

» Im Interview: Sewita Mebrahtu (Arbeit und Leben Bremen e.V.), ADA-Mitarbeiterin und Juristin

„IBS – ein unbekanntes Instrument“

Das IQ Teilprojekt „Antidiskriminierung in der Arbeitswelt“ (ADA) von Arbeit und Leben Bremen e.V. vertritt bereits seit 2013 das Thema Antidiskriminierung im IQ Landesnetzwerk Bremen. ADA berät Menschen, die in ihrem Betrieb oder bei der Arbeits- und Ausbildungsplatzsuche diskriminiert werden. Außerdem wendet sich ADA mit Fachveranstaltungen und Stellungnahmen an die Bremer Öffentlichkeit. Im Interview erläutert ADA-Mitarbeiterin und Juristin Sewita Mebrahtu die Bedeutung von Beschwerdestellen und -verfahren.

Das heißt, jeder Betrieb muss eine solche Stelle haben?

Ja, §13 des AGG räumt Beschäftigten eines Unternehmens ein umfassendes Beschwerderecht hinsichtlich Diskriminierung und Belästigung ein, auch wenn die konkrete Ausgestaltung des Verfahrens den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern überlassen wird. Leider ist das Instrument bis heute weitgehend unbekannt. Und dort, wo es Anwendung findet, wie im öffentlichen Dienst, werden oft nur die Minimalanforderungen erfüllt.

Und was wäre wünschenswert?

Es müsste ein schriftlich fixiertes Verfahren geben, das im gesamten Betrieb immer wieder neu bekannt gemacht wird. Nur wenn deutlich wird, dass ein solches Beschwerdeverfahren von allen Seiten gewollt ist, kann eine von Respekt geprägte Beschwerde- und somit Antidiskriminierungskultur entstehen. Eine weitere Voraussetzung ist, dass die für das Beschwerdeverfahren zuständigen Personen über die erforderlichen Kompetenzen und Erfahrungen verfügen, andernfalls fehlt die notwendige Vertrauensbasis.

Es ist schwierig für Betroffene, eine Beschwerde vorzutragen. Was empfehlen Sie?

Das ist ein ganz sensibler Punkt. Jeder Beschwerde sollte eine umfassende Aufklärung oder – besser noch – eine unabhängige Beratung vorausgehen. Denn der Arbeitgeber ist zu einer umfassenden Sachstandsermittlung gezwungen, selbst wenn eine Beschwerde zurückgezogen wird. Jede Person muss sich genau überlegen, ob sie sich einem solch potentiell konfliktträchtigen Verfahren gewachsen fühlt. Insbesondere bei kleinen Betrieben sind in dieser Hinsicht noch viele Fragen offen. (mb)

„Verfahren muss gewollt sein“

Sewita Mebrahtu,
ADA-Mitarbeiterin und Juristin

Foto: ADA

Sewita Mebrahtu, warum wollen Sie bei Arbeit und Leben eine innerbetriebliche Beschwerdestelle (IBS) einrichten? Sie sind doch vom Fach!

Nur weil wir uns mit Diskriminierung beschäftigen, sind wir nicht selbst davor gefeit! Wir wollen auf diese Weise Strategien und Instrumente zur Schaffung einer umfassenden Antidiskriminierungskultur im Betrieb erproben. Abgesehen davon sind innerbetriebliche Beschwerdestellen schlicht eine gesetzliche Vorgabe des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG). ADA hat sich gemeinsam mit dem Bremer „Netzwerk gegen Diskriminierung“ vorgenommen, Qualitätsstandards für Beschwerdestellen zu erarbeiten und diese durch Infomaterialien und Veranstaltungen einer breiten Öffentlichkeit bekannt zu machen.

Inhalt

Im Interview: Sewita Mebrahtu, ADA	1
LNW SN: Praxisaustausch der JC und Agenturen	2
LNW HE: Sprach- und kultursensible Beratung	2
FS IKKE und Antidis.: Vielfalt und Gleichbehandlung	3
LNW HH: Interkulturelle Schulungen für MA	3
LNW BW: Frauen schildern Diskriminierungserfahrung	4
LNW SH: Erfolgreiche AGG-Beschwerdestelle	4

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ zielt auf die nachhaltige Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Erwachsenen mit Migrationshintergrund ab.

Daran arbeiten bundesweit Landesnetzwerke, die von Fachstellen zu migrationspezifischen Schwerpunktthemen unterstützt werden.

iQ Netzwerk
Integration durch
Qualifizierung
www.netzwerk-iq.de

» IQ Netzwerk Sachsen: Praxisaustausch der Jobcenter und Arbeitsagenturen

Wissen aktualisieren, Diskriminierung abbauen

Austausch ist wichtig – gerade für die Arbeitsverwaltung und speziell zu aktuellen Themen. Mitte April ging es deshalb beim 2. sachsenweiten, durch IQ organisierten Praxisaustausch der Jobcenter und Arbeitsagenturen vor allem um die Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen.



Mitarbeitende aus Jobcentern und Agenturen diskutieren über Herausforderungen in der Beratung.

Ziel der Praxisaustausche ist, Wissen zu aktualisieren, diskriminierende Hürden in Köpfen und Strukturen der Arbeitsverwaltung zu identifizieren und Strategien zu deren Abbau zu finden.

Zwei Dinge wurden klar: Die so wichtige Offenheit für das Thema Zuwanderung ist in den Verwaltungsspitzen der sächsischen Jobcenter und Agenturen deutlich ausgeprägt. Auch die operative Ebene verwirklicht bereits viele gute Ansätze zur kundenorientierten Beratung und Vermittlung. Aber: Wünsche an die eigene Organisation sind u.a.: mehr Zeit für Beratungsgespräche, insbesondere für die relativ neue Zielgruppe der Flüchtlinge, regelmäßiger Aus-

tausch zu fachlichen und interkulturellen Themen, mehrsprachiges Infomaterial zu Verfahrensabläufen und eine gemeinsame Netzwerkplattform. Aus der Veranstaltung haben sich Handlungsempfehlungen (Download unter: www.netzwerk-iq-sachsen.de/publikationen/) herauskristallisiert, die nun mit den Verwaltungsspitzen diskutiert werden müssen. Nur so können nötige Veränderungsprozesse in Gang kommen, um zukünftig noch besser Chancengleichheit auch für Flüchtlinge und alle anderen Zugewanderten zu ermöglichen. (sch)

© IQ Netzwerk Sachsen, Ansprechpartner:

Dr. Christine Schmidt | 0351 / 41 61 345 |

ist.dresden@t-online.de

Kay Tröger | 0375/ 39 09 365 | troeger@exis.de

» IQ Netzwerk Hessen: Schulungen zur sprach- und kultursensiblen Beratung in Wiesbaden

Sprache und Kultur sind untrennbar

„Sprache ist der wichtigste und folgenreichste Ausdruck menschlicher Identität und spiegelt kulturelle Vielfalt wider. Besonders im Bereich Sprache und unbewusster Zuschreibungen liegen aber oft unterschätzte Stolpersteine bei der Integration von Migrantinnen und Migranten in den Arbeitsmarkt“, so Dr. Karin Wullenweber von FRESKO e.V., die im IQ Netzwerk Hessen das Projekt „Sprach- und kultursensible Beratung“ leitet. In der Beratung zur Arbeitsmarktintegration sind daher eine gelingende Kommunikation und ein beiderseitiges Verständnis besonders wichtig.

Im Rahmen der Schulungen, die von FRESKO e.V. für Mitarbeitende in Jobcentern und Agenturen für Arbeit angeboten werden, steht der Praxisbezug für die Beratenden und die Reflexion der Perspektive der Kundinnen und Kunden deshalb im Vordergrund. Es geht vor allem darum, den Teilnehmenden Möglichkeiten aufzuzeigen, mit der Vielfalt der Kundinnen und Kunden umzugehen und ihnen optimierte Strategien für den sprachlichen Austausch zu vermitteln. Im Rahmen der Sprachmodule werden in prak-

tischen Übungen Perspektivwechsel und sprachliche Hilfestellungen thematisiert. Das Modul zur kulturellen Sensibilisierung nimmt Zuschreibungen oder Vorurteile, die der Beachtung von Qualifikation, Sprachkenntnissen oder informellen Kompetenzen im Wege stehen, in den Blick.

„Den Beraterinnen und Beratern ist es aufgrund der steigenden Zahl an Kundinnen und Kunden mit Migrationshintergrund ein Anliegen, ihre sprachlichen und interkulturellen Kompetenzen auszubauen, daher nehmen sie die Vermittlung von sprachbezogenen Strategien und interkulturellen Inhalten positiv auf“, verdeutlicht Dr. Lara Sigwart von FRESKO e.V. Das sprach- und kulturkompetente Handeln der Beratenden leistet einen Beitrag dazu, Diskriminierung entgegenzuwirken, Missverständnisse zu vermeiden und somit sogar den Arbeitsalltag der Beratenden zu erleichtern – insofern also eine Win-win-Situation für alle Beteiligten. (ls, kw, hb)

© IQ Netzwerk Hessen, Ansprechpartnerinnen:

Dr. Karin Wullenweber und Dr. Lara Sigwart | 0611 / 40

80 74 30 | k.wullenweber@fresko.org

Heike Blumenauer | 069 / 27 22 442 | blumenauer@inbas.com

Wissenswert

„Wir diskriminieren nicht!“

Antidiskriminierung ist ein schwieriges Thema, auch in der Zusammenarbeit mit Arbeitsmarktakteurinnen und -akteuren. Wer diskriminiert, so die landläufige Auffassung, macht das absichtlich, das allerdings möchte sich niemand unterstellen lassen. Gleichwohl wissen wir, dass Handeln auch ungewollt diskriminierend wirken kann und strukturelle Bedingungen Teilhabe verhindern.

Das Projekt „Migrations- und differenzsensibler Arbeitsmarkt im Saarland“ sieht daher das Thema Antidiskriminierung als integralen Bestandteil seiner Aktivitäten zu IKÖ und Diversity. Neben der individuellen Kompetenz im Umgang mit Vielfalt wird das Recht auf Teilhabe und Nichtdiskriminierung strukturell in den Blick genommen.

Nur in der Kombination können offene Strukturen und differenzsensibles Handeln ihre Wirkung entfalten. (wv)

© IQ Netzwerk Saarland, Ansprechpartnerin:

Karin Meißner, Fachstelle Antidiskriminierung & Diversity Saar, FITT gGmbH, Forschungs- und Transferstelle GIM | 0681 / 58 67-492 | meissner@gim-htw.de

» IQ Fachstelle IKA: Förderung von Vielfalt und Gleichbehandlung in Unternehmen

Positive Maßnahmen in der Praxis

Für die Personalgewinnung bieten Positive Maßnahmen, d.h. gezielte Maßnahmen zur Förderung von Vielfalt und Gleichbehandlung, eine sehr breite Palette an konkreten Aktivitäten, um mehr Erwerbsfähige mit Migrationsgeschichte anzusprechen, einzustellen und im Unternehmen zu halten.

Eine Positive Maßnahme, auf die vorwiegend größere Unternehmen und öffentliche Verwaltungen setzen, sind Zielquoten, z.B. zur Erhöhung des Anteils der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationsgeschichte. Diese (sowie weitere gesellschaftliche Gruppen) können bei gleicher Qualifikation zudem bevorzugt eingestellt werden – sofern eine offensichtliche Unterrepräsentation im Unternehmen besteht. Stellenanzeigen, die etwa darauf hinweisen, dass „Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund besonders erwünscht“ sind, stehen nicht im Widerspruch zum grundsätzlichen Gleichbehandlungsgebot des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes.

Zu Positiven Maßnahmen zählen auch Weiterbildungsangebote für Zugewanderte (z.B. im Bereich berufsbezogenes Deutsch) oder Mentoring-Programme für Jugendliche mit Migrationsgeschichte, die deren Einstieg in den Betrieb erleichtern sollen.

Die IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung hat in

der vergangenen Förderphase unter anderem einen Diversity-Check zur Analyse von Vielfalt in Teams entwickelt.

Mit ihm lassen sich die (oft unbewussten) Barrieren und insbesondere die unentdeckten Potentiale für eine vielfältige Teamentwicklung aufzeigen. Impulse für die Gestaltung Positiver Maßnahmen wird die Fachstelle auch zukünftig – z.B. durch die Bereitstellung einer praxisnahen Toolbox – setzen.

- Diversity-Check der IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung: www.vielfalt-gestalten.de/images/Download/FS_DiM_Diversity-Check_END_plus_Anhang_akt.pdf
- Broschüre „Positive Maßnahmen für Arbeitgeber“ von basis & woge/IQ Netzwerk Hamburg: www.basisundwoge.de/fileadmin/user_upload/pdf/Heft_positive-Massnahmen_Druck.pdf
- Dossier „Positive Maßnahmen“ der Heinrich Böll Stiftung: www.boell.de/de/content/positive-massnahmen (kv)

© IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung, Ansprechpartner: Andreas Merx | 030 / 65 21 66 66 | andreas.merx@via-bayern.de



Foto: Anita Schiffer-Fuchs

Zielquoten sorgen für die Erhöhung des Anteils von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Migrationsgeschichte.

Interview:

„Vorbehalte besser wahrnehmen“

Katja Jensen-Kamph ist Leiterin des Personalmanagements in der Handwerkskammer Hamburg. Ihr Arbeitsbereich setzt seit 2011 auf interkulturelle Schulungen für Mitarbeitende.

Frau Jensen-Kamph, warum bieten Sie interkulturelle Schulungen an?

Ein großer Anteil unserer Kunden aus dem Hamburger Handwerk hat einen Migrationshintergrund. Allein bei den Betriebsinhaberinnen und Betriebsinhabern besitzen 25 % einen ausländischen Pass. In 10 bis 15 Jahren werden fast 50 % der Hamburger Bevölkerung ab 18 Jahren einen Migrationshintergrund haben. Wir stellen unsere Mitarbeitenden darauf ein, Menschen verschiedener Kulturen gut beraten und sie als Fachkräfte gewinnen zu können.

Worauf achten Sie bei der Konzeption der Schulung?

Eine hohe Praxisrelevanz ist für uns von zentraler Bedeutung. Daher haben wir eine sehr ausführliche Entwicklung und Planung durchgeführt: Welche Themen haben wir im Haus, wo besteht Bedarf an Unterstützung? Hierfür hospitieren unsere Schulungstrainer auch mal in den Fachabteilungen und es gab ein Probeseminar.

Was nehmen die Teilnehmenden für ihren Alltag mit?

Die Reaktionen sind sehr positiv. Vielen haben die Seminare dabei geholfen, kulturelle Unterschiede besser zu verstehen, sachlich einzuordnen und so die Kundenanliegen besser zu bearbeiten. Dabei hat auch der moderierte Austausch im Team geholfen. Alles ganz bewusst ohne erhobenen Zeigefinger!

Inwieweit profitieren Sie bei den Schulungen vom IQ Netzwerk Hamburg – NOBI?

Sehr! Von hier stammte nicht nur der fachliche Impuls zum Angebot der Schulungen, sondern auch die Lieferung von Themen und Experten aus dem bundesweit aufgestellten Netzwerk. (md)

© IQ Netzwerk Hamburg – NOBI, Ansprechpartnerin: Eliane Clauditz | 040 / 35 905-468 | eliane.clauditz@hwk-hamburg.de

» IQ Netzwerk Baden-Württemberg: „klever-iq“ führt Erkundungsprojekt mit betroffenen Frauen durch

Diskriminierung von Frauen mit Kopftuch

Das Team von „klever-iq“ hat in Reutlingen ein Erkundungsprojekt zum Thema Diskriminierung von kopftuchtragenden Frauen am Arbeitsmarkt initiiert. Dazu sind Kurzvideos entstanden in denen Frauen mit Kopftüchern übereinstimmend berichten, dass es nahezu unmöglich ist, eine qualifizierte Arbeit zu finden. Dies deckt sich mit den Aussagen der Vermittlerinnen und Vermittler der Jobcenter und den Agenturen, die an den Fortbildungen von klever-iq teilnehmen. Grund für die Diskriminierung sind die herrschenden Bilder über bedeckte Frauen, die die Wahrnehmung ihrer Ressourcen verhindern.

Auch aus Gesprächen mit KMU ist dem



Foto: Hanna Smitmans

Die Vorurteile über kopftuchtragende Frauen verhindern die Wahrnehmung ihrer Ressourcen.

Team von klever-iq bekannt, dass der gesellschaftliche Diskurs zu diesem Thema bei Entscheidern eine große Rolle spielt. Aus diesem Anlass starteten die Mitarbeitenden mit Unterstützung der Tübinger Künstlerin Hanna Smitmans ein Erkun-

dungsprojekt, in dessen Verlauf drei Kurzvideos entstanden sind, die nun bei den Fortbildungen von klever-iq zur interkulturellen Beratungskompetenz von Arbeitsmarktakteuren eingesetzt werden. In den Videos kamen die betroffenen Frauen selbst zu Wort und thematisierten Diskriminierungserfahrungen. Interviewaussagen wie: „Es ist nicht der Islam, der mich unterdrückt – sondern eine Gesellschaft, die mehr mein Kopftuch als meine Qualifikationen sieht!“, sind interessante Einblicke in ihre Lebenswelten und regen zum Nachdenken an. (gc)

@ IQ Netzwerk Baden-Württemberg, Ansprechpartner:

Andreas Foitzik, klever-iq | 07071 / 79 52 063 | andreas.foitzik@bruderhausdiakonie.de

» IQ Netzwerk Schleswig-Holstein: Erfolgreiche AGG-Beschwerdestelle in Schleswig

Good Practice im hohen Norden

Unternehmen und Verwaltung sind nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) dazu verpflichtet, Beschwerdestellen einzurichten (§13 Abs.1 AGG) und bekanntzumachen (§12 Abs.5 AGG). Diese gesetzlichen Verpflichtungen sind ein wichtiges Instrument, um Diskriminierung im Betrieb entgegenzuwirken, werden aber nur selten erfüllt.

Mit der Beschwerdestelle der Stadt Schleswig gibt es im hohen Norden jedoch eine

Vorreiterin. Sie wurde bereits im Jahre 2007 eingerichtet und ist bei der Gleichstellungsstelle angesiedelt. Hierfür wurde eine Dienstvereinbarung geschlossen, die ein klar strukturiertes Beschwerdemanagement beinhaltet. „Seit wir eine funktionierende, von allen Akteurinnen und Akteuren getragene Beschwerdestelle haben, sind mehr Ruhe und Respekt eingekehrt“, sagt die Leiterin Karin Petersen-Nißen. Sie berichtet Kolleginnen und Kollegen aus anderen Gemeinden, Landkreisen oder

Städten im Wege der Amtshilfe intensiv über die guten Erfahrungen und gibt Empfehlungen zum Aufbau ähnlicher Strukturen vor Ort. Sie ist damit für das Projekt IQ Schleswig-Holstein – „Mit Recht gegen Diskriminierung!“ eine wichtige Kooperationspartnerin. Auch bundesweit kann dieses Beispiel Schule machen. (aw)

@ IQ Netzwerk Schleswig-Holstein, Ansprechpartnerin:

Hanan Kadri, „Mit Recht gegen Diskriminierung! Blickpunkt Migrationshintergrund und Arbeitsmarkt“ | 0431 / 56 02 64 | iq-projekt@advsh.de