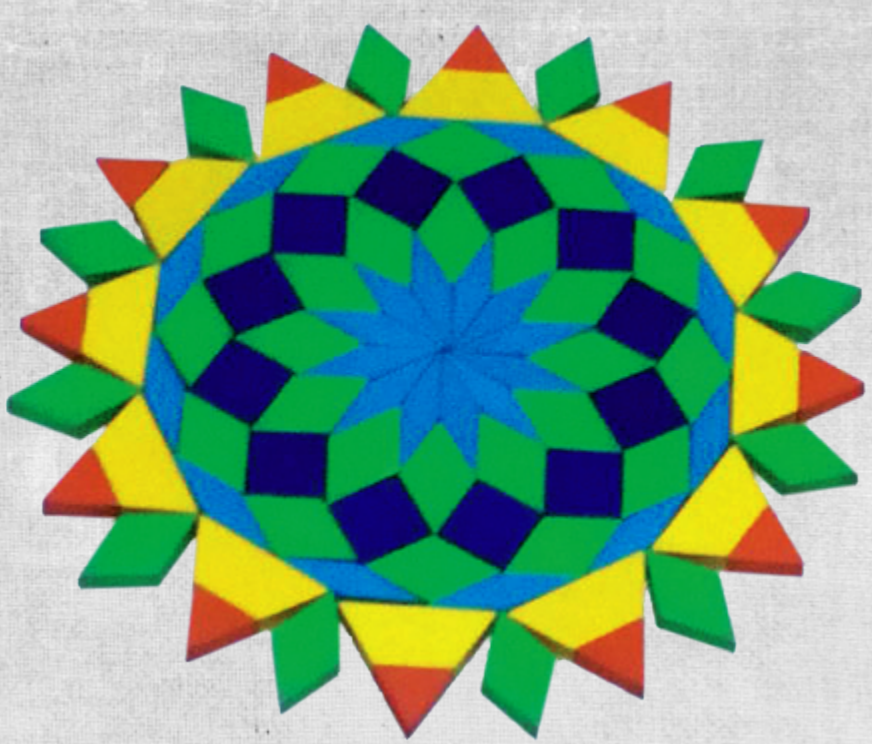
Netzwerk
Schleswig-Holstein



Fachveranstaltung

„Wider der Einfalt. Vielfalt fördern - Diskriminierung entgegentreten!“
Mittwoch, 21. Oktober 2015

Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung IQ“

Eine Dokumentation der Veranstaltung des
Antidiskriminierungsverbands Schleswig-Holstein e.V.

Inhalt

Name der Überschrift 4
Name der Überschrift 5
Name der Überschrift 6
...

Impressum

Herausgeber:
IQ Projekt Schleswig- Holstein
„Mit Recht gegen Diskriminierung! Blickpunkt Migrationshintergrund und Arbeitsmarkt in Schleswig-Holstein“
Antidiskriminierungsverband Schleswig-Holstein e.V.
Zum Brook 4
24143 Kiel
www.advsh.de
www.netzwerk-iq.de

Redaktion:
Hanan Kadri, Antidiskriminierungsverband Schleswig-Holstein e.V.
Stefan Wickmann, Antidiskriminierungsverband Schleswig-Holstein e.V.

Layout:
Julia Lyhs, Kiel

Veranstaltungsfotos:
Margarethe Germ, Kiel

Titelfoto:
©Hanan Kadri, Kiel

Druck:
Druckerei, Ort

Stand Dezember 2015

Die Veranstaltung wurde durchgeführt in Kooperation mit:

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales gefördert.

In Kooperation mit:

Begrüßung und kurze Einführung durch den Veranstalter

„Wider die Einfalt. Vielfalt fördern - Diskriminierung entgegentreten!“

Sehr geehrte Damen und Herren
Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen.

Im Namen der Veranstalter begrüße ich Sie herzlich zum heutigen Thema:

„Wider die Einfalt. Vielfalt fördern - Diskriminierung entgegentreten!“

Herzlich begrüßen möchte ich Herrn Frank Hornschu, Geschäftsführer des DGB Region KERN, als unseren Mitveranstalter.
Willkommen heißen möchte ich unsere Fachreferentinnen, Frau Perersen-Nißen und Prof. Dr. Beate Küpper, die ohne Zögern unsere Anfrage mit großem Engagement und Interesse gefolgt sind.
Liebe Frau Küpper, liebe Karin. Vielen Dank dafür.
Vergessen möchte ich nicht meine Kollegin Astrid Willer, die die Veranstaltung moderieren wird. Astrid Willer, als Koordinatorin des Handlungsschwerpunktes 3 im IQ Netzwerk Schleswig-Holstein,

• was das ist, sage ich gleich was dazu

ist für diese Aufgabe durch ihre langjährige Erfahrung in der migrationsspezifischen und interkulturellen Bildungsarbeit bestens geeignet.

Liebe Astrid. Sei auch Du herzlich gegrüßt.

Bevor ich in den Inhalt einsteige, möchte ich zwei Hinweise loswerden:

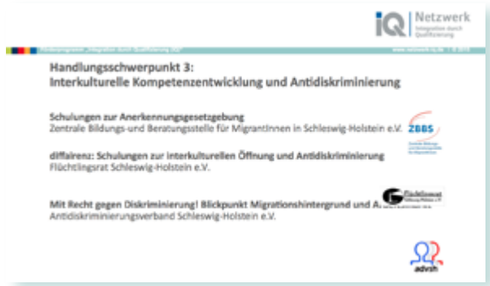
• Herr Jens-Arne Meier – Unternehmensverband Nord – wäre gerne unserer Einladung gefolgt. Ist allerdings heute verhindert.

•Aber auch sein Vertreter Herr Sebastian Schulze musste ganz kurzfristig absagen. Für ihre grundsätzliche Bereitschaft zur Teilnahme an der heutigen Veranstaltung und für die uns übermittelten Wünsche bedanke ich mich in Abwesenheit.

•Die Veranstaltung wird dokumentiert und veröffentlicht. Daher werden die Tonaufnahme und das Fotografieren notwendig sein. Bitte geben sie uns Bescheid, wenn ggf. Aufnahmen von Ihnen nicht veröffentlicht werden sollen.

Meine Damen und Herren,

mein Name ist Hanan Kadri.
Ich bin beschäftigt beim Antidiskriminierungsverband Schleswig-Holstein e. V. und bin Teil des Teams im Projekt „Mit Recht gegen Diskriminierung! Blickpunkt Migrationshintergrund und Arbeitsmarkt“ im IQ Netzwerk Schleswig-Holstein - dem heutigen Veranstalter.
Zunächst allgemein aber ganz kurz zum IQ Netzwerk



• Chancengleichheit von Migrantinnen und Migranten
• Diskriminierungsfreie Gesellschaft
• Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit
• Vielfalt im Betrieb
• Integration der jungen, motivierten klugen Köpfe
sind einige Begriffe, die wir häufiger hören und heute aber genauer betrachten wollen.

Vielfalt fördern?

• Wenn wir uns hier im Saal umsehen, fällt unsere Vielfalt ins Auge.

Nehmen wir sie zur Kenntnis?
Oder nehmen wir sie nur zum Anlass, unsere Vorurteile zu pflegen?

• Eröffne ich heute die Veranstaltung als die Vorzeigemigrantin?
• Hören Sie mir aufmerksamer oder weniger zu, wenn ich hier ein Kopftuch tragen würde?
• Muss ich meine sexuelle Orientierung verschweigen, um nicht gemobbt zu werden?
• Wann habe ich bessere Chancen auf eine Führungsposition – als Mann, Frau oder Trans?
• Behindert mein körperliches Handikap mein Fortkommen auch sozial und beruflich?
• Sind Zuwandernde eine gesellschaftliche oder nur materielle Bereicherung?
Diesen und weiteren Fragen werden wir uns heute zuwenden.
Wir freuen uns auf einen Nachmittag mit angeregten Diskussionen.

Vielen Dank.

Begrüßung Frank Hornschu / DGB Region KERN

Die Gewerkschaften in ihrem Bund, dem DGB, sind dem IQ-Netzwerk für die heutige Veranstaltung sehr dankbar.

Die Gewerkschaften in ihrem Bund, dem DGB, sind dem IQ-Netzwerk für die heutige Veranstaltung sehr dankbar.

„Wider der Einfalt – Vielfalt fördern Diskriminierung entgegentreten!“

Hat auch in Zeiten des Zulaufs von zigtausenden Schutzsuchenden der Zuwanderung insgesamt eine hohe Aktualität. Und dennoch Unabhängig von dieser exorbitanten Flüchtlingswelle und unabhängig von der staatlich garantierten Tatsache, dass das Diskriminierungsverbot des Grundgesetzes Ausdruck einer Überzeugung ist, in einer demokratischen / zivilisierten Gesellschaft die Ungleichheit von Menschen wegen ihrer ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität nicht akzeptiert werden dürfte, unabhängig von all dem, wissen wir dass wir in der Praxis von diesen Zielen noch weit entfernt sind. Allein wegen ihres äußeren Erscheinungsbildes werden Migranten und Flüchtlinge häufiger als andere Personengruppen von Sicherheitskräften in Kaufhäusern, Bussen und Bahn kontrolliert. Bei Außenstehenden wird dadurch der Eindruck erweckt und verfestigt, dass diese Menschen kriminell sind. Auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt führt bei gleicher Qualifikation allein die Angabe eines türkisch klingenden Namens dazu, dass die Chancen eines Bewerbers, zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden, sinken.

Statt der Qualifikation rückt die Herkunft, der Stadtteil oder die Religion in den Mittelpunkt des Auswahlverfahrens.

Muslemische Frauen, insbesondere wenn sie ein Kopftuch tragen, sind von solchen Benachteiligungen besonders betroffen.
Nur zwei Beispiele, von denen es noch zahlreiche weitere gab und gibt.
Fälle der Diskriminierung wegen der Herkunft, Hautfarbe oder des vermuteten Glaubens sind Alltag in unserem Land. Es gibt Möglichkeiten sich dagegen zur Wehr zu setzen. Wenngleich es ausgehend vom Grundrecht auf Gleichbehandlung das gesetzliche Diskriminierungsverbot für alle Lebenslagen gibt:
Verankert in den Sozialgesetzen, in den Gesetzen der betrieblichen Interessenvertretung BPersVG, MBG SH, BetrVG, AGG, Verbraucherschutz etc. gibt es doch eine Reihe von Handlungsbedarfen:
So ist u. a. das AGG auf den Bildungsbereich und anderen Bereichen des staatlichen Handelns auszuweiten.
Der wirkungsvolle Diskriminierungsschutz scheitert zudem in der Praxis noch immer daran, dass die gesetzlichen Fristen zur Geltendmachung von Ansprüchen für Opfer von Diskriminierung zu

Frank Hornschu / DGB Region KERN

kurz sind, die Verfahrensrechte von Interessenvertretungen angesichts der schwierigen Beweisführung nicht ausreichen und innerhalb des Geltungsbereichs Ausnahmeregelungen zulässig und verwirrend sind.
Ganz zu schweigen von den zahlreichen kirchlichen Einrichtungen, z. B. in der Sozialberatung, der Kinderbetreuung, der Altenpflege und des Gesundheitswesens – gerade hier wird doch immer noch zu oft hoch qualifiziertes Fachpersonal ausgegrenzt.
Benötigt werden mindestens ein Verbandsklagerecht und ein Ende der rechtlichen Privilegierung.
Chancengleichheit und Chancengerechtigkeit - das Entgegentreten gegen jede Form der Diskriminierung bedürfen, wenn denn ein ernst gemeinter Geist und Wille bestehen, einer entsprechenden gesetzlichen Anpassung und Konkretisierung.

Wir, die Gewerkschaften in der Region, versuchen dennoch mit diesen Lücken, die der Gesetzgeber zu verantworten hat, die Diskriminierung von vorn herein zu minimieren.

So haben die Gewerkschaften im DGB kürzlich alle relevanten Akteure der Wirtschafts- und Arbeitswelt vor Ort zur Gründung einer Allianz für Aus- und Weiterbildung zur Schaffung von Perspektiven für die Schutzsuchenden eingeladen.
Dabei sind die Stadt Kiel, die AA, das JC, die IHK, der UV, die FH, das RBZten Wirtschaft, Soziales u. Technik, der Flüchtlingsrat SH.
Gemeinsam, so die Initiative des DGB, soll alles unternommen werden, die verzweifelten Menschen, die derzeit Schutz und Hilfe bei uns ersuchen, zu integrieren – sie mit uns – der fremden Gesellschaft und Kultur vertraut zu machen – sie zu unterstützen rasch die fremde Sprache zu lernen, sich zurecht zu finden, in Ausbildung und Studium zu kommen, eine Erwerbsarbeit aufnehmen zu können – letztlich ein gutes Leben eigenständig und eigenverantwortlich ohne Ausgrenzung für sich und die Familie verwirklichen zu können.

In diesem Sinne wünsche ich der heutigen Veranstaltung einen guten Verlauf und dass uns allen die Erweiterung der Erkenntnisse hilfreich in unseren Bemühungen sein werden.

Moderation: Astrid Willer / IQ Schleswig-Holstein-Koordination „Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskrimierung“, Flüchtlingsrat Schleswig-Holstein e.V.

Ich führe Sie heute durch den weiteren Nachmittag und freue mich auch, mit Ihnen gleich die nächste Referentin begrüßen zu können.

Vielen Dank Herr Hornschuh für diese einführenden Grußworte und auch nochmal für die Vorstellung dieser Initiative, die da ins Leben gerufen wurde.

Dass das nötig ist, zeigt immer wieder die tägliche Erfahrung in den verschiedenen Netzwerken, die zur Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen und anderen Migranten arbeiten, aber Flüchtlinge sind hier eben nochmal in besonderem Maße von Ausgrenzung betroffen.

Mein Name ist Astrid Willer, Hanan Kadri hat mich schon angekündigt. Ich führe Sie heute durch den weiteren Nachmittag und freue mich auch, mit Ihnen gleich die nächste Referentin begrüßen zu können.
Herr Hornschuh hat es schon angesprochen, dass die Chancen am Arbeitsmarkt insbesondere für Migrantinnen und Migranten häufig eingeschränkt sind, meistens geht der Blick auf die Defizite, die unterstellt werden, die Migrant_innen mitbringen.
Seien es Sprachkenntnisse, seien es andere Qualifizierungen aus dem Herkunftsland, aber wie von Herrn Hornschuh zitiert, gibt es Studien, die belegen, dass das nicht das Einzige ist, sondern sehr entscheidend ist auch die Haltung:
Wie gucken Betriebe auf die Bewerberinnen und Bewerber und welche Chancen werden den verschiedenen Bewerber_innen eingeräumt?
Diese Fragen, wie Diskriminierung sich auf die betriebliche Integration auswirkt, wird Thema des gleich folgenden Vortrags sein.

Ich begrüße ganz herzlich nochmal Beate Küpper.

Frau Prof. Dr. Küpper ist tätig an der Hochschule Niederrhein im Fachbereich Sozialwesen und hier in Schleswig-Holstein schon bekannt durch ihre Beteiligung an dem Forschungsprojekt zur gruppenbezogenen Menschfeindlichkeit in Deutschland unter Leitung von Herrn Prof. Heitmeyer von der Uni Bielefeld. In diesem Zusammenhang waren Sie schon häufiger in Schleswig-Holstein und sind hier auch bekannt als ausgewiesene Expertin zum Thema Diskriminierung und Sie haben in den letzten Jahren gearbeitet auch zum Thema betriebliche Integration und wie Diskriminierung da eine Rolle spielt. Wir freuen uns sehr, dass wir Sie gewinnen konnten, hier heute zu diesem Thema zu berichten.

Astrid Willer / IQ Schleswig-Hostein

Herzlich Willkommen!

Referat Prof. Dr. Küpper / Hochschule Niederreihn / Soziale Arbeit für Gruppen und Konfliktsituationen

„Vorurteile und Diskriminierung“ -wie sie die Integration in Gesellschaft und Betrieben erschweren

Liebe Hanan Kadri, liebes IQ-Netzwerk Schleswig-Holstein, liebes Projekt „Mit Recht gegen Diskriminierung!“,
ich habe mich sehr gefreut über die Einladung, vielen Dank! Ich finde das beeindruckend, was ich gerade gehört habe. Ich weiß ja nur ein ganz kleines bisschen von ihrer Arbeit. Es hat mich sehr beeindruckt, was Sie gerade an Initiativen aufgezählt haben, die hier gerade stattfinden in Schleswig-Holstein und ich habe mir gedacht: Mensch, da passiert hier schon so viel, hier passiert schon so viel - ich sag jetzt mal - „Aktives“:

Richtige Maßnahmen, richtige Programme!

Und dann war ich sehr froh, dass Sie gerade nochmal ein Stichwort genannt haben:
Hinter all dem, was Sie hier schon auf den Weg gebracht haben, das ist ja deswegen ans Laufen gekommen, weil dahinter eine bestimmte Haltung steht! Nämlich die Haltung, dass Sie sagen, wir wollen diese Vielfalt und wir wollen diese Vielfalt auch weiterhin fördern und wir wollen nicht nur die Vielfalt irgendwie fördern, sondern wir wollen die Vielfalt so befördern, dass mehr Teilhabe möglich ist und das auf gleicher Augenhöhe!
Und deswegen habe ich mich gefreut, dass Sie mich eingeladen haben, mit der Bitte, nochmal die Linse ein wenig größer zu stellen, nämlich mit Blick auf diese Haltung. Dass wir alle zusammen uns nochmal daran erinnern:

Worum geht es eigentlich, wenn wir von Haltung sprechen, wenn wir von Vielfaltsprechen?

Weil das sozusagen der Ausgangspunkt ist, von dem aus wir dann tatsächlich auch solche konkreten Maßnahmen starten oder auch solche auch wichtigen rechtlichen Dinge, die Sie im Projekt machen, nämlich Antidiskriminierungsberatung.
Sie haben jetzt ganz kurz schon etwas zu meinem Hintergrund gesagt. Was Sie noch nicht gesagt haben, ist:

Ich bin zugewandert!

Ich bin nämlich für heute zugewandert aus Nordrhein-Westfalen. Von der Hochschule Niederrhein in Mönchengladbach. Ich habe also einen relativ langen Wanderungsweg heute schon mit der Bahn hinter mich gebracht. Ich habe an der Hochschule Niederrhein eine Professur in der sozialen Arbeit für Gruppen und Konfliktsituationen. Ich selbst bin vom Hintergrund Sozialpsychologin - ich sage das deswegen, weil man sich das Thema, über das ich gleich sprechen werde, natürlich immer aus unterschiedlichen Perspektiven anschauen kann und das, was ich Ihnen anbieten kann, ist eine, ich sage jetzt mal, sozialpsychologisch geprägte Perspektive. Selbstverständlich könnte man dieses Thema auch noch mal aus anderen Perspektiven beleuchten.

Prof. Dr. Beate Küpper / Hochschule Niederreihn

Jetzt bin ich also zugewandert! Mich würde einmal interessieren - vielleicht winken Sie [ans Auditorium gewandt] mir einmal aus der Ferne - wer von Ihnen in Kiel oder Umgebung arbeitet und lebt? Winken Sie mal! Also quasi alle! Wunderbar! Dann haben Sie ja alle etwas gemeinsam!
Jetzt würde mich mal interessieren, und diejenigen bitte ich mal aufzustehen, die nicht in Deutschland geboren wurden. Oh! Echte Migrantinnen und Migranten! Bleiben Sie mal stehen!
Jetzt bitte ich auch nochmal diejenigen aufzustehen, die nicht in Schleswig-Holstein geboren wurden.
Und jetzt würde ich gerne diejenigen bitten aufzustehen, die nicht in Kiel geboren wurden.
Und jetzt würde ich gerne diejenigen bitten aufzustehen, deren einer Elternteil oder Großelternteil nicht in Kiel geboren ist.
Stehen jetzt alle - oder bleibt noch jemand sitzen?
Super! Dann haben wir ja alle anscheinend eine Einwanderungsgeschichte! Mit mehr oder weniger großen Entfernungen.
Wir haben erstens alle eine Einwanderungsgeschichte. Während einige auch Einwanderungserfahrung und Wanderungserfahrung haben, nämlich vielleicht auch von einem Stadtteil in den nächsten Stadtteil oder von einem Dorf in Schleswig-Holstein in die Stadt Kiel oder auch von jenseits der Landesgrenzen, haben Sie alle jedenfalls etwas Gemeinsames - nämlich, dass Sie alle jetzt hier wohnen und Sie alle jetzt in Kiel oder in der Umgebung leben und arbeiten.

Es ist eine Frage der Perspektive: Was hebe ich hervor? Die Unterschiedlichkeiten - oder das Gemeinsame?

Also wir haben alle etwas gemeinsam. Sie haben aber auch alle ein bisschen etwas Unterschiedliches. Und gleichzeitig ist das auch eine Frage der Zeitdimension, nämlich - was nenne ich eigentlich Migrationshintergrund? Wir haben ja gerade gesehen: Ist es ein Migrationshintergrund, was ich heute Morgen gemacht habe? Von heute Morgen um acht Uhr bis hier bin ich gewandert!? Oder ist es ein halbes Leben? Oder ist es eine Frage von Generationen? In früheren Generationen haben Sie alle einen Migrationshintergrund! Wenn wir da jetzt noch ein bisschen weiter nach hinten gehen würden, dann hätten wir vermutlich auch alle einen, der noch weiter über die Landesgrenzen hinausgeht.
Das heißt, den Migrationshintergrund werden wir irgendwie nie los. Wann geht das los? Nach einer Generation? Nach zwei? Nach fünf? Nach zehn? Irgendwie ist das ja eine Frage der Perspektive, wo wir sagen: „Da ist ein Cut!“ Wann sagen wir: „Aha - Du bist ein Fremdling? Du bist einer mit Migrationshintergrund und Du aber nicht!“ Wo denn? Ab der zweiten Generation? Ab der zehnten? Das ist ja unsere Entscheidung und unsere Frage der Perspektive, also die Frage, ob wir auf Gemeinsamkeiten schauen oder auf Unterschiede?
Und das Nächste ist auch eine Frage der Perspektive: Wo ist denn auch mal Ende mit Unterschiedlichkeiten? Bin ich mal bereit, nach Gemeinsamkeiten zu gucken? Oder ich sage: Na klar sind wir unterschiedlich! Aber spielt das denn eigentlich im Arbeitsalltag eine Rolle? Und die Frage ist: welche Rolle? Denn wie wir alle sehen können, wir sind hier alle täglich „am machen“.

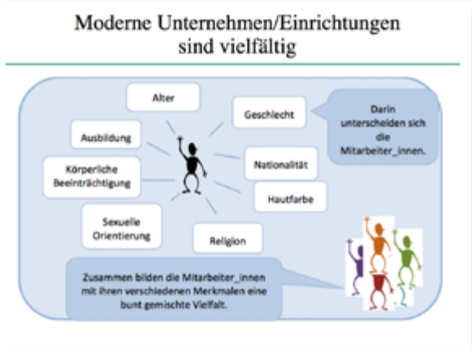
Das war der kleine Einstieg in das Thema, zu dem Sie mich eingeladen haben! Und Sie haben schon gerade am Anfang darauf verwiesen, wenn wir über Vielfältigkeit reden, über was für eine Vielfalt reden wir denn da eigentlich? Und jetzt gibt es ein paar - ich nenne sie mal so - „harte Merkmale“, an denen wir in der Wissenschaft und auch in der Praxis Vielfalt festmachen:

Dieser ominöse Migrationshintergrund, den man irgendwie nicht loswird. Das ist aber auch so etwas wie Nationalität, Passzugehörigkeit, Geschlecht, wie Alter, wie Religionszugehörigkeit, ethnische Identifikation, sexuelle Orientierung.

Und dann geht es sozusagen auch zu etwas „weicheren Kriterien“ wie z.B. Ausbildung.
Wir könnten dies jetzt noch ein bisschen weiter ausführen. Letztendlich würden wir feststellen:
„Ach so - wir sind ja alle total vielfältig mit unterschiedlichen Hobbys, bevorzugen unterschiedliche Farben bei unseren Strümpfen und so weiter!“

Die Frage ist, über welche Kriterien von Vielfalt spreche ich?

Und dann merke ich in Veranstaltungen, auch gerade bei meinen Studierenden, wenn wir über Vielfalt reden, dann redet man immer viel lieber über Vielfalt in den unterschiedlichen Hobbys: „Ich stricke aber lieber oder ich häkele aber gerne und da sind wir total vielfältig und unterschiedlich!“ Da reden wir viel lieber drüber als über diese sogenannten „harten Kriterien“, die man sehr schwer loswird: Hautfarbe, Geschlecht, sexuelle Orientierung.
Das sind so die „harten Merkmale“, da fängt es an ungemütlich oder böse zu werden, da kommt dieses fiese Wort der Diskriminierung ins Spiel, mit dem sich Ihr Projekt befasst. Dies ist es, wo wir alle nicht so gerne drüber reden! Wir alle wollen keine Rassisten sein. Wir alle sind ja auch keine Rassisten - zumindest hoffen wir das.



Das böse Wort der Diskriminierung, damit wollen wir eigentlich auch nicht so viel zu tun haben. Da wird es plötzlich böse, da wird es plötzlich hart. Da können wir nicht mehr so locker über Vielfalt sprechen.

„Ich häkle gern, ich stricke gerne, ich mache gerne Sport!“ - Das ist einfach! Aber die harten Kriterien?
Und gleichzeitig ist das Tolle, dass wir uns überhaupt daran erinnern können, dass wir eben alle furchtbar vielfältig sind und dass es eine Frage der Perspektive ist, ob wir auf Unterschiede schauen oder auf die Gemeinsamkeiten.
Sie haben vorhin die Frau mit dem Kopftuch erwähnt, die auch diese Schwierigkeiten hat auf dem Arbeitsmarkt. Die kann ich ja angucken als: „Ohhh - die ist so anders als ich, denn die trägt ja ein Kopftuch und ich nicht!“ Ich kann aber genauso sehen: „Die ist ja eine Frau!“ Oder ich kann sagen: „Vielleicht strickt die auch gerne, vielleicht haben wir noch mehr Gemeinsamkeiten.“

Das heißt also, in der ganzen Vielfalt, wie wir alle sie haben, ist es eine Frage unserer Perspektive und unserer Motivation: Schaue ich auf die Unterschiede, schaue ich auf die Gemeinsamkeiten und schaue ich auf die, ich sag jetzt mal, Überkreuzung.

Wir könnten uns ja in alle möglichen Gruppierungen einteilen. Und mein Lieblingsbeispiel ist immer: In diesem Raum sitzen Menschen mit und ohne Brille. Ja - das ist uns gar nicht aufgefallen, da haben wir bisher nicht drauf geachtet. Das war bis gerade eben überhaupt nicht wichtig. Und jetzt fangen wir an, so verstohlen hin und her zu schauen. Mein Nachbar - hat der eine Brille? Vielleicht trägt der Kontaktlinsen? Ist also ein versteckter Brillenträger? Verheimlicht der sein Brillentragen? Man könnte denken: Ach so- Brillenträger! Die sind ja immer dezent schlauer! Die sind intelligenter, denken rationaler! Ist ja auch klar - denn zwischen ihnen und der Welt ist eine Glasscheibe! Die sind immer ein bisschen distanzierter zur Welt, die sind nicht so leidenschaftlich und direkt - deswegen sind sie ein bisschen rationaler, ein bisschen überlegter.
Menschen ohne Brille, die sind viel näher dran an der Welt! Die sind viel näher, sind leidenschaftlicher und emotionaler, aber dafür nicht so schlau!
Das geht also „ruckizucki“ - und wir richten unseren Scheinwerfer auf irgendein Merkmal. Dieses Merkmal, das wir uns rauspicken, bekommt plötzlich eine Bedeutung. Wir nennen das in der Psychologie: es wird salient. Und plötzlich bekommt dieses Merkmal eine furchtbare Bedeutung und wir hängen alles Mögliche an Eigenschaften da dran, an Wichtigkeiten und nehmen eine Wertung vor. Und dann enden wir damit, dass niemand mit Brille besser ein Kernkraftwerk leiten kann als jemand ohne.
D.h. also, es ist eine Frage des „Scheinwerfers“: Auf welchem Merkmal steht er?
In den letzten Jahren stand der Fokus immer auf der Muslima mit Kopftuch. In jeder Fernsehsendung zum Thema kultureller Vielfalt musste eine Muslima mit Kopftuch sitzen, damit wir auch erkennen, dass es eine Muslima ist, denn sonst könnte es ja auch eine Portugiesin sein oder eine Italienerin. Also muss sie immer ein Kopftuch tragen, damit wir auch wissen, dass sie eine Muslima ist. Im Moment hat die Muslima mit Kopftuch Glück, weil der Scheinwerfer gerade so ein bisschen von ihr weg geht, da wir im Moment so viele Flüchtlinge haben! Sie hat Glück, die Muslima, denn daran haben wir uns auch schon gewöhnt, die ist ja quasi wie so eine alt eingesessene Spielerin geworden.

Jetzt gucken wir gerade auf die ganzen Flüchtlinge. Da sehen wir, wie der Scheinwerfer wandert. Der Scheinwerfer unter dem Zeitmarker.

Gastarbeiter - vor 40, 50, 60 Jahren die ersten Gastarbeiter. Da haben wir die „Gastarbeiter“ genannt diese Menschen. Ja, die waren auch schon Muslime. Mal mehr, mal weniger muslimisch - so wie wir einfach mal mehr, mal weniger evangelisch oder katholisch sind. Interessierte uns aber nicht. Da lag der Scheinwerfer auf der Arbeit. Und nicht auf der Religion. Da interessierte uns ausschließlich, ob die Menschen arbeiten können oder nicht. Und irgendwann wurden diese Menschen dann zu Ausländern, zwischendurch auch zu Asylsuchenden - das waren die meistens zwar gar nicht, das wurde ihnen dann aber so alles an den Kopf geworfen. Und jetzt wurden diese in den letzten Jahren zu Muslimen.

Aha, plötzlich ist der Scheinwerfer auf der Religionszugehörigkeit. Alles Mögliche, was irgendwie nicht so richtig glatt lief, wie: „Oh - es sind nicht so viele Kinder mit migrantischem/muslimischem Hintergrund auf den Gymnasien!? - Bildungsschwäche muss ja muslimisch sein!“
Es gibt Studien, die zeigen bei der Einschulung Ärzte, die Kinder zurückstufen und sagen, sie seien noch nicht groß genug. Das kennen Sie vielleicht. Ob man schon groß genug ist mit sechs, ob man eingeschult werden kann. Die zu kleinen Kinder werden dann ein Jahr nach hinten gestellt. Dazu gab es tatsächlich in den qualitativen Interviews Begründungen, dass dies irgendwie medizinisch sinnvoll sei. Also ganz verquere Dinge, weil die Scheinwerfer auf diesem Merkmal stehen.
Wir können den Scheinwerfer doch aber auch ebenso gut woanders hinlenken, z.B. auf das Stricken, auf das Häkeln oder auf die Farbe der Strümpfe.
Das ist also Vielfalt. Und hier liegen die Herausforderungen, wenn wir Vielfalt gestalten, und zwar nicht irgendwie, gestalten wollen, sondern aktiv gestalten wollen und zwar möglichst so, dass wir hinterher auch gleich auf Augenhöhe miteinander umgehen können.
In unserem „Netzwerk Integration durch Qualifizierung“ reden immer alle von Anpassungsqualifizierung. Da rollen sich mir die Fußnägel auf. Was denn jetzt? Integration oder Anpassung? In Deutschland reden wir immer gerne von Integration. Dabei meinen wir doch eigentlich Anpassung. Integration ist aber etwas anderes.
Integration ist, wenn ein paar Leute am Tisch sitzen und sich furchtbar langweilen, weil sie da schon ewig sitzen und sich nichts mehr zu erzählen haben und dann kommt jemand neues dazu und dann rückt man ein bisschen und macht Platz, damit ein neuer Stuhl an den Tisch gerückt werden kann. Ja, da muss man ein bisschen Platz machen! Da kommt jemand neues. Neue Themen, neue Unterhaltungen - wird vielleicht ein bisschen lustiger und interessanter am Tisch. Das ist Integration!

Also Integration - das hat inzwischen auch unsere Bundeskanzlerin spitzgekriegt - ist keine Einbahnstraße, sondern geht von beiden Seiten aus!

Und selbstverständlich bedeutet das Opfer und Änderungen für alle Beteiligten. Das heißt also auch, für Betriebe, für Organisationen, für Gewerkschaften - für all die Richtungen, wo auch Sie tätig sind - Veränderungen anzustoßen. Und zwar auf allen Ebenen und in allen Arbeitsbereichen - eben auch mit Blick auf alle Mitarbeiter, unabhängig davon, ob diese irgendwann mal vor zehn Jahren einen Migrationshintergrund hatten oder nicht. Und es bedeutet, die Organisation als Ganzes in den Blick zu nehmen. Also auch zu schauen, welche Regelungen haben wir eigentlich, wo tatsächlich Menschen mehr oder weniger Chancen haben?
Dazu habe ich noch ein paar Ergebnisse einer Studie, die ich in meinem eigenen IQ-Projekt gemacht habe. Dort haben wir die kulturelle Vielfalt in den Betrieben untersucht und zwar haben wir das in den letzten Jahren in der Altenpflege gemacht.
Da komme ich dann in die Altenpflegeeinrichtungen und höre:

„Ach kulturelle Vielfalt? Bei uns gar kein Problem! Ein Drittel der Mitarbeiter_innen haben irgendwie einen migrantischen Hintergrund. Fachkräfte werden von den Philippinen und aus Kenia abgeworben, da sind wir total vielfältig!“
Und dann gucke ich mir immer die Führungsebene an: Alles wirklich eher überwiegend ältere Männer - Entschuldigung, wer sich von den Anwesenden angesprochen fühlt! Und dann gucke ich, wer die Pflegehilfskräfte sind: Und das sind nämlich Frauen aus Kenia.
Also kann man wunderbar - ich weiß nicht, ob Sie bei kirchlichen Trägern arbeiten? - da kann man gucken, das kann man auch beispielsweise bei Gewerkschaften anschauen - immer schauen: „Wer sitzt oben? Wer sitzt unten?“ Da wird es spannend! Und das heißt eben auch, Hemmnisse und Barrieren abzubauen, die dazu führen, dass irgendwie - ich wundere mich ja immer selber über die Psychologie

- dass 80% Studentinnen sind. Und dann gucke ich mich immer im Kolleg_innenkreis um und plötzlich sind 80% der Professoren Männer.

Wo sind die alle hin, die klugen Mädchen? Irgendwie sind die nicht mehr da! Irgendwie sind die abhandengekommen.Und wie geht das mit den Kenianerinnen, die Pflegehilfskraft sind und nicht in der Führungsebene arbeiten? Irgendwo kommen die einem abhanden!
Das sind eben Hemmnisse und Barrieren, um die es geht. Wo wir hingucken müssen und wo es auch wehtut, weil das natürlich bedeutet, dass, wenn an einem Tisch die älteren weißen Herren sitzen, diese schon mal ein bisschen Platz machen müssen und ein bisschen frischer Wind kommt und das ist natürlich immer schwierig. Also gleichberechtigte Teilhabe und Anerkennung aller Mitarbeiter_innen und eben auch von dem, was sie möglicherweise an Besonderem mitbringen.
Positiv - das wissen wir aus der Forschung zur Diversity, zur Vielfalt - ist das letztendlich nicht nur für die individuelle Zufriedenheit und für das Arbeitsklima, sondern wir wissen auch, dass dies bei etwas anspruchsvolleren Aufgaben auch zu innovativen Ergebnissen führt. Man kann sich ganz leicht vorstellen, wenn alle immer nur sozusagen aus der gleichen Perspektive kommen, wenn also alle nur den gleichen Hintergrund haben - ja dann kommt eben kein frischer Wind und auch keine frischen Ideen und kommen wir immer nur zu den gleichen Lösungsvorschlägen. Das heißt, es gibt viele Untersuchungen die zeigen, dass Vielfalt in einem Team zu innovativeren Ergebnissen führt, gerade wenn im Teamwork nach innovativen Lösungen gefragt wird. Aber nicht automatisch. Denn es hilft natürlich nichts, wenn man ein Team vielfältig zusammensetzt und dann spricht immer nur der Gleiche. Man muss natürlich dann dafür sorgen, dass auch alle ihre Plätze im Team einnehmen. Und das kennen wir aus den Teambesprechungen: Da sind immer so ein, zwei - das sind die Wortführer, und alle stehen da schon mit der Einstellung, „deine Ansicht kenne ich, können wir dann jetzt bitte weitermachen?“ Das heißt also auch, einen Ton anzugeben, wo eben nicht immer nur einer redet, denn dann reden sowieso immer nur die Gleichen und diejenigen, die vielleicht nicht so gut in der Sprache sind, die ein bisschen schüchtern sind, die bringen ihre Perspektiven nicht mit ein, obwohl diese vielleicht wichtig wären. Falls ich dann den Ton angebe und frage, wer meldet sich denn jetzt mal freiwillig? Dann fördere ich natürlich diejenigen, die selbstbewusst sind. Und nicht diejenigen, die sonst unsichtbar sind. Die vielleicht sagen, „oje, ich hab da so einen kleinen Sprachakzent und da gucken die Leute immer gleich so komisch, da melde ich mich jetzt mal lieber nicht“. Aber wenn ich erst mal eine Art Brainstorming mache, wo jeder aufschreibt, was ihm wichtig ist, was er vielleicht für Lösungen bereitstellen kann, dann habe ich dieses Problem nicht, denn dann sortiere ich nicht aus nach Selbstbewusstsein, sondern eben nach Ideen.
Es ist also auch eine Frage der Methodik, wie ich daran gehe. Und wir wissen letztendlich, dass das gerade auch für Unternehmen gilt, und amerikanische Unternehmen haben das schon viel stärker erkannt als deutsche Unternehmen. Dass das dann letztendlich auch zu mehr Erfolg führt und den kann man tatsächlich auch ökonomisch messen. Das heißt, wenn wir über Vielfalt und speziell Vielfalt in Betrieben reden, dann ist das eine ethische Frage, eine ganz, ich sag mal ganz fundamental demokratische Frage . Letztendlich kann man es aber auch ökonomisch begründen.

Und interessant ist in diesem Zusammenhang, die Industrie- und Handelskammern werden seit 20 Jahren nicht müde zu fordern: Wir brauchen mehr Einwanderung! Wir brauchen mehr Vielfalt!

Die reden sich den Mund fusselig. Normalerweise tun wir ja, was die Wirtschaft sagt. Es ist schon bemerkenswert, dass wir in diesem Thema nicht auf die Industrie-und Handelskammern gehört haben. Da kann man sehen, wie hoch die Hemmnisse und Barrieren sind. Denn normalerweise würde man sagen: „Oh, die Wirtschaft wünscht - dann machen wir!“ Aber hier offenbar nicht! Bemerkenswert!
Wir selber haben vor zwei Jahren eine Studie gemacht in der Altenpflege. Wir haben 40 Mitarbeiter_innen mit und ohne Einwanderungsgeschichte qualitativ interviewt. Wir haben dann zusätzlich nochmal 200 Fragebögen zurückbekommen. Und wir haben genau danach gefragt, wie die Befragten eigentlich Vielfalt sehen in der eigenen Einrichtung. Die Altenpflege ist deshalb interessant, weil diese schon ziemlich vielfältig aufgestellt ist. Auf der einen Seite zumindest, auf der anderen Seite haben sie dort natürlich ziemlich viele Restriktionen, also beispielsweise kirchliche Träger: „Hm - was machen wir denn mit den katholischen Nonnen, wenn die Kopftücher tragen?“ Ich bin ja hier im Norden, am Niederrhein ist das böse, wenn ich so etwas sage, der Niederrhein ist schließlich so katholisch!
Das Positive, was rausgekommen ist, war, dass viele Mitarbeiter_innen kulturelle Vielfalt als Thema für wichtig erachten und diese auch als positiv bewerten. Das ist schon mal ein wichtiger erster Schritt. Da kann man also sozusagen drauf aufbauen und mit arbeiten.
Wir haben zum Beispiel gefragt: „Ich freue mich, wenn unsere Einrichtung noch bunter wird“ - auf die Herkunft bezogen. 53% erklärten dazu: „Ich stimme da eher oder sogar voll und ganz zu.“ Und noch weitere 20% zumindest teils/teils. Das ist also sozusagen eine wichtige Botschaft auch an Sie für Ihre Einrichtungen und Betriebe. Die Altenpflege ist weiß Gott kein besonders innovatives Feld. Das sind schon eher so ein bisschen altmodische, etwas konservative Strukturen. Wenn diese Mitarbeiter_innen so positiv gegenüber Vielfalt eingestellt sind, dann heißt das auch etwas für Ihre Einrichtungen und Betriebe. Da kann man etwas mit machen! Die Bereitschaft zum eigenen Engagement ist hoch und Fortbildungen sind gefragt, insbesondere zum Beispiel, wenn es um Kommunikation und Umgang miteinander geht. Der Aussage: „Ich bin bereit, mich mit dem Thema kulturelle Vielfalt zu beschäftigen.“ stimmen zum Beispiel eher oder voll und ganz zu: 57%. Wenn ich teils/teils dazu nehme, sogar noch mehr. „Ich wünsche mir eine Fortbildung zum Thema Kommunikation und Umgang“ – Zustimmung: 71%.
Und gleichzeitig gibt es aber auch Hinweise auf Hemmnisse und Barrieren. „Mitarbeiter_innen sollen untereinander nur Deutsch sprechen.“ – Zustimmung: 76%. Es gibt Einrichtungen, da ist das sozusagen vorgeschrieben. Da sagt dann der Hausmeister: „Ja, die polnischen Kolleginnen, wenn die in die Teeküche kommen, dann sollen die Deutsch sprechen!“ Da gewinnt dann der Hausmeister plötzlich unglaublich an Status, weil er Muttersprachler ist. Gleichzeitig ist das natürlich schon eine etwas „verlogene Kiste“, denn alle sind froh, wenn sie Muttersprachler_innen in ihrer Einrichtung haben, die mit den Demenzkranken sprechen können, denn bei Demenz zeigt sich ja durchaus auch oft, dass diese das Deutsche wieder vergessen haben. Dann können sie nur noch Polnisch und Russisch, was sie mal als Kind gelernt haben. Ihr Deutsch haben die Betroffenen vergessen. Das ist so bei Demenz. Da ist man heilfroh, wenn man die muttersprachlichen, polnischsprachigen Mitarbeiter_innen hat. Was ist das denn dann genau? Ist das jetzt eine Sprachkompetenz, die ich wertschätze, von der ich heilfroh bin, dass ich so jemanden habe? Oder ist das irgendwie ein Manko, weil die Mitarbeiterin vielleicht mal irgendwo ein paar Fehler in der Dokumentation macht oder einen kleinen Akzent hat? Aha - wo ist denn der Fokus? Ist das jetzt was Tolles? Eine zusätzliche Kompetenz? Oder ist das ein Manko?
Aussage in der Befragung: „Die Mitarbeiter_innen sind alleine, die Migrant_inen sind alleine für die Integration verantwortlich.“ – Immerhin ein Drittel stimmt da zu. Und wenn ich die teils/teils-Angaben noch dazu rechne, habe ich ein zweites Drittel. Aha, da sehen wir doch das schwierige Konzept von Integration - dies ist nämlich doch als Einbahnstraße gedacht!
„Es leben zu viele Migranten in Deutschland“. Eher vorsichtig - sagt so ungefähr jeder Fünfte. Wenn ich die teils/teils dazu nehme, bin ich aber schon bei 50%. Und es ist ja auch kein Wunder, denn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Altenpflege sind Menschen wie du und ich. Und ich zeige Ihnen gleich im zweiten Teil die Zahlen und Ergebnisse aus dem Projekt „Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit“.

Natürlich haben wir Fremdenfeindlichkeit und Rassismus in unserer Gesellschaft und es wäre doch ein Wunder, wenn das in unseren Einrichtungen, in unseren Betrieben anders wäre

Das hier soll ein Eisberg sein, und das, was wir oben herausragen sehen, das Blaue, das ist das, wo wir hinschauen, das ist es, worüber die Medien berichten. Das sind Brandanschläge auf Flüchtlingsunterkünfte, von denen wir heute lesen müssen. Das ist Hasskriminalität, dass Menschen überfallen, im schlimmsten Fall sogar umgebracht werden, weil sie irgendwie einer Gruppe angehören, die man irgendwie nicht leiden mag. Weil sie schwarz sind, weil sie jüdisch sind, weil sie schwul sind. Oder weil sie für jüdisch oder schwul gehalten werden oder für ausländisch.
Da spiegeln sich Wahlergebnisse und Aufmärsche von rechtsextremen Gruppierungen, da sagen die Medien immer: „Oh, Rechtsextremismus - ganz schlimm!“
Kurz unter der Oberfläche, da ist so ein Graubereich, wo wir fühlen können, dass da etwas nicht so ganz koscher ist, was sich aber nicht so richtig packen lässt.

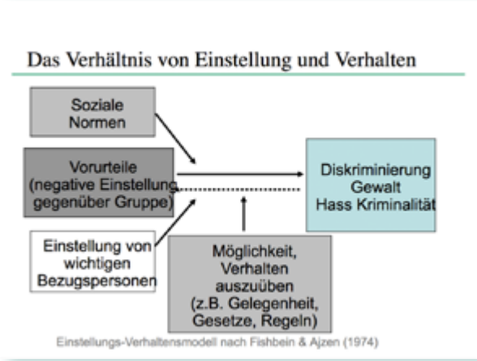
Das ist das, was wir in der Forschung Rechtspopulismus nennen.

Und das sehen wir gerade auf der Straße bei Pegida. Das sehen wir aber auch jenseits von Pegida und das sehen wir auch jenseits von rechtspopulistischen Parteien wie der AfD. Durchaus auch bei Akteuren und Akteurinnen anderer Parteien, in den Medien und ich nenne jetzt mal mein Lieblingsbeispiel:

Schalten Sie mal Dienstagsabends „Maischberger“ ein, da haben sie grundsätzlich, also jedes zweite Mal, eine Rechtspopulisten-Runde. Und die ARD ist auch noch so „doof“, den Fokus darauf zu richten.

Der untere Bereich des Eisbergs, da sind die Einstellungen in der breiten Bevölkerung. Da finden Sie vielleicht auch die eine oder andere von Ihren Einstellungen.

Und jetzt ist es aber zum Glück nicht so, dass alle unsere kleinen Vorurteile direkt in Handlungen übergehen. Aber das Eine hat schon etwas mit dem Anderen zu tun.



Hier sitzen Menschen, die im Kleinen oder Größeren Entscheidungen treffen. Das sind z.B. Menschen aus dem Arbeitsamt, die entscheiden, wie viel Zeit investiere ich in diesen Klienten - mal mehr, mal weniger Zeit. Da sind Lehrerinnen und Lehrer, die entscheiden, welches Kind fördere ich ein bisschen mehr oder ein bisschen weniger. Da sind Wohnungsvermieterinnen, Wohnungsvermieter, da sind Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber. Diese entscheiden: „Oh, da habe ich jemanden mit einem türkisch klingenden Nachnamen, den lade ich lieber nicht ein." Das heißt im Kleineren oder Größeren sind hier Menschen mit ihren Haltungen und mit ihren Einstellungen, die entscheiden, sich mehr oder weniger zu engagieren für Vielfältigkeit und gegen Diskriminierung.

Das ist ein altes Einstellungsverhaltensmodell. Da geht es um Haltung und Handlungen.

Das ist sehr, sehr gut durchgeprüft worden für alle möglichen Einstellungen, und es ist tatsächlich zum Glück so: Nicht alle unsere Vorurteile werden sofort zu Handlungen umgewandelt in Diskriminierung! Aber wir wissen, wenn einige Punkte hinzukommen, dann ist die Wahrscheinlichkeit des „von Haltungen zu Handlungen" doch höher - und zwar im Guten, wie im Schlechten.

Wichtiger Punkt sind die sozialen Normen.

Wenn die sozialen Normen sich nicht ganz klar an der Norm der Gleichwertigkeit ausrichten, dann ist das das erste Einfallstor, dass Menschen, die Vorurteile haben, diese dann auch in Handlungen umsetzen. Erosion von Normen heißt beispielsweise, wenn ich es zulasse, dass in der Teeküche oder in den hinteren Reihen bei der Fortbildung ein paar hässliche Begriffe fallen, die ich jetzt hier nicht wiederhole. Eigentlich wissen wir ganz genau, dass es dabei um Rassismus geht, aber wir sprechen es dann nicht an, denn wir wollen ja endlich mal vorankommen, wir wollen vielleicht gerade die Tagung weiter planen oder so. Dann heißt das, dass ich zulasse, dass so eine Norm erodiert.

Wichtiger zweiter Punkt ist die Einstellung wichtiger Bezugspersonen.

Das sind für Jugendliche Freunde, Eltern, Großeltern, Lehrer, Sportlehrer, Trainer im Sportverein. Das sind für uns Erwachsene Kolleginnen und Kollegen, Verwandte oder sind eben auch Menschen aus dem Fernsehen, denn das sind ja quasi auch unsere Freunde, wenn wir ihnen zugucken, und wir hören ihnen zu, was die meinen. Deswegen ist das ja auch so gefährlich, was auch die großen Sender machen. Wenn wir nämlich sehen: Da sitzen 4 Diskutanten und einer davon ist rechtspopulistisch, dann heißt das für uns Menschen, dass wir denken: „Ach so, das ist ja ein Viertel der Meinung der Gesellschaft. Scheint ja eine Meinung zu sein, die man so haben kann." Meistens haben wir gar keine richtige Meinung. In vielen Dingen sind wir so vage. Bei den Flüchtlingen sind wir so: „Oh, da weiß man gar nicht, wie das alles werden soll…" Wir wissen nicht viel, aber wenn wir dann eine Meinung vorgesetzt kriegen, dann denken wir: „Ha, der sagt aber richtige Sachen!" Das ist gefährlich, was die da machen in den Medien, weil es eine größere Anzahl von Zustimmung suggeriert als - hoffe ich zumindest - tatsächlich da ist.

Und dritter wichtiger Punkt: Die Möglichkeit das Verhalten auszuüben.

Da geht es um - enorm interessant für Einrichtungen für Firmen - nämlich um Regelungen und Gesetze zum Beispiel. Das kommt auch in Ihrem Projekt ins Spiel, nämlich Antidiskriminierungsberatung. Wie etwa: Welche Regelung gebe ich eigentlich aus? Und nicht nur: Habe ich eine Regelung, sondern mache ich diese den Leuten auch bekannt und wie mache ich den Leuten die Regel bekannt!? Denn meistens bemerken die ja gar nichts. Also wenn es wirklich harte Diskriminierung ist, das erkennen die Leute ja. Wenn der Eine den Job kriegt, der Andere nicht - sowas ist einfach. Aber kriegt denn eigentlich die Mitarbeiterin aus Kenia die gleiche Fortbildung angeboten wie die Mitarbeiterin, die nicht aus Kenia kommt? Das Beispiel aus der Altenpflege war immer: Da gibt es Fortbildungen. Da sollen dann die Migrantinnen immer zu Sprachkursen gehen. „`Boah´, ist das ätzend, Sprache zu lernen! Anstrengend!" Da gibt es fairerweise für die anderen auch Fortbildungen - die machen dann so Wellness-Verwöhnungswochenenden. Ein Ergebnis unseres Projektes, wo wir auch Workshops machen, war, dass die Mitarbeiter mal angefangen haben, mal darüber nachzudenken und gedacht haben: „Hey, wenn die Sprachen lernt, kann ich ja auch mal `ne Sprache lernen, kann ich auch mal eine Fortbildung in Sprache machen. Super! Können die Kolleginnen eigentlich auch mal ein Wellnessangebot bekommen!" Dann war das aber konfessionell gebunden und dann machten die da irgendwie so ein bisschen was mit Weltanschauung und so - da konnten die Muslimas wieder nicht mitfahren. Die mussten ja dann in ihren Sprachkurs gehen.

Ich habe schon ein paarmal den Begriff genannt oder Sie haben ihn auch gelesen, den Begriff der gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit. Sperrige Sache. Der klingt nicht ganz so böse wie Rassismus, ist aber mehr oder weniger das Gleiche. Je länger ich den Begriff benutze, desto besser finde ich ihn, weil er im Kern ausdrückt, worum es geht.
Es geht um Feindseligkeit gegenüber Menschen, weil ich sie einer Gruppe zuweise, die ich irgendwie nicht leiden kann.
Und die Gretchenfrage, die wir uns immer wieder stellen müssen, ist, inwieweit eigentlich Menschen unterschiedlicher kultureller, ethnischer, religiöser Herkunft, unabhängig von Alter, Geschlecht, sexueller Orientierung - und ich könnte noch hinzufügen mit und ohne Arbeit - tatsächlich als gleichwertig anerkannt werden?
Oder aber mit Ausschluss und Diskriminierung und schlimmstenfalls Gewalt konfrontiert werden!
Jetzt ist das so ein bisschen „Blabla", aber interessant wird es wenn Sie mal an Ihre eigenen Institutionen, Firmen und Einrichtungen denken. Wer sitzt da an der Spitze, wer ist ganz unten? Wer kriegt eigentlich welche Information? Wer sitzt im Hinterzimmer? Und wer ist an wichtigen Entscheidungen beteiligt? Da fängt es an spannend zu werden!

Wie gleichwertig sind wir eigentlich tatsächlich? Das ist es worum es im Kern geht, ich wiederhole es nochmal, dass Menschen aufgrund ihrer zugewiesenen Zugehörigkeit zu einer Gruppe als irgendwie fremd, als irgendwie unnormal markiert werden.

Und dann nicht nur als ungleich, sondern ganz schnell auch als ungleichwertig betrachtet werden. Und was mir ganz wichtig ist, dass sie einer Gruppe zugewiesen werden.
Ganz am Anfang haben wir diese Spielchen gemacht. Für Vorurteile, Rassismus, Diskriminierung ist es ziemlich egal, ob jemand selber einer Gruppe angehörig fühlt. Wenn ich irgendwie ausländisch aussehe, dann komme ich in den Topf „Ausländer". Dann können Sie sich auf den Kopf stellen und sagen: „Ich habe aber einen deutschen Pass, meine Eltern sind auch schon hier geboren, ich war auch noch nie in - keine Ahnung – Arabien!" Diesen Marker werden Sie nicht los! Das ist „das Blöde" mit diesem Migrationshintergrund. Und deswegen ist es völlig unerheblich, wo die Person sich eigentlich selber zuordnet oder ob sie tatsächlich einer Gruppe angehört - wie gesagt, es sind schon Menschen überfallen worden, nur weil sie für jüdisch oder schwul gehalten wurden.

> Vorurteile haben etwas mit dem Täter zu tun. Sie haben nichts mit demjenigen zu tun, den sie betreffen. Außer, dass sie Folgen für ihn haben. Aber sozusagen der Prozess geht von den Tätern aus!

Lust auf ein kleines Spielchen? Wer Lust hat - mitmachen! Dann bitte ich Sie [an die Hälfte des Auditoriums gewandt], mal die Augen zuzumachen! Gleich kommt die Auflösung. Die andere Seite [an die andere Hälfte des Auditoriums gewandt] lässt die Augen auf. Und Sie bilden sich mal innerlich einen Eindruck. Beantworten die Frage.

So, jetzt würde ich Sie [die andere Hälfte des Auditoriums] bitten, die Augen zuzumachen und die andere Seite macht die Augen wieder auf. Und jetzt würde ich Sie mal bitten, sich mal innerlich einen Eindruck zu verschaffen.

Danke! Ja, alle können die Augen wieder aufmachen!

Und: Wie sind sie denn, die Griechen?
[es folgen Rückmeldungen aus der einen Hälfte des Auditoriums]:
Entspannt, friedlich, lebensfroh, gemütlich.

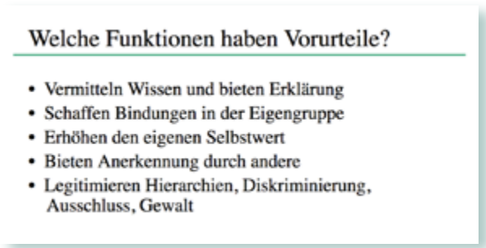
Wie sind sie denn die Griechen?
[es folgen Rückmeldungen aus der anderen Hälfte des Auditoriums]
Gewalttätig, gastfreundlich, verschlossen.

Komisch, nicht? Das sind irgendwie zwei verschiedene Griechen! Aha! Die einen haben diese Griechen *[Offenlegung der zuvor gezeigten Folien]* kennengelernt und die anderen haben diese Griechen kennengelernt. Habe ich beides aus dem Internet runtergeladen, hintereinander. Und bis vor fünf Jahren hatten alle so diese Griechen *[Bild 1]* im Hinterkopf und in den letzten drei Jahren haben wir jetzt immer mehr diese Griechen *[Bild 2]* im Kopf. Ging ruckzuck gerade, nicht wahr? Hat ungefähr eine halbe Minute gedauert, dass ich sie „geprimed" habe mit diesen Bildern.

Habe Ihnen einfach etwas vorgegeben, habe Ihre Stereotype abgerufen - und das hat wunderbar funktioniert!
Sie *[an einen einzelnen Zuhörer gewandt, der auch nach Ansicht von Bild 2 den Begriff: „gastfreundlich“ genannt hatte]* haben sich dagegen gerade widersetzt. Sie haben gesagt:

„Das mache ich nicht mit!“ - Das finde ich super, dass Sie gesagt haben: „Auf das Spielchen lasse ich mich doch nicht ein! Ich weiß ja ganz genau, worauf die hinaus will!“

Aha! Dies ist der erste Schritt zur Besserung! Sie haben drüber nachgedacht. Denn natürlich kennen wir alle griechische Stereotypen.
Wir kennen da noch viel hässlichere Stereotypen, aber das ist eben auch eine Frage, ob wir den Verstand einschalten, nochmal einen Schritt nach hinten gehen und sagen: „Moment mal!“ - Klar hängen diese „faulen Früchte“ am Baum. Aber die Frage ist, was mache ich damit? Und Sie sind gerade einen Schritt nach hinten gegangen und haben gesagt: „So, ich denke da nochmal drüber nach und sage extra etwas Positives, weil ich da etwas dagegen setzen will!“ Das heißt, Sie haben schon den ersten Schritt gemacht, den ich machen kann, wenn ich merke: „Meine eigenen Stereotype - die kommen auch aus mir einfach so raus. Die kommen, Moment! Luft holen!“ Das wissen wir aus der Forschung, dass immer dann, wenn wir wenig Kapazitäten haben, weil wir vielleicht anderweitig beschäftigt sind oder keine Zeit haben, oder wir vielleicht auch keine große Lust haben, keine Motivation haben, dann ist die Wahrscheinlichkeit, dass wir Menschen auf Basis unserer uralten hergebrachten Stereotypen wahrnehmen, höher. Das geht nämlich schneller. Die kann ich „ruckizucki“ abrufen. Wir verlieren dann eben nicht die Zeit, nochmal einen Schritt nach hinten zu gehen, nochmal nachzudenken und nochmal neu zu formulieren. Deswegen ist das so gefährlich im Arbeitsalltag, immer dann, wenn es Routine wird, wenn es schnell gehen muss, dass wir uns eben nicht die Mühe machen, über unsere Stereotype nochmal nachzudenken.



Auch beispielsweise die Leute aus der Arbeitsagentur, die im Zehnminuten-, Viertelstundentakt die Klienten durchjagen müssen, die sagen: „Okay, kenn´ ich, das ist so einer!“. Das geht dann schneller. Und das ist eine ganz große Gefahr, eben dann, wenn man unter Zeitdruck steht, weil man dann nicht die Kapazität und nicht die Muße hat, nochmal über sich nachzudenken. Aber Ihnen ist das ja auch in Sekundenschnelle gelungen, weil Sie gesagt haben: „Ha, da mache ich nicht mit! Ich gehe nochmal einen Schritt nach hinten und fange nochmal neu an!“
Jetzt sind wir schon mittendrin im Vorurteil.

Vorurteil geht los mit Kategorisierung. Also mit der Einteilung in „wir“ und „die“.

Und jetzt ist das so, dass unser Hirn nicht anders kann - das ist sehr menschlich, in Kategorien einzuteilen, in Stühle und Tische, in Tassen und Teller - und das tun wir eben auch mit Menschen. Aber die entscheidende Frage ist, zu merken: „Ah! Da teile ich Menschen in muslimisch/nicht muslimisch ein, Flüchtling/nicht Flüchtling. Aber Brille tragen/nicht Brille tragen ist irgendwie uninteressant geworden.“ Das heißt also:

Klar sortiert unser Kopf, aber was er sortiert - hoppla! Nach Gemeinsamkeiten, aber nach welchen? Nach Markern, die scheinbare Bedeutung haben. Und so eine riesige „Blase“ an Eigenschaften bringe ich dann plötzlich mit. Hat aber mit dem, was wir in einer Situation gerade zusammen machen - ob wir zusammen singen oder stricken - damit hat das überhaupt nichts zu tun.

Dann hängen wir die Kategorien mit Eigenschaften dran - das haben wir vorhin mit den Brillenträgern auch schon gemacht - und dann merken wir, dass diese Eigenschaften gar nicht neutral sind. Beispiel: Sie *[an die eine Hälfte des Auditoriums gewandt]* sind jetzt die „Zitronen“, Sie *[an die andere Hälfte des Auditoriums gewandt]* sind die „Orangen“. Die Orangen - die leuchten so schön orange, so schön freundlich! So warm! Die sind so süß die Orangen. -- Die Zitronen sind immer so sauer! Die Zitronen die sind aber ja viel frischer! Die leuchten ja auch viel frischer! Die sind ja viel leistungsfähiger! Die Orangen sind immer so ein bisschen faul und matschig!
Da gibt es tolle Studien, dass selbst bei so unsinnigen Kategorien sofort Eigenschaften dranhängen – „die sind besser oder schlechter“. Und im Zweifelsfall würden wir auch so einer fiesen Orange weniger Geld abgeben, als einer uns vollkommen unbekannten Zitrone. Es geht also auch um Verteilung.
Und jetzt können Sie sich vorstellen, wie gut das funktioniert mit Kategorien, die über Jahrhunderte scheinbare Bedeutung für uns haben: Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, Religionszugehörigkeit, sexuelle Orientierung. Kategorien, die scheinbar eine riesige Bedeutung bekommen.
Das könnte man auch mit unserer Veranstaltung heute machen: Wenn wir hier jetzt noch eine Weile zusammensitzen würden und wir mal inhaltlich fragen würden: Sind jetzt die Teilnehmer_innen dieser Veranstaltung sehr inkompetent/sehr kompetent, sehr kalt oder sehr warm - da würden wir heute Nachmittag über kurz oder lang da landen, dass wir alle hier (positive Eigenschaften) das Kreuzchen machen - und die anderen da hinten in dem anderen Raum, die ordnen wir alle dort (negative Eigenschaften) ein. Das kommt meistens raus.
Das kann man auch mit Studierenden machen, wenn man so fragt: „Wie sind wohl Studierende?“, dann weisen Studierende sich selber Eigenschaften zu, die sie eher als kompetent und warm darstellen, also klug, freundlich, weltgewandt.
Dann frage ich nach Muslimen. Da kriegen Muslime Eigenschaften zugewiesen, die sie als nicht so kompetent, nicht so warm darstellen. Nicht so schlau und „muss man ein bisschen vorsichtig sein“. Und Karrierefrauen sind kompetent aber kalt. Und Mütter sind warm aber nicht kompetent.
Das kann man mit „x“ Gruppen machen, raus kommt immer: Die eigene Gruppe kommt gut dabei weg! Also immer vorsichtig sein, wenn man meint, man wäre besser als die Anderen. Das meinen nämlich alle!

Viele Elemente der gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit sind uralt.

Am Antisemitismus kann man das besonders gut beobachten. Und am Sexismus - die sind uralt. Also haben alle ein Bild vom dem Sarazenen mit dem Dolch hinterm Rücken und der Haremsdame. Das ist immer so eine „Sex and Crime“-Mischung. Deshalb finden wir das Kopftuch auch immer so spannend: „Nackig machen oder nicht?“ Das ist immer so eine ganz komische unterschwellige Geschichte. Und heute modernisieren wir diese Vorurteile ein bisschen, aber im Grunde genommen kann man am Antisemitismus sehen, welche uralten Bilder dem zugrunde liegen.
Jetzt wissen wir ja alle, wir sollen nicht so rassistisch sein! Wir wollen auch nicht so rassistisch sein! Das ist schon mal gut! Dummerweise haben wir ganz viele von diesen Bildern kulturell gelernt. Die sind drin. Wir selber haben in einer Studie Roma erstmal einfach vergessen. Roma ist doch gar kein Thema mehr hier! Da gehen wir drüber hinweg, das ist uninteressant geworden. Hat uns böse wieder eingeholt. Ja, da haben wir die alten Bilder von den Frauen mit den Blümchenröcken. Bestenfalls denken wir an Carmen dabei. Wir haben kulturell diese ganzen Bilder gelernt. Und dann passiert Folgendes:
Dann schalten wir unsere Normen an! Wir wollen ja nicht so rassistisch sein! Wir sollen auch nicht so rassistisch sein! Dummerweise haben wir diese Bilder aber alle gelernt und dann kriechen die so über Umwege doch wieder zurück. Und dann sagen wir nicht: „Ausländerkinder sind dumm und faul“, dann sagen wir: „Kinder mit Migrationshintergrund sind nicht so leistungsorientiert und die Eltern nicht so bildungsambitioniert“. Oder wir sagen: „Frauen, die sind emotional intelligent - aber besser mal kein Atomkraftwerk leiten lassen“.
Heißt also, wir haben subtile Vorurteile über kulturelle Unterschiede und ganz andere Werte, gerade wenn es um Frauen geht. Das haben wir gerade jetzt im Auge, da kommen ja so viele Muslime. Gleichwertigkeit, Gleichberechtigung – „haben die doch noch gar nicht mitgekriegt!“

Vergewaltigung in der Ehe ist in der Bundesrepublik Deutschland gerade mal erst seit 18 Jahren strafbar.

Und die etwas Älteren unter Ihnen werden sich vielleicht noch daran erinnern, dass bis zu den 70er-Jahren die Frauen auch nicht gegen den Willen ihres Mannes arbeiten gehen durften. Und als meine Eltern geheiratet haben, hat mein Vater noch gefeixt und gemeint: „Du weißt, dass ich jetzt den Wohnort bestimmen darf!?“ Ist noch nicht so lange her!

Aber indem wir sagen „ganz andere Werte“ - wie praktisch ist das denn? Dann kann ich das sozusagen schön von mir weisen, kann ich also die Tür hinter mir zumachen und kann sagen: „Gleichberechtigung - da muss ich mich jetzt nicht mehr mit beschäftigen, denn die haben wir jetzt schon durchgesetzt und erfüllt!“. Bequem ist das! Denn das ganze Patriarchat lass ich ja jetzt die Muslime machen. Praktisch eigentlich!

Dann sind da aber auch Vorurteile nicht immer nur so offen, sondern sie sind eben distanziert, kalt, subtil. Überbetonung von kulturellen Unterschieden (tatsächlichen oder vermeintlichen), Verweigerung von Sympathie und Anerkennung oder „Hass pro toto“, d.h., alle, die wir einer Gruppe zuweisen, werden für die Taten einiger Weniger verantwortlich gemacht. „Alle Muslime sind Terroristen.“ Und: „Ich kann ja verstehen, dass man Juden nicht mag, die sind verantwortlich für die Politik Israels.“

Das heißt also, ich mache alle, die ich einer Gruppe zuweise, verantwortlich für die Taten anderer. So funktionieren subtile Vorurteile.

Das heißt, wir müssen immer aufpassen! Das Platte können wir erkennen, da haben wir inzwischen Antennen für, aber bei so komischen unterschwelligen Dingen, wo man aber vielleicht doch merkt, dass es in eine komische Richtung geht, da muss man immer aufpassen!
Das Praktische an Vorurteilen ist, dass sie auch eine Funktion haben! Sie haben nämlich eine Funktion für diejenigen, die sie haben. Und es ist deswegen gut, sich manchmal daran zu erinnern. Denn wenn wir den Leuten ihre Vorurteile wegnehmen wollen, an Haltungen arbeiten wollen, dann einfach, indem wir ihnen sozusagen für diese Funktion etwas anderes anbieten.
Das heißt, die Vorurteile vermitteln scheinbar Wissen und Erklärungen: „Warum haben wir so viele Kinder mit Migrationshintergrund auf den Hauptschulen und selten auf den Gymnasien? - Ach so, weil die Eltern nicht so bildungsambitioniert und die Kinder nicht so leistungsfähig sind!“
Da haben wir schön eine Erklärung dafür. Schaffen wir durch die Eigengruppe. Kennen wir: Da wird zu dritt zusammengesessen, wird gelästert – da wird es sofort „kuschelig“. Erhöht den eigenen Selbstwert. Superpraktisch!

Ich brauch selbst gar nichts Besonderes machen! Ich muss den anderen nur ein bisschen runtermachen und schon wachse ich!

Das können wir z.B. bei Pegida sehen. Vorurteile bieten Anerkennung, weil man Applaus bekommt für einen ein kleines bisschen sexistischen, schwulenfeindlichen Witz.
Und vor allen Dingen: Vorurteile legitimieren Hierarchien, sie le-

gitimieren tatsächlich auch Handlungen, diskriminierende Handlungen und im schlimmsten Fall auch Gewalt.

Das Schlimme ist: Vorurteile richten etwas an. Sie richten etwas an bei den Adressaten dieser Vorurteile.

Vorurteile machen krank und unglücklich. Das wissen wir aus der Forschung. Jeder von Ihnen, der als Kind mal gehänselt worden ist, weil er eine Brille getragen hat, weil er einen komischen Namen hatte oder ein bisschen dicker war, der weiß, wie furchtbar das ist. Der weiß, wie sehr einen das besetzt. Dann hat nämlich nur noch die Hälfte des Kopfes Platz für Mathematik und die andere Hälfte arbeitet mit diesem Vorurteil. Und das Schlimme ist, dann werden solche Vorurteile zu selbsterfüllenden Prophezeiungen. Da gibt es auch Studien zu. Wenn mir immer gesagt wird, du bist dumm und faul, dann glaube ich da irgendwann selber dran. Dann besetzt mich das und dann kann ich da auch nicht gegen ankämpfen, dann mache ich dir jetzt eben den Dummen, Faulen und Kriminellen, das können wir bei solchen „Gangstern“ sehen.

Wenn ich sowieso als dumm, faul und kriminell betrachtet werde, dann habe ich auch nicht die Kraft, immer dagegen anzugehen.

Vorurteile verzerren aber auch die Urteile derjenigen, die die Vorurteile haben. Ne´ Eins in der Mathematikarbeit geschrieben. Woran liegt es? Weil wir so schlau sind! Fünf in der Mathearbeit geschrieben. Woran liegt es? Der Lehrer ist doof! Unsere Nachbarin hat eine Eins geschrieben. Woran lag es? Glück! Unsere Nachbarin hat eine Fünf geschrieben. Woran lag es? Die ist auch nicht so schlau!

Wir neigen zu selbstwertsteigernder Attribution.

Das heißt, wir suchen Ursachen für Verhalten, Ursachen für Geschehnisse, die uns gut wegkommen lassen, im Positiven an unserer tollen Person liegen und im Negativen an der Außenwelt. Und bezogen auf Andere genau anders herum. Im schlimmsten Fall werden Situationen eskalieren und ein gesellschaftliches Klima wird vergiftet. Hatten wir gerade schon drüber gesprochen.

Frage an Sie *[ans Auditorium gewandt]*: Wollen Sie nochmal ein kleines Spielchen mitmachen?
JA? O.k. - wir sind jetzt Lehrerinnen und Lehrer in der Grundschule.
Jetzt steht der erste Schulübergang an. Ich weiß jetzt nicht, wie das in Schleswig-Holstein ist, aber in vielen Bundesländern ist es so, dass Lehrerinnen und Lehrer eine hohe Entscheidungsmacht haben, auf welche weiterführende Schule ein Kind kommt. Das ist ein bisschen unterschiedlich von Bundesland zu Bundesland. Aber zumindest haben die Lehrerinnen immer eine gewisse Entscheidungsmacht. Jetzt stelle ich Ihnen ein kleines Mädchen vor, und Sie überlegen dann mal innerlich, auf welche Schule Sie dieses kleine Mädchen schicken würden.

Dann bitte ich jetzt Sie *[an die eine Hälfte des Auditoriums gewandt]* zuerst die Augen zuzumachen und Ihnen *[an die andere Hälfte des Auditoriums gewandt]* stelle ich jetzt ein kleines Mädchen vor:
Das ist das Leistungsprofil von dem kleinen Mädchen.

Leistungsprofil — Empfehlung
SADIYA — (bitte Schulform ankreuzen)

Sprache:	befriedigend	Gymnasium	❒
Lesen:	gut	Realschule	❒
Mathematik:	gut	Hauptsschule	❒
Soziakunde:	sehr gut	Gesamtschule	❒
Sport:	sehr gut	(d.h. integrierte Haupt+Real.+Gymn.)	
Kunst:	ausreichend	Förderschule	❒

Überlegen Sie mal welche Schulform Sie empfehlen würden als Lehrerin, als Lehrer. Dankeschön!
Jetzt bitte ich Sie die Augen zuzumachen und Sie die Augen aufzumachen [an die andere Hälfte des Auditoriums gewandt]!
Ich stelle Ihnen jetzt ebenfalls ein kleines Mädchen vor. Das ist das Leistungsprofil des kleinen Mädchens.
Und Sie überlegen sich die richtige Schulform.

Leistungsprofil — Empfehlung
SARAH — (bitte Schulform ankreuzen)

Sprache:	befriedigend	Gymnasium	❒
Lesen:	gut	Realschule	❒
Mathematik:	gut	Hauptsschule	❒
Soziakunde:	sehr gut	Gesamtschule	❒
Sport:	sehr gut	(d.h. integrierte Haupt+Real.+Gymn.)	
Kunst:	ausreichend	Förderschule	❒

So, vielen Dank!
Ich habe Ihnen gerade jeweils ein Mädchen vorgestellt. Die Einen haben Sarah kennengelernt und die Anderen haben Sadiya kennengelernt.

Sarah kommt aus Bielefeld und jeden Sonntag geht sie in die Kirche und besucht die Kindergruppe der Kirchengemeinde, malt gerne, interessiert sich für Tiere.

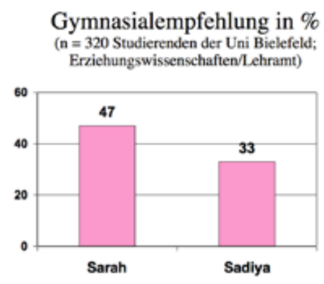
Sadiya kommt aus Marokko, geht jeden Freitag in die Moschee, sie malt gerne, interessiert sich für Tiere, ein ganz normales kleines Mädchen.

Hintergrundinformation:

Sarah ist 9 Jahre alt. Sie hat noch zwei Brüder. Ihre Eltern stammen beide aus **Bielefeld**. Zusammen mit ihrer Familie geht sie jeden Sonntag in die **Kirche** und besucht die Kindergruppe der **Kirchengemeinde**. Sie interessiert sich besonders für Tiere und malt gerne. In der Schule sind ihre Lieblingsfächer Sozialkunde und Lesen.

Sadiya ist 9 Jahre alt. Sie hat noch zwei Brüder. Ihre Eltern stammen beide aus **Marokko.** Zusammen mit ihrer Familie geht sie jeden Freitag in die **Moschee** und besucht die Kindergruppe des **Moscheevereins**. Sie interessiert sich besonders für Tiere und malt gerne. In der Schule sind ihre Lieblingsfächer Sozialkunde und Lesen.

Das Leistungsprofil war bei beiden Mädchen identisch. Es war genau so, dass beide Mädchen gut waren, aber nicht super gut. Beide haben bei den Kernfächern im Schnitt genau eine 2,3. Das ist ein Zahlencode für Lehrerinnen und Lehrer - für deren Entscheidung.
Das Gleiche haben wir mit unseren Studierenden gemacht, also 320 Studierenden des Lehramtes der Uni Bielefeld. Die haben das sozusagen als Test gekriegt. Was ist dabei rausgekommen, als wir das mit unseren Studierenden gemacht haben?



47% der Studierenden empfehlen Sarah aufs Gymnasium und 33% empfehlen Sadiya aufs Gymnasium.
Wenn ich das Lehrerinnen und Lehrern erzähle, gibt es immer ganz viel Empörung. Dann heißt es: „Ja, die waren ja auch noch nicht im Referendariat!“

Und dann hoffe ich immer, dass sich da noch was tut! Hinterher. Denn das ist ein Beispiel für Diskriminierung!

Das sind alles liebe, nette Studierende gewesen. Ich habe ihnen ihre Ergebnisse gezeigt, dann sind die immer vollkommen entsetzt und sagen: „Ja, aber ich habe die Sadiya auf die Gesamtschule geschickt, weil die Gesamtschule ja viel besser für die Sadiya ist. Die kann vielleicht noch nicht so gut Deutsch und die Eltern können ihr das auch nicht beibringen, dann hat sie nur Frustrationserlebnisse und wird dann wieder diskriminiert. Die Gesamtschule ist viel besser!“
Wenn man die gleichen Studierenden befragt, auf welcher Schule hat ein Kind die meisten Chancen in Deutschland? Antwort: „Auf dem Gymnasium! Ohne Zweifel!“
Und in Bielefeld sind alles eher links orientierte, reformpädagogisch Ausgerichtete. Die finden die Gesamtschule eigentlich gut, d.h., mit gutem und bestem Wissen und Gewissen wollten die der Sadiya etwas Gutes tun. Trotzdem stellen sich da die Weichen so, dass Sadiya nicht mal die Chance für das Gymnasium kriegt!
Jetzt können wir uns vorstellen, wenn das in der Schule passiert - wir hatten auch ein Beispiel einer Studie, die das bei den Ausbildungsplätzen zeigt - da kann man sich mal überlegen, wenn das auch in unseren eigenen Unternehmen, Einrichtungen, Institutionen passiert - bei welchen Entscheidungen es genau so etwas auch geben könnte!

Und dass eben bei solchen Entscheidungen, die Hilfskraft eben Hilfskraft bleibt und nicht in die Führungsebene aufsteigt.

Jetzt zeige ich Ihnen zum Schluss noch ein paar Zahlen aus den letzten Jahren, wie es aussieht in unserer Gesellschaft. Das ist eine Studie zusammen mit der Friedrich Ebert Stiftung. Da haben wir gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit in Deutschland untersucht. Das haben wir davor schon zehn Jahre lang getan. Und ich zeige Ihnen jetzt nochmal ein paar aktuelle Ergebnisse. Das war eine telefonische Bevölkerungsumfrage.
Es ist immer so: Solche Studien können ein bisschen was, aber sie können auch nicht tiefer „nachbohren“. Aber sie können einen Hinweis auf eine Atmosphäre geben. Und zwar eine Atmosphäre, die wichtig ist für Sie, weil Sie dann nämlich wissen: „Ach so, wenn das in der Gesellschaft so ist, dann ist die Wahrscheinlichkeit, dass das in unserer eigenen Einrichtungen ähnlich ist, nicht so ganz unwahrscheinlich!“
Ich hatte Ihnen eben die Studie aus der Altenpflege gezeigt. Die Idee ist, dass die unterschiedlichen Abwertungen, die ich vorhin schon mal so ein bisschen angesprochen habe, eben - so unterschiedlich sie im Einzelnen gleichzeitig auch sind - etwas gemeinsam haben. Wir können empirische Effekte zeigen, dass, wer fremdenfeindlich eingestellt ist, mit einer höheren Wahrscheinlichkeit auch Juden abwertet, Frauen abwertet, homosexuelle Menschen abwertet, Menschen mit Behinderung abwertet und so weiter.

Das heißt, die Wahrscheinlichkeit dass jemand nur sexistisch ist oder nur homophob oder nur antisemitisch, aber ansonsten total tolerant, ist im Durchschnitt gesehen gering.

Sondern das Eine geht im Durchschnitt Hand in Hand mit dem Anderen. Und der Grund dafür ist, und das können wir auch empirisch zeigen, dass, wer grundsätzlich Hierarchien o.k. findet und sagt es ist in Ordnung, dass einige Menschen mehr Chancen haben als andere, der neigt mit einer höheren Wahrscheinlichkeit nicht nur zur Abwertung einer Gruppe sondern eben zu dem

ganzen Abwertungsbündel.

Wir machen dieses Jahr leider keine Studie - ich hoffe aber nächstes Jahr wieder, und ich bin sehr gespannt, was dann - nach Pegida - dabei herauskommt.
Wir haben einzelne Aussagen vorgegeben. Die Daten sind vorher auf ihre Zuverlässigkeit geprüft worden. Das sind jetzt hier nur Auszüge, aber wenn man das bündelt…

Ich gehe die Ergebnisse hier nicht im Einzelnen durch - nur damit Sie sich mal ein bisschen „gruseln“ können und damit Sie auch mal einen kleinen Hinweis dazu bekommen, vor welchem Hintergrund Sie auch Ihre Arbeit machen:

Erfassung von GMF (Fragile Mitte 2014)

*Ich stimme… **voll/eher**/eher nicht/überhaupt nicht zu.*

- Es leben zu viele Ausländer in Deutschland. 37%
- Bei der Prüfung von Asylanträgen sollte der Staat großzügig sein. (Ablehnung) 62%
- Muslimen sollte die Zuwanderung nach Deutschland untersagt werden. 18%
- Juden haben in Deutschland zu viel Einfluss. 14%
- Frauen sollen sich wieder mehr auf die Rolle der Ehefrau und Mutter besinnen. 18%
- Es ist ekelhaft, wenn Homosexuelle sich in der Öffentlichkeit küssen. 20%
- Die meisten Langzeitarbeitslosen sind nicht wirklich daran interessiert, einen Job zu finden. 45%
- Bettelnde Obdachlose sollten aus den Fußgängerzonen entfernt werden. 31%
- Sinti und Roma neigen zur Kriminalität. 38%
- Die Weißen sind zu Recht führend in der Welt. 12%

„Es leben zu viele Ausländer in Deutschland.“ → „Ich stimme eher zu: 37%.“
„Bei der Prüfung von Asylanträgen sollte der Staat großzügig sein.“ → Lehnen zwei Drittel ab.
„Muslimen sollte die Zuwanderung nach Deutschland untersagt werden.“ Immerhin jeder Fünfte stimmt zu. Das ist offene, harte Ausgrenzung.
„Juden haben in Deutschland zu viel Einfluss“ Zustimmung: 14%. Wenn wir über den Umweg über Israel fragen, haben wir den doppelten Wert.
„Frauen sollen sich wieder mehr auf die Rolle der Ehefrau und Mutter besinnen.“ Jeder Fünfte stimmt zu.
„Es ist ekelhaft, wenn Homosexuelle sich in der Öffentlichkeit küssen.“ Findet jeder Fünfte.
„Die meisten Langzeitarbeitslosen sind nicht wirklich daran interessiert einen Job zu finden.“ 45 % Zustimmung.
„Obdachlose sollten aus den Fußgängerzonen entfernt werden.“ Fast ein Drittel Zustimmung.
„Sinti und Roma neigen zur Kriminalität.“ Zustimmung: 38%.
„Die Weißen sind zu Recht führend in der Welt.“ Immerhin fast noch jeder Achte. Also beinharter, biologistisch argumentierender Rassismus. Wo wir gedacht haben, den gibt es gar nicht mehr. Immerhin fast noch jeder Achte!

Das war eine telefonische Umfrage, die ein Sozialforschungsinstitut für uns durchgeführt hat, bei einer repräsentativen Stichprobe von 2000 Befragten.
Nun sagen die Befragten bei einer telefonischen Umfrage: „Oh ja, nun fragen die auch nach unserem Rassismus - da sind wir mal ein bisschen vorsichtig“. Das heißt im Zweifelsfall kann man davon ausgehen, dass es eher eine Unterschätzung, als eine Überschätzung ist.
Und wir sehen bei Pegida, dass sich genau diese Menschenfeindlichkeit verdichtet, wir sehen Angst gegenüber Muslimen. Dann ging es aber auch ganz schnell gegen homosexuelle Menschen oder gegen Gender, gegen Feministinnen. Und jetzt sind es die Flüchtlinge, die im Fokus sind. Und das verbindet sich mit einer ablehnenden Haltung gegen die EU. Wir können empirisch zeigen:

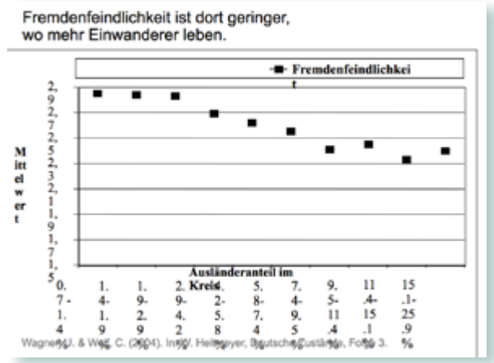
Wer sich auf Deutschland und wieder mehr auf sich besinnt, der ist auch nicht nur feindselig gegenüber anderen europäischen Nachbarländern eingestellt, sondern gegenüber Vielfalt im eigenen Land.

Das verbindet sich mit einem sogenannten „Law and Order-Autoritarismus“. Das heißt, „das geht in Ordnung, ein bisschen Härte zu zeigen und alle, die mit ihrem Köpfchen ein bisschen herausragen, wieder in die Reihe zu klopfen`“. Das ist eine klassische autoritäre Haltung. Das wissen wir aus vielen Studien, wer so eine Haltung hat - „Außenseiter müssen ein bisschen strenger angefasst werden“ - der neigt auch eher dazu, Menschen abzuwerten.
Und es geht einher mit Schelte auf Demokratie und Politik. Wir haben dieses typische rechtspopulistische Muster: „Wir versus die! Oben gegen unten!“.

Ich will hier nur ganz kurz noch mit zwei Dingen aufräumen. Wir könnten noch ganz viele verschiedene Bedingungsfaktoren, Ursachenfaktoren hier diskutieren und aus jeder Disziplin gibt es andere Vorschläge. Und bei so etwas Komplexem wie gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit gibt es immer ein ganzes Bündel an unterschiedlichen Ursachen und ich gehe jetzt nur auf zwei ein:
Liegt es vielleicht an den vielen Ausländern?
So argumentiert z.B. Pegida: Die demonstrieren in Dresden und warnen vor der Islamisierung des Abendlandes. Da fragt man sich: welche Islamisierung? Dabei liegt der Anteil an Migranten in Sachsen bei vielleicht drei Prozent und der Anteil an Muslimen darunter ist verschwindend gering.

Also in Dörfern in Sachsen muss man eingewanderte Menschen schon mit der Lupe suchen!

Liegt es also an den vielen Ausländern? Ist das Boot einfach voll? Das ist eine Frage, die haben wir mal vor 15 Jahren gestellt. Inzwischen ist diese Frage wieder brandaktuell. Es sieht zunächst kompliziert aus, ist aber ganz einfach. Das haben Kollegen gemacht aufgrund unserer Daten.
Das sind hier Mittelwerte:



Das heißt, da haben wir verschieden Aussagen zur Fremdenfeindlichkeit zusammengenommen. Das ist zuverlässiger statistisch gesehen. Je höher der Wert links auf der Achse, desto mehr fremdenfeindlich. Unten auf der Achse ist der tatsächliche Ausländeranteil im Kreis angegeben. Sie wissen, wir haben ungefähr 400 Kreise in Deutschland.
Was sehen wir nun anhand der Grafik?

> Je mehr eingewanderte Menschen in einem Kreis leben, desto geringer ist im Durchschnitt die Fremdenfeindlichkeit.

Die Fremdenfeindlichkeit geht also mit höherem Ausländeranteil runter! Und ein ganz wichtiger Grund dafür ist Gelegenheit zum Kontakt. Dann müssen wir nämlich nicht mehr sagen: „Oh - der Ausländer an und für sich ist so und so - das wissen wir aus den Medien oder unseren althergebrachten Stereotypen!“.
Sondern wir kennen Menschen, die mehr oder weniger einen Namen haben. Die eine Migrationsgeschichte haben. Die sind mal mehr, mal weniger nett, aber es sind keine „Aliens“, sondern es sind Menschen wie du und ich. Und da sehen wir irgendwann nicht mehr so viel Unterschiedlichkeit, sondern Menschen mit einem Gesicht. Und genau das ist das Problem, das wir insbesondere im Osten haben, wo wir wenig Einwanderung haben; aber das ist natürlich auch in manchen westlichen Regionen der Fall. Dass wir wenig Gelegenheit zum Kontakt haben.

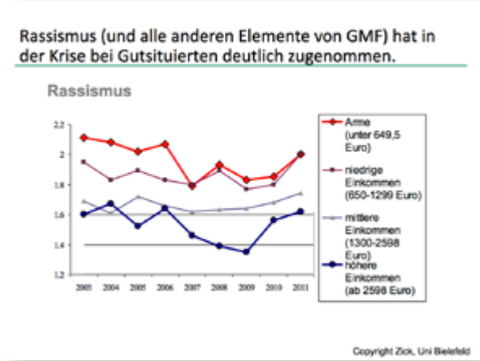
Das Schöne ist also:

Kontakt wirkt abbauend bei Vorurteile! Kontakt auf gleicher Höhe!

Da reicht es nicht, wenn man eine philippinische Putzfrau hat.

Und im besten Fall gemeinsame Ziele haben!
Da machen wir eine Veranstaltung. Zum Beispiel ein Fußballspiel, denn Fußball spielen ja alle gerne. Da machen wir Mannschaften - Flüchtlinge versus Nichtflüchtlinge: Schon verloren! Es kann nur einer gewinnen und wenn einer gewinnt, verlieren die anderen. Wenn ich schon so etwas mache, dann muss ich die Mannschaften gemischt zusammensetzen! Und im besten Fall kein Wettbewerbsspiel machen, sondern etwas, was man nur gemeinsam erreichen kann.

Geht es vielleicht um die Angst, den eigenen Status zu verlieren?
JA!



Wir können hier mal ein Beispiel für klassischen ethnischen Rassismus zeigen:
Das sind nur Mittelwerte. Das hier (obere Linie in der Grafik) sind Menschen, die arm sind und das hier (untere Linie in der Grafik) sind Menschen mit höherem Einkommen: „Waschmaschine ist kaputt - dann kaufe ich mir eine neue!“ Das ist nicht superreich, aber es gibt keine Probleme.
Hier war die Wirtschaftskrise - 2008 bis 2011 - „zack“: Geht es nach oben!
Die haben nur daran gerochen, dass sie etwas verlieren könnten. Die haben de facto gar nichts verloren.

Wir können zeigen: Die dunklen Linien (rot + blau) sind diejenigen, die sich subjektiv von der Krise bedroht fühlen, die stimmen allen Elementen der Menschenfeindlichkeit stärker zu und das war im Jahr zuvor sogar noch stärker.
Selbst da fragt man sich:
„Was zur Hölle haben denn jetzt eigentlich schwarze Menschen oder Muslime mit der Wirtschaftskrise zu tun?“ - Gar nichts! Aber: die Wirtschaftskrise führt - klassische Sündenbocktheorie – dazu: Da ist es einfacher, gegen Flüchtlinge, gegen Muslime, gegen Eingewanderte zu „hauen“, als gegen starke Unternehmensverbände.

Das Traurige ist, jetzt reden wir immer so viel über Zusammenhalt und Vielfalt, und wir haben 46% der Menschen, die auf der einen Seite beklagen: „Ach, Deutschland ist gar nicht mehr solidarisch, der Zusammenhalt wird immer schwächer, früher war alles besser…“

Da frage ich immer: Mit wem war denn der Zusammenhalt früher besser: Mit dem schwulen Pärchen nebenan? Mit der Frau mit dem unehelichen Kind? Wieviel Zusammenhalt hat man denn mit denen vor 50 Jahren gepflegt?

Dies sind die Menschen, die auf der anderen Seite gleichzeitig sagen, sie fühlen sich durch kulturelle Vielfalt bedroht, d.h., das ist fast die Hälfte. Also Menschen, die auf der einen Seite sagen, der Zusammenhalt in Deutschland ist gefährdet und gleichzeitig sagen, zu viele Unterschiede schaden dem Zusammenhalt der Deutschen. 46% - also fast die Hälfte - denkt in Zusammenhalt und nicht in Vielfalt, also an Zusammenhalt ohne Vielfalt. Und das ist das Gefährliche: Wenn wir über Zusammenhalt sprechen, müssen wir immer überlegen: Wer ist mit eingeschlossen und wen lassen wir außen vor?

So, ganz wichtig zum Schluss - da möchte ich nochmal etwas loswerden an Sie als Botschaft:

Was können Sie tun in Ihren Betrieben, in Ihren Organisationen und Einrichtungen?

Mein Plädoyer ist, bisher schauen wir uns Rechtsextremismus und gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit viel zu häufig immer noch als ein Sonderthema an. Ein Sonderthema ein Sonderprogramm mit Blick auf Sondergruppen und mit Sonderexpertinnen und mit Sonderfachfragen

Mein Plädoyer ist, verstehen wir es als Querschnittsaufgabe für alle und als Querschnittsaufgabe für jeden Tag! Querschnittsthema für jeden Tag.

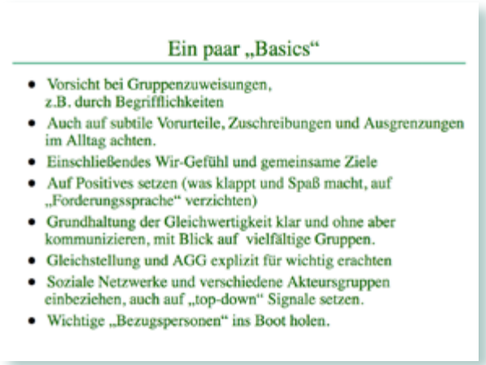
Also, so schön einzelne Projekte sind und so wichtig Fortbildung ist, aber daran denken, das zu etablieren als Blickwinkel und stets schauen im ganz normalen Alltag. Und in Institutionen und Einrichtungen thematisieren. Fragen, wie wird eigentlich bei uns Vielfalt gestaltet? Und natürlich in der Gesellschaft.
Wir haben die Gewerkschaften mit an Bord heute, da wir hier im Gewerkschaftshaus sind, das habe ich nicht gewusst, sonst hätte ich Ihnen eine Folie dazu mitgebracht. Wir haben auch in den letzten Jahren immer nach der Gewerkschaftszugehörigkeit gefragt. Es ist tatsächlich so, wenn Menschen in einer Gewerkschaft sind, sind sie im Durchschnitt ein Wenig weniger vorurteilsgewillt als andere; was aber nicht heißt, dass sie keine Vorurteile haben. Und was müssen wir tun?

Der erste Schritt zur Besserung ist Wahrnehmung. Das ist ein altes Modell, basierend auf Modellen zur Hilfsbereitschaft, zur Zivilcourage. Ich denke das kann man ganz gut übertragen und auch in der eigenen Einrichtung anwenden, wenn es heißt hinzugucken. Das heißt, das Thema in den Blick nehmen, die eigene Wahrnehmung schärfen.

Vorsicht vor der eigenen Brille! Wir haben immer unsere eigene Brille auf, durch die wir gucken, aber zumindest müssen wir uns gewahr werden, dass wir das tun.

Interpretation, d.h., wir nehmen Erfahrungen immer vor unserer eigenen Folie der Erfahrung wahr. Aber gleichzeitig dran denken, kulturelle Vielfalt könnte eine Rolle spielen. Und gleichzeitig vorsichtig sein vor Überkulturalisierung. Das heißt also, wenn wir meinen: „Oh, da ist eine Person, die kommt aus Kenia - ihr Verhalten muss wohl daran liegen, dass sie aus Kenia kommt!“ – Nein, das kann auch einfach mal dran liegen, weil sie so veranlagt ist oder ihr das mehr oder weniger Spaß macht!
Übernahme von Verantwortung. Sich für das Thema zuständig fühlen und Verantwortung übernehmen. Also Vorsicht vor Abschiebung der Verantwortung auf Experten, auf die UN, auf Qualitätsmanagementbeauftragte, auf irgendwelche Projekte, die mal „reingeflogen und wieder rausgeflogen“ kommen.

Oder Beispiel Integration - „das sollen doch mal die mit dem Migrationshintergrund machen“. Kennen von Handlungsoptionen. Anregung von Ideen, was man tun kann. Im Kleinen, wie im Großen. Und dabei will ich davor warnen, immer nur die ganz großen Dinge und die ganz großen Maßnahmen im Blick zu haben. Es sind manchmal die ganz kleinen Dinge! In der Altenpflege, da haben wir im Workshop ganz kleine Sachen herausgearbeitet. Wie wäre es denn mal mit einem Wörterbuch neben dem Computer? Wenn sich alle immer beschweren, dass die Personen, die nicht so muttersprachlich sind, immer so viele Fehler machen. Ja, wie wäre es dann mal damit, einfach ein Wörterbuch mal danebenzulegen? Kostet 8.50 Euro. Das sind ganz kleine Dinge.
Und tatsächlich Maßnahmen dann auch umsetzen. Und es auch tun. Und da vorsichtig sein vor aufschieben, vertagen, „geht gerade nicht“, „wir haben gerade Wichtigeres zu tun“.



Und was wir in unserem Projekt machen - und ich finde, das ist eigentlich ein ganz guter Ansatz, auch wenn ich das selber vorher auch so nie gemacht habe:
Wir fragen nicht, ist etwas gut oder schlecht, sondern wir fragen „Wie-Fragen“. Wir fragen also Fragen nach dem Prozess. Das kann man ja in der eigenen Einrichtung ganz gut machen. Einmal fragen:
Wo und wie kommt Menschenfeindlichkeit bei uns im Team vor? An welchen Stellen sehen wir das eigentlich?
Aber dann auch positive Fragen: Wie wird Vielfalt bei uns im Betrieb, in der Institution wertgeschätzt? Wenn man ein bisschen darüber nachdenkt, fällt einem vielleicht etwas ein, zum Beispiel: „Bin ja ganz froh, wenn ich eine polnisch sprachige Mitarbeiterin habe, die kann ja mit den polnisch sprachigen Klienten reden.“ Aha! Wertschätze ich das eigentlich im Alltag?
Wie wird die Gleichwertigkeit sichergestellt? Dass auch alle die gleichen Informationen haben und so weiter. Was können wir konkret tun, um mehr Vielfalt und Gleichwertigkeit herzustellen?
Wer sich für diese Fragestellungen interessiert, den würde ich einladen einfach mal auf die Homepage von unserem Projekt zu gehen: www.Amadeu- Antonio-Stiftung.de
Da haben wir eine Art von Checkliste, das kann man vielleicht mal an eine Mitarbeiterbefragung dranhängen, das kann man aber auch mal einfach so ausfüllen. Wo man mal so ein bisschen den Ist-Stand erhebt. Das ist sogar viel mehr als der Ist-Stand, das ist sozusagen der erste Schritt zur Sensibilisierung. Und wir haben auch so einen Selbstbewertungsbogen für Teams, für Einrichtungen, für Betriebe, wo wir solche „Wie-Fragen“ nochmal konkreter stellen. Wir haben das gemacht mit Workshops, wir haben also so ein bisschen Anleitung gegeben, kann man aber durchaus auch mit sich selber machen. Also wer Lust hat, einfach mal runterladen.
So, Gretchenfrage für unsere Gesellschaft und auch für unsere Betriebe und Einrichtungen:
Wie viel Konformität fordern wir? Wie viel Vielfalt sind wir bereit zu gestalten? Das ist auch immer eine Frage von oben/ unten.
Wollen wir Hierarchien oder Gleichwertigkeit? Umgang mit Abweichungen - autoritär oder liberal? Andere sind eben anders! Und das ist auch gut so!
Und welche Weltsicht befördern wir? Wir wissen, das können wir schon bei kleinen Kindern sehen, wenn sie etwas sehen oder jemanden kennenlernen, den sie nicht kennen, gibt es zwei Grundtendenzen - Angst und Neugierde. Wir wissen aus der Bildungsforschung von Kindern, die sicher gebunden sind, dass sie Neugierde bevorzugt zeigen. Da geht es dann vor und zurück auf den Arm und irgendwann wollen die das dann kennenlernen.
Wir als Deutsche haben unheimlich viele Versicherungen. Wir fühlen uns immer immens bedroht, im Vergleich zu anderen haben wir viele Versicherungen. Sind aber gleichzeitig irgendwie auch neugierig, weil wir fahren ja so gerne in den Urlaub!

Und mein Plädoyer wäre, dass wir unsere Lust auf Neugierde ein bisschen mehr fördern!

Fragerunde zum Referat von Frau Prof. Dr. Küpper

Moderation Frau Willer

Astrid Willer:
Vielen herzlichen Dank Frau Prof. Dr. Küpper für diesen sehr umfassenden und auch in die Tiefe gehenden Einblick über die Mechanismen, wie Diskriminierung entsteht und sich gesellschaftlich verortet. Jetzt haben Sie *[das Auditorium]* Gelegenheit zu Fragen oder Anmerkungen zu dem Vortrag von Frau Prof. Küpper:

Prof. Dr. Küpper / Hochschule Niederreihn

Frage:
Mir fiel auf bei den Vorurteilen, dass Sie auch einmal Antiamerikanismus aufgeführt haben, das kam mir selbst auch vorurteilsbehaftet vor, denn es gibt ja eine aus meinem Empfinden sehr berechtigte Kritik an amerikanischer Politik und wie würden Sie Antiamerikanismus dagegen abgrenzen?

Prof. Küpper:
Genau wie andere Kritik an anderer Politik - selbstverständlich kritisieren wir die dänische Politik, die amerikanische Politik und die israelische Politik und die russische Politik - aber das wird dann ein Vorurteil, wenn ich quasi alle Amerikaner dafür verantwortlich mache und in einen Topf werfe.

Also wenn wir konkrete Dinge politisch konkretisieren, dann ist das kein Vorurteil.

Dann kann man sich dem anschließen oder nicht, das ist eine politische Debatte. Aber ein Vorurteil wird es dann, wenn ich aufgrund einer Zuweisung eine Person abwerte - wenn ich also sage: das ist ein „Ami“. Dann ist das ein Vorurteil. Nicht, wenn ich sage, mir gefällt die aktuelle amerikanische Politik nicht. Wenn ich aber sage, wegen der Politik Israels mag ich Juden nicht, dann ist das Antisemitismus.

Frage:
Sie hatten berichtet von der Altenpflegestudie, dass die Mitarbeiter befragt wurden zu ihren Einstellungen. Wie ist es denn mit den Führungskräften? Denn die spielen da ja eine große Rolle!

Prof. Küpper:
Wir haben Mitarbeiter verschiedener Ebenen befragt. Unter Mitarbeiter habe ich jetzt alles gefasst, auch die von der Leitungsebene. Also in den qualitativen Interviews haben wir uns bemüht, von jeder Sorte etwas zu bekommen. Sowohl verschieden Arbeitsbereiche, als auch verschiedene Führungsebenen.

Frage-Ergänzung:
Die Frage ist interessant vor dem Hintergrund, dass wir eben in unserem Projekt auch Schulungen zur interkulturellen Kompetenz und zur interkulturellen Öffnung machen. Häufig werden dann Schulungen für Mitarbeitende nachgefragt, die sich dann zu diesem Thema weiterbilden sollen, und die Führungskräfte halten sich da ein bisschen zurück.

Aber ich denke, die Methoden, die Herangehensweisen und die Strukturen in einer Organisation werden natürlich von den Führungskräften mitgestaltet und von deren Haltung.

Prof. Küpper:
Das ist gut, dass Sie das sagen, denn wir wissen das ja aus der ganzen „Vielfalt-Diversity-Geschichte“: da heißt es immer „top-down / bottom-up“, beide Prozesse. Und klar - viele Dinge funktionieren gerade gut in hierarchisch organisierten Behörden. Es klappt gut, wenn ich es auch mal hierarchisch mache. Und da ist es ganz wichtig - Sie kennen den alten Spruch: „Der Fisch stinkt vom Kopf her“ - da ist es also natürlich ganz wichtig, was oben die Führungsebene für Signale sendet. Also, was ich auch tatsächlich für eine Haltung an den Tag lege als Signal. Und da würde ich auch dafür plädieren, selbst wenn der Chef / die Chefin die Veranstaltung nicht mitmacht, dass er aber zumindest am Anfang einmal dabei ist! Dann ist das ein ganz wichtiges Signal, d.h., dieses Thema ist mir wichtig, liegt mir am Herzen und ich bin bereit, mich damit zu beschäftigen. Das ist also nicht unwichtig!

Frage:
Wie kommen Sie bei Ihren Studien eigentlich auf die Kategorien? Mir würden zum Beispiel bezogen auf das AGG noch ein paar andere einfallen: dicke Menschen zum Beispiel, Alleinerziehende. Das ist ja dann auch in jedem Betrieb diese Argumentation: Die seien weniger leistungsfähig oder ähnliches.

Wie kommt man in der Forschung dazu, solche Gruppen auch zu entwickeln?

Prof. Küpper:
Sie haben einen wichtigen Punkt angesprochen. So wie ich das Konzept der Menschenfeindlichkeit verstehe, gilt ja die Aussage, dass es immer verschiedene Kontexte gibt. In einigen Kontexten ist natürlich z.B. „alleinerziehend“ ein richtig relevanter Punkt; in anderen Kontexten vielleicht etwas weniger. In manchen Kontexten ist das Alter relevanter als in anderen Kontexten. Das liegt daran, dass das Konzept der gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit ja im Grunde von den klassischen (wo es auch viel Forschung zu gibt) Vorurteilskategorien - also Rassismus, Fremdenfeindlichkeit, Antisemitismus und so weiter - ausgeht. Und dann haben wir auch nach und nach selber dazugelernt und haben gesagt:

„Mensch, da gibt es ja noch andere Gruppen, die müssen wir jetzt auch mal berücksichtigen!“

Deshalb haben wir z.B. angefangen, Langzeitarbeitslose mit zu berücksichtigen. Und in den letzten Jahren sind noch Asylsuchende und Sinti und Roma dazugekommen. Und wir haben viele Diskussionen im Team – ja, sollen wir nicht z.B. Dicke auch mit reinnehmen? Oder bei den Menschen mit Behinderungen, da gab es Diskussionen: körperliche Behinderung, geistige Behinderung - sollte man da nicht noch differenzieren?
Das alles gesammelt - das konnten wir für dieses Projekt nicht leisten, weil wir nur begrenzt fragen können, das ist ein Riesenthema. Aber es gibt noch andere Forschungen, z.B. habe ich einen Kollegen, der hat eine Studie gemacht zur Abwertung von psychisch Kranken. Also da haben wir durchaus auch in anderen Kontexten die Diskussion erweitert und von daher würde ich sagen, das ist sowohl zeitlich und manches auch kulturell etwas variabel, manche fallen vielleicht raus, andere kommen eher rein. Gleichzeitig müssen wir natürlich schon sehen, im Hinblick auf die Historie, da gibt es schon ein paar harte Kategorien, die immer wieder auftauchen und die auch fast schon kulturell übergreifend auftauchen. Die treten dann vielleicht auch wieder ein bisschen in den Hintergrund. Wir sehen das beispielsweise bei der Homophobie. Über die Zeit, die wir das jetzt schon erfassen, da ist das deutlich rückläufig und gleichzeitig sehen wir in den letzten zwei Jahren so eine Art „backlash“, da haben wir die „besorgten Eltern-Bewegungen“ und dergleichen.
Also, da sagt man:

„Ah, das ist über die Zeit hinweg vielleicht besser geworden.“ Aber wir müssen höllisch aufpassen, dass das nicht irgendwie… - also es hat Potenzial zurückzukommen!

Das sind natürlich schon so ein paar Klassikermerkmale.
Und bei der „Dickheit“ wissen wir ja: Das ist natürlich eine interessante Geschichte, auch kulturgeschichtlich gesehen, ob etwas positiv oder negativ bewertet wird und von daher würde ich sagen, es ist durchaus eine Frage auch des aktuellen kulturellen Hintergrundes, welche Gruppe gucke ich mir jetzt gerade mal besonders an. Das ist ein Ausschnitt. Gleichzeitig möchte ich aber davor warnen, es zu einfach zu machen und zu leichtfertig damit umzugehen.

Frage:
Ich möchte mich nur nochmal äußern zu der Abwertung von Menschen und den Vorurteilen. Das schien mir doch sehr krass zu sein! Also ich in meinem privaten Umfeld und auch in meinem Berufsalltag kenne diese Menschen nicht!

Wer so handelt gegenüber Menschen, hat doch im Grunde auch - ich bezeichne es mal so - eine „narzisstische Grundeinstellung“.

Wer andere abwertet und sich dann besser fühlt: Das schien mir recht krass zu sein.

Prof. Küpper:
Also es gibt viel Forschung zu dem Punkt „Persönlichkeit“, und wir haben tatsächlich ein paar Hinweise, dass Vorurteile etwas mit der Persönlichkeit zu tun haben. Das hat aber vor allem etwas mit der Psychologie, mit den fünf Dimensionen der Psychologie zu tun. Das erforschen wir schon seit 40 Jahren und eine Dimension davon ist die Bereitschaft zur Offenheit. Das kann man sich vorstellen, dass Menschen, die grundsätzlich nicht so bereit zur Offenheit sind, auch leichter dazu neigen, Vorurteile gegenüber anderen zu haben. Die sind allem Möglichen nicht so offen gegenüber und dann sind sie auch Unterschiedlichkeiten gegenüber nicht so offen.

Prof. Dr. Küpper / Hochschule Niederreihn

Da wird tatsächlich ein Schuh draus - Offenheit als Persönlichkeitseigenschaft.

Gleichzeitig sehen wir aber auch den Mechanismus, selbst wenn wir willkürliche Gruppen einteilen - ich habe das vorhin versucht mit dem Beispiel der Zitronen und Orangen zu erklären - dann neigen wir ganz schnell dazu, die andere Gruppe abzuwerten und uns selber aufzuwerten. Und das hat gar nicht so viel mit unserer Persönlichkeit zu tun, sondern es hat auch etwas mit der Situation zu tun, wenn wir uns in Gruppen einteilen oder in Gruppen eingeteilt werden. Das kennt jedes Arbeitsteam, das im

Wettbewerb mit einem anderen Arbeitsteam steht. Das sind also nicht immer alles Persönlichkeitseigenschaften, sondern das ist auch ganz viel Kontext und Situation, die dazu führen, dass man sich identifiziert mit „seinen Orangen oder seinen Zitronen“ und die jeweils anderen runtermacht.
Und die dritte Gruppe sagt, sie kennen solche Menschen nicht. Da haben Sie Glück gehabt! Wenn wir unsere Zahlen anschauen, dann müssen wir sagen, dass die Wahrscheinlichkeit relativ groß ist, dass auch Sie möglicherweise jemanden kennen, der menschenfeindlich ist, bloß vielleicht ist er das nicht so offen. Vielleicht hat diese Person - wie wir meistens schon alle - gelernt, wir wollen nicht so fremdenfeindlich sein und wir wollen auch keine Rassisten sein. Aber wenn man dann mal ein bisschen genauer guckt, ob sich die Prämissen nicht ein wenig subtiler heranschleichen, mit der Überbetonung beispielsweise von kulturellen Unterschieden, dann halte ich es zwar für möglich, aber eher unwahrscheinlich, dass Sie nicht vielleicht doch auch jemanden kennen, der fremdenfeindlich ist.

Ich muss selber bei mir auch immer wieder hinschauen - und ich erzähle das ja nun schon seit Jahren - aber selbst ich ertappe mich auch hin und wieder mal bei dem einen oder anderen kleinen Stereotyp, bei dem einen oder anderen kleinen Vorurteil.

Da sind wir als Menschen eben meistens nicht ganz frei von, aber es ist eben auch kein Automatismus.

Frage (Ausbildungsplatzberater der IHK Kiel):

Ich habe in den vergangenen Jahren die Erfahrung gemacht, dass es Situationen gab, dass mir ein Betriebsinhaber mit Migrationshintergrund gesagt hat, ich möchte keine Migranten nehmen. Dann habe ich eine Studie gelesen, in der es heißt, dass Menschen mit Migrationshintergrund, die Betriebe haben, nicht öfter Menschen mit Migrationshintergrund ausbilden, als das z.B. Menschen tun, die deutschstämmig sind.

Prof. Küpper:

Tja, der Migrant als solcher ist ein Mensch wie du und ich!
Also natürlich haben wir als Menschen so unsere Stereotypen und Vorurteile und möglicherweise ist es deshalb auch der z.B. türkischstämmige Unternehmer, der sagt: „Ich stell doch nicht solche arabischen Jungs ein!“ Also auch der türkische Unternehmer tickt als Mensch wie du und ich eben auch. Der hat seine Vorurteile und möglicherweise denkt er auch: „Hey, ich übernehme doch mal die Vorurteile der Mehrheit, denn dann kann ich meine eigene Integration unter Beweis stellen.“
Das sehen wir auch in Studien. Ich komme ja aus dem Ruhrgebiet und in Duisburg-Marxloh - das ist eine alteingesessene türkische Community, die sind da schon seit 40, 50 Jahren und die verstehen sich gerade bestens. Die alteingesessenen „Biodeutschen“ und die alteingesessene türkische Community tun sich gerade zusammen gegen die Roma. Da sind sie sich total einig, dass sie Roma nicht wollen. Und wir sehen sogar noch mehr: Die erste Generation der Einwanderer will immer nichts mit der nächsten Generation der Einwanderer zu tun haben. „Das reicht jetzt auch mit der ganzen Einwanderung.“ Das heißt, selbstverständlich sind das alles menschliche Funktionsweisen und Denkweisen und da sind wir eben leider alle nicht von frei! Unabhängig ob wir mal in der ersten zweiten oder zehnten Generation eine Migrationsgeschichte haben.

Frage:

Ich wollte nur von einem eigenen Beispiel erzählen. Meine Tochter war in der fünften Klasse, auf dem Gymnasium, und schon in der ersten Woche - die Lehrerin wusste noch gar nicht wer gut ist, wer schlecht ist - sie hat sie aussortiert. Wegen ihres Namens hatte sie in die Deutschförderung zu gehen, obwohl sie in Deutsch eine Eins hatte. Sonst könnte sie eigentlich gar nicht auf dem Gymnasium sein, wenn sie nicht sehr gut gewesen wäre. Eine andere Mutter hat mich angerufen und gefragt, warum ist Ihre Tochter in der Deutschförderung? Sie kann kein Wort Türkisch. Sie kann nur Deutsch, weil ihre Mutter Deutsche ist, sie hat nur einen türkischen Namen. Und so eine Aussortierung schon in der ersten Woche im Deutschunterricht - das ist schon eine Diskriminierung. Gut gemeint vielleicht. Die Lehrerin meinte wenigstens, sie hätte es nur gut gemeint, weil sie dachte die Kinder könnten die Sprache nicht so gut. Obwohl meine Tochter besser Deutsch konnte als diejenigen, die Sächsisch gesprochen haben. Weil sie zuhause nur Hochdeutsch gesprochen hat. Und Kurdisch. So eine Erfahrung machen die deutschen Kinder nicht.

Prof. Küpper:

Vielen Dank für Ihr Beispiel! Das passt natürlich zu der Sarah/Sadiya-Studie. Wobei ich den letzten Punkt noch einmal aufgreifen möchte. Immer wenn man in der stärkeren Position sitzt und gerade nicht betroffen ist von Vorurteilen, dann ist es sehr leicht zu sagen: „Ach, das ist ja ein Gedönsthema - Diskriminierungsberatung, wer braucht das denn wirklich!?“ Das ist immer leicht gesagt, wenn man gerade in der stärkeren Position ist. Aber wenn man in der betroffenen Situation ist, da sieht die Welt ganz anders aus. Wir wissen aus der Forschung, dass Empathie und Perspektivübernahme - also einmal „in die Mokassins der anderen“ wenigstens versuchen, sich ansatzweise hineinzudenken - dass man plötzlich riechen kann, wie anders die Welt aussehen kann. Es gibt tolle Spielchen, die man da selber machen kann. Es ist umstritten - aber es öffnet einem sehr die Augen, sich beispielsweise einmal für eine halbe Stunde in den Rollstuhl zu setzen. Dann sieht man wie anders die Welt aussieht.

Frage:

Ich möchte nochmal ganz kurz die Frage von vorhin ergänzen. Ihre Aussage und Ihre Frage die ja zusammenhängen. Es ist richtig, dass sehr viele Immigranten es tatsächlich irgendwann ablehnen, Immigranten auszubilden, weil sie selber nicht als Immigranten erkannt werden wollen. Dort ist die Einsicht gewachsen, dass die äußere Kennzeichnung als Migrant schädlich ist. Ich gebe mal ein Beispiel: Man kann mal durch die Straßen laufen, Holtenauer Straße in Kiel, schauen Sie sich mal die Restaurants an, an wie vielen tatsächlich der iranische Name dran steht. Das werden Sie nicht finden. Der Inhaber arbeitet dort, behauptet aber, dass der deutsche Chef auf Mallorca sitzt und nur einmal im Jahr kommt und das Geld abkassiert und er darf dann die ganze Zeit arbeiten - und tatsächlich ist das der Inhaber! Und die Kunden, die nicht kommen, die kann man natürlich nicht zählen, man kann nicht sagen, ob dann, wenn der ausländische Name an der Tür steht, 3% „Biodeutsche“ nicht reinkommen oder andere Ausländer nicht - oder vielleicht 30%. Und das haben halt ein Teil der Migranten für sich erkannt und wollen dann eben nicht migrantisch sein.

Prof. Küpper:

Vielen Dank für Ihr Beispiel! Es gibt noch ein anderes, das hier genannt wurde: „Ich bin hier die Migrantin vom Dienst!“ Ich kenne das auch aus der sozialen Arbeit. Dann stellt man immer Migrantinnen ein und die können dann die ganzen Migrantinnen behandeln - wie praktisch! Dann sagt die Betreffende aber auch: „Ich habe aber keine Lust, Ihre Migrantin vom Dienst zu sein!“
Ich habe letztes Jahr einen jungen Kollegen kennengelernt, der war Referent in der interkulturellen Beratung in einer größeren Stadt im Ruhrgebiet und der sagte: „Wissen Sie was, eigentlich habe ich überhaupt keine Lust, interkulturelle Arbeit zu machen!“ Wir haben es erst dann geschafft, wenn wir türkische Migranten in der Baubehörde sitzen haben. Also nicht immer sozusagen den „Migrantenjob“ zu machen, nicht den ganzen Tag die „Migrantin vom Dienst“ sein zu müssen!

Vielen Dank!

Moderation

Astrid Willer:
Wir kommen jetzt wie angekündigt zu einem sehr konkreten Beispiel, wie man mit dem Thema umgehen kann auch in einem betrieblichen Zusammenhang. Ich freue mich sehr, dass Frau Karin Petersen-Nißen heute zu uns gekommen ist. Frau Petersen-Nißen ist Gleichstellungsbeauftragte bei der Stadt Schleswig. Sie hat sich schon sehr lange dafür eingesetzt, dass das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in der Verwaltung umgesetzt wird. Und Frau Petersen-Nißen ist eben nicht nur Gleichstellungbeauftragte, sondern auch Leiterin der AGG-Beschwerdestelle der Stadt Schleswig. Frau Petersen-Nißen hat eine Kollegin mitgebracht, Frau Rowena Sandmeier, die stellvertretend auch im Büro der Gleichstellungsbeauftragten tätig ist und die beiden möchten ihre Tätigkeit gerne als Team vorstellen. Wir hören dann praktisch mal aus dem Beschwerdemanagement der Verwaltung - und Verwaltung ist ja immer in zweierlei Hinsicht interessant: Diese ist einerseits Dienstleistung und Behörde und zum anderen ist sie ja aber auch Arbeitgeber. In diesem Zusammenhang spielt das AGG - auch wenn es Einschränkungen gibt - auch in der Verwaltung eine Rolle. Wir freuen uns sehr, dass Sie beide heute hier sind und von Ihren Erfahrungen berichten mit der Einrichtung so einer Beschwerdestelle und auch darüber, wie es denn in der Praxis funktioniert. Herzlich willkommen!

Referat Frau Petersen-Nißen und Frau Sandmeier / AGG Beschwerdestelle der Stadt Schleswig

„Win-Win-Situation für Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen: Vorteile einerAGG-Beschwerdestelle in der Verwaltung“

Karin Petersen-Nißen / Frau Sandmeier / AGG Beschwerdestelle

Herzlich Willkommen auch von unserer Seite! Wir kommen nicht aus Kiel und wir haben uns vorhin auch nicht gemeldet, aber jetzt sind wir in Kiel und wir sind mit dem Thema AGG-Beschwerdestelle gerne hierhergekommen. Wir machen das auch gerne zu zweit, denn wir müssen uns auch sonst permanent vertreten, denn wenn ich mal ausfalle, muss Frau Sandmeier immer in die Bresche springen und deswegen machen wir diese Dinge immer gerne gemeinsam, damit wir auch nach außen hin wirkungsvoller sind und man uns als Einheit nicht auseinanderbringen kann.

AGG-Beschwerdestelle der Stadt Schleswig.

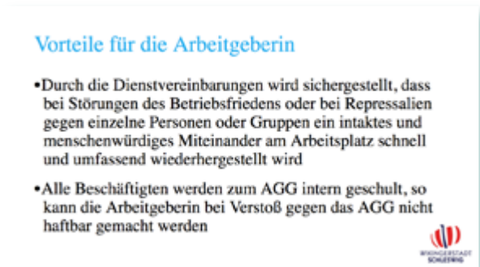
Was waren die Voraussetzungen zur Einrichtung der Beschwerdestelle?

Wir haben natürlich aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz die Verpflichtung, die für Unternehmen und auch für die Verwaltung besteht, eine entsprechende AGG-Beschwerdestelle einzurichten. Dazu war zunächst das Einvernehmen zu erzielen mit unserem Bürgermeister und mit dem Personalrat, eine entsprechende Stelle einzurichten und diese dann auch einer bestimmten Person zuzuordnen. Wir haben eine Dienstvereinbarung erarbeitet zum AGG, in der verschiedene Dinge dann auch festgehalten worden sind: Was für Abläufe gibt es bei Beschwerden und wie wird damit umgegangen? Wie ist das ganze Prozedere? Und wer ist dann letztendlich auch diese AGG-Beschwerdestelle - nämlich bei uns die Gleichstellungsstelle als Leitung der AGG-Beschwerdestelle.

Wie hat sich das alles entwickelt und aufeinander aufgebaut?

Ich bin seit dem Jahr 2000 Gleichstellungsbeauftragte in der Stadt Schleswig. In meiner Anfangsphase habe ich mich mit dem Thema „Mobbing“ auseinandergesetzt. Und habe festgestellt, wir brauchen irgendwas. Wir müssen irgendwie Regelungen finden, um mit dieser Thematik umzugehen! Im Jahr 2002 ist es dann soweit gewesen, dass wir eine Dienstvereinbarung abgeschlossen haben zum partnerschaftlichen Verhalten am Arbeitsplatz - so haben wir das genannt, denn „Mobbingvereinbarung“ klingt nicht so gut. Wir wollten uns positiv ausdrücken. Die Dienstvereinbarung haben wir entwickelt, und es ist dann durch den Personalrat mit dem Bürgermeister auch verfügt worden, dass diese Dienstvereinbarung gilt.
In dieser Dienstvereinbarung heißt es, dass auch dann, wenn es zu ganz schwerwiegenden Fällen kommt, eine Konfliktlösungskommission eingesetzt wird. Diese Konfliktlösungskommission setzt sich aus mehreren Personen zusammen: Das ist einmal der Bürgermeister, das ist der büroleitende Beamte, die Personalratsvorsitzende, die Gleichstellungsbeauftragte - und nachher, mit dem Inkrafttreten des AGG, haben wir noch eine weitere Person benannt für die Konfliktlösungskommission, nämlich eine Person unter 30 Jahren. Weil beim AGG das Diskriminierungsmerkmal Alter auch eine große Rolle spielt und wir gesagt haben, wir sind alle schon ziemlich an der oberen Grenze in der Verwaltung - das bringen ja meistens Positionen einfach so mit sich. Deshalb wird dann immer eine jüngere Person dazu berufen in die Konfliktlösungskommission, um eben auch die jüngeren Menschen verstehen und deren Ansichten vielleicht auch besser nachvollziehen zu können.
Diese Vereinbarung zum partnerschaftlichen Verhalten am Arbeitsplatz greift allerdings erst dann, wenn über einen längeren Zeitraum eine Diskriminierung oder eine Schikane oder Sonstiges geschieht, weil bei Mobbing - das wissen Sie alle - muss eigentlich über einen Zeitraum von 3-6 Monate irgendwas vorgefallen sein, bevor man dann etwas unternehmen kann. Das war dann so der kleine Haken dran, denn manches Mal müsste man Probleme vielleicht auch früher angehen, aber wir konnten erst tätig werden, wenn eben über mindestens drei Monate etwas vorgefallen ist.
Dann bekamen wir mit 2006 das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz. Und dieses besagt ja, jeder Arbeitgeber, jede Arbeitgeberin muss eine Beschwerdestelle vorhalten. Da haben wir uns dann entschieden auch hier eine Vereinbarung zu machen. Wir haben die Beschwerdestelle dann eingerichtet und damit ist es eben gut geregelt, denn wir können seitdem bei einer Diskriminierung sofort tätig werden. D.h., wir müssen nicht drei Monate warten, sondern wenn jemand wirklich richtig diskriminiert wird, können wir sofort tätig werden. Das ist die Entwicklung gewesen bei uns in der Stadt Schleswig.

Was sind nun also die Voraussetzungen für eine Beschwerde, wie sie dann auch in unserer Dienstvereinbarung formuliert sind?



Es muss eine Diskriminierung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz vorliegen.

Es ist zunächst auch der Versuch zur Selbsthilfe vorzuziehen. Eine betroffene Person kann dann eine Vertrauensperson oder auch die Beschwerdestelle direkt aufsuchen, der Sachverhalt soll geschildert werden:
Also was umfasst genau die Beschwerde? Was ist vorgefallen? Handelt es sich um eine einzelne Situation oder sind vermehrt immer wieder Situationen aufgetreten, die letztendlich dann zu dieser Beschwerde führen?

Das ist auch schriftlich darzulegen. Die Beschwerde an sich ist aber an keine Frist und auch an keine Form gebunden.

Das ist tatsächlich der einzige Punkt, dass sie schriftlich einzureichen ist, was aber natürlich auch mit Hilfe der Beschwerdestelle geleistet werden kann, d.h., es kann auch im Gespräch mit der Beschwerdestelle die Beschwerde dargelegt werden und es wir

Karin Petersen-Nißen / Frau Sandmeier / AGG Beschwerdestelle

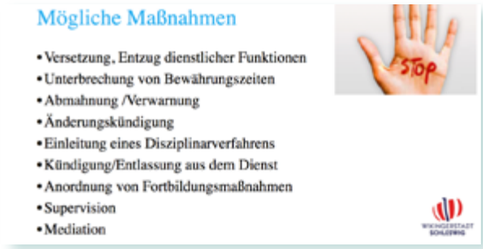
dann schriftlich zusammengefasst.

Wie geht es dann weiter, wenn eine Person bei uns gewesen ist und eine Beschwerde eingelegt hat?
Dann prüft die Beschwerdestelle - im Regelfall ich oder Frau Sandmeier - diese Beschwerde und sagt:

„Ja, das scheint wirklich eine Diskriminierung zu sein. Hilfe zur Selbsthilfe ist erfolgt, hatte aber keinen Erfolg, die sind nicht weitergekommen.“

Dann unterrichtet die Beschwerdestelle die Kommission, von der ich vorhin schon sprach und beruft diese ein. Manches Mal ist es so, dass es mit einem Termin getan ist, weil der Sachverhalt so klar ist, dass man sagt: „Das geht jetzt hier gerade gar nicht, was die Person mit der anderen Person gemacht hat! Lieber Bürgermeister sprich mal eine Missbilligung aus oder fordere diese Person auf, das jetzt bitte abzustellen und nicht nochmal wieder zu machen!“
Es kann aber auch sein, dass man mit allen Beteiligten reden muss, denn man hat ja nur die eine Seite der Beschwerde gehört und wenn diese Beschwerde nicht richtig belegbar ist, sondern nur „Hören und Sagen“ oder nur ein Gefühl ist oder wie auch immer, dann muss man natürlich weiter in die Klärung reingehen. In dem Fall gibt es eine Anhörung aller Beteiligten vor der Kommission. Das ist dann schon eine „dicke Nummer“, wenn es soweit kommt, dann gibt es so ein „Zucken“ durch die Menschen – „oh, das ist ganz was Schlimmes und ich muss vor die Kommission“ - und das hat schon einen gewissen Grad an Härte auch.
Wenn dann die Kommission alles angehört hat, dann berät sie nochmal und sagt: „Ja, wir haben das gehört und dies gehört, wir denken, so ist es abgelaufen und wir schlagen jetzt der Arbeitgeberin folgende Maßnahmen vor, von denen wir denken, dass diese geeignet sind, dass wieder eine gute Zusammenarbeit möglich ist.“
Die Arbeitgeberin, in unserem Fall dann der Bürgermeister, der muss dann innerhalb von 14 Tagen berichten, ob er diese Maßnahmen als geeignet empfunden hat und ob er diese auch tatsächlich umgesetzt hat. Wir haben vor einiger Zeit einen Fall gehabt, da ist der Bürgermeister der vorgeschlagenen Maßnahme nicht gefolgt, weil er das dann - obwohl er in der Kommission saß -plötzlich anders sah, und dieser Fall hat uns dann noch ein ganzes weiteres Jahr beschäftigt. Und unser Bürgermeister hat Lehrgeld gezahlt, also jetzt hört er immer schön auf die Kommission! Das ist natürlich auch schon mal ganz gut.

Was sind mögliche Maßnahmen, die in der Kommission diskutiert, besprochen und dann auch vorgeschlagen werden können?



Das schwankt natürlich von eher etwas schwächeren Maßnahmen bis zu arbeitsrechtlich sehr deutlichen Maßnahmen. Es kann - wenn die Konflikte sehr verhärtet sind - auch zu Versetzungen kommen oder zu einem Entzug dienstlicher Funktionen. Es kann vorgeschlagen werden, dass Bewährungszeiten unterbrochen werden. Ein vielleicht dann auch mal gängigeres Mittel ist, dass es zu einer Abmahnung kommt, oder auch zu einer Verwarnung. Eine Änderungskündigung ist als Maßnahme denkbar in schlimmeren Fällen, natürlich auch die Einleitung eines Disziplinarverfahrens, oder auch Kündigung und Entlassung aus dem Dienst!

Ein bisschen schwächere oder noch etwas leichtere Maßnahmen sind, dass man vielleicht in bestimmten Bereichen aufgrund der dargelegten Beschwerde einen Fortbildungsbedarf sieht bei der jeweiligen Person und in dem Fall dann einfach anordnet, sich in eine bestimmte Richtung nochmal fortzubilden, Seminare zu besuchen.

Supervision ist natürlich auch ein Punkt, der durchgeführt werden kann. Und auch die Mediation - also dass man versucht, beide Parteien mit einem Mediator oder einer Mediatorin ins Gespräch zu bringen.

Um auch einmal mit allen Beteiligten auf einer Ebene zu sitzen, also nicht vor der Kommission, sondern vor einer unabhängigen dritten Person und dort versucht, auf diesem Weg den Konflikt wirklich nachhaltig zu lösen, damit einfach die Zusammenarbeit und das gute Arbeitsverhältnis wieder hergestellt werden kann.

Zur Mediation vielleicht noch: Wir sind gerade im Moment mit dem Diakonischen Werk bei uns vor Ort im Gespräch, um kurze Wege zu haben. Sie wissen ja - alle Mediatoren sind meistens viel beschäftigt, man bekommt nicht so schnell einen Termin. Deshalb sind wir gerade mit der Diakonie in Verhandlung, dass wir einen Kooperationsvertrag mit denen schließen, dass wir, wenn wir Schwierigkeiten haben, innerhalb von 1-2 Tagen einen Termin kriegen können und unsere Leute dann dort auch gut betreut wissen.
Weil die schönste Mediation nichts nützt, wenn sie erst in fünf Wochen einen Terminbekommen! Die sollen zusammen arbeiten, die Leute, und dann geht einfach zu viel gute Arbeitszeit verloren.

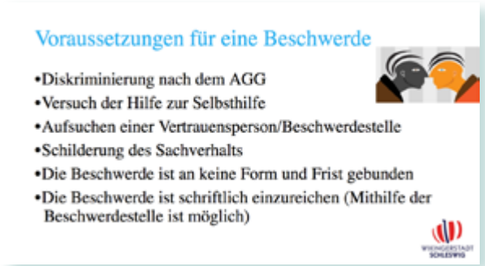
Vertraulichkeit! Das ist natürlich klar, eine Beschwerdestelle ist, genau wie eine Gleichstellungsstelle, von hoher Vertraulichkeit geprägt.

Also über Informationen und Vorkommnisse und die Kenntnisnahme persönlicher Daten ist absolutes Stillschweigen gegenüber Dritten zu wahren!
Das betrifft nicht nur mich, das betrifft letztlich auch alle Kommissionsmitglieder. Die Mitglieder verpflichten sich auch, alles was sie von mir ausgehändigt kriegen, also die Beschwerde oder einen Vermerk, den wir zum Schluss gefasst haben, worin die Maßnahme enthalten ist, absolut vertraulich zu behandeln.

All das wird nachher übrigens vernichtet. Es gibt nur ein einziges Exemplar einer Handakte, auf die nur wir beide Zugriff haben, in einem verschlossenen Aktenschrank, wo auch nur wir den Schlüssel dazu haben.
Wie gesagt – „so wenig wie möglich“, denn es soll auch nicht irgendwie die Gefahr bestehen, dass irgendjemand mitkriegt, dass da irgendwas gelaufen ist. Dass irgendjemand bei der Beschwerdestelle im Grunde genommen gemaßregelt worden ist.
Jeder kriegt eine neue Chance! Aber es kann natürlich auch sein, dass vielleicht in drei oder vier Jahren dieselbe Person leider wieder mal vor die Kommission kommt. Dann ist es natürlich gut, nochmal zuschauen: Was haben wir da für Maßnahmen gehabt? - Es gibt immer noch keine Besserung? Wir müssen nochmal nachbessern, oder es müssen größere Maßnahmen erfolgen!

„Win-Win-Situation: Vorteile einer AGG-Beschwerdestelle“ sollte ja unser Vortragsthema auch ein Stück lauten.

Also ich glaube, der eine Gewinn ist für uns Mitarbeitende: Wir haben diese Dienstvereinbarung und sie hilft uns zu sagen, „wenn ich diskriminiert werde, ich kann dahingehen und mir wird geholfen!“ Alleine dadurch, dass es diese Dienstvereinbarung gibt, ist es schon ruhiger, weil jeder weiß, es wird irgendwie geregelt. Es gibt eine Regelung wenn irgendetwas schief läuft. Das sensibilisiert schon mal die Menschen dafür, partnerschaftlicher miteinander umzugehen. Das denke ich ist der Vorteil für die Mitarbeitenden.
Die Arbeitgeberin hat natürlich auch Vorteile.



Wir haben in der Dienstvereinbarung auch festgehalten, dass alle Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen geschult werden zum AGG. Das heißt, wir als Gleichstellungbeauftragte führen interne Schulungen durch. Diese Schulungen sind verpflichtend für alle Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen also für alle die dann auch neu hinzukommen. Wir haben momentan natürlich wieder einen relativ großen Zuwachs an Mitarbeiterinnen, vor allem im Bereich der Kitas und Kindergärten, aber auch sonst gibt es natürlich immer eine gewisse Fluktuation und Neue kommen dazu und von daher bieten wir regelmäßig diese Schulungen an, die wie gesagt für alle verpflichtend sind. Es läuft so, dass wir meistens einen Nachmittagstermin von zwei drei Stunden haben, zu dem wir dann entsprechend einladen und natürlich auch nachher bei der Personalabteilung vorlegen, wer nun teilgenommen hat.
Wir geben bei diesen Schulungen im Prinzip erst mal einen Einblick: Was ist der Hintergrund? Was ist das AGG, was ist da festgehalten, was bedeutet das für den Einzelnen und die Einzelne? Und nachdem wir da quasi erst mal einen Input geben von unserer Seite, versuchen wir natürlich - das ist Zielsetzung dieser Schulungen - zu sensibilisieren für das Thema. Da haben wir ganz gute Erfahrungen gemacht. Wir gehen dann auch in Gruppenarbeiten und dafür haben wir einen Fundus an verschiedensten Fällen, die wir dann in die Gruppen geben. In der Gruppe beschäftigen sich dann die Personen mit konkreten Fällen und versuchen einzuschätzen: Ist das hier eine Diskriminierung? Und wenn ja, anknüpfend an was für ein Merkmal wird diskriminiert?

Ist es die Herkunft? Oder die Religion? Was ist da tatsächlich der Aspekt? Um im Prinzip nicht nur von unserer Seite wiederzugeben, was im AGG steht, sondern wirklich zu sensibilisieren. Was heißt das denn, was da im Gesetz steht? Und wo sind dann vielleicht die Punkte, wo es auftritt, wo es einem ja vielleicht auch selber gar nicht immer bewusst ist, dass das eine Diskriminierung ist? Ja, da einfach einen tieferen Einblick zu geben und zu sensibilisieren. Und mit diesen von uns durchgeführten Schulungen – und das ist der Vorteil für die Arbeitgeberin - schützt sich die Arbeitgeberin, wenn ein Verstoß gegen das AGG vorliegt und ist dann halt nicht mehr haftbar. Sondern dadurch, dass wir diese Schulungen machen, ist das im Einzelfall dann im Prinzip eine privatrechtliche Geschichte. Der Arbeitgeber oder die Abreitgeberin ist dann nicht mehr haftbar zu machen, wenn sie alle Mitarbeitenden geschult hat zu diesem Thema.
Konkrete Fälle!
Natürlich haben wir auch ein paar konkrete Fälle! Auch wenn es eigentlich schon präventiv wirkt, so eine Dienstvereinbarung zu haben und Schulungen zu machen. Aber natürlich haben wir auch Fälle. Wir haben so im Jahresdurchschnitt 1-2 Fälle. Manchmal ist es auch nur einer, der dann wirklich bis zu einer konkreten Beschwerde kommt. Allerdings kommen im Durchschnitt immer so 3-6 Personen im Jahr zu mir, weil sie - Gott sei dank! - alle früher kommen. Und nicht erst, wenn das Problem so groß ist, dass der Konflikt einfach gar nicht mehr lösbar ist. Sondern sie kommen glücklicherweise frühzeitiger und man kann Hilfe zur Selbsthilfe anbieten. Man kann sagen: „Mensch, guck´ doch mal die Problematik von der anderen Seite an, vielleicht magst du nochmal Dein Verhalten verändern, vielleicht suchst Du nochmal das Gespräch mit demjenigen oder wir können auch mal zusammen reden! Vielleicht hilft das noch!“ Da löst sich dann immer schon Vieles. Aber wir haben tatsächlich immer 1-2 Fälle pro Jahr, die dann doch konkret vor der Konfliktlösungskommission landen.
Als ich mir das jetzt nochmal so in der Vorbereitung des heutigen Vortrages angeguckt habe und geschaut habe, was die letzten Jahre so passiert ist, da ist mir deutlich geworden, dass wir beispielsweise selten Fälle aus dem Niedriglohnbereich haben, sei es nun bei unseren Reinigungskräften, bei den Hausmeistern, auch bei den Kindertagesstätten. Dort habe ich nur einmal einen Fall gehabt, ja und das dann auch wieder mit der Leitung. Also selten im Niedriglohnbereich, die meisten Fälle sind eher in der mittleren oder auch in der oberen Führungsebene angesiedelt. Das muss man einfach mal so feststellen!
Und der Anteil von Männern, über die sich beschwert wird, ist um ein Drittel höher als der der Frauen. Das tut mir ja jetzt leid für die Männer, die hier sitzen, aber das ist einfach so - zumindest nach unserer Erfahrung!
Damit sind wir auch schon am Ende unseres Vortrages angekommen! Wir bedanken uns für die Aufmerksamkeit und wenn es Fragen gibt, herzlich gerne!

Fragerunde zum Referat von Frau Petersen-Nißen und Frau Sandmeier

Moderation Frau Willer

Astrid Willer:
Herzlichen Dank an Sie beide! Das war, glaube ich, wirklich nochmal eine eindrückliche Darstellung dessen, was man auch innerhalb eines Betriebes machen kann!
Ich persönlich fand es auch noch einmal sehr interessant, wie so eine Aktivität auch präventiv wirken kann. Denn Beschwerdestellen - Sie hatten vorhin selbst gesagt, positiv sollte man es benennen, das hilft - Beschwerdestelle klingt schon so ein bisschen: „hmmh-naja“. Das merken wir ja auch immer bei unserem Projekt-Angebot „Mit Recht gegen Diskriminierung“. „Da steckt Diskriminierung drin, dann wollen die über Beschwerdestellen informieren…“ – Wird nicht so wirklich begeistert angenommen! Aber wie in so einer Arbeit eben auch Prävention drinsteckt, die Konflikte praktisch auch schon verhindert und vorbeugend etwas leisten kann und insgesamt dem Betrieb sowohl auf Arbeitnehmer_innenseite als auch auf Arbeitgeber_innenseite nützt, das fand ich sehr eindrücklich geschildert. Jetzt sind Sie *[das Auditoriums]* dran mit Fragen und Anmerkungen.

Frage:

Eine ganz kurze praktische Frage, ob eine Alternativkommission existiert? Für den Fall, dass einmal die Beschwerde sich gegen eine Person richtet, die selbst Mitglied der Kommission ist. Ist in der Dienstvereinbarung an Alternativität gedacht worden?

Antwort:

Ja! Jeder oder jede von uns hat ja eine Vertretung, dann muss die Vertretung ran. Und falls diese aber auch betroffen ist, dann muss die Kommission eben auf diesen Part verzichten. Das ist also auch möglich.

Nachfrage:

Das heißt, der Bürgermeister hat einen Vertreter in der Kommission, der aber dienstlich auch nicht auf der gleichen Ebene angesiedelt ist, sondern evtl. aus einem ganz anderen Bereich kommt? So dass die Person, die sich beschwert, sagen kann: „Ja, ich beschwere mich ja gerade über den Bürgermeister, ich möchte natürlich nicht, dass er in der Kommission ist!“ Die Alternativperson wäre ja nicht der dienstliche Stellvertreter für den Bürgermeister, sondern muss ja gerade eine andere Person sein, also die nicht in dem Aufgabenbereich beschäftigt ist!?

Antwort:

Das kommt ja auf die Beschwerde drauf an. Ich denke schon, dass die Stellvertretung das regeln kann. Also zumindest in der Sache des Bürgermeisters schon. Das ist ja meistens ein politischer Vertreter. Also so konkret den Fall haben wir noch nicht gehabt; wir haben es jetzt gerade bei einem Fall gehabt, wo ein

Karin Petersen-Nißen / AGG Beschwerdestelle

Vorgesetzter im Grunde genommen eine Beschwerde entgegennehmen musste gegen seinen nächst Untergebenen. Das lief aber gut, weil er das auch so sah wie der Beschwerdeführer. Das war dann unkompliziert. Also so konkret, wie von Ihnen nachgefragt, haben wir den Fall noch nicht gehabt. Wie gesagt, wir vertreten uns gegenseitig in der Beschwerdestelle. Wenn ich mal nicht da bin, muss meine Kollegin hin und beim Personalrat genau dasselbe. Aber wenn direkt eine Beschwerde gegen mich persönlich vorläge, dann weiß ich auch nicht, ob meine Kollegin nicht parteiisch wäre für mich. Dann müsste man vielleicht auch sagen, ich bin befangen, ich kann hier jetzt an der Kommission nicht teilnehmen.

Frage:

Gehören ihre erwähnten Schulungen direkt mit zu der Vereinbarung des partnerschaftlichen Miteinanders?

Antwort:

Ja, das steht dort mit drin. Weil man damals, als wir uns mit dem AGG beschäftigt haben, dachte: „Ja, wäre ja vielleicht auch ganz gut, in der Gleichstellungsstelle die Beschwerdestelle zu machen!“ Da habe ich gesagt: „Ich brauche aber ein Handwerkszeug! Wie soll das ablaufen?“ Und dann haben wir halt diese Dienstvereinbarung zusammengepackt mit unserer schon existierenden. Da ist die Regelung, dass alle Mitarbeiter zu den Schulungen verpflichtet sind, also mit drin. Wir haben zur Zeit, Frau Sandmeier erwähnte das, ordentlich Nachholbedarf. Falls jetzt gerade einer von den noch nicht geschulten Mitarbeiter_innen diskriminiert würde, kann der Arbeitgeber haftbar gemacht werden, eben weil sie noch nicht geschult worden sind. Aber wir versuchen immer, spätestens alle 1,5 Jahre so eine Schulung anzubieten.

Frage:

Wenn die Anzahl, wie häufig die Beschwerdestelle aufgesucht wird, nur 1-2 mal im Jahr ist, ist da dann nicht die Argumentation, dass diese Schulungen trotzdem notwendig sind, schwer?

Antwort:

Nein, keineswegs! Weil es ja hier in der Dienstvereinbarung festgehalten ist. Wir haben ja unser vereinbartes Prozedere! Also nein - das ist kein Problem! Wir versuchen immer, zwischendrin nochmal sensibel zu machen, dann schicken wir einfach mal so einen Rundbrief. Da haben wir z.B. einmal informiert zum Thema Einstellung neuer Mitarbeiter: Was es alles zu beachten gilt. Welche Fragen dürfen nicht gestellt werden, damit nicht diskriminiert wird? Also solche Informationen schicken wir ab und zu mal rund durchs Haus, damit alle Mitarbeitenden sich dann auch nochmal dran erinnern und sagen: „Ach ja, ich darf ja eigentlich nicht fragen, wie ist das mit der Kinderbetreuung und wollen Sie mal Kinder?“ Solche Geschichten. Da passen wir immer ein bisschen auf.
Wir hatten jetzt gerade auch einen ganz konkreten Fall, dass Mitarbeitende der Stadt öffentlich denunziert worden sind in der Zeitung. Leider konnten wir nicht herausfinden, wer das getan hat. Also, es wurden Dinge aus einer Mitarbeiterbesprechung, die nicht so positiv für eine Vorgesetzte waren, nach außen transportiert und dies wurde gleich „nett“ in der Zeitung öffentlich mit Namen benannt. Diese Kollegin wird, wenn sie sich irgendwo in unserer Region neu bewirbt, keine Chance haben. Da hatten wir auch kaum eine Möglichkeit, weil derjenige, der diese Informationen nach außen getragen hat, noch nicht ausfindig gemacht worden ist. Wir hoffen immer noch, dass das kommt. Aber wir haben dann erst mal einen Rundbrief geschrieben an alle Mitarbeitenden, haben unser Bedauern zum Ausdruck gebracht , haben nochmal auf diese Dienstvereinbarung hingewiesen, weil hierdurch alle verpflichtet sind zum partnerschaftlichen Verhalten am Arbeitsplatz und wenn man Interna an die Zeitung gibt und damit wirklich wissentlich eine Kollegin fertig macht, ist das weiß Gott kein partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz! Also sowas gibt es leider doch immer mal wieder.
Vielleicht noch eine Ergänzung zu Ihrer Frage mit den Schulungen. Die Schulungen sind ja eigentlich genau die Präventionsmaßnahme, damit es eben nicht zu so vielen Fällen kommt, die dann wirklich bis zur Beschwerdestelle vorgetragen werden müssen. Und es ist von daher auch immer gut, damit zu argumentieren. Es ist ja nicht so , dass es immer für alle Mitarbeitenden neu verpflichtend ist, sondern jede Person muss im Prinzip einmal diese Schulung gemacht haben. Dann gehen wir davon aus, dass eine gewisse Sensibilisieren schon mal da ist und erinnern sonst durch Rundmails immer nochmal zwischendurch.

Frage:

Ich möchte auf die Frage der Schulungen auch noch einmal kurz eingehen. Es gibt ja die Verpflichtung im AGG, dass der Arbeitgeber seine Mitarbeiter darauf hinweisen muss und über das AGG informieren muss, damit sie auch ihre Rechte innerhalb des Betriebes kennen, also sozusagen auf der vertikalen Ebene gegenüber den Vorgesetzten oder auch zu den Kollegen sozusagen auf der horizontalen Ebene. Dann gibt es aber auch die Verpflichtung, dass der Arbeitgeber seine Mitarbeiter ja auch schulen muss, damit, wenn jemand, der die Dienstleistung des Arbeitgebers in Anspruch nimmt, also jemand von außen, auch nicht diskriminiert wird. Und da spielt die Haftung eine Rolle. Wenn der Arbeitgeber das unterlassen hat, dann haftet er für das Fehlverhalten seiner Mitarbeiter, weil sie nicht geschult sind. Die interne Schulung ist wichtig, um den Betriebsfrieden zu wahren, und dann eben das kollegiale partnerschaftliche Verhältnis zu fördern, Mobbing zu verhindern etc. Sie kennen die Beispiele. Und das andere gilt eben im Verhältnis nach außen.
Ich finde das ein total spannendes Konzept und ich habe am Anfang gedacht, „naja, wir neigen ja als Mensch dazu - wenn ich etwas muss, dann habe ich ja schon keine Lust mehr dazu!“. Wenn aber einer sagt, „das ist aber Gesetz, es ist aber wichtig, niemanden zu diskriminieren!“, dann sollen sich diese Widerspenstigen nicht so anstellen, da werde ich persönlich bockig. Diese Kombination ist mir gerade klar geworden durch dieses fiese Wort Beschwerdestelle. Dann ist die Offenheit nämlich größer. Denn dieses auf der einen Seite fiese Wort Beschwerdestelle signalisiert ja, hier geht es tatsächlich um etwas Gravierendes, Diskriminierung ist eben keine Kleinigkeit! Das steht ja aber beim Beschwerdeverfahren ganz am Ende als Signal: Achtung! Diskriminierung ist keine Kleinigkeit! Und gleichzeitig ist aber dann Ihre Methode wichtig: Erklären, Einsicht wecken, drauf aufmerksam machen. Rundbrief ist eine ganz wichtige Geschichte. Dass Sie das kombinieren: Auf der einen Seite das Signal setzen: „Das geht gar nicht!“ und dann ist auch hinterher eine Konsequenz zu befürchten. Und gleichzeitig die Leute einzubeziehen und zu sagen, wir versuchen das partnerschaftlich zu lösen. Das ist, glaube ich, ein ganz geschicktes Vorgehen.
Und mich würde als Frage nochmal interessieren, wie Ihre Erfahrung ist bei denjenigen, wo es tatsächlich zur Beschwerde kommt. Gibt es da so etwas wie Einsicht oder arbeiten Sie über Einsicht. Also wenn sich jemand über mich beschwert, dann habe ich schon keine Lust mehr! Wie gehen Sie damit um?

Antwort:

Ja das ist schon schwierig! Das kommt immer darauf an, welche Methode nachher angewandt wird. Wenn es erst mal schon zu einer Anhörung kommt, das ist wirklich die schlimmste Situation für alle Beteiligten - auch für das Opfer. Da nochmal vor versammelter Mannschaft zu sagen: „Ich bin hier diskriminiert worden! Meine Vorgesetzte, mein Vorgesetzter hält ständig Information hinter dem Berg. Ich kann nicht an Fortbildungen teilnehmen, weil ich in Teilzeit arbeite …!“ - Das ist erst mal schon eine ganz schwierige Geschichte, sich da so zu äußern und natürlich versucht auch die andere Person, sich zu rechtfertigen. Wir sind aber in vielen Fällen doch nachher so weit ins Gespräch gekommen, dass oft klar wurde, dass derjenige, der diese Tat begangen hat, gesagt hat: „Das wollte ich aber eigentlich gar nicht!“ Also diese Betroffenheit ist schon deutlich geworden. Der Betroffen-

heit der Person, die das aushalten musste, ist den Leuten oft gar nicht klar gewesen. Dass sie mit ihren Sprüchen oder mit bestimmten Dingen einfach diese Person ausgrenzen und sie damit verletzen, und gerade, wenn es so hart geworden ist, sind auch schon manchmal Tränen geflossen und da ist dann wirklich bemerkt worden: „Oh, da ist wirklich eine große Verletzung, das war gar nicht meine Absicht.“ - Gut es gibt auch den einen oder anderen Fall, wo man sagt, der oder die lernt´s nie! Derjenige wird dann auch nochmal zur Fortbildung geschickt, aber das hat auch nichts genutzt. Aber in den meisten Fällen wird einfach wirklich diese Betroffenheit deutlich. Und das ist gut, weil wir dann auch wieder menschlich miteinander umgehen. Das ist ja auch ein Lernprozess. Wenn der „Täter“ merkt, ich habe jemanden wirklich verletzt, dann denke ich ja auch über mein Verhalten nach und sage: „Mensch, ich wollte das eigentlich gar nicht!“. Aber wie unbedacht sagt man oftmals einen Satz oder nimmt jemanden nicht mit auf den Weg, schließt ihn dadurch also aus. Das ist dann auch schon in den meisten Fällen so positiv verlaufen. Ein einziges Mal haben wir wirklich eine Versetzung vorgenommen. Weil die Situation so zerrüttet war - das ging gar nicht mehr.

Aber was ist das schon? Seit 2007! Das sind nicht viele Fälle und ich bin auch immer ein Fan davon, zumindest in Schleswig-Holstein bei den anderen Gleichstellungsbeauftragten dafür zu werben, dass sie die Beschwerdestellen wirklich besetzen. Denn das sind ja in den Verwaltungen die einzigen Stellen, die weisungsungebunden arbeiten dürfen. Und wo eine hohe Vertraulichkeit herrscht. Und wo es nicht kollidiert mit Personalverantwortung oder solchen Geschichten. Aber viele Gleichstellungbeauftragte haben immer Angst – „oh noch mehr Arbeit!“ Es ist aber gar nicht so viel mehr Arbeit, weil diese betroffenen Frauen - meistens sind es ja doch Frauen - die wären sowieso bei mir gelandet als Gleichstellungsbeauftragte und so habe ich hier wirklich ein gutes Handwerkszeug, das wirklich genehmigt und abgestimmt ist mit Personalrat und Bürgermeister und wo man wirklich einmal klar mit umgehen kann.

Frage:

Warum ist die Stadt Schleswig so vorbildlich, dass Schleswig eine AGG-Beschwerdestelle schon seit 2007, quasi seit Inkrafttreten des AGG, hat, aber nicht der Kreis, als Beispiel, Schleswig-Flensburg!? Woran liegt das? Habt Ihr Glück mit dem Bürgermeister? Hat dann das Interesse, rechtliche Grundlagen umzusetzen und rechtliche Verpflichtungen zu erfüllen, hat das mit der Einstellung der Person zu tun, die auch zu sagen hat? Oder liegt es eben an den Akteuren, dem Interesse der Gleichstellungsbeauftragten oder der Personalräte etc.? Wie ist eure Einschätzung?

Antwort:

Also bei uns ist es ja so gewesen, wir hatten zu dem Zeitpunkt noch eine Juristin, eine Volljuristin, bei uns im Haus gehabt, mit der ich sowieso schon gerne mal mich beraten habe. Die musste mir ja auch zuarbeiten, wenn ich rechtliche Frage hatte und sie war diejenige, die sagte: „AGG kommt! Guck doch mal, das ist eigentlich ein Thema für Gleichstellungsbeauftragte, denn es unterstützt das Gleichstellungsgesetz, in vielerlei Hinsicht. Und wer weiß, vielleicht löst es das Gleichstellungsgesetz auch eines Tages ab, das weiß man nicht!“ Deswegen habe ich mich damit zunächst mal auch überhaupt beschäftigt, habe gesagt, „ja, finde ich gut!“. Und dann sind wir zu zweit zum Bürgermeister marschiert und haben gesagt: „So, wir machen das jetzt mal! Du musst sowieso eine Beschwerdestelle einrichten, lieber Bürgermeister und wir regeln das mal alles!“

Und das war dann schon in Ordnung. Ich denke, es hat einfach immer mit den Menschen vor Ort zu tun. Also ich glaube, das liegt immer an den Menschen! Wenn jemand sagt: „Da müssen wir jetzt aber mal was tun und es ist Pflicht und ich nehme das jetzt mal in die Hand, ich kümmere mich …!“ Dann läuft das im Regelfall.

Frage:

Da würde sich für mich die Frage anschließen: Sie hatten jetzt auch die Vorteile benannt, die Beschwerdestelle bei der Gleichstellungsstelle anzusiedeln, weil sie ohnehin eine Anlaufstelle ist. Andererseits könnte es ja vielleicht auch ein Hemmnis sein, weil das ja eher eine Anlaufstelle für weibliche Mitarbeiterinnen ist. Sie sagten es ja selbst - meistens sind es Frauen, die kommen - und ursprünglich kommt diese Einrichtung ja auch aus dem Gleichstellungsgedanken der Frau. Meine Frage daher: Gibt es auch andere Modelle? Sind ihnen da andere Modelle bekannt, wo man so eine Beschwerdestelle im Betrieb oder eben auch in der Verwaltung ansiedeln kann. Gibt es da vielleicht Erfahrungswerte?

Antwort:

Ich weiß jetzt nicht, wo die Beschwerdestelle z.B. beim Kreis angesiedelt ist. Sicherlich werden die auch dort irgendwo eine Person benannt haben, denn normalerweise ist die Verwaltung dafür da, Gesetze auch umzusetzen, und daher werden sie das sicherlich gemacht haben. In der Stadt Flensburg, weiß ich, dass sie das erst in der Personalabteilung ansiedeln wollten und da wollte die Gleichstellungsbeauftragte aber nochmal drauf eingehen, weil das natürlich ein Konfliktfeld ist, das ist von vornherein eröffnet. Es ist ja eigentlich immer gut, eine neutrale Stelle irgendwo zu haben. Wir bei der Stadt Schleswig sind schon, denke ich, nach wie vor einsame Vorreiter in den Verwaltungen, dass wir das als Gleichstellungsbeauftragte machen.

Frage/Anmerkung aus dem Publikum:

Also bei uns in der Stadt Kiel ist das im Rechtsamt angesiedelt. Aber dass Sie das Thema so wach halten und im Dialog bleiben, das finde ich so toll! Weil ich denke, Diskriminierung hat immer etwas mit Macht und Ohnmacht zu tun. Das macht schon Sinn, das bei der Gleichstellungsstelle zu machen. Sie stehen ja wahrscheinlich wie bei uns auch direkt unterm OB und also ich finde das toll! Ich habe bei uns manchmal das Gefühl - also ich kann das gar nicht so richtig benennen - so „naja, wir müssen das ja nicht machen...“ Das ist natürliche eine schlechte Herangehensweise, denn das ist ja eigentlich auch eine Chance!

Moderation: Sie hatten ja auch die Vorteile genannt, die es für beide Seiten hat, dass man das Thema ein bisschen mehr in den Vordergrund stellt.

Antwort:

Suchen Sie doch mal ihre Beschwerdestelle auf und bringen Sie mal so eine Dienstvereinbarung mit und sagen Sie: „Mensch, das wäre doch schön, wenn wir da vielleicht ein bisschen mehr machen würden! Das hilft uns jetzt auch gerade bei den ganzen Thema mit den Flüchtlingen usw.!“ Das wäre vielleicht ganz gut!

Frage:

Vielleicht noch ergänzend: Die Stadt Neumünster hat eine komplett losgelöste Person zur AGG-Beschwerdestelle ernannt und in Lübeck ist es so, dass die Kollegin ressortübergreifend ein Gremium bildet. Aber sonst ist es, glaube ich, tatsächlich so, dass wir als Antidiskriminierungsstelle, wir haben auch immer ein großes Interesse, dass das bei den Gleichstellungsbeauftragten angesiedelt wird - zumindest da, wo es in der Verwaltung solche Stellen gibt. Häufig ist das aber entweder eine losgelöste Person oder im Rechtsamt, weil man, wie gesagt, „es machen muss“. Die Begründung ist dann häufig: „Es sind ja sowieso nur so wenige Fälle, warum da eine Person extra schulen, das kann der Hausjurist!“ Was schade ist!

Anmerkung aus dem Publikum:

Also ich habe eben die ganze Zeit für die Universität Kiel überlegt, wer das bei uns ist - und es ist auch die Rechtsbeauftragte, ist völlig richtig. Es ist auch zur Zeit noch so, dass sich das verändert, aber im Augenblick: „Das muss ja...!“ Aber davon bekommt man eigentlich noch nichts mit. Also ich bin Personalrätin und da ist in dem Sinne auch keine offene Zuarbeit da!

Frage:

Sie haben gesagt, dass eher Männer Sie in Anspruch nehmen, eher Leute aus höheren Lohngruppen, also wahrscheinlich auch Menschen mit höherem Bildungshintergrund. Das ist ja allgemein eine Sache, die bekannt ist aus der Beratungs- und Betroffenenarbeit, dass eher Menschen sich melden, die mehr Ressourcen haben, sich eigentlich selber zu helfen, als diejenigen, die es vielleicht noch mehr brauchen würden, Unterstützung durch die Stelle. Also dass da Hemmschwellen bestehen. Haben Sie da mal geguckt, ob es Möglichkeiten gibt, das Angebot niedrigeschwelliger zu machen oder noch bekannter zu machen? Das würde mich interessieren.

Antwort:

Also wir haben ja durchaus auch Fälle aus dem Niedriglohnsektor gehabt. Die sind dann aber meistens gekommen, kurz nachdem sie die Schulung gehabt haben. Dann haben sie uns kennengelernt, haben gemerkt: „Mensch, zu denen kann man auch gehen, die kümmern sich auch um das Thema!“ Die Rundbriefe erreichen meistens nicht immer so intensiv die Reinigungskräfte, weil die keinen eigenen E-Mail-Account haben und dann müssten eigentlich die Vorgesetzten das ausdrucken und ihnen in die Fächer legen und ich glaube, da hakt es auch manches Mal . Es gibt noch so eine Idee, nochmal zu überlegen, wenn die mal wieder Mitarbeiterbesprechung haben (nur für die Reinigungskräfte), dass man da vielleicht nochmal hingeht und sagt: „ Hallo, uns gibt es noch, Ihr seid so weit weg von Rathaus…!“ Das müsste man vielleicht nochmal wieder anschieben. Oder auch nochmal genauer den Vorgesetzten sagen: „Mitarbeiterinfos bitte ausdrucken!“ Oder wir drucken es gleich selber aus und geben es dorthin, damit es dann verteilt wird. Da haben Sie Recht. Da müssen wir uns auch immer mal wieder selber reflektieren und sagen: „Ja, die müssen einfach nochmal wieder wachgemacht werden, dass es uns gibt! Dann kommen sie auch!“

Anmerkung aus dem Publikum (von Veranstalterseite):

Was ich noch zu dem Thema Beschwerdestellen sagen möchte: Vom AGG her, wie die Regelung es vorsieht, ist das ja eine Aufgabe des Arbeitgebers. Also idealerweise ist dann so eine Stelle dort anzusiedeln, wo der Arbeitgeber auch das Sagen hat, also auch handlungsfähig ist, also im Grunde in der Personalabteilung. Nicht beim Personalrat, nicht an anderen Stellen, die dann noch nebenbei beide Arbeiten machen sollen. Der Personalrat kann nicht jemanden verwarnen, versetzen oder auch kündigen. Sondern das ist eine reine Aufgabe des Arbeitgebers.

Wichtig ist, dass man eine Beschwerdestelle einrichtet! Aber da sind wirklich viele Möglichkeiten, wo man eine Beschwerdestelle ansiedelt.

Wir bieten im Rahmen unseres Projektes „Mit Recht gegen Diskriminierung“ solche Schulungen an, um zu erläutern: Was ist

überhaupt eine Beschwerdestelle? Wie kann eine Beschwerde funktionieren? Wie kann eine Dienstvereinbarung aussehen?
Es gibt unterschiedlichste Ausgestaltungsmöglichkeiten. Wir können Ihnen vielfältige Angebote machen! Nehmen Sie uns in Anspruch - dann sprechen wir detailliert über Beschwerdestellen!

Schlusswort Frau Willer

Schlusswort der Moderation:

Das würde ich jetzt gerne zum Anlass nehmen, auch mit Blick auf die Zeit, mich noch einmal ganz herzlich bei Ihnen beiden zu bedanken! Und ich weiß, Sie arbeiten ja auch sehr eng mit dem Projekt „Mit Recht gegen Diskriminierung“ zusammen und stehen mit Ihren Erfahrungen auch immer dem Projekt zur Seite, damit diese auch von dort weiter getragen werden können.

Ganz herzlichen Dank für den Einblick in diese aktive und sehr engagierte Arbeit!

Vielleicht noch ein Hinweis, wir haben jetzt hier über Verwaltung gesprochen. Das Gesagte gilt aber natürlich für alle Arbeitnehmer_innen auch in der freien Wirtschaft, auch dort sollen und können solche Beschwerdestellen eingerichtet werden.

Auch da muss man gegebenenfalls gucken, wenn es ein kleiner Betrieb mit nur wenigen Mitarbeitern ist, wo kann das angesiedelt werden? Vielleicht kann man da auch nochmal betriebsübergreifende Modelle finden? Da ist auch viel im Gespräch und noch viel auszudenken.

Astrid Willer / IQ Schleswig-Hostein

Ich möchte mich jetzt noch einmal ganz herzlich bei den Referentinnen bedanken: Frau Prof. Dr. Küpper, Frau Petersen-Nißen und Frau Sandmeier, herzlichen Dank für den Input und für Ihre Anregungen!

Ich möchte mich jetzt noch einmal ganz herzlich bei den Referentinnen bedanken: Frau Prof. Dr. Küpper, Frau Petersen-Nißen und Frau Sandmeier, herzlichen Dank für den Input und für Ihre Anregungen! Ich würde Sie und uns jetzt noch abschließend einladen, die Gelegenheit zu nutzen, den Austausch im informellen Rahmen im persönlichen Gespräch zu vertiefen!

www.netzwerk-iq.de
www.advsh.de

Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung IQ“