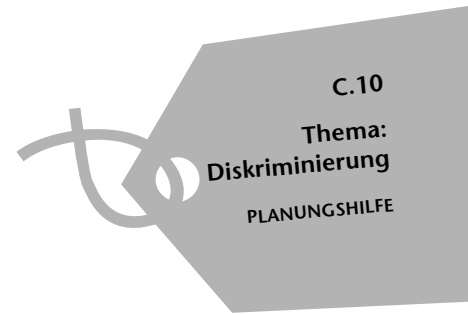


Diskriminierung – und was man dagegen tun kann



Dis | kri | mi | nie | rung f.

1. ungleiche Behandlung;
2. Herabsetzung, Herabwürdigung

(Wahrig Deutsche Rechtschreibung)

Diskriminierung ist Alltag, aber zum Glück nicht mehr unwidersprochen. Noch immer werden Frauen und MigrantInnen in der Arbeitswelt schlechter eingruppiert und entlohnt, aber mehr und mehr Betroffene und betriebliche Interessenvertretungen werden dagegen aktiv. Nach wie vor werden „ausländisch aussehende“ Menschen nicht in Diskotheken gelassen, aber mit den neuen Richtlinien der Europäischen Union verbessern sich die Möglichkeiten, dagegen vorzugehen.

Wie können diejenigen, die von Diskriminierungen betroffen sind, unterstützt werden? Wie erkennt man überhaupt Diskriminierungen? Wie unterscheidet man Diskriminierungen von notwendigen Ungleichbehandlungen? Und vor allem: Was kann man gegen Diskriminierungen tun?

Ziele

Dieser Thementeil unterbreitet Vorschläge, wie Diskriminierung stärker in der Bildungsarbeit berücksichtigt werden kann. Je nach Zielgruppe und Vorkenntnissen der TeilnehmerInnen stehen unterschiedliche Ziele im Mittelpunkt:

- Gruppen, die von Diskriminierungen wenig betroffen sind, sollen sensibilisiert werden.
- Mit Gruppen, in denen einzelne oder viele Personen von Diskriminierungen betroffen sind, sollen Möglichkeiten der Veränderung und Gegenwehr entwickelt werden.
- Die TeilnehmerInnen sollen ihre Rechte kennen lernen, gegen Diskriminierung vorzugehen.
- Der Blick soll dafür geschärft werden, dass formale Gleichbehandlung diskriminierend sein kann.
- Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsarbeit soll als Arbeitsfeld praktisch erprobt werden.
- Die Grenzen von Antidiskriminierungsarbeit sollen erkannt werden: Ein Mangel an bestimmten Ressourcen – z. B. Ausbildungsplätze – wird durch Gleichstellung nicht behoben. Wer nicht nur eine Neuverteilung der Chancen auf diese „knappen Güter“ will, sondern Ansprüche für alle, muss sich weitergehend engagieren, z. B. für mehr Ausbildungsplätze.

In vielen Seminarthemen schwingt das Problem der Diskriminierung mit. Ob es um schulische Chancen, Ausbildungsplätze, Entgelt oder Kündigungen geht: Fast immer sind bestimmte Personen(gruppen) von strukturellen Benachteiligungen betroffen. Bei der Herangehensweise an unsere Seminarthemen, aber auch in den Seminaren selbst sollten wir daher Diskriminierungen grundsätzlich berücksichtigen. Das fängt bereits bei der Wahl der Bildungsstätte an: Ist das Haus z. B. barrierefrei, so dass auch RollstuhlfahrerInnen teilnehmen können? Oder schließen wir Behinderte von vornherein als Zielgruppe aus?

Was & Wie? Inhalte und Methoden

Der Thementeil „Diskriminierung“ beinhaltet Arbeitspapiere und Aktivitäten, die verschiedene Zugänge zum Thema ermöglichen. Im weiten Feld der Antidiskriminierungsarbeit konzentriert sich die Materialauswahl aus Platzgründen vor allem auf die Gruppe der MigrantInnen im Bereich Arbeitswelt und Betrieb. Viele Arbeitspapiere eignen sich auch als Materialien für die betriebliche Arbeit. Im Seminar können sie als Informationsquellen genutzt werden und teilweise zur Vorbereitung von Aktivitäten nach dem Seminar.

Ein erster Themenblock bietet einen allgemeinen Einstieg in das Thema Diskriminierung und beschäftigt sich mit ihren gesellschaftlichen und juristischen Rahmenbedingungen.

Eine Einführung in das Thema Diskriminierung gibt das

AP ARBEITSPAPIER – *Diskriminierung*. SEITE 406

Zum Infragestellen von gesellschaftlichen Normen, die Ausgangspunkt von Diskriminierungen sind, dient das

AP ARBEITSPAPIER – *Was ist Heterosexualität?* SEITE 407

Eine Auseinandersetzung mit Gleichbehandlung und Ungleichbehandlung sowie eine Diskussion um die eigenen Bewertungen regt folgende Aktivität an:

✳ AKTIVITÄT – *Ungleichbehandlung: richtig oder falsch?* SEITE 408

Wer einen Überblick über die Gesetze gegen Diskriminierungen in Deutschland sucht, wird in diesem Text fündig:

AP ARBEITSPAPIER – *Gesetzliche Antidiskriminierungsbestimmungen in Deutschland*. SEITE 409

Eine Zusammenfassung der EU-Richtlinien zur Bekämpfung gegen Diskriminierung und ihre Umsetzung in Deutschland gibt das

AP ARBEITSPAPIER – *Richtlinien der Europäischen Union zur Bekämpfung von Diskriminierungen – und die Umsetzung in Deutschland*. SEITE 412

Ein zweiter Themenblock beschäftigt sich mit Diskriminierungen in der Arbeitswelt sowie den betrieblichen Möglichkeiten, diese abzubauen.

Handlungsmöglichkeiten spielerisch zu entwickeln und dabei die Perspektiven von anderen kennen zu lernen, ermöglicht die

✳ AKTIVITÄT – *Vereinbarung gegen Diskriminierung*. SEITE 414

Mit der Benachteiligung von MigrantInnenkindern in der Schule, die Grundlage für weitere Benachteiligungen im Berufsleben sind, setzt sich folgender Artikel auseinander:

AP ARBEITSPAPIER – *Schule ist ungerecht*. SEITE 413

Die Diskriminierung von MigrantInnen bei der Ausbildungsplatzsuche beschreibt das

AP ARBEITSPAPIER – *Eine Eins in Deutsch reicht nicht*. S-CD

Einen Überblick über die Diskriminierung von AusländerInnen auf dem Arbeitsmarkt gibt das

AP ARBEITSPAPIER – *Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt*. SEITE 416

Die Diskriminierung von ausländischen BewerberInnen für Arbeitsplätze illustriert das

AP ARBEITSPAPIER – *„Diese Stelle ist leider schon besetzt ...“*. SEITE 417

Wer einen kniffligen Fall betrieblicher Diskriminierung spielend analysieren und dabei besonders die Bezugnahme auf „Kultur“ beleuchten will, dem / der empfehlen wir die

✳ AKTIVITÄT – *Semiha wird nicht übernommen?* SEITE 418

Um verdeckte Diskriminierungen in der Arbeitswelt und Möglichkeiten, sie zu verhindern, geht es in der

✳ AKTIVITÄT – *Mein Recht ist Dein Recht*. SEITE 421

Über die rechtlichen Instrumente gegen Diskriminierung und Ungleichbehandlung am Arbeitsplatz informiert das gleichnamige

AP ARBEITSPAPIER – *Rechtliche Instrumente gegen Diskriminierung und Ungleichbehandlung am Arbeitsplatz.* SEITE 423

Wer für einen Betrieb (oder mehrere) eine Bestandsaufnahme zur Gleichstellung machen will (Schätzwerte sind möglich), findet dazu ein Raster im

AP ARBEITSPAPIER – *Bestandsaufnahme: Gleichstellung im Betrieb.* SEITE 426

Ein wenig provokativ im Hinblick auf betriebliche Realitäten und deshalb wohlüberlegt einzusetzen ist das

AP ARBEITSPAPIER – *Checkliste: Umsetzung der Gleichstellungsregelungen im Betriebsverfassungsgesetz.* SEITE 427

Wenn es darum geht, betriebliche Verhältnisse von Ungleichheit und Unterdrückung analytisch in den Blick zu nehmen empfehlen wir **KAPITEL B.3, GESELLSCHAFTSANALYSE ERNSTNEHMEN**, z. B.

✳ **AKTIVITÄT** – *„Betriebliche Arrangements verändern“.* SEITE 75

Wenn die strukturellen Ungleichheiten der Arbeit betrachtet werden sollen, so finden sich mehrere Aktivitäten und Arbeitspapiere in

KAPITEL C.9, WELTARBEIT UND WIRTSCHAFTSWELT

Wer für den Betrieb eine Betriebsvereinbarung zur Gleichbehandlung erarbeiten will, findet dafür ein Muster im

AP ARBEITSPAPIER – *Eckpunkte für eine Musterbetriebs(konzern)vereinbarung zur Gleichbehandlung.* S-CD

Argumentative Hilfestellung für betriebliche Gleichstellungspolitik kann man sich bei folgender Erklärung der Europäischen Sozialpartner holen:

Gemeinsame Erklärung über die Verhütung von Rassendiskriminierung und Fremdenfeindlichkeit sowie Förderung der Gleichbehandlung am Arbeitsplatz. S-CD

Nahezu unbegrenzte Informationen zur Antidiskriminierungsarbeit, zu Gesetzen und Debatten, betrieblichen Beispielen und Projekten findet man auf

www.migration-online.de

Jede Veränderung eines eingeübten Alltags bedeutet Reibung. Welche Möglichkeiten es gibt, Utopien zu spinnen und praktische Ideen zur Veränderung der Realität zu entwickeln, zeigt

KAPITEL B.4

