

Antidiskriminierung – Umsetzung konkret

Antidiskriminierung beschreibt ein aktives Vorgehen gegen Diskriminierung, Benachteiligung und Ungleichbehandlung mit dem Ziel der Gleichberechtigung und Chancengleichheit.

Da Diskriminierung auf unterschiedlichen Ebenen (ideologisch, institutionell, interpersonell, intrapersonal*) stattfindet, müssen auch gegensteuernde Maßnahmen und Aktivitäten vielfältig gedacht werden.



Rechtsgrundlagen schaffen

Ein Diskriminierungsverbot ist im Grundgesetz Art. 3 Abs. 3 verankert. Seit 2006 regelt außerdem das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), was im Arbeits- und Zivilrecht unter Diskriminierung fällt und welche Rechtsansprüche den Benachteiligten zustehen. Zudem werden zulässige Gründe für unterschiedliche Behandlung benannt. Deutschland setzt damit vier europäische Gleichbehandlungsrichtlinien um.

>> Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Strukturelle Veränderungsprozesse anstoßen

Um nachhaltig gegen Diskriminierung vorzugehen, müssen entsprechende Strategien strukturell verankert werden. Im Idealfall sind diese in einen Organisationsentwicklungsprozess wie Diversity Management oder Interkulturelle Öffnung eingebunden. Aber auch Einzelmaßnahmen können Veränderung bewirken.

- **Beschwerdestellen:** Im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz § 13 ist ein sog. Beschwerderecht für Arbeitnehmende verankert. Für Arbeitgebende heißt das, dass innerhalb der Organisation / des Unternehmens / der Verwaltung eine Person benannt oder eine Stelle eingerichtet werden muss, bei der Diskriminierungen gemeldet werden können.
>> Antidiskriminierungsstelle des Bundes „Beschwerdestelle und Beschwerdeverfahren nach § 13 AGG“
- **Selbstverständnis:** Eine verbindliche Haltung im Sinne einer Antidiskriminierungspolitik kann in einem Selbstverständnis erarbeitet oder in ein bestehendes Leitbild ergänzt werden. In die Verschriftlichung sind alle Mitarbeitenden aller Hierarchieebenen eingebunden.
>> Das IQ Netzwerk hat sich ein Selbstverständnis „Für Vielfalt. Gegen Diskriminierung“ gegeben.
- **Bewerbungsverfahren:** Eine der häufigsten Diskriminierungsfaktoren im Arbeitskontext sind Bewerbungsverfahren. Es lohnt sich daher, hier genauer hinzuschauen und diese auf Ausgrenzungsmechanismen zu überprüfen. Eine Möglichkeit ist, anonymisierte Verfahren einzuführen.
>> Antidiskriminierungsstelle des Bundes „Leitfaden für Arbeitgebende – anonymisierte Bewerbungsverfahren“
- **Schulungsangebote:** Im Fortbildungsprogramm für Mitarbeitende sollten Schulungsangebote zum Thema (s. u.) fest verankert sein, zum Beispiel als verpflichtendes Angebot für Auszubildende und Neuestellte.

- **Positive Maßnahmen:** Internationale und nationale Erfahrungen zeigen, dass weder die bestehenden gesetzlichen Diskriminierungsverbote noch rein formale Gleichbehandlung ausreichen, um für verschiedene gesellschaftliche Gruppen Benachteiligungen und Unterrepräsentationen abzubauen. Positive (Förder-)Maßnahmen nach dem § 5 AGG zielen daher darauf ab, durch „geeignete und angemessene Maßnahmen (...) bestehende Nachteile zu verhindern oder auszugleichen.“ Rechtlich zulässige Strategien sind z. B. gezielte Stellenanzeigen mit Verweis auf bevorzugte Einstellung bei gleicher Qualifikation, Diversity-Checks, Betriebsvereinbarungen und Mentoring-Programme.
>> Heinrich-Böll-Stiftung „Positive Maßnahmen – Von der Antidiskriminierung zu Diversity“

Beratungsangebote etablieren

Diskriminierung findet im Rahmen eines Ungleichgewichts von Macht und möglicher Einflussnahme statt. Das Erlebte löst dabei unterschiedliche Emotionen wie Wut aber auch Scham, Angst und Ohnmacht aus. Um gegen Diskriminierung vorzugehen, braucht es entsprechend viel Kraft; und viele Fälle von Diskriminierung werden nicht gemeldet. Eine qualifizierte Beratungsstelle kann hier entsprechende Unterstützung bieten. Betroffene finden dort Gehör und fachlich kompetente Beratung über mögliche strategische und rechtliche Schritte, um gegen die erlebte Diskriminierung vorzugehen. Zudem sind Beratungsstellen relevante Akteur*innen und Partner*innen im Feld der kommunalen wie politischen Antidiskriminierungsarbeit.

>> Beratungsstellensuche: Antidiskriminierungsstelle des Bundes sowie Antidiskriminierungsverband Deutschland

Sensibilisieren und Stärken

- **Antidiskriminierungsschulungen** sensibilisieren Menschen für ihre eigenen Vorurteile sowie für unbewusstes Verhalten im alltäglichen Miteinander. Sie bringen außerdem strukturelle Ausgrenzungsmechanismen zur Sprache sowie deren rechtliche Rahmenbedingungen und mögliche Gegenmaßnahmen.
>> *Angebote dazu z. B. bei IQ (Landes-)Netzwerk*
- **Empowerment** beschreibt ein komplexes Strategie- und Handlungskonzept. Personen und/oder Gruppen mit Diskriminierungserfahrung stärken sich persönlich und politisch in ihrer Selbstwahrnehmung, ihrem Selbstschutz und ihrer Eigenmacht. Der Ansatz hat seinen Ursprung in der US-amerikanischen Bürgerrechtsbewegung. >> Heinrich-Böll-Stiftung: Empowerment aus der People of Color-Perspektive

Aufmerksamkeit schaffen

In **medialen Kampagnen** und **Aktionswochen** kann für alltägliche Diskriminierung sensibilisiert werden. Dabei werden Fakten zum Themenfeld präsentiert, auf unterschiedlichen Wegen vermittelt und/oder Betroffenheit durch persönliche Geschichten geschaffen. Unterstützung bieten häufig Expert*innen und Prominente, welche für ein gleichberechtigtes Miteinander eintreten. Initiator*innen können z. B. Städte oder Interessensvertretungen sein. >> z. B. *Internationale Wochen gegen Rassismus, #DarüberReden*

IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung, c/o VIA Bayern e. V., München
Mehr Informationen unter: www.netzwerk-iq.de/fachstelle-interkultur-und-antidiskriminierung