

Mein Recht ist Dein Recht

C.10
Thema:
Diskriminierung
AKTIVITÄT

Ablauf

Die Seminargruppe wird kurz in das Thema und in die Ausgangssituation eingeführt: In einem Betrieb soll die Stelle eines Industriekaufmanns / einer Industriekauffrau in einer Verkaufsabteilung (Variante 1) bzw. ein Ausbildungsplatz zum Industriekaufmann / zur Industriekauffrau (Variante 2) besetzt werden. Nun geht es darum, welcher Bewerber bzw. welche Bewerberin eingestellt wird.

Es werden folgende Gruppen gebildet (Variante 1):

- Personalabteilung
- Betriebsrat / Personalrat
- *optional*: Gleichstellungsbeauftragte / r

und / oder – abhängig von Seminartyp und Gruppengröße (Variante 2)

- Personalabteilung
- Jugend- und Auszubildendenvertretung JAV
- *optional*: Gleichstellungsbeauftragte / r

Alle Gruppen ziehen sich für 10 Minuten zurück und formulieren jeweils die fünf wichtigsten Auswahlkriterien zur Besetzung der Stelle. Die Kriterien werden auf Wandzeitungspapier notiert. Danach erhalten alle Gruppen die Kurzinformationen aus den Bewerbungen der vier Personen:

Variante 1: Besetzung eines Arbeitsplatzes



Kopiervorlage

Bewerber I

Hans Meier, 55 Jahre, gelernter Industriekaufmann, 35 Jahre Berufserfahrung im Wareneinkauf, geringe EDV-Kenntnisse.

Bewerberin II

Edit Beck, 34 Jahre, gelernte Industriekauffrau, Rollstuhlfahrerin.

Bewerberin III

Margit Kummer, 27 Jahre, gelernte Industriekauffrau, alleinerziehend, auf Teilzeitsuche (50 % Arbeitszeit).

Bewerber IV:

Necati Altun, 42 Jahre, gelernter Industriekaufmann, Erfahrungen im Außenhandel.

Ziel

Das Spiel macht verdeckte Diskriminierungen in der Arbeitswelt zum Thema. Es soll motivieren, unmittelbare und mittelbare Diskriminierungen zu erkennen und zu überlegen, wie diese verhindert werden können.

Bedingungen

- Zeit:
ca. 60 Minuten
- TeilnehmerInnen:
Seminargruppe
- Raum:
Seminarraum
- Material:
Kopien der BewerberInnen-Informationen, Wandzeitungspapier, Stifte

Variante 2: Besetzung eines Ausbildungsplatzes:



Kopiervorlage

Bewerber I

Carsten Danz, 19 Jahre, Abitur, blind.

Bewerberin III

Elisabeth Drews, 21 Jahre, Realschulabschluss, zwei Kinder.

Bewerberin II

Esteban Domingo, 17 Jahre, Realschulabschluss, Muttersprache spanisch, Deutsch mangelhaft.

Bewerber IV:

Valentina Tschernenko, 19 Jahre, Abitur, Lese-Rechtschreib-Schwäche.

Die Gruppen haben nun 15 Minuten Zeit, um zu entscheiden, welche Person nach ihrer Auffassung die Stelle bzw. den Ausbildungsplatz erhalten soll. Auf einer Wandzeitung werden zu jeder Person die Gründe notiert, die für oder gegen die Einstellung sprechen und die Begründung für die Entscheidung.

Danach treffen sich alle Gruppen im Plenum. Personalleitung, Betriebsrat/Personalrat bzw. JAV sowie ggf. der / die Gleichstellungsbeauftragte geben ihre Entscheidung und die Begründung bekannt. Danach geben alle Gruppen die vorher definierten Auswahlkriterien bekannt. Es wird gemeinsam verglichen, ob die Entscheidungen der Gruppen die eigenen Auswahlkriterien berücksichtigen.

In der folgenden Auswertung sollen unter anderem folgende Aspekte besprochen werden:

- Wie werden die Entscheidungen der Gruppen bewertet?
- Liegt ein Fall von Diskriminierung vor?
- Handelt es sich um mittelbare / indirekte Diskriminierung? (Wurden Kriterien zur Auswahl herangezogen, die ohne sachliche Begründung bestimmte Personen benachteiligten?)
- Welche Eigenschaften wurden positiv bewertet, welche negativ? Gab es Kompetenzen der BewerberInnen, die gar nicht in die Auswahl eingingen?
- Sind solche Fälle aus der betrieblichen Praxis bekannt?
- Wie müssten Einstellungskriterien beschaffen sein, damit sie nicht diskriminieren?
- Bei Seminaren für Mitglieder in Betriebsräten bzw. JAVen: Was können und sollten Betriebsräte und JAVen tun, damit mittelbare / indirekte Diskriminierungen nicht stattfinden?
- Was müsste sich außerdem ändern, damit alle Menschen eine Chance auf einen ihren Vorstellungen entsprechenden Arbeits- bzw. Ausbildungsplatz haben?

Die Ideen der Gruppe, was gegen Diskriminierung und für mehr Arbeits- und Ausbildungsplätze getan werden kann, sollten schriftlich festgehalten werden und ggf. als Checkliste für die TeilnehmerInnen vervielfältigt werden.



Hinweise für TeamerInnen

Das Team sollte nicht den Eindruck vermitteln, dass immer und überall diskriminiert wird. Es gibt durchaus Betriebe, die bereits sensibel mit Diskriminierungen umgehen. Auf solche positiven Beispiele kann man sich beziehen, wenn es um Handlungsmöglichkeiten geht.

Das Team sollte in jedem Fall eine Diskussion darüber anregen, ob mit einer diskriminierungsfreien Praxis schon alle Ziele erreicht sind (siehe letzte Frage). Die Konkurrenz um die zu wenigen Arbeits- und Ausbildungsplätze verschwindet nicht mit dem Abbau von Diskriminierungen. Wenn dies als Problem erkannt ist, müssen weiterreichende Lösungen gesucht werden.