

# Lokale Antidiskriminierungspolitiken – zwischen Antidiskriminierung, Bürger\*innenorientierung und Standortfaktor



**Andreas Merx**, VIA Bayern e. V.  
IQ Fachstelle Interkulturelle  
Kompetenzentwicklung  
und Antidiskriminierung

## Ausgangslage für lokale Antidiskriminierungspolitiken

- In der Analyse der Antidiskriminierungspolitik (AD-Politik) landete Deutschland in der MIPEX-Studie 2015 unter 38 Ländern mit Platz 22 auf einem der hinteren Plätze
- Begrenzte Reichweite des AGG und der Bundespolitik auf Länder und Kommunen
- Trotz Vielzahl an Diskriminierungsfällen vor Ort insgesamt wenig flächendeckende Struktur an AD-Stellen und Beratung in Ländern und Kommunen
- von guten Ausnahmen abgesehen ist AD-Politik meist kein eigenständiges Politikfeld mit entsprechender Ausstattung. Oft geringe Ressourcen und nur untergehangenes Querschnittsthema, selten übergreifender horizontaler Ansatz
- Aber seit einigen Jahren ist ein Aufbruch zu erkennen: mehr Stellen und mehr Bedeutung des Themas im Kontext der Zunahme von Rechtspopulismus/-extremismus, Rassismus, Sexismus und weiteren Formen GMF

## Rechtliche Verpflichtungen zum Vorgehen gegen Diskriminierungen

- Als Arbeitgeber: sämtliche arbeitsrechtlichen Arbeitgeberpflichten nach dem AGG wie z.B. bei Einstellungsverfahren, Schutz der Angestellten, Ausbildungsverhältnissen
- Als Besitzer von Dienstleistungsunternehmen: zivilrechtliche Diskriminierungsverbote z.B. im Bereich Verkehrs- und Beförderung; Versorgung mit Gas, Wasser, Elektrizität; Krankenhäuser etc.
- Als Unterstützer von Vereinen: Kontrollfunktion
- Als ordnungspolitischer Akteur: Kontroll- und Durchsetzungsfunktion z.B. bei der Gewerbeaufsicht

## Handlungsfelder lokaler AD-Politiken: Kommune/Land als Arbeitgeber\*in

- Information, Beratung von Betroffenen in der Verwaltung
- konsequente Gegenmaßnahmen in Fällen von Diskriminierung
- vielfaltskompetente Bewerbungsverfahren
- Ausschreibungstexte, in denen unterrepräsentierte Gruppen explizit zur Bewerbung aufgefordert werden
- gezielte Ansprachen dieser Gruppen bei Ausschreibungen durch das Nutzen von Netzwerken und auf diese Gruppen abgestimmte Werbemaßnahmen
- öffentliche Formulierung von Zielgrößen, z.B. hinsichtlich des Ausmaßes, in welchem bestimmte Gruppen auf verschiedenen Ebenen vertreten sein sollen
- Diversity- und Unconscious Bias-Schulungen von Personalverantwortlichen

## Handlungsfelder lokaler AD-Politiken: Kommune/Land als Besitzer\*in von Dienstleistungsunternehmen der öffentlichen Daseinsversorgung

- Antidiskriminierungsklauseln in den Verträgen
- Leitlinien im Rahmen der öffentlichen Auftragsvergabe
- Erweiterung/Diversifizierung des Auftragnehmenden-Pools
- Gegenmaßnahmen in Fällen von Diskriminierung, gegebenenfalls durch Entzug von Aufträgen oder der finanziellen Unterstützung durch die Kommune
- Angebot von Diversity-Schulungen in den Einrichtungen und Entwicklung von inklusiven Dienstleistungskonzepten, z.B. Diversity-Folgenabschätzung in der Planung von Angeboten und Maßnahmen

## Handlungsfelder lokaler AD-Politiken: Kommune/Land als ordnungs- politischer Akteur\*in

- entsprechende Klauseln bei der Vergabe der Gewerbeerlaubnis an Gaststätten, Diskotheken u.a.
- Leitlinien/Verhaltenskodizes für Hauseigentümer\*innen und Immobilienmakler\*innen
- Gegenmaßnahmen in Fällen von Diskriminierung, z.B. auf dem Weg einer Überprüfung der Gewerbeerlaubnis

## Zielsetzungen lokaler AD-Politiken

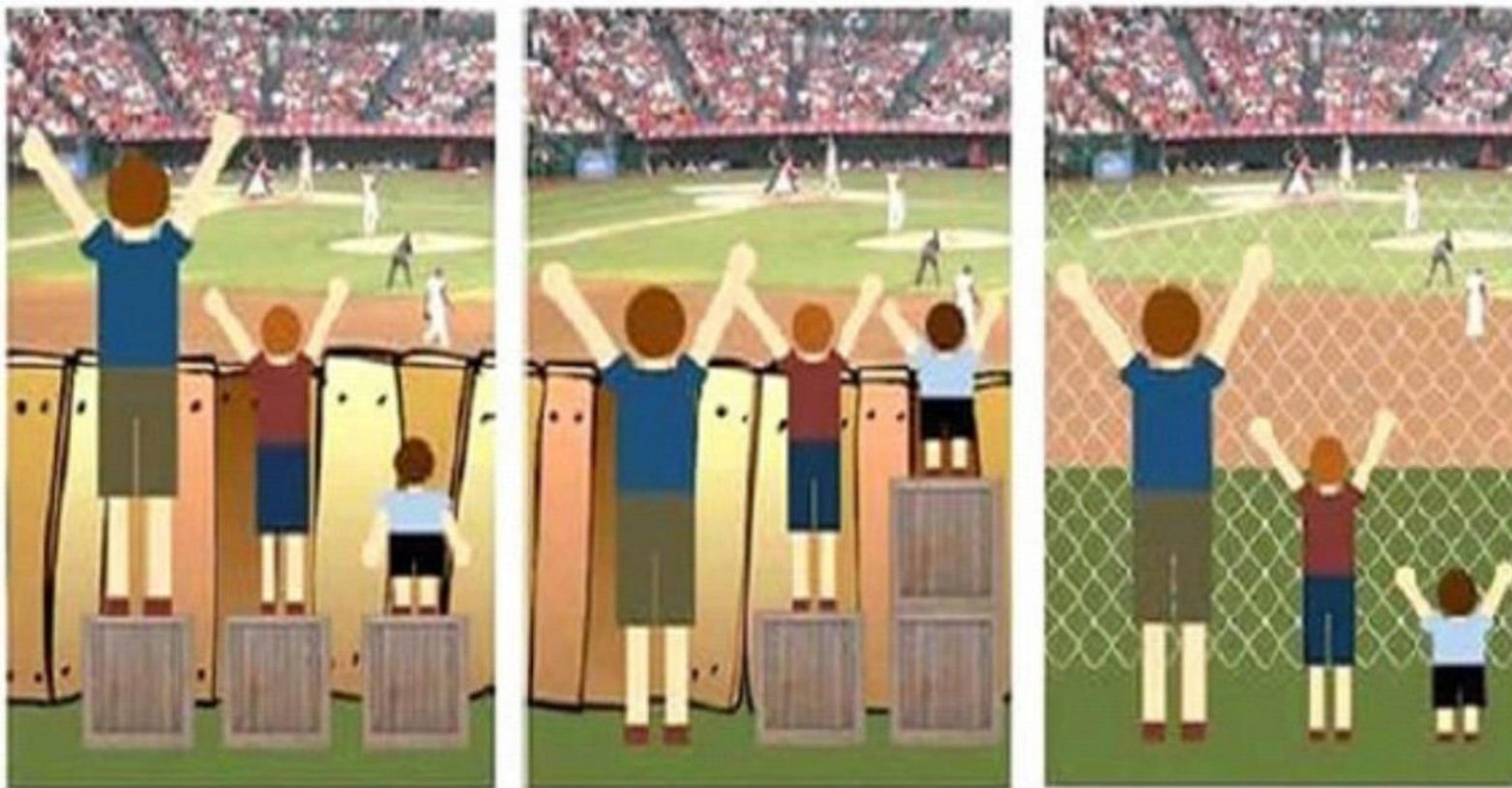
- Erfüllung des Antidiskriminierungsauftrags für Betroffene
- Schutz der Grundrechte auf Gleichbehandlung, Gleichheit und Freiheit: Demokratieförderung
- Abbau von Barrieren im Zugang zu Angeboten und Dienstleistungen: bürger\*innenorientiert & bedarfsgerecht
- Gleichberechtigte Teilhabe und Stärkung des gesellschaftlichen Zusammenhalts
- Stärkung lokaler Vielfalt & besser Nutzung aller Ressourcen
- Strategie gegen Rechtsextremismus, Rechtspopulismus, Rassismus, Sexismus, und weitere Formen GMF
- Wirtschaftliche Entwicklung: Standortfaktor Vielfalt (3 T-Ansatz)

## Einige Qualitätsindikatoren für lokale ADS

- Ausreichende finanzielle, personale und zeitliche Ressourcen auf Dauer
- Professionelles Personal & demokratische Repräsentanz: Akzeptanz & Zielgruppenerreichung
- Klare politische Unterstützung von Leitungsebenen
- Angemessene Unabhängigkeit („weisungsunabhängig“): Kontrollfunktion
- Aufklärung, Sensibilisierung und Prävention durch ÖA, Schulungen etc.
- Systematische Dokumentation und Monitoring von Anfragen und Fällen
- Niedrigschwelliger und barrierefreier Zugang für Betroffene
- Gut sortierte Vernetzung mit lokalen, landes- und bundesweiten Stellen und zentralen Akteur\*innen
- Kompetenzorientierte Verweisberatung
- Bearbeitung auch struktureller & institutioneller Diskriminierungsmechanismen



## Grundverständnis Chancengerechtigkeit – aber welche?



## Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Copyright 2002 by Randy Glasbergen. www.glasbergen.com



"They say we're not placing enough emphasis on diversity."

**Andreas Merx**

IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung/VIA Bayern e.V.

[Andreas.Merx@via-bayern.de](mailto:Andreas.Merx@via-bayern.de)

Tel. Berlin: 030 652 166 66

[www.netzwerk-iq.de/fachstelle-interkultur-und-antidiskriminierung](http://www.netzwerk-iq.de/fachstelle-interkultur-und-antidiskriminierung)

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales gefördert.