



Wortprotokoll der 88. Sitzung

Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Berlin, den 12. April 2021, 14:00 Uhr
Paul-Löbe-Haus
Saal 2.200

Vorsitz: Sabine Zimmermann (Zwickau), MdB

Tagesordnung - Öffentliche Anhörung

Einzigiger Tagesordnungspunkt

Seite 10

Antrag der Abgeordneten Ulle Schauws, Filiz Polat,
Canan Bayram, weiterer Abgeordneter und der
Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Unabhängigkeit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes stärken

BT-Drucksache 19/24431

Federführend:

Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Mitberatend:

Ausschuss für Inneres und Heimat

Ausschuss für Recht und Verbraucherschutz

Ausschuss für Gesundheit

Ausschuss für Menschenrechte und humanitäre Hilfe

Berichterstatter/in:

Abg. Michaela Noll [CDU/CSU]

Abg. Josephine Ortleb [SPD]

Abg. Mariana Iris Harder-Kühnel [AfD]

Abg. Nicole Bauer [FDP]

Abg. Doris Achelwilm [DIE LINKE.]

Abg. Ulle Schauws [BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN]



Anwesenheitslisten	Seite 3
Zusammenstellung der Stellungnahmen	Seite 31



21

19. Wahlperiode



Deutscher Bundestag

**Sitzung des Ausschusses für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
(13. Ausschuss)**

Montag, 12. April 2021, 14:00 Uhr

Ordentliche Mitglieder des Ausschusses	Unterschrift	Stellvertretende Mitglieder des Ausschusses	Unterschrift
<u>CDU/CSU</u>		<u>CDU/CSU</u>	
Beermann, Maik	_____	Behrens (Börde), Manfred	_____
Bernstein, Melanie	_____	Bernstiel, Christoph	_____
Breher, Silvia	_____	Groden-Kranich, Ursula	_____
Kartes, Torbjörn	_____	Hoffmann, Alexander	_____
Landgraf, Katharina	_____	Koob, Markus	_____
Launert Dr., Silke	_____	Lehrieder, Paul	_____
Noll, Michaela	_____	Maag, Karin	_____
Pahlmann, Ingrid	_____	Natterer, Christian	_____
Pantel, Sylvia	_____	Pols, Eckhard	_____
Patzelt, Martin	_____	Rüddel, Erwin	_____
Pilsinger, Stephan	_____	Schön, Nadine	_____
Rief, Josef	_____	Schreiner, Felix	_____
Weinberg (Hamburg), Marcus	_____	Stracke, Stephan	_____
Wiesmann, Bettina Margarethe	_____	Tebroke Dr., Hermann-Josef	_____
_____	_____	Winkelmeier-Becker, Elisabeth	_____
_____	_____	_____	_____

29. März 2021

Anwesenheitsliste

Referat BL 4 - Zentrale Assistenzdienste, Tagungsbüro
Luisenstr. 32-34, Telefon: +49 30 227-32251, Fax: +49 30 227-36339
Es gelten die Datenschutzhinweise unter: <https://www.bundestag.de/datenschutz>.

Seite 1 von 3



6/1

19. Wahlperiode

Sitzung des Ausschusses für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (13. Ausschuss)
Montag, 12. April 2021, 14:00 Uhr

Ordentliche Mitglieder des Ausschusses	Unterschrift	Stellvertretende Mitglieder des Ausschusses	Unterschrift
SPD		SPD	
Bahr, Ulrike	_____	Diaby Dr., Karamba	_____
Breymaier, Leni	_____	Glöckner, Angelika	_____
Ortleb, Josephine	_____	Kaiser, Elisabeth	_____
Rix, Sönke	_____	Lehmann, Sylvia	_____
Rüthrich, Susann	_____	Lindh, Hölge	_____
Schulte, Ursula	_____	Mast, Katja	_____
Schwartz, Stefan	_____	Mattheis, Hilde	_____
Stadler, Svenja	_____	Moll, Claudia	_____
Yüksel, Gülistan	_____	Nissen, Ulli	_____
AfD		AfD	
Ehrhorn, Thomas	_____	Büttner, Matthias	_____
Harder-Kühnel, Mariana Iris		Gminder, Franziska	_____
Höchst, Nicole	_____	Kotré, Steffen	_____
Huber, Johannes	_____	Pohl, Jürgen	_____
Reichardt, Martin	_____		_____
FDP		FDP	
Aggelidis, Grigorios	_____	Brandenburg (Rhein-Neckar) Dr., Jens	_____
Bauer, Nicole	_____	Konrad, Carina	_____
Föst, Daniel	_____	Suding, Katja	_____
Seestern-Pauly, Matthias	_____	Westig, Nicole	_____

29. März 2021

Anwesenheitsliste

Referat BL 4 - Zentrale Assistenzdienste, Tagungsbüro
Luisenstr. 32-34, Telefon: +49 30 227-32251, Fax: +49 30 227-36339
Es gelten die Datenschutzhinweise unter: <https://www.bundestag.de/datenschutz>.

Seite 2 von 3



2/1

19. Wahlperiode

Sitzung des Ausschusses für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (13. Ausschuss)
Montag, 12. April 2021, 14:00 Uhr

Ordentliche Mitglieder des Ausschusses	Unterschrift	Stellvertretende Mitglieder des Ausschusses	Unterschrift
DIE LINKE.		DIE LINKE.	
Achelwilm, Doris		Akbulut, Gökay	_____
Müller (Potsdam), Norbert	_____	Bull-Bischoff Dr., Birke	_____
Werner, Katrin	_____	Möhring, Cornelia	_____
Zimmermann (Zwickau), Sabine		Pellmann, Sören	_____
_____	_____	_____	_____
BÜ90/GR		BÜ90/GR	
Deligöz, Ekin	_____	Baerbock, Annalena	_____
Schauws, Ulle	_____	Christmann Dr., Anna	_____
Schneidewind-Hartnagel, Charlotte	_____	Lazar, Monika	_____
Walter-Rosenheimer, Beate	_____	Schulz-Asche, Kordula	_____
_____	_____	_____	_____

29. März 2021

Anwesenheitsliste

Referat BL 4 - Zentrale Assistenzdienste, Tagungsbüro
Luisenstr. 32-34, Telefon: +49 30 227-32251, Fax: +49 30 227-36339

Es gelten die Datenschutzhinweise unter: <https://www.bundestag.de/datenschutz>.

Seite 3 von 3



Handwritten mark

Tagungsbüro



Deutscher Bundestag

Sitzung des Ausschusses für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

(13. Ausschuss)

Montag, 12. April 2021, 14:00 Uhr

	Fraktionsvorsitz	Vertreter
CDU/CSU	_____	_____
SPD	_____	_____
AFD	_____	_____
FDP	_____	_____
DIE LINKE.	_____	_____
BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN	_____	_____

Fraktionsmitarbeiter

Name (Bitte in Druckschrift)	Fraktion	Unterschrift
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____

Stand: 13. September 2018 / BL4, Luisenstr. 32-34, Telefon: +49 30 227-32659
Es gelten die Datenschutzhinweise unter: <https://www.bundestag.de/datenschutz>.



21

Tagungsbüro

Sitzung des Ausschusses für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend (13. Ausschuss)
Montag, 12. April 2021, 14:00 Uhr

Seite 3

Bundesrat

Land	Name (bitte in Druckschrift)	Unterschrift	Amtsbezeichnung
Baden-Württemberg	_____	_____	_____
Bayern	_____	_____	_____
Berlin	_____	_____	_____
Brandenburg	_____	_____	_____
Bremen	_____	_____	_____
Hamburg	_____	_____	_____
Hessen	_____	_____	_____
Mecklenburg-Vorpommern	_____	_____	_____
Niedersachsen	_____	_____	_____
Nordrhein-Westfalen	_____	_____	_____
Rheinland-Pfalz	_____	_____	_____
Saarland	_____	_____	_____
Sachsen	_____	_____	_____
Sachsen-Anhalt	_____	_____	_____
Schleswig-Holstein	_____	_____	_____
Thüringen	_____	_____	_____

Stand: 13. September 2018 / BL4, Luisenstr. 32-34, Telefon: +49 30 227-32659
Es gelten die Datenschutzhinweise unter: <https://www.bundestag.de/datenschutz>.



Die **Vorsitzende**: Ich begrüße Sie zu unserer heutigen Anhörung. Ich begrüße die Kolleginnen und Kollegen, die sich in der Videokonferenz zugeschaltet haben bzw. per Telefon. Allen Ausschussmitgliedern sind die Einwahldaten zugegangen. Das Parlamentssekretariat bittet darum, dass wir die Anwesenheit hier notieren und damit würde ich als erstes beginnen.

Ich rufe auf bei der Fraktion der CDU/CSU:

- Abg. Katharina Landgraf,
- Abg. Michaela Noll.

Befindet sich noch jemand von der CDU/CSU-Fraktion im Chat? Das ist nicht der Fall.

Von der SPD-Fraktion habe ich:

- Abg. Leni Breymaier,
- Abg. Josephine Ortleb,
- Abg. Stefan Schwartze.

Gibt es noch jemanden, der zugeschaltet ist? Das ist auch nicht der Fall.

Bei der AfD-Fraktion:

- Abg. Mariana Iris Harder-Kühnel, hier im Raum.

Ist noch jemand zugeschaltet von der AfD-Fraktion? Das ist nicht der Fall.

Von der FDP-Fraktion:

- Abg. Nicole Bauer.

Gibt es noch jemand von der FDP-Fraktion, der zugeschaltet ist? Das ist auch nicht der Fall.

Die Fraktion DIE LINKE.:

- Abg. Doris Achelwilm und ich sind hier im Raum.

Gibt es noch jemanden, der zugeschaltet ist? Das ist nicht der Fall.

Und von BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN:

- Abg. Ulle Schauws.

Gibt es noch jemanden von BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, der zugeschaltet ist? Das ist auch nicht der Fall.

Damit danke ich Ihnen und bitte Sie noch, wenn Sie per Telefon zugeschaltet sind, nicht die Freisprecheinrichtung zu verwenden, sonst hören wir alle hier im Saal mit. Vielen Dank.

(Hinweis des Sekretariats: Im Laufe der Sitzung haben sich noch folgende Abgeordnete per Webex zugeschaltet:

- Ingrid Pahlmann, Fraktion der CDU/CSU,
- Sylvia Pantel, Fraktion der CDU/CSU,
- Sönke Rix, Fraktion der SPD,
- Gülistan Yüksel, Fraktion der SPD)

Wir führen heute die Anhörung zum Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN „Unabhängigkeit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes stärken“ auf der BT-Drucksache 19/24431 durch.

Dazu begrüße ich die Mitglieder des Ausschusses. Ich begrüße die Mitglieder der mitberatenden Ausschüsse. Von der Bundesregierung begrüße ich den Parlamentarischen Staatssekretär Stefan Zierke.

Herr Zierke sind Sie zugeschaltet? Können wir Sie kurz hören?



Parl. Staatssekretär **Stefan Zierke** (BMFSFJ): Guten Tag, Hallo.

Die **Vorsitzende**: Ich begrüße die Zuschauerinnen und Zuschauer und natürlich begrüße ich unsere Sachverständigen.

Ich würde Sie jetzt kurz aufrufen und Sie bestätigen mir bitte, ob Sie im Chat sind.

Tabea Benz (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände), sind Sie da? Geben Sie kurz ein Zeichen bitte.

Tabea Benz (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Ich bin da, Hallo.

Die **Vorsitzende**: Danke schön.

Christine Lüders (ehem. Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Bundes), Lüders Consulting aus Frankfurt am Main, sind Sie da?

Christine Lüders (ehem. Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Bundes): Ich bin da, Hallo.

Die **Vorsitzende**: Danke schön.

Frau Sotiria Midelia (Antidiskriminierungsbüro Sachsen e. V.) aus Leipzig, sind Sie da?

Sotiria Midelia (Antidiskriminierungsbüro Sachsen e. V.): Ja ich bin da, Hallo.

Die **Vorsitzende**: Wunderbar. Und Prof. Dr. Sibylle Raasch (Hamburg) sind Sie da? Geben Sie kurz ein Zeichen?

Prof. Dr. Sibylle Raasch (Hamburg): Ja ich bin da.

Die **Vorsitzende**: Danke schön. Frau Mona Küppers (Deutscher Frauenrat) musste krankheitsbedingt leider absagen.

Von der Bundesvereinigung der kommunalen Spitzenverbände konnte heute auch niemand entsandt werden.

Ich weise Sie darauf hin, dass die Anhörung im Parlamentsfernsehen und im Internet auf der Seite www.bundestag.de übertragen und in der Mediathek auf der Homepage des Deutschen Bundestages bereitgestellt wird. Es wird ein Wortprotokoll angefertigt, welches dann ebenfalls im Internet abrufbar sein wird.

Außerdem sind Bild und Tonaufzeichnungen anderer Personen während der Sitzung nicht gestattet, es sei denn, Sie sind akkreditiert über die Presse.

Ebenso bitte ich, während der Anhörung auf die Benutzung von Mobiltelefonen zu verzichten.

Der Ablauf heute wird wie folgt sein:

Wir haben Eingangsstatements der Sachverständigen von jeweils drei Minuten vorgesehen und eine Fragerunde von 60-Minuten.

Bei den Frage- und Antwortrunden wird das Frage-recht nach dem Stärkeverhältnis der Fraktionen zeitgleich aufgeteilt. Wir haben uns zu Beginn der Wahlperiode in der Obleuterunde dazu verständigt, dass wir die Fragekontingente der Fraktionen der CDU/CSU und der SPD jeweils auf zwei Blöcke aufteilen werden, so wird es auch heute sein.

Dann haben wir die übliche Uhr. Die sehen Sie alle. Heute sehen wir sie alle und dann bitte ich Sie, auch die Zeit möglichst einzuhalten.

Wir beginnen nun mit der öffentlichen Anhörung zum Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN auf der BT-Drucksache 19/24431.

Ich bitte zunächst die Sachverständigen um ihr dreiminütiges Eingangsstatement und würde Frau Tabea Benz als Erste bitten, ihr Eingangsstatement zu halten. Bitte achten Sie auch auf die Zeit. Ich



werde dann am Ende der Redezeit ein kurzes Signal mit meiner Glocke geben, dann wissen Sie Bescheid. Danke schön erstmal. Frau Benz, Sie haben das Wort.

Tabea Benz (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Vielen Dank. Der Diskriminierungsschutz ist auch für die Arbeitgeber ein wichtiges Anliegen und insoweit freue ich mich hier, heute als Stimme der Deutschen Wirtschaft gehört zu werden. Aus Arbeitgebersicht ist ein diskriminierungsfreies Umfeld zur Arbeitszufriedenheit sicher zu stellen. Es trägt damit zur Motivation der Beschäftigten bei, denn nur die Wertschätzung jedes und jeder Einzelnen kann letztlich dazu führen, dass sich die im Betrieb vorhandenen Talente auch bestmöglich entwickeln können.

Ein benachteiligungsfreies Umfeld kann allerdings nicht durch immer schärfere gesetzliche Kontrollmechanismen, wie sie die GRÜNEN teilweise fordern, erreicht werden. Gesetzliche Regulierungen und Zwangsmaßnahmen helfen gerade nicht, innere Haltungen zu ändern und auf die innere Haltung aller und so setzen sich auch die Arbeitgeber ganz bewusst für ein diskriminierungsfreies Umfeld ein, indem sie Haltung zeigen und sich klar gegen Diskriminierungen positionieren. Und vor dem Hintergrund dieser gesamtgesellschaftlichen Bedeutung wird sich auch die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, für die ich heute hier spreche, weiterhin dafür einsetzen, ein gesellschaftliches Klima der Offenheit und Toleranz zu leben. Um das zu erreichen, müssen aber Aufklärung und Sensibilisierung an erster Stelle stehen. Die Antidiskriminierungsstelle leistet insofern auch einen wertvollen Beitrag zum Schutz vor Diskriminierung. Inwiefern allerdings eigene Personal- und Haushaltsbefugnisse dazu beitragen können, wo ja die notwendige Personal- und Sachausstattung durch das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz garantiert wird, bleibt, ja sagen wir mal, offen. Richtig ist wohl aber, dass eine transparente Ausgestaltung des Ernennungsverfahrens der ADS-Leitung gefunden werden sollte. Und insbesondere vor dem Hintergrund der aktuellen Problematik mit den Konkurrent*innenklagen ist es sinnvoll, eine Neugestaltung des Verfahrens in den öf-

fentlichen Diskurs zu bringen und konkrete Vorgaben zum Ernennungsverfahren, beispielsweise im AGG, zu normieren. Ob dies über ein politisches Wahlamt erreicht werden kann, sei insofern allerdings einmal dahingestellt, da ein solches ja auch dem Grunde nach gegen eine fachliche Unabhängigkeit der Leitung sprechen könnte. Vielen Dank.

Die **Vorsitzende**: Danke schön. Sie hätten jetzt noch eine halbe Minute Zeit gehabt. Dann ist Frau Lüders die Nächste bitte. Sie haben das Wort.

Christine Lüders (ehem. Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Bundes): Sehr geehrte Abgeordnete, sehr geehrte Sachverständige, sehr geehrte Interessierte, ich bedanke mich herzlich für die Einladung, zum Antrag „Unabhängigkeit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes stärken“ zu sprechen. Schon im Dezember habe ich mit Freude wahrgenommen, dass es im Plenum des Bundestages über die Fraktionsgrenzen hinweg Offenheit für einige der Vorschläge in dem Antrag gab. Ich begrüße das, weil es meiner eigenen Perspektive entspricht. Als Parteilose, die von Ministerinnen verschiedener Parteien in unterschiedlich zusammengesetzten Bundesregierungen zweimal in das Amt der Leiterin berufen wurde. Ich begrüße das aber vor allem, weil ich es für ganz entscheidend halte, dass wir alle die Antidiskriminierungsstelle des Bundes als eine unabhängige Bundeseinrichtung begreifen, deren Stärkung im Gesamtinteresse unseres Landes liegt. Aus meinen eigenen Erfahrungen als Leiterin der Stelle, möchte ich drei Punkte hervorheben:

Erstens: Die Rechtsstellung der Stelle im Gefüge der Bundesregierung muss gestärkt werden. Der Vorschlag, die Antidiskriminierungsstelle als oberste Bundesbehörde auszugestalten, würde auch die vom Europarat und der europäischen Kommission angemahnte Unabhängigkeit der Stelle stärken.

Zweitens: Die Besetzung der Leitung muss völlig neu geregelt werden. Ich habe größten Respekt für die wichtige Arbeit, die Herr Franke als kommissarischer Leiter geleistet hat und leistet. Aber, dass das BMFSFJ über eine ganze Legislaturperiode hinweg keine ordentliche ernannte Nachfolge berufen



konnte, das darf sich nicht wiederholen. Eine Direktwahl durch den Bundestag halte ich deshalb für richtig.

Drittens: Der Etat der Stelle ist zu gering. Noch misslicher aber ist, dass er nicht von der Stelle selbst behandelt werden kann.

Zum ersten Punkt: Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes ist die nationale Gleichbehandlungsstelle der Bundesrepublik Deutschland gemäß europäischem Recht. Sie ist eben keine beliebige Service Hotline und keine subalterne Organisationseinheit des BMFSFJ, die notfalls auch ohne Leitung bleiben kann, sondern sie ist die Stelle, die in Deutschland über die Umsetzung der europäischen Antidiskriminierungsrichtlinien wacht, die von Diskriminierung betroffene Menschen unterstützt und das Bewusstsein von Politik und Öffentlichkeit für Diskriminierungsrisiken stärken soll. Den Status einer obersten Bundesbehörde halte ich für diese Aufgaben der Antidiskriminierungsstelle für angemessen.

Die EU-Kommission hat erst vor drei Wochen festgestellt, dass die Gleichbehandlungsstellen in vielen Mitgliedstaaten nicht die Befugnisse und nicht den Grad an Unabhängigkeit haben, den sie brauchen, und damit war namentlich auch Deutschland gemeint. Um es klar zu sagen, die aller meisten vergleichbaren Länder in der EU haben deutlich stärkere Mandate für ihre Gleichbehandlungsstellen, Untersuchungs- und Klagerechte, eine bessere Finanzierung, ein klare Unabhängigkeit.

In den neun Jahren meiner Amtszeit hat es keinen Staatenbericht oder Deutschlandbesuch einer internationalen Organisation gegeben, sei es der Menschenrechtskommissar des Europarats, der Europäischen Kommission gegen Rassismus und Intoleranz oder der Expertenkommissionen der Vereinten Nationen, bei dem nicht empfohlen worden wäre, das AGG zu reformieren und die Antidiskriminierungsstelle in ihrem Mandat zu stärken und unabhängig aufzustellen. Das würde der Antidiskriminierungsstelle auch im Gefüge der Bundesregierung zu dem Gewicht und der Präsenz verhelfen, die sie bislang nicht immer hat.

Die **Vorsitzende**: Sie kommen bitte zum Schluss.

Christine Lüders (ehem. Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Bundes): Wenn ich mir ansehe, dass unter den 89 Beschlüssen des Kabinettsausschusses gegen Rassismus und Rechtsextremismus die für rassistische Diskriminierung zuständige Stelle des Bundes nicht ein einziges Mal genannt wird und sie auch zu den Sitzungen nicht als ständiger Gast eingeladen wurde, dann muss ich sagen, so verschenken wir das Potenzial, das eine solche Stelle hat.

Die **Vorsitzende**: Sie müssen jetzt zum Schluss kommen.

Christine Lüders (ehem. Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Bundes): Lassen Sie mir noch eine Sekunde. Wenn die Amtskollegen in Frankreich, wie Jacques Toubon, der Défenseur des droits, ernannt vom Staatspräsidenten, jederzeit von der Regierung, auch von der Nationalversammlung, zu Themen aus seinem Zuständigkeitsbereich konsultiert werden kann, warum trauen wir uns nicht Ähnliches?

Die **Vorsitzende**: Sie müssen jetzt zum Schluss kommen. Jetzt ist die Sekunde aber um.

Christine Lüders (ehem. Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Bundes): Ein Wort möchte ich noch sagen: Die Finanzen.

Die **Vorsitzende**: Es geht jetzt wirklich nicht mehr. Ich muss Sie wirklich unterbrechen Frau Lüders. Sie haben schon viereinhalb Minuten gesprochen. Das ist schon viel zu lange. Ich danke Ihnen. Frau Lüders, ich danke Ihnen, Sie haben nachher noch die Möglichkeit, in den Fragen auf Ihre Themen einzugehen.

Christine Lüders (ehem. Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Bundes): Gut dann kommen wir nochmal auf die Finanzen, hoffe ich.



Die **Vorsitzende**: Dann vielen Dank. Frau Midelia ist bitte dran.

Sotiria Midelia (Antidiskriminierungsbüro Sachsen e. V.): Guten Tag. Vielen Dank für die Einladung als Sachverständige hier in der Runde sprechen zu dürfen, als Vertreterin der Antidiskriminierungsberatungsstellen in Sachsen.

Ich schließe mich der Argumentation von Christine Lüders an, dass die Antidiskriminierungsstelle des Bundes ein wichtiger Akteur in der Umsetzung des Diskriminierungsschutzes ist. Tatsächlich ist sie leider aktuell geschwächt. Das würde ich an zwei Punkten festmachen.

Zum einen hat sie eine untergeordnete Stellung, bzw. ist einzig eine Organisationseinheit des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und das muss tatsächlich geändert werden. Hier unterstützen wir die Empfehlung der europäischen Kommission gegen Rassismus und Intoleranz (ECRI), als auch des europäischen Netzwerks der Gleichbehandlungsstellen (Equinet), als auch das unabhängige Evaluationsgremium des AGG. Sie haben ganz deutlich gesagt, die ADS muss gestärkt werden, muss neu aufgestellt werden und das geht nur als oberste Bundesbehörde. Das, was Christine Lüders ausgeführt hat an Beispielen des Kabinettsausschusses zur Bekämpfung von Rechtsextremismus und Rassismus, ist genau der Punkt, dass hier tatsächlich die Beteiligungspflicht der ADS gefehlt hat. Hier sind eklatante Lücken im Diskriminierungsschutz in diesem wichtigen Kabinettsausschuss im Gesamtpaket der Maßnahmen tatsächlich ganz deutlich und eklatant und höchst problematisch aus der Perspektive von Betroffenen von Diskriminierung.

Das Zweite ist, dass die ADS Leitung tatsächlich seit 2017 nicht mehr besetzt ist. Das sehen wir als Antidiskriminierungsberatungsstelle ebenfalls als höchst problematisch an. Es braucht definitiv, und da bin ich ganz bei Frau Lüders, ein demokratisches und transparentes Verfahren zur Neubesetzung der Leitung. Das ist der eine Aspekt. Der andere Aspekt ist, dass die Rechtsstellung der ADS-Leitung tatsächlich geändert werden muss. Sie

sollte die Rechtsstellung einer Beauftragten erhalten, beispielhaft wie die Datenschutzbeauftragte der Bundesregierung. Das würde der ADS-Leitung zu mehr Stärke verhelfen und beinhaltet das Potenzial, Antidiskriminierungspolitik, die Strukturen der AD-Beratung und den Diskriminierungsschutz nochmal auf eine andere Ebene zu heben.

Der dritte Aspekt, ich höre die Klingel, ganz kurz zur Reformierung des AGGs, weil das auch Teil des Antrages von BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN ist. Hier gehen wir ganz klar auch mit der Argumentation des Antrages mit, das AGG muss reformiert werden, damit die Betroffenen von Diskriminierung tatsächlich einen wirksamen Diskriminierungsschutz erleben können. Vielen Dank.

Die **Vorsitzende**: Vielen Dank. Prof. Dr. Raasch ist jetzt dran. Bitte, Sie haben die Möglichkeit zum Eingangsstatement.

Prof. Dr. Sibylle Raasch (Hamburg): Liebe Abgeordnete und liebe Interessierte, sehr geehrte Damen und Herren, vielen Dank für die Einladung. Ich möchte gleich direkt auf die vier Punkte kommen, die ich für eine Verbesserung der Situation der Antidiskriminierungsstelle für zentral halte. Ich kann mich ansonsten in eigentlich allen Punkten meinen beiden Vorrednerinnen anschließen. Ich spreche hier vor allem als Professorin der Rechtswissenschaft, des öffentlichen Rechts, aber auch als Mitglied des Beirats der Antidiskriminierungsstelle über fast alle Legislaturperioden hinweg, wo ich jeweils als Sachverständige dabei war.

Die vier Punkte, um die es gehen sollte und die man auch zum Teil und separat voneinander verwirklichen könnte, wären als Erstes: Die bisher unselbstständige und unsichtbare Position der ADS muss dringend geändert werden. Die Einrichtung einer Stelle als oberste Bundesbehörde würde das am einfachsten lösen und das beste Muster dafür wäre, die Stellung des oder der Bundesbeauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit, wo man sehr gut sehen kann, wie so etwas funktioniert. Wenn das umgesetzt würde, dann könnte die ADS eben ihren Haushalt selber verwalten und selber vertreten im Bundestag. Sie hätte in dem Sinne



auch eigenes Personal, das im Sinne von „Corporate Identity“ und im Rahmen der eigenen beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten auch ein hohes Interesse dran hätte, dort zu arbeiten. Das haben die, die da jetzt sind, natürlich auch, aber das erfordert schon einiges an Individualismus.

Der zweite Punkt ist und das scheint mir fast noch wichtiger, dass die Leitungsposition geändert werden sollte und zwar sollte die Leitung dringend den Status einer Bundesbeauftragten bekommen, wie das eben in vergleichbaren Positionen ansonsten auch der Fall ist. Das würde sowohl besser vor Konkurrentenklagen schützen, es würde aber vor allem auch die Leitung nach außen sichtbarer machen und sie auch demokratisch stärker legitimieren, wenn man sich auch hier beispielsweise an der Position des Datenschutzes orientieren würde. Insofern ist es gut vorzuschlagen, dass dann die Bundesregierung, wie auch bisher weiterhin vorschlägt, aber der Bundestag wählt, und dass eben Ernennung und Vereidigung durch den Bundespräsidenten erfolgt.

Die Vorlage der GRÜNEN ist da ja etwas anderes. Sie stellen hier ab auf die Fraktionen. Das würde natürlich die demokratische Legitimation und die Anbindung an den deutschen Bundestag noch verstärken, würde aber im Grunde sie mehr zu einer Parlaments- als zu einer Regierungsbeauftragten machen. Insofern scheint mir die Wahl durch den Bundestag, aber der Vorschlag durch die Bundesregierung, doch für eine eher exekutiv ausgerichtete Stelle, hier das Bessere zu sein.

Ansonsten müsste man eben auch das AGG überarbeiten und insbesondere sollte die ADS zukünftig Möglichkeiten kriegen, neben Mitteln und Personal, auch selber zu klagen. Dann könnte sie sich nämlich durch solche höchstrichterlichen Urteile, die ganze Sachbereiche besser regeln, auch von Einzelanfragen entlasten, die bisher in ganz starkem Maße eine Rolle spielen. So ist es ja, dass sich im Grunde in jedem Jahr die Anfragenhöhe um zehn Prozent gesteigert, im letzten Jahr aber sogar verdoppelt hat.

Die **Vorsitzende**: Sie kommen bitte zum Schluss.

Prof. Dr. Sibylle Raasch (Hamburg): Das macht natürlich systematische und kompliziertere Arbeit kaputt, wenn man so mit Anfragen überschüttet wird und Musterklagen wären da eben eine Lösung und genauso ist es eben, wenn man im Gesetz den Verbänden Klagemöglichkeiten geben würde, wie sie übrigens im Bereich behinderter Menschen schon längst da sind.

Die **Vorsitzende**: Prof. Raasch, Sie kommen bitte zum Schluss.

Prof. Dr. Sibylle Raasch (Hamburg): Das würde die ADS natürlich entlasten und ihr ermöglichen, in den Bereichen, wo ihre Stärken liegen, struktureller zu arbeiten.

Die **Vorsitzende**: Danke schön. Vielen Dank Frau Raasch. Wir kommen jetzt zur Frage- und Antwortrunde von 60 Minuten. Ich rufe die Fraktionen nacheinander auf. Wir haben ein gewisses Zeitbudget für die Fragen und für die Antworten zur Verfügung. Ich bitte Sie nochmal, maximal zwei Fragen an zwei Sachverständige zu richten. Wir beginnen mit der CDU/CSU-Fraktion zehn Minuten und wer macht es bitte von den Kolleginnen?

Die **Vorsitzende**: Frau Noll, bitte Sie haben das Wort.

Abg. **Michaela Noll** (CDU/CSU): Meine sehr geehrten Damen und Herren, liebe Kolleginnen, liebe Sachverständige, erstmal herzlichen Dank für die Einführung. Wir haben hier auch die Stellungnahmen schriftlich zugeschickt bekommen. Ich würde gerne auch nochmal nachhaken, weil das eben, was Frau Prof. Raasch nämlich erwähnt hat, eben einen deutlichen Anstieg an Anfragen, das haben wir noch einmal gesehen. Auch gerade unter Corona-Bedingungen hat man einfach festgestellt, dass dies zu einer deutlichen Zunahme von Diskriminierungsfällen geführt hat. Deswegen würde ich meine Frage auch gerne an Frau Benz stellen. Sie hatte es netterweise eben auch nochmal hervorgehoben, dass es gerade auch den Arbeitgebern ein wichtiges Anliegen ist, auch die Stimme der Wirtschaft an der Stelle zu hören und dass das gesamtgesellschaftlich ist und sie auch werben für das Klima



der Offenheit und Toleranz. Deswegen komme ich zu dem Antrag von BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, der heute hier diskutiert wird und deswegen auch zu den Vorschlägen, inwieweit die wirklich notwendig geboten und auch gut sind. Deswegen meine erste Frage geht in die Richtung, wie beurteilen Sie den Mehrwert einer Antidiskriminierungsstelle als oberste Bundesbehörde für die um Rat suchenden Menschen? Das ist die einzige Aufgabe der Antidiskriminierungsstelle. Soll ich gleich die nächste Frage anschließen?

Die **Vorsitzende**: Ja zwei Fragen gehen.

Abg. **Michaela Noll** (CDU/CSU): Dann würde ich fragen, weil das kam bei allen Stellungnahmen deutlich hervor, wie beurteilen Sie die neue Regelung des Verfahrens bei der Leitungsbesetzung? Und soweit ich informiert bin, sind Sie auch Mitglied im Beirat. Dann können wir vielleicht erstmal mit den beiden Fragen anfangen.

Die **Vorsitzende**: Danke schön, die waren alle beide an Frau Benz. Ist richtig? Frau Noll? Genau. Frau Benz Sie haben das Wort.

Tabea Benz (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Danke schön. Wie eingangs schon erwähnt und eben auch nochmal von Frau Noll betont ist die Einführung neuer gesetzlicher Kontrollmechanismen aus unserer Sicht, insbesondere vor dem Hintergrund der gesamtgesellschaftlichen Bedeutung, nicht zuletzt auch aufgrund des schon bestehenden Schutzniveaus im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz und im StGB nicht geboten. Eine Gesetzesänderung kann sich aber allenfalls im Hinblick auf die Neugestaltung des Ernennungsverfahrens der ADS-Leitung anbieten. Aber darüber hinausgehende Verschärfung lehnen wir ausdrücklich ab. Wie gesagt, Gesetze helfen nicht, innere Haltungen, die in der Gesellschaft verankert sind, zu verändern und sind damit auch keine wirksamen Mechanismen, Diskriminierung zu verhindern.

Die entscheidenden Stellschrauben sind vielmehr Prävention und Sensibilisierung. Es muss darum gehen, Diskriminierung zu verhindern und sie

nicht erst im Nachhinein bekämpfen zu wollen. Schließlich darf man ja auch die Wirkung erlebter Diskriminierung nicht unterschätzen. Erfahren Betroffene Diskriminierung, lassen sich die Erlebnisse nicht einfach wegradieren. Möchte man nun einen wirksamen Beitrag zum Diskriminierungsschutz leisten, kann es folgerichtig nur um ein Mehr an Aufklärung und Sensibilisierung gehen. Wir als BDA unterstützen dies ausdrücklich.

Aus meiner Sicht bedarf es hierfür auch keiner Neupositionierung der ADS im Behördengefüge, wie Frau Noll es formuliert hat. Aus meiner Sicht, bringt eine Neupositionierung keinen Mehrwert für die Rat suchenden Menschen. Den GRÜNEN scheint es auch in erster Linie gar nicht so recht um eine Erweiterung des Beratungsangebotes als Verbesserung einer bestehenden Kompetenz der ADS zu gehen. Das geht vor allem aus den Hinweis hervor, dass die ADS den Status entsprechend eines Beauftragten für Datenschutz erlangen sollen, wie wir zuvor von den anderen Sachverständigen schon gehört haben. Damit ließe sich aber keine Verbesserung der bestehenden Kompetenzen erreichen, sondern ausschließlich eine Kompetenzerweiterung. Die ADS würde auf die Art ein eigenes Zutritts- bzw. Anhörungsrecht vor dem Bundestag sowie ein Beteiligungsrecht in laufenden Gesetzgebungsverfahren erhalten. Eine solche Einbindung der ADS in laufende Gesetzgebungsverfahren widerspricht aber ihrem eigentlichen Funktionszweck einer bundesweiten Koordinierungsstelle, die zugleich auch wissenschaftlich arbeitet.

Stellt die ADS im Rahmen ihrer bestehenden Kompetenzen beispielsweise Lücken im Bereich des Diskriminierungsschutzes fest, wird sie schon heute hinreichend über regelmäßige Vorlagen der Empfehlungen und Berichte an den Bundestag gehört. Insofern sei auch angemerkt, dass die ADS nicht über das Spezialwissen verfügt, das einzelne Fachstellen bieten können und auf das es in den jeweiligen Gesetzgebungsverfahren dann auch ankommt. Ein generelles Beteiligungsrecht der ADS in Gesetzgebungsverfahren dürfte daher aus meiner Sicht die gesetzgeberischen Prozesse sogar eher verzögern und auch vor diesem Hintergrund dann keinen Mehrwert bringen.



Dann zur zweiten Frage, wie wir die Neuregelung des Verfahrens bei der Leitungsbesetzung beurteilen. Angesichts der aktuellen Problematik mit der Konkurrentenklage im Zusammenhang mit Artikel 33 Absatz 2 des Grundgesetzes, kann es durchaus sinnvoll sein, das Ernennungsverfahren transparent zu gestalten und dies gesetzlich, beispielsweise durch eine Ergänzung im AGG auch zu verankern. Wie eingangs schon erwähnt, ob dies über ein politisches Wahlamt tatsächlich erreicht werden kann, müssen wir dahingestellt lassen, da ein solches dem Grunde nach gegen eine fachliche Unabhängigkeit der Leitung sprechen könnte und eine Politisierung des Amtes auch zu neuen Risiken führen dürfte. Wir akzeptieren aber, dass die Leitung aufgrund der Erfahrungen in der Vergangenheit möglicherweise anders besetzt werden muss. Richtig bleibt an dieser Stelle aber zu betonen, dass bei dieser Querschnittsaufgabe immer eine gewisse Neutralität sichergestellt werden muss. Vielen Dank.

Die **Vorsitzende**: Vielen Dank. Dreieinhalb Minuten haben Sie noch Frau Noll. Sie sind dran.

Abg. **Michaela Noll** (CDU/CSU): Ja dann würde ich gerne an Frau Benz nochmal eine Frage stellen. Ich habe es eben gemerkt bei der Stellungnahme von Frau Lüders. Ihr brannte es regelrecht auf den Nägeln, etwas zu den finanziellen Ressourcen zu sagen. Deswegen gebe ich mal die Frage nochmal an Frau Benz. Haben Sie den Eindruck, man hat wirklich einen Bedarf, finanziell und personell aufzustocken? Wenn ich das richtig sehe, haben wir in der letzten WP erstmal schon acht Stellen zusätzlich geschaffen und der Etat ist um 700 000 erhöht worden. Würden Sie sagen im Endeffekt, wir brauchen wirklich noch eine stärkere personelle Ausstattung, also finanziell wie personell? Danke schön.

Die **Vorsitzende**: Frau Benz, Sie haben noch gut zweieinhalb Minuten.

Tabea Benz (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Danke für die Frage. Das kann ich erstmal ganz kurz sagen, wenn es Bedarf geben sollte in finanzieller oder personeller Hinsicht, dann ist die Erfüllung dieses Bedarfs jedenfalls

über das AGG schon heute hinreichend sicher gestellt. Paragraph 25 Absatz 2 des AGG stellt sicher, dass die Antidiskriminierungsstelle für die Erfüllung ihrer Aufgaben die notwendige Personal- und Sachausstattung zur Verfügung gestellt bekommt.

Damit einher geht wahrscheinlich auch die Frage, ob man womöglich das Beratungsangebot der ADS vor Ort ausbauen möchte, dass man sich das erhofft, durch eine Erhöhung der Personal- und Sachausstattung. Und da muss ich ganz klar noch einmal voranstellen, dass die konkrete Beratung im Einzelfall immer unter sorgsamer Prüfung aller maßgeblichen Umstände erfolgen und diese doch in erster Linie den Rechtsanwälten obliegen muss.

Die ADS trägt in ihrer Funktion als Koordinierungsstelle dazu bei, dass die Betroffenen dann auch die jeweilige Stelle finden, die auch die größte Sachnähe und Expertise aufweist. Der ADS ist es aber schlicht nicht möglich, das Wissen der jeweiligen Fachstelle zu generieren und auch diese Expertise dann vorzuhalten. Das ist weder gewollt noch leistbar. Die ADS ist erste Anlaufstelle für Betroffene und das gilt es, öffentlichkeitswirksam zu bewerben. Die ADS hat den besten Überblick über das Beratungsangebot vor Ort und kann dann die Betroffenen an das Beratungsangebot regional verweisen, aber ein Ausbau dürfte dort auch nicht zielführend sein.

Die **Vorsitzende**: Vielen Dank. Eine knappe Minute noch Frau Noll, eine kurze Frage bitte.

Abg. **Michaela Noll** (CDU/CSU): Wie kleinteilig sollte denn die Beratung der ADS sein? Wenn man das überhaupt beantworten kann.

Die **Vorsitzende**: Frau Benz, Ihre Antwort noch.

Tabea Benz (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Ja also, das überschneidet sich eigentlich gerade mit meinen Ausführungen, wie gesagt also kleinteilige Beratung ist nicht leistbar durch die Antidiskriminierungsstelle. Es ist eine Stelle des Bundes, die Beratungsangebote koordiniert und Betroffene dann im Einzelfall dorthin



verweist. Alles andere auch, insbesondere die Beratung im Einzelfall und dann eventuell zu prüfende gerichtliche Schritte oder in anderen Formen, das obliegt den Rechtsanwälten und kann nicht über die ADS laufen.

Die **Vorsitzende**: Vielen Dank. Damit kommen wir zur nächsten Fragerunde, das ist die Fragerunde der AfD-Fraktion und Abg. Mariana Iris Harder-Kühnel hat das Wort. Acht Minuten stehen der AfD zur Verfügung.

Abg. **Mariana Iris Harder-Kühnel** (AfD): Ganz herzlichen Dank erstmal für die Eingangsstatements. Meine erste Frage geht an die Frau Benz. Respekt und Toleranz gelten nicht nur für Menschen anderer Herkunft oder anderer Religion, sondern auch für politisch Andersdenkende. Auf welche Weise planen Sie als Arbeitgebervereinigung sicher zu stellen, dass es in Unternehmen nicht zu Benachteiligungen und Diskriminierung auf Grund politischer Überzeugung oder Parteimitgliedschaften kommt?

Dann meine zweite Frage geht an die Frau Lüders. Es ist ja hier häufig die Rede von Diskriminierung, eben auf Grund von Geschlecht, Herkunft oder Religion. Wie sieht das auch hier etwa hinsichtlich der Diskriminierung auf Grund politischer Weltanschauung aus, kann sich etwa auch jemand an Sie wenden, der zum Beispiel wegen seiner AfD-Mitgliedschaft nicht mehr bestimmte Läden oder bestimmte Lokale betreten kann? Würden Sie auch in solchen Fällen aktiv werden? Und wenn ja, in der gleichen Weise, in der Sie es auch täten, wenn eine Person etwa wegen ihrer Religion anders behandelt werden würde?

Die **Vorsitzende**: Danke schön, Frau Benz Sie haben das Wort bitte.

Tabea Benz. (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Die entscheidenden Stellenschrauben für die Arbeitgeber und die gesamte Gesellschaft, sind Prävention und Sensibilisierung, damit Diskriminierung tatsächlich verhindert werden kann. Wir als BDA wollen einen wirksamen Beitrag zum Diskriminierungsschutz leisten und

sind insofern auch bereit, soweit es uns möglich ist, öffentlichkeitswirksame Projekte zu mehr Aufklärung und Sensibilisierung zu unterstützen. Wir haben die Zugänge zu den Unternehmen. Wir haben ein großes Netzwerk und insofern, ja Diskriminierungsschutz geht uns alle an und so gilt es auch in der Arbeitswelt, alle Akteure zu sensibilisieren. Es ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, die wir nur gemeinsam bewältigen können.

Die **Vorsitzende**: Danke schön. Frau Lüders bitte, Ihre Antwort. Frau Lüders Sie haben das Wort. Sie müssen Ihr Mikro bitte einschalten.

Christine Lüders (ehem. Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Bundes): Oh, sorry. Jeder Mensch, der diskriminiert wird, hat die Möglichkeit, sich Rat in der Antidiskriminierungsstelle einzuholen, eine Erstberatung. Alle Menschen, die auf Grund ihrer Weltanschauung oder Religion diskriminiert werden, werden genauso beraten, wie Menschen, die aus rassistischen Gründen diskriminiert werden, so war es jedenfalls zu meiner Zeit. Wenn bestimmte Häuser oder Läden nicht betreten werden dürfen, das war ja Ihre Frage, da gilt natürlich auch das Hausrecht, da sind dann nochmal andere juristische Hürden zu nehmen. Und generell kann ich aber nur für die Antidiskriminierungsstelle des Bundes sagen, in der Zeit, als ich da war, wurde jede Diskriminierung, egal welcher Art, gleich gewertet und gleich behandelt.

Die **Vorsitzende**: Vielen Dank. Frau Harder-Kühnel.

Abg. **Mariana Iris Harder-Kühnel** (AfD): Ja ich hätte da noch eine weitere Frage an die Frau Lüders. Wie sieht es aus bezüglich der Diskriminierung von zum Beispiel deutschstämmigen Schülern in Klassen oder Schulen, in der ja dann häufig mittlerweile auch oft die Überzahl der Schüler mit Migrationshintergrund vorherrscht, wo sich praktisch die Rollen umgekehrt haben? Haben Sie hier irgendwelche Erfahrungswerte? Wie gehen Sie mit derlei Fällen um und wie kann man aus ihrer Sicht Schüler ermutigen, auch solche Fälle von Diskriminierung bei der ADS anzuzeigen?



Die **Vorsitzende**: Frau Lüders Sie haben das Wort bitte.

Christine Lüders (ehem. Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Bundes): Generell gilt, jede Form von Diskriminierung muss geahndet werden, egal wo sie stattfindet, ob in Schulen oder in anderen Bereichen. Wenn Schüler*innen diskriminiert werden in der Schule, gilt zunächst einmal genau das gleiche wie in jedem anderen Fall. Bei Schulen ist es nochmal etwas anders, weil Schülerinnen und Schüler in keinem Arbeitsverhältnis stehen und insofern das AGG nicht greift, also müsste man sehen, dass die Lehrer*innen natürlich auf diese Form von Diskriminierung eingehen. Wenn es Mobbing gibt in der Schule, gibt es mittlerweile Aufklärungen, es gibt Ansprechpartner*innen für diese Schüler*innen, denen ein solches Problem wiederfährt. Und ich denke jede Form des Mobbing, der Diskriminierung, egal von welchen Menschen das ausgeht, muss in der Schule geahndet werden.

Die **Vorsitzende**: Vielen Dank. Frau Harder-Kühnel, Ihre nächste Frage bitte.

Abg. **Mariana Iris Harder-Kühnel** (AfD): Ich habe noch eine Frage an die Frau Midelia, wie werden eigentlich die Mitarbeiter der Antidiskriminierungsstellen rekrutiert? Welche Qualifikationen sind da wichtig, zählt auch hier die politische Verortung oder könnte sich zum Beispiel auch jemand von meiner Partei bei Ihnen bewerben, wenn er alle nötigen Qualifikationen besitzt? Danke.

Die **Vorsitzende**: Danke schön. Frau Midelia bitte.

Sotiria Midelia (Antidiskriminierungsbüro Sachsen e. V.): Wir besetzen tatsächlich unsere Stellen ausschließlich über anonymisierte Bewerbungsverfahren, das bedeutet, dass wir hier ganz klar nicht nach politischen Verortungen oder Positionen fragen, sondern ausschließlich nach Qualifikation, Expertise und Arbeitserfahrung.

Das heißt, in anonymen Bewerbungsverfahren ist es

so, ich bin Teil der Geschäftsführung, dass mir tatsächlich ausschließlich die anonymisierten Formen der Bewerbungsunterlagen vorgelegt werden. Das heißt, ich weiß nicht, wessen Bewerbung ich auf dem Tisch liegen habe, ob das jetzt von einem Mann oder einer Frau ist, von einer Queer-Person, Transperson, das weiß ich zum Beispiel nicht. Ich weiß nicht, wie alt die Person ist, ich weiß nicht, wo sie geboren ist, welcher Religion sie angehört, oder welcher Partei. Das ist uns immens wichtig, denn tatsächlich, um zum Beispiel Antidiskriminierungsberatung oder Antidiskriminierungsberater sein zu können, geht es ausschließlich zum einen um die Qualifikation und Arbeitserfahrung und zum anderen auch um die tatsächliche Beratungserfahrung. Gibt es Ausbildung in Bezug auf, zum Beispiel, systemische Beratung, das sind für uns die wichtigen Kriterien bei einer Stellenbesetzung. Das heißt, wenn wir auswählen, wissen wir an dieser Stelle nicht einmal, wie alt die Person ist. Das heißt, wir können an der Stelle auch nicht wissen, welches Parteibuch die Person tatsächlich hat.

Die **Vorsitzende**: Vielen Dank. Dreiviertel Minute, Frau Harder-Kühnel.

Abg. **Mariana Iris Harder-Kühnel** (AfD): Ja wir können noch eine versuchen.

Die **Vorsitzende**: Eine kurze Frage.

Abg. **Mariana Iris Harder-Kühnel** (AfD): Frau Lüders, Sie beklagen in Ihrer Stellungnahme, dass der Etat der ADS so gering ist. Das ist ja nun eigentlich eine Kritik, die wir bei vielen Behördenstellen, Einrichtungen etc. haben. Meine Frage ist, was kann die Antidiskriminierungsstelle des Bundes näher an der Basis leisten, als lokale Antidiskriminierungseinrichtungen vor Ort, die ja wahrscheinlich das gleiche Geschäft ebenfalls verrichten können? Ich denke, Aufklärungskampagnen etc. können ja auch vor Ort organisiert werden, das vielleicht oft auch besser zugeschnitten auf die jeweilige Sozialstruktur dann auch der Kommune. Danke.

Die **Vorsitzende**: Das wird wahrscheinlich nichts mehr heute mit einer großen Beantwortung. Sie haben noch zehn Sekunden, Frau Lüders.



Christine Lüders (ehem. Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Bundes): Ich wollte nur sagen, beides gehört zusammen. Die Bundesantidiskriminierungsstelle und die anderen Antidiskriminierungsstellen sind gleich wichtig. Zum Etat kann ich nur sagen, mit 150 000 Euro für Öffentlichkeitsarbeit können Sie noch nicht mal eine Kampagne starten. Also, das sind auch so Dinge, auf die möchte ich gerne nachher nochmal näher eingehen.

Die **Vorsitzende**: Vielen Dank. Wir beenden die Fragerunde der AfD und kommen zur Fragerunde der SPD-Fraktion mit sieben Minuten. Frau Ortleb hat das Wort.

Abg. **Josephine Ortleb** (SPD): Vielen Dank. Auch erst von mir erstmal ein Dankeschön in die Runde, an die Sachverständigen, dass Sie sich zur Verfügung stellen, dass wir gemeinsam heute über die Stärkung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes sprechen. Ich möchte beginnen, Frau Raasch nochmal zu befragen. Sie haben eben in Ihrer Stellungnahme von einer unsichtbaren Stelle geredet, wenn Sie über die ADS gesprochen haben. Vielleicht können Sie das nochmal ausführen, was das für Sie genau bedeutet. Das wurde mir nicht ganz klar und mich würde auch noch interessieren, wie Sie die Ernennung durch den Bundestag, Sie hatten das bzw. die Wahl durch den Bundestag, Sie hatten es kurz ausgeführt, beurteilen? Als ersten Schritt.

Sie haben auch gesagt, eine oberste Bundesbehörde wäre der beste Weg, aber wenn wir in Schritten denken, würde eine solche Wahl durch den Bundestag, benannt durch die Regierung, die ADS in ihrer jetzigen Form schon stärken? Das sind meine Fragen an Sie.

Dann möchte ich gerne die Zeit nutzen und Frau Lüders gerne wirklich jetzt mal nochmal zur Finanzierung fragen, wo Sie eben nicht genug Zeit hatten, vielleicht können Sie das nochmal ausführen, welche finanziell angemessene Ausstattung die ADS auch in ihrer jetzigen Form benötigen würde.

Die **Vorsitzende**: Vielen Dank. Prof. Raasch, Sie haben das Wort.

Prof. Dr. Sibylle Raasch (Hamburg): Die erste Frage war, wieso bezeichne ich die ADS als unsichtbar? Sie ist im Behördenaufbau eben nur ein kleiner Unterteil des großen Ministeriums für Familie und so weiter. Und insofern ist sie eigentlich nach außen gar nicht erkennbar und sie wird auch nachweislich von anderen Behörden oder auch von Regierungsausschüssen und Regierungszusammentreffen überhaupt nicht als ein akzeptabler und wichtig einzubeziehender Akteur bei Antidiskriminierungsdebatten wahrgenommen. Sie wird schlicht und ergreifend übersehen. Man kennt das Ministerium und man fühlt sich durchaus nicht bemüßigt, da eine kleine Unterabteilung dieses Ministeriums jetzt speziell mit ihrem Sachverstand heranzuziehen. Und das wäre eben etwas völlig anderes, wenn es eine eigenständige oberste Bundesbehörde wäre. Oberste Bundesbehörden müssen eben auch nach den Behördengepflogenheiten von anderen Behörden, die in deren Bereich Entscheidungen treffen oder Projekte entwickeln, von vornherein miteinbezogen werden. Solche Rechte hat eine solche, ich sage mal, eine kleine Unterabteilung eines großen Ministeriums überhaupt nicht.

Die zweite Frage wäre, ob schon allein die Wahl durch den Deutschen Bundestag an dieser Stelle etwas ändern würde, ob man neben der obersten Bundesbehörde eben auch mit dem Beauftragtenstatus schon Veränderungen herbeiführen könnte? Da würde ich sagen, ja, das ist der Fall, schon deswegen, weil Artikel 43 GG die Beauftragten der Bundesregierung, ja schon mit besonderen Rechten ausstattet ad personam, dass sie eben an Bundestagsitzungen teilnehmen können und da auch gehört werden. Das heißt, schon durch diesen Artikel 43 GG werden solche Beauftragten ad personam sichtbar und wahrnehmbar nach außen und sie sind eben politisch dann stärkere Akteure und gewichtigere Akteure. Insofern meine ich, es würde schon eine Menge bringen und die Antidiskriminierungsstelle im Vergleich zum jetzigen Zustand dann auch stärken.

Die **Vorsitzende**: Vielen Dank. Frau Lüders, Sie sind dran, wie sieht es aus mit der Finanzierung?

Christine Lüders (ehem. Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Bundes): Zu den Finanzen muss



ich einfach auch mal was im Vergleich dazu sagen, also kaum ein europäischer Nachbar gibt so wenig für den Diskriminierungsschutz aus wie Deutschland. Nur mal als Beispiel, der schwedische Haushalt sieht bei dem Diskriminierungsombudsmann elf Millionen Euro vor, also mehr als doppelt so viel wie die Antidiskriminierungsstelle des Bundes bekommt. Runter gerechnet bedeutet das, das Schweden pro Kopf jährlich 1,10 Euro ausgibt für die nationale Gleichbehandlungsstelle, Deutschland dagegen nur sechs Cent. Und jetzt sage ich nochmal was zu den Finanzen. Ich habe es selbst erlebt, immerhin acht Jahre lang in der Bundesantidiskriminierungsstelle, meinen Haushalt konnte ich nicht selbst verteidigen. Beim Haushalt war ich auf das BMFSFJ angewiesen, mit dem ich sehr gut zusammengearbeitet habe, da gibt es überhaupt keinen Zweifel, aber die ganze Organisationsstruktur stimmt einfach nicht.

Ich verstehe das BMFSFJ, wenn es sagt, pass auf, wir haben zwei A16-Stellen noch übrig und eine sowieso Stelle und die brauchen wir für uns. Ja ich erkläre das einfach mal an so einem banalen Beispiel. Ich brauche dringend eine A16er-Stelle, bin aber dann im Zugzwang zu betteln. Ich kann nicht alleine für meinen Haushalt sorgen. Und wie oft habe ich vor der Tür in den Finanzausschüssen gesessen und konnte eigentlich gar nichts machen. Kam mir vor wie eine Lame Duck. Das BMFSFJ braucht seinen Haushalt, will seinen Haushalt verteidigen, und wir kriegen, ich sage es mal überspitzt, dann das, was noch möglich ist. Und das ist schon eine relativ nicht gerade unabhängige Situation, denn wenn ich gar nicht für mein Personal unabhängig sorgen kann, weil ich darauf angewiesen bin, dass ich das von irgendwoher bekomme, ja wo bleibt mir da die Unabhängigkeit im Budget. Wir hatten 150.000 für Kampagnen, ja was können sie da für eine Kampagne machen, das wissen sie so gut wie ich. Eine Behörde, die wie Frau Benz sehr richtig sagt, auch präventiv arbeiten soll, braucht einfach Geld. Aber die Antidiskriminierungsstelle ist nicht da, um nur präventiv zu arbeiten. Ich sehe sie in einer ganz anderen politischen Funktion. War das die Klingel?

Die **Vorsitzende**: Nein. Sie haben noch eine halbe Minute.

Abg. **Josephine Ortleb** (SPD): Vielleicht können Sie zum Abschluss nochmal sagen, es sind noch 15 Sekunden, was eine notwendige finanzielle Ausstattung wäre.

Die **Vorsitzende**: Das war Frau Ortleb für das Protokoll. Frau Lüders, Sie sind jetzt dran.

Christine Lüders (ehem. Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Bundes): Ich denke, dass die Antidiskriminierungsstelle auf jeden Fall mehr braucht als fünf Millionen, wenn andere Länder elf Millionen kriegen und mehr, dann denke ich, dass die Antidiskriminierungsstelle für eine gute Ausstattung und für eine gute Erstberatung mindestens zwei bis drei Millionen mehr bekommen muss, um überhaupt grundsätzlich was zu erarbeiten. Ansonsten sollte die Antidiskriminierungsstelle das auch in einer unabhängigen Form einmal planen und entsprechend dieses Planes dann ihre Finanzen aufstellen. Und das sind auf jeden Fall mehr als fünf Millionen.

Die **Vorsitzende**: Vielen Dank. Ich muss nochmal ganz kurz erklären, wir haben die Zeit hier im Blick und die Zeiten sind so festgelegt. Deswegen muss ich da sehr streng darauf achten. Und ich bitte Sie wirklich für das Protokoll, weil niemand weiß dann, wer geredet hat, dass ich diejenigen auch aufrufe. So jetzt kommen wir zur Fragerunde der FDP-Fraktion und Frau Bauer hat das Wort.

Abg. **Nicole Bauer** (FDP): Vielen Dank. Meine Frage geht in die Richtung. Die ADS ist ja seit Ende Juli 2018 nur kommissarisch geleitet, woran liegt aus Ihrer Sicht das Problem und was ist Ihrer Meinung nach auch tatsächlich die Lösung für das? Sehen Sie künftig die Wahl der ADS, der Leitung durch den Bundestag als die geeignete Lösung, um das Problem der Konkurrent*innenklage zu beheben? Und die Frage möchte ich an die Frau Raasch, an die Frau Benz und an die Frau Lüders richten und sofern dann noch Zeit ist, würde ich gerne noch eine weitere Frage stellen.

Die **Vorsitzende**: Vielen Dank. Frau Raasch, Sie beginnen bitte mit der Antwort.



Prof. Dr. Sibylle Raasch (Hamburg): Also das Problem der Konkurrentenklage, das resultiert ja aus Artikel 33 Absatz 2 GG, dass öffentliche Ämter nach Eignung und Qualifikation usw. vergeben werden sollen. Von solcher Vergabe öffentlicher Ämter sind eben grundsätzlich zu unterscheiden, Ämter, die per Wahl vergeben werden. Das bedeutet natürlich, dass eine Wahl schon eine gewisse Politisierung dieser Leitung der ADS mit sich bringt, die aber im Moment auch bei der Besetzung nach Artikel 33 Absatz 2 durch das Familienministerium eine durchaus wahrnehmbare Rolle spielt und insofern würde man sagen, wenn man ein Wahlamt macht, das ist eben viel transparenter, weil da vorgeschlagen wird und da hätte man auf keinen Fall die Konkurrentenklage als einen Faktor, der die Besetzung verhindern könnte.

Die **Vorsitzende**: Vielen Dank. Frau Benz, Ihre Antwort bitte.

Tabea Benz (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Vielen Dank. Ich möchte mich den Ausführungen von Frau Raasch insoweit anschließen, als sie das Problem zur Konkurrentenklage eben gut dargestellt hat. Die Frage, die sich mir da aufdrängt, ist die Frage, was würde es bewirken, den Status Quo praktisch zu erhalten, aber beim Auswahl- und Bewerbungsverfahren doch einfach besser hinzuschauen. Das Problem der Konkurrentenklage wäre damit auf jeden Fall nicht aus der Welt geschafft und auch, wenn das Bewerbungs- und Auswahlverfahren dann ordnungsgemäß abläuft, könnten weiterhin Verzögerungen durch Konkurrentenklagen eintreten. Beließe man es auch bei dem jetzigen Verfahren, beschränkt sich das Auswahlverfahren weiterhin auf ein rein internes Verfahren. Der mediale Diskurs hat jetzt gezeigt, dass ein transparentes Verfahren flankiert durch gesetzliche Regelungen beispielsweise im AGG von der Öffentlichkeit gewollt ist und allein aus diesem Grund sollte man schon im Sinne der Stärkung der öffentlichen Wahrnehmung der ADS diesem Wunsch auch nachgehen. Allerdings wie gesagt, ob das durch ein politisches Wahlamt erfolgen sollte, möchte ich hier dahinstehen lassen.

Die **Vorsitzende**: Vielen Dank. Frau Lüders bitte, Ihre Antwort.

Christine Lüders (ehem. Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Bundes): Ja, also ich sehe das auch so, nicht ganz wie Frau Benz, aber ein bisschen erweitert. Ich denke schon, dass die Wahl durch den Bundestages schon eine Stärkung wäre auch nicht nur dafür, dass Konkurrentenklagen ausgehebelt werden, auch für das Amt, auch inhaltlich und politisch. Und ich kann Ihnen nur sagen, die Konkurrentenklagen, die bergen auch Gefahren. Ich meine, ich alleine haben vier Monate verloren durch die Konkurrentenklage und konnte/musste von meinem Amt vier Monate abgeben. Auch das wäre dann nicht möglich. Weil, nehmen Sie mal an, jetzt würde das BMSFSJ noch jemanden einstellen als Leiter der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, der hätte ja jetzt nicht mehr lange Zeit bis zum Zusammentreten des Bundestags. Also das sind alles Dinge, die aus meiner Sicht überhaupt nicht gehen. Aber unabhängig von der Konkurrentenklage bin ich für eine Stärkung des Amtes und kann nur unterstützen, dass man das durch die Wahl durch den Bundestag macht.

Die **Vorsitzende**: Vielen Dank. Frau Bauer, Ihre nächste Frage, zweieinhalb Minuten haben Sie.

Abg. **Nicole Bauer** (FDP): Ja sehr gerne. Die nächste Frage geht an die Frau Raasch. Halten Sie die finanzielle und personelle Ausstattung der ADS, Sie hatten es vorhin schon mal kurz erwähnt, ich würde nochmal gerne darauf eingehen, in Zusammenhang mit den Anforderungen auf die Aufgabenerfüllung für angemessen, insbesondere vor dem Hintergrund, dass wir eine steigende Nachfrage an Beratung gerade in den letzten Jahren, aber auch durch Corona haben?

Die **Vorsitzende**: Danke schön. Frau Professorin Raasch, Sie haben das Wort. Ihr Mikro ist aus. Wir können Sie immer noch nicht hören. Professorin Raasch, wir können Sie immer noch nicht hören und wissen technisch nicht, woran es jetzt liegt.

Prof. Dr. Sibylle Raasch (Hamburg): Hallo.

Die **Vorsitzende**: Jetzt. Frau Professorin Raasch Sie sind dran.



Prof. Dr. Sibylle Raasch(Hamburg): Also, die ADS ist nicht nur eine Einrichtung, die nur weiterverweisen soll. Also man macht eine Anfrage und die ADS sagt dann, an wen man sich wenden soll und wer es besser kann, sondern die ADS macht sehr wohl hochwertige individuelle Beratungen, sie macht aber zugleich auch Strukturpolitik.

Das heißt, sie soll eben auch forschen, warum überhaupt Diskriminierungsfälle entstehen und wie man sie strukturell für die Zukunft besser beheben kann. Insofern es ist so, dass sie auf jeden Fall im Moment zu schwach ausgestattet ist. Ich kann da also jetzt keine Zahlen nennen, aber ich selber habe mir beispielsweise die Gleichstellungsanwaltschaft in Österreich angesehen, die deutlich besser ausgestattet ist, finanziell und auch personell und überall in allen österreichischen Bundesländern Untergliederungen hat, die ebenfalls beraten und operieren. Und das große Deutschland ist da insgesamt viel schlechter aufgestellt und gibt viel weniger Geld aus.

Die **Vorsitzende**: Vielen Dank. Damit haben wir noch zehn Sekunden Frau Bauer und das ist geschenkte Zeit. Vielen Dank. Und wir kommen zur Fragerunde der Fraktion DIE LINKE., sechs Minuten. Frau Achelwilm bitte.

Abg. Doris Achelwilm (DIE LINKE.): Vielen Dank auch seitens der Fraktion DIE LINKE. für die Plädoyers und für die, ja dann doch auch sehr breite Einmütigkeit mit unterschiedlicher Schwerpunktsetzung dahingehend wie wichtig die Antidiskriminierungsarbeit ist und in dieser Krise dann auch noch wichtiger geworden ist. Und dass es dann auch durchaus die Finanzierungsbedarfe hat, die dargestellt wurden, auch gerade im Vergleich mit anderen Ländern, aber auch im Vergleich eben mit Aufgaben innerhalb des Hauses. Und da hebt Frau Lüders sehr eindringlich nochmal ab, auf die Öffentlichkeitsarbeit. Das war in der Vergangenheit auch häufiger schon Thema, wie ich nachlesen konnte und wir selbst hatten als Linksfraktion auch schon öfter Anträge an den Haushalt gestellt. Und da würde mich nochmal interessieren, das ein bisschen plastischer zu haben, wofür aktuell oder auch während Ihrer Zeit, was jetzt noch nicht so lange her ist, Öffentlichkeitsarbeit gemacht wurde. Und

welche Bedarfe aber eigentlich da sind, um dann nochmal konkreter auf das hinzuweisen, was notwendig ist, um bzw. auch die Menschen zu erreichen für die, die Antidiskriminierungsstelle eben von so hoher Bedeutung ist.

Die **Vorsitzende**: Danke schön. Frau Lüders bitte, Sie sind dran.

Christine Lüders (ehem. Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Bundes): Ich kann nur sagen, in meiner Zeit war das so, mit diesen 150.000 Euro konnten wir relativ wenig machen, aber wir haben versucht, das Beste draus zu machen, auch mit Unterstützung, einer Art Sponsoring, dass wir zum Beispiel eine Kampagne starten konnten "Kein Mensch passt in eine Schublade!". Und dann haben wir uns Religion reingestellt und viele andere Dinge. Wir haben Kampagnen gemacht zum Thema „rassistische Diskriminierung“. Wir haben Kampagnen gemacht zum Thema sexuelle Belästigung, wir haben dafür auch einen unheimlich riesigen Etat gebraucht, weil wir beispielsweise eine Broschüre hatten zum Thema sexualisierte Belästigung, die permanent vergriffen war, und wie ich hörte, auch heute noch vergriffen ist. Ich berate ja heute auch Unternehmen und auch die greifen auf diese Broschüren der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zurück. Aber das kostet natürlich Geld. Und wenn Sie für Unternehmen so etwas bereitstellen wollen, sich freuen, dass Unternehmen das brauchen, dann brauchen Sie natürlich auch das entsprechende Geld dazu. Und da hat es immer gehapert.

Die Öffentlichkeitsarbeit war ein vernachlässigtes Gebiet, finde ich, was das Geld betraf. Und da haben wir sehr kämpfen müssen, um etwas mehr in unserem Etat zu haben. Und ich halte es für grundlegend wichtig, gerade dafür. Und das muss auch im Interesse von Frau Benz sein, wenn wir sozusagen die Unternehmen auch beliefern, nicht nur mit Prävention, sondern auch praktische Handhabungen geben. Daran haben ja auch viele Menschen mitgearbeitet, unter anderem auch der BDA damals, dann ist es doch eine ganz erfreuliche Sache, wenn Unternehmen darauf zurückkommen.

Noch etwas, wir sehen ja alle, dass Diskriminierung heute einen ganz anderen Stellenwert hat als früher



in der Gesellschaft. Wir merken, dass rassistische Diskriminierung zunimmt. Wir merken, dass anti-semitische Formen der Diskriminierung zunehmen. Das heißt also, es wird immer mehr kommen. Sexualisierte Diskriminierung, auch da auf dem Gebiet sind wir spätestens nach #MeToo wach geworden. Es hat sich vieles in der Gesellschaft verändert. Ich verstehe die Bundesregierung überhaupt nicht, dass sie diesen Schatz, diese Antidiskriminierungsstelle nicht ganz anders fördert. Wie kann es denn sein, wenn ich eine tolle Behörde habe, die so vieles kann, nicht nur Forschung, nicht nur Öffentlichkeitsarbeit, sondern auch politisch agieren. Warum nutze ich nicht diese Kompetenz dieser tollen Behörde in allen Bereichen? Und da gehört natürlich auch immer wieder Geld dazu, unabhängig vom politischen Interesse und Stärkung.

Die **Vorsitzende**: Danke schön. Frau Achelwilm, Ihre nächste Frage.

Abg. **Doris Achelwilm** (DIE LINKE.): Ja, meine nächste Frage geht an Frau Midelia vom Antidiskriminierungsbüro in Sachsen. In Sachsen sind die Aufgaben, die auf der Bundesebene von der Antidiskriminierungsstelle verantwortet werden, aufgeteilt, auf einmal das Antidiskriminierungsbüro Sachsen, das ein unabhängiger Verein für Beratung ist, und die Geschäftsstelle Antidiskriminierung, die im Justizministerium angesiedelt ist. Welche Vorteile und welche Nachteile sehen Sie in dieser Aufteilung, aber auch in der organisatorischen Einbettung der Geschäftsstelle im Ministerium? Und was sind aus Ihren Erfahrungen heraus, die Empfehlungen, die Sie der ADS auf Bundesebene entsprechend geben würden?

Die **Vorsitzende**: Danke schön. Frau Midelia bitte.

Sotiria Midelia (Antidiskriminierungsbüro Sachsen e. V.): Vielen Dank für die spannende Frage. Ich sehe, es ist noch eine Minute, ich gucke mal, was ich in die eine Minute reinpacken kann. Also tatsächlich, wie Sie es dargestellt haben, finden wir die Aufteilung der unabhängigen Beratung durch uns als Antidiskriminierungsbüro genau richtig. Betroffene von Diskriminierung suchen unsere Beratungsstellen auch, weil sie wissen, dass wir sozusagen unabhängig sind und dort tatsächlich auch

ein gewisses Vertrauen in uns reingegeben wird, das ist das Eine.

Das Andere ist, wir brauchen einen wichtigen, starken Partner auch auf Landesebene, auch in der Verwaltung. Und das haben wir tatsächlich mit dieser Geschäftsstelle im Justizministerium. Wir arbeiten da tatsächlich Hand in Hand. Das Eine ist die konkrete Beratung für Betroffene. Und das Andere ist tatsächlich strukturelle Arbeit. Das ist mit Blick auf Lücken im Diskriminierungsschutz auch auf Landesebene. Dazu wird das Justizministerium einen Expertisen-Auftrag geben. Und es gibt noch viele andere Punkte, wo wir tatsächlich auf struktureller Ebene mit dem Land, konkret mit dem Justizministerium, zusammenarbeiten. Und das auf Bundesebene übersetzt heißt, Antidiskriminierungsstelle des Bundes tatsächlich als oberste Bundesbehörde und unsere Interessensvertretung ist der Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd). Hier gibt es sehr, sehr viele gute Zusammenarbeiten von der ADS und dem advd, jüngst jetzt mit der Studie zu den Antidiskriminierungsberatungsstrukturen in Deutschland. Also wir haben sowohl auf Bundesebene als auch auf Landesebene sehr, sehr gute Beispiele über jahrelange Arbeitserfahrung, die da tatsächlich auch beispielhaft ist.

Die **Vorsitzende**: Vielen Dank. Wir beenden die Fragerunde der Fraktion DIE LINKE., und kommen zur Fragerunde der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, Frau Schauws bitte.

Abg. **Ulle Schauws** (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Vielen Dank Frau Vorsitzende, vielen Dank in die Runde. Bisher war es sehr spannend schon und vor allen Dingen auch sehr informativ, was Sie alles dazu beigetragen haben. Den Kolleginnen sage ich auch nochmal Hallo in die Runde. Wir haben diesen Antrag gestellt, um einfach auch nochmal über dieses Thema reden zu müssen, weil wir einfach sehen, dass in der Tat, anders als Frau Benz eben das dargestellt hat, dass das Thema Antidiskriminierung und Antidiskriminierungsschutz in der Tat für uns nicht so abgebildet wird, wie es notwendig ist, weil wir vor allen Dingen die Rückmeldungen von vielen, vielen Menschen und Verbänden bekommen, die auch nochmal, insbesondere in den letzten Monaten, darauf hingewiesen haben, dass



zum Beispiel die Antidiskriminierungsstelle zur Zeit telefonisch gar nicht mehr erreichbar sein kann, aufgrund der Überlastung nur noch per E-Mail erreichbar ist.

Also es sind einfach Meldungen, wo wir auch ernst nehmen müssen, dass der Antidiskriminierungsschutz so nicht mehr gegeben erscheint, weil die Rahmenbedingungen für die Antidiskriminierungsstelle des Bundes so schlecht geworden sind. Also die Zunahme der Bedarfe, auch die Zunahme von rassistischen Übergriffen, Intuitivfeindlichkeit und viele andere Sachen, die Christine Lüders eben schon aufgezählt hat, sind super wichtig. Und ich muss auch noch mal sagen, es gibt überhaupt kein Ansinnen in irgendeiner Weise, eine Antidiskriminierungsstelle in Konkurrenz zu Unternehmen zu sehen, sondern in Ergänzung. Ich will das hier, für meine Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN nochmal sehr klar zum Ausdruck bringen und auch erreichbar sein für alle Menschen. Deswegen an Christine Lüders zwei Fragen zunächst.

Allgemein also nochmal die zentralen Punkte, die wichtig sind, um die ADS und ihre Arbeit aufzuwerten, also da würde ich ganz allgemein nochmal fragen wollen. Und der zweite Punkt mit Blick auf die Arbeit von vor 20 Jahren oder vor 15 Jahren vielleicht. Antidiskriminierungspolitik wie hat sich die zu heute verändert? Vielleicht auch mit dem konkreten Punkt, des Verbandsklagerechts und auch den verlängerten Klagefristen, die wir ja in unserem Antrag auch nochmal einfordern, weil wir das auch als Rückmeldung bekommen, vielleicht dazu Frau Lüders.

Die **Vorsitzende**: Frau Lüders, Sie haben das Wort bitte.

Christine Lüders (ehem. Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Bundes): Ich fange mal ganz kurz mit dem Verbandsklagerecht an und denke, dass Menschen, die alleine den Klageweg eingehen, natürlich ein Problem haben. Erstens kostet es Geld, zweitens ist es schwierig und wir alle wissen, dass das kein einfacher Weg ist. Deshalb halte ich das Verbandsklagerecht für grundlegend wichtig. Das ist auch eine Stärkung der Menschen, die diskriminiert werden. Das ist ungemein wichtig.

Das Zweite ist ja die Arbeit. Die Arbeit an sich ist extrem wichtig. Das sehen wir gerade, wir sehen ja gerade, schauen Sie, „Black Lives Matter“. Diese Bewegung sehen wir, warum sehen wir eine solche Bewegung, weil Rassismus in unserer Gesellschaft zugenommen hat, weil Antisemitismus teilweise zugenommen hat, weil LGBTIQ-Feindlichkeit zugenommen hat, weil es viele Dingen gibt im Augenblick, sexualisierte Belästigung, die heute auch anders wahrgenommen wird als früher. Früher war es einfach anders. Früher gab es mal einen Klaps auf den Po. Vor 30 Jahren war das einfach nichts. Heute ist sowas unmöglich. Es gibt eine Entwicklung in der Gesellschaft, über die ich sehr froh bin, dass Diskriminierung heute anders wahrgenommen wird und auch, dass die Prävention und die Arbeit um die Diskriminierung getan werden muss. Da kann ich nur sagen, da gibt es noch viel zu tun. So sehr heute auch die Sensibilisierung da ist, auch in den Unternehmen, so wenig wird sie teilweise auch noch so geahndet, dass wir sagen können, es wird genug getan. Es wird nicht genug getan in unserer Gesellschaft. In unserer Gesellschaft wird weggeschaut. Menschen sind noch nicht bereit, darüber zu sprechen, weil sie auch nicht wissen, wohin sie sich wenden können. Hier haben wir Antidiskriminierungsstellen, Vernetzungsstellen im Land und im Bund, die auch miteinander koordinierend arbeiten müssen, was sehr wichtig ist für Menschen, die Rat suchen. Aber ich denke, dass Diskriminierung heute einen ganz anderen Stellenwert hat als früher.

Die **Vorsitzende**: Vielen Dank. Frau Schauws.

Abg. **Ulle Schauws** (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Vielen Dank für die Antwort. Ich würde gerne nochmal aus Sicht der betroffenen Menschen den Blick werfen und das auch vielleicht im Vergleich zu anderen international vergleichen. Also Ländern, in denen auch viel mehr für Antidiskriminierung ausgegeben wird. Sie haben es ja eben kurz erwähnt. Also was heißt das konkret für jemand, der von Diskriminierung betroffen ist. Ist der Zugang in Deutschland wirklich so gewährleistet und wissen die Leute auch die Wege und was wäre anders als zum Beispiel in Schweden?

Die **Vorsitzende**: Frau Lüders, Sie haben nochmal



ein dreiviertel Minute bitte.

Christine Lüders (ehem. Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Bundes): Also, da ist vieles anders, vor allen Dingen haben die Länder deutlich stärkere Mandate, die haben ein Klagerecht, die können begleiten. Ich war in Rumänien und habe mir das angeguckt. Rumänien ist wesentlich besser aufgestellt, was das Diskriminierungs- und Klagerecht betrifft, als Deutschland. Jeder, der möchte, wird begleitet. Dort gibt es Richter*innen, die begleiten können. Dort gibt es eine ganz andere Stärkung der Antidiskriminierungsstelle. Und dort gibt es einfach viel mehr Befugnisse als wir sie in Deutschland haben. Das halte ich für grundlegend wichtig. Ich finde, dass wir ein Minimum dieser Bedingungen haben sollten, die in anderen Staaten selbstverständlich sind. Und da nehme ich auch Frankreich als Beispiel, da gibt es ganz andere Möglichkeiten auch aufzutreten, auch im Parlament aufzutreten und dem ganzen Thema eine ganz andere politische Stimme und damit auch einer solchen Stelle ein anderes Gewicht zu geben. Deutschland gibt der Antidiskriminierungsstelle kein politisches Gewicht. Aus meiner Sicht viel zu wenig. Es wird der Ansatz gemacht, der verankert ist und der nach den europäischen Richtlinien hin-

Die **Vorsitzende**: Sie kommen zum Schluss bitte.

Christine Lüders (ehem. Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Bundes): Wir sollten eine Spitzenposition als Deutschland irgendwann auch da mal einnehmen und mehr als sechs Cent ausgeben.

Die **Vorsitzende**: Vielen Dank. Damit kommen wir zur zweiten Fragerunde. Wir beginnen hier wieder mit der CDU/CSU. Zehn Minuten und Frau Noll machen Sie weiter?

Abg. **Michaela Noll** (CDU/CSU): Ich mache gerne weiter, wenn ich darf, also keiner meiner Kolleg*innen hat sich sonst bei mir gemeldet, also würde ich das gerne fortsetzen. Also bis jetzt muss ich erstmal sagen, ganz herzlichen Dank, das ist wirklich, auch wenn es eigentlich nach außen viel-

leicht ein trockenes Thema ist, aber es wird spannend, umso weiter man sich hineinkniet. Ich finde es wirklich gut. An einer Stelle will ich gern nochmal nachhaken, da geht es eben um das Verbandsklagerecht. Jetzt sage ich es mal, wir müssen es auch vergleichen in unserem Rechtssystem. Wir haben ein Rechtssystem, was eigentlich auf Individualschutz aufbaut. Wir haben es in der Verwaltungsgerichtsordnung so, also von Hause aus bin ich Juristin, wir haben es im Zivilprozess so, das heißt es geht immer um eigene Rechte. Deswegen würde ich gerne nochmal da nachhaken, weil die Expertin Frau Lüders hat sich für das Verbandsklagerecht ausgesprochen. Aber ich glaube, einfach aus meiner Sichtweise mit dem juristischen Ansatz bedarf es das in unserem Rechtssystem nicht oder kennen wir es so nicht. Und deswegen würde ich diese Frage gerne auch nochmal an Frau Benz stellen, inwieweit hier Handlungsbedarf besteht in der Einführung eines gesonderten Verbandsklagerechts? Wenn ich dann noch einen Augenblick Zeit habe, stelle ich noch die nächste Frage.

Die **Vorsitzende**: Vielen Dank. Frau Benz bitte, Sie sind dran.

Tabea Benz (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Danke. Wir als BDA lehnen die Einführung eines Verbandsklagerechts ausdrücklich ab. Ein Verbandsklagerecht ist mit dem deutschen Rechtssystem grundsätzlich inkompatibel und zurecht führen Sie Frau Noll in diesem Kontext den individuellen und verfassungsrechtlichen garantierten Rechtsschutz an, der ja in Artikel 19 Absatz 4 des Grundgesetzes auch festgeschrieben wird. Auch das Konzept der Klagebefugnis verlangt ja das Vorliegen einer möglichen subjektiven Rechtsverletzung. Unser nationales Recht gewährleistet die individuelle Rechtsdurchsetzung schon heute und berücksichtigt gleichzeitig, dass es einen Rechtsschutz gegen den Willen des Betroffenen geben kann. Ergänzend möchte ich noch hinzufügen, dass ein etwaiges öffentliches Rechtsschutzbedürfnis, wolle man es denn versuchen in irgendeiner Art und Weise zu definieren, wohl an die Grenzen des Bestimmtheitsgrundsatzes stoßen dürfte. Ein öffentliches Rechtsschutzbedürfnis aufgrund einer zugrundeliegenden Diskriminierung beispielsweise dürfte jedenfalls zu allgemein gehalten sein. Wir lehnen das nachdrücklich ab.



Die **Vorsitzende**: Vielen Dank. Frau Noll, Ihre nächste Frage bitte.

Abg. **Michaela Noll** (CDU/CSU): Ja ich habe die noch sieben Minuten 19. Ich habe noch eine Frage, einmal an Frau Benz und an Frau Prof. Raasch. Da geht es im Endeffekt um das, was Frau Lüders eben schon am Anfang schon gesagt hat, dass die EU-Kommission am 19. März ja festgestellt hat, dass Gleichbehandlungsstellen in vielen Mitgliedstaaten nicht die Befugnis und nicht den Grad der Unabhängigkeit haben, die sie brauchen. Jetzt meine Frage. Inwieweit handelt es sich da de facto um eine Empfehlung oder leitet man daraus eine Verpflichtung ab, dass die Mitgliedstaaten entsprechend handeln müssen? Das ist eine Sache, das würde ich gerne noch mal beantwortet haben. Danke schön.

Die **Vorsitzende**: Dann beginn wir mit Frau Benz bitte. Ihre Antwort.

Tabea Benz (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Ja danke. Zunächst möchte ich einmal festhalten, dass sich die EU-Vorgaben zur Unabhängigkeit der Gleichbehandlungsstellen ausschließlich auf die fachliche Unabhängigkeit beschränken. Eigene Personal oder Haushaltsbefugnisse sind europarechtlich nicht geboten. Und die fachliche Unabhängigkeit der ADS besteht. Die Antidiskriminierungsstelle wird den Vorgaben der EU in diesem Kontext gerecht und geht sogar darüber hinaus. Denn ginge es nur nach den EU-Vorgaben, hätte der Gesetzgeber auch lediglich die Kompetenzen einer schon bestehenden Behörde erweitern können. Stattdessen hat man aber eine eigene Stelle beim BMSFSJ eingerichtet. Handlungsbedarf ist europarechtlich nicht geboten und besteht aus unserer Sicht allenfalls dahingehend, dass Problem der Konkurrentenklage aus der Welt zu schaffen.

Insofern möchte ich aber noch einmal in aller Deutlichkeit auf die Äußerung der EU-Kommission vom 19. März in diesem Jahr eingehen. Die EU-Kommission hat einen Bericht über die Anwendung der europäischen Richtlinien zum Diskriminierungsschutz in den Mitgliedstaaten vorgelegt. Konkret geht es um die Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie und die Rassismusbekämpfungsrichtlinie, wobei

nur die letztere, die Schaffung einer Gleichstellungsstelle vorsieht, die in unabhängiger Weise Betroffene unterstützt, unabhängige Untersuchungen zum Thema Diskriminierung durchführt und unabhängige Berichte veröffentlicht und Empfehlungen auch vorlegen soll. Und wie gesagt, „unabhängig“ meint in diesem Kontext ausschließlich die fachliche Unabhängigkeit. Diese wird in Deutschland über die Paragraphen 26 und 27 des AGG hinreichend sichergestellt. So ist beispielsweise der ADS-Leiter ausschließlich dem Gesetz unterworfen und kann nur aus den im Gesetz genannten Gründen wieder abberufen werden. Da die Mitgliedstaaten bei der tatsächlichen Umsetzung der Richtlinie frei sind, liegt es natürlich in der Natur der Sache, dass die Ausgestaltung der Gleichstellungsstellen im Vergleich der Mitgliedstaaten untereinander nicht einheitlich erfolgt. Die Kommission hat vor diesem Hintergrund 2018 Empfehlungen und ich betone hier ganz ausdrücklich das Wort Empfehlungen, also keine Verpflichtungen zu Standards für Gleichstellungsstellen, vorgelegt, an denen sich die Mitgliedsstaaten dann bei der Ausgestaltung orientieren können. Die Kommission will nun bis 2022 prüfen, ob mögliche Rechtsvorschriften zur Stärkung der nationalen Gleichstellungsstellen vorgeschlagen werden sollen. Aber für Deutschland ergibt sich aus den EU-rechtlichen Vorgaben kein Handlungsbedarf.

Die **Vorsitzende**: Vielen Dank. Frau Prof. Raasch, Sie sind bitte dran.

Prof. Dr. Sibylle Raasch (Hamburg): Also man muss erstmal formal sagen, selbstverständlich haben die EU-Organen hier nur Empfehlungen gegeben. Aber man muss auch politisch sehen, dass Empfehlungen, die am laufenden Band wiederholt werden und auch von sehr unterschiedlich zu verordnenden Ebenen kommen, natürlich auch ein höheres politisches Gewicht haben. Aber einen Zwang gäbe es nur, wenn Deutschland verklagt würde und verurteilt würde und da stehen wir nicht.

Der zweite Punkt ist die Unabhängigkeit. Man muss zwischen der rechtlich zwingend gebotenen Unabhängigkeit und der faktischen Unabhängigkeit unterscheiden. Es ist richtig, dass die ADS, so wie sie



jetzt konstruiert ist, den Minimalvorgaben der Antidiskriminierungsrichtlinien entspricht. Sie ist rechtlich, kann im fachlichen Bereich unabhängig handeln und insofern ist dem Minimum genüge getan.

Auf der anderen Seiten ist es aber so, dass die Stellung, diese integrierte, eingeordnete, nicht autonome Stellung als bloßer Teil eines Ministeriums, faktisch gesehen, natürlich sie nicht so unabhängig agieren lässt, wie das die Erfinder der Antidiskriminierungsrichtlinien sich mal gedacht haben. Und insofern kann man eben sagen, mittelbar ist durch diese schwache Stellung der ADS auch ihre fachliche Unabhängigkeit beeinträchtigt. Sie wäre besser, wenn die Stelle unabhängiger formal und organisatorisch unabhängiger agieren könnte. Und an dieser Stelle muss man sich, auch von der Politik her, eben auch fragen, wollen wir im Antidiskriminierungsbereich eigentlich immer nur das unerlässliche Minimum, das haben wir. Oder wollen wir nicht zugunsten der Diskriminierten, die ja eben Teil unserer Wählerinnen und Wähler sind und die nicht diskriminiert werden möchten, wollen wir da nicht diesen Diskriminierten auch mal was Besseres, vielleicht sogar mal ein Optimum bieten. Und da finde ich, ist die Bundesrepublik Deutschland in der ganzen langen Geschichte der Antidiskriminierungspolitik bisher immer bei den Schlusslichtern gewesen und hat sehr wenig geboten. Und insofern finde ich gerade bei anwachsenden Diskriminierungsproblemen und das haben wir nun schon gesehen und haben andere ja hier vorgetragen, dass wir im Bereich Antisemitismus, dass wir im Bereich rassistischer Diskriminierung wachsende Zahlen und wachsende Probleme haben. Da sollte, finde ich, die Politik auch die Instrumente, die dagegen wirken würden, mal stärker unterstützen und ausbauen und nicht nur das Minimum leisten.

Die **Vorsitzende**: Vielen Dank. Eine dreiviertel Minute, Frau Noll eine kurze Frage oder geschenkte Zeit?

Abg. **Michaela Noll** (CDU/CSU): Kurze Frage an Frau Benz, was könnte aus Ihrer Sicht getan werden, um den Diskriminierungsschutz in Deutschland zu verbessern?

Die **Vorsitzende**: Frau Benz, Ihre Antwort bitte.

Tabea Benz (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Dann beeile ich mich ganz schnell. Wie gesagt, es geht um Prävention und Sensibilisierung und ich unterstütze auch Frau Lüders in der Forderung, dass mehr Öffentlichkeitsarbeit geleistet werden muss, bundesweit. Ich kann hier nur anbieten im Namen der BDA, wir sind bereit Kooperation einzugehen, unser Unternehmensnetzwerk zur Verfügung zu stellen, aber das muss auch darum gehen, niedrigschwellige Handlungsempfehlungen für die Unternehmen bereitstellen zu wollen. Es muss frei sein von den politischen Forderungen, die wir nicht mittragen können. Wir sind in einem Interessenkonflikt auf allen Seiten, aber der kleine, gemeinsame Nenner ist doch der, dass wir unseren Diskriminierungsschutz sicherstellen wollen und gewährleisten wollen. Und so kann ich nur an alle appellieren, bundesweite Kampagnen öffentlichkeitswirksam zu bewerben und Handlungsempfehlungen auf präventiver und freiwilliger Basis zur Verfügung zu stellen.

Die **Vorsitzende**: Vielen Dank. Damit sind wir am Ende der Fragerunde der CDU/CSU Fraktion. Und kommen zu SPD-Fraktion. Frau Ortleb machen Sie weiter?

Abg. **Josephine Ortleb** (SPD): Genau ich würde auf jeden Fall weitermachen und mit bei diesem Themenkomplex der Klagerechte bleiben. Frau Raasch vielleicht wäre es aus Ihrer Perspektive noch mal sehr spannend zu hören, neue juristische Einschätzungen zum Verbandsklagerecht, wie wir ja jetzt von Frau Benz gehört haben, aber ich hätte das gerne auch nochmal von Ihnen. Sie haben das eben kurz angesprochen, nochmal ein bisschen ausführlicher. Außerdem würde ich gerne noch mal nachfragen, Sie reden in Ihrer Stellungnahme auch von einem Musterklagerecht der ADS, vielleicht könnten Sie auch noch mal hier stärker ausführen, wie das die Arbeit der ADS auch stärken würde. Noch eine kurze Frage sowohl an Frau Lüders als auch an Frau Raasch. Wir reden jetzt von diesem Beauftragentum. Wie lange müsste die Amtsperiode sein, wenn wir ein solches Beauftragentum schaffen, damit ein Beauftragter, eine Beauftragte, auf ein gutes Arbeiten kommen würde?



Die **Vorsitzende**: Vielen Dank. Wir haben noch fünf Minuten. Frau Professorin Raasch bitte, Sie sind dran.

Prof. Dr. Sibylle Raasch (Hamburg): Also, als erstes zu den Klagerechten, da müsste man erstmal genauer unterscheiden, da es ja auch für Verbände, sehr verschiedene Arten von Klagerechten gibt. Also verschiedene Typen. Es gibt den Typus, dass ein Verband eine Individualklage als Verband begleitet. Das wäre die niedrigste Stufe. Die zweite Stufe wäre, dass ein Verband eine individuelle Klage selber für die Betroffenen führt. Und die Dritte Variante wäre die, dass ein Verband selber Prozesse aus eigenem Recht führen kann. Für strukturelle Veränderungen sind natürlich diese Klagen, die ein Verband direkt als eigener Verband führen kann, die interessantesten. Die würden eben auch richtig flächendeckend Bereiche klären können und nicht nur Einzelklagen.

Wenn es jetzt um Klagerechte für die Antidiskriminierungsstelle ginge, dann ginge es vor allem wohl darum, dass sie an Stellen, wo Individuen gar nicht klagen, weil nämlich der Klagenerfolg ein viel zu geringer ist und da der Einsatz der Mittel für den Einzelnen viel zu groß wäre, so dass die Einzelnen sich gar nicht aufraffen, um zu klagen, dass an solchen Stellen wo also zentral diskriminiert wird, aber die einzelne Diskriminierung verteilt in der Gesellschaft überall wieder auftritt, dass an solchen strukturellen Punkten die Antidiskriminierungsstelle musterklagemäßig selbst aus eigenem Recht klagen könnte und über Gerichte feststellen lassen könnte, dieses Verhalten ist Diskriminierung und darf nicht erfolgen.

Bei den Verbänden wäre es eben eventuell anders, wir haben beispielsweise im Bereich behinderter Menschen sehr oft den Fall, dass ein Individualprozess für ein Individuum, ein Behindertenverband selber führt und dann das Ergebnis sich aber dann positiv für diesen Einzelfall vor allem auch auswirkt. Aber auch im Behindertenbereich gerade im Behindertengleichstellungsgesetz haben wir jetzt Möglichkeiten, dass da, wo eben generell die Dinge in die falsche Richtung laufen, beispielsweise Bauvorgaben gar nicht richtig eingehalten werden und

ähnliches, die Behindertenverbände auch aus eigenem Recht tätig werden können.

Soviel also zu diesen Klagerechten. Strukturell und entlastend für die Stelle, die Antidiskriminierungsstellen wirken natürlich vor allem Klagen, die aus eigenem Recht und unabhängig von den Betroffenen geführt werden können, weil da eben der längere Atem ist und weil eben dann das Prozessergebnisse auch nicht nur für den Einzelfall gilt, sondern für eine unbestimmte Vielzahl von Fällen, die von der Struktur gleich sind. Und das würde natürlich für die Gesamtgesellschaft gleichstellungsmäßig sehr viel mehr bringen.

Die zweite Frage ging nach der Amtszeit, also im Moment hat die Leiterin der Antidiskriminierungsstelle eine Amtszeit, die deutlich unter vier Jahren liegt, weil ihre Amtszeit an die Legislaturperiode von vier Jahre gebunden ist. Die Leiterin muss aber erst ernannt werden und ihre Arbeit aufnehmen, bevor überhaupt was losgeht. Wenn es eben Konkurrenzklagen gibt, verkürzt sich automatisch die Amtszeit der Stellenleitungen immer weiter. Insofern wäre es besser, wenn es eine feste Amtszeit gäbe, die aber die Legislaturperiode deutlich überschreitet. Also ich würde da für fünf Jahre plädieren. Das hat sich auch bei den anderen Beauftragten so bewährt. Sie haben auch alle fünfjährige Amtszeiten mit einmaliger Verlängerungsmöglichkeit und das würde eben bedeuten, dass beispielsweise die Antidiskriminierungsstelle, die ja bisher als einziger Kontakt zum Deutschen Bundestag, diesen alle vier Jahre mit den anderen Diskriminierungsbeauftragten zu erstellenden Bericht vorstellen muss, dass überhaupt dieser Bericht, der alle vier Jahre erstmal erstellt wird, überhaupt noch verfolgt und vertreten werden kann im Deutschen Bundestag, nämlich dann im nächsten. Während jetzt eben im Grunde der Amtszeit der Stelle überhaupt nicht ausreicht, den eigenen Bericht überhaupt politisch vor dem Deutschen Bundestag zu vertreten. Insofern wäre also gerade eine Entkopplung von der Legislaturperiode gut und das würde auch die Unabhängigkeit dieser Stelle weiter stärken. Die eben sonst kaum etabliert, schon wieder weg wäre. Dann wäre sie ganz stark abhängig eben von den jeweilig vorherrschenden politischen Mehrheiten. Wenn sie den Deutschen Bundestag überlebt, übersteht und eine längere Amtszeit hat,



kann sie sehr viel offensiver und unabhängiger
agieren.

Die **Vorsitzende**: Vielen Dank. Damit schaffen wir
die Frau Lüders mit der Beantwortung nicht mehr,

denn wir sind am Ende unserer Anhörung. Ich
danke erstmal allen Sachverständigen, dass Sie
heute hier bei uns waren, den Zuschauerinnen und
Zuschauern und schließe die öffentliche Anhörung.
Wünsche Ihnen noch einen schönen Abend und
eine schöne Woche. Danke schön fürs Kommen.

Schluss der Sitzung: 15:27 Uhr

Sabine Zimmermann (Zwickau), MdB
Vorsitzende



Anlagen: Zusammenstellung der Stellungnahmen

Tabea Benz Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) Berlin	Seite 32
Christine Lüders (ehem. Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Bundes) LüdersConsulting Frankfurt am Main	Seite 36
Sotiria Midelia Antidiskriminierungsbüro Sachsen e. V. (ADB) Leipzig	Seite 40
Prof. Dr. Sibylle Raasch Hamburg	Seite 59

Deutscher Bundestag
Ausschuss f. Familie,
Senioren, Frauen u. Jugend

Ausschussdrucksache
19(13)133b



Per Mail: familienausschuss@bundestag.de

Frau
Sabine Zimmermann (Zwickau) MdB
Vorsitzende des Familienausschusses
Platz der Republik 1
11011 Berlin

Arbeitsrecht

arbeitsrecht@arbeitgeber.de

T +49 30 2033-1211
F +49 30 2033-1205

6. April 2021

Sehr geehrter Frau Vorsitzende,

ergänzend zu unserem Schreiben vom 29. März 2021 erhalten Sie unsere Stellungnahme „Fachliche Unabhängigkeit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes sicherstellen“ zur öffentlichen Anhörung am 12. April 2021 zum Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN „Unabhängigkeit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes stärken“ (BT-Drs. 19/24431).

Mit freundlichen Grüßen

gez. Roland Wolf

gez. Tabea Benz

BDA | Bundesvereinigung der
Deutschen Arbeitgeberverbände
Mitglied von BUSINESSEUROPE

Hausadresse:
Breite Straße 29 | 10178 Berlin

Briefadresse:
11054 Berlin

www.arbeitgeber.de

Fachliche Unabhängigkeit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes sicherstellen

Stellungnahme zur öffentlichen Anhörung am 12. April 2021 zum Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN „Unabhängigkeit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes stärken

April 2021

Zusammenfassung

Der Diskriminierungsschutz ist für Arbeitgeber ein wichtiges Anliegen. Vielfalt und ein diskriminierungsfreies Umfeld tragen zur Arbeitszufriedenheit und damit zur Motivation der Beschäftigten bei. Die Wertschätzung jeder und jedes Einzelnen stellt sicher, dass sich alle vorhandenen Talente bestmöglich entwickeln und entfalten können. Das bewusste Eintreten des Arbeitgebers für ein benachteiligungsfreies Arbeitsumfeld ist nicht nur eine Frage der wirtschaftlichen Vernunft und der Erfüllung gesetzlicher Vorgaben. Sie ist für die Wirtschaft eine Frage des Anstands.

Neben der Unterstützung der Betroffenen ist der Ausbau geeigneter Präventionsmaßnahmen entscheidend. Aufklärung und Sensibilisierung stehen an erster Stelle. Gerade vor dem Hintergrund der gesamtgesellschaftlichen Bedeutung und des schon heute bestehenden gesetzlichen Schutzniveaus im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und Strafgesetzbuch bedarf es keiner weiteren gesetzlichen Regulierungen. Zwangsmaßnahmen und immer schärfere gesetzliche Kontrollmechanismen helfen nicht, innere Haltungen zu verändern.

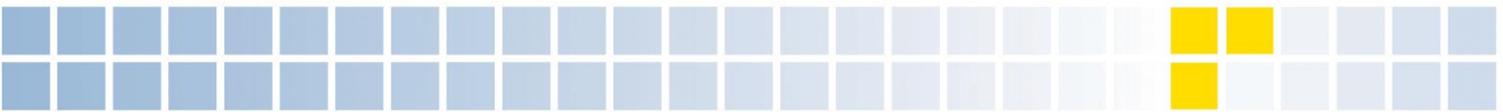
Die BDA wird daher weiterhin dafür eintreten, Spielräume für ein gesellschaftliches Klima der Offenheit und Toleranz zu erhalten, das nicht mittels weiterer gesellschaftlicher Regulierung auf Angst vor Strafen, sondern auf positive Erfahrungen setzt.

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) berät und führt wissenschaftliche Studien, vgl. § 27 AGG. Den größtmöglichen Wirkungsgrad erreicht die ADS, indem ihre fachliche Unabhängigkeit sichtbar besteht. Hierfür bedarf es eines transparenten Ernennungsverfahrens der ADS-Leitung.

Im Einzelnen

I. Verfahren zur Leitungsbesetzung transparent ausgestalten

Die ADS-Leitung soll künftig auf Vorschlag einer Fraktion oder der Bundestagsabgeordneten in Fraktionsstärke durch den Deutschen Bundestag gewählt werden. Sie soll durch den/die Bundespräsidenten/-in ernannt und vereidigt werden. Die Amtszeit soll fünf Jahre betragen, eine einmalige Wiederwahl soll zulässig sein.



Bewertung: Die Wahl durch den Deutschen Bundestag kann die Gefahr einer Nichtbesetzung der ADS-Leitung im Falle einer Konkurrentenklage (Art. 33 Abs. 2 GG) ausräumen. Damit in einer Amtszeit nicht zwei Berichte erstellt werden, sollte es allerdings bei einer Amtszeit von vier Jahren bleiben, vgl. §§ 26 Abs. 3 S. 1 Nr. 1, 27 Abs. 4 S. 1 AGG. Die ADS legt turnusgemäß alle vier Jahre ihren Bericht an den Deutschen Bundestag vor.

II. „Aufwertung“ der ADS nicht geboten

Nach dem angestrebten Gesetzentwurf soll die ADS künftig als oberste Bundesbehörde errichtet werden. In diesem Zusammenhang soll die finanzielle und personelle Ausstattung der ADS deutlich aufgestockt werden.

Bewertung: Es besteht kein Anlass zur Neupositionierung der ADS im Behördengefüge. Der nationale Gesetzgeber hat sich mit § 25 Abs. 1 AGG dafür entschieden, die ADS als eine selbstständige und fachlich unabhängige Organisationseinheit des BMFSFJ einzurichten. Dies entspricht den EU-Vorgaben bzw. geht sogar darüber hinaus: Der Gesetzgeber hätte die Kompetenzen einer bestehenden Behörde lediglich erweitern können.

Die maßgebliche fachliche Unabhängigkeit wird über die Weisungsunabhängigkeit des ADS-Leiters sichergestellt. Der Leiter ist ausschließlich dem Gesetz unterworfen und kann nur aus den in § 26 Abs. 3 AGG genannten Gründen abberufen werden. Eigene Personal- und Haushaltsbefugnisse tragen nicht zur fachlichen Unabhängigkeit der Antidiskriminierungsstelle bei. § 25 Abs. 2 AGG garantiert die notwendige Personal- und Sachausstattung.

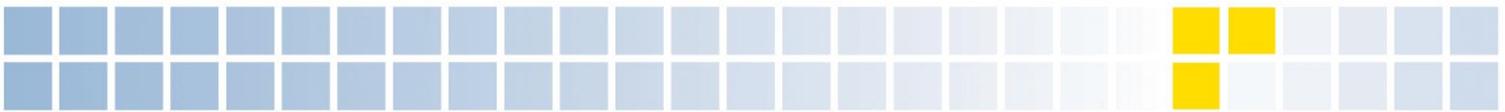
Auch bedarf es keines eigenen Zutritts- und Anhörungsrechts vor dem Deutschen Bundestag oder einer Beteiligung bei der Verabschiedung von Vorhaben/Gesetzesvorlagen der Bundesregierung, die das Thema Antidiskriminierung direkt oder indirekt behandeln. Die ADS findet über regelmäßige Vorlagen der Empfehlungen und Berichte an den Deutschen Bundestag ausreichend Gehör. Soweit Vorhaben/Gesetzesvorlagen der Bundesregierung das Thema Diskriminierungsschutz tangieren, kann es sinnvoll sein, die jeweilige (Fach-) Stelle in das Gesetzgebungsverfahren mit einzubeziehen. Aufgrund ihrer jeweiligen Sachnähe bringen sie die größte Expertise ein. § 27 Abs. 2 S. 2 AGG unterstreicht in diesem Kontext, dass die ADS mitunter nur vermittelnd tätig wird.

III. Unzulässige Regelungsvorschläge (AGG)

Der angestrebte Gesetzesentwurf soll ein umfassendes Verbandsklagerecht, verlängerte Klagefristen und die Streichung der wohnungsrechtlichen Ausnahmetatbestände im AGG vorsehen.

Bewertung: Ein Verbandsklagerecht ist mit dem deutschen Rechtssystem grundsätzlich inkompatibel und europarechtlich nicht geboten ist. Ein öffentliches Rechtsschutzbedürfnis aufgrund einer zugrundeliegenden Diskriminierung ist nicht definierbar. Das nationale Recht gewährleistet die individuelle Rechtsdurchsetzung umfassend und berücksichtigt, dass es keinen Rechtsschutz gegen den Willen des Beschwerdeführers geben kann. Zudem sollte ein Beklagter den Klägerkreis prinzipiell überblicken können.

Eine Verlängerung der Klagefristen im AGG führt zu Rechtsunsicherheit und belastet die Arbeitsbeziehung unverhältnismäßig. Anstatt neue Rechtsunsicherheit zu schaffen, sollten die bestehenden Rechtsunsicherheiten – etwas im Bereich des Recruitings - beseitigt werden. Der Gesetzgeber hat die Anforderungen des AGG so unbestimmt formuliert, dass Arbeitgeber im Einzelfall auf die vergangene Rechtsprechung angewiesen sind. Daneben sind sie gezwungen, die aktuelle Rechtsprechung genauestens zu verfolgen und beispielsweise Stellenausschreibungen bzw. Stellenbeschreibungen fortlaufend entsprechend anzupassen.



Eine rechtssichere Ausgestaltung des AGG kann einen Beitrag für dessen Akzeptanz leisten. In diesem Kontext würde sich beispielsweise eine gesetzliche Klarstellung anbieten, dass sich sog. „AGG-Hopper“, die gezielt nach Fehlern in Stellenanzeigen suchen, um abgelehnt zu werden und anschließend eine Entschädigung einfordern, nicht auf den Schutz des AGG berufen können. Ihnen geht es nicht um den Vertragsschluss. Sie wollen allein unberechtigt Entschädigungen einklagen. Diese Vorgehensweise ist rechtsmissbräuchlich und unterfällt auch nach europäischer Rechtsprechung nicht dem Schutzbereich der Antidiskriminierungsrichtlinien.

Ansprechpartner:

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Abteilung Arbeitsrecht

T +49 30 2033-1200

arbeitsrecht@arbeitgeber.de

Die BDA organisiert als Spitzenverband die sozial- und wirtschaftspolitischen Interessen der gesamten deutschen Wirtschaft. Wir bündeln die Interessen von einer Million Betrieben mit rund 20 Millionen Beschäftigten. Diese Betriebe sind der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden.

Stellungnahme der ehemaligen Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Christine Lüders, für die Öffentliche Anhörung zum Antrag „Unabhängigkeit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes stärken“ (BT-Drs. 19/24431), Deutscher Bundestag, Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) ist die „Nationale Gleichbehandlungsstelle“ der Bundesrepublik Deutschland gemäß den Vorgaben der europäischen Gleichbehandlungsrichtlinien. Sie unterstützt von Diskriminierung betroffene Menschen durch Beratung und sie soll das Bewusstsein von Politik und Öffentlichkeit zur Beseitigung und Vermeidung von Diskriminierungen stärken, z. B. durch Empfehlungen in den Berichten an den Dt. Bundestag.

Die Antidiskriminierungsstelle leistet einen wichtigen Beitrag zum Abbau von Diskriminierung in unserem Land. Sie hat nach meinen Erfahrungen als langjährige Leiterin der Stelle aber zu wenige Rechte (1), leidet unter einem im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz mangelhaft geregelten Verfahren zur Besetzung der Leitung (2) und ist nur unzureichend ausgestattet (3).

Zu 1. Die Rechtsstellung der Stelle im Gefüge der Bundesregierung muss gestärkt werden. Die Antidiskriminierungsstelle ist momentan keine eigenständige Behörde, sondern ein fachlich unabhängiger Teil des BMFSFJ. Die Stelle als solche ist nicht organisatorisch unabhängig und auch nicht rechtlich selbstständig. Die Unabhängigkeit der Stelle beschränkt sich entsprechend der europarechtlichen Vorgaben allein auf die fachliche Aufgabenerfüllung (Beratung, Forschung, Öffentlichkeitsarbeit). Personal- und Haushaltsangelegenheiten u.a. fallen in die Zuständigkeit der Zentralabteilung des BMFSFJ.

Aufgrund der schwachen Rechtsstellung der Leitung (vgl. hierzu Punkt 2) und der unzureichenden Einbettung im Gefüge der Bundesverwaltung fehlen der ADS wichtige Handlungskompetenzen und Beteiligungsrechte, um ihre europarechtlich in den Gleichbehandlungsrichtlinien geforderte unabhängige Aufgabenerfüllung wirksam wahrnehmen zu können. So kann z.B. die ADS mangels Haushaltshoheit ihren Etat im Rahmen der Haushaltsgesetzgebung nicht selbst vor dem Deutschen

Bundestag verteidigen. Auch besteht trotz der umfassenden Antidiskriminierungsexpertise keine Pflicht, die ADS bei Vorhaben der Bundesregierung, die ihre Aufgaben berühren, frühzeitig zu beteiligen.

Der Vorschlag, die Antidiskriminierungsstelle als oberste Bundesbehörde auszugestalten, ist deshalb zielführend auch im Sinne der vom Europarat und der Europäischen Kommission angemahnten Stärkung der Unabhängigkeit der nationalen Gleichbehandlungsstellen.

Die EU-Kommission hat am 19. März 2021 festgestellt, dass die Gleichbehandlungsstellen in vielen Mitgliedsstaaten nicht die Befugnisse und nicht den Grad an Unabhängigkeit haben, den sie brauchen, und damit war namentlich auch Deutschland gemeint. Bereits Ende Juni 2018 hatte die EU-Kommission Empfehlungen für die Ausgestaltung der Gleichbehandlungsstellen in den Mitgliedsstaaten beschlossen. Den Mitgliedstaaten wird hierin empfohlen, die Unabhängigkeit und Wirksamkeit der Gleichstellungsstellen zu verbessern, indem u.a. Aspekte wie die Organisation der Stellen und ihre Stellung innerhalb der Verwaltungsstruktur in die Überlegungen einbezogen werden (vgl. Nr. 1.2.1. Abs. 1 der Empfehlung (EU) 2018/951 der EU-KOM vom 22. Juni 2018 zu Standards für Gleichstellungsstellen).

Auch die Europäische Kommission gegen Rassismus und Intoleranz (ECRI) des Europarats empfiehlt den Mitgliedstaaten starke Gleichstellungsstellen zu errichten die unabhängig und effektiv sind. Gleichheitsstellen sollten über die erforderlichen Kompetenzen, Befugnisse und Mittel verfügen, um ihre Aufgaben effektiv erfüllen zu können; sie sollten für alle gut zugänglich sein. Zudem sollten Gleichheitsstellen als eigenständige juristische Personen außerhalb der Exekutive und Legislative errichtet werden. Sie sollten sowohl auf institutioneller als auch auf operativer Ebene vollständig unabhängig sein und ohne Einflussnahme seitens des Staates oder politischer Parteien arbeiten (vgl. Allgemeine Politikempfehlung Nr. 2 der ECRI zu Gleichheitsstellen).

Zu 2. Die Besetzung der Leitung muss neu geregelt werden. Die Leitung der ADS wird gemäß § 26 Abs. 1 AGG von der Bundesministerin für Familie, Senioren,

Frauen und Jugend ernannt und im Rahmen eines öffentlich-rechtlichen Amtsverhältnisses ihr Amt fachlich unabhängig wahr. Das Amt der Leitung der ADS ist derzeit kommissarisch besetzt. Das auf § 26 AGG gestützte Besetzungsverfahren erwies sich mehrfach als rechtlich anfällig für Konkurrent*innenklagen. Das BMFSFJ sah sich in dieser Legislaturperiode nicht in der Lage, eine ordentlich ernannte Nachfolge zu berufen. Wird das Besetzungsverfahren nun nicht rasch neu geregelt, bestünde die Gefahr, dass auch in der kommenden Legislatur das Amt der Leitung der ADS nicht von Anfang an ordnungsgemäß besetzt werden kann.

Eine Änderung des AGG ist deshalb notwendig. Sinnvoll erscheint hier das Instrument der Direktwahl durch den Deutschen Bundestag und das Amt der Leitung mit einem Beauftragtenstatus zu versehen, analog dem Bundesbeauftragten für den Datenschutz. Eine solche Statusänderung und Wahl auf Vorschlag der Bundesfamilienminister*in sowie eine anschließende Ernennung durch den Bundespräsident*in würde die Legitimation des Amtes erhöhen. Zudem sollte die Länge der Amtszeit der Leitung von der Legislatur entkoppelt auf fünf Jahre festgelegt werden, damit sie im Falle einer verzögerten Berufung nicht verkürzt wird.

Zu 3: Der Etat der Stelle ist zu gering. Für die Erfüllung ihrer gesetzlichen Aufgaben (Beratung, Forschung und Öffentlichkeitsarbeit) stehen der Antidiskriminierungsstelle nur sehr begrenzte Mittel zur Verfügung.

Zentrales Ziel der Antidiskriminierungsstelle des Bundes war es seit 2010, flächendeckende Beratungsangebote auch in den Ländern zu etablieren. Dazu hat die Antidiskriminierungsstelle Netzwerke gegen Diskriminierung gefördert. Für diese Förderung standen seinerzeit nur 200.000 Euro im Jahr zur Verfügung. Das war ebenso wenig ausreichend wie es nach wie vor die sehr begrenzten Mittel für Öffentlichkeitsarbeit sind. Es ist die gesetzliche Aufgabe der ADS, zum Schutz vor Diskriminierung aufzuklären. Die bereitgestellten Mittel von jährlich 150.000 Euro reichen aber nicht einmal ansatzweise dafür aus, um bundesweite Aufklärungskampagnen durchzuführen.

Kaum ein europäischer Nachbar gibt so wenig für den Diskriminierungsschutz aus wie Deutschland. Dass etwa der Haushalt des schwedischen

Diskriminierungsombudsmanns mit 11 Millionen Euro mehr als doppelt so hoch ist wie der der Antidiskriminierungsstelle, das ist frappierend genug. Heruntergerechnet bedeutet das aber, dass Schweden pro Kopf jährlich 1,10 Euro in seine nationale Gleichbehandlungsstelle investiert, Deutschland dagegen: Nur 6 Cent.

Frankfurt, 20. März 2021

Christine Lüders

Deutscher Bundestag
Ausschuss f. Familie,
Senioren, Frauen u. Jugend

Ausschussdrucksache
19(13)133d

ADB Antidiskriminierungsbüro
Sachsen e.V.

Antidiskriminierungsbüro Sachsen e.V., Seeburgstr. 20, 04103 Leipzig

Frau Sabine Zimmermann (Zwickau) MdB
Vorsitzende des Familienausschusses
Platz der Republik 1
11011 Berlin

Seeburgstraße 20
04103 Leipzig

Tel 0341 – 30 39 492

Fax 0341 – 30 39 971

Mail info@adb-sachsen.de

Web www.adb-sachsen.de

+

Leipzig, den 09.04.2021

**Stellungnahme des Antidiskriminierungsbüros Sachsen zur öffentlichen
Anhörung des BT-Ausschusses für Familien, Senioren, Frauen und Jugend
am 12.04.2021 zum Antrag der Fraktion BÜNDIS90/DIE GRÜNEN
„Unabhängigkeit des Antidiskriminierungsstelle des Bundes stärken“
(BT-Drs. 19/24431)**

+

Sehr geehrter Ausschussvorsitzende,

wir bedanken uns für die Einladung unsere Expertise als Sachverständige bei der öffentlichen Anhörung des BT-Ausschusses für Familien, Senioren, Frauen und Jugend am 12.04.2021 zum Antrag der Fraktion BÜNDIS90/DIE GRÜNEN „Unabhängigkeit des Antidiskriminierungsstelle des Bundes stärken“ (BT-Drs. 19/24431) einbringen zu können und senden Ihnen anbei unsere Stellungnahme zu.

Mit freundlichen Grüßen,



Sotiria Midelia,
Geschäftsführung

**Stellungnahme des Antidiskriminierungsbüros Sachsen
zur öffentlichen Anhörung des BT-Ausschusses für Familien, Senioren, Frauen und Jugend
am 12.04.2021 zum Antrag der Fraktion BÜNDIS90/DIE GRÜNEN
„Unabhängigkeit des Antidiskriminierungsstelle des Bundes stärken“
(BT-Drs. 19/24431)**

**Zu 1) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes muss als oberste Bundesbehörde
eingrichtet werden, weil die ADS ein wichtiger Akteur bei der Umsetzung eines effektiven
Diskriminierungsschutz ist.**

Entsprechend der aktuellen Empfehlungen der Europäischen Kommission gegen Rassismus und Intoleranz (ECRI)¹, der Standards für Gleichbehandlungsstellen von Equinet (Europäisches Netzwerk der Gleichbehandlungsstellen)² und der im Auftrag der ADS durchgeführten Evaluation des AGG³ braucht es eine Neuaufstellung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und damit einhergehend eine Stärkung der ADS.⁴ Die ADS ist in ihrem gesetzlichen Mandat und in ihren Befugnissen nur unzureichend aufgestellt, vor dem Hintergrund müssen die Auskunfts-, Beanstandungs-, Beteiligung-, Untersuchungs- und Klagerechte umfassend erweitert werden.⁵

Als Antidiskriminierungsbüro Sachsen (ADB Sachsen), Träger der Antidiskriminierungsberatungsstellen in Sachsen und Mitglied des Antidiskriminierungsverbandes Deutschland (advd) unterstützen wir die Empfehlungen vom advd, von ECRI und Equinet und begrüßen die Forderung, die ADS als oberste Bundesbehörde einzurichten.

Wir brauchen als Antidiskriminierungsberatungsstelle (ADB) neben dem advd als unsere Interessenvertretung auf Bundesebene (bundesweiter Dachverband der unabhängigen Antidiskriminierungsberatungsstellen), ebenso einen starken, vollständig unabhängigen staatlichen Partner.

Es ist nicht nachvollziehbar und nicht länger hinnehmbar, dass die ADS bisher mit ihrer Expertise in der Entwicklung der Antidiskriminierungspolitik auf Bundesebene nur wenig Einbindung gefunden hat. Die fehlende Beteiligung ist darauf zurückzuführen, dass es keine Beteiligungspflichten innerhalb der Bundesregierung gibt.⁶ Wäre die ADS eine oberste Bundesbehörde, hätte die Bundesregierung die Pflicht

¹ ECRI-Bericht über Deutschland (sechste Prüfungsrunde) 10.12.2019, <https://rm.coe.int/ecri-report-on-germany-sixth-monitoring-cycle-german-translation-/16809ce4c0>

² Empfehlung 2018/951 vom 22.06.2018, https://equineteurope.org/wp-content/uploads/2019/07/german_workingpaper_standardsnebs_oct_2016-2.pdf

³ Berghahn/Klapp/Tischbirek, Evaluation des AGG, erstellt im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2016, https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/AGG/agg_evaluation.pdf;jsessionid=1A1C752A41F7380FED0B95507171F889.2_cid341?__blob=publicationFile&v=21

⁴ Antidiskriminierungsverband Deutschland, Empfehlungen an den Kabinettsausschuss gegen Rechtsextremismus und Rassismus, 27.07.2020, S.3

⁵ Berghahn et al, S.8

⁶ Beirat der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Empfehlungen zur Änderung des Verfahrens zur Besetzung der Leitung und der Stellung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes in der Bundesverwaltung, S.4

die ADS bei Fachdebatten, Fachausschüssen, Vorhaben und Gesetzesvorlagen der Bundesregierung, in denen Antidiskriminierung ein Querschnittsthema ist, zu beteiligen - wie es der Beirat der Antidiskriminierungsstelle des Bundes in seinen Empfehlungen fordert.⁷

Dieser frappierende Missstand ist jüngst deutlich geworden im Maßnahmenkatalog des Kabinettsausschusses zur Bekämpfung von Rechtsextremismus und Rassismus (November 2020). Der advd hat es in seiner Stellungnahme vom 08.12.2020 mit einem Satz auf den Punkt gebracht „*Kein effektiver Schutz vor Rassismus ohne Antidiskriminierung*“⁸. Obwohl die Bekämpfung von Rassismus große Schnittmengen mit der Antidiskriminierungsarbeit und Antidiskriminierungsberatung hat, ist der Diskriminierungsschutz nicht konsequent mitgedacht worden. Wäre die ADS von Anfang an und unter Einbindung derer Kompetenzen, Expertisen und Erfahrungen an der Entwicklung des Maßnahmenkatalog beteiligt worden, würde der Maßnahmenkatalog nicht diese eklatanten Lücken im Diskriminierungsschutz aufweisen.

Die Lücken im Diskriminierungsschutz des Maßnahmenkatalogs haben wiederum auch direkte Auswirkungen auf die Beratungslandschaft der qualifizierten Antidiskriminierungsberatung in Deutschland. Obwohl die Beratungszahlen der letzten Jahre sowohl von der ADS als auch unsere deutlich zeigen, dass rassistische Diskriminierung der häufigste Beratungsgrund ist, ist die qualifizierte Antidiskriminierungsberatung nicht als Maßnahme in dem Katalog vorgesehen. Dieses spezialisierte Beratungsangebot gibt es nach wie vor nur punktuell und auf wenige Regionen und Bundesländer beschränkt, und zudem prekär ausgestattet.⁹ In der Konsequenz bedeutet das, dass die Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus klare Fehlstellen aufweisen und Betroffene nicht die qualifizierte Unterstützung erhalten, die ihnen zusteht, um ihr Recht auf Gleichbehandlung durchzusetzen.

Zu 2) Das Verfahren zur Besetzung der Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes muss wie folgt verändert werden, damit die ADS ihrem Auftrag nachkommen kann, einen wichtigen Beitrag bei der Bekämpfung von Diskriminierung zu leisten: die Bundesregierung macht einen Vorschlag für die Wahl der Leitung der ADS; die Leitung der ADS wird direkt durch den Deutschen Bundestag gewählt und der*die* Bundestagspräsident*in ernannt und vereidigt die Leitung der ADS. Darüber hinaus soll die Leitung der ADS die Stellung eines*einer* Bundesbeauftragten erhalten.¹⁰

Die Leitung der ADS ist seit 2017 unbesetzt. Die Nicht-Besetzung der ADS hat unmittelbare Folgen auf die Ausgestaltung und Ausrichtung der Arbeit der ADS. Die Entwicklung und die Schwerpunktsetzungen der

⁷ ebd.

⁸ Antidiskriminierungsverband Deutschland, Stellungnahme des Antidiskriminierungsverbandes Deutschland zu den Maßnahmen des Kabinettsausschusses zur Bekämpfung von Rechtsextremismus und Rassismus, S.1, <https://www.antidiskriminierung.org/pressemitteilungen/2020/12/8/kein-effektiver-schutz-vor-rassismus-ohne-antidiskriminierung>

⁹ ebd., S.2

¹⁰ Beirat der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Empfehlungen zur Änderung des Verfahrens zur Besetzung der Leitung und der Stellung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes in der Bundesverwaltung, S.1

Arbeit können nicht in der Form erfolgen, wie es erforderlich ist – die ADS kann sich in ihrer Wirksamkeit bei der Bekämpfung von Diskriminierung nicht in Gänze entfalten. Damit ist die ADS faktisch geschwächt. Wir brauchen aber als Antidiskriminierungsberatungsstelle einen starken staatlichen Partner auf Bundesebene und dieses kann nur eine gestärkte vollständig unabhängige ADS erfüllen. Dazu muss die Leitung in einem demokratischen und transparenten Verfahren gewählt werden, wie es der Beirat der Antidiskriminierungsstelle des Bundes in seinen Empfehlungen postuliert: Die Bundesregierung macht einen Wahlvorschlag, der Bundestag wählt die ADS-Leitung und der/ die Bundespräsident*in ernennt und vereidigt die ADS-Leitung.¹¹ Darüber hinaus muss die Stellung der ADS-Leitung gestärkt werden, indem die ADS-Leitung die Rechtsstellung eines*iner Beauftragten erhält.¹² Zudem sollte das Anforderungsprofil der Leitungsstelle klar formuliert und definiert sein. Die Qualifikation der Person sollte an den Themenfeld der Arbeit der ADS ausgerichtet sein.

Als ADB Sachsen profitieren wir von einer vollständig unabhängigen ADS mit einer gestärkten Leitung als Beauftragte*r für Antidiskriminierung. Der/ Die Beauftragte* für Antidiskriminierung kann bspw. Entwicklungen in der Antidiskriminierungspolitik in einzelnen Bundesländern unterstützen, in denen noch große Lücken in Hinblick auf die Antidiskriminierungspolitik, der Antidiskriminierungsberatung und dem Diskriminierungsschutz bestehen. Die ehemalige Leiterin der ADS Frau Christine Lüders hat vom Beginn ihrer Amtszeit an bundesweit den Aufbau und die Weiterentwicklung der AD-Strukturen unterstützt - der Auftakt war der erste bundesweite Fachtag zu Antidiskriminierungsberatung in Deutschland im Jahr 2010 in Hamburg, welcher von der ADS organisiert worden war. Weitere wichtige Schritte folgten, wie u.a. die „*Offensive diskriminierungsfreie Gesellschaft*“¹³ (2011) die mit verschiedenen wichtigen Maßnahmen einhergingen – wie z.B. der *Koalition gegen Diskriminierung*¹⁴, die der Freistaat Sachsen im Jahr 2016 beigetreten ist. Eine gestärkte ADS-Leitung kann dazu beitragen, die Antidiskriminierungspolitik maßgeblich mitzugestalten.

Zu 3) Reformierung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes nach den Empfehlungen der Evaluation des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) – damit die rechtlichen Schutzlücken im AGG geschlossen werden können, und Betroffene gegen Diskriminierung wirksam vorgehen können

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist für die Durchsetzung des Gleichbehandlungsrechts unabdingbar. Für uns als Beratungsstelle ist es eine wichtige Grundlage unsere Beratungsarbeit. An vielen Stellen ist das AGG im Sinne des Diskriminierungsschutzes wirksam – aber das AGG weist leider ebenso

¹¹ ebd., S.1

¹² Antidiskriminierungsverband Deutschland, Stellungnahme des Antidiskriminierungsverbandes Deutschland zu den Maßnahmen des Kabinettsausschusses zur Bekämpfung von Rechtsextremismus und Rassismus, S.3

¹³https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ThemenUndForschung/Projekte/Offensive_diskriminierungsfreie_Gesellschaft/offensive_node.html

¹⁴https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ThemenUndForschung/Projekte/Koalition_gegen_diskriminierung/Koalition_node.html

deutliche Lücken im Diskriminierungsschutz auf. Das erleben wir in unserer alltäglichen Arbeit, bei der Unterstützung unserer Klient*innen bei der Durchsetzung ihres Rechts auf Gleichbehandlung.

Die ADS hat einem unabhängigen Evaluierungsgremium den Auftrag gegeben, dass AGG rechtswissenschaftlich und rechtstatsächlich zu untersuchen. Der Evaluationsbericht wurde 2016 vorgelegt und öffentlich vorgestellt¹⁵, darin haben die Autor*innen der Evaluation Empfehlungen zur Novellierung des AGG formuliert, die wir als Antidiskriminierungsberatungsstelle in vollem Umfang unterstützen. Einige zentrale Ergebnisse:

- die Frist zur Geltendmachung von zwei auf sechs Monate verlängern
- Klagerecht für Antidiskriminierungsverbände
- Angemessene Vorkehrungen: Barrierefreiheit stärken

Leider wurden die wichtigen Empfehlungen zur Reformierung des AGG bisher noch nicht umgesetzt, hier besteht dringender Handlungsbedarf, um einen wirksamen Diskriminierungsschutz für Betroffene zu ermöglichen.

In den Anlagen werden einige Hintergrundinformationen zur Antidiskriminierungsberatung im Allgemeinen, die Auswertung der Fallzahlen des Antidiskriminierungsbüros Sachsen (2017-2020) und die relevanten Stellungnahmen des Antidiskriminierungsverbandes Deutschland zusammengestellt.

Anlagen

Was ist Antidiskriminierungsberatung?

Diskriminierungserfahrungen können unterschiedliche Hintergründe haben. Jeder Mensch vereint verschiedene Merkmale in sich und kann aufgrund eines einzelnen oder aufgrund der Kombination verschiedener Merkmale Diskriminierung erfahren.

Diskriminierungssensibel und gesellschaftlich besonders relevant und deshalb im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) unter den besonderen Schutz des Staates gestellt sind die Merkmale bzw. Zuschreibungen: ethnische Herkunft, Religion / Weltanschauung, Geschlecht, sexuelle Identität, Lebensalter, Behinderung.

Der horizontale Ansatz in der **Antidiskriminierungsberatung** ist eine merkmals- und zielgruppenübergreifende Arbeitsperspektive, die die Vielzahl unterschiedlicher Diskriminierungsmerkmale im Blick hat und dafür sensibilisiert.

Für Ratsuchende bedeutet dies, dass sie Unterstützung erhalten, unabhängig davon, aufgrund welchen Merkmals oder welcher Zuschreibung sie benachteiligt wurden. Die Betroffenen erhalten in der konkreten Situation Unterstützung, ihre Rechte wahrzunehmen und durchzusetzen.

¹⁵ https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Aktuelles/DE/_Archiv/2016/20160809_AGG_Evaluation.html

Weil Diskriminierungserfahrungen nicht auf ein Merkmal reduziert werden (müssen), können Mehrfachdiskriminierungen und Diskriminierungen aufgrund spezifischer Merkmalskombinationen (etwa Geschlecht und Herkunft) ebenso als eigenständige Phänomene erkannt und verstanden werden. Dies ermöglicht die Entwicklung von umfassenden und wirksamen Interventionsstrategien.

Qualifizierte Antidiskriminierungsberatung ist ein wichtiges Unterstützungsangebot für Betroffene und ein zentraler Baustein jeder Demokratieförderung und Antidiskriminierungsstrategie - sie muss flächendeckend aufgebaut werden. Sie ist ein spezialisiertes Beratungsangebot, weil die Unterstützung von Betroffenen und die Bearbeitung von Diskriminierung inhaltlich komplex und arbeitsintensiv sind. Dafür braucht es eine spezialisierte, professionelle Infrastruktur. Die Verankerung in ehrenamtlichen Strukturen reicht nicht.

Das Erleben von Diskriminierung ist verletzend. Diskriminierung zu erleben, löst starke emotionale Reaktionen (wie Ohnmacht, Wut, Rückzug, Angst, Sprachlosigkeit, Zweifel) aus, kostet Kraft und gefährdet den Zugang und die Teilhabe in existentiellen Lebensbereichen (bspw. Bildung, Arbeit, Wohnen oder Gesundheit).

Ein qualifiziertes Beratungs- und Unterstützungsangebot ist nötig, weil Diskriminierung und ein selbstbehauptender, Rechte einfordernder Umgang mit Benachteiligungen schnell überfordern kann. Betroffene müssen Verletzungs- und Gewalterfahrungen bewältigen, kämpfen oftmals gegen Widerstände und sind dabei zusätzlich mit Machtungleichheiten konfrontiert.

Die Thematisierung von Diskriminierung und das Einfordern von Veränderung liegen oftmals auf Seiten der Betroffenen und kommen als Belastung zu der Diskriminierungserfahrung noch hinzu.

Fallzahlen der Antidiskriminierungsberatung aus Sachsen

Nachfolgend die statistische Auswertung der Fallzahlen aus Sachsen:

Entwicklung der Fallzahlen 2017-2020

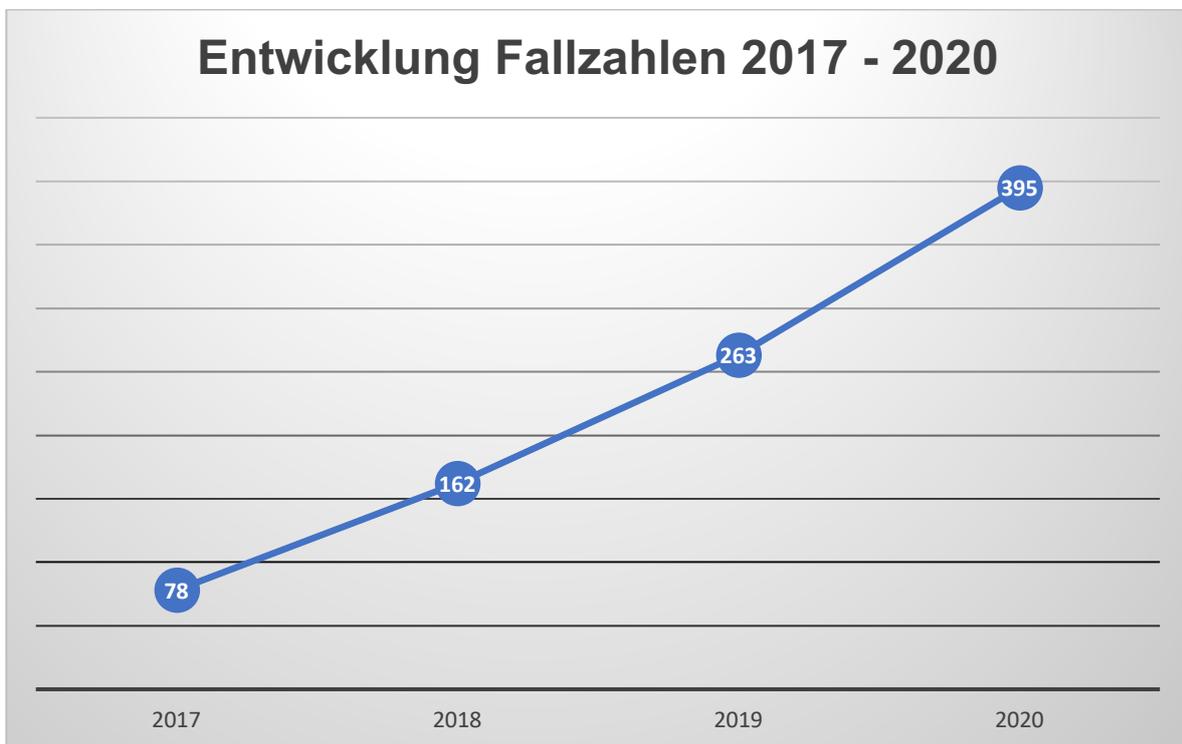


Abbildung 1: Entwicklung der Fallzahlen des Antidiskriminierungsbüros Sachsen (Erfassungszeitraum 2017-2020)

Auswertung der statistischen Erfassung der Diskriminierungskategorien 2017-2020

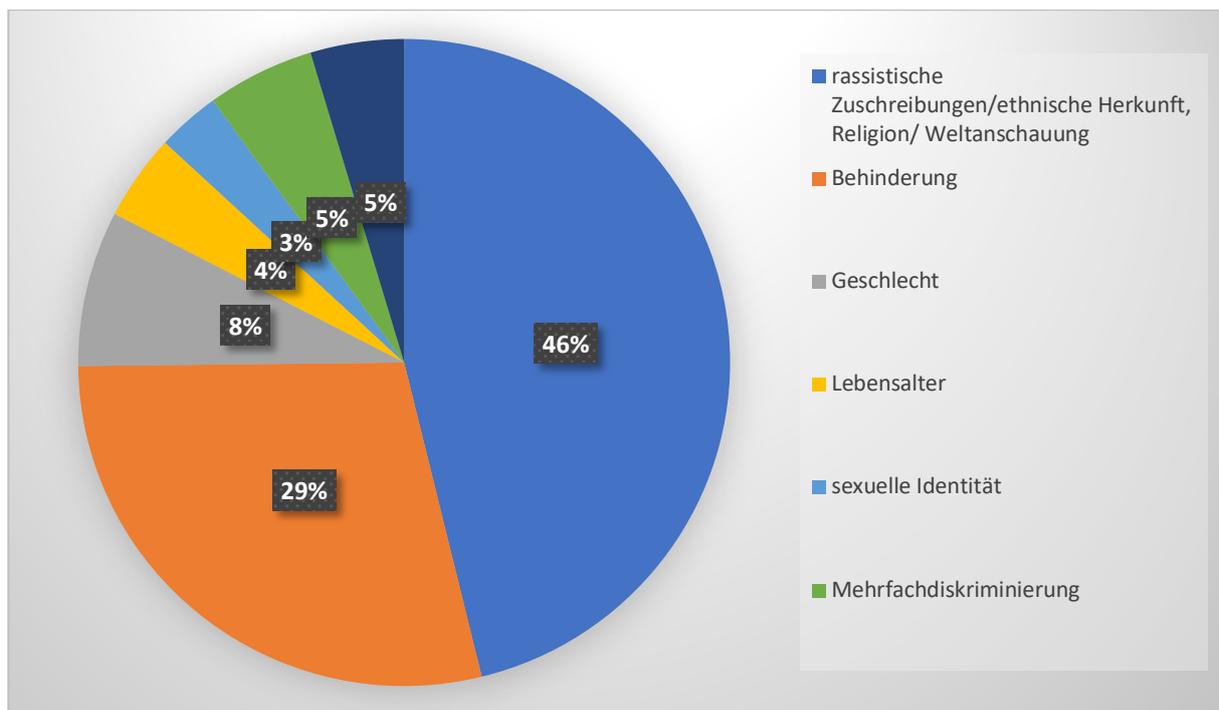


Abbildung 2: betroffene Diskriminierungskategorien für den Zeitraum 2017-2020, Antidiskriminierungsbüro Sachsen

Die Grafik stellt jeweils die Kategorien dar, aufgrund derer es zu mittelbaren und unmittelbaren Diskriminierungen kam. Über den gesamten Projektzeitraum bildeten rassistische Diskriminierungen mit 398 Fällen das zentrale Diskriminierungsmerkmal in der Beratung, gefolgt von Diskriminierungen aufgrund einer Behinderung mit 247 Fällen und Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes mit 67 Fällen.

Diese Verteilung des Anteils der einzelnen Diskriminierungskategorien an der Gesamtzahl der bearbeiteten Fälle deckt sich weitestgehend mit den Zahlen, die von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes jährlich veröffentlicht werden. Dies lässt darauf schließen, dass es sich hier um eine für die Antidiskriminierungsberatung typische Verteilung der Gruppen von Ratsuchenden handelt. Dies kann verschiedene Gründe haben.

So spielt die Positioniertheit der Berater_innen ein Rolle dabei, welche Gruppen von Ratsuchenden sich an diese Beratungsstelle wenden. Die niedrige Anzahl von Fällen im Bereich Altersdiskriminierung hängt vermutlich unter anderem auch damit zusammen, dass in AD-Beratungsstellen keine Menschen in den vorwiegend von Diskriminierung betroffenen Lebensaltern arbeiten (alte Menschen und Kinder).

Teilweise spielt auch die Nachfrage und die schwerpunktmäßigen Anliegen der Ratsuchenden in den verschiedenen Diskriminierungskategorien eine Rolle. So sind die relativ niedrigen Zahlen in der Diskriminierungskategorie Geschlecht auch damit zu erklären, dass ein Großteil dieser Fälle den Bereich Arbeit betrifft. Im Fokus steht oftmals Rechtsberatung, die AD-Beratungsstellen nicht anbieten dürfen. Des

Weiteren ist die Kenntnis von Handlungsmöglichkeiten in diesem Bereich gesellschaftlich relativ gut bekannt. Ratsuchende wenden sich deswegen häufig direkt an Rechtsanwält_innen und suchen nicht den Weg über eine AD-Beratungsstelle.

Die Ausrichtung und Expertise, die eine Beratungsstelle zu einem Zeitpunkt aufbaut und nach außen kommuniziert, tragen sich langfristig fort. So ist der Anteil von Ratsuchenden mit Behinderung im ADB Sachsen im Vergleich zur Antidiskriminierungsstelle des Bundes oder anderen AD-Beratungsstellen relativ hoch. Dies hängt damit zusammen, dass das ADB Sachsen bereits im Jahr 2012 damit begann, schwerpunktmäßig im Bereich Inklusion und Teilhabe zu arbeiten¹⁶. Dadurch verbreitete sich die Kenntnis von unserem sachsenweiten Beratungsangebot in den verschiedenen Communities von Menschen mit Behinderung. Die vielen Fallanfragen in dieser Diskriminierungskategorie führten zu einer Erweiterung der Berater_innen des ADB Sachsen im Bereich Behinderung.

Allgemein lassen sich keine Rückschlüsse daraus ziehen, welche Kategorien in Sachsen am häufigsten von Diskriminierung betroffen sind, weil es keine repräsentativen Zahlen sind. Die Zahlen haben einen qualitativen Charakter. Sie stellen dar, welche Personen den Weg in unsere Beratung gefunden haben.

¹⁶ Seit 2012 arbeitet das ADB Sachsen als Bildungsträger im Themenfeld „intersektionelle Barrierefreiheit“ und führt seit 2016 ein spezifisches AD-Beratungsangebot zugeschnitten auf die Zielgruppe Menschen mit Behinderung durch.

Auswertung der statistischen Erfassung der betroffenen Lebensbereiche 2017-2020

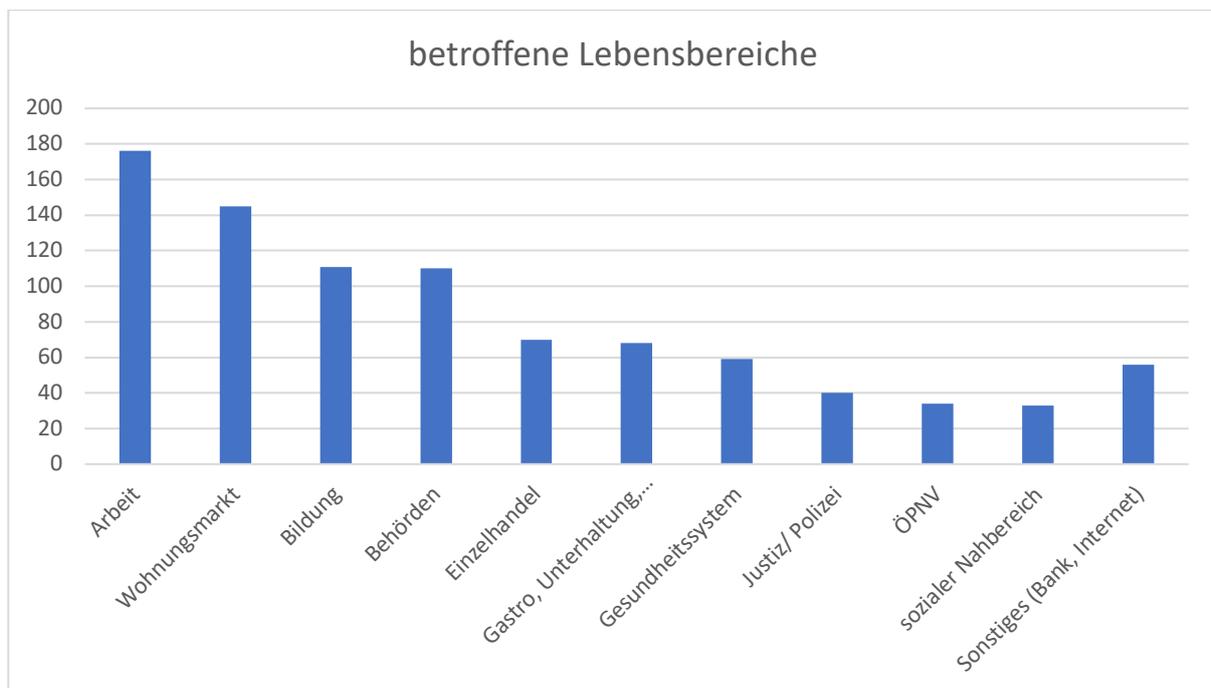


Abbildung 3: betroffene Lebensbereiche für den Zeitraum 2017-2020, Antidiskriminierungsbüro Sachsen

Bezogen auf die Lebensbereiche für die Menschen Unterstützung suchten, lag im Projektzeitraum ein Schwerpunkt auf den Bereichen Arbeit (176 Fälle) und Wohnungsmarkt (145 Fälle), gefolgt von den Bereichen Bildung (111 Fälle) sowie Behörden (110 Fälle).

Der **hohe Anteil von Fällen in den Bereichen Arbeit und Wohnungsmarkt** sind typisch für die AD-Beratung, da in diesen Bereichen das AGG gut ausgeurteilt ist und dadurch konkrete Interventionsmöglichkeiten bestehen. Auch hier deckt sich die Statistik des ADB Sachsen weitestgehend mit den von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes veröffentlichten Zahlen zu den an häufigsten betroffenen Bereichen.

Die **relativ hohen Fallzahlen in den Bereichen Bildung und Behörden** ist insofern bemerkenswert, zumal in beiden Bereichen die Benachteiligung nach § 1 AGG unzulässig ist, aber keine Rechtsfolgen (Beseitigung / Unterlassung der Benachteiligung, Schadensersatz bzw. Entschädigung), enthält.

Bildung liegt in der Gesetzgebungskompetenz der Bundesländer, dabei enthalten aber das sächsische Hochschulfreiheitsgesetz (SächsHSFG) als auch das sächsische Schulgesetz (SächsSchG) keinen expliziten Diskriminierungsschutz. Dass dennoch viele Ratsuchende mit Diskriminierungsfällen im Bildungsbereich unsere Beratung aufsuchen, lässt auf einen großen Bedarf und eine besondere Vulnerabilität von Betroffenen von Diskriminierung in diesen Bereichen schließen. Entlastung für

Betroffene könnte hier die Schließung der rechtlichen Schutzlücken wie z.B. in einem eigenen Landesantidiskriminierungsgesetzes (LADG)¹⁷ oder die Novellierung des SächSchG bzw. SächsHSFG schaffen.

Ein Grund für die hohe Zahl der Diskriminierungsmeldungen aus dem Bildungsbereich die unsere Beratung erreichen, kann darin liegen, dass hier die Zukunftschancen von den betroffenen Schüler_innen verhandelt werden und Eltern sich besonders engagiert zeigen, um ihre Kinder zu schützen. Das ADB Sachsen hat auf das große Fallaufkommen reagiert und beteiligt sich in diesem Bereich, indem es gemeinsam mit anderen Beratungsstellen das Netzwerk¹⁸ „Diskriminierungsfreie Schule“ bildete.

Im Bereich **Behörden** kann ein Grund für die hohe Nachfrage darin liegen, dass öffentliche Stellen eine gesellschaftliche Vorbildfunktion haben und den Staat vertreten, was auch von vielen Ratsuchenden so wahrgenommen wird. Von diesen Stellen ausgehende Diskriminierungen können deswegen als besonders ungerecht und belastend empfunden werden. Hinzukommt, dass das staatliche Handeln durch Behörden besonders relevante / existentielle Themen betrifft, wie z.B. Fragen des Aufenthaltsrechts, Geburtsurkunden, Personenstand oder Anträge für Arbeitslosengeld.

Für das Jahr 2020 fällt die im Vergleich zu den Vorjahren sehr hohe Zahl von Fällen im Bereich **Einzelhandel** auf. Während uns 2019 nur 8 Fälle in diesem Bereich erreichten, stieg die Zahl im Jahr 2020 auf 55 Fälle. Grund dafür sind die im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie aufkommenden Situationen von kategorischen Zutrittsverweigerungen zu Ladengeschäften ohne das Tragen einer Mund-Nasen-Bedeckung. Da Menschen mit Behinderung oder chronischen Erkrankungen teilweise solche Bedeckungen aus gesundheitlichen Gründen nicht tragen können, kann dieses Zutrittsverbot für sie eine diskriminierende Verweigerung des Zugangs zu Gütern bedeuten. Im Zuge der öffentlich geführten Debatte zu dieser Thematik erreichten uns deswegen sehr viele solcher Anfragen.

¹⁷ Am 21.06.2020 trat das Landes-Antidiskriminierungsgesetz (LADG) in Berlin in Kraft. Es ist das erste seiner Art in Deutschland und schließt eine Rechtslücke, die gerade im Bereich des staatlichen/ behördlichen Handelns bestand.

¹⁸ Gründungsmitglieder des Netzwerkes sind: ADB Sachsen, Bildungsgewerkschaft GEW, Landesverband Sachsen; Courage – Werkstatt für demokratische Bildungsarbeit e.V.; Kulturbüro Sachsen e.V., Support, die Opferberatung des RAA Sachsen e.V.;

advd | Naunynstraße 64 | 10997 Berlin

Staatssekretärin des Bundesministeriums für Familie,
Senioren, Frauen und Jugend
Frau Juliane Seifert
Glinkastraße 24
10117 Berlin

Staatssekretär Bundesministerium
des Innern, Heimat und Bau
Dr. Markus Kerber
Alt-Moabit 140
10557 Berlin

Berlin, 27.07.2020

Empfehlungen an den Kabinettsausschuss gegen Rechtsextremismus und Rassismus

Sehr geehrte Frau Seifert, sehr geehrter Herr Dr. Kerber,

wir bedanken uns für die Möglichkeit, unsere Expertise im Rahmen eines Konsultationsverfahrens zur Entwicklung von Maßnahmen gegen Rassismus einbringen zu können.

Wir verweisen dabei auf die vom Begleitausschuss der Bundeskonferenz der Migrant*innenorganisationen (BKMO) zentralen Forderungen, die wir ausdrücklich unterstützen.

Der Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd) ist der bundesweite Dachverband von unabhängigen Antidiskriminierungsberatungsstellen. Seine Mitgliedsorganisationen verfügen über langjährige Erfahrungen in der Antidiskriminierungsarbeit mit Schwerpunkt auf der Beratung und dem Empowerment von Betroffenen von (rassistischer) Diskriminierung.

Gemeinsam mit dem RAA Berlin und Citizens For Europe wird der advd unter anderem vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend als „Kompetenznetzwerk Antidiskriminierung und Diversitätsgestaltung“ gefördert.

Geschäftsstelle

Naunynstraße 64
10997 Berlin

info@antidiskriminierung.org
www.antidiskriminierung.org

Seite 51 von 67

Als Fachverband fördert der advd die Professionalisierung der Antidiskriminierungsberatung als Feld der Sozialen Arbeit durch die (Weiter)Entwicklung von Fachstandards und die Qualifizierung von Berater*innen. Zusätzlich unterstützt und begleitet er den Aufbau einer flächendeckenden Unterstützungsstruktur und setzt sich für die Verbesserung des rechtlichen Diskriminierungsschutzes ein.

Vor diesem Hintergrund möchten wir drei Themen hervorheben für die Entwicklung wirkungsvoller Maßnahmen gegen Rassismus:

- Staatliche Gleichbehandlungsstellen
- Beratung und Unterstützung von Betroffenen von rassistischer Diskriminierung
- Recht gegen (rassistische) Diskriminierung

Handlungsfeld 1 | [Anregung zu B](#)

Stärkung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS)

- Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes muss vollständig unabhängig werden und darf nicht ministeriell angebunden sein, so wie z.B. der Datenschutzbeauftragter.
- Die Wahl der Leitung muss unabhängig von der Exekutive erfolgen und allein nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung erfolgen.
- Die Befugnisse der ADS müssen auf umfassende Auskunfts-, Beanstandungs-, Beteiligung-, Untersuchungs- und Klagerechte erweitert werden.
- Die entsprechend dieser Aufgaben notwendige finanzielle und personelle Ausstattung muss sichergestellt werden.

Staatliche Gleichbehandlungs-/Antidiskriminierungsstellen sind wichtige Akteure, wenn es darum geht vor Diskriminierung zu schützen und diese zu bekämpfen. Sie können Maßnahmen gegen Diskriminierung auf Bundes- und Landesebene koordinieren, entwickeln, umzusetzen und überprüfen. Dazu gehören u.a. Sensibilisierungsmaßnahmen, Öffentlichkeitsarbeit, Forschung und die Orientierung und Unterstützung von Betroffenen von Diskriminierung.

Nach wie vor existieren aber nicht in allen Bundesländern staatliche Antidiskriminierungsstellen bzw. sind diese nicht mit notwendigen Kompetenzen und Ressourcen ausgestattet.

Letzteres betrifft ebenso die Antidiskriminierungsstelle des Bundes, die in ihrem gesetzlichen Mandat und bestehenden Befugnissen sowie in ihrer Ausstattung unzureichend aufgestellt ist und

beispielsweise nur sehr begrenzt Betroffene beraten und unterstützen kann und kein eigenes Beanstandungs- und Untersuchungsrecht hat.

Entsprechend der aktuellen Empfehlungen der Europäischen Kommission gegen Rassismus und Intoleranz (ECRI)¹, der Standards für Gleichbehandlungsstellen von Equinet (Europäisches Netzwerk der Gleichbehandlungsstellen) und der im Auftrag der ADS durchgeführten Evaluation des AGG braucht es eine Neuaufstellung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Im Ergebnis muss die ADS vollständig unabhängig aufgestellt werden, sowie eine angemessene finanzielle und personelle Ausstattung und eine neues, von der Exekutive unabhängiges Verfahren für die Besetzung der Leitung gewährleistet sein.

Handlungsfeld 3 | Anregungen zu A, B und C

Aus – und Aufbau eines bundesweiten Netzes von Antidiskriminierungsberatungsstellen (ADB) mit gesicherter Finanzierung

- Mit einem Sofortprogramm i. H. v. 16 Mio. EUR muss der Auf- und Ausbau von bedarfsgerechten Antidiskriminierungsberatungsstrukturen bundesweit unterstützt werden. Dabei sind auch gruppenspezifische Beratungsangebote für die Zugänglichkeit und Niedrigschwelligkeit unumgänglich (spezifische Beratung zu Anti-Schwarzem Rassismus, Anti-Muslimischer Rassismus, Gadge-Rassismus gegenüber Sinti und Roma etc.)
- Mittelfristig ist es notwendig, die Antidiskriminierungsberatung im Rahmen eines Demokratiefördergesetzes gesetzlich zu verankern und eine nachhaltige Finanzierung sicherzustellen. Ziel des Gesetzes muss es auch sein, Empowerment, also die zivilgesellschaftliche Vernetzung innerhalb diskriminierter Gruppen, zu fördern.

Die Förderung von Antidiskriminierungsberatungsstellen, an die sich Betroffene von Diskriminierung hinwenden können, ist ein unerlässlicher Baustein einer proaktiven Antidiskriminierungspolitik. Zuletzt hat ECRI in seinem aktuellen Staatenbericht² die Dringlichkeit

¹ <https://www.coe.int/en/web/european-commission-against-racism-and-intolerance>

² Von den 15 konkreten Empfehlungen des Berichts hebt ECRI zwei als besonders dringlich hervor. Als besonders dringlich wird demnach der Aufbau eines „stimmigen Systems von Organisationen“ zur Unterstützung von Opfern von Diskriminierung durch die Einrichtung unabhängiger Antidiskriminierungsstellen in allen 16 Ländern angesehen. Zum anderen fordert ECRI eine Studie über Racial Profiling durch die Polizei in Bund und Ländern. <https://www.coe.int/en/web/european-commission-against-racism-and-intolerance>

dieser Empfehlung unterstrichen. Neben der Opferberatung, die in Gewaltfällen den Betroffenen zur Seite steht, gewährleisten Antidiskriminierungsberatungsstellen (ADB) professionelle Unterstützung für Menschen, die beispielsweise auf dem Arbeits- oder Wohnungsmarkt, im Bildungsbereich oder im Kontakt mit Behörden Diskriminierung erfahren. Ohne diese Unterstützung ist es für viele rassistisch diskriminierte Menschen schwierig bis unmöglich, ihre Rechte wahrzunehmen und durchzusetzen. Die ADBs leisten damit einen unverzichtbaren Beitrag für die Antidiskriminierungsarbeit.

Aktuell gibt es massive Versorgungsdefizite für diese Beratungs- und Unterstützungsleistung - in mehreren Bundesländern und in vielen Regionen sind Betroffene auf sich allein gestellt. Der Aufbau einer flächendeckenden, erreichbaren Beratungsstruktur ist dringend notwendig, um den Zugang zu Recht und professionelle Beratung für rassistisch diskriminierte Menschen zu ermöglichen (ausführlich hier³).

Handlungsfeld 3 | Anregungen zu A, B und C

Rechtlichen Diskriminierungsschutz stärken und ausbauen

- Allen voran muss es möglich sein, dass Verbände für Betroffene klagen können, sowohl in Einzelfällen als auch in Diskriminierungsfällen, die eine strukturelle Dimension haben (Verbandsklage und Prozesstandschaft).
- Die Frist für die Geltendmachung von Ansprüchen nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz muss von 2 Monaten auf 1 Jahr verlängert werden.
- Die Höhe der Entschädigungsansprüche darf nicht begrenzt sein und muss entsprechend der EU-Richtlinien gegen Diskriminierungen einen abschreckenden Charakter haben.
- Schutzlücken im Diskriminierungsschutz müssen geschlossen werden. Neben Antidiskriminierungsgesetzen auf Landesebene (LADG) braucht es dafür ein Bundesantidiskriminierungsgesetz (BADG) zum Schutz vor Diskriminierung durch staatliche Stellen.

³ Advd (2017): Antidiskriminierungsberatung (um)setzen - 10 Fragen und Antworten zum Wie und Warum. <https://www.antidiskriminierung.org/materialien/antidiskriminierungsberatung-umsetzen>

Seit 2006 ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Kraft, das Menschen in Anspruch nehmen können, wenn sie im privatrechtlichen Bereich Diskriminierung erfahren, so auch rassistische Diskriminierung.

Das Gesetz war ein wichtiger Schritt für den Diskriminierungsschutz in Deutschland.

Allerdings hat sich in mittlerweile 14-jähriger Praxis auch gezeigt, dass es unzureichend ist. Die meisten Betroffenen rassistischer Diskriminierung können das Gesetz nicht nutzen, da zu viele und zum Teil unüberwindbare Hürden bestehen. Im Ergebnis kann das Gesetz in vielen Fällen seine Wirkung nicht entfalten. Gleichbehandlung und Schutz vor Diskriminierung müssen aber auch durchsetzbar sein und nicht nur auf dem Papier stehen. Deshalb muss das AGG dringend reformiert werden.

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat das Gesetz 2016 evaluieren lassen. Auf dieser Grundlage und der langjährigen Erfahrung aus der Beratungspraxis der Antidiskriminierungsberatungsstellen lassen sich zahlreiche notwendige Änderungen ableiten.

Darüber hinaus bestehen nach wie vor Schutzlücken im rechtlichen Diskriminierungsschutz, da das AGG nur den privatrechtlichen Bereich, nicht aber staatliches Handeln umfasst. Das grundgesetzliche Gleichbehandlungsgebot und die entsprechenden Regelungen in den Länderverfassungen sind in der Praxis nicht ausreichend und müssen flankiert werden durch einfachgesetzliche Regelungen, die es auch ermöglichen, Recht in Anspruch zu nehmen, wenn Diskriminierung auf staatliches Handeln zurückzuführen ist.

Mit freundlichen Grüßen

Eva Andrades
Geschäftsführerin des advd

Berlin, den 08.12.2020

Stellungnahme des Antidiskriminierungsverband Deutschland zu den Maßnahmen des Kabinettsausschuss zur Bekämpfung gegen Rechtsextremismus und Rassismus:

Kein effektiver Schutz vor Rassismus ohne Antidiskriminierung!

Der am 25.11.20 vorgestellte Maßnahmenkatalog des Kabinettsausschuss zur Bekämpfung gegen Rechtsextremismus und Rassismus enttäuscht in Bezug auf den Diskriminierungsschutz auf allen Ebenen:

- **Keine deutlichen Verbesserungen auf gesetzlicher Ebene**

Die dringend notwendige Novellierung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) bleibt aus. Die beschlossene Fristverlängerung ist allein nicht ausreichend, damit Betroffene ihre Recht auf Gleichbehandlung auch tatsächlich durchsetzen können. Seit Jahren fordern Expert:innen die Einführung eines Verbandsklagerechtes und weiterer Maßnahmen, um Rechtsdurchsetzung zu gewährleisten. Handlungsleitend sollte die 2016 von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes vorgelegte Evaluation des AGG sein. Zudem muss es um mehr als nur die Novellierung des AGGs gehen. Der Schutz vor Diskriminierung muss in Form eines Bundesantidiskriminierungsgesetzes ausgeweitet werden, um vor allem bei institutioneller Diskriminierung Rechtsschutz zu gewährleisten. Auch dazu findet sich nichts im Maßnahmenkatalog.

- **Antidiskriminierungsberatung wird weiterhin nicht mitgedacht**

Auch der notwendige flächendeckende Aus- und Aufbau der unabhängigen Antidiskriminierungsberatung (ADB) wird nicht berücksichtigt. Wer Diskriminierung erfährt, braucht aber oftmals professionelle und parteiische Unterstützung, um rechtliche und außergerichtliche Möglichkeiten nutzen zu können. Diese wichtige Tatsache wird weiterhin außer Acht gelassen. Insbesondere seit der Coronapandemie und den Antirassismus-Protesten berichten Antidiskriminierungsberatungsstellen von steigenden Beratungsanfragen von Betroffenen von rassistischer Diskriminierung. Diese Zunahme trifft die Beratungsstellen in einer ohnehin schon prekären Situation und führt dazu, dass viele Betroffene noch längere Wartezeiten in Kauf nehmen müssen.

Es bleibt daher unverständlich, warum im Maßnahmenkatalog nur von „Opferschutz“ und dementsprechend den „Opferberatungsstellen“ gesprochen wird. Diese beraten und unterstützen Menschen, die rassistische, antisemitische und/oder rechte Gewalt erlebt haben und haben entsprechende Kompetenzen, um Opfern von Straftaten zu Seite zu stehen. Wer aber bei der Arbeits- und Wohnungssuche, bei der Bank, in der Schule und anderen Lebensbereichen diskriminiert wird, erhält dort keine Unterstützung. Dies ist das Angebot von Antidiskriminierungsberatungsstellen.

Antidiskriminierungsberatungsstellen beraten zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz und begleiten außergerichtliche und gerichtliche Interventionen. Dieses spezialisierte Beratungsangebot gibt es nach wie vor nur punktuell und auf wenige Regionen und Bundesländer beschränkt, und zudem prekär ausgestattet. Das bedeutet schlichtweg: Betroffene werden mit Diskriminierung allein gelassen. Ob mit „Verbesserung der bestehenden Opfer- und Betroffenenberatung in den Ländern“ (Maßnahme 65) auch Antidiskriminierungsberatungsstellen gemeint sind, bleibt zu hoffen. Wahrscheinlicher ist allerdings, dass nur die Opferberatungsstellen gemeint sind.

Damit zeigt sich, dass die Bundesregierung das Thema Rassismus in seiner Ganzheitlichkeit nicht verstanden hat oder nicht verstehen will: Rassismus zeigt sich nicht nur in physischen Gewalttaten und am sogenannten rechten Rand. Rassismus ist ein System, das unsere Gesellschaft auf allen Ebenen durch rassistische Ein- und Ausschlüsse strukturiert und dadurch Schwarze Menschen und People of Color im Alltag durch Diskriminierungserfahrungen an einer gleichberechtigten Teilhabe in unserer Gesellschaft hindert.

Deshalb: Es kann keinen effektiven Schutz vor Rassismus geben ohne Antidiskriminierung!

- **Beratungstelefon**

Die Leerstelle bezüglich dem Bereich Antidiskriminierungsberatung setzt sich schmerzhaft in einer weiteren als zentral dargestellten Maßnahme fort: der Beratungs-Hotline.

Diese „Hotline“ soll auf „bestehende Strukturen“ verweisen. Während diese richtigerweise für den Bereich der Opferberatung ausgebaut und gestärkt werden sollen, stellt sich die Frage, an wen die Hotline im Fall rassistischer Diskriminierung verweisen soll (siehe Punkt 2). Es entsteht der Eindruck, dass hier öffentlichkeitswirksam ein Bahnhof gebaut werden soll, ohne dass an die Züge und Gleise gedacht wird. Darüber hinaus bleibt auch das seit Jahren etablierte Beratungsangebot der Antidiskriminierungsstelle des Bundes unberücksichtigt, das mehr umfasst als eine reine Erst- und Verweisberatung (und weniger als eine qualifizierte Antidiskriminierungsberatung). Die Missachtung der Kompetenzen, Expertise und Erfahrung der ADS ist unerklärlich und fachlich nicht begründbar. Kurz gesagt: es gibt bereits ein Beratungszentrum gegen Rassismus mit einer zentralen Hotline-Hilfe – die ADS. Warum soll nun eine zweite, in großen Teilen parallele Struktur mit vielen Geldern aufgebaut werden?

- **Faktische Schwächung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS)**

Die ADS hat als staatliche Institution seit 2006 den gesetzlichen Auftrag bei (rassistischer) Diskriminierung zu beraten, zu forschen, aufzuklären und alle vier Jahre dem Bundestag einen Bericht zu Diskriminierung vorzulegen.

Vor diesem Hintergrund ist der Aufbau einer Hotline nicht der einzige Punkt, an dem

die ADS auf ein Abstellgleis geschoben wird. Auch im Bereich der Forschung, einem zweiten wesentlichen Tätigkeitsfeld, werden Parallelstrukturen und neue Zuständigkeiten geschaffen („Rassismusbarometer“).

Die Europäische Kommission gegen Rassismus und Intoleranz hat in ihrem letzten Bericht zu Deutschland die Stärkung der ADS in Bezug auf Befugnisse und Ausstattung dringend empfohlen. Im Vergleich europäischer Gleichbehandlungsstellen ist die ADS deutlich unterdurchschnittlich aufgestellt. Trotz ihrer stetig steigenden Beratungszahlen - gerade bei rassistischer Diskriminierung - und ihren Warnrufen, dass die aktuellen Ressourcen nicht annähernd reichen, um ihre Aufgaben zu erfüllen, wird die ADS in keiner Hinsicht bei den beschlossenen Maßnahmen mitgedacht.

Das Gegenteil müsste passieren: die ADS muss gestärkt werden hinsichtlich ihrer Ressourcen, aber auch in Bezug auf ihre Unabhängigkeit, Befugnisse und Ressourcen, etwa nach dem Vorbild des Bundesdatenschutzbeauftragten. Aber nun ergibt sich in der Gesamtschau der Maßnahmen das Bild einer faktischen Demontage der ADS.

Stellungnahme zur öffentlichen Anhörung des BT-Ausschusses für Familie, Senioren, Frauen und Jugend am 12.4.2021 zum Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN „Unabhängigkeit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes stärken“ (BT-Drs. 19/24431)

- 1. Die bisher unselbständige Stellung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) in der Bundesverwaltung als bloßer Teil des Ministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) nach § 25 AGG behindert die Unabhängigkeit ihrer Aufgabenerfüllung. Die beste Lösung wäre die Überführung der ADS in eine eigene oberste Bundesbehörde nach dem Vorbild der Behörde des*r Bundesbeauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit (BfDI).**

Das EU-Recht verlangt, dass die ADS fachlich unabhängig arbeitet. Im AGG wurde diese Vorgabe durch eine bloße Organisationseinheit innerhalb des BMFSFJ umgesetzt, die lediglich mit dem ihr jeweils zugewiesenen Personal und Mitteln fachlich selbständig arbeiten kann. Die Rechts- und Fachaufsicht hat ansonsten das Ministerium. Das genügt formal den EU-rechtlichen Vorgaben, mindert aber faktisch die Unabhängigkeit der Aufgabenerfüllung. Die ADS hat zwar eigenes Personal, kann sich dieses jedoch nicht selbst aussuchen, keine Arbeitsverträge abschließen und auch nicht über dessen Weiterentwicklung, Umsetzung/Versetzung oder Beförderung entscheiden. Denn sie ist keine Behörde und hat keine Dienstherreneigenschaft. Weil die ADS dem entsprechend auch keinen eigenen Haushaltsplan und keine Ressorthoheit besitzt, kann sie eigene haushaltspolitische Belange auch nur im BMFSFJ bei der Erstellung des gesamten Haushaltsplans, aber nicht direkt in den Haushaltsverhandlungen des Bundestages vertreten. Von Regierungsorganen außerhalb des BMFSFJ muss die ADS bei Fragen der Antidiskriminierung nicht einbezogen werden und wird in der Praxis zumeist einfach übergangen.

Derartige Abhängigkeiten schlagen sich mittelbar in der Arbeit der ADS nieder. Corporate Identity und Motivation sind eine bessere, wenn man persönlich ausgewählt in der eigenen Behörde arbeitet und hier auch über das weitere Fortkommen entschieden wird. Ausstattungsbedarfe der ADS werden faktisch durch die übergeordneten Belange des Ministeriums bei der Entwicklung des gesamten Haushaltsplans gedeckelt. Sie könnten wirksamer nach außen vertreten werden, wenn ein eigener Haushalt von der ADS entwickelt und direkt im Deutschen Bundestag begründet werden könnte.

Kontakt der ADS zum Deutschen Bundestag besteht aktuell nur durch einen Bericht mit Handlungsempfehlungen, der alle 4 Jahre von der ADS gemeinsam mit den anderen mit Diskriminierungsfragen befassten Bundesbeauftragten an den

Bundestag geschickt wird (§ 27 Abs. 4 Satz 1 AGG). Da die Amtszeit der ADS-Leitung nach § 26 Abs. 3 Nr. 1 AGG mit dem Zusammentreten eines neuen Bundestages endet, erreicht dieser Bericht regelmäßig immer erst den nächsten Bundestag, während die ADS gerade dann eine neue oder gar keine Leitung mehr hat. Auch deswegen ist es nicht verwunderlich, dass die ADS mit ihrem Sachverstand bei der Entwicklung deutscher Antidiskriminierungspolitik bisher kaum eine Rolle spielt. So wurde die ADS z.B. vom Kabinettsausschuss zur Bekämpfung von Rechtsextremismus und Rassismus bei der Entwicklung seiner im November 2020 beschlossenen umfangreichen Maßnahmen bedauerlicher Weise nicht mit einbezogen.

Vor diesem Hintergrund sollte die ADS künftig selber eine oberste Bundesbehörde mit eigener Personalhoheit, eigenem Haushaltsplan und direkten Kontaktmöglichkeiten zu anderen Regierungs- und Verfassungsorganen werden. Vorbild könnte die Behörde der*s Bundesbeauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit (BfDI) sein.

- 2. Das öffentlich-rechtliche Amtsverhältnis der ADS-Leitung wird aktuell in § 26 AGG kaum konkretisiert, was die Bestellung, Ausgestaltung und genaue statusmäßige Einordnung der Leitung erschwert. Politisch ist die Leitung nach außen nur schwach legitimiert. Eine direkte Verbindung zum Deutschen Bundestag fehlt. Das führt zunehmend zu Problemen bei der Besetzung und bietet der Leitung eine unzureichende Basis für Leitungsentscheidungen nach innen sowie die Außenvertretung ihrer Anliegen. Deshalb sollte die Leitung künftig durch eine*n Bundesbeauftragte*n erfolgen, deren*dessen Bestellung und Status nach dem Vorbild des BfDI genauer im AGG geregelt werden sollte.**

Die Leitung des ADS mit der Entwicklung von Strategien gegen Diskriminierung in der Gesellschaft ist vorrangig keine rein verwaltende, sondern eine rechtsentwickelnde und gesellschaftspolitisch gestaltende Aufgabe. Solche Aufgaben können im deutschen Regierungssystem am effektivsten durch spezielle Bundesbeauftragte (z.B. Wehrbeauftragte*r, Bundesbeauftragte*r für Datenschutz und Informationsfreiheit, Bundesbeauftragte*r für die Unterlagen des Staatssicherheitsdienstes der ehem. DDR) wahrgenommen werden. Bundesbeauftragte werden zumeist vorgeschlagen von der Bundesregierung, gewählt durch den Deutschen Bundestag und ernannt und vereidigt durch den Deutschen Bundespräsidenten. Allein die Leitung des ADS befindet sich zwar allgemein in einem öffentlich-rechtlichen Amtsverhältnis, aber ohne den Status einer Bundesbeauftragten. Sie wird ohne nähere gesetzliche Vorgaben zwar von der Bundesregierung vorgeschlagen, aber danach nur von dem*r Familienminister*in ohne Vereidigung ernannt (§ 26 AGG). Werden die beispielhaft genannten Beauftragten ohne Bindung an die Legislaturperiode für feste Amtszeiten von 5 Jahren mit Wiederwahlmöglichkeit ernannt, endet die Amtszeit der ADS-Leitung mit dem Zusammentreten eines neuen Bundestages (§ 26 Abs. 3 Nr. 1 AGG), also schon nach weniger als 4 Jahren.

Die Leitungsarbeit bleibt damit einerseits nur schwach demokratisch legitimiert, andererseits jedoch auf einen kurzfristigen, von der aktuellen politischen Konstellation stark abhängigen Horizont beschränkt; - soweit die Politik sich bei ihrer Arbeit anschließend überhaupt daran erinnert, dass es eine fachlich unabhängig arbeitende ADS gibt, die nicht nur Beratungsarbeit im Einzelfall leistet, sondern gesetzlich auch mit Öffentlichkeitsarbeit, Strategieentwicklung und wissenschaftlichen Studien beauftragt ist (§ 27 Abs. 3 AGG). Vor diesem Hintergrund überrascht es nicht, dass die Ernennung der ADS-Leitung vagen politischen Kalkülen unterliegt, intransparent erfolgt und deswegen leicht durch Konkurrentenklagen verzögert werden kann. Letztgenanntes führt dann zu noch kürzeren Amtszeiten, wie bei der ersten Konkurrentenklage schon im Jahr 2008, oder, wie in der laufenden Legislaturperiode, zu einem gänzlich leitungslosen Zustand. Zudem müssen Bezüge und Beschäftigungsbedingungen der Leitung vor jeder Ernennung ad personam völlig neu ausgehandelt werden, können also von Legislaturperiode zu Legislaturperiode sehr unterschiedlich ausfallen.

Dieser unklare Mix sollte künftig einer Transparenz durch klare gesetzliche Vorgaben weichen, um eine kontinuierlichere Leitungsarbeit auf höchstem Niveau und in direktem Kontakt mit anderen Bundesorganen zu gewährleisten. Dabei sollte eine eindeutige Einordnung in die Hierarchien der Bundesverwaltung erfolgen sowie eine bessere demokratische Legitimation gewährleistet werden. Am klarsten wäre die Überführung des öffentlich-rechtlichen Amtsverhältnisses der Leitung in die Stellung eines*r Bundesbeauftragten an der Spitze der ADS als oberster Bundesbehörde wie bei der*m BfDI. Diese Konstruktion würde den Empfehlungen nach mehr Unabhängigkeit von Gleichbehandlungsstellen, wie sie jüngst die EU-Kommission (Empfehlung 2018/951 vom 22.6.2018 zu Standards für Gleichstellungsstellen) und die European Commission against Racism and Intolerance (ECRI-Bericht über Deutschland vom 10.12.2019) abgegeben haben, besser entsprechen. Vorbild könnten hier der*die Bundesbeauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit oder der*die Wehrbeauftragte sein.

Gesetzlich festgelegt werden sollte für die Leitung der ADS eine Mindestqualifikation mit Kenntnissen und beruflicher Erfahrung in Gleichstellungspolitik und Antidiskriminierungsrecht, während Vorgaben für ein Mindest- oder Höchstalter bei diesem Amt als mögliche Diskriminierung wegen des Lebensalters gerade entfallen müssten. Die Amtsausgestaltung mit Bezügen und Altersversorgung wäre in AGG genauer und einheitlich zu regeln, wobei wegen der Unterschiedlichkeit der möglichen vorherigen Berufswege vertragliche Zusatzregelungen weiterhin zulässig bleiben müssten. Die Leitung der ADS sollte entsprechend den anderen Bundesbeauftragten als Wahlamt ausgestaltet und durch den Deutschen Bundestag gewählt werden. Vorschlagen könnte weiterhin die Bundesregierung, transparenter und mit mehr direkter demokratischer Legitimation versehen wäre allerdings ein Vorschlag aus dem Deutschen Bundestag durch eine Fraktion oder eine Abgeordnetengruppe in Fraktionsstärke wie bei der*dem Wehrbeauftragten. Die Ernennung und Vereidigung sollte, wie bei den meisten Bundesbeauftragten, durch den*die Deutsche*n Bundespräsidenten*in erfolgen. Die Amtszeit sollte, schon zur eigenen Vertretung des Tätigkeitsberichts nach jeweils 4 Jahren im Deutschen Bundestag, die Legislaturperiode des Deutschen Bundestages übersteigen und 5

Jahre mit einmaliger Wiederwahlmöglichkeit betragen. Über ihren Status als Bundesbeauftragte*r hätte die Leitung der ADS gemäß Art. 43 Abs. 2 GG dann auch ein eigenes Zutritts- und Anhörungsrecht im Deutschen Bundestag.

3. Die ADS verfügt über zu wenig Rechte und Mittel, um ihre Aufgaben im Antidiskriminierungsbereich wirkungsvoll erfüllen zu können. Insbesondere sollte der ADS über eine bessere Ausstattung mit Personal und Mitteln hinaus eine eigene Klagebefugnis gegeben werden, um in strategisch zentralen Bereichen Musterklagen selbst führen zu können.

Die ADS ist mit Personal und Sachmitteln seit ihrer Errichtung nur unzureichend ausgestattet. Und die ständig steigende Zahl an Beratungsanfragen ist nie mit einem entsprechenden Anstieg von Stellen und Sachmitteln einher gegangen. So stiegen die Beratungsanfragen mit Bezug zu einem AGG-Merkmal von 2625 im Jahr 2016 auf 3580 im Jahr 2019 (vgl. ADS: Jahresbericht 2019, S. 43). Das ist ein Anstieg um 36 Prozent in drei Jahren.

Im vergangenen Jahr und unter Corona-Bedingungen ist die Zahl der Anfragen durch Bürger*innen, insbesondere wegen rassistischer Diskriminierung, so in die Höhe geschwollen, dass die ADS jetzt eine telefonische Hotline aus Mitteln des Familienministeriums vorgeschaltet bekommen hat, um das knappe eigene juristische Personal gezielter für die komplexeren Fälle im eigenen Zuständigkeitsbereich einsetzen zu können. Diese Entlastung der ADS ist als kurzfristige Strategie zu begrüßen. Sie mindert jedoch den direkten Kontakt der ADS mit den Bürger*innen und lässt die Lebensrealität, was z.B. noch nicht im AGG erfasste Diskriminierungen angeht, nur noch gefiltert die eigentliche Beratung und Konzeptentwicklung der ADS erreichen. Eine Personalaufstockung bleibt dennoch dringend erforderlich.

Längerfristig könnte es die ADS von bestimmten Falltypen entlasten, wenn die ADS zur Durchführung von Musterklagen befugt würde. Denn dann könnte die ADS in zentralen Beratungsbereichen oder für sich ständig wiederholende Fallkonstellationen strategisch eine höchstrichterliche Klärung herbeiführen und sich auf diese Weise dauerhafter von bestimmten Diskriminierungsanfragen entlasten. Zudem könnte die ADS durch Musterklagen die bisher sehr langsame und wenig transparente Rechtsentwicklung in zentralen Diskriminierungsbereichen aktiver und mit größerer Reichweite der Ergebnisse mitgestalten sowie nach außen besser kommunizieren.

4. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) weist weiterhin große Unzulänglichkeiten und Schutzlücken auf. Diese sollten nach nunmehr 15 Jahren praktischer Erfahrung durch eine Generalüberarbeitung behoben werden.

Der Diskriminierungsschutz des AGG setzt bisher lediglich auf Individualklagen und Aufklärung. Die Klagfristen (§ 21 Abs. 5 AGG) sind jedoch mit nur 2 Monaten derartig kurz bemessen, dass sie von den meisten Diskriminierten nicht eingehalten werden können. Sie sollten auf 6 Monate verlängert werden. Die Sanktionen sind selbst bei erfolgreicher Individualklage zumeist auf niedrige finanzielle Kompensationsansprüche beschränkt (§§ 15, 21 AGG) und damit wenig abschreckend. Den persönlichen Belastungen durch eine Antidiskriminierungsklage folgt selbst im Fall des Obsiegens kein Anspruch auf die angestrebte Stelle, Wohnung oder Leistung. Daher sollten die Sanktionen für richterlich festgestellte Diskriminierung verschärft werden. Zudem sollte der Individualklage über die bestehenden Beratungs- und Beistandsmöglichkeiten für Antidiskriminierungsverbände (§ 23 Abs. 2 und 3 AGG) hinaus echte Verbandsklagerechte an die Seite gestellt werden, wie sie zugunsten von Menschen mit Behinderung bereits seit langem bewährt sind, anderen Verbänden durch § 23 Abs. 4 AGG bisher aber verwehrt werden.

Zu den hier angesprochenen und weiteren Reformbedarfen gibt eine umfassende Evaluationsstudie aus dem Jahr 2016 einen hervorragenden Überblick (vgl. Berghahn/Klapp/Tischbirek: Evaluation des AGG, erstellt im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2016).

Der Beirat der ADS, dem ich seit Errichtung der ADS 2006 nahezu ununterbrochen als Expertin angehöre, hat sich in der laufenden Legislaturperiode seit seiner verspäteten Konstituierung im Frühjahr 2020 ab August intensiv über mehrere Sitzungen hinweg mit der Stellung der ADS und ihrer Leitung befasst. Als Ergebnis wurde am 24. März 2021 folgender Beschluss gefasst, der zeigt, dass nahezu sämtliche Beiratsmitglieder trotz dessen pluraler Zusammensetzung die Lage und Veränderungsbedarfe der ADS ähnlich beurteilen. Der Beschluss ist daher dieser Stellungnahme im Folgenden noch als Anlage beigefügt:

Anlage:

Empfehlungen zur Änderung des Verfahrens zur Besetzung der Leitung und der Stellung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes in der Bundesverwaltung

Vorlage des Beirats der Antidiskriminierungsstelle des Bundes

I. Beschluss

Der Beirat beschließt folgende Empfehlungen:

Die Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes wird künftig auf Vorschlag der Bundesregierung durch den Deutschen Bundestag gewählt.

*Sie wird ernannt und vereidigt durch den/die Bundespräsident*in.*

Die Amtszeit beträgt 5 Jahre, eine einmalige Wiederwahl ist zulässig.

Die Wahlvoraussetzungen (Mindestqualifikationen in Gleichstellungspolitik und Antidiskriminierungsrecht) und die Amtsausgestaltung (Amtsbezüge, Altersversorgung) sind im AGG genauer zu regeln. Vertragliche Zusatzregelungen bleiben weiter zulässig.

Die ADS soll künftig über eine Änderung des AGG als oberste Bundesbehörde errichtet werden. Die Leitung der ADS soll die Rechtsstellung eines/einer Bundesbeauftragten erhalten.

II. Begründung

Folgende Erwägungen liegen dem Beschluss des Beirats zugrunde:

1. Besetzungsverfahren und Status der Leitung der ADS (§ 26 AGG)

1.1. Bisherige Regelung

Die Bundesregierung schlägt eine Person vor. Der Vorschlag wird durch das BMFSFJ vorbereitet, in welchem **Verfahren** (Ausschreibung, Stellenanforderungen, Bewerbungsvoraussetzungen) ist **ungeregelt**.

Faktisch gehen **Interessenbekundungen und förmliche Bewerbungen** an das BMFSFJ, da durch die Ernennung der/des BM*in für FSFJ die Verantwortlichkeit des Verfahrens beim BMFSFJ liegt. Dieses trifft eine Auswahl, für die Art. 33 Abs. 2 GG gilt (OVG Berlin-Brandenburg 15.12.2009, allg. Ansicht).

Auch die Gleichstellungsbeauftragte des BMFSFJ ist zu beteiligen, sogar wenn auch sie sich parallel auf diese Stelle beworben hat (VG Berlin 27.4.2020, aber unterste Instanz, also nicht unbedingt das letzte Wort zum Problem).

Der/die Bundesminister*in für FSFJ ernennt die Leitung und beruft sie in ein **öffentlich-rechtliches Amtsverhältnis**. Eine Vereidigung ist nicht vorgesehen.

1.2. Probleme

Die **direkte demokratische Anbindung/Legitimation** der ADS-Leitung an bzw. durch den Deutschen Bundestag als demokratisch gewähltem Parlament fehlt. Dass eine Bundesministerin auf Vorschlag des Kabinetts, dem sie selber angehört, ernennt, hat zahlreiche Verfahrensfragen zur Folge, die auch in den nachvollziehbaren Konkurrentenstreitigkeiten widersprüchlich beantwortet wurden (siehe VG Berlin Beschluss vom 8.2.2019; OVG Berlin-Brandenburg Urteil vom 15.12.2009).

Alle anderen öffentlich-rechtlichen Amtsverhältnisse auf der Ebene der Exekutiven des Bundes werden durch den/die Bundespräsidenten*in begründet. Nur die Leitung der ADS bildet hier ohne nachvollziehbare Gründe eine Ausnahme.

Der vertraglich zugesicherte **Status** der Leitung, Vergütung und Altersvorsorge können aufgrund mangelnder Regelungen im AGG von Person zu Person wechseln und sehr ungleich ggf. den politischen Gegebenheiten angepasst ausfallen.

Die Amtszeit ist durch die Anbindung an die laufende **Legislaturperiode** mit weniger als 4 Jahren relativ kurz.

Die EU-Kommission (Empfehlung 2018/951 vom 22.6.2018 zu Standards für Gleichstellungsstellen) sowie die European Commission against Racism and Intolerance (ECRI-Bericht über Deutschland vom 10.12.2019) empfehlen im Wesentlichen mehr Unabhängigkeit der Gleichbehandlungsstellen.

1.3. Lösungsvorschlag

Die Auswahl und Arbeit der Leitung der ADS müsste stärker politisch-demokratisch legitimiert, die ADS selbst unabhängiger (vom BMFSFJ) werden.

Eine umfassende und zudem stabile Verbesserung für die Leitung der ADS – und dem öffentlich-rechtlichen Amtsverhältnis Rechnung tragend – wäre eine Ausgestaltung als Wahlamt.

Beispiel 1. Bundesbeauftragte*r für Datenschutz und Informationsfreiheit (§ 11 BDSG):

Wahlvorschlag der Bundesregierung,
Wahl durch den Deutschen Bundestag,
Ernennung durch den/die Bundespräsident*in mit Vereidigung,
Amtszeit 5 Jahre mit einmaliger Wiederwahl.

Beispiel 2. Bundesbeauftragte*r für die Unterlagen des Staatssicherheitsdienstes der ehemaligen DDR (§ 35 StUG):

Wahlvorschlag der Bundesregierung,
Wahl durch den Deutschen Bundestag,
Ernennung durch den/die Bundespräsident*in,
Eid vor dem/der Leiter*in der für Kultur und Medien
zuständigen obersten Bundesbehörde,
Amtszeit 5 Jahre mit einmaliger Wiederwahl.

Beispiel 3. Wehrbeauftragte*r des Bundestages (§§ 13 – 15 WBeauftrG):

Wahlvorschlag durch den Verteidigungsausschuss, eine Fraktion
oder Abgeordnete in Fraktionsstärke des Deutschen
Bundestages,
Wahl durch den Deutschen Bundestag,

Ernennung durch den/die Präsident*in des Deutschen Bundestages,
Vereidigung vor dem Deutschen Bundestag,
Amtszeit 5 Jahre mit Wiederwahl.

2. Stellung der ADS im Behördengefüge

2.1. Bisherige Konstruktion (§§ 25 – 27 AGG)

Die ADS ist bisher ein – separierter – Teil des BMFSFJ. Sie ist keine eigenständige oberste Bundesbehörde, sondern eine selbständige, fachlich unabhängig arbeitende **Organisationseinheit des BMFSFJ**. Die im Gesetzgebungsverfahren 2005 und in mancher Kommentarliteratur anklingende Annahme, es werde mit der ADS eine neue Bundesbehörde geschaffen, finden im Text des AGG keine Stütze.

Die ADS hat **keinen eigenen Einzelplan im Bundeshaushalt** und kann ihren Etat nicht selbst vor dem Deutschen Bundestag verteidigen. Ihre Mittel sind lediglich separat in einem eigenen Kapitel im Einzelplan des BMFSFJ ausgewiesen.

Auch **Personalbefugnisse** fehlen der ADS, die Leitung ist keine Behördenleitung. Daher können der Leitung der ADS auch keine Dienstherrn-Befugnisse übertragen werden. Somit kann Sie keine Arbeitsverträge schließen bzw. Beamte ernennen oder befördern und keine Prozesse führen.

Das Ministerium ist Dienstvorgesetzter gegenüber der ADS und übt die **Rechtsaufsicht** über sie aus. Lediglich die eigentliche fachliche Arbeit im Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsbereich erfolgt unabhängig.

Wegen der Konstruktion als bloßem Teil einer obersten Bundesbehörde bestehen innerhalb der Bundesregierung keine **Beteiligungsbefugnisse**. Mangels Status besteht innerhalb der Bundesregierung keine Pflicht zur Beteiligung der ADS in antidiskriminierungsspezifischen Themen.

Damit ist allerdings den EU-rechtlichen Vorgaben Genüge getan, weil diese keine völlig unabhängige Antidiskriminierungsstelle erfordern.

2.2. Probleme

Die fehlende Unabhängigkeit in den Bereichen Personal und Haushalt beschränkt mittelbar dennoch die EU-rechtlich geforderte fachliche **Unabhängigkeit** der ADS. Auch für die in der ADS Beschäftigten hat diese unselbständige Selbständigkeit Nachteile.

Die gesamte Expertise der ADS geht im politischen Meinungsbildungsprozess unter, da es **keine Beteiligungspflichten** innerhalb der Bundesregierung gibt. Im Gegensatz zu Beauftragten der Bundesregierung oder Bundesbeauftragten fehlt der Leitung der ADS zudem ein eigenes Zutrittsrecht zum Bundestag und die Möglichkeit, von ihm gehört zu werden.

Aufgrund der fehlenden **Ressorthoheit** kann die ADS ihre benötigten Personal- und Sachmittel im Haushaltsaufstellungsverfahren nicht selbst rechtfertigen.

2.3. Lösungsvorschlag

Völlige Unabhängigkeit ist nur über den Weg einer obersten Bundesbehörde erreichbar. Eine Errichtung der ADS als **oberste Bundesbehörde** (analog Bundesbeauftragter für Datenschutz und Informationsfreiheit nach § 8 BDSG) würde sämtliche der oben genannten Probleme lösen.

Die ADS hätte dann eine **eigene Ressorthoheit** mit eigenem Einzelplan, eigenem Personal, eigener Prozessführungsbefugnis.

Verbunden mit dem Status eines/einer Beauftragten bestünde für den Deutschen **Bundestag** jederzeit die Möglichkeit sich über die Diskriminierungslage in Deutschland unterrichten zu lassen (Art. 43 GG).

Darüber hinaus müsste die ADS dann bei Verabschiedung von Vorhaben/Gesetzesvorlagen der Bundesregierung, die das Thema Antidiskriminierung direkt oder indirekt behandeln, **vorab beteiligt** werden.

III. Abstimmungsergebnis

Der Beschluss wurde auf Grundlage der Befassung in der Beiratssitzung vom 24. August 2020 nach dem schriftlichen Umlaufverfahren in der Beiratssitzung am 24. März 2021 mit einem Änderungsantrag durch die **Mehrheit** der Stimmen von 14 Beiratsmitgliedern **angenommen** und verabschiedet.

Es gab eine Enthaltung und eine Gegenstimme.

Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände gab als abweichendes Votum zu Protokoll: „Da die ADS über regelmäßige Vorlagen der Empfehlungen und Berichte an den Bundestag ausreichend Gehör findet, ist ein Zutritts- und Anhörungsrecht der ADS vor dem Deutschen Bundestag sowie eine Beteiligung bei der Verabschiedung von Vorhaben bzw. Gesetzesvorlagen der Bundesregierung, die das Thema Antidiskriminierung direkt oder indirekt behandeln, nicht notwendig. Den Antrag der Grünen weisen wir hinsichtlich der darin geforderten Verschärfungen des AGG, dem umfassenden Verbandsklagerecht und den verlängerten Klagefristen zurück.“