

Grußwort von

**Christine Lüders,
Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Bundes**

**bei der Internationalen Konferenz
„Best Practice in der Antidiskriminierungsarbeit“**

am 22. April 2015, 09.00 Uhr

Hotel Regency Chişinău

Vor wenigen Tagen betonte die Außenministerin dieses Landes, es sei „heute wichtiger denn je, Moldawien eine europäische Perspektive zu bieten.“

Diese Perspektive ist zweifelsohne wichtig – auch in der Antidiskriminierungspolitik.

Ich bin daher sehr froh über die Konferenz heute, die uns die Möglichkeit zum Austausch und zur Vernetzung gibt.

Dies ist mein zweiter Besuch als Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Bundes in einem südosteuropäischen Land. Vor einigen Jahren durfte ich Rumänien besuchen, ebenfalls auf Initiative der Konrad-Adenauer-Stiftung hin. Herr Geissler, ich danke Ihnen außerordentlich für Ihren Einsatz und die Möglichkeit zu diesem Austausch und der Erweiterung der Perspektiven!

Wenn ich eingeladen bin, über die Arbeit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zu berichten, dann betone ich meist, wie jung wir sind: Die Stelle wurde im Zuge des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes 2006 geschaffen. Gleichwohl haben wir Ihnen damit einige – wenige – Jahre voraus. Die Erfahrungen aus dieser Zeit möchten wir heute mit Ihnen teilen.

Ich möchte kurz einige Schlaglichter auf das werfen, was wir in diesen Jahren getan haben und noch tun – später wird der stellvertretende Leiter der Antidiskriminierungsstelle, Bernhard Franke, noch ins Detail gehen.

Die Antidiskriminierungsstelle steht auf drei Säulen:

- der Öffentlichkeitsarbeit**
- der Beratung und**
- der Forschung.**

Unser gesetzlicher Auftrag ist es, Menschen zu beraten, sie über ihr Recht

auf Schutz vor Benachteiligung aufzuklären und Maßnahmen zur Prävention und Verhinderung von Diskriminierung zu entwickeln und umzusetzen. Das stemmen wir mit rund 25 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Wir sind eine unabhängige Stelle, die im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend angesiedelt ist.

Wichtig ist uns der sogenannte horizontale Ansatz. Das heißt: Jeder im Gesetz genannte Diskriminierungsgrund:

ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexuelle Identität – wird von uns als gleichwertig angesehen.

Anders als es in der Republik Moldau mit dem neuen Antidiskriminierungsrat möglich ist, haben wir – und das ist ein großes Manko – keine Möglichkeit, Betroffene bis hin zu einer Klage vor Gericht zu begleiten. Das ist etwas, das wir seit Jahren einfordern.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz und damit auch die Gründung unserer Stelle mussten gegen viele Widerstände durchgesetzt werden.

Wir haben aber die Möglichkeit zu einer juristischen Erstberatung und Mediation, und damit haben wir einige beachtliche Erfolge erzielt. Zusätzlich fördern wir die Vernetzung und den Ausbau lokaler Beratungsstellen, damit Betroffene überall in Deutschland passgenaue und flächendeckende Hilfe finden können.

Unsere „Offensive für eine diskriminierungsfreie Gesellschaft“, so heißt das Projekt, läuft nun schon seit einigen Jahren und hat die Antidiskriminierungsberatung in Deutschland merklich gestärkt.

Neben den Organisationen vor Ort, die im direkten Kontakt mit Betroffenen stehen, gilt es, starke Partner in der Politik zu finden. Dafür gibt es unsere „Koalition gegen Diskriminierung“. Wir haben bisher zehn unserer sechzehn Bundesländer für diese Initiative gewinnen können.

Das heißt: Die Regierungschefs der Länder verpflichten sich, dem

Diskriminierungsschutz größere Aufmerksamkeit zu widmen und diesen als politische Aufgabe zu verankern. Im Idealfall benennen sie eigene Diskriminierungsbeauftragte, die den Schutz in ihren Bundesländern vorantreiben.

Lassen Sie mich noch einige Schwerpunkte umreißen: Wir sind per Gesetz verpflichtet, dem Deutschen Bundestag alle vier Jahre einen Bericht über den Stand der Diskriminierung in Deutschland vorzulegen. Dabei nehmen wir uns immer einen Schwerpunkt vor:

2013 lieferten wir eine umfassende Darstellung zu Diskriminierung im Bildungsbereich sowie im Arbeitsleben.

Dieser Bericht wurde und wird in der Politik nach wie vor debattiert und ernst genommen. Denn Benachteiligungen in beiden Bereichen sind verbreitet. Wir haben aber konkrete Handlungsempfehlungen geliefert, wie diese aufgehoben werden können, darunter dem Aufbau eines Beschwerdesystems für Schulen und diskriminierungsfreien Bewerbungsverfahren.

Damit komme ich zu einem unserer bekanntesten Projekte, das ich Ihnen kurz umreißen möchte:

Anonymisierten Bewerbungsverfahren.

In Deutschland werden für Bewerbungen weit mehr Informationen verlangt als in vielen anderen Ländern: Ein Foto, die Angabe von Geburtstag und –ort, der Familienstand usw. Es gibt mittlerweile viele Studien, die belegen, wie schnell Bewerberinnen und Bewerber aussortiert werden, allein weil sie einen nicht-deutsch klingenden Namen haben. Das Foto, das Alter, das Vorhandensein kleiner Kinder usw. können ebenfalls dazu führen, dass die Unterlagen trotz guter Qualifikation aussortiert werden.

Daher haben wir in einem Pilotprojekt anonymisierte Bewerbungsverfahren getestet, also Bewerbungen ohne Angaben, die mit der Qualifikation nichts

zu tun haben.

Denn auch das ist nachgewiesen: Ist die erste Hürde bei Personalverantwortlichen erst einmal überwunden, sitzt der oder die Bewerberin erst einmal im Vorstellungsgespräch, dann sind die Chancen auf einen Job deutlich besser.

Mittlerweile haben viele Länder, Kommunen, öffentliche und private Arbeitgeber das Verfahren ebenfalls getestet oder testen es noch.

Wir sind stolz darauf, dass anonymisierte Bewerbungen solche Erfolge feiern.

Vor allem aber haben wir eine grundsätzliche Debatte über Diskriminierungen beim Zugang zu Arbeit angestoßen, die sicher auch zu einem Umdenken bei Arbeitgebern geführt hat, die diese Form der Bewerbung nicht nutzen.

Zum Schluss noch ein Beispiel für ein Projekt mit breiter Öffentlichkeitswirkung: Seit 2012 veranstalten wir sogenannte Themenjahre. Das heißt, wir heben in der Öffentlichkeits- und Pressearbeit sowie der Forschung ein Diskriminierungsmerkmal hervor.

Nach Alter, Behinderung und Rassismus steht nun die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts im Fokus.

Mit den Themenjahren können wir gezielt auf Probleme aufmerksam machen, über Rechte aufklären und Handlungsvorschläge machen.

In diesem Jahr haben wir bisher eine umfassende – und Schlagzeilen machende - Studie zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz veröffentlicht. Am Montag tagte erstmals eine prominent besetzte Kommission, die zu diesem und anderen Themen konkrete Handlungsempfehlungen entwickelt. Wir schaffen Öffentlichkeit mit Aktionstagen und Veranstaltungen und

entwickeln Publikationen für Betroffene wie auch Beratungsstellen.

Und wir kümmern uns um das schwierige Thema der Entgeltgleichheit, indem wir öffentliche und private Unternehmen zertifizieren, die ihre Entgeltbestandteile einer speziellen Prüfung unterziehen lassen, dem sogenannten eg-check. Denn Deutschland ist bei der gleichen Bezahlung von Mann und Frau unter den Schlusslichtern innerhalb der EU. Dafür gibt es zahlreiche Gründe, die aufzulisten diese Tagung sprengen würde. Aber eines ist klar: das darf nicht so bleiben, und wir wollen einen Beitrag leisten, damit es mehr Lohngerechtigkeit gibt.

Meine Damen und Herren,

die Europäische Union schreibt ihren Mitgliedsstaaten den Diskriminierungsschutz vor.

Das ändert leider nichts daran, dass es immer noch Widerstände dagegen gibt – in der Wirtschaft, in der Politik, in Teilen der Gesellschaft. Das erfahren wir immer wieder, und das erfahren Sie in der Republik Moldau sicher ebenfalls.

Homophobie und die Ausgrenzung von Minderheiten sowie Rassismus sind solche Themen, die uns überall in Europa betreffen – teilweise in einem Ausmaß, das vergangene Fortschritte wieder zunichtemacht.

Und das ist eine Schande. Der Schutz vor Diskriminierung für jede Bürgerin und jeden Bürger ist ein Recht, das wir aus menschenrechtlichen und moralischen Beweggründen heraus einfordern *müssen*. Jede Regierung ist verantwortlich für ihre Bürgerinnen und Bürger.

Und Diskriminierungsschutz ist mehr als eine Pflicht:

Es tut jedem Land gut, wenn alle, die darin leben, sich mit gleichen Chancen und Teilhabemöglichkeiten für dieses Land einsetzen können. Manchmal

frage ich mich, warum das für einige so schwer zu verstehen zu sein scheint.

Und: Der Schutz vor Diskriminierung kommt nicht von allein. Es benötigt klare Regelungen, eine starke Gesetzesgrundlage sowie die Möglichkeit für Betroffene, dieses Recht auch durchzusetzen.

Zugleich braucht es einen langen Atem, um – auch jenseits gesetzlicher Regelungen – in allen Bereichen der Gesellschaft ein Klima zu schaffen, in dem Vielfalt als Bereicherung und nicht als Bedrohung wahrgenommen wird. Das ist für uns alle in Europa noch ein langer Prozess – an dessen Anfang wir erst stehen.

Ich freue mich darauf, heute – und über diesen Tag hinaus – mit Ihnen in einem Austausch zu stehen! Vielen Dank!