

## Vorwort

Am 18. August 2006 trat das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, kurz AGG, in Kraft. Es vereint vier europäische Richtlinien in einem umfassenden, eigenständigen Gesetz. Ziel des AGG ist es, vor rassistischen Diskriminierungen, vor Diskriminierungen wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu schützen beziehungsweise diese zu beseitigen. Dabei vermeidet das AGG eine Hierarchisierung von Diskriminierungsmerkmalen.

Der zehnte Jahrestag des Inkrafttretens der AGG bietet Anlass, eine Bilanz zu ziehen – zumal er in eine Zeit fällt, in der rechtspopulistische Stimmen in der öffentlichen, politischen und medialen Debatte überrepräsentiert sind; in der laut der aktuellen „Mitte“-Studie feindliche Einstellungen gegenüber Asylsuchenden, Musliminnen und Muslimen sowie Sinti und Roma stark angestiegen sind; in der alltäglich rassistisch motivierte Gewalt ausgeübt wird. Eine Zeit, in der aber auch das ehrenamtliche Engagement für Geflüchtete ungebrochen ist; in der laut Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) im Zusammenhang mit der Zuwanderung durch Geflüchtete mehrere Zehntausend neue Stellen entstanden sind; in der sich Unternehmen mit einer gelebten Willkommenskultur für Menschen aus Einwandererfamilien und für Fachkräfte aus dem Ausland als attraktive Arbeitgeber zu positionieren suchen.

Der Schutz vor Diskriminierung ist ein Menschenrecht und eine gesamtstaatliche sowie gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz hat das Thema Diskriminierung ins Bewusstsein gerückt. Und dennoch hat ein Drittel der Bevölkerung in den vergangenen 24 Monaten Diskriminierung erfahren, so ein Ergebnis der groß angelegten Studie „Diskriminierung in Deutschland“ der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS). Diskriminiert wird in allen Lebensbereichen, doch besonders zahlreich sind Benachteiligungen im Erwerbsleben. Gerade Menschen mit Migrationshintergrund nennen das Arbeitsleben als den Bereich, in dem sie am häufigsten Diskriminierungserfahrungen machen.

Für das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“, das auf die nachhaltige Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Erwachsenen mit Migra-

tionshintergrund abzielt, ist dieser Befund relevant. Denn um Vielfalt am Arbeitsmarkt zu gestalten, ist zum einen die Entwicklung interkultureller Kompetenz bei Beraterinnen und Beratern, Beschäftigten und Führungskräften – sei es in JobCentern, Agenturen für Arbeit, Kammern, kommunalen Verwaltungen oder kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) – wesentlich. Zum anderen müssen aber auch Diskriminierungen und Barrieren beim Zugang zum und auf dem Arbeitsmarkt abgebaut werden, um gleichberechtigte Teilhabe und Inklusion nicht nur am Arbeitsmarkt, sondern auch an der Gesellschaft zu ermöglichen. Anzustreben ist, wie bereits im IQ Positionspapier „Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten – auf dem Weg zu einer inklusiven Gesellschaft“ formuliert, „ein Arbeitsmarkt, der niemanden zurücklässt und in dem alle ihre individuellen Potenziale und Fähigkeiten voll entfalten und einbringen können.“

Zehn Jahre nach Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes fragt die IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung nun mit diesem Dossier: „Alles schon fair?“ Sie hat Expertinnen und Experten aus Wissenschaft, Politik, Verwaltung, Verbänden und Praxis eingeladen, ihre Einschätzungen zu dieser Frage zu geben und ihre Erfahrungen mit dem AGG zu schildern. Entstanden ist ein vielstimmiges und facettenreiches Dossier, in dem das Gesetz aus unterschiedlichen Perspektiven beschrieben, analysiert und bewertet wird. Doch mit Recht allein kann der Weg zu einer inklusiven Gesellschaft nicht beschränkt werden, weil eine Verrechtlichung gesellschaftlicher und menschlicher Beziehungen kaum wünschenswert ist. Deshalb werden im Ausblick exemplarisch weitere Ansätze und Handlungskonzepte vorgestellt, die ebenfalls zum Schutz vor und zum Abbau von Diskriminierung beitragen können.

So unterschiedlich die in diesem Dossier vertretenen Positionen auch sein mögen, so wenig umstritten ist: Wir sind auf dem Weg, aber noch nicht am Ziel. Wir wünschen Ihnen eine aufschlussreiche und anregende Lektüre!

Dr. Katrin Vogel und Andreas Merx, IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung