

**„Diskriminierung in der Einwanderungsgesellschaft – Probleme und Handlungsmöglichkeiten“**

Guten Morgen,

meine sehr geehrten Damen und Herren.

Ich freue mich sehr, dass ich heute in meiner Heimatstadt Frankfurt zur Interkulturellen Woche eingeladen wurde. Noch dazu zu einem Thema, dass mir sehr am Herzen liegt: „Diskriminierung in der Einwanderungsgesellschaft – Probleme und Handlungsmöglichkeiten“.

Die interkulturelle Woche ist etwas Besonderes: Jahr für Jahr setzen sich Gewerkschaften, Wohlfahrtsverbände, Migrantorganisationen und Vertreter von Kommunen auf Initiative der Kirchen dafür ein, dass Menschen unterschiedlicher Kulturen und Religionen einander näher kommen.

Dass es nicht selbstverständlich ist, dass Menschen in einer Gesellschaft friedlich und gerecht miteinander umgehen, erleben wir alle leider täglich. Darum geht es ja auch bei meiner Arbeit.

Zunächst ein paar Worte zu meinem Vortrag:

Im ersten Teil will ich versuchen, zwei wesentlichen Fragen auf den Grund zu gehen: Was haben Integration und Diskriminierung miteinander zu tun? Und was wissen wir eigentlich über Diskriminierung im Einwanderungsland Deutschland?

Anschließend möchte ich Ihnen – kurz – die Antidiskriminierungsstelle des Bundes vorstellen und im dritten Teil gehe ich auf einige unserer Strategien für den Abbau von Diskriminierung ein.

Fangen wir also an.

Komplexe Themen wie Diskriminierung lassen sich am besten anhand von konkreten Beispielen verdeutlichen. Deswegen möchte ich Ihnen Emin Capraz vorstellen:

Emin Capraz ist 36 Jahre alt, Anwalt und arbeitet in einer Kanzlei in Köln.

Er hat einen deutschen Pass, sein Studium im Rheinland absolviert und selbstverständlich spricht er einwandfrei Deutsch.

Capraz sagt, dass er Deutschland liebt, es ist seine Heimat. Die Türkei dagegen ist für ihn das Land seiner Eltern.

Trotzdem hat er vor kurzem beschlossen, in die Türkei zu ziehen. – Warum? Das hat ihn vor kurzem auch eine Reporterin gefragt. Seine Antwort lautete:

"Ich will eine Familie gründen. Und wenn meine Kinder hier das Gleiche erleben wie ich, würde ich das nicht aushalten."

„Das Gleiche“, damit mein Herr Capraz zum Beispiel Vorstellungsgespräche, in denen man ihm erklärt, dass er zwar bestens geeignet sei für den Job. Dass er aber leider mit seinem türkischen Namen eher Mandanten anziehen würde, „die nicht in das Kanzleiprofil passen“.

Überhaupt hat er viel zu oft erlebt, dass er wegen seines türkischen Namens anders behandelt wird, als seine Mitmenschen mit deutschen Namen.

Kurz gesagt: Herr Capraz fühlt sich in Deutschland nicht mehr wohl.

Er hat es satt, ständig gegen Vorurteile ankämpfen zu müssen.

Deswegen will er fort.

Seine Entscheidung, Deutschland zu verlassen, war ein schleichender Prozess. Das Ergebnis einer Aneinanderreihung von kleineren und größeren Kränkungen, von Beleidigungen und alltäglichen Diskriminierungserlebnissen.

Wer in den letzten Wochen und Monaten Zeitungen durchgeblättert hat, hat unzählige Geschichten von Menschen mit Migrationshintergrund gelesen, die Deutschland verlassen wollen.

Deutschland ist de facto zum Auswanderungsland geworden.

Nehmen wir das Beispiel der Türken, der größten ethnischen Minderheit in Deutschland: 2009 sind knapp 30.000 Menschen aus der Türkei eingewandert.

40.000 Türken aber haben ihre Koffer gepackt und Deutschland verlassen.

Wenn demnächst die Zahlen von 2010 vorgelegt werden, könnte diese Zahl noch weiter gestiegen sein.

Das fatale daran ist: Diese Menschen sind zwar bestens integriert. Als Integrationserfolg aber kann Deutschland sie nicht verbuchen.

Der Grund: Sie wollen hier nicht länger leben.

Sie fühlen sich nicht willkommen in Deutschland.

So, wie Emin Capraz.

Sein Beispiel macht in radikaler Weise deutlich: Diskriminierung und Integration haben unmittelbar miteinander zu tun.

Und leider wissen das auch viele unter Ihnen aus Ihrer täglichen Arbeit: Diskriminierung aufgrund der Herkunft, Hautfarbe oder Religion gehört zum Alltag vieler Menschen.

Und das stellt auch ein entscheidendes Integrationshemmnis dar!

Wenn Menschen immer wieder pauschale Ausgrenzung erfahren, fühlen sie sich nicht als Teil der Gesellschaft. Sie grenzen sich eher ab. Entweder, in dem sie das Land verlassen. Oder, indem sie sich abschotten, lieber unter sich bleiben.

Wie aber steht es um die Diskriminierungserlebnisse von Menschen aus Einwanderungsfamilien in Deutschland?

Um das erörtern zu können, müssen wir zwei wesentliche Fragen betrachten:

Wie nimmt die Mehrheitsgesellschaft Menschen aus Einwanderungsfamilien auf?

Welche Formen von Diskriminierung erleben Eingewanderte in Deutschland?

Zur ersten Frage:

Öffentliche Debatten um Migration und Integration, wie zuletzt um das Buch von Thilo Sarrazin, machen deutlich, dass in Teilen der Bevölkerung Ressentiments oder zumindest pauschale Vorbehalte gegen bestimmte ethnische Minderheiten verbreitet sind.

Doch die gibt es nicht erst seit der Debatte um das Buch.

Für die Sinus-Milieu-Studie im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle wurde 2008 erstmals eine repräsentative Befragung zum Thema "Diskriminierung im Alltag" durchgeführt.

Sie dokumentiert starke, emotional getragene Vorbehalte gegenüber Menschen mit offensichtlichem Migrationshintergrund in der Bevölkerung.

Die Autoren der Studie sprechen sogar von „blankem Hass“ in traditionellen und bildungsfernen Milieus gegenüber Menschen anderer ethnischer Herkunft oder Hautfarbe.

In gebildeten Milieus und in der gesellschaftlichen Mitte seien die Abgrenzungsmechanismen „subtiler“, aber auch vorhanden.

Dies führt in vielen Fällen zu ablehnendem Verhalten.

Kommen wir zur zweiten Frage:

Wie erleben Eingewanderte Diskriminierung in Deutschland?

Hier muss ich erstmal festhalten: Darüber wissen wir erstaunlich wenig!

Dieses Thema wurde in Deutschland kaum wissenschaftlich untersucht, die Forschungslücken sind groß, die Dunkelziffern hoch.

Ich werde oft gefragt, wie viele Fälle von Diskriminierung es von dieser oder jener Gruppe pro Jahr gibt.

Leider muss ich sagen: Diese Zahlen gibt es bislang nicht.

Wir arbeiten daran, eine einheitliche Datenerfassung zu ermöglichen. Allerdings können Sie sich vielleicht vorstellen, dass Datenerfassung eine höchst komplexe Angelegenheit ist.

Die Fragen, welche Daten wir erfassen und wie sie erhoben werden sollen, wollen wir gemeinsam mit Akteurinnen und Akteuren aus der Antidiskriminierungsarbeit erarbeiten.

Bisher ist die mangelhafte Datenlage eine der großen Herausforderungen in der Antidiskriminierungsarbeit. Zwar wissen wir: 19,9 Prozent der Anfragen an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes betreffen die Merkmale ethnische Herkunft und Religion. Und die Tendenz ist steigend. Allerdings sagt diese Zahl wenig darüber aus, wie stark verbreitet das Phänomen ist!

Viele Menschen wissen gar nicht, dass in Deutschland ein Diskriminierungsverbot herrscht und dass sie gegen Benachteiligungen vorgehen können. Andere wiederum kennen keine Anlaufstellen, an die sie sich wenden könnten. Und wieder andere wollen sich nicht von Menschen beraten lassen, die sie nicht kennen.

Die Scheu, sich an eine staatliche oder auch nichtstaatliche Stelle zu wenden, ist unter Einwanderinnen und Einwanderern besonders stark:

Laut einer Studie der Freien Universität Berlin von 2010 nutzen Menschen, die wegen ihrer Herkunft, Religion oder Hautfarbe benachteiligt wurden, ihr Recht auf Diskriminierungsschutz nur in den seltensten Fällen.

Lediglich jeder oder jede zehnte Betroffene wendet sich an eine Beratungsstelle oder eine Anwaltskanzlei.

Von denen, die das tun, landen gerade einmal drei Prozent vor Gericht.<sup>1</sup>

Zwar haben wir keine umfassenden Zahlen. Doch die Beratungsarbeit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes belegt vielfach, dass Menschen aus Einwandererfamilien in Deutschland Benachteiligung erfahren.

---

<sup>1</sup> Forschungsprojekt „Realität der Diskriminierung in Deutschland – Vermutungen und Fakten“, Herausgeberin: Freie Universität Berlin, Universität Zürich, 2010

Viele schildern uns, dass sie häufig schon aufgrund ihres Namens diskriminiert werden. Sowohl im Arbeitsleben wie auch im privaten Geschäftsverkehr berichten Betroffene von unmittelbaren Absagen, nachdem sie ihren Namen genannt haben.

Häufig geht es um den ersten Kontakt zu Arbeitgebern, Vermietern, einem Fitnessstudio oder auch um den Diskobesuch.

Der Name oder das Aussehen wirken hier wie ein Schlüssel, mit dem die Tür zur Diskothek, einem Stellen- oder Wohnungsangebot geöffnet wird. Oder verschlossen bleibt.

Dazu ein Beispiel: Einer Mietinteressentin, die sich mit ausländischem Nachnamen vorstellt, wird am Telefon mitgeteilt, dass die Wohnung nicht mehr frei sei. Nachdem eine Freundin von ihr mit deutschem Namen anruft, bietet der Vermieter einen Besichtigungstermin für die gleiche Wohnung an.

Hier ist die Betroffene vorgegangen wie bei einem so genannten Testing – eine Methode, um Diskriminierung nachzuweisen. Dabei wiederholt eine Testperson mit vergleichbarer Lebenssituation die Handlung, bei der man diskriminiert worden ist. Bei der Testperson fehlt natürlich das Merkmal, das möglicherweise der Anlass für die Benachteiligung war. Der ausländisch klingende Name oder das Kopftuch, zum Beispiel.

Zwar sind Testings oftmals sehr aufwändig, aber sie können dabei helfen, Diskriminierung vor Gericht tatsächlich nachzuweisen. Was oftmals sehr schwer ist. Im Rahmen der Reihe „Forschungslücken schließen“ hat die ADS 2010 neben zahlreichen anderen eine Expertise dazu herausgegeben.

Aus den wenigen Untersuchungen zur Diskriminierung von ethnischen Minderheiten wissen wir, dass Menschen mit Migrationshintergrund in vielen Bereichen schlechtere Zugangschancen haben.

Vor allem auf dem Ausbildungs-, Arbeits- und Wohnungsmarkt und auch im Bildungswesen.

Zwar erleben Menschen Diskriminierung in sämtlichen Lebensbereichen und in unterschiedlichster Art und Weise. Für das Merkmal ethnische Herkunft können wir jedoch besonders viele Fälle im Bereich Arbeit feststellen. Hier macht sich die Ungleichbehandlung stark bemerkbar.

Die Universität Konstanz hat 2010 einen Feldversuch dazu gestartet:

Die Forscher haben mehr als 1.000 fiktive Bewerbungen auf Praktikumsstellen für Wirtschaftsstudenten verschickt und dabei identische Bewerbungsunterlagen mit deutschen und türkischen Namen versehen. Das Ergebnis der Studie, die beim Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA) erschienen ist, war ernüchternd: Die Angabe eines türkischen Namens hat die Chancen auf eine Einladung zum Vorstellungsgespräch um bis zu 24 Prozent reduziert.

Das IZA geht davon aus, dass die entscheidenden Personalerinnen und Personaler bei Bewerbungen mit ausländischen Namen eine geringere Leistungsfähigkeit annehmen. Grund dafür ist die so genannte „statistische Diskriminierung“. Sie findet statt, wenn Personalverantwortliche glauben, dass arabisch- oder türkischstämmige Bewerberinnen und Bewerber zum Beispiel weniger geeignet sind, weil ihre Gruppe in Statistiken schlechter abschneidet.

Absurd, aber wahr: Weil Türken also in Deutschland im Durchschnitt ein niedrigeres Bildungsniveau haben, nehmen manche Arbeitgeber an, dass der türkischstämmige Bewerber per se nicht sehr gut sein kann.

Dieser manchmal auch unbewusste Reflex bedingt einen Teufelskreis: In den entsprechenden Statistiken nehmen einige ethnische Minderheiten tatsächlich eine schlechtere Position ein, als der deutsche Durchschnitt.

Und weil sie das tun, wird es vielen Menschen mit Migrationshintergrund schwer gemacht, den Anschluss an die Mehrheitsgesellschaft zu finden.

Ein Beispiel dazu, das uns beschäftigt hat: Ein hochqualifizierter Wissenschaftler arabischer Herkunft erhielt auf Stellenbewerbungen hunderte von Absagen, bis ihm schließlich ein Headhunter empfahl, einen deutsch klingenden Namen anzunehmen. Aus Sicht des Headhunters war das ein rein pragmatischer Ansatz. Doch für den Betroffenen hatte das Erlebnis weitreichende Konsequenzen.

Konkret führte es zu einem Integrationsverzicht in Deutschland: Der Wissenschaftler bewarb sich in der Schweiz, Minarettverbot hin oder her, wo er eine Stelle gefunden hat.

Besonders im Hinblick auf Musliminnen und Muslime finden im Arbeitsleben, aber auch bei privaten Alltagsgeschäften immer wieder Diskriminierungen statt. Auch hierzu haben wir eine Expertise herausgegeben.

Demnach werden Menschen aus der Türkei und dem Nahen Osten besonders oft mit negativen Vorurteilen konfrontiert.

Insbesondere Musliminnen mit Kopftuch haben auf dem deutschen Arbeitsmarkt schlechte Chancen. Eine deutliche Mehrheit der deutschen Arbeitgeber will keine Frauen mit Kopftuch einstellen.

Dabei nehmen die Religionsfreiheit (Art. 4 GG) und das Benachteiligungsverbot wegen religiösen Anschauungen (Art. 3 Abs. 3 GG) einen hohen Stellenwert in der deutschen Verfassung ein.

Der Schutz vor Diskriminierung durch Privatpersonen ist in Deutschland dagegen erstmals im Jahre 2006 im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz festgeschrieben worden.

Es ist im August 2006 in Kraft getreten und verbietet unter anderem die ungleiche Behandlung von Menschen aufgrund ihrer Weltanschauung oder Religion.

Mit dem AGG wurden vier europäische Gleichbehandlungsrichtlinien in deutsches Recht umgesetzt.

Das Gesetz ist Ausdruck des politischen Willens, gegen Diskriminierung in Deutschland vorzugehen und die Gleichbehandlung aller als Grundsatz ernst zu nehmen.

Im Gesetz steht, dass eine Antidiskriminierungsstelle auf Bundesebene eingesetzt werden soll. Unser gesetzlicher Auftrag lautet, Menschen zu beraten, sie über ihr Recht auf Diskriminierungsschutz aufzuklären und Maßnahmen zur Prävention und zur Verhinderung von Diskriminierung umzusetzen.

Allerdings gilt hier: Nicht jedes Diskriminierungserlebnis betrifft das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz.

Das AGG ist ein Querschnittsgesetz, das insbesondere im Arbeits- und Zivilrecht Anwendung findet. In § 1 findet sich folgende Aufzählung von Diskriminierungsgründen: „Benachteiligungen aus so genannten „Gründen der Rasse“, wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität“ sollen verhindert oder beseitigt werden.

Die Antidiskriminierungsstelle setzt in ihrer Arbeit auf den "horizontalen Ansatz". Das heißt, jede Diskriminierung wird als gleich wichtig betrachtet – unabhängig vom Diskriminierungsmerkmal.

Nun ist es schon eine Herausforderung, Diskriminierung zu bekämpfen, die lediglich auf einen Diskriminierungsgrund zurückzuführen ist.

Tatsächlich aber bezieht sie sich nur selten ausschließlich auf einen Aspekt. Viel häufiger kommt es vor, dass verschiedene Diskriminierungsgründe gleichzeitig eine Rolle spielen.

Einwanderinnen und Einwanderer sind nicht selten von dieser so genannten mehrdimensionalen Diskriminierung betroffen.

Sie liegt beispielsweise dann vor, wenn eine muslimische Frau mit Kopftuch bei der Stellensuche abgewiesen wird weil der Arbeitgeber keine weiblichen Beschäftigten islamischen Glaubens will.

Hier wird die Bewerberin als Frau, als Migrantin und wegen ihrer Religion diskriminiert. Erste Untersuchungen zu mehrdimensionaler Diskriminierung zeigen, dass hier noch viele Fragen unbeantwortet sind.

Deshalb haben wir das Thema zum Schwerpunkt unseres ersten Berichts an den Bundestag gemacht. Damit greifen wir Forderungen der EU-Kommission auf, dieser aktuellen relevanten Herausforderung Aufmerksamkeit zu widmen.

Im Bericht erörtern wir, was es für Menschen bedeutet, wenn sie beispielsweise nicht allein aufgrund ihres Geschlechts oder ihrer Behinderung, sondern wegen einer Kombination aus beiden Gründen diskriminiert werden.

Und welche Herausforderungen sich dadurch für die Beratungsarbeit und die Auseinandersetzung vor Gericht stellen.

Kommen wir zur also Frage aller Fragen:

Wie kann man handeln?

Eine gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben ist Voraussetzung für die erfolgreiche Integration von Einwanderinnen und Einwanderern und ihren Nachkommen.

Das AGG enthält in diesem Sinn nicht nur Benachteiligungsverbote.

In Paragraph fünf eröffnet es auch die Möglichkeit zu so genannten positiven Maßnahmen.

Dabei geht es um Fördermaßnahmen für Personen oder Personengruppen, die Nachteile erfahren.

Diese im AGG ausdrücklich festgehaltene Option ist ein Novum und ein rechtspolitischer Fortschritt:

Positive Maßnahmen gehen über Benachteiligungsverbote hinaus und zielen darauf ab, mehr tatsächliche Gleichstellung zu verwirklichen.

Man muss hier allerdings zwischen „weichen“ und „harten“ Maßnahmen zur Förderung bestimmter Gruppen unterscheiden.

Fangen wir mit den „harten“ an:

Hierunter versteht man insbesondere Quotenregelungen.

Bekannt sind dabei vor allem sogenannte „einzelfallbezogene Quotenregelungen“ zur Frauenförderung, die im Bundesgleichstellungsgesetz oder in den Gleichstellungsgesetzen der Länder im öffentlichen Dienst geregelt sind.

Danach können Frauen – bei gleicher Qualifikation – bevorzugt eingestellt oder befördert werden, sofern das zum Ausgleich ihrer Unterrepräsentanz dient und so lange nicht bei Mitbewerbern Gründe für deren Einstellung überwiegen.

Bislang spielen Quoten als Fördermaßnahme für die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund keine Rolle.

Juristisch werfen sie einige Fragen im Verhältnis zu Benachteiligungsverboten auf.

Die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs hat dazu bislang nur im Bereich der Frauenförderung Entscheidungen getroffen.

Daraus geht hervor, dass Quoten zwar unter bestimmten Voraussetzungen angewendet werden können. Dass es jedoch nicht zulässig ist, Mitgliedern einer bestimmten Gruppe einen automatischen Vorteil bei Einstellungen einzuräumen.

Diese Rechtsprechung muss immer mitbedacht werden, wenn über eine Quote für Menschen mit Migrationshintergrund diskutiert wird.

Um Einwanderern und ihren Nachkommen eine bessere Teilhabe in der Arbeitswelt zu ermöglichen, erscheinen daher so genannte „weiche“ positive Maßnahmen sinnvoller.

Dazu zählen zum Beispiel:

Nachwuchsförderprogramme für junge Menschen mit Migrationshintergrund.

Gezielte Ansprachen von Migranten für bestimmte Berufe durch Vorbilder oder Werbeaktionen.

Und eigene Zielvorgaben für Einstellungen, wie sie beispielsweise das Land Berlin in seinem Integrationsgesetz von 2010 macht. Dabei werden keine fixen Quoten auferlegt, sondern hier heißt es: „Der Senat strebt die Erhöhung des Anteils der Beschäftigten mit Migrationshintergrund entsprechend ihrem Anteil an der Bevölkerung an“.

In der Publikationenreihe „Forschungslücken schließen“ hat die Antidiskriminierungsstelle auch eine Expertise zu positiven Maßnahmen herausgegeben.

Die juristische Untersuchung befasst sich mit den Grenzen und Möglichkeiten der positiven Maßnahmen.

Die Autoren weisen allerdings darauf hin, dass gerade im Bereich zu ethnischen Minderheiten noch viel Forschungsbedarf besteht.

So viel zu den gesetzlichen Spielräumen des AGG.

Der Abbau von Vorurteilen und die Veränderung von Einstellungen brauchen allerdings mehr als ein Gesetz. Es handelt sich um einen langen Prozess, der immer neue Anstöße braucht und von der Gesellschaft getragen werden muss.

Ich verstehe meine Stelle daher auch als Impulsgeber.

Bevor wir in die gemeinsame Diskussion einsteigen, will ich Ihnen daher unsere wichtigsten Projekte und Studien vorstellen.

1. Im Bereich Forschung sehe ich eine zentrale Herausforderung in der strukturellen Diskriminierung im Bildungswesen.

Die Pisa-Studie von 2010 belegt beispielsweise, dass Kinder von Eingewanderten bei vergleichbarer Leistung eine fünfmal geringere Chance haben, eine Empfehlung für das Gymnasium zu erhalten als deutsche Schüler.

Oder anders gesagt:

Die große Mehrheit der Lehrerinnen und Lehrer rät ihren guten Schülerinnen und Schülern mit Migrationshintergrund davon ab, aufs Gymnasium zu gehen. Und das, obwohl sie deutschen Kindern mit gleichen Noten dazu raten würde!

Die internationale Pisa-Vergleichsstudie belegt Jahr für Jahr, dass wir eine vorherrschende strukturelle Diskriminierung haben.

Und es handelt sich hier nicht um Randthema:

Fast jeder dritte Jugendliche in Deutschland hat einen Migrationshintergrund.

Und wir wissen: Ein guter Schulabschluss stellt die Weichen ins Berufsleben.

Daher sehe ich es als eine zentrale Herausforderung der Antidiskriminierungspolitik, systematische Benachteiligungen im Bildungswesen zu erkennen und Maßnahmen zu entwickeln, um sie abzubauen.

Die Antidiskriminierungsstelle wird das Thema in den kommenden Jahren genau untersuchen und einen Bericht dazu veröffentlichen.

Für den Bericht wollen wir eine Bestandsaufnahme der Situation im Bildungsbereich vornehmen und Forschungslücken zum Thema Bildung und Diskriminierung schließen. Ziel ist es herauszufinden, inwiefern strukturelle Diskriminierung bei den Bildungsergebnissen von Menschen mit Migrationshintergrund eine Rolle spielen. Daraus werden wir Handlungsempfehlungen ableiten und vorstellen.

2. Unser nächstes Projekt betrifft den Arbeitsmarkt: Denn die Ungleichbehandlung im Bildungswesen setzt sich später im Arbeitsleben nahtlos fort:

Laut Untersuchungen der OECD zum Beispiel müssen Nachkommen aus Einwandererfamilien bei gleicher Qualifikation drei- bis viermal so viele Bewerbungen schreiben, bis sie zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden.

Um dagegen etwas zu tun, muss man den Alltag in Deutschland unter die Lupe nehmen. Und beim Zugang zu Arbeit fällt auf: Deutschland hat eine sehr spezielle Bewerbungskultur. Bei uns ist es selbstverständlich, schon in der ersten Runde dicke Bewerbungsmappen mit Foto und sämtlichen persönlichen Angaben einzureichen. Das ist in vielen anderen Ländern keineswegs üblich. Und das mit gutem Grund: Ein kurzer Blick auf den Namen, das Geschlecht oder das Alter reicht in vielen Fällen, um eine Bewerbung auszusortieren. Oftmals unabhängig davon, welche Qualifikationen die Bewerberin oder der Bewerber mitbringt.

Statistisch gesehen findet Diskriminierung vor allem in der ersten Phase von Bewerbungsprozessen statt, also vor der Einladung zum Vorstellungsgespräch, wenn der Personaler die Unterlagen in wenigen Minuten sichtet.

Die zuvor erwähnten Studien und die Beratungserfahrungen von Antidiskriminierungsstellen belegen:

Vor allem Menschen mit Migrationshintergrund, ältere Arbeitsuchende und Frauen mit Kindern werden hier oft benachteiligt. Ihre Bewerbungen werden als erstes aussortiert. Sie haben deutlich schlechtere Chancen, zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden.

Eine Möglichkeit, gegen die bewusste oder unbewusste Benachteiligung bestimmter Personengruppen vorzugehen, sind anonymisierte Bewerbungsverfahren.

Ausgehend von guten Erfahrungen in anderen Ländern hat die ADS Anfang 2010 verschiedene Unternehmen angeschrieben und eingeladen, gemeinsam neue Wege der Mitarbeiterrekrutierung zu erproben.

Nach Zusagen von Unternehmen der Deutschen Telekom, der Deutschen Post, Procter & Gamble, L´Oreal, des Bundesfamilienministeriums, der Stadt Celle und der Firma Mydays, hat die Antidiskriminierungsstelle des Bundes im November 2010 ein deutschlandweites Pilotprojekt gestartet.

Hier testen die verschiedenen Unternehmen, staatliche Behörden und Kommunen anonymisierte Bewerbungsverfahren.

Wichtig ist dabei, dass die Entscheidung über die Einladung zum Vorstellungsgespräch ausschließlich aufgrund der Qualifikation erfolgt. Bei anonymisierten Bewerbungen wird daher zunächst

- auf ein Foto der sich bewerbenden Person,
- ihren Namen,
- die Adresse,
- das Geburtsdatum
- und Angaben zu Alter,
- Familienstand
- oder Herkunft verzichtet.

Abgesehen davon können alle üblichen Informationen abgefragt werden, wie etwa Berufserfahrung, Ausbildung, Motivation, usw.

Wenn die Einladung zum Vorstellungsgespräch ausgesprochen ist, erhalten Personaler die vollständigen Unterlagen und können sich auf das Gespräch vorbereiten. Sie sitzen also nicht – wie oft angenommen wird – vor einer ihnen völlig unbekanntem Person. Das Pilotprojekt wird wissenschaftlich begleitet und evaluiert. Aus den Ergebnissen wollen wir Handlungsempfehlungen ableiten, die wir 2012 präsentieren.

Deutschland hinkt bei diesem Thema übrigens hinterher.

Viele europäische Länder haben bereits Erfahrungen mit anonymisierten Bewerbungsverfahren gesammelt.

Ergebnisse eines Modellversuchs in Schweden haben zum Beispiel gezeigt: Lässt man persönliche Angaben weg, haben Frauen und Menschen mit Migrationshintergrund deutlich bessere Einstiegschancen.

In Ländern wie den USA oder Kanada sind anonymisierte Bewerbungen längst gang und gäbe. Und auch in Belgien sind sie seit Jahren Standard in der öffentlichen Verwaltung.

Wir wollen Unternehmen anregen, ihre bisherige Bewerbungskultur zu überdenken. Und das ist uns bereits jetzt gelungen. Die vielen Debatten in den Medien und Umfragen belegen das.

Ich bin davon überzeugt, dass anonymisierte Bewerbungsverfahren dabei helfen können, Menschen bessere Chancen in der ersten Bewerbungsphase zu bieten. Denn bekommen Bewerberinnen und Bewerber erst einmal die Möglichkeit, sich persönlich zu präsentieren, verlieren viele Vorurteile ihre Kraft.

3. Unser anderes Projekt, das in Kürze startet, betrifft die Akteurslandschaft in Deutschland:

Wenn Menschen mit Migrationshintergrund beleidigt, beschimpft oder unfair behandelt werden, wissen viele nicht, wohin sie sich wenden sollen.

Oftmals versuchen sie, mit den frustrierenden Erlebnissen alleine klarzukommen – ein Umstand, der sämtlichen Integrationsbemühungen entgegen wirken kann.

Umso wichtiger ist es, betroffenen Menschen Perspektiven aufzuzeigen und ohne Umschweife Hilfe anzubieten. Diese Hilfe sollte möglichst niedrigschwellig sein und in ihrem nahen Umfeld angeboten werden.

Bislang ist die Unterstützung von Betroffenen in Deutschland allerdings nicht zufrieden stellend.

Zwar gibt es zahlreiche Anlaufstellen, die Hilfe anbieten. Etliche von ihnen arbeiten jedoch sehr spezialisiert und sind beispielsweise nur für Frauen oder nur für Menschen mit Behinderung oder eben nur für Einwanderer da.

Hinzu kommt: Oft wissen die einen nicht, was die anderen tun.

Die ADS setzt ihren Schwerpunkt in der aktuellen Legislaturperiode daher darauf, die Vernetzung der Akteurinnen und Akteure untereinander zu fördern und die lokale Beratungsarbeit zu unterstützen.

Wir starten am 21. Februar eine Offensive dazu: Das „Bundesnetzwerk gegen Diskriminierung“. Ziel ist es, allen Menschen – gerade auch vor Ort – die bestmögliche Unterstützung zu bieten.

Zu diesem Zweck wird die ADS Netzwerke vor Ort fördern.

Diskriminierung ist eine Herausforderung für die ganze Gesellschaft. Eine nachhaltige Unterstützung von Betroffenen ist daher ohne ein starkes Engagement der Länder und Kommunen nicht zu bewältigen.

Wir wollen eng mit Ländern und Kommunen zusammenarbeiten und eine „Koalition gegen Diskriminierung“ ins Leben rufen. Ziel dieser Koalition ist es, Ansprechpartner in Ländern und Kommunen zu gewinnen und gemeinsame Strategien zu entwickeln. Der Staat hat die Aufgabe, mit gutem Beispiel voran zu gehen und Schlagwörter wie „interkulturelle Öffnung“ oder „Vielfalt“ mit Leben zu füllen. Im Rahmen der „Koalition gegen Diskriminierung“ setzten wir daher ein Projekt um, das Gleichbehandlung in Verwaltungen fördern soll. Ziel ist es, Verantwortliche in Ländern und Kommunen bei der Umsetzung des Diskriminierungsschutzes zu unterstützen.

Deutschland ist ein Einwanderungsland, in dem schätzungsweise 15,6 Millionen Menschen mit Migrationshintergrund leben.

Der Grundsatz der Gleichbehandlung ist daher keine Höflichkeit gegenüber einzelnen Einwanderern. Es ist eine existenzielle Voraussetzung für ein Einwanderungsland, wie Deutschland es ist.

Gleiche Chancen bei Bildung und dem Zugang zum Arbeitsmarkt für alle sind unerlässliche Voraussetzungen. Dazu gibt es einfach keine Alternative.

Antidiskriminierungsarbeit heißt also, Menschen gleiche Chancen zu geben und sie einzubinden.

Als Antidiskriminierungsstelle des Bundes wollen wir mit unseren Projekten und der Beratung dazu beitragen, dass Integrationsprozesse im täglichen Zusammenleben gelingen.

Und wir arbeiten kontinuierlich daran, das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz bekannter zu machen. Unsere Botschaft lautet dabei: Der Rechtsstaat nimmt Benachteiligung ausdrücklich nicht hin. Der Schutz vor Diskriminierung ist ein Menschenrecht. Für alle. Gleichermaßen.

Diese Botschaft ist unerlässlich für den Erfolg von Integration.

Denn das ist nicht zu unterschätzen: Erst wenn Menschen sich zugehörig fühlen, können sie sich in die Gesellschaft einbringen und ihr Potenzial voll entfalten.

Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Ich freue mich nun auf die gemeinsame Diskussion.