

Kiana Ghaffarizad, Sewita Mebrahtu

## 2.2.5 Diskriminierung in der Arbeitswelt – (k)ein Nischenthema?!

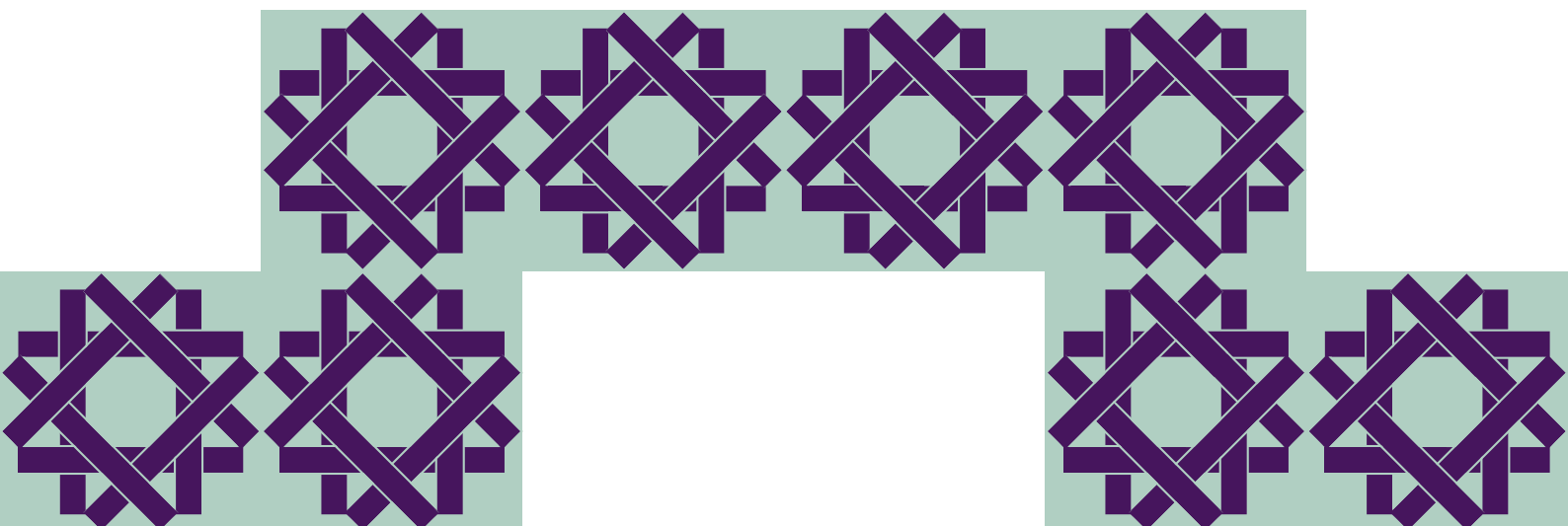
**Beratung, Empowerment und Öffentlichkeitsarbeit sind Arbeitsschwerpunkte des IQ Teilprojekts ADA in Bremen, das sich für Antidiskriminierung in der Arbeitswelt einsetzt. Die Autorinnen gehen in diesem Beitrag auch auf die Rolle von innerbetrieblichen Beschwerdestellen nach § 13 AGG ein – über die jedoch bisher die wenigsten Betriebe verfügen.**

In einer repräsentativen Befragung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes im Jahr 2015 gaben 31,4 Prozent der Menschen in Deutschland an, in den vergangenen zwei Jahren Benachteiligungen erlitten zu haben. Dabei ist auffällig, dass Diskriminierung zwar in allen Lebensbereichen vorkommt, besonders häufig jedoch beim Zugang zu Beschäftigung beziehungsweise am Arbeitsplatz selbst. Entsprechend berichteten 48,9 Prozent der Betroffenen von Benachteiligungen in diesem Bereich (s. auch Beitrag Lüders et al. in diesem Dossier).

Als im Bremer Gewerkschaftshaus angesiedelte Antidiskriminierungsstelle ADA/Antidiskriminierung in der Arbeitswelt können wir durch unsere langjährige Beratungserfahrung das Ergebnis dieser Umfrage nur bestätigen. Denn: Gerade im Arbeitsalltag, in dem viele Menschen einen Großteil ihrer Zeit verbringen und

in dem unterschiedliche Personen aufeinandertreffen, in dem Wettbewerb, Konkurrenz und leistungsorientiertes Arbeiten oft eine wichtige Rolle spielen, kann es allzu schnell zu unbedachten Äußerungen kommen, können

aufgeladene Situationen entstehen oder Personen bewusst schikaniert werden. Räumliche Enge und Leistungsdruck: da ist Ärger vorprogrammiert. Es überrascht also nicht, dass im Arbeitsumfeld das höchste Diskriminierungsrisiko besteht. Im Grunde bilden Betriebsangehörige die Unterschiedlichkeit der Gesellschaft ab, Kolleginnen und Kollegen bringen je unterschiedliche politische, soziale und gesellschaftliche Sichtweisen in die Arbeitsbeziehungen ein. Dementsprechend sind sie verschieden für Diskriminierung sensibilisiert und verschieden von Diskriminierung betroffen. Studien gehen davon aus, dass der deutschen Wirtschaft jährlich 30 Milliarden Euro durch ungelöste Konflikte verloren gehen, wozu auch Diskriminierung, sexuelle Belästigung und jene Formen von Mobbing gehören, die sich mit Diskriminierung überschneiden.<sup>1)</sup>



Daher unterstreicht das Ergebnis der oben genannten Befragung um ein weiteres Mal sowohl die Notwendigkeit von Antidiskriminierungsberatung und Öffentlichkeitsarbeit zum Themenkomplex Diskriminierung in der Arbeitswelt als auch von Maßnahmen wie der Etablierung eines Diversity Management und der Einrichtung von innbetrieblichen Beschwerdestellen. Diese können erste Schritte sein, um langfristig die Rechte von Betroffenen zu sichern und dafür zu sensibilisieren, dass Diskriminierung ein gesellschaftliches Phänomen ist, welches vor den Toren der Arbeitswelt nicht Halt macht.

#### **Diskriminierung isoliert – Beratung in der Antidiskriminierungsarbeit**

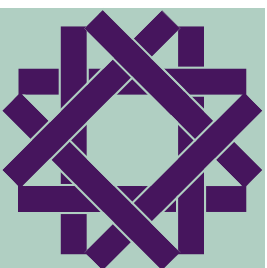
Die Beratung ist eine fundamentale Säule unserer Antidiskriminierungsarbeit. Menschen, die Erfahrungen mit Benachteiligung und Mobbing, mit Abwertungen und Ausgrenzungen machen, fühlen sich häufig ohnmächtig den Umständen ausgeliefert. Resignation und Scham halten Betroffene häufig davon ab, sich Unterstützung zu holen, um die verletzte Situation bewältigbar zu machen. Insofern ist das Aufsuchen einer Beratungsstelle ein wichtiger Schritt, um die eigene Handlungsfähigkeit (wieder-) zu erlangen.

Innerhalb der Beratung können Ratsuchende ihre Gedanken sortieren und gemeinsam mit den Beratern die Handlungsmöglichkeiten erarbeiten. Diese reichen von Mediationsgesprächen zwischen Betroffene-

## *Die ratsuchende Person agiert als Multiplikatorin für eine Kultur der Antidiskriminierung und damit auch für ein wertschätzendes und angenehmes Arbeitsklima*

nen und Arbeitgeber<sup>2)</sup> bis hin zu Öffentlichkeitsarbeit. Unsere Beratung orientiert sich eng an den Bedürfnissen der Ratsuchenden und gestaltet sich dadurch von Fall zu Fall anders. Zugleich folgen wir in der Beratungsarbeit klaren Qualitätsstandards, wie sie unter anderem der Antidiskriminierungsverband Deutschland oder auch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes entwickelt haben.

Des Weiteren basiert unsere Beratungsarbeit bei ADA auf den Prinzipien des Empowerments (s. auch Beitrag Rotter/Gonzalez Romero in diesem Dossier). Der Empowerment-Gedanke ist eng verknüpft mit der Geschichte der sozialen Bewegungen, insbesondere jedoch mit den *black feminist* und *civil rights movements* während der 1960er und 1970er Jahre in den USA.<sup>3)</sup> Daran angelehnt verstehen wir Empowerment als einen Prozess der Selbst-Stärkung bei gleichzeitiger Reflexion sozialer Ungleichheitsverhältnisse, die sich am Arbeitsplatz fortschreiben. So zielt unsere Beratungsarbeit darauf ab, den durch die Diskriminierungserfahrungen entwickelten defizitären Blick auf die eigene Person aufzubrechen, indem der Fokus auf die eigenen Stärken und Kompetenzen gelenkt wird. Durch die Unterstützung und gemeinsame Reflexionsarbeit entwickelt die ratsuchende Person individuelle Handlungsstrategien, die sie (wieder) befähigen, ihr unmittelbares Lebensumfeld selbstwirksam zu verändern. Beratungsarbeit kann zwar strukturelle Ungleichheitsverhältnisse, die diskriminierende Handlung erst möglich machen, nicht grundsätzlich aufheben. Sie kann jedoch durch die Erarbeitung und Sichtbarmachung eigener Ressourcen zu einer individuellen Persönlich-



keitsstärkung beitragen, sodass die Ratsuchenden sich verletzten Situationen nicht mehr ohnmächtig ausgeliefert fühlen. Eine wichtige Rolle spielt dabei auch die Unterstützung durch Verbündete. Dies können Kolleginnen und Kollegen sein, der Betriebs- und Personalrat oder mitunter auch der Arbeitgeber selbst. Die Solidarisierung innerhalb eines Betriebes ist zugleich ein wichtiger Beitrag zur nachhaltigen Sensibilisierung des Betriebes für das Thema Diskriminierung. Die ratsuchende Person agiert so immer zugleich als Multiplikatorin für eine Kultur der Antidiskriminierung und damit auch für ein wertschätzendes und angenehmes Arbeitsklima, in dem die Diversität aller Angestellten uneingeschränkte Anerkennung erfahren kann.

#### **Antidiskriminierungsarbeit am Beispiel „Beschwerdestellen in Betrieben“**

Obwohl § 13 AGG die Einrichtung innerbetrieblicher Beschwerdestellen vorschreibt, verfügen nur die wenigsten Betriebe über eine solche Anlaufstelle. Ein Grund dafür ist, dass diese gesetzliche Vorschrift, die seit 2006 für sämtliche Betriebe gilt, nicht nur den

um weiteren diskriminierenden Handlungsweisen im Betrieb nachhaltig entgegenzuwirken. Wenn beispielsweise Herr M. seinen Kollegen Herrn S. regelmäßig bei Besprechungen ausschließt, weil er nicht weiß, wie er mit Herrn S. Gehörlosigkeit umgehen soll, dann ist das Diskriminierung. Diskriminierung benötigt nach dem AGG keinen Vorsatz. Im Fokus steht die diskriminierende Wirkung, nicht die Intention der diskriminierenden Person. Herr S. wird aus Arbeitsprozessen herausgehalten, wodurch ihm notwendige Informationen für seine Arbeit entgehen können (das Beispiel funktioniert auch bei Personen, die nicht fließend Deutsch sprechen). Der Arbeitgeber sollte eine geeignete Maßnahme ergreifen, die Herrn S. die Teilhabe an Arbeitsprozessen (wieder) gewährleistet. Um diskriminierenden Praktiken (auch zukünftig) vorzubeugen, könnte der Arbeitgeber zusätzlich Sensibilisierungsschulungen für die Mitarbeitende im Umgang mit Diversität und (zugeschriebenen) Unterschieden anordnen.

Die zu ergreifenden Maßnahmen sind fallabhängig und sollten stets die individuelle Diskriminierungserfahrung der Betroffenen berücksichtigen. So sucht eine

Mitarbeiterin die Beschwerdestelle auf, weil sie regelmäßig von ihrem direkten Vorgesetzten gefragt wird, ob sie mit ihm in die Sauna gehen möchte. In diesem Fall nutzt der Vorgesetzte seine höhergestellte Position in der Betriebshierarchie und damit das Machtgefälle aus, um sich einer Frau gegenüber sexuell anzüglich zu verhalten. Eine geeignete Maßnahme könnte die Ermahnung/Abmahnung des Vorgesetzten darstellen.

Denkbar wäre auch die Versetzung des Vorgesetzten in eine andere Abteilung. Dies sind nur zwei von vielen Maßnahmen, die exemplarisch verdeutlichen, welche Handlungsmöglichkeiten dem Arbeitgeber aufgrund seines Direktionsrechts zur Verfügung stehen.

Zusammenfassend geht es bei der Einrichtung einer Anlaufstelle im Betrieb in erster Linie also nicht darum, eine Strafe zu „verhängen“, sondern um das Sichtbarmachen von Diskriminierungsverhältnissen, damit das Arbeitsklima für alle Mitarbeitenden angenehm bleibt. Das AGG bietet hierfür die juristische Handhabe, da es Betroffenen ein (Beschwerde-) Recht auf Nichtdiskriminierung zuspricht. Zugleich ist es – neben der Prüfung, ob eine Diskriminierung vorliegt – empfehlenswert, auch fallabhängig die konkreten Beweggründe von Diskriminierung in Erfahrung zu bringen. Denn dadurch können geeignete Maßnahmen entwickelt werden. Auf

## *Es geht um das Sichtbarmachen von Diskriminierungsverhältnissen, damit das Arbeitsklima für alle Mitarbeitenden angenehm bleibt*

meisten Arbeitgebern bis heute unbekannt ist, sondern auch der Mehrheit der betrieblichen Interessenvertretungen.

Die innerbetriebliche Beschwerdestelle: Wer sich innerhalb seines Betriebes aus rassistischen Gründen oder wegen der „ethnischen“ Herkunft, des Geschlechts, des Alters, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung oder der sexuellen Identität benachteiligt fühlt oder (sexuell) belästigt wird, sollte sich an eine innerbetriebliche Beschwerdestelle wenden können. Diese Anlaufstelle prüft, ob objektiv betrachtet eine Diskriminierung stattgefunden hat.<sup>4)</sup> Sobald dies geschehen ist, wird der betroffenen Person das Ergebnis mitgeteilt. Ergibt die Prüfung, dass eine Diskriminierung vorliegt, hat der Arbeitgeber zu entscheiden, welche Maßnahmen geeignet sind, um die betroffene Person stärkend zu unterstützen und

längere Sicht bedeutet dies die Etablierung einer innerbetrieblichen Antidiskriminierungskultur, das heißt einer Kultur des Respekts, der Wertschätzung von gesellschaftlicher Vielfalt und der Anerkennung der Diversität unter den Kolleginnen und Kollegen, die die Wahrscheinlichkeit ungleich kleiner macht, dass es überhaupt zu Diskriminierung, sexueller Belästigung oder Mobbing kommt.

### Diskriminierung? Betrifft mich nicht! – Zur Relevanz von Öffentlichkeitsarbeit

Diskriminierung ist ein Thema, das „der Mehrheit der Deutschen nicht wirklich unter den Nägeln“ brennt – so formulierte es das Sinus Sociovision Institut 2008 nach einer Studie zu Alltagsdiskriminierung in Deutschland. Dementsprechend wird auch die Antidiskriminierungsarbeit gerne als überflüssig erachtet. Demgegenüber steht die Tatsache, dass ein signifikanter Teil der Gesellschaft regelmäßig Diskriminierungserfahrungen macht. Diese Diskrepanz verdeutlicht die dringende Notwendigkeit eines öffentlichkeitswirksamen Auftretens im Rahmen der Antidiskriminierungsarbeit. Angesichts des derzeitigen Erstarken rechts-populistischer und rechter Tendenzen in der Bundesrepublik, das einhergeht mit dem Erstarken eines antimuslimischen Rassismus, wird und muss die Öffentlichkeitsarbeit zur Abwehr von Ausgrenzung und Diskriminierung in den kommenden Jahren weiter an Relevanz gewinnen. Mit regelmäßigen Publikationen, Fortbildungsangeboten, Veranstaltungen und Fachtagen tragen wir bei ADA zu einer gesamtgesellschaftlichen Sensibilisierung für die Themen strukturelle Machtverhältnisse und Diskriminierung bei. Unsere Öffentlichkeitsarbeit beleuchtet einerseits aktuelle gesellschaftspolitische Ereignisse, andererseits hat sie die langfristige Aufhebung von gesellschaftlicher Ungleichheit und dadurch entstehender einhergehender Ungleichbehandlung im Blick. Denn die gesellschaftliche Realität zeigt: Diskriminierung ist kein Nischenthema. Diskriminierung betrifft uns alle ungeachtet dessen, ob wir selbst Diskriminierungserfahrungen machen oder nicht.

**Webseite** des IQ Teilprojekts Antidiskriminierung in der Arbeitswelt (ADA): [www.ada-bremen.de](http://www.ada-bremen.de)

### Anmerkungen

- 1) Zum Weiterlesen siehe u.a.: **Meschkat, Bärbel 2002:** Der Mobbing Report. Eine Repräsentativstudie für die Bundesrepublik Deutschland. Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Dortmund/Berlin.
- 2) In diesem Beitrag ist mit dem Begriff „Arbeitgeber“ der (arbeitgebende) Betrieb und nicht eine konkrete Person gemeint.
- 3) Zum Weiterlesen siehe u.a.: **Hill Collins, Patricia 2000:** Black Feminist Thought. Knowledge, Consciousness, and the Politics of Empowerment. New York/London.
- 4) Weitere Infos zur Prüfung einer Beschwerde und Einrichtung einer Beschwerdestelle unter: [www.ada-bremen.de](http://www.ada-bremen.de)



**Kiana Ghaffarizad**

(Kulturwissenschaftlerin) ist im Projekt ADA für Beratung, Öffentlichkeitsarbeit, Vernetzung und die Projektkoordination zuständig.



**Sewita Mebrahtu**

(Juristin) ist bei ADA für Öffentlichkeitsarbeit, Schulungen, Innerbetriebliche Beschwerdestellen und für die Koordinierung des Bremer Netzwerks gegen Diskriminierung zuständig.