



Im Blickpunkt	2
Aus der Arbeit der ADS.....	2
Aus der Beratungspraxis der ADS.....	2
Rechtsprechung	3
Publikationen	4
Termine.....	4
Impressum.....	6

ads aktuell 03 | 2011

Newsletter der Antidiskriminierungsstelle des Bundes vom 22. Juni 2011



Liebe Leserinnen und Leser,

in diesem Jahr ist Deutschland Gastgeberland der Frauen-WM und es wird garantiert ein Fußball der Extraklasse, denn wir sind Titelverteidigerinnen! Mit ihrem Sieg über die Brasilianerinnen bei der Frauenfußball-WM in China hat das deutsche Team 2007 zum zweiten Mal den WM-Titel geholt.

Frauen haben gezeigt, dass sie Fußball der Spitzenklasse spielen. In der Wirtschaft traut man ihnen Spitzenleistungen jedoch nur selten zu. Ein Blick in die obersten Führungsetagen deutscher DAX-Unternehmen zeigt einen Frauenanteil von gerade einmal 2,5 Prozent. Bei den Aufsichtsräten sind es etwa 9,5 Prozent. Ich freue mich deshalb außerordentlich über die aktuell laufende Debatte in der deutschen Öffentlichkeit. Wir sollten den Enthusiasmus für die anstehende Frauenfußball-WM zum Anlass nehmen, das Thema Frauen in Führungspositionen noch stärker in den Vordergrund zu rücken.

Fast ein Viertel aller Beratungsanfragen an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes stammt von Frauen, die

wegen ihres Geschlechts diskriminiert wurden (23,12%). Und fast alle dieser Fälle sind aus dem Berufsleben. Für mich steht daher fest: Wir brauchen die Quote für Führungsetagen. Die gesetzliche Lage dazu ist geklärt: Alle derzeit diskutierten Modelle zur Einführung einer Frauenquote sind rechtlich möglich. Das belegen verschiedene Gutachten von Expertinnen und Experten, die der ADS dazu vorliegen.

Einige EU-Staaten haben längst reagiert und die gesetzliche Frauenquote erfolgreich umgesetzt. In Norwegen werden 40 Prozent der Aufsichtsratsmandate an Frauen vergeben. In den Niederlanden beträgt der Anteil der Frauen in den Aufsichtsrats- und Vorstandspositionen 30 Prozent. Deutschland hat hier als größte Wirtschaftsnation der EU deutlichen Nachholbedarf.

Vor wenigen Tagen hat übrigens die renommierte Tageszeitung „New York Times“ mit Jill Abramson eine Frau zur Chefredakteurin ernannt – zum ersten Mal nach 160 Jahren Bestehen. Ob und wie weit diese Personalentscheidung auch Strahlkraft auf die Besetzung von Spitzenpositionen in deutschen Verlags- und Medienhäusern hat, bleibt mit großer Spannung abzuwarten.

Nun trennen uns nur noch wenige Tage bis zum Anpfiff der ersten WM-Begegnung. Ich drücke dem deutschen Team fest die Daumen und hoffe, dass es einen dritten Pokal in Folge holt!

Herzliche Grüße,

Christine Lüders

Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Im Blickpunkt

Christine Lüders und Hubert Hüppe fordern Diskriminierungsschutz für chronisch Kranke

Etwa 25 Prozent aller Anfragen an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes betreffen den Diskriminierungsgrund Behinderung. Eine Vielzahl von Menschen mit chronischen Erkrankungen wie Diabetes oder der HIV-Infektion wandten sich rat- und hilfeschend an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes, weil sie Diskriminierungserfahrungen an ihrer Arbeitsstelle und teilweise auch schon im Bewerbungsverfahren gemacht haben. So sollte ein Betroffener eine schlechter bezahlte Stelle annehmen, als herauskam, dass er an Diabetes leidet. In einem anderen Fall wurde einem mit HIV infizierten Beschäftigten gekündigt, als der Arbeitgeber von der Infektion erfahren hatte.

Das AGG schützt vor Benachteiligungen wegen einer Behinderung. Die Auslegung des Begriffs ist in Rechtsprechung und Lehre jedoch noch immer nicht geklärt. Manche sehen beispielsweise eine HIV-Infektion oder Diabetes nicht als Behinderung an. Diese Menschen hätten dann keinen Diskriminierungsschutz.

Viele europäische Länder sind eindeutiger und schützen chronisch kranke Menschen vor Diskriminierung. So ist die HIV-Infektion ausdrücklich im britischen Antidiskriminierungsgesetz genannt. Auch die Internationale Arbeitsorganisation ILO fordert einen Diskriminierungsschutz für HIV-Infizierte am Arbeitsplatz.

Vor diesem Hintergrund hat sich Christine Lüders gemeinsam mit dem Beauftragten der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen, Hubert Hüppe, dafür ausgesprochen, chronisch Kranke vor Diskriminierungen zu schützen. Sollte die gerichtliche Auslegung des Begriffs Behinderung hier nicht ausreichen, so müsse der Gesetzgeber aktiv werden.

[Link](#) PM der ADS

[Link](#) zum Dossier HIV im Erwerbsleben der Deutschen Aidshilfe

Aus der Arbeit der ADS

Zwischenbilanz zum Modellprojekt „Anonymisierte Bewerbungsverfahren“

Über 4000 anonymisierte Bewerbungen und 111 anonymisiert besetzte Stellen: Nach sechs Monaten Projektlaufzeit liegt der ADS



der Zwischenbericht zum Pilotprojekt vor. Daraus geht hervor, dass mit allen im Modellprojekt angewendeten Methoden erfolgreich neue Auszubildende, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gefunden werden konnten. Leiterin Christine Lüders zeigt sich auf der Pressekonferenz am 16. Juni erfreut darüber, dass die Rückmeldungen der Personalerinnen und Personaler zu dem Projekt positiv ausgefallen sind.

Erfahren Sie [mehr](#) über den Zwischenbericht.

Verfolgen Sie unsere Arbeit auf Facebook und VZ

Nicht nur die ADS, auch Leiterin Christine Lüders ist nun auf Facebook und meinVZ mit einem Profil vertreten. Klicken Sie „Gefällt mir“ und erhalten Sie alle Infos der ADS sowie zahlreiche weitere Links und Kommentare von Christine Lüders.



Zum Facebook-Profil von Christine Lüders kommen Sie [hier](#).

Klicken Sie [hier](#), um sich mit dem Profil der ADS zu verbinden.

Aus der Beratungspraxis der ADS

1. Mit Kopftuch ins Rathaus

Folgende Anfrage erreichte das Beratungsreferat: „Bei uns in der Stadtverwaltung absolvieren viele Schülerinnen und Schüler ihre Schulpraktika (in der Regel zwei Wochen). Darunter sind einige muslimische Mädchen. Unsere Dienststellenleitung vertritt die Auffassung, dass ein Kopftuch als religiöses Symbol in einem öffentlichen Gebäude wie dem Rathaus nichts zu suchen hat. Bisher war dies auch noch kein Problem, die Mädchen haben immer freiwillig auf das Kopftuch verzichtet. Nun kann es jedoch vorkommen, dass ein Mädchen das Kopftuch auch während des Praktikums tragen möchte. Können wir den Verzicht verlangen (es geht also nur um

Kopfbedeckungen, nicht um Burkas o. Ä.) oder würde dies gegen die Bestimmungen des AGG verstoßen?“

Die ADS teilte daraufhin mit, dass es sich dabei um einen Verstoß gegen das AGG handeln könnte. Das Tragen einer Kopfbedeckung kann grundsätzlich nicht aus rein unternehmerischen Gründen verboten werden, sondern z. B. nur aus Gründen der Arbeitssicherheit. Diese ist bei Bürotätigkeiten durch ein Kopftuch aber nicht gefährdet. Das AGG gilt auch für Praktikantinnen und Praktikanten, denn sie gelten als Beschäftigte zur Berufsbildung. Im öffentlichen Dienst ist nur Lehrerinnen das Tragen von Kopftüchern aufgrund ihrer Neutralitätspflicht nicht erlaubt.

Die Stellungnahme der ADS wurde dem Bürgermeister vorgelegt, der daraufhin seine Vorbehalte aufgab. Nun können auch kopftuchtragende Mädchen im Rathaus ein Praktikum absolvieren.

2. Unfallversicherungsschutz auch für dauernd pflegebedürftige und geistig behinderte Menschen

Die Bundesvereinigung Lebenshilfe teilte uns mit, dass ein bekannter Versicherer geistig behinderte Menschen diskriminieren würde. Nach einem Informationsblatt des Versicherers könnten „dauernd pflegebedürftige Personen und Geisteskranke nicht versichert werden, da diese bei einem Unfall wegen der bereits vorliegenden Invalidität kaum Anspruch auf Invaliditätsleistung“ hätten.

Die ADS wandte sich daraufhin an die Aufsichtsbehörde des Versicherungsunternehmens – die BaFin – und bat um eine Stellungnahme.

Das Versicherungsunternehmen bestätigte der ADS daraufhin, dass es künftig umfassenden Unfallversicherungsschutz sowohl für Menschen mit geistiger Behinderung als auch dauerhaft pflegebedürftige Personen anbieten werde. Es habe beschlossen, auf den betreffenden Risikoausschluss in den allgemeinen Unfallversicherungsbedingungen vollständig zu verzichten.

Rechtsprechung

1. Bundesverfassungsgericht: Mutterschutzzeiten müssen für die betriebliche Zusatzversorgung berücksichtigt werden

Das Bundesverfassungsgericht hat am 28. April 2011 eine Regelung der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) für verfassungswidrig erklärt, nach der die Mutterschutzzeiten vor 1990 nicht in die Berechnung der Betriebsrente einbezogen wurden. Geklagt hatte eine Frau, die 1988 rund drei Monate im gesetzlichen Mutterschutz war. Sie kam damit nur auf 59 sogenannte Umlagemonate, 60 Monate waren aber nötig, um überhaupt eine Betriebsrente zu erhalten.

Nach Auffassung des Bundesverfassungsgerichts liegt hier eine Ungleichbehandlung in zweifacher Hinsicht vor: Zum einen werden Frauen mit Mutterschutzzeiten gegenüber männlichen Arbeitnehmern ungleich behandelt, deren Erwerbsbiografien nicht durch gesetzlich zwingend vorgeschriebene Mutterschutzzeiten unterbrochen werden. Zum anderen liegt eine Ungleichbehandlung von Frauen im Mutterschutz hier auch gegenüber männlichen und weiblichen Versicherten vor, die Krankengeld und Krankengeldzuschuss des Arbeitgebers erhalten, weil die Mutterschutzmonate im Unterschied zu den Krankheitsmonaten nicht auf die Betriebsrente angerechnet werden (Az.: 1 BvR 1409/10).

Zum Beschluss gelangen Sie [hier](#).

2. „Ihr seid zu viele Männer“ – Clubbetreiber muss 300 € Entschädigung zahlen

Nachdem er sich durch die ADS hatte beraten lassen, klagte ein Mann gegen einen Clubbetreiber. Der Türsteher hatte dem Kläger und dessen Freunden den Zutritt mit der Begründung „Ihr seid zu viele Männer“ verweigert.

Das Amtsgericht Berlin sah hierin eine Benachteiligung wegen des Geschlechts und sprach dem Betroffenen eine Entschädigung in Höhe von 300 € zu. Dabei ließ das Gericht den Wunsch des Clubbetreibers nach einem geschlechtsspezifisch möglichst heterogenen Publikumsverhältnis als Rechtfertigung für die Ungleichbehandlung ausdrücklich nicht gelten.

Urteil vom 24. Februar 2011, Az. 6 C 544/09

3. Gleiche Zusatzrente für Lebenspartnerschaft und Ehe

Der Europäische Gerichtshof, das oberste Gericht der Europäischen Union, hat entschieden, dass eingetragene Lebenspartnerinnen und Lebenspartner Anspruch auf dieselbe Zusatzrente wie Eheleute haben.

Gegenstand des Verfahrens waren Bestimmungen des Hamburgischen Zusatzversorgungsgesetzes. Dieses sah Vergünstigungen für Eheleute vor, nicht jedoch für eingetragene Lebenspartnerschaften. Der Kläger sah hierin einen Verstoß gegen das Verbot der Diskriminierung wegen der sexuellen Orientierung. Dies geht aus der EU-Richtlinie 2000/78/EG hervor (Richtlinie zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf).

Der Europäische Gerichtshof entschied auf das Vorabentscheidungsersuchen des Arbeitsgerichts Hamburg: Bezüge aus einer Zusatzversorgung fallen in den Geltungsbereich der Richtlinie. Sie sind Entgelt im Sinne des Unionsrechts. Somit können eingetragene Lebenspartnerinnen und Lebenspartner dieses Recht rückwirkend ab dem 3. Dezember 2003 geltend machen.

Durch die Annäherung der Regelungen zu Lebenspartnerschaft und Ehe im deutschen Recht bestehe kein ins Gewicht fallender Unterschied mehr zwischen diesen beiden Personenständen. Der verbleibende Unterschied liege im Wesentlichen darin, dass die Ehe zwischen Frau und Mann geschlossen wird, während die eingetragene Lebenspartnerschaft gleichgeschlechtliche Partner betrifft.

EuGH-Urteil vom 10. Mai 2011 – Rs. C-147/08 (Römer)
Zum Urteil gelangen Sie [hier](#).

Publikationen

1. „Die ADS geht in die Offensive“

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) hat im Februar eine bundesweite Offensive für eine diskriminierungsfreie Gesellschaft gestartet. Dazu zählen drei Strategien, die wir in diesem Flyer zusammengefasst haben.

Gerne können Sie den Flyer bestellen und auslegen.

Hier gelangen Sie zum Download oder zur Bestellung des Flyers.



2. EuGH-Entscheidungen zum Antidiskriminierungsrecht

In dieser Übersicht haben wir die Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs, des obersten europäischen Gerichts, zum Antidiskriminierungsrecht seit dem Jahr 2000 zusammengefasst und erläutert. Seit Mai steht eine aktualisierte Version zum Download bereit.

Die Übersicht können Sie [hier](#) herunterladen.



Termine

26.6. „Vielfalt im Frauenfußball – gegen Homophobie“

Anlässlich des Eröffnungsspiels der Frauen-Weltmeisterschaft 2011 in Berlin laden die Wirtschaftsweiber e. V. zu einem Empfang in die Heinrich-Böll-Stiftung in Berlin unter dem Motto: „Vielfalt im Frauenfußball – gegen Homophobie“.

Mehr zu dieser Veranstaltung erfahren Sie [hier](#).

28.6. Christopher Street Day

Auch dieses Jahr zeigen Lesben, Schwule und Trans* mit verschiedensten Veranstaltungen, Aktionen und Demonstrationen in der ganzen Welt zum Christopher Street Day Selbstbewusstsein und treten ein für Gleichberechtigung und gegen Diskriminierung.

Einen Überblick über die Termine finden Sie [hier](#).

Mehr Partizipation durch mehr Information Drei Schulungen zur UN-Behindertenrechtskonvention für Multiplikatorinnen und Multiplikatoren mit Behinderungen

Die Organisationen behinderter Menschen wissen zwar um die Behindertenrechtskonvention und benennen immer wieder einen erheblichen Handlungsbedarf. Dennoch besteht nach wie vor Aufklärungsbedarf bei vielen Multiplikatorinnen und Multiplikatoren mit Behinderungen zur Rechtslage.

Mehr zu den Schulungen in Erfurt, Mainz und München erfahren Sie [hier](#).

30.6. Parallelberichterstattung an den Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen anlässlich des 1. Staatenberichts der Bundesregierung

Die UN-Behindertenrechtskonvention sieht regelmäßige Berichte der Länder vor, die diese unterzeichnet haben. Das Deutsche Institut für Menschenrechte richtet eine Auftaktveranstaltung zum Thema „Parallelberichterstattung an den Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen (CRPD) anlässlich des 1. Staatenberichts der Bundesregierung“ aus. Parallelberichte können von nichtstaatlichen Organisationen (NGOs) an den CRPD geleitet werden. Die Veranstaltung führt theoretisch sowie praktisch in Parallelberichterstattung ein und informiert grundsätzlich über Parallelberichterstattung im Zusammenhang mit der UN-Behindertenrechtskonvention.

Mehr zu der Veranstaltung erfahren Sie [hier](#).

1.7. Chancen der Vielfalt nutzen lernen

Das Projekt „Chancen der Vielfalt nutzen lernen“ hat zum Ziel, angehende Fachkräfte der Jugendhilfe und der Schule theoretisch und praktisch auf den Umgang mit Vielfalt und die konkrete Lern- und Sprachunterstützung vorzubereiten. In dem durch den Europäischen Integrationsfonds geförderten Projekt arbeiten Hochschulen, Kommunen und Landesregierung eng zusammen.

Auf der Tagung werden erste Ergebnisse der gemeinsamen Arbeit vorgestellt, reflektiert und diskutiert. Konzepte zur Implementierung entsprechender Ausbildungsinhalte in Studiengängen, zur Zusammenarbeit von Jugendhilfe, Schule und Akteurinnen und Akteuren der Integrationsarbeit werden thematisiert und erfolgreiche methodische Ansätze zur Lern- und Sprachförderung der Kinder vor Ort präsentiert.

Mehr zu der Veranstaltung erfahren Sie [hier](#).

15.7. Sexuelle Identität im Frauenfußball – vom Drama zum Sommermärchen

Anlässlich der 6. Fußball-Weltmeisterschaft der Frauen veranstalten die Wirtschaftsweiber e. V. eine Fachtagung zum Thema Lesben im Frauenfußball. Die Tagung steht unter dem Motto „Sexuelle Identität im Frauenfußball – vom Drama zum Sommermärchen“. Die Veranstaltung bietet eine Reihe von Vorträgen und Diskussionen zu Homophobie in Sport und Alltag. Alle deutschsprachigen Vorträge werden vor Ort ins Englische übersetzt. Tagungsort ist die FH Frankfurt. In Frankfurt findet auch die Endrunde der 6. Fußball-Weltmeisterschaft der Frauen statt.

Mehr zur Tagung erfahren Sie [hier](#).

20. und 21.8. Tag der offenen Tür der ADS

Wie jedes Jahr laden die Bundesministerien im Sommer Jung und Alt zum Tag der offenen Tür ein. Auch die unabhängige Antidiskriminierungsstelle des Bundes öffnet ihre Pforten. Sprechen Sie direkt mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der ADS und nehmen Sie an einem Quiz und einer Umfrage teil.

Wenn Sie Fragen oder Anregungen zu diesem Newsletter haben, schicken Sie uns gern eine E-Mail an folgende Adresse: poststelle@ads.bund.de

Impressum

Der Newsletter wird herausgegeben von der
Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

Glinkastr. 24
10117 Berlin

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

Tel. Zentrale: 03018 555-1855
E-Mail: poststelle@ads.bund.de

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