

Fair Handeln!

DISKRIMINIERUNGSSCHUTZ IN DER ARBEITSWELT STÄRKEN

BETROFFENE INFORMIEREN, UNTERSTÜTZER*INNEN SENSIBILISIEREN, ARBEITGEBENDE ÜBERZEUGEN



IMPRESSUM

FairHandeln!

Diskriminierungsschutz in der Arbeitswelt stärken

Betroffene informieren, Unterstützer:innen sensibilisieren, Arbeitgebende überzeugen

Herausgeberin

Antidiskriminierungsberatung Brandenburg / Opferperspektive e.V.

Rudolf-Breitscheid-Straße 164

Potsdam 14482

Kontakt

antidiskriminierung@opferperspektive.de

www.antidiskriminierung-brandenburg.de

Dezember 2019

Copyright

Dieses Werk ist unter einer Creative Commons Namensnennung – Nicht kommerziell – Keine Bearbeitungen 4.0 International Lizenz lizenziert. (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/legalcode.de>)

Haftungsausschluss

Die Hinweise in dieser Broschüre wurden nach bestem Wissen und Gewissen formuliert. Diese Handreichung ersetzt aber keine individuelle (juristische) Beratung. Für die Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität der Informationen übernehmen wir keine Gewähr.

Illustration: Gabi Garland, Opferperspektive e.V.

Gestaltung: Tünya Özdemir, Mathis Ruffing

INHALTSVERZEICHNIS

EINFÜHRUNG

Arbeit ist das halbe Leben.....	5
Das Projekt „FairHandeln!“	6
Die Handreichung.....	8
Danksagung.....	9

MODUL 1: EMPOWERMENT GEGEN RASSISTISCHE

DISKRIMINIERUNGEN AM ARBEITS- ODER AUSBILDUNGSPLATZ

1. Einführung	10
2. Sprachniveau.....	11
3. Vorbereitung der Workshops	13
4. Ablauf des Workshops – Überblick.....	14
5. Ablauf des Workshops – Vorstellung der einzelnen Schritte	16
6. Verzeichnis der Illustrationen	27

ANTIDISKRIMINIERUNGSRECHT IN DER ARBEITSWELT

1. Diskriminierung im Sinne des AGG.....	32
2. Formen der Diskriminierung.....	34
3. Wen schützt das AGG?	36
4. Verursacher*innen und Verantwortliche von bzw. für Diskriminierungen.....	36
5. Ausnahme: sachlicher Grund für die Benachteiligung.....	37
6. Pflichten der Arbeitgeber*innen.....	38
7. Rechtliche Konsequenzen einer Diskriminierung.....	39
8. Zusammenfassung: Prüfung einer Diskriminierung nach dem AGG	42

MODUL 2: SENSIBILISIERUNG GEGEN DISKRIMINIERUNG

AM ARBEITS- ODER AUSBILDUNGSPLATZ

1. Ablauf des Workshops und benötigte Materialien – Überblick	44
2. Ablauf des Workshops - Vorstellung der einzelnen Schritte.....	45
3. Muster Arbeitsblatt.....	51

IM DIREKTEN KONTAKT MIT ARBEITGEBER*INNEN

1. Handlungspflichten der Arbeitgebenden	53
2. Handlungsmöglichkeiten: positive Maßnahmen.....	53
3. Hinweise zur Gesprächsführung	56

LITERATURHINWEISE

EINFÜHRUNG

Vor 14 Monaten hat Deniz ihre Ausbildung zur Altenpflegerin mit guten Noten beendet. Sie freute sich darauf, endlich in das Berufsleben einzusteigen, eigenes Geld zu verdienen und unabhängig zu sein. Angesichts des Personalnotstandes in ihrem Berufsfeld „Pflege“ war sie sicher, dass sie schnell einen Job finden würde. Dennoch brauchte sie fast ein Jahr und etwa 40 Bewerbungen, bis sie endlich eine Arbeitsstelle gefunden hatte. Seit drei Monaten arbeitet sie nun in einem großen Pflegeheim mit mehreren Stationen. Ihre Kolleg*innen verhielten sich vom ersten Arbeitstag an distanziert oder abweisend und sprachen nur das Nötigste mit ihr. Untereinander ist der Umgang sehr kollegial und freundlich, nur Deniz wird ignoriert.

Ein*e Kolleg*in verhält sich ihr gegenüber besonders abwertend und feindselig und nennt sie „Ayse“, wenn sie mit oder über sie spricht. Beinahe täglich muss sich Deniz abfällige oder beleidigende Äußerungen über ihr Kopftuch, über Muslima oder über Menschen mit Migrationsgeschichte anhören. Sie hat außerdem bemerkt, dass die Kolleg*in Informationen der Einrichtungsleitung nicht an sie weiterleitet, obwohl genau dies zu ihren Aufgaben gehört. Auch die üblichen Hilfestellungen für neu eingestellte Kolleg*innen werden Deniz verweigert. Das hat natürlich zur Folge, dass ihr aus Unkenntnis der Stationsregeln Fehler unterlaufen, die die genannte Kolleg*in dazu nutzt, um sich bei der Stationsleitung über Deniz zu beschweren. Vor drei Wochen äußerte die Kollegin, dass sie dafür sorgen werde, dass Deniz gekündigt wird.

Diesen Vorfall hat Deniz zum Anlass genommen, um sich nun ihrerseits an die Pflegeleitung der Einrichtung zu wenden. Die Pflegeleitung nahm ihre Geschichte jedoch nicht ernst und unterstellte Deniz sogar, dass sie sich diese Vorfälle vielleicht nur einbilde. Außerdem wurde ihr geraten, sich ganz auf ihre Aufgaben zu konzentrieren, um zukünftig Fehler zu vermeiden. Schließlich sei sie noch in der Probezeit.

Am liebsten würde Deniz kündigen, aber es war schon schwer genug, diese Stelle überhaupt zu finden. Mit einem innerhalb der Probezeit gekündigten Arbeitsverhältnis im Gepäck dürfte eine erneute Stellensuche noch viel schwieriger werden. Deniz weiß einfach nicht mehr weiter.

Arbeit ist das halbe Leben

Mit Blick auf die Statistik ist dieses Sprichwort erstaunlich zutreffend: In der Bundesrepublik beträgt die durchschnittliche Lebenserwartung derzeit rund 80 Jahre, die durchschnittliche Lebensarbeitszeit 39 Jahre. Doch auch über die rein zeitliche Betrachtung hinaus verweist das Sprichwort darauf, welchen zentralen Stellenwert unsere Arbeit oder besser: unsere Erwerbstätigkeit in unserem Leben einnimmt. Arbeit bestimmt unseren Alltag. Sie prägt unsere sozialen Beziehungen, auch über den eigentlichen Arbeitsprozess hinaus. Und zwar unabhängig davon, ob sie der reinen Existenzsicherung dient oder auch Selbstverwirklichung bedeutet.

Ob wir es also richtig finden oder nicht: In dieser Gesellschaft ist (Erwerbs-)Arbeit von zentraler Bedeutung für die Verteilung individueller Lebenschancen, für das Selbstwertgefühl und für die gesellschaftliche Stellung der Individuen. Doch was ist, wenn der Zugang zu Arbeit allein deshalb wesentlich erschwert ist, weil eine Bewerbung allein aufgrund (rassistischer) Zuschreibungen aussortiert wird, wenn sich Kolleg*innen aus denselben Gründen ablehnend oder gar feindselig verhalten, wenn eine*r Mitarbeiter*in fortwährend vermittelt wird, dass sie weniger wert ist, wenn Vorgesetzte nicht einschreiten ... kurz: wenn Mobbing stattfindet, das auch mit bester Arbeitsleistung nicht zu stoppen ist?

Bei einer Umfrage, die die Antidiskriminierungsstelle des Bundes im Jahr 2015 durchführte, berichteten 21 Prozent der befragten Personen von rassistischen Diskriminierungen am Arbeitsplatz, d.h. von Benachteiligungen, die beispielsweise an die vermeintliche Herkunft, die Hautfarbe oder an den Namen anknüpfen. Erhebungen aus anderen Ländern deuten darauf hin, dass das Ausmaß der Fälle noch weit größer sein könnte.

Diskriminierungen in der Arbeitswelt kann es in jeder Phase eines Arbeitsverhältnisses geben: wenn beim Bewerbungsverfahren die Auswahl der Bewerber*innen nicht (nur) anhand ihrer Eignung erfolgt, sondern die vermeintliche Zugehörigkeit zu einer Diskriminierungskategorie (z.B. Geschlecht, ethnokulturelle Herkunft / Rassismus, sexuelle Identität) über die Einstellung entscheidet, wenn sich z.B. die Arbeitszeiten oder andere

Arbeitsbedingungen von Kolleg*innen nur wegen der (vermeintlichen) Zugehörigkeit zu einer Diskriminierungskategorie unterscheiden oder bei berufsbegleitenden Qualifizierungsmaßnahmen oder Aufstiegsmöglichkeiten. All diese Erscheinungsformen sind oft dadurch geprägt, dass sie in eher formaler und anonymer Weise erfolgen.

Diskriminierungen, die gezielt von Arbeitskolleg*innen ausgehen, greifen dagegen unmittelbar die Persönlichkeit der Betroffenen an. Sie reichen von verbal geäußelter oder nonverbal gezeigter Missachtung über direkte Beleidigungen bis hin zu tätlichen Angriffen. In manchen Fällen sind die Betroffenen einem rassistisch motivierten Mobbing ausgesetzt, das sich über einen langen Zeitraum erstreckt und für die Betroffenen eine schwerwiegende Belastung mit entsprechenden Folgen darstellt.

Das Projekt „FairHandeln!“

Aus Beratungsgesprächen wissen wir, dass die Arbeitswelt – Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen – erstaunlich wenig über Rechte, Pflichten und Interventionsmöglichkeiten im Umgang mit Diskriminierungen weiß. Betroffenen Menschen fehlen Kenntnisse über ihre Rechte oder sie wissen nicht, an wen sie sich innerhalb oder außerhalb des Betriebes wenden können. Kolleg*innen oder Menschen, die sich in Arbeitnehmer*innenvertretungen engagieren, fehlt das Wissen, was rassistische Diskriminierungen sind, welche Folgen sie haben oder wie sie Kolleg*innen vertrauensvoll und stärkend unterstützen können. Arbeitgebende haben oft wenig Vorstellung von ihren Möglichkeiten und Pflichten im Hinblick auf den innerbetrieblichen Diskriminierungsschutz. Dieses Nichtwissen – und mitunter muss gerade auf Seiten der Arbeitgebenden auch von Ignoranz gesprochen werden – führt dazu, dass Betroffene mit Diskriminierungserfahrungen allein bleiben und dass sie Maßnahmen offensiv einfordern oder gar allein durchsetzen müssen. Oft genügt es eben nicht – wie eigentlich im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz vorgesehen – eine Beschwerde an Vorgesetzte zu richten, damit diese einschreiten.

Das Wissen um Handlungsoptionen und rechtliche Möglichkeiten ist eine wichtige Basis, um diesen Kreislauf zu durchbrechen. Dies ist die Grundidee des Projektes Fair-Handeln! – Diskriminierungsschutz in der Arbeitswelt stärken: Wir wollten Informations- und Weiterbildungsangebote entwickeln, die (potenziell) Betroffene stärken und Multiplikator*innen für das Thema Diskriminierungsschutz in der Arbeitswelt sensibilisieren. Die Angebote sind niedrigschwellig und praxisnah gehalten, um möglichst viele Interessierte zu erreichen, und zeitlich so kompakt, dass sie gut mit anderen Angeboten kombiniert werden können. Denn wir alle wissen: Zeit ist gerade in der Arbeitswelt knapp, auch für so wichtige Themen wie den Diskriminierungsschutz.

Inhaltlich geht es bei den Workshops darum, den Teilnehmer*innen einen ersten Zugang und Impulse zum Thema zu verschaffen. Wenn (potenziell) Betroffene ermutigt werden, sich gegen Benachteiligungen zu wehren und erste Ideen zu ihren Handlungsmöglichkeiten entwickeln oder wenn Arbeitnehmer*innenvertretungen sich sensibel für ihre diskriminierten Kolleg*innen einsetzen, dann ist dieses Ziel erreicht. Die Workshop-Module wurden praktisch erprobt, durch Feedbacks in und aus der Praxis verbessert und als Baukastensystem aufbereitet, damit sie an den Bedürfnissen und den Rahmenbedingungen der Teilnehmer*innen orientiert durchgeführt werden können:

Das Modul Empowerment gegen rassistische Diskriminierungen am Arbeits- oder Ausbildungsplatz richtet sich an (potenziell) von rassistischer Diskriminierung betroffene Menschen und ist abgestimmt auf Teilnehmer*innen in der Spracherwerbsphase (Sprachniveau A2 bis B2). Zur weiteren Minimierung von Sprachbarrieren wird der Workshop ergänzt durch 28 Illustrationen, die Diskriminierungsaspekte und weitere Themen darstellen. Auf diese Weise kann das Modul gut in Integrationskursen oder berufsbezogenen Sprachkursen, in Gemeinschaftsunterkünften oder Sprechcafés sowie in Berufsschulen oder berufsvorbereitenden Kursen eingesetzt werden.

Das Modul Sensibilisierung gegen Diskriminierung am Arbeits- oder Ausbildungsplatz wendet sich an Arbeitnehmer*innenvertretungen und Multiplikator*innen.

Dieses Modul ist so gestaltet, dass es innerhalb einer Betriebsratssitzung oder eines Treffens einer gewerkschaftlichen Basisgruppe durchgeführt werden kann. Hier wird das Ziel verfolgt, den Teilnehmer*innen das Thema „rassistische Diskriminierung“ grundsätzlich näher zu bringen und ihnen erste Möglichkeiten aufzuzeigen, wie sie von Diskriminierung betroffene Kolleg*innen solidarisch unterstützen können

In dem Beitrag Im direkten Kontakt mit Arbeitgeber*innen – Ansätze und Argumente für Gespräche mit Arbeitgebenden haben wir Tipps für Gespräche und Verhandlungen mit Arbeitgeber*innen, Personalverantwortlichen und anderen Führungspersonen in Betrieben zusammengestellt, um sie zu mehr Engagement im Bereich des betrieblichen Diskriminierungsschutzes zu motivieren. Arbeitgeber*innen sind wichtige Akteur*innen, um eine diskriminierungsfreie Arbeitswelt zu etablieren. Sie sind dafür verantwortlich, ob in ihren Unternehmen ein Betriebsklima herrscht, in dem sensibel auf Diskriminierungen reagiert wird oder in dem entsprechende Vorfälle verharmlost, verschwiegen und damit im Ergebnis befördert werden. Sie haben die (rechtliche) Verpflichtung, gegen Diskriminierungen präventiv und reaktiv vorzugehen – und vor allem haben sie auch die dafür nötige Handlungsmacht. Eine ausführliche Darstellung mit strategischen Überlegungen und sowohl theoretischen als auch praktischen Ansätzen steht auf unserer Website zum [Download](#) bereit.

Die Handreichung

Diese Handreichung richtet sich an Menschen, die selbst in der Antidiskriminierungsarbeit aktiv sind und sich unterschiedliche Zugänge zu Akteur*innen im Bereich der Arbeitswelt erschließen möchten.

Der im Projekt entwickelte Empowerment-Workshop und der Sensibilisierungs-Workshop sind mit Aufbau, Ablauf, Methoden, Materialien und Tipps auf Basis unserer Erfahrung dargestellt und in einzelnen Schritten genau erklärt, sodass Nutzer*innen ohne vertiefte Kenntnisse in der Bildungsarbeit sie durchführen können. Alle Materialien, die für die Durchführung der Workshops gebraucht werden, stehen auch auf unserer Website (<https://adb-brandenburg.de/fairhandeln>) als Download zur Verfügung.

Als Hintergrundinformationen werden die rechtlichen Grundlagen des Diskriminierungsschutzes im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), bezogen auf die Arbeitswelt, zusammengefasst.

Mit der Handreichung wollen wir Methoden und Erfahrungen für Informations- und Workshop-Angebote bereitstellen, die von rassistischer Diskriminierung betroffene Personen stärken und wichtige Akteur*innen auf dem Arbeitsmarkt für das Thema Diskriminierungsschutz sensibilisieren. Uns geht es darum, dass Diskriminierungsschutz in der Arbeitswelt für jede*n eine Selbstverständlichkeit ist.

Antidiskriminierungsberatung Brandenburg

Danksagung

Ein großes Dankeschön sagen wir all jenen, ohne deren Wirken, Kenntnisse und Unterstützung das Projekt „FairHandeln!“ und diese Handreichung nicht zustande gekommen wären:

- den Kolleg*innen von der Fachstelle Migration und Gute Arbeit Brandenburg, vom Anti-Rassismus-Informationen-Centrum ARIC-NRW sowie von ADA Bremen – Antidiskriminierung in der Arbeitswelt für die inhaltliche Beratung, von der wir sehr profitiert haben
- den Bildungsarbeiter*innen von der Bewegungsschule und dem Bildungsteam Berlin-Brandenburg für die gemeinsame Entwicklung der Workshop-Module
- allen Kurs-Teilnehmer*innen, Trainer*innen, Expert*innen und Fachrunden, mit denen wir die Module erproben konnten und die uns wertvolles Feedback für Verbesserungen gaben.

Ein begeisterter Dank geht an: Gabi Garland für die tollen Illustrationen der Workshops und für die große Geduld mit unseren Änderungswünschen; Achim, der uns bei der Entwicklung der Argumentationen für Arbeitgeber*innen sehr intensiv begleitet hat; Tünya, die ebenfalls viel Geduld brauchte, um das Layout der Handreichung mit uns zu entwickeln; Judith für die konsequente Übersetzung in die jeweiligen Sprachniveaus; Julia für den Audiobeitrag; Vera für das Lektorat.

Außerdem danken wir:

allen Kolleg*innen der Opferperspektive, die dem Projekt durch Mitarbeit, Ideen, Kritik und Diskussionen zu der jetzigen Form verhalfen: insbesondere Amine, der das Projekt auf den Weg brachte, und Gudrun, die mit ihrem außergewöhnlichen Engagement dem Projekt die jetzige Form gab.

Last but not least danken wir unserer Kolleg*in Almut, die trotz aller Bewegungen im Projekt dafür sorgte, dass die Buchhaltung damit Schritt hielt.

MODUL 1: EMPOWERMENT GEGEN RASSISTISCHE DISKRIMINIERUNGEN AM ARBEITS- ODER AUSBILDUNGSPLATZ



1. Einführung

Menschen, die Diskriminierungen erleben, wissen sehr genau, dass ihnen Unrecht geschieht und dass die Art und Weise, wie sie von Vorgesetzten, Kolleg*innen oder Kund*innen behandelt wurden oder werden, falsch ist. Große Unsicherheit verspüren sie allerdings bei der Frage, ob dieses Unrecht auch juristisch gefasst werden kann und welche Möglichkeiten der Intervention ihnen zur Verfügung stehen. Doch nur wer (in Grundzügen) weiß, welche Rechte und Ansprüche ihr*ihm zur Seite stehen und wo Unterstützung, Hilfe oder Beratung zu finden sind, kann sich erfolgreich gegen Diskriminierung wehren und ihre*seine Situation verbessern.

Das hier vorgestellte Modul richtet sich an (potenziell) von Diskriminierungen in der Arbeitswelt Betroffene und verfolgt zwei Ziele: 1) die Teilnehmer*innen dazu zu ermutigen, erfahrene Diskriminierungen nicht hinzunehmen, sondern sich dagegen zu wehren und 2) ihnen einen grundlegenden Überblick über die Rechte und Handlungsmöglichkeiten zu verschaffen. Dabei setzen wir darauf, dass der Erfahrungsaustausch und die (ergänzende) Vermittlung von Informationen für die Teilnehmer*innen besonders gewinnbringend sind. Wir haben den Workshop für verschiedene Sprachniveaus entwickelt und dessen Inhalte mit anschaulichen Illustrationen versehen, sodass er auch gut mit Menschen, die sich noch in der Phase des Spracherwerbs befinden, durchgeführt werden kann.

2. Sprachniveau

Die Workshops sind für Teilnehmer*innen mit den Sprachniveaus A2 bis B2 konzipiert. Dies stellt Trainer*innen vor die Herausforderung, ihren Vortrag und ihre Sprache an das jeweilige Sprachniveau auszurichten.

Unsere allgemeinen Tipps für die sprachliche Umsetzung der Workshops gelten insbesondere für das Sprachniveau A2. Viel wichtiger ist aber, dass Trainer*innen bei der Vorbereitung und Durchführung der Workshops die sprachlichen Unterschiede zwischen den Teilnehmer*innen und ihnen selbst im Kopf behalten und (sich) fragen, ob sie gut verstanden werden. Für das gute Gelingen der Workshops ist also eher die Haltung der Trainer*innen verantwortlich als der Sprachgebrauch.

Die Haltung der Trainer*innen ist auch hinsichtlich gendergerechter Sprache gefragt: In den Formulierungshilfen haben wir uns bewusst gegen gendergerechte Formulierungen entschieden, weil sie nach unserer Erfahrung in der Praxis eine Verständnisbarriere darstellen und dazu führen können, dass die Inhalte des Workshops schlechter verstanden werden. Gendergerechte Sprache nicht zu verwenden heißt aber auch Ausschlüsse zu produzieren. Umso wichtiger ist es deshalb, dass die Trainer*innen auf die gleichberechtigte Einbindung aller Teilnehmer*innen unabhängig vom Geschlecht achten.

Der gemeinsame Europäische Referenzrahmen für Sprachen

Die genannten Sprachniveaus beruhen auf dem Europäischen Referenzrahmen, der zwischen sechs Schwierigkeitsstufen (A1, A2, B1, B2, C1 und C2) unterscheidet. Mit den Buchstaben werden dabei folgende Niveaustufen beschrieben:

A – Elementare Sprachverwendung

B – Selbstständige Sprachverwendung

C – Kompetente Sprachverwendung

Die Niveaustufen A2 und B2 werden wie folgt beschrieben, wobei die jeweiligen sprachlichen Kompetenzen in Form von Kann-Beschreibungen (Can-do-Statements) der Kenntnisse und Fähigkeiten definiert werden:

Niveaustufe A2: Die Personen können Sätze und häufig gebrauchte Ausdrücke verstehen, die mit Bereichen von ganz unmittelbarer Bedeutung zusammenhängen (z.B. Informationen zur Person und zur Familie, Einkaufen, Arbeit, nähere Umgebung). Sie können sich in routinemäßigen Situationen verständigen, in denen es um einen einfachen und direkten Austausch von Informationen über vertraute und geläufige Dinge geht. Sie können mit einfachen Mitteln die eigene Herkunft und Ausbildung, die direkte Umgebung und Dinge im Zusammenhang mit unmittelbaren Bedürfnissen beschreiben.

Niveaustufe B2: Die Personen können die Hauptinhalte komplexer Texte zu konkreten und abstrakten Themen verstehen; sie verstehen im eigenen Spezialgebiet auch Fachdiskussionen. Sie können sich so spontan und fließend verständigen, dass ein normales Gespräch mit Muttersprachler*innen ohne größere Anstrengung auf beiden Seiten gut möglich ist.

Sie können sich zu einem breiten Themenspektrum klar und detailliert ausdrücken, einen Standpunkt zu einer aktuellen Frage erläutern und die Vor- und Nachteile verschiedener Möglichkeiten angeben.

Teilnehmer*innen an sogenannten Integrationskursen absolvieren insgesamt 600 Stunden Sprachunterricht, um das Niveau B1 (genauer B1.2) zu erreichen. Die Kompetenzstufe B2 ist nicht mehr Teil der Integrationskurse, sondern entspricht dem Niveau der Mittelstufe, welche oft die Voraussetzung für den Beginn einer Ausbildung ist.

Teilnehmer*innen mit dem Sprachniveau A2 sollten in der Lage sein, sich in routinemäßigen Situationen, bei denen es um einfachen und direkten Austausch geht, zu verständigen und Dinge im Zusammenhang mit ihren unmittelbaren Bedürfnissen zu beschreiben. Die Sprachkenntnisse der Teilnehmer*innen variieren aber oft, abhängig davon:

- wie schnell oder einfach es den Menschen fällt, eine neue Sprache zu lernen;
- wie ihre momentanen Lebensumstände sind, ob sie z.B. in einer Unterkunft wohnen, alleinerziehend oder krank sind oder sich Sorgen um Angehörige machen;
- ob sie in der mentalen Verfassung sind, Neues aufzunehmen und sich zu merken bzw. sie überhaupt Zeit zum Lernen haben;
- ob sie schon in ihrer eigenen Sprache alphabetisiert waren bzw. schon mehrere Sprachen erlernt haben.

Für die Durchführung von Workshops im Sprachniveau A2 sollten folgende Punkte berücksichtigt werden:

- Sprechen Sie langsam, deutlich und laut.
- Nutzen Sie möglichst kurze und einfache Sätze und vermeiden Sie lange Sätze mit Nebensatzkonstruktionen.
- Verwenden Sie möglichst den Präsens oder die einfache Vergangenheitsform.
- Vermeiden Sie Fremdwörter oder schreiben Sie die (Fach-)Begriffe auf, wenn sie wichtig für den Kontext des Workshops sind.
- Alle Begriffe, die für Ihren Vortrag wichtig sind, sollten ebenfalls aufgeschrieben und mit verschiedenen Beispielen wiederholt werden. Hier kann es hilfreich sein, einzelne Teilnehmer*innen zu fragen, ob sie wichtige Wörter für den ganzen Kurs erklären können.
- Planen Sie Zeit ein, um sich bei den Teilnehmer*innen zu vergewissern, dass die wichtigsten Informationen verstanden wurden.

3. Vorbereitung der Workshops

Teilnehmer*innen	<ul style="list-style-type: none">▪ Bis zu 20 Personen
Raum	<ul style="list-style-type: none">▪ Stuhlkreis mit Sitzplätzen für alle Teilnehmer*innen▪ Fläche zum Aufhängen oder Aufstellen von 10 Grafiken im Format A3 (29,7 × 42,0 cm)▪ ausreichend Platz, damit Teilnehmer*innen im Raum umhergehen und in Kleingruppen arbeiten können▪ idealerweise zwei nebeneinanderliegende Räume
Ausstattung und Technik	<ul style="list-style-type: none">▪ Laptop▪ Beamer▪ Lautsprecher▪ Tafel oder Flipchart▪ Moderationswand▪ Moderationsmaterialien (insbesondere blaue, grüne und rote Moderationskarten)
Materialien	<ul style="list-style-type: none">▪ Illustrationen im Format A3 → Download auf der Projektwebsite▪ Filme → Download auf der Projektwebsite▪ Beratungsstellen gegen Diskriminierung▪ Wir haben alle gleiche Rechte – Dora Sandrine Ndedi▪ Handout für die Teilnehmer*innen → Download auf der Projektwebsite▪ Präsentation „FairHandeln!“ → Download auf der Projektwebsite▪ Präsentation ortsnaher Beratungsangebote▪ Flyer/Informationsmaterialien ortsnaher Beratungsangebote <p>Link zum Download der Materialien: https://adb-brandenburg.de/fairhandeln</p>

4. Ablauf des Workshops – Überblick

Zeit		Materialien
------	--	-------------

Abschnitt 1: Begrüßung, Einführung, Vorstellung der Teilnehmer*innen und Trainer*innen		
5 Min	Begrüßung, Vorstellung der Trainer*innen und Einführung in das Thema	Flipchart / Tafel
10 Min	Kennenlernen der Teilnehmer*innen	Kreppband / Marker
5 Min	Begriffserklärung und Vokabular	Flipchart/Tafel Illustrationen 11 und 14
Gesamtdauer des Abschnitts: 20 min		

Abschnitt2: Formen der Diskriminierung		
20 Min	Formen der Diskriminierung anhand der Methode „Museumsrundgang“	Flipchart / Tafel
20 Min	Auswertung des Gesprächs, Texte lesen	
15 Min	Reflexion des Museumsrundgangs	Flipchart/Tafel Illustration 15
10 Min	Verallgemeinerung	Flipchart/Tafel Illustration 13
Gesamtdauer des Abschnitts: 65 min		

Pause		
Dauer: 10 min		

Abschnitt 3: Handlungsmöglichkeiten		
5 Min	Einführung und Wiederankommen	
40 Min	Statuentheater	Illustrationen 1 bis 9
	Statue bauen	
	Erfahrungsaustausch	
	Reflexion	
	Verallgemeinerung	
Gesamtdauer des Abschnitts: 45 min		

Abschnitt 4: Vorstellung von Unterstützungsangeboten	
Dauer: 10 min	Laptop und Beamer/ Präsentation einer orts- nahen Beratungsstelle/ Filme, Flyer o.ä.

Abschnitt 5: Auswertung und Abschluss
Dauer: 10 min

Gesamtdauer des Workshops: 160 Min

5. Ablauf des Workshops – Vorstellung der einzelnen Schritte

Abschnitt 1: Begrüßung, Einführung, Vorstellung der Teilnehmer*innen und Trainer*innen

Schritt	Begrüßung und Einführung
Inhalt	<ol style="list-style-type: none"> 1. Begrüßung der Teilnehmer*innen 2. Benennung des Themas 3. (Selbst-)Vorstellung der Trainer*innen
Methode	Einführung und eigene Geschichte
Sprachliche Hinweise und Vorschläge	<p>Input Trainer*in</p> <p><i>»Wir wollen heute über Diskriminierung [Begriff anschreiben] bei der Arbeit sprechen. Diskriminierung* bedeutet: Ich werde bei der Arbeit schlechter behandelt als z.B. meine deutschen Kollegen.«</i></p> <p>Frage in die Runde:</p> <p><i>»Wer von Ihnen kennt solche Situationen? Was haben Sie erlebt? Wie war das genau? Kennt das noch jemand?«</i></p>

Sprachliche Hinweise und Vorschläge	<p>Zusammenfassung: <i>»Manchmal werden Menschen bei der Arbeit diskriminiert. Das ist vom Gesetz verboten. Sie haben das Recht, nicht diskriminiert zu werden. Viele Menschen wissen das nicht. Deswegen machen wir den Workshop mit Ihnen.«</i></p> <p>*Wichtige Vokabeln: Diskriminierung (lat. Unterscheidung): schlechtere Behandlung von Menschen, weil sie z.B. keinen deutschen Pass haben</p>
Materialien	Flipchart oder Tafel

Schritt	Kennenlernen der Teilnehmer:innen
Ziel	<p>Namen und ggf. die Berufe bzw. ausgeübte Tätigkeiten der Teilnehmer*innen kennenlernen: Das erleichtert die Wahl späterer Beispiele und Bezüge sowie eine Einschätzung der vorhandenen sprachlichen Kenntnisse.</p> <p>Alle Teilnehmer*innen haben gesprochen und einen ersten Bezug zum Thema hergestellt.</p>
Methode	<p>Der*die Trainer*in geht in der Gruppe herum und richtet so den Fokus auf die Person, die sich gerade vorstellt.</p> <p>Ggf. notieren sich die Teilnehmer*innen die Namen.</p>
Inhalte	Die Runde soll kurz gehalten werden. Es geht hier nur um eine Vorstellung von Name und Beruf bzw. Tätigkeit.
Sprachliche Hinweise und Vorschläge	<i>»Wir machen jetzt eine Runde mit Namen und Beruf. Zum Beispiel: Ich heiße ... Ich arbeite als/bei ...«</i>
Materialien	Kreppband und Marker, um Namensschilder zu erstellen

Schritt	Begriffsklärung und Vokabular
Ziel	Die Teilnehmer*innen kennen die zentralen Begriffe: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Recht(e haben) ▪ Gesetz ▪ Diskriminierung
Methode	Input Begriffe werden aufgeschrieben.
Sprachliche Hinweise und Vorschläge	<p>»Wir lernen kurz wichtige Wörter für heute.</p> <p>[Neue Vokabeln jetzt an die Tafel schreiben: Rechte haben, Gesetz, Diskriminierung.]</p> <p><i>Möchte jemand eines dieser Wörter für die anderen erklären? «</i></p> <p>Illustration 8: Diskriminierungsverbote</p> <p><i>»Ein Gesetz ist eine Regel. Politiker*innen machen diese Regeln für alle Menschen in Deutschland. Zum Beispiel: Ein Gesetz erlaubt etwas. Oder: Ein Gesetz verbietet etwas. Zum Beispiel: [dafür Illustration 11: Dokumentation der Arbeitszeit zeigen]</i></p> <p><i>Es gibt Gesetze über die Arbeit. Dort steht: Maximale Arbeitszeit am Tag sind ____ Stunden [TN antworten lassen: 8 Stunden]. Dort steht auch: Es ist verboten, mehr als 10 Stunden zu arbeiten. Mein Chef kann eine Strafe bekommen, wenn ich mehr arbeiten muss. Ein anderes Wort für Gesetz ist: Recht.«</i></p> <p><i>»Heute ist das Thema: Diskriminierung (also: ich werde schlechter behandelt) am Arbeitsplatz/auf der Arbeit.«</i></p> <p>Der*die Trainer*in schreibt das Thema an die Tafel oder das Flipchart.</p> <p>Der*die Trainer*in schreibt Fragen an die Tafel.</p> <p><i>»In Teil 1 lernen wir: Was ist Diskriminierung?</i></p> <p><i>In Teil 2 lernen wir: Was können wir machen?«</i></p>
Materialien	Flipchart oder Tafel <ul style="list-style-type: none"> ▪ Illustration 14: Diskriminierungsverbote ▪ Illustration 11: Dokumentation der Arbeitszeit

Abschnitt 2: Formen der Diskriminierung

Schritt	Formen der Diskriminierung
Ziel	Die Teilnehmer*innen werden mit unterschiedlichen Formen von Diskriminierung bekannt gemacht.
Methode	Museumsrundgang und Erfahrungsaustausch in Kleingruppen
Inhalt	Im Raum sind die Illustrationen 1 bis 9 aufgehängt, die typische Fälle rassistischer Diskriminierungen am Arbeitsplatz zeigen. Auf den Rückseiten befinden sich Erläuterungen (Sprachniveau A2). Die Teilnehmer*innen werden gebeten, wie in einem Museum herumzugehen und die Illustrationen zu betrachten.
Sprachliche Hinweise und Vorschläge	<p>Aufgabenstellung I: Museumsrundgang <i>»Wir haben im Raum Bilder aufgehängt. Wie im Museum. Alle Bilder zeigen Arten von rassistischer Diskriminierung. Sie haben jetzt 5 bis 10 Minuten Zeit, die Bilder anzuschauen.«</i></p> <p>Aufgabenstellung II: Erfahrungsaustausch 1 <i>»Bitte stellen Sie sich zu einem Bild. Sprechen Sie zusammen über diese Fragen: Wie war das für Sie? Haben Sie die Bilder alle verstanden? Welches finden Sie schwierig zu verstehen? Welches einfach?</i></p> <p><i>Wenn Sie alleine bei einem Bild stehen, dann finden Sie eines, wo noch eine Person steht. Mindestens zwei Personen pro Bild.«</i></p> <p>Aufgabenstellung III: Erfahrungsaustausch 2 <i>»Nehmen Sie das Bild ab und setzen Sie sich zusammen hin. Erzählen Sie sich kurz in Kleingruppen, warum Sie sich das Bild ausgesucht haben. Was, denken Sie, passiert auf dem Bild?«</i></p>
Materialien	Illustrationen 1 bis 9

Schritt	Auswertung des Gesprächs
Ziel	Die besprochenen Inhalte werden unter allen Teilnehmer*innen bekannt gemacht.
Methode	Bilder im Gespräch besprechen und Texte lesen
Inhalt	<p>Die Gruppen stellen sich gegenseitig die Illustrationen vor und berichten, wie sie deren Inhalt verstanden haben. Falls eine Gruppe den Inhalt eines Bildes anders als gemeint verstanden hat, fordern Sie eine Person auf:</p> <ul style="list-style-type: none"> • das Bild umzudrehen und den Text auf der Rückseite vorzulesen oder die rechtlichen Zusatzinformationen vorzulesen.

Schritt	Reflexion des Museumsrundgangs
Ziel	Erfahrungen und Erkenntnisse aus dem Museumsrundgang werden zusammengetragen, sodass die Teilnehmer*innen einen ersten Überblick zum Thema Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt gewinnen.
Methode	Gruppengespräch
Inhalt	<p>Die Teilnehmer*innen werden aufgefordert zu berichten,</p> <ul style="list-style-type: none"> • was sie bei Betrachtung der Bilder empfunden haben und • welche Gemeinsamkeiten sie bei allen Bildern erkennen. <p>Die zentralen Begriffe aus den Äußerungen werden gesammelt: Diskriminierung, Arbeit, Rassismus, eventuell auch Gefühle, die genannt werden, wie „müde“, „gestresst“, „traurig“, „wütend“ u.ä.</p> <p>Im Anschluss notiert der*die Trainer*in die Überschrift Rassistische Diskriminierung und hängt die Illustration 15 dazu auf.</p>
Materialien	<p>Flipchart oder Tafel</p> <p>Illustration 15: Rassistische Diskriminierung</p>

Schritt	Verallgemeinerung
Ziel	Die Teilnehmer*innen wissen, was sich hinter dem Begriff Diskriminierung (im Sinne des AGG) verbirgt.
Methode	Input
Inhalt	Den Teilnehmer*innen werden die verschiedenen Diskriminierungskategorien (vgl. § 1 AGG) vorgestellt. Die Teilnehmer*innen werden gebeten, wie in einem Museum herumzugehen und die Illustrationen zu betrachten.
Sprachliche Hinweise und Vorschläge	<p>»Eine wichtige Gemeinsamkeit ist, dass Diskriminierung per Gesetz verboten ist. In Deutschland gibt es ein Antidiskriminierungsgesetz, es heißt Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, kurz: AGG.«</p> <p>An die Tafel oder an das Flipchart wird der Begriff „Antidiskriminierungsgesetz“ geschrieben und Illustration 13 gezeigt.</p> <p>»Das Gesetz bedeutet: Niemand darf Sie anders behandeln,</p> <ul style="list-style-type: none"> - weil Sie ein bestimmtes Alter haben; - weil Sie behindert sind; - weil Sie anders aussehen; - weil Sie aus einem anderen Land kommen; - weil Sie ein Mann oder eine Frau sind; - weil Sie als Mann andere Männer oder als Frau andere Frauen lieben; - weil Sie als Mann geboren sind aber sich als Frau fühlen und andersherum; - weil Sie eine andere Religion haben oder weil Sie keine Religion haben.«
Materialien	<ul style="list-style-type: none"> ■ Illustration 13: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ■ Flipchart oder Tafel

Pause

Sprachliche Hinweise und Vorschläge »Wir machen jetzt eine halbe Stunde Pause. Nach der Pause wollen wir überlegen, was wir gegen Diskriminierung tun können.«

Abschnitt 3: Handlungsmöglichkeiten

Schritt	Wiederankommen und Einführung in den Abschnitt
Methode	Warm-up und Gruppenbildung Gruppenarbeit
Inhalt	1. Einführung in die Aufgabenstellung 2. Warm-up und Gruppenbildung (3-5 Personen je Gruppe) Alle, die die gleichen Farben anhaben, die gleiche Haarfarbe haben o.ä., finden sich in in einer Gruppe zusammen. Alternative: zusammengesetzte Wörter (Handschuh, Regenbogen, Apfelkuchen...) verteilen und jeweils den anderen Teil suchen lassen.
Sprachliche Hinweise und Vorschläge	zu 1. Einführung: »Willkommen zurück. Vor der Pause haben wir besprochen: Was ist Diskriminierung? Jetzt sprechen wir darüber: Was können wir gegen Diskriminierung machen? Aber zuerst machen wir ein kurzes Spiel.«

Schritt	Statuen-Theater
Ziel	Die Teilnehmer*innen setzen sich mit Handlungsmöglichkeiten in Diskriminierungsfällen auseinander.
Methode	Statuen-Theater
Inhalt	<p>1. Statue bauen</p> <p>Die beim Warm-up gebildeten Gruppen bleiben bestehen. Jede Gruppe verständigt sich nun auf eine Geschichte über einen Diskriminierungsvorfall und entwickelt Möglichkeiten, wie gegen die Diskriminierung vorgegangen werden kann. Bei dem Diskriminierungsvorfall kann es sich entweder um die Erfahrung eines Gruppenmitglieds handeln oder eine der Illustrationen (Nr. 1 bis 9) dient als Vorlage. Eine der entwickelten Handlungsmöglichkeiten wird in Form einer menschlichen Statue dargestellt, z.B. sich organisieren. Das Bild soll möglichst schnell und ohne zu reden gebaut werden.</p> <p>2. Erfahrungsaustausch</p> <p>Die Teilnehmer*innen kommen wieder zusammen. Jede Gruppe präsentiert ihre Statue, alle anderen Teilnehmer*innen machen Vorschläge, welche Interventionsmöglichkeit hier vorgestellt wird. Nach einigen Vorschlägen benennt die Gruppe ihre Interventionsmöglichkeit. Jede Gruppe bekommt Applaus für ihre Statue. Alle vorgeschlagenen Handlungsmöglichkeiten werden stichpunktartig an der Tafel bzw. am Flipchart festgehalten.</p> <p>Nachdem alle Gruppen ihre Statue vorgestellt haben, kehren alle Teilnehmer*innen auf ihre Plätze zurück.</p>

Schritt	Statuen-Theater
Inhalt	<p>3. Reflexion</p> <p>Die Teilnehmer*innen werden gebeten zu berichten, wie sie sich mit denen von ihnen vorgestellten Interventionsmöglichkeiten in der jeweiligen Situation gefühlt haben. Anschließend sollen die Teilnehmer*innen in der ganzen Gruppe über die genannten Interventionsmöglichkeiten sprechen. Bei Bedarf kann auch thematisiert werden, welche Interventionen sie selbst ergreifen würden. Welche Bedingungen, braucht es, damit sie das machen könnten?</p> <p>4. Verallgemeinerung</p>
Sprachliche Hinweise und Vorschläge	<p>zu 1) Statuen bauen</p> <p>»Suchen Sie zusammen in Ihrer Gruppe eine Geschichte aus zum Thema: Wie kann ich mich wehren bzw. was kann ich gegen Rassismus machen? Entweder nehmen Sie eine der Illustrationen (Mobbing, Beleidigung, ungleicher Lohn, Bewerbung) oder jemand hat eine eigene Geschichte, die sie*er gerne erzählen will. Bauen Sie dann eine menschliche Statue für das, was die Person gegen Diskriminierung gemacht hat bzw. hätte machen können. Zum Beispiel: Wir haben XY gemacht. Das ist unsere menschliche Statue.</p> <p>Danach zeigen Sie der ganzen Gruppe ihre Statue.«</p> <p>ggf. Zeitansage: noch 1 Minute</p> <p>Im Anschluss werden Erfahrungen ausgetauscht und gemeinsam besprochen, was unter welchen Umständen geeignete Interventionsmöglichkeiten wären.</p>

Abschnitt 4: Vorstellen der Beratungsstelle oder allgemein von Unterstützungsangeboten

Ziel	Die Teilnehmer*innen lernen die Arbeit der Beratungsstelle, in der die*der Trainer*in tätig ist, oder von orts-nahen Unterstützungsangeboten kennen.
Methode	Film oder kurze Präsentation einer (ortsnahen) Beratungsstelle
Inhalt	Filmvorschläge - Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd): „Beratungsstellen gegen Diskriminierung“ (Dauer: 03:25 min) - Antidiskriminierungsberatung Brandenburg: „Wir haben alle gleiche Rechte – Dora Sandrine Ndedi“ (Dauer: 06:19 min) Die Filme stehen auf der Projektseite zum Download bereit.
Materialien	<ul style="list-style-type: none">▪ Laptop▪ Beamer▪ evtl. Präsentation einer ortsnahen Beratungsstelle▪ Handout mit Texten und Illustrationen▪ Flyer oder Links von den zuständigen Antidiskriminierungsberatungsstellen wie Migration und Gute Arbeit in der Region oder IQ Netzwerk und Bleibnet

Abschnitt 5: Auswertung und Abschluss

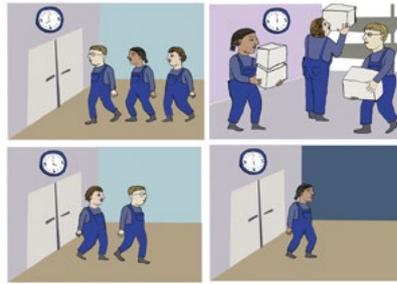
Ziel	Das Feedback der Teilnehmer*innen wird eingeholt.
Methode	Auswertung durch Gesten, falls das Sprachniveau eher gering ist. Alternative: In einer Blitzlichtrunde sagen alle kurz, was gut war und was vielleicht gefehlt hat. Die Aussagen werden in einem Stimmungsbild zusammengefasst.
Sprachliche Hinweise und Vorschläge	<p>»Jetzt möchten wir von euch wissen: Hat Ihnen der Workshop geholfen? Wie fühlen Sie sich?</p> <p>Wir stehen alle auf. Wir machen eine Runde mit einer Bewegung. Zum Beispiel: <i>Ich fühle mich traurig</i> [Trainer*in zeigt Geste]. Oder: <i>Ich fühle mich stark</i> [Trainer*in zeigt Geste].«</p>

6. Verzeichnis der Illustrationen

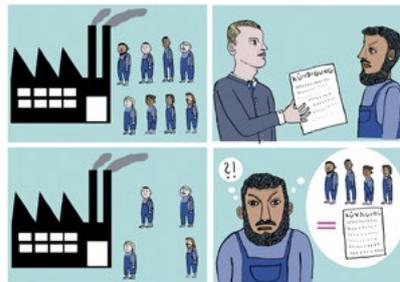
a) Kategorie: Diskriminierungsfälle

<p>1 Beleidigung / Mobbing</p>	 An illustration showing a group of four construction workers in blue uniforms and orange hard hats. One worker is being verbally abused by the others. A speech bubble shows a drawing of a person being hit. Another speech bubble shows a hand pointing down with an equals sign, symbolizing discrimination.
<p>2 Beleidigung / Belästigung in sozialen Medien</p>	 An illustration of three construction workers in blue uniforms and orange hard hats. One worker is looking at a smartphone. A speech bubble shows a social media post with a thumbs-down icon and a speech bubble containing a person's profile picture.
<p>3 Bewerbung</p>	 An illustration showing a job application process. A woman in a blue hijab is being interviewed by a man. A speech bubble shows a man saying "NEIN" (No) to a woman. Another speech bubble shows a man saying "JA" (Yes) to a woman. Below, a group of diverse people are sitting at a table, and a woman is talking on a phone.
<p>4 Lohnungleichheit</p>	 An illustration showing two people in wheelchairs. One person is being paid more than the other. Below, two women are shown with stacks of money, one having more than the other.
<p>5 Krankheit</p>	 An illustration showing a person in a hospital bed being visited by a chef. A speech bubble shows a person saying "NEIN" (No) to a person in a hospital bed. Another speech bubble shows a person saying "JA" (Yes) to a person in a hospital bed. Below, a chef is talking on a phone, and a person is in a hospital bed.

6 Arbeitszeit



7 Kündigung



8 Sprache als Einstellungsbedingung



9 Mobbing am Arbeitsplatz

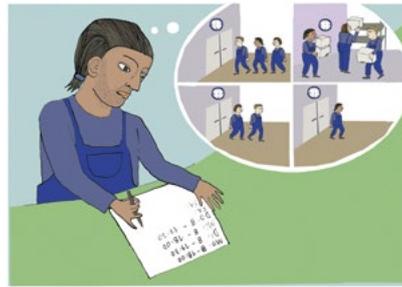


b) Kategorie: Arbeitsrecht

10 Arbeitsschutz



11 Dokumentation der Arbeitszeit



12 Arbeitsvertrag



c) Kategorie: Handlungsmöglichkeiten und Beratung

13 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)



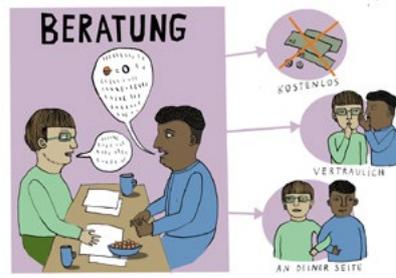
14 Diskriminierungsverbote



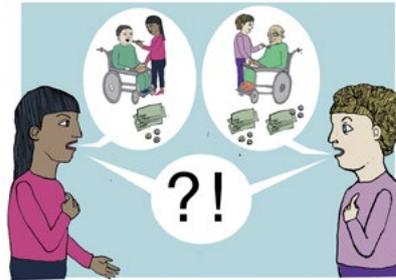
15 Rassistische Diskriminierung



16 Antidiskriminierungsberatung



17 Austausch über Arbeitsbedingungen



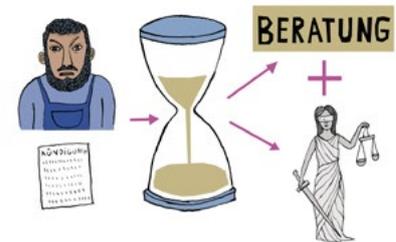
18 Strafanzeige



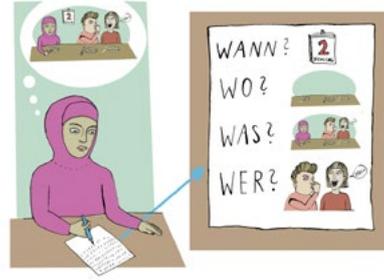
19 Beschwerde



20 Frist zur Geltendmachung von Ansprüchen



21 Gedächtnisprotokoll



22 Gericht



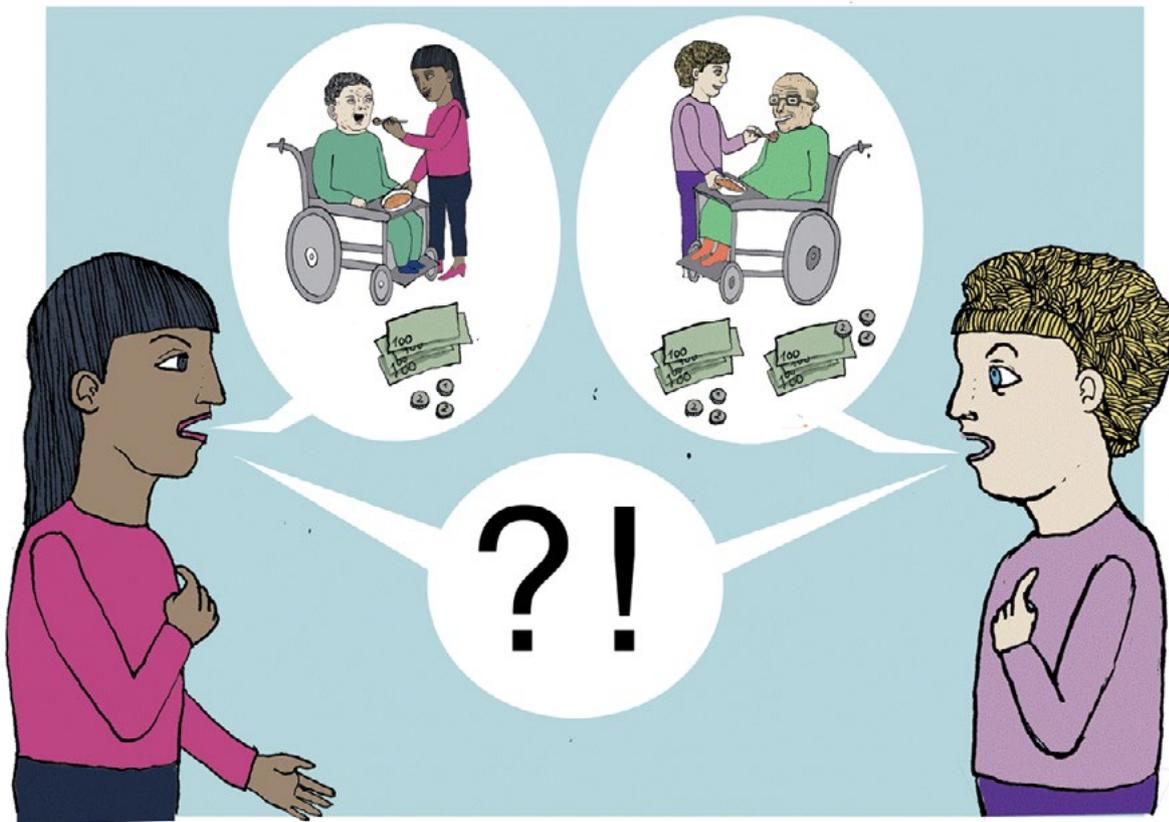
23 Gleiche Rechte für Alle!



24 Gewerkschaft



ANTIDISKRIMINIERUNGSRECHT IN DER ARBEITSWELT



Rechtlicher Schutz vor Diskriminierung ist in zahlreichen Rechtsnormen geregelt. Entsprechende Vorschriften finden sich im Internationalen Recht, im Europarecht, in Artikel 3 des Grundgesetzes und in den Verfassungen der Bundesländer sowie in weiteren Bundes- und Landesgesetzen. Im Bereich der Erwerbstätigkeit nimmt das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) eine herausgehobene Stellung ein. Das AGG kommt immer dann zur Anwendung, wenn Diskriminierungen im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis erfolgen. Das Gesetz ist dem Gebiet des Zivilrechts, d.h. des Privatrechts zugeordnet. Ansprüche, die auf Grundlage des AGG durchgesetzt werden sollen, müssen von den Betroffenen vor den Arbeitsgerichten eingeklagt werden.

1. Diskriminierung im Sinne des AGG

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) selbst verwendet den Begriff der Diskriminierung nicht, sondern spricht stattdessen von „Benachteiligung“. Knüpft eine solche Benachteiligung (§ 7 AGG) an eine oder mehrere der im Gesetz genannten

Kategorien (§ 1 AGG) an und ist sie nicht ausnahmsweise durch einen im Gesetz genannten Grund erlaubt (§§ 8-10 AGG – sogenannte Rechtfertigungen), dann greift der rechtliche Diskriminierungsschutz. Eine Diskriminierung im Sinne des AGG kann mit folgendem Dreischritt festgestellt werden:

1. Es liegt eine Ungleichbehandlung oder Schlechterbehandlung vor.
2. Diese Ungleich- oder Schlechterbehandlung bezieht sich auf eine Diskriminierungskategorie des AGG (§1 AGG).
3. Die Benachteiligung ist nicht ausnahmsweise durch einen im AGG genannten Grund (§§ 8-10) erlaubt.

Das AGG bestimmt in § 1 folgende Kategorien, für die der gesetzliche Schutz gilt: Rassismus (das AGG spricht von „Gründen der Rasse“) und ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion und Weltanschauung, Behinderung, (Lebens-)Alter, sexuelle Identität. Eine Definition dieser Kategorien liefert das AGG jedoch nicht. Das AGG spricht eher von (Diskriminierungs-)Merkmalen. Wir verwenden stattdessen die Begriffe Diskriminierungskategorie oder Diskriminierungskriterien, weil es bei Diskriminierungen nicht um die Merkmale einer Person, sondern um Zuschreibungen bzw. zugeschriebene Eigenschaften geht. Diese Zuschreibungen erfolgen unabhängig davon, ob eine Person diese Eigenschaft tatsächlich besitzt oder nicht.

Beispiel: Die Bewerbung einer Person mit türkisch klingendem Nachnamen wird im Auswahlverfahren nicht berücksichtigt. Der Diskriminierungsschutz des AGG greift unabhängig davon, ob die betroffene Person tatsächlich eine Migrationsgeschichte hat

Dieser Überblick geht nur auf die Diskriminierungskategorie „Rassismus und ethnische Herkunft“ näher ein: Diese Kategorie soll den Schutz vor solchen Benachteiligungen gewährleisten, die an äußere Merkmale einer Person anknüpfen, die mit deren Abstammung oder ethnokulturellen Herkunft assoziiert werden wie: äußeres Erscheinungsbild, Name, Sprache oder Akzent, Kleidung, Religion. Eine unterschiedliche Behandlung wegen der Staatsangehörigkeit einer Person bedeutet noch keine Benachteiligung aufgrund der ethnischen Herkunft. Allerdings ist hier stets zu fragen, ob nicht eigentlich die ethnische Herkunft gemeint ist, wenn eine Unterscheidung anhand der Staatsangehörigkeit vorgenommen wird. Eine Benachteiligung, die an die Staatsangehörigkeit eine*r Arbeitnehmer*in anknüpft, kann eine Diskriminierung sein, wenn es sich eigent-

lich um eine rassistische Zuschreibung handelt. Dies gilt auch für Benachteiligungen wegen des Aufenthaltsstatus einer Person.

Beispiel: Eine Diskriminierung liegt vor, wenn es ein*e Arbeitgeber*in pauschal ablehnt, syrische Staatsangehörige einzustellen.

Inwieweit sich Beschäftigte aufgrund einer Benachteiligung auf das AGG berufen können, hängt allein von der benachteiligenden Wirkung einer Handlung ab. Um die Frage zu beantworten, ob eine Benachteiligung nach dem AGG vorliegt, wird auf die Wirkung der Handlung und nicht auf die dahinterstehende Absicht abgestellt. Irrelevant ist daher, ob die Benachteiligung aus einer feindseligen oder abwertenden Motivation heraus erfolgte, ob sie vorsätzlich oder fahrlässig herbeigeführt wurde oder nur die unbeabsichtigte Folge einer Handlung ist. **Entscheidend ist die Wirkung, nicht das Motiv!**

2. Formen der Diskriminierung

Das AGG benennt fünf Erscheinungsformen der Benachteiligung (§ 3 AGG): unmittelbare (1) und mittelbare (2) Benachteiligungen, Belästigungen (3) und sexuelle Belästigungen (4) sowie Anweisungen zur Benachteiligung (5). (1) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt immer dann vor, wenn die Benachteiligung direkt an eine der Diskriminierungskategorien anknüpft, wenn also die betroffene Person eine weniger günstige Behandlung erfahren hat, erfährt oder erfahren würde als andere Arbeitnehmer*innen in einer vergleichbaren Situation.

Beispiel: In einer Schuhfabrik erhalten Frauen bei gleicher Tätigkeit einen geringeren Stundenlohn als Männer (LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 13.01.2016 – 4 SA 616/4)

(2) Von einer mittelbaren Diskriminierung wird gesprochen, wenn sich die Benachteiligung aus scheinbar neutralen Vorschriften, Maßnahmen, Kriterien oder Verfahren ergibt, die jedoch in der Praxis bestimmte Personen wegen einer Diskriminierungskategorie des AGG schlechter stellen.

Beispiel: : Ein Bewerbungsverfahren, das ein kurzes Telefonat mit Bewerber*innen für eine Tätigkeit als Postzusteller*in vorsieht, kann Arbeitssuchende, deren Muttersprache nicht deutsch ist, wegen ihrer ethnischen Herkunft mittelbar benachteiligen (ArbG Hamburg, Urteil vom 26.01.2010 – 25 Ca 282/09).

(3) Mit dem Begriff der Belästigung werden unerwünschte Verhaltensweisen beschrieben, die die Würde einer Person verletzen und in deren Folge ein feindliches Umfeld für den*die Betroffene*n entsteht. Typisch für ein solches Umfeld sind (wiederholte) Einschüchterungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen, die Arbeitnehmer*innen in ihrer Würde oder in ihrem allgemeinen Persönlichkeitsrecht verletzen.

Beispiel 1: Auf einer Betriebsfeier erzählt ein leitender Mitarbeiter einen rassistischen Witz über Rom*nja und Sinti*zze, ohne zu wissen, dass ein*e Mitarbeiter*in dieser Gruppe angehört. Beispiel 2: Rassistische Schmierereien auf der Toilette eines Betriebes, die nach einiger Zeit entfernt wurden, schaffen allein noch kein feindliches Umfeld (BAG, Urteil vom 24.09.2009 – 2 AZR 705/08).

(4) Im Unterschied dazu löst jede einzelne Belästigung, die auf ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten zielt, als sexuelle Belästigung den Diskriminierungsschutz des AGG am Arbeitsplatz aus. Die Schaffung eines feindlichen Umfeldes ist im Unterschied zur Belästigung keine Voraussetzung.

Beispiel: Ein Kalender mit pornografischem Inhalt hängt an einem wenig zugänglichen Ort des Betriebs.

(5) Auch die bloße Anweisung zu einer Diskriminierung durch einen Vorgesetzten löst den Rechtsschutz des AGG aus. Eine solche Anweisung ist damit einer Diskriminierung gleichgestellt. Dafür ist es nicht nötig, dass es tatsächlich zu einer Benachteiligung kommt, sondern es genügt, wenn aufgrund der Anweisung die Möglichkeit einer Benachteiligung besteht.

Beispiel: Die Personalabteilung wird angewiesen, keine „Türken“ einzustellen.

3. Wen schützt das AGG?

In seinem arbeitsrechtlichen Teil (Abschnitt 2 §§ 6-18) schützt das AGG Beschäftigte vor Diskriminierungen. Zu diesem Personenkreis gehören also die folgenden Gruppen (§ 6 AGG):

Arbeitnehmer*innen: Dabei kommt es darauf an, wie ein Beschäftigungsverhältnis in der Praxis umgesetzt wird. Entscheidend ist, in welcher Form Beschäftigte in den Betrieb eingebunden sind, d.h. ob sie ihre Tätigkeit in einem Unterordnungsverhältnis bzw. weisungsgebunden ausführen und wie ihre Arbeitsbedingungen sind (beispielsweise Arbeitsentgelt, Zusatzleistungen, Sozialleistungen oder beruflicher Aufstieg). Zum Kreis der Arbeitnehmer:innen gehören auch **Bewerber*innen**, die eine solche Beschäftigung anstreben, und zwar im Rahmen des ganzen Bewerbungsverfahrens (Stellenausschreibung, Auswahlgespräch, Auswahlkriterien, Einstellungsbedingungen).

Leiharbeiter*innen sind grundsätzlich Beschäftigte eines verleihenden Betriebes, also des Unternehmens, mit dem sie einen Arbeitsvertrag geschlossen haben. Soweit das entleihende Unternehmen gegenüber solchen Beschäftigten als Arbeitgeber*in auftritt, ist es auch in Diskriminierungsfällen zuständig.

Auszubildende, Praktikant*innen, Volontäre und vergleichbare Personen gehören ebenfalls zum Kreis der Beschäftigten. Personen, die selbstständig tätig sind, können sich als arbeitnehmerähnliche Personen auf den Schutz des AGG berufen, wenn ihre Tätigkeit durch ein hohes Maß an wirtschaftlicher Abhängigkeit geprägt ist.

4. Verursacher*innen und Verantwortliche von bzw. für Diskriminierungen

Das AGG unterscheidet zwischen Verursacher*innen einer Benachteiligung und Verantwortlichen für die Folgen der Diskriminierung. Die rechtlichen Konsequenzen des AGG richten sich im arbeitsrechtlichen Bereich stets gegen den*die Arbeitgeber*in. Er*sie ist dafür verantwortlich, Diskriminierungen abzustellen, und muss für deren Folgen einstehen (§ 12). Beschäftigte können sich auf den Schutz des AGG unabhängig davon berufen, ob eine Benachteiligung von Arbeitgeber*innen selbst, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten wie Kund*innen oder externen Auftragnehmer*innen ausgeht.

5. Ausnahme: sachlicher Grund für die Benachteiligung

In Ausnahmefällen lässt das AGG Benachteiligungen zu. Dies ist aber nur möglich, wenn sich die Benachteiligung auf einem im AGG genannten Rechtfertigungsgrund (vgl. §§ 8 – 10 AGG) stützen kann. Diese Rechtfertigungsgründe beschreiben Situationen, in denen das Diskriminierungsverbot ausnahmsweise nicht gilt.

Eine unterschiedliche Behandlung ist möglich, wenn sie an wesentliche und entscheidende berufliche Anforderungen anknüpfen (§ 8 AGG). Dies ist insbesondere bei der Einstellung oder der Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses denkbar, jedoch nur dann, wenn die Beschäftigung einer bestimmten Person zu einem unzumutbaren Nachteil für den* die Arbeitgeber*in führen würde.

Beispiel 1: Ein Mädcheninternat lehnt die Bewerbung eines Erziehers ab, weil im Bewerbungsverfahren nur weibliche Bewerber*innen berücksichtigt werden können, da die Stelle auch Nachtdienste im Internat umfasst (BAG, Urteil vom 28.05.2009 – 8 AZR 536/08).

Beschäftigte können sich also nicht auf das AGG berufen, wenn das geforderte Merkmal eine prägende Anforderung für die berufliche Tätigkeit ist und dessen Fehlen dazu führen würde, dass es der*dem Beschäftigten nicht möglich ist, die vertragsgemäße Arbeitsleistung zu erbringen. Es genügt nicht, wenn die Benachteiligung durch bloße Überlegungen zur Praktikabilität oder durch (potenzielle) Erwartungen von Kund*innen begründet wird.

Beispiel 1: Eine Bewerbung wird abgelehnt, weil der Bewerber an einer Sehschwäche leidet, die zu Problemen bei herkömmlichen Computermonitoren führt. Dieser Nachteil ließe sich jedoch durch einen speziellen Filteraufsatz für den Bildschirm mit geringem Aufwand ausgleichen.

Beispiel 2: Eine Arbeitgeberin weigert sich, eine Schwarze Person als Außendienstmitarbeiter*in einzustellen, weil sie befürchtet, dass dies zu ablehnenden Reaktionen bei Kund*innen führen könnte.

Als weitere Ausnahmegründe, die eine benachteiligende Behandlung zulassen können, nennt das AGG bestimmte Benachteiligungen wegen des Alters (§ 10 AGG) oder bestimmte Beschäftigungsverhältnisse in religiösen oder weltanschaulichen Gemeinschaften (§ 9 AGG), wobei hier noch vieles ungeklärt ist.

6. Pflichten der Arbeitgeber*innen

Das AGG verpflichtet Arbeitgeber*innen, alle erforderlichen Maßnahmen zu treffen, um Beschäftigte vor Diskriminierung zu schützen (§ 12 AGG). Dies umfasst auch vorbeugende Maßnahmen. Welche vorbeugenden Maßnahmen im Einzelfall zu ergreifen sind, lässt sich dem AGG nicht entnehmen und hängt von Faktoren wie der Betriebsgröße ab. Auf jeden Fall müssen Arbeitgebende auf die Unzulässigkeit von Diskriminierungen und das Beschwerdefahren innerhalb ihres Betriebes hinweisen und die gesetzlichen Grundlagen des Diskriminierungsschutzes bekannt machen.

Kommt es im Betrieb zu Diskriminierungen, sind Arbeitgeber*innen verpflichtet, derartige Vorfälle zu unterbinden und mit arbeitsrechtlichen Maßnahmen zu sanktionieren, etwa durch Abmahnung, Versetzung oder Kündigung. Auch hier sind die Details den Arbeitgeber*innen überlassen. Sie müssen aber Hinweisen und Beschwerden hinsichtlich eines diskriminierenden Verhaltens nachgehen und entscheiden, was im Einzelfall unternommen werden soll.

Eine vergleichbare Pflicht besteht für Arbeitgeber*innen, wenn die Diskriminierung von Dritten, d.h. von Kund*innen oder externen Auftragnehmer*innen ausgeht. Auch hier müssen alle erforderlichen Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten getroffen werden. Im Extremfall kann dies bis hin zu der Verpflichtung reichen, die Geschäftsbeziehung zu diesen Parteien abubrechen.

Jeder Betrieb ist zudem verpflichtet, eine Stelle einzurichten bzw. zu benennen, die Diskriminierungsbeschwerden von Beschäftigten entgegennimmt, prüft und bei Bestätigung der Beschwerde Arbeitgeber*innen dazu anhält, Maßnahmen gegen festgestellte Diskriminierungen zu ergreifen (§ 13 AGG). Dabei kommt es nicht darauf an, wie groß der Betrieb ist, wie viele Personen dort beschäftigt sind oder welcher Umsatz dort erzielt wird. Wurde in einem Betrieb keine Beschwerdestelle eingerichtet, können sich Beschäftigte an Vorgesetzte oder die Personalabteilung richten.

Beschäftigte können eine Beschwerde erheben, wenn sie sich wegen einer Diskriminierungskategorie benachteiligt oder belästigt fühlen. Dieses Beschwerderecht wird ihnen im AGG eingeräumt. Die Beschwerdestelle ist dann verpflichtet, die Beschwerde aufzunehmen und den*die Beschwerdeführer*in über den Verlauf des Beschwerdeverfahrens zu informieren. Sie muss alle ihr zur Verfügung stehenden Möglichkeiten nutzen, um den Sachverhalt zu prüfen und der*dem Beschäftigten das Ergebnis dieser Prüfung mitteilen. Bestätigt sich dabei der Verdacht einer Benachteiligung oder Be-

lästigung, ist der*die Arbeitgeber*in verpflichtet, gegen diese vorzugehen und die*den Beschäftigte*n vor weiteren Diskriminierungen zu schützen.

7. Rechtliche Konsequenzen einer Diskriminierung

Im Bereich der Erwerbstätigkeit sieht das AGG eine Diskriminierung als Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten an, und zwar unabhängig davon, ob die Diskriminierung von dem*der Arbeitgeber*in selbst, von Vorgesetzten, Kolleg*innen, Kund*innen oder von externen Auftragnehmer*innen ausgeht. Wie oben dargestellt (vgl. Ziff. 6), sind Arbeitgebende verpflichtet, Beschäftigte vor Diskriminierungen am Arbeitsplatz zu schützen. Sie müssen daher für deren Folgen einstehen, wenn sich eine Diskriminierung als Folge der Verletzung dieser Schutzpflicht darstellt.

a) Beschwerderecht nach § 13 AGG

Machen Beschäftigte von ihrem Beschwerderecht Gebrauch, muss die Beschwerdestelle oder – wenn diese nicht eingerichtet wurde – die*der dafür zuständige Vorgesetzte alle ihr zur Verfügung stehenden Möglichkeiten nutzen, um den Sachverhalt zu prüfen und der*dem Beschäftigten das Ergebnis dieser Prüfung mitteilen. Bestätigt sich dabei der Verdacht einer Diskriminierung, ist der*die Arbeitgeber*in verpflichtet, dagegen vorzugehen und die*den Beschäftigte*n vor weiteren Diskriminierungen zu schützen.

b) Leistungsverweigerungsrecht nach § 14 AGG

In Fällen der Belästigung oder der sexuellen Belästigung kann ein Leistungsverweigerungsrecht entstehen, das Beschäftigte dazu berechtigt, ihre Tätigkeit einzustellen, ohne dass sie ihren Anspruch auf Lohn- oder Gehaltszahlung verlieren. Das Recht entsteht, wenn der*dem Arbeitgeber*in die (sexuellen) Belästigungen bekannt sind, aber keine oder unwirksame Maßnahmen ergriffen wurden, um die Gefahr erneuter Belästigungen zu beseitigen. Die*der betroffene Beschäftigte darf die Tätigkeit allerdings nur dann einstellen, wenn sich die Wiederholungsfahr nicht durch andere Maßnahmen beseitigen lässt. Das Leistungsverweigerungsrecht ist für Arbeitnehmer*innen das letzte Mittel, um Belästigungen oder sexuellen Belästigungen zu entgehen.

Achtung: Betroffene tragen für alle Aspekte des Leistungsverweigerungsrechts die Darlegungs- und Beweislast. Sie müssen also belegen, dass eine (sexuelle) Belästigung stattgefunden hat und die Gefahr einer Wiederholung besteht, dass der:die Arbeitgeber:in hiervon Kenntnis hatte, aber keine oder keine ausreichenden Maßnahmen ergriffen hat, um erneute Belästigungen zu unterbinden, und auch keine anderen Möglichkeiten bestanden, dieser Gefahr zu entgehen. Wegen dieses Risikos sollte der Weg der Leistungsverweigerung nur nach sorgfältiger Prüfung beschritten werden.

c) Entschädigung – Schadensersatz nach § 15 AGG

Beschäftigte können parallel zu den Rechten auf Beschwerde oder Leistungsverweigerung für finanzielle Folgen einer Diskriminierung Schadensersatz verlangen. Dies können z.B. Kosten für eine ärztliche oder psychologische Behandlung sein. Außerdem kann ein Anspruch auf den Ersatz von immateriellen Schäden – Entschädigung – entstehen. Dabei handelt es sich um eine Form des Schmerzensgeldes für die Verletzung des Persönlichkeitsrechts oder für gesundheitliche Folgen einer Diskriminierung.

d) Maßregelungsverbot nach § 16 AGG

Den Arbeitgeber*innen ist es verboten, mit Sanktionen gegen Beschäftigte vorzugehen, wenn diese ihre Rechte aus dem AGG wahrnehmen. Das Maßregelungsverbot greift jedoch nur dann, wenn die Rechtswahrnehmung selbst rechtmäßig ist. Dies ist bei Erhebung von Beschwerden oder der Geltendmachung von Entschädigungsansprüchen in aller Regel der Fall, unabhängig davon, ob sich die Beschwerde oder die Klage auf Schadensersatz später als begründet zeigt. Bei der Leistungsverweigerung oder Nichtbefolgung (vermeintlich) diskriminierender Anweisungen greift das Maßregelungsverbot nur, wenn die*der Beschäftigte diese Maßnahmen selbst zu Recht ergriffen hat. Das Maßregelungsverbot gilt auch für Zeug*innen oder andere Personen, die die*den Betroffene*n bei der Wahrnehmung ihrer*seiner Rechte unterstützen.

Beispiel: Eine Arbeitnehmerin verlangt von ihrem Arbeitgeber eine Entschädigung, weil sie fortgesetzten rassistischen Beleidigungen durch eine Vorgesetzte ausgesetzt war. Um dies zu belegen, benennt sie eine Kollegin als Zeugin, die mehrere Beleidigungen mit angehört hat. Daraufhin verweigert die Arbeitgeberin der Zeugin eine anstehende Beförderung und verstößt damit gegen das Maßregelungsverbot.

e) Fristen für die Geltendmachung des Diskriminierungsschutzes

Möchten Arbeitnehmer*innen Schadensersatz- oder Entschädigungsansprüche geltend machen, muss dies innerhalb von zwei Monaten ab der Kenntnisnahme der Benachteiligung bzw. Zugang der Ablehnung der Einstellung schriftlich (per Brief, Fax oder E-Mail) gegenüber dem*der Arbeitgeber*in geschehen (§ 15 Abs. 4 AGG). Eine ausführliche Darstellung des Vorfalls oder eine Bezifferung des Anspruchs sind nicht erforderlich. Es genügt, wenn der*die Arbeitgeber*in davon in Kenntnis gesetzt wird, dass ein Anspruch wegen einer Diskriminierung geltend gemacht wird.

Soll der Anspruch auf Entschädigung des immateriellen Schadens („Schmerzensgeld“) gerichtlich durchgesetzt werden, muss innerhalb von drei Monaten nach der schriftlichen Geltendmachung Klage erhoben werden (§ 61b ArbGG). Klagen auf materiellen Schadensersatz müssen innerhalb von drei Jahren erhoben werden. Besonders schnell muss bei diskriminierenden Kündigungen gehandelt und innerhalb von drei Wochen der Klageweg beschritten werden. Diskriminierende Kündigungen sind auch in Kleinbetrieben oder innerhalb der Probezeit unwirksam.

8. Zusammenfassung: Prüfung einer Diskriminierung nach dem AGG

<i>Beschäftigte</i>	<ul style="list-style-type: none">▪ Arbeitnehmer*innen, Bewerber*innen, Auszubildende, Praktikant*innen, arbeitnehmerähnliche Personen (wirtschaftliche Unselbstständigkeit)	§ 6 AGG
<i>Verursacher*innen und Verantwortliche</i>	<ul style="list-style-type: none">▪ Verantwortlich für eine Diskriminierung sind stets die Arbeitgeber*innen, sie treffen die Pflichten des AGG.▪ Die Diskriminierung kann von dem*der Arbeitgeber*in selbst, von anderen Beschäftigten oder von Dritten ausgehen.	

Liegt eine Diskriminierung vor?		
<i>I. Vorliegen einer Benachteiligung</i>	<ul style="list-style-type: none">▪ Jede Ungleich- oder Schlechterbehandlung ist eine Benachteiligung.▪ Formen der Diskriminierung sind: unmittelbare und mittelbare Diskriminierung, Belästigung und sexuelle Belästigung, Anweisung zur Diskriminierung.	§ 1 AGG
<i>II. Anknüpfen an eine Diskriminierungskategorie des AGG</i>	<ul style="list-style-type: none">▪ Die Diskriminierungskategorien des AGG lauten: ethnische Herkunft und Rassismus, Geschlecht, Religion und Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexuelle Identität.▪ Es geht lediglich um die Zuschreibung einer Diskriminierungskategorie.▪ Es kommt nicht darauf an, ob die Benachteiligung vorsätzlich oder unbeabsichtigt erfolgt.	§ 3 AGG

III. Kein sachlicher Grund für die Benachteiligung

Ausnahmen bestehen bei:

- wesentlichen und entscheidenden beruflichen Anforderungen,
- einzelnen Beschäftigungsverhältnissen in religiösen Vereinigungen,
- bestimmten Benachteiligungen wegen des Alters,
- positiven Maßnahmen nach dem AGG

§§ 5 8, 9,
10 AGG

Zwischenergebnis: Diskriminierung liegt vor.

Pflichten der Arbeitgeber:innen und Rechte der Beschäftigten

*Pflichten des*der Arbeitgeber*in*

Arbeitgebende müssen:

- eine Beschwerdestelle einrichten
- Beschäftigte informieren
- vorbeugende Maßnahmen gegen Diskriminierungen treffen
- Benachteiligungen beenden und für die Zukunft verhindern
- Sanktionen gegen den*die Verursacher*in aussprechen

§ 12 AGG

Rechte und Ansprüche der Beschäftigten

Beschäftigten steht zu:

- Beschwerderecht,
- Leistungsverweigerungsrecht,
- Schadensersatz und Entschädigung,
- Maßregelungsverbot

§§ 13-16 AGG

Fristen

Folgende Fristen gelten bei:

- Geltendmachung von Schadensersatz- und Entschädigungsansprüchen: 2 Monate
- Klage auf Entschädigung: 3 Monate
- Klage auf Schadensersatz: 3 Jahre
- Klage bei Kündigung: 3 Wochen

§ 15 Abs. 4 AGG
§ 61b Abs. 1
ArbGG
§ 195 BGB
§ 4 KSchG

MODUL 2: SENSIBILISIERUNG GEGEN DISKRIMINIERUNG AM ARBEITS- ODER AUSBILDUNGSPLATZ



Arbeitnehmer*innenvertretungen oder Gewerkschaftsgruppen sind wichtige Ansprechpartner*innen, wenn es darum geht, Betroffene von Diskriminierungen am Arbeitsplatz direkt zu unterstützen oder mehr Diskriminierungssensibilität im Arbeitsumfeld zu erreichen.

Mit dem Modul *Sensibilisierung* gegen Diskriminierung am Arbeits- oder Ausbildungsplatz wollen wir die Teilnehmer*innen in ihrer Funktion als Arbeitnehmer*innenvertreter:innen und Kolleg:innen

- mit dem Thema „rassistische Diskriminierung“ bekannt machen,
- sie sensibilisieren, Diskriminierung wahrzunehmen und ihre Kolleg*innen zu unterstützen
- zu befähigen, entsprechende Vorfälle einzuordnen und Betroffene im Sinne einer
- Erstberatung zu ermutigen bzw. dabei zu unterstützen, ihr Recht auf Gleichbehandlung einzuordnen.

Die (zeitliche) Gestaltung haben wir so konzipiert, dass das Modul in reguläre Sitzungen oder Treffen von Betriebsräten bzw. gewerkschaftlichen Basisgruppen integriert werden kann. Zwei eigens produzierte Audiofiles dienen dazu, Diskriminierungserlebnisse besser verstehen und mit deren Beispielen im Modul weiterarbeiten zu können (Download unter <https://adb-brandenburg.de/fairhandeln>).

1. Ablauf des Workshops und benötigte Materialien – Überblick

Zeit	Schritt	Materialien
10 min	Vorstellung der Referent*innen, der Teilnehmer*innen und des Ablaufs	Flipchart oder Präsentation zur Visualisierung des Ablaufs
20 min	Thematischer Einstieg in den Workshop	Blaue Moderationskarten, Marker, Moderationswand
5 min	Brainstorming diskriminierungsfreier Arbeitsplatz in Kleingruppen	
15 min	Auswertung des Brainstormings	
10 min	Auseinandersetzung mit Berichten von rassistischer Diskriminierung am Arbeitsplatz	Audiofiles, Abspielmöglichkeit, Verschriftlichung der Fallbeispiele
25min	Kurze Einführung in den rechtlichen Diskriminierungsschutz nach dem AGG	Präsentation, Beamer, Laptop

Möglichkeit zur Pause

40 min	Erarbeitung von Handlungsstrategien	Arbeitsblätter, rote und grüne Moderationskarten, Marker, Moderationswand
5 min	Bildung von Kleingruppen	
15 min	Arbeit mit Arbeitsblättern	
20 min	Auswertung der Ergebnisse	
10 min	Pflichten von Arbeitgebenden und Best-Practice-Beispiele	Präsentation, Beamer, Laptop
25min	Auswertung und abschließende Informationen	Handout

Gesamtdauer des Workshops: 125 Minuten

Benötigte Materialien

- Tafel oder Flipchart
- Moderationswand
- Laptop
- Beamer
- Lautsprecher
- Moderationsmaterialien (insbesondere blaue, grüne und rote Moderationskarten)
- Illustrationen im Format A3 → Download auf der Projektwebsite
- Präsentation „Handlungsstrategien gegen Diskriminierung in der Arbeitswelt“
- Handout „Antidiskriminierungsrecht in der Arbeitswelt“
- Audiofiles mit Fallbeispielen → Download auf der Projektwebsite
- Arbeitsblätter für die Teilnehmer*innen → Download auf der Projektwebsite
- Flyer und Informationsmaterial von ortsnahen Beratungsstellen etc.

Link zum Download der Materialien: <https://adb-brandenburg.de/fairhandeln>

2. Ablauf des Workshops - Vorstellung der einzelnen Schritte

Vorstellung der Referent*innen, der Teilnehmer*innen und des Ablaufs

Methode	1. Vorstellungsrunde mit Leitfragen: <ul style="list-style-type: none">▪ Name▪ Nennung des Betriebes und der ausgeübten Funktion▪ Beschäftigungsdauer im Betrieb 2. Vorstellung des Ablaufs
Material	Flipchart oder Präsentation zur Visualisierung des Ablaufs

Thematischer Einstieg in den Workshop

Ziel	Die Teilnehmer*innen sollen durch die Formulierung eigener Vorstellungen zum Thema des Workshops geleitet werden. Die Referent*innen können sich dabei einen Eindruck von dem Wissensstand und der Haltung der Teilnehmer*innen zum Diskriminierungsschutz am Arbeitsplatz verschaffen.
Methode	Brainstorming der Teilnehmer*innen Leitfrage: Was bedeutet für Sie ein diskriminierungsarmes Arbeitsumfeld? Die Teilnehmer*innen bilden 2er-Teams und halten ihre Assoziationen auf blauen Moderationskarten fest. Anschließend stellt jedes Team seine Karten der Gruppe vor. Die Karten werden inhaltlich geclustert und sollen bis zum Ende des Workshops im Raum sichtbar sein. Dadurch werden Schwerpunkte der Erarbeitung sichtbar. Anschließend werden die Materialien ausgeteilt.
Material	blaue Moderationskarten, Marker, Moderationswand

Auseinandersetzung mit Arbeitsbiografien

Ziel	Durch Beispiele rassistischer Diskriminierungen in der Arbeitswelt wird den Teilnehmer*innen ein anderer, persönlicher Zugang zum Thema des Workshops und zwar aus der Perspektive von Betroffenen ermöglicht. Die Fallbeispiele verdeutlichen, dass Rassismus und Diskriminierung gesellschaftliche Hierarchien reproduzieren und nicht (nur) Ausdruck interpersoneller Konflikte sind, die auf individuellen Vorurteilen beruhen.
-------------	---

Methode	<p>Es werden zwei Audiofiles (je 4 Minuten) abgespielt, die (fiktive) Berichte über (AGG-relevante) Diskriminierungserfahrungen enthalten:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ rassistische Diskriminierung im Bewerbungsverfahren, ▪ rassistisches Mobbing, ▪ Entgeltdiskriminierung, ▪ Beleidigung, ▪ schlechtere Arbeitsbedingungen. <p>Die Berichte wurden anhand realer Fälle der Antidiskriminierungsberatung der Opferperspektive entwickelt. Beide Berichte werden als Handout verteilt, sodass gleichzeitig gehört und mitgelesen werden kann. Im Anschluss erhalten die Teilnehmer*innen die Möglichkeit, Verständnisfragen zu stellen. Im weiteren Verlauf des Workshops dienen die Fallbeispiele als Grundlage für die Erarbeitung von Handlungsstrategien.</p>
Material	<p>Audiofiles, Abspielmöglichkeit, Verschriftlichung der Fallbeispiele</p>

Kurze Einführung in den rechtlichen Diskriminierungsschutz

Ziel	<p>Die Teilnehmer*innen werden mit den wichtigsten Inhalten des rechtlichen Diskriminierungsschutzes nach dem AGG bekannt gemacht. Dabei geht es darum, ihnen einen Überblick bzw. einen Eindruck von den rechtlichen Möglichkeiten zu verschaffen.</p>
Methode	<p>Input mit Präsentation (bis Folie 10) Um Inhalte verständlich und alltagsrelevant darzustellen, sollte zur Konkretisierung mit Fallbeispielen der Teilnehmer*innen gearbeitet werden. Am Ende des Inputs besteht die Möglichkeit zu Fragen und zur Diskussion.</p>

Möglichkeit zur Pause

Erarbeitung von Handlungsstrategien

Ziel	Die Teilnehmer*innen sollen Diskriminierungsformen erkennen und in Ansätzen Handlungsstrategien erarbeiten, die sie als Kolleg*innen, als Multiplikator*in oder als Mitglied der Leitungsebene bei Diskriminierungsfällen verfolgen können. Dabei sollen die Informationen zum AGG aus dem vorhergehenden Schritt einbezogen werden.
Methode	<p>Die Teilnehmer*innen werden in Kleingruppen mit zwei oder drei Personen aufgeteilt. Jede Gruppe wählt einen der beiden Berichte aus und erhält ein dazu passendes Arbeitsblatt sowie Moderationskarten zur Beantwortung der Frage 3 des Arbeitsblatts: grün steht für präventive Maßnahmen und rot für Maßnahmen, die nach einer Diskriminierung ergriffen werden können. Die Kleingruppen haben 15 Minuten Zeit, sich mit den Fragen der Arbeitsblätter auseinanderzusetzen. Anschließend finden sich die Teilnehmer*innen in großer Runde wieder zusammen. Die Fragen 1) und 2) werden gemeinsam ausgewertet. Die Antworten zu Frage 3) werden von jeder Gruppe vorgestellt, wobei die Karten sichtbar aufgehängt und geclustert werden. Dabei werden auch die Karten aus der Einstiegsrunde einbezogen.</p> <p>Tipp: Achten Sie darauf, dass im Verlauf Ergebnisse nicht mehrfach genannt werden. Sind Teilnehmer*innen zu ähnlichen Ergebnissen gelangt, werden diese Karten kommentarlos aufgehängt und nur neue Aspekte vorgestellt.</p>
Material	Arbeitsblätter, rote und grüne Moderationskarten, Marker, Moderationswand

Pflichten von Arbeitgebenden und Best-Practice-Beispiele

Ziel	In diesem Schritt soll auf die Pflichten des Arbeitgebers eingegangen werden. Exemplarisch werden Best-Practice-Beispiele vorgestellt.
Methode	Präsentation, Vortrag
Material	Präsentation, Beamer, Laptop

Auswertung und abschließende Informationen

Ziel	Den Teilnehmer*innen wird abschließend die Gelegenheit zu Feedback, Austausch und Vernetzung untereinander gegeben.
Material	Handout

3. Muster Arbeitsblatt

Bitte bearbeiten und diskutieren Sie in Kleingruppen folgende Fragestellungen (15 Minuten):

1. In welchen Bereichen wird Deniz (Fall 1) diskriminiert? Welche Formen von Diskriminierung liegen vor? Antworten:

- unmittelbare Diskriminierung im Bewerbungsverfahren
- Belästigung (Mobbing) während der Arbeitszeit
- Körperverletzung § 233 StGB (schubsen)

2. In welchen Bereichen wird die Person in Fall 2 diskriminiert? Welche Formen der Diskriminierung liegen vor? Antworten:

- unmittelbare Diskriminierung hinsichtlich Entgeltzahlung
- unmittelbare Diskriminierung hinsichtlich Arbeitszeiten bzw. Arbeitsbedingungen

3. Welche Schritte bzw. Maßnahmen könnten ergriffen werden, nachdem die Diskriminierung stattgefunden hat (rote Karten)? Antworten:

a) vonseiten der (willigen) Kolleg*innen oder Mitarbeiter*innen:

- ansprechbar sein, nachfragen, zuhören
- zu Gesprächen mit Vorgesetzten oder der Polizei begleiten
- eigenes Protokoll anfertigen, falls sie die Situation selbst miterlebt haben

b) vonseiten der Mitarbeiter*innenvertretungen oder Multiplikator*innen an der Schnittstelle zwischen Arbeitnehmer*in und Arbeitgeber*in:

- ein klares NEIN zu Diskriminierung (auch sichtbar im Betrieb) signalisieren
- sich öffentlich positionieren
- Rechte entsprechend den Voraussetzungen der Arbeitnehmer*Innen vermitteln
- Unterstützungsstrukturen außerhalb des Betriebes (Beratungsstellen zu Antidiskriminierung, zu Arbeitsrechtfragen oder bei psychologischen Problemen) bekannt machen

c) vonseiten der Geschäftsführung/Arbeitgeber*innen:

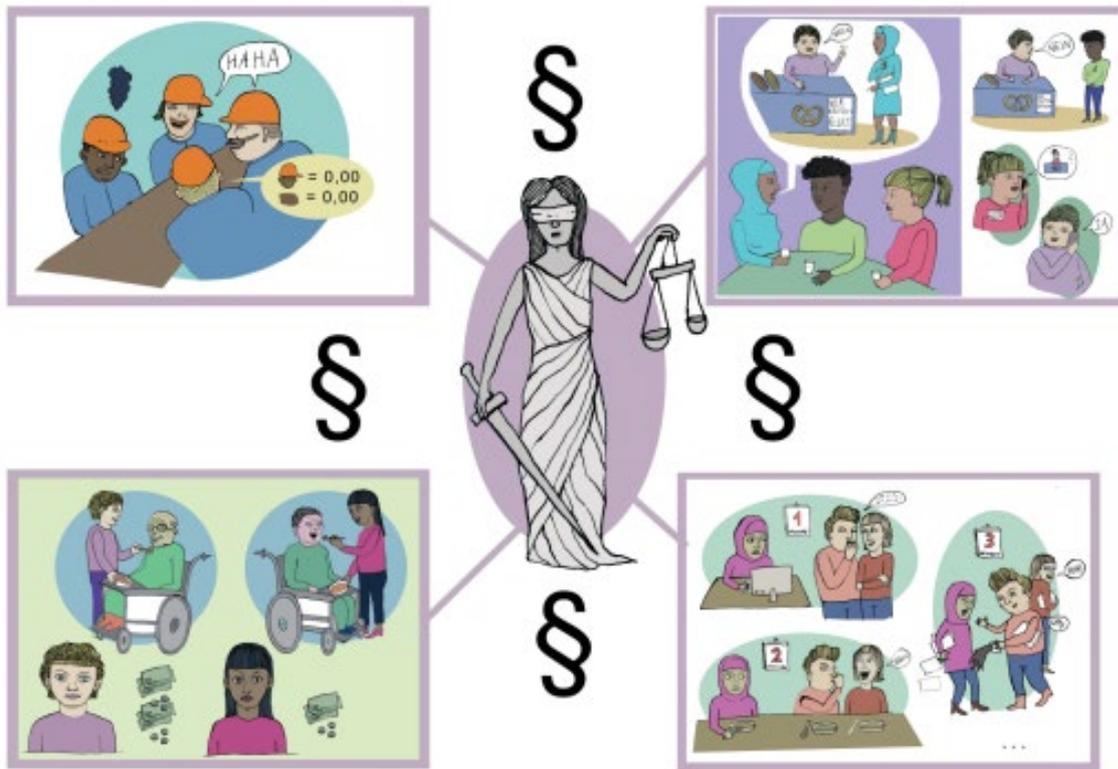
- Betroffene über ihre Rechte und die damit verbundenen Pflichten der Arbeitgeber:Innen aufklären
- Sanktionen gegen die Diskriminierungsverantwortlichen aussprechen
- Betroffene stärken (zuhören, Verständnis zeigen, weiterführende Maßnahmen ergreifen)

4. Was hätte im Vorfeld getan werden müssen oder können, um ein diskriminierungsarmes, achtsames Umfeld zu schaffen? (grüne Karten) Antworten:

- diskriminierungsarme Stellenausschreibungen veröffentlichen
- Antidiskriminierungsklauseln in Arbeitsverträge aufnehmen
- Diversität bzw. Diversitätspolitik in Unternehmen initiieren
- betriebliche Beschwerdestellen einrichten und bekannt machen
- Fortbildungen anbieten, um einem rassistischen oder diskriminierenden Arbeitsumfeld entgegenzutreten
- positive Maßnahmen zur Stärkung der Minderheiten in Betrieben umsetzen

IM DIREKTEN KONTAKT MIT ARBEITGEBER*INNEN

ARGUMENTE UND STRATEGIEN FÜR MEHR ENGAGEMENT IM DISKRIMINIERUNGSSCHUTZ



Beschäftigte, Auszubildende und Bewerber*innen können ihr Recht auf Gleichbehandlung im Einzelfall einfordern oder sogar auf dem Klageweg durchsetzen. Betriebsräte und Gewerkschaften können Einzelne unterstützen oder die Durchführung positiver Maßnahmen in Betrieben einfordern. Umfassende Handlungsmacht und -möglichkeiten haben jedoch nur Arbeitgeber*innen bzw. Führungspersonen in Betrieben. Denn sie sind verpflichtet und berechtigt, Diskriminierungen im Einzelfall abzustellen, die betroffenen Mitarbeiter*innen zu schützen und durch vorbeugende Maßnahmen für ein diskriminierungssensibles Klima am Arbeitsplatz zu sorgen. Deshalb ist es wichtig, Arbeitgebende davon zu überzeugen, sich im Diskriminierungsschutz zu engagieren, und ihnen ihre Rechte, Pflichten sowie Handlungsmöglichkeiten aufzuzeigen. In diesem Text wollen wir Argumentationsinhalte und Argumentationsweisen vorstellen, mit denen persönliche Gespräche und andere Formen des direkten Kontakts mit Arbeitgeber*innen erfolgreich gestaltet werden können, um sie für mehr Engagement im Diskriminierungsschutz zu gewinnen.

1. Handlungspflichten der Arbeitgebenden

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verpflichtet Arbeitgebende, „die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen [...] zu treffen“ (§ 12 Abs. 1 AGG). Dieses Schutzgebot umfasst sowohl präventive als auch repressive Maßnahmen. In diesem Sinne ist jede*r Arbeitsgeber*in für Diskriminierungen (rechtlich) verantwortlich, auch wenn diese weder von ihr*ihm ausgehen noch veranlasst wurden.

Arbeitgebende dürfen nicht abwarten, bis es zu Diskriminierungsvorfällen gekommen ist, um dann mit Sanktionen zu reagieren. Ihre Schutzpflicht gegenüber den Beschäftigten gebietet, einen Betrieb so zu organisieren, dass Diskriminierungen möglichst ausgeschlossen sind. Welche Maßnahmen im Einzelnen getroffen werden, ist durch das AGG nicht vorgegeben. Arbeitgeber*innen müssen selbst beurteilen, was erforderlich ist, um ihre Schutzverpflichtung zu erfüllen. Für Personalverantwortliche und Führungskräfte können beispielsweise entsprechende Weisungen und Handbücher erstellt werden. Beschäftigte können durch Schulungen oder bei Betriebsversammlungen informiert werden.

Ihnen muss bekannt sein, dass Diskriminierungen gegen die arbeitsvertraglichen Verpflichtungen verstoßen und nicht geduldet werden. Arbeitgebende sind verpflichtet, Beschwerden von Mitarbeiter*innen über Diskriminierungen zu prüfen (vgl. § 13 AGG). Schließlich sind die Beschäftigten über die gesetzlichen Vorschriften des AGG sowie über das Beschwerderecht zu informieren. Arbeitnehmer*innen, die ihre Rechte aus dem AGG wahrnehmen, dürfen deshalb keine Benachteiligungen erfahren (vgl. § 16 AGG, Maßregelungsverbot). Kommt es zu Diskriminierungsvorfällen, sind Arbeitgeber*innen dazu verpflichtet, Maßnahmen zu deren (zukünftigen) Unterbindung zu treffen. Solche Maßnahmen können z.B. Abmahnungen, Umsetzungen, Versetzungen bis hin zu Kündigungen sein. Auch bei Diskriminierungen, die von Personen ausgehen, die nicht dem Betrieb angehören (externe Auftragnehmer*innen oder Kund*innen), sind Arbeitgeber*innen zum Schutz ihrer Beschäftigten verpflichtet.

2. Handlungsmöglichkeiten: positive Maßnahmen

Positive Maßnahmen sind Aktivitäten von Arbeitgebenden, mit denen am Arbeitsplatz dafür gesorgt werden soll, dass alle Beschäftigten gleichberechtigt behandelt werden und gleiche berufliche Chancen haben. Diese Aktivitäten zielen darauf ab, einen Ausgleich für bestehende Nachteile zu schaffen, die Personen allein deshalb treffen, weil ihnen eine der Diskriminierungskategorien des AGG zugeschrieben werden. Sie sollen

faktische Ungleichheiten beseitigen oder verringern, die in der gesellschaftlichen Wirklichkeit bestehen. Positive Maßnahmen richten sich also nicht nur auf den Einzelfall, sondern nehmen auch die strukturelle Dimension von Diskriminierung in den Blick. Sie folgen der Erkenntnis, dass sich benachteiligende Strukturen nur langsam verändern und dass auch dort Nachteile bestehen, wo Betroffenenengruppen nicht explizit diskriminiert werden. Ein Beispiel¹ soll das deutlich machen: Ein Unternehmen bietet allen Beschäftigten, die im nächsten Jahr zum Abteilungsleiter oder zur Abteilungsleiterin aufsteigen, eine Fortbildung für die neue Aufgabe an. Diese findet an drei Wochentagen von 19 bis 21 Uhr statt. Formal werden damit alle gleichbehandelt, allen werden die gleichen Chancen geboten. Dennoch werden Beschäftigte mit kleinen Kindern benachteiligt.

Betriebe, die positive Maßnahmen umsetzen, können geeignet(er)es Personal für offene Stellen finden und die Potenziale der Mitarbeiter*innen umfassender nutzen. Der Pool verfügbaren Wissens in einem Betrieb wird erweitert, Beschäftigte sind motivierter, engagierter und produktiver, Teams sind kreativer. Es können neue Bewerber*innengruppen erschlossen werden (Stichwort: Employer Branding). Kurz: Positive Maßnahmen haben positive Effekte für Unternehmen.

Dafür sind jedoch bestimmte Voraussetzungen notwendig: Positive Maßnahmen müssen den innerbetrieblichen Bedarfen entsprechend geplant und realistisch umgesetzt werden. Ebenso wichtig ist, dass die betriebliche Führungsebene diese Maßnahmen konsequent realisiert und geschlossen unterstützt. Außerdem müssen auch diejenigen Mitarbeiter*innen die Maßnahmen zumindest mittragen, die nicht unmittelbar von ihnen profitieren. Mit der folgenden Übersicht, die wir der Handreichung „Positive Maßnahmen? Positiv für Ihr Unternehmen!² unserer Kolleg*innen von basis & woge entnommen haben, können Sie sich einen Überblick über die zahlreichen Möglichkeiten für positive Maßnahmen verschaffen.

¹ basis und woge: Praxishandbuch „Positive Maßnahmen? Positiv für Ihr Unternehmen! Was Arbeitgeber über Positive Maßnahmen wissen sollten.“, http://www.basisundwoge.de/wp-content/uploads/2017/06/Heft_positiveMassnahmen_Druck.pdf

² http://www.basisundwoge.de/wp-content/uploads/2017/06/Heft_positive-Massnahmen_Druck.pdf

Bewerbungsverfahren

- Angehörige bestimmter Gruppen zur Bewerbung auffordern.
- Bevorzugt Angehörige von Minderheiten rekrutieren, beispielsweise im öffentlichen Dienst.
- Tests im Bewerbungsverfahren an konkreten Tätigkeitsanforderungen ausrichten, weniger an kulturspezifischem Wissen.

Weiterbildung und beruflicher Aufstieg

- Spezielle Stipendien oder Zuschüsse für Weiterbildungskosten für Angehörige bestimmter Gruppen vergeben.
- Den Zugang von Migrant*innen zu höherer Bildung durch Einrichtung von Vorbereitungslehrgängen steigern.
- Weiterbildungsangebote für weibliche oder migrantisches Fach- und Führungskräfte schaffen.
- Deutschkurse mit berufsbezogenem Vokabular anbieten.
- Mentoringprogramme, Besuchs- und Austauschtage durchführen.
- Interkulturelle Kompetenz und migrationsbedingte Mehrsprachigkeit bei der Beurteilung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung im Rahmen von Einstellungen und Aufstiegen der Beschäftigten berücksichtigen.

Personal- und Organisationsentwicklung

- Betriebsvereinbarung für Chancengleichheit abschließen.
- Qualifikationsabhängige Zielquoten vereinbaren, z.B. für Menschen mit Handicaps oder mit Migrationsgeschichte oder Rassismuserfahrung.
- Informations- und Weiterbildungsveranstaltungen zur Umsetzung von Antidiskriminierungsgesetzen für Personalverantwortliche und Führungskräfte organisieren.
- In Planungen der Organisationsentwicklung einbeziehen, welche Auswirkungen die Einführung von neuen Produktionssystemen auf die Belegschaft haben können, auch auf Beschäftigte mit Migrationsgeschichte oder Rassismuserfahrung.

Gezielte Unterstützung und Förderung der Vielfalt

- Beratungsangebote für Mitarbeiter*innen mit Migrationsgeschichte einrichten.
- Neu zugewanderte Mitarbeiter*innen zu Ämtern, Banken, Vermieter*innen begleiten sowie
- bei Wohnungssuche, Aufenthaltserlaubnis oder Einschulung der Kinder unterstützen
- Betriebliche Netzwerke von schwulen, lesbischen bzw. Trans*Mitarbeitenden oder Mitarbeitenden mit Migrationsgeschichte oder Rassismuserfahrung initiieren.
- Vielseitiges Essensangebot in der Betriebskantine anbieten, das die Einhaltung religiöser Gebote möglich macht.

3. Hinweise zur Gesprächsführung

Ein gutes Gespräch beginnt mit seiner Vorbereitung: Es müssen Ziele festgelegt werden, die in dem Gespräch erreicht werden sollen. Dabei sollte geklärt werden, was minimale, was optimale Ziele sind und wie mögliche Kompromisse aussehen könnten. Je genauer die Gesprächsziele bestimmt sind, desto besser lassen sich Mittel und Wege finden, diesen Zielen näherzukommen. Außerdem müssen Informationen über das Unternehmen und die konkreten Ansprechpersonen gesammelt werden. Dabei können Sie sich von folgenden Fragen leiten lassen: In welchem wirtschaftlichen und sozialen Umfeld bewegt sich das Unternehmen? Welches Selbstbild vertritt das Unternehmen nach außen, für welche Werte steht es ein? Wer ist die*der Ansprechpartner*in und über welche Befugnisse und Einflussmöglichkeiten verfügt sie*er? Es geht also darum herauszufinden, wie das Unternehmen und die*der Gesprächspartner*in „tickt“. Behalten Sie dabei immer im Hinterkopf: Unternehmen bzw. Arbeitgeber*innen folgen im Allgemeinen ihren eigenen Handlungslogiken.

Sie sind daran interessiert, dass ihre Organisation erfolgreich und möglichst reibungslos arbeitet. Sie werden das Thema Diskriminierungsschutz eher aus der Perspektive des unternehmerischen Erfolgs, des Betriebsfriedens oder der Personalführung betrachten und weniger mit Blick auf das Recht auf Gleichbehandlung und Wahrung der Menschenwürde.

Sind diese Fragen geklärt, muss entschieden werden, wie der Kontakt aufgenommen werden soll. Anruf, Anschreiben und E-Mail bieten unterschiedliche Vor- und Nachteile. Deshalb kann jede*r sich auf die Form des Erstkontakts verlassen, die einer*einem persönlich am meisten liegt. Bei der ersten Kontaktaufnahme sollten Sie sich gleich zu Beginn darum bemühen, eine möglichst offene Gesprächsatmosphäre zu schaffen. Der berühmte Smalltalk, ein kurzer Austausch über das Unternehmen oder kleine Gesten wie das Einschenken von Kaffee können dabei viel bewirken. Im nächsten Schritt sollten Sie sich die Zeit nehmen, unterschiedliche Perspektiven auszutauschen und dabei mehr über die Sichtweise Ihres Gegenübers zu erfahren. Dabei können Gemeinsamkeiten und Differenzen festgehalten werden, um dann im nächsten Schritt Lösungen und Verabredungen zu finden

Leider können wir keine Liste schlagkräftiger Argumente liefern, die sich universell einsetzen ließen, um Arbeitgeber*innen davon zu überzeugen, sich stärker auf dem Gebiet der innerbetrieblichen Antidiskriminierungsarbeit zu engagieren. Dennoch lassen sich allgemeinere Hinweise geben, die bei der Informationssammlung und bei der Entwicklung von Argumentationsstrategien berücksichtigt werden sollten:

Argumente möglichst konkret formulieren:

Je stärker sich ein Argument auf die Situation eines Betriebes bezieht, je weniger Übersetzungsleistung der*die Gesprächspartner*in erbringen muss, um Vorschläge auf seine*ihre Situation anzuwenden, desto wahrscheinlicher ist eine Zustimmung. Das Argument „Positive Maßnahmen haben positive Effekte für Unternehmen!“ wird deutlich greifbarer und damit stärker, wenn es gelingt, konkrete Maßnahmen mit konkreten Effekten für einen Betrieb zu verbinden.

Argumentationen – wenn möglich – auf Best-Practice-Beispiele³ und auf laufende Diskurse zum Thema stützen:

Das können Sie beispielsweise durch den Verweis auf wissenschaftliche Studien, Empfehlungen von Kammern oder Berufsverbänden sowie auf Erfahrungen anderer Unternehmen tun. Jedoch gilt auch hier, dass die verwendeten Verweise möglichst nahe an der Realität Ihrer Ansprechperson liegen sollten. So dürften die Erfahrungen eines international agierenden Konzerns nur schwer auf einen Handwerksbetrieb zu übertragen sein.

3 siehe z.B. Abschnitt „Literaturhinweise“

Empathische Argumente mit Bedacht einsetzen:

Aus unserer Beratungsarbeit wissen wir, dass die Schilderung konkreter Fallkonstellationen und deren Folgen das Anliegen des innerbetrieblichen Engagements gegen Diskriminierungen gut unterstützen und die Verantwortlichen zu eigenen Aktivitäten veranlassen können. Dies gelingt am besten, wenn das Gegenüber die Situation nachvollziehen bzw. nachempfinden kann. Dabei darf die Toleranzgrenze des Gegenübers⁴ nicht überschätzt werden. Wer selbst nie Diskriminierungserfahrungen gemacht oder vermittelt bekommen hat, der*dem mag es schwerer fallen, diese Erfahrungen und ihre Folgen nachzuvollziehen und zum Anlass zu nehmen, das eigene Handeln zu überdenken.

Kostenrationale und juristische Argumente weit denken und verbinden:

Kosten und Nutzen von Maßnahmen haben in jedem Betrieb einen hohen Stellenwert, ganz gleich, ob es sich um ein gewinnorientiertes Unternehmen, eine gemeinnützige Einrichtung oder eine öffentliche Verwaltung handelt. Insofern wird niemand darum herum kommen, solche Erwägungen in die eigenen Überlegungen einzubeziehen. Dabei geht es nicht nur um ausbleibende Kund*innen oder einen öffentlichen Imageschaden, sondern auch um die Folgen, die aus einem schlechten Betriebsklima, demotivierten Mitarbeiter*innen oder erhöhter Fehleranfälligkeit folgen. Hinzu kommen die bereits oben genannten Effekte, die die Durchführung von positiven Maßnahmen haben können. In einigen Bereichen sind Arbeitgeber*innen gesetzlich zum Einschreiten oder Handeln verpflichtet. Die gilt z.B. bei konkreten Diskriminierungsvorkommnissen im eigenen Betrieb oder bei der Einrichtung einer Beschwerdestelle. Allein der bloße Verweis auf eine rechtliche Verpflichtung mag bei so mancher*m Verantwortlichen jedoch nicht zu der Einsicht in eine Handlungsnotwendigkeit führen. Rechtliche Argumente gewinnen an Schlagkraft, wenn aus der Befolgung rechtlicher Vorschriften zugleich ein Nutzen für den Betrieb erwächst.

In diesem Sinne: Wir freuen uns über alle, die sich mit Arbeitgeber*innen auseinandersetzen, um sie vom Anliegen des Diskriminierungsschutzes zu überzeugen. Wir denken, dass jeder Kontakt, jede Kommunikation, jedes Gespräch mit Arbeitgebenden ein Schritt in die richtige Richtung ist, selbst wenn sich der gewünschte Erfolg nicht direkt einstellt. Auch die besten Argumente finden nicht unbedingt (sofort) Gehör. Wir haben immer wieder die Erfahrung gemacht, dass unsere Ansprechpersonen sich dem Thema geöffnet haben, obwohl es zu Beginn überhaupt nicht danach aussah. Diskriminierungsschutz im eigenen Betrieb umsetzen: die Schritte dorthin sind leichter getan, als viele Arbeitgeber*innen anfangs denken.

⁴ siehe z.B. Abschnitt „Literaturhinweise“

LITERATURHINWEISE

ABC zu Innerbetrieblichen Beschwerdestellen. ADA – Antidiskriminierung in der Arbeitswelt, in Kooperation mit dem Bremer Netzwerk gegen Diskriminierung Bremen 2015;

<https://www.ada-bremen.de/bildung/was-sind-beschwerdestellen/abc-zu-innerbetrieblichen-beschwerdestellen/>

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Informationen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter; Antidiskriminierungsbüro e.V. (Sachsen);

<https://www.adb-sachsen.de/de/angebote/materialien/das-allgemeine-gleichbehandlungsgesetz-agg-informationen-fuer-mitarbeiterinnen-und-mitarbeiter>

Diskriminierung und Belästigung im Betrieb entgegnetreten! Handreichungen zu Innerbetrieblichen Beschwerdestellen gemäß des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes & weitere Materialien; ADA – Antidiskriminierung in der Arbeitswelt, in Kooperation mit dem Bremer Netzwerk gegen Diskriminierung 2015;

<https://www.ada-bremen.de/app/download/10005948594/Brosch%C3%BCre%3A+Handreichungen+Beschwerdestellen.pdf?t=1589272484>

Expertise „Beschwerdestelle und Beschwerdeverfahren nach § 13 AGG“. Liebscher, Doris; Kobes, Anna; Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2010;

https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/expertise_beschwerdestelle_und_beschwerdeverfahren.html

Expertise „Organisationspflichten von Arbeitgebenden“. Schmidt, Marlene; Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2010;

https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/expertise_organisationspflichten_arbeitgebender.html

Flüchtlinge schützen, Rassismus entgegenreten. Handreichung für Aktive in der Arbeitswelt. Mach' meinen Kumpel nicht an! – für Gleichbehandlung, gegen Fremdenfeindlichkeit und Rassismus e.V.

https://www.gelbehand.de/fileadmin/user_upload/download/bildungsmaterial/Fluechtlinge_schuetzen_Handreichung.pdf

Fragen und Antworten zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz.
Antidiskriminierungsstelle des Bundes;

https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/Beratung/Tipps_fuer_Unternehmen/Fragen_und_Antworten/faq_node.html

Handbuch „Rechtlicher Diskriminierungsschutz“. Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2017;

https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Handbuch_Diskriminierungsschutz/Gesamtes_Handbuch.pdf?__blob=publicationFile&v=8

Positive Maßnahmen kurz und knapp. Heinrich Böll Stiftung 2011;

https://www.boell.de/sites/default/files/assets/boell.de/images/download_de/Handreichung_PositiveMassnahmen-Webversion.pdf

Praxishandbuch „Positive Maßnahmen? Positiv für Ihr Unternehmen! Was Arbeitgeber über Positive Maßnahmen wissen sollten.“ basis & woge e.V. 2013;

http://www.basisundwoge.de/wp-content/uploads/2017/06/Heft_positive-Massnahmen_Druck.pdf

Strategien gegen rassistisches Mobbing und Diskriminierung im Betrieb.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2015;

https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Handreichung-Betriebsraete/handreichung_betriebsraete.pdf?__blob=publicationFile&v=3

Die **Antidiskriminierungsberatung Brandenburg (ADB)** ist eine landesweite und aufsuchende Beratung für Betroffene von rassistischer Diskriminierung. Sie bietet Beratung, Empowerment und die parteiliche Intervention in Diskriminierungsfällen an. Über die Einzelfallberatung hinaus sieht es die ADB als ihre Aufgabe an, Strukturen und Muster von Diskriminierung zu identifizieren und öffentlich zu machen. So wird nicht nur Einzelpersonen zur Durchsetzung ihres Rechts auf Gleichbehandlung verholfen sondern auch die gesamtgesellschaftliche Auseinandersetzung mit rassistischer Diskriminierung befördert.

Die ADB ist Mitglied im advd, dem bundesweiten Dachverband der unabhängigen Antidiskriminierungsstellen, und arbeitet nach dessen Beratungsstandard für die qualifizierte Antidiskriminierungsberatung. Sie arbeitet seit 2009 unter dem Dach der Brandenburger Organisation Opferperspektive e.V., die neben der ADB seit 1998 eine Beratungsstelle für Betroffene von rechter, rassistischer und antisemitischer Gewalt unterhält.

Ein **Dankeschön** an all jene, die zum Gelingen dieser Broschüre beigetragen haben.

Diese Broschüre wurde gefördert durch:



Gefördert vom



im Rahmen des Bundesprogramms

Demokratie leben!

Diese Broschüre steht unter www.antidiskriminierung-brandenburg.de zum Download zur Verfügung und kann bei der ADB Brandenburg bestellt werden.



www.antidiskriminierungsberatung-brandenburg.de/fairhandeln

AUS DEM INHALT:

- Rechtlicher Diskriminierungsschutz auf dem Arbeitsmarkt
- Sich zu wehren ist wichtig – Workshopmodule für Betroffene
- An der Seite von Betroffene – Workshopmodule für Unterstützer*innen
- Im Kontakt mit Arbeitgeber*innen und Vorgesetzten

FairHandeln!