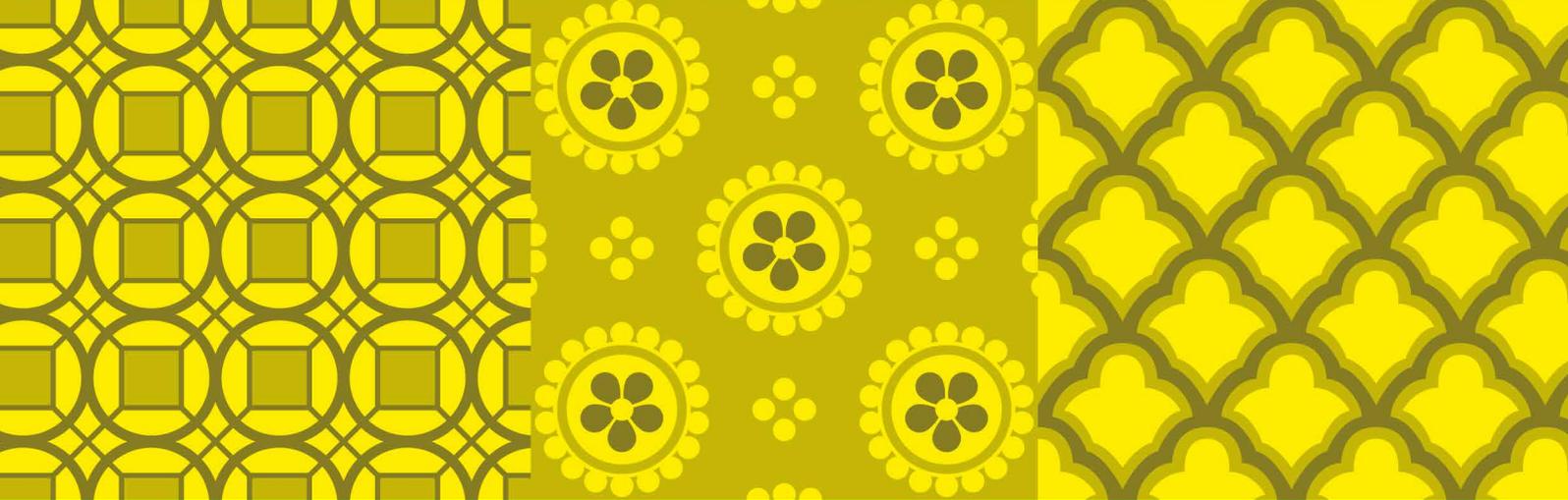




Fachstelle

Interkulturelle Kompetenzentwicklung
und Antidiskriminierung



Ergebnisse der Fachtagung „Antidiskriminierung in der Arbeitswelt“

Am 18. Oktober 2016 in München

Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung IQ“

Impressum

Herausgeber:

IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung
VIA Bayern e.V. – Verband für Interkulturelle Arbeit
Landwehrstr. 22
80336 München



Tel.: +49 (0)89/52 03 32 33

Fax: +49 (0)89/41 90 27 27

www.netzwerk-iq.de/fachstelle-interkultur-und-antidiskriminierung

Autorin:

Gabriela Weitenauer

Lektorat und Redaktion:

Dr. Katrin Vogel

Layout:

Bertram Sturm, www.bertramsturm.de

Cover-Grafik:

oliv newton GmbH

© 2016

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



In Kooperation mit:



Inhalt

Es geht um Menschenrechte	4
Aus der Praxis	6
Erster Schritt: Diskriminierung. Realität anerkennen.	7
Zweiter Schritt: Sensibilisierung. Exklusion erkennen.	8
In 7 Schritten zur Einrichtung einer wirkungsvollen Beschwerdestelle	13
Dritter Schritt: Gleichbehandlung. Inklusion lernen.	14
Fazit	15
Themen und Ergebnisse: Tabellarischer Überblick	16
Literatur und Links zum Thema	17

Es geht um Menschenrechte



Begrüßung durch Jürgen Schröder vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Die in München ansässige und deutschlandweit agierende IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung brachte am 18. Oktober 2016 in München 120 Arbeitsmarktakteurinnen und -akteure aus der Arbeitsverwaltung, aus den Bereichen Beratung und Qualifizierung, aus Wirtschaft und Gewerkschaften sowie aus Politik, Wissenschaft, Nichtregierungsorganisationen und Recht zu Vorträgen und Workshops zusammen.

Der intensive disziplinübergreifende Austausch, unterschiedliche Gesichtspunkte und elementare Fakten erlauben eine mehrdimensionale Reflektion über die aktuelle Situation in Deutschland entlang der folgenden Fragen: Wie stark ist Inklusion, also der Abbau von strukturellen Barrieren in Organisationen, auf dem Arbeitsmarkt angekommen? Welche Schwachpunkte, welche strukturellen Widerstände gilt es nach zehn Jahren Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) zu beheben? Wie kann gleichberechtigte Teilhabe für Menschen mit Migrationshintergrund ermöglicht werden?

„Ein Wandel ist spürbar: Diskriminierung wird gesamtgesellschaftlich stärker als noch vor zehn Jahren als Thema wahrgenommen“, stellte **Christine Lüders** gleich zu Beginn der Veranstaltung fest. Die **Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS)** zeichnete in ihrer Eröffnungsrede Entwicklungen im Zusammenhang mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) nach und bezog sich dabei auch auf die kurz zuvor veröffentlichte Evaluation dieses Bundesgesetzes genauso wie auf Ergebnisse der groß angelegten Umfrage „Diskriminierung in Deutschland“ aus ihrem Haus.

Tina Lachmayr, Leiterin der IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung sowie **Jürgen Schröder vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales** wiederum benannten zum Auftakt der Veranstaltung die wichtigsten Voraussetzungen, um das Ziel einer inklusiven Gesellschaft zu erreichen:

„Die Förderung von Interkultureller Kompetenz bei den Arbeitmarktakeuren, die Verbreitung von Fachinformationen genauso wie die Stärkung von Menschen mit Migrationshintergrund im Sinne eines Empowerments verbessern Teilhabechancen. Es braucht aber auch ein entschlossenes Vorgehen gegen Diskriminierung.“

Dementsprechend setzt das bundesweite Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ (s. Kasten) drei große Schwerpunktthemen um und sorgt so für eine stärkere Vielfaltsorientierung auf dem Arbeitsmarkt: 1) Die Anerkennung von ausländischen Abschlüssen, 2) die Entwicklung und Umsetzung von Qualifizierungsmaßnahmen sowie 3) die Beratung und Begleitung von interkulturellen Öffnungsprozessen. Der Ausbau dieser Öffnungsprozesse und die (Weiter-)Entwicklung interkultureller Kompetenz werden an vielen Schlüsselstellen des Arbeitsmarktes intensiv benötigt und zunehmend nachgefragt.

Die IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung im Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“

Das Förderprogramm IQ zielt auf die nachhaltige Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Erwachsenen mit Migrationshintergrund ab. Es wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) gefördert. Partner in der Umsetzung sind das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und die Bundesagentur für Arbeit (BA).

Die IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung unterstützt das Förderprogramm IQ mit Expertise in den Bereichen interkulturelle Öffnung von Arbeitsmarktakeuren, Abbau von Diskriminierungen, Diversity Management und Inklusion.

Vortragende, Mitwirkende an einer Panel-Diskussion sowie Teilnehmende an vier Intensiv-Workshops diskutierten daher aus den verschiedenen Blickwinkeln von Verwaltung, Wirtschaft und Gewerkschaft, Politik, Recht, Wissenschaft und Praxis die folgenden Kernthemen und die damit jeweils verbundene zentrale Frage:

- **Erster Schritt: Diskriminierung. Realität anerkennen.**
Wie stark wird auf dem Arbeitsmarkt diskriminiert?
- **Zweiter Schritt: Sensibilisierung. Exklusion erkennen.**
Ist man sich an den Schaltstellen – z. B.: in Unternehmen, Personalabteilungen, Arbeitsagenturen, Ausbildungsstätten, Behörden – der stattfindenden Ungleichbehandlungen, ihrer Prägung der Gesellschaft sowie ihre Auswirkungen auf die einzelnen Betroffenen bewusst?
- **Dritter Schritt: Gleichbehandlung. Inklusion lernen.**
Wie können diskriminierende Strukturen tiefgreifend verändert werden, um Ungleichbehandlung effektiv abzubauen? Diese Problemstellung bezieht sich beispielsweise die Einstellungspolitik von Unternehmen, auf die hohen Beratungszahlen in den Jobcentern oder das aufwändige Anerkennungsverfahren von im Ausland erworbenen Qualifikationen.

Aus der Praxis

Diese und weitere Punkte kamen auch im Rahmen der Panel-Diskussion zur Sprache, bei der die Teilnehmenden das Themenfeld von Diskriminierung bis Diversity (s. Kasten) mit viel Praxisbezug aufrollten.

Dirk Buchwald von der Zentrale der Bundesagentur für Arbeit/Koordinierungsstelle Migration machte sich für das Diversity-Konzept stark und verwies auf die Vorteile von Vielfalt gerade angesichts eines sich abzeichnenden Bedarfs an Fachkräften. Die Arbeitsverwaltung unterstütze arbeitgebende Unternehmen und Betriebe dahingehend bei der Rekrutierung und alle anderen Institutionen sollten die Chance ebenfalls nutzen, die Vielfalt bietet. Ähnlich argumentierte **Elfriede Kerschl von der IHK für München und Oberbayern/Referat Wirtschaftspolitik, Fachkräfte, Frauen in der Wirtschaft**: „Je größer der Bedarf an Fachkräften ist, desto offener sind die Unternehmen, Bewerbungen mit holprigen Lebensläufen genauer anzusehen.“ Wichtig sei es in diesem Zusammenhang, dass Unternehmen über positive Erfahrungen berichten – etwa über Bewerbungsverfahren, in welchen sie ganz bewusst Personen mit Migrationshintergrund ausgewählt und Stellen mit ihnen besetzt hatten.

Petra Wlecklik, IG Metall Vorstand/Ressort Migration und Integration, indes machte klar, dass es in Deutschland bislang noch nicht gelungen sei, Antidiskriminierung gesellschaftlich zu verwirklichen. Strukturelle Diskriminierung schränke den Zugang zum Arbeitsmarkt für Menschen mit Migrationshintergrund ein:

„In den Kohlewerken, in den Stahlbetrieben und Werften hatten und haben wir viele ungelernte Mitarbeitende in den unteren Lohngruppen, den sogenannten Leichtlohngruppen. Das bedeutet aber nicht, dass diese Personen keine Qualifikation mitgebracht hätten. Ein liegen gebliebenes Thema ist also die Frage der Entlohnung und der Wahrnehmung.“

Diversity

Zu den sogenannten „Kerndimensionen“ des Diversity-Konzepts zählen insbesondere das Lebensalter, körperliche und psychische Befähigung, die ethnische und kulturelle Herkunft, Geschlecht, sexuelle Orientierung sowie Religion oder Weltanschauung. Sie sind prinzipiell deckungsgleich mit den von den EU-Gleichbehandlungsrichtlinien und dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) geschützten Diskriminierungskategorien. Zunehmend werden aber auch die soziale Herkunft beziehungsweise sozio-ökonomische Unterschiede als relevante Kriterien in Auswahlverfahren und bei Ungleichbehandlungen und somit als zentrale Diversity-Dimension erkannt. Grundsätzlich werden die verschiedenen Dimensionen in einem horizontalen Ansatz als gleichwertig, miteinander verflochten und sich überlappend verstanden. Wechselwirkungen und Mehrfachzugehörigkeiten und daraus entstehende Effekte werden vom Diversity-Ansatz berücksichtigt. In der Praxis konzentrieren sich die viele Unternehmen und Organisationen meist auf eine Auswahl aus den Kerndimensionen.

Als weitere „liegen gebliebene Themen“ benannte sie gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit sowie Weiterbildung beziehungsweise Anerkennung. Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit habe es bereits gegeben, ehe sie sich in Wahlerfolgen der AfD und offen vorgetragenen rechtspopulistischen Parolen niederschlug. In Form von rechten Strömungen sei sie auch in Betrieben vorhanden und setze sich in deren Strukturen ab. Die Weiterbildungsquote von Menschen mit Migrationshintergrund wiederum sei extrem niedrig, weil eine ausgereifte personalpolitische Planung in vielen Unternehmen fehle. Je prekärer die Beschäftigung, desto mehr Migrantinnen und Migranten finde man in dieser Branche, so Wlecklik. Ihr Fazit lautete deshalb: „Es gibt eine Segmentierung des Arbeitsmarkts.“



Panel-Diskussion mit Elfriede Kersch, Petra Wlecklik und Dirk Buchwald

Erster Schritt: Diskriminierung. Realität anerkennen.

Menschen mit Migrationshintergrund sind besonders stark von Diskriminierung betroffen. In Deutschland lebten im Jahr 2015 circa 17,1 Millionen Menschen mit Migrationshintergrund. Ihr Anteil an der Gesamtbevölkerung lag bei 21,0 %. Zwei Drittel von ihnen haben eigene Migrationserfahrung gemacht (11,5 Millionen). Zu ihnen gehören Ausländerinnen und Ausländer ohne deutsche Staatsangehörigkeit (37,6 %) und ein Anteil von Deutschen, die entweder Aussiedlerinnen und Aussiedler oder selbst zugewanderte Eingebürgerte sind (29,3 %). Ein Drittel der Menschen mit Migrationshintergrund – 5,6 Millionen – haben keine eigene Migrationserfahrung. Sie sind in Deutschland geboren.

Warum sind Menschen mit Migrationshintergrund häufiger von Arbeitslosigkeit und prekären Jobs betroffen?

Der OECD-Migrationsausblick 2014 (www.oecd.org/berlin) nennt als die vier häufigsten Probleme, denen sich Menschen mit Migrationshintergrund auf dem Arbeitsmarkt ausgesetzt sehen:

- Ungenügende Arbeitsplatzsicherheit in prekären Beschäftigungsverhältnissen
- Diskriminierung
- Verständnisschwierigkeiten durch sprachliche Barrieren
- Nicht-Anerkennung ihrer im Ausland erworbenen Qualifikationen

Man könnte annehmen, dass Ungleichbehandlung zumindest mit Erhalt der deutschen Staatsbürgerschaft oder mit einer unbegrenzten Niederlassungserlaubnis abnimmt. Doch so wichtig dieser Status für den stabilen Lebensentwurf jeder einzelnen Person ist, er schützt nicht vor Diskriminierung. Beim Weiterkommen behindern veraltete, nicht auf Inklusion ausgerichtete Strukturen und Prozesse genauso wie sich hartnäckig haltende Stereotype und Zuschreibungen. Die Bildungs- und Arbeitswege von Menschen mit Migrationshintergrund sind deshalb oftmals voller Barrieren. Wissenschaftlich fundierte Belege darüber fehlen nicht, z.B.:

- Im Rahmen der großen Umfrage „Diskriminierung in Deutschland“ der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) füllten Ende 2015 mehr als 18 000 Menschen einen Fragebogen aus, der u. a. folgenden Kernthemen nachging: Wie viele Personen haben Diskriminierungen erlebt? Auf Basis welcher Merkmale fühlen sich Menschen diskriminiert? Wo erfahren Personen besonders häufig Diskriminierung? 50,4 % der Menschen mit Migrationshintergrund hatten in den vergangenen 24 Monaten **Benachteiligungen**

aufgrund ihrer ethnischen Herkunft oder aus rassistischen Gründen erlebt. Bei jeder zweiten Person lagen die Diskriminierungsvorkommnisse **im Umfeld der Jobsuche und im Erwerbsleben**. Der zweithäufigste Bereich mit 40,7 % ist der Freizeitbereich und der Bildungsbereich ist mit 23,7 % ebenfalls in kritischer Höhe vertreten.

- Eine vom Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) und dem Institut für Arbeits- und Berufsforschung (IAB) vorgelegte Studie aus dem Jahr 2014 weist nach:

Von rund 5000 Personen hat **jede zweite bei der Arbeits- und Ausbildungsplatzsuche sowie in Behörden Diskriminierung erlebt**. Die befragten Personen stammten aus 2.723 Haushalten, waren nach 1995 eingewandert und über 16 Jahre alt.

Menschen werden wegen – zum Teil auch nur vermuteter – sozialer und individueller Merkmale beziehungsweise Zuschreibungen abgelehnt, benachteiligt und diskriminiert.

Testing-Studie zu intersektioneller Benachteiligung

Die im Herbst 2016 vom Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit (IZA) vorgestellten Ergebnisse eines Feldversuchs – 1500 fiktive Bewerbungen mit identischen Qualifikationen an Unternehmen in Deutschland – enthüllen unmissverständlich den Grad der Benachteiligung auf der Grundlage von Geschlecht, Herkunft und Aussehen in Form von Quoten der positiven Rückmeldungen der Personalabteilungen:

- **Deutscher weiblicher Nachname:**
Einladung zum Vorstellungsgespräch durch die Personalabteilung in 18,8 % aller Fälle
- **Türkischer weiblicher Nachname:**
Einladung zum Vorstellungsgespräch durch die Personalabteilung in 13,5 % aller Fälle
- **Foto mit Kopftuch und türkischer Nachname:**
Einladung zum Vorstellungsgespräch durch die Personalabteilung in 4,2 % der Fälle

Im Vergleich zu einer fiktiven Bewerberin mit deutschem Nachnamen waren für eine kopftuchtragende Frau mit türkischem Nachnamen 7,6-mal mehr Bewerbungen für eine ausgeschriebene Stelle einer Bilanzbuchhalterin nötig, bis sich eine positive Rückmeldung einstellte. Bei der Bewerbung für eine Sekretärinnen-Stelle lag der Faktor bei 3,5.

Vielorts fördern und verstärken etablierte Strukturen eben jene individuellen Haltungen und die Handlungen, die Ungleichbehandlungen häufig zugrunde liegen. So, wenn beispielsweise Menschen auf dem

Arbeitsmarkt wegen bestimmter Merkmale von vornherein benachteiligt und sogar vom Bewerbungsverfahren oder dem darauffolgenden Auswahlprozess ausgeschlossen werden. Merkmale wie sie die UN-Menschenrechtserklärung Artikel 2 seit 1948 festhält:

Artikel 2: Jeder hat Anspruch auf alle in dieser Erklärung verkündeten Rechte und Freiheiten, ohne irgendeinen Unterschied, etwa nach Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, Sprache, Religion, politischer oder sonstiger Anschauung, nationaler oder sozialer Herkunft, Vermögen, Geburt oder sonstigem Stand.

Allgemeine Erklärung der Menschenrechte
UN-Generalversammlung vom 10.12.1948

Seit fast sieben Jahrzehnten ist die UN-Menschenrechtscharta ein für die Weltöffentlichkeit formulierter Anspruch sowie ein von fast allen Staaten unterschriebenes Bekenntnis, das zu sehr weiten Teilen immer noch auf seine Erfüllung wartet. Doch unabhängig von Gesetzen, die blockiert (z.B.: fünfte EU-Antidiskriminierungsrichtlinie zur Gleichbehandlung ungeachtet der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung außerhalb des Arbeitsmarkts) oder nicht verbessert werden (z.B.: Optimierung des AGG im Sinne des höheren Schutzes der Betroffenen), kann dennoch viel getan werden, um für Menschen mit Migrationshintergrund bessere Arbeitsmarktchancen zu schaffen. Erst, wenn Diskriminierung als existierend anerkannt wird, kann die Sensibilisierung erfolgen.

Zweiter Schritt: Sensibilisierung. Exklusion erkennen.

Um Exklusion zu erkennen, schildern die drei Rednerinnen aus Politik, Wissenschaft und Kunst & Kultur – Christine Lüders, Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) / Prof. Dr. Maria do Mar Castro Varela, Alice Salomon Hochschule in Berlin / Noah Sow, freie Autorin, Dozentin und Journalistin – ein Kaleidoskop an Möglichkeiten:

Christine Lüders war an diesem Tag mit ihrer Forderung nach einem maßvoll zu ändernden und dadurch stärkeren AGG alles andere als alleine:

„Das AGG ist eine Errungenschaft im Sinne der Menschenrechte! Das müssen auch die Wirtschaftsverbände endlich anerkennen.“

Sie berichtete von den negativen Reaktionen auf die Evaluation des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), als sie deren Ergebnisse auf einer Pressekonferenz im August 2016 vorstellte: Vor allem die Arbeitgeberverbände stehen den Verbesserungsvorschlägen ablehnend gegenüber. „Für die Papiertonne!“, war nur eines der abwertenden Argumente, so Lüders. Unter anderem gehe es darum, die aktuell zwei Monate währende Klagefrist bei Diskriminierungsfällen auf mindestens sechs Monate zu erhöhen. Auch die Durchführenden des Workshops **„Zur Rolle der Judikative in der Durchsetzung und (Weiter-) Entwicklung des rechtlichen Diskriminierungsschutzes“** – **Hanan Kadri** und **Stefan Wickmann** vom IQ Teilprojekt **„Mit Recht gegen Diskriminierung“** aus dem IQ Landesnetzwerk Schleswig-Holstein sowie **Ünal Yalcin, Richter am Arbeitsgericht Stuttgart** – bekräftigten, unterstützten das. Sie wiesen aber auch auf Verbesserungsbedarfe in der juristischen Ausbildung hin, denn selbst die Rechtsprechung sei für das Thema Diskriminierung teilweise nur bedingt sensibilisiert.

Es ist also nicht nur eine große Herausforderung, Unternehmen flächendeckend dazu zu bewegen, Exklusion zu erkennen, damit alle für die praktische Umsetzung von Gleichbehandlung gewonnen werden können. Deshalb kämpfe Christine Lüders eben auch für die fünfte EU-Antidiskriminierungsrichtlinie, die seit Jahren von einigen EU-Kommissarinnen und -kommissaren – vor allem aber auch durch die Bundesregierung – blockiert werde und die auch von den Wirtschaftsverbänden nicht erwünscht sei. Diese Richtlinie sieht



Christine Lüders, Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS)

den Grundsatz der Gleichbehandlung ungeachtet der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung außerhalb des Arbeitsmarkts vor und brächte ebenfalls einklagbare Rechte gegen Diskriminierung. Auf EU-Ebene stehen unter anderem Frans Timmermans, Erster Vizepräsident der EU-Kommission und direkter Stellvertreter von Kommissionspräsident Jean-Claude Juncker, sowie Kristalina Georgiewa, Vizepräsidentin für Haushalt und Personal, für die fünfte Richtlinie ein. Christine Lüders:

„Wir wollen doch alles dafür tun, dass diese Gesellschaft frei von Diskriminierung ist. Welche Partei könnte da widersprechen?“

Prof. Dr. Maria do Mar Castro Varela, Professorin für Soziale Arbeit und Allgemeine Pädagogik an der Alice Salomon Hochschule in Berlin, legte gleich zu Beginn ihrer Rede „Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt: Teilhabe und Marginalisierung“ fest: Ihre Rolle sei nicht festzustellen, wie toll alles ist, sondern vielmehr zu zeigen: „So toll ist es immer noch nicht.“ Man müsse sich die Ursprungsorte von strukturellen Benachteiligungen ganz genau ansehen, um Exklusion überhaupt erkennen zu können:

„Zwischen Recht und Gerechtigkeit klafft eine große Lücke. Das Feld dazwischen kann man als das Feld von Ethik und Moral bezeichnen.“



Maria do Mar Castro Varela, Professorin an der Alice Salomon Hochschule Berlin

Was sich auf dem Arbeitsmarkt abspielt, spiegele sich in der Gesamtgesellschaft wieder und umgekehrt. Im Zusammenhang mit dieser Aussage wies die Wissenschaftlerin auf die europäischen rechten Tendenzen hin, auf starke rechte Parteien, auf den Erfolg der Brexit-Kampagne und auf die Instrumentalisierung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die keine andere Wahl hätten als sich in einem kapitalistischen System mit ihrer Arbeit als glücksbringendes Kriterium zu identifizieren. Aber die *working poor* – und das würden immer mehr – litten unter ihrer Arbeit. Denn nach zwölf Stunden seien sie zu erschöpft, um noch am Leben teilzuhaben, wofür ihnen ohnehin das Geld fehlte. Selbst Vollzeitkräfte seien von Armut bedroht oder bereits arm. Egal wie viel sie arbeiteten. Und die EU, betonte Maria do Mar Castro Varela, spräche von „*employability*“, von „Beschäftigungsfähigkeit“. Menschen würden zu Objekten und so fit gemacht, dass sie *employable* sind. Aber wofür? Beginnt da nicht die Unterdrückung, die Exklusion? Warum sind wir immer so freundlich zu den Unternehmen und machen es ihnen leicht? Die Antwort auf die von ihr aufgeworfenen Fragen blieb Maria do Mar Castro Varela selbst nicht schuldig:

„Vielleicht haben wir es mit einer Situation zu tun, die paradox ist. Auf der einen Seite müssen wir die Menschen in den Arbeitsmarkt bringen, auf der anderen Seite sind sie damit der existierenden strukturell bedingten Diskriminierung ausgesetzt. Das nennt man double bind, die doppelte Bindung.“

Der Begriff „*double bind*“ stammt aus der Psychoanalyse. Bei einer doppelten Bindung erhält eine Person zwei unterschiedliche Botschaften, die nicht miteinander übereinstimmen und somit Verunsicherung auslösen. Willkommenskultur und Integrationsbemühungen stehen im Widerspruch zur häufigen Herabsetzung von Menschen mit Migrationshintergrund auf dem Arbeitsmarkt. Zum Beispiel wenn Zeugnisse keine Anerkennung oder fachlich gut ausgebildete Zugewanderte mit Zeugnisanerkennung dennoch nur einen Job in prekären Arbeitsverhältnissen finden und



Ünal Yalcin, Richter am Arbeitsgericht Stuttgart, im Workshop „Recht haben! – Recht bekommen?“



Jessica Gedamu und Nils Bortloff leiteten den Workshop „Unconscious Bias – Und was macht man jetzt damit? Von der kognitiven Ebene zur Antidiskriminierung“

nicht einen, der ihrer tatsächlichen Qualifikation entspricht.

„Zudem wird es für die meisten, die in ihrem Lebensalltag unter Diskriminierung leiden, auch auf dem Arbeitsmarkt nicht besser“, stellte Castro Varela fest. „Internationalisierung stößt auf Widerstände in allen Ebenen des Lebens, aber am stärksten liegen diese im Arbeitsalltag und bei der Suche nach Arbeit.“ Deshalb forderte sie der Art der Einbettung des Arbeitsmarktes in eine kapitalistische Gesellschaft mit dekonstruktiver Wachsamkeit zu begegnen und aktiven Widerstand gegen die Herstellung eines Marktes zu leisten, auf dem immer mehr Menschen immer ärmer werden.

Noah Sow, freie Autorin (u. a. „Deutschland Schwarz Weiß“; 2008), **Dozentin und Journalistin**, gab in ihrem Vortrag konkrete Handlungsempfehlungen, wie Exklusion in Unternehmen und Organisationen entgegengewirkt werden kann. Welche Veränderungen ein Unternehmen oder eine Organisation einleitet, um sich den internen Vorgängen der Exklusion bewusst zu werden und welche Gegenmaßnahmen es in Folge ergreift, liege nicht einzig und allein in der Entscheidungsgewalt der Arbeitgebenden: „Die Menschen, die zu inkludieren sind, haben selbst auch eine Wahrnehmung“, hob Noah Sow hervor. Das mögliche Vorhandensein von Ausgrenzung am Arbeitsplatz lässt sich deshalb von allen Anwesenden und Abwesenden hinterfragen:

- Ist die Bereitschaft da, die Tradition, die Haltung im Unternehmen oder in der Organisation zu verändern, um so Diskriminierung abzubauen?

- Gibt es eine diverse Demographie des Personals, die auf allen hierarchischen Ebenen vertreten ist?
- Ist die Bereitschaft da, Hilfeleistung zu verbessern oder unterlassene Hilfeleistung in Zukunft zu vermeiden? Oder wird die Verhandlung der eigenen Bürde den Belasteten auferlegt? Wodurch sie wiederum von der Arbeit abgehalten werden und ihre Energie sich auf ihren Schaden konzentriert. Dabei ist ihre Energie durch den Schaden ohnehin schon geschmälert.
- Stehen bei der Diskussion über Diskriminierung die Diskriminierten oder die Diskriminierenden im Mittelpunkt? Sollte Letzteres der Fall sein: Sind Methoden bekannt, um Täterzuwendungsreflexe zu verhindern? Wird die Ungleichheit gar verstärkt, indem die Gefühle und Anliegen der Diskriminierenden mehr Raum bekommen und als wichtiger behandelt werden als die Anliegen, Interessen und Gefühle der tatsächlich Belasteten?

Für Noah Sow liegt der Wille zur Inklusion nicht allein in der Verabschiedung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) und der Verpflichtung, seinen Inhalten zu folgen. Sie stellte vielmehr fest, dass Agierende auf dem Arbeitsmarkt schon sehr viel weiter wären, wenn sie sich unabhängig von einem AGG Exklusion gezielt bewusst machen und daraufhin die richtigen Schritte in Unternehmen und Organisationen implementieren würden: Es ist nicht verboten, eine gute Idee zu implizieren, bevor das Gesetz dazu zwingt!

Die Herausforderung liege darin, den Arbeitsmarktgerierenden zu vergegenwärtigen, dass Exklusion statt-



Fachlicher Input durch Abousoufiane Akka und Cristina Torres Mendes im Workshop „Mit Recht zu Qualifizierung und Arbeit“

findet, jedoch so normalisiert ist, dass sie oft unerkannt bleibt. Traditionell ausgrenzende Strukturen zu ändern, fielen vielerorts noch schwer:

„Arbeitgebende sollten eines der vielen Angebote wahrnehmen, sich – wie auf anderen Gebieten auch – in diesen Belangen konsequent fortzubilden. Ihnen entgehen sonst viele Chancen und Ressourcen.“

Der Titel von Noah Sows Abschlussrede lautete in diesem Sinne: „Exklusion erkennen und Inklusion lernen.“ Diese Aufgaben gelten für den Arbeitsmarkt ebenso wie für die Gesellschaft, so ihr Resümee, denn beide stehen in prägenden Wechselwirkungen zueinander.

Das Thema „Sensibilisierung: Exklusion erkennen“ wurde im Workshop zu **Unconscious Bias** vertieft. **Nils Bortloff** vom IQ Teilprojekt **„Migrations- und differenzsensibler Arbeitsmarkt“ (MidA)** aus dem IQ Landesnetzwerk Saarland sowie **Jessica Gedamu, Internationale Gesellschaft für Diversity Management (idm e.V.)/EAF**

Berlin, stellten diesen neuen Ansatz vor. Er zielt auf das Erkennen unbewusster Vorurteile und auf die Anwendung erfolgsversprechender Methoden in Antidiskriminierungstrainings in kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU). Mittels Fast-Networking-Fragen überprüften die Workshop-Teilnehmenden u. a. ihre eigenen Denk- und Verhaltensmuster. Eine der Leitfragen lautete: „Wann wurde Ihnen schon einmal mit Vorurteilen begegnet beziehungsweise wann haben Sie schon einmal Diskriminierung erlebt?“ Die berichteten Erfahrungen schlugen den Bogen vom Thema Alter („Du bist zu jung für diese Position!“) zur Familie („Ihr seid so viele Kinder, und trotzdem habt Ihr alle studiert?“) zum Bildungsweg („Ein Abschluss auf dem zweiten Bildungsweg ist im Vergleich zum ersten Bildungsweg weniger wert.“). Indem sich die Teilnehmenden ihrer eigenen Privilegien bewusst wurden, erkannten sie die Barrieren und Ungleichbehandlungen, die weniger privilegierten Personen entgegenstehen. Antworten auf weitere Fragen – „Was können sie individuell gegen Vorurteile und Diskriminierung in ihrem Arbeitsumfeld tun?“ „Mit welchen Maßnahmen kann man auf Organisationsebene gegen Vorurteile und Diskriminierung vorgehen?“ – wurden in die tabellarische Übersicht über Erkenntnisse und Ergebnisse der Fachtagung integriert (siehe Seite 16).

In 7 Schritten zur Einrichtung einer wirkungsvollen Beschwerdestelle

Das Beschwerderecht ist im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) kurz und klar formuliert: Es gibt Beschäftigten das Recht zur Beschwerde bei einer empfundenen Benachteiligung aus rassistischen Gründen oder wegen der Herkunft, des Geschlechts, der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder sexuellen Identität.

Interessierte an der **Einrichtung einer innerbetrieblichen Beschwerdestelle nach § 13 AGG** konnten sich während des Fachtags von **Ikram Rimi** und **Fuat Kamçılı**, IQ Teilprojekt „**ADA – Antidiskriminierung in der Arbeitswelt**“ aus dem IQ Landesnetzwerk Bremen, dazu beraten lassen.

Eine firmeninterne funktionierende Beschwerdestelle ist nicht nur Teil eines erfolgreichen Diversity Management, sie ist sogar Unternehmenspflicht. Es liegt aber im Ermessen des Unternehmens, ob und wie diese Stelle ausgestaltet ist. Eine unprofessionell agierende Beschwerdestelle hat Unglaubwürdigkeit zur Folge, sie vergrößert Konflikte und führt am Ende zum Reputationsverlust. Die folgenden sieben Faktoren sollten deshalb immer Beachtung finden:

- 1. Schreiben Sie die Werte auf** In einer Betriebsvereinbarung zum Thema Chancengleichheit und respektvolle Zusammenarbeit.
- 2. Keine Täterzuwendung** Aufgrund der Beschwerde dürfen dem Beschwerdeführenden keine Nachteile entstehen (§16 Maßregelungsverbot AGG). Es ist vielmehr wichtig, den Wert einer Beschwerde herauszustellen und Konflikte als Chance zu Verbesserung aufzufassen. Das Vorgehen sollte stets einheitlich sein, damit Verfahren ohne persönliche Bewertungen ausgeführt werden. Im Fokus stehen der existierende Konflikt, die sachliche Prüfung und die in Maßnahmen mündende angewandte Lösungsorientierung.
- 3. Top-down die persönliche Arbeitgeber-Haltung transparent machen** Die Betriebsvereinbarung sollte flankiert von persönlichen Worten des Vorstands, der Geschäftsführung, der Bereichsleitungen verbreitet werden. Die Führungsebene muss sich zu gelebter Vielfalt bekennen. Dazu gehört auch die Bereitschaft, die Beschwerdestelle – wie jede anderen Abteilung im Unternehmen – mit den notwendigen Ressourcen auszustatten: Zeit, Personal, Weiterbildung und Kommunikation.
- 4. Übertragen Sie offiziell Verantwortung, wenn Sie als Geschäftsführung keine Kapazität haben** Ist der Konflikt durch die Möglichkeiten des Arbeitgebers selbst nicht beilegbar, dürfen außer ihm nur innerbetriebliche Abteilungen mit Arbeitgeberfunktion (z.B. Personalbüro) die Beschwerde weiteren Stellen zuleiten: Städte, Kommunen und Arbeitnehmerverbände bieten zentrale Beratungsangebote und Beschwerdestellen nach dem AGG. Zu finden sind diese zum Beispiel über eine PLZ-Suche auf der Webseite der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS).

5. Machen Sie Ihre Mitarbeitenden fit Für das besondere Aufgabenfeld benötigen Ansprechpartnerinnen und -partner in Beschwerdestellen Wissen und besondere Kompetenzen. Je nach Situation ist von zugewandter Sensibilität bis zu nüchterner Sachlichkeit eine Bandbreite an Verhaltensweisen angebracht und erforderlich. Um professionell unterstützend tätig sein zu können, benötigen die Mitarbeitenden daher Schulungen. Je nach Konfliktstärke sollten sie zudem selbst die Möglichkeit haben, Supervision in Anspruch zu nehmen.

6. Einheitlicher Ablauf einer Beschwerde Entgegennehmen der Beschwerde / Ermitteln des Sachverhalts / Hören aller involvierten, direkt betroffenen Personen / Prüfung, ob ein Verstoß gegen das AGG vorliegt / der Beschwerde führenden Person das Ergebnis mitteilen / konstruktive Maßnahmen des Arbeitgebers in Folge.

7. Maßnahmen richten sich nach der Schutzpflicht Haben Mediationen keine Verhaltensänderung zur Folge oder ist die Benachteiligung von vornherein nicht durch achtsame Kommunikation beilegbar, ist der Arbeitgeber zu Maßnahmen wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung verpflichtet. Diskriminierung gegenüber den eigenen Mitarbeitenden ist inakzeptabel, selbst wenn sie von Geschäftspartnerinnen und -partnern und der Kundschaft ausgeht. Die Auflösung der Geschäftsbeziehung kann deshalb aufgrund der Schutzpflicht gegenüber der Belegschaft eine notwendige Konsequenz sein.

Fazit

Eine Beschwerdestelle ist ein deutliches Arbeitgebersignal, Probleme der Belegschaft ernst zu nehmen; Vielfalt also in aller Konsequenz zu leben, indem differenzierte Mitarbeiterführung, interkulturelle Kompetenz, das Erkennen und Beseitigen von Benachteiligungen sowie der zukünftigen erfolgreichen Vorbeugung stetig Raum gegeben wird. Ein Anfang ist gemacht, wenn die genannten sieben Faktoren umgesetzt werden.

Weiterführende Informationen

- Das AGG mit seinen kurz gefassten 33 Paragraphen zum Nachlesen in der Originalfassung: www.gesetze-im-internet.de/agg/
- Das AGG ohne komplizierte juristische Ausdrücke, in Leichter Sprache: www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/Service/LeichteSprache/LsAGG/Ls_agg_node.html
- ADA – Antidiskriminierung in der Arbeitswelt (Hrsg.) (2015) „Diskriminierung und Belästigung im Betrieb entgegnetreten! Handreichung zu Innerbetrieblichen Beschwerdestellen gemäß des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes & weitere Materialien“

Dritter Schritt: Gleichbehandlung. Inklusion lernen.

Antidiskriminierung ist eines der Schwerpunktthemen im Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“. Bundesweit arbeiten IQ Teilprojekte daran, mehr Teilhabe zu ermöglichen, wobei sie ganz unterschiedliche Herangehensweisen verfolgen. Einige dieser IQ Teilprojekte, die sich auf den Schutz vor und Abbau von Antidiskriminierung konzentrieren, stellten in München ihre Arbeit in Rahmen von Workshops vor. Diese wurden für eine breitere Kontextualisierung und eine externe Sicht auf den Gegenstand jeweils im Tandem mit einer Expertin beziehungsweise einem Experten von außerhalb des Netzwerks IQ durchgeführt.

JobCenter und Arbeitsagenturen – die Arbeitsverwaltungen – spielen eine Schlüsselrolle, wenn es darum geht, die Arbeitsmarktchancen von Erwachsenen mit Migrationshintergrund nachhaltig zu verbessern. Der Workshop **„Mit Recht zu Qualifizierung und Arbeit. Abbau von Diskriminierung im Kontext Arbeitsverwaltungen“** nahm sich speziell dieses Aktionsradius an. **Heike Fritzsche, Referentin im Forschungsreferat der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS)**, präsentierte im ersten Teil das Forschungsdesign der ADS-Studie „Diversity und Diskriminierungsrisiken in der öffentlichen Arbeitsverwaltung“. Die Veröffentlichung der aussagekräftigen Ergebnisse erfolgt im Februar 2017 im Bericht der ADS an den Deutschen Bundestag. Die Studie untersucht strukturelle und institutionelle Diskriminierungsrisiken im Zusammenhang mit Beratung, Vermittlung und Qualitätssicherung sowie zu Diversity-Maßnahmen von Arbeitsagenturen und Jobcentern. Den zweiten Teil des Workshops gestalteten **Cristina Torres Mendes** und **Abousoufiane Akka** vom IQ Teilprojekt **„migration.works – Diskriminierung erkennen und handeln!“** aus dem IQ Landesnetzwerk Hamburg – NOBI. Ihre Strategien und Handlungsempfehlungen setzen u.a. auf barrierefreie Kommunikation durch Handreichungen, die Fachbegriffe der Arbeitsverwaltungen (z. B.: „Eingliederungsvereinbarung“) einfach erklären und um den wertschätzenden Umgang mit religiösen Geboten und Feiertagen in Unternehmen. Bei den (potenziell) von Benachteiligungen und Diskriminierungen betroffenen Personen selbst setzt das Empowerment-Konzept an. Dieses stand im Mittelpunkt des Workshops **„Selbstermächtigung – Empowerment als Strategie gegen (mehr-dimensionale) Diskriminierung“** unter der Leitung von **Maria Virginia Gonzalez Romero** vom IQ Teilprojekt **„Abriendo Puertas“** aus dem IQ Landesnetzwerk Bayern – MigraNet sowie **Bea Cobbinah, Juristin und Diversity Trainerin bei gladt e.V.** in Berlin. Empowerment steht für die Stärkung der eigenen Handlungskompetenz, für Selbster-



Bea Cobbinah bei der Vorstellung zentraler Ergebnisse aus dem Workshop zu Empowerment. Özlem Sarikaya vom Bayerischen Rundfunk moderierte den Fachtag.

mächtigung und Selbstbestimmung, umfasst gleichzeitig aber sehr viel mehr: Als komplexes Strategie- und Handlungskonzept stärkt es Einzelpersonen oder miteinander solidarisierte Gruppen und befähigt sie, sich Rassismus und Diskriminierung entgegenzustellen.

Es ist wichtig, Privilegien zu reflektieren

„Selbstermächtigung und Politische Bildung bedeuten, die selbständige und selbstverantwortliche Handlungsfähigkeit zu steigern. Ein Teil davon muss durch den Abbau von Diskriminierung erreicht werden. Der andere Teil durch den Abbau von Privilegien, also durch die Bereitstellung jener Ressourcen, die erforderlich sind, um sich in dieser Gesellschaft durchsetzen zu können. Es braucht das Zusammenspiel folgender Faktoren: Die Ermöglichung eigenständiger Organisationsarbeit, Weiterbildung, Vernetzung und die Umverteilung von Ressourcen“ (Rotter, P.V./ Gonzalez Romero, M.V. (2016) in: IQ FS IKA (Hrsg.) „Alles schon fair? Dossier zu 10 Jahren Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz“).

Ziel ist es, Kontrolle über diskriminierende Geschehnisse zu erlangen, die das eigene Leben negativ beeinflussen – dabei kann auch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) eine wichtige Rolle spielen. Gleichzeitig werden die eigenen Stärken bewusst gemacht und in das Leben integriert. Die Biografie wird verändert. Darüber hinaus besteht jedoch der klare Anspruch, Diskriminierung gesamtgesellschaftlich abzubauen.

Fazit

Inklusion ist eine der wichtigsten demokratischen Aufgaben des Bundes und sollte auch eine wichtige von der Arbeitsmarktakteurinnen und -akteure sein: In diesen Punkten muss Konsens herrschen, damit dieses gemeinsame Ziel erreicht werden kann.

Exklusion geschieht oft unbewusst: Die wenigsten Menschen diskriminieren gerne. Wird Diskriminierung sichtbar gemacht, fällt das Eingeständnis, Menschen ungleich zu behandeln, meist nicht leicht. Trotzdem und gerade deshalb erfahren immer noch viel zu viele Menschen Diskriminierung. Mit größtem Engagement und mittels professioneller Strategien und Methoden müssen deshalb andere Maßstäbe gesetzt werden.

Die Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt könnten das gesellschaftliche Miteinander positiv beeinflussen, wenn Diskriminierungen an den Schlüsselstellen per Überzeugung und per Gesetz unterlassen beziehungsweise beseitigt würden. Gleichbehandlung ist vor dem Hintergrund des sich abzeichnenden demografischen Wandels und des Fachkräftebedarfs erforderlich. Vor allem aber ist sie eine Notwendigkeit für den gesellschaftlichen Frieden. Trotzdem wird oftmals ökonomischen Interessen eine höhere Priorität eingeräumt, wodurch die die von Prof. Dr. Maria do Mar Castro Varela beschriebene „doppelte Bindung“ entsteht.

So gehen immer noch viele Unternehmen davon aus, dass Inklusion Gewinne schmälert. Dabei ist das Gegenteil in mehr als nur einer Studie zu den wirtschaftlichen Vorteilen durch Arbeitsmarktintegration, Einwanderung, Vielfalt und Antidiskriminierung erwiesen. Etwa 40 solcher Studien sind in der Publikation „Mehrwert Vielfalt – Zahlen, Daten, Fakten“ der IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung überschaubar aufbereitet.

Ebenfalls ein ökonomisches Interesse kann Ausbeutung sein. So beruht der Beschäftigungsaufbau u.a. auf der Zunahme prekärer Jobs. Diese werden mit gering qualifizierten Menschen besetzt und gerade auch mit Menschen, denen der Zugang zu einer beruflichen Weiterentwicklung nicht erklärt und nicht ermöglicht wird. Hoch qualifizierten Personen wiederum wird der Weg in adäquate Jobs häufig durch Arbeitsmarktbeschränkungen verwehrt, denn es gibt noch immer viele Hindernisse bei der Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen. Der Weg in den Arbeitsmarkt dauert lange – am längsten für Frauen mit Migrationshintergrund.

Gleichberechtigte Teilhabe ist ein Grundrecht und ein moralischer Grundsatz in einer modernen Demokratie. Die Wirkungskreise von Entscheidungsträgerinnen und -trägern, wie sie auf dem Fachtag vertreten waren, so-

wie die Priorisierung ihrer Schwerpunkte beim Thema Inklusion sind zwar sehr unterschiedlich, aber genau darin liegt die Chance, Reibungsverluste abzubauen: Wenn alle an einem Strang ziehen, können die bereits vorhandenen und die anstehenden Inklusionsmaßnahmen und -programme erfolgreicher sein als bisher. Es gilt die negativen Seiten und Konsequenzen von Diskriminierung den positiven Aspekten von Nicht-Diskriminierung gegenüberzustellen, um schließlich den zu meistern Herausforderungen aktiv zu begegnen:

Auf der negativen Seite fördert Diskriminierung Armut und Marginalisierung und kreiert damit drei riskante Dimensionen: 1) Fragmentierung des Zusammengehörigkeitsgefühls der Gesellschaft; 2) Erhöhung der sozialen Absicherungsleistungen durch den Staat; 3) langfristiger Reputationsverlust, da statt des fraglos zeitgemäßen Leitbilds der Inklusion der Ausgrenzung zugeordnet wird. Ein Weg das zu unterbinden ist, das AGG als Gesetzesgrundlage bekannter und stärker zu machen. Ein starkes Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz ist das Fundament, das den bereits vorhandenen und allen künftigen bedeutungsvollen Integrationsaktivitäten des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, der Unternehmen, Verbände und Institutionen, der Betroffenen und sich solidarisierender Gruppen, aber auch dem Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ zu größerer Effizienz verhelfen kann.

Ein anderer Weg ist – jenseits verpflichtender Gesetze – die freiwillige Reflektion, die Enttabuisierung des Themas Ungleichbehandlung und die Anerkennung, dass kulturelle Vielfalt von uneingeschränkt positivem Wert ist: Interkulturalität ist für alle ein Gewinn. Einzelne werden in ihrem Selbstbewusstsein und in ihrem inneren Frieden gestärkt, Lebensentwürfe können gleichberechtigt gestaltet und Teilhabe ermöglicht werden. Marktstabilität und höhere Konkurrenzfähigkeit werden erlangt. Unternehmerisch sowie gesellschaftlich bedeutet Inklusion die vorhandene Vielfalt als Quelle der Inspiration und der kreativen Möglichkeiten zu nutzen, von ihr zu profitieren und damit ein achtsames friedliches Miteinander zu schaffen.

Dementsprechend müssen zentrale Stellen sowie Akteurinnen und Akteure auf dem Arbeitsmarkt weiterhin in ihrer interkulturellen Kompetenzentwicklung intensive Unterstützung bekommen.

So komplex die Herangehensweisen auch sein mögen bis die Voraussetzung für das Erkennen von Exklusion und die Umsetzung von Inklusion geschaffen wurde – eine Erkenntnis sollte jede Veränderung hin zur Inklusion fraglos einleiten; sie ist so fundamental wie einfach: Bei Gleichbehandlung geht es um Menschenrechte.

Themen und Ergebnisse: Tabellarischer Überblick

In dieser Tabelle werden einzelne Punkte zusammengefasst, die in den Workshops, Vorträgen und Diskussionen am Fachtag zur Sprache kamen oder diskutiert

wurden. Die Übersicht will eine Anregung zur Weiterarbeit darstellen, erhebt aber keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

Diskriminierungen ...	Gegenmaßnahmen und -strategien
am Arbeitsplatz „Diskriminierungskategorien und Zuschreibungen“ 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Interkulturelle Kompetenzentwicklung ▪ Interkulturelle Öffnung ▪ Aufbau einer Antidiskriminierungsstrategie und -haltung ▪ Mitarbeitende zu Fortbildungen und Trainings motivieren ▪ Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) bekannt machen und Beschwerdestelle nach § 13 AGG einrichten ▪ Schutzmaßnahmen veranlassen (Verwarnung, Versetzung, Kündigung der Täterin oder des Täters) ▪ Gleichbehandlungs-Check durchführen: Untersuchung, ob in der Belegschaft Gleichbehandlung gegeben ist (s. Pilotprojekt der ADS) ▪ Diversity-Check durchführen ▪ Vorbild für Selbstreflektion: Ungleichheit zur Sprache bringen und das Thema enttabuisieren ▪ Thema versachlichen und Nutzen von Antidiskriminierung klar machen: Wissen aneignen, Fakten nutzen ▪ Stellen auf allen Hierarchie-Ebenen divers besetzen ▪ Aufgeschlossenheit gegenüber religiöser Vielfalt (z.B.: Feiertage aller Religionen als Feiertage anerkennen)
am Arbeitsplatz „Entlohnung“ 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gehälterniveaus von Mitarbeitenden gleichen Verantwortungsbereiches und gleicher Hierarchiestufe anpassen ▪ Gezielte Förderung von Frauen und Menschen mit Migrationshintergrund in Vollzeitstellen (z.B.: durch flexible Arbeitszeitmodelle) ▪ Entgeltgleichheit-Check durchführen (z.B.: www.eg-check.de)
am Arbeitsplatz „Kundenkontakt“ 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Diskriminierendes Kundenverhalten nicht tolerieren (§ 12 AGG) ▪ Unternehmerische Verantwortung gegenüber Vielfalt in der Gesellschaft übernehmen ▪ Transparenz der Antidiskriminierungsmaßnahmen durch gezielte interne und externe Kommunikation über die Haltung des Unternehmens zu Antidiskriminierung ▪ Unternehmenspublikationen mit Fakten über den positiven wirtschaftlichen Langzeiteffekt von Inklusionsmaßnahmen
bei der Personalgewinnung „Bewerbungsverfahren“ 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Auf eine diskriminierungsfreie Einstellungspolitik setzen, Potenziale erkennen und fördern ▪ Anonymisierte Bewerbungsverfahren einführen ▪ Positive Maßnahmen nach §5 AGG fördern ▪ Gesellschaftliche Vielfalt spiegelt sich auf allen Hierarchie-Ebenen wider ▪ Stellenausschreibungen weltoffen formulieren und positive Zusätze aufnehmen (z.B.: „Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund sind besonders erwünscht“) ▪ Personal mit anderer Religionszugehörigkeit als Bereicherung anerkennen
bei der Personalgewinnung „Anerkennung von Bildungs- und Berufsqualifikationen“ 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mehr auf Kompetenzen als auf formale Berufsabschlüsse wertlegen ▪ Kompetenzfeststellungsverfahren nutzen, um Qualifikationen zu erkennen ▪ Mitarbeitende bei der Anerkennung von ausländischen Berufsqualifikationen unterstützen: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ als Unterstützung nutzen ▪ Informationsportal der Bundesregierung zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen: www.anererkennung-in-deutschland.de ▪ Offizielles Online-Portal mit Informationen über die Möglichkeiten der Gewinnung und Integration internationaler Fachkräfte in Deutschland: www.make-it-in-germany.com
in den Arbeitsverwaltungen und bei der Arbeitsvermittlung „Diskriminierungskategorien und Zuschreibungen“ 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Strukturelle Diskriminierungsrisiken beseitigen ▪ Interkulturelle Kompetenzen sowie Antidiskriminierung schulen ▪ Unterstützungsangebote bei sprachlichen Verständigungsschwierigkeiten bereitstellen (z.B.: Dolmetscherservice, Arbeit mit Piktogrammen, Unterlagen in Leichter Sprache etc.) ▪ Termine auf Basis eines Diversity-Kalenders machen, in dem die Feiertage aller Religionszugehörigkeiten verzeichnet sind ▪ Personalmangel abbauen und Überlastung der Belegschaft vermeiden
im Kontext der Rechtsprechung 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Verbesserter Diskriminierungsschutz durch Überarbeitung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes gemäß der in der ADS-Evaluation ausgesprochenen Empfehlungen (z.B.: Verbandsklagerecht, Ausweitung der Fristen) ▪ Sensibilisierung und Schulung der Richterschaft, von Anwältinnen und Anwälten ▪ Weiterentwicklung des bestehenden Rechts durch Rechtsprechung („Richterrecht“)

Literatur und Links zum Thema

Aktuelle Zahlen zu in Deutschland lebenden Personen mit Migrationshintergrund

- Bundeszentrale für politische Bildung: www.bpb.de
- Mediendienst Integration: <https://mediendienst-integration.de>

Datenreport 2016 – Sozialbericht für Deutschland

- Der Datenreport ist ein Sozialbericht, der von der Bundeszentrale für politische Bildung zusammen mit dem Statistischen Bundesamt, dem Wissenschaftszentrum Berlin und dem Sozio-ökonomischen Panel des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung herausgegeben wird. Das siebte Kapitel befasst sich mit den sozialen Lagen, der Sozialstruktur und mit der Lebenssituation von Menschen mit Migrationshintergrund: www.destatis.de

Ausführliche Diskussion und Bewertung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) sowie Handlungsempfehlungen zu dessen Verbesserung basierend auf der Gesetzesevaluation von August 2016

- IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung (Hrsg.) (2016) „Alles schon fair? Mit Recht zu einem inklusiven Arbeitsmarkt. Dossier zu 10 Jahren Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)“: www.netzwerk-iq.de/fachstelle-interkultur-und-antidiskriminierung.html (auch in Print verfügbar)
- Publikationen der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) zum AGG: www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/Publikationen/publikationen_node.html

Umfassendes Wissen über Ausmaß, Zielrichtung und Wirkungsweise von Diskriminierung

- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS): www.antidiskriminierungsstelle.de

Studie „Diversity-Maßnahmen und Diskriminierungsrisiken in der öffentlichen Arbeitsvermittlung“

- Die Studie wird im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) durchgeführt; Veröffentlichung der Ergebnisse im Rahmen des Berichts an den Deutschen Bundestag im Jahr 2017: www.iaq.uni-due.de/projekt/2015/ads.php

Erkenntnisreicher Feldversuch „Discrimination against Female Migrants Wearing Headscarves“ von Doris Weichselbaumer (2016)

- <http://ftp.iza.org/dp10217.pdf>

Broschüre der IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung (Hrsg.) (2015) „Mehrwert Vielfalt – Zahlen, Daten, Fakten: Wirtschaftliche Vorteile durch Arbeitsmarktintegration, Einwanderung, Vielfalt und Antidiskriminierung“

- Rund 40 kurz zusammengefasste Studien, Unternehmensbefragungen sowie betriebs- und volkswirtschaftliche Erkenntnisse und Argumente. Thema: Wirtschaftliche Vorteile durch Vielfalt für Unternehmen, für die Volkswirtschaft und den Sozialstaat; Möglichkeiten der Gestaltung des demografischen Wandels mit den Fähigkeiten, Qualifikationen und Talenten von Menschen mit Migrationshintergrund sowie Einwandernden: www.netzwerk-iq.de/fachstelle-interkultur-und-antidiskriminierung.html (auch Print verfügbar).



IQ Teilprojekte mit Fokus auf den Abbau von Diskriminierungen

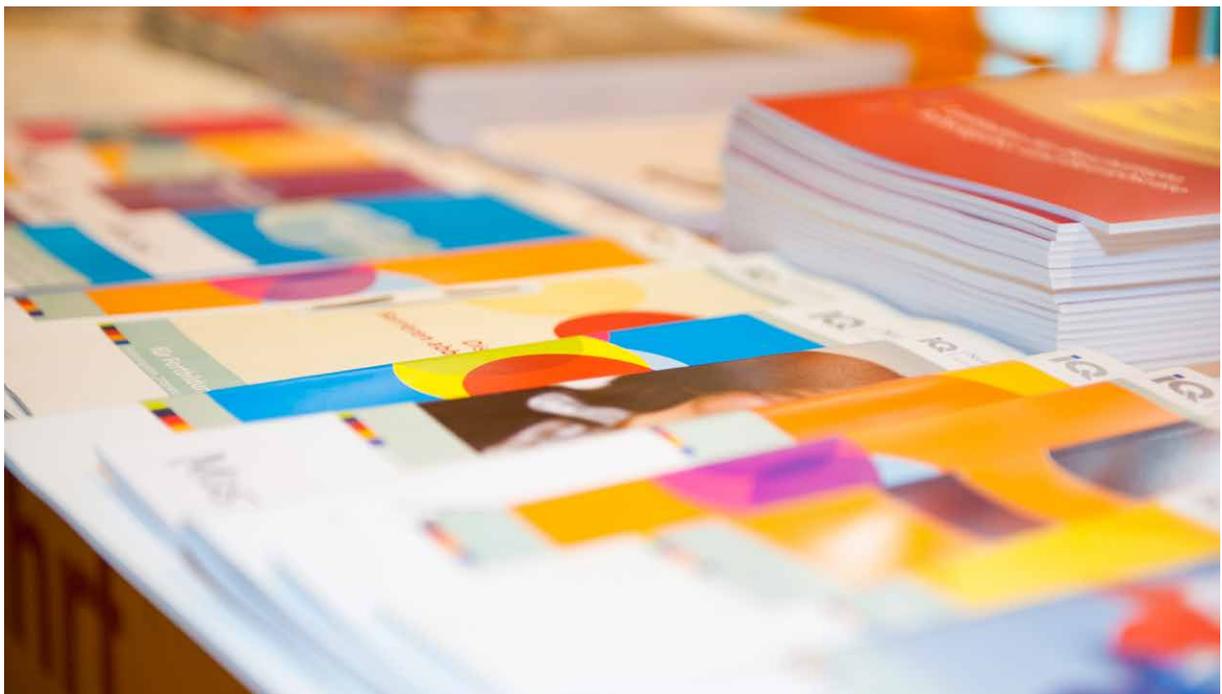
- Das IQ Teilprojekt **„Abriendo Puertas“** aus dem IQ Landesnetzwerk Bayern – MigraNet empowert sogenannte Grenzgängerinnen und Grenzgänger als lokale Schlüsselakteurinnen und -akteure. Durch (Weiter-)Qualifizierung und Vernetzung werden Chancen auf dem Arbeitsmarkt und Möglichkeiten der Teilhabe verbessert: www.via-bayern.de/abriendo-puertas
- **„ADA – Antidiskriminierung in der Arbeitswelt“** aus dem IQ Landesnetzwerk Bremen setzt auf Beratung, Empowerment und Öffentlichkeitsarbeit. Neben der Beratung von Menschen, die in ihrem Betrieb oder bei der Arbeits- beziehungsweise Ausbildungsplatzsuche diskriminiert werden, gibt es auch Angebote zur Beratung und Begleitung bei der Einrichtung einer innerbetrieblichen Beschwerdestelle nach § 13 AGG: www.ada-bremen.de
- **„Migrations- und differenzsensibler Arbeitsmarkt (MidA)“** im IQ Landesnetzwerk Saarland: Beratung und Schulung kleiner und mittlerer Unternehmen, Kommunen und Einrichtungen der Arbeitsverwaltung im Saarland auf ihrem Weg zu interkultureller Öffnung und Diversity Management: <http://netzwerk-iq.saarland/interkulturelle-kompetenz>
- **„migration.works – Diskriminierung erkennen und Handeln!“** schult Arbeitsmarktakteure wie Arbeitsagentur, Jobcenter, Jugendberufsagenturen sowie kleine und mittlere Unternehmen (KMU) zu migra-

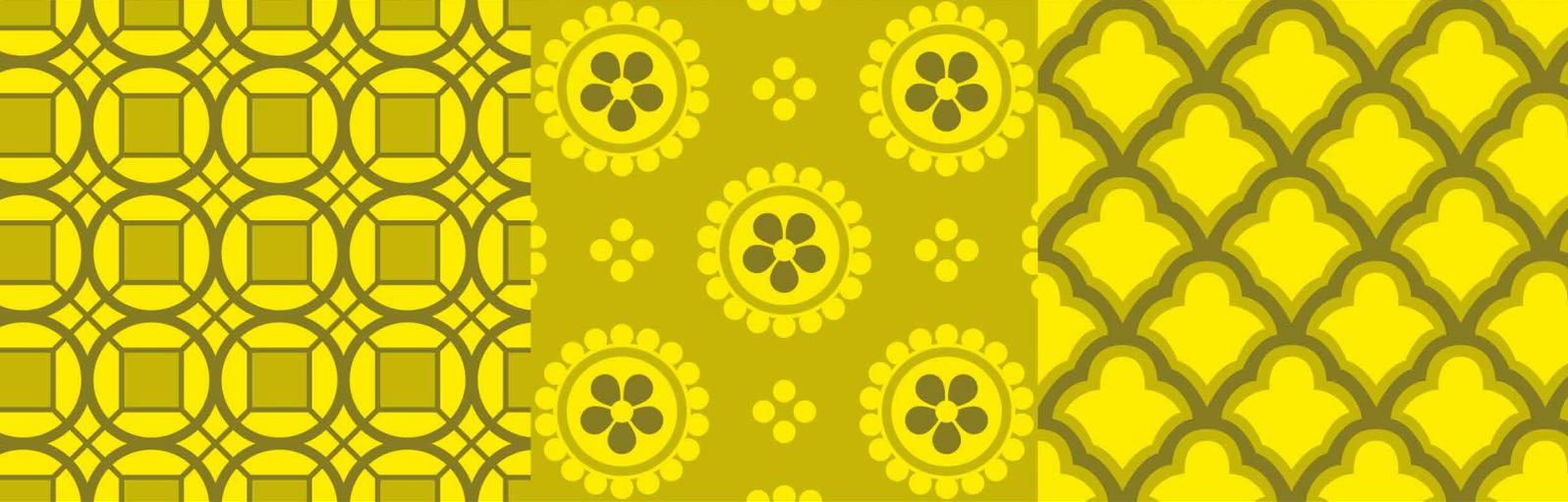
tionsspezifischen und Antidiskriminierungsthemen. Das IQ Teilprojekt im IQ Landesnetzwerk Hamburg – NOBI entwickelt Expertisen, Handlungsempfehlungen und Schulungskonzepte sowie Arbeitsmaterialien zu Diskriminierung beim Zugang zu Qualifizierung und Arbeit: www.nobi-nord.de/migration_works.html

- Das Teilprojekt im IQ Landesnetzwerk Schleswig-Holstein **„Mit Recht gegen Diskriminierung! Blickpunkt Migrationshintergrund und Arbeitsmarkt in Schleswig-Holstein“** richtet sich an Arbeitsmarktakteurinnen und -akteure. Projektinhalte: Inhouse-Seminare, Informations- und Fachveranstaltungen zum Thema rechtlicher Diskriminierungsschutz und Unterstützung bei der Ausgestaltung von Antidiskriminierungsmaßnahmen und positiven Maßnahmen im Sinne des AGG als passgenaue Dienst- und Beratungsleistung: www.iq-netzwerk-sh.de/angebote/schulungen/mit-recht-gegen-diskriminierung

Internationale Gesellschaft für Diversity Management (idm e.V.)

- Unabhängiger Fachverband sowie bundesweites und internationales Netzwerk mit Mitgliedern aus Wirtschaft, Wissenschaft, Politik, Verwaltung, Verbänden und NGOs. idm bietet in zahlreichen verschiedenen Formaten und Kontexten eine Plattform, um unterschiedliche Expertisen und Erfahrungen auszutauschen und gemeinsam neue Perspektiven zu entwickeln: www.idm-diversity.org





www.netzwerk-iq.de
www.netzwerk-iq.de/fachstelle-interkultur-und-antidiskriminierung

Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung IQ“