

Leitfaden:

„Umgang mit Diskriminierung und Rassismus
im Arbeitsalltag diakonischer Träger und
Einrichtungen im DWBO“

**Schwerpunkt:
Ethnische
Diskriminierung**

Inhaltsverzeichnis

1. Warum ein Leitfaden?
2. Aufbau des Leitfadens
3. Der rechtliche Rahmen nach dem
Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)
 - 3.1 Ziele des AGG
 - 3.2 Begriffsdefinitionen nach dem AGG
 - 3.3 Maßnahmen und Pflichten des Arbeitgebers
zum Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligung
 - 3.4 Rechte der Beschäftigten
4. Praxisbeispiele und Handlungsoptionen
5. Ansprechpersonen und Anlaufstellen zur weiteren Information
6. Weiterführende Literatur
7. Kodex der Initiative gegen Rassismus Antisemitismus Rechtsextremismus –
Handeln statt wegsehen

(Mai 2010)

Die Broschüre entstand im Rahmen des Projektes „Organisations- und Qualitätsentwicklung zur interkulturellen Öffnung sozialer Dienste und Einrichtungen Berlins“. Dieses Projekt wird von der Europäischen Union und dem Land Berlin kofinanziert.



1. Einführung: Warum ein Leitfaden?

Das Diakonische Werk Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz e.V. (DWBO) initiiert und begleitet seit 2002 durch verschiedene Projekte Prozesse interkultureller Öffnung von Trägern und Mitgliedseinrichtungen in Berlin und Brandenburg. Unter interkultureller Öffnung verstehen wir einen langfristig angelegten Entwicklungsprozess, der die gesamte Struktur eines Trägers bzw. einer Einrichtung betrifft. Der Gedanke der interkulturellen Öffnung findet sich im Leitbild, in der Konzeption und dem Profil der Einrichtung wieder. Er ist Bestandteil von Öffentlichkeitsarbeit sowie Qualitätssicherung und ist erkennbar in Personalstruktur und Personalentwicklung. Interkulturelle Öffnung ist Verständigung über die gemeinsamen Grundlagen des Zusammenlebens. Ziel der Interkulturellen Öffnung ist eine bessere Ausrichtung sozialer Dienste und Angebote auf Vielfalt und Verschiedenheit der Nutzer/innen, die nicht nur auf ethnische Vielfalt zu beschränken ist. In Deutschland besteht insgesamt eine gesellschaftliche Heterogenität und ein interkultureller Öffnungsprozess trägt somit zur Qualitätssteigerung der gesamten Einrichtung bei.

Der vorliegende Leitfaden wurde von der Fachgruppe „Interkulturelle Öffnung von Einrichtungen der Diakonie“ erarbeitet. Die Arbeitsgruppe entstand 2003 auf Initiative des DWBO durch einen Zusammenschluss mehrerer interessierter Träger aus den Bereichen Altenhilfe/Pflege, psychosoziale Beratung sowie Gemeinwesenarbeit, die sich interkulturell öffnen. Die Fachgruppe dient als Forum für einen kontinuierlichen Erfahrungsaustausch und einer gegenseitigen kollegialen Beratung und bietet den Einrichtungen die Möglichkeit, bestimmte Themen zu vertiefen und neue Erkenntnisse zu veröffentlichen¹.

¹ Wagner, M.: (2008): „Für und mit Migranten – Wie sich diakonische Einrichtungen interkulturell öffnen“. In: Budzinski, M. (Hrsg.) (2008): „Interkulturelle Öffnung in öffentlichen Verwaltungen und Wohlfahrtsverbänden. Bad Boll. S. 145 – 147 und Diakonisches Werk Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz e.V. (Hrsg.) (2005): Interkulturelle Öffnungsprozesse der Diakonie in Berlin und Brandenburg

In den gemeinsamen Arbeitstreffen der Fachgruppe wurde deutlich, dass Kolleginnen und Kollegen mit Migrationshintergrund im Arbeitsalltag immer wieder Diskriminierungen ausgesetzt sind, sei es durch diskriminierende und rassistische Äußerungen und Handlungen zwischen Mitarbeitenden bzw. Leitungen oder seitens des Klientels bzw. der Patienten/innen. Diskriminierende Situationen lösen bei Betroffenen und Beteiligten häufig Empfindungen der Hilflosigkeit aus, Konzepte zu angemessenen Reaktions- und Handlungsmustern sind in der Regel nicht bekannt. In diesen Situationen adäquat zu handeln, stellt eine große Herausforderung für alle Beteiligten dar. Hier ist ein bewusster Umgang, konsequentes Handeln und eine solidarische Haltung gegenüber der Person notwendig, die Diskriminierung ausgesetzt ist.

Es ist Auftrag der Diakonie in unserer Gesellschaft Fremdenfeindlichkeit, Antisemitismus und Rassismus entschieden entgegenzutreten. Den rechtlichen Rahmen hierfür setzt das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Das DWBO nimmt diesen Auftrag ernst und ist der „Initiative gegen Rassismus, Antisemitismus und Rechtsextremismus Handeln statt wegsehen“² beigetreten. Der Leitfaden „Umgang mit Diskriminierung und Rassismus im Arbeitsalltag diakonischer Träger und Einrichtungen“ ist ein weiterer Beitrag dazu.

Der Leitfaden richtet sich an Träger und Einrichtungen, Leitungen und Mitarbeitende und weitere Interessierte. Ziel ist es, die Erfahrungen aus dem Arbeitsalltag in einen direkten Zusammenhang zum AGG zu stellen und die rechtliche Verpflichtung auf Trägerebene zu unterstreichen, um „erforderliche Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligung zu ergreifen“³. Gleichzeitig werden rechtliche Handlungsoptionen für von Diskriminierung Betroffene aufgezeigt und Handlungsmöglichkeiten benannt.

Der Leitfaden ist ein Beitrag, Anwendungsbereiche des AGG zu erkennen und geeignete, erforderliche und angemessene Maßnahmen zu ergreifen, um allen Beteiligten eine Handlungssicherheit auf einer gesetzlichen Grundlage zu bieten. Er soll zur Anwendung unterschiedlicher Handlungsmöglichkeiten und Maßnahmen ermutigen, im gemeinsamen Interesse einer wirksamen Unterstützung von Migrantinnen und Migranten zur gleichberechtigten Teilhabe in unserer Gesellschaft.

² <http://www.handeln-statt-wegsehen.de>

³ Siehe AGG §12 Abs. 1

Der Leitfaden soll Anregungen geben und Diskussionen in der Mitarbeiterschaft anstoßen, um gemeinsame Handlungsoptionen zu entwickeln. Anliegen ist es, eine Haltung zu fördern, die sowohl nach innen wie nach außen wirkt: nach innen gegenüber den Kolleginnen und Kollegen solidarisch zu handeln und nach außen, das eigene christliche und interkulturelle Profil und Leitbild ernst zu nehmen und widerzuspiegeln.

2. Aufbau des Leitfadens

In den folgenden Kapiteln wird zunächst der rechtliche Rahmen, den das AGG in arbeitsrechtlichen Zusammenhängen setzt, kurz dargestellt. Dabei werden die Formen von Benachteiligungen nach dem AGG benannt und konkrete Beispiele aus dem Arbeitsalltag beschrieben.

Der Focus liegt dabei auf Benachteiligungen aufgrund ethnischer Zugehörigkeit. Jedes Praxisbeispiel wird daraufhin überprüft, ob es sich um eine Benachteiligung nach dem AGG handelt und entsprechend zugeordnet. Dadurch eröffnen sich verschiedene Handlungsmöglichkeiten und Verfahrenswege zur Umsetzung vor Ort.

Die verschiedenen Handlungsoptionen erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Im letzten Teil des Leitfadens werden Anlaufstellen genannt, bei denen sich jede/r weitergehend informieren und beraten kann.

3. Der rechtliche Rahmen nach dem AGG

3.1 Ziele des AGG

Das AGG schafft eine rechtliche Grundlage zum Umgang mit Benachteiligungen hinsichtlich zweier Bereiche: Der arbeitsrechtliche Teil bezieht sich auf Arbeitsverhältnisse u.a. Beschäftigungsbedingungen, Einstellung, Vergütung, Beförderung, Zugang zur Berufsberatung und -ausbildung, Weiterbildung, „Kündigungen“ etc. Der zivilrechtliche Teil regelt den Zugang zu öffentlich angebotenen Dienstleistungen und Gütern inkl. Wohnraum. Der Leitfaden bezieht sich in den Ausführungen nur auf den arbeitsrechtlichen Teil des AGG.

Ziele des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (§1) sind die Verhinderung bzw. Beseitigung von Benachteiligung aufgrund eines der im Gesetz aufgeführten Merkmale:

- der „Rasse“⁴/ethnische Herkunft
- des Geschlechts
- der Religion (oder Weltanschauung)
- einer Behinderung
- des Alters
- der sexuellen Identität

3.2 Begriffsdefinitionen nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Was ist eine Benachteiligung (Diskriminierung) nach dem AGG?

⁴ Der Begriff „Rasse“ wurde aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) übernommen. Gleichzeitig möchten wir darauf hinweisen, dass in Deutschland eine kontroverse Diskussion über die Benutzung des Begriffes geführt wird, siehe dazu: Deutsches Institut für Menschenrechte (2008): Policy Paper No. 10: „...und welcher Rasse gehören Sie an?“ Zur Problematik des Begriffs "Rasse" in der Gesetzgebung. Berlin.

Das Gesetz spricht von Benachteiligung und nicht von Diskriminierung, da nicht jede unterschiedliche Behandlung, die einen Nachteil zur Folge hat, diskriminierend sein muss⁵.

Es unterscheidet dabei in:

- unmittelbare Benachteiligung
- mittelbare Benachteiligung
- Belästigungen und sexuelle Belästigung
- Anweisung zur Diskriminierung

unmittelbare Benachteiligung, § 3 Abs. 1 AGG

wenn eine Person aufgrund eines der Merkmale eine weniger günstige Behandlung als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

mittelbare Benachteiligung, § 3 Abs. 2 AGG
scheinbar neutrale Vorschriften, Regelungen, Verfahren etc., die überwiegend Personen mit einem geschützten Merkmal betreffen, ohne dass diese Personengruppe ausdrücklich genannt wird.

Belästigung, § 3 Abs. 3 AGG

wenn unerwünschte Verhaltensweisen bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird (verbal oder nonverbal möglich) z.B. Mobbing aufgrund eines der geschützten Merkmale.

sexuelle Belästigung, § 3 Abs. 4 AGG

wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten die unter Belästigung beschriebenen Folgen bezweckt oder bewirkt, wozu auch

- unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen
- sexuell bestimmte körperliche Berührungen
- Bemerkungen sexuellen Inhalts
- sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören.

Anweisung zur Diskriminierung, § 3 Abs. 5 AGG

wenn jemand eine Person zu einem Verhalten bestimmt, das eine Beschäftigte bzw. einen Beschäftigten benachteiligt oder benachteiligen kann; wenn jemand benachteiligt wird, weil er/sie die Anweisung nicht befolgt, genießt ebenfalls Diskriminierungsschutz.

Benachteiligungsverbot (§7 AGG):

Beschäftigte dürfen nicht wegen eines in §1 genannten Grundes benachteiligt werden; dies gilt auch, wenn die Person, die die Benachteiligung begeht, das Vorliegen eines in § 1 genannten Grundes nur annimmt. (§ 7 Abs. 1)

3.3 Maßnahmen und Pflichten des Arbeitgebers zum Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligung

Aus dem AGG ergibt sich für Arbeitgeber/innen eine Verpflichtung gegenüber Arbeitnehmer/innen zum Schutz vor Benachteiligung (§12). Diese Benachteiligung kann durch das Verhalten von Vorgesetzten/Mitarbeitenden innerhalb des Trägers zustande kommen wie auch durch das Verhalten von Klienten/innen bzw. Patienten/innen.

§ 12 Maßnahmen und Pflichten des Arbeitgebers

- (1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes zu treffen. Dieser Schutz umfasst auch vorbeugende Maßnahmen.
- (2) Der Arbeitgeber soll in geeigneter Art und Weise, insbesondere im Rahmen der beruflichen Aus- und Fortbildung, auf die Unzulässigkeit solcher Benachteiligungen hinweisen und darauf hinwirken, dass diese unterbleiben. Hat der Arbeitgeber seine Beschäftigten in geeigneter Weise zum Zwecke der Verhinderung von Benachteiligung geschult, gilt dies als Erfüllung seiner Pflichten nach Absatz 1.

⁵ Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2008): AGG-Wegweiser. Erläuterungen und Beispiele zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz. S. 11

- (3) Verstoßen Beschäftigte gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1, so hat der Arbeitgeber die im Einzelfall geeigneten,

erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung zu ergreifen.

- (4) Werden Beschäftigte bei der Ausübung ihrer Tätigkeit durch Dritte nach § 7 Abs. 1 benachteiligt, so hat der Arbeitgeber die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten zu ergreifen.

- (5) Dieses Gesetz und § 61b des Arbeitsgerichtsgesetzes sowie Informationen über die für die Behandlung von Beschwerden nach § 13 zuständigen Stellen sind im Betrieb oder in der Dienststelle bekannt zu machen. Die Bekanntmachung kann durch Aushang oder Auslegung an geeigneter Stelle oder den Einsatz der im Betrieb oder der Dienststelle üblichen Informations- und Kommunikationstechnik erfolgen.

3.4 Rechte der Beschäftigten

Den Beschäftigten räumt das AGG in §§ 13–16 Rechte gegenüber dem Arbeitgeber ein:

§ 13 Beschwerderecht

- (1) Die Beschäftigten haben das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebs, des Unternehmens oder der Dienststelle zu beschweren, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten wegen eines in § 1

genannten Grundes benachteiligt fühlen. Die Beschwerde ist zu prüfen und das Ergebnis der oder dem Beschwerde führenden Beschäftigten mitzuteilen.

- (2) Die Rechte der Arbeitnehmervertretungen bleiben unberührt.

§ 14 Leistungsverweigerungsrecht

Ergreift der Arbeitgeber keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung einer Belästigung oder sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz, sind die betroffenen Beschäftigten berechtigt, ihre Tätigkeit ohne Verlust des Arbeitsentgelts einzustellen, soweit dies zu ihrem Schutz erforderlich ist. § 273 des Bürgerlichen Gesetzbuchs bleibt unberührt.

§ 15 Entschädigung und Schadensersatz

- (1) Bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot ist der Arbeitgeber verpflichtet, den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitgeber die Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat.
- (2) Wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, kann der oder die Beschäftigte eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen. Die Entschädigung darf bei einer Nichteinstellung drei Monatsgehälter nicht übersteigen, wenn der oder die Beschäftigte auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wäre.
- (3) Der Arbeitgeber ist bei der Anwendung kollektivrechtlicher Vereinbarungen nur dann zur Entschädigung verpflichtet, wenn er vorsätzlich oder grob fahrlässig handelt.
- (4) Ein Anspruch nach Absatz 1 oder 2 muss innerhalb einer Frist von zwei Monaten

schriftlich geltend gemacht werden, es sei denn, die Tarifvertragsparteien haben etwas anderes vereinbart. Die Frist beginnt im Falle einer Bewerbung oder eines beruflichen Aufstiegs mit dem Zugang der Ablehnung und in den sonstigen Fällen einer Benachteiligung zu dem Zeitpunkt, in dem der oder die Beschäftigte von der Benachteiligung Kenntnis erlangt.

- (5) Im Übrigen bleiben Ansprüche gegen den Arbeitgeber, die sich aus anderen Rechtsvorschriften ergeben, unberührt.
- (6) Ein Verstoß des Arbeitgebers gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 begründet keinen Anspruch auf Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses, Berufsausbildungsverhältnisses oder einen beruflichen Aufstieg, es sei denn, ein solcher ergibt sich aus einem anderen Rechtsgrund.

§ 16 Maßregelungsverbot

- (1) Der Arbeitgeber darf Beschäftigte nicht wegen der Inanspruchnahme von Rechten nach diesem Abschnitt oder wegen der Weigerung, eine gegen diesen Abschnitt verstößende Anweisung auszuführen, benachteiligen. Gleiches gilt für Personen, die den Beschäftigten hierbei unterstützen oder als Zeuginnen oder Zeugen aussagen.
- (2) Die Zurückweisung oder Duldung benachteiligender Verhaltensweisen durch betroffene Beschäftigte darf nicht als Grundlage für eine Entscheidung herangezogen werden, die diese Beschäftigten berührt. Abs. 1 Satz 2 gilt entsprechend.

4. Praxisbeispiele mit Handlungsoptionen:

Praxisbeispiel 1

Ausgangspunkt

Eine Seniorenfreizeitstätte hat sich interkulturell geöffnet. Es kommen jetzt auch Menschen mit Migrationshintergrund. Eine Klientin sagt zu einer deutschen Pflegerin: „In diese Seniorenfreizeitstätte gehe ich nicht, da sind jetzt nur noch Türken.“

Arbeitszusammenhang

Ambulante Pflege:

Beratungsgespräch bei einem Hausbesuch.

Art der Benachteiligung

Die deutsche Klientin äußert ihre Ablehnung gegenüber „Türken“.

Fazit:

Es liegt keine Benachteiligung nach dem AGG vor, da kein arbeitsrechtlicher Zusammenhang besteht, sondern eine Äußerung von Vorurteilen der Klientin.

Handlungsoptionen

- zielgerichtetes Gespräch führen zu Ängsten und Erfahrungen mit (älteren) türkischen Migranten/innen.
- gemeinsamer Besuch der Freizeitstätte zum Abbau von Ängsten und Vorurteilen
- Interkulturelle Ausrichtung der Freizeiteinrichtung sollte im Leitbild benannt werden, u.a. um darauf verweisen zu können

Praxisbeispiel 2

Ausgangspunkt

Ein Pflegedienst beschäftigt u.a. polnische Mitarbeitende.

Eine Pflegebedürftige, die selbst polnischer Herkunft ist und durch den Pflegedienst betreut wird, äußert einem deutschen Berater gegenüber: „Von Polen will ich nicht gepflegt werden, ich kenne doch meine Landsleute. Die betrügen einen doch, wo sie können.“

Arbeitszusammenhang

Ambulante Pflege:

Beratungsgespräch bei einem Hausbesuch.

Art der Benachteiligung

Pflegebedürftige lehnt polnische Pflegekräfte ab mit der Begründung, dass alle „Polen“ betrügen. Bei ihrer Aussage handelt es sich um eine verallgemeinernde Kriminalisierung.

Fazit:

Es liegt eine unmittelbare Benachteiligung aufgrund ethnischer Herkunft vor, da sich die Klientin konkret gegen die polnischen Mitarbeitenden ausspricht. Dabei ist es unerheblich, ob sie dies direkt gegenüber den polnischen Mitarbeiter/innen tut oder gegenüber dem deutschen Berater.

Daraus ergibt sich für den Arbeitgeber nach §12 Abs. 4 die Verpflichtung, geeignete, erforderliche und angemessene Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten zu ergreifen.

Handlungsoptionen

Aufgabe des Beraters:

- solidarische Haltung gegenüber polnischen Kollegen/innen zeigen z.B.: „Ich finde nicht gut, dass Sie alle Polen kriminalisieren“
- Klientin über interkulturelle Zusammensetzung des Teams informieren
- Vorfall der Leitung melden

Arbeitgeber/Leitung:

- zielgerichtetes und ergebnisorientiertes Gespräch mit Klientin führen. Dabei Verständigung zwischen Mitarbeitenden und Pflegebedürftigen herstellen und sich für Toleranz für Pflege durch Mitarbeitende mit Migrationshintergrund einsetzen.
- Transparenz des Vorfalls im Team und klare solidarische Positionierung der Leitung
- bei weiteren diskriminierenden Äußerungen der Klientin ggf. Beendigung des Pflegeverhältnisses in Betracht ziehen
- Interkulturelle Ausrichtung des Pflegedienstes sollte im Leitbild benannt werden, um darauf verweisen zu können.
- Bekanntmachung einer Beschwerdestelle für Diskriminierung (§12 Abs. 5)

Aufgaben des Teams:

- biografische Zusammenhänge und eigene Herkunft und Diskriminierungserfahrungen der Klientin erfragen
- solidarische Haltung gegenüber polnischen Kollegen/innen zeigen

Praxisbeispiel 3

Ausgangssituation

Ein ambulanter Pflegedienst beschäftigt auch muslimische Pflegekräfte.

Eine Klientin verweigert einer Pflegekraft, die aus religiösen Gründen ein Kopftuch trägt, den Zutritt zu ihrer Wohnung und lehnt die Versorgung durch die muslimische Pflegekraft aufgrund des Kopftuches ab.

Arbeitszusammenhang

Ambulante Pflege:

Pflegeeinsatz bei einer Person mit Pflegestufe 2 nach SGB XI.

Art der Benachteiligung

Fazit:

Es liegt eine unmittelbare Benachteiligung aufgrund der Religion vor.

Daraus ergibt sich für den Arbeitgeber nach §12 Abs. 4 die Verpflichtung, geeignete, erforderliche und angemessene Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten gegenüber Dritten (Klientin) zu ergreifen.

Nach § 13 AGG hat die Beschäftigte das Recht auf Beschwerde.

Handlungsoptionen

Betroffene:

- Meldung und Beschwerde des Vorfalls an Arbeitgeber/Teamleitung
- Einbindung von Mitarbeitervertretung und Beschwerdestelle

Arbeitgeber/Leitung:

- Leitung führt zielgerichtetes Gespräch mit Klientin/Patientin
- Der Klientin/ggf. den Angehörigen das Konzept/Leitbild des Pflegedienstes nahebringen
- Bekanntmachung einer Beschwerdestelle für Diskriminierung (§12 Abs. 5)
- Transparenz des Vorfalls im Team und klare solidarische Positionierung der Leitung gegenüber der Mitarbeiterin
- bei weiterer Verweigerungshaltung ggf. Kündigung des Pflegevertrages
- Prävention im Vorfeld: Im Aufnahmegespräch auf Interkulturalität des Konzepts und des Leitbildes verweisen

Aufgaben des Teams

- klare solidarische Positionierung des Gesamtteams gegenüber der Kollegin

Praxisbeispiel 4

Ausgangspunkt

Eine stationäre Pflegeeinrichtung beschäftigt zum ersten Mal eine schwarz-afrikanische Mitarbeitende.

Im Arbeitsalltag sagt eine deutsche Mitarbeiterin zu ihrer afrikanischen Kollegin, sie möge endlich so korrekt arbeiten, wie es in Deutschland üblich sei und macht abfällige Bemerkungen über die ethnische Herkunft der Kollegin.

Arbeitszusammenhang

Stationäre Pflegeeinrichtung:
Situation im Team.

Art der Benachteiligung

Deutsche Mitarbeiterin unterstellt ihrer Kollegin als Afrikanerin aufgrund ihrer Herkunft keine gute und gleichwertige Arbeit zu leisten.

Fazit:

Es liegt eine Benachteiligung in Form einer Belästigung (Mobbing) durch die Mitarbeiterin vor.

Nach §12 Abs. 3 ist der Arbeitgeber verpflichtet, geeignete, erforderliche und angemessene Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung gegen die Beschäftigten zum Schutze der diskriminierten Kollegin zu unternehmen.

Nach § 13 AGG hat die Beschäftigte das Recht auf Beschwerde.

Handlungsoptionen

Betroffene:

- Meldung und Beschwerde des Vorfalles an Arbeitgeber/Teamleitung.
- Einbindung von Mitarbeitervertretung und Beschwerdestelle.

Arbeitgeber/Leitung:

- zielorientiertes Gespräch führen durch den/die Vorgesetzte/n und Weiterleitung des Vorfalles an den Arbeitgeber
- Bekanntmachung einer Beschwerdestelle für Diskriminierung
- Transparenz des Vorfalles im Team und klare solidarische Positionierung der Leitung
- stringentes Vorgehen gegen Diskriminierung mit geeigneten Maßnahmen (ggf. Abmahnung, Versetzung, Kündigung der diskriminierenden Mitarbeiterin)
- inhouse-Schulungen zur Zusammenarbeit im interkulturellen Team anbieten

Aufgaben des Teams

- klare solidarische Positionierung des Gesamtteams

Praxisbeispiel 5

Ausgangspunkt

Eine muslimische Patientin im Mehrbettzimmer eines Krankenhauses bekommt zahlreichen Besuch. Die Mitpatientinnen fühlen sich gestört und beschweren sich bei der Stationschwester. Als diese den Ehemann bittet, darauf zu achten, dass weniger Besuch kommt, beschimpft sie dieser als „ausländerfeindlich“.

Arbeitszusammenhang

Krankenhaus:
Kommunikation mit Angehörigen.

Art der Benachteiligung

Es liegt keine Benachteiligung gegenüber der Stationschwester nach dem AGG vor, sondern eine persönliche Beleidigung.

Handlungsoptionen

Betroffene:

- zielgerichtetes Gespräch führen mit klarer Benennung der Beleidigung z.B.: „Wie kommen Sie darauf, dass ich ausländerfeindlich bin, ich fühle mich beleidigt. Es geht darum, andere Patienten/innen vor Lärm zu schützen“
- Gleichzeitig Verständnis signalisieren für den zahlreichen Besuch, andererseits auf das Wohl aller Patienten/innen hinweisen und Verständnis einfordern
- Versuch einen Kompromiss auszuhandeln, Angebot in den Aufenthaltsraum auszuweichen, zahlenmäßige Begrenzung empfehlen

Einrichtung:

- Hausinterne Regelungen im Vorfeld festlegen mit allgemeinen Besuchszeiten und evt. Personenbeschränkung (Infoblatt in mehreren Sprachen).

Praxisbeispiel 6

Zwei deutsche Klienten einer Einrichtung für Wohnungslose beobachten beim Duschen, dass ein Klient lettischer Herkunft eine Tätowierung mit einem Hakenkreuz auf der Brust trägt. Die Klienten schildern den Vorfall der Sozialarbeiterin vor Ort.

Arbeitszusammenhang

Wohnungslosenhilfe:
Konflikte der Klienten/-innen untereinander

Art der Benachteiligung

Es liegt keine Benachteiligung nach dem AGG vor.

Handlungsoptionen

Das Team berät daraufhin, wie man reagieren sollte, kommt zu keiner einvernehmlichen Lösung und holt sich Rat bei der „Mobilen Beratung gegen Rechtsextremismus Berlin“ (mbr), die zu einem deeskalierenden Vorgehen raten.

Eine Möglichkeit für die Einrichtungen, sich eindeutig gegen Diskriminierung zu positionieren besteht darin, sich der Initiative „Handeln-statt-Wegsehen“ gegen Rassismus, Antisemitismus und Rechtsextremismus⁶ anzuschließen, die Mitarbeitende im Umgang mit Rechtsextremismus und Ausgrenzung schult und einen „Kodex“ entwickelt hat (s. Kap. 7).

Möglich ist es auch, den Kodex in unterschiedliche Sprachen zu übersetzen und durch Aushang in der Einrichtung öffentlich zu machen.

Praxisbeispiel 7

Ausgangspunkt

Ein Jugendhelfer fördert Jugendliche durch Maßnahmen der Jugendberufshilfe, woran auch Jugendliche mit Migrationshintergrund teilnehmen.

Eine türkischstämmige Jugendliche hat ihre Maßnahme abgebrochen. In der Teamsitzung kommentiert dies eine Kollegin mit den Worten: „Habe ich mir doch gedacht. In türkischen Familien legt man keinen Wert auf die Bildung von Frauen.“

Arbeitszusammenhang

Jugendberufshilfe:
Teamsitzung

Art der Benachteiligung

Es liegt keine Benachteiligung nach dem AGG vor, sondern die Äußerung eines Vorurteils.

Handlungsoptionen

- Im Team die geäußerte Pauschalisierung ansprechen
- Interkulturelle Supervision in Anspruch nehmen zwecks Fallanalyse:
 - Beispielsweise könnten in der Fallanalyse die kulturellen, geschlechterspezifischen, familiären und individuellen Hintergründe des Maßnahmeabbruches der jungen Frau getrennt betrachtet werden.

⁶ Eine Gemeinschaftsinitiative des Handelsverbandes Berlin-Brandenburg, dem Deutschen Gewerkschaftsbund, ver.di und der Mobilen Beratung gegen Rechtsextremismus Berlin, dem sich auch das DWBO angeschlossen hat. Nähere Informationen unter: www.handeln-statt-wegsehen.de

Praxisbeispiel 8

Ausgangspunkt

Einen offenen Jugendtreff suchen Jugendliche unterschiedlicher kultureller Herkunft auf. Auch das Team ist interkulturell besetzt.

In der Teamsitzung wird ein Vorfall besprochen, bei dem ein Spätaussiedlerjunge beteiligt war und dabei aggressiv reagiert hatte. Ein Kollege bemerkt dazu: Ach ja, unsere „Russen“ sind halt manchmal empfindlich.“

Arbeitszusammenhang

Offener Jugendtreff:
Teamsitzung

Art der Benachteiligung

Es liegt keine Benachteiligung nach dem AGG vor, hier wird durch eine Pauschalisierung ein Sachverhalt verharmlost. .

Handlungsoptionen

- Im Team die geäußerte Pauschalisierung ansprechen.
- Bei Bedarf eine Fortbildung für das Team organisieren mit dem Thema „Lebenswelten von Spätaussiedler/innen in Deutschland“ vor dem Hintergrund, dass Spätaussiedler/innen in Deutschland oft als „Russen“ wahrgenommen werden. In Russland haben sie oft aufgrund ihrer Herkunft als Deutsche Diskriminierungen erfahren.

Unser Anliegen ist es, mit Einrichtungen, sozialen Diensten und Mitarbeitenden in einen Dialog zu treten.

Deshalb ist die Fachgruppe an weiteren Erfahrungen und Erkenntnissen interessiert, an weiteren positiven Beispielen, aber auch an den Stolpersteinen und Hindernissen vor Ort.

Nur wenn diese in den Blick genommen werden, kann diskriminierenden und rassistischen Äußerungen begegnet werden.

Ansprechpersonen zum Leitfaden direkt:

Deniz Güvenç und Bea Schramm

Koordinierung der Fachgruppe
„Interkulturelle Öffnung von Einrichtungen
der Diakonie“

Diakonisches Werk Berlin-Brandenburg-
schlesische Oberlausitz e.V.
Arbeitsbereich 6/Existenzsicherung
und Integration

Paulsenstr. 55/56, 12163 Berlin

guevenc.d@dwbo.de und schramm.b@dwbo.de

5. Ansprech- personen und Anlaufstellen zur weiteren Information

Um Rat und Unterstützung zu Fragen der
Diskriminierung zu erhalten, können Sie sich an
verschiedene Organisationen wenden, u.a. an:

Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen (AGMV) der Diakonie

Sie vertritt die Interessen der rund 51.000
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im DWBO
agmv@dwbo.de

Beschwerdestelle innerhalb des Diakonischen Werkes Berlin-Brandenburg- schlesische Oberlausitz e.V.

Olga Erhan, Tel.: 030/82097 166,
E-Mail: erhan.o@dwbo.de

Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung (Antidiskriminierungsstelle)

Die Berliner Landesstelle für Gleichbehandlung –
gegen Diskriminierung (Antidiskriminierungsstelle)
hat ein eigenes Online-Angebot:
<http://www.berlin.de/lb/ads/>.

Antidiskriminierungsstelle Brandenburg im Büro der Integrationsbeauftragten des Landes Brandenburg

[http://www.masgf.brandenburg.de/cms/detail.php?
gsid=lbm1.c.394439.de&_siteid=19](http://www.masgf.brandenburg.de/cms/detail.php?gsid=lbm1.c.394439.de&_siteid=19)

Antidiskriminierungsstelle des Bundes www.antidiskriminierungsstelle.de

Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin – ADNB <http://www.adnb.de/index.php>

6. Weiterführende Literatur:

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG):
<http://bundesrecht.juris.de/agg/BJNR189710006.html>

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.)(2008): „AGG-Wegweiser. Erläuterungen zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz.“, Berlin

Evangelische Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz (Hrsg.) (2008): „Hinsehen Wahrnehmen Ansprechen. Handreichung für Gemeinden zum Umgang mit Rechtsextremismus, Antisemitismus und Fremdenfeindlichkeit.“, Berlin

Ministerium für Arbeit, Soziales und Familie des Landes Brandenburg (Hrsg.) (2008): „Schutz vor (rassistischer) Diskriminierung. Wie wehre ich mich?“, Potsdam

„Wir dürfen nicht die Augen davor verschließen, dass Rechtsextremismus, Antisemitismus und Rassismus ein Problem in unserer Gesellschaft ist“, erklärte Diakonie-Direktorin Susanne Kahl-Passoth zur Begründung.⁸

Der gemeinsame Kodex lautet:

Rassismus, Antisemitismus und Rechtsextremismus haben in unserem Betrieb keinen Platz!

Wir tolerieren keine diskriminierenden Äußerungen oder körperlichen Angriffe, zum Beispiel wegen Hautfarbe, Religion, Nationalität oder sexueller Orientierung!

Wir stehen für Gleichbehandlung und Achtung der Menschenwürde ein!

7. Kodex der „Initiative gegen Rassismus Antisemitismus Rechtsextremismus – Handeln statt wegsehen“⁷

Der Handelsverband Berlin-Brandenburg e.V., der ver.di-Bezirk Berlin und der Deutsche Gewerkschaftsbund Bezirk Berlin-Brandenburg haben sich in Kooperation mit der Mobilien Beratung gegen Rechtsextremismus Berlin (mbr) entschlossen, eine gemeinsame Initiative gegen Rassismus, Antisemitismus und Rechtsextremismus in Betrieben zu starten.

Auch das Diakonische Werk Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz e.V. hat sich dieser Initiative angeschlossen:

⁷ <http://www.handeln-statt-wegsehen.de>

⁸ <http://www.handeln-statt-wegsehen.de/?Aktuell>