

DGB Bezirk Nord | Besenbinderhof 60 | 20097 Hamburg

Innen- und Rechtsausschuss des
Schleswig-Holsteinischen Landtages
Frau Vorsitzende Barbara Ostmeier, MdL

Innenausschuss@landtag.ltsh.de

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 18/4832

Stellungnahme des DGB zum Tätigkeitsbericht der Antidiskriminierungsstelle des Landes Schleswig-Holstein 2013/2014

17. September 2015

Sehr geehrte Frau Ostmeier,

sehr geehrte Damen und Herren,

der Innen- und Rechtsausschuss des Landtages von Schleswig-Holstein hat den Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) mit Schreiben vom 17. Juli 2015 um eine Stellungnahme zum Tätigkeitsbericht der Antidiskriminierungsstelle des Landes Schleswig-Holstein 2013/2014 gebeten. Dieser Bitte kommt der DGB hiermit gerne nach.

Grundsätzliche Bewertung

Insgesamt bewertet der DGB sowohl den Tätigkeitsbericht als auch die Arbeit der Antidiskriminierungsstelle positiv. Der umfangreiche und fundierte Bericht stellt zahlreiche Aktivitäten dar. Die Einrichtung der Antidiskriminierungsstelle des Landes Schleswig-Holstein, die erst 2013 ihre Arbeit aufnehmen konnte, wird durch den DGB nach wie vor begrüßt. Längst nicht alle Bundesländer verfügen über eine derartige Einrichtung. Die Ankoppelung der Stelle an den bzw. die Bürgerbeauftragte/n ist sinnvoll und eine gute Ergänzung zu dessen bzw. deren Arbeit.

Die Arbeit der Antidiskriminierungsstelle wird wahrgenommen, die Antidiskriminierungsstelle hat sich mit zahlreichen Aktivitäten vorgestellt und bekannt gemacht. Dies unterstreichen auch die beeindruckende Bilanz der eigenen Veranstaltungen zu vielfältigen Themen und die gute Netzwerkarbeit der Antidiskriminierungsstelle.

Die Festlegung und Ausrufung des Themenjahrs hat sich aus Sicht des DGB bewährt und sollte weitergeführt werden.

Olaf Schwede
Öffentlicher Sektor

olaf.schwede@dgb.de

Telefon: 040-2858-236
Telefax: 040-2858-230

OS

Besenbinderhof 60
20097 Hamburg

nord.dgb.de

Zur notwendigen Stärkung der Öffentlichkeitsarbeit

Aus Sicht des DGB muss es weiterhin ein wichtiger Schwerpunkt der Arbeit der Antidiskriminierungsstelle sein, das Angebot der Beratung weiter bekannter zu machen. Hierfür ist auch eine Verstärkung der Öffentlichkeitsarbeit sinnvoll. Dafür empfehlen wir auch die Homepage entsprechend zu gestalten und weiterzuentwickeln. Die Webseite der Antidiskriminierungsstelle des Bundes mit ihrem Angebot auch in anderen Sprachen kann hier ein Vorbild sein.

Wir teilen die Einschätzung des Berichtes, dass Arbeitgeber nicht ausreichend über gesetzliche Pflichten, die im AGG formuliert sind, informiert sind. Dies betrifft z.B. die Einrichtung einer Beschwerdestelle und nicht diskriminierungsfreie Stellenausschreibungen. Zudem werden viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht oder nicht ausreichend durch ihre Arbeitgeber über das AGG und seine Inhalte informiert.

Zur Diskriminierung in der Arbeitswelt

Die auf Seite 9 getroffene Aussage, dass Petentinnen und Petenten eine Auseinandersetzung mit ihren Arbeitgebern fürchten, bestärkt den DGB in seiner Forderung nach einem Verbandsklagerecht der Gewerkschaften. Diese Forderung wurde bereits im Rahmen der Entstehung des AGG von den Gewerkschaften formuliert.

Der DGB gibt zu bedenken, dass der Diskriminierungsschutz des Gesetzes sich zwar auf die praktische Berufsausbildung bezieht, der Schutz den zweiten Partner der dualen Ausbildung, die Berufsschule nicht mit einbezieht.

Dem Engagement gegen Mobbing und Diskriminierung am Arbeitsplatz kommt aus Sicht des DGB eine besondere Bedeutung zu. Aktivitäten in diesem Bereich sind gezielt zu verstärken. Dies gilt auch für Bildungseinrichtungen, die maßgeblich zur Bildung und Sozialisierung junger Menschen beitragen und das Ziel haben, junge Menschen individuell zu fördern und ihnen gerecht zu werden.

Die im Rahmen des Berichtes vorgestellten Fälle aus der Praxis: zeigen, dass besonders häufig Fälle aus dem Arbeitsleben angezeigt werden. Umso mehr müssen die Aktivitäten in diesem Bereich auch gegenüber den Arbeitgebern verstärkt werden. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes bietet hierzu gutes Material, dass leider auf der Webseite der Antidiskriminierungsstelle des Landes nur schwer zu finden ist.

Ausdrücklich unterstützt der DGB die auf S. 13 des Berichtes dargestellte Forderung nach einer Ausweitung der Rechte von Gewerkschaften und betrieblichen Interessenvertretungen.

Zu anonymisierten Bewerbungsverfahren

Anonymisierte Bewerbungsverfahren sind ein wichtiges Instrument, um insbesondere im privatwirtschaftlichen Bereich Diskriminierung zu bekämpfen und eine faire Personalauswahl zu gewährleisten. Im öffentlichen Dienst ist dieses Instrument jedoch differenziert zu bewerten. Notwendige und sinnvolle Zielsetzung wie die Erhöhung des Frauenanteils in bestimmten Bereichen bzw. die verstärkte Berücksichtigung von Bewerberinnen und Bewerbern mit Migrationsanteil im öffentlichen Dienst lassen sich mit anonymisierten Bewerbungsverfahren nur schwer umsetzen.

Der DGB bittet darum, seine Anmerkungen und Hinweise zu berücksichtigen.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in black ink that reads 'Olaf Schwede'.

Olaf Schwede