

Diskriminierungen in sozialen Einrichtungen paritätisch entgentreten!

Eine Orientierungs- und Arbeitshilfe

Wertschätzung

unterstützen

Beteiligung

Konfrontieren

Toleranz

Halbierung

Offenheit

Widersprechen

unterstützen

hinterfragen

Argumentieren

reagieren

gestalten

diskriminierungssensibel

beraten

handeln

argumentieren

klären

verändern

gestärken

wahrnehmen

Impressum

InSchwung – die Beteiligungsagentur

Diskriminierung in sozialen Einrichtungen paritätisch
entgegnetreten! – Eine Orientierungs- und Arbeitshilfe.
Potsdam, Dezember 2017
InSchwung@paritaet-brb.de
www.beteiligung-paritaet.de

Redaktion: Gabi Jaschke

Redaktionelle Beratung und Recherche: Daniela Bakos
Gestaltung: Layoutlabor, Dieter Raupach



Rechtliche Beratung:
Antidiskriminierungsverband Deutschland

Herausgegeben von:



InSchwung – die Beteiligungsagentur
Paritätisches Sozial- und Beratungszentrum gGmbH
beteiligung@paritaet-brb.de
www.beteiligung-paritaet.de



Demokratie braucht Gesellschaft – Teilhabe und Verantwortung
zivilgesellschaftlicher Akteurinnen und Akteure stärken
Der Paritätische, Landesverband Schleswig-Holstein
Team-Buergerengagement@paritaet-sh.org
www.paritaet-sh.org/projekte/demokratie-braucht-gesellschaft-zt/



Schau HIN vor Ort – Handeln. Initiieren. Neugestalten!
Beratungsnetzwerk gegen Ideologien der Ungleichwertigkeit
und für demokratische Teilhabe
Der Paritätische, Landesverband Thüringen
egrahmann@paritaet-th.de
www.paritaet-th.de/schauhin

Vorbemerkung

Diese Arbeitshilfe wurde als Kooperationsprojekt herausgegeben von

InSchwung – die Beteiligungsagentur im Paritätischen, Landesverband
Brandenburg,

Demokratie braucht Gesellschaft – Teilhabe und Verantwortung zivilgesell-
schaftlicher Akteurinnen und Akteure stärken im Paritätischen Schleswig-
Holstein und

Schau HIN vor Ort – Handeln. Initiieren. Neugestalten!
Beratungsnetzwerk gegen Ideologien der Ungleichwertigkeit und für demo-
kranische Teilhabe im Paritätischen Wohlfahrtsverband (Der Paritätische)
Landesverband Thüringen e.V..

Die Projekte werden gefördert über das Bundesprogramm Zusammenhalt
durch Teilhabe, Eigenmittel und Mittel der Länder (Bündnis für Brandenburg
und Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie Branden-
burg und Thüringer Ministerium für Bildung, Jugend und Sport im Rahmen des
Thüringer Landesprogramms für Demokratie, Toleranz und Weltoffenheit).

Eine Kurzdarstellung der Projekte finden Sie unter „Demokratie- und Teilhabe-
projekte in den Paritätischen Landesverbänden“ am Ende der Broschüre.

Grußwort



Das Land Brandenburg verpflichtet sich in seiner Verfassung und in zwei Landesgleichstellungsgesetzen nachdrücklich dem Schutz der menschlichen Würde, dem Recht auf freie Entfaltung der Persönlichkeit und der Gleichbehandlung. Dieses Bekenntnis ist keine bloße Absichtserklärung, es ist moralische, politische und soziale Verpflichtung. Gleichberechtigung und Respekt, unabhängig von Herkunft, Hautfarbe, Religion, Kultur, Geschlecht, Behinderung oder sexueller Identität, sind unverzichtbare Bestandteile demokratischen Zusammenlebens. Sie sind unverzichtbar, wenn es darum geht, die wirtschaftliche und soziale Zukunft unseres Landes zu sichern.

Zuwanderung hat viele Vorteile: Es kommen nicht nur neue Talente und Ideen ins Land, das Leben wird auch insgesamt bunter und vielgestaltiger. Es ist deshalb Hauptanliegen der Brandenburger Integrationspolitik, Menschen mit Migrationshintergrund als Bereicherung zu sehen und sie in einer selbstverständlichen Weise am wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Leben zu beteiligen. Integration ist allerdings nur dort möglich, wo es Offenheit für neue Erfahrungen und andere Lebenswelten, gegenseitige Achtung und die Bereitschaft zum Dialog gibt. Wir müssen derzeit erleben, dass Abgrenzung und Diskriminierung in erschreckender Weise zunehmen, dass das mitunter nicht immer konfliktfreie Zusammenleben für randständige politische Interessen instrumentalisiert wird. Dabei wird versucht, Menschen auszugrenzen und zu benachteiligen. Wie häufig dies daneben quasi nebenbei auch im Alltag geschieht, zeigen die vielen Beispiele, die in der vorliegenden Broschüre angeführt und analysiert werden.

Die vorliegende Broschüre gegen Diskriminierung könnte passender nicht erscheinen. Sie zeigt, dass Benachteiligung keine Bagatelle ist. Sie stellt aber auch anschaulich und nachvollziehbar dar, wie man sich dagegen wehren kann, welche Möglichkeiten es gibt, Betroffene zu unterstützen, und welche Organisationen dabei helfen. Für individuelle Konfliktfälle, aber auch ganz allgemein für die Orientierung im Alltag wird damit nützliches Arbeitswerkzeug an die Hand gegeben. Soziale Dienste und Einrichtungen können Vorbild sein. Es ist gut, dass diese Broschüre sie dabei unterstützt.

Dr. Doris Lemmermeier
Integrationsbeauftragte des Landes Brandenburg

Vorwort der Herausgeber



Vielfalt, Toleranz und Respekt sind zentrale Bestandteile des Paritätischen Wertekanons. Mit einer verbandlichen Selbstverpflichtung zur Interkulturellen Öffnung und zahlreichen Projekten zur Förderung demokratischer Mitbestimmung tritt der Landesverband Brandenburg schon lange dafür ein, dass diese Prinzipien auch im herausfordernden beruflichen Alltag seiner Mitgliedsorganisationen nicht aus dem Blick geraten, dass Teilhabe auch für diejenigen möglich wird, die nicht der sozialen Norm entsprechen.

Der Paritätische bekennt sich offensiv zu den Menschenrechten. Er ist überzeugt von der Notwendigkeit, sich über die Grundlagen des Zusammenlebens immer wieder neu, offen und konstruktiv zu verständigen. Wo immer Diskriminierung möglich ist, sind wichtige Fundamente unserer Gesellschaft in Frage gestellt. Das zeigt sich gerade jetzt, wo rechtes Gedankengut wieder „gesellschaftsfähig“ erscheint und Politiker mit rechtsradikalen Ansichten in die Parlamente gewählt werden. Es gilt deshalb, menschenfeindlichem Gedankengut entschieden entgegenzutreten und für eine offene, gerechte und plurale Gesellschaft zu kämpfen, die niemanden ausschließt, sondern möglichst allen gleiche Lebenschancen eröffnet. Diese Broschüre stellt dafür unverzichtbare Werkzeuge bereit.

Andreas Kaczynski
Vorstandsvorsitzender
Der Paritätische Brandenburg



In der allgemeinen Erklärung der Menschenrechte ist in Artikel 2 das Verbot der Diskriminierung formuliert. Obwohl die Menschenrechte allgemein gültig sind, erleben Gruppen und Personen immer wieder Diskriminierung und Ausschluss in verschiedenen Lebensbereichen. Der Paritätische Schleswig-Holstein hat in seinem Leitbild ebenso deutlich formuliert, dass er für Chancengleichheit und ein Leben in Würde für alle Menschen in Schleswig-Holstein einsteht – eine klare Positionierung gegen Diskriminierung.

Doch in der Praxis stellen sich diese klaren Positionen als Lernfelder heraus: Auch in den sozialen Einrichtungen, die sich im Dachverband des Paritätischen zusammengeschlossen haben, kann es zu diskriminierenden Verhaltensweisen oder Strukturen kommen.

Über Bildung, Sensibilisierung und der Schaffung von Teilhabemöglichkeiten für Ausgegrenzte sind wir auf dem Weg, unseren Zielen der Inklusion und Teilhabe am gesellschaftlichen Leben für alle Menschen, so wie sie sind, näher zu kommen. In diesem Prozess ist die Förderung der zivilgesellschaftlichen Aktivitäten gegen Ausgrenzung und Diskriminierung ein wichtiger Schritt.

Günter Ernst-Basten
Geschäftsführender Vorstand
Der PARITÄTISCHE Schleswig-Holstein



Eine Sprache der Ausgrenzung und Vorverurteilung darf in sozialen Einrichtungen und Organisationen keinen Raum bekommen. Wir haben in unserer Geschichte erfahren, wozu eine solche Haltung führen kann. Konflikte, unterschiedliche Meinungen und auch kritische Fragen gehören zur demokratischen Kultur, sie müssen jedoch friedlich, konstruktiv und respektvoll zu einem Ausgleich gebracht werden. Das ist unsere Verantwortung als Teil der Zivilgesellschaft, als Demokraten. Ich teile die Sorge vieler Menschen, dass Ressentiments und eine Sprache um sich greifen, von denen wir feststellen: Das ist nicht der Umgang mit Mitmenschen, den wir pflegen, das ist nicht die Sprache, die wir benutzen. Genau hinhören und hinschauen ist dabei besonders wichtig. Die vorliegende Broschüre soll dabei unterstützen, soziale Organisationen demokratiestark aufzustellen, und aufzeigen, wie wertvoll und schützenswert eine bunte, vielfältige und tolerante Gesellschaft ist – das Credo und Wertegerüst des PARITÄTISCHEN!

Stefan Werner
Landesgeschäftsführer
Der PARITÄTISCHE Thüringen

Inhalt

Impressum	2
Vorbemerkung	3
Grußwort	5
Vorwort der Herausgeber	6
Wofür diese Broschüre?	9
Was ist Diskriminierung?	11
Diskriminierung in sozialen Einrichtungen entgegenwirken	14
Rechtlicher Schutz vor Diskriminierung	19
Was tun bei Diskriminierung? – Beispielfälle	24
Ein Fazit	32
Literaturhinweise	33
Hinweise zu Antidiskriminierungsprojekten und Fachberatungsstellen	35
Demokratie- und Teilhabeprojekte in den Paritätischen Landesverbänden	37

Wofür diese Broschüre?

Die Menschen in unserer Gesellschaft werden älter, bunter und weniger. Konkret heißt das, dass weniger Kinder und Jugendliche, mehr alte Menschen und auch immer mehr Menschen aus verschiedenen Kulturen hier leben. Sie alle möchten mit ihren unterschiedlichen Bedürfnissen ernst genommen werden und gute Aussichten auf ein zufriedenes und sicheres Leben haben. Und das möchten sie zu Recht.

Soziale Einrichtungen öffnen sich immer stärker dieser Pluralität und Vielfalt der Lebenswelten. Es wird deshalb auch für diesen Bereich zunehmend wichtiger, sich mit dem Thema Diskriminierung zu beschäftigen. Denn obwohl die Soziale Arbeit unserer Ansicht nach auf Emanzipation und Gleichstellung zielen sollte, kommt es auch hier zu Ausgrenzung und Benachteiligung. Sie nehmen im Arbeitsalltag die verschiedensten Formen an und werden in der Hektik des Arbeitsalltages oft schlicht nicht wahrgenommen. Denn nicht immer sind sie beabsichtigt.

Diskriminierung bezeichnet die Benachteiligung und Herabwürdigung von Gruppen oder einzelnen Personen sowie ihren Ausschluss von bestimmten Bereichen des wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Lebens. Dies hat für die meisten Betroffenen erhebliche gesundheitliche und psychosoziale Folgen: Sie schwächt das Selbstwertgefühl, macht insgesamt misstrauisch und unsicher und verursacht im Extremfall Depressionen oder Aggressionen. Aber Diskriminierungserfahrungen haben nicht nur Auswirkungen auf die Betroffenen selbst, sondern befördern auch die soziale Spaltung der Gesellschaft. Sie erschweren die soziale Teilhabe, z.B. auf dem Arbeitsmarkt. Dies führt zu einem höheren Armutsrisiko und hat auch beträchtliche volkswirtschaftliche und betriebswirtschaftliche Kosten (hohe Personalfuktuation, Fachkräftemangel etc.) zur Folge.

Wir wollen mit dieser Broschüre für das Thema Diskriminierungen in der sozialen Arbeit sensibilisieren und soziale Einrichtungen und ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dazu anregen, sich mit dem Thema auseinanderzusetzen. Und wir wollen Betroffenen von Benachteiligungen und Ausgrenzungen Mut machen: Es gibt Möglichkeiten, sich gegen Diskriminierungen zu wehren!

Die Broschüre beschränkt sich dabei auf den Arbeitsalltag in sozialen Einrichtungen. Diskriminierungen in anderen Zusammenhängen – etwa auf dem Wohnungsmarkt – bleiben ebenso unberücksichtigt wie Benachteiligungen durch Behörden oder Gesetze. Sie richtet sich an Trägerinnen und Träger sozialer Dienste sowie ihre Einrichtungen und hier konkret ebenso an Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber wie an Beschäftigte.

Vorgestellt werden Grundlagen zum Thema Diskriminierung und Diskriminierungsprävention. Außerdem wollen wir v.a. die wichtigsten rechtlichen Regelungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) vorstellen. Dies alles soll der Anregung dienen und erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

Diskriminierungen gibt es überall. Das wollen wir anhand von Beispielen aus dem Arbeitsalltag verschiedener sozialer Felder zeigen. Die Frage ist: Wie gehen wir mit Diskriminierungen um, welches Handlungsinstrumentarium steht Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern oder Einrichtungsleiterinnen und -leitern zur Verfügung, um rechtlich abgesichert auf diskriminierende Vorfälle zu reagieren?

Die Beispiele haben sich so oder ähnlich in Brandenburg, Schleswig-Holstein oder Thüringen zugetragen und wurden uns von sozialen Einrichtungen für diese Broschüre berichtet. Wir haben uns jedoch die Freiheit genommen, hier oder da zugunsten einer besseren Lesbarkeit zu kürzen oder zu vereinfachen. Auch wenn manche Lösung nicht direkt übertragbar ist: Es ist hoffentlich gelungen zu zeigen, welche unterschiedlichen Formen Benachteiligungen in der sozialen Arbeit annehmen können, zum Weiterdenken anzuregen und eine erste Orientierung für mögliche Interventionsmöglichkeiten zu vermitteln.

Für weiterführende Auseinandersetzungen mit dem Thema finden sich am Ende der Broschüre Literaturhinweise und Hinweise auf Antidiskriminierungsprojekte und Beratungsstellen sowohl in den drei Bundesländern Brandenburg, Schleswig-Holstein und Thüringen als auch bundesweit.

Eine Anmerkung zum Sprachgebrauch

Sprache ist per se immer „diskriminierend“ – im ursprünglichen Wortsinn –, ist ihr eigentlicher Zweck doch die unterscheidende Benennung. Dennoch wäre es paradox, wenn eine gegen Benachteiligung gerichtete Veröffentlichung selbst einen diskriminierenden Sprachgebrauch pflegt. Wir haben uns daher um einen nichtdiskriminierenden Sprachgebrauch bemüht. Dies war nicht immer leicht. Bei genauer Betrachtung schränken viele sprachliche Lösungen die Verständlichkeit ein und wirken dadurch wiederum ausgrenzend. Wir haben uns für die im Paritätischen Brandenburg verbreitete und eingeführte Form der männlichen und weiblichen Form entschieden.

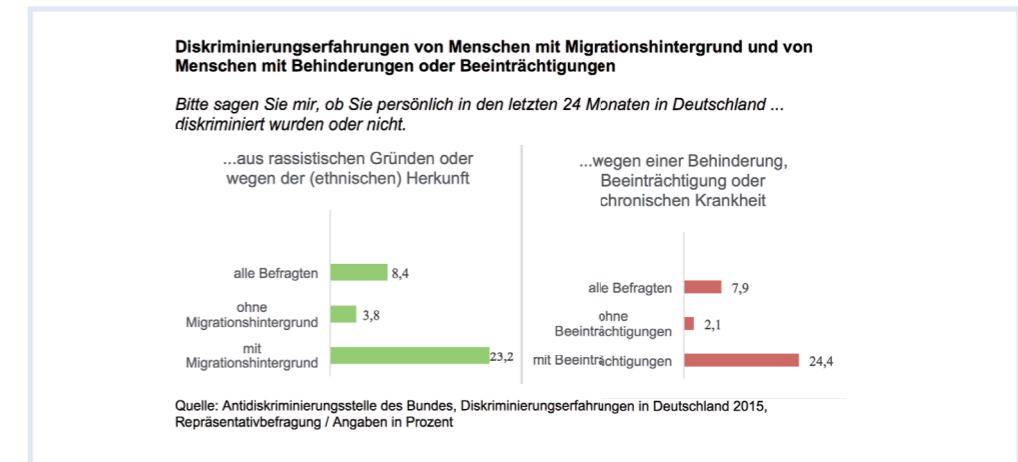
Wertschätzung
Toleranz
Halteung
Offenheit

Was ist Diskriminierung?

Der Begriff „Diskriminierung“ leitet sich ab aus dem lateinischen „discriminare“ und bedeutet „unterscheiden“, „trennen“. Der Duden übersetzt diesen Begriff als „Benachteiligung“, nennt aber in diesem Zusammenhang auch Demütigung, Entehrung, Herabsetzung und Stigmatisierung. Im Alltagsverständnis bedeutet „Diskriminierung“ eine nicht begründete Bevorzugung oder Benachteiligung von Menschen. Oft wird dabei ein an bestimmte Merkmale – sexuelle Orientierung, Hautfarbe etc. – geknüpftes Anderssein unterstellt.

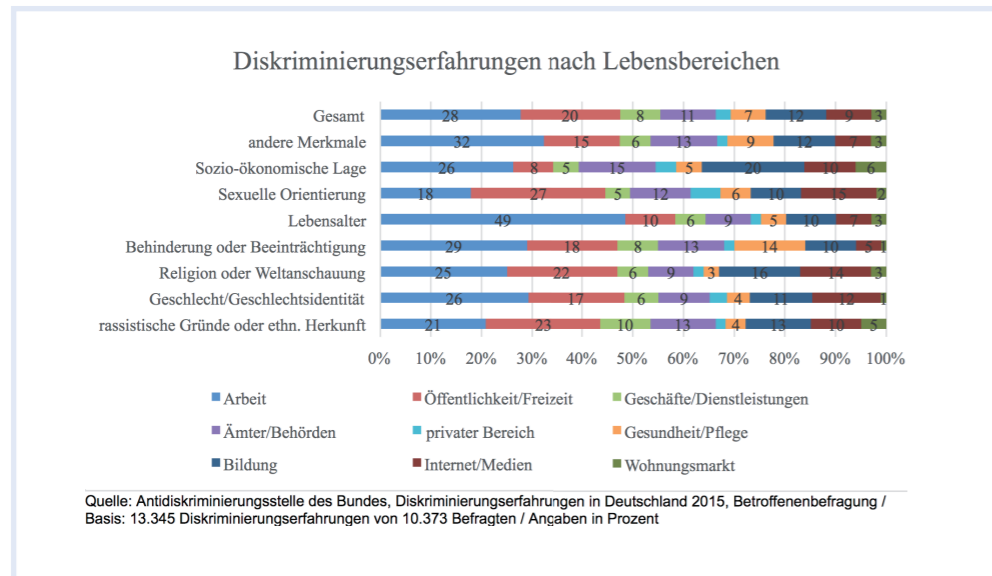
Zahlen und Fakten

Diskriminierung ist ein komplexes und erschreckend häufiges Phänomen. Eine repräsentative Untersuchung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes stellt 2016 fest, dass etwa jeder dritte in Deutschland lebende Mensch in den vorangegangenen zwei Jahren Diskriminierung erfahren hatte. Etwa jede siebte Person, die in Deutschland lebt, hat Diskriminierungserfahrungen aufgrund des Alters gemacht. Aufgrund des Geschlechts bzw. der Geschlechtsidentität wurde fast jede zehnte Person diskriminiert. Etwa 10 Prozent der Befragten gaben an, aufgrund ihrer sozioökonomischen Lage, also ihres niedrigen Bildungsstandes oder geringen Einkommens, diskriminiert worden zu sein. Diese Angaben sind bezogen auf die Gesamtbevölkerung.



Das Risiko, diskriminiert zu werden, ist abhängig davon, ob die Person zu einer Gruppe gehört, gegen die besonders verbreitete gesellschaftliche Vorurteile bestehen. So fühlten sich fast 15 Prozent der Frauen, aber nur 3 Prozent der Männer aufgrund ihres Geschlechts diskriminiert. Von Diskriminierung wegen einer Behinderung bzw. Beeinträchtigung berichtet fast jede vierte Person, die eine Behinderung oder Beeinträchtigung hat. 23,2 Prozent der Befragten mit Migrationshintergrund machten in den letzten zwei Jahren rassistische Diskriminierungserfahrungen. Aber auch Personen ohne Migrationshintergrund wurden rassistisch diskriminiert, weil ihnen beispielsweise als Schwarzer Deutscher oder als deutscher Roma fälschlicherweise ein Migrationshintergrund unterstellt wurde.

Diskriminierungen finden überall statt, am häufigsten jedoch in der Arbeitswelt. Fast jede zweite Person mit Diskriminierungserfahrung (48,9 Prozent) gibt an, am Arbeitsplatz diskriminiert worden zu sein. Eine Ausnahme bilden sind Diskriminierungen aufgrund der sexuellen Orientierung. Diese finden häufiger im öffentlichen Raum statt.



Ursachen

Diskriminierungen erfolgen immer anhand von Zuschreibungen. Wenn Menschen anderen Menschen begegnen, versuchen sie einander anhand bestimmter äußerer Merkmale wie Kleidung und Hautfarbe oder anhand von Verhaltensweisen oder Äußerungen einzuordnen und einer bestimmten sozialen Gruppe zuzuordnen.

Wir nehmen uns alle als Mitglieder sozialer Gruppen wahr. Wir gehören zu unserer Familie, zu der sozialen Einrichtung, in der wir arbeiten, wohnen auf dem Land oder in der Stadt, sind „im Osten“ aufgewachsen oder „im Westen“ etc. Eine soziale Gruppe definiert sich durch die Gemeinsamkeiten ihrer Mitglieder, durch gemeinsame Merkmale, Werte, Verhaltenserwartungen und manches mehr. Die Zugehörigkeit zu sozialen Gruppen und die Identifikation macht „soziale Identität“ aus und ist zentraler Bestandteil unseres Selbstbildes.

Es ist aus sozialpsychologischer Sicht durchaus sinnvoll, andere anhand von Merkmalen bestimmten sozialen Gruppen zuzuordnen. Um in einer komplexen und vielfältigen Welt schnell handeln zu können, ordnen wir sich ähnelnde Objekte Gruppen zu. Dies tun wir bei Gegenständen – Tische und Sofas sind Möbel – aber auch bei Menschen – Schwimmerinnen und Bergwanderer sind Sportler. Dieses „Schubladendenken“ erlaubt es uns, auch angesichts der täglichen Überfülle an Informationen handlungsfähig zu bleiben.

Problematisch werden diese Verallgemeinerungen jedoch, wenn sie den Blick auf die Individualität unseres Gegenübers verstellen. Dann werden Verallgemeinerungen zu Vorurteilen und verhindern eigene Erfahrungen. Teilweise mit fatalen Folgen:

So zeigt eine Studie der Universität Oldenburg von 2009, dass Grundschullehrer Schülerinnen und Schülern mit Namen wie Chantal, Mandy oder Kevin einen „bildungsfernen Hintergrund“ unterstellen und Leistungsschwächen vermuten, was schließlich unbeachtet der tatsächlichen Leistung in schlechte Noten mündet. Diese vorurteilsgestützte negative Erwartungshaltung ist die ausschlaggebende Ursache dafür, dass die Erwartung eintrifft.

Insbesondere Vorurteile, die die eigene soziale Gruppe – die „Wir-Gruppe“ – dadurch aufwerten, dass sie die andere Gruppe – die „Ihr“-Gruppe – abwerten, sind gefährlich. Der „Wir-Gruppe“ werden die „guten“ Eigenschaften zugesprochen und den „anderen“ die „schlechten“. Diese Zuschreibungen von Merkmalen und Wertigkeiten bilden die Grundlage für Diskriminierungen.

Dabei muss die Einordnung eines Menschen in eine bestimmte Gruppe keinesfalls mit der Selbstwahrnehmung der betroffenen Person oder der faktischen Realität übereinstimmen. So können beispielsweise Deutsche ohne Migrationshintergrund aufgrund ihres Namens fälschlicherweise als zugewandert wahrgenommen werden und auf Grundlage dieser Zuschreibung Diskriminierung erfahren.

Diskriminierung in sozialen Einrichtungen entgegenwirken

„Paritätisch“ bedeutet „gleich“, im Sinne von „gleichwertig“. Soziale Einrichtungen, Organisationen und Vereine, die Mitglied im Paritätischen sind, fühlen sich den Prinzipien der Gleichwertigkeit, der Toleranz, Offenheit und Vielfalt verbunden. Dennoch finden auch hier Diskriminierungen statt. Wie sollte es auch anders sein? Auch soziale Einrichtungen sind Teil dieser Gesellschaft, die nicht frei ist von Ungleichheiten. Wir sprechen daher in dieser Broschüre nicht von „Diskriminierungsfreiheit“, sondern von „Diskriminierungssensibilität“.

Diskriminierungssensibilität mit dem Ziel der größtmöglichen Diskriminierungsfreiheit ist ein Prozess, der alltäglich gelebt und immer wieder ins Gedächtnis gerufen werden muss.

Position beziehen

Gesellschaftliche Ausgrenzungen und Diskriminierungen bis hin zu Gewalt finden auch im sozialräumlichen Umfeld von Einrichtungen, im Kiez, in der Stadt und in der Kommune statt. Auch hier gibt es Möglichkeiten und Ansätze, den eigenen Werten zu entsprechen und sich als soziale Einrichtung aktiv einzumischen, sei es im Rahmen von Netzwerken oder Runden Tischen, sei es im Rahmen von öffentlichen Positionierungen.

Betroffene unterstützen

Betroffene von Diskriminierungen benötigen unsere Unterstützung. Dazu gehört die Gegenrede. Dazu gehört auch, die betroffene Person auf Beratungsangebote (siehe unten) hinzuweisen und sie ggf. dabei zu begleiten, diese wahrzunehmen oder sich in Konflikten solidarisch auf ihre Seite zu stellen.

Haltung zeigen

Zentral für den persönlichen Umgang mit Diskriminierungen ist es, abwertende oder ausgrenzende Äußerungen oder Handlungen nicht zu ignorieren, sondern klar Stellung zu beziehen. Das ist nicht immer leicht. Denn viele möchten gern „dazu gehören“ und Streit aus dem Weg gehen. Aber Schweigen wird in der Regel als Zustimmung gedeutet. Dies umso mehr, weil viele in „Meinungsblasen“ oder „Filterblasen“ mit Gleichgesinnten leben und keinen Widerspruch zu ihren Ansichten erwarten. Zwar lässt sich nicht jeder von einer ethisch-moralischen Gegenrede und guten Argumenten überzeugen, sich einzumischen und Haltung zu zeigen ist aber dennoch wichtig. Denn oft hören andere zu, die durch diese Diskussion vielleicht ins Nachdenken kommen.

Dabei ist es wichtig, persönlich wertschätzend zu bleiben, aber eine klare Werteposition zu beziehen. Der Bezug auf die Werte der Einrichtung kann dabei hilfreich sein. „Argumentieren gegen Stammtischparolen“ kann man übrigens lernen. Verschiedene Organisationen bieten dazu Workshops und Seminare an.

Werte und Leitbilder

2014 hatte eine Umfrage des Paritätischen Gesamtverbandes ergeben, dass ungefähr zwei Drittel der Mitarbeitenden in Paritätischen Einrichtungen sich ganz bewusst für die Arbeit in einer gemeinnützigen Organisation entschieden haben. Und mehr als drei Viertel möchten, dass in ihrer Arbeit Fachlichkeit, Effizienz und Wertvorstellungen gleichermaßen Beachtung finden. Aber nur sechs Prozent erleben, dass diese drei Anforderungen in ihrer Arbeit gut ausbalanciert sind, für fast die Hälfte kommen vor allem die Wertevorstellungen zu kurz. Der Paritätische Gesamtverband hat 2015/16 in einer Reihe von „Wertekonferenzen“ die Diskussion über die ethisch-moralische Orientierung der sozialen Arbeit angeregt. Es gilt nun, diesen Diskurs über das Spannungsfeld sozialer Arbeit zwischen Wertebezug, Fachlichkeit und betriebswirtschaftlicher Effizienz mit den Mitarbeitenden der einzelnen Einrichtungen in geeigneter Weise weiterzuführen.

Die Werte und Prinzipien werden im Leitbild einer Organisation beschrieben. Das Leitbild soll handlungsleitend und motivierend auf das Verhalten der Mitarbeitenden wirken. Ein einmal erarbeitetes Leitbild wird aber oft nicht mehr weiterentwickelt und der Stand seiner Umsetzung nach einiger Zeit nicht mehr hinterfragt. Für neue Mitarbeitende ist das Leitbild häufig nicht mehr als ein Papier, mit dem sie sich nicht weiter auseinandersetzen. Um die Diskriminierungssensibilität zu fördern, könnte die Einrichtungsleitung:

- Das Leitbild mit (potenziellen) neuen Mitarbeitenden diskutieren und die Auseinandersetzung mit den Werten und Prinzipien der Organisation als Teil der Einarbeitung zum Beispiel durch Fortbildungsangebote fördern.
- Allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit geben, sich in gewissen zeitlichen Abständen als Team über die Werte der Organisation zu verständigen und den Umsetzungsstand des Leitbildes in der Alltagspraxis zu hinterfragen.

Leitlinien zur Interkulturellen Öffnung des Paritätischen

Der Paritätische geht in seiner Arbeit von einem Gesellschaftsverständnis aus, in dem Pluralität und Vielfalt der Lebenswelten Normalität sind. Bereits im Jahr 1989 hat sich der Verband auf Prinzipien der Toleranz, Offenheit und Vielfalt verständigt. Dieser Wertschätzung von Vielfalt (diversity) wird in diesen Leitlinien unter dem Teilaspekt der Interkulturellen Öffnung nachgegangen, da hier noch spezifischer Handlungsbedarf gesehen wird. Erfahrungen, Kompetenzen und Mitwirkung von Menschen mit Migrationshintergrund bieten Chancen und Potentiale, von denen die gesamte Gesellschaft profitieren kann. Zugleich stellen uns Pluralität und Vielfalt der Lebenswelten vor neue Aufgaben, die nur gemeinsam bewältigt werden können.

Interkulturelle Öffnung wird hier als ein Prozess verstanden, den Einrichtungen durchlaufen, um allen in dieser Gesellschaft lebenden Menschen einen chancengleichen Zugang zu ihren Leistungen zu ermöglichen und eine bedarfs- und zielgruppengerechte Versorgung mit Dienstleistungen zu gewährleisten. Dieser Prozess umfasst dabei die strukturelle Ebene (Leitbild, Konzept, Personalpolitik etc.), die fachliche Ebene (Wissen, Weiterbildung, Methoden etc.) und die persönliche Ebene (Haltungen, Werte etc.).

Diese Leitlinien orientieren sich an einem weitergefassten Kulturverständnis, das nicht allein an eine ethnische oder nationale Herkunft gekoppelt ist, sondern von Kultur als Alltagspraxis ausgeht, die sich ständig verändert, mehrdeutig und widersprüchlich sein kann.

Der Verband sieht es als seine Aufgabe an, in seinem Bereich dafür Sorge zu tragen, dass in allen Feldern der sozialen Arbeit die Angebote von allen Teilen der Bevölkerung gleichermaßen genutzt werden können. Die derzeit noch bestehenden Zugangsbarrieren für manche Menschen mit Migrationshintergrund, insbesondere aus bildungs-, sozial und wirtschaftlich benachteiligten Lebenslagen, müssen von den Einrichtungen und Diensten abgebaut werden.

Das wesentliche Ziel der interkulturellen Öffnung des Paritätischen besteht in der Schaffung von Zugangsmöglichkeiten für alle Bevölkerungsgruppen zu allen Ebenen der Wohlfahrtspflege. ...

Wertorientierte Organisationskultur

Erster und grundlegender Baustein für eine diskriminierungssensible soziale Einrichtung ist eine offene, wertschätzende Organisationskultur, in der die von der Sozialen Arbeit postulierten demokratischen Werte auch intern gelebt werden und sich die Beschäftigten ebenso wie die Nutzerinnen und Nutzer wahrgenommen und wertgeschätzt fühlen. Denn eine diskriminierende Struktur fördert diskriminierendes persönliches Verhalten. Werden Angestellte von ihren Vorgesetzten nicht wertgeschätzt, kann das dazu führen, dass sie auch untereinander keinen respektvollen Umgang pflegen. Diskriminierungssensibler Umgang ist daher Chefsache und sollte auch von den Vorgesetzten selbst praktiziert werden.

Beispiel:

In der Betriebsversammlung eines großen Trägers referiert der Personalchef zum Umsetzungsstand der betrieblichen Gleichstellung von Frauen und Männern sowie migrantischen Beschäftigten. Er erfüllt damit eine Verpflichtung des Betriebsverfassungsgesetzes. Da keine Beschwerden erfolgt sind, kommt er zu dem Schluss, dass es im Unternehmen keine Benachteiligung gebe. Eine Beschäftigte will das so nicht hinnehmen. Sie weist darauf hin, dass eine Sekretärin türkischer Herkunft von ihrer Vorgesetzten einseitig geduzt und ständig dazu aufgefordert wird, Kaffee zu kochen und zu servieren. Die darauffolgende Diskussion mündet in die Verabredung, derartige Praktiken zu unterbinden und gleichzeitig alle Beschäftigten anonym zu ihrer Beurteilung des Gleichbehandlungsstandes im Betrieb zu befragen.

Wertschätzung kommt auch in transparenten Entscheidungsstrukturen und einem hohen Maß an Beteiligung sowohl der Beschäftigten als auch der Einrichtungsnutzerinnen und -nutzer zum Ausdruck. Zu einer wertorientierten und diskriminierungssensiblen Organisationsstruktur gehört außerdem eine konstruktive Fehlerkultur. Wenn Fehler zugegeben und benannt, wenn Konflikte ohne Furcht vor Nachteilen angesprochen werden können, hat die Einrichtung die Möglichkeit, mögliche Missstände umgehend zu beheben. Aktive Partizipationsangebote und eine konstruktive Fehlerkultur sind deshalb das beste Frühwarnsystem gegen Diskriminierungen.

Leistungsverträge mit Kundinnen und Kunden sozialer und pflegerischer Dienste

Auch Nutzerinnen und Nutzer sollten darüber aufgeklärt werden, dass die Einrichtung sich an Gleichbehandlungsprinzipien gebunden sieht. Es empfiehlt sich, darüber nicht nur zu sprechen, sondern das auch schriftlich, etwa durch entsprechende Klauseln in den Leistungsverträgen, festzuhalten.

Umgang mit Beschwerden und Konflikten

Ein formalisiertes Beschwerdeverfahren ist für die meisten sozialen Einrichtungen gesetzliche Vorgabe. Die Praxis zeigt jedoch, dass Betroffene von Diskriminierung dieses System kaum nutzen. Auch weil sie befürchten, aufgrund ihrer Kritik Anfeindungen ausgesetzt zu sein oder als Nestbeschmutzer bzw. Nestbeschmutzerinnen oder Denunziant bzw. Denunziantin zu gelten.

Ein wirksames System zu entwickeln, das Sicherheit vermittelt und Betroffene zur Wahrnehmung ihrer Rechte ermutigt, ist eine Herausforderung. Dafür ist es wichtig, dass Beschäftigte sowie Nutzer und Nutzerinnen der Einrichtungen mitentscheiden, wie mit Beschwerden und Konflikten, aber auch mit Anregungen umgegangen wird. Die Verfahrenswege und -instrumente sollten verbindlich festgelegt werden. Sie sollten sich aber nicht auf die Bearbeitung vorliegender Beschwerden beschränken, sondern auch zur konstruktiven Kritik ermuntern, um diese für die Weiterentwicklung der Einrichtung zu nutzen. Dies beispielsweise, indem in jeder Teambesprechung um Rückmeldungen aus dem Arbeitsalltag gebeten wird, auch wenn sie negativ sind. Teambesprechungen erhalten damit zusätzlich die Funktion eines Frühwarnsystems für mögliche Missstände.

Anregungen zur Einrichtung einer Beschwerdestelle finden sich auf der Webseite der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und in der Handreichung zu innerbetrieblichen Beschwerdestellen (siehe Literaturhinweise).

Rechtlicher Schutz vor Diskriminierung

Diskriminierung wird sowohl in einer Reihe nationaler Gesetze als auch in EU-Richtlinien sowie einer Vielzahl internationaler Abkommen und Vereinbarungen verboten oder geächtet.

Artikel 3 des Deutschen Grundgesetzes

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.

[Der Begriff „Rasse“ ist stark ideologiebehaftet und zudem wissenschaftlich umstritten. Er wird deshalb hier, anders als in den zitierten Gesetzen und Richtlinien, in Anführungszeichen gesetzt.]

Sowohl in Brandenburg als auch in Schleswig-Holstein und Thüringen sind die grundgesetzlichen Regelungen zum Diskriminierungsschutz in den Landesverfassungen übernommen. In jedem dieser Bundesländer gibt es darüber hinaus auch Landesgleichstellungsgesetze, die die den Schutz vor Benachteiligungen aufgrund des Geschlechtes bzw. von Menschen mit Behinderungen im öffentlichen Handeln und in der Personalpolitik der Länder und Kommunen zum Ziel haben.

Einige Formen von Diskriminierung sind verboten und unter Strafe gestellt. Dies wird im Strafgesetzbuch (StGB) geregelt. So können nach § 185 StGB Beleidigungen, auch wenn sie in Abwesenheit des Beleidigten gegenüber Dritten erfolgen, auf Antrag der/des Beleidigten strafrechtlich verfolgt werden. Persönlichkeitsverletzende, herabwürdigende Behauptungen gegenüber Dritten, die nicht den Tatsachen entsprechen, können nach §§ 186 und 187 StGB als üble Nachrede und Verleumdung sanktioniert werden.

„Hass“-Kommentare in Sozialen Medien können als Volksverhetzung verfolgt werden und darüber hinaus durchaus arbeitsrechtliche Konsequenzen haben: Eine Essener Bergwerksgesellschaft hat einen Mitarbeiter fristlos gekündigt, weil er auf Facebook den Brand eines Thüringer Flüchtlingsheims kommentiert hatte mit den Worten „Hoffe, dass alle verbrennen“. Zwar war das Posting eigentlich privat, es war aber insgesamt aus dem Facebook-Profil zu erkennen, wo der Mann beschäftigt war. Der Arbeitgeber begründete seine Kündigung damit, dass er dadurch in der Öffentlichkeit mit einer Straftat – nämlich Volksverhetzung – in Verbindung gebracht worden sei, was seinem Ruf schade. Das Arbeitsgericht Herne gab dem Unternehmen Recht.

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Grundgesetz, Landesverfassungen und Landesgleichstellungsgesetze regeln das behördliche Handeln. Das AGG schafft ergänzende gesetzliche Grundlagen für das rechtliche Vorgehen gegen Benachteiligungen im Arbeitsleben und beim Zugang zu Geschäften und Dienstleistungen von privaten Anbieterinnen und Anbietern. Dazu gehören unter anderem auch soziale Dienste und Einrichtungen. Das AGG setzt EU-Richtlinien gegen Diskriminierung in deutsches Recht um.

Dritter Gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages

Eine Diskriminierung liegt dann vor, wenn Menschen (1) in einer vergleichbaren Situation schlechter behandelt werden, diese Schlechterbehandlung (2) an ein „schützenswertes Merkmal“ anknüpft und (3) kein sachlicher Rechtfertigungsgrund dafür vorliegt ...

Das AGG erfasst nicht alle möglichen Diskriminierungen, sondern nur die Benachteiligung aufgrund bestimmter „schützenswerter Merkmale“. Nur die Benachteiligung aufgrund dieser Merkmale ist nach dem AGG gesetzlich verboten:

- „Rasse“ oder ethnische Herkunft: Beispielsweise Benachteiligungen aufgrund der Hautfarbe, aufgrund der Sprache oder aufgrund eines (nicht-deutsch klingenden) Namens.
- Geschlecht: Der Diskriminierungsschutz bezieht sich sowohl auf das biologische als auch das soziale Geschlecht – bezieht also verschiedene Ebenen der Geschlechtsidentität ein und schützt explizit trans- und intersexuelle Personen.
- Religion und Weltanschauung: Dieser Diskriminierungsschutz bezieht sich auf die Zugehörigkeit zu allen anerkannten Religionen. Aber auch nicht religiös gebundene Personen werden vor Diskriminierung aufgrund ihrer Konfessionsfreiheit geschützt.
- Behinderung: Dies umfasst neben körperlichen Beeinträchtigungen auch chronische Krankheiten, beispielsweise HIV-Erkrankungen, und psychische Beeinträchtigungen und Erkrankungen.
- Alter: Dies bezieht sich nicht nur auf die Diskriminierung älterer Menschen, sondern auf alle Lebensphasen.
- Sexuelle Orientierung: Die Diskriminierung von Lesben, Schwulen und bisexuellen Menschen aufgrund ihrer sexuellen Orientierung soll ausgeschlossen werden.

Häufig finden Benachteiligungen nicht nur aufgrund eines einzelnen Merkmals, sondern aufgrund des Zusammenspiels verschiedener Merkmale statt. So sind Benachteiligungen aufgrund der Religion sehr häufig verbunden mit Diskriminierungen wegen der ethnischen Herkunft und des Geschlechts. Besonders muslimische Frauen mit Kopftuch werden in vielen Lebensbereichen diskriminiert.

Dabei ist es unwesentlich, ob ein Mensch die hier genannten Merkmale tatsächlich erfüllt oder ob sie von der Gegenseite nur unterstellt werden. Wird zum Beispiel in einem Bewerbungsverfahren um einen Job eine Person abgelehnt, weil sie einen „ausländisch klingenden“ Namen hat, liegt eine Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft vor, auch wenn die betroffene Person keinen Migrationshintergrund hat.

Es ist auch unwesentlich, ob die Diskriminierung absichtlich erfolgt. Was zählt, ist allein, dass eine Benachteiligung aufgrund „schützenswerter Merkmale“ stattfand.

Es gelten jedoch bestimmte **Ausnahmebedingungen**. So kann es zwingende berufliche Anforderungen (§ 8 AGG) geben, aufgrund derer bestimmte Personen bevorzugt oder benachteiligt werden dürfen, beispielsweise weil für die Tätigkeit eine bestimmte sprachliche Kompetenz vorausgesetzt werden muss, wie zum Beispiel für eine Stelle als Lehrkraft für Französischunterricht. Bestimmte Ausschreibungen können sich beispielsweise speziell an Migrantinnen und Migranten oder Menschen mit Behinderungen richten, weil damit gesellschaftliche Benachteiligungen ausgeglichen werden sollen (§ 5 AGG). Auch eine unterschiedliche Behandlung wegen des Alters ist nicht verboten, wenn sie „objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt“ (§ 10 AGG) ist, beispielsweise weil für eine bestimmte Tätigkeit eine bestimmte Berufserfahrung vorausgesetzt wird, die junge Menschen nicht haben können. Einrichtungen, die von Religions- oder Weltanschauungsgemeinschaften getragen werden, können von ihren Beschäftigten die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Konfession oder eine bestimmte Weltanschauung erwarten.

Das AGG unterscheidet in vier verschiedene Formen von Benachteiligung. Eine **unmittelbare Benachteiligung** liegt vor, wenn die Benachteiligung direkt am dem „schützenswerten Merkmal“ anknüpft.

Beispiel:

Eine Muslima bewirbt sich als Praktikantin in einem Altenpflegeheim. Sie wird abgelehnt mit der Begründung, dass man in dieser Einrichtung nur deutsche Kräfte beschäftige. (Rassistische Diskriminierung, Diskriminierung aufgrund der Religion)

Manche Benachteiligungen sind jedoch auf den ersten Blick nicht erkennbar. Sie verstecken sich hinter scheinbar neutralen, allgemein geltenden Kriterien, die sich jedoch auf bestimmte Gruppen stärker benachteiligend auswirken als auf andere. Derartige Regelungen bezeichnet das AGG als **mittelbare Benachteiligung**.

Beispiel:

In einem Stelleninserat für eine Leitungskraft wird ausdrücklich nach Bewerberinnen und Bewerber mit „Deutsch als Muttersprache“ gesucht. Damit werden all jene ausgeschlossen, die Deutsch als Zweitsprache erworben haben – in der Regel also Migrantinnen und Migranten. Ob bei sprachlichen Anforderungen ein Rechtsverstoß vorliegt, hängt vom Einsatzbereich ab. Wenn es um Tätigkeiten geht, die eine hohe sprachliche Kompetenz in Deutsch erfordern, kann die Forderung von sehr guten oder fließenden Deutschkenntnissen durchaus gerechtfertigt sein (§ 8 AGG). Die Forderung „Deutsch als Muttersprache“ stellt jedoch eine unmittelbare Diskriminierung wegen der ethnischen Herkunft dar. Hierdurch werden Bewerberinnen und Bewerber wegen ihrer Nichtzugehörigkeit zur deutschen Ethnie ausgeschlossen. Einen sachlichen Grund für diese Anforderung gibt es nicht.

Das AGG verbietet explizit **Belästigungen** aufgrund der oben genannten Kriterien. Also jede Form von unerwünschten Verhaltensweisen. Dies schließt Einschüchterung, Beleidigung, Anspielungen, Anfeindungen und Mobbinghandlungen mit ein. Eine spezielle Form der Belästigung ist die **sexuelle Belästigung**. Gemeint sind (unerwünschte) sexuelle Gesten, Anzüglichkeiten und Obszönitäten, Aufforderungen zur Sexualität, (sexuelle) Berührungen und die Präsentation von Pornographie.

Auch die **Anweisung zur Benachteiligung** ist rechtswidrig. Es ist also verboten, eine Person zur Benachteiligung einer dritten Person zu veranlassen oder zu nötigen.

Beispiel:

Ein Pflegedienst sucht über eine Arbeitsvermittlung drei „deutsche Pflegekräfte“. Entsprechend dieser Vorgabe informiert die Agentur nur deutsche Interessentinnen und Interessenten über das Angebot. Damit verstößt sie gegen das AGG. Aber auch der Pflegedienst handelt rechtswidrig, weil er dazu angewiesen hat, nur deutsche Bewerberinnen und Bewerber anzusprechen.

Rechte und Pflichten im AGG

Das AGG verbietet Diskriminierung in verschiedenen Bereichen des Arbeitslebens: bei der Auswahl von Bewerberinnen und Bewerbern, beim beruflichen Aufstieg, bei der Entlohnung, der Aus- und Weiterbildung etc.

Der Arbeitgeber und die Arbeitgeberin müssen Benachteiligungen vorbeugen, indem sie die Beschäftigten durch Aushang oder per Mail entsprechend aufklären und gegebenenfalls schulen. Es muss eine Beschwerdestelle eingerichtet werden, an die sich die Beschäftigten wenden können, wenn sie sich diskriminiert fühlen. Und Vorgesetzte müssen Benachteiligungen unterbinden, wenn sie von anderen Beschäftigten oder Dritten – etwa Nutzerinnen oder Nutzern von Einrichtungen – ausgehen. Das AGG benennt in diesem Zusammenhang verschiedene disziplinarische Maßnahmen wie Abmahnung, Umsetzung oder Versetzung,

die bei besonders aggressiver und wiederholter Diskriminierung und wenn andere Versuche zur Unterbindung keinen Erfolg hatten, bis zur Kündigung gehen können.

Beispiel

Die Kündigung eines Beschäftigten, der einen polnischen Kollegen jahrelang unter anderem als „Polenschwein“ beschimpft hatte, wurde vom Arbeitsgericht Berlin als gerechtfertigt beurteilt (Az.: 96 Ca 23147/05)

Kündigung wegen Zugehörigkeit zu einer extremen politischen Partei

Allein die Mitgliedschaft in einer extremen politischen Partei ist kein Kündigungsgrund. Diese Aktivität ist Teil des Freizeitverhaltens ohne konkreten Bezug zum Arbeitsverhältnis. Erst wenn der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin durch sein bzw. ihr Verhalten den Betriebsfrieden stört oder dem Ruf des Unternehmens schadet, kann der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin zu Sanktionen greifen.

Benachteiligte Beschäftigte haben das Recht, sich bei den betriebsintern zuständigen Stellen zu beschweren und entsprechende Unterlassung einzufordern. Sie dürfen dafür weder benachteiligt noch sanktioniert werden (Maßregelungsverbot). Wenn auf Beschwerden über Belästigungen keine Abhilfe erfolgt, haben sie das Recht auf Leistungsverweigerung (§ 14 AGG).

Diskriminierungsfreier Zugang zu Gütern und Dienstleistungen

Das AGG findet auch Anwendung beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen. Dazu zählen zum Beispiel Verträge mit Anbietern oder Anbieterinnen stationärer oder ambulanter Pflegedienste, Bildungsangebote freier Träger – also zum Beispiel KITAS und freie Schulen –, aber auch der Verkauf bzw. die Verteilung von Waren im Rahmen von Tafeln, Kleider- und Möbelkammern. Auch hier gelten Ausnahmen, in denen eine Ungleichbehandlung erlaubt ist, wenn „ein sachlicher Grund vorliegt“ (§ 20 AGG). Beispielsweise gelten getrennte Öffnungszeiten für Frauen und Männer in der Sauna nicht als diskriminierend, weil hier dem Bedürfnis nach Schutz der Intimsphäre Rechnung getragen wird. Benachteiligungen aufgrund des ethnischen Hintergrundes sind von solchen Ausnahmeregelungen jedoch ausgeschlossen.

Diskriminierungen im Bereich des Zugangs zu Gütern und Dienstleistungen ziehen eine Schadensersatzpflicht nach sich.

Was tun bei Diskriminierung? – Beispielfälle

Ist es einmal zu Benachteiligung gekommen, gilt es sensibel, souverän und adäquat zu reagieren. Dabei die Interessen der Betroffenen zu priorisieren, zukünftige Benachteiligungen zu vermeiden und gleichzeitig die Arbeitsabläufe und die aktuelle Fachkräftesituation im Blick zu behalten, ist ein schwieriger Balanceakt. Auch wenn in einigen Fällen juristische Schritte für die Betroffenen bzw. ihre Arbeitgeber oder Arbeitgeberinnen durchaus möglich sind, ist dies sicherlich in den meisten Fällen erst der letzte Schritt nach einer ganzen Reihe von Versuchen, die Angelegenheit zur Zufriedenheit aller zu lösen.

Patentrezepte gibt es nicht. Aber auf Diskriminierungen nicht zu reagieren, ist keine Lösung. Soziale Einrichtungen sind nicht nur gesetzlich verpflichtet, Diskriminierungen zu unterbinden. Die Mitgliedsorganisation des Paritätischen sind außerdem an die Prinzipien Soziale Gerechtigkeit, Vielfalt und Toleranz gebunden – auch innerhalb der Einrichtungen. Jeder Mensch hat das Recht auf gleiche Chancen zur Verwirklichung eines Lebens in Würde und zur Entfaltung seiner Persönlichkeit. Diskriminierung hat hier keinen Platz.

Dass Diskriminierungen jedoch auch in sozialen Einrichtungen vorkommen und was man dagegen tun kann, wollen wir anhand verschiedener Beispiele zeigen.

Zu alt für den Fachkongress

In der Kita steht für alle Beschäftigten die Teilnahme an einem großen Fachkongress an. Alle Fachkräfte wurden angemeldet, nur die 56 Jahre alte Frau K. nicht. Die Begründung: „Du gehst doch sowieso bald in Rente.“

Auch aus fachlichen Gründen ist die Ausgrenzung von Frau K. nicht zielführend: Frau K. hat noch 10 Jahre Berufstätigkeit vor sich. Auf sie werden in dieser Zeit ebenso wie auf ihre Kolleginnen und Kollegen viele neue Herausforderungen zukommen, auf die sie sich, wie alle anderen auch, vorbereiten muss. Das Thema sollte daher auf jeden Fall in Teamgesprächen und mit der Leitung kommuniziert werden.

Darüber hinaus handelt es sich ganz offensichtlich um eine unmittelbare Benachteiligung aus Gründen des Alters, die nach AGG verboten ist. Frau K. könnte sich an den Betriebsrat oder die Beschwerdestelle wenden oder Unterstützung bei einer Antidiskriminierungsberatung suchen, die ihr dabei helfen können, ihre Rechte durchzusetzen.

Vom Hausmeister weggeschickt

Drei junge Syrer mit guten Deutschkenntnissen möchten sich ehrenamtlich in einer Altenpflegeeinrichtung engagieren. Die örtliche Freiwilligenagentur vermittelt sie an eine Einrichtung, die zuvor Interesse an ehrenamtlicher Mitarbeit bekundet hat. Als sie sich dort vorstellen möchten, werden sie schon an der Pforte vom Hausmeister ohne Begründung abgewiesen. Darüber hinaus müssen sie sich noch einige rassistische Kommentare anhören.

Das AGG bietet hier keine Handhabe, weil sich sein Anwendungsbereich auf regulär Beschäftigte beschränkt. Dennoch ist es wichtig, dass die Einrichtungsleitung den Hausmeister zur Rede stellt. Auch ein disziplinarisches Vorgehen gegen den Hausmeister wäre selbstverständlich möglich. Denn das rassistische Verhalten des Hausmeisters ist nicht nur diskriminierend, sondern schadet dem Ruf der Einrichtung. Darüber hinaus würde es sich anbieten, in geeigneter Form Diskussionen mit den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen zum Thema Migration und Flucht anzuregen. Es zeigt sich an diesem Beispiel sehr deutlich, dass es wichtig ist, die gesamte Mitarbeiterschaft in Wertediskussionen miteinzubeziehen.

Nicht mit Kopftuch in der Küche

Eine asylsuchende Frau mit Erfahrungen in den Bereichen Kochen und Gastronomie bewirbt sich in einem Pflegeheim für ein zweiwöchiges Praktikum als Küchenaushilfe. Sie erhält eine Absage mit der Begründung, dass in der Küche aus hygienerechtlichen Gründen grundsätzlich nicht mit einem Kopftuch gearbeitet werden dürfe.

Es handelt sich offensichtlich um eine Benachteiligung. Dabei ist dieses Kochtuchverbot eine vorgeschobene Begründung. Denn Kopfbedeckungen sind gerade aus hygienischen Gründen in Küchenbetrieben vorgeschrieben. Da die Frau nicht im Unternehmen beschäftigt ist, gibt es keine Möglichkeiten, den Konflikt intern – etwa durch Beschwerde – zu lösen. Sie kann sich aber an eine einschlägige Beratungsstelle wenden.

Sozialverträgliche Dienstpläne

Eine Altenpflegeeinrichtung ist stolz darauf, ihre Dienstpläne sozialverträglich zu gestalten und dabei die Wünsche der Beschäftigten zu berücksichtigen. Eine Kollegin aus Vietnam, Mutter von zwei Kindern, wird jedoch immer wieder und viel häufiger als die anderen für die Spät- und Nachtschichten eingeteilt.

Das AGG stellt klar: Eine Benachteiligung ist dann gegeben, wenn die Betroffenen eine weniger günstige Behandlung erfahren als ihre Kolleginnen und Kollegen und dies an ein „schützenswertes Merkmal“, hier der ethnische Hintergrund, anknüpft. Die Frau aus Vietnam wird offensichtlich direkt benachteiligt. Sie wird sicher zunächst das Gespräch mit der Bereichsleitung suchen, um Abhilfe zu schaffen. Verändert sich die Situation nicht, sollte sie sich an die Einrichtungsleitung wenden. Hilfe und Unterstützung für ihr weiteres Vorgehen kann sie sich von einer Antidiskriminierungsberatung oder vom Betriebsrat bzw. einer innerbetrieblichen Beschwerdestelle holen. Diese können ihr helfen abzuwägen: Reicht eine formale Beschwerde? Soll sie juristische Schritte einlegen?

Gerüchte

Eine Fachkraft aus Eritrea fühlt sich sehr wohl in der Einrichtung für pflegebedürftige Menschen, in der sie arbeitet. Die Menschen mögen sie und begrüßen sie immer sehr erfreut, wenn sie ihre Räume betritt. Nach einiger Zeit ändert sich das: Sie erhält auf ihre Fragen nach dem Befinden keine Antworten mehr, und das Klima ist insgesamt unangenehm. Eine ältere Dame klärt sie schließlich auf: Eine vor einigen Monaten neu eingestellte Kraft habe erzählt, dass sie gegenüber anderen Patientinnen und Patienten handgreiflich geworden sei und auch etwas gestohlen habe. Zur Rede gestellt räumte die neue Kollegin die Verbreitung der Gerüchte ein und sagte, es sei ja auch nicht abwegig, dass Menschen aus Afrika sich anders verhalten als Deutsche. Die seien dort so arm, dass ihnen gar nichts anderes übrig bliebe als andere zu bestehlen.

Die neueingestellte Kraft hat offenbar eine ganze Reihe von Gesetzesverstößen begangen: Sie hat die Kollegin aufgrund ihrer ethnischen Herkunft gemobbt. Ihre Handlungen erfüllen außerdem den Tatbestand der üblen Nachrede (§§ 186, 187 StGB). Das kann für die Täterin strafrechtliche und auch erhebliche arbeitsrechtliche Konsequenzen haben. Denn damit wäre eine außerordentliche Kündigung nach § 626 BGB gerechtfertigt. Dies zumal die Aussichten auf kollegiale Konfliktlösung in derart gravierenden Mobbingfällen äußerst gering scheint.

Mehr als zwei Geschlechter

Beim Abonnieren des Newsletters über das Internetportal der Bildungseinrichtung muss G. zwischen der Option „Frau“ oder „Herr“ wählen. Weitere Möglichkeiten gibt es nicht. G. ist intergeschlechtlich und wird durch die Eingabemaske gezwungen, sich in den Kategorien „weiblich“ oder „männlich“ einzuordnen, sonst kann der Newsletter nicht abonniert werden.

Es handelt sich um eine mittelbare Benachteiligung aufgrund des Geschlechtes. Denn dieses „schutzwürdige Merkmal“ umfasst auch Intergeschlechtlichkeit. Ob diese Ausgrenzung juristisch relevant ist, wäre zu prüfen. Sie ist sicher nicht beabsichtigt, sondern ein Zeichen von mangelnder Sensibilität für das Thema. Hier kann es helfen, darauf hinzuweisen, dass diese zweigeschlechtliche Ankreuz-Option nicht nur bestimmte Menschen ausgrenzt, sondern darüber hinaus völlig überflüssig ist, wenn der Newsletter ohne direkte Ansprache verschickt wird.

Missverständnisse

Frau S. kommt aus Syrien. Sie arbeitet in einer stationären Altenpflegeeinrichtung. Obwohl sie im Integrationskurs gut Deutsch gelernt hat, kann sie ihre Kolleginnen und Kollegen oft nicht verstehen. Sie benutzen zur Bezeichnung der Instrumente fast durchgängig umgangssprachliche Begriffe wie „Ente“ statt Urinflasche. Weil sie immer nachfragt, wird sie nach einiger Zeit nicht mehr angesprochen und auch von den Gruppenaktivitäten ausgegrenzt.

Auch diese Diskriminierung ist nicht juristisch relevant. Aber sie zeigt, wie wichtig es ist, dass sich soziale Einrichtungen mit dem Thema interkulturelle Öffnung auseinandersetzen und diese Fragen im Team diskutieren. Angesichts der verdichteten Arbeitsabläufe kann kaum erwartet werden, dass genügend Zeit für die Bereinigung sprachlicher Verständigungsschwierigkeiten bleibt. Andererseits kann von einer neuen Kollegin, die gerade Deutsch gelernt hat, auch nicht unbedingt erwartet werden, dass sie branchenspezifisches Fachvokabular kennt. Denn dieses wird in Integrationskursen nicht vermittelt. Alle neuen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer benötigen eine gewisse Einarbeitungszeit. Frau S. sollte aufgrund ihrer eingeschränkten sprachlichen Kompetenzen etwas mehr Zeit eingeräumt werden. Denn sie muss nicht nur die Einrichtung und die Arbeitsabläufe lernen, sondern sich darüber hinaus viele neue Fachbegriffe merken – sei es „Urinflasche“ oder „Ente“. Darauf Rücksicht zu nehmen und sie darin zu unterstützen, in der Einrichtung „anzukommen“ – indem ihr beispielsweise eine direkte Ansprechpartnerin oder ein direkter Ansprechpartner für ihre Fragen genannt werden – ist Teil der Auseinandersetzung um die interkulturelle Öffnung der Einrichtung.

In der Kleiderkammer

Frau M. kommt aus Somalia. Sie möchte für ihre Kinder in einer Kleiderkammer einkaufen. Schließlich entscheidet sie sich für drei relativ gut erhaltene T-Shirts. Die Verkäuferin reißt ihr diese aus der Hand mit den Worten: „Das hier ist für Deutsche. Sie kriegen doch schon so viel geschenkt.“

Es handelt sich um eine Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft. Denn auch beim Einkaufen oder in diesem Fall bei der Ausgabe von Waren darf niemand benachteiligt werden. Frau M. könnte sich bei der Leitung beschweren und, wenn kein Ausgleich erfolgt, sogar klagen. Auch hier gilt es wieder, längerfristig mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an der Wertehaltung zu arbeiten.

Salat statt Fleisch

Ein Kinderhort will den Ferienbeginn mit gemeinsamem Grillen im Wald feiern. Die achtjährige Sengül ist Muslima. Damit sie nicht nur Salat essen muss, möchte ihre Mutter ihr Fleisch, das halal ist, in einer Kühlbox mitgeben. Das wird unter Verweis auf Hygienegründe untersagt.

Der Verweis auf die Hygienevorschriften sollte nicht einfach hingenommen, sondern muss auf seinen Bestand geprüft werden. Sind es wirklich Fragen von Hygiene und Gesundheit, die hier eine Rolle spielen? Oft sind solche Argumente nur vorgeschoben – vielleicht nur deshalb, weil die Situation von den eingespielten Abläufen abweicht und ein Umdenken erfordert. Der Hort hätte sicher eine Alternative anbieten können, beispielsweise eine besondere vegetarische Speise oder Grillkäse. Denn es gibt auch viele nicht-muslimische Kinder, die unter Unverträglichkeiten leiden oder sich vegetarisch ernähren (müssen). Damit diese Kinder beim Essen nicht diskriminiert werden, wäre es sinnvoll, mit den Eltern und Elternvertretungen über religiöse Speisevorschriften zu diskutieren und für die Zukunft tragfähige Lösungen zu entwickeln.

Quengelnde Kinder

Frau Z. aus dem Iran hat monatelang auf ihren Termin bei einer frei getragenen Erziehungsberatungsstelle gewartet. Sie kommt zum verabredeten Zeitpunkt, muss aber auch dann noch etwa 1,5 Stunden im Wartebereich verbringen. Ihren Sohn, um den es geht, hat sie mitgebracht. Endlich öffnet sich die Tür zum Beratungsbüro. Eine Frau tritt heraus, sieht das mittlerweile quengelnde Kind und stellt fest: „Dass Roma-Kinder immer so viel Lärm machen müssen. So kann ich nicht arbeiten. Ich mache jetzt Feierabend.“ Dann schließt sie die Tür wieder.

Mit der Abweisung von Frau Z. hat die Mitarbeiterin gegen das Diskriminierungsverbot und sicher auch gegen das Leitbild der eigenen Einrichtung verstoßen. Nach § 19 AGG darf niemand aufgrund der ethnischen Herkunft von einer Beratung ausgeschlossen werden. Frau Z. sollte sich an eine Antidiskriminierungsberatungsstelle wenden, die sie dabei unterstützen kann, sich über die Mitarbeiterin zu beschweren.

Dem Verhalten der Mitarbeiterin liegt eine rassistische bzw. antiziganistische (gegen Sinti und Roma gerichtete) Haltung zugrunde, die den Werten und Grundsätzen der sozialen Arbeit widersprechen. Die Einrichtungsleitung sollte daher unbedingt auf Klärung des Vorfalls bestehen, damit sich solche Situationen nicht wiederholen. Ob sie anschließend personalrechtliche Konsequenzen zieht oder den Fall zum Ausgangspunkt nimmt, um eine Auseinandersetzung des Teams über das Leitbild der Einrichtung – sofern vorhanden – anzuregen oder beides, hängt dann sicher von der konkreten Einzelsituation ab.

Vorurteile in Bildungsveranstaltungen

Während eines Fortbildungsseminars für Fachkräfte der sozialen Arbeit erklärt ein Flüchtlingssozialarbeiter mit russlanddeutschem Hintergrund, dass es durchaus Rassen gebe, die aufgrund ihrer Minderwertigkeit nicht an politischen Vorgängen beteiligt werden sollten, wozu insbesondere Tschetschenen gehörten. Die anderen Seminarteilnehmerinnen und -teilnehmer reagieren darauf zum Teil empört, zum Teil verletzt. Die Seminarleitung versucht, die Situation in den Griff zu bekommen, befürchtet jedoch, dass die Auseinandersetzung eskaliert und bricht die Diskussion ab.

Für das AGG gibt es hier keine Handlungsmöglichkeiten. Denn es werden keine Personen direkt diskriminiert, auch wenn eine deutlich rassistische Haltung gezeigt wird. Ggf. werden Kriterien für eine Volksverhetzung erfüllt. Welche Maßnahmen der Bildungsträger darüber hinaus ergreifen kann, hängt davon ab, ob er entsprechende Möglichkeiten in den Allgemeinen Geschäftsbedingungen bzw. der Hausordnung vorgesehen hat. Ggf. kann gegenüber dem Teilnehmer eine außerordentliche Kündigung des Bildungsvertrages (§ 626 BGB) ausgesprochen werden, über die auch der Arbeitgeber informiert wird.

In jedem Fall sollte durch die Mitarbeitenden während der Veranstaltung deutlich gegen rassistische und andere menschenfeindliche Haltungen Stellung bezogen werden. Wird einer solchen Aussage nicht widersprochen, kann sowohl bei den von der Diskriminierung Betroffenen als auch bei den Tätern bzw. Täterinnen der Eindruck entstehen, dass die gezeigte Menschenfeindlichkeit von allen getragen wird.

Zunehmender Arbeitsdruck

Herr M. leidet seit Jahren unter einer chronischen psychischen Erkrankung. Er hat einen anerkannten Schwerbehinderungsgrad von 80 Prozent. Sein Büroarbeitsplatz bei einem Träger der Sozialen Arbeit wird entsprechend gefördert. Sein neuer Chef weiß das. Er ist auch darüber informiert worden, dass Herr M. nicht überlastet werden darf. Die bisherigen Vorgesetzten hatten dafür immer Verständnis. Einige Monate nach Stelleneintritt des neuen Vorgesetzten gibt es Probleme in Herrn M.s Familie. Er leidet sehr darunter. Gleichzeitig wird im Betrieb umstrukturiert: Neue EDV-Programme müssen erlernt und neue Datenbanken angelegt werden. Der neue Chef erwartet, dass Herr M. in dieser Situation Ergebnisse bringt. Weil Herr M. das in der üblichen Arbeitszeit nicht schafft, ordnet er Überstunden an.

Herr M. wird benachteiligt, weil ihm das mit §§ 81, 84 SGB IX eingeräumte Recht auf Berücksichtigung seiner Lebenssituation verwehrt wird. Darauf nimmt das AGG in § 2 Abs. 3 mit dem Hinweis auf „sonstige gesetzliche Benachteiligungsverbote“ ausdrücklich Bezug. Ihm steht das Recht zu, die Überstunden zu verweigern. Er sollte sich an eine Beratungsstelle (Behindertenverband, Gewerkschaft, Betriebsrat), ggf. auch an das zuständige Integrationsamt wenden, die ihm dabei helfen können, seine Rechte durchzusetzen.

Die Angehörigen zahlen

Ein junger Mann mit körperlicher Behinderung arbeitet ehrenamtlich in einer Pflegeeinrichtung. Eine Frau, deren Mutter dort gepflegt wird, beschwert sich mit der Begründung: „Ich möchte nicht, dass meine Mutter in ihrem Alter mit sowas konfrontiert wird. Sie soll doch einen schönen Lebensabend haben. Und dafür zahlen wir ja auch genug.“

Zwar ist das Verhalten der Tochter diskriminierend, rechtlich relevant im Sinne des AGG ist diese Diskriminierung jedoch nicht, da es sich bei dem jungen Mann nicht um einen Mitarbeiter, sondern um einen Ehrenamtlichen handelt. Auch andere Gesetze greifen hier nicht. Dennoch ist eine Intervention schon im Interesse der Konfliktbereinigung nötig.

Falls die Mutter selbst keine Einwände gegen den Ehrenamtlichen hat, sollte das Gespräch mit der Tochter gesucht werden. Perspektivisch könnte die Einrichtung ihre Werteorientierung in den Leistungsverträgen festhalten. Auf diese kann in Zukunft bei Gesprächen mit Angehörigen verwiesen werden.

Zwei Mütter

Die vierjährige Friederike lebt mit zwei Müttern in einer „Regenbogenfamilie“. Die Kita-Leitung verweigert der zweiten Mutter die Teilnahme am Entwicklungsgespräch mit der Begründung, dass dazu nur die leiblichen Eltern, also Mutter und Vater, berechtigt seien.

Nach § 22 SGB VIII soll die Kita die Erziehung und Bildung in der Familie unterstützen und ergänzen. Schon seit etwa 15 Jahren werden auch „Regenbogenfamilien“ zum Spektrum der möglichen Familienkonstellationen gezählt. Außerdem werden zunehmend auch Menschen an den Entwicklungsgesprächen beteiligt, die im Alltag mit der Erziehung des Kindes befasst sind. Dazu gehören weitere Angehörige und sogar Menschen, die der Familie nahestehen, ohne mit ihr verwandt zu sein. In der Fachliteratur wird angeregt, die Öffnung für andere als die gängigen heterosexuellen Vorstellungen auch im Materialbereich – etwa der Auswahl von Bilderbüchern – und neutrale Anredeformen – zum Beispiel „Liebe Eltern“ statt „Liebe Mütter und Väter“ – zu befördern. Es gibt eine ganze Reihe von Konzepten zur Umsetzung des Anti-Bias Ansatzes in der Kita, die dafür viele Anregungen bereitstellen. (Siehe Literaturhinweise am Ende dieser Broschüre)

Falls beide Mütter das Sorgerecht haben, ist dieses Vorgehen darüber hinaus eindeutig rechtswidrig.

Zu arm für die Kitafahrt

Eine Kita plant für ihre Sechsjährigen einen mehrtägigen Ausflug mit entsprechender Übernachtung, bevor die Kinder nach dem Sommer in die Schule wechseln. Die dafür entstehenden Kosten müssen von den Familien übernommen werden. Für Marios Eltern ist das nicht möglich. Er kann deshalb nicht an der Fahrt teilnehmen und muss für die Zeit, in der seine Gruppe unterwegs ist, zu den Kleineren wechseln. Die Fahrt war für alle ein Erlebnis und ist noch wochenlang Gesprächsthema in Marios Gruppe.

An Kitas werden hohe Bildungsansprüche gestellt. Besondere Spiel- und Lernmaterialien sind zur Wahrnehmung dieses Auftrages ebenso unverzichtbar wie gelegentliche Ausflüge. Die dafür entstehenden Kosten werden von den Kostenträgern nicht als refinanzierbare Betriebskosten anerkannt. Die Familien müssen die anfallenden Beträge deshalb zusätzlich zu den allgemeinen Elternbeiträgen selbst aufbringen. Das ist bei niedrigen Einkommen oft nicht möglich. Das sogenannte Bildungs- und Teilhabepaket bietet hier kaum Entlastung. Zum einen sind Familien, deren Einkommen auch nur knapp oberhalb des ALG II-Satzes liegt, ohnehin davon ausgeschlossen, zum anderen sind mit der Antragstellung erhebliche Hürden verbunden.

In diesem Fall handelt es sich ganz eindeutig um eine strukturelle oder mittelbare Benachteiligung. AGG-relevant ist sie aber nicht. Denn das niedrige Einkommen zählt nicht zu den „geschützten Merkmalen“. Eine ganze Reihe von Verbänden – unter anderem der Paritätische Gesamtverband – arbeiten bislang erfolglos daran, den Diskriminierungsschutz auf niedriges Einkommen auszuweiten (vgl. Der Paritätische Gesamtverband: Positionierung – Diskriminierungsschutz in Deutschland stärken, Oktober 2017).

Es gilt den Bildungsbereich grundsätzlich so zu gestalten, dass Diskriminierungen aufgrund niedrigen Einkommens ausgeschlossen sind. Dafür sollten sich Kita-Konzeptionen prinzipiell auch an Belangen von Familien orientieren, die finanziell weniger stark sind.

Wahrnehmen
klären
handeln
besetzen
verändern

Ein Fazit

Diskriminierung ist in unserer Gesellschaft alltäglich. Verschiedenste Gruppen bzw. Menschen erleben in unterschiedlicher Form und Intensität Benachteiligung, Herabwürdigung und Ausschluss. Leider auch in sozialen Einrichtungen. Mit dieser Broschüre haben wir einen Versuch unternommen, für Diskriminierung in Strukturen und zwischenmenschlichem Verhalten zu sensibilisieren und Handlungsmöglichkeiten gegen Diskriminierung aufzuzeigen.

Es gibt gesetzliche Möglichkeiten, sich gegen bestimmte Formen von Diskriminierung zu wehren – allerdings sind nicht alle Diskriminierungsmerkmale und Handlungsweisen gesetzlich relevant. Auch ist die gerichtliche Klage nicht immer der passende Weg – schließlich bleiben in vielen Fällen die zwischenmenschlichen Kontakte auf der Arbeitsstelle oder im Vertragsverhältnis bestehen. Und das Gesetz räumt zwar Betriebsräten und Gewerkschaften ein allgemeines Klagerecht gegen Diskriminierungen im Betrieb ein, derartige Organisationen und auch Antidiskriminierungsverbände können jedoch nicht stellvertretend für Betroffene vor Gericht gehen. Denn Verbandsklagen sind nicht zugelassen. Eine Klage vor Gericht kann also in der Regel nur durch eine Einzelperson eingereicht werden. Und diese Person hat dann auch die Herausforderungen eines Klageverfahrens zu bewältigen.

An dieser Stelle sei auf die Fach-Beratungsstellen hingewiesen, an die sich Betroffene wenden können (siehe im letzten Teil dieser Broschüre). In vielen Fällen ist ein über die Fachstellen moderiertes Gespräch hilfreich, um weitere Diskriminierungshandlungen zu unterbinden. Die Erfahrungen zeigen, dass schon auf dem Weg des Dialogs viel erreicht werden kann, um für Diskriminierung zu sensibilisieren und Verhaltensänderungen zu bewirken.

Es gibt immer Möglichkeiten, sich gegen diskriminierendes Verhalten zu positionieren und Betroffene zu stärken und zu unterstützen. Mit dieser Broschüre wollen wir uns stark machen für Vielfalt und Teilhabe in paritätischen Einrichtungen und gemeinsam Diskriminierung entgegenreten!

Verändern

Literaturhinweise

Antidiskriminierungsstelle des Bundes

www.antidiskriminierungsstelle.de

Auf ihrer Webpage stellt die Antidiskriminierungsstelle umfangreiche Informationen bereit, die heruntergeladen oder bestellt werden können. Darunter beispielsweise:

- Handbuch Rechtlicher Diskriminierungsschutz
- Beratung bei Diskriminierung: erste Schritte und Weitervermittlung
- Diskriminierungsschutz für Geflüchtete und Neuzugewanderte (in mehreren Sprachen erhältlich)
- Dritter Gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages (Drucksache 18/13060)
- Expertise Beschwerdestelle und Beschwerdeverfahren nach § 13 AGG und andere Handreichungen für Unternehmen

ADA Bremen

www.ada-bremen.de

Ein Projekt, das sich dem Schutz vor Diskriminierung in der Arbeitswelt widmet. ADA hat verschiedene empfehlenswerte Informationsmaterialien herausgegeben, die heruntergeladen werden können. So beispielsweise:

- Handreichungen zu innerbetrieblichen Beschwerdestellen gemäß des AGG
- Infobroschüre zu innerbetrieblichen Beschwerdestellen

Antidiskriminierungsverband Deutschland advd

www.antidiskriminierung.org

Der Verband beschreibt in seiner Handreichung „Antidiskriminierungsberatung in der Praxis“ praktische Standards für eine qualifizierte Antidiskriminierungsberatung.

Informationsverbund Asyl & Migration

www.fluechtlingshelfer.info

Der Informationsverbund hat als Basisinformation ein achtseitiges Überblickspapier zum Thema „Rechtlicher Diskriminierungsschutz für Flüchtlinge, Asylsuchende und Personen mit einer Duldung“ erstellt, das heruntergeladen werden kann.

basis & woge

www.basisundwoge.de

Der Verein aus Hamburg hat unter dem Titel „Diskriminierung erkennen und handeln!“ ein Handbuch zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) herausgegeben. Er hat außerdem das Praxishandbuch „Positive Maßnahmen? Positiv für Ihr Unternehmen! Was Arbeitgeber über Positive Maßnahmen wissen sollten“ veröffentlicht. Beide Handbücher können von der Webseite des Vereins heruntergeladen werden.

Fachstelle Kinderwelten für Vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung

www.situationsansatz.de/fachstelle-kinderwelten.html

Die Fachstelle Kinderwelten hat seit 2000 den Anti-Bias-Ansatz für die Verhältnisse in Deutschland adaptiert und kontinuierlich weiterentwickelt. Zu finden auf der Webpage unter der Rubrik „Texte zum Downloaden“.

KiDs – Kinder vor Diskriminierung schützen!

www.kids.kinderwelten.net

KiDs setzt sich für vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung und das Recht von Kindern auf Schutz vor Diskriminierung ein. Auf der Webpage werden Informationsmaterialien zum Umgang mit Vorurteilen bereitgestellt, u.a. „Fasching vorurteilsbewusst feiern!“, „Kinderlieder für alle!“ und „Let’s party?! Umgang mit religiösen Festen“.

Fachstelle Antidiskriminierung der Opferperspektive e.V.

www.antidiskriminierungsberatung-brandenburg.de/

Der Verein in Brandenburg hat die folgenden Broschüren zu dem Thema Diskriminierungen herausgegeben, die auf der Webpage heruntergeladen werden können:

- „Aber sich zu wehren ist wichtig“ Empowerment – gegen Diskriminierung in Brandenburg
- Rassismus auf dem Wohnungsmarkt. Diskriminierung erkennen und bekämpfen. Eine Handreichung für Vermieter*innen, Beratungsstellen und Betroffene.

Fair in der Kita

www.fair-in-der-kita.de

Auf der Seite des mittlerweile beendeten Projektes der Antidiskriminierungsstelle Sachsen stellt die gleichnamige Broschüre „Fair in der Kita – Antidiskriminierungspädagogik für ErzieherInnen“ Grundlagen und vertiefende Informationen zur Verfügung.

Der Paritätische Gesamtverband

www.der-paritaetische.de

Der Verbandsrat des Paritätischen Gesamtverbandes hat sich am 22. September 2017 zum Thema positioniert. Das Papier „Paritätische Positionierung – Diskriminierungsschutz in Deutschland stärken“ ist auf der Webpage des Verbandes unter der Rubrik „Fachinfos“ eingestellt. Außerdem kann hier die Handreichung „Miteinander gegen Hass, Diskriminierung und Ausgrenzung – Eine Handreichung der Wohlfahrtsverbände zum Umgang mit Rassismus, Antisemitismus und Rechts-extremismus“ heruntergeladen werden.

Heinrich-Böll-Stiftung

www.heimatkunde.boell.de/dossier-rassismus-diskriminierung-deutschland

Das Dossier Rassismus & Diskriminierung von 2010 untersucht die Mechanismen und Argumentationsmuster von ethnischer Diskriminierung.

Neue Deutsche Medienmacher

www.neuemedienmacher.de/Glossar_Webversion.pdf

Glossar für eine diskriminierungssensible Sprache mit Formulierungshilfen für die Berichterstattung im Einwanderungsland.

online-diversity.de

www.online-diversity.de

Das Portal bietet einen kostenlosen online-Unternehmenscheck über den Umgang mit einer heterogenen Belegschaft und weiterführende Informationen zum Thema Diversity-Management.

Hinweise zu Antidiskriminierungsprojekten und Fachberatungsstellen

Brandenburg

Opferperspektive e.V. – Beratung für Betroffene rechter Gewalt und rassistischer Diskriminierung, deren FreundInnen, Angehörige und Zeuginnen

www.opferperspektive.de

Fachstelle Antidiskriminierungsarbeit Brandenburg

www.antidiskriminierungsberatung-brandenburg.de

Die ADB ist eine nichtstaatliche und unabhängige Beratungsstelle unter dem Dach des Vereins Opferperspektive e.V., die Menschen unterstützt, wenn sie wegen ihrer Hautfarbe, ihrer Herkunft, ihres Namens, ihrer Religion, Sprache oder Lebensweise diskriminiert werden. Die Beratung erfolgt kostenlos, vertraulich, parteilich und auf Wunsch mit Dolmetscher oder Dolmetscherin. Über die Einzelfallarbeit hinaus setzt die Fachstelle sich dafür ein, dass die Themen Diskriminierungsschutz und eine Rassismus-sensible Gesellschaft in Brandenburg öffentliches Gehör finden.

Schleswig-Holstein

Antidiskriminierungsverband Schleswig-Holstein – advsh – e.V.

www.advsh.de

Der Antidiskriminierungsverband Schleswig-Holstein e.V., advsh, bietet kostenfreie Beratung für Betroffene, Fortbildungen und Vernetzung an.

Antidiskriminierungsverbände nehmen nach dem Gesetz die besonderen Interessen von benachteiligten Menschen oder Gruppen wahr, dürfen in gerichtlichen Verfahren als Beistände auftreten und dürfen die Rechtsangelegenheiten von benachteiligten Menschen wahrnehmen.

Antidiskriminierungsstelle Schleswig-Holstein

www.landtag.ltsh.de/beauftragte/ad/

zebra – Zentrum für Betroffene rechter Angriffe

www.zebraev.de

zebra – Zentrum für Betroffene rechter Angriffe berät Betroffene, Angehörige und Zeug_innen nach rassistischen, antisemitischen und anderen rechtsmotivierten Angriffen – leistet Unterstützung bei juristischen, finanziellen und psychosozialen Fragen. Das Angebot ist kostenlos, freiwillig und kann anonym in Anspruch genommen werden. Dafür ist keine Anzeige bei der Polizei notwendig.

Thüringen

EZRA – Mobile Beratung für Opfer rechter, rassistischer und antisemitischer Gewalt

www.ezra.de

EZRA ist die mobile Beratung für Opfer rechter, rassistischer und antisemitischer Gewalt in Thüringen. EZRA berät, begleitet und unterstützt Menschen, die aus Motiven gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit angegriffen werden – also deshalb, weil die Täter sie einer von ihnen abgelehnten Personengruppe zuordnen. Daneben richtet sich das Angebot auch an Angehörige von Betroffenen und an Zeugen.

Antidiskriminierungsstelle Thüringen

www.thueringen.de/th1/Antidiskriminierung/

Denk Bunt – Das Thüringer Landesprogramm für Demokratie, Toleranz und Weltoffenheit

www.denkbunt-thueringen.de/landesprogramm/

Bundesweit

Antidiskriminierungsverband Deutschland – advd

www.antidiskriminierung.org

Der advd ist ein Dachverband unabhängiger Antidiskriminierungsberatungsstellen. Übergeordnetes Ziel des Verbandes ist es, zur Etablierung einer Antidiskriminierungskultur in Deutschland beizutragen. Als Fachverband fördert der advd die Professionalisierung der Antidiskriminierungsberatung als Feld der Sozialen Arbeit durch die (Weiter)Entwicklung von Fachstandards und die Qualifizierung von Berater_innen. Zusätzlich fordert und begleitet er den Aufbau einer flächendeckenden Unterstützungsstruktur, bestehend aus spezialisierten Antidiskriminierungsberatungsstellen und einem breiten Netz sensibilisierter Anlauf- und Verweisberatungsstellen.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes

www.antidiskriminierungsstelle.de

ver.di - Jugend

www.aktiv-gegen-diskriminierung.info

Demokratie- und Teilhabeprojekte in den Paritätischen Landesverbänden

Brandenburg

InSchwung – Die Beteiligungsagentur

InSchwung unterstützt seit 2011 Teilhabeprozesse im Paritätischen, Landesverband Brandenburg und in seinen Mitgliedsorganisationen. Wir beraten Mitgliedsorganisationen per mail, telefonisch oder auch direkt vor Ort und unterstützen sie bei der Projektentwicklung und der Moderation in den Themenbereichen: Umgang mit Diskriminierung und Vorurteilen, Arbeit mit geflüchteten Menschen, Migrantinnen und Migranten, Inklusion und andere Fragen im Zusammenhang mit der demokratischen Teilhabe. Für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Mitgliedorganisationen bieten wir auch Fortbildungen in den o.g. Themenbereichen an.

Projektwebseite:

www.beteiligung-paritaet.de

Kontakt:

Gabi Jaschke, E-Mail: gabi.jaschke@paritaet-brb.de, Tel.: 0176 42 081 252

Schleswig-Holstein

Demokratie braucht Gesellschaft – Teilhabe und Verantwortung zivilgesellschaftlicher Akteurinnen und Akteure stärken

Das Projekt bietet Qualifizierungen und Beratungen für Gruppen, Initiativen, Organisationen und Einrichtungen im PARITÄTISCHEN Schleswig-Holstein. Wir wollen, ausgehend von dem jeweiligen Anliegen und Vorhaben, Strategien und Methoden entwickeln, wie z. B. in der eigenen Organisation die Demokratie gestärkt und eine inklusive, Vielfalt lebende Kultur geschaffen werden kann. Dazu gehört für uns auch, die eigene Haltung zu Demokratie und Teilhabe zu reflektieren. Das Projekt wird umgesetzt vom „Team Bürgerschaftliches Engagement, Gemeinwesenarbeit, Inklusion und Selbsthilfe“ im Paritätischen Schleswig-Holstein.

Projektwebseite:

www.paritaet-sh.org/projekte/demokratie-braucht-gesellschaft-zt/

Kontakt:

Andrea Dallek, E-Mail: dallek@paritaet-sh.org. Tel.: 0431 5602-53

Heike Roth, E-Mail: roth@paritaet-sh.org, Tel. 0431 5602-53

Holger Wittig-Koppe, E-Mail: wittig@paritaet-sh.org, Tel.: 0431 5602-76

Thüringen

Schau HIN vor Ort – Handeln – Initiieren – Neugestalten! Beratungsnetzwerk gegen Ideologien der Ungleichwertigkeit und für demokratische Teilhabe

Schau HIN vor Ort ist ein Projekt des PARITÄTISCHEN Landesverband Thüringen e.V. und dem Bildungswerk BLITZ e.V.. Ziel ist es, eine Unternehmenskultur der Offenheit, der Demokratie, der Inklusion und Vielfalt zu unterstützen und zu fördern – hin zu demokratiestarken Mitgliedsorganisationen im Paritätischen Thüringen. Fach- und Führungskräfte PARITÄTISCHER Mitgliedsorganisationen sollen u.a. zum Umgang mit Diskriminierung und Rassismus „fit“-gemacht werden. Hierzu berät das Projekt mit seinen 30 MultiplikatorInnen zu einem gelingenden Weg für Vielfalt und Teilhabe aller.

Projektwebsite:

www.paritaet-th.de/schauhin

Kontakt:

Elisa Grahmann, E-Mail: egrahmann@paritaet-th.de, Tel.: 036202 26-130

Gefördert durch das Bundesministerium des Innern im Rahmen des Bundesprogramms „Zusammenhalt durch Teilhabe“.



Gefördert durch:
Bundesministerium
des Innern
aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages



Freistaat
Thüringen



Ministerium
für Bildung,
Jugend und Sport



Thüringer Landesprogramm
für Demokratie,
Toleranz und Weltoffenheit

Wertschätzung

unterstützen

Beteiligung

Toleranz

Halbierung

Offenheit

unterstützen

widersprechen

argumentieren

hinterfragen

reagieren