

TEILHABE



STATT DISKRIMINIERUNG

FÜR EINEN DISKRIMINIERUNGSFREIEN ARBEITSMARKT

Prof. Dr. Aladin El-Mafaalani

INTEGRATION

in den Arbeitsmarkt

Christine Lüders

DISKRIMINIERUNGEN

von Menschen mit Migrationsgeschichte

Michael Kühn

DIVERSITY

in der Bundesagentur für Arbeit



INHALT

6



EINE AUFGABE FÜR ALLE
DAS GELINGEN VON INTEGRATION

10



HERKUNFT ALS BARRIERE
DISKRIMINIERUNGSWAHRNEHMUNGEN

28



ANTIDISKRIMINIERUNG
SELBSTVERSTÄNDLICH

42



SPRUNGBRETT IN DEN JOB?
SOCIAL-BEE: SOZIALE ZEITARBEIT

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

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



In Kooperation mit:





INHALT

- 06** Prof. Dr. Beate Küpper sieht im Gelingen von Integration eine Aufgabe für alle
- 08** Eine Differenzierung von Diskriminierungen auf dem Arbeitsmarkt von Prof. Dr. Aladin El-Mafaalani
- 10** Herkunft als Barriere – ein Interview mit Dr. Cornelia Schu über Diskriminierungserfahrungen
- 12** Alexander Häusler analysiert politische Polarisierungen
- 13** Eine Allianz für Vielfalt fordert der Politologe Andreas Merx von hiesigen Unternehmen
- 14** Christine Lüders über Diskriminierung von Migrantinnen und Migranten
- 16** Ein Gesetz auf dem Prüfstand: eine Einschätzung von Doris Liebscher
- 18** Positive Maßnahmen und anonymisierte Bewerbungen
- 20** Wie wird das Diversity-Konzept in der BA umgesetzt? Michael Kühn im Interview
- 22** Zugangsbarrieren für EU-Bürgerinnen und -Bürger: Studienergebnisse von Nora Ratzmann
- 24** Ein Interview über Diversity-Management mit Dr. Günther Vedder
- 26** Nichtdiskriminierung als Querschnittsziel des ESF: eine Erläuterung von der Politologin Canan Ulug
- 28** IQ Selbstverständnis über Antidiskriminierung, vorgestellt von Dr. Katrin Vogel
- 29** Interkulturelle Öffnung von Tina Lachmayr
- 30** Beispiele guter Arbeiten aus der IQ Praxis aus Bremen, Schleswig-Holstein und Hamburg
- 34** Doing Empowersharing – ein Fachbeitrag von Hali Can zu Empowerment und Powersharing
- 35** Wie kann Empowerment von Migrantenorganisationen Integration unterstützen? Ein Beitrag von Kaan Öztürk
- 36** Innovatives Empowerment-Training
- 37** Faire Integration für Geflüchtete – ein neues Projekt vorgestellt von Jochen Empen
- 40** Farhad Dilmaghani, Gründer von DeutschPlus e. V. – Initiative für eine Plurale Republik, im Interview
- 42** Funktioniert die Idee einer sozialen Zeitarbeit? Zarah Bruhn, Mitgründerin von Social-Bee, im Interview
- 44** Stefan Lauer, Redakteur der Amadeu Antonio Stiftung, über die Auswirkungen rechtspopulistischer Kommunikationsstrategien
- 46** Ein Interview mit Sina Laubenstein über die „No Hate Speech Kampagne“
- 48** Bunt leben, statt schwarz-weiß denken, so das Motto der Charta der Vielfalt e. V.
- 49** Handbuch Diskriminierung – eine Rezension
- 50** Publikationen auf den Punkt gebracht
- 51** Positionen: Eine Frage, drei Antworten zur Förderung von Teilhabe und Bekämpfung ethnischer Diskriminierung

IMPRESSUM

Herausgeber:

ebb Entwicklungsgesellschaft für berufliche Bildung mbH
Lungengasse 48-50, 50676 Köln
www.ebb-bildung.de

und

Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk e. V. (ZWH)
Sternwartstraße 27-29, 40223 Düsseldorf
www.zwh.de

Sabine Schröder, ebb GmbH (v.i.S.d.P.)

Redaktion: Irma Wagner, ebb GmbH (Leitung)

Sabine Schröder, ebb GmbH
Bea Brunner, ebb GmbH
Canan Ulug, ebb GmbH

Texte:

Alle Gastbeiträge sind namentlich gekennzeichnet.
Kürzel stehen für folgende Autorinnen und Autoren:
Bea Brunner (bb), Ikram Rimi (ir), Eliza-Maimouna Sarr (es),
Canan Ulug (cu), Stefan Wickmann (sw), Irma Wagner (iw)

Lektorat:

Nina Di Donato, ebb GmbH

Layout:

Miriam Farnung, ebb GmbH

Fotos/Grafiken:

Cover: iStock.com/A-Digit, iStock.com/Leontura, iStock.com/Rawpixel
Innenseiten: iStock.com/zaieiu, iStock.com/enotmaks, iStock.com/bo68,
iStock.com/manuel_adorf, iStock.com/appleuzr, iStock.com/Vjom,
iStock.com/AF-studio, iStock.com/youngID, iStock.com/Physicx,
iStock.com/slalom

Druck:

PRINTEC OFFSET > medienhaus

Auflage:

6.000 Stück
Mai 2018

Abo:

IQ konkret im Abo: abo@ebb-bildung.de



EDITORIAL

LIEBE LESERINNEN UND LESER,

Teilhabe statt Diskriminierung, so der Titel der vorliegenden Ausgabe. Für einen diskriminierungsfreien Arbeitsmarkt, lautet der Zusatz. Ein Anliegen, das uns wichtig ist. Die meisten Diskriminierungserfahrungen werden im Kontext des Arbeitslebens gemacht, belegen aktuelle Studien. Hier sind es insbesondere Menschen mit Migrationshintergrund, die nach wie vor schlechtere Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben und stärker von Arbeitslosigkeit oder prekärer Beschäftigung betroffen sind als der Bevölkerungsdurchschnitt. Christine Lüders, Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, betont, dass weder die Privatwirtschaft noch der öffentliche Dienst bisher von einer gleichberechtigten Teilhabe sprechen könnten. So seien Beschäftigte mit Migrationshintergrund beispielsweise auch in der Bundesverwaltung unterrepräsentiert. Auch bei Eingruppierungen und Befristungen innerhalb der Verwaltung gäbe es deutliche Unterschiede zwischen Menschen mit und ohne Migrationshintergrund. Den Ursachen für diese Schieflage möchten wir in Gesprächen mit Expertinnen und Experten auf den Grund gehen, aber auch Strategien und Ansätze vorstellen, die eine gleichberechtigte Teilhabe ermöglichen.

In den letzten Jahren haben sich vermehrt zuwanderungskritische Stimmen und populistische Positionen zu Wort gemeldet. Wir fragen uns, welchen Einfluss sie auf die Stimmung in der Gesellschaft haben und wie sie sich auf die (Arbeitsmarkt-) Integration und den sozialen Zusammenhalt auswirken.

ALLIANZ FÜR VIELFALT

Integration sei eine Aufgabe für alle, meint Dr. Beate Küpper, Professorin für Soziale Arbeit an der Hochschule Niederrhein, in ihrem einführenden Beitrag, in dem sie die aktuelle Stimmung aus der Mitte der Gesellschaft mit Blick auf das Thema Zuwanderung zusammenfasst. „Während die große Mehrheit Vielfalt begrüßt, positioniert sich eine nicht ganz kleine Minderheit laut und aggressiv dagegen. Für die Integration in die Arbeitswelt sind Vorurteile und Diskriminierung verheerend“, so ihr Fazit. Da insbesondere der Erfolg auf dem Arbeitsmarkt über die Verfügbarkeit weiterer materieller Ressourcen entscheidet, haben Benachteiligungen im Berufsleben gravierende Auswirkungen auf die gesellschaftliche Teilhabe insgesamt. Der Arbeitsmarkt sei daher neben dem Erwerb der deutschen Sprache und bester Bildung einer der elementarsten Bestandteile der Integration. Wenn es nicht gelinge, Zuwandernde daran teilhaben zu lassen, würden lang anhaltende Probleme auch für die nächste Generation geschaffen, betont der Migrationsexperte Prof. Aladin El-Mafaalani im Interview.



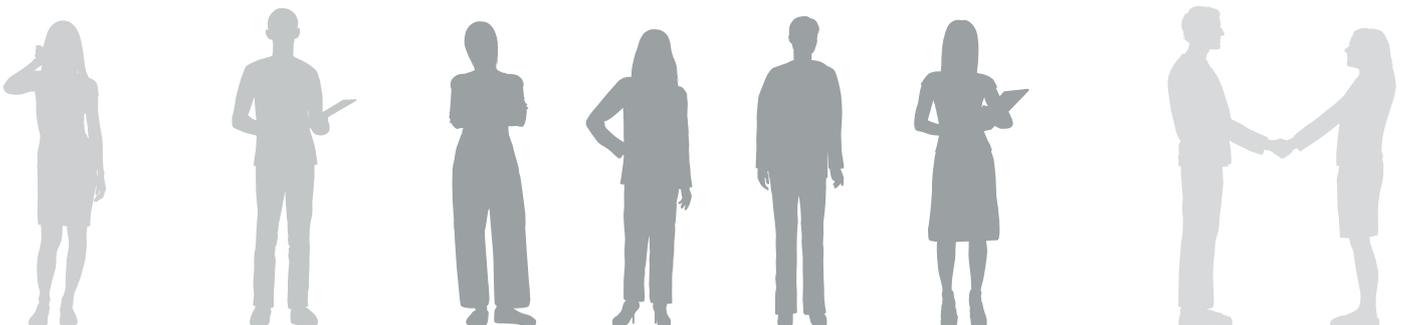
GESETZE, STRATEGIEN & PROJEKTE FÜR TEILHABE

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verbietet Diskriminierungen u. a. aufgrund der Rasse, der ethnischen Herkunft und der Religion. Die Einführung des Gesetzes in 2006 war ein Meilenstein, um mehr Rechtssicherheit für Menschen aus Einwanderungsfamilien sowie Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zu schaffen. Dennoch gebe es Reformbedarfe, meint die Juristin Doris Liebscher von der Humboldt-Universität zu Berlin. Neben Gründen wie mangelnde Zeit, Energie und Geld, die den Rechtsweg für viele Betroffene erschwerten, wirke auch eine gewisse Unsicherheit der Gerichte, rassistische Diskriminierung als solche zu benennen und zu verurteilen, verunsichernd auf die Betroffenen.

Im Fokus stehen neben Migrantinnen und Migranten auch Geflüchtete. Wirtschaftliche Not, gepaart mit mangelndem Wissen über die hiesigen Gepflogenheiten und Arbeitsrechte, geringe Sprachkenntnisse und Qualifizierungen machen Geflüchtete anfälliger für prekäre und rechtswidrige Arbeitsbedingungen. Um sie zu unterstützen, wurde Anfang des Jahres eine bundesweite Beratungsstruktur unter dem Namen „Faire Integration“ aufgebaut. Ebenfalls die Zielgruppe der Geflüchteten im Blick hat das junge Start-up Social-Bee, das als soziales Zeitarbeitsmodell Unternehmen bei der Suche nach Arbeitskräften unterstützt und mit einer plakativen wie provokativen Werbekampagne für die Einstellung von Geflüchteten wirbt.

Viele weitere Beiträge mit spannenden Ansätzen zur Vermeidung von Diskriminierung wie beispielsweise Positive Maßnahmen, Diversity-Strategien oder Empowerment in Theorie und Praxis runden das Magazin ab. Dabei richten sich einzelne Maßnahmen eher an Unternehmen, Institutionen und Verwaltungen, andere an Migrantenorganisationen und weitere Arbeitsmarktakteure. Ein Exkurs in die Medienwelt thematisiert die eingangs erwähnte Frage nach den Auswirkungen populistischer Attacken auf die Befürworterinnen und Befürworter von Pluralität, Engagierte der Integrationsarbeit und letztlich die Teilhabechancen der Zugewanderten am Arbeitsmarkt.

DIE REDAKTION





EINE AUFGABE FÜR ALLE

PROF. DR. BEATE KÜPPER ÜBER DIE BEDEUTUNG DES MITEINANDERS UND DIE GEFAHR VON FREMDENFEINDLICHKEIT FÜR EIN GELINGEN VON INTEGRATION



Kurzvita

Dr. Beate Küpper ist Professorin für Soziale Arbeit in Gruppen und Konfliktsituationen an der Hochschule Niederrhein in Mönchengladbach und ehemaliger Fellow der Stiftung Mercator für das Thema Rechtspopulismus im Praxisfeld Integration. Sie war an der Langzeitstudie „Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit“ beteiligt, ist Ko-Autorin der Mitte-Studie 2016 der Friedrich-Ebert-Stiftung und führt derzeit gemeinsam mit ihren Teams die Projekte On TOP – Studienprogramm für zugewanderte Akademiker_innen und KuVi II – Kulturelle Vielfalt in Betrieben im IQ Netzwerk NRW durch.

„Integration“ ist eines der Schlagworte, die die öffentliche und politische Debatte bestimmen. Seltener geht es dabei um Integrationserfolge, häufiger um Misserfolge, mangelnde Integrationsbereitschaft und Schwierigkeiten. Nicht selten sind diese verbunden mit Klagen über und Forderungen an diejenigen, die als Migrantinnen und Migranten schon vor längerer Zeit oder als Geflüchtete neu ins Land gekommen sind. Wenig ist hingegen von der Integrationsbereitschaft der alteingesessenen Mehrheitsbevölkerung die Rede. Dabei kann Integration nur erfolgreich sein, wenn beide Seiten, diejenigen, die neu hinzukommen, und die Alteingesessenen, diese auch wollen.

STIMMUNG IN DER MITTE

Die Integrationsforschung benennt hier zwei wichtige Dimensionen: die Bereitschaft beider Seiten zur gleichberechtigten Teilhabe an der Aufnahmegesellschaft und die Akzeptanz der Beibehaltung von kulturellen Identitäten der Herkunftskultur. Integration ist also eine Aufgabe für alle und kann nur miteinander gelingen. Fremdenfeindlichkeit, d. h. die pauschale Abwertung und Ablehnung von Personen, die als „Fremde“ wahrgenommen werden, behindert und verhindert Integration. Für diejenigen, die unabhängig von ihrer tatsächlichen Herkunft oder ihrer eigenen Identifikation als „Fremde“ adressiert werden, ist die tagtägliche Erfahrung mal subtiler, mal offener Ressentiments und Ausgrenzung frustrierend. Sie kostet viel Kraft und Motivation. Bei jenen, die Fremdenfeindlichkeit teilen und verbreiten, steht sie der Integrationsbereitschaft im Weg. Für das gesellschaftliche Miteinander ist sie Gift, befördert Konflikte und erschwert Akzeptanz und gleichberechtigte Teilhabe. Noch auf dem Höhepunkt der Fluchtbewegung im Sommer

2016 war die große Mehrheit von 85 Prozent der Deutschen der Ansicht „verschiedene kulturelle Gruppen bereichern unsere Gesellschaft“, so ein Ergebnis der Mitte-Studie der Friedrich-Ebert-Stiftung (FES), in der rund 2.000 repräsentativ ausgewählte Personen befragt wurden. Auch die Stimmung gegenüber Geflüchteten war und ist insgesamt besser, als vielfach behauptet. So fanden es zu diesem Zeitpunkt 80 Prozent der Befragten mindestens teilweise gut, „dass Deutschland viele Flüchtlinge aufgenommen hat.“ Die Studie verweist zugleich auch auf problematische Entwicklungen: Die Fremdenfeindlichkeit hat zwar über die gesamte Bevölkerung hinweg nicht signifikant zugenommen, doch werden Vorhalte gegenüber Geflüchteten lauter und auch bei vielen, die sich oberflächlich für Vielfalt aussprechen, schlummern darunter oft unbewusste und wenig reflektierte Vorurteile gegen jene, die als „fremd“ adressiert werden – Eingewanderte, Geflüchtete, Sinti und Roma, People of Color, Musliminnen und Muslime sowie Jüdinnen und Juden.

So waren in 2016 nur noch knapp 29 Prozent der Befragten der FES-Mitte-Studie (im Vergleich zu 38 Prozent in 2014) der Ansicht, bei der Prüfung von Asylanträgen solle „der Staat großzügig sein“ und 41 Prozent meinten, die meisten Asylbewerberinnen und Asylbewerber würden „in ihrem Heimatland gar nicht verfolgt“ (im Vergleich zu 2014 unverändert). Fast ein Drittel der Befragten war der Ansicht, „zu viele kulturelle Unterschiede schaden dem Zusammenhalt der Deutschen“, und mehr als jeder achte Befragte stimmte der offen rassistischen Aussage zu: „Die Weißen sind zu Recht führend in der Welt.“ Gleichzeitig ist die Integrationsbereitschaft der deutschen Mehrheit gesunken, die Forderung von Etabliertenvorrechten hat zugenommen, wie die ZuGleich-Studie der Stiftung Mercator belegt.

ZWISCHEN BEGRÜSSUNG UND ABLEHNUNG

Zudem polarisieren sich die Meinungen: Während die große Mehrheit Vielfalt begrüßt, positioniert sich eine nicht ganz kleine Minderheit laut und aggressiv dagegen. Dies lässt sich nicht nur, aber besonders deutlich am Thema „Geflüchtete“ ablesen und offenbart sich sogar bei der Zustimmung zu Gewalt, um zu zeigen „wer Herr im Haus ist“ von rund 10 Prozent der Befragten des FES-Mitte-Studie. Wer gegen die Aufnahme von Geflüchteten ist, mehr Sorgen und weniger Hoffnung hat, dass Deutschland die Situation bewältigen wird, engagiert sich zugleich seltener für ein Gelingen der Integration. Diese Personen haben generell weniger Kontakt zu Eingewanderten, der helfen könnte, Vorurteile abzubauen. Stattdessen folgt diese Gruppe mit größerer Wahrscheinlichkeit Rechtspopulisten, die versuchen, einen Keil zwischen „uns“ und „den anderen“ zu treiben, Hass und Hetze verbreiten sowie den alten, zutiefst undemokratischen Mythos einer homogenen Volksgemeinschaft.

WILLKOMMEN JEIN ...

In diesen Befunden spiegelt sich eine – unter nicht wenigen Deutschen – verbreitete Grundhaltung von „Willkommen

jein – wenn, dann bitte hinten anstellen.“ Hinter vorgeschobenen Ängsten verbirgt sich nicht selten der Wunsch, die eigene Vormachtstellung abzusichern und auszubauen. Die Abwertung der jeweils anderen ist hierbei einfaches Mittel zum Zweck. Dies gilt keineswegs nur für jene, die selbst am unteren Ende der sozialen Leiter stehen, der Verweis auf diese dient aber als willkommene Rechtfertigung, ohne Scham die formulierten Ansprüche von Toleranz und Gleichwertigkeit über Bord zu kippen.

Für die Integration in die Arbeitswelt sind Vorurteile und Diskriminierung verheerend. Für den Zusammenhalt in der Gesellschaft insgesamt ist es gefährdend, laut und gestreng Integrationsbemühungen der Neuangekommenen zu fordern, diese aber bürokratisch zu behindern. Genauso wie Ressentiments der Bevölkerungsmehrheit das Wort zu reden und dabei auf den Applaus von rechts zu spielen. Dies stößt all jene vor den Kopf, die sich tagtäglich um Integration bemühen, egal, ob als Neuhinzugekommene, als professionell oder ehrenamtlich Tätige. Nur eine offene und konstruktive Haltung gegenüber Neuhinzukommenden erfüllt den selbstgesetzten Anspruch auf Integration als wesentliche Umsetzung dessen, was Grundgesetz und Menschenrechte formulieren. Nur dann kann Integration, trotz aller natürlich vorhandenen konkreten Schwierigkeiten, auch gelingen.

Handlungsempfehlungen für Institutionen

- Formulieren Sie ein klares Leitbild mit konkreten Leitlinien in Hinsicht auf Vielfalt und Gleichwertigkeit. Dies schafft Orientierung nach Innen für die Mitarbeitenden und nach Außen für die Kommunikation und Entscheidungen, mit wem man reden will, mit wem nicht. Grundlage hierfür kann das oft schon vorhandene Leitbild sein.
- Machen Sie sich gegenüber möglichen eigenen Ressentiments und Glasdecken in der Institution ehrlich. Bestärken Sie auch Mitarbeitende, rassistische und rechtspopulistische Sprüche nicht beiläufig zu akzeptieren. Auch hier kann das Erinnern an die im Leitbild verankerten Grundwerte helfen.
- Stärken Sie Mitarbeitenden den Rücken, wenn sie Rassismus begegnen, ob als unmittelbar Betroffene oder Mithörende. Rassismus ist kein Problem Einzelner, sondern der ganzen Institution. Hier helfen die klare Positionierung gerade auch von Vorgesetzten, Richtlinien und Ombudspersonen. Im Arbeitsalltag lässt sich Solidarität und Zusammengehörigkeit konkret etwa durch vielfältig zusammengesetzte Zweiertteams demonstrieren.
- Vernetzen Sie sich – innerhalb der Institution über verschiedene Referate hinweg, über verschiedene Standorte eines Trägers und mit anderen Akteurinnen und Akteuren der Kommune. Allianzen bringen Synergieeffekte, sparen Ressourcen und demonstrieren Zusammenhalt gegen Rechtspopulisten. Erfahrungen und professionelle Konzepte zum Umgang mit Rassismus und Rechtspopulismus liegen vielfach schon vor.
- Benennen Sie Herausforderungen der Integration vor Ort klar, aber immer konkret, konstruktiv und lösungsorientiert. Hier gilt für alle, nicht in die Falle der Vorurteile zu tappen, also Probleme als Rechtfertigung für die Abwertung ganzer Personengruppen zu missbrauchen.

Auf der Homepage des IQ NRW-Projekts „Kulturelle Vielfalt in Betrieben“ finden Sie eine kurze Checkliste zum Ist-Stand kultureller Vielfalt einschließlich Fragen zur Integrationsbereitschaft und ein Selbstbewertungsinstrument zur Generierung konkreter Handlungsideen:

www.youtube.com/watch?time_continue=1&v=kN2DrZU0N60

www.hs-niederrhein.de/forschung/socon/projekte/kuvi/

Literaturhinweise:

ZICK, Andreas, Beate KÜPPER und Daniela KRAUSE, 2016. Gespaltene Mitte - Feindselige Zustände. Rechtsextreme Einstellungen in Deutschland. Herausgegeben für die Friedrich-Ebert-Stiftung von Ralf Melzer. Bonn: Verlag J.H.W. Dietz Nachf. GmbH. ISBN 978-3-8012-0488-4

ZICK, Andreas und Madlen PREUSS, 2016. Einstellungen zur Integration in der Bevölkerung. Kurzbericht zum Projekt ZuGleich - Zugehörigkeit und Gleichwertigkeit. Essen: Stiftung Mercator [Zugriff am: 17.04.2018]. Verfügbar unter:

www.stiftung-mercator.de/media/downloads/3_Publikationen/Zugleich_Kurzbericht_2016.PDF

Neue Ergebnisse dieser Studie werden im Frühsommer 2018 veröffentlicht.





INTERVIEW

VON ALI UND ANDREAS

DER RENOMMIERTE MIGRATIONSEXPERTE PROF. DR. ALADIN EL-MAFAALANI ÄUSSERT SICH IM INTERVIEW ZU URSACHEN UND FORMEN VON DISKRIMINIERUNGEN AUF DEM ARBEITSMARKT UND LÖSUNGSANSÄTZEN, DIE ER IN SEINER NEUEN POSITION ALS LEITER DER INTEGRATIONSABTEILUNG IM MINISTERIUM FÜR KINDER, FAMILIE, FLÜCHTLINGE UND INTEGRATION (MKFFI) IN NORDRHEIN-WESTFALEN UMSETZEN MÖCHTE.



Foto © privat

Prof. Dr. Aladin El-Mafaalani

Auf dem Arbeitsmarkt bestehen messbare Unterschiede in der Teilhabe von Menschen mit und ohne Migrationshintergrund, die nur zum Teil mit den unterschiedlichen Bildungsniveaus der Vergleichsgruppen erklärt werden können. Welche anderen Erklärungen kommen in Frage?

Die Teilhabechancen von Menschen mit und ohne Migrationshintergrund sind tatsächlich unterschiedlich, es muss aber zusätzlich nach Branchen, Positionen und Regionen differenziert werden. Wir haben eigentlich zwei Baustellen: Es gibt nach wie vor Diskriminierungseffekte, das heißt, dass bestimmte Gruppen schlechtere Teilhabemöglichkeiten haben als andere, was beispielsweise bei Einladungen zu Bewerbungsgesprächen auf dem Ausbildungs- oder Arbeitsmarkt deutlich wird. Und die zweite Baustelle sind einige Branchen, auf die sich gewisse Gruppen auch bei guter Qualifikation nicht bewerben wie beispielsweise der Öffentliche Dienst. Dort werden bestimmte Ausschlussmechanis-

men oder andere Faktoren wirksam. Es geht also einerseits um ethnische Diskriminierung und andererseits um einen Selbstausschluss von einigen Branchen oder Berufen.

Was bedeutet Selbstausschluss?

Es bewerben sich tatsächlich viel weniger Menschen mit Migrationshintergrund bei der Polizei, in Ministerien oder in Lehrberufen, als diese es aufgrund ihrer Qualifikation tun könnten. Gerade bei denjenigen, die nicht hier aufgewachsen sind, besteht bisweilen eine gewisse Sensibilität, für den Staat zu arbeiten, weil das, je nachdem aus welchem Herkunftsland sie kommen, negativ konnotiert ist. Diese unsichtbaren Barrieren bauen sich nicht von alleine ab. Dagegen gilt es, aktiv etwas zu tun. Ein weiterer Aspekt betrifft das duale Ausbildungssystem. Manche Migrantinnen und Migranten fühlen sich davon nicht angesprochen, was unter anderem daran liegt, dass sie sich damit nicht gut auskennen und daher unterschätzen, welche Potenziale darin stecken.

Steht zu befürchten, dass sich die Teilhabechancen am Arbeitsmarktmarkt von Menschen mit Migrationshintergrund aufgrund aktueller politischer Strömungen verschlechtern?

Derzeit sehe ich diese Gefahr nicht. Diejenigen, die ganz klar eine Öffnung des Arbeitsmarktes für Menschen mit Migrationshintergrund befürworten, sind die Unternehmen. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sowie Arbeitgeberverbände fordern mit Nachdruck ein Einwanderungsgesetz, das es ermöglicht, noch mehr qualifizierte Menschen aus dem Ausland anwerben zu können. Daher glaube ich nicht, dass sie durch populistische Stimmungen zu einem Kurswechsel verleitet werden können.



© iStock.com/Enis Aksoy

Glauben Sie, dass populistische Stimmungen Menschen von ihrer Migrationsentscheidung, beruflich in Deutschland tätig zu werden, abhalten können?

Natürlich! Mit der Verschlechterung der Stimmung und Diskussionen wie „Gehört der Islam dazu?“ oder „Sind wir überfremdet?“ und so weiter hält man im Prinzip die Hochqualifizierten davon ab, hierher zu kommen. Das ist ein wirkliches Risiko, womit wir uns nur selbst schaden.

Wie beurteilen Sie momentane Zugangsbarrieren?

Ich denke, dass absichtliche Diskriminierung nicht das Problem ist, um das es geht. Untersuchungen zeigen zwar, dass Unternehmen, die eine Auswahl zwischen Bewerberinnen und Bewerbern mit und ohne Migrationshintergrund haben, sich relativ einseitig für letztere entscheiden. Dass dies aber nicht böswillig oder rassistisch intendiert ist, zeigen Kontrollaspekte in solchen Studien: Wenn – ich nenne sie der Einfachheit halber einfach mal Ali und Andreas – nochmal die Chance zur Bewerbung bekommen, und Ali dann ein Empfehlungsschreiben für sein Praktikum in einem branchenverwandten Unternehmen beilegt, dann sind die Chancen für beide gleich.

Welche Schlussfolgerungen ziehen Sie daraus?

Das ist nicht nur spannend, sondern zeigt, in welche Richtung Beratung gehen sollte. Es macht auch deutlich, warum der Diskriminierungseffekt im Ausbildungsmarkt stärker ist als auf dem Arbeitsmarkt. Wenn Menschen mit Zuwanderungsgeschichte ihre Ausbildung bereits in Deutschland absolviert haben, verfügen sie ja praktisch schon über ein Empfehlungsschreiben. Dann ist es auch nicht mehr so deutlich messbar, dass bei gleichen Noten die Wahl für einen Bewerber mit oder ohne Migrationshintergrund einseitig ausfällt. Natürlich gibt es nach wie vor ethnische Diskriminierungen in Form von illegitimer Ungleichbehandlung, denen aber oft ein Mangel an Kenntnissen und Möglichkeiten, wie mit Zuwandernden umzugehen ist, zu-

grunde liegt. Besonders kleinere Unternehmen wollen kein Risiko eingehen, weil sie nicht wissen, was hinsichtlich von Sprachbarrieren, spezieller Betreuungsbedarfe etc. auf sie zukommt. Dahinter steckt keine geschlossene Vorurteilsstruktur, denn dann würde Ali auch nicht mit einem Empfehlungsschreiben eingestellt werden.

Welche Alternativen für Integration bietet ein Land, das Wohlstand und Teilhabe über Arbeit definiert, aber nicht allen einen Zugang ermöglicht?

Unsere Gesellschaft verspricht jedem Menschen eine gewisse Freiheit bei der Lebensführung und eine Autonomie relativ unabhängig vom Staat. Dafür braucht es aber auch finanzielle Mittel, die in der Regel über Arbeit erworben werden. Der Arbeitsmarkt ist daher neben dem Erwerb der deutschen Sprache und bester Bildung einer der elementarsten Bestandteile der Integration. Wenn es nicht gelingt, Zuwandernde daran teilhaben zu lassen, werden langanhaltende Probleme auch für die nächste Generation geschaffen. Bildung und Berufsqualifikationen sind wichtig, um überhaupt Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu haben. Wenn aber eine nachhaltige Einbindung in den Arbeitsmarkt scheitert, kann am Ende nicht von einer Integration gesprochen werden.

Wie gedenken Sie, Ihre neue berufliche Position hinsichtlich einer besseren Teilhabe von Zuwandernden auf dem Arbeitsmarkt einzusetzen? Wird das Thema Diskriminierung Sie weiterhin begleiten?

Ja, es wird eine noch wesentlichere Rolle spielen, wenn es darum geht, genau herauszuarbeiten, wo Diskriminierung eine Rolle spielt und warum sich Menschen mit Migrationshintergrund nicht auf Stellen bewerben. Wenn beide Aspekte im Fokus stehen, müssen sie erst einmal klar unterschieden werden. Das ist zum Beispiel ein Ziel, welches wir in Angriff nehmen. Dabei geht es um Sensibilisierung für Diskriminierung, eine strategische Ausrichtung von Beratung und eine Kampagne zur Bewerbung bestimmter Berufsfelder. (iw)



INTERVIEW

HERKUNFT ALS BARRIERE

DR. CORNELIA SCHU, GESCHÄFTSFÜHRERIN DES SACHVERSTÄNDIGENRATS DEUTSCHER STIFTUNGEN FÜR INTEGRATION UND MIGRATION (SVR), IM INTERVIEW ZU DISKRIMINIERUNGSWAHRNEHMUNGEN UND HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN FÜR EINE CHANCENGLEICHE TEILHABE

Wo
kommen Sie
eigentlich
ursprünglich
her?



© iStock.com/FatCamera, © iStock.com/chompunuth

Frau Dr. Schu, was ist, auf den Punkt gebracht, das wichtigste Ergebnis des Policy Brief 2018/1 des SVR-Forschungsbereichs zu Diskriminierungserfahrungen und phänotypischer Differenz in Deutschland?

Dass Menschen, deren Äußeres auf eine Zuwanderungsgeschichte hinweist, sich weitaus häufiger diskriminiert fühlen als Zugewanderte, deren Erscheinungsbild sich nicht durch Merkmale wie Hautfarbe oder Kopftuch von dem der Mehrheitsbevölkerung abhebt. Fast jede zweite Person der erstgenannten Gruppe berichtet von erlebter Diskriminierung. Kommt ein Akzent hinzu, sind es sogar fast 60 Prozent. Von den Zugewanderten, die sich äußerlich nicht von der Mehrheitsbevölkerung unterscheiden, berichtet dagegen „nur“ rund jede sechste Person davon. Der Policy Brief, der auf einer umfangreichen Datenbasis beruht, dem SVR-Integrationsbarometer 2016 mit rund 5.400 Befragten bundesweit, hat dies zum ersten Mal belegt. Der SVR-Forschungsbereich erläutert darin darüber hinaus, dass die Unterschiede zwischen den Herkunftsgruppen groß sind: Menschen türkischer Herkunft berichten mit 54 Prozent am häufigsten von erlebter Diskriminierung, Zugewanderte aus der EU dagegen mit 26 Prozent am seltensten.

Ethnische Diskriminierung spielt sich auf vielen verschiedenen Ebenen ab. Was sagen uns diese Ergebnisse hinsichtlich der Integration von Zugewanderten in den hiesigen Arbeitsmarkt? Und welche Handlungsempfehlungen lassen sich daraus ableiten?

Zu Diskriminierung am Arbeitsplatz sagt dieser Policy Brief nichts aus; hier geht es um Benachteiligungswahrnehmungen. Diese subjektive Einschätzung der Befragten ist nicht mit objektiver, also tatsächlich stattfindender Diskriminierung gleichzusetzen: Einerseits ist nicht jede Benachteiligung für die Betroffenen erkennbar, andererseits können sie bestimmte Situationen auch fälschlicherweise als diskriminierend einstufen. Die Sicht der Betroffenen gibt allerdings Auskunft darüber, ob und wie stark Herkunft als Barriere für gleichberechtigte Teilhabe empfunden wird. In den vergangenen Jahrzehnten hat die kulturelle Diversität in

Deutschland stetig zugenommen. Für den gesellschaftlichen Zusammenhalt wird es daher immer wichtiger, allen Menschen unabhängig von ihrer ethnischen Herkunft eine chancengleiche Teilhabe zu ermöglichen und Ausgrenzung entgegenzutreten.

Im Policy Brief des SVR-Forschungsbereichs von 2014 zu Diskriminierung am Ausbildungsmarkt heißt es, dass Jugendliche mit einem türkischen Namen auch bei gleicher Qualifikation schlechtere Chancen auf einen Ausbildungsplatz haben. Welche Mechanismen von Diskriminierung werden hier wirksam?

Oft lösen unbewusste Assoziationen, stereotype Zuschreibungen oder die Bevorzugung der eigenen Bezugsgruppe die Ungleichbehandlung aus. Auch Erwartungen und Risikoeinschätzungen, die zum Teil ebenfalls auf Vorbehalten basieren, beeinflussen die Entscheidung für oder gegen eine neue Kollegin oder einen neuen Kollegen – z. B. wenn der oder die Personalverantwortliche annimmt, die Belegschaft oder die Kunden hätten ein Problem, jemanden mit einem türkischen Namen zu akzeptieren.

Wo sehen Sie momentan den größten Handlungsbedarf, um ethnischer Diskriminierung im Kontext von Ausbildung und Arbeit vorzubeugen?

Auf der Seite der Auszubildenden ist eine höhere Diversitätskompetenz anzustreben. Personalverantwortliche sollten systematisch dafür sensibilisiert werden, dass es Vorannahmen gibt, die Auswahlprozesse leiten können und uns daran hindern, wirklich den besten Kandidaten oder die beste Kandidatin einzuladen. Sinnvoll wären auch praktische Anleitungen für Unternehmen, um die passendsten Bewerberinnen und Bewerber zu finden und diskriminierende Auswahlverfahren zu vermeiden. Dabei können u. a. anonymisierte Bewerbungsverfahren helfen. Hier sollten Unternehmen selbst, aber auch die berufsständischen Kammern und die Politik etwas tun. (iw)

Forschungsbereich beim Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR), Hrsg., 2018. „Wo kommen Sie eigentlich ursprünglich her?“. Diskriminierungserfahrungen und phänotypische Differenz in Deutschland, Berlin: SVR [Zugriff am: 17.04.2018]. Verfügbar unter: www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2018/01/SVR-FB_Diskriminierungserfahrungen.pdf

Forschungsbereich beim Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR), Hrsg., 2014. Diskriminierung am Ausbildungsmarkt. Ausmaß, Ursachen und Handlungsperspektiven, Berlin: SVR [Zugriff am: 17.04.2018]. Verfügbar unter: www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2014/03/SVR-FB_Diskriminierung-am-Ausbildungsmarkt.pdf



Dr. Cornelia Schu

© SVR/Phil Dera



FACHBEITRAG

POPULISMUS AUF DER POLITISCHEN BÜHNE

ALEXANDER HÄUSLER ÜBER AKTUELLE POLARISIERUNGEN

Im Kontext von ökonomischen und politischen Krisen haben neben nationalkonservativen Parteien auch extrem rechte und rechtspopulistische an Einfluss gewonnen. Angst vor sozialem Abstieg, Ressentiments gegenüber geflüchteten Menschen und eine im Kontext islamistischen Terrors stark gestiegene Muslimfeindlichkeit bieten politische Anknüpfungspunkte für nationalistische und rassistische Politikansätze. In unseren Nachbarländern haben rechte Parteien mit ausgrenzendem Populismus gegen Einwandernde und die Aufnahme von Geflüchteten starke Stimmenzuwächse bei Wahlen erhalten – in Polen und Österreich haben sie Regierungsverantwortung. Sie eint ein völkisch-autoritäres Politik- und Gesellschaftsverständnis und die massive Ablehnung von Integrationsanstrengungen in unseren europäischen Einwanderungsgesellschaften.

Rechtspopulismus ist hierbei als eine spezifische Form politischer Inszenierung zu verstehen, die zugleich gemeinschaftsbildende wie ausgrenzende Wirkungen erzielt. Soziale Probleme werden zu Kultur- und Herkunftsproblemen umgedeutet. Als selbsterklärtes Sprachrohr des „Volkszorns“ bietet der Rechtspopulismus einen Resonanzraum für gefühlte Deklassierung, Orientierungslosigkeit und Ressentiments – sie bietet für ein steigendes Wählerpotenzial politische Feindbildsetzungen für Wut, Verachtung und Abwertung.

Deutschland war hinsichtlich des Rechtspopulismus lange Zeit ein weißer Fleck auf der europäischen Landkarte. Das änderte sich im Zusammenhang mit der Euro-Krise durch das Aufkommen der rechtspopulistischen Partei Alternative für

Deutschland (AfD). Einhergehend mit dem Anstieg der Flüchtlingszahlen im Jahr 2015, vollzog die AfD im Rahmen ihrer sog. Herbstoffensive eine deutliche Hinwendung zu integrations- und einwanderungsfeindlichen Positionen.

Doch nicht nur auf der parteipolitischen Ebene, sondern auch auf der Straße traten neue Akteure rechts außen in Erscheinung: Mit Pegida, der Identitären Bewegung und anderen rassistischen Protestbewegungen hat sich nicht nur eine Neuformierung des rechten Akteursfeldes vollzogen. Zugleich verschieben sich durch die rechtspopulistische Agitation die Grenzen des Sagbaren immer weiter

nach rechts: Rassistische Abwertungen und auch nationalsozialistisches Vokabular finden in diesem Zusammenhang zunehmend Eingang in die politische Debattenkultur und gehen einher mit rassistisch hergeleiteten Ausgrenzungsforderungen gegenüber deutschen Staatsbürgerinnen und Staatsbürgern mit Migrationshintergrund. Ein Beispiel hierzu lieferte der AfD-Politiker Alexander Gauland mit seinen Ausfällen gegenüber der ehemaligen Integrationsbeauftragten der Bundesregierung Aydan Özoğuz, in denen er forderte, sie „gehöre in Anatolien entsorgt“.

Der ausgrenzende Populismus verstärkt die politische Polarisierung hierzulande und verstärkt menschenrechtswidrige, demokratiefeindliche und rassistische Einstellungen. Deshalb bedarf es vermehrter kollektiver Anstrengungen zur Stärkung sozialer Integrationspotenziale, zum Schutz von Menschen- und Minderheitenrechten und besonders zur Stärkung der demokratischen Zivilgesellschaft.

RASSISTISCHE ABWERTUNG IN DER POLITISCHEN DEBATTE



Alexander Häusler ist wissenschaftlicher Mitarbeiter des Forschungsschwerpunktes Rechtsextremismus/Neonazismus der Hochschule Düsseldorf (www.forena.de). Gemeinsam mit Fabian Virchow ist er Herausgeber der Edition Rechtsextremismus bei Springer VS.

Aktuelle Publikation:

HÄUSLER, Alexander, Hrsg., 2018. Völkisch-autoritärer Populismus. Der Rechtsruck in Deutschland und die AfD. Hamburg: VSA: Verlag Hamburg GmbH. ISBN 978-3-89965-835-4

© privat



FACHBEITRAG

STANDORTFAKTOR RECHTSPOPULISMUS

WARUM ANTIDISKRIMINIERUNG AUCH WIRTSCHAFTLICH WICHTIG IST

Mehr als 2.000 Attacken auf Unterkünfte von Geflüchteten seit 2015, seit Jahren stark ansteigende rechtsextreme Straf- und Gewalttaten mit zuletzt 22.471 Straftaten, darunter 1.600 Gewalttaten 2016. Die Zustimmung zu rechtspopulistischen Aussagen nimmt seit Jahren zu. Die letzte Mitte-Studie der Friedrich-Ebert-Stiftung von 2016 hat bei 40 Prozent der Befragten Tendenzen zu rechtspopulistischen Einstellungen festgestellt. Schon lange sprechen Rechtsextremisforscherinnen und -forscher von einem „Extremismus der Mitte“, der quer durch alle gesellschaftlichen Schichten zu finden ist. Deutschland hat ein Problem von rechts.

RECHTSPOPULISMUS SCHADET DER WIRTSCHAFT

Die zunehmende Gewalt und immer offenere Hetze von rechts sind nicht nur schwere Verstöße gegen die Menschenrechte, sondern oft auch traumatisierend für ihre Opfer. Sie sind zugleich Gift für den sozialen Zusammenhalt vor Ort. Auch die Wirtschaft leidet darunter. „Nazis kosten Geld“ titelte das Manager-Magazin schon 1992, als zahlreiche Unternehmen aufgrund rassistischer Übergriffe vor Ort Auftragsstornierungen ihrer Kunden aus Deutschland und aller Welt hinnehmen mussten. Ein Klima der Angst, in dem Diskriminierungen und Rassismus Raum finden, ist ein entscheidendes Investitionshemmnis. Wenn Unternehmensleitungen in internationalen Nachrichten oder Google news bei der Suche nach einem neuen Standort schnell auf rechtspopulistische Aufmärsche oder Stimmungsmache gegen Einwanderung stoßen, verzichten sie oft lieber auf Ansiedlungen. Ähnlich agieren Bewerberinnen und Bewerber aus dem In- und Ausland. Wenn sie in einem englischsprachigen Reiseführer lesen können, dass es im angestrebten neuen Arbeitsort nach Einbruch der Dunkelheit ratsam ist, eher zu Hause

zu bleiben oder sehen, dass vor Ort nicht gerade eine Willkommenskultur herrscht, dann bleiben viele aus Sorge vor Anfeindungen oder rechter Gewalt fern.

Eine fatale Entwicklung in einer Zeit, in der die Megatrends der gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Entwicklung oft mit dem Dreiklang „Demografie-Diversity-Digitalisierung“ umschrieben werden. Die wichtigsten Quellen für wirtschaftliches Wachstum in diesem Wandel sind Wissen, Bildung und neue Ideen. Bei wachsender internationaler Standortkonkurrenz wird damit ein weltoffenes und tolerantes gesellschaftliches Umfeld immer wichtiger als Voraussetzung für das Entstehen von Innovation.

DIE WIRTSCHAFT MUSS AKTIVER WERDEN GEGEN RECHTS

Viele Unternehmen engagieren sich bereits vor Ort gegen rechts oder setzen sich für Willkommenskultur in ihren Betrieben ein. Nicht zuletzt aus Eigeninteresse sollten Unternehmen und Arbeitgeberverbände sich jedoch noch viel stärker an die Spitze eines breiten gesellschaftlichen Bündnisses gegen rechts, einer Allianz für Vielfalt, stellen. Sie können dies mit klaren Positionierungen und Aktivitäten im Betrieb und in der Öffentlichkeit tun, indem sie sich an regionalen Kampagnen beteiligen oder Ressourcen für Organisationen der Zivilgesellschaft bereitstellen. Dabei wäre auch das eigene Verhalten selbstkritisch zu prüfen: Verunsicherungen durch zunehmende Prekarität und wachsende soziale Ungleichheit in Deutschland gelten als eine zentrale Wurzel für rechte Einstellungen. Gute Löhne, gute Arbeitsbedingungen und Maßnahmen für Antidiskriminierung und Vielfalt sind also nicht nur betriebswirtschaftlich sinnvoll, sondern eben auch für den Standort Deutschland und den sozialen Zusammenhalt hierzulande elementar.



Andreas Merx ist Politologe, Organisationsberater und Trainer für Diversity und interkulturelle Kompetenz. Seit über zehn Jahren beschäftigt er sich mit Themen rund um Integration, Diversity und Antidiskriminierung. Er ist Autor und Herausgeber zahlreicher Fachpublikationen. Seit 2011 arbeitet er als wissenschaftlicher Referent in der Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung im Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“. Dort verantwortet er vor allem den Bereich der interkulturellen Öffnung von kleinen und mittelständischen Unternehmen.

<https://www.netzwerk-iq.de/vielfalt-gestalten/fachstelle-interkulturelle-kompetenzentwicklung-und-antidiskriminierung.html>



INTERVIEW

DEN WEG GEMEINSAM GEHEN

CHRISTINE LÜDERS, LEITERIN DER ANTIDISKRIMINIERUNGSSTELLE DES BUNDES, BENENNT IM INTERVIEW DISKRIMINIERUNGSRISIKEN, DIE INSBESONDERE MENSCHEN MIT MIGRATIONSGESCHICHTE KONFRONTIEREN.

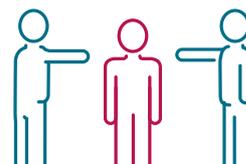
Der Dritte Gemeinsame Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages von 2017 zeigt Diskriminierungsrisiken in unterschiedlichen Lebensbereichen. Zu welchem Befund kommt der Bericht mit Blick auf den Arbeitsmarkt? Sind die Diskriminierungsrisiken für Menschen mit Migrationsgeschichte im Vergleich zu anderen Gruppen besonders hoch?

Nach einer Umfrage, die dem Bericht zugrunde liegt, haben rund die Hälfte der Menschen mit Diskriminierungserfahrungen diese im Arbeitsleben gemacht. Ganz ähnlich spiegelt sich das in den Anfragen an unsere juristischen Beraterinnen und Berater wider. Menschen mit Migrationsgeschichte erfahren auf vielfache Weise Benachteiligungen: Weder in der Privatwirtschaft noch im öffentlichen Dienst können wir bisher von einer gleichberechtigten Teilhabe sprechen. So sind Beschäftigte mit Migrationshintergrund beispielsweise auch in der Bundesverwaltung unterrepräsentiert. Bei der Beschäftigungssituation zwischen Beschäftigten mit und ohne Migrationshintergrund innerhalb der Verwaltung zeigen sich deutliche Unterschiede, etwa was die Eingruppierung und Befristungen angeht. Und: Systematische Belästigungen aufgrund eines Diskriminierungsmerkmals, also Mobbing, kommen laut unseren Untersuchungen besonders häufig aus rassistischen Gründen und in Verbindung mit einer nichtchristlichen Religion vor.

Dem Gemeinsamen Bericht zu Grunde liegen die Auswertung von Beratungsanfragen sowie die Ergebnisse der Großerhebung „Diskriminierungserfahrungen in Deutschland“ des Berliner Instituts für empirische

Integrations- und Migrationsforschung (BIM). Welche Faktoren erschweren Menschen mit Migrationsgeschichte den Zugang zum Arbeitsmarkt?

Die Frage des Zugangs zum Job ist sicherlich einer der Bereiche, in denen es besonders häufig zu Diskriminierungen kommt – mit besonders schweren Auswirkungen, da somit ja Teilhabe grundsätzlich verhindert wird. Testing-Studien – etwa die Studie des Instituts zur Zukunft der Arbeit (IZA) von 2016 – haben gezeigt, dass Frauen mit Kopftuch und türkischem Namen 4,5 Mal so viele Bewerbungen schreiben müssen wie Frauen mit deutschem Namen und ohne Kopftuch. Faktoren sind hier sicherlich weiterhin verbreitete bewusste oder unbewusste Stereotype bei denen, die für die Personalentwicklung zuständig sind, aber auch die Nichtanerkennung von Qualifikationen und der Mangel an positiven Maßnahmen wie speziellen Förderprogrammen. (Anm. d. Red.: mehr zu positiven Maßnahmen s. S. 18)



Gibt es aus den Studien Erkenntnisse darüber, welche Aufstiegsbarrieren für Menschen mit Migrationsgeschichte bestehen?

Aus den Fokusgruppeninterviews für unsere Diskriminierungsstudie wurde deutlich, dass es hier sicher häufig um Vorurteile geht – etwa dass das Tragen eines Kopftuchs und eine qualifizierte Tätigkeit sich praktisch ausschließen.

Christine Lüders ist seit Februar 2010 Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

Aktuelle Studien zu Diskriminierungsrisiken (auch bezogen auf Migration und Arbeitsmarkt):

www.antidiskriminierungsstelle.de



© Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Und wenn Menschen mit Migrationsgeschichte von vornherein weniger anspruchsvolle Aufgaben zugewiesen bekommen, weniger Zugang zur Weiterbildung haben und auch Stereotype den Aufstieg erschweren, dann sind das bereits eine ganze Reihe Hemmnisse für eine berufliche Karriere.

Sind Menschen mit Migrationsgeschichte stärker gefährdet, in prekärer Beschäftigung zu landen, statt in festen, unbefristeten Arbeitsverhältnissen Fuß zu fassen?

Ja, Migrantinnen und Migranten sind häufiger arbeitslos als Menschen ohne Migrationshintergrund, und sie sind häufiger atypisch beschäftigt. Das gilt insbesondere für Frauen mit Migrationsgeschichte, ihr Anteil in prekärer Beschäftigung ist in den vergangenen Jahren noch gestiegen. Auch hier spielen verschiedene Faktoren eine Rolle, etwa die fehlende oder langsame Anerkennung von Qualifikationen von Neuzugewanderten sowie die bereits im Bildungssystem beginnende Benachteiligung.

Welche Maßnahmen und Instrumente gegen ethnische Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt und in der Arbeitswelt zeigen Wirkung? Wie hat sich z. B. das Verfahren der anonymisierten Bewerbung in der Praxis bewährt?

Bei anonymisierten Bewerbungsverfahren konnten wir mit unserem Pilotprojekt belegen, dass sich die Chancen für Menschen mit Migrationsgeschichte sowie generell für Frauen verbessern, zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen zu werden.

Als weitere sinnvolle Instrumente haben sich Betriebsvereinbarungen, Mentoring sowie spezifische Rekrutierungsprogramme, der Ausbau von Beratungsstrukturen und rechtliche Aufklärung erwiesen sowie ein Fokus auf spezifische Potenziale von Zuwandernden, etwa Diversity-Kompetenzen.

Wie gehen Betroffene mit Diskriminierungserfahrungen um? Wehrt sich der Großteil der Diskriminierten oder eher nicht? Welches Vorgehen verspricht am meisten Erfolg?

Ein nicht unerheblicher Teil der Betroffenen setzt sich zur Wehr. Mehr als 27 Prozent, zeigt unsere Umfrage, machen öffentlich auf eine Diskriminierung aufmerksam. Etwa 17 Prozent beschweren sich bei offiziellen Stellen, mehr als sechs Prozent leiten juristische Schritte ein. Aber: Vier von zehn unternehmen nichts. Viele zweifeln, ob es etwas bringen würde, sich zu wehren, fürchten negative Konsequenzen oder es mangelt ihnen schlicht an Zeit, Kraft, Wissen und Unterstützung.

Leider kommt hinzu: Der Mut, sich gegen eine Diskriminierung zur Wehr zu setzen, wird häufig nicht belohnt. Bei über der Hälfte derjenigen, die etwas gegen die Diskriminierung unternommen haben, hatten die ergriffenen Maßnahmen keinerlei Konsequenzen, bei rund einem Viertel wiederholte sich die Diskriminierung und mehr als jede bzw. jeder Zehnte berichtete gar davon, dass die Diskriminierung in Folge der Reaktion noch zugenommen hat.

Welches Vorgehen verspricht am meisten Erfolg?

Das kommt wirklich absolut auf den individuellen Fall an. Wir raten aber immer, sich unbedingt an eine Beratungsstelle zu wenden und diesen schwierigen Weg nicht allein zu gehen. (iw)



© iStock.com/enotmaks



FACHBEITRAG

EIN GESETZ AUF DEM PRÜFSTAND

MEHR TEILHABE DURCH DAS ALLGEMEINE GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ? EINE BILANZ VON DORIS LIEBSCHER, WISSENSCHAFTLICHE MITARBEITERIN AN DER JURISTISCHEN FAKULTÄT DER HUMBOLDT-UNIVERSITÄT ZU BERLIN.

SEIT AUGUST 2006 SIND AUCH DISKRIMINIERUNGEN WEGEN RASSISTISCHER ZUSCHREIBUNGEN, DER ETHNISCHEN HERKUNFT UND DER RELIGION VERBOTEN.



Allgemeines
Gleichbehandlungsgesetz
(AGG)

Was hat das Gesetz
in diesem Feld
bislang bewirkt?

Wo gibt es
Reformbedarf?

Und welche weiter-
gehenden Maßnahmen
sind notwendig, um
nach Deutschland ein-
gewanderten Menschen
gleiche Teilhabe zu
ermöglichen?



©privat

Doris Liebscher

Volljuristin Ass.iur. und Magistra des Europarechts (LL.M.Eur.), wissenschaftliche Mitarbeiterin an der juristischen Fakultät der Humboldt-Universität zu Berlin.

Vor dem Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) existierten einfachgesetzliche Antidiskriminierungsvorschriften fast nur für geschlechtsspezifische Diskriminierung. Das AGG hat den Rechtsschutz erweitert und zugleich wichtige Signale gesetzt: Erstens, Diskriminierungen finden in Deutschland – ebenso wie in allen anderen EU-Staaten – in signifikanter Größenordnung und nicht nur vereinzelt statt. Zweitens, Diskriminierung geht uns alle an. Die Definitionen und Rechtsfolgen im AGG verdeutlichen: Bei Diskriminierung geht es nicht um Vorsatz oder Schuld von Täterinnen und Tätern, sondern um individuelle und gesellschaftliche Verantwortung für die gleiche Teilhabe aller. Auch „nicht böse gemeinte“ Handlungen und mittelbar benachteiligende Strukturen haben für die davon betroffenen Menschen schwere Folgen. Drittens, wer diskriminiert wird, hat den Rechtsstaat auf seiner Seite. Rechtsprechung und juristische Literatur zum AGG haben mehr Rechtssicherheit für Menschen aus Einwanderungsfamilien und für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber geschaffen. Heute wissen wir, dass das Tragen eines Kopftuches weder Grund für eine private Arbeitgeberin oder einen privaten Arbeitgeber sein darf, einen Arbeitsplatz zu verweigern, noch für Jobcenter eine Aus- oder Weiterbildung nicht zu bewilligen. Wir wissen, dass Anforderungen an Sprachkenntnisse engen Grenzen unterliegen, sie müssen für die konkrete Tätigkeit auch erforderlich sein. Und § 5 AGG eröffnet Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern die Möglichkeit, Menschen aus Einwanderungsfamilien bevorzugt einzustellen, wenn sie nachweisen können, dass diese in dem ausgeschriebenen Berufsfeld strukturell benachteiligt sind. Hiervon kann und muss noch mehr Gebrauch gemacht werden. Auch anonymisierte Bewerbungsverfahren, wie sie seit Einführung des AGG zunehmend verwendet werden, sind ein wichtiger Schritt.

VERUNSICHERUNGEN UND FORDERUNGEN

Aus Betroffenenperspektive ist auch die Errichtung eines bundesweiten Beratungsnetzwerkes von staatlichen und unabhängigen Antidiskriminierungsstellen wichtig. Die Beratungspraxis hat auch Reformbedarf deutlich gemacht: An den zu kurzen Fristen und fehlenden Auskunftsrechten gegenüber Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern scheitern viele Klagen. Außerdem ist der individuelle Rechtsweg für Menschen beschwerlich, die wenig finanzielle Ressourcen, anderweitige, zum Beispiel aufenthaltsrechtliche Probleme und wenig Kenntnisse des deutschen Rechts haben. An Zeit, Energie und Geld mangelt es vielen Betroffenen.

Auch eine gewisse Unsicherheit der Gerichte, rassistische Diskriminierung als solche zu benennen und zu verurteilen, ist zu spüren und verunsichert die Betroffenen. Um ihnen zu ihrem Recht zu verhelfen, bedarf es der Unterstützung durch spezialisierte Interessenvertretungen wie z. B. Gewerkschaften, Frauen- oder Antidiskriminierungsverbände. Dazu sind Instrumente kollektiver Rechtsdurchsetzung gefordert, vor allem ein Verbandsklagerecht.

KRITISCHE PUNKTE UND KONSEQUENTE UMSETZUNGEN

Ein weiteres Problem ist, dass die Staatsangehörigkeit noch nicht im AGG erfasst ist. Der Nachweis, dass das Anknüpfen an die Staatsangehörigkeit eine mittelbare Diskriminierung auf Grund der ethnischen Herkunft darstellt, ist juristisch nur sehr schwer zu erbringen. In der Lebenswirklichkeit ist aber Staatsangehörigkeit eigenständige Ursache von Benachteiligungen, die in komplexer Weise mit rassistischen und geschlechtsspezifischen Benachteiligungen verschränkt ist.

Für die Bereiche Bildung und Behörden der Länder gilt das AGG nicht, hier müssen Landesantidiskriminierungsgesetze geschaffen werden. Auch die Einführung verpflichtender proaktiver Maßnahmen, durch ein Entgeltgleichheitsgesetz oder ein Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsmarkt, die es bisher in Ansätzen bereits für Geschlechtergleichheit gibt, ist dringend notwendig.



GLEICHBERECHTIGUNG STATT GLEICHBEHANDLUNG

POSITIVE MASSNAHMEN ZUR VERBESSERUNG DER ZUGANGSBEDINGUNGEN VON BENACHTEILIGTEN GRUPPEN

„Positive Maßnahmen“, so bezeichnet das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG § 5) Aktivitäten, die Benachteiligungen aufgrund der rassistischen oder ethnischen Zuschreibung, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, der Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität verhindern oder beseitigen sollen.

Positive Maßnahmen werden in Deutschland – wie auch international – hauptsächlich in den Bereichen Arbeitsmarkt und Beschäftigung, Bildung und Ausbildung eingesetzt. Sie sorgen beispielsweise in einem Unternehmen dafür, dass alle Beschäftigten gleichberechtigte Chancen haben.

Dabei geht es nicht um Gleichbehandlung. Denn gleiche Behandlungen können einige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter benachteiligen, wenn diese auf unterschiedliche Voraussetzungen treffen. Ein Beispiel soll das deutlich machen: In einem Betrieb wird allen Beschäftigten eine Fortbildung für die neue Aufgabe zum Abteilungsleiter oder zur Abteilungsleiterin angeboten. Diese findet an drei Wochentagen von 19 bis 21 Uhr statt. Der Betrieb behandelt damit alle gleich, bie-

tet allen die gleichen Chancen und dennoch werden Beschäftigte mit kleinen Kindern benachteiligt.

Positive Maßnahmen haben das Ziel, die Zugangsbedingungen von benachteiligten Gruppen zu verbessern und innerhalb der betreffenden Institutionen zum Abbau von diskriminierenden Strukturen und Prozessen beizutragen. Dabei geht es nicht um eine pauschale Bevorzugung, sondern sie sind dann zulässig, wenn sie bestehende oder zukünftige Nachteile ausgleichen sollen, z. B. der Unterrepräsentation von Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund. Das kann beispielsweise für Migrantinnen und Migranten in der öffentlichen Verwaltung zutreffen oder für Migrantinnen in Führungspositionen. Voraussetzung ist, dass die Gruppe im jeweiligen Beschäftigungssegment auf der konkreten Hierarchieebene unterrepräsentiert ist.

Positive Maßnahmen, d. h. gezielte Maßnahmen zur Förderung von Vielfalt und Gleichberechtigung, bieten eine sehr breite Palette an konkreten Aktivitäten, um mehr Erwerbsfähige mit Migrationsgeschichte anzusprechen, einzustellen und im Unternehmen zu halten: (cu)

QUALIFIKATION IM FOKUS

VOR- UND NACHTEILE ANONYMISierter BEWERBUNGSVERFAHREN

Anonymisierte Bewerbungen enthalten in der ersten Phase weder Namen noch Foto, auch keine Angaben zu Geburtsdatum, Geschlecht, Alter, Herkunft oder Familienstand. Diese neutrale Form soll sicherstellen, dass allein die Qualifikation zählt. Es werden verschiedene Anonymisierungsmethoden angewandt: Bewerbungsformulare ohne personenbezogene Daten (online oder auf Papier) und nachträgliche Anonymisierung der eingesandten Bewerbungsunterlagen.

Anonymisierte Bewerbungsverfahren führen zu mehr Objektivität in der Personalauswahl, dies hat eine groß angelegte Studie der



© iStock.com/theseamus, © iStock.com/FingerMedium, © iStock.com/fonikum, iStock.com/enotmaks

Weitere Informationen: basis & woge e. V., 2013. Positive Maßnahmen? Positiv für Ihr Unternehmen!, Hamburg
www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/IQ_Publikationen/Thema_Vielfalt_gestalten/2013_Massnahmen.pdf

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) mit über 8.000 Bewerbungen nachgewiesen. Vor allem jüngere Frauen und Menschen mit Migrationsgeschichte profitierten von der Anonymisierung, stellte der Abschlussbericht 2012 fest. Acht Unternehmen und Behörden hatten sich an dem Pilotprojekt der ADS beteiligt. Die privaten Unternehmen wenden das anonymisierte Verfahren seither nicht mehr an. Als Gründe werden der erhöhte Verwaltungsaufwand genannt und das Fehlen eines ganzheitlichen Bildes einer Bewerberin oder eines Bewerbers. Die Anonymisierung kann sich deshalb für manche Bewerbende ungünstig auswirken: Ungewöhnliche Lebensläufe werden eher aussortiert und vermeintlich objektive Daten wie Abschlussnoten bilden individuelle Fähigkeiten nur unzureichend ab. (bb)



INTERVIEW

DIVERSITY IN ALL IHREN DIMENSIONEN

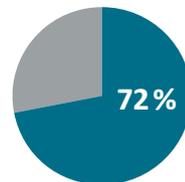
MICHAEL KÜHN, GESCHÄFTSFÜHRER PERSONAL UND ORGANISATIONS-ENTWICKLUNG IN DER ZENTRALE DER BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (BA), ERLÄUTERT DAS DIVERSITY-KONZEPT EINER DER GRÖSSTEN BEHÖRDEN IN DEUTSCHLAND.

Die Bundesagentur für Arbeit trägt eine große Verantwortung bei der Mitgestaltung eines vielfältigen Arbeitsmarktes und für die gleichberechtigte Teilhabe ihrer vielfältigen Kundschaft. Wie geht sie innerhalb ihrer eigenen Organisation mit dem Thema Diversity um?

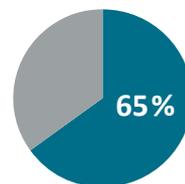
Diversity spielt in der Bundesagentur für Arbeit in all ihren Dimensionen eine große Rolle. Bereits im Jahr 2007 haben wir die „Charta der Vielfalt“ unterzeichnet. Das Ziel unseres Diversity Managements ist, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Vorurteilen und Stereotypen ist. Wir fördern daher Gleichstellung und Chancengleichheit in allen Lebens- und Berufsphasen und die aktive Teilhabe im Rahmen einer von Wertschätzung und Akzeptanz geprägten Kultur. Mit unseren Maßnahmen und Angeboten in den Handlungsfeldern Alter und Generationen, kulturelle Vielfalt, Förderung schwerbehinderter Menschen, Gleichstellung von Frauen und Männern, Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Privatleben sowie sexuelle Identität fördern wir darüber hinaus die Beschäftigungsfähigkeit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und damit auch die Leistungsfähigkeit der BA. Gleichzeitig positioniert sich die BA dadurch als wettbewerbsfähige Arbeitgeberin in Zeiten eines ansteigenden Fachkräfte- und Nachwuchskräftebedarfs.

Zu den Kerndimensionen des Diversity-Konzepts wie Lebensalter, körperliche und geistige Befähigung, Geschlecht und sexuelle Orientierung, Religion und Weltanschauung gehören auch die ethnische und kulturelle Herkunft. Ist es vor dem Hintergrund der Zuwanderung und Migration wichtig, dass die BA mit der Rekrutierung einer interkulturellen Belegschaft reagiert, um sich besser auf die Bedürfnisse der Kunden einstellen zu können?

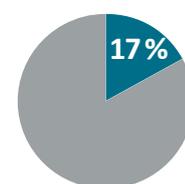
Ja, wir betrachten die kulturelle Vielfalt in der Belegschaft als Erfolgsfaktor unserer Arbeit. Unsere Kundenstruktur wird immer vielfältiger: 72 Prozent der BA-Beschäftigten bestätigen, dass interkulturelle Aspekte im Arbeitsalltag zunehmend wichtiger werden und 65 Prozent geben an, regelmäßig interkulturelle Kompetenz im Aufgabengebiet zu benötigen. Daher ist die Erhöhung des Anteils von Beschäftigten mit Migrationshintergrund ein wesentlicher Baustein für die Zukunftsfähigkeit der BA. Und auch über die Einstellung hinaus ist kulturelle Vielfalt ein Thema, das beispielsweise in Ausbildungsinhalten, Studienmodulen und Qualifizierungsbausteinen enthalten ist. In verschiedensten Qualifizierungsmaßnahmen werden die Be-



BA-Beschäftigte bestätigen, dass interkulturelle Aspekte im Arbeitsalltag zunehmend wichtiger werden



BA-Beschäftigte geben an, regelmäßig interkulturelle Kompetenz im Aufgabengebiet zu benötigen



der BA-Beschäftigten haben einen Migrationshintergrund

„Seit 2015 haben über 25.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Qualifizierungen zu interkultureller Sensibilisierung teilgenommen. Intensiv unterstützt wurde die BA dabei u. a. durch das Netzwerk IQ.“

„Es arbeiten Kolleginnen und Kollegen aus über 95 Nationen bei der BA.“

schäftigten im Umgang mit Vielfalt sowie zu interkultureller Kompetenz geschult. So wird z. B. als Grundlagenmodul für alle Beschäftigten das Training „Interkulturelle Sensibilisierung“ angeboten und „Diversity“ ist mit einem eigenen Training im Einarbeitungsprogramm integriert. Dabei werden auch die Schulungs- bzw. Unterstützungsangebote des Förderprogramms IQ genutzt.

Gibt es Konzepte, Strategien und praktische Ansätze, wie das Thema Diversity in der BA umgesetzt werden kann und soll?

Die Umsetzung unserer Diversity-Strategie ist in allen Dimensionen mit konkreten Maßnahmen hinterlegt. Beispielsweise erstellen wir alle vier Jahre einen Gleichstellungsplan, in dem wir uns neue Ziele für die Gleichstellung von Männern und Frauen und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Privatleben setzen und das Erreichte kritisch hinterfragen. Beispiele zur Umsetzung sind familienfreundliche Arbeitszeitmodelle, ein Familienservice Kinder und Pflege sowie Möglichkeiten zur Tele- bzw. Mobilarbeit. Um kulturelle Vielfalt bemühen wir uns, indem wir gezielt und aktiv um Menschen mit Migrationshintergrund als neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Auszubildende oder Studierende werben und Führungskräfte für das Thema sensibilisieren. Ebenso bieten wir umfangreiche Unterstützung für Menschen mit Behinderungen und unterstützen unsere Belegschaft orientiert an den unterschiedlichen Lebensphasen (Wiedereinstieg nach Elternzeit, Vorbereitung auf den Ruhestand, Betriebliches Gesundheitsmanagement).

Gibt es aktuelle Zahlen zum Stand der Umsetzung des Diversity-Konzepts in der BA?

In Bezug auf die kulturelle Vielfalt führen wir regelmäßige Befragungen unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch, inzwischen haben 17 Prozent der Beschäftigten der BA einen Migrationshintergrund, es arbeiten Kolleginnen

und Kollegen aus über 95 Nationen bei der BA. Im Rahmen einer Schulungsoffensive im Kontext der Flüchtlingszuwanderung haben seit 2015 über 25.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Qualifizierungen zu interkultureller Sensibilisierung teilgenommen. Intensiv unterstützt wurde die BA dabei u. a. durch das Netzwerk IQ.

Auch zu anderen Dimensionen des Diversity-Konzepts werden Zahlen erhoben. So haben beispielsweise 9,9 Prozent der Belegschaft eine Schwerbehinderung. Auch beim Thema Vereinbarkeit Familie und Beruf sehen wir Entwicklungen: Der Anteil an Männern, die in Teilzeit arbeiten, ist zwischen 2013 und 2017 von 4,9 Prozent auf 9,9 Prozent angestiegen. Frauen haben eine gute Entwicklungsperspektive in der BA. Der Frauenanteil in Führungspositionen liegt bei über 49 Prozent.

Wo sehen Sie derzeit die größten Herausforderungen bei der weiteren Umsetzung des Diversity-Konzepts?

Wir werden auch zukünftig in allen Handlungsfeldern im Hinblick auf die demografische und digitale Entwicklung viel zu tun haben. Insgesamt liegt die größte Herausforderung darin, Vielfalt in allen Ebenen und Bereichen sichtbar zu machen und Diversität als selbstverständlich zu verstehen. Daher arbeiten wir konzentriert und kontinuierlich an einer wertschätzenden Zusammenarbeit. Nur wenn wir respektvoll und vorurteilsfrei über alle Hierarchieebenen hinweg zusammenarbeiten, wird auch die Umsetzung des Diversity-Konzepts gelingen. (iw)



Michael Kühn

Geschäftsführer Personal und Organisationsentwicklung, Zentrale der Bundesagentur für Arbeit (BA)



JOBCENTER: DISKRIMINIERUNG STATT TEILHABE?

ARBEITSUCHENDE AUS EU-LÄNDERN KÖNNEN ES SCHWER HABEN, IHRE RECHTE DURCHZUSETZEN. NORA RATZMANN HAT IN IHRER STUDIE ZUGANGSHINDERNISSE FESTGESTELLT.

Diskriminierung in den Bereichen Information, Beratung, Förderung und Vermittlung von ausländischen Arbeitssuchenden aus der Europäischen Union ist noch immer Realität in der deutschen Arbeitsverwaltung. Dazu zählen zum Beispiel mündliche Zurückweisungen in der Eingangszone oder die vermehrte Anforderung von Nachweisen zur Antragsbearbeitung. Während es in Einzelfällen zu direkter Diskriminierung aufgrund von Staatszugehörigkeit kommt, lässt sich ein Großteil von subjektiv wahrgenommenen Diskriminierungserfahrungen durch institutionelle Gegebenheiten erklären.



Was ist damit gemeint? Meine Studie der Arbeitsprozesse und Organisationsstrukturen dreier Berliner Jobcenter ergab Umsetzungsdefizite der bundesweiten Diversitätsstrategie der Bundesagentur für Arbeit. Sind EU-Bürgerinnen und -Bürger nicht in der Lage, selbst eine Dolmetscherin oder einen Dolmetscher mitzubringen, muss diese/dieser vom Jobcenter gestellt werden. In der Praxis werden Antragsstellende ohne Deutschkenntnisse und Dolmetscherin oder Dolmetscher jedoch einfach abgewiesen. Mitarbeitenden fehlt hier oft migrationsspezifisches und interkulturelles Hintergrundwissen, welches sie für die Herausforderungen durch nicht-deutsche Leistungsempfängerin-

nen und -empfänger sensibilisiert. Außerdem sind sie unzureichend in Fragen des Ausländerrechts geschult. Es kommt zu Fehlentscheidungen und Falschanwendungen ihres Ermessensspielraums.

Ferner setzt die wirtschaftlich orientierte Steuerungslogik nach Kennzahlen, wie beispielsweise den Eingliederungsquoten in den Arbeitsmarkt, Fehlanreize. Für eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter sind schnelle, wenig nachhaltige Integrationen gewinnbringend. Eine kontinuierliche Zusammenarbeit mit Leistungsbeziehenden über einen längeren Zeitraum, um sukzessive deren Arbeitsmarktprofile zu verbessern, senkt dagegen die Integrationsquoten. Beratungsqualität wird nicht belohnt. Während dies natürlich auch für deutsche Unterstützungsbedürftige problematisch ist, führt die Steuerung nach Zahlen bei EU-Bürgerinnen und -Bürgern vermehrt zur Leistungsabwehr. Es fehlt schlicht die Zeit, sich mit der Komplexität ihrer Bedürfnislagen auseinanderzusetzen – besonders, wenn Sprach- und Kommunikationsschwierigkeiten hinzukommen. Kulturelle Missverständnisse bleiben unaufgeklärt.

Was kann getan werden? Gespräche mit Betroffenen heben die Bedeutung von kulturellen Vermittlerinnen und Vermittlern hervor, die hilfebedürftige EU-Bürgerinnen und -Bürger über ihre Rechte und Pflichten im Leistungsbezug aufklären und sie beim Durchlaufen der bürokratischen Prozesse deutscher Sozialverwaltungen unterstützen. Beispielsweise könnten Jobcenter flächendeckend muttersprachliche Arbeits- und Integrationslotsen zur Verfügung stellen. Eine bessere Informationspolitik für EU-Bürgerin-



© David Aussenhofer
© iStock.com/mattjeacock



Nora Ratzmann

London School of Economics

nen und -Bürger, idealerweise bereits im Herkunftsland, wäre ebenfalls wünschenswert, da sich viele mit falschen Vorstellungen ihrer Rechte und Anspruchsgrundlagen an die deutschen Jobcenter wenden.

Modellprojekte gibt es bereits im Ruhrgebiet, wo Kommunen mit Hilfe finanzieller Unterstützung durch die EU mit ihrem Pendant im Ausland kooperieren.

Gleichermaßen bedarf das Aufbrechen von teils vorherrschenden Vorurteilen oder Abneigungen gegenüber ausländischen Leistungsbeziehenden und die Neugier auf unterschiedliche Verhaltensweisen und Wertevorstellungen Zeit und Raum für Reflexionen. Druck durch hohe Fallzahlen, die in Frust und Stress aufgrund von Überarbeitung münden, fördern dagegen vorschnelle Schlüsse auf Jobcenter-Seite. Kontrolle von Beratungsqualität, die eine individualisierte Betreuung entlohnt, könnte derzeitige systemimmanente Fehlanreize effektiv korrigieren.

Insgesamt muss der Prozess der Leistungsgewährung so individuell und inklusiv wie möglich gestaltet werden. Eine systematische und institutionalisierte Zusammenarbeit mit migrantischen Selbstorganisationen und den Beratungsstrukturen der Wohlfahrtsverbände wäre dabei zielfüh-

rend. Diese könnten Jobcenter-Mitarbeitenden in ihrer Arbeit mit EU-Bürgerinnen und -Bürgern adäquat zur Seite stehen, und beispielsweise existierende Wissenslücken ausgleichen. Dagegen wäre eine Ausdefinierung von EU-Staatsangehörigen als eine neue Zielgruppe eher kontraproduktiv, da sie Stigmatisierungseffekte verstärken kann.

Während sich die vorgeschlagenen Veränderungen auf die lokale Umsetzungsebene der Jobcenter beschränken, steht hierbei die grundsätzliche Frage der Ausdifferenzierung sozialer Rechte durch das Europarecht im Raum. Sollte sich der Zugang zu Sozialleistungen im Zielland wie derzeit lediglich auf EU-Arbeitnehmende beschränken, wenn viele Hilfebedürftige nur in prekären, selten sozialversicherten Tätigkeiten des deutschen Arbeitsmarktes Fuß fassen können? Müsste die EU im Rahmen der neu geschaffenen sozialen Säule vielleicht über eine europäische Bürgerversicherung nachdenken?

Viele der Zugangsbarrieren, die mobile EU-Bürgerinnen und -Bürger im lokalen Leistungsbezug erleben, entstehen durch eine undurchsichtige und widersprüchliche europäische Rechtslage. Diese zu korrigieren ist jedoch eine politische Frage.

Weitere Studien:

BRUSSIG, Martin, Dorothee FRINGS und Johannes KIRSCH, 2017. Diskriminierungsrisiken in der öffentlichen Arbeitsvermittlung. Erstellt im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Berlin: ADS. [Zugriff am: 17.04.2018].

Verfügbar unter:

www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Diskriminierungsrisiken_in_der_oeffentlichen_Arbeitsvermittlung.pdf?__blob=publicationFile&v=3

HEMKER, Johannes und Anselm RINK, 2017. Multiple Dimensions of Bureaucratic Discrimination: Evidence from German Welfare Offices. In: American Journal of Political Science, Vol. 61/4, S. 786-803. ISSN: 0092-5853

Quellen:

RATZMANN, Nora, 2018. Gleichberechtigt – und diskriminiert. Für EU-Bürger gibt es Zugangsbarrieren zur deutschen Grundversicherung. In: WZB-Mitteilungen, Heft 159, März 2018. S. 41-43. ISSN 0174-3120

www.wzb.eu/de/publikationen/wzb-mitteilungen

RATZMANN, Nora, 2018. Mind the gap: Vielfaltspolitik der deutschen Arbeitsverwaltung. Erschienen in der Reihe: Impulse zu Vielfalt im Rahmen des Projekts ACT - Bewusstsein schaffen, Chancen sichern, 2018/01 [Zugriff am: 17.04.2018].

Verfügbar unter:

www.images2.deutsch-plus.de/2018/02/180220-ifv-mind-the-gap.pdf



INTERVIEW

DIVERSITY MANAGEMENT

WELCHE VIELFALT FÖRDERN DIVERSITY-KONZEPTE IN ORGANISATIONEN UND UNTERNEHMEN UND ZU WELCHEM ZWECK?

DR. GÜNTHER VEDDER ANTWORTET IM INTERVIEW.

Diversity wird hierzulande mit Vielfalt übersetzt und steht, verkürzt gesagt, für eine bunte Organisation. Wird dies dem ursprünglichen Diversity-Ansatz, dem die Überwindung von Unterdrückungsmechanismen und der Einsatz gegen ungleiche Machtverhältnisse und für Chancengleichheit zugrunde liegen, gerecht?

Nein, mit der einfachen Formel „Diversity gleich Vielfalt gleich bunt gleich gut“ wäre noch wenig erreicht. Mit Diversity muss in Organisationen vielmehr konstruktiv umgegangen werden. Oft macht es Sinn, dass sich sehr heterogen zusammengesetzte Gruppen mit einer Fragestellung beschäftigen, zum Beispiel in kreativen Prozessen. Gelegentlich muss allerdings auch die Meinungsvielfalt reduziert werden, um zu einem guten Ergebnis zu kommen, zum Beispiel beim Handeln unter extremem Zeitdruck. Diversity ist kein Wert an sich. Wir sollten uns vielmehr immer fragen: Welche Vielfalt wollen wir fördern (und welche nicht)? Wie soll das geschehen und zu welchem Zweck? Ein gelungenes Diversity-Konzept setzt sich vor diesem Hintergrund immer auch mit (Anti-)Diskriminierung und Chancengleichheit auseinander. Einige Meinungen finden dadurch ein stärkeres Gehör, andere werden hoffentlich unterdrückt (zum Beispiel rechtsradikale Positionen).

Im Fokus des Förderprogramms IQ steht die Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten. Daher richten wir in Bezug auf das Thema Diversity Management den Blick auf die Dimensionen Ethnizität und Herkunft. Kann man einzelne Dimensionen aus dem Diversity-Ansatz herauskoppeln? Worin sehen Sie die besonderen Herausforderungen eines Diversity-Konzepts, das speziell auf die genannte Zielgruppe ausgerichtet ist?

Einzelne Dimensionen komplett aus dem Diversity-Ansatz auszukoppeln macht nach meiner Überzeugung wenig Sinn. Es geht dabei ja gerade um die Verschränkung unterschiedlicher Aspekte der Person. Man kann allerdings sehr wohl einen Schwerpunkt der Bearbeitung setzen, solange man

die Intersektionalität der Dimensionen nicht aus dem Auge verliert. Also: Im Themenfeld „Ethnizität und Herkunft“ spielen Frauen und Männer, Jüngere und Ältere, eher Introvertierte oder Extrovertierte, mit unterschiedlichen sexuellen Orientierungen, mit oder ohne Familie, mit diversen Staatsangehörigkeiten usw. eine besondere Rolle. Es geht hier vor allem darum, unterschiedlichen Persönlichkeiten gerecht zu werden und deren Sprachkenntnisse sowie kulturelle Kompetenzen hervorzuheben. Man muss den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern verdeutlichen, welchen Nutzen sie davon haben, mehr Migrantinnen und Migranten zu beschäftigen.

Kann ein Diversity-Konzept der Diskriminierung von Organisationsmitgliedern vorbeugen? Wo sehen Sie hier die Stärken und wo die Grenzen des Diversity Managements, wenn es um die Verhinderung ethnischer Diskriminierung im Kontext der Arbeitsmarktintegration geht?

Sich erstmals systematisch mit personeller Vielfalt in Organisationen zu beschäftigen, ist ein wichtiger Schritt, der allerdings nicht automatisch Probleme im Bereich der Diskriminierung löst. Im Rahmen von Diversity-Konzepten muss den relevanten Herausforderungen mit gezielten Maßnahmen begegnet werden. Im Fall von offener Diskriminierung: Was geschieht in einer Organisation ganz konkret, wenn Menschen rassistisch beleidigt werden? Wer geht in welcher Form dagegen vor? Welche abgestuften Reaktionen stehen dafür zur Verfügung? Oder bei versteckten Diskriminierungen: Warum werden Personen mit nicht deutsch klingenden Namen wesentlich seltener zum Vorstellungsgespräch eingeladen? Warum machen sie seltener Karriere? Wie lässt sich das verhindern? Es sind oft unbewusste Vorurteile, die unser Verhalten steuern. Dagegen lässt sich mit Aufklärung, Weiterbildung, Coaching aber auch mit Quotierungen, Anreizen und Zielerreichungsprämien vorgehen.

Wenn Unternehmen Gleichstellung und personelle Vielfalt in ihrer Belegschaft nicht nur aus ethischen und

rechtlichen Gründen fördern, sondern wegen der erwarteten wirtschaftlichen Vorteile und der Verbesserung des Firmenimages, ist dann die Bekämpfung von Diskriminierung nur ein Nebeneffekt?

Ein erfolgreiches Diversity-Konzept steht auf zwei Beinen. Es geht sowohl um ethisch-rechtliche als auch um ökonomische Argumente. Wenn man sich nur auf einen Bereich konzentriert, verliert man jene Menschen, denen die jeweils anderen Diversity-Aspekte viel wichtiger sind. Das wäre nicht klug. Es ist völlig in Ordnung, wenn bei der Einführung eines Diversity-Konzepts in der Organisation gefragt wird: Was bringt uns das? Worin liegt der Nutzen? Wie lässt sich der Erfolg messen? Und es ist genauso zentral, dass den rechtlichen Verpflichtungen dauerhaft und konsequent entsprochen wird. Ein Managementkonzept kann nach zehn Jahren aus der Mode gekommen sein – die Gesetze bleiben uns in der Regel länger erhalten. Viele Menschen sind durchaus für Chancengleichheit, Fairness und Toleranz, sie wollen nur nicht selbst negativ davon betroffen sein (zum Beispiel bei Beförderungen). Das lässt sich gelegentlich allerdings nicht vermeiden, wenn echte Veränderungen erreicht werden sollen.

Wo steht Deutschland in Sachen Vielfalt in Unternehmen, Kommunen und öffentlichen Verwaltungen im internationalen Vergleich? Gibt es noch Nachholbedarf? Haben Sie Empfehlungen?

Es gibt zwei zentrale Treiber für Diversity-Entwicklungen in verschiedenen Ländern: Entweder geht die Politik voran und schafft rechtliche Rahmenbedingungen, die das Thema stark befördern, wie zum Beispiel in Kanada. Oder es sind die Arbeitskräfteknappheit und der Fachkräftemangel, die Diversity Management für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber attraktiv erscheinen lassen, wie zum Beispiel in Deutschland. Länder wie Australien oder Neuseeland sind uns in der Diversity-Thematik 15 Jahre voraus und fokussieren stark auf ethnische Minderheiten. Insgesamt fehlt unter anderem eine systematische Beschäftigung mit Aspekten, die jenseits der Diversity-Kerndimensionen liegen. Menschen werden zum Beispiel bei Personalentscheidungen häufig stark nach ihrem Aussehen beurteilt, obwohl ihre Attraktivität für die spätere Tätigkeit von völlig untergeordneter Bedeutung ist. Angehörige der Kernbelegschaften werden oft wesentlich besser bezahlt als Zeitarbeitsbeschäftigte oder Beschäftigte mit Werkverträgen. Auch sol-

che unfairen Praktiken sollten in Diversity-Organisationen thematisiert und gezielt bearbeitet werden.

Sie sind Mitherausgeber und Mitautor der 2017 veröffentlichten Publikation „Geflüchtete Menschen auf dem Weg in den deutschen Arbeitsmarkt“. Darin werden 20 Interviews mit Zugewanderten geführt, die über ihr Leben, ihre Heimat, die Fluchtgeschichte sowie das Ankommen in Deutschland und ihren Weg in den Arbeitsmarkt berichten. Sehen Sie mit Blick auf diese biografischen Schilderungen eine deutliche Veränderung in hiesigen Unternehmen, sich auch hinsichtlich der Integration von Neuzugewanderten zu öffnen?

Die 20 Fallstudien mit Menschen, die zu verschiedenen Zeitpunkten nach Deutschland geflohen sind, zeichnen völlig unterschiedliche Lebenswege nach. Einige Berufe lassen sich offensichtlich relativ schnell auch in fremden Ländern ausüben, zum Beispiel Bäckerin oder Bäcker, Informatikerin oder Informatiker. Andere Tätigkeiten benötigen längere Anpassungsqualifizierungen, wie zum Beispiel Ärztin oder Arzt, Erzieherin oder Erzieher und wieder andere Qualifikationen sind heutzutage nur schwer nach Deutschland zu übertragen, zum Beispiel Kfz-Mechanikerin oder -Mechaniker, Juristin oder Jurist. Sprachkenntnisse sind dabei oft von überragender Bedeutung, aber die Sprachtalente der Menschen sind sehr unterschiedlich ausgeprägt. Weltweit lässt sich feststellen: Die großen Gewinner von Fluchtbewegungen sind in der Regel die Anbieterinnen und Anbieter von Niedriglohnarbeit in den Zielländern (Reinigung, Restaurants, Logistik, Hotels...). Es gibt aber auch tolle Erfolgsgeschichten von Menschen, die es geschafft haben, ihre Berufswünsche unter schwierigen Rahmenbedingungen in Deutschland zu realisieren. Wer nicht zu dieser Personengruppe gehört, setzt stark darauf, dass es die eigenen Kinder einmal besser haben werden. (iw)



© Agnes Philipp

Dr. Günther Vedder

Soziologe, wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Leibniz Universität Hannover, Institut für interdisziplinäre Arbeitswissenschaft



RECHT VOR GNADE

NICHTDISKRIMINIERUNG IST EIN MENSCHENRECHT. DIE POLITOLOGIN CANAN ULUG ERLÄUTERT IN IHREM BEITRAG EINES DER QUERSCHNITTSGZIELE DES EUROPÄISCHEN SOZIALFONDS (ESF).



© Sonja Werner

Canan Ulug ist Politologin und arbeitet als wissenschaftliche Referentin bei der ebb GmbH. Seit über zehn Jahren beschäftigt sie sich mit Themen rund um Migration, Diversity und Antidiskriminierung.

Alle Mitgliedsstaaten der Europäischen Union (EU) sind verpflichtet, gegen jede Form der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung tätig zu werden. Diese Verpflichtung wird auch in Artikel 14 der Europäischen Menschenrechtskonvention deutlich. Danach ist Nichtdiskriminierung schlicht ein Menschenrecht und auf unterschiedlichen Ebenen gesetzlich verankert.

Auch im Europäischen Sozialfonds (ESF), dem wichtigsten Instrument der EU zur Förderung nachhaltiger Beschäftigung und besserer Bildung sowie zur Bekämpfung von sozialer Ausgrenzung und Armut, ist diese Verpflichtung festgeschrieben.

In der aktuellen Förderperiode gibt es insgesamt 25 ESF-geförderte Programme des Bundes, die durch fünf Bundesministerien umgesetzt werden. Eines davon ist das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“. Neben dem jeweiligen Auftrag, sind IQ und alle weiteren ESF-Programme dazu verpflichtet, neben den Querschnittszielen

„Gleichstellung der Geschlechter“ und „Ökologische Nachhaltigkeit“, das Querschnittsziel „Nichtdiskriminierung und Chancengleichheit“ zu berücksichtigen und Maßnahmen zur Umsetzung zu entwickeln und umzusetzen.

DISKRIMINIERUNG AUF DEM ARBEITSMARKT

Zahlreiche Studien belegen, dass die häufigsten Diskriminierungserfahrungen im Arbeitsleben gemacht werden. Insbesondere haben Menschen mit Migrationshintergrund bei gleicher oder sogar besserer Qualifikation deutlich schlechtere Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Ebenso sind sie häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen und arbeiten öfter in prekären Beschäftigungsverhältnissen als der Bevölkerungsdurchschnitt. Auch auf Seiten der Arbeitsmarktakteure ist die Wahrnehmung von Menschen mit Migrationshintergrund oft defizitär geprägt. Häufig stoßen sie auf Barrieren, wenn sie ihre Potenziale einbringen möchten. So führen ethnische Herkunft oder auch nur ein ausländisch klingender Name dazu, dass konkret nachweisbare Benachteiligungen beim Zugang zu Ausbildung oder Beschäftigung bestehen. (Siehe Seite 14-15).

AGG **EMPOWERMENT** **DISKRIMINIERUNGSSCHUTZ** **QUERSCHNITTSZIEL** **IQ**
MENSCHENRECHTE
ANTIDISKRIMINIERUNG
ALLGEMEINES GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ
ARBEITSMARKT **ESF** **MAßNAHMEN UND STRATEGIEN**
CHANGENGLEICHHEIT

ANTIDISKRIMINIERUNG IN IQ

Im Förderprogramm IQ ist das ESF-Querschnittsziel „Nichtdiskriminierung und Chancengleichheit“ ein wesentlicher Zielbereich. Für eine stärkere Konturierung verwendet IQ den Begriff „Antidiskriminierung“. IQ setzt an einem Kernelement von diskriminierender Praxis an und hat sich die Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Migrationshintergrund zur Aufgabe gemacht. Dabei ist für IQ das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) mit seinem starken Arbeitsmarktbezug ein wichtiger Ausgangspunkt. Das Förderprogramm setzt mit seinen circa 400 Teilprojekten verschiedene Strategien und Aktivitäten um. Angefangen von Beratungsangeboten für Menschen, die in ihrem Betrieb oder bei der Arbeitssuche diskriminiert werden, Handreichungen und Informationsmaterialien zu Diskriminierung beim Zugang zu Qualifizierung und Arbeit, Antidiskriminierungsschulungen für Akteure der Arbeitswelt bis hin zu Empowerment-Angeboten, die über Handlungsmöglichkeiten des Diskriminierungsschutzes informieren und Betroffene bei der Durchsetzung ihrer Rechte unterstützen.

Um die 16 Landesnetzwerke und ihre interkulturell arbeitenden Teilprojekte fachlich zu begleiten, wurde die IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung eingerichtet.

Ebenso verfügt IQ über ein Selbstverständnis hinsichtlich des Themas Antidiskriminierung. Das Papier schreibt eine gemeinsame Haltung und Praxis von Antidiskriminierung im Förderprogramm IQ fest. (Siehe Seite 28). Antidiskriminierung darf nicht abstrakt bleiben, sondern bedarf der Umsetzung mittels unterschiedlicher Maßnahmen auf verschiedenen Ebenen: Dazu gehören die strukturelle Verankerung genauso wie die personelle, der Bereich Angebote sowie die Öffentlichkeitsarbeit und Vernetzung.

Mit dem gemeinsamen Ziel der nachhaltigen Arbeitsmarktintegration von Erwachsenen mit Migrationshintergrund und dem Bewusstsein, dass Nichtdiskriminierung kein Gnadenakt, sondern ein Recht ist, ist ein weiterer Abbau von und ein noch besserer Schutz vor Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt sicherzustellen.



ANTIDISKRIMINIERUNG SELBSTVERSTÄNDLICH

**EIN GEMEINSAMES SELBSTVERSTÄNDNIS ÜBER ANTIDISKRIMINIERUNG
GIBT DEM THEMA EINEN NEUEN STELLENWERT IM FÖRDERPROGRAMM IQ.**



Was heißt „Antidiskriminierung“? Ein Förderprogramm, das die Arbeitsmarktchancen von Menschen mit Migrationsgeschichte verbessern will, das Antidiskriminierung zum Querschnittsthema hat und das zur Umsetzung dieses ESF-Querschnittsziels angehalten ist, sollte auf diese Frage eine Antwort geben können. Hier bietet das seit Herbst 2017 gültige IQ Selbstverständnis „Für Vielfalt. Gegen Diskriminierung“ Orientierung. Das heißt nicht, dass es nur eine Antwort geben darf. Aber es bedeutet, dass Antidiskriminierung kein Randthema ist, mit dem sich einzelne Personen beschäftigen mögen, sondern, dass Antidiskriminierung alle Akteurinnen und Akteure im Förderprogramm IQ angeht.

Das Selbstverständnis informiert deshalb umfassend über das – national, supranational und international – festgeschriebene Recht auf Nicht-Diskriminierung und über damit verbundene Pflichten, z. B. seitens der Arbeitgeberin, des Arbeitgebers. In den sogenannten „handlungsleitenden

Grundsätzen“ werden ein gemeinsames Verständnis über Antidiskriminierung sowie erste Absichten zur Umsetzung formuliert. Benannt werden beispielsweise die Identifikation und der Abbau von Zugangsbarrieren, und zwar nicht nur bei den Arbeitsmarktakteuren, die IQ als Zielgruppen adressiert, sondern auch und gerade bei den im Netzwerk vertretenen Trägern und Projekten selbst.

In allen Handlungsschwerpunkten und auf allen Ebenen des Förderprogramms sollte also grundlegendes Wissen, etwa über das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) mit seinem Arbeitsmarktbezug, gleichermaßen vorhanden sein und die stärkere Verankerung des Themas in die IQ Praxis wird angeregt. Wie das jeweils geschieht, hängt u. a. vom Kontext und Bedarf, von den Schwerpunktsetzungen, dem Engagement für die Sache und den personellen, zeitlichen sowie finanziellen Ressourcen ab. Was mancherorts noch eine Herausforderung darstellt, kann in anderen Projekten bereits alltäglich gelebte Selbstverständlichkeit sein.

Überall gilt: Die Auseinandersetzung mit Diskriminierung und Antidiskriminierung ist ein wichtiger, bildender und kontinuierlicher Prozess, der nie als „fertig“ abgehakt werden kann.



Dr. Katrin Vogel

IQ Fachstelle Interkulturelle
Kompetenzentwicklung und
Antidiskriminierung,
Leiterin der Arbeitsgruppe
Antidiskriminierung der Fachstelle

© Anna Drabinski, www.annadrabinski.de

Download:

www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/Fachstelle_IKA/FS_IKA_Publikationen/FS_IKA__Selbstverstaendnis_Antidiskriminierung_Web.pdf



INTERKULTURELLE ÖFFNUNG

EINE METHODE ALS TEIL VON ANTIDISKRIMINIERUNGSMASSNAHMEN



Interkulturelle Öffnung kann zur Reduzierung von Diskriminierung beitragen, wenn sie thematisiert wird und ein erklärtes Ziel des Prozesses ist. Es gibt keine Standardisierung dafür, wie interkulturelle Öffnungsprozesse umgesetzt, welche Methoden verwendet oder welche Inhalte fokussiert werden. In der Praxis werden deshalb – leider – häufig auch Einzelmaßnahmen mit dem Etikett der interkulturellen Öffnung versehen, wie z. B. die Übersetzung eines Flyers in verschiedene Sprachen, auch wenn sie kaum strukturelle Änderungen mit sich bringen.

Interkulturelle Öffnung verfolgt aber das Ziel, Zugangsbarrieren abzubauen und die Teilhabechancen in unserer Gesellschaft und ihren Institutionen zu erhöhen. Organisationen, Institutionen und Unternehmen können sich interkulturell öffnen, indem sie die unterschiedlichen Lebensformen, Interessen und Bedürfnisse aller – Mitarbeitenden genauso wie Kundinnen und Kunden – berücksichtigen. Dazu müssen Strukturen kritisch hinterfragt und Zugangsbarrieren beseitigt werden. Der Ansatz verfolgt damit im Kern auf institutioneller und individueller Ebene eine Antidiskriminierungsstrategie.

Entscheidend ist dann jedoch die Umsetzung. Institutionen und Unternehmen sollten nach einer Bedarfsanalyse bestimmte Ziele auf der strukturellen und personellen Ebene bezüglich ihrer Angebote und Dienstleistungen und zur Vernetzung entwickeln – verbunden mit Themen aus dem Bereich Antidiskriminierung. Leitfragen können bei dieser

Zielfindung sein: Ist eine Antidiskriminierungspolitik in unserer Institution, in unserem Unternehmen verankert? Gibt es eine innerbetriebliche Beschwerdestelle? Sind die Mitarbeitenden über das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz informiert? Werden die Mitarbeitenden nicht nur zu interkulturellen oder Diversity-Themen geschult, sondern auch z. B. explizit zu Antidiskriminierung? Findet eine Reflexion über eigene Vorurteile, Vorbehalte und Privilegien statt? Wie gestaltet sich die Personalauswahl: Gibt es ein diskriminierungssensibles Vorgehen (z. B. ein anonymisiertes Bewerbungsverfahren)? Spiegelt sich Vielfalt auf allen Hierarchieebenen wider? Werden alle relevanten Kundengruppen erreicht? Welche Zugangsbarrieren gibt es bei den Angeboten oder Dienstleistungen?

Man kann und darf interkulturelle Öffnung nicht mit Antidiskriminierung gleichsetzen. Aber interkulturelle Öffnung kann eine Methode sein, Ziele aus dem Bereich Antidiskriminierung umzusetzen und damit zu mehr Chancengleichheit beizutragen.



Tina Lachmayr

Leiterin der IQ Fachstelle
Interkulturelle Kompetenzentwicklung
und Antidiskriminierung

© Anna Drabinski, www.annadrabinski.de

BENACHTEILIGT? BERATEN!

DAS IQ PROJEKT ANTIDISKRIMINIERUNG IN DER ARBEITSWELT IN BREMEN

„Unser Beratungsangebot steht allen Menschen offen, ungeachtet des Merkmals, auf dessen Grundlage sich Betroffene benachteiligt fühlen“, berichtet Irina Drabkina, Beraterin beim IQ Projekt ADA - Antidiskriminierung in der Arbeitswelt. „Eine Vielzahl kommt aufgrund rassistischer Diskriminierungserfahrungen, wegen der Hautfarbe oder der (teilweise zugeschriebenen) Herkunft in unsere Beratung. Diese Erfahrungen betreffen sowohl Diskriminierungen innerhalb eines bestehenden Arbeitsverhältnisses als auch Bewerberinnen und Bewerber, in besonderem Maße auch Kopftuchträgerinnen.“

Die Beratungsstelle von ADA des Trägers Arbeit und Leben e. V. richtet sich an Menschen, die in ihrem Betrieb oder bei der Arbeits- bzw. Ausbildungsplatzsuche diskriminiert werden oder sexuelle Belästigung erleben. Den Ratsuchenden stünden drei Zugangsmöglichkeiten offen, sagt Irina Drabkina: „Wir beraten die Ratsuchenden anonym telefonisch, online oder vor Ort. In einem Erstgespräch ermitteln wir die diskriminierende oder belästigende Situation und entwickeln gemeinsam Lösungsansätze. Wir begleiten die Menschen auf ihrem Weg. Manche schlagen den rechtlichen Weg ein, um sich z. B. gegen eine ungerechtfertigte Kündigung auf Basis einer vorangegangenen Diskriminierung zu wehren. Andere möchten ein klärendes Gespräch mit der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber und wünschen dabei unsere Unterstützung.“ Zusätzlich berät und begleitet ADA auch Arbeitgebende, die eine betriebliche Antidiskriminierungskultur schaffen und eine Beschwerde-

stelle nach § 13 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes einrichten oder ausgestalten wollen.

Um die gesellschaftliche Antidiskriminierungskultur aktiv zu fördern, führt ADA außerdem regelmäßig soziokulturelle Diskussionsveranstaltungen durch. „Die letzte stand unter dem Fokus Gewichtsdiskriminierung und stellte diese in Zusammenhang mit anderen Merkmalen wie Rassismus und Sexismus“, erzählt Irina Drabkina. „Bei Einstellungen, Beförderungen, Versetzungen oder Entlassungen spielt Gewichtsdiskriminierung eine erhebliche Rolle – gleiches gilt für alltägliche Beleidigungen, Schikanen oder systematisches Mobbing durch Arbeitskolleginnen und -kollegen. In besonderem Maße davon betroffen sind Migrantinnen und Migranten, die in dem Zusammenhang auch rassistische Grenzüberschreitungen erleben.“

Eine Veranstaltungsteilnehmerin drückte das so aus: „Als Kopftuchträgerin habe ich es ohnehin schwer genug. Ich bin es gewohnt, dass viele Menschen denken, dass ich kein Deutsch spreche oder dumm sei. Dick zu sein, macht alles noch viel schwieriger. Ich werde nun auch für faul, träge oder arbeitslos gehalten. Man verbindet mit mir das Bild einer Mutter mit zehn Kindern, eben typisch arabische Großfamilie!“ Im Zusammenhang mit den Veranstaltungen bietet ADA auch Empowermentworkshops an. (ir)

www.ada-bremen.de



PRAXIS

„Ich habe im Irak Anglistik und Germanistik studiert, ich spreche darüber hinaus natürlich Arabisch, meine Muttersprache, und zusätzlich zwei kurdische Dialekte. Ich habe den Integrationskurs und berufsbezogene Deutschkurse absolviert, lese Zeitungen in der Stadtbibliothek und versuche, mir Kontakte zu Deutschen aufzubauen, aber ich habe das Gefühl, hier bin ich einfach nichts wert. Ich kann machen was ich will, immer geben mir die Leute zu verstehen, dass mein Deutsch nicht reicht, und wenn ich sage, dass ich gerade mein C1-Zertifikat mache, dann sagen sie, dass eben mein Akzent schwierig sei. Ich habe diverse Versuche unternommen, hier als Lehrer oder im Büro zu arbeiten, aber mich scheint niemand zu brauchen, obwohl ich so gut Deutsch kann und mit der ganzen Bürokratie beim Jobcenter im Vergleich zu meinen Bekannten aus dem Irak gut klarkomme.“

R. A. A.*, Lehrer und Dolmetscher aus dem Irak
* Pseudonym



„Im Rahmen meiner Tätigkeit bei einer Zeitarbeitsfirma konnte ich nicht mit meiner vollen Arbeitszeit eingesetzt werden und habe dadurch ein geringeres monatliches Einkommen erhalten. Ich wurde wiederholt nach Hause geschickt mit dem Hinweis: ‚Heute gibt es nicht genug Arbeit für alle, du kannst zu Hause bleiben!‘ Und das, obwohl eine wöchentliche Arbeitszeit von 39,6 Stunden vertraglich vereinbart ist. Darüber hinaus wurde eine Vorauswahl getroffen: Die Osteuropäer durften arbeiten, dann erst kamen Türken und Araber. Als die Arbeit immer weniger wurde, wurde ich in die Ecke gedrängt und ständig gemobbt: ‚Du stinkst, die Kollegen ertragen deinen Gestank nicht mehr.‘ Da ist mir der Kragen geplatzt, das habe ich einfach nicht mehr ertragen und war sehr außer mir. Ein Freund gab mir den Hinweis auf ADA: ‚Da helfen sie dir, du kannst dich wehren, ich habe es von einem Kollegen gehört‘, sagte er mir.“

A. B.*, Klient aus Marokko
* Pseudonym



PRAXIS

RAHMEN- BEDINGUNGEN ÄNDERN

STEFAN WICKMANN,

IQ Teilprojekt „Mit Recht gegen Diskriminierung!
Blickpunkt Migrationshintergrund und Arbeitsmarkt
in Schleswig-Holstein“, Antidiskriminierungsverband
Schleswig-Holstein – advsh – e. V.

© advsh / „Mit Recht gegen Diskriminierung!“

ORGANISATIONSENTWICKLUNG UND EMPOWERMENT IN SCHLESWIG-HOLSTEIN

Um Diskriminierung wirksam vorzubeugen, müssen alle Beteiligten an einem Strang ziehen: Das betrifft sowohl private wie öffentliche Arbeitgebende, einschließlich der Arbeitsverwaltung. Im Jahr 2015 startete beim Antidiskriminierungsverband Schleswig-Holstein e. V. das IQ Teilprojekt „Mit Recht gegen Diskriminierung! Blickpunkt Migrationshintergrund und Arbeitsmarkt“. Das Ziel: Arbeitsmarktakteure und -akteurinnen darüber aufzuklären, wie Diskriminierungen von Menschen mit Migrationshintergrund beim Zugang zu Arbeit, Aus- bzw. Fortbildung und am Arbeitsplatz vorzubeugen und entgegenzuwirken ist. Das Projekt bietet Schulungsmodule an, die für Erscheinungsformen und Risiken von Diskriminierung sensibilisieren und konkrete Handlungsoptionen aufzeigen. Die Module vermitteln rechtlich relevante Informationen, beziehen aber auch die Vorstellungen der Personalverantwortlichen mit ein.

GEMEINSAM GEGEN UNGLEICHBEHANDLUNG

Wer Diskriminierung vorbeugen will, muss auch Rahmenbedingungen verändern. Beratungsangebote zur Organisationsentwicklung für Betriebe und Institutionen stellen deswegen einen wesentlichen Aspekt der Projektarbeit dar: Das Spektrum reicht von Beratungen bei der Erarbeitung von Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen bis zur Begleitung der Implementierung eines rechtlich fundierten Beschwerdemanagements nach dem Allgemeinen Gleichbe-

handlungsgesetz. „Auch der öffentliche Dienst wird immer vielfältiger. Wissen um Diskriminierungsrisiken und Regelungen zur Prävention werden zunehmend wichtiger, wenn wir am Arbeitsplatz partnerschaftlich miteinander umgehen wollen – kompetente Beratung durch externe Expertinnen und Experten hilft uns dabei wirklich ungemein“, lobt der Personalrat Jörg R. die Beratungsangebote.

RÜCKENSTÄRKUNG FÜR BETROFFENE

Prävention gelingt aber auch nur dann, wenn von Diskriminierung Betroffenen und Gefährdeten der Rücken gestärkt wird. Deshalb wendet sich das IQ Teilprojekt seit 2016 auch direkt an Geflüchtete und deren Unterstützende. Mit Workshops, Seminaren und Infoveranstaltungen werden diese im Sinne eines Empowermentansatzes zur Gegenwehr bei Diskriminierung gestärkt. Auch dieses neue Modul stößt auf große Resonanz: „Jetzt weiß ich: Nicht mein Kopftuch steht mir im Weg, sondern die Beweggründe meiner potenziellen Arbeitgebenden sind entscheidend“, sagt eine aus Syrien geflüchtete Teilnehmerin, glücklich über ihr „Aha-Erlebnis“ im Empowermentworkshop. (sw)

[www.iq-netzwerk-sh.de/angebote/schulungen/
mit-recht-gegen-diskriminierung](http://www.iq-netzwerk-sh.de/angebote/schulungen/mit-recht-gegen-diskriminierung)



PRAXIS

ZUGÄNGE SCHAFFEN

ELIZA-MAIMOUNA SARR

IQ Teilprojekt „migration.works – Diskriminierung erkennen und handeln!“, basis & woge e. V.



© Eliza-Maimouna Sarr

DISKRIMINIERUNGSENSIBLE SCHULUNGEN UND INTERKULTURELLE ÖFFNUNG IN HAMBURG

Diskriminierung bei der Arbeitssuche und -vermittlung zu verhindern, ist das Ziel des Teilprojekts „migration.works – Diskriminierung erkennen und handeln!“ im IQ Netzwerk Hamburg – NOBI. Das Team von basis & woge e. V. entwickelt praxisbezogene Expertisen, Arbeitsmaterialien und Schulungskonzepte zu interkultureller Öffnung und Antidiskriminierung beim Zugang zu Arbeit und Qualifizierung. Um den spezifischen Bedarf der Mitarbeitenden zum Beispiel von Arbeitsverwaltungen, Kommunen, Innungen oder kleinen und mittleren Unternehmen zu ermitteln, verfolgt das Team von migration.works die Arbeitsabläufe und Kundengespräche im Rahmen von Hospitationen und Fachgesprächen vor Ort.

Auf dieser Basis werden die Schulungskonzepte entwickelt. Der ausgeprägte Praxisbezug des Projekts zählt sich aus: „In der Schulung habe ich gelernt, die Perspektive zu wechseln“, bestätigt Andrea T., Mitarbeiterin der Hamburger Arbeitsverwaltung. „Ich weiß jetzt, dass Klientinnen mit Kopftuch das gleiche Recht auf Vermittlung haben, auch wenn Arbeitgebende Vorbehalte äußern. Das sagt schon das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz.“ Es geht also nicht um persönliche Einstellungen beispielsweise zu religiöser Bekleidung, sondern um professionelles Handeln und die Einhaltung geltender Gesetze. Alle Schulungen beinhalten immer auch die Perspektiven Betroffener. Die Schulungsteilnehmenden behandeln Fallbeispiele aus der Praxis und lernen, eigene kulturalistische Bilder und Stereotypen zu hinterfragen.

NEUE PERSPEKTIVEN EINNEHMEN

Themen ergeben sich je nach Zielgruppe, wobei es immer um migrationsspezifische Herausforderungen geht und wie man diesen diskriminierungssensibel begegnet. Ziel kann beispielsweise sein, mit den Schulungsteilnehmenden einfache Sprache einzuüben oder trotz hinderlicher struktureller Rahmenbedingungen neue Handlungsstrategien zu entwickeln. Wenn ein Beratungsgespräch maximal 30 Minuten dauern darf, ist es möglicherweise besonders wichtig, einfache Sprache, Visualisierungshilfen oder mehrsprachiges Infomaterial einzusetzen. Ein anderes Beispiel ist die Frage: Wie gehe ich mit einer fordernden Kundschaft um? Wann ist „der raue Ton“ im Handwerk unangemessen? Dabei hilft ein Methodenmix aus Filmen, Fallarbeit, Übungen und Inputs. Statt zu kulturalisieren, zeigt das Schulungsteam Handlungsoptionen aus multiperspektivischer Betrachtungsweise auf. „Die Kultur“ spielt in vielen Situationen viel seltener eine Rolle als gedacht. Das Verhalten einer Klientin oder eines Klienten kann ganz andere Gründe haben als vermutet. Mit geschärfter Wahrnehmung für herkunftsunabhängige Motivationen eines Verhaltens kann lösungsorientierter reagiert werden. Die Ablehnung einer weiblichen Beratungsfachkraft hat dann eventuell nichts mit Respektlosigkeit, sondern dem Wunsch zu tun, mit einem Mann über existentielle und sensible Themen zu reden. (es)

www.nobi-nord.de/profil/teilprojekte/migration-works



Doing Empowerment

FACHBEITRAG

Doing Powersharing

DOING EMPOWERSHARING

DER POLITIKWISSENSCHAFTLER HALIL CAN ÜBER HANDLUNGSMÄCHTIGKEIT DURCH EMPOWERMENT UND POWERSHARING GEGEN RASSISMUS

Die Welt scheint aus den Fugen geraten zu sein. Vor dem Hintergrund ökonomischer und politischer Globalisierungsprozesse, den damit einhergehenden transnationalen Migrations- und Fluchtbewegungen und der technisch-digitalen Revolution erleben wir augenblicklich in allen Lebensbereichen tiefgreifende gesellschaftliche Transformationen. Diese erschüttern soziale und geographische Ordnungen, Grenzen und Positionen erdbebenartig.

Während einerseits die Menschheit in einer verantwortungslos auf sich fixierten leistungs-, wachstums- und konsumorientierten Haltung immer weiter mit ihren nicht zu stillenden Bedürfnissen ungebremst wächst, entladen sich auf der anderen Seite soziale Konflikte zwischen den Menschen entlang Grenz- und Unterscheidungsmarkierungen wie Klasse, Rasse/Kultur, Geschlecht und sexuelle Orientierung.

Dabei entstehen zwischen den Menschen sozial konstruierte Differenzpositionen durch sozial konstruierte Machtungleichheitsverhältnisse, die wiederum eng verbunden sind mit dem Verfügen von und den Zugängen zu Privilegien und Ressourcen im Bourdieuschen Sinne. In den sozialen Beziehungen und gesellschaftlichen Verhältnissen manifestieren sich diese historisch-politisch eingeschriebenen Machtungleichheitsverhältnisse in Form von Diskriminierungen bzw. Mehrfachüberlagerungen von Diskriminierungen (Intersektionalität). Hierbei zählt Rassismus zu einer der wirkungsmächtigen Diskriminierungs- und Gewaltformen. Basierend auf biologisch-phänotypischen und kulturell-sozialen Zuschreibungsmerkmalen, konstruiert und reproduziert er soziale Differenz und Unterdrückung.

Im Unterschied zu defizitorientierten und paternalistischen (Bildungs-)Ansätzen, setzt ressourcenorientiertes Empowerment auf Hilfe durch Selbsthilfe und Hilfe zur Selbsthilfe. Während sich beim Empowerment der Blick auf Machtarme richtet, wendet sich dieser beim Powersharing auf Machtstarke. Dabei sind Letztere gefordert, ihre Ressourcen dafür zu nutzen, um Erstere ohne Paternalisierung zu stärken und aktiv wie bewusst (Umver-)Teilung von Macht von oben nach unten zu praktizieren. Im Kontext von Rassismus erfordert Powersharing ein selbstkritisches und selbstreflektiertes Bewusstsein über die eigene Verstricktheit in der rassistischen Machtmatrix: Träger von Macht, Ressourcen und Privilegien zu sein und damit aus der privilegierten

Dominanzposition die rassistischen Machtverhältnisse mit zu reproduzieren.

Genau wie individuelles und kollektives Empowerment bzw. Powersharing ihre eigentlichen politischen Synergieeffekte und gesellschaftliche Wirksamkeit für Transformationen nur in zusammengedachter Handlungspraxis entfalten können, so gilt dies auch für das Zusammendenken im Handeln für die beiden Handlungsansätze als Doing Empowersharing. Darunter versteht sich hier ein individuell-kollektives Handlungskonzept für eine aktive ethische und politische Handlungspraxis und gegen intersektionale Diskriminierung wie Rassismus. Ziel ist eine inklusive solidarische Gesellschaft, die mit einem – den bisherigen Anthropozentrismus überwindenden – ganzheitlichen und nachhaltigen Blick in Resonanz, Verantwortung und Einklang mit Mensch-Natur-Kosmos lebt.

Literaturhinweis:

CAN, Halil, 2018. Inklusion durch empowersharing - Agency-Strategien gegen Rassismus und intersektionale Diskriminierungen aus der People of Color-Perspektive. In: Dr. Paul MECHERIL und Matthias RANGGER, Hrsg. Handeln in Organisationen der Migrationsgesellschaft. Differenz- und machthoretische Reflexionen einer praxisorientierten Fortbildungsreihe. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. ISBN 978-3-658-18999-0. [i.E.]

Zu empfehlende Internet-Links:

CAN, Halil, 2013. Empowerment aus der People of Color-Perspektive. Reflexionen und Empfehlungen zur Durchführung von Empowerment-Workshops gegen Rassismus. Erstellt im Auftrag der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen, Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung. Berlin: LADS [Zugriff am 18.04.2018]. Verfügbar unter: www.bgz-berlin.de/files/empowerment_webbroschuere_barrierefrei.pdf
www.empowerment.de/grundlagen/
www.heimatkunde.boell.de/dossier-empowerment
www.portal-intersektionalitaet.de/theoriebildung/ueberblickstexte/
www.rosalux.de/news/id/4478/



Halil Can

Politikwissenschaftler, Gastdozent (Alice-Salomon-Hochschule Berlin), Empowerment-Trainer, Mediator

© privat



MITTENDRIN STATT NUR DANEBEN

DER DIPLOM-POLITOLOGE KAAN ÖZTÜRK ÜBER EMPOWERMENT VON MIGRANTENORGANISATIONEN ZUR GESTALTUNG VON INTEGRATION



© Sonja Werner

Kaan Öztürk

wissenschaftlicher Referent
der ebb Entwicklungsgesellschaft
für berufliche Bildung mbH

Die Zeiten, in denen diskutiert wurde, ob Migrantenorganisationen (MO) Orte der Segregation, also sich abschottende Parallelgesellschaften sind, oder ob sie eher als Brückenbauer im Integrationsprozess fungieren, liegen glücklicherweise zurück. Mit dem ersten Integrationsgipfel im Sommer 2006 wurde auf Bundesebene ein Einstellungswandel eingeleitet, der die Integration als eine Gemeinschaftsaufgabe sieht, bei der Migrantinnen und Migranten und ihre Organisationen aktiv einzubinden sind.

ANERKENNUNG UND FÖRDERUNG

Die Anerkennung und Förderung von Migrantenorganisationen sind dabei wichtige Voraussetzungen für eine Integrationspolitik mit und nicht nur für Migrantinnen und Migranten.

Ein Blick auf die öffentliche Projektförderung zeigt jedoch, dass MOs hier unterrepräsentiert sind und ihre Anerkennung als versierte Akteure der Integrationsarbeit sowohl in der Projektlandschaft als auch in der Öffentlichkeit eher gering ist.

Gleichzeitig wird eine Professionalität von Ihnen gefordert, die nicht alle gleichermaßen erfüllen können. Es bestehen zum Teil erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Organisationen hinsichtlich ihrer Größe und Zusammensetzung, ihren Arbeitsansätzen und Schwerpunkten sowie

ihrer personellen wie materiellen Ressourcen. Nur wenn sie entsprechende Unterstützung bekommen, können sie den Ansprüchen gerecht werden. Dazu gehören materielle Voraussetzungen wie eine Grundfinanzierung sowie der gleichberechtigte Zugang zu Fördermitteln. Zum anderen sollten auch Qualifizierungsangebote bereitgestellt werden, um die Arbeit der MOs zu unterstützen und zu professionalisieren.

DIALOG AUF AUGENHÖHE

Es ist aber auch eine Frage der Verteilung von Ressourcen, Privilegien und Machtpositionen, wie der Empowerment-Trainer Halil Can erläutert (S. 34). Die Entfaltung des partizipativen und gestalterischen Potenzials von Migrantenorganisationen ist entscheidend darauf angewiesen, ob sie anerkannt werden. Es ist außerdem davon abhängig, ob die Institutionen und Akteure der Aufnahmegesellschaft an einer Kooperation auf Augenhöhe interessiert sind.

Die Verwirklichung einer diskriminierungssensiblen Gesellschaft funktioniert nur in Kombination von Empowerment der „Machtarmen“ und „Powersharing der Machtstarken“. Erst durch die Umsetzung dieser beiden Ansätze ist ein Dialog auf „gleicher Augenhöhe“ möglich. So ist das Empowerment von Migrantenorganisationen zu verstehen. Eben mittendrin statt nur daneben.



„LEBENSWEGE SELBST- BESTIMMT GESTALTEN“

DAS INNOVATIVE EMPOWERMENT-TRAINING DES BAYERISCHEN IQ TEILPROJEKTS ABRIENDO PUERTAS



„Beratung hieß früher für mich: Die Leute in unserer Community kommen zu mir, haben eine Frage und ich muss sofort eine Antwort liefern. Heute sehe ich, dass die Person ihren Weg finden soll. (...) Ich kitzele die Stärken aus ihr heraus, damit sie aktiv wird und es auch schafft. Ich bin eine Begleiterin und nicht diejenige, die über das Schicksal von anderen entscheidet. (...) Ich wurde darin bestätigt, dass Empowerment dazu der richtige Weg ist.“

So berichtet die Beraterin Mathilda Legitimus-Schleicher über ihr Empowerment im Rahmen der Maßnahme „Von der Beraterin bzw. dem Berater zum Coach“ des bayerischen IQ Teilprojekts Abriendo Puertas. Beim Träger VIA Bayern e. V. im IQ Netzwerk Bayern – MigraNet werden Menschen mit Migrationserfahrung, die als ehrenamtliche Beraterinnen bzw. Berater fungieren, geschult und „empowert“, um ihre Potenziale für den Arbeitsmarkt zu nutzen.

2009 wurde ein Verfahren zur Feststellung von Kompetenzen, „KomBI-Laufbahnberatung“, als Qualifizierung für Beratende in sozialen Einrichtungen und Trägern bei MigraNet entwickelt.

2012 wurde die erste Qualifizierung für Beratende mit Migrationserfahrung, die innerhalb ihrer Communities muttersprachlich und ehrenamtlich beraten, konzipiert. Dadurch können sie Personen bei der Entwicklung beruflicher Perspektiven besser unterstützen. Die Teilnehmenden erhalten Trainings zu Empowerment, der Pädagogik der Befreiung

und zu Social Justice als Diversitätsansatz. Wahlweise besuchen sie Seminare u. a. zum Zuwanderungsgesetz. Auch die zweite Qualifizierung „Von der Beraterin bzw. dem Berater zum Coach“ wird muttersprachlich durchgeführt und bereitet auf das Durchführen von Einzel- und Gruppenberatungen vor. Ziel ist es bei beiden Maßnahmen, nicht nur eine Methodik zu erlernen, sondern auch an der eigenen Haltung zu arbeiten. Die Teilnehmenden sind Beratende, Multiplikatorinnen bzw. Multiplikatoren sowie Grenzgängerinnen bzw. Grenzgänger zwischen den formellen und informellen Strukturen.

Im Training entwickeln sie Strategien zum Umgang mit rassistischem Verhalten sowie für eine Zusammenarbeit mit Angehörigen der Mehrheitsgesellschaft. „Unsere Vision ist, dass diese Schlüsselpersonen (...) mehr Chancen auf dem Arbeitsmarkt erhalten“, so Bildungsreferentin Maria Virginia Gonzalez Romero. „Es ein wichtiger Beitrag dazu, die gesellschaftliche Teilhabe von Grenzgängerinnen bzw. Grenzgängern zu verbessern – genauso wie die Teilhabe jener Menschen, die von ihnen beraten werden. Grenzgängerinnen bzw. Grenzgänger sind oft Vorbild in ihren Communities.“

Weitere Informationen zum Teilprojekt „Abriendo Puertas“ finden Sie hier auf der Webseite des Trägers.

www.via-bayern.de/abriendo-puertas/

Der Ansatz des IQ Teilprojektes Abriendo Puertas wurde als IQ Good Practice-Beispiel ausgewählt.



INTERVIEW



© iStock.com/RapidEye

JOCHEN EMPEN, LEITER „SUPPORT FAIRE INTEGRATION“, ERKLÄRT IM INTERVIEW, WAS ES MIT DEM NEUEN PROJEKT AUF SICH HAT UND AUF WELCHE ZIELGRUPPE ES AUSGERICHTET IST.

Was und wer steckt hinter dem Namen „Faire Integration“?

„Faire Integration“ ist eine neue bundesweite Beratungsstruktur für Geflüchtete, die sich derzeit im Aufbau befindet. Geflüchtete Personen können sich zukünftig in allen 16 Bundesländern mit Fragen zu ihren Rechten auf dem Arbeitsmarkt an eine Beratungsstelle wenden. Die Beratung in arbeits- und sozialrechtlichen Fragestellungen betrifft Anliegen, die direkt mit dem Arbeitsverhältnis zusammenhängen, also z. B. Themen wie Bezahlung, Arbeitszeit, Arbeitsunfälle usw. Das Projekt soll Personen mit Flucht-hintergrund dabei unterstützen, für ihre Rechte auf dem Arbeitsmarkt einzustehen und sich gegebenenfalls gegen Arbeitsausbeutung wehren zu können. Dies ist ein wichtiger Bestandteil der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten. Die Beratungsstellen wurden in allen Bundesländern bei unterschiedlichen Trägern im Rahmen der bestehenden Struktur des Förderprogramms IQ eingerichtet. Finanziert werden die neuen Teilprojekte vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) aus Bundesmitteln.

Worin liegen die speziellen arbeits- und sozialrechtlichen Beratungsbedarfe bei Geflüchteten?

Wir vermuten, dass die fehlende Kenntnis über vorhandene Strukturen, die teils prekäre Situation von Geflüchteten und die oftmals vorhandenen Notlagen diese Personengruppe besonders angreifbar für Ausbeutung und Benachteiligung macht und wir es in der Beratung mit solchen Fällen zu tun haben werden. Es geht aber auch darum, grundlegende Rechte von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu vermitteln und auf diese Weise Orientierung auf dem Arbeitsmarkt zu bieten. Im Übrigen hängen die konkreten Bedarfe mit Sicherheit stark von der Beschäftigungsform und Branche ab. Wir wissen z. B., dass viele Geflüchtete in der Leiharbeit anfangen, ein Bereich, in dem mit Arbeitszeitkonten gearbeitet wird. Das ist z. B. eine Regelung, die unabhängig von der Staatsbürgerschaft häufig zu Problemen in der Praxis führt. In Bereichen wie der Gastronomie und dem Reinigungsgewerbe wird es sicherlich oft um Mindestlohnfragen gehen. Die genauen Bedarfe sollen im ersten Projektjahr präziser ermittelt werden. >>

Können die neuen Strukturen von den Erfahrungen des DGB-Projekts „Faire Mobilität“, das sich für Beschäftigte aus Mittel- und Osteuropa einsetzt, beim Aufbau von „Faire Integration“ profitieren?

Definitiv. Schon jetzt zeichnet sich ab, dass viele Geflüchtete in ähnlichen Bereichen Arbeit finden wie Beschäftigte aus Mittel- und Osteuropa, nämlich häufig im Niedriglohnsektor und auf Helferpositionen. „Faire Mobilität“ und ähnliche landesfinanzierte Beratungsstellen für mobile Beschäftigte haben in den letzten Jahren viel Erfahrung gesammelt, wie manche Firmen versuchen, Arbeitnehmerrechte zu umgehen und was Beschäftigte tun können, um sich dagegen zu wehren. Davon können die neuen Beratungsstellen jetzt

profitieren. Als „Support Faire Integration“, ein Projekt, das vom DGB Bildungswerk durchgeführt wird, sehen wir unsere Aufgabe auch darin, diese Erfahrungen zu übertragen und den neuen Teilprojekten zugänglich zu machen.

Wie ist das Beratungsangebot strukturiert? Worauf fokussiert die Beratung?

Das Beratungsangebot wird von den einzelnen Beratungsstellen vor Ort an die Bedarfe der Ratsuchenden angepasst. In einer Großstadt sind die Bedingungen natürlich andere als in einer ländlich geprägten Gegend, z. B. was die Möglichkeit für geflüchtete Personen angeht, eine Beratungsstelle aufzusuchen. In bestimmten Gegenden kann vor

MIT RAT UND TAT

ANLIEGEN, MIT DENEN GEFLÜCHTETE DIE BERATUNGEN DER FAIREN INTEGRATION AUFSUCHEN.

Vom Lohn abgezogen

Uns erreichten in kurzer Zeit mehrere Anfragen von Ratsuchenden, die über massive Probleme mit einer bestimmten Leiharbeitsfirma berichteten. Im Zuge der Beratung stellte sich heraus, dass die Firma gezielt Geflüchtete aus verschiedenen Thüringer Städten anwarb, eine Unterkunft am neuen Arbeitsort in Aussicht stellte und auch den Transport vom Wohn- zum Arbeitsort zu organisieren versprach. Bei Erhalt der ersten Lohnabrechnung fielen sie aus allen Wolken: Die Miete für die Unterkunft, die sie bereits in bar bezahlt hatten, war erneut vom Lohn abgezogen worden. 250 Euro hatte der Arbeitgeber pro Person verlangt, für eine 3-Zimmer-Wohnung, in der acht Leute untergebracht wurden. Einen Mietvertrag bekam niemand zu Gesicht. Auch die Reinigung der vorgeschriebenen Arbeitsschutzkleidung wurde – gesetzwidrig – vom Lohn abgezogen.

Nur selten wurde eine Gehaltsabrechnung ausgehändigt – ob alle Zuschläge für die zahlreichen Überstunden, Nacht- und Sonntagschichten gezahlt und die Arbeitsstunden korrekt erfasst wurden, konnten die Ratsuchenden also meist nicht nachvollziehen. Der zweite Arbeitsvertrag, den die Betroffenen nach Ablauf der ersten Befristung unterschrieben, fand nie den Weg zu ihnen. Für Arbeitsschutzkleidung und Spind-Schlüssel entrichteten die Arbeitnehmenden zu Beginn des Arbeitsvertrages eine Kautions, nach Ablauf der Befristung gaben sie die Gegenstände wieder ab – ohne die Kautions zurück zu erhalten.

Dies sind nur einige der geschilderten Probleme – dass zahlreiche Forderungen ausstehen, wird aber bereits deutlich. Um solche Ansprüche geltend zu machen, müssen Fristen eingehalten werden – ein zeitnaher Zugang zu einer Beratungsstelle der Fairen Integration oder die Teilnahme an einem Workshop zum Arbeitsrecht, wie sie vom Projekt angeboten werden, ist für Geflüchtete in solchen Fällen von großer Bedeutung, um ihre Rechte zu kennen und durchzusetzen.

Faire Integration / Thüringen

allem aufsuchende Beratungsarbeit Sinn machen. Im Rahmen des Projekts werden verschiedene Informationsmaterialien entwickelt, die dann vor Ort verteilt werden und vor allem präventiv wirken sollen. Auch über soziale Netzwerke können wichtige Informationen sinnvoll gestreut werden. Sehr wichtig ist die Kooperation im Netzwerk mit anderen Beratungs- und Anlaufstellen für Menschen mit Fluchthintergrund.

Gibt es schon konkrete Ergebnisse, von denen sie berichten können?

Dafür ist es noch etwas zu früh. Die Beratungsstellen nehmen momentan die Arbeit auf und die Beratenden durchlau-

fen verschiedene Schulungen. Auch wenn es an einigen Standorten schon erste Anfragen gab, über inhaltliche Erkenntnisse und erste Beratungserfolge werden wir vermutlich ab dem Sommer 2018 berichten können. (iw)



Jochen Empen

DGB Bildungswerk, Projektleiter
„Support Faire Integration“

© Stefan Gloede

Kündigung per WhatsApp

Ein Beispiel aus der Beratung in Schleswig-Holstein dreht sich um folgende Geschichte. Der 20-jährige E. aus Syrien hat gleich mehrfache Ungleichbehandlungen vorzubringen. Nachdem es dem jungen Mann gelungen war, ein Praktikum erfolgreich abzuschließen, erhielt er einen unbefristeten Arbeitsvertrag in einem Unternehmen der Baubranche. Aufgrund einer Erkrankung ließ er sich von seinem Arzt eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ausstellen, die er bei seinem Arbeitgeber fristgerecht einreichte. Als dieser ihm daraufhin per WhatsApp kündigte und auch seine Lohnzahlung mit dem Datum einstellte, wendete er sich an uns. Wir konnten E. erst einmal dahingehend unterstützen, dass die formal fehlerhafte Kündigung zurückgenommen werden musste. Gleichzeitig haben wir aber auch festgestellt, dass E. die ganze Zeit nicht nur unterhalb des branchenspezifischen Mindestlohns, sondern auch noch deutlich schlechter bezahlt wurde als seine deutschen Kollegen. Selbst wenn die Kündigung erst einmal vom Tisch ist, bleiben noch einige Fragen, bei deren Klärung wir Herrn E. zur Seite stehen.

Faire Integration / Schleswig-Holstein





INTERVIEW

STARKES NETZWERK FÜR VIELFALT

BÜRGERSCHAFTLICHE INITIATIVEN SIND EIN WICHTIGES ELEMENT IM ENGAGEMENT FÜR VIELFALT UND GEGEN DISKRIMINIERUNG. IM KOMPETENZNETZWERK „DEUTSCHPLUS E. V. – INITIATIVE FÜR EINE PLURALE REPUBLIK“ HABEN SICH NAMHAFTE FACHLEUTE AUS WISSENSCHAFT, VERWALTUNG UND SOZIALUNTERNEHMEN ZUSAMMENGESCHLOSSEN. FARHAD DILMAGHANI, VORSITZENDER UND GRÜNDER, IM INTERVIEW.

DeutschPlus e. V. initiiert unter anderem Empowerment-Projekte für Jugendliche und Migrantenorganisationen. Wie sieht diese Projektarbeit aus und was erreichen Sie damit?

Im Mittelpunkt des Projekts „Vom Ihr zum Wir“ steht die so genannte #Hooray. Das steht für „House of Rights Academy“. Es geht also um das Grundgesetz. Wir arbeiten dabei mit Schülerinnen und Schülern zwischen 13 und 18 Jahren aus sozial benachteiligten Stadtteilen, die aufgrund von Benachteiligung und Diskriminierung keine gerechten Chancen in Schule und Beruf haben. Wir stärken sie in mehreren Bereichen: Wir machen Anti-Rassismus-Trainings, Berufsorientierung und Übungen, um das Selbstbewusstsein zu stärken. Empowerment funktioniert natürlich am besten, wenn die Jugendlichen Spaß haben und so sein können, wie sie sind.

Das Modellprojekt wird vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend im Rahmen des Programms „Demokratie leben!“, der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration und der Stiftung Mercator gefördert.

Ein weiterer wichtiger Tätigkeitsbereich ist die Beratung von Organisationen zu diversitätsorientierter Entwicklung. Welches sind hier die wichtigsten Themen?

DeutschPlus setzt sich für eine Einwanderungsgesellschaft mit chancengerechter Teilhabe aller Menschen ein. Wir be-

raten Institutionen, wie sie bestehende Repräsentationsdefizite von Menschen mit Einwanderungsgeschichte abbauen können und begleiten sie in diesem Prozess der Organisationsentwicklung. Es geht dabei auch um das Erkennen von Barrieren und um Empowerment derjenigen, die von Rassismus und Diskriminierung betroffen sind. Hier setzt unser Projekt „ACT – Bewusstsein schaffen, Chancen sichern“ an, gefördert vom Bundesfamilienministerium und der Bundeszentrale für politische Bildung.

Die Arbeitswelt ist ein sozialer und wirtschaftlicher Bereich, in dem Diskriminierung folgenreiche Auswirkungen auch auf andere Lebensbereiche haben kann. Engagiert sich DeutschPlus auch auf diesem Gebiet?

Wir setzen uns für die Wertschätzung und Akzeptanz unterschiedlicher Identitäts- und Lebensentwürfe, Chancengleichheit, Teilhabemöglichkeiten und ein gesellschaftliches Klima ein, das entschlossen jegliche Diskriminierung verurteilt.

Dafür bringen wir uns konstruktiv, kompetent und wenn nötig auch lautstark im öffentlichen Diskurs ein. Hier setzt unter anderem auch unser Projekt „Vielfaltscheck“, gefördert von der Robert Bosch Stiftung, an. Wir entwickeln Werkzeuge, um die Vielfaltskompetenz von Organisationen auf verschiedenen Ebenen zu fördern. Wir glauben daran, dass Veränderungen im beruflichen Kontext auch andere Bereiche des Lebens beeinflussen.

VORSTAND DEUTSCHPLUS E. V.



ARMAGHAN NAGHIPOUR,
FARHAD DILMAGHANI (Gründer und Vorsitzender von DeutschPlus e. V.),
DR. JOHANNES EICHENHOFER



PROF. DR. NAIKA FOROUTAN
 Migrationsforscherin

DeutschPlus will Einfluss auf den öffentlichen Diskurs nehmen und selber Themen setzen – mit welcher Kampagne, Aktivität oder Veranstaltung hat der Verein Ihrer Meinung nach die größte Wirkung erzielt?

Sehr große Wirkung haben wir im letzten Jahr mit unserem Impulspapier zur Teilhabe in der Einwanderungsgesellschaft erzielt. Über 50 Migrantinnen- und Migrantenorganisationen und neue deutsche Organisationen haben das Papier unterzeichnet und mit Bundeskanzlerin Angela Merkel auf dem 9. Integrationsgipfel diskutiert. Darin schlagen wir ganz konkrete Maßnahmen zur Gestaltung der Einwanderungsgesellschaft vor, wie die Einrichtung eines „Nationalen Rats zur interkulturellen Öffnung“, dem Beispiel des Nationalen Ethikrates folgend, und die Aufnahme eines neuen Staatsziels „Einwanderung und Integration“ ins Grundgesetz.

Wichtig war auch die Arbeit der Leitbildkommission „Miteinander in Vielfalt“. Erstmals haben rund 30 Fachleute aus verschiedenen Disziplinen gemeinsam ein Leitbild für eine Einwanderungsgesellschaft entwickelt, sozusagen den Gegenentwurf zum Leitkulturdiskurs.

Wo sehen Sie die Grenzen Ihres bürgerschaftlichen Engagements gegen Diskriminierung?

Wir sind Anwälte für mehr Vielfalt. Da sehe ich erst einmal keine Grenzen. Wir wollen den Diskurs in Deutschland zu

Migrations- und Integrationsthemen von einem stark defizitorientierten Diskurs hin zu einem chancenorientierten Ansatz beeinflussen. Wir empowern Jugendliche und Organisationen, entwickeln gemeinsam mit Institutionen bedarfsgerechte Maßnahmen und begleiten diese bei der Umsetzung. Uns geht es auch darum, Rassismus und Diskriminierungen nachdrücklich zu ächten und zu sanktionieren. Gerade vor dem Hintergrund, dass sich das gesellschaftliche Klima rapide verschlechtert, liegt es an uns allen, die Gestaltung unserer Einwanderungsgesellschaft als gemeinsame demokratische Entwicklung zu verstehen und sich dafür zu engagieren.

Inwiefern beeinflusst die jüngste politische Entwicklung die Tätigkeiten von DeutschPlus?

Der Aufstieg der völkisch-nationalen Rechten ist fatal. Das beeinflusst unsere Arbeit unmittelbar. Das gesellschaftliche Klima verändert sich und auch die politischen Spielräume. Wir sind Anwälte für mehr Vielfalt. Daran ändert sich auch nichts, selbst wenn jetzt Menschen im Bundestag sitzen, die Vielfalt strikt ablehnen und teilweise den Nationalsozialismus verharmlosen oder eine Schlussstrichmentalität an den Tag legen. Je lauter die völkisch-nationalen Rechten pöbeln, desto lauter müssen auch wir und unsere Verbündeten ihre Stimme erheben. Wir sind mehr. Wir sind viele. (bb)

DeutschPlus e. V. – Initiative für eine plurale Republik

DeutschPlus e. V. setzt sich als zivilgesellschaftliche Organisation seit 2011 für die chancengerechte Teilhabe aller Menschen ein. Anstoß zur Gründung war die Debatte um Thilo Sarrazin. Inzwischen ist DeutschPlus auf drei unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern aktiv: Um sich jeder Form von Rassismus und Diskriminierung entgegenzustellen, berät das Team von DeutschPlus Organisationen zu Vielfalt, schafft Netzwerke und nimmt Einfluss auf den öffentlichen Diskurs zur Einwanderungsgesellschaft.

www.deutsch-plus.de

ICH BIN TEAMFÄHIG



Zeray G. aus Eritrea
"Ich habe mit 85 Menschen
in einem kleinen Schlauchboot
überlebt."



Soft skills can come the hard way.

employ-refugees.de

SocialBee 

SPRUNGBRETT IN DEN JOB?



Zarah Bruhn

Co-Founder, CEO von Social-Bee
und Ashoka Fellow.

**FUNKTIONIERT DIE IDEE EINER SOZIALEN ZEITARBEIT?
KANN SOCIAL-BEE EINE BRÜCKE IN EINE NACHHALTIGE
BESCHÄFTIGUNG FÜR GEFLÜCHTETE BAUEN?
WIE KÖNNEN DIE STÄRKEN VON MENSCHEN MIT
FLUCHTERFAHRUNG BEI DER ARBEITSVERMITTLUNG
EINGESETZT WERDEN?
FRAGEN, AUF DIE ZARAH BRUHN, CO-FOUNDER
UND CEO VON SOCIAL-BEE, EINE ANTWORT WEISS.**

Social-Bee ist ein Start-up, das von Ihnen vor zwei Jahren in München gegründet wurde. Welche konkrete Absicht und Zielsetzung steht dahinter?

Wir verstehen uns als Integrationsdienstleister: Durch unser Modell der sozialen Zeitarbeit unterstützen wir Unternehmen dabei, Geflüchtete einzustellen und bauen so die fehlende Brücke in Arbeitsmarkt und Gesellschaft. Als zwi-

schengeschalteter Arbeitgeber übernehmen wir die Suche nach Arbeitskräften sowie den Einstellungsprozess für Unternehmen. Gleichzeitig bieten wir Geflüchteten einen festen Arbeitsplatz und geben Starthilfe durch unser berufs begleitendes Integrations- und Förderprogramm. Ziel ist, sie Schritt für Schritt fit für den Arbeitsmarkt zu machen und nach spätestens eineinhalb Jahren eine Direktanstellung für sie zu erreichen.

Von der Idee bis zur Umsetzung ist es oft ein langer Weg. Welche Herausforderungen, Höhen und Tiefen haben Sie dabei erlebt?

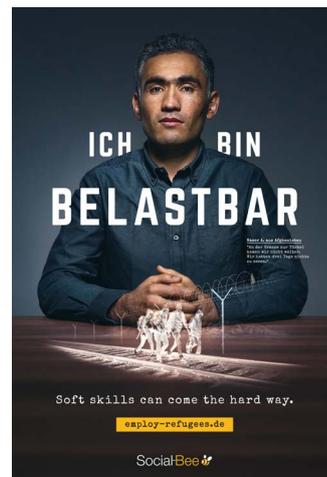
Nachdem wir den Entschluss gefasst hatten, unsere Idee von Social-Bee in die Tat umzusetzen, stellte sich für uns relativ schnell die Frage: Wie finanzieren wir das Ganze? Bis zum sogenannten „Proof of Concept“, dem Moment also, an dem wir sagen konnten, dass unser Konzept tatsächlich funktioniert, haben wir uns aus eigener Tasche finanziert. Irgendwann ging das nicht mehr.

Dann kam das Problem auf, dass wir uns fast gar nicht in der Zeitarbeitsbranche auskannten und die sehr hohen rechtlichen und bürokratischen Anforderungen unterschätzt haben. Wir wussten nicht, ob wir Zeitarbeit außerdem als gemeinnütziges Konzept umsetzen können. Das war uns aber sehr wichtig, da wir nur so die Mission und nicht das Geschäftsmodell in den Vordergrund stellen konnten.

Gott sei Dank haben wir die Hürden und damit einhergehenden Tiefen gemeistert. Die Freude der Menschen, die erfolgreich eine Arbeit aufnehmen konnten, hat uns immer für alle Strapazen entschädigt. Diese Momente zeigen uns, dass wir tatsächlich helfen und dass es richtig war, Social-Bee zum Leben zu erwecken.



„SOFT
SKILLS CAN
COME THE
HARD WAY“



Social-Bee ist eine Art Zeitarbeitsfirma. Widerspricht sich der Gedanke an Leiharbeit und Faire Integration in den Arbeitsmarkt von Geflüchteten nicht ein bisschen? Wie läuft das „Verleihen auf Zeit“ ab? Wie hoch sind die Chancen auf einen festen Arbeitsplatz? Wie viele Geflüchtete haben Sie bereits in feste Anstellungen vermittelt?

Wir nutzen das Modell der Zeitarbeit – auf soziale Weise neu erfunden –, um Geflüchteten zu helfen. Erfahrungsgemäß sind bürokratischer Aufwand und Feststellungsrisiko die größten Hürden auf Unternehmensseite, Geflüchtete einzustellen. Diese können wir zu einem Großteil beseitigen, indem wir das Konzept der sozialen Zeitarbeit nutzen. Damit erleichtern wir Unternehmen eine Einstellung, was den Geflüchteten zugutekommt. Für sie soll die soziale Zeitarbeit

lediglich als Sprungbrett dienen. Mit der Arbeitserfahrung, die sie in der Zeit sammeln, und unserem Integrations- und Förderprogramm sollen sie nach spätestens eineinhalb Jahren in eine feste Anstellung wechseln. Das Konzept geht auf: Wir haben bereits 14 Geflüchtete weitervermittelt. 32 Angestellte betreuen wir derzeit. Auch für sie stehen die Chancen sehr gut, im Anschluss eine Festanstellung zu finden.

Die bundesweite Werbekampagne, die gerade in einigen Großstädten läuft, ist plakativ und provokativ. Sie haben starke Partner gewinnen können. Dennoch gibt es auch Kritikerinnen und Kritiker, die sagen, dass die Menschen zu sehr auf ihre Fluchtgeschichte reduziert werden? Was entgegenen Sie?

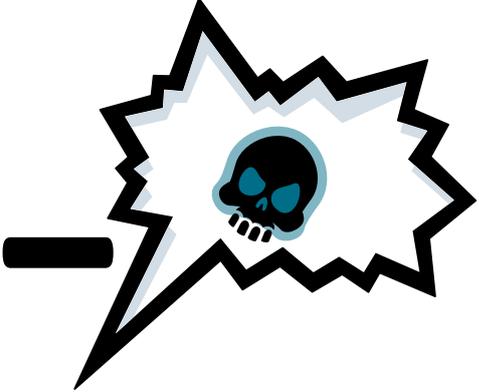
Mit der Kampagne „Soft skills can come the hard way“ wollen wir darüber aufklären, dass Menschen mit Fluchthintergrund nicht automatisch schwächere Kandidaten für einen Job sind. Diese Menschen haben Unvorstellbares durchgestanden und Stärke bewiesen – das vergisst man manchmal im Alltag fernab eines Kriegsgebiets. Einige mögen die Kampagne als extrem oder provokant empfinden. Wir spiegeln jedoch nur die tatsächlichen Erlebnisse der Protagonisten und wie sie damit umgehen. 500.000 Geflüchtete suchen einen Job. Oft wird deren Potenzial unterschätzt.

Unser Ziel ist es, durch die Kampagne Menschen zum Nachdenken und zum Diskutieren und schließlich auch Unternehmen zum Einstellen von Geflüchteten anzuregen.

Die Kampagne ist Mitte Februar ausgelaufen, mit welchen weiteren Vorhaben gehen Sie in die Zukunft?

Der nächste Schritt ist die Expansion nach Stuttgart, da wir von dort bereits sehr viele Anfragen sowohl von Geflüchteten wie auch Unternehmen erhalten haben. Bis Ende 2020 wollen wir dann bundesweit aktiv sein. Langfristig planen wir außerdem, nicht nur Geflüchtete in Arbeit zu bringen, sondern auch in anderen Branchen, wie z. B. der Pflegebranche, zu helfen. (iw)



PRO-
VOKA-
TION-
PUR!

STEFAN LAUER, REDAKTEUR DER AMADEU ANTONIO STIFTUNG, ÜBER RECHTSPOPULISTISCHE KOMMUNIKATIONSSTRATEGIEN UND MÖGLICHE AUSWIRKUNGEN AUF ZUWANDERENDE, MEDIENSCHAFFENDE UND DIE WIRTSCHAFT.

Auf Facebook hat die rechtspopulistische Alternative für Deutschland (AfD) fast 400.000 Fans – mehr als SPD und CDU zusammen. Erst kürzlich hat die Partei angekündigt, einen eigenen Newsroom mit 20 Mitarbeitenden in Berlin aufzubauen und so die eigene Medienmacht noch zu vergrößern. Rechtspopulistische, rechtsextreme, rassistische und antisemitische Inhalte werden aber auch von anderen, ebenfalls reichweitenstarken Akteurinnen und Akteuren in die sozialen Netzwerke gespült.

Die Kommunikationsstrategie der Rechtspopulisten unterscheidet nicht zwischen on- und offline. Egal, ob in Talkshows, in Plenarsälen oder sozialen Medien – es geht zuerst um Provokation. Danach wird vielleicht zurückgerudert, die Aussage wird relativiert. Im Unterstützerumfeld kommt die Relativierung aber meistens schon gar nicht mehr an. Die gleiche Taktik funktioniert auch bei Falschmeldungen. Hat sich so eine Meldung erstmal durch permanentes Teilen in der rechten Blase verbreitet, ist es egal, ob sie am Ende zurückgenommen wurde oder nicht.

AKTUELLE STUDIE BELEGT ZUSAMMENHANG ZWISCHEN FLÜCHTLINGSFEINDLICHEN POSTS UND ÜBERGRIFFEN

Gerade sogenannte „alternative Medien“, also Blogs oder Onlinemagazine aus dem rechtspopulistischen und flüchtlingsfeindlichen Kontext, machen sich diese Mechanik zu nutze. Mit möglichst reißerischen und tendenziösen Überschriften animieren sie vor allem dazu, Beiträge zu teilen und damit weiterzuverbreiten. Eine aktuelle Studie der Universität Warwick belegt den Zusammenhang zwischen flüchtlingsfeindlichen Posts und Übergriffen. Die Forscherinnen und Forscher konnten nachweisen, dass es in Gemeinden, in denen „asylkritische“ Facebookseiten betrieben werden, öfters zu gewaltsamen Übergriffen kommt.

Im Fokus der Empörung stehen dabei vor allem Geflüchtete, Nicht-Weiße, Lesben, Schwule und Transmenschen und jede

oder jeder, die oder der nicht einer angeblich bestehenden „Norm“ entspricht. Spätestens seit den „Lügenpresse“-Sprechchören von Pegida geraten aber auch Medienschaffende verstärkt ins Fadenkreuz der Hetzerinnen und Hetzer. Virtuelle und physische Übergriffe gehen dabei Hand in Hand. In den Kommentarspalten werden Medien angegriffen, aber auch Autorinnen und Autoren.

MEDIENSCHAFFENDE VERSTÄRKT IM FADENKREUZ

Vor allem Journalistinnen, die öffentlich auftreten, wie zum Beispiel Anja Reschke oder Dunja Hayali werden immer wieder aufs übelste beschimpft, ihnen werden Vergewaltigung und Tod gewünscht. Reporterinnen und Reporter, die vor Ort berichten, werden zu Opfern von Pöbeleien und physischer Gewalt.

Betroffen sind auch Unternehmen, die sich für Integration einsetzen und beispielsweise Geflüchtete ausbilden oder Arbeitsplätze bieten. Gerade hier ist es wichtig, Haltung zu zeigen und zum eigenen Kurs zu stehen. Dabei geht es durchaus um Menschlichkeit, aber auch um wirtschaftliche Interessen. Eine Abschottung der Märkte in einem nach außen abgeschotteten Deutschland, wie von Rechtsaußen gewünscht, kann in Zeiten internationaler Handelsbeziehungen und dem europäischen Binnenmarkt nicht im Interesse von Wirtschaftsvertreterinnen und -vertretern sein.

www.belltower.news



Stefan Lauer

www.belltower.news –
Netz für digitale Zivilgesellschaft

© privat

GEGEN DEN HASS IM NETZ

EIN INTERVIEW MIT SINA LAUBENSTEIN ÜBER DIGITALE ZIVILCOURAGE UND DEN KAMPF FÜR MENSCHENRECHTE IM INTERNET

Was ist Hate Speech? Was versteckt sich hinter der „No Hate Speech Kampagne“ bzw. dem „No Hate Speech Movement“? Und was haben die Neuen deutschen Medienmacher damit zu tun?

Hate Speech ist ein politischer Begriff und entsprechend auch politisch umkämpft. Hinzu kommt, dass Hate Speech keine juristische Kategorie ist und nicht in der Kriminalstatistik der Polizei auftaucht, wenn es auch themenrelevante und -verwandte Kategorien gibt. Dennoch definieren wir und andere Hate Speech: Als Hassrede bezeichnen wir sprachliche Handlungen gegen Einzelpersonen und/oder Gruppen mit dem Ziel der Abwertung oder Bedrohung aufgrund ihrer tatsächlichen oder wahrgenommenen Zugehörigkeit zu einer benachteiligten Gruppe in der Gesellschaft. Die häufigsten Formen von Hassrede umfassen Sexismus, Rassismus, Antisemitismus, Antiziganismus, Hassrede gegenüber Musliminnen und Muslimen, gegenüber Menschen mit Einwanderergeschichte, Ableismus, Homo- und Transphobie und Klassismus.

Dabei fällt sofort auf: Hate Speech ist weder ein neues Phänomen noch ein Phänomen des Internets, geschweige denn der letzten Jahre. Menschenfeindlichkeit und Rassismus sind nur allzu bekannt. Doch Hate Speech verändert sich durch das Netz: Hassrede ist dynamischer, kann eine viel größere Reichweite erzielen – und weitreichende Konsequenzen über die virtuelle Welt hinaus haben. Die sozialen Medien als öffentlicher Raum werden von einer kleinen, aber lautstarken Minderheit dominiert, in den Kommentar-

spalten scheinen die allgemeingültigen Menschenrechte sowie unsere demokratischen Grundwerte Fremdworte und -werte zu sein.

Darauf macht das No Hate Speech Movement aufmerksam, vielmehr noch: Es ruft dazu auf, sich mit den von Hate Speech Betroffenen zu solidarisieren und den Hass im Netz nicht mehr kommentarlos hinzunehmen. Das No Hate Speech Movement ist eine Initiative des Europarats, die sich dafür stark macht, dass die allgemeingültigen Menschenrechte auch im Online-Raum anerkannt und verteidigt werden. Seit Juli 2016 gibt es die No

Hate Speech Kampagne auch in Deutschland. Die nationale Umsetzung wird vom Neue deutsche Medienmacher e.V. koordiniert, ein breites Bündnis von Akteurinnen und Akteuren aus Politik, Wirtschaft und Zivilgesellschaft unterstützt die Kampagne als eine Art Beirat. Im internationalen Vergleich ist die deutsche Bewegung mit

am erfolgreichsten, was einerseits auf den humorvollen Ansatz der Kampagne zurückzuführen ist, andererseits aber auch mit den starken Partnerinnen und Partnern zu tun hat, die die Kampagne unterstützen.

Haben die verbalen Anfeindungen im Netz ein Maß erreicht, dass es einer solchen Kampagne bedarf? Können Sie ein Beispiel nennen?

Es bedarf mehr als nur einer Kampagne gegen Hass im Netz, was es braucht ist digitale Zivilcourage – von uns allen. Der Ton im Netz wird rauer. Das ist keine neue Entwicklung,



no-hate-speech.de



INTERVIEW



© André Bordinassi Medina



aber unsere Aufmerksamkeit für das Problem Hate Speech online hat sich geändert: Menschen und Gruppen, die gesellschaftlich ohnehin benachteiligt werden, machen diese Erfahrungen auch im Online-Raum – und das schon von Anfang an und nicht erst seit gestern.

Einige Menschen scheinen das Internet mit einem rechtsfreien Raum zu verwechseln, vergessen Anstand und Gesetz. Es geht nicht mehr um den Austausch von Argumenten oder konstruktive Kritik, sondern vielmehr darum, Gegnerinnen und Gegner zum Verstummen zu bringen. Es wird beleidigt, bedroht und persönlich angegriffen. Insbesondere Frauen werden dabei hart angegangen: Sexuelle Belästigung, das Androhen von Vergewaltigungen, Gewalt und Mord sind im Online-Raum für viele Frauen, die ihre Meinung sagen, keine Seltenheit, sondern vielmehr Teil ihres (digitalen) Alltags. Die Kampagne gegen Hass im Netz ist ein erster Schritt, um zu zeigen, dass Zivilcourage im Online-Raum nicht schwer sein muss.

An wen richtet sich die „No Hate Speech Kampagne“, mit welcher Zielsetzung und mit welchen Mitteln versuchen Sie, Betroffene sowie Aktivistinnen und Aktivisten zu unterstützen?

Das No Hate Speech Movement richtet sich in erster Linie an die Menschen, die von Hass im Netz betroffen sind, um diesen zu zeigen: Ihr seid nicht allein. Es geht außerdem darum, die noch schweigende Mehrheit zu erreichen, anzusprechen und zu empowern. Wir geben Tipps, Tricks und Tools an die Hand, um zu zeigen, dass es nicht schwer ist, sich auch im digitalen Raum für die Menschenrechte einzusetzen. Seit 2017 konzentriert sich die deutsche Kampagne zuneh-

mend auf Medienschaffende, da diese immer häufiger selbst von Hassreden online betroffen sind. Die Online-Redaktionen sowie Journalistinnen und Journalisten scheinen teilweise vor der schieren Flut an Hate Speech in den Kommentarspalten zu kapitulieren. 2017 haben wir deshalb einen praktikablen Leitfaden entwickelt, um Medienschaffenden zu zeigen, wie sie aktiv werden und dem Hass im Netz die Stirn bieten können. 2018 wollen wir damit weitermachen: Mit Train-the-Trainer-Seminaren für Redaktionen sowie Modulen für die journalistische Ausbildung.

Konnten Sie schon wirkungsvolle Ergebnisse mit der Kampagne erzielen? Ein Beispiel?

Eine Verhaltensänderung bei Social Media-Nutzerinnen und -Nutzern nach knapp zwei Jahren festzustellen, ist schwierig, wenn nicht unmöglich – dazu ist der Zeitraum schlicht zu kurz. Außerdem steht dem Wachsen vieler kleiner Initiativen gegen Hass im Netz eine laute und starke politische Gegenbewegung gegenüber – nicht zuletzt ablesbar am Ergebnis der vergangenen Bundeswahl. Aber: Die breite Öffentlichkeit, Politik, Zivilgesellschaft, Medien, Bildung und das Rechtssystem setzen sich zunehmend mit Hassrede und Menschenfeindlichkeit im Online-Raum auseinander. Diese Debatte haben wir mitangestoßen.

Wir sehen außerdem, wie groß der Bedarf und das Interesse an unserer Arbeit ist: Täglich erreichen uns Vortrags- und Workshop-Anfragen, aber auch Nachfragen nach Hintergrundinformationen, Leitfäden und Materialien. Innerhalb kürzester Zeit hat sich die No Hate Speech Kampagne als zentrale Ansprechpartnerin für das Thema Hass im Netz etabliert – das ist ein Ergebnis, auf das wir sehr stolz sind. (iw)



FACHBEITRAG



BUNT LEBEN, STATT SCHWARZ-WEISS DENKEN



STEPHAN DIRSCHL, REFERENT FÜR PRESSE- UND ÖFFENTLICHKEITSARBEIT DER CHARTA DER VIELFALT E. V., STELLT DEN EINSATZ DER UNTERNEHMENSINITIATIVE FÜR EINE MULTIKULTURELLE GESELLSCHAFT VOR.

Wir stehen aktuell vor großen Herausforderungen: Politische Parteien und andere Gruppen machen gegen Minderheiten und Andersdenkende mobil. Die Pressefreiheit, als wichtiges Merkmal der liberalen Gesellschaft, wird angegriffen. International breiten sich Gewaltregime aus. Daran zeigt sich: Unser Vielfaltsgedanke steht momentan stark unter Beschuss. 2018 gilt es daher mehr denn je, unsere multikulturelle Gesellschaft vor antidemokratischen Tendenzen, Rassismus und Diskriminierung zu schützen. Wir müssen uns gemeinsam noch stärker für die Förderung und Wertschätzung von kultureller Vielfalt in Gesellschaft und Arbeitswelt einsetzen.

Genau hier setzt die Arbeit der Charta der Vielfalt an. Sie wurde 2006 als Unternehmensinitiative zur Förderung von Vielfalt in Unternehmen und Institutionen gegründet und kämpft seitdem für Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung von Vielfalt in der Arbeitswelt. Die Initiative sieht Vielfalt als klaren Vorteil. Ihre Wertschätzung dient direkt dem Erfolg des Unternehmens – damit beginnt der Ansatz der Charta der Vielfalt bereits, bevor Diskriminierung passiert. „Über 2.800 Unternehmen und Institutionen mit insgesamt über 9,4 Millionen Beschäftigten haben seit 2006 die Charta der Vielfalt unterzeichnet – aber das ist lange nicht genug! Wir wollen viele weitere Akteure von den Vorteilen einer vielfältigen Arbeitswelt überzeugen“, so Aletta Gräfin von Hardenberg, Geschäftsführerin des Vereins Charta der Vielfalt.

Gerade in der Vielfalt innerhalb und außerhalb von Unternehmen liegt eine enorme wirtschaftliche Kraft: Divers zusammengesetzte Teams bringen verschiedene Fähigkeiten und Talente ein – um die Produktvielfalt zu erhöhen, um neue Lösungsmöglichkeiten zu finden oder um die Bereiche von Forschung und Entwicklung zu beflügeln.

Die Firma Henkel ist überzeugt, dass unterschiedliche Denkweisen der Beschäftigten verschiedener Nationalitäten maßgeblich zum wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens beitragen. Verschiedenheit wird dort nicht nur zugelassen und akzeptiert, sondern begrüßt und bewusst als Vorteil genutzt. Zum Beispiel in der Produktentwicklung. Hier ist das Know-how internationaler Beschäftigter essenziell. „Es ist wichtig, die lokalen Bedürfnisse und kulturellen Gegebenheiten unserer Konsumentinnen und Konsumenten zu verstehen. Das geht aber – überspitzt formuliert – nicht, wenn ein Team, bestehend aus rein deutschen, männlichen Beschäftigten, in China ein neues Haarpflegeprodukt für die weibliche Kundschaft auf den Markt bringen will“, so Kathrin Menges, Personalvorstand des Henkel-Konzerns. Bleibt zu hoffen, dass viele Unternehmen dem guten Beispiel folgen und auf diverse Teams setzen – weil sie eben besser sind!



charta der vielfalt



Aletta Gräfin von Hardenberg,
Geschäftsführerin des Vereins Charta der Vielfalt



Stephan Dirschl
Referent für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit des Vereins Charta der Vielfalt



Kathrin Menges
Personalvorstand des Henkel-Konzerns

© Charta der Vielfalt e. V.



STANDARDWERK HANDBUCH DISKRIMINIERUNG

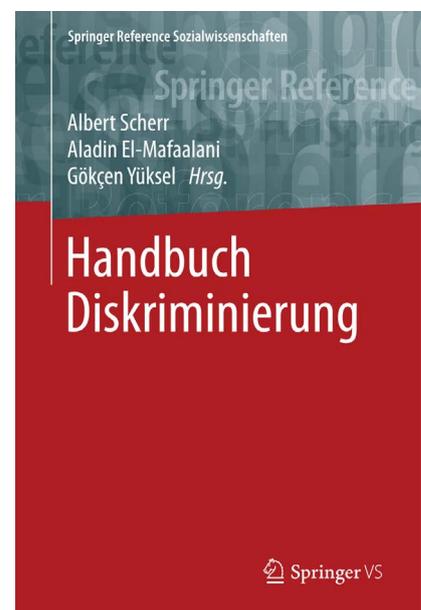
EINE UMFASSENDE DARSTELLUNG DES AKTUELLEN FORSCHUNGSSTANDES

Der Bedeutung des Themas entsprechend, ist „Handbuch Diskriminierung“ im buchstäblichen Sinn ein schwergewichtiges Werk geworden. In 43 Beiträgen auf über 800 Seiten stellt es den aktuellen Stand der Theorieentwicklung und empirischen Forschung im deutschsprachigen Raum umfassend dar. Diskriminierungsforschung kann naturgemäß nur interdisziplinär betrieben werden, entsprechend reflektieren die Artikel im ersten Teil den Wissensstand u. a. aus historischer, soziologischer, rechtswissenschaftlicher, pädagogischer und sozialpsychologischer Perspektive. Hier wird auf Ursachen, Formen und Folgen von Diskriminierung eingegangen. In Teil zwei geht es um die gesetzlichen Bestimmungen des Anti-Diskriminierungsrechts.

Mit Konzepten und Ergebnissen zur Diskriminierung in gesellschaftlichen Subsystemen wie Zuwanderungs- und Strafrecht, Behörden, Erziehungssystem, Medien, Wohnungsmarkt und beruflicher Bildung beschäftigt sich Teil drei des Handbuchs. Die Diskriminierung verschiedener sozialer Gruppen- und Personenkategorien wird in zehn weiteren Aufsätzen behandelt, hier geht es u. a. um Diskriminierung aufgrund von Religionszugehörigkeit, Krankheit, Armut, Geschlecht und Herkunft.

Aber das Handbuch begnügt sich nicht mit der Darstellung des aktuellen Standes von Theorie und Empirie. Die drei Herausgebenden gehen auch ein auf Praktiken, die Diskriminierung überwinden wollen: Der letzte Teil stellt Konzepte von Antidiskriminierung vor wie z. B. Interkulturelle Öffnung, Diversity Management, Inklusion, Affirmative Action und politisch korrekte Sprache bzw. Institutionen wie die Antidiskriminierungsstelle des Bundes und die Arbeit der Beratungsstellen.

Materialfülle und Systematik von „Handbuch Diskriminierung“ verführen zu dem Eindruck: Hier steht alles zum Thema. Doch wie die Herausgebenden in der Einleitung einräumen, fehlen Beiträge zur Selbstorganisation diskriminierter Minderheiten – sei es, weil wissenschaftliche Studien fehlen oder keine Autorinnen und Autoren zu gewinnen waren. Leider konnte auch, obwohl geplant, kein Artikel zu dem wichtigen Thema Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt realisiert werden. Ersatzweise verweisen die Herausgebenden auf die Berichte der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Arbeitsmarktbezogene Perspektiven und Forschungsergebnisse werden zudem im Beitrag „Diskriminierung in der beruflichen Bildung“ von Christian Imdorf diskutiert, wo es u. a. heißt: „Ungleiche Zugangschancen zu beruflichen Ausbildungen nach Nationalität sind inzwischen umfangreich belegt. [...] So weist eine neuere Studie nach, dass allein ein Name, der auf einen türkischen Migrationshintergrund hindeutet, in KMU die Chancen deutlich verringert, zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen zu werden.“ Thematische Lücken schmälern jedoch nur geringfügig den Wert dieses profunden Sammelbandes: ein Standardwerk. (bb)



Handbuch Diskriminierung

Reihe: Springer Reference
Sozialwissenschaften

SCHERR, Albert,
Aladin EL-MAFAALANI und
Gökçen YÜKSEL, Hrsg., 2017. Berlin:
Springer-Verlag GmbH.

833 Seiten mit zwei Abbildungen
und drei Tabellen

Druckausgabe 89,99 EUR -
ISBN 978-3-658-10975-2

eBook 69,99 EUR -
ISBN 978-3-658-10976-9



REZENSION

PUBLIKATIONEN AUF DEN PUNKT GEBRACHT

ARNDT, Susan, 2017. Die 101 wichtigsten Fragen - Rassismus. 3. Auflage. München: Verlag C.H.Beck. ISBN 978-3-406-67765-6 (160 Seiten, 10,95 €).

Wie viele Hautfarben gibt es? Warum liegt Europa im Zentrum unserer Weltkarte? Was lieben wir an Winnetou? Das Buch von Susan Arndt antwortet auf 101 Fragen zum Thema Rassismus mit Begriffsklärungen, Definitionen, historischen und sprachwissenschaftlichen Analysen. Das Themenspektrum reicht von der Alltagssprache über geschichtliche Entwicklungen bis zu politischen Praktiken gegen Rassismus. Es führt Begriffe ein wie „Maafa“ (Kiswahili), der die Versklavung, aber auch den Widerstand dagegen bezeichnet. So bringt die Autorin auch Perspektiven und Ressourcen diskriminierter Communities ein. Im Vorwort problematisiert sie selbst das Umschlagbild ihres Buches. Ein aufschlussreiches und spannendes Werk, das einen größeren Leserinnen- und Leserkreis an das Thema heranführt.

www.chbeck.de/arndt-101-wichtigsten-fragen-rassismus/product/14491724



GROSS-DINTER, Ursula, Florian FEUSER und Carmen RAMOS MÉNDEZ-SAHLENDER, Hrsg., 2017. Zum Umgang mit Migration. Zwischen Empörungsmodus und Lösungsorientierung. Bielefeld: transcript. ISBN: 978-3-8376-3736-6 (318 Seiten, 32,99 €).

Der aufgeheizten Debatte um Flucht, Migration und Integration will dieser Sammelband mit Gelassenheit begegnen, um tragfähige Lösungen für die Praxis zu finden. Ausgehend von der zentralen Bedeutung gelungener Kommunikation, analysieren 14 Aufsätze unterschiedliche Aspekte der Migration, Diskriminierung und Willkommenskultur. Theoretisch und praxisbezogen untersuchen die Autorinnen und Autoren unter anderem die Bedingungen und Möglichkeiten von Spracherwerb, einfacher und Herkunftssprache, medialer Diskurse in Form von Text und Bild sowie der beruflichen Qualifizierungschancen und -hindernisse von Geflüchteten. Manche der Beiträge können fachlich nicht restlos überzeugen, aber der Band leistet trotzdem seinen Beitrag zur interkulturellen Verständigung.

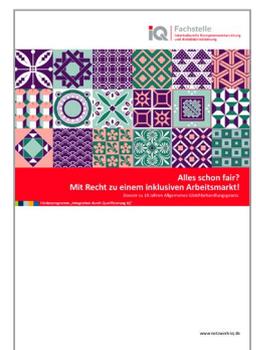
www.transcript-verlag.de/978-3-8376-3736-6/zum-umgang-mit-migration/



VIA BAYERN E. V., 2016. Alles schon fair? Mit Recht zu einem inklusiven Arbeitsmarkt! Dossier zu 10 Jahren Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. München: VIA Bayern e. V. (92 Seiten).

Anlässlich des zehnjährigen Inkrafttretens des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) ziehen in diesem Dossier Expertinnen und Experten aus Wissenschaft, Politik, Verwaltung, Verbänden und Praxis eine Bilanz. Sie beschreiben, analysieren und bewerten das Gesetz aus unterschiedlichen Perspektiven. Das Dossier enthält unter anderem Beiträge von Andrea Nahles, ehemalige Bundesministerin für Arbeit und Soziales, Christine Lüders, Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Prof. Dr. Albert Scherr, Pädagogische Hochschule Freiburg, Helga Nielebock vom Deutschen Gewerkschaftsbund, Roland Wolf vom Bund der Arbeitgeber, Eva Maria Andrades vom Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin sowie von Mitarbeitenden verschiedener Teilprojekte des Förderprogramms IQ.

https://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/Fachstelle_IKA/FS_IKA_Publikationen/FS_IKA_Dossier_AGG_Web.pdf





POSITIONEN

WORIN SEHEN SIE DIE VORDRINGLICHSTE AUFGABE, UM DIE TEILHABE VON MENSCHEN MIT MIGRATIONSGESCHICHTE ZU FÖRDERN UND ETHNISCHER DISKRIMINIERUNG AUF DEM ARBEITSMARKT ENTGEGENZUWIRKEN?



„Es müssen Mechanismen geschaffen werden, um die strukturelle Diskriminierung zu überwinden. Ein wichtiger Punkt für Einwanderinnen und Einwanderer ist die zeitnahe Anerkennung von ausländischen Bildungsabschlüssen und Berufsausbildungen, damit sie auf dem deutschen Arbeitsmarkt in ihren gelernten Berufen arbeiten können. Des Weiteren gehören dazu anonymisierte Bewerbungen, damit Kandidatinnen und Kandidaten nicht wegen ihres Namens oder Hautfarbe aussortiert werden.“

Sheila Mysorekar, Vorsitzende,
Neue deutsche Medienmacher e. V.

„Teilhabe ist demokratisches Schlüsselkonzept und ein politischer Gegenbegriff zum Paternalismus. Nicht selten wird er allerdings instrumentalisiert, um diskriminierende Praxen zu legitimieren. Es geht bei Teilhabe darum, allen im Land lebenden Menschen wirklichen Einfluss auf die politischen Debatten und Strukturen zu ermöglichen. Dafür müssen Maßnahmen ergriffen werden, die die Repräsentation der unterschiedlichen Bevölkerungsgruppen in Deutschland Wirklichkeit werden lassen. Migrantinnen und Migranten, People of Color und Menschen mit Fluchterfahrungen müssen sich in allen Positionen und auf allen Ebenen wiederfinden, auch und insbesondere in Entscheidungspositionen. Ohne wirkliche politische Teilhabe aller in Deutschland lebenden Menschen bleibt Demokratie ein nicht eingelöstes Versprechen.“

Prof. Dr. María do Mar Castro Varela,
Alice Salomon Hochschule Berlin

Inwieweit die digitale Transformation den Arbeitsplatzabbau bremst oder verhindert, ist noch nicht entschieden. Fakt ist jedoch, dass neue Anforderungen an alle - auch zukünftige - Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gestellt werden. Da sich die Auslese unseres Bildungssystems auch beim Zugang zu einer qualifizierten und zukunftsorientierten Ausbildung und in der beruflichen Weiterbildung fortsetzt, würde ich den Schwerpunkt auf diese beiden Themen legen! Das erfordert auf Seiten der Personalverantwortlichen aller Unternehmen ein Umdenken. Grundvoraussetzung ist die Bereitstellung ausreichender Ressourcen und eine systematische, interkulturelle Personalpolitik. Der Anteil der Menschen mit Migrationsgeschichte innerhalb einer Region müsste sich in den Unternehmen auf allen Ebenen widerspiegeln. Betriebsräte sollten sich mehr in diese Thematik einbringen und die Regeln und Bedingungen des Auswahlverfahrens verändern.

Petra Wlecklik,
IGM Vorstand, Leiterin des Ressorts
Migration und Teilhabe

ALLGEMEINES GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ

**BENACHTEILIGUNGEN AUS EINEM IN
§ 1 GENANNTEN GRUND SIND NACH
MASSGABE DIESES GESETZES
UNZULÄSSIG IN BEZUG AUF:**

**DIE BEDINGUNGEN, EINSCHLIESS-
LICH AUSWAHLKRITERIEN UND
EINSTELLUNGSBEDINGUNGEN,
FÜR DEN ZUGANG ZU UNSELBST-
STÄNDIGER UND SELBSTSTÄNDIGER
ERWERBSTÄTIGKEIT, UNABHÄNGIG
VON TÄTIGKEITSFELD UND
BERUFLICHER POSITION, SOWIE
FÜR DEN BERUFLICHEN
AUFSTIEG...**