

2.1 Benachteiligungsverbote und Interkulturelle Öffnungsprozesse in der Verwaltung

Im Nationalen Aktionsplan Integration (2012) wurde das Ziel formuliert, den Anteil von Personen mit Migrationshintergrund im öffentlichen Dienst von Bund und Ländern zu erhöhen, Diskriminierungen auszuschließen und in den Einstellungsverfahren sprachliche und interkulturelle Kompetenzen angemessen zu berücksichtigen. Trotzdem sind Personen mit Migrationshintergrund in der Bundesverwaltung nach wie vor unterrepräsentiert, so eine Erhebung (2016) des Bundesinstituts für Bevölkerungsforschung (BiB). Praxisnah widmen sich die folgenden Beiträge der Frage, wie sich in der (Arbeits-)Verwaltung und durch die (Arbeits-)Verwaltung Benachteiligungen und Barrieren abbauen lassen.

Mechthild Gerigk-Koch

2.1.1 Kluge Menschen diskriminieren nicht, den anderen ist es verboten!¹⁾

Benachteiligung beim Zugang zum Arbeitsmarkt – und was dagegen hilft. Erfahrungen aus der Praxis der Landesantidiskriminierungsstelle Rheinland-Pfalz

Das AGG sieht keine Verpflichtung an Länder und Kommunen zur Einrichtung lokaler Antidiskriminierungsstellen vor. So unterliegt es dem politischen Willen vor Ort, wie stark sie sich für einen niedrighschwelligigen und kompetenten Diskriminierungsschutz für Betroffene mit einer entsprechenden Anlaufstelle einsetzen. Ein gutes Beispiel für eine engagierte Stelle auf Länderebene ist die Antidiskriminierungsstelle des Landes Rheinland-Pfalz.

Ihre Leiterin, Mechthild Gerigk-Koch, gibt Einblicke in die alltägliche Arbeit der Landesstelle und zeigt am Beispiel eines Projekts zu Anonymisierten Bewerbungsverfahren und weiterer Ansätze, wie in der und durch die Verwaltung konkret Barrieren und Diskriminierungen abgebaut werden können.

Im August 2016 wurde das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) zehn Jahre alt. Es formuliert Verbote und Gebote, schafft Verpflichtungen und sichert Rechte – und wurde in diesen zehn Jahren auch vielfach kritisiert – zu schwach ausgestattet bei den Sanktionen, zu begrenzt in den Geltungsbereichen, kein gleiches Schutzniveau für alle Benachteiligungsgründe, das so genannte Kirchenprivileg und vieles mehr (s. auch Beitrag Gekeler in diesem Dossier). Jüngst aber hat die Veröffentlichung der ersten Ergebnisse aus der bundesweiten Befragung durch die Bundesantidiskriminierungsstelle (ADS) deutlich gemacht: Das AGG liegt im Grundsatz richtig (s. auch Beitrag Lüders et al. in diesem Dossier).

In diesem Beitrag geht es um Benachteiligungen beim Zugang zum Arbeitsmarkt unter einer zweigeteilten Perspektive: Die Landesantidiskriminierungsstelle Rheinland-Pfalz (LADS) ist Anlaufstelle für Menschen, denen Benachteiligung widerfahren ist, und erfährt so, welchen Diskriminierungen Menschen ausgesetzt sein können und welche Erwartungen sie in Bezug auf die Lösung ihres Problems haben. Die LADS hat darüber

hinaus zusammen mit Partnern für die Dauer von fast vier Jahren ein Pilotprojekt durchgeführt, ausgewertet und dokumentiert, das sich mit dem Zugang zum Arbeitsmarkt befasste: „Chancengleich bewerben – anonymisiertes Bewerbungsverfahren in Rheinland-Pfalz“.

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz:

Genau hinsehen ...

Eine Bewerberin für die Stelle einer Erzieherin in einer städtischen Kita wird abgelehnt mit dem Hinweis auf ihr Kopftuch. Eine Bewerberin für eine Tätigkeit mit Einsätzen im Außendienst wird abgelehnt, weil sie junge Mutter ist. Der Mitarbeiter einer Firma findet an seinem Spind ein großes Hakenkreuz und den Zusatz

LADS Rheinland-Pfalz

Die Landesantidiskriminierungsstelle Rheinland-Pfalz (LADS) wurde im Januar 2012 als Referat Antidiskriminierung und Vielfalt im damaligen Ministerium für Integration, Familie, Kinder, Jugend und Frauen gegründet (heute: Ministerium für Familie, Frauen, Jugend, Integration und Verbraucherschutz). Sie hat die Aufgabe, nach dem horizontalen Ansatz des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes merkmalsübergreifend zu bündeln und zu koordinieren. Sie übt die Federführung für die interministerielle Arbeitsgruppe Vielfalt in der Landesregierung aus, in der die 2015 verabschiedete „Strategie Vielfalt der Landesregierung Rheinland-Pfalz“ entwickelt wurde. Die LADS führt eigene Maßnahmen, wie etwa Pilotprojekte, durch. Sie ist darüber hinaus Anlaufstelle bei Beschwerden und koordiniert den Runden Tisch Antidiskriminierung und Vielfalt. An diesem nehmen alle staatlichen Anlaufstellen in Rheinland-Pfalz teil, an die sich Betroffene wenden können, wie beispielsweise der Bürgerbeauftragte, der Beauftragte der Landesregierung für Migration und Integration sowie der Landesbeauftragte für die Belange von Menschen mit Behinderung. Mehr Informationen: <https://mffjiv.rlp.de/de/themen/vielfalt/antidiskriminierungsstelle/>.

„Behinderte wurden früher ...“. Eine Transsexuelle wird aufgrund ihrer Geschlechtsumwandlung vom Aufstieg in eine Leitungsposition ausgeschlossen. Ein Kaufhausdetektiv verliert seinen Arbeitsplatz, als der Arbeitgeber erfährt, dass der Mitarbeiter Sinto ist. Das alles sind echte Beispiele für Benachteiligungen beim Zugang zum Arbeitsmarkt oder in einem bestehenden Arbeitsverhältnis. Es geht hier um Benachteiligung aus Gründen der Religion (Kopftuch), des Geschlechts in Kombination mit dem Alter (junge Mutter), einer Behinderung (Schmiererei am Spind), der ethnischen Herkunft (Sinto), der sexuellen beziehungsweise geschlechtlichen Identität (Transsexualität). Aber: Nur, wenn das im Gesetz festgelegte Zeitfenster von zwei Monaten für die Einreichung einer Klage noch offen ist, kann Gegenwehr gelingen, nur, wenn das Risiko des Konflikts mit dem Arbeitgeber tragbar erscheint, ist das AGG tatsächlich eine Option.

Wut, Ratlosigkeit, Ohnmacht – oder was?

Die Mehrheit der Beschwerdeführenden formuliert gegenüber der LADS Empörung und Verletzung. Es ist aber nur eine Minderheit, die das AGG bereits kennt und entschlossen ist, es zu nutzen. Vorrangig ist erst einmal der Wunsch, angehört und ernst genommen zu werden. Es ist verletzend, wenn Betroffenen entgegen gehalten wird, sie sollten sich nicht so anstellen und das sei doch bestimmt alles nicht so gemeint gewesen. So kommt für viele Betroffene zu dem Erlebten verschärfend hinzu, dass ihnen nicht geglaubt oder eine erlittene Diskriminierung abgestritten wird und dass sie sich für ihren Widerstand und ihre Empörung auch noch rechtfertigen müssen.

Stark für Entscheidungen

Aufklärung und Information über das AGG, seine Anwendungsmöglichkeiten, die dazu nötigen Schritte, Hinweise auf mögliche Stolperfallen und vor allem auch zu den Grenzen des Machbaren sowie die oft überse-

henen rechtlichen Alternativen, verschaffen den Betroffenen zunächst einmal einen Überblick über die Sachlage. Die Fokussierung auf die Kraft der eigenen Entscheidung gibt Menschen ihr Selbstvertrauen zurück. Sie selbst haben es wieder in der Hand, wie es weitergehen kann, auch wenn das am Ende vielleicht bedeutet, den sprichwörtlichen Spatz in der Hand der unerreichbaren Taube auf dem Dach vorzuziehen. Die LADS stellt dabei die Wünsche der

Betroffenen in den Vordergrund. Sie handelt nicht stellvertretend, sondern sie schafft Zugänge zur spezialisierten Rechtsberatung, zur allgemeinen psychosozialen Beratung, zu Interessenvertretungen und Selbsthilfegruppen (s. Kasten „Netzwerk diskriminierungsfreies Rheinland-Pfalz“). Und sie analysiert darüber hinaus, welche gangbaren Wege der Prävention nötig sind. Denn: Jede Diskriminierung, die vorab verhindert werden kann, ist ein Gewinn für alle Beteiligten. Die Frage ist nur: Wie geht das? Oder anders: Wie verhindert man Diskriminierung, und zwar ganz konkret?

Darf es ein bisschen mehr sein?

Nach dem AGG unterliegen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber Verpflichtungen, die dazu beitragen sollen, dass Benachteiligung nicht stattfindet. Aber muss es denn zwingend nur das sein, was das Gesetz ausdrücklich fordert? Wären nicht zusätzliche Aktivitäten eine gute Investition, weil sich kostspielige Konflikte gar nicht erst einstellen? Oder anders gefragt: Wie kann aus der Pflicht-Vorschrift ein spürbarer Gewinn werden?

Das anonymisierte Bewerbungsverfahren

Die Bundesantidiskriminierungsstelle veröffentlichte im Jahr 2012 den Bericht zu ihrem Pilotprojekt über das anonymisierte Bewerbungsverfahren. In diesem Pilotprojekt wurden vier verschiedene Anonymisierungsverfahren auf ihre Handhabbarkeit untersucht. Im Unterschied dazu sollte in Rheinland-Pfalz die einfachste Anonymisierungsmethode – das nicht-interaktive Online-Bewerbungsformular – qualitativ auf ihre Übertragbarkeit in den Bereich des öffentlichen Dienstes und öffentlicher Dienstleistungen untersucht und getestet werden. Die Laufzeit wurde auf zwei Jahre Praxis festgelegt. Der Fokus dieses Versuchs lag auf dem Zugang zum Arbeitsverhältnis, also die vorlaufende Phase der Personalauswahl bis zum Vorstellungsgespräch. Aus der Sicht von Beschwerdeführenden lautete die Leitfrage daher: Ist das anonymisierte Bewerbungsverfahren ein

Netzwerk diskriminierungsfreies Rheinland-Pfalz

Das Netzwerk ist ein Zusammenschluss von Vereinen, Initiativen und Selbsthilfegruppen aus allen Merkmalsgruppen nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz und wurde nach mehrjähriger Vorarbeit im Jahr 2012 durch Unterzeichnung eines gemeinsamen Leitbilds gegründet. Ihm gehören die folgenden Einzelverbände an:

- Initiativausschuss für Migrationspolitik in Rheinland-Pfalz
- Landesarbeitsgemeinschaft (LAG) Selbsthilfe Behinderter Rheinland-Pfalz e.V.
- Landesfrauenbeirat Rheinland-Pfalz
- Landesjugendring Rheinland-Pfalz
- Landessenorenvertretung Rheinland-Pfalz
- Landesverband der jüdischen Gemeinden von Rheinland-Pfalz
- Netzwerk Gleichstellung und Selbstbestimmung Rheinland-Pfalz
- QueerNet Rheinland-Pfalz e.V., lesbisch, schwul, bi, trans*, inter*Netzwerk in RLP
- Verband der Deutschen Sinti und Roma – Landesverband Rheinland-Pfalz
- Zentrum für selbstbestimmtes Leben behinderter Menschen, Mainz e.V.

Kooperierende Mitglieder sind die Landesantidiskriminierungsstelle Rheinland-Pfalz, das Institut für sozialpädagogische Forschung Mainz, der Beauftragte der Landesregierung für Migration und Integration sowie der Landesbeauftragte für die Belange von Menschen mit Behinderung.

Das Netzwerk erhält Projektförderung durch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes und durch die Landesantidiskriminierungsstelle Rheinland-Pfalz.

geeignetes, handhabbares und zuverlässiges Instrument, um eine Benachteiligung aus Gründen des Geschlechts, des Alters, einer Behinderung, der ethnischen Herkunft, einer rassistischen Zuschreibung, der Religion oder Weltanschauung oder der sexuellen Identität in der ersten Phase der Personalauswahl zu verhindern?

Einladung zum Selbsttest: Jetzt mal ehrlich ...

Worauf achten Sie zuerst, wenn Sie Bewerbungsunterlagen vor sich liegen haben, die ein Foto enthalten? Warum tun Sie das? Wie lange tun Sie das? Welche Folgen hat das? Welche Erfahrungen haben Sie damit? Welche Erwartungen knüpfen Sie daran? Haben Sie schon einmal etwas anderes ausprobiert? Weiter: Was meinen Sie, was Menschen tun werden, um in der oben beschriebenen Situation gut dazustehen? Worüber würden diese Menschen sich Gedanken oder auch Sorgen machen? Welche Vorstellungen machen sich die Menschen von denjenigen, denen sie ihre Unterlagen zusenden? Brechen Sie bitte nicht ab, denken Sie noch ein bisschen weiter ...

Es geht um nicht mehr und nicht weniger als essentielle Interessen, die hier aufeinanderstoßen. Eine Stellenbesetzung soll durch eine perfekte Auswahlentscheidung

erfolgen, die Qualifikation muss stimmen, es geht um Können, Wissen, Erfahrungen. Und es geht um die selbstbestimmte Existenz eines Menschen, der einen Arbeitsplatz braucht und dafür Qualifikationen, Können, Wissen, Erfahrungen erworben hat, die er nun vermarkten muss. Wo treffen sich diese Interessen der beiden beteiligten Seiten? Bei der Farbe der Haare? Dem Schnitt des Hosenanzugs? Der Wohnadresse? Der Tatsache, ob jemand verheiratet oder verpartnert ist? Dem Geburtsort der Eltern? Der Hautfarbe? Danke, dass Sie mitgemacht haben.

Wie werden Erfahrungen sichtbar?

In insgesamt vier Expertinnen- und Expertenrunden wurden die Erfahrungen, die die teilnehmenden Institutionen mit der Anonymisierung gemacht hatten, ausgetauscht, diskutiert und bewertet. In der ersten Runde konnten dies lediglich Erwartungen und auch Skepsis oder Neugier sein, ab der zweiten Runde lagen die ersten konkreten Eindrücke vor. Alle waren sich sicher, als Personalentscheidende nicht zu diskriminieren – alle haderten ein wenig damit, dass die Teilnahme an diesem Pilotversuch ihnen aber so ausgelegt werden könnte, als würden sie genau dies tun. Einige räumten mit der Zeit ein, dass sich ihr Blick auf die Informationen über die Bewerberinnen und Bewerber geändert hatte. Fast alle stellten zu ihrer eigenen Verblüffung fest, dass durch das neue Verfahren außerdem die Qualität der eingehenden Unterlagen besser geworden war.

Das für das Pilotprojekt ausgewählte standardisierte nicht-interaktive Online-Formular stellte den Personalentscheidenden anonymisierte Informationen zur Verfügung. Um diese zu bekommen, mussten sie – und das ist entscheidend – vorher konkret ausformulieren, was sie von den Bewerberinnen und Bewerbern verlangten und was sie dafür anbieten konnten. Diese Informationen flossen einerseits in die Stellenausschreibung und andererseits in das Online-Formular. Die persönlichen Angaben, die benötigt wurden, um den Kontakt herstellen zu können, wurden den Auswählenden nicht zugänglich gemacht. Die kompletten Daten wurden erst weitergereicht, nachdem die Einladung zum Vorstellungsgespräch ausgesprochen worden war und mit dieser Einladung wurden auch die Zeugnisse und Zertifikate angefordert.

Die Ergebnisse:

- Die Standardisierung erleichtert die Bearbeitung von großen Zahlen von Bewerbungen, die rechnergestützte Auswertung erhöht die Vergleichbarkeit.
- Die Notwendigkeit der konkreten Formulierungen von Anforderungen an die Bewerberinnen und Bewerber schärft die Wahrnehmung, wer oder was tatsächlich gesucht oder gebraucht wird.
- Das Fehlen bestimmter impliziter Informationen wirkt anfänglich irritierend, aber der Effekt verliert sich mit der Gewöhnung.
- Die Qualität der Bewerbungen stieg an, ihre Zahl ging leicht zurück, es gab aber praktisch keine Fehlbewerbungen (offensichtlich ungeeignete Interessentinnen und Interessenten) mehr.
- Manche Einladung zum Vorstellungsgespräch wäre nicht ausgesprochen worden, hätten die Unterlagen nicht anonymisiert vorgelegen.
- Keine Personalauswahlentscheidung endete in einem Misserfolg, alle Ergebnisse waren zielführend.
- Es gab keine Widersprüche zu Förderprogrammen zur Erhöhung des Frauen- oder Migrantenanteils, im Gegenteil: Diese Gruppen profitieren eher davon.
- Die technische Handhabung schuf anfänglich Herausforderungen, die aber bewältigt werden konnten.

Die Grenzen:

- Für das Headhunting, die Suche nach sehr speziell qualifiziertem Personal, unabhängig davon ob in Wissenschaft, Forschung, politischen oder wirtschaftlichen Spitzenpositionen, ist das anonymisierte Verfahren nicht geeignet. Denn beim Headhunting geht es um persönliche Spitzenleistungen, die sich nicht anonymisieren lassen, etwa herausragende Forschungen oder preisgekrönte Leistungen und besondere Erfahrungen, die mit der Person zusammenhängen und daher nicht anonymisierbar sind.
- Die Anonymisierung erzeugt gute Ergebnisse in der ersten Phase einer Personalauswahl, umfasst aber eben nicht das gesamte Auswahlverfahren.
- Nicht- oder Geringqualifizierte können nicht über dieses Verfahren in den Arbeitsmarkt integriert werden. Denn wer keine oder eine sehr geringe formale Qualifizierung aufweist, wird an den auf formale Qualifikation setzenden Anforderungen des anonymisierten Bewerbungsverfahrens scheitern.

Der Gewinn:

- Wer das Verfahren anwendet, sendet das Signal: Wir suchen nach Qualifikation und sind an Vielfalt interessiert ...
- ... und hat gegenüber anderen einen Wettbewerbsvorteil, denn heute suchen nicht nur Arbeitgeberin-

nen und Arbeitgeber die Mitarbeitenden aus, sondern auch umgekehrt.

- Das Verfahren ist AGG-konform und liefert die Dokumentation eines benachteiligungsfreien Auswahlverfahrens in der ersten Stufe gleich mit.

Am Ende des Pilotprojekts war die Leitfrage positiv zu beantworten: Das anonymisierte Verfahren ist – unter Berücksichtigung seiner begrenzten Reichweite auf die erste Stufe eines Personalauswahlverfahrens – AGG-konform. Das heißt: Es trägt gesichert dazu bei, dass Benachteiligung aufgrund des Geschlechts, des Alters, einer Behinderung, der ethnischen Herkunft, einer rassistischen Zuschreibung, der Religion oder Weltanschauung oder der sexuellen Identität unterbleibt. Damit dient es den Interessen der Bewerberinnen und Bewerber an Nichtdiskriminierung und Chancengleichheit und wirkt dadurch im besten Sinne präventiv. Aber damit nicht genug: Es schafft durch die notwendige Standardisierung auch erhebliche Arbeitserleichterungen für Personalverantwortliche. Daten und Informationen aus den Online-Formularen können direkt ausgelesen werden in Tabellen, die automatisiert auswertbar sind. Das erhöht die Vergleichbarkeit, das Tempo und die Effizienz.

Zwei Strategien – ein Ziel

Das anonymisierte Bewerbungsverfahren ist neu und ungewohnt in Deutschland. Bislang war es – wenn überhaupt – nur möglich, durch gezielte Förderprogramme benachteiligte Gruppe besser zu stellen. Dazu wurden zum Teil gesetzliche Regelungen geschaffen, die darauf hinaus laufen, bestimmte Personen – Frauen, Menschen mit Behinderung – bevorzugt zum Zuge kommen zu lassen, solange sie im jeweiligen Bereich unterrepräsentiert sind und in einem Auswahlverfahren gleich gut abschneiden wie die Konkurrenz.

Menschen mit Migrationsgeschichte werden in der Regel explizit aufgefordert, sich zu bewerben, wenn die Erhöhung des Anteils dieser Personengruppe in der Mitarbeiterschaft angestrebt wird. In den Communities, die um Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung kämpfen, werden darüber hinaus auch Quoten diskutiert. Sie wollen sichtbar und anerkannt werden. Solche Verfahren sind anfällig für Konflikte, weil die Vergleichbarkeit in Frage gestellt werden kann, weil die Bevorzugung einer Gruppe als Benachteiligung der jeweils anderen verstanden wird und weil Quoten sich auf persönliche Eigenschaften beziehen und nicht auf Fähigkeiten, Fertigkeiten, Wissen und Erfahrungen, mithin also Qualifikation und Leistung. Um die geht es aber beim Auswahlverfahren für eine Stelle. Herkömmliche Vorgehensweisen zeigen einen Bias, eine Verzerrung zugunsten überlieferter Wahrnehmungen, die

insbesondere am Eingang zu den Auswahlgesprächen hohe Barrieren darstellen können. Wie also überwindet jemand eine solche Barriere, wenn er oder sie noch nicht einmal die erste Stufe erklimmen kann, weil er oder sie schon vorher „aussortiert“ worden ist? Die Lösung liegt in der Re-Fokussierung auf die Qualifikation und das Ausblenden der persönlichen Eigenschaften. Die Bewertung der persönlichen Angaben geschieht im Regelfall nicht, weil jemand diskriminieren will. Diese Auswahlprozesse laufen dagegen meist unbewusst ab – und sind dabei hochwirksam. Stellt das anonymisierte Bewerbungsverfahren die genannten Förderprogramme in Frage? Entschieden nein. Denn das anonymisierte Bewerbungsverfahren hat nur auf die erste Stufe des Prozesses eine Auswirkung. In dem Augenblick, wo die De-Anonymisierung greift, bei der Einladung zum Vorstellungsgespräch und darüber hinaus, können die herkömmlichen Förderverfahren weiterhin ihre gute Wirkung entfalten, auch indirekte Quoten, die mit der Erhöhung von Anteilen angestrebt werden. Hier sind allerdings die jeweiligen Bezugsgrößen unterschiedlich und sie wandeln sich. Die umgekehrte Strategie des anonymisierten Bewerbungsverfahrens macht den Unterschied an anderer Stelle: Sie macht zunächst blind für die Unterschiede in den persönlichen Eigenschaften und erreicht am Ende mehr Vielfalt, mehr Sichtbarkeit, mehr Anerkennung, wenn die Qualifikation wirklich entscheidend wird für alle weiteren Schritte und dies für alle Bewerberinnen und Bewerber in gleicher Weise.

Fazit:

Die LADS Rheinland-Pfalz kann mit Sicherheit sagen: Wer im Wettbewerb um eine Stelle am anonymisierten Bewerbungsverfahren teilnimmt, wird keine Benachteiligung befürchten müssen. Wer Entscheidungsverantwortung trägt für Stellenauswahlverfahren und dazu das anonymisierte Bewerbungsverfahren anwendet, kann sicher sein, AGG-konform zu handeln. Beide Seiten gewinnen. Die Intention des AGG, Benachteiligung zu verhindern und zu bekämpfen, ist gut und sie ist richtig. Mehr noch: Sie ist dringend notwendig. Aber das Gesetz allein genügt nicht, damit wir das Ziel eines diskriminierungsfreien Auswahlverfahrens erreichen.



Mechthild Gerigk-Koch

ist Soziologin, Politologin und Publizistikwissenschaftlerin (M.A.). Von 1989 bis 2011 war sie Referatsleiterin im Stab der damaligen Beauftragten der Landesregierung für Migration und Integration Rheinland-Pfalz. Dort war sie unter anderem zuständig für das Handlungsfeld Interkulturelle Öffnung und Interkulturelle Kompetenz. Seit 2012 leitet sie die Landesantidiskriminierungsstelle Rheinland-Pfalz und verantwortet die Federführung für die ressortübergreifende „Strategie Vielfalt der Landesregierung Rheinland-Pfalz“.

Webprofil des Netzwerks diskriminierungsfreies Rheinland-Pfalz: <https://mfjiv.rlp.de/de/themen/vielfalt/antidiskriminierungsstelle/gremien/netzwerk/>

Webseite der LADS Rheinland-Pfalz: <https://mfjiv.rlp.de/de/themen/vielfalt/antidiskriminierungsstelle/>

Anmerkungen

¹⁾ Angelehnt an ein Hinweisschild zum Radfahren am Strand von Eckernförde.

Literatur

- **Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2015:** Diskriminierungserfahrungen in Deutschland. Erste Ergebnisse einer repräsentativen Umfrage und einer Betroffenenenerhebung.
- **Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2015:** Anonymisierte Bewerbungsverfahren. www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ThemenUndForschung/Projekte/anonymisierte_bewerbungen/anonymisierte_bewerbungen_node.html; Zugriff am 23.8.2016.
- **Dokumentation „Chancengleich bewerben“ – Anonymisiertes Bewerbungsverfahren in Rheinland-Pfalz** http://mifkjf.rlp.de/fileadmin/mifkjf/Dokumentation_Chancengleich_bewerben.pdf; Zugriff am 23.8.2016.