

# „Maßnahmen zur Antidiskriminierung in der Arbeitswelt“

-

## Positive Maßnahmen

Vortrag am 36. Netzwerktreffen zu gebietskörperschaftsübergreifenden Bildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen für Zugewanderte in der Region Mittleres Mecklenburg und NVP

Rostock, 12. Juni 2015

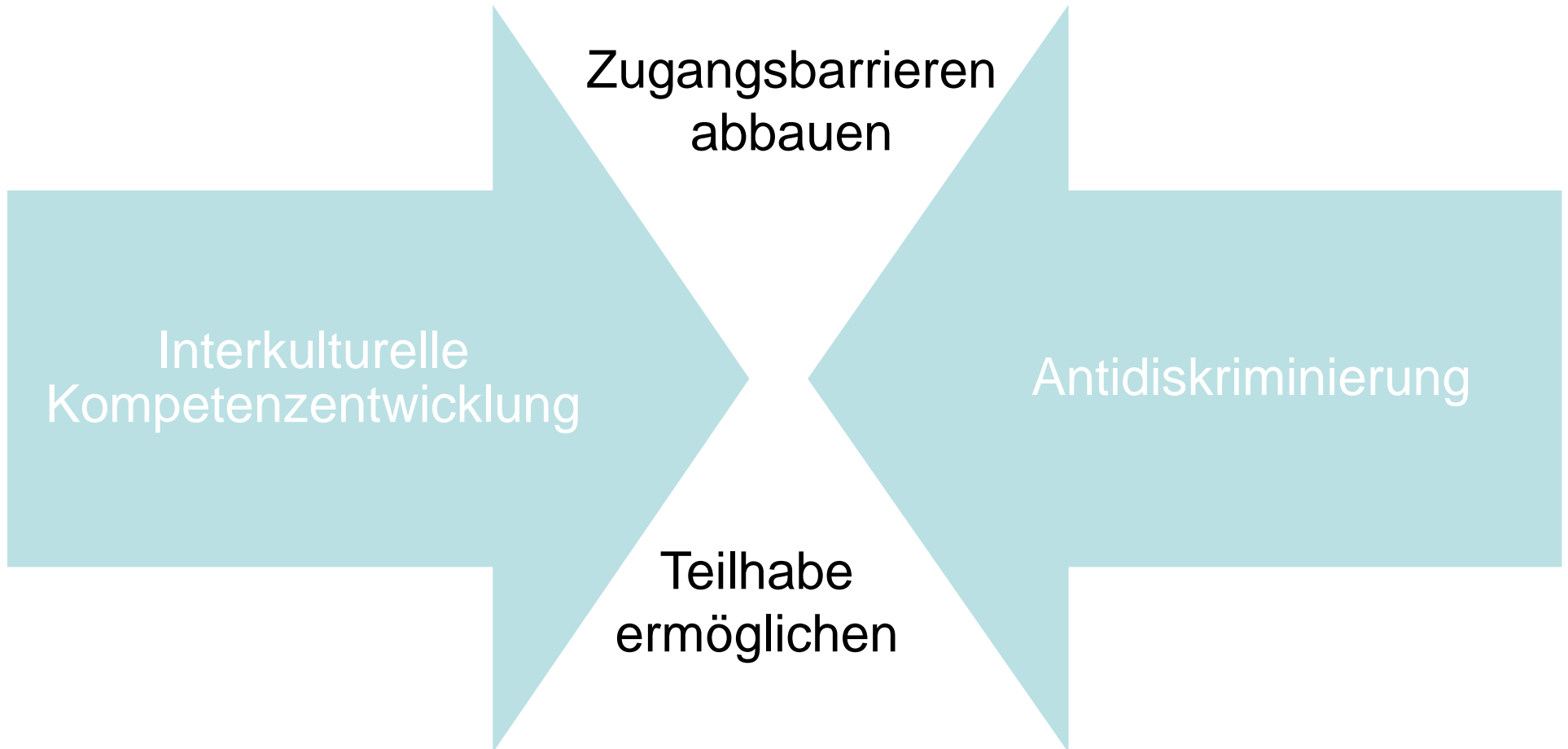
Martina Lachmayr, Leiterin IQ Fachstelle „Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung“

## Förderprogramm IQ – Förderperiode 2015-2018

### Handlungsschwerpunkte im Förderprogramm:

1. Ausbau der Anerkennungsberatung und Erweiterung um eine Qualifizierungsberatung
2. Entwicklung und Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen
3. Interkulturelle Öffnung und Kompetenzentwicklung





## Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt – ausgewählte Fakten

- Menschen mit Migrationshintergrund sind proportional wesentlich häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen, als Deutsche ohne Migrationserfahrung.
- Jugendliche ohne Migrationshintergrund sind proportional wesentlich häufiger in der dualen Ausbildung (42% vs. Jugendliche mit Migrationshintergrund 28%).
- Im Internationalen Migrationsausblick 2014 der OECD gaben die befragten Einwanderer\_innen als Gründe für die Probleme bei der Suche nach einer Arbeitsstelle u.a. mangelnde Arbeitsplatzsicherheit, Diskriminierungserfahrungen, Sprachschwierigkeiten und die fehlende Anerkennung ihrer im Ausland erworbenen Qualifikationen an.

## Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt

- Laut der Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) und des Institutes für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) wurde jeder zweite der 5000 befragten Eingewanderten aufgrund seiner/ihrer Herkunft mindestens einmal diskriminiert: Vor allem bei Ämtern und Behörden sowie auf dem Arbeitsmarkt.
- Der aktuelle Forschungsbericht des Sachverständigen Rates deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR) hat mithilfe eines Korrespondenztests statistisch nachgewiesen, dass ein diskriminierungsfreier Zugang zur Ausbildung im dualen System nicht gewährleistet ist. Die Bewerber mit einem türkischen Namen wurden deutlich weniger zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen. Bei kleinen Unternehmen waren die Absagen bei den Kandidaten mit türkischen Namen besonders häufig.

## Rechtliche Grundlagen von Antidiskriminierung

- Richtlinie 2000/43/EG zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft.
- Richtlinie 2000/78/EG zur Festlegung eines allg. Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (die Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung, der Religion oder Weltanschauung, des Alters sowie einer Behinderung verbietet).
- Richtlinie 2002/73/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen (inzwischen durch Richtlinie 2006/54/EG ersetzt).
- Richtlinie 2004/113/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen.

## Rechtliche Grundlagen von Antidiskriminierung

Umsetzung der 4 Richtlinien 2006 im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)



Grundgesetz, Artikel 3: „Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.“

- Diskriminierung ist gesetzlich verboten.
- Um ungerechten gesellschaftliche Strukturen und Verfahren abzubauen, braucht es auch proaktive Strategien.

## Positive Maßnahmen

= „sind alle Aktivitäten, um eine vollständige und effektive Chancengleichheit für alle Mitglieder der Gesellschaft zu gewährleisten, die benachteiligt sind oder anderweitig die Folgen vergangener oder gegenwärtiger Diskriminierung zu erleiden haben.“  
(Antidiskriminierungsstelle des Bundes)

„Ungeachtet der in den §§ 8 bis 10 sowie in §20 benannten Gründen ist eine unterschiedliche Behandlung auch zulässig, wenn durch geeignete und angemessene Maßnahmen bestehende Nachteile wegen eines in § 1 genannten Grundes verhindert oder ausgeglichen werden soll.“ (§ 5 AGG)



- Das AGG ermöglicht Positive Maßnahmen, schreibt sie jedoch nicht vor.
- Die Zulässigkeit ist durch den Verhältnisgrundsatz begrenzt; Maßnahmen müssen zweckmäßig sein (z.B. Positive Maßnahmen dürfen nicht einer bestimmten Gruppe einen automatischen, zeitlich unbegrenzten und absoluten Vorrang einräumen.
- Gefahr der Stigmatisierung und „Gruppenbildung“, sowie Manifestierung von Vorurteilen.

## Maßnahmen – nach der Kategorisierung im Sinne „Affirmation Action“ USA:

„Schwache“ Maßnahmen:

➤ Zielen auf die „blose“ Verwirklichung von mehr Chancengleichheit ab

z.B. Anwerbungskampagnen

z.B. Informationsangebote zur Berufswahl (z.B: für Jugendliche mit Migrationshintergrund)

z.B. Gezielte Rekrutierung (z.B. durch gezielte Ansprache „ ein Migrationshintergrund ist besonders gewünscht“)

„Starke“ Maßnahmen:

➤ zielen auf das tatsächliche Erreichen von Ergebniseinheit ab

z.B. bei gleicher Qualifikation bevorzugte Einstellung von Frauen

z.B. Festlegung von Zielvereinbarungen (Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund soll bis 2018 bei 15 % liegen)

## „Weiche“ Maßnahmen

- schränken die Vorrechte der privilegierten Gruppe nicht direkt ein
- z.B. Vergabe spezieller Stipendien an Frauen
- z.B. Förderung von betrieblichen Netzwerken

## „Harte“ Maßnahmen:

- haben einen direkten Einfluss auf bevorrechtigte Gruppen
- z.B. ausschließliche Vergabe von Praktikaplätzen an z.B. Migrantinnen

In Anlehnung: ADB: „Positive Maßnahmen zur Verhinderung oder zum Ausgleich bestehender Nachteile im Sinne des § 5 AGG“

## Maßnahmen nach den 5 Kategorien zunehmender Intensität nach McCrudden:

1. Maßnahmen zur Beseitigung diskriminierender Strukturen
  - z.B. Überprüfung von Richtlinien und Personalprozesse auf mögl. benachteiligende Strukturen
  - z.B. Durchführung von Diversity Management/ Schulungen/Antidiskriminierungstrainings/Interkulturelle Fortbildungen
2. Augenscheinlich neutrale, aber gezielte, umfassende Maßnahmen
  - z.B. gezielte Anwerbungen in Schulen in strukturschwachen Gebieten
  - z.B. Verankerung von Diversity, Interkultureller Öffnung
3. Beratungsprogramme, Weiterbildungsprogramme
  - Z.B. spezifische (z.B. muttersprachliche) Beratungsangebote
  - Z.B. Mentoring-Programme

#### 4. Kompensierende Vorzugsbehandlung

- Z.B. spezielle Feiertagsregelungen für Arbeitnehmer\_innen mit muslimischer Religionszugehörigkeit
- Z.B. flexible Arbeitszeitregelungen für ältere Arbeitnehmer\_innen

#### 5. Neudefinition von Anforderungen und Leistungen

- Z.B. In Personalauswahlverfahren Wertschätzung von interkultureller Kompetenz

In Anlehnung: ADB: „Positive Maßnahmen zur Verhinderung oder zum Ausgleich bestehender Nachteile im Sinne des § 5 AGG“

## Nutzen von Positive Maßnahmen:

- Abbau von Diskriminierung
- Förderung von Teilhabe
- Herstellung von Chancengleichheit

Und auch:

- Verbesserung eines Organisationsimages
- Verbessertes Personalmanagement (z.B. höhere Mitarbeiterbindung, Steigerung der Zufriedenheit in der Belegschaft)
- Verminderung von Reibungsverlusten
- Steigerung von Kund\_innenzufriedenheit
- Erschließung neuer Märkte

## Erfolgsfaktoren:

- Klares Bekenntnis zu den Maßnahmen (und zu Diversity/Vielfalt)
- Führungsaufgabe (Top-Down)
- Steigerung der Akzeptanz bei den Beschäftigten/Belegschaft/Bevölkerung (Bottom-Up)
- Einbeziehung der Zielgruppe
- Bereitstellung der Ressourcen
- Formulierung von Zielvorgaben und deren Überprüfung

## Weiterführende Informationen:

- Heinrich-Böll-Stiftung (Hrsg.) (2010): „Positive Maßnahmen. Von Antidiskriminierung zu Diversity“. Schriften zur Demokratie, Band 24
- Alexander Klose, Andreas Merx (2010): „Positive Maßnahmen zur Verhinderung oder zum Ausgleich bestehender Nachteile im Sinne des § 5 AGG“. Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.)
- Basis & Woge, IQ Netzwerk Hamburg (Hrsg.) (2013) „Positive Maßnahmen? Positiv für Ihr Unternehmen!“
- „Diversity Check“ der IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung ([www.vielfalt-gestalten.de](http://www.vielfalt-gestalten.de))



## **Kontakt:**

Martina Lachmayr

IQ Fachstelle „Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung“

VIA Bayern e.V.

Landwehrstr. 22

80336 München

Tel.: 089 520 332 33

[tina.lachmayr@via-bayern.de](mailto:tina.lachmayr@via-bayern.de)