



## ***Diskriminierungsschutz in der Arbeitswelt***

01. Juni 2023 | online-Vortrag von Ursel Gerdes, ADE Uni Bremen





## Struktur meines Beitrages

- Vorstellung incl. Perspektiven auf das Thema und Erfahrungshintergrund
- Über was reden wir?  
Diskriminierung – Begriffe und Definitionen
- -----Nachfragen und kleine Pause -----
- Was braucht es, um verantwortlich und konsequent mit Diskriminierungen umzugehen und den Diskriminierungsschutz sicherzustellen?
- Abschließend – Fragen, Anmerkungen, Ergänzungen oder was sonst noch gesagt werden sollte!



# Geschichte ADE

- 1990** Proteste aufgrund eines öffentlichen „Skandals“
- 1993** Richtlinie zum Verbot sexualisierter Diskriminierung und Gewalt, Einrichtung und Aufbau der ADE
- 1999** Ausweitung der Themen: Diskriminierungen gemäß AGG, Gewalt und Konflikte
- 2007** Anpassung an das AGG - Beschwerdeordnungen im Fall von Diskriminierung und Gewalt, Einrichtung der Beschwerdestelle
- 2014** Kooperationsvertrag mit Öffentlicher Verwaltung des Landes Bremens  
- Sicherung der zweiten Vollzeitstelle in der ADE
- 2019** Kooperationsverträge mit den Hochschulen des Landes Bremens  
- dritte Vollzeitstelle zur Bereitstellung des Leistungsspektrums für die Hochschulen

## Aufgaben und Angebote der ADE

### zum Umgang mit **Konflikten, Diskriminierungen und Gewalt**

#### Informationen

zum Themenkomplex „Konflikte, Diskriminierungen und Gewalt am Ausbildungs-, Studien- und Arbeitsplatz“

- Veröffentlichungen
- Urteile
- Stellungnahmen etc.

#### Beratungsangebote

- Einzelberatungen
- Erarbeitung von Problem- und Bedarfsanalysen
- Durchführung von Maßnahmen zur diskriminierungssensiblen Konfliktbearbeitung
- Beratung in AGG-Beschwerdeprozessen
- Begleitung von Maßnahmen zum verantwortlichen und konsequenten Umgang mit Diskriminierungen und Gewalt

#### Qualifizierungsangebote

- Vorträge
- Workshops
- Fortbildungen
- Organisationsberatungsformate

Unterstützung der Hochschulleitungen und Behördenleitungen in der Entwicklung, Implementierung und Qualifizierung eines internen Konflikt- und AGG-Beschwerdemanagements und Umsetzung von Initiativen im Bereich Antidiskriminierung

- Organisationsberatungen
- Durchführung von Maßnahmen
- Bereitstellung von Informationen, Stellungnahmen und Expertisen

# Zuständigkeitsbereich der ADE

## **Universität Bremen**

- Universitätsleitung
- alle Beschäftigten, Studierende und Auszubildende

## **Öffentlicher Dienst des Landes Bremen**

- Beschäftigte und Auszubildende
- Ansprechpartner\*innen in der Personal- und Organisationsentwicklung

## **Hochschulen des Landes Bremen (Hochschule Bremen, Hochschule Bremerhaven, Hochschule für Künste Bremen)**

- Hochschulleitungen und Akteur\*innen in den Hochschulen
- alle Beschäftigten, Studierende und Auszubildende



# Diskriminierung – Begriffe und Definitionen





Don McCullin: Zeitungsanzeige von The Metropolitan Police Selection Center





## Unbewusste Voreingenommenheit (unconscious bias)

- unbewusster, schneller Impuls; wenig kontrollierbar
  - kognitive Verzerrung in Wahrnehmung und Interpretation
  - Ursprung: Überlebensimpuls auch zur Orientierung
  - wir alle haben ihn
- 
- Beeinflusst durch: Sozialisation und persönliche Erfahrungen



# Warum ist es oft so schwierig über Diskriminierung zu sprechen?





# Dominantes Alltagsverständnis von Diskriminierung

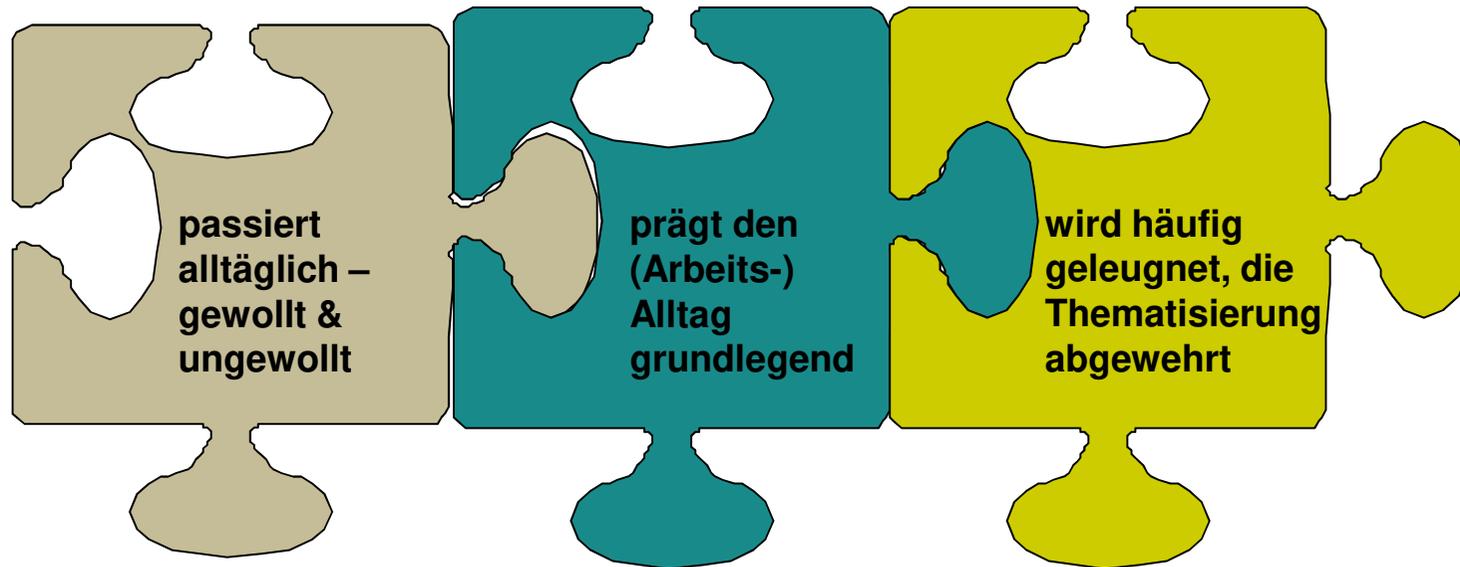


**→ Alltagsverständnis von Menschen, die selten oder nie Diskriminierung erfahren**





# Alltagsrealität von Diskriminierungserfahrung



# Diskriminierungen sind

• **abwertende, ausgrenzende, illegitime, unzulässige Ungleichbehandlungen, Herabsetzungen und Benachteiligungen oder auch trennende Klassifizierung**

Zum Beispiel aufgrund von

- **Geschlecht oder sexuelle Orientierung / sexuelle Identität**  
(Sexismus, Heterosexismus, Homophobie)
- **Herkunft, Hautfarbe oder Ethnie**  
(Fremdenfeindlichkeit, Rassismus)
- **Religiöse oder politische Anschauungen**  
(Antisemitismus, Muslimen-feindlichkeit, Politische Verfolgung)
- **Körperliche oder geistige Fähigkeiten und körperliches Erscheinungsbild**  
(Diskriminierung aufgrund einer Behinderung, Beeinträchtigung oder des Aussehens bzw. Gewichts)
- **sozioökonomische Herkunft, Sprache oder Alter**  
(Soziale Ausgrenzung, Sprachdiskriminierung, Altersdiskriminierung)



# Diskriminierung ist ein Begriff...

- der eigene Erfahrungen beschreibt
  - strukturelle Ebenen benennt
  - entlastend und bestärkend wirken kann
  - Handlungsmöglichkeiten eröffnet
  - ...für Menschen, deren Alltag durch Diskriminierungen geprägt ist
- 
- zu dem es oft wenig Wissen gibt
  - der Abwehrreflexe auslösen kann
- ... in vielen Organisationen und für Menschen, deren Alltag kaum bzw. nicht durch Diskriminierungen geprägt ist





# Diskriminierung

- findet auf unterschiedlichen Ebenen statt (individuelle, institutionelle, strukturelle Diskriminierung)
- findet auch in scheinbar ‚kleinen‘ Gesten, Sätzen und Entscheidungen statt (Mikroaggressionen)
- passiert auch ungewollt und unbewusst
- das Ergebnis bzw. der Effekt ist entscheidend, nicht das Motiv oder die Intention





- Durchzieht alle Bereiche dieser Gesellschaft
- Wird in Institutionen und von Menschen, die keine oder nur selten Diskriminierung erfahren, häufig nicht wahrgenommen, bagatellisiert oder geleugnet
- Hat für die Betroffenen grundlegende Auswirkungen auf alle Bereiche des (Arbeits-)Lebens
- Ist Ausdruck und Ergebnis von gesellschaftlichen Machtverhältnissen und Ausschlüssen – und reproduziert diese gleichzeitig
- *Betrifft uns alle – nur auf unterschiedliche Art und Weise!*





# Diskriminierung liegt gem. AGG vor, wenn

eine Person

**im Vergleich**

zu einer anderen Person

wegen

- **des (Lebens-)Alters**
- **des Geschlechts/der Geschlechtsidentität**
- **der ethnischen Herkunft oder  
aus rassistischen Gründen**
- **einer Behinderung**
- **der Religion und Weltanschauung**



Ungleich bei einer gleichen Ausgangssituation oder



gleich bei ungleicher Ausgangssituation behandelt wird

**ohne sachlich gerechtfertigten Grund!**



# Diskriminierungsformen nach dem AGG

**Unmittelbare  
Diskriminierung**  
(§ 3 Abs. 1)

**Anweisung zur  
Diskriminierung**  
(§ 3 Abs. 5)

**Mittelbare  
Diskriminierung**  
(§ 3 Abs. 2)

**Sexualisierte  
Diskriminierung**  
(§ 3 Abs. 4)

**Belästigung**  
(§ 3 Abs. 3)





# Unmittelbare/direkte Diskriminierung



Fotos: Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung, Senatsverwaltung Berlin





# Mittelbare/indirekte Diskriminierung



*„Zum Ziele einer gerechten Auslese lautet die Prüfungsaufgabe für Sie alle gleich: Klettern Sie auf dem Baum!“*

*(Hans Traxler, Cartoonist, \*1929)*





# (sexuelle) Belästigung / Mobbing / sexualisierte Diskriminierung und Gewalt

- **Belästigung**
  - würdverletzende Handlung die an eines der Diskriminierungskategorien anknüpft
  - Persönlichkeitsverletzung bezweckt oder bewirkt
  - kein Vorsatz nötig
  - feindliches Umfeld: i.d.R. Wiederholung, auch einmalige schwerwiegende Handlungen
- **Sexuelle Belästigung**
  - sexualisierte Verhaltensweise
  - Persönlichkeitsverletzung bezweckt oder bewirkt
  - kein Vorsatz nötig
  - einmalige Handlungen reichen aus





# Zusammenfassung des juristischen Verständnisses von Diskriminierung

## **Dreischritt:**

1. Benachteiligung
2. Merkmal
3. Ohne sachliche Rechtfertigungsgründe





# Diskriminierungen und Konflikte

## Diskriminierung als *Ursache* von Konflikten

- Diskriminierungen, die nicht bearbeitet werden, führen häufig zu Konflikten
- Als Berater\*in: keine Konfliktbearbeitung, wenn die Diskriminierung nicht bearbeitet wurde → Antidiskriminierungsberatung

## Diskriminierung als *Instrument* in eskalierten Konflikten

- In eskalierten Konflikten wird Diskriminierung als ein Instrument genutzt, um der anderen Partei zu schaden bzw. diese zu schwächen
- Als Berater\*in: Diskriminierung in Analyse einbeziehen und bei der Wahl der Intervention berücksichtigen





**Was braucht es, um verantwortlich und  
konsequent mit Diskriminierungen  
umzugehen und den  
Diskriminierungsschutz sicherzustellen?**

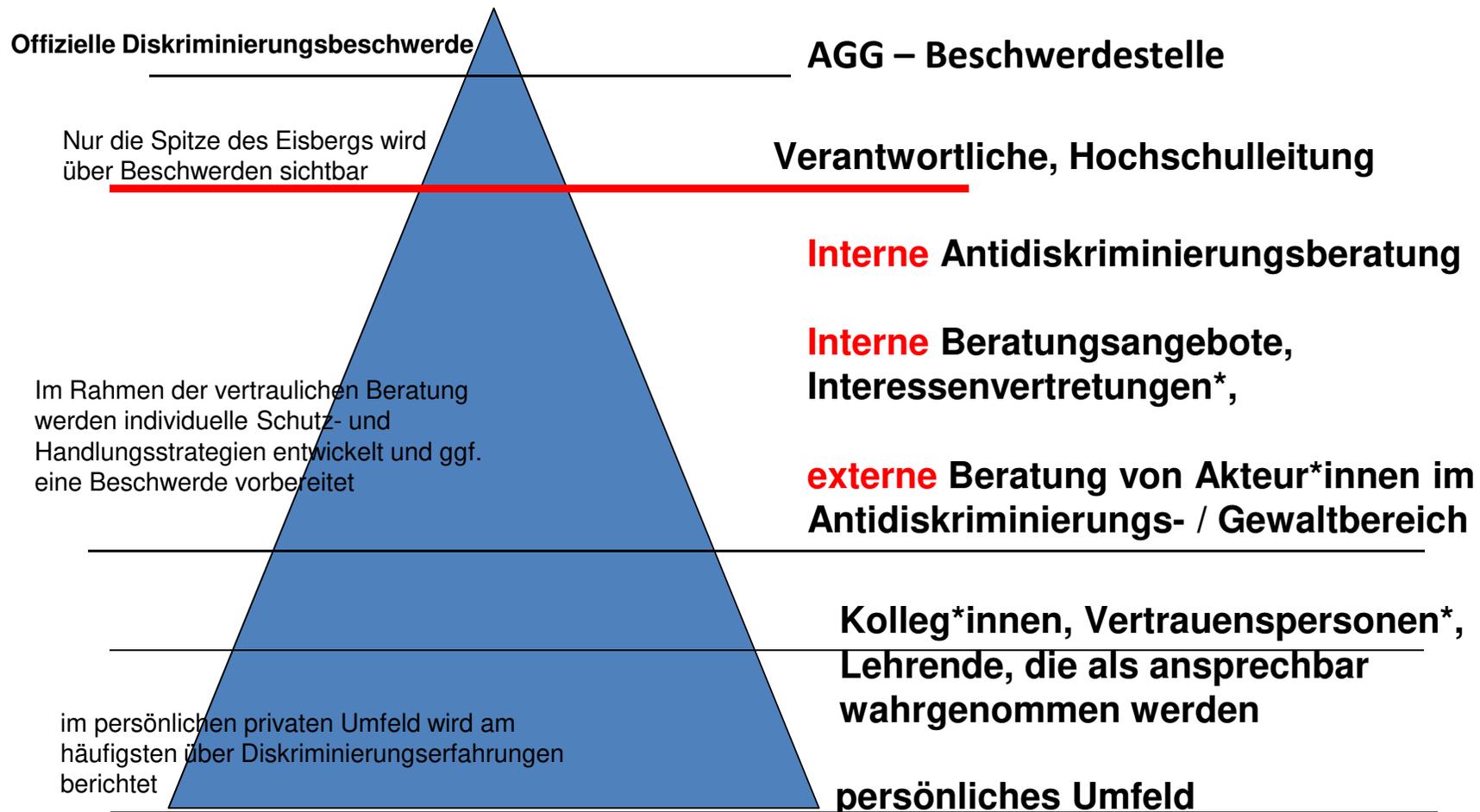


# Beschwerderecht § 13 AGG

- Beschwerdebefugt sind alle Beschäftigten und Studierende / Auszubildende, die sich wegen eines der genannten Gründe benachteiligt fühlen
- Es reicht aus, wenn sich Betroffene subjektiv benachteiligt oder belästigt fühlen
- Eine Beschwerde liegt vor, wenn auf eine Benachteiligung hingewiesen und Abhilfe des belastenden Zustands begehrt wird
- Eine Beschwerde löst bei bestehender Benachteiligung – unabhängig davon, ob Betroffene ein Vorgehen wünschen – die Handlungsverpflichtung für die Leitung/ Handlungsverantwortliche aus
- Beschäftigte und Studierende haben das Recht sich bei einer in der Institution eingerichteten Beschwerdestelle zu beschweren



# Wer erfährt von einer Diskriminierung?





# Handlungsfelder



# Handlungsfelder der Prävention und Umsetzung von Antidiskriminierungsmaßnahmen



# 1. Strukturelle, organisatorische Maßnahmen

- Beispiele -

- **Antidiskriminierungsberatung und Verweisberatungsangebote**
- **Schaffung verbindlicher Rahmenbedingungen** in Form von Richtlinien, Dienstvereinbarungen u.a. im Sinne einer Positionierung und Herstellung von Klarheit und Transparenz im Umgang mit Diskriminierungen
- **Einrichtung einer Beschwerdestelle** gemäß AGG
- **Entwicklung eines niedrigschwelligen Beschwerdemanagements**
- Schaffung räumlicher, barrierefreier und technischer Bedingungen und klarer Regelungen zur Vermeidung von Gefahrensituationen (All-Gender-Toiletten etc.)
- Umsetzung von Maßnahmen zur Chancengleichheit und Antidiskriminierung auch mit dem Ziel einer größeren Diversität in Führungspositionen zu erreichen
- Einführung von Verwaltungsverfahren zur Änderung des Vornamens ohne gerichtlichen Antrag auf Namensänderung
- und und und ... (der Kreativität sind keine Grenzen gesetzt!!!)

# Aufgaben einer Antidiskriminierungsberatung

**Vertrauliches** Beratungsangebot für Betroffene, Handlungsverantwortliche und Interessenvertretungen

## **Die Beratungen beinhalten idealtypisch:**

- Problemklärung und (rechtliche) Bewertung
- Unterstützung in der Verarbeitung und Reflexion des Erlebten
- Klärung und Reflexion von Erwartungen, Ziele und Handlungsinteressen
- Informationen zu und Klärung von Schutz- und Handlungsmöglichkeiten
  - ⇒ Empowerment-Strategien
- Informationen zu weiteren internen und externen Unterstützungsmöglichkeiten und Ansprechpartner\*innen
- Reflexion und Unterstützung im „Beschwerde“-prozess und in der Umsetzung individueller Handlungs- und Schutzstrategien

## Rahmenbedingungen / Voraussetzungen für die Antidiskriminierungsberatung

- Schweigepflicht und ein dienstlich garantiertes Recht auf Verschwiegenheit
- Mindestens 2 Mitarbeiter\*innen – zur Sicherstellung eines internen fachlichen Austausches und persönlichen Schutzes
- Begleitende Maßnahmen zur Qualitätssicherung (Fortbildung, diskriminierungssensible Supervision etc.)
- Kompetenzen und Wissen im Antidiskriminierungsbereich im Sinne eines machtanalytischen, intersektionalen Verständnisses – auch bezogen auf die eigene Positionierung
- Vernetzung mit anderen relevanten internen und externen Akteur\*innen
- Zeit und Mittel zur eigenen regelmäßigen Weiterqualifizierung

# Erst-/ Verweisberatung

**Identifizierung von Ansprechpartner\*innen und Anlaufstellen, die direkt/ indirekt mit Diskriminierung befasst sind**

- ⇒ Information und Qualifizierung
- ⇒ Vernetzung und Klärung von Verweisverfahren

## Aufgaben

- Niedrigschwelliger, vertraulicher Zugang
- Empathie, Ernstnehmen
- Anliegen und Erwartungen klären ⇒ wer kann was (nicht) leisten?
- Sammeln und Strukturieren von Informationen (Gedächtnisprotokoll)
- Information über (erste) Handlungsmöglichkeiten und Unterstützungsangebote
- Weiterverweisung an die spezialisierte Antidiskriminierungsberatung, Angebote niedrigschwelliger Interventionsformen oder die AGG-Beschwerdestelle

## Ein niedrigschwelliges Beschwerdemanagement

### Ziele sind:

- Personen, im Benennen einer Diskriminierung sowie Einstehen für ihre eigenen Interessen zu unterstützen und darin zu begleiten;
- Personen, denen diskriminierende Handlungen / Haltungen vorgeworfen werden, in einer selbstkritischen Reflexion, Verantwortungsübernahme sowie einem respektvollen diskriminierungssensiblen konstruktiven Umgang mit dem Diskriminierungsvorwurf zu unterstützen;
- auf dieser Grundlage gemeinsam Ideen für die zukünftigen Begegnungen, Zusammenarbeit und Verständigung zu erarbeiten.

### Voraussetzungen sind:

- eine eindeutige Beauftragung durch die von einer Diskriminierung betroffenen Person;
- Einzelvorgespräche mit den Beteiligten, um anhand der als diskriminierend wahrgenommenen Situation, den Perspektiven und Haltungen der Beteiligten sowie deren Ziele, Bereitschaft und Motivation für eine konstruktive Verständigung zu überprüfen,
- um auf dieser Grundlage ein niedrigschwelliges Interventionsformat zu entscheiden.

Eine niedrigschwellige Beratungsmaßnahme ersetzt keine offizielle Beschwerde und Betroffene haben weiter das Recht, ein Beschwerdeverfahren in Gang zu setzen, wenn z.B. die Möglichkeit einer niedrigschwelligen Intervention nicht als sinnvoll zu bewerten ist oder das Ergebnis nicht als zufriedenstellend erlebt wird.

## 2. Der Umgang mit Beschwerden

- Konkretisierung der Standards, Formate und Grenzen der Inanspruchnahme eines **niedrigschwelligen Beschwerdemanagements**
- **Konkretisierung des formalen Beschwerdeverfahrens** – Ablauf, Rahmenbedingungen, Auswahl von Ansprechpersonen in der Beschwerdestelle, Fristen, Voraussetzungen eines Verfahrens
- Konkretisierung des Aufgaben- und Kompetenzprofils für Mitarbeiter\*innen in einer Beschwerdestelle (Standards)
- Sicherstellung einer angemessenen Ausstattung und die Kompetenzen der Beschwerdestelle: Akteneinsichtsrecht, Weisungsbefugnisse etc.
- Sicherstellung einer diversen und diskriminierungssensiblen Besetzung der Beschwerdestelle
- Festschreibung regelmäßiger Evaluationen von Erfahrungen in der Anwendung des Beschwerdeverfahrens
- ..... und alles was zu noch mehr Transparenz, Verfahrenssicherheit führt!!!

## Aufgaben der Beschwerdestelle sind:

- Entgegennahme einer formalen Beschwerde
- Juristische Vorprüfung der Beschwerde
- Aufklärung der Beschwerdeführenden über das Verfahren, Rechte und Pflichten sowie vertrauliche Beratungs- und Unterstützungsangebote
- **Einleitung eines offiziellen Beschwerdeverfahrens**
  - Durchführung von Anhörung aller Beteiligten / Zeug\*innen etc.
  - Juristische Bewertung der Beschwerde
  - Dokumentation
  - Erarbeitung eines Ergebnisses und der entsprechenden Konsequenzen für die Leitung
  - Nach Entscheidung durch die Leitung: Umsetzung der Konsequenzen und Maßnahmen und zeitlich festgelegte Überprüfung der Wirksamkeit

## 3. Organisations- und Personalentwicklung

- Organisationsentwicklungsprozess zur Einleitung einer Kulturveränderung
- Verpflichtende und regelmäßige Qualifizierungsangebote zum Umgang mit Diskriminierungen
- Einführung von Bonuspunkte-Systemen für die Teilnahme
- Qualifizierungsangebote zur Entwicklung einer diskriminierungssensiblen Lehre und Betreuung von Studierenden
- Führungskräftequalifizierungen zur Förderung diversitäts- und diskriminierungssensibler Führungskompetenzen
- Coaching-Angebote zur Förderung einer diskriminierungssensiblen Führung
- diskriminierungssensible Angebote zur Konfliktbearbeitung
- ..... und

## Eine diskriminierungssensible Führung zu entwickeln, heißt

sich auf einen Lernprozess auf drei Ebenen einzulassen:

- **Wissen**

Erkennen und Verstehen: der Hintergründe und Zusammenhänge von Diversity, der gesellschaftlichen Ungleichverhältnisse, der Konstruktionen von Diversity-Kategorien, von Diversity-Aspekten im eigenen Verantwortungsbereich, etc..

- **Haltung**

Reflexionsfähigkeit: hinsichtlich der eigenen Biografie und Betroffenheit und der Vorstellungen und Erwartungen an bestimmte Personengruppen, bezüglich persönlicher Motivation und der Gestaltung der eigenen Führungsrolle, etc..

- **Können**

Anwendung: von Skills und Instrumenten, welche eine Wirkung im Führungsalltag haben, um unterschiedliche Mitarbeitende und Studierende/Auszubildende zu integrieren und deren Potentiale im Sinne der Organisationsziele zu fördern.

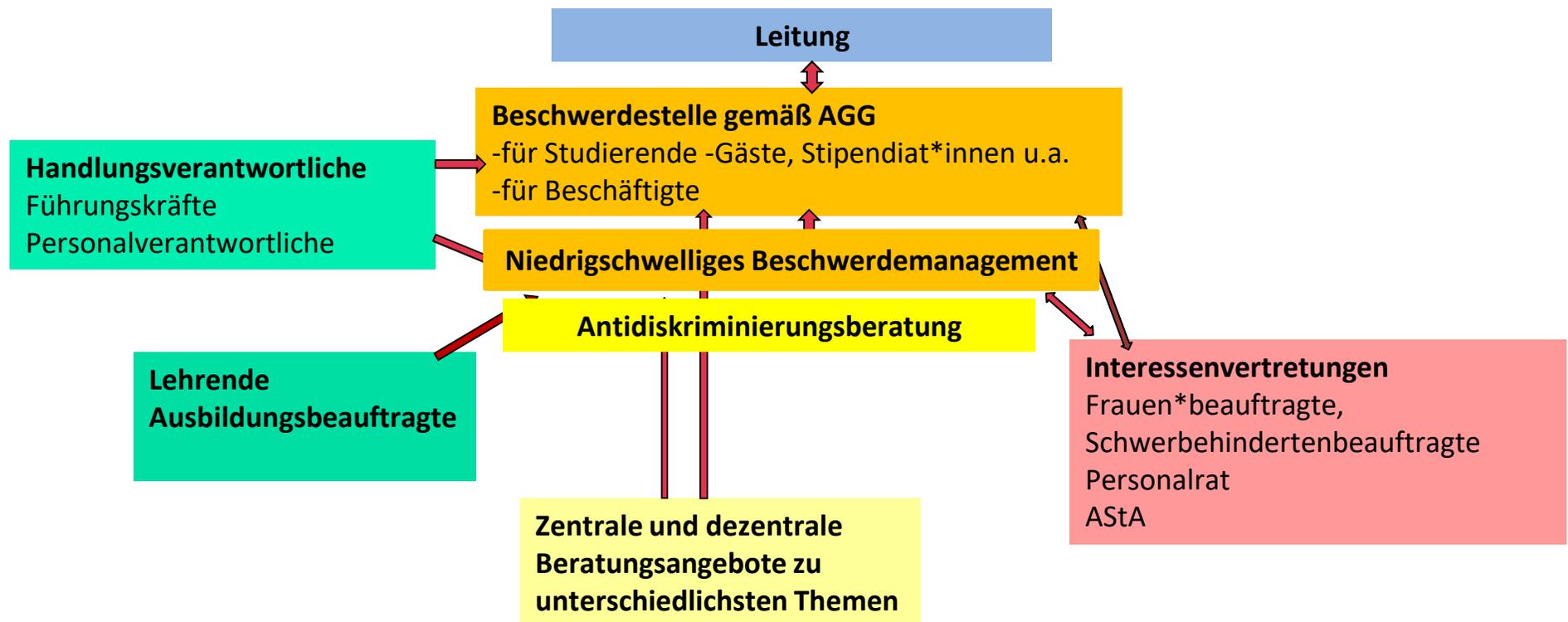
## .... und bezogen auf Antidiskriminierung

- die Entwicklung eines machtanalytischen Verständnisses gegenüber Diskriminierungserfahrungen und die Möglichkeit, Handlungsoptionen zu entwickeln, die diese einschränken bzw. verhindern sollen

.... auf den drei Lernebenen heißt das

- *Wissen* um gesellschaftliche Konstruktionen von Ungleichverhältnissen
- *Erkennen* von Diskriminierungsstrukturen und welche Rolle die eigenen Werte, Normen und Einstellungen spielen
- *Positionieren und Handeln* resultiert aus dem Wissen und Erkennen und entsprechender Handlungsoptionen und Rahmenbedingungen zum adäquaten Umgang mit Diskriminierungen und Ausgrenzungsprozessen

# Akteur\*innen gemäß AGG im Umgang mit Diskriminierungsbeschwerden Zielgruppen der Personal- und Organisationsentwicklung



## 4. Sensibilisierung und Empowerment

- Interne Datenerhebung / Befragungen zu organisationsrelevanten Verbesserungsbedarfen, Sicherheitslücken, Unklarheiten
- Öffentlichkeitskampagnen
- Thematisierung in Einführungsveranstaltung neuer Mitarbeiter\*innen oder Studierender / Auszubildender
- Regelmäßige Workshops und Angebote um über Diskriminierungen reden zu können
- Reflexionsangebote für Lehrende und Führungspersonen zur Weiterentwicklung einer diskriminierungssensiblen Lehre und Führung und dem Umgang mit schwierigen Situationen in Gruppen
- Baustein zu Antidiskriminierung in laufenden Programmen – Mentoring, Nachwuchsförderung, Führungskräfteprogramme etc. (Querschnittsthema)
- Kontinuierliche und gezielte Empowerment-Angebote für strukturell diskriminierte Gruppen: weibliche, männliche, trans\*- und inter\*, nicht-binäre Personen, Personen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen, Personen, die rassistischer, antisemitischer, muslimfeindlichen Diskriminierung ausgesetzt sind, unterschiedliche Altersgruppen etc...
- Awareness-Angebote in einem geschützten Raum mit Menschen mit ähnlichen Erfahrungen zur Selbststärkung und Erarbeitung individueller und solidarischer Handlungsmöglichkeiten
  - **Möglichst strukturell verankert!!!!!!**



## 5. Vernetzung

- Interdisziplinäre Bündnisse und Vernetzungen mit internen Akteur\*innen (aus Praxis und Forschung)
- Vernetzung im Antidiskriminierungsbereich, um Wissen, Erfahrungen auszutauschen und Solidarität zu erfahren
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes
- zu Akteur\*innen in der Forschungsförderung....
- Regionale Bündnisse
- .....



## Fazit

- **Bei der Thematisierung und Umsetzung Widerstände, Bagatellisierung und Aggressionen einkalkulieren**
  - ⇒ Vorsicht vor Zahlen (hohe Dunkelziffer)
  - ⇒ den Stellenwert von Antidiskriminierung in organisationsinternen Veränderungs- oder Reformprozessen, z.B. im Diversity-Management, deutlich benennen
  - ⇒ Top-Down-Strategien berücksichtigen
  - ⇒ Breite Bündnisse unterschiedlicher Akteur\*innen schaffen
- **Klarheit in den Rollen und Verantwortlichkeiten im Blick behalten und auch für sich selbst klären**
  - ⇒ an der eigenen Rollenklarheit und der, der handelnden Akteur\*innen arbeiten
  - ⇒ eine klare Unterscheidung zwischen vertraulichen Beratungsangeboten und der offiziellen Beschwerdebearbeitung unterstreichen
  - ⇒ Abhängigkeitsverhältnisse und die intersektionale Perspektive berücksichtigen und benennen
- **Mit bestehenden Strukturen arbeiten und achtsam beim Aufbau von Parallelstrukturen sein**
  - ☐ Vermeidung von Verschiebebahnhöfen