

Positionspapier von BQN zum Novellierungsbedarf des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)

Diskriminierung wirkt als gesellschaftliche Realität in allen Lebensbereichen und stellt ein durchgehend gravierendes Problem dar. Ein starkes Antidiskriminierungsgesetz ist ein unabdingbares rechtliches Instrument, das bundesweit die Rahmen für Diskriminierungsschutz und -prävention flächendeckend festzulegen hat. Bis heute erfüllt das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) nicht die Vorgaben der EU-Gleichbehandlungsrichtlinien und liegt somit im europäischen Vergleich deutlich zurückⁱ. Dies liegt an seiner geringen Anzahl von geschützten Merkmalen, eingeschränkteren Anwendungsgebieten, Ausnahmeregelungen, wenig belastbaren Richtlinien zu proaktiven, strukturellen Maßnahmen sowie einem geringen Budget und nicht ausreichenden Befugnissen von staatlichen Antidiskriminierungsstellen.

Bereits bei der Entstehung des AGG im Jahr 2006 wurde auf Lücken im Diskriminierungsschutz hingewiesen, die das Gesetz bis heute nicht geschlossen hat. Zivilgesellschaft und Fachexpert*innen sind sich darüber einig, dass ein mangelnder bis fehlender Diskriminierungsschutz im Bereich des öffentlichen Handelns, darunter die Bereiche Beschäftigung sowie Güter und Dienstleistungen, vorliegt. Doch ist gerade der Staat in seiner Vorbildfunktion dazu verpflichtet, ein konsequentes Vorgehen gegen Diskriminierung sicherzustellen – auch in den eigenen Reihen.ⁱⁱ Deshalb sollte grundsätzlich gelten, dass der Staat gleichermaßen von Pflichten und Regel betroffen ist wie private Akteur*innen und sich in seinen Institutionen so verhalten muss, wie er es im AGG von Unternehmen verlangt. Die derzeit regierende Koalition hat sich in ihrem Koalitionsvertrag aus dem Jahr 2021 vorgenommen, das AGG zu evaluierenⁱⁱⁱ, Schutzlücken zu schließen, den Rechtsschutz zu verbessern und den Anwendungsbereich auszuweiten.^{iv}



Als Fachexpert*innen mit jahrelanger Praxiserfahrung im Handlungsfeld Antidiskriminierung und Öffentlicher Dienst sehen wir bei der anstehenden Novellierung konkrete Veränderungsbedarfe, damit ein stärkerer Diskriminierungsschutz ermöglicht wird. Mit Hinblick auf unsere spezifische Expertise und die Priorisierung der Bedarfe in unseren konkreten Handlungsfeldern konzentrieren wir uns auf drei wesentliche Aspekte:

- 1. Ausbau und konsequente Umsetzung positiver Maßnahmen als Instrument zum Abbau von Benachteiligungen und Unterrepräsentationen:** Der Öffentliche Dienst wird in der eigenen Personalstruktur zum Spiegel der Gesellschaft, indem Teilhabe und Gleichberechtigung für unterschiedliche Personengruppen ermöglicht und sichergestellt sowie Arbeitnehmer*innenrechte gestärkt werden.
- 2. Verpflichtende Fort- und Weiterbildungen und diskriminierungskritische Organisationsentwicklungsprozesse im Öffentlichen Dienst als Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen^v:** Mit einem kontinuierlichen und standardisierten Ausbau von diskriminierungskritischen Kompetenzen wird Diskriminierung entgegengewirkt. Verantwortungsbewusstes Handeln aller Mitarbeitenden und Führungskräfte kommt zudem der internen Organisationsstruktur sowie der Dienstleistungsorientierung der jeweiligen Institutionen zugute.
- 3. Ausweitung des Anwendungsbereichs auf öffentliches Handeln:** Als öffentlicher Akteur hat der Staat eine Vorbildfunktion und trägt eine besondere Verantwortung gegenüber den Bürger*innen. Der Diskriminierungsschutz beim öffentlichen Handeln soll genauso stark sein wie im privaten Sektor. Eine entsprechende Erweiterung der Gesetzesregelungen für das öffentliche Handeln ist notwendig, um den europäischen Richtlinien mehr zu entsprechen und einen Bereich kompletter abzudecken, der ausgesprochen diskriminierungsrelevant ist.

BQN fordert:

1. Ausbau und konsequente Umsetzung positiver Maßnahmen^{vi} als Instrument zum Abbau von Benachteiligungen oder Unterrepräsentationen

Eine effektive Prävention und Bekämpfung von Diskriminierungen erfordert die Ausweitung positiver Maßnahmen im AGG und eine stärkere rechtliche Verbindlichkeit. Die Wirksamkeit positiver Maßnahmen wird gesteigert, wenn sie gesetzlich vorgegeben und verbindlich definiert sind. Der Staat und seine Behörden sollten bei der Umsetzung positiver Maßnahmen eine führende Rolle einnehmen.

Maßnahmen, mit denen bestehende Nachteile ausgeglichen werden sollen, sind vom AGG bisher lediglich erlaubt, kommen in der Praxis aber nur selten zur Anwendung. Aufgrund fehlender Hinweise zu ihrer Einführung und Umsetzung werden sie oft als zu unklar oder rechtswidrig^{vii} wahrgenommen. Daneben können sie, wenn die Vorteile von Diversität und Repräsentation und die Bedeutung von struktureller Diskriminierung nicht vollständig erklärt oder verstanden werden^{viii}, manchmal sogar zur Verstärkung bestehender Vorurteile führen. Zum anderen werden sie in ihrer Anwendung und Umsetzung als sehr komplex empfunden, da es hier oft an Erfahrungswerten und erprobten Vorgehensweisen sowie an verbindlichen Zielen und Verfahrensschritten fehlt. Daher braucht es ein klares Signal durch die Gesetzgebung, um das Bewusstsein für ihre Relevanz und Funktion als Instrument zum Abbau von Benachteiligungen und Unterrepräsentanzen zu stärken. Mithilfe von Ausführungsvorschriften, Empfehlungen und Leitlinien kann ein verbindlicherer Rahmen geschaffen werden, um diskriminierende Strukturen abzubauen. Statt lediglich positive Maßnahmen zu erlauben, befürworten wir die Möglichkeit, Förderpflichten einzuführen, die in Dienst- und Betriebsvereinbarungen, Gleichstellungsplänen und Programmen festgehalten werden.^{ix}

BQN-Praxiseinblick: Das Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) trat in Berlin im Jahr 2020 in Kraft. Im Rahmen des Gesetzes sind positive Maßnahmen im Abs.2, §5 wie folgt definiert: „Eine Ungleichbehandlung ist auch gerechtfertigt, wenn durch geeignete und angemessene Maßnahmen bestehende Nachteile strukturell benachteiligter Personen wegen eines oder mehrerer der in § 2 genannten Gründe verhindert oder ausgeglichen werden sollen (positive Maßnahmen).“

Seit dem Inkrafttreten des Gesetzes sind öffentliche Stellen, die dem Anwendungsbereich des Gesetzes unterfallen, bestrebt, positive Maßnahmen zu entwickeln und ihre Anwendbarkeit zu prüfen – denn es besteht noch keine klare Vorstellung davon, welche Maßnahmen angewendet werden können, welche von ihnen von struktureller Bedeutung sind und wie diese einzuführen wären. BQN Berlin unterstützt Senatsverwaltungen und Bezirksämter bei diesen Prozessen und hilft bei der Erstellung konkreter Fahrpläne bezüglich der Umsetzung positiver Maßnahmen.

Mit Blick auf diese Praxiserfahrung vertreten wir die Meinung, dass u. a. folgende Maßnahmen notwendig sind und daher auch ins zu novellierende AGG aufgenommen werden sollen:

- bevorzugte Einstellungen über positive Maßnahmen, um Unterrepräsentanzen auszugleichen (in den zulässigen Fällen)
- verpflichtende Erhebung bzw. Bestandsaufnahme^x von Gleichstellungsdaten^{xi}
- und eine an diesen Ergebnissen angeknüpfte verpflichtende Förderplanung.

Die Einführung von verpflichtenden positiven Maßnahmen zur Gleichstellung sollten von einem kontinuierlichen Monitoring begleitet und in regelmäßigen Abständen evaluiert werden, damit überprüft werden kann, ob diese auch den gewünschten Erfolg erzielen. Die Ergebnisse dieses Monitorings sollen in Evaluationsberichte der einzelnen öffentlichen Stellen einfließen und grundlegend für die Erstellung entsprechender Förderpläne herangezogen werden. Für Monitoring und Evaluation sollte die Federführung auf Bundesebene liegen: Dieser noch zu bestimmenden Stelle sollen Behörden auf Bundesebene alle zwei Jahre berichten; diese Berichte fließen dann in die entsprechende zusammengefasste Berichterstattung ein, die diese künftig zuständige Stelle dem Bundestag zur Verfügung stellt.

Zudem sollen öffentliche Arbeitgebende verpflichtet werden, in Stellenausschreibungen und auf ihren Webseiten bestimmte Aspekte explizit anzuführen: Hierzu zählen eine diversitätssensible Ansprache potenzieller Bewerbender sowie der Stand der eigenen diversitätsorientierten Organisationsentwicklung. Zudem sollen die geltenden antidiskriminierungsrechtlichen Hinweise an einer für Mitarbeitende und Interessierte gut auffindbaren Stelle platziert werden, um Transparenz und Verantwortlichkeit zu gewährleisten.



2. Verpflichtende Fort- und Weiterbildungen und diskriminierungs-kritische Organisationsentwicklungsprozesse für den öffentlichen Dienst als Präventions- und Aufklärungsmaßnahme

Es braucht eine staatliche Verantwortungsübernahme, um einen Rechtsschutz für Beamt*innen, anderweitig Angestellte sowie Dienstleistungsempfänger*innen des öffentlichen Sektors sicherzustellen. Die öffentlichen Arbeitgebenden müssen hier in die Pflicht genommen werden, Maßnahmen in den Bereichen Prävention und Aufklärung konsequent umzusetzen. Für nachhaltige Veränderungen sind hier unter anderem interne Organisationsentwicklungsprozesse sowie Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen verpflichtend zu verankern.

Institutionelle Diskriminierung ist grundsätzlich – teils offensichtlich, teils subtil – im öffentlichen Sektor vorhanden und wirkt sich auf verschiedene wichtige Lebensbereiche aus.^{xii} Das derzeitige Antidiskriminierungsrecht verpflichtet den öffentlichen und den privaten Sektor nicht, institutionelle Verfahren, Praktiken und Angebote diskriminierungssensibel und zielgruppengerecht zu gestalten. Um Benachteiligungen wirksam zu verhindern, ist es notwendig, Themen wie Diskriminierungsschutz, Antidiskriminierungsrecht und Sensibilisierung für verschiedene Formen von Diskriminierung in die Weiter- und Fortbildungsprogramme der staatlichen Institutionen aufzunehmen. Eine verpflichtende Teilnahme für alle Mitarbeitenden und Führungskräfte ist dabei erforderlich.

Beispielhaft sind Fortbildungsangebote denkbar zum Thema Kritisches Weißsein für weiß positionierte Führungskräfte, zum diskriminierungskritischen Umgang mit Dienstleistungsempfänger*innen oder zur diversitygerechten Personalverantwortung. Diese gesetzliche Fortbildungsverpflichtung sollte ein Monitoringsystem vorsehen, so dass die regelmäßige Teilnahme an fachlich anerkannten Fortbildungsveranstaltungen von den Mitarbeitenden belegt werden muss. In einem Zweijahreszeitraum sollten Mitarbeitende mindestens drei Fortbildungen (halbtägig á drei Stunden) nachweisen. Führungspositionen sollten jährlich an einer (mindestens) eintägigen Fortbildung teilnehmen.^{xiii}



Flankierend dazu bedarf es ganzheitlichen, extern begleiteten Organisationsentwicklungsprozessen, um interne Strukturen ebenfalls diskriminierungskritisch auszurichten. Entsprechende Ressourcen müssen zur Verfügung gestellt werden. Ein stärkeres AGG ist unerlässlich für eine effektive Prozessbegleitung bei der Implementierung von antidiskriminierenden Maßnahmen in den Organisationsstrukturen einzelner Institutionen. Dadurch können bestehende Vorurteile abgebaut, Diskriminierung erkannt und Handlungsstrategien aufgezeigt werden. Um dies zu erreichen, müssen genügend finanzielle und personelle Ressourcen zur Verfügung gestellt werden, damit das Thema von der gesamten Organisation bearbeitet, weiterentwickelt und somit auch mitgetragen werden kann. Wichtig hierfür ist es, eine angemessene mandatierte Monitoringstelle zu berufen, die die Umsetzung der Maßnahmen beobachtet und prüft, ob verpflichtende Ziele und Ergebnisse erreicht werden.

BQN-Praxiseinblick: Erkenntnisse aus unserer langjährigen Zusammenarbeit und Beratungspraxis mit Behörden und Ämtern zeigen, dass die organisationsinterne Auseinandersetzung mit Antidiskriminierungsthemen zumeist nur punktuell stattfindet. Damit die Bearbeitung von Antidiskriminierung nicht auf den Schultern von Einzelpersonen hängen bleibt, bedarf es dringend der Benennung von entsprechenden Zuständigkeiten und Befugnissen, die bei mehreren Menschen liegen. Die Arbeit muss mit genügend Ressourcen unterlegt werden und die zu tragende Verantwortung muss sich im Entgelt widerspiegeln (Eingruppierung ab E13). Darüber hinaus braucht es eine strukturelle Einbettung der Vorhaben in alltägliche Aufgaben der Arbeitsbereiche.

3. Ausweitung des Anwendungsbereichs auf öffentliches Handeln

Der Schutz vor Diskriminierung darf sich nicht ausschließlich auf den Arbeitsplatz und das private Umfeld beschränken. Menschen, die durch staatliche Institutionen in relevanten Lebensbereichen wie Bürger*innendienste, öffentliche Sicherheit, Mobilität, Gesundheit und Bildung Diskriminierung erfahren, können trotz der dringenden Notwendigkeit derzeit nur bedingt rechtlichen Schutz durch das AGG in Anspruch nehmen.



Bereits im Jahr 2006 bemängelten zahlreiche Expert*innen die fehlende Berücksichtigung des öffentlichen Bereichs bei der Erstellung des AGG. Auch aktuelle Befragungen im Rahmen des DeZIM-Working Papers „Diskriminierungsschutz zwischen Kontinuität und Wandel“^{xiv} zeigen, dass sich hierzu nicht nur fast alle zivilgesellschaftliche Akteur*innen (93%) deutlich positionieren, sondern auch staatliche Akteur*innen (74%) mehrheitlich für eine Ausweitung des AGG auf staatliche Stellen aussprechen^{xv}. Grund dafür ist, dass Diskriminierungserfahrungen im Kontext öffentlicher Sektor keine Einzelfälle sind, sondern ein strukturelles Problem^{xvi} darstellen und passgenaue gesetzliche Regelungen erfordern. Um dem entgegenzuwirken, soll der Gesetzgeber tätig werden, da der allgemeine Gleichheitssatz nach Art. 3 Abs. 1 GG nicht ausreicht und deshalb verstärkt werden muss.^{xvii}

Die Gesetzgebungskompetenz des Bundes erstreckt sich nicht komplett auf die Bereiche Bürger*innendienste, Öffentliche Sicherheit, Mobilität, Gesundheit und Bildung. Nichtsdestotrotz sollen bei der Novellierung des AGGs alle rechtlichen Möglichkeiten ausgeschöpft werden, sodass der Diskriminierungsschutz im öffentlichen Handeln erhöht wird und somit auch eine anteilige Anpassung an die europäischen Richtlinien^{xviii} erfolgt. Diese Anpassung ist zwingend notwendig und gleichzeitig zulässig bei allen Bundesverwaltungen, bei der Bundespolizei und bei der Bundesagentur für Arbeit.^{xix}

Landesantidiskriminierungsgesetze als notwendige Ergänzung

Neben den überfälligen Änderungen, die der Bund für das AGG in die Wege leitet, sollen die Bundesländer in ihrem Zuständigkeitsbereich Antidiskriminierungsgesetze (zum Beispiel am Vorbild des Berliner LADGs) schaffen, um Diskriminierungsschutzlücken bei öffentlich-rechtlichem Handeln zu schließen. Einzelne Landesantidiskriminierungsgesetze stellen somit eine notwendige Ergänzung zu bereits bestehenden Antidiskriminierungsvorschriften dar und sind unabdingbar für einen effektiven Diskriminierungsschutz. Aus diesem Grund sollen die Länder im Rahmen vom AGG dazu verpflichtet werden, eigene Landesantidiskriminierungsgesetze zu verabschieden.



BQN arbeitet und engagiert sich für die gleichberechtigte gesellschaftliche Teilhabe aller Menschen in Bildung, in der Arbeitswelt und in dem Zugang zu öffentlichen Dienstleistungen. Dabei liegt der Fokus auf marginalisierten Bevölkerungsgruppen mit direkter oder familiärer Einwanderungsgeschichte und/oder Rassismuserfahrungen, ohne jedoch Mehrfachdiskriminierungen und -zugehörigkeiten aus dem Blick zu verlieren. In diesem Sinne fungiert die Organisation als Kompetenzzentrum und berät allen voran Behörden, Betriebe mit Landesbeteiligung und Schulen zur diskriminierungskritischen und diversitätsorientierten Organisationsentwicklung. Neben der Nachwuchskräftegewinnung und Personalentwicklung gehört die diskriminierungskritische und diversitätsgerechte Dienstleistungserbringung zu den wesentlichen Aspekten, die im Rahmen unserer Begleitungs- und Beratungsprozesse bearbeitet werden.

Kontakt: BQN Berlin | Serdar Yazar (Geschäftsführer) | serdar.yazar@bqn-berlin.de | 0176 849 612 91

comparative analysis of non-discrimination law in Europe 2019 (2020), S.16,108.

<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/a88ed4a7-7879-11ea-a07e-01aa75ed71a1>

ii Vgl. Bündnis AGG Reform – Jetzt! Mehr Fortschritt wagen heißt auch mehr Antidiskriminierung wagen, S.3

https://static1.squarespace.com/static/57ea5d2920099e3d1d3c150b/t/63da51014b07a74f05382d6a/1675251978514/2023-02-01_Stellungnahme_RZ.+NR.pdf

iii Hier ist zugleich kritisch anzumerken, dass das AGG bereits ausführlich und differenziert evaluiert wurde. Die daraus hervorgegangenen Bestandsaufnahmen und konkreten Umsetzungsvorschläge stehen seitdem zur Verfügung und wurden bislang schlichtweg nicht genutzt. Siehe dazu u.a.:

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2016) Evaluation des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes.

https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/AGG/agg_evaluatio-n.pdf?__blob=publicationFile&v=12

Heinrich-Böll-Stiftung. 10 Jahre Diskriminierungsschutz in Deutschland. 2017.

https://heimatkunde.boell.de/sites/default/files/10_jahre_agg_pdf_04_2017.pdf

iv Vgl. Mehr Fortschritt wagen: Bündnis für Gerechtigkeit, Freiheit und Nachhaltigkeit, S.122

https://www.bundesregierung.de/resource/blob/974430/1990812/1f422c60505b6a88f8f3b3b5b8720bd4/2021-12-10-koav2021-da-ta.pdf?download=1_Vgl.A_c

v Diese Forderung sehen wir als notwendige Ergänzung zum § 12 AGG Maßnahmen und Pflichten des Arbeitgebers.

vi Das AGG ermöglicht mit §5 die Anwendung von „Positiven Maßnahmen“. Damit sind Maßnahmen zum Nachteilsausgleich für benachteiligte Personengruppen gemeint. Sie stellen Chancengleichheit und Teilhabegerechtigkeit für strukturell benachteiligte soziale Gruppen her und zielen auf die gleichberechtigte Behandlung von Menschen ab.

vii Praxiseinblick: Die Anwendung von positiven Maßnahmen wird oft als Widerspruch zum Prinzip der Bestenauslese (§2, Art. 33 GG) betrachtet, denn Behörden sehen in positiven Maßnahmen die Gefährdung der Maßstäbe für Eignung, Befähigung und Leistung.

viii Equinet, the European Network of Equality Bodies: Positive Action Measures. The Experience of Equality Bodies, 2014, S.56.

<https://equineteurope.org/publications/positive-action-measures/>

ix

Beispiele für gesetzliche Gleichstellungsinstrumente, die sich bewährt haben, sind der kanadische Employment Equity Act, der Arbeitgeber*innen verpflichtet positive (Förder-)Maßnahmen für unterrepräsentierte Personengruppen umzusetzen und auch entsprechende Hürden im Arbeitsleben für diese Gruppen zu identifizieren und abzubauen. Dafür müssen die Arbeitgeber*innen Daten erheben, um Aussagen über die Repräsentation der Gruppen innerhalb der Organisationen und Verwaltungen treffen zu können (vgl. Ahyoud, Nasiha; Aikins, Joshua Kwesi; Bartsch, Samera; Bechert, Naomi; Gyamerah, Daniel; Wagner, Lucienne (2018): Wer nicht gezählt wird, zählt nicht. Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten in der Einwanderungsgesellschaft – eine anwendungsorientierte Einführung. Vielfalt entscheidet – Diversity in Leadership, Citizens For Europe (Hrsg.), Berlin. www.vielfaltentscheidet.de/publikationen). Ein weiteres Beispiel ist die sogenannte Public Sector Employment Duty in Großbritannien. Hier werden staatliche Institutionen dazu verpflichtet, potenziell von Diskriminierung Betroffene bevorzugt zu behandeln, um Chancengerechtigkeit herzustellen. (vgl. Equality and Human Rights Commission. <https://www.equalityhumanrights.com/en/advice-and-guidance/public-sector-equality-duty#:~:text=The%20equality%20duty,-The%20equality%20duty&text=Eliminate%20unlawful%20discrimination%2C%20harassment%20and,and%20those%20who%20do%20not>.) Dabei müssen staatliche Akteure mindestens einmal im Jahr Gleichstellungsdaten veröffentlichen, um zu zeigen, wie sie die Gleichstellungspflicht erfüllt haben und mindestens alle vier Jahre neue Gleichstellungsziele ausarbeiten und veröffentlichen. Zur Umsetzungshilfe wurde Leitfäden verfasst („The Essential Guides to the Public Sector Equality Duty“), um zu erklären, wie öffentliche Behörden die Anforderungen des Equality Act 2010 erfüllen können. (vgl. Equality and Human Rights Commission. Online unter: [The Essential Guide to the Public Sector Equality Duty | Equality and Human Rights Commission \(equalityhumanrights.com\)](https://www.equalityhumanrights.com/en/advice-and-guidance/public-sector-equality-duty#:~:text=The%20equality%20duty,-The%20equality%20duty&text=Eliminate%20unlawful%20discrimination%2C%20harassment%20and,and%20those%20who%20do%20not))

x Für die Erhebung dieser Daten wurden konkrete Ansätze und sieben wichtige Kernprinzipien entwickelt.

Siehe auch: Ahyoud, Nasiha; Aikins, Joshua Kwesi; Bartsch, Samera; Bechert, Naomi; Gyamerah, Daniel; Wagner, Lucienne (2018): *Wer nicht gezählt wird, zählt nicht*. Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten in der Einwanderungsgesellschaft - eine anwendungsorientierte Einführung. Vielfalt entscheidet - Diversity in Leadership. Hg. v. Citizens for Europe: Berlin. (URL: <https://cloud.citizensforeurope.org/index.php/s/7gkZjZfSHDpZTRp#pdfviewer>).

xi „Daten, die mit dem Ziel erhoben werden, systematische Benachteiligungen sichtbar zu machen und Maßnahmen zur Gleichstellung ergreifen zu können.“

Beigang, Steffen; Fetz, Karolina; Foroutan, Naika; Kalkum, Dorina; Otto, Magdalena (2006): Diskriminierungserfahrungen in Deutschland. Erste Ergebnisse einer repräsentativen Erhebung und einer Betroffenenbefragung. In: Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.). Siehe: http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Handout_Umfrage_Diskriminierung_in_Dtschl_2015.pdf?__blob=publicationFile&v=5

xii siehe U.a.: Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Diskriminierung in Deutschland – Erfahrungen, Risiken und Fallkonstellationen, 2021. Aikins, Muna AnNisa; Bremberger, Teresa; Aikins, Joshua Kwesi; Gyamerah, Daniel; Yıldırım-Caliman, Deniz (2021): Afrosensus 2020: Perspektiven, Anti-Schwarze Rassismuserfahrungen und Engagement Schwarzer, afrikanischer und afrodiaporischer Menschen in Deutschland, Berlin.

www.afrosensus.de

Rassismus in Deutschland, Lagebericht (2023), Beauftragte der Bundesregierung für Antirassismus, für Migration, Flüchtlinge und Integration

xiii Als Good Practice für Regelungen zu verpflichtenden Fortbildung siehe auch: Rundschreiben SenFin IV Nr. 24 (2023) über Diversity Trainings/Fortbildungen gemäß § 11 Absatz 4 Landesantidiskriminierungsgesetz: <https://www.berlin.de/politik-und-verwaltung/rundschreiben/>

xiv Vgl. DeZIM Working Papers (2023). Diskriminierungsschutz zwischen Kontinuität und Wandel, 2023, S.12

https://www.dezim-institut.de/fileadmin/user_upload/Demo_FIS/publikation_pdf/FA-5529.pdf

xv Vgl. ebd. S.34

xvi Die Datenlage zeigt, dass Diskriminierungserfahrungen mit 33 Prozent vornehmlich beim Zugang zu und bei der Inanspruchnahme von Gütern und Dienstleistungen gemeldet wurden, im Vorjahr lag letzteres sogar bei 40 Prozent. Besonders aufgefallen ist der Anstieg der Benachteiligungen im Bereich des staatlichen Handelns, beispielsweise durch Ämter und Behörden (11 Prozent), hier „wurden regelmäßig Benachteiligungen, diskriminierende Beleidigungen bis hin zu Gewalt erlebt und geschildert.“ Antidiskriminierungsstelle des Bundes. *Jahresbericht 2021: Gleiche Rechte, gleiche Chancen*. Berlin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2021, S.47.

xvii Liebscher, Doris u. Klose, Alexander: Vorschläge zur Novellierung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), 2014, S.17

https://www.bug-ev.org/fileadmin/user_upload/AGG_Novellierung.pdf

xviii Gemeint sind die Richtlinien: RL 2000/78/EG, RL 2006/54/EG, RL 2004/113/EG, RL 2000/43/EG

xix Um die weiteren Diskriminierungsschutzlücken zu schließen, sollen zahlreiche Fachgesetze (wie zum Beispiel Schulgesetze, Polizeigesetze oder Sozialgesetze) um diese Punkte ergänzt werden – auch wenn es dabei zu einer Wiederholung der allgemeinen Vorschriften kommt.