

# Kommunale Antidiskriminierungspolitiken – Wege zu mehr Gleichbehandlung, Vielfalt und Inklusion in Kommunen

Einführung auf Basis des gleichlautenden Artikels von Merx, Andreas/Perabo, Timon (2017) in: Gesemann, Frank/Roth, Roland (Hrsg.): Handbuch Lokale Integrationspolitik in der Einwanderungsgesellschaft. Wiesbaden. S. 659-690.

AG Antidiskriminierung, 7.-8.11.2018, Magdeburg

Andreas Merx, VIA Bayern e.V.

IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung

## Ausgangslage für kommunale 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

## Rechtliche Rahmenbedingungen für kommunale Antidiskriminierungs- politik

Das Verbot von Diskriminierung ist in Deutschland auf vier unterschiedlichen rechtlichen Ebenen verankert:

- Grundgesetz, insb. Art. 3 GG
- Europäisches und Int. Recht, wie z.B. EMRK, EU-AD-Rilis, ICERD
- Bundesrecht, insbesondere AGG
- Landesrecht, z.B. enthalten alle Landesverfassungen grundsätzliche Diskriminierungsverbote, allerdings gibt es hier bislang keine Gesetze, die speziell die Diskriminierung aus rassistischen Gründen erfassen

## Rechtliche Verpflichtungen zum Vorgehen gegen Diskriminierungen

- Als Arbeitgeber: sämtliche arbeitsrechtlichen Arbeitgeberpflichten nach dem AGG wie z.B. bei Einstellungsverfahren, Schutz der Angestellten, Ausbildungsverhältnisse
- 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 kommunaler AD-Politiken: Kommune als Arbeitgeber

- konsequente Gegenmaßnahmen in Fällen von Diskriminierung
- anonyme Bewerbungsverfahren
- Ausschreibungstexte, in denen diskriminierte 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 bei den Auszubildenden vertreten sein sollen
- verpflichtende Diversity-Schulungen von Personalverantwortlichen

## **Handlungsfelder kommunaler AD-Politiken: Kommune als Besitzer 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

## Handlungsfelder kommunaler AD-Politiken: Kommune als ordnungspolitischer Akteur

- 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 kommunaler AD-Politiken

- Erfüllung des Antidiskriminierungsauftrags sowie der Grundrechte auf Gleichbehandlung, Gleichheit und Freiheit
- Gleichberechtigte Teilhabe und Stärkung des gesellschaftlichen Zusammenhalts
- Stärkung von Vielfalt
- Strategie gegen Rechtsextremismus, Rechtspopulismus, Rassismus
- Wirtschaftliche Entwicklung: Standortfaktor Vielfalt (3 T-Ansatz)



## Strukturelle Voraussetzungen und Merkmale kommunaler AD-Politiken

- Es gibt eine Verwaltungsstelle, die eine klare Verantwortung für Antidiskriminierungspolitik innehat, gut in die Kommunalpolitik integriert ist und die auch als solche in der Öffentlichkeit bekannt ist
- Es gibt in der Kommune eine oder mehrere Beratungsstellen für Diskriminierung. Diese können sein:
  - staatlich oder nicht-staatlich;
  - zielgruppenspezifisch oder für alle Merkmale der Diskriminierung angelegt
- Es gibt eine Zusammenarbeit der Beratungsstelle mit Vereinen und Initiativen in Bezug auf AD-Politik
- Die Kommune ist in überregionalen Initiativen zur AD-Politik aktiv (z.B. Europäisches Städtenetzwerk gegen Rassismus oder Diversity-Netzwerk der Kommunal – und Landesverwaltungen)

## Weiterentwicklung der kommunalen AD-Politiken: Positive Pflichten

- Begrenzte Reichweite hat viel mit weitgehender Freiwilligkeit der AD-Maßnahmen zu tun
- Notwendiger Übergang von freiwilligen Positiven Maßnahmen zu einem per Landesgesetz verpflichtenden Diversity Mainstreaming oder Positiven Pflichten
- Orientierung an Ländern wie Schweden und UK: hier bestehen für die Verwaltungen verpflichtende „aktive Maßnahmen“ bzw. „equality duties“
- Wichtige Elemente der Positiven Pflichten in diesen Ländern sind u.a.:
  - gezielte Einstellung unterrepräsentierter Personengruppen
  - Erstellung verbindlicher Diversity-Aktionspläne
  - eine regelmäßige (meist alle drei Jahre) Analyse über Lohnunterschiede, Beschäftigungsbedingungen und -situationen z.B. in einem AD-Check
  - Justierung der Aktionspläne mit Vorschlägen für konkrete Maßnahmen, um die Ziele tatsächlich zu erreichen
  - In den Ländern gibt es hierzu – falls notwendig – auch Sanktionsmöglichkeiten bei der Nichteinhaltung der Vereinbarungen oder ein Ombudssystem
- So lange es das nicht gibt ist wichtig: möglichst hohes Maß an Selbstverpflichtung und Verbindlichkeit z.B. durch Zielquoten, Dienstvereinbarung etc.

## Leitfragen zur Diskussion

1. AD-Politik ist zu oft nur untergehängtes Querschnittsthema in Kommunen. Ist das sinnvoll oder sollte AD-Politik besser als eigenständiges Politikfeld erkennbar sein? Wenn ja, wie kann mehr Druck auf die Kommune aufgebaut werden, AD-Politik zu einem wichtigeren und eigenen Politikfeld zu machen?
2. Aktuell ist m.E. vor dem Hintergrund der Debatten um Rechtspopulismus eine größere Offenheit für und z.T. auch Auf- bzw. Ausbau von AD-Politik in Kommunen zu beobachten. Wie sieht das bei euch vor Ort aus?

## Kontakt

IQ Fachstelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung  
c/o VIA Bayern - Verband für interkulturelle Arbeit e.V.,  
Landwehrstr. 22, 80336 München

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

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



In Kooperation mit:

