

Analysen

Übung

Die Teilnehmenden bekommen die Kurzbeschreibung eines Fallbeispiels der Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

Zeitrahmen

20 Minuten

Material

Entweder Fallbeispiel in der Powerpoint, oder Handout mit Text bzw. für Menschen mit Sehbehinderung: Text wird vorgelesen

Leitfrage

Bitte analysiere den Fall entlang folgender Fragen:

- 1) Ist dies ein Fall unmittelbarer oder mittelbarer Diskriminierung oder Belästigung?
- 2) Welche (intersektionalen) Diskriminierungsdimensionen zeigt dieser Fall?
- 3) Welche Möglichkeit hat die betroffene Person, Hilfe/Recht zu bekommen? Mittels AGG?

Methode

gemeinsame Erarbeitung der Analyse

Lernziel

Praxisbezug der theoretischen Kenntnisse des AGG

Ablauf

die TN lesen das Handout mit dem Beispiel und beantworten in der großen Runde gemeinsam die Leitfragen.

Auswertung

Gesprächsleitung sorgt für den Abgleich mit tatsächlichem rechtlichem Ausgang des realen Falles.

Reale Fälle der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (zur Auswahl):



Analysen / Alter

Altersdiskriminierung in Stellenanzeige

Herr J., 53 Jahre alt, ist auf der Suche nach einem neuen Job. Anfangs ist er motiviert, offen und bereit, sich neuen Herausforderungen zu stellen.

„Junges, dynamisches Team sucht Dich!“, „Sie sollten zwischen 18 und 35 Jahre alt sein“, „Wir suchen junges, engagiertes Personal für den Vertrieb“... - Immer wieder stößt Herr J. bei seiner Arbeitsplatzsuche auf solche und ähnliche Anzeigen, die nur junge Bewerber*innen ansprechen. Da er alle Qualifikationen mitbringt, bewirbt er sich dennoch auf eine entsprechende Stelle im Vertrieb eines ortsansässigen Unternehmens. Dieses sagt ihm ohne Begründung ab und Herr J. wendet sich an die Antidiskriminierungsstelle. Er möchte wissen, ob solche Stellenanzeigen eine Altersdiskriminierung darstellen und wie er sich dagegen wehren kann.



Analysen / Behinderung chronische Krankheit

Rollstuhlfahrerin wird nicht im Flugzeug mitgenommen

Frau S. hat in Südfrankreich eine Freundin besucht und fliegt nun zurück. Sie ist schwerbehindert und nutzt einen mit einem Akku betriebenen Rollstuhl, den sie, wie von der Fluggesellschaft vorgeschrieben, vor dem Flug angemeldet hat und genehmigen ließ. Bis Frankfurt verläuft die Rückreise problemlos, doch für die letzte Teilstrecke von Frankfurt nach Berlin verweigert der Pilot die Beförderung. Der Rollstuhl sei wegen der darin verbauten Batterien als Gefahrengut einzustufen und dürfe deshalb nicht im Frachtraum befördert werden, so seine Begründung.

Die offizielle Genehmigung überzeugt ihn nicht, sodass Frau S. nicht mitreisen darf. Stattdessen wird sie auf einen Flug am nächsten Morgen umgebucht und ohne Koffer und ihre darin befindlichen notwendigen Medikamente in einem nicht barrierefreien Hotelzimmer untergebracht. Auch am nächsten Morgen kann Frau S. nur nach erneuten Diskussionen ihren Rollstuhl mitnehmen und den Flug nach Berlin antreten. Die Beförderungsverweigerung und die Übernachtung im Hotel empfindet Frau S. als entwürdigend. Aufgrund der fehlenden Medikamente und der nicht barrierefreien Unterbringung erleidet sie zudem längere anhaltende Muskel- und Nervenschmerzen.

Mit der Bitte um Beratung und Unterstützung wendet sich Frau S. an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes.



Analysen / Geschlecht & Geschlechtsidentität

Anrede nur als „Herr“ oder „Frau“

Mischa K. ist inter*. Das bedeutet, dass Mischa im Hinblick auf das Geschlecht nicht eindeutig einer der medizinischen „Normkategorien“ eines entweder „männlichen“ oder „weiblichen“ Körpers zugeordnet werden kann. Mischa möchte nicht mit „Herr“ oder „Frau“ angesprochen werden. Für das private und berufliche Umfeld ist das kein Problem. Familie, Freund*innen und Arbeitskolleg*innen sprechen Mischa mit dem Namen an. Auch im Personenstandsregister ist das Geschlechte von Mischa nicht mit „weiblich“ oder „männlich“ angegeben, sondern mit „divers“.

— Doch wenn Mischa etwas im Internet bestellen möchte, gibt es immer wieder Hürden. Denn bei vielen Online-Versandhäusern ist es notwendig, eine von zwei vorgegebenen Anreden auszuwählen („Frau“/„Herr“), um den Bestellvorgang abzuschließen. Auch die darauffolgende Kommunikation läuft anhand dieser Anreden. Für Mischa stellt das ein Problem dar, trifft doch keine dieser beiden Optionen zu. Als Mischa ein Online-Versandhaus darauf aufmerksam macht, antwortet dieses nur, dass das Bestellsystem derzeit nur diese zwei Anreden ermögliche. Ein Freilassen der Anrede oder eine geschlechtsneutrale Anrede seien aus technischen Gründen nicht möglich.

Mischa möchte wissen, ob es sich hierbei um Diskriminierung handelt und wendet sich daher an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes mit der Bitte um Beratung.



Analysen / ethnische Herkunft/ Rassismus

Diskriminierung von Geflüchteten auf dem Wohnungsmarkt

Frau P. arbeitet als Notfallsanitäterin bei einem privat geführten Rettungsdienstunternehmen. Nach der Geburt ihres zweiten Kindes entscheidet sie sich aus religiösen Gründen dazu, ein Kopftuch zu tragen. Ihr Arbeitgeber teilt ihr mit, dass der Einsatz im Rettungswagen nur ohne Kopftuch möglich sei. Hierzu wird sie auf eine interne Regelung verwiesen, wonach Beschäftigte verpflichtet seien, sich neutral zu verhalten und auf alle Äußerungen zu ihrer Weltanschauung, Religion oder politischen Einstellung zu verzichten. Außerdem werden Gründe der Hygiene und der Sicherheit genannt, da sie beispielsweise an Gegenständen hängenbleiben könne. Sollte Frau P. an ihrem Wunsch festhalten, ein Kopftuch zu tragen, müsse man über eine Kündigung nachdenken. Frau P. wendet sich daraufhin an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes mit der Bitte um Beratung.



Analysen / Rassismus

Diskriminierung von Geflüchteten auf dem Wohnungsmarkt

Eine Vermieterin stellt eine Wohnungsanzeige in ein Onlineportal ein. Daraufhin meldet sich eine syrische Familie, die sich für die Wohnung interessiert. Als die Vermieterin bei der Wohnungsbesichtigung der Familie gegenübersteht, sagt sie, dass sie keine Syrer in der Wohnung haben möchte. Sie habe nichts gegen Ausländer, aber sie halte Syrer „generell für gefährlich“. Sie selbst wohne zwar nicht in dem Haus, sei sich jedoch sicher, dass die Familie von den anderen sieben Mietparteien im Haus sowieso nicht akzeptiert werden würde. Außerhalb dieses Hauses besitzt die Vermieterin keine weiteren Wohnungen.



Analysen / Religion & Weltanschauung

Kopftuchverbot für Notfallsanitäterin

Frau P. arbeitet als Notfallsanitäterin bei einem privat geführten Rettungsdienstunternehmen. Nach der Geburt ihres zweiten Kindes entscheidet sie sich aus religiösen Gründen dazu, ein Kopftuch zu tragen. Ihr Arbeitgeber teilt ihr mit, dass der Einsatz im Rettungswagen nur ohne Kopftuch möglich sei. Hierzu wird sie auf eine interne Regelung verwiesen, wonach Beschäftigte verpflichtet seien, sich neutral zu verhalten und auf alle Äußerungen zu ihrer Weltanschauung, Religion oder politischen Einstellung zu verzichten. Außerdem werden Gründe der Hygiene und der Sicherheit genannt, da sie beispielsweise an Gegenständen hängenbleiben könne. Sollte Frau P. an ihrem Wunsch festhalten, ein Kopftuch zu tragen, müsse man über eine Kündigung nachdenken. Frau P. wendet sich daraufhin an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes mit der Bitte um Beratung.



Analysen / sexuelle Identität

Lesbischem Paar mit Kind wird Familienstatus abgesprochen

Frau B. hat nach langer Suche endlich eine Wohnung für sich und ihre langjährige Partnerin gefunden. Die beiden freuen sich besonders, da sie in Kürze ein Kind erwarten. Nachdem sich die Familie in spe mit allen Unterlagen auf die Wohnung beworben hat, teilt ein Vertreter des Vermieters Frau B. telefonisch mit, für die Wohnung seien keine Wohngemeinschaften (WGs) gewünscht. Frau B. erklärt daraufhin, dass es sich bei ihnen nicht um eine WG handelt, sondern sie und ihre Partnerin gemeinsam mit dem erwarteten Kind eine Familie sind. Der Vertreter des Vermieters nimmt diesen Hinweis auf und sichert zu, ihn zu berücksichtigen. Gleichzeitig bestätigt er Frau B., dass die finanzielle Lage der Familie sehr gut aussehe. Wenig später erhält Frau B. erneut einen Anruf mit einer erneuten Ablehnung. Als Grund wird wieder genannt, dass es sich bei ihnen um eine WG handle und sie somit die Kriterien zur Vermietung der Wohnung nicht erfüllten. Auch wird plötzlich angeführt, ihre finanzielle Situation sei nun doch nicht ausreichend, um die Wohnung zu mieten.



Linkliste für die Analyse von Fallbeispielen der Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Die Teilnehmenden bekommen die Kurzbeschreibung eines realen Fallbeispiels der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und analysieren sie entlang Leitfragen (siehe Handouts).

Alter

„Jung war ja wohl gestern!“ – zu alt für den Job?:

https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/aktuelle-faelle/DE/Alter/altersdiskriminierende_Stellenanzeige.html

Geschlecht und Geschlechtsidentität

„Stellen Sie sich nicht so an, Sie sind schließlich mitgemeint.“

https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/aktuelle-faelle/DE/Geschlecht/geschlecht_inhalt_dritte_option.html

Religion/Weltanschauung

„Lebensretterin? Nur ohne Kopftuch!“

https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/aktuelle-faelle/DE/Religion/Religion_Sanitaeterin_Kopftuch.html

Behinderung/chronische Krankheit

„Gefahrengut Rollstuhl?“

https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/aktuelle-faelle/DE/Behinderung/Rollstuhl_Befoerdungsverweigerung.html

Ethnische Herkunft/Rassismus

„Kein Wohnung für Syrer!“

https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/aktuelle-faelle/DE/Ethnie_Rassismus/Ethnie_Wohnung_Syner.html

Sexuelle Identität

„Frau, Frau, Kind – das ist doch keine Familie!“

https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/aktuelle-faelle/DE/Sexuelle_Identitaet/Sexuelle_Identitaet_Wohnung.html

