

REGIERUNG KULTUR AUSGRENZUNG
 HALTUNG QUÄLEREI MENTAL KÜNDIGUNG
 TRANSGENDER MENSCHEN RICHTIG
 VERURTEILUNG TEILHABE BELÄSTIGUNG
 NORMAL TOLERANZ VERHALTEN GLAUBEN
 COURAGE NATION REGELN
 MIGRATION ANMACHE
 VERWEIGERUNG BEHANDLUNG
 EIGENSCHAFT

Dokumentation 2015

FRAUEN UND
 MEHRFACHDISKRIMINIERUNG

FRAUEN GRUPPE
 SELTSAM INTEGRATION RECHTE
 ABWEISUNG MERKMAL GENDER
 RELIGION AUSSCHLUSS
 GESCHLECHT SPANNUNG BEHINDERUNG
 VORURTEIL HOMOPHOBIE
 MOBBING SEXUELLE IDENTITÄT
 MEHRFACHDISKRIMINIERUNG
 UNGLEICHBEHANDLUNG LEUGNUNG
 FALSCH VIELFALT SCHIKANE
 CHANCENGLEICHHEIT INTOLERANZ
 ALTER KONVENTIONEN MORAL
 GESELLSCHAFT JOB
 WEIBLICH UNABHÄNGIG RASSISMUS
 HAUTFARBE ETHNISCHE HERKUNFT
 EINSTELLUNG PERSON AGG
 WARNUNG DEFINITION



Dokumentation 2015

Fachtagung

„Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz – Frauen und
Mehrfachdiskriminierung“
in Dresden

Netzwerkkonferenz

„Frauen und Mehrfachdiskriminierung“
in Bautzen



Landesfrauenrat Sachsen e.V.
Dachverband von Frauenverbänden, Frauenvereinen, Fraueninitiativen
und Frauenvereinigungen sowie Gleichstellungsinitiativen

Inhalt

1. Vorwort Susanne Köhler, Vorsitzende Landesfrauenrat Sachsen e.V.	4
2. Fachtagung „Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz – Frauen und Mehrfachdiskriminierung“	5
2.1. „Das AGG und der Schutz vor Geschlechterdiskriminierung“ Bernhard Franke, <i>Antidiskriminierungsstelle des Bundes</i>	6
2.2. „Genderpolitik und Mehrfachdiskriminierung“ Dr. Jennifer Petzen, <i>Lesbenberatung Berlin e.V.</i>	12
3. Netzwerkkonferenz „Frauen und Mehrfachdiskriminierung“	15
3.1. Grußwort Heidemarie Tröger, <i>Gleichstellungsbeauftragte Landkreis Bautzen</i>	16
3.2. „Einführung zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz“ Daniel Bartel, <i>Antidiskriminierungsbüro Sachsen</i>	17
3.3. „Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung und Identität“ Anne Liebeck, <i>Gerede e.V.</i>	26
3.4. Ergebnisse der Netzwerkkonferenz	42
4. Ansprechpartner_Innen zum Thema Mehrfachdiskriminierung	44
5. Literaturempfehlungen und Studien zu Mehrfachdiskriminierung	47

Impressum

Herausgeber
Landesfrauenrat Sachsen e.V.
Strehleener Str. 12-14
01069 Dresden

Telefon: 0351 4721062
Fax: 0351 4721061

E-Mail: kontakt@landesfrauenrat-sachsen.de
Internet: www.landesfrauenrat-sachsen.de

Redaktion: Andrea Pankau, Christiane Strohbach, Anne-T. Banner
Layout: Michaela Weber
Auflage: 250 Exemplare
Erscheinungsdatum: Dezember 2015

Bildnachweis: S. 4 privat; S. 5, 6, 12, 15, 17, 26 Landesfrauenrat Sachsen e.V.;
S. 16 privat; S. 18-25 Daniel Bartel; S. 27-41 Anne Liebeck

Gefördert durch das Sächsische Staatsministerium für
Soziales und Verbraucherschutz

1. Vorwort Susanne Köhler, Vorsitzende Landesfrauenrat Sachsen e.V.



Mit Einführung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) im Jahr 2006 soll vor Benachteiligung aus Gründen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion und Weltanschauung, Behinderung, des Lebensalters und der sexuellen Identität geschützt werden. Aber auch neun Jahre nach Einführung des AGG sind immer noch besonders häufig Frauen von Mehrfachdiskriminierung betroffen.¹ So wird dies auch ausdrücklich in der Präambel der Antirassismus-Richtlinie des Rates der Europäischen Union vom 29.6.2000 hervorgehoben. Die Tatsache, dass Geschlechterrollen und die daran geknüpften Erwartungen je nach kulturellem

und sozialem Umfeld verschieden sind, spielt dabei eine wesentliche Rolle. Frauen erfahren besonders häufig auch aufgrund ihrer sexuellen Orientierung eine spezielle Diskriminierung. Mehrfachdiskriminierung ist in allen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens zu finden und stellt eine besondere Herausforderung an den Staat und die Gesellschaft dar.

Dies war einer der Gründe für den Landesfrauenrat Sachsen e.V. sich im Jahr 2015 mit dem Thema „Frauen und Mehrfachdiskriminierung“ zu beschäftigen. Dazu veranstalteten wir die Fachtagung „Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz – Frauen und Mehrfachdiskriminierung“ am 28. März 2015 in Dresden. Der Dachverband der sächsischen Frauenverbände und -initiativen widmete sich in dieser Fachtagung speziell der Diskriminierung von Frauen in verschiedensten Lebensbereichen. Inwieweit das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz an dieser Stelle tatsächlich dem Schutz vor Mehrfachdiskriminierung dient und welche Lücken konkret zu schließen wären, stand im Mittelpunkt der Tagung.

Das große Interesse an diesem Thema zeigte uns, dass Handlungsbedarf in Sachsen besteht. So vertieften wir zur Netzwerkkonferenz am 11. Mai 2015 in Bautzen diese Problematik.

Zudem ergibt sich die Aktualität der Thematik aus der Aufgabe des Koalitionsvertrages. So heißt es dort: „Die Koalition steht für die Akzeptanz der Vielfalt von Lebensentwürfen. Gemeinsam mit der Zivilgesellschaft werden wir durch einen Aktionsplan darauf hinwirken, dass jeglicher Form von Diskriminierung, auch aufgrund sexueller Identität, entgegengewirkt wird.“² Der Landesfrauenrat wirkt aktiv mit Vertreterinnen und Vertretern der Organisationen von LSBTTIQ* (Lesben, Schwule, Bisexuelle, Transgender, Transsexuelle, Intersexuelle und queere Menschen) und interessierten Gruppen aus allen Bereichen der Zivilgesellschaft an der Erarbeitung eines Aktionsplans zur Akzeptanz der Vielfalt von Lebensentwürfen in Sachsen mit.

Susanne Köhler

¹ Definition Mehrfachdiskriminierung: Der Begriff Mehrfachdiskriminierung/multiple Diskriminierung wurde im Rahmen der UN-Weltkonferenz gegen Rassismus im Jahr 2001 in Südafrika geprägt und beschreibt eine Ungleichbehandlung aufgrund mehrerer Diskriminierungsmerkmale.

Mehrfachdiskriminierung bezeichnet gem. AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) die Benachteiligung/Diskriminierung aus Gründen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität.

² Koalitionsvertrag 2014 bis 2019 zwischen der CDU Sachsen und der SPD Sachsen, 10. November 2014, S. 65

2. Fachtagung „Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz – Frauen und Mehrfachdiskriminierung“

Am 28. März 2015 lud der Landesfrauenrat Sachsen e.V. zur Fachtagung „Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz – Frauen und Mehrfachdiskriminierung“ in den Businesspark Dresden. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) oder umgangssprachlich Antidiskriminierungsgesetz soll eine Benachteiligung aus Gründen der Rasse, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität verhindern oder beseitigen. Frauen sind besonders häufig von einer Mehrfachdiskriminierung betroffen. In der Fachtagung sollte herausgearbeitet werden, inwieweit das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz tatsächlich dem Schutz vor Mehrfachdiskriminierung dient und welche Lücken zu schließen wären.



Durch Vorträge von Bernhard Franke von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und Dr. Jennifer Petzen von der Lesbenberatung Berlin e.V. wurden die rechtlichen und tatsächlichen Grundlagen dargestellt. Die Podiumsdiskussion im Anschluss arbeitete heraus, inwieweit das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz tatsächlich dem Schutz vor Mehrfachdiskriminierung

dient und welche Lücken zu schließen wären. Es diskutierten Bernhard Franke (Antidiskriminierungsstelle des Bundes), Sabrina Jäger (different people e.V. Chemnitz), Dr. Angelika Weirauch (Lebendiger Leben! e.V.) und Dr. Jennifer Petzen (Lesbenberatung Berlin e.V.). Moderiert wurde die Runde von Anne Kobes, Vorstandsfrau Antidiskriminierungsbüro Sachsen.



2.1. „Das AGG und der Schutz vor Geschlechterdiskriminierung“ Bernhard Franke, Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Bernhard Franke ist stellvertretender Leiter der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und Leiter des Referates für Grundsatzangelegenheiten und Beratung in der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Der studierte Rechtswissenschaftler ist außerdem Autor einer Reihe von Fachbeiträgen zum Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsrecht.



Redebeitrag

Sehr geehrte Frau Köhler,
meine sehr geehrten Damen und Herren,

vielen Dank für die Einladung zu Ihrer Fachtagung, auch im Namen der Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Frau Christine Lüders. Ich bin Ihrer Einladung nach Dresden ausgesprochen gern gefolgt.

Im Sommer 2006 trat das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, kurz das AGG, in Kraft. Fast neun Jahre nach Inkrafttreten dieses Gesetzes, mit einer durchaus kontroversen Entstehungsgeschichte, möchte ich an dieser Stelle ein Stück weit der Frage nachgehen: Was hat das AGG für den Diskriminierungsschutz wegen des Geschlechts gebracht?

Wie Sie natürlich wissen, schützt das AGG vor Benachteiligungen aus sechs Gründen. Es schützt vor:

- 1) rassistischer Diskriminierung / ethnischer Herkunft
- 2) Geschlecht
- 3) Religion / Weltanschauung
- 4) Behinderung
- 5) Alter
- 6) sexueller Identität

Für den Diskriminierungsschutz wegen des Geschlechts scheint das Gesetz auf den ersten Blick normativ nicht viel Neues gebracht zu haben. Ein entsprechendes Diskriminierungsverbot wegen des Geschlechts existierte mit Einführung des § 611a BGB im Arbeitsrecht bereits seit 1980 und blieb in der Praxis relativ wirkungslos. Auf den zweiten Blick hat das AGG aber durchaus rechtliche Verbesserungen für den Schutz gegen Geschlechterdiskriminierung geschaffen, wenngleich einige Regelungen kritisch, zumindest ambivalent zu sehen sind.

Welche rechtlichen Verbesserungen hat das AGG gebracht?

Hier sind vor allem bessere Regelungen zum Schutz vor sexueller Belästigung, aber auch die Legaldefinition der mittelbaren Diskriminierung zu nennen, die besonders für die Geschlechterdiskriminierung bedeutsam ist. Neu ist auch, dass die Schutzpflichten des Arbeitgebers transparent geregelt worden sind. Des Weiteren werden die, den Beschäftigten zustehenden rechtlichen Handlungsmöglichkeiten dezidiert aufgezählt, ebenso wie die Rechtsfolgen bei

einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot. Außerhalb des Arbeitsrechts hat das AGG ein privatrechtliches Diskriminierungsverbot wegen des Geschlechts geschaffen, das aber auf sogenannte Massengeschäfte und massengeschäftsähnliche Schuldverhältnisse beschränkt bleibt. Und schließlich verdanken wir dem Gesetz die sogenannten Unisextarife bei privaten Versicherungen.

Neben diesen durchaus positiven Regelungsbeispielen enthält das Gesetz aber auch Regelungen, die kritisch, zumindest ambivalent, zu sehen sind. So ist nach Auffassung des Landesarbeitsgerichts Hamm, die Europarechtskonformität der neuen einheitlichen Ausschlussfrist von zwei Monaten zur Geltendmachung von Ansprüchen im Fall einer Geschlechterdiskriminierung noch nicht abschließend geklärt (LAG Hamm, 14.06.2011-14 Ta 289/11). Wenig transparent ist im Vergleich zu früher im AGG auch das Verbot der ungleichen Vergütung von Frauen und Männern geregelt. Hatte die Vorläuferregelung in § 612 Abs. 3 BGB Entgeltdiskriminierung noch ausdrücklich verboten, gibt es im AGG keinen direkten und sichtbaren Anspruch auf gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit. Dieser wird von der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zwar aus der Zusammenschau und den Wertungen verschiedener Vorschriften hergeleitet (§ 2 Abs. 1 Nr. 2 u. § 8 Abs. 2 AGG, vgl. BAG, Urteil v. 11.12.2007-3 AZR 249/06=NZA 2008, 532), aber Transparenz und Rechtsklarheit sehen anders aus. Klagen wegen Entgeltdiskriminierung sind relativ selten. Dies dürfte aber weniger an der mangelnden Transparenz der gesetzlichen Anspruchsgrundlage, sondern eher an der fehlenden Transparenz betrieblicher Gehaltsstrukturen liegen, der nach der erklärten Absicht in der Koalitionsvereinbarung von CDU/CSU und SPD mit einem individuellen Auskunftsanspruch entgegengewirkt werden soll (siehe S. 103 der Koalitionsvereinbarung).

Immerhin gab es im vergangenen Jahr aber eine bemerkenswerte Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz (LAG Rheinland-Pfalz, Urteil v. 14. 08. 2014- 5 Sa 509/13) zu geschlechtsbezogener Entgeltdiskriminierung, die das Gericht für zwei wichtige Klarstellungen nutzte:

Zum einen stellte das Gericht fest, dass der Anspruch auf gleichen Lohn ein Anspruch auf diskriminierungsfreie Erfüllung des Arbeitsvertrages und kein Schadensersatzanspruch i. S. d. AGG ist. Daraus folgt, dass die kurze Ausschlussfrist von zwei Monaten zur Geltendmachung solcher Ansprüche hier nicht in Betracht kommt. Es gelten vielmehr in solchen Fällen, die wesentlich längeren allgemeinen Verjährungsfristen des BGB (§§ 195ff).

Zum anderen stellte das Gericht auch klar, dass die Klägerin in einem solchen Fall nicht nur die Lohndifferenz, sondern auch eine Entschädigung nach dem AGG beanspruchen kann. Das Gericht folgte damit zu Recht nicht der zum Teil vertretenen Auffassung, dass in Fällen von Entgeltdiskriminierung allein ein Anspruch auf eine „Angleichung nach oben“ und kein Entschädigungsanspruch besteht, weil sich die unterschiedliche Behandlung nicht während der täglichen Arbeit, sondern nur am Ende des Monats auf dem Gehaltskonto zeigt (Adomeit/Mohr, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG), 2. Aufl. 2011, § 15 Rn. 52 a. E.).

Zu den wichtigsten Neuerungen, die mit dem AGG eingeführt wurden, gehört die Einrichtung einer neuen Stelle: Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Damit wurde, dem Europarecht sei Dank, erstmals in Deutschland eine fachlich unabhängige Stelle aus der Taufe gehoben, die auch Diskriminierung wegen des Geschlechts weitwinklig unter verschiedenen Gesichtspunkten adressieren kann. Zu unseren drei Kernaufgaben gehören die Beratung Betroffener, einschließlich der Herbeiführung einer gütlichen Streitbeilegung, die Forschung zu Diskriminierungsfragen und die Öffentlichkeitsarbeit im Sinne einer Sensibilisierung und Aufklärung in Sachen Diskriminierungsschutz.

Stichwort Beratung: Wir führen eine Statistik darüber, aus welchen Gründen Menschen bei uns Beratung suchen. Diese Statistik ist nicht repräsentativ dafür, in welchem Ausmaß Diskriminierung wegen der einzelnen Gründe tatsächlich stattfindet. Gleichwohl möchte ich Ihnen hier einige unserer Zahlen nennen. Die Anfragen zum Merkmal Geschlecht machen ungefähr ein Viertel aller Anfragen aus. Seit Bestehen der Stelle haben sich 1670 Frauen und 760 Männer wegen einer Diskriminierung aufgrund ihres Geschlechts an uns gewandt. Interessant an der Statistik ist, dass bei den Anfragen von Frauen gut 2/3 der Anfragen sich auf den Bereich Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt beziehen, bei den Männern hingegen nur knapp die Hälfte.

Gerade im Zusammenhang mit Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts ist es wichtig, den Aspekt der sogenannten mehrdimensionalen Diskriminierung mitzudenken. Das heißt zum Beispiel: Frauen werden oft nicht nur „als Frau“ benachteiligt, sondern auch als Migrantin, als Frau mit einer Behinderung, als Muslimin oder als Frau im „gebärfähigen“ Alter. Diese Diskriminierung aus mehreren Gründen gilt es zu beachten. Denn sie ist oft der eigentliche Auslöser und Verstärker einer Benachteiligung.

So ist die „Decke“, gegen die Frauen mit Zuwanderungsgeschichte beim Karriereaufstieg stoßen, oft nicht gläsern, sondern aus einbruchsischerem Stahl. Und Frauen mit anerkannter Schwerbehinderung haben es nachweislich noch schwerer Arbeit zu finden, als Männer mit Schwerbehinderung.

Was tun wir nun genau, um Betroffenen zu helfen?

Zunächst einmal bieten wir eine rechtliche Erstberatung für Menschen an, die sich diskriminiert fühlen. Wenn wir uns die Sachverhalte ansehen, mit denen sich Frauen wegen einer Diskriminierung im Arbeitsleben an uns wenden, dann ist man schnell bei den leider immer noch einschlägigen und typischen Diskriminierungskonstellationen, die im Kontext von Schwangerschaft, Mutterschaft, sexueller Belästigung und Lohnungleichheit stehen.

So wandte sich zum Beispiel eine junge Frau an uns, die nach einem befristeten Arbeitsvertrag nicht übernommen wurde, obwohl man ihr das im Gespräch in Aussicht gestellt hatte. Ihr Chef setzte sie über die entfallende Vertragsverlängerung in Kenntnis – drei Wochen, nachdem sie ihre Schwangerschaft im Unternehmen bekannt gemacht hatte. Die beiden Kollegen, die mit ihr ebenfalls befristet eingestellt wurden, wurden dagegen übernommen.

Was können wir in einem solchen Fall tun? Wir haben den Arbeitgeber um Stellungnahme gebeten. Er antwortete, die Angelegenheit hätte nichts mit der Schwangerschaft zu tun. Die Mitarbeiterin hätte sich im Gegensatz zu ihren Kollegen noch nicht bewährt. Ein Indiz für eine Benachteiligung ist in diesem Fall der enge zeitliche Zusammenhang zwischen dem Bekanntwerden der Schwangerschaft und der Einschätzung, dass die Arbeitnehmerin für eine unbefristete Übernahme nicht geeignet ist.

In einem Klageverfahren stellt sich natürlich immer die Frage, ob dieses Indiz dazu ausreicht, die Voraussetzungen einer Benachteiligung wegen des Geschlechts zur Überzeugung des Gerichts darzulegen. Gerade hierin liegt eine Schwäche des Diskriminierungsschutzes. Denn Recht haben und Recht bekommen sind häufig nicht das Gleiche.

In einem anderen Fall hat sich eine Frau an uns gewandt, die wusste, dass die Männer in vergleichbaren Positionen sowie ihr Vorgänger deutlich mehr Gehalt bezogen als sie. Basierend

auf der Bewertung einer externen Beratungsfirma wurde für jede Stelle des Unternehmens eine Bandbreite für das Fixgehalt erstellt und an die jeweiligen Stelleninhaber kommuniziert. Ihr Gehalt lag deutlich unter dem, was die Beratungsfirma für ihre Stelle veranschlagt hatte. Wir haben der Frau mitgeteilt, dass die von ihr zusammengetragenen Fakten unserer Auffassung nach durchaus ein Indiz für eine unzulässige Benachteiligung auf Grund des Geschlechts sein könnten, letztendlich die Entscheidung hierüber jedoch bei den Gerichten liegt. Auch haben wir angeboten, eine Stellungnahme von ihrem Arbeitgeber einzuholen. Mehr können, mehr dürfen wir nicht, und das sehe ich durchaus als Problem.

Gerade in bestehenden Arbeitsverhältnissen trauen Frauen sich oft nicht, gegen ihren Arbeitgeber vorzugehen. Insbesondere bei Fällen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz beobachten wir dies mit Sorge. Die Frauen haben Angst, ein Gerichtsverfahren nicht durchzustehen. Wir sind fest davon überzeugt, dass Betroffene weitere Unterstützung sehr gut gebrauchen könnten. Deshalb wünschen wir ein Klagerecht für die Antidiskriminierungsstelle des Bundes – und für Verbände, insbesondere auch aus dem Gleichstellungsbereich.

Beratung bei Diskriminierungen:

Das ist unser Kerngeschäft. Wir tun aber noch mehr zur Verhinderung von Benachteiligungen. In 2013 haben wir uns in einem Themenschwerpunkt mit der Entgeltungleichheit befasst und unter anderem eine Broschüre herausgegeben, die Frauen über ihre Rechte aufklärt und über die Möglichkeiten, sich gegen ungleiche Bezahlung zu wehren. Um Entgeltungleichheit besser anzugehen, braucht es aber vor allem Transparenz von Seiten der Unternehmen. Hilfreich wäre es, das Verbot der Entgeltdiskriminierung, so wie zuvor in § 612 Abs. 3 BGB, auch im AGG wieder klar zu verankern und vor allem einen Auskunftsanspruch zu schaffen. Ohne einen Auskunftsanspruch bleibt der Nachweis einer Entgeltdiskriminierung nahezu unmöglich.

Denn die meisten Frauen sind nicht so gut informiert wie die Frau, von der ich Ihnen gerade berichtet habe. Wer nicht weiß, was die Kolleginnen und Kollegen verdienen, kann nicht angemessen vergleichen. Aber gleiche Bezahlung ist mehr als ein Grundentgelt, das unabhängig vom Geschlecht ausgezahlt wird.

Das Problem sind mittelbare Diskriminierungen

- durch schlechtere Arbeitsbewertungen frauendominierter Tätigkeiten,
- durch den Ausschluss von Teilzeitkräften von bestimmten Leistungen,
- durch eine ungerechte Eingruppierung in Erfahrungsstufen,
- durch fehlende Erschwerniszuschläge für Jobs, die vor allem von Frauen verrichtet werden.

Wir fördern ein Projekt, das ein Zeichen für Unternehmen setzen soll und, so hoffen wir, zum Nachdenken und Handeln anregt. Bei diesem Projekt zertifizieren wir Unternehmen, die sich freiwillig auf Lohnungleichheit prüfen lassen. Dafür benutzen wir das Instrument „eg-check“, das auch die Ursachen für Lohnlücken aufdecken kann. Unternehmen, die sich dieser Prüfung unterziehen, gehen mit gutem Beispiel voran. Bei einigen Unternehmen wurde beispielsweise der quantitativ bedeutsamste Entgeltbestandteil überprüft, das Grundentgelt. Im Zentrum der Analyse stand dabei eine eingehende Überprüfung des Arbeitsbewertungsverfahrens. Welche Kriterien wurden bei der Arbeitsbewertung herangezogen? Berücksichtigten sie die tatsächlichen Anforderungen und Belastungen von Tätigkeiten in angemessener Weise? Werden auch psycho-soziale Anforderungen, z.B. an die Kommunikations- oder Kooperationsfähigkeit und das Einfühlungsvermögen bewertet und vergütet? Denn ein rein quantitativer

Vergleich der Grundentgelte der Geschlechter oder die bloße Feststellung der statistischen Entgeltendifferenz kann keinerlei Aufschluss über eine mögliche Entgeltdiskriminierung geben.

Bei dem Projekt geht es uns nicht darum, einzelne Arbeitgeber an den Pranger zu stellen. Die Ergebnisse des Checks werden auch nicht veröffentlicht. Wir wollen aber für die Nutzung von Lohnprüfverfahren werben. Und wir wollen klarstellen, dass es nicht damit getan ist, bei Entgeltregelungen nicht nach Geschlecht zu unterscheiden. Denn Benachteiligungen verbergen sich oft hinter Regelungen, die geschlechtsneutral zu sein scheinen. Für teilnehmende Unternehmen und andere Arbeitgeber hat das Projekt einen klaren Vorteil: Sie können herausstellen, dass ihnen Lohngleichheit und Gleichstellung wichtig ist. Und wir hoffen natürlich, dass andere diese Beispiele guter Praxis nachahmen werden.

Nur folgerichtig und wünschenswert wäre es, und das möchte ich hierzu abschließend bemerken, wenn die Antidiskriminierungsstelle des Bundes im Rahmen des von der Bundesregierung geplanten Gesetzgebungsvorhabens zur Beseitigung von Entgeltungleichheit eine zentrale Rolle spielen würde.

Das AGG ermächtigt, wie viele von Ihnen wissen werden, ausdrücklich zu positiven Maßnahmen. Der § 5 AGG eröffnet als eine der wenigen echten Neuerungen des Gesetzes dem einzelnen Unternehmen Gestaltungsspielraum für Fördermaßnahmen auf einer rechtlich definierten Grundlage. Die Vorschrift zielt damit weg von formaler Gleichberechtigung, hin zu Ergebnisgleichheit. Die Zulässigkeit von Fördermaßnahmen sind hinsichtlich der Gleichstellung von Frauen und Männern bereits seit 1994 aus Art. 3 Abs. 2 S. 2 GG bekannt. Neu ist nun, dass die Zulässigkeit positiver Maßnahmen bezogen auf alle nach dem AGG geschützten Merkmale Ausdruck im einfachen Recht gefunden haben.

Von dieser gesetzlichen Grundlage für Fördermaßnahmen können insbesondere auch Frauen profitieren. Dies gilt im Besonderen bezüglich anonymisierter Bewerbungsverfahren. Diese sind nachweislich dazu geeignet, die Chancen von Frauen, insbesondere mit Kindern oder im „gebärfähigen Alter“ auf dem Bewerbermarkt zu erhöhen.

Sie haben bestimmt von unserem Projekt gehört, aber lassen Sie mich noch einmal erläutern, worum es genau bei dieser Art der Rekrutierung geht: In der ersten Bewerbungsphase wird auf ein Foto, Namen und Geschlecht, Adresse, Geburtsdatum und Angaben zum Familienstand verzichtet. Diese Informationen erhalten die Personalverantwortlichen erst, wenn die Entscheidung gefallen ist, jemanden zum Vorstellungsgespräch einzuladen. Denn es ist durch Untersuchungen erwiesen, dass der weitaus größte Teil von Benachteiligungen in der ersten Runde stattfindet: Dann nämlich, wenn Personalverantwortliche vor einem Stapel von Bewerbungen sitzen und schnelle Ausschlusskriterien entwickeln müssen: Geschieden, kleine Kinder? Raus damit. 28 Jahre alt, frisch verheiratet? Raus. Unaussprechlicher Name, dunkle Hautfarbe? Raus. Natürlich sind anonymisierte Bewerbungen kein Allheilmittel. Aber sie sind ein wichtiger, leicht umsetzbarer – und funktionierender! – Baustein auf dem Weg zur Chancengleichheit. Was besonders wichtig ist: Anonymisierte Bewerbungen machen es möglich, die Motivation und Fähigkeiten der Bewerbenden zielgenau abzufragen. Das heißt, auch Frauen ohne schnurgeraden Lebenslauf haben die Chance, ihre Qualifikationen genau herauszustellen. Gegenüber klassischen Bewerbungsunterlagen hat das große Vorteile. Und zwar auch für Arbeitgeber, denen das Lesen zwischen den Zeilen erspart bleibt.

Wir freuen uns sehr, dass im Nachgang zu unserem Pilotprojekt insgesamt neun Länder und viele Kommunen eigene Projekte angeschoben haben oder noch anschieben wollen. In Baden-Württemberg und in Rheinland-Pfalz laufen seit Anfang 2013 eigene Pilotprojekte,

die vor allem die Praktikabilität bei kleinen und mittleren Institutionen bzw. Unternehmen in den Blick nehmen. Nordrhein-Westfalen hat ein Pilotprojekt bereits erfolgreich abgeschlossen und will perspektivisch in Teilen der Landesverwaltung auf das Verfahren umschalten. Ich möchte Sie alle ausdrücklich ermutigen: Machen Sie sich in Ihren Bereichen für dieses Verfahren stark!

Es gibt noch weitere positive Maßnahmen, die viel zu selten genutzt werden. Noch immer sträuben sich viele Arbeitgeber, wenn es um flexible Arbeitszeitmodelle geht. Dabei ist es doch so einfach: Wenn Frauen und Männer Arbeit und Privatleben besser unter einen Hut bringen können, sinkt der Stress und die Arbeitsmotivation steigt.

Zum Ende meines Vortrages möchte ich Ihnen noch einen kurzen Überblick zu unserem aktuellen Themenjahr geben. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes möchte in diesem Jahr mit einem Themenjahr „Gleiches Recht. Jedes Geschlecht“ verstärkt Aufmerksamkeit für den Schutz vor Diskriminierung wegen des Geschlechts wecken. Inhaltliche Schwerpunkte bilden dabei die Themen sexuelle Belästigung, Entgeltgleichheit sowie die Situation von Trans- und Intersexuellen Menschen.

Eine Expertinnen/-en-Kommission unter Vorsitz des früheren Regierenden Bürgermeisters von Berlin, Klaus Wowereit, und der Präsidentin des Wissenschaftszentrums Berlin, Prof. Jutta Allmendinger, soll bis Ende des Jahres Handlungsempfehlungen für Politik und Gesellschaft zum Abbau von Diskriminierung entwickeln. Darüber hinaus sind Fachveranstaltungen und ein Aktionstag im September geplant, mit denen wir eine breite Öffentlichkeit erreichen und Menschen über ihre Rechte informieren wollen. Dass dies außerordentlich notwendig ist, zeigt eine Umfrage zum Thema „sexuelle Belästigung“, die wir zum Auftakt unseres Themenjahres in Auftrag gegeben haben. Danach wissen 81 Prozent der Beschäftigten nicht, dass ihr Arbeitgeber verpflichtet ist, sie aktiv vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu schützen. Und mehr als 70 Prozent kennen zu dem Thema keine Ansprechperson in ihrem Betrieb. Auch 60 Prozent der Personalverantwortlichen und Betriebsräte wussten nichts Konkretes, was in ihren Betrieben zum Schutz vor sexueller Belästigung unternommen wird. Wir planen deshalb, in diesem Jahr eine umfassende Handreichung zum Thema sexuelle Belästigung zu veröffentlichen. Diese Handreichung soll dann Handlungsempfehlungen für Opfer, aber auch Arbeitgeber und Betriebsräte enthalten.

Schließen möchte ich meinen Vortrag mit einem Zitat aus dem Abschlussbericht einer Enquete-Kommission, die der deutsche Bundestag vor langer Zeit, nämlich im Jahre 1973, zum Thema „Frau und Gesellschaft“ eingesetzt hatte. Dort stellen die Forscherinnen und Forscher fest, (wir befinden uns nunmehr im Jahr 1978): „Es wird noch langjähriger Anstrengungen bedürfen, bis alle Benachteiligungen der Frauen in unserer Gesellschaft abgebaut und bis Gleichheit der Chancen und Partnerschaft zwischen Frauen und Männern verwirklicht sein werden.“ Leider, muss man sagen, ist dieses Zitat von zeitloser Schönheit.

Auch nahezu neun Jahre nach Inkrafttreten des AGG sind Benachteiligungen wegen des Geschlechts nach wie vor an der Tagesordnung, was besonders auch das immer noch bestehende geschlechtsspezifische Lohngefälle verdeutlicht. Dem AGG kann man aber durchaus eine sogenannte symbolische Geltungskraft attestieren. Gemeint ist damit, dass das Gesetz in erster Linie der Vermittlung und Bekräftigung von Wertungen und Normativität dient, die Bewusstsein und Sensibilität für diskriminierende Verhaltensweisen in wichtigen gesellschaftlichen Bereichen schaffen.

Daran müssen wir alle weiterarbeiten. Vielen Dank.

2.2. „Genderpolitik und Mehrfachdiskriminierung“ Dr. Jennifer Petzen, Lesbenberatung Berlin e.V.

Dr. Jennifer Petzen ist Geschäftsführerin der Lesbenberatung Berlin e.V. und forscht zu transnationalen queeren Politiken und Bewegungen. Sie veröffentlicht in Fachzeitschriften und Sammelbänden zu Themen wie Rassismus in queeren und feministischen Bewegungen oder Rezeption von Intersektionalität in Europa. Sie hat in Berlin, Seattle und Istanbul zu den Themen Gender- und Queer Theory sowie zu Migration und Rassismus gelehrt.



Redebeitrag

Ich möchte mich bei Frau Köhler, der Vorsitzenden des Landesfrauenrates Sachsen, Frau Andrea Pankau von der Geschäftsstelle und Anne Kobes, Vorständin des Antidiskriminierungsbüro Sachsen e.V., für die Einladung bedanken. Nicht nur weil ich mich geehrt fühle, sondern auch weil Sie diese wichtige Tagung als Anlass nehmen, um ein sehr dringendes Problem zu diskutieren: Mehrfachdiskriminierung.

Ich kann nur hoffen, dass andere zivilgesellschaftliche Organisationen Sie als Vorbild nehmen und die Diskussion erweitern und das politische Engagement aller Frauen* und Feminist_innen gegen Unrecht in diesem Land vorantreiben. Und hier möchte ich gleich etwas über die Sprache sagen, insofern meine Kenntnisse der deutschen Grammatik es erlauben, werde ich meine Sprache versuchen zu gendern. Das heißt, ich benutze ein Gender-Gap, um klarzumachen, es gibt viele Leute, die sich nicht als Mann oder Frau identifizieren können oder wollen, und ich betrachte diese Menschen als unverzichtbar in einem feministischen Kampf für Gender-Gleichwertigkeit.

Als ich eingeladen wurde, wurde mir eine Frage gestellt: Wer ist nach ihren Erfahrungen anfällig für Mehrfachdiskriminierung?

Ich arbeite in einer antirassistischen-queer-Beratungsstelle und meine Erfahrungen beziehen sich auf LSBTTIQ Menschen, die von Rassismus, Homophobie, Trans* und Inter* Diskriminierung, Sexismus, Armut, seelischen und körperlichen Krankheiten, staatlicher und struktureller Gewalt, fehlendem ordentlichen Aufenthaltsstatus oder der falschen Staatsangehörigkeit, Kriminalisierung, Pathologisierung und vielem mehr betroffen sind.

Nach dieser Auflistung fragen Sie sich vielleicht, ob das AGG ein Instrument ist, das alle Diskriminierungsformen beachtet. Leider ist die Antwort: Nein.

Einige Bemerkungen zum AGG:

Es ist festzustellen, dass Menschen, die von Mehrfachdiskriminierung betroffen sind, die meisten Schwierigkeiten mit juristischer Handlung gegen Diskriminierung haben. Es gibt zwei bedeutsame Gründe dafür. Erstens ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz in den Bereichen, die es decken soll, sehr begrenzt und sehr schwach. Zweitens sind es genau diejenigen, die von Mehrfachdiskriminierung betroffen sind, die am wenigsten Ressourcen haben dagegen juristisch etwas zu tun. Viele Menschen wissen nicht genau, welche Rechte sie unter dem AGG haben. Aber auch, wenn sie damit „geschützt“ sind, ist es eine andere Sache zu entscheiden, vor Gericht zu gehen oder nicht. Viel Zeit, Geld und emotionale Belastungen sind bedeutsame Nachteile. Als Motivation gibt es wenige Vorteile. Auch wenn man einen Prozess gewinnt, ist das Schadenersatzurteil oft unverhältnismäßig zu dem erlittenen Schaden.

Lücken liegen hierbei in der Bildung, Diskriminierung vom Staat, kurzen Fristen, sehr niedrige Summen im Arbeitsbereich, die eingeklagt werden können, Ausnahmen wie die Kirchen, Unwissen in den Gerichten und der Justiz.

Welcher Unterstützung bedarf es aus ihrer Sicht? Empowerment und Politisierung. Um die Infrastruktur aufzubauen, müssen Menschen ihre eigenen Selbstorganisationen aufbauen. Nur dann können sie politischen Druck aufbauen und damit eine bessere Struktur erschaffen.

Was bedeutet Selbstorganisation?

Die Menschen, die von Diskriminierung betroffen sind, müssen ihren eigenen Kampf steuern. Das bedeutet nicht, dass ich als EU-Staatsbürgerin in der Refugee Bewegung nicht tätig sein kann. Allerdings bedeutet es schon, dass ich kein Recht habe über und für eine andere politische Akteurin zu sprechen und zu handeln. Als Verbündete kann ich meine Zeit und Energie bieten. Aber nur die Betroffenen sollen die Bewegung steuern. Ich erwarte nicht, dass Männer im Parlament von allein aus vernünftige Antidiskriminierungsgesetze umsetzen werden. Das haben sie Jahrzehnte lang ja auch nicht gemacht. Sie werden das nur mit erheblichem Druck von gut organisierten Koalitionen und einem breiten Spektrum zivilgesellschaftlicher Gruppen machen. Wenn ich von einem breiten Spektrum rede, dann meine ich Menschen mit Mehrfachzugehörigkeiten, die über verschiedene Ressourcen, Netzwerke und Know-how verfügen.

Aber das reicht nicht. Wir müssen intersektional denken, das heißt in unseren Visionen für eine bessere Genderpolitik müssen wir an die Schnittstellen denken. Es reicht nicht, eine Quote in den Aufsichtsräten einzuführen. Wie ist es mit allen, die nicht in die großen Aktiengesellschaften reinkommen? Wie ist es mit denen, die von einer guten Bildung und gesellschaftlicher Teilhabe ausgeschlossen sind? Wir müssen nicht nur weinerlich für Frauen aus der Mittelschicht in großen Firmen sein, sondern auch für alle Frauen* und queer Menschen, die von Rassismus, Ableismus, Klassismus, Transphobie und Homophobie betroffen sind. Es ist notwendig zu verstehen, wie die gesellschaftlichen Unterdrückungsmechanismen zusammen wirken und sich zum Teil sogar gegenseitig verstärken. Aber erstmal müssen wir Rassismus, Sexismus, Homophobie, Transphobie, Ableismus, Klassismus und vieles mehr anerkennen.

Um effektive Verbündete zu werden, müssen sich die Menschen mit Privilegien in dieser Gesellschaft mit Ungleichheit auseinandersetzen. Vorhin habe ich gesagt, dass emanzipatorische Bewegungen von Betroffenen geleitet werden müssen. Menschen mit Privilegien, die nicht von Rassismus, Sexismus, Homophobie, Transphobie und / oder Ableismus betroffen

sind, müssen aber erkennen, dass diese Ungleichheiten ein Fundament unseres politischen Systems sind und nicht von irgendwelchen Menschen mit schlechten Kindheiten. Menschen mit Privilegien sind in diesem System beteiligt, insofern sie keine Benachteiligung genießen. Dieser Genuss ist vielleicht unbewusst oder unerwünscht und ohne böse Absicht, aber es geschieht trotzdem. Das müssen die Verbündeten akzeptieren, damit wir weiter zusammen kämpfen können. Kurz: Manche Frauen sind Komplizinnen in einem rassistischen, homophoben, ableistischen System oder sie profitieren davon.

Intersektionales Denken

Die Antidiskriminierungsstellen arbeiten zu Themen wie Transphobie, Rassismus, Religion, oder Behinderung. Wenige zum Thema Mehrfachzugehörigkeit und Mehrfachdiskriminierung. Zum Beispiel das Thema Trans in der Arbeit von LADS (Landesstelle für Gleichbehandlung-gegen Diskriminierung) in Berlin. Mehrheitsdeutsche Akademiker, Menschen mit niedrigen Qualifikationen und Sexarbeiter_innen, die keine deutsche Staatsbürger_innen sind, wurden nicht miteinbezogen.

Behinderung und Klassismus

Meine Empfehlung? Antidiskriminierungsinstrumente sollten besser verstanden, vermehrt und verbessert werden. Es sind viel mehr Instrumente notwendig, die mehr Bereiche decken, wie z. B. Diskriminierung in öffentlicher Bildung und in staatlichen Behörden.

Das AGG sollte repariert und ergänzt werden. Vor allem sollte ein Verbandsklagerecht hinzugefügt werden. Das heißt das diejenigen, die keinen oder nur einen schlechten Zugang zu Anwälten_innen und Gerichten haben, direkt durch Verbände vertreten werden können, so wie es etwa Verbraucher_innen-Organisationen tun dürfen.

Jura ist nicht alles. Das müssen andere und alternative gesellschaftliche Diskurse schaffen. Nur dann können juristische Instrumente wirken.

Vielen Dank!

3. Netzwerkkonferenz „Frauen und Mehrfachdiskriminierung“

Am 11. Mai 2015 lud der Landesfrauenrat Sachsen e.V. zusammen mit der Gleichstellungsbeauftragten des Landkreises Bautzen, Heidemarie Tröger, in das Sorbische Museum nach Bautzen zur diesjährigen Netzwerkkonferenz zum Thema „Frauen und Mehrfachdiskriminierung“. Die Begrüßung und Einführung in das Thema wurde durch die Vorsitzende des Landesfrauenrates, Susanne Köhler, vorgenommen.



Es folgten Vorträge von Daniel Bartel vom Antidiskriminierungsbüro Sachsen zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz und Anne Liebeck vom GEREDE e.V. zur „Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung und Identität“. In anschließenden Arbeitsgruppen unter der Leitung von Susanne Köhler und Anne Liebeck wurde unter anderem diskutiert, wie Frauen und Öffentlichkeit für das Thema sensibilisiert werden können, welche Auswirkung Mehrfachdiskriminierung hat und welche bewährten Praktiken und Empfehlungen gegen Mehrfachdiskriminierung existieren.

3.1. Grußwort Heidemarie Tröger, Gleichstellungsbeauftragte Landkreis Bautzen



„Lass mich das machen, Du schaffst es sowieso nicht!“, hört Frau des Öfteren im Zusammenhang mit technischen Handgriffen. Als schwerwiegende Diskriminierung fasst das wohl kaum eine Frau auf und beweist stattdessen, dass sie handwerklich-technisch versiert ist. Ungesetzlich wird es hingegen, wenn es um berufliche Benachteiligung aufgrund des Geschlechtes oder Diskriminierung wegen Alters, ethnischer Herkunft, Behinderung, Religion, Weltanschauung oder sexueller Orientierung geht. Nicht selten verflechten sich verschiedene Eigenschaften zum Nährboden für Mehrfachdiskriminierung, die ein breites Arbeitsspektrum auch im Aufgabenfeld einer Gleichstellungsbeauftragten liefert.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz ist als Handlungsgrundlage hilfreich, aber nicht ausreichend. Um Diskriminierung jeglicher Form zu bekämpfen oder gar nicht erst aufkommen zu lassen, ist eine weit gefächerte Sensibilisierung der Bevölkerung erforderlich. Deshalb nutzte

ich das Angebot des Landesfrauenrat Sachsen e.V. im Mai 2015 für eine zielgerichtete Aufklärungsveranstaltung in Bautzen. Mit Fach- und Sachkompetenz arbeiteten die Referenten/innen die spezifische Diskriminierungserfahrung unterschiedlicher Ansätze heraus.

Mehrfachdiskriminierung ist unvergleichbar mit Diskriminierung, die nur aus einem Grund geschieht. Sie kann unterschiedliche Formen wie körperliche und psychische Gewalt annehmen und für die betreffende Person einen unermesslichen Schaden anrichten. Die Spannbreite reicht von Beleidigung und Belästigung über Ablehnung auf dem Arbeits- und Wohnungsmarkt oder wirkt sich negativ durch Ausschluss in anderen gesellschaftlichen, politischen und kulturellen Gremien aus.

Als Gleichstellungsbeauftragte³ werde ich weiterhin die Angebote der Netzwerkpartner/innen nutzen, um in der Öffentlichkeit diskriminierenden Denk- und Handlungsweisen gegenzusteuern und möglichst viele Menschen zum Hinsehen und Helfen zu sensibilisieren.

Heidemarie Tröger

³ Informationen Gleichstellungsbeauftragte Landkreis Bautzen: <http://www.landkreis-bautzen.de/89.html>

3.2. „Einführung zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz“ Daniel Bartel, Antidiskriminierungsbüro Sachsen



Daniel Bartel ist als Diplompsychologe, Systemischer Berater und Familientherapeut im Antidiskriminierungsbüro Sachsen (ADB) tätig, welches eine zentrale Anlaufstelle in Sachsen für Betroffene von Diskriminierung darstellt. Unterstützung finden Betroffene bei konkreten Benachteiligungen wegen rassistischer oder ethnischer Zuschreibungen, des Geschlechts, der sexuellen Identität, der Behinderung, des Lebensalters, der Religion bzw. Weltanschauung.

Das Antidiskriminierungsbüro bietet qualifizierte Beratung im Diskriminierungsfall in einem vertraulichen Rahmen, Informationen und Hintergrundwissen zu Diskriminierung und Informationen über Handlungsmöglichkeiten und Trainings, Workshops und Schulungen zu den Themen Diskriminierung und Antidiskriminierung, zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), zu einzelnen Diskriminierungsmerkmalen, zu Barrierefreiheit sowie zu Antidiskriminierungspädagogik.⁴

⁴ www.adb-sachsen.de

Netzwerkkonferenz des Landesfrauenrates Sachsen
Frauen und Mehrfachdiskriminierung

Bautzen, 11.05.2015
 Daniel Bartel, Antidiskriminierungsbüro Sachsen

Wer ist das „wir“?



Das Hervorheben einer einzigen Identität oder Zugehörigkeit führt im Kontext gesellschaftlicher Machtverhältnisse meist dazu – sei es unbewusst oder bewusst –, dass privilegierte Positionen als universaler Maßstab gesetzt werden. Mit einer vermeintlich neutralen Perspektive werden dabei gesellschaftliche Machtverhältnisse reproduziert. Somit entsteht beispielsweise der Anspruch universell für alle Betroffenen zu sprechen, z.B. für „von Gewalt betroffene Frauen“. Hierbei gilt die unausgesprochene Norm: gebildete, heterosexuelle Frauen, die nicht von Rassismen oder gesellschaftlicher Behinderung betroffen sind.

LesMigraS:
 Was ist Mehrfachdiskriminierung?



(...) Die Lohngleichheits-Differenz zwischen den Gehältern von Männern und Frauen liegt derzeit laut dem Statistischen Bundesamt aktuell bei 22 Prozent. Migrantinnen erfahren in besonderem Maße Lohndiskriminierung: Beim Eintritt in den deutschen Arbeitsmarkt verdienen sie nur 65% des Durchschnittslohns deutscher Arbeitnehmer. Migrantinnen sind somit auf dem Arbeitsmarkt und in Arbeitsverhältnissen von Mehrfachdiskriminierung betroffen. (...)

Nicht nur, dass sie schlechtere Chancen haben, sich auf dem Arbeitsmarkt zu etablieren und oftmals in prekären Arbeitsverhältnissen ausgebeutet werden, auch im Vergleich zu "deutschen" Frauen verdienen Migrantinnen im Schnitt weniger. (...)

Eine OECD Studie aus dem Jahr 2013 verweist zudem darauf, dass in keinem anderen Vergleichsland so wenige Migrantinnen im Öffentlichen Dienst vertreten sind wie in Deutschland. Auch in der aktuellen Debatte zur Frauenquote kommen Migrantinnen nicht vor. (...)

Wir wollen mitreden und von den Entscheidungen, die auf frauenpolitischer Ebene getroffen werden, partizipieren. Auch Migrantinnen müssen eine gerechte Chance bekommen, beruflich aufzusteigen.

Pressemitteilung
 Zum Equal Pay Day am 20. März und zum Internationalen Tag gegen Rassismus am 21. März 2015

„... NICHT SO GREIFBAR UND DOCH REAL“

Eine quantitative und qualitative Studie zu Gewalt- und (Mehrfach-) Diskriminierungserfahrungen von lesbischen, bisexuellen Frauen und Trans* in Deutschland



LesMigraS Antigewalt- und Antidiskriminierungsbereich der Lesbenberatung Berlin e.V.

Pamela: „Werde ich jetzt als Schwarze diskriminiert, werde ich als ältere Person diskriminiert, werde ich als dickere Person diskriminiert, werde ich als weiße Person... also, das kommt oft nicht so, finde ich, so ganz klar rüber. Klar entwickelt man irgendwie so ein Gefühl dafür, aber... ja, ich meine, die Auswirkungen sind ja irgendwie ähnlich. Das ist ja nicht so, dass es da Abstufungen irgendwie da gibt, wie weh das tut oder nicht.“

Pamela beschreibt sich als Schwarze_r Deutsche_r Transgender.

Alexis: „Ich finde, was diese Rassismuserfahrungen ausgemacht haben, ist eine Verlangsamung in meinem Prozess. Was für Optionen habe ich als PoC überhaupt auf mein Gender zu gucken? Es wurde immer wieder auch überlagert von anderen Geschichten.“

Alexis beschreibt sich als Person of Color und als polygendered Trans* Person.

Pamela: „Also, wo ich mich ausgeschlossen fühlte, das ist in queeren Räumen, wenn die anfangen, Plakate aufzuhängen, von wegen diskriminierungsfreie Zone und ich irgendwie weiß, dieses Plakat ist von Weißen entworfen worden. ... und ich hab nullkommanull Mitspracherecht und bin außen vor und hab das Gefühl ... meinen die mich? Wen meinen die jetzt eigentlich? Und das macht mich total wütend und hilflos und sauer.“



Elisabeth Ngari
 Women in Exile

Das Personal muss jetzt klopfen, bevor es die Zimmer betritt – ein kleiner Erfolg.

So erzählt Elisabeth Ngari von Women in Exile (WIE), einer Selbstorganisation, die bereits 2002 in Brandenburg gegründet wurde: „In den Lagern ist viel zu wenig Platz, gerade Frauen sind Übergriffen ausgesetzt, von Heimpersonal und auch von männlichen Flüchtlingen.“ WIE initiierte 2011 die Kampagne „Keine Lager für Frauen und Kinder. Alle Lager abschaffen!“ mit der Übergabe eines Memorandums an den Brandenburgischen Sozialminister.

„Das war ein kleiner Erfolg“, erzählt Ngari, die von 1996 an selbst sechs Jahre in eine Flüchtlingsheim in der Uckermark verbrachte, „das Sozialministerium hat dem Heimpersonal auf unsere Initiative hin verboten, ohne Klopfen die Zimmer der Flüchtlinge zu betreten, in manchen Heimen getrennte Frauentoiletten einrichten lassen und darüber nachgedacht, Frauen in Wohnungen unterzubringen.“

Doch jetzt, da etwa im Zuge der Krise in Syrien mehr Menschen (...) nach Deutschland fliehen, befürchtet Ngari, dass die Politik die Entwicklung wieder rückgängig machen könnte (...)

Empört Euch! Rassistische Hetze und menschenverachtende Gesetze - Flüchtlinge sagen: Es reicht. So laut wie nie zuvor sind Frauen am Protest beteiligt. Eine Begegnung mit den Kämpferinnen von Kreuzberg
 Missy Magazin #64/2013



ADEFRA
 Schwarze Frauen in Deutschland

Der Aktivismus von Schwarzen Frauen in Deutschland ist zentral für die Existenz und die Formierung der Schwarzen Bewegung in Deutschland. Dies ist im Kontext von Bewegungstheorien von Relevanz, da die Rolle von Akteurinnen in sozialen Bewegungen (im Nachhinein) oftmals marginalisiert wird. Im deutschen Fall gelten Schwarze lesbische Aktivistinnen der 1980er Jahre nicht nur als Motor für die Formulierung eines Schwarzen feministischen Standpunktes in Deutschland, sondern auch als Impuls- und Strukturgeberinnen für die Entstehung einer organisierten Schwarzen Gemeinschaft. Die Wissensproduktion über ›Schwarzsein in Deutschland‹ ist nachhaltig geprägt von den Visionen, Begegnungen, dem Austausch und den kritischen Reflexionen Schwarzer Aktivistinnen.

Die Generation Adefra beginnt in der Mitte der 1980er Jahre. Eine Gruppe Schwarzer Aktivistinnen wird durch die Arbeiten und Aufenthalte der karibisch-amerikanischen feministischen Theoretikerin, Lyrikerin und Aktivistin Audre Lorde (1934-1992) in Berlin zusammengebracht und zur Gründung der Initiative Adefra – Schwarze Frauen in Deutschland inspiriert.



May Ayim

Weibernetz

Mitmachen. Mut machen!
Frauen in Werkstätten und Wohn-Heimen stark machen.



Es geht um uns!

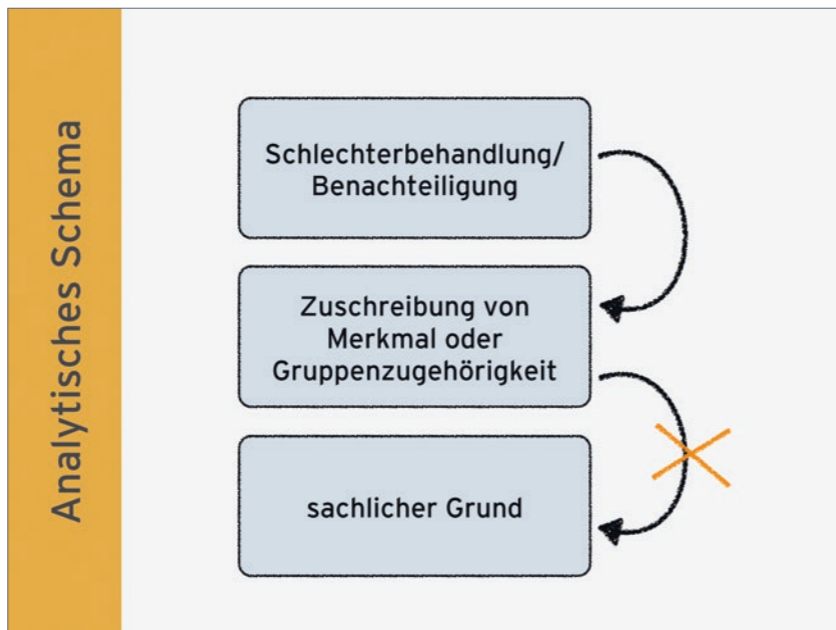
Dieses Heft ist für Frauen in Einrichtungen.
Also für Frauen,
die in Werkstätten für behinderte Menschen arbeiten.
Und für Frauen, die im Wohn-Heim wohnen.

Es geht um die Rechte von Frauen mit Behinderungen.
Wir wollen mit dem Heft Frauen Mut machen.
Denn Frauen in Einrichtungen haben Rechte.

Ein Heft für Frauen in Werkstätten
und Wohn-Heimen.
In Leichter Sprache.



Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
Ein Überblick




Schlechterbehandlung/ Benachteiligung

direkt/ unmittelbar



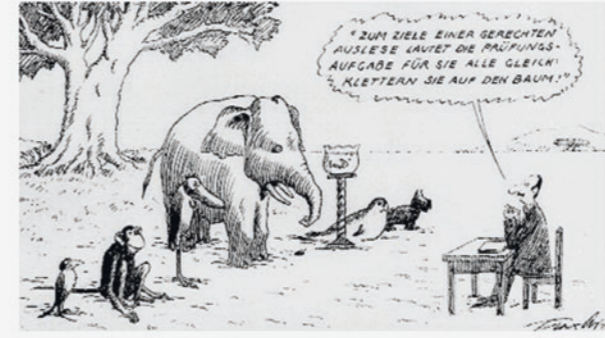
Schlechterbehandlung/ Benachteiligung

direkt/ unmittelbar



Schlechterbehandlung/ Benachteiligung

direkt/ unmittelbar **indirekt/ mittelbar**



**Schlechterbehandlung/
Benachteiligung**

direkt/ unmittelbar

indirekt/ mittelbar



**Schlechterbehandlung/
Benachteiligung**

direkt/ unmittelbar

indirekt/ mittelbar

Belästigung

sexuelle Belästigung

„unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird.“

Dazu gehören:

- unerwünschte sexuelle Handlungen sowie Aufforderungen zu diesen
- sexuell bestimmte körperliche Berührungen
- Bemerkungen sexuellen Inhalts
- unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen

Fokus auf Wirkung

Absicht oder Wirkung

- **bewusst**
z.B. Beleidigungen, gewalttätige Übergriffe, bewusstes Ignorieren
- **unbewusst**
z.B. durch Sprache, Behindertenhinweise „ohne böse Absicht“

- **Ausschluss**
- **Benachteiligung**
- **Belästigung**
- **Würdeverletzung**

**Merkmale/
Merkmalszuschreibung**

rassistische Zuschreibung, Herkunft

sexuelle Identität

Religion, Weltanschauung

sozialer Status

Geschlecht

Behinderung, chronische Krankheit

Lebensalter

Attraktivität

sachlicher Grund

Zulässige Ungleichbehandlungen

- **Wegen beruflicher Anforderungen:** wenn der Grund der Ungleichbehandlung wegen der Art der auszuführenden Tätigkeit eine **wesentliche** und **entscheidende** Anforderung darstellt
- **Kirchenklausel – AGG:** Unterschiedliche Behandlung wegen der Religion zulässig, wenn die Religion im Hinblick auf Selbstbestimmungsrecht **ODER** nach der Art der Tätigkeit eine gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt.
- Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen Alter („objektiv, angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt“)

➔ zudem sieht das AGG explizit die Umsetzung sogenannter Positiver Maßnahmen als Form des Nachteilsausgleichs vor

Anwendungsbereiche

Arbeit

- Zugang zu selbständiger und unselbständiger Erwerbstätigkeit (einschließlich Auswahlkriterien)
- Bedingungen für beruflichen Aufstieg
- Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen (einschließlich Arbeitsentgelt und Entlassungsbedingungen)
- Zugang zu allen Formen und Ebenen der Berufsberatung und Berufsbildung (einschließlich Berufsausbildung, berufliche Weiterbildung und Umschulung)

Anwendungsbereiche	<div style="display: flex; flex-wrap: wrap; justify-content: space-around;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px;">Arbeit</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px;">Sozialschutz</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px;">Bildung</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px;">Güter und Dienstleistungen</div> </div>
Rechtsansprüche	<p>Was kann durch das AGG erwirkt werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Beseitigung • Unterlassung • Schadensersatz und Schmerzensgeld (Entschädigung) <ul style="list-style-type: none"> • bei Diskriminierung im Bewerbungsverfahren max. 3 Monatsgehälter Entschädigung Beschwerderecht • Leistungsverweigerungsrecht • Maßregelungsverbot <p>☛ Das bedeutet, auch eine gewonnene Klage führt nicht dazu, einen Arbeits- oder Ausbildungsplatz zu bekommen.</p>
Pflichten von Arbeitgeber_innen	<ul style="list-style-type: none"> • AGG bekannt machen • Betriebliche Beschwerdestelle einrichten und darüber informieren • erforderliche und vorbeugende Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen ergreifen, z.B. Leitbild und Schulungen • interne Abläufe wie Betriebsvereinbarungen prüfen • bei Diskriminierung: geeignete, erforderliche und angemessene Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung ergreifen <ul style="list-style-type: none"> • auch bei Diskriminierung durch Dritte, z.B. Kund_innen • Ausschreibung von Stellenanzeigen mit neutralen Formulierungen

weitere Regelungen des AGG	<ul style="list-style-type: none"> • Fristen für Geltendmachung von Ansprüchen: 2 Monate • Beweislasterleichterung: es genügen konkrete Indizien („Glaubhaftmachen von Beweisen“), die Benachteiligung vermuten lassen, damit Gegenseite beweisen muss, dass sie nicht diskriminiert • Antidiskriminierungsverbände können als rechtlicher Beistand in Verfahren auftreten • Einrichtung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes
Einschätzung des AGG	<p>Chancen</p> <ul style="list-style-type: none"> • für viele Bereiche erstmalig persönlich einklagbarer Schutz gegen Diskriminierung • Diskriminierung wird stärker als gesellschaftliche Realität gesehen <p>Mängel</p> <ul style="list-style-type: none"> • eine niedrigschwellige und flächendeckende Beratungsstruktur fehlt • für den Rechtsweg braucht es Betroffene, es gibt kein Verbandsklagerecht • zu kurze Fristen: schriftliche Geltendmachung innerhalb von 2 Monaten (Klagefrist Arbeitsgericht 3 Monate)

3.3. „Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung und Identität“ Anne Liebeck, Gerede e.V.



Anne Liebeck vom Gerede e.V. ist Soziologin und leitet das Bildungsprojekt „Respekt beginnt im Kopf“. Dieses beinhaltet die Durchführung von Workshops für Jugendliche in Schulen und Jugendeinrichtungen, Fortbildungen und Seminare für Pädagog_innen und Sozialarbeiter_innen sowie die Ausbildung und Koordination der Ehrenamtler_innen im Aufklärungsprojekt „LiebesLeben“. Außerdem widmet sie sich der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit sowie der Web 2.0 Präsenz des Vereins.

Der Gerede e.V. versteht sich als Interessenvertretung für Schwule, Lesben, Bisexuelle und Transidente sowie deren Angehörige. Der Verein bietet eine breite Palette an Beratungs-, Begegnungs- und Bildungsangeboten sowie kulturelle Veranstaltungen. Insbesondere Jugendliche und junge Erwachsene begleitet und stärkt der Verein in den schwierigen Phasen der Selbstfindung und des

Coming out. Die Arbeit des Vereins beruht auf den vier Säulen Begegnung, Beratung, Bildung und Kultur.⁵

⁵ www.gerede-dresden.de

The Prezi presentation consists of three main slides:

- Slide 1: Zusammenfassung**

Diskriminierung gibt es noch immer in allen Bereichen (strukturell, institutionell etc.). Es hat sich zwar schon sehr viel getan, aber es gibt auch noch viel Arbeit.
- Slide 2: Um wen geht es - Begriffsklärung**
 - lesbische Frauen:** Frauen, die sexuell und/oder romantisch Frauen begehren
 - bisexuelle Frauen:** Frauen, die romantisch und/oder sexuell Männer und Frauen begehren
 - Trans* Frauen:** Menschen, denen bei der Geburt das Geschlecht "männlich" zugeschrieben wurde, die sich aber selbst als Frauen identifizieren
 - Queere Frauen:** Menschen, die sich im weitesten Sinne als "weiblich" und außerhalb der heteronormativen Strukturen verorten

Accompanied by a photo of a group of people at a protest with a 'LESBIEN' banner and a red question mark icon with '5-7%' next to it.
- Slide 3: weltweite Situation**

A world map showing the global situation of LGBTQ+ rights, color-coded by country. A legend at the bottom explains the color coding: blue for 'Same sex marriage', green for 'Other type of partnership or committed relationship', orange for 'Change in law or recognition at the federal level, no state level recognition', and red for 'No recognition of same-sex couples'. It also includes a section for 'Homosexuality illegal' with a red-to-yellow gradient, and 'Less visible freedom of expression and association?' with a yellow-to-red gradient.



Lebensbereiche - 1. Schule/Jugend

Coming-Out Erfahrung

Mobbing/Diskriminierung

55% 64%

Trans*

stark erhöhtes Suizidrisiko: 41%

Diskriminierung - was verstehen wir darunter?

Diskriminierung
"... heißt, dass eine Person schlechter als andere behandelt wird, weil sie einer bestimmten Gruppe zugeordnet wird oder ein bestimmtes Merkmal hat."

Gesetzesgrundlagen

Transsexuellengesetz
regelt unter welchen Umständen/Bedingungen jemand als "transsexuell" gilt und welche Rechten und Pflichten dies mit sich bringt

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
Benachteiligung aus Gründen der sexuellen Identität sollen beseitigt werden

Grundgesetz
Artikel 1 Die Würde des Menschen ist unantastbar.
Artikel 2

Diskriminierung - was verstehen wir darunter?

Diskriminierung
"... heißt, dass eine Person schlechter als andere behandelt wird, weil sie einer bestimmten Gruppe zugeordnet wird oder ein bestimmtes Merkmal hat."

Gesetzesgrundlagen

Transsexuellengesetz
regelt unter welchen Umständen/Bedingungen jemand als "transsexuell" gilt und welche Rechten und Pflichten dies mit sich bringt

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
Benachteiligung aus Gründen der sexuellen Identität sollen beseitigt werden

Grundgesetz
Artikel 1 Die Würde des Menschen ist unantastbar.
Artikel 2

Diskriminierung - was verstehen wir darunter?

Diskriminierung

"... heißt, dass eine Person schlechter als andere behandelt wird, weil sie einer bestimmten Gruppe zugeordnet wird oder ein bestimmtes Merkmal hat."

Gesetzesgrundlagen

Transsexuellengesetz seit 1981

regelt unter welchen Umständen/Bedingungen jemand als "transsexuell" gilt und welche Rechten und Pflichten dies mit sich bringt

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Benachteiligung aus Gründen der sexuellen Identität sollen beseitigt werden

Grundgesetz

Artikel 1 Die Würde des Menschen ist unantastbar.

Artikel 2


Transsexuellengesetz

seit 1981


regelt unter welchen Umständen/Bedingungen (2 psychologische Gutachten) jemand als "transsexuell" gilt und welche Rechten und Pflichten dies mit sich bringt


Namen- und Personenstandsänderung bis 2011: Zwangssterilisation

geschlechtsangleichende Maßnahmen bis 2011: Zwangsoperation

 **Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz**

Benachteiligung aus Gründen der sexuellen Identität sollen beseitigt werden




 **Grundgesetz**

Artikel 1 Die Würde des Menschen ist unantastbar.

Artikel 2 1) Jeder hat das Recht auf die freie Entfaltung seiner Persönlichkeit, soweit er nicht die Rechte anderer verletzt und nicht gegen die verfassungsmäßige Ordnung oder das Sittengesetz verstößt.

2) Jeder hat das Recht auf Leben und körperliche Unversehrtheit. Die Freiheit der Person ist unverletzlich. In diese Rechte darf nur auf Grund eines Gesetzes eingegriffen werden.



Lebensbereiche -1. Schule/Jugend

Coming-Out Erfahrung

LesBiQ
"Coming In" später als bei heterosexuellen Jugendlichen oft verbunden mit Angst, Verdrängung, negativen Gefühlen

↓

"Coming Out" individuelle Entscheidung, ob, wann, bei wem ist nie abgeschlossen

Trans*
"Coming In" oft schon im Kleinkindalter
"Coming Out" immer früher, mit wachsender Sensibilisierung öfter Früherkennung


Mobbing/Diskriminierung

Homo-, Bi-, Transphobie
Gewalt
Beschimpfungen
Mobbing
Zwangsausings

Depression
Angst
Verzweiflung
Verdrängung
Suizid
selbstverletzendes Verhalten

55% 64% 25% 10%

Trans*
stark erhöhtes Suizidrisiko: 41%




Coming-Out Erfahrung


LesBiQ
"Coming In" später als bei heterosexuellen Jugendlichen oft verbunden mit Angst, Verdrängung, negativen Gefühlen


↓

"Coming Out" individuelle Entscheidung, ob, wann, bei wem ist nie abgeschlossen

Trans*
"Coming In" oft schon im Kleinkindalter
"Coming Out" immer früher, mit wachsender Sensibilisierung öfter Früherkennung

 Jazz Jennings (14), mit 3 Jahren als Trans

 Kim Petras (22), jüngste Trans*-Frau Deutschlands




Mobbing/Diskriminierung

Homo-, Bi-, Transphobie
Gewalt
Beschimpfungen
Mobbing
Zwangsausings

Depression
Angst
Verzweiflung
Verdrängung
Suizid
selbstverletzendes Verhalten

55% 64% 25% 10%

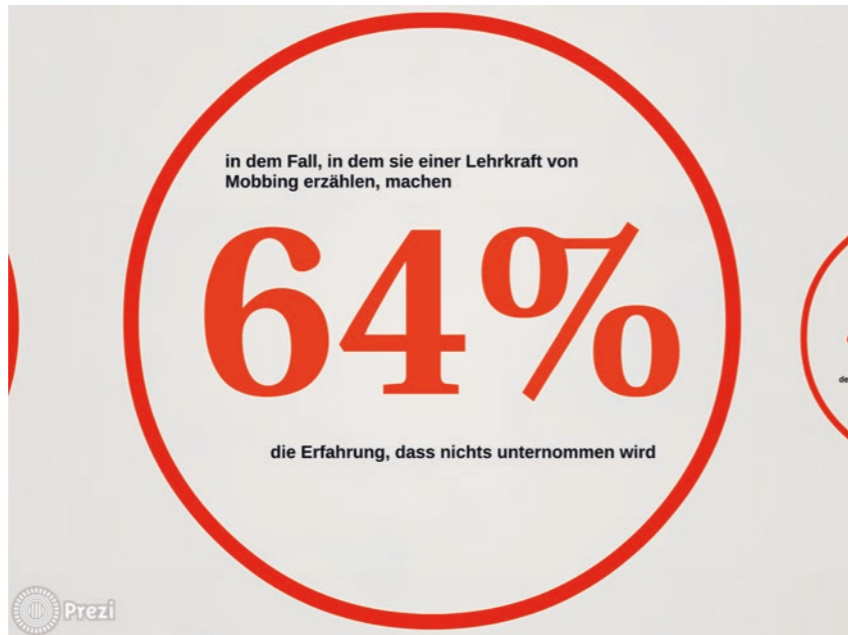


erleben Mobbing in der Schule

55%

haben Diskriminierung in der eigenen Familie erlebt





sehr sichtbar, vor allem wenn (noch) keine Hormoneinnahme erfolgt

Trans*

fehlende Unterstützung des sozialen Netzwerks (Familie, Schule, Freundeskreis)

Beschimpfung
Demütigungen
Gewalt
Mord

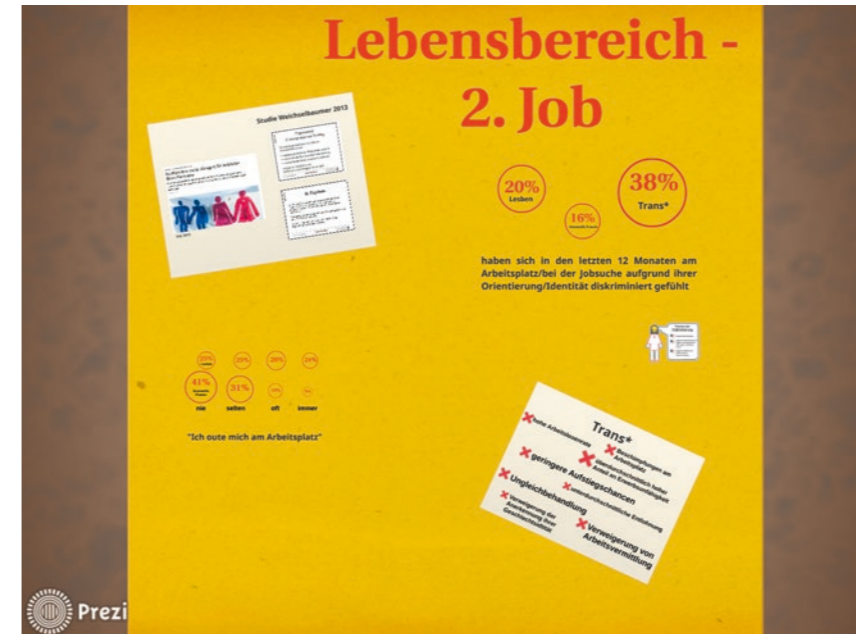
"Trans sind pervers."

"Trans sind keine echten Frauen"

Verweigerung/Nicht-Akzeptanz der eigentlichen Geschlechtsidentität

stark erhöhtes Suizidrisiko: 41%

Lebi, 12.12.2014, 17 Jahre Taylor, 02.04.2015, 16 Jahre Sam, 15.04.2015, 15 Jahre



Studie Weichselbaumer 2013

Studie zu Diskriminierung
In München mehr Absagen für lesbische Bewerberinnen
Eine Wissenschaftlerin hat untersucht, ob Bewerberinnen aufgrund ihrer sexuellen Orientierung diskriminiert werden. Hierzu kam: In München ja, in Berlin nein.
13.07.2013

FAZ 2013

Experiment
Correspondence-Testing

Bewerbungsschreiben von fiktiven Jobsuchenden mit

- identen produktiven Merkmalen, jedoch
- unterschiedlicher sexueller Orientierung
- unterschiedlichem sozialen Geschlecht

wurden als Reaktion auf Stellenausschreibungen ausgesandt

II. Ergebnis

Lesbische Frauen scheinen zwar im Durchschnitt höhere Löhne zu verdienen – sie sind jedoch nicht von Arbeitsmehrdiskriminierung betroffen!

Lesbische Orientierung reduziert Entlohnungschancen um 12-13 Prozentpunkte

Soziales Geschlecht hat auch bei lesbischen Kandidatinnen keinen Einfluss.

Prezi



Formen der Diskriminierung

- Ungleichbehandlung
- negative Kommentare im allgemeinen gegenüber LSBT gehört, gesehen, erlebt
- negative Reaktionen direkt auf ihre Person bezogen

Prezi



Trans*

- hohe Arbeitslosenrate
- Beschimpfungen am Arbeitsplatz
- überdurchschnittlich hoher Anteil an Erwerbsunfähigkeit
- geringere Aufstiegschancen
- unterdurchschnittliche Entlohnung
- Ungleichbehandlung
- Verweigerung der Anerkennung ihrer Geschlechtsidität
- Verweigerung von Arbeitsvermittlung

Prezi

Lebensbereich - 3. Ehe

Gleichgeschlechtliche Ehen sind in Deutschland **nicht** möglich!

statt dessen:

"eingetragene Lebenspartnerschaften" seit 2001

stetige Angleichung, aber noch keine Gleichstellung

Unterschiede im Verfassungsrecht: Die eingetragene Lebenspartnerschaft fällt nicht in den Schutzbereich der Ehe nach Artikel 6 Absatz 1 Grundgesetz

weitere Unterschiede im Erbrecht, Angehörigenstatus, bei der Fortführung des Betriebes im Todesfall (in § 12 im Sprengstoffgesetz) u.a.

und: viele Formulare nicht angepasst!

Lebensbereich - 4. Kindervunsch

Adoption

Künstliche Befruchtung

Prezi

Lebensbereich - 3. Ehe

Gleichgeschlechtliche Ehen sind in Deutschland **nicht** möglich!

statt dessen:

"eingetragene Lebenspartnerschaften" seit 2001

stetige Angleichung, aber noch keine Gleichstellung

Unterschiede im Verfassungsrecht: Die eingetragene Lebenspartnerschaft fällt nicht in den Schutzbereich der Ehe nach Artikel 6 Absatz 1 Grundgesetz

weitere Unterschiede im Erbrecht, Angehörigenstatus, bei der Fortführung des Betriebes im Todesfall (in § 12 im Sprengstoffgesetz) u.a.

und: viele Formulare nicht angepasst!

Prezi

Lebensbereich - 4. Kinderwunsch

Samenspende
Trans* Frauen können Samen einfrieren lassen (für Heterosexuelle jedoch die Schwierigkeit, dass Leihmutterchaft in Dtl. verboten ist)
für gleichgeschl. Paare häufig über privat oder das Ausland
Regenbogenfamilien

künstliche Befruchtung
in Deutschland nur für verheiratete Paare
Ärzt_innen machen sich in Dtl. dafür strafbar
Möglichkeiten im Ausland
sehr teuer € §
Erfolgchancen gering

Adoption
keine gemeinsame Adoption möglich
eine Partnerin kann als Einzelperson ein Kind adoptieren
Stiefkindadoption nötig bei leiblicher Elternschaft
Adoptionsaussichten unterdurchschnittlich
Pflegeelternschaft möglich

Prezi

Adoption

keine gemeinsame Adoption möglich

eine Partnerin kann als Einzelperson ein Kind adoptieren

Stiefkindadoption nötig bei leiblicher Elternschaft

Adoptionsaussichten unterdurchschnittlich

Pflegeelternschaft möglich

Prezi

künstliche Befruchtung

in Deutschland nur für verheiratete Paare

Ärzt_innen machen sich in Dtl. dafür strafbar

Möglichkeiten im Ausland

sehr teuer € §

Erfolgchancen gering

Prezi

Lebensbereiche - 5. Medien I

Prezi

Samenspende

Trans* Frauen können Samen einfrieren lassen (für Heterosexuelle jedoch die Schwierigkeit, dass Leihmutterchaft in Dtl. verboten ist)

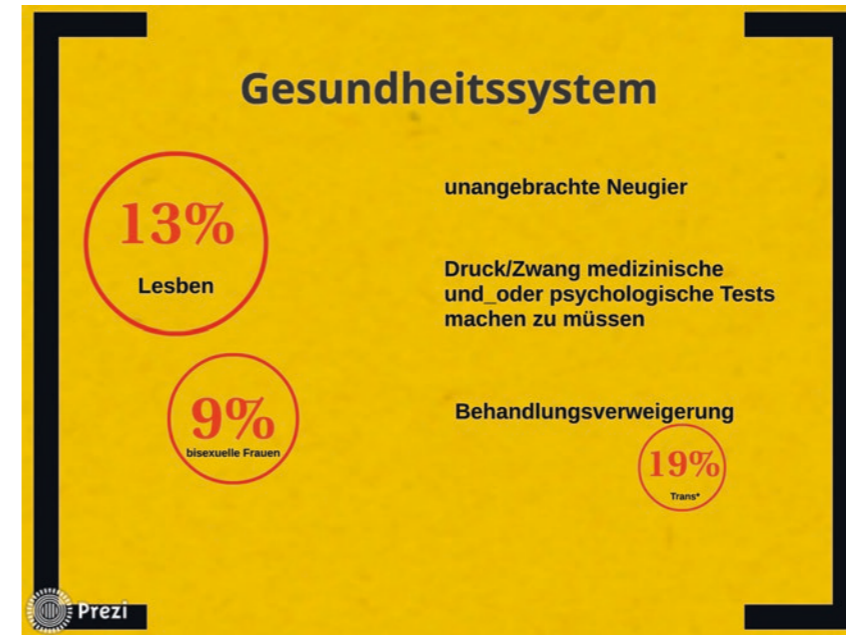
für gleichgeschl. Paare häufig über privat oder das Ausland

Regenbogenfamilien

Prezi

Lebensbereiche - 5. Medien II

Prezi



Exkurs: Gewalterfahrungen

LGBT Group	Physical attack	Sexual attack	Physical and sexual attack	Threat of physical violence	Threat of sexual violence	Threat of both physical and sexual violence	Don't know
Transgender	37	5	7	41	3	17	
Bisexual men	32	2	5	48	1	12	
Bisexual women	12	9	4	43	7	25	
Gay men	32	3	3	56	1	7	
Lesbian women	18	5	3	37	5	19	

Prezi

Zusammenfassung

Diskriminierung gibt es noch immer in allen Bereichen (strukturell, institutionell etc.). Es hat sich zwar schon sehr viel getan, aber es gibt auch noch viel Arbeit.

Prezi

LGBT Group	Physical attack	Sexual attack	Physical and sexual attack	Threat of physical violence	Threat of sexual violence	Threat of both physical and sexual violence	Don't know
Transgender	37	5	7	41	3	17	
Bisexual men	32	2	5	48	1	12	
Bisexual women	12	9	4	43	7	25	
Gay men	32	3	3	56	1	7	
Lesbian women	18	5	3	37	5	19	

Prezi

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung und Identität

Prezi

7% zeigen Diskriminierung an

Gründe, Diskriminierung nicht anzuzeigen:

59%

"Es passiert sowieso nichts"

44%

"Ich hab mich schon daran gewöhnt."

28%
Lesben

37%
bisexuelle Frauen

"Ich will meine Orientierung nicht preisgeben."

Prezi

3.4. Ergebnisse der Netzwerkkonferenz

Im Anschluss an die beiden Vorträge von Anne Liebeck und Daniel Bartel schlossen sich zwei Arbeitsgruppen zusammen, um Erkenntnisse rund um das Thema Mehrfachdiskriminierung auszutauschen und zu vertiefen.

Arbeitsgruppe eins unter der Leitung von Anne Liebeck beschäftigte sich mit folgender Fragestellung:

Wie können Frauen und Öffentlichkeit sensibilisiert werden, um Mehrfachdiskriminierung zu erkennen und sichtbar zu machen? Welche Maßnahmen müssen getroffen werden?



Nachfolgende Handlungsmöglichkeiten wurden erarbeitet:

Ich selbst

- **Sensibilisierung:** für Menschen mit vielfältigen Lebensweisen „mitdenken“, auf eigene Formulierungen achten, etc.
- **Selbstreflexion:** Wie ist meine eigene Haltung? Wie begegne ich selbst Menschen mit vielfältigen Lebensweisen?
- **Informieren:** Worum geht es überhaupt? Welche Bedarfe gibt es?
- **Expert_innen:** An wen kann ich mich im Bedarfsfall wenden? An wen kann ich weiterverweisen? Wo kann ich mir Unterstützung holen?
- **Courage:** Bei Diskriminierung konsequent eingreifen
- **Don'ts:** Niemanden Zwangsouten

Team/ Einrichtung

- Wie fit sind wir als Team in der Thematik?
- Was können wir selbst leisten? Wo brauchen wir Unterstützung?
- Schließt unsere Einrichtung eventuell bestimmte Personengruppen aus?
- Ansprechpartner_innen bereitstellen, Antidiskriminierungsstelle einrichten
- Geschützte Räume schaffen
- Haltung/Einstellung unserer Einrichtung? Wie wollen wir mit Diskriminierung umgehen?
- Was können wir präventiv tun um Diskriminierung zu vermeiden? Was können wir in der konkreten Diskriminierungssituation tun? Was können wir im Nachhinein anbieten?

Nach Außen

- Multiplator_innenfunktionen: Gebe ich mein Wissen/meine Erfahrung gezielt weiter? Signalisieren wir nach Außen, dass wir als Einrichtung offen sind?
- Spezifische Angebote: Konzipieren, Bereitstellen, Anpassen und Weiterdenken
- Lobbyarbeit/Öffentlichkeitsarbeit: Wie können wir Einfluss nehmen?

Arbeitsgruppe zwei unter der Leitung von Susanne Köhler diskutierte über folgende Fragestellung:

Welche Auswirkungen haben Mehrfachdiskriminierungen und gibt es im Bezug darauf bewährte Praktiken und Empfehlungen?



Die Arbeitsgruppe nannte als Auswirkungen von Mehrfachdiskriminierung u.a. Unsicherheit, Verlust von Selbstbewusstsein, Einschränkungen der aktiven gesellschaftlichen Teilhabe, Probleme im Arbeitsumfeld und Ungleichbehandlung von Betroffenen.

Wichtige Praktiken in Bezug auf Mehrfachdiskriminierung sind

- die Sensibilisierung und Informierung der Öffentlichkeit zum Thema,
- der Austausch der Betroffenen untereinander,
- die Förderung von Gesprächskontakten zwischen Betroffenen und nicht Betroffenen,
- das Schaffen von Treffpunkten für Opfer von Diskriminierung,
- die aktive Teilnahme an Fort-/ Weiterbildungen zum Thema,
- die Durchführung von Rollenspielen oder auch
- die Teilnahme an Selbsthilfegruppen von den Teilnehmerinnen.

Die Protokolle aus dem Workshop sprechen am häufigsten von Aufklärung (u.a. durch Medien) und Informations- und Öffentlichkeitsarbeit zum Thema Mehrfachdiskriminierung. Empfohlen wird die direkte Ansprache der diskriminierenden Personen auf ihr Verhalten. Auch wird die aktive Positionierung zur Thematik und die Einforderung von mehr Toleranz von den Teilnehmerinnen des Workshops als wichtig erachtet. Die Arbeitsgruppe sieht die Bekämpfung von Mehrfachdiskriminierung vor allem in den Bereichen Bildung, Aufklärung und Stärkung des öffentlichen Dialogs.

4. Ansprechpartner_Innen zum Thema Mehrfachdiskriminierung

Antidiskriminierungsbüro Sachsen e.V. Kochstr. 14 04275 Leipzig	AP: Sotiria Midelia (Geschäftsführerin) E-Mail: sotiriamidelia@adb-sachsen.de Internet: www.adb-sachsen.de
Arbeitsgemeinschaft Lesben und Schwule in der SPD Sachsen SPD Sachsen Könneritzstraße 3 01067 Dresden	AP: Oliver Strotzer (Vorsitzender) E-Mail: web@schwusos-sachsen.de Internet: www.schwusos-sachsen.de
BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN in Sachsen LAG Queergrünes Sachsen Wettiner Platz 10 01067 Dresden	AP: Catharina Jäger, Sebastian Manzke E-Mail: queer@gruene-sachsen.de
Deutscher Familienverband Landesverband Sachsen e.V. Ludwigstr. 36 09113 Chemnitz	AP: Beatrix Schnoor (Vorsitzende) E-Mail: familie@dfv-sachsen.de Internet: www.dfv-sachsen.de
Die LesBiSchwulen Gottesdienst-Gemeinschaften im deutschsprachigen Raum Christlich-Schwul-LesBischer Stammtisch Dresden = Gruppe im Gerede e.V.	AP: Paul Raschka E-Mail: 01799016620@o2online.de
different people e.V. Hauboldstr. 10 09111 Chemnitz	AP: Jacqueline Drechsler, Steve Becker, Maik Otto, Heiko Wanke E-Mail: info@different-people.de Internet: www.different-people.de
Frauen Leben Vielfalt e.V. Postfach 10 07 43 01077 Dresden	AP: Petra Engelbrecht E-Mail: frauenlebenvielfalt@gmx.de Internet: www.frauenlebenvielfalt.de
Gerede e.V. Prießnitzstr. 18 01099 Dresden	AP: Sebastian Binning, Alexander Bahr, Ralf Schumann (Vorstand) E-Mail: vorstand@gerede-dresden.de Internet: www.gerede-dresden.de
IGay Bau = Interessenvertretung Eineder IG Bau	https://www.igbau.de/IGay_BAU.html

LAG der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten Sachsen c/o Landratsamt Görlitz Hugo-Keller-Str. 14 02826 Görlitz	AP: Ines Fabisch (Sprecherin) E-Mail: info@gleichstellungsbeauftragte-sachsen.de Internet: www.gleichstellungsbeauftragte-sachsen.de
LAG QUEER Sachsen c/o linXXnet Bornaische Straße 3d 04277 Leipzig	Partei DIE LINKE. Landesverband Sachsen E-Mail: ag.queer@dielinke-sachsen.de Internet: www.queer.dielinke-sachsen.de
Lesben- und Schwulenverband Landesverband Sachsen Postfach 01 76 09001 Chemnitz	AP: Hartmut Rus E-Mail: sachsen@lsvd.de Internet: www.sachsen.lsvd.de
Liga der freien Wohlfahrtspflege in Sachsen Geschäftsstelle Am Brauhaus 8 01099 Dresden	AP: Iris Richter E-Mail: liga-fw-sachsen@parisax.de Internet: www.liga-sachsen.de
LSU OST LSU = Lesben und Schwule in der Union Regionalverband Ost c/o CDU Berlin Kleiststraße 23-26 10787 Berlin	Regionalvorsitzende: Alina Gloger E-Mail: alina.gloger@lsu-online.de Internet: www.lsu-ost.de Landessprecher Sachsen: David Scharf E-Mail: david.scharf@lsu-ost.de
Ökumenische Arbeitsgemeinschaft Lesben und Kirche LuK Sachsen	AP: Beate Ißmer E-Mail: sachsen@lesben-und-kirche.de Internet: www.lesben-und-kirche.de
Ökumenische Arbeitsgruppe Homosexuelle und Kirche (HuK) e.V. Vordere Cramergasse 11 90478 Nürnberg	Regionalkontakt Dresden AP: Markus Raschka Pulsnitzer Str. 5, 01099 Dresden E-Mail: dresden@huk.org Internet: www.huk.org
queerkids / ILSE Sachsen c/o RosaLinde Leipzig e.V. Lange Strasse 11 04103 Leipzig	Initiative lesbischer und schwuler Eltern Sabine Schanzmann-Wey/Nancy Störmer E-Mail: info@queerkids.de für Dresden: dresden@queerkids.de Frau Daniela Morena
RosaLinde Leipzig e.V. Lange Straße 11 04103 Leipzig	AP: Klemens Ketelhut, Kristin Bär, Hannes Hansmann, Marcel Engemann (Vorstand) E-Mail: kontakt@rosalinde.de Internet: www.rosalinde.de

Sächsischer Migrantenbeirat	Koordinator: Marc Lalonde E-Mail: marc.lalonde@auslaenderbeirat-dresden.de Sprecher: Nabil Yacoub E-Mail: yacoub@t-online.de
Sächsisches Staatsministerium für Soziales und Verbraucherschutz Geschäftsstelle des Landesseniorenbeirates Albertstr. 10 01067 Dresden	AP: Petra Kockert (Vorsitzende) E-Mail: landessenorenbeirat@sms.sachsen.de Internet: www.landessenorenbeirat-sachsen.de
Schwul-Lesbischer Jugendverband in Deutschland Windthorstraße 43 a 99096 Erfurt	Jugendnetzwerk Lambda e. V. info@lambda-online.de www.lambda-online.de
Schwul-Lesbischer Sportverein „Der Bogenschütze“ Dresden e.V. c/o Ralf Wicher Rehefelder Str. 55a 01127 Dresden	AP: Ralf Wicher E-Mail: kontakt@bogenschuetzen-dresden.de Internet: www.bs-dd.de
Technische Universität Studentenrat SCHLaU Helmholtzstr. 10 01069 Dresden	SCHLaU Dresden = Schwule und Lesben an der Uni AP: Julian Mager, Uwe Martin E-Mail: mail@schlau-dresden.de Internet: www.schlau-dresden.de
Zwischenraum e. V. Region Dresden	AP: Martin Bartsch (0177 612 74 38) E-Mail: martin@zwischenraum.net E-Mail: dresden@zwischenraum.net Internet: www.zwischenraum.net

5. Literaturempfehlungen und Studien zu Mehrfachdiskriminierung

- 1. Gewalt und Mehrfachdiskriminierungserfahrungen von lesbischen, bisexuellen Frauen und Trans* Menschen in Deutschland**
Studie: 2012
http://www.lesmigras.de/kampagne_mehrfachdiskriminierung.html

Zusammenfassung der Studienergebnisse: http://www.lesmigras.de/tl_files/lesmigras/kampagne/Studie_Zusammenfassung_LesMigraS.pdf
- 2. Gender und Behinderung Benachteiligungskonstellationen von Frauen mit Behinderung am Arbeitsmarkt**
Studie: 2009
<http://bidok.uibk.ac.at/library/paierl-gender.html>
- 3. Bekämpfung von Mehrfachdiskriminierung. Praktiken, Politikstrategien und Rechtsvorschriften**
Bericht - Europäische Kommission: 2007
<http://www.uni-augsburg.de/einrichtungen/beschwerdestelle/downloads/mehrfachdiskriminierung.pdf>
- 4. Gendering Disability: Intersektionale Aspekte von Behinderung und Geschlecht**
Studien: 2010
<https://goo.gl/bc9sCH>
- 5. Dr. Libuda, Astrid-Köster, Dr. Sellach, Brigitte: Lebenslagen und Diskriminierung behinderter Frauen mit Migrationshintergrund in Deutschland.** Springer: Wiesbaden 2014.
- 6. Zinsmeister, Julia: Mehrdimensionale Diskriminierung. Das Recht behinderter Frauen auf Gleichberechtigung und seine Gewährleistung durch Art. 3 GG und das einfache Recht.** Nomos: Baden-Baden 2007.
- 7. Mehrfach-Diskriminierung von Mädchen und Frauen mit türkischem Migrationshintergrund in Österreich**
Diplomarbeit: 2012
<https://goo.gl/bc9sCH>
- 8. Erhebung der Europäischen Union zu Minderheiten und Diskriminierung.** Bericht der Reihe „Daten kurz gefasst“ Mehrfachdiskriminierung. Agentur der Europäischen Union für Grundrechte: 2010
http://fra.europa.eu/sites/default/files/eu_midis_dif5-multiple-discrimination_de.pdf
- 9. Ungleichbehandlung und Mehrfachdiskriminierung im Gesundheitswesen.** Agentur der Europäischen Union für Grundrechte
http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/1947-FRA-Factsheet_InequMultDiscrimination_DE.pdf

10. **Being Trans in the European Union Comparative analysis of EU LGBT survey data.** European Union Agency for Fundamental Rights: 2014
http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2014-being-trans-eu-comparative_en.pdf
11. **LGBT-Erhebung in der EU Erhebung unter Lesben, Schwulen, Bisexuellen und Transgender-Personen in der Europäischen Union. Ergebnisse auf einen Blick.** Agentur der Europäischen Union für Grundrechte: 2013
http://fra.europa.eu/sites/default/files/eu-lgbt-survey-results-at-a-glance_de.pdf
12. **Erfahrungen von LGBT-Personen mit Diskriminierung und Hasskriminalität in der EU und Kroatien.** Agentur der Europäischen Union für Grundrechte
http://fra.europa.eu/sites/default/files/eu-lgbt-survey-factsheet_de.pdf
13. **Publikationsübersicht Antidiskriminierungsstelle des Bundes**
http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Publikations%C3%BCbersichten/20111020_Publikations%C3%BCbersicht%20ADS.pdf?__blob=publicationFile&v=2

Folgendes Informationsmaterial ist in der Geschäftsstelle des Landesfrauenrates Sachsen erhältlich

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG). (Hrsg.): Antidiskriminierungsstelle des Bundes. 11018 Berlin, Juni 2014 (8. Auflage) (in der Geschäftsstelle des Landesfrauenrat Sachsen e.V. vorrätig)

Handbuch „Rechtlicher Diskriminierungsschutz“, (Hrsg.): Antidiskriminierungsstelle des Bundes. 11018 Berlin, Nomos Verlag, August 2014 (1. Auflage) (in der Geschäftsstelle des Landesfrauenrat Sachsen e.V. vorrätig)