



# Stadt Ingolstadt

## Gleichstellungsstelle



### Kurzkonzept Antidiskriminierungsstelle

1. Einführung
2. Rechtsgrundlagen
3. Erfordernis/Ziele extern-intern
4. Aufgaben
5. Umsetzungsvorschläge

# 1. Einführung



„Jede Gruppe, die nicht von struktureller Diskriminierung betroffen ist, konnte sich immer leisten, durchs Leben zu gehen, ohne sich mit diesen Phänomenen zu beschäftigen – Sexismus, Rassismus, Antisemitismus und Homophobie überleben nur, weil sie für die nicht Betroffenen unsichtbar sind.“

---

Marina Weisband, Dlf-Kolumnistin,  
über strukturelle Diskriminierung





- **Menschen, die von Diskriminierung betroffen sind, setzen sich häufig nicht zur Wehr. Auch deshalb weil sie keine Möglichkeiten kennen, dagegen vorzugehen.**
- **Melde- und Beschwerdestellen helfen. Wo Melde- und Beschwerdestellen existieren, werden häufiger Gegenmaßnahmen ergriffen.**

Forscher\*innen des DeZIM-Instituts [Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung \(dezim-institut.de\)](https://www.dezim-institut.de) haben die Ergebnisse aus der Studie „Diskriminierungserfahrung in Deutschland“ der Antidiskriminierungsstelle des Bundes ([Diskriminierungserfahrungen in Deutschland \(antidiskriminierungsstelle.de\)](https://www.antidiskriminierungsstelle.de)) ausgewertet.



- **Eine Antidiskriminierungsstelle kann Lücken im Diskriminierungsschutz schließen und eine Antidiskriminierungskultur stärken.**
- **In staatlichen Institutionen sollte die Antidiskriminierungsarbeit ausgeweitet werden, denn diese haben eine Vorbildrolle.**

Forscher\*innen des DeZIM-Instituts [Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung \(dezim-institut.de\)](http://dezim-institut.de) haben die Ergebnisse aus der Studie „Diskriminierungserfahrung in Deutschland“ der Antidiskriminierungsstelle des Bundes ([Diskriminierungserfahrungen in Deutschland \(antidiskriminierungsstelle.de\)](http://antidiskriminierungsstelle.de)) ausgewertet.



Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat ermittelt,  
dass **35,6 %** der Bevölkerung mindestens einmal in den  
letzten 24 Monaten **Diskriminierung** erlebt hat.

Diskriminierung ist kein Randphänomen!



Die Gleichstellungsbeauftragten, die Integrationsbeauftragte und die Inklusionsbeauftragte sind derzeit **rudimentäre, informelle** Anlaufstellen für Menschen mit Diskriminierungserfahrungen.

**Diskriminierungsfelder** sind:

- Geschlecht
- Geschlechtsidentität
- Sexuelle Orientierung
- Lebensalter
- Behinderung/Krankheit
- Rassismus
- Ethnische Herkunft
- Religion oder Weltanschauung



## **Weitergehende Diskriminierungsfelder**

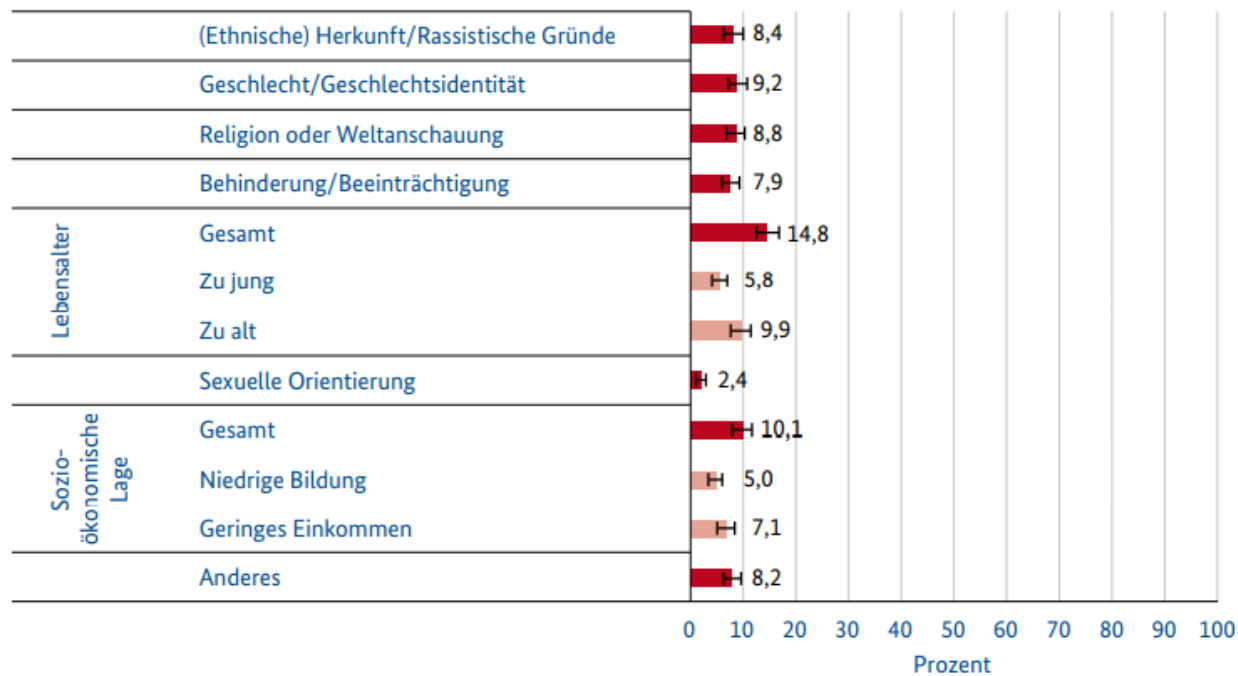
(nicht abschließend und nicht im AGG geschützte Merkmale) :

- Einkommen
- Bildung
- Äußerliche Merkmale
- Familienstand (z.B. Alleinerziehend)
- Zahl der Kinder (keine Kinder, viele Kinder)

# 1. Einführung



Abbildung 11: Diskriminierungserfahrungen nach im AGG geschützten und nicht geschützten Merkmalen (Repräsentativbefragung, n=992, Mehrfachnennung möglich)



Lesebeispiel: 8,4 Prozent aller Menschen in Deutschland haben in den letzten beiden Jahren Diskriminierung anhand ihrer (ethnischen) Herkunft oder aus rassistischen Gründen erlebt. Mit kleinen schwarzen Strichen ist das 95-Prozent-Konfidenzintervall eingezeichnet.





**Abbildung 1: Diskriminierung als Resultat sozialer Kategorisierungsprozesse auf zwei Ebenen**





## Diskriminierung

lateinisch *discriminare*, trennen

Co-Notierung: herabsetzen, benachteiligen, zurücksetzen

### Dimensionen von Diskriminierung:

Diskriminierungserleben setzt voraus, sich einer **Diskriminierung bewusst** zu sein!

Persönliche **Betroffenheit ist der Maßstab** (Körperliche Übergriffe/Androhung, materielle Benachteiligung, soziale Herabwürdigung, psychische und physische Gesundheit).

Der **Schaden von Diskriminierung** hängt von verschiedenen Faktoren ab (Gruppenbetroffenheit, strukturelle Diskriminierung, punktuelle Diskriminierung, Mehrfachdiskriminierung, Intersektionalität).



Im „Vertrag von Lissabon“ wurde die „**Charta der Grundrechte der Europäischen Union**“ rechtsverbindlich in Kraft gesetzt. Das Recht auf Diskriminierungsfreiheit ist in Artikel 21 festgehalten:

### „Artikel 21 – Nichtdiskriminierung

(1) Diskriminierungen insbesondere wegen des Geschlechts, der Rasse, der Hautfarbe, der ethnischen oder sozialen Herkunft, der genetischen Merkmale, der Sprache, der Religion oder der Weltanschauung, der politischen oder sonstigen Anschauung, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, des Vermögens, der Geburt, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung sind verboten.

(2) Unbeschadet besonderer Bestimmungen der Verträge ist in ihrem Anwendungsbereich jede Diskriminierung aus Gründen der Staatsangehörigkeit verboten.

[Charta der Grundrechte der Europäischen Union Art. 21 GRCh - Nichtdiskriminierung - dejure.org](http://dejure.org)



**Antidiskriminierungsrichtlinien der EU** aus dem Jahr 2000 zum Schutz vor Diskriminierung auf europäischer Ebene:

- RL 2000/43/EG Richtlinie des Rates zur Anwendung des Gleichheitsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft.
- RL 2000/78/EG Richtlinie des Rates zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung oder Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf.

[EUR-Lex - 32000L0043 - EN - EUR-Lex \(europa.eu\)](#)

[EUR-Lex - 32000L0078 - EN - EUR-Lex \(europa.eu\)](#)



- Die Gleichheit aller Menschen vor dem Gesetz und der Schutz vor Diskriminierung ist ein **allgemeines Menschenrecht** (Europäische Konvention zum Schutz der Menschenrechte von 04.11.50 Rom).
- **Art. 3 GG (Grundgesetz)**
  - (1) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.
  - (2) Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.
  - (3) Niemand darf wegen seines Geschlechts, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauung benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.

[The Convention in 1950 \(coe.int\)](#)  
[Art. 3 GG - dejure.org](#)



### **Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)**

Das AGG vom 14. August 2006 setzt eine Reihe der oben erwähnten EU-Richtlinien in nationales Recht um. Das AGG hat sich zum Ziel gesetzt, Benachteiligungen aus rassistischen Gründen oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

[Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz \(AGG\) - dejure.org](http://dejure.org)



### **Bayerisches Gleichstellungsgesetz**

1996 setzte der Freistaat Bayern ein Gleichstellungsgesetz (BayGIG) in Kraft. Das Bayerische Gleichstellungsgesetz enthält die kommunale Verpflichtung eine Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen.

[BayGIG: Bayerisches Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern \(Bayerisches Gleichstellungsgesetz – BayGIG\) Vom 24. Mai 1996 \(GVBl. S. 186\) BayRS 2039-1-A \(Art. 1–24\) - Bürgerservice \(gesetze-bayern.de\)](#)



### **Gleichstellungssatzung der Stadt Ingolstadt**

1996 trat erstmals die Gleichstellungssatzung in Kraft. Sie regelt auch die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten außerhalb der Verwaltung: Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt und fördert die Gleichstellung aller Bürgerinnen und Bürger. Sie zeigt **Diskriminierung von Frauen** auf und wirkt auf die Verwirklichung des Gleichberechtigungsartikels Art. 3 Abs. 2 GG in seinen tatsächlichen Auswirkungen im täglichen Leben hin, in dem sie örtliche Maßnahmen vorschlägt, initiiert oder selbst durchführt.

[Die Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Ingolstadt](#)





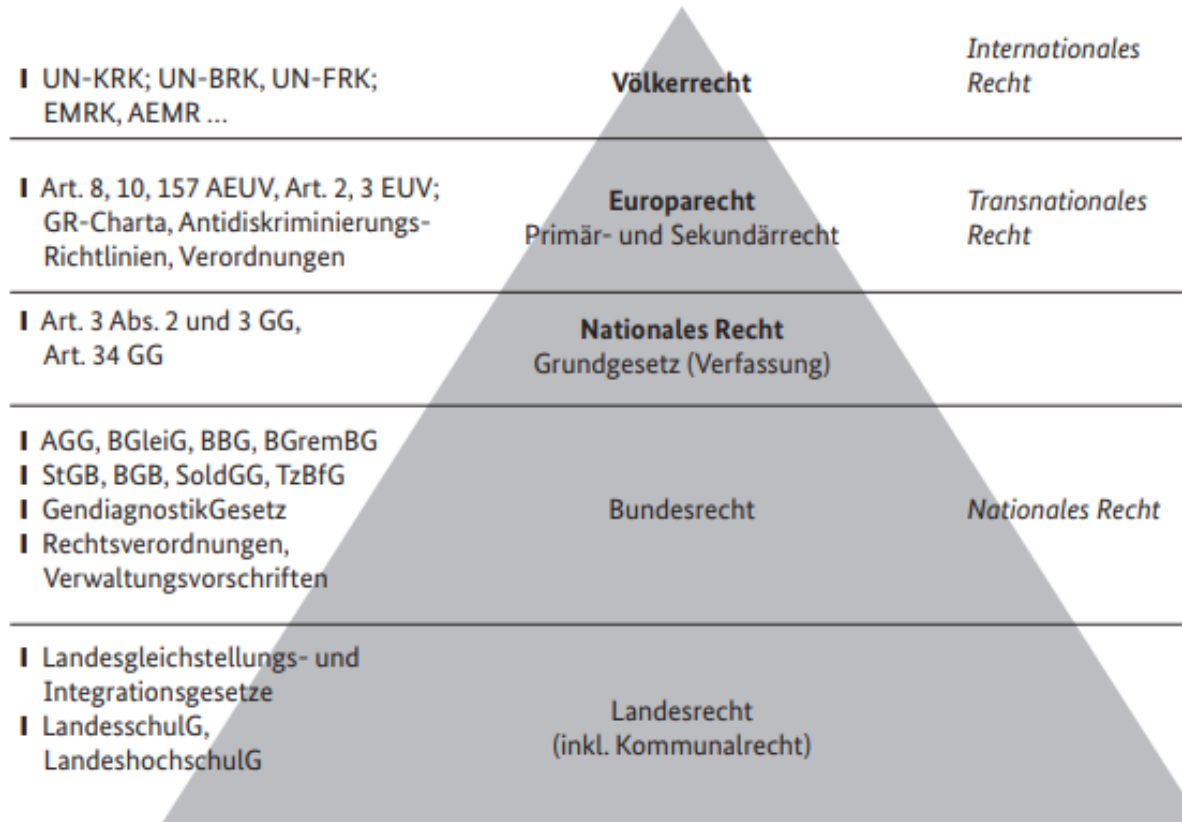
### Regelwerke innerhalb der Stadtverwaltung

- Leitbild für Führungskräfte
  - Arbeit der Gleichstellungs-, Integrations- und Inklusionsbeauftragten
  - Bildungsprogramm
- 
- Ausschreibung von offenen Stellen (Rücksicht auf Antidiskriminierung)

## 2. Rechtsgrundlagen



### Rechtsquellen: international – supranational – national



Auszug aus dem Handbuch Diskriminierungsschutz der Antidiskriminierungsstelle des Bundes:  
[Kapitel\\_1.pdf \(antidiskriminierungsstelle.de\)](#)

## 2. Rechtsgrundlagen



### Übersicht: Rechtsgrundlagen außerhalb des AGG

Rechtsgrundlagen außerhalb des AGG (Schwerpunkt: nationales Recht)				
Privatrecht		Öffentliches Recht		
Zivilrecht	Medienrecht	Sozialrecht	sonstiges öffentliches Recht	Strafrecht
<ul style="list-style-type: none"> <li>  Abschluss/ Ausgestaltung/ Auflösung von Verträgen (Kauf, Miete, Versicherung, Arbeitsvertrag)</li> <li>  Verletzung von Persönlichkeits-, Eigentums- oder Besitzrechten ...</li> </ul> <p>Ansprüche:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>  Unwirksamkeit von Verträgen/ Kündigungen, § 134 BGB</li> <li>  Berücksichtigung besonderer Bedürfnisse, u. a. § 242 BGB UN-BRK</li> <li>  Schadensersatz wegen Pflichtverletzung/unerlaubter Handlung §§ 823, 241 i. V. m. §§ 280, 253 BGB</li> <li>  Beseitigung/ Unterlassung von Diskriminierung, § 1004 BGB</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>  Verletzung von Persönlichkeitsrechten, negative Bericht-erstattung/ Äußerungen in Printmedien, Radio, TV, Internet</li> <li>  Stalking (im Internet)</li> <li>  Herabsetzende Werbung</li> </ul> <p>Rechtsschutz über:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>  Presserecht/ Zivil- und Strafrecht, AGG, GG</li> <li>  Beschwerde beim Presse-/ Werberat</li> </ul> <p>Ansprüche:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>  Unterlassung, Entschädigung, Schadensersatz, Gegendarstellung, Abmahnung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>  Ausgestaltung und Vergabe von sozialrechtlichen Leistungen (finanzielle Mittel, Maßnahmen)</li> <li>  Beratung zu sozialrechtlichen Leistungen</li> </ul> <p>Ansprüche:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>  Gleiche Teilhabe/ Beseitigung bzw. Unterlassung von Diskriminierung, diskriminierungsfreie Ermessensausübung, §§ 33c SGB I, 19a SGB IV</li> <li>  Ausgleich von Nachteilen</li> <li>  Besondere Förderung, 81 SGB IX</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>  Eingriff in persönliche Rechte</li> <li>  Gewährung von staatlichen Leistungen, z. B. Dienstleistungen, finanzielle Mittel</li> </ul> <p>Ansprüche:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>  Gleiche Teilhabe/ Beseitigung von Diskriminierung, z. B. aus Art. 3 GG</li> <li>  Unwirksamkeit von öffentlichen Verträgen, Art. 134 GG</li> <li>  Schadensersatz, Entschädigung, Art. 34, § 839 BGB</li> <li>  Eingreifen staatlicher Stellen, z. B. Polizei, Gewerbeaufsicht</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>  Herabsetzende, missachtende Äußerungen, sexuelles Bedrängen</li> <li>  Hassaufrufe gegen einzelne Bevölkerungsgruppen</li> <li>  Grob ungehörige Handlungen</li> </ul> <p>Strafverfolgung als:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>  Beleidigung, § 185 StGB</li> <li>  Volksverhetzung, § 130 StGB</li> <li>  Belästigung der Allgemeinheit, § 118 OWiG</li> </ul> <p>u. U. Anspruch auf Opferentschädigung</p>

Auszug aus dem Handbuch Diskriminierungsschutz der Antidiskriminierungsstelle des Bundes:  
[Kapitel\\_1.pdf \(antidiskriminierungsstelle.de\)](#)

### 3. Erfordernis/Ziele extern (intern)



#### **Antidiskriminierungsstelle extern**

Bürger\*innen

Kein direktes  
Eingriffsrecht –  
aber Beratung,  
Dokumentation und  
informelle Intervention

#### **Beschwerdestelle AGG intern**

Mitarbeiter\*innen

Arbeitgeberfunktion –  
Verpflichtung nach dem  
AGG, Mitwirkung der  
Beauftragten oder PR  
als Begleitung der  
Betroffenen



## Sozialpolitische Haltung der Stadt

- **Zahlen, Daten, Fakten** helfen Diskriminierung gezielt sichtbar zu machen, aufzudecken und konkrete Handlungsempfehlungen zu geben.
- **Gelebte Demokratie**, Menschenrechte als Fundament
- Förderung eines **diskriminierungsfreien Gemeinwesens**
- **Sozialer Friede**
- Akzeptierte und vielfältige Stadtgesellschaft erhöht die **Attraktivität** der Stadt (wohnen, arbeiten, leben)
- vergleichbare Städte wie Erlangen, Regensburg, Augsburg haben bereits eine Antidiskriminierungsstelle



#### Individuelle Dimensionen

- **Beratung, Schutz und Hilfe** für Betroffene
- Betroffenen eine Stimme geben
- **Akzeptanzförderung** in der Stadtgesellschaft (Gleichstellung, Integration, Inklusion)
- **Serviceangebote** für Betroffene und Interessierte

## 4. Aufgaben



- Quantitative und Qualitative Erfassung von Formen der Diskriminierung, **Dokumentation und Auswertung**
- **Beratung und ggf. Intervention bei Diskriminierung (zentrale Erfordernis - auch im Hinblick darauf, dass Opfer in den Mittelpunkt gestellt werden), Klärungsgespräche, Kontakt zur diskriminierenden Stelle, Einfordern von Stellungnahmen**
- Einbindung von **Politik und Verwaltung**
- **Handlungsempfehlungen**
- **Serviceangebote** für Betroffene und Interessierte, präventive Maßnahmen, Veranstaltungen zur Sensibilisierung
- **Öffentlichkeitsarbeit**, Aufbau von Netzwerken



# Antidiskriminierungsstelle „Pilot-Evaluationsmodell“ für 2 Jahre

Aufbau einer Antidiskriminierungsstelle (im wesentlichen Beratung und Dokumentation)

-  
Schnelle Umsetzung möglich und sichtbares Signal an die Stadtgesellschaft

Weiterführende Entscheidung nach Ablauf des Modellprojekts aufgrund konkreter Zahlen und Daten

Nutzung von Synergieeffekte und langjähriger Erfahrung im rechtlichen Kontext, Beratungserfahrung, strukturelle Vergleichbarkeit

Personalunion  
B. Deimel/Gleichstellungsb., Verwaltungsfachwirtin und Care- und Casemanagerin)  
mit ca. **4 Wochenstunden**

4 Wochenstunden zusätzlich (Nicht genutzte Stunden Ingrid Gumplinger)  
Keine weiteren Kosten (räumliche und technische Ausstattung bereits vorhanden)



### 3. Erfordernis/Ziele extern (intern)



#### **Antidiskriminierungsstelle extern**

Bürger\*innen

Kein direktes  
Eingriffsrecht –  
aber Beratung,  
Dokumentation und  
informelle Intervention

#### **Beschwerdestelle AGG intern**

Mitarbeiter\*innen

Arbeitgeberfunktion –  
Verpflichtung nach dem  
AGG, Mitwirkung der  
Beauftragten oder PR  
als Begleitung der  
Betroffenen

## 5. Umsetzungsvorschläge



Vom Arbeitgeber  
einzurichten

(Einbeziehung Personalrat  
und Beauftragte für  
Unterstützung Betroffene)

Factsheet:

[factsheet\\_beschwerdestelle\\_beschwerdeverfahren.pdf \(antidiskriminierungsstelle.de\)](#)

**Beschwerdestelle AGG  
intern**

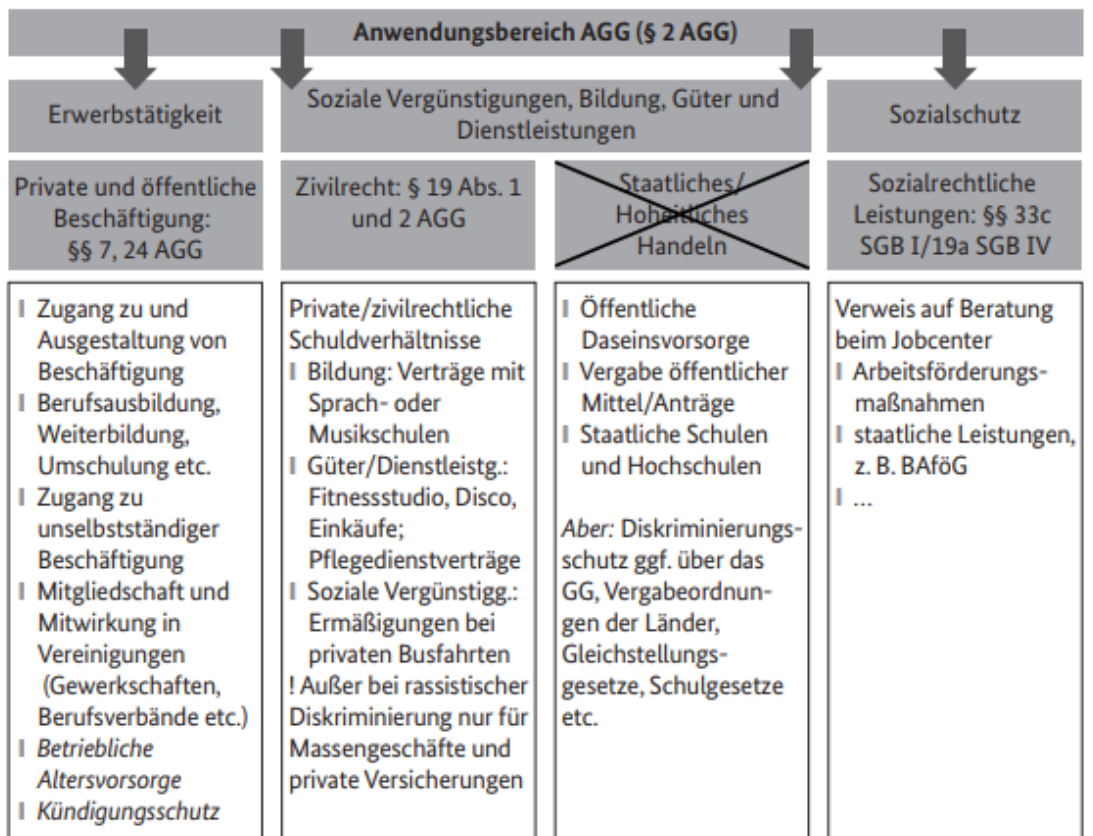
Mitarbeiter\*innen

Arbeitgeberfunktion –  
Verpflichtung nach dem  
AGG, Mitwirkung der  
Beauftragten oder PR  
als Begleitung der  
Betroffenen

# 5. Umsetzungsvorschläge



## Übersicht: Anwendungsbereich AGG



Auszug aus dem Handbuch Diskriminierungsschutz der Antidiskriminierungsstelle des Bundes: [Kapitel\\_1.pdf \(antidiskriminierungsstelle.de\)](#)