



adis
e.V.

Antidiskriminierung · Empowerment · Praxisentwicklung

Projekt: „ ... nicht mehr die Meckermotzmaschine sein ...“

Stärkung von Beschäftigten, Qualifizierung von Beauftragten und
Arbeitnehmer_innenvertretung und fachliche Unterstützung von Betrieben

Ein Kollege mit einer körperlichen Behinderung, hat in einem Interview¹ auf die Frage, was es ihm bringen würde, wenn es eine Beratungsstelle gegen Diskriminierung geben würde, spontan geantwortet: „Dann müsste ich nicht mehr die Meckermotzmaschine sein“.

Projektidee

In diesem Pilotprojekt soll modellhaft erprobt werden, wie eine Stärkung der Betroffenen von Diskriminierung sinnvoll verbunden werden kann mit der Unterstützung der jeweiligen Betriebe im Aufbau einer Struktur und Kultur im Umgang mit Diskriminierung.

Dabei stehen wir zum einen als Träger einer Beratungsstelle gegen Diskriminierung auf der Seite der Diskriminierungsbetroffenen und bieten als Fachstelle mit Erfahrung im Bereich diskriminierungskritischer Öffnung von Arbeitsmarktakteuren Betrieben fachliche Beratung an.

Eine besondere vermittelnde Rolle kommt hier den Personal- und Betriebsräten, wie betrieblichen Beauftragten zu, die oft die ersten Ansprechpartner_innen für Betroffene sind und so Konflikte im Betrieb frühzeitig wahrnehmen können.

Das Projektvorhaben ist horizontal angelegt, bearbeitet also je nach Nachfrage Benachteiligungen aus Gründen von rassistischen Zuschreibungen oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu ergreifen.

Ausgangslage

Mit der Einführung des AGG im Jahr 2006 sind alle Betriebe verpflichtet, dafür Sorge zu tragen, dass Mitarbeitende vor Diskriminierung geschützt werden. Die Realität sieht vielfach anders aus. Sowohl Studien als auch die Praxis in der Antidiskriminierungsberatung zeigen, dass Diskriminierung im Arbeitsleben für viele Beschäftigte alltäglich ist. Aufgrund der herausragenden Bedeutung der Arbeit für die Teilhabe an der Gesellschaft hat dies weitreichende Folgen für die betroffenen Personen.

- Geflüchtete Menschen, die von Betrieben eingestellt wurden, machen neben vielen guten Erfahrungen auch die Erfahrung, in der Belegschaft nicht anerkannt zu werden.

1 Hinweis auf Film, Sickinger

- LSBTIQ Personen und insbesondere Trans Personen leben am Arbeitsplatz oft nicht offen aus Angst vor Diskriminierung. Trans Personen betrifft das im Besonderen. Einige kündigen vor der Transition und erleben dann Diskriminierung beim Wiedereinstieg².
- Frauen, die ein Kopftuch tragen, sind aufgrund des sich ausbreitenden antimuslimischen Rassismus in besonderer Weise von Diskriminierung am Arbeitsmarkt betroffen.
- Auch bei Menschen mit einer körperlichen Behinderung einen Arbeitsplatz im ersten Arbeitsmarkt erhalten haben, erleben wir in der Beratung, dass sie sich viel mit strukturellen Barrieren jeglicher Art beschäftigen müssen.

All die hier beispielhaft genannten Gruppen haben oft bereits beim Zugang zum Arbeitsmarkt große Schwierigkeiten. Wenn sie den Zugang zum Arbeitsmarkt erreicht haben, sind sie im Betrieb oft die „Ersten“ oder (zumindest scheinbar) „Einzigsten“. Sie müssen vielfach Aufklärungsarbeit leisten und auch ihre Vertretungen schulen, wenn es um die Durchsetzung ihrer Rechte geht. Das sind zusätzliche Stressfaktoren für sowieso schon marginalisierte Beschäftigte. Hier besteht ein großer Bedarf an Empowermentangeboten, in denen sich die Betroffenen im Austausch mit anderen, die in anderen Betrieben ähnliche Erfahrungen machen, stärken können und – moderiert von einer_m geschulten Coach - gemeinsam Strategien entwickeln können, mit dem jeweiligen Betrieb über eine Verbesserung der Situation zu verhandeln.

Wir erleben in unserer Arbeit mit Unternehmen, dass Strukturen im Umgang mit Diskriminierung zum Beispiel in Form einer AGG-Beschwerdestelle oder einer_s AGG-Beauftragten etabliert sind, zu einem konstruktiveren Umgang mit Konflikten führen können und somit zu einem für alle angenehmeren Betriebsklima beitragen. So wird nicht nur der gesetzlichen Auflage genüge getan. Nicht aufgearbeitete Diskriminierungsfälle und Konflikte beeinträchtigen die Arbeitsmotivation, erhöhen den Krankenstand und machen es den Betrieben schwerer, Personal zu halten.

Doch sind in vielen diese Strukturen entweder gar nicht aufgebaut, und wenn sie formell vorhanden sind, nicht ausreichend ausgebildet, die Rollen und Abläufe der Beauftragte (Schwerbehinderung, Gleichstellung, AGG) sind oft nicht ausreichend geklärt.

Auch Personal- und Betriebsräte sind im Umgang mit Diskriminierung oft überfordert und nicht ausreichend geschult.

Projektziele

1. Konzepte für überbetriebliche Empowermentangebote sind in Kooperation mit den Partner_innen entwickelt, pilothaft erprobt und evaluiert.
2. Arbeitnehmer_innenvertretung und Beauftragtenstrukturen sind qualifiziert und über Beratungsangebote gestärkt, ihre Rolle konstruktiv auszuüben.
3. In ausgewählten Betrieben wurden Strukturen der Konfliktregelung aufgebaut, bzw. weiterentwickelt.

²http://www.transinterqueer.org/download/Publikationen/benachteiligung_von_trans_personen_insbesonde_re_im_arbeitsleben.pdf

Methoden

Der Zugang zum Projekt kann über verschiedene Wege erfolgen.

1. Zentral ist der Zugang direkt über die von Diskriminierung Betroffenen, z.B. über die Antidiskriminierungsberatung (auch über die Online-Beratung), oder vermittelt über Personal- und Betriebsräte oder die Welcomecenter.
2. Auch Personal- und Betriebsräten, sowie AGG-Beauftragte oder andere Beauftragte können sich direkt an das Projekt wenden, und Unterstützung anfragen.
3. Schließlich können Betrieben selbst, die sich für eine bessere Unternehmenskultur einsetzen wollen, direkt auf das Projekt zukommen.

Je nach konkretem Kontext können dann unterschiedliche Bausteine kombiniert werden, wobei die Stärkung der Betroffenen immer als ein Ausgangspunkt genommen wird.

1. Entwicklung und Erprobung von Empowermentangeboten

Durch überbetriebliche oder auch inhouse-Workshops (beispielsweise zum Coming Out im Betrieb für Trans Personen) werden Betroffene von Diskriminierung zu ihren Rechten und Möglichkeiten informiert und in ihrer Position gestärkt.

Dies kann in der Fläche ergänzt werden über moderierte Chaträume online, in denen sich Menschen über ihre Erfahrungen in Betrieben austauschen, Handlungsstrategien entwickeln und in Kontakt bleiben können und so der Vereinzelung entgegenwirken. Lokale Treffen können das Angebot ergänzen.

2. Qualifizierung, Coaching und Vernetzung für Personal- und Betriebsräte, AGG-Beauftragte, Schwerbehindertenvertretung etc.

Interessenvertretungen, Beauftragte können bei Konflikten oder Veränderungsprozessen auf Qualifizierungs- und Coaching-Angebote des Projektteams zurückgreifen. Dies ist auch online über ein eingerichtetes datensicheres Onlinetool möglich.

3. Unterstützung des Umgangs mit Vielfalt in Betrieben

In Betrieben, die neu Beschwerdestellen aufbauen oder die Strukturen weiterentwickeln wollen, kann das Projektteam über Workshops, Fortbildungen, Coaching oder die Moderation von Entwicklungsprozessen unterstützen.

Operative Kooperationspartner_innen

Für dieses bundesweit bedeutsame Pilotprojekt braucht adis e.V. starke Partner_innen in der Region und im Land, um den Zielgruppen die Angebote bekannt zu machen, möglichst niedrigschwellig Zugang zu unseren Angeboten zu ermöglichen, sowie die Angebote den Bedarfen der betroffenen Personen und den Gegebenheiten in den jeweiligen Unternehmen anzupassen.

1. Für den Bereich Empowerment, Selbstorganisation, Selbsthilfe haben wir intensive Kontakte zu regionalen Empowermentgruppen zu verschiedenen Diskriminierungsmerkmalen. Landesweit sind hier die engen Kooperationsbeziehungen zu den in der LAG

Antidiskriminierungsberatung zusammenschlossenen Beratungsstellen gegen Diskriminierung hilfreich.

2. Für die Arbeitnehmer_innenvertretung gibt es gute Kontakte zu den Gewerkschaften, Zusagen für eine Kooperation gibt es von IG Metall und ver.di.
3. Den Zugang zu den Betrieben wird die IHK Reutlingen unterstützen, aber auch von den Welcomecentern der Wirtschaftsregionen gibt es ein explizites Interesse an dem Projekt.

Bundesweiter Transfer

Mit diesem Projektvorhaben können wir auf Erfahrungen im Bereich Empowerment und Beratung, sowie bei der diskriminierungskritischen Öffnung von Arbeitsmarktakteur_innen aufbauen. Die spezielle Verknüpfung beider Arbeitsansätze ist für uns Neuland.

Zur Entwicklung von passgenauen Konzepten ist zur Einbindung von Erfahrungen aus den bundesweiten AD-Strukturen eine intensive Kooperation mit dem Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd) vorgesehen. Auch mit dem Aktionsbündnis muslimischer Frauen ist bereits eine dahingehende Kooperation vereinbart, zu anderen Interessenverbänden müssten über vorhandene Kontakte Kooperationen aufgebaut werden.

Hier ist vor allem in der ersten Projektphase an Werkstattgesprächen sowie regelmäßiges Telefoncoaching/Telefonkonferenzen aber auch schriftliche Zuarbeiten gedacht. Dabei werden die lokalen Partner_innen aus dem Bereich Gewerkschaft und IHK eingebunden.

Für den Transfer der Ergebnisse sind ein vom advd in Kooperation mit anderen Kooperationspartner durchgeführtes Fachgespräch geplant, in dem die Projekterfahrungen mit Fachexpert*innen aus Gewerkschaften und Antidiskriminierungsberatung reflektiert werden.

Über das adis-Projekt clever-iq auf der einen Seite und die Antidiskriminierungsberatung und Empowermentarbeit auf der anderen Seite können erfolgreiche Bestandteile des Modellprojektes weitergeführt werden, so dass trotz der kurzen Projektlaufzeit gesichert ist, dass die aufgebauten Kooperationen nicht wieder mit Projektende abrechen.