

Festrede
der Unabhängigen Bundesbeauftragten für
Antidiskriminierung
Ferda Ataman

Beim Neujahrsempfang 2023 der Überparteilichen
Fraueninitiative Berlin - Stadt der Frauen

28.02.2023

im CASINO des Abgeordnetenhauses von Berlin,
Niederkirchnerstr. 5, 10111 Berlin

Sehr geehrter Herr Präsident,

sehr geehrte Frau v. Braun,

sehr geehrte Vorstandsfrauen und Mitfrauen der
Überparteilichen Fraueninitiative,

liebe Gäste!

Berlin ist sehr viel gleichzeitig: Hauptstadt, Regierungssitz,
Metropole, Schmelztiegel, Schauplatz wunderbarer, aber
auch schrecklicher Ereignisse.

Berlin ist dysfunktional.

Berlin ist großspurig.

Berlin ist krass.

und: Berlin ist und war schon immer: „Stadt der Frauen“.

Der Vereinsname Ihrer Überparteilichen Fraueninitiative ist deshalb sehr gut gewählt.

- **In Berlin hat das erste Frauenhaus Deutschlands eröffnet.**
- **Das allererste feministische Gesundheitszentrum.**
- **Und vor mehr als 150 Jahren hat hier der Lette-Verein eine eigene Handels- und Gewerbeschule für Frauen gegründet.**

„Menschenrechte haben kein Geschlecht“ – das hat die Berlinerin Hedwig Dohm schon 1876 gesagt, als sie für das Frauenrecht eintrat.

Auch die jüdische, feministische Lyrikerin Mascha Kaléko lebte hier, bevor sie ins Exil gezwungen wurde.

Ich bin ein großer Fan, deshalb möchte heute Abend ausnahmsweise etwas Lyrik bemühen. Ich glaube, ich habe vorher noch nie Dichter*innen zitiert, aber das hier ist ja eine Festrede.

Das Gedicht »Take it easy!« schrieb sie Anfang der 30er Jahre in Berlin.

„Tehkitih-si, sagen sie dir. Noch dazu auf englisch.

„Nimm's auf die leichte Schulter!“

Doch, du hast zwei. Nimm's auf die leichte.

Ich folgte diesem populären humanitären Imperativ. – Und wurde schief.

Weil es die andre Schulter auch noch gibt.

Man muss sich also leider doch bequemen, es manchmal auf die schwerere zu nehmen.“

Jetzt habe ich Sie bestimmt verwirrt:

**Was hat das mit dem Thema meiner Festrede heute zu tun?
Aber darauf komme ich noch zurück. Versprochen.**

Erst mal zum Thema:

Sie haben mir einen auf den ersten Blick einen ganz schön sperrigen Titel aufgegeben:

„Intersektionaler Feminismus im Kontext des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)“.

Ja, manche von Ihnen, die heute hier sind, werden vielleicht denken: Puh.

Nichts da mit „takeit easy“.

Was bitte hat „Intersektionalität“ mit mir, meiner Arbeit und meinem alltäglichen Leben zu tun?

Ist das nicht so ein abgehobenes Mode- thema?

Liebe Gäste!

Manchmal kommt etwas in Mode, weil es wichtig ist. Und in diesem Fall ist das so, wenn Sie mich fragen.

Allerdings verstehe ich die häufige Irritation: das Thema *Intersektionalität* wird zu selten erklärt, und wenn, dann oft sehr kompliziert.

Und weil Intersektionalität häufig so abgehoben diskutiert wird, holt sie nicht alle ab – lässt, stattdessen, viele ratlos zurück.

Das ist schade.

Denn worum es hier geht, betrifft uns alle:

Es geht darum, Ungleichheiten und Benachteiligung in der Gesellschaft wirklich und umsichtig zu erfassen.

Schauen Sie sich um: Die Mehrzahl der Gäste hier heute Abend sind Frauen. Wenn Sie später heute Abend miteinander im Gespräch sind, können Sie sich zum Beispiel mal fragen:

Haben Sie schon einmal Benachteiligung erlebt? Sind Sie diskriminiert worden?

Viele werden vermutlich sagen: Ja. Und manche: ja, nicht nur einmal.

Sie haben vielleicht weniger Gehalt bekommen als der Kollege, der genau die gleichen Aufgaben hat. Oder Sie wurden im Job sexuell belästigt. Beim Bewerbungsgespräch wurde vielleicht ein Mann bevorzugt, der keine kleinen Kinder hat.

All das sind Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts. Die können natürlich auch Männer erleben – dazu komme ich später noch. Aber in der großen Mehrzahl sind es Frauen.

Nur: das Wort „Frauen“ steht immer auch für eine Gruppe, die sehr vielfältig ist.

Schauen wir uns die Frauen in Berlin doch mal statistisch an:

- Auf den ersten Blick sind 50 Prozent der Berliner*innen Frauen.**
- aber ein Drittel dieser Frauen stammt aus über 180 Herkunftsländern.**
- unter den Berliner*innen finden sich außerdem Christ*innen, Jüd*innen, Muslima, Atheist*innen, Agnostiker*innen (wie ich), Humanist*innen und und ...**
- Zur Gruppe zählen auch trans* Frauen, lesbische Frauen, bisexuelle Frauen.**
- viele sind ganz nicht mehr ganz jung,**
- andere sind es und denken, ihnen steht noch ein ganzes Leben bevor**
- und wieder andere sind mittelalt.**
- Manche haben Kinder, andere haben keine.**
- Manche von uns haben eine Behinderung oder sind chronisch krank. Andere nicht.**

All das spielt eine Rolle, wenn es darum geht, wer diskriminiert wird, in welchem Ausmaß und mit welchen Folgen.

Ich will dazu ein paar Zahlen nennen:

In den sogenannten Elitenpositionen in Deutschland finden sich überproportional viele Männer. Genauer gesagt, gehen fast Dreiviertel der Elitenpositionen an weiße cis-Männer, ohne Behinderung und ohne Migrationshintergrund.

Frauen sind mit einem Anteil von rund 24 Prozent deutlich unterrepräsentiert.

Aber: Frau ist nicht gleich Frau.

Frauen mit Migrationshintergrund sind in Deutschlands Eliten nur mit 1,5 Prozent vertreten, also noch mal deutlich unterrepräsentierter.

Und: wenn Frauen in wichtigen Positionen sind, sind sie deutlich häufiger unverheiratet als ihre männlichen Kollegen.

Und haben deutlich weniger Kinder.

(Ergebnisse aus einer Studie des DeZim.)

Ein anderes Beispiel, mit Zahlen aus dem Bundesfamilienministerium, die zeigen, dass Frau nicht gleich Frau ist:

Jede dritte bis vierte Frau mit Behinderung hat in ihrer Kindheit und Jugend sexualisierte Gewalt erfahren.

Das ist zwei- bis dreimal häufiger als bei Frauen im Bevölkerungsdurchschnitt.

Auch Diskriminierung und Gewalt in Einrichtungen der Behindertenhilfe gehören zum Alltag vieler Frauen mit Behinderungen.

Kurz: Frauen und Mädchen mit Behinderungen erleben viel häufiger Gewalt und Diskriminierung als Frauen ohne Behinderung.

Und der Arbeitsmarkt ist für Frauen mit Schwerbehinderung noch einmal deutlich härter als für Männer mit Schwerbehinderung.

Das, liebe Gäste, bedeutet Intersektionalität – dieses Zusammenwirken von Merkmalen zu erkennen und bei Fördermaßnahmen und ähnlichem zu beachten.

Bei Diskriminierung geht es oft nicht nur um ein Merkmal, wie das Geschlecht.

Oft trifft sie junge Frauen am Arbeitsmarkt, weil man erwartet, dass sie schwanger werden könnten. Oder ältere Frauen, die beispielsweise in Filmen nur selten in Hauptrollen zu sehen sind. Beim Thema Geschlecht müssen wir auch anerkennen, dass es nichtbinäre Menschen gibt, die sich den Mann-Frau-Kategorien entziehen wollen und auch deswegen Diskriminierung erfahren können.

Nur mit einem sogenannten *intersektionalen Blick* können wir Diskriminierung in all ihren Ausprägungen erkennen.

Das Konzept der Intersektionalität ist ein bisschen wie Berlin, weil Avantgarde.

Ein wegweisend solidarischer Ansatz für Feminismus und Frauenrechte.

Es geht darum, einen Blick auf die allerschwächsten, verwundbarsten in der Gesellschaft zu haben und von hier aus weiterzudenken: Wie können wir diskriminierungsfrei zusammenleben, und schaffen, dass möglichst alle Menschen gleiche Teilhabe-Chancen bekommen?

**Dabei ist es besser, sich nicht nur ein Ziel zu setzen, wie zum Beispiel Sexismus zu bekämpfen,
ODER Rassismus
ODER Altersdiskriminierung.**

Um Diskriminierung effektiv entgegenwirken, brauchen wir einen ganzheitlichen Blick auf soziale Ungleichheiten.

Indem wir nicht nur an einer Stelle ansetzen, sondern an mehreren gleichzeitig.

Den Begriff „Intersektionalität“ hat die US-Juristin Kimberlé Crenshaw geprägt.

Sie hat dafür ein anschauliches Bild verwendet: Eine Straßenkreuzung. Diskriminierung kann, wie der Straßenverkehr auch, aus verschiedenen Richtungen kommen.

An einem Unfall können mehrere Fahrzeug schuld sein.

Und natürlich kann ein Unfall, den mehrere Autos verursachen, viel schwerer ausfallen als einer, den nur ein Auto verschuldet hat.

**Und was hilft an einer unfallträchtigen Straßenkreuzung?
Ein gutes Verkehrskonzept, das für Sicherheit sorgt.**

**Ich sage auch immer: Eine gutes
Antidiskriminierungsgesetz ist wie die
Straßenverkehrsordnung, nur eben für den Alltag und das
gesellschaftliche Miteinander.**

**Es regelt, wie wir miteinander umgehen, ohne uns zu
verletzen. Und es regelt, wie alle gleichberechtigt teilhaben
können, egal, ob sie mit dem SUV, dem Fahrrad oder im
Rollstuhl unterwegs sind, um mal im Bild zu bleiben.**

**In Deutschland haben wir dafür das Allgemeine
Gleichbehandlungsgesetz, das AGG.**

**Es ist 2006 nach wirklich langen, zähen Diskussionen und
mehreren Rügen aus der Europäischen Unionals_
Kompromiss entstanden.**

Es ist gut, dass wir das AGG haben.

**Es überträgt das Grundrecht auf Gleichheit im Grundgesetz
auf den zwischenmenschlichen Umgang im Arbeitsleben
und bietet die zivilrechtliche Basis für Anstand im Alltag.**

**Denn alle Menschen haben ein Recht auf ein Leben frei von
Diskriminierung.**

**Das deutsche Antidiskriminierungsrecht schützt bei
Diskriminierungen aufgrund von sechs Merkmalen:**

- Alter,**
- Geschlecht,**
- Religion und Weltanschauung,**

- **Behinderung oder chronische Krankheit,**
- **sexuelle Orientierung**
- **„ethnische Herkunft“.**

Das sind die im AGG geschützten Diskriminierungsgründe.

Das AGG schützt vor Diskriminierungen im Arbeitsleben und beim Zugang zu Dienstleistungen und Gütern – also bei Alltagsgeschäften, bei Fahrten mit öffentlichen Verkehrsmitteln und z. B. bei der Wohnungssuche.

Aber so gut und wichtig diese gesetzliche Grundlage ist:

Wir haben in Deutschland eines der schwächsten Antidiskriminierungsgesetze in Europa.

Wir bräuchten an vielen Stellen Verbesserungen für Menschen, die Diskriminierung erfahren: Ampeln statt Zebrastreifen. Vorfahrtsstraßen statt rechts vor links.

Seit 2006, seit das AGG eingeführt wurde, hat sich schließlich nicht nur Berlin verändert, sondern das ganze Land. Es ist höchste Zeit für ein verbessertes Antidiskriminierungsrecht.

Glücklicherweise steht im Koalitionsvertrag, dass es eine Reform geben soll. Leider lässt sie bisher auf sich warten.

In Berlin gibt es das Landes-Antidiskriminierungsgesetz, das LADG.

Sie leben also im bisher einzigen Bundesland, das die Lücken im AGG durch ein Landesgesetz geschlossen hat. Diskriminierung in Schulen und durch Behörden werden hier nicht ignoriert, sondern angegangen.

Mit dem LADG ist Berlin wieder mal Avantgarde. Sogar auf Bundesebene könnten wir uns eine Scheibe davon abschneiden. Das Gesetz ist ein Meilenstein und viele Länder blicken neugierig auf Berlin und wollen lernen.

Wenn es um einen verbesserten Diskriminierungsschutz geht, gibt es ein Thema, dass sowohl im Bundes- als auch im Landesantidiskriminierungsrecht fehlt, und das ich Ihnen gern vorstellen will, weil es manche von Ihnen betreffen könnte.

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat in einer Studie erhoben, inwiefern Eltern und Menschen, die Angehörige pflegen, im Job Diskriminierungserfahrungen machen.

Über 40 Prozent der Eltern und 27 Prozent der Pflegepersonen haben angegeben, schon einmal Diskriminierung erlebt zu haben.

Das heißt: Müttern, Vätern und anderen Pflegeverantwortlichen werden im schlimmsten Fall gekündigt, oder werden von attraktiven Posten oder Beförderungen ausgeschlossen und und und. Flexible Arbeitszeiten, Homeoffice-Regelungen und Teambesprechungen zu familienfreundlichen Zeiten sind leider an vielen Arbeitsplätzen immer noch nicht selbstverständlich.

Leider ist es so: wenn ein Vater sich an uns wendet, weil er wegen der Elternzeit gemobbt wird, oder eine Frau, die ihre

krankte Mutter pflegt und der deshalb der Aufstieg verweigert wird: Dann gilt das AGG nicht.

Wir haben uns in Deutschland scheinbar damit abgefunden, dass Kinderkriegen karriereschädlich ist. Aber das darf nicht sein. Weder für Mütter noch für Väter. Eltern müssen sich die Sorge für ein Kind gerecht aufteilen können, ohne im Job Nachteile fürchten zu müssen. Genauso braucht es in einer alternden Gesellschaft rechtliche Sicherheiten für Menschen, die Angehörige pflegen.

Deswegen ist eine weitere wichtige Forderung von uns:

Das AGG muss auch Menschen die Fürsorgeverantwortung in den Schutzkatalog aufnehmen.

Das würde einem modernen Gesetz gerecht und auch einer Arbeitswelt, die alle Fachkräfte braucht, also auch die mit Kindern!

Das ist nur ein Beispiel von vielen. Wir haben noch einige weitere Forderungen, zum Beispiel die Ausweitung des Gesetzes auf den staatlichen Bereich. So wie es auch das LADG für Berlin möglich macht.

Und hier möchte ich wieder den Bogen schlagen zu unserem „Modewort“: Intersektionalität. Es bedeutet nämlich nicht nur, anzuerkennen, dass Menschen aus verschiedensten Gründen gleichzeitig diskriminiert werden können.

Es bedeutet auch zu erkennen, dass Menschen aus den verschiedensten Richtungen Diskriminierung erfahren können.

Wir denken Diskriminierung viel zu oft nur individuell:

- Als den sexistischen Chef, der eine junge Frau nicht einstellt.
- Die homophobe Vermieterin, für die eine Familie mit zwei Müttern keine „richtige“ Familie ist.
- Den rassistischen Türsteher, der pauschal Menschen bestimmter Herkunft nicht einlässt.

Das gibt es alles und das ist ein Problem. Aber es ist eben auch ein sehr personenbezogener Blick auf Diskriminierung. Dabei geht es bei Diskriminierung, sprich: Ungleichbehandlung immer auch um die Machtverteilung innerhalb einer Gesellschaft.

Es geht um historisch gewachsene Ungleichheiten. Es geht um Institutionen und Strukturen, die benachteiligen, ohne dass die Handelnden es immer merken, oder absichtlich tun wollen.

Es ist deswegen auch falsch, wenn von Identitätspolitik, Wokeness oder Minderheitenproblemen gesprochen wird, wenn es um den Kampf um Gleichberechtigung geht.

"Wer sich ordentlich anstrengt, schafft das schon" – das ist und bleibt ein Irrtum. Wir alle hier wissen: ab einem bestimmten Punkt gibt es immer noch eine gläserne Decke für Frauen.

Für Frauen mit Migrationshintergrund ist die Decke aus Beton, sie können oft nicht mal durchsehen. Und Frauen mit Behinderung kommen oft gar nicht erst ins Gebäude rein, um überhaupt an die Decke anstoßen zu können.

Jetzt habe ich einiges vom AGG erzählt und dass wir eine Reform brauchen, um Menschen besser vor Diskriminierung schützt.

Aber viele fragen mich zu recht: Reichen gesetzliche Änderungen? Ist ein besserer Diskriminierungsschutz wirklich die Antwort auf unsere Probleme?

Nein. Natürlich nicht.

Es ist zwar eine Binsenweisheit, aber es stimmt: Bei diesem Thema sind wir alle gefragt.

Mir ist es deshalb als Antidiskriminierungsbeauftragte wichtig, mit so vielen wie möglich über Diskriminierung zu sprechen und das Thema immer wieder nach vorne zu bringen.

Denn es geht doch erst einmal ganz grundsätzlich darum, dass alle anerkennen, dass es Diskriminierung tatsächlich *gibt*. Und auch, dass wir alle früher oder später betroffen sein können.

Diskriminierung – und das ist mir wirklich wichtig – ist kein Minderheitenproblem.

„Take it easy“ um wieder auf Mascha Kaléko zu kommen, funktioniert eben nicht. Wer alles auf die leichte Schulter nimmt, fällt irgendwann um.

Diejenigen hier, die zum Beispiel schon ganz lange für Frauenrechte kämpfen, kennen das bestimmt. Genau wie den Hinweis, dass wir doch nun wirklich „alles“ schon erreicht hätten.

Hier ist wirklich immer wieder Grundlagenarbeit gefragt.

Unsere Gesellschaft ist nicht frei von Diskriminierung, und sie ist nicht zu allen gleich fair.

Erst wenn wir das anerkennen, können wir etwas ändern.

Und wir ändern es, indem wir Menschen Gehör schenken, die besonders betroffen sind, die bisher noch viel zu oft nicht ernst genommen werden.

Nun geht es ja hier heute in meiner Rede um Feminismus. Und es gibt, vielleicht auch hier im Publikum, bei manchen auch Sorgen vor diesem „intersektionalen“ Ansatz.

Verwässern wir damit nicht die Probleme, die Frauen immer noch haben? Können wir über feministische Themen überhaupt noch sprechen, wenn wir immer alle Probleme im Blick haben sollen?

Ja. Das können wir. Und das sollten wir auch. Für mich ist ein intersektionaler Feminismus ein solidarischer und starker Feminismus.

Weil er versucht, miteinander verbundene Probleme zu erkennen und zu durchdringen. Weil er die Schwächsten nicht im Stich lässt.

Weil eine gleichberechtigte Gesellschaft eine ist, die erkennen muss, dass es verschiedene Ungerechtigkeiten gleichzeitig gibt. Uns nützt es nichts, an einer Kreuzung die eine Zufahrtsstraße zu regeln, während der Verkehr weiter ungehindert aus den anderen Richtungen kommt.

Und, was wir nicht vergessen dürfen: Auch die Widersacher des Feminismus denken intersektional. Auch wenn sie es nicht so nennen würden. Wenn wir über bedenkliche, ja gefährliche Auswüchse von Menschenfeindlichkeit wie den Antifeminismus reden:

Dann geht es nie um Frauenhass allein. Es geht um Menschenfeindlichkeit.

Es geht um die Ablehnung jeglicher Vielfalt. Es geht um die Instrumentalisierung von Frauenrechten, zum Beispiel um rassistische Motive vom „ausländischen“ Täter zu bedienen.

Oder den Mythos von der trans Frau in der Umkleidekabine, die die Intimsphäre anderer Frauen bedrohe – statt darüber zu sprechen, welchen massiven Ausgrenzungen, Hass und Gewalt trans Frauen ausgesetzt sind.

Alles, was eine vielfältige Gesellschaft ausmacht, gilt hier als Bedrohung.

Wir dürfen das nicht einfach hinnehmen und zulassen, dass benachteiligte Gruppen gegeneinander ausgespielt werden.

Denn wir wissen, dass diese Formen von Hass in Gewalt und immer auch tödlich enden.

Und wir können das auch deshalb nicht ignorieren, weil manche dieser Mythen leider bis in die Mitte der Gesellschaft anschlussfähig sind. Manchmal einfach deswegen, weil sie nur oft genug wiederholt werden.

Ich hätte mir bis vor einiger Zeit zum Beispiel nicht ausmalen können, mit welcher Inbrunst der Versuch einer inklusiven, geschlechtergerechten Sprache zu einer Gefahr hochstilisiert würde.

Von Gender-Gaga und Einschränkungen der Meinungsfreiheit ist die Rede.

Aber der alte Dreh, aus dem Eintreten für Gleichberechtigung und für einen respektvollen Umgang miteinander eine „Gefahr“ für die Gesellschaft heraufzubeschwören, sollte uns Sorgen machen.

Denn das hat leider schon oft funktioniert und da hilft nur: Gemeinsam immer wieder Ungerechtigkeiten erkennen, ansprechen, angehen.

Deswegen, liebe Zuhörer*innen (!), brauchen wir intersektionalen Feminismus.

Wir können nicht für das eine eintreten und vor dem anderen die Augen verschließen.

Und wir brauchen weiter engagierte Frauen, viele unterschiedliche Frauen mit vielfältigen Perspektiven.

Um voneinander zu lernen, um voranzukommen, und – um ein letztes Mal auf Mascha Kaléko zu kommen – die schwere Last des ständigen Einsatzes für Gleichberechtigung auf vielen Schultern zu verteilen: damit es am Ende dann vielleicht doch für alle leichter wird.

Da haben wir alle etwas davon.

Vielen Dank!