



**projekt ADA**  
Antidiskriminierung in der Arbeitswelt  
Bremer Zentrum für Bildung und Qualifizierung



# Rahmencurriculum Diskriminierung und prekäre Beschäftigung

**ARBEIT  
UND  
LEBEN**



Bundesministerium  
für Arbeit und Soziales



EUROPÄISCHE UNION

# projekt ADA

## Antidiskriminierung in der Arbeitswelt

Überall in Europa nehmen rechtspopulistische und menschenverachtende Vorurteile rasant zu. Ablesbar ist dies nicht nur an zahlreichen Wahlerfolgen rechtspopulistischer Parteien oder dem gewaltigen Echo, das Thilo Sarrazin hierzulande mit seinem millionenfach verkauften Pamphlet „Deutschland schafft sich ab“ erzielt hat. Insbesondere zwei Tendenzen sollten in diesem Zusammenhang nicht aus dem Blick geraten: Zum einen, dass diskriminierende Einstellungen bereits seit Jahren vorwiegend in der Mitte der Gesellschaft stärker werden. Zum anderen, dass sich die Ablehnung keineswegs gegen MigrantInnen allein richtet. Der öffentliche Diskurs kreist vielmehr um so genannte Minderheiten überhaupt, die Rede ist von „Integrationsverweigern“, „antriebsschwachen Arbeitslosen und Armen“. Ein längst erledigter Sozialrassismus kann so wieder salonfähig zu werden; ein neuer ‚Jargon der Verachtung‘ stützt genau jene, die einer ‚Ideologie der Ungleichwertigkeit‘ das Wort reden.

Auch Gewerkschaften sind hiermit konfrontiert. Zunächst einmal über all jene Mitglieder, die zur Zielscheibe von Diskriminierung und Ausgrenzung werden. Aber auch als Institution insgesamt. Denn wo gesamtgesellschaftlich immer wieder künstliche Gegensätze zwischen „Wir“ und „Die“ hergestellt und ganze Gruppen als vorgeblich nicht dazugehörig abgestempelt werden, steht der solidarische Zusammenhalt der Gesellschaft auf dem Spiel und somit das, wofür sich Gewerkschaften programmatisch schon seit jeher einsetzen.

Dieser Leitlinie ist die Politik des Deutschen Gewerkschaftsbundes und seiner Mitgliedsgewerkschaften verpflichtet. Von daher hat sich der DGB Region Bremen Elbe Weser gemeinsam mit der Bildungsvereinigung Arbeit und Leben Bremen an dem Projekt ‚ADA – Antidiskriminierung in der Arbeitswelt‘ im Rahmen des Programms „XENOS - Integration und Vielfalt“ engagiert. Das Programm XENOS wird gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds.

Diskriminierung in der Arbeitswelt hat viele Gesichter: sei es die Benachteiligung von Menschen mit Migrationshintergrund bei Einstellung und betrieblichem Aufstieg; sei es die Ungleichbehandlung von Frauen bei Entlohnung und beruflichem Aufstieg, die Ausgrenzung von Menschen aufgrund ihrer sexuellen Identität, von Behinderung und ihres Alters. Ängste um existenzsichernde Arbeitsplätze, um die Sicherheit im öffentlichen Raum, um die Bildung und Ausbildung der Kinder und Jugendlichen sind vorhanden und für Teile der Bevölkerung durchaus auch berechtigt. Wenn jedoch eine populistische Politik Ängste mit Blick auf die ‚Anderen‘ schürt, werden die Barrieren einer notwendigen Integration auf beiden Seiten höher. Wer Anpassung fordert, aber die Vielfalt in der Gesellschaft nicht akzeptiert, fördert die Ausgrenzung, verstärkt die Selbstisolation und leistet der Diskriminierung Vorschub.

Wir Gewerkschaften treten einer solchen Entwicklung entschieden entgegen. Unser Eintreten für Chancengerechtigkeit, gute Arbeit zu existenzsicherndem Lohn und gute Bildungs- und Ausbildungschancen für Kinder und Jugendliche gilt allen Menschen in Deutschland.

Unser Ziel ist es, Diskriminierung in Arbeitswelt und Gesellschaft zu bekämpfen, die Menschen, die wir erreichen, darin zu bestärken, Diskriminierung und Ausgrenzung entgegen zu treten und sie entscheiden zu bekämpfen: Als Akteure in der Arbeitswelt, in gewerkschaftlichen und betrieblichen Interessenvertretungen, aber auch im Gemeinwesen, in Nachbarschaften und im schulischen Bereich. Informationen, Kenntnisse und Kompetenzen hierfür vermitteln wir in unseren gesellschaftspolitischen Bildungsangeboten. Die von Arbeit und Leben Bremen im Projekt ‚ADA – Antidiskriminierung in der Arbeitswelt‘ entwickelten und nun vorgelegten Fortbildungsmaterialien für Seminare sind Ausdruck dieser Zielsetzung. Sie bieten konkrete praktische Unterstützung für die gewerkschaftliche und betriebliche Arbeit und leisten damit einen guten Beitrag zur Abwehr von Diskriminierung im Land Bremen.

gez.  
Annette Düring  
1. Vorsitzende DGB Region Bremen Elbe Weser

# Inhalt

Seite

4.	Einleitung
6.	<b>Antidiskriminierung in der Arbeitswelt</b> Bedeutung von Erwerbsarbeit und die Integration ethnischer Minderheiten
7.	Ausgrenzung von Migranten und ethnischen Minderheiten aus dem/im Erwerbsarbeitssystem
9.	Ursachen der Ausgrenzung ethnischer Minderheitenangehöriger
10.	Politische und gewerkschaftliche Handlungsfelder für die Erwerbsintegration
12.	Arbeitsmarktdiskriminierung als „Leerstelle in der deutschen Integrationsdebatte“
15.	Anerkennung von Zugehörigkeit als Basis von Erwerbsintegration
16.	Antidiskriminierung als politisches und gewerkschaftliches Handlungsfeld
17.	<b>Seminararbeit in heterogenen Gruppen - projekt ADA: Antidiskriminierung in der Arbeitswelt</b> Vorbemerkung Differenz und Diversität - die Konstruktion von Differenzlinien Identitätsbildung als aktive Tätigkeit
18.	Konzepte zum Umgang mit Heterogenität
19.	Leitgedanken von Seminararbeit Kompetenzen von Teamerinnen und Teamern Gestaltung von Seminararbeit
20.	Inklusive Pädagogik – Jede Gruppe ist heterogen Eine vertrauensvolle Atmosphäre schaffen Stereotypisierungen und Diskriminierungen entgegenwirken Interkulturelles Lernen fördern
21.	Den Dialog fördern Demokratisches Sprechen
22.	Kooperative Lernformen Sprachenpluralität und Verständigungssprache(n) Methodenwahl und Materialauswahl
23.	<b>Modul 1: Meine Stellung in der Arbeitswelt</b>
24.	Baustein 01: Meine Lebens- und Arbeitswelt
26.	Baustein 02: Gesellschaftliche Spaltung durch den Ausbau prekärer Arbeit
28.	Literatur
29.	<b>Modul 2: Das Verhältnis</b>
30.	Baustein 01: Ich und meine Selbstbezüge/komplexe Identitäten
32.	Baustein 02: Prekäre Arbeit und die Diskriminierung von Frauen und Migranten
34.	Literatur
36.	<b>Modul 3: Politische Positionen und kollektive Strategien</b>
38.	Baustein 01: Individuelle Strategien gegen Diskriminierung und Standards guter Arbeit
40.	Baustein 02: Politische u. gesellschaftliche Auseinandersetzungen im Kampf um eine gerechte Gesellschaft Baustein 03: Konfliktfelder und Handlungsformen im Kampf für die Rückeroberung guter und diskriminierungsfreier Arbeit
42.	Literatur
44.	<b>Partner &amp; Autoren/in</b>

# Einleitung

## projekt ADA: Antidiskriminierung in der Arbeitswelt

Das Bundesprogramm „XENOS - Integration und Vielfalt“ verfolgt das Ziel, Demokratiebewusstsein und Toleranz zu stärken und Fremdenfeindlichkeit und Rassismus abzubauen. Dabei geht es vor allem um präventive Maßnahmen gegen Ausgrenzung und Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft.

Es geht also um die Aufgabe, wie in Wirtschaft und Gesellschaft je unterschiedliche Gruppen von Akteuren befähigt werden können, Strategien zur Überwindung ihrer Benachteiligung „aus sich heraus“ zu entwickeln und gemeinsam mit anderen erfolgreich umzusetzen. Schließlich findet der Gewinn von Handlungsfähigkeit immer im Wechselspiel von Individuen, ihren sozialen und kollektiven Bezügen in Gruppenzusammenhängen und strukturellen Bedingungen des Umfeldes statt.

Diskriminierung, Benachteiligung und Ausgrenzung stützen sich sowohl auf strukturelle Aspekte in den Bereichen, wo sie wirksam werden - im Alltag allgemein, aber auch in Betrieben, Unternehmen und Behörden. Sie hängen aber auch über ein äußerst differenziertes individuelles, von den einzelnen konkreten Menschen geschaffenes Beziehungsgeflecht zusammen. Deshalb müssen Aspekte dieses Zusammenhangs ebenso gezielt ins Auge gefasst werden, um stimmige und Erfolg versprechende Konzepte dagegen entwickeln zu können.

Auf der individuellen Ebene geht es zunächst darum, die eigene Situation zu erkennen und zu durchschauen und um den Wunsch sowie die Bereitschaft, diese selbst in die Hand zu nehmen, aktiv zu gestalten. Auf gruppenbezogener, kollektiver Ebene geht es dann darum, sich mit anderen zusammenzutun, um letztlich auch erfolgreich Veränderungen an strukturellen Bedingungen bewirken zu können, die Diskriminierung und Ausgrenzung Vorschub leisten.

Das hier vorgelegte Rahmencurriculum ‚Diskriminierung und prekäre Beschäftigung‘ versteht sich als Handreichung für Teamerinnen und Teamer in Seminaren mit Teilnehmer\_innen, die sich je unterschiedlich aus der Vielfalt der in der Arbeitswelt beschäftigten Menschen zusammensetzen.

Es will mit seinem curricularen Angebot helfen, Diskriminierung, Benachteiligung und Ausgrenzung abzubauen.

Als Ansatzpunkte der Zusammenarbeit in den Seminaren dienen konkrete Erfahrungen der TeilnehmerInnen, die gemeinsam reflektiert und auf tatsächliche Situationen im Betrieb und im kommunikativen, sprachlichen Umgang miteinander (Kollegen, Vorgesetzte, usw.) bezogen werden. Darüber hinaus geht es uns mit den vorgelegten Materialien auch darum, herauszuarbeiten, dass Arbeitsbeziehungen immer auch Spiegelbild gesellschaftlicher Entwicklung sind – Diskriminierung, Benachteiligung und Ausgrenzung also nicht nur Folge individueller Einstellungen und Handlungen sind sondern – analog dem gesellschaftlichen Umfeld – auch strukturelle Ursachen haben kann.

Hieraus sollen gemeinsam Strategien und Handlungsmöglichkeiten diskutiert und entwickelt, sowie realistisch-praktische Interventionsmöglichkeiten festgelegt werden. Es geht um die Sensibilisierung für und das Erkennen von individueller Vielfalt mit je unterschiedlichen Bedürfnissen einerseits, die im Umgehen miteinander in der Arbeitswelt und auch darüber hinaus gleichberechtigt lebbar sein muss. Andererseits geht es um das Erkennen gemeinsamer Interessen, die erst durch Schaffung von Chancengerechtigkeit aller beteiligten Gruppen ihre Durchschlagskraft im gesellschaftlichen Gefüge gewinnen kann

Es geht nicht um das Fitmachen für den allgemein stattfindenden Konkurrenzkampf. Über den individuellen Ansatz, jeden Einzelnen mit seinen Fähigkeiten, Kompetenzen und Ressourcen zum Ausgangspunkt der Zusammenarbeit zu machen. Vielmehr sollen kollektive, den Gruppen in betrieblichen und alltagsweltlichen Bereichen dienliche Strategien mit solidarischer Stoßrichtung gemeinsam entwickelt werden. Solch ein Vorgehen setzt bei Jeder und Jedem das Wissen um eigene Prägungen, Vor-/Urteile und Potenziale voraus, ebenso wie Sensibilisierung und Kenntnisse über strukturelle Ungleichgewichte und deren Folgen für die Betroffenen.

Das vorliegende Rahmencurriculum ist ein konkreter Beitrag zum Empowerment von Arbeitnehmer\_innen bei der Abwehr von Diskriminierung (insbesondere in betrieblichen Prozessen, aber auch in außerbetrieblichen Erfahrungsbereichen mit

vergleichbaren diskriminierenden, ausgrenzenden Erfahrungsarten) im Sinne einer Stärkung der Handlungsfähigkeit der Beteiligten. Prozesse zur Aufdeckung, Artikulation und Durchsetzung eigener Vorstellungen, Wünsche und Ressourcen werden deshalb gezielt initiiert, gefördert und begleitet. Es kann dazu beitragen, Problempotenziale offen zu legen, Diskriminierung und Ausgrenzung in der Arbeitswelt und dem Lebensumfeld abzubauen, den interkulturellen Dialog zu fördern und Chancengerechtigkeit herbeizuführen.

Dabei verstehen sich die nachfolgenden Module mit ihren einzelnen Bausteinen, Arbeitsblättern, Materialien und Literaturhinweisen nicht als in sich geschlossenes Konzept sondern können je nach Lernform, Zielgruppe und konkreter Zielsetzung des gemeinsamen Lernprozesses variiert und ergänzt werden. Die vorgelegte Form (digitalisiert mit Downloads und links, Printversion mit Datenträger) erlaubt einen variablen Zugriff und Einsatz selbst einzelner Arbeitsschritte und kann - bezogen auf je konkrete Seminare – neu zusammengestellt, aktualisiert und mit je spezifischen Inhalten ergänzt werden. Damit wollen wir die Nachhaltigkeit des Einsatzes dieses Rahmencurriculums sicherstellen.

Die Abwehr und Bekämpfung von Ausgrenzung und Diskriminierung, der Einsatz für Chancengerechtigkeit kann keine Momentaufnahme eines Projektergebnisses sein. Sie ist unverzichtbarer Bestandteil aller Prozesse, die auf ein demokratisches Miteinander in Vielfalt in unserer Gesellschaft ausgerichtet sind und damit auch Querschnittsaufgabe der politischen Bildung.

# Antidiskriminierung in der Arbeitswelt

## Einführung in das Rahmencurriculum

### zum Thema Diskriminierung und prekäre Beschäftigung

Dr. Frank Meng

## Bedeutung von Erwerbsarbeit und die Integration ethnischer Minderheiten

Trotz aller Debatten über ihre Zukunft und die Erosion ihrer Bindungsfähigkeit bleibt Erwerbsarbeit bis auf Weiteres der zentrale Integrationsmodus moderner Wohlstandsgesellschaften. In einem adäquat vergüteten Normalarbeitsverhältnis (NAV) leistet Erwerbsarbeit völlig unabhängig von subjektiven Intentionen eine Vielzahl von Funktionen. Sie

- bindet einen Großteil der uns zur Verfügung stehenden Zeit und strukturiert unseren Alltag!
- sichert unsere materielle Teilhabe und ermöglicht uns dadurch eine auch mittelfristig angelegte Zukunftsplanung (Familiengründung, private Investitionen etc.)!
- ist ein prägender Aspekt für unseren sozialen Status in der Gesellschaft und beeinflusst durchaus auch die Zusammensetzung unserer Freunde und Bekannte!
- ist ein wichtiger Faktor für unser Zugehörigkeitsgefühl zur Gesamtgesellschaft, ist sie doch verbunden mit Produkten und Dienstleistungen, die Menschen weit über unser direktes Umfeld hinaus nutzen!
- ermöglicht uns in den meisten Fällen das Gefühl sinnvoller Beschäftigung und damit ein wichtiges Element für ein selbsterfülltes Leben!
- sichert über den familiären Rahmen hinaus wichtige Sozialbeziehungen durch das Zusammenwirken im Produktions- und Dienstleistungsprozess!

Aufgrund all dieser Identität stiftenden Funktionen, die ein positives Selbstwertgefühl durch Rollenzuschreibung, Anerkennung und die Zuschreibung von Zugehörigkeit ermöglichen, legt die Erwerbsarbeit im Normalarbeitsverhältnis wichtige Grundlagen für die gesellschaftliche und politische Teilhabe.

Vor diesem Hintergrund stellen sich die seit 30 Jahren andauernde Massenarbeitslosigkeit und das im letzten Jahrzehnt (durch politische Deregulierung) dramatisch gewachsene Ausmaß atypischer und prekärer Beschäftigung als kaum zu unterschätzende Integrationskrisen moderner Wohlstandsgesellschaften dar. Ohne ein hinreichendes Angebot an sicherer Erwerbsarbeit mit guten Arbeitsbedingungen und Teilhabe ermöglichende Entlohnung wird das Grundversprechen der westlichen, bürgerlich-kapitalistischen Demokratien auf soziale Sicherheit und gesellschaftliche Teilhabe aufgekündigt. Eine Ausgrenzung aus diesem Erwerbssegment führt in sehr vielen Fällen zu einer Ausgrenzung oder Selbstaussgrenzung in den meisten anderen Lebensbereichen.

Wird nun die gesellschaftliche Integration von Einwanderern und Angehörigen ethnischer Minderheiten diskutiert, so sollte deutlich geworden sein, dass sich deren Erfolg oder Misserfolg ganz entscheidend am Arbeitsmarkt und im Erwerbsarbeitssystem entscheidet. Die durchaus in Schwung geratene Debatte zur Erwerbsintegration dieser überproportional aus Normalarbeitsverhältnissen ausgegrenzten Bevölkerungsgruppe bezieht sich allerdings nur selten auf ein gesellschaftliches Partizipationsversprechen. Auffällig ist trotz der faktischen Einwanderungssituation vielmehr ein ausgesprochenes instrumentelles Verhältnis der alteingesessenen Mehrheitsgesellschaft zu den Einwanderern bzw. seit Generationen hier lebenden ethnischen Minderheiten.

Demnach gilt es die beruflichen Chancen von Migranten zu verbessern, weil

- dies eine wichtige Kompensationsmaßnahme gegen einen „vermeintlichen“ Fachkräftemangel (aufgrund des demographischen Wandels) darstellt.
- eine stärkere Erwerbsintegration die sozialen Sicherungssysteme stabilisiert und so die Grundversorgung der Mehrheitsbevölkerung sichert,
- hier große, ökonomische Ressourcen vorhanden sind, deren Verwertung ein Faktor für die ökonomische Prosperität ist, die wiederum auch der Mehrheitsgesellschaft zu Gute kommt.

Kurz: Die Integrationsanstrengungen zugunsten von Einwanderern und ethnischen Minderheiten werden kaum einmal als das Resultat demokratischer Eigenansprüche des Staates definiert, sondern unterliegen argumentativ meist dem ökonomischen Nutzen der Mehrheitsgesellschaft. Damit verharrt selbst die Debatte um geeignete Maßnahmen zur beruflichen Integration oftmals in einer dichotomen Konstruktion von den gesellschaftlich zugehörigen alteingesessenen Deutschen („wir“) und den („uns“) ökonomisch nützlichen Migrant\_innen bzw. Angehörigen ethnischer Minderheiten („die anderen“). Eine selbstverständliche Anerkennung von Zugehörigkeit vermittelt sich in den skizzierten Begründungszusammenhängen für Integration jedenfalls nicht.

In einer multiethnischen Einwanderungsgesellschaft, die die Versprechen auf soziale Sicherheit, gesellschaftliche Teilhabe und Gleichbehandlung zum Eigenanspruch erhebt, sollte die Bekämpfung von struktureller Ausgrenzung (Arbeitslosigkeit, prekäre Beschäftigungsverhältnisse) und partikularistischer Ausgrenzung (Diskriminierung von Minderheiten) eine Regeaufgabe sein, die sich nicht ökonomistisch legitimieren muss. Denn die Grundlagen von gesellschaftlicher Integration sind das Bekenntnis zu den – in Rechtsdokumenten verankerten – Versprechen und die Anerkennung einer gleichberechtigten gesellschaftlichen Zugehörigkeit aller in unserem Gemeinwesen lebenden Menschen. Gerade diese glaubwürdige Anerkennung kann als wichtiger Lackmustest für die Bindungsfähigkeit einer europäischen Einwanderungsgesellschaft des 21. Jahrhunderts gelten.

## Ausgrenzung von Migranten und ethnischen Minderheiten aus dem/im Erwerbsarbeitssystem 1)

Zahllose Untersuchungen belegen die – relativ zur alteingesessenen Bevölkerung – randständige Stellung von Migrant\_innen und Angehörigen ethnischer Minderheiten am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt wie auch in der Arbeitswelt. Auf der beschreibenden Ebene zeigt sich das in fast allen Bereichen. Hier sollen nur einige Facetten auf den Ebenen (a) Erwerbsbeteiligung und Arbeitslosigkeit und (b) ethnische Unterschichtung in der Arbeitswelt exemplarisch skizziert werden.

### Erwerbsbeteiligung und Arbeitslosigkeit

- Die Erwerbsquote, also der Anteil der Erwerbstätigen und Arbeitslosen an allen 15 bis 65jährigen, liegt bei Migrant\_innen auch differenziert nach Geschlecht unterhalb derjenigen von Alteingesessenen. Besonders Frauen mit Migrationshintergrund weisen mit 60% eine erheblich niedrigere Quote auf als die weibliche Referenzgruppe (72,8%). Besonders problematisch stellt sich die Situation der Bevölkerung türkischer Abstammung dar. Insgesamt finden sich unter den Migrant\_innen also besonders viele Menschen, die vom Arbeitsmarkt entkoppelt sind, sei es, weil sie rechtlich ausgegrenzt werden oder weil sie für sich keinerlei Chance für einen Zugang mehr sehen.
- Bei der Erwerbstätigenquote, also beim Anteil der (mit mind. 1 Stunde) beschäftigten Personen an allen 15 bis 65jährigen, sind die Differenzen zwischen Migrant\_innen und Alteingesessenen noch größer. Hier liegt die Quote für Männer nur bei 67% (Alteingesessene 77%) und für Frauen gar nur bei 53% (Alteingesessene 68%). Besonders dramatisch zeigt sich hier die Situation in der Altersgruppe der 15 bis 25jährigen Migrant\_innen. Wiederum ist die Bevölkerung türkischer Abstammung besonders stark von Ausgrenzung betroffen.

- Die Erwerbslosenquote zeigt den Anteil der nicht Erwerbstätigen unter den Erwerbspersonen an. Laut Mikrozensus sind Migrant/innen demnach mit 13,1% (2009) ziemlich genau doppelt so häufig – trotz aktiver Suche – von jeglicher Erwerbstätigkeit abgeschnitten wie die alteingesessene Bevölkerung (6,6%). Besonders schwierig ist die Situation für Migrant\_innen mit einem Hintergrund aus der Russischen Föderation (ohne Spätaussiedler), aus der Türkei und aus Serbien.
- Arbeitslosenquoten werden bislang nur differenziert nach Nationalität erfasst, so dass hier die Aussagekraft mit Blick auf die Bevölkerung mit Migrationshintergrund eingeschränkt ist. Trotzdem sprechen die Zahlen auch hier eine klare Sprache. So sind die Arbeitslosenquoten (altes Berechnungsmodell) der ausländischen Bevölkerung zwischen 2005 und 2009 durchgängig und deutlich mehr als doppelt so hoch wie diejenige der Alteingesessenen. Im Jahr 2009 betragen die Quoten 19,2% für Migrant\_innen und 8,3% für Alteingesessene. Besonders Migrantinnen sind gemessen an ihrem (geringen) Beschäftigungsgrad stark von registrierter Arbeitslosigkeit betroffen, die zudem überproportional häufig länger als ein Jahr andauert.

### Ethnische Unterschichtung in der Arbeitswelt

Migrant\_innen und Angehörige ethnischer Minderheiten sind stark überproportional häufig in atypischen und prekären Beschäftigungsverhältnissen erwerbstätig. Hierfür gibt es eine ganze Reihe von Hinweisen:

- Im stetig wachsenden Segment der Teilzeitbeschäftigten, einem insgesamt weiblich geprägten Segment, sind besonders unter den jüngeren Beschäftigtengruppen bei Frauen wie Männern stark überproportional häufig Ausländer.
- Migrantinnen und Angehörige ethnischer Minderheiten sind stark überproportional als Arbeiter und Arbeiterinnen beschäftigt. Selbst wenn dieser Status Arbeiter zum Angestellten nicht mehr in einem hierarchischen Verhältnis zu sehen ist, so unterliegen die Arbeiter/innen aufgrund des seit Jahrzehnten andauernden Strukturwandels doch einer insgesamt deutlich erhöhten Beschäftigungsunsicherheit. Insbesondere Migrantinnen sind in diesem eher männerdominierten Segment – gemessen an ihrem Bevölkerungsanteil – extrem häufig als Arbeiterinnen beschäftigt.
- Migrantenhaushalte sind zu fast 30% und damit fast dreimal so häufig von Armut bedroht wie Haushalte mit alteingesessenen Haushaltsvorständen. Dies ist ein direktes Ergebnis der starken Zuweisung in prekäre Beschäftigungsverhältnisse und Niedriglohnbereiche.
- Sozialversicherungspflichtig erwerbstätige Migranten und besonders Migrantinnen sind erheblich häufiger ausschließlich geringfügig beschäftigt (Minijob, Midijob) als Alteingesessene. Besonders die stark angewachsenen Minijobs sind weder existenzsichernd, noch bieten sie in irgendeiner Weise sozialen Schutz. Jede fünfte beschäftigte Migrantin ist ausschließlich geringfügig beschäftigt.
- Migrant\_innen und Angehörige ethnischer Minderheiten finden noch immer unterproportional häufig den Zugang zu betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen, was ein Indikator dafür ist, dass sie tendenziell eher den Randbelegschaften zuzuordnen sind, als Konjunkturpuffer eingesetzt werden. Auch die häufige Abdrängung in Leiharbeit werten wir als Indiz dafür.

Diese in der Fachöffentlichkeit weithin bekannten Phänomene mögen genügen, um die randständige Stellung von Migrant\_innen und Angehörigen ethnischer Minderheiten am Arbeitsmarkt wie auch in der Arbeitswelt zu verdeutlichen. Die mit der Anwerbung ausländischer Arbeitskräfte Ende der 1950er Jahre einsetzende ethnische Unterschichtung der Beschäftigungshierarchie besteht im Prinzip fort. Allerdings hat sich die Situation der Migrant\_innen durch die strukturelle Arbeitslosigkeit und den massiven Ausbau ungesicherter und schlecht entlohnter, prekärer Arbeitsverhältnisse mittlerweile weiter verschärft.

1) Soweit nicht anders angegeben beziehen sich die folgenden Zahlen auf die jüngste Veröffentlichung des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge. Siehe Seebaß, K. und Siegert, M. (2011), Migranten am Arbeitsmarkt in Deutschland, Hrsg. bamf, Reihe Integrationsreport, Teil 9, Working Paper 36.

## Ursachen der Ausgrenzung ethnischer Minderheitenangehöriger 1)

Die Ausgrenzung von Migrant\_innen aus dem Arbeitsmarkt bzw. die Abdrängung in prekäre Beschäftigung hat eine ganze Reihe von Gründen, von der die Teilgruppen dieses Bevölkerungsteils unterschiedlich stark betroffen sind. Eine ganze Reihe von Einflussfaktoren wird dabei im politischen Diskurs ausgeblendet, der stark auf das Qualifikationsniveau der Migrant\_innen fokussiert ist. Vordergründig sind ein relativ zur Mehrheitsbevölkerung geringes formales Bildungs- und berufliches Qualifikationsniveau sowie teilweise Defizite in der deutschen Sprache wichtige Kriterien für die Marginalisierung der Migrant\_innen am Arbeitsmarkt und in der Arbeitswelt. Diesen Kriterien, denen weitere hinzufügen sind, liegen allerdings tiefere Ursachen zugrunde, die insbesondere politischen Handlungsbedarf anzeigen.

Ein erster wichtiger Faktor für die Ausgrenzung hat migrationshistorische und soziostrukturelle Ursachen. So wanderten besonders in der ersten Phase der Anwerbung ausländischer Arbeitskräfte bis 1973 vielfach Geringqualifizierte für die unteren Beschäftigungssegmente im industriellen Sektor nach Westdeutschland zu. Sprachkenntnisse oder formale berufliche Qualifikationen wurden unter der Maßgabe der temporären ‚Gastarbeit‘ weder erwartet noch gefördert. Durch den Verbleib und den Nachzug von Familienangehörigen eines Großteils dieser Personengruppe waren die Nachfahren sehr stark von der geringen sozialen Durchlässigkeit im deutschen Bildungs- und Berufssystem betroffen. Zahlreiche Untersuchungen zeigen, dass die Unterschicht in den letzten Jahrzehnten nur sehr geringe Mobilitätschancen aufwies, was sich bis heute (trotz eindeutiger Verbesserungen) etwa in insgesamt recht niedrigen Bildungsabschlüssen der jüngeren Generationen türkischer, italienischer oder jugoslawischer Abstammung niederschlägt. Hier sind Migrant\_innen also stark betroffen von einer generell stark ausgeprägten und mit demokratischen Eigenansprüchen schwer zu vereinbarenden sozialen Segregation der Gesellschaft, die Unterprivilegierte über Generationen hinweg benachteiligt. Die beruflichen Lebenschancen von Migrant\_innen sind hier überproportional häufig strukturell eingeschränkt.

Ökonomische Strukturveränderungen seit den 1970er Jahren, von der Migrant\_innen besonders betroffen sind, verschärfen die Ausgrenzung am Arbeitsmarkt und im Arbeitsprozess. Wichtige Merkmale sind ein fortschreitender Prozess der De-Industrialisierung und eine abnehmende Integrationsfähigkeit von Geringqualifizierten gerade im verbliebenen industriellen Sektor, die sich durch die strukturelle Massenarbeitslosigkeit und entsprechend größere Selektionsmöglichkeiten der Arbeitgeber noch verschärfte. Besonders betroffen waren gerade die Segmente mit bis dahin hohen Migrantenanteilen (z. B. Stahlindustrie und Werften, Automobilindustrie, Lebensmittelindustrie, Maschinenbau, Textilindustrie...). Migrant\_innen werden demnach deshalb stark aus Normalarbeitsverhältnissen ausgegrenzt, weil für sie bedeutsame Beschäftigungssegmente sukzessive abgebaut werden und Facharbeiterpositionen ihnen nur unterproportional zugänglich sind.

Mit der ökonomisch-strukturellen Ausgrenzung von Migrant\_innen verringern sich die ohnehin begrenzten Zugänge zu internen Arbeitsmärkten. Unter dem Begriff der indirekten Diskriminierung werden beispielsweise vielfältige Verfahren gefasst, in denen reguläre Arbeitsplätze nicht über formale Auswahlprozesse, sondern über Beziehungsnetzwerke vergeben werden. Da Migrant\_innen in der Arbeitswelt sich in unterprivilegierten und schrumpfenden Segmenten konzentrieren, bleibt ihnen der Zugang zu den bedeutsamen informellen Arbeitsmärkten in wachsenden und attraktiven Segmenten versperrt. Gerade hieraus resultiert eine Abdrängung in atypische und prekäre Beschäftigungsverhältnisse.

Soziokulturelle Ursachen für eine Ausgrenzung von Migrant\_innen aus der Arbeitswelt in Form von Selbstausgrenzungen spielen im Spiegel der Empirie eine untergeordnete Rolle, treten im Einzelfall aber natürlich auch zutage. Angeführt werden hier häufig die Verbreitung tradierter Geschlechterrollenmuster (Festlegung von Frauen auf die Rolle als Hausfrau und Mutter) und so genannte Armutskulturen, in denen die Orientierung auf Normalarbeitsverhältnisse aufgrund eines ausgegrenzten Umfeldes wegbriecht. Soweit diese Phänomene anzutreffen sind, muss der Zusammenhang von dauerhafter und struktureller Ausgrenzung und Selbstausgrenzung durch den Rückgriff auf tradierte Rollenmuster gesehen werden.

Verstärkt werden solche Einstellungs- und Handlungsmuster zweifellos von Formen der staatlich gesteuerten Ausgrenzung von Migrant\_innen am Arbeitsmarkt und in der Arbeitswelt, welche zudem die randständige Lage verstärken. Insbesondere nicht anerkannte Flüchtlinge erhalten trotz häufig vieljähriger Aufenthaltszeiten und nicht selten hoher Qualifikationen häufig keinen oder nur einen stark eingeschränkten Zugang zum Erwerbsarbeitssystem. Eine Integration ist hier politisch schlicht

nicht vorgesehen, was partiell auch zur Verfestigung von Clan-Strukturen mit gesellschaftlich unerwünschten Verhaltensmustern führt.

Ein wichtiges, seit einiger Zeit stärker diskutiertes Feld in der staatlich gelenkten Diskriminierung betrifft die Dequalifizierung von Migrant\_innen durch die Nichtanerkennung von im Herkunftsland erworbenen, häufig akademischen Studien- und Berufsabschlüssen. Gerade die Hauptwanderungsgruppe seit dem Ende der 1980er Jahre, vielfach deutschstämmige Migrant\_innen aus der ehemaligen Sowjetunion und dem übrigen Osten Europas, haben zu Hunderttausenden ihre meist hohen Abschlüsse nicht anerkannt bekommen und wurden so in die Arbeitslosigkeit oder in prekäre Beschäftigungsverhältnisse abgedrängt.

Die lange Zeit fehlende politische Anerkennung der Angehörigen ethnischer Minderheiten als zugehöriger Bevölkerungsteil, der immer wieder aufkeimende politische Populismus auf dem Rücken von Minderheiten und schließlich die marginalisierten Lebenslagen vielen Migrant\_innen und ihrer Nachfahren befördern schließlich die Verbreitung von ethnisch hergeleiteter Stigmatisierung und Diskriminierung am Arbeitsmarkt und in der Arbeitswelt. Obwohl diese besonders problematische und gesetzlich untersagte Form der Ausgrenzung durch eine ganze Reihe von Untersuchungen belegt wurde, spielt sie im politischen Diskurs nur eine sehr untergeordnete Rolle.

Die Diskriminierung wurde nachgewiesen auf der Basis von Selbsteinschätzungen von Betroffenen, Mehrfaktorenanalysen zu Ursachen der unterschiedlichen Arbeitsmarktlagen von Migrant\_innen und Alteingesessenen, Blindbewerbungen von Migrant\_innen und Alteingesessenen mit gleichen Qualifikationen u.a.m. Migrant\_innen werden auch bei gleichen Ausgangsbedingungen beim Zugang zum Ausbildungssystem und von dort in den regulären Arbeitsmarkt benachteiligt. Allein der Verweis auf die Notwendigkeit einer Erhöhung des Bildungsniveaus zur beruflichen Integration ist damit offenkundig nicht hinreichend. Ein Schlaglicht auf die Bedeutung von ethnischer Diskriminierung wirft der Befund des IAB, dass Spätaussiedler mit akademischen Abschlüssen häufiger erwerbslos sind als solche ohne jede berufliche Qualifikation. Die Abdrängung in Arbeitslosigkeit und prekäre Beschäftigung ist somit ohne eine engagierte Antidiskriminierungspolitik nicht nachhaltig abzuwenden, wobei sich das Allgemeine Gleichstellungsgesetz bislang als stumpfe Waffe erwiesen hat.

1) Vgl. zusammenfassend auch: Brinkmann, U., Dörre, K., Röbenack, S., Kraemer, K., Speidel, F. (2006), Prekäre Arbeit: Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse, hrsg. von der Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn, hier S. 52-54.

## Politische und gewerkschaftliche Handlungsfelder für die Erwerbsintegration

Aus den angeführten Ursachen der Ausgrenzung von Migrant\_innen und Angehörigen ethnischer Minderheiten ergeben sich die Handlungsfelder für die Erwerbsintegration. Grob lassen sich zwei Bereiche unterscheiden: (a) Maßnahmen zur Integration der Gesellschaft und (b) Maßnahmen zur Durchsetzung von Zugehörigkeit und gleichberechtigter Teilhabe der Migrant\_innen und Angehörigen ethnischer Minderheiten. Beim zweiten Aspekt wäre noch einmal zu unterscheiden zwischen besonderen Maßnahmen zur gezielten Qualifizierung von Migrant\_innen und Maßnahmen zur Eindämmung der ethnischen Diskriminierung.

### Maßnahmen zur Integration der Gesellschaft

Die Grundlage von Maßnahmen zur Integration der Gesellschaft ist der Anspruch auf materielle, kulturelle und politische Teilhabemöglichkeiten aller Bürgerinnen und Bürger einerseits und eine Angleichung der Lebenschancen andererseits. Von allen Aktivitäten, die sich an diesem Anspruch orientieren, werden Migrant\_innen und Frauen als strukturell benachteiligte Bevölkerungsgruppen in besonderer Weise profitieren. Die politischen Maßnahmen im Einzelnen sind hinlänglich bekannt:

- Aktivitäten zur Erhöhung der sozialen Durchlässigkeit im Bildungssystem und in der Beschäftigungshierarchie durch besondere Förderung von strukturell benachteiligten Gruppen (z. B. Ganztagschule, Kompensationsmaß-

nahmen in benachteiligten Quartieren, Formalisierung in der Positionsvergabe, Öffnung der Hochschulen für Nichtabiturienten usw.)

- Sicherstellung von Schulabschlüssen und einer qualifizierten Berufsausbildung durch Erstausbildung und Nachqualifizierung für alle jungen Menschen, so dass Teilhabechancen am Arbeitsmarkt überhaupt gegeben sind,
- bei einer weiteren Orientierung auf Vollbeschäftigung die Durchsetzung des Rechtes auf 'gute' Arbeit mit einer Entlohnung, die gesellschaftliche Teilhabe sicherstellt (Einführung eines adäquaten gesetzlichen Mindestlohnes), ansonsten Teilhabe ermöglichende Transferleistungen frei von Stigmatisierungen,
- Sicherstellung des Grundsatzes von gleicher Bezahlung für gleiche Arbeit durch entsprechende gesetzliche Grundlagen gerade im Kontext der Gestaltung und Zurückdrängung atypischer Beschäftigungsverhältnisse.

Neben der Politik sind hier natürlich auch die Gewerkschaften gefordert, die mit Hilfe von tariflichen und betrieblichen Vereinbarungen einen Einfluss auf das Ausmaß und die Ausgestaltung atypischer Beschäftigung (vor allem Leiharbeit und Minijobs) nehmen können. Ziele müssen ein größtmöglicher Teil an Normalarbeitsverhältnissen sein, eine wirkliche Gleichbehandlung von Leiharbeiter\_innen und anderen prekär Beschäftigten sowie insgesamt die Durchsetzung von Arbeitsplätzen, die den Kriterien guter Arbeit genügen können. Gerade in den Wirtschaftssegmenten mit überwiegend prekär Beschäftigten wie etwa im Reinigungssektor gilt es zunehmend Engagement zu investieren und einen Zugang zur Gestaltung der Arbeitsbeziehungen zu erlangen.

### Maßnahmen zur Förderung diskriminierter Gruppen / Antidiskriminierung

Angesichts der jahrzehntelangen Ausgrenzung von Migrant\_innen und Frauen am Arbeitsmarkt und in der Arbeitswelt ist grundsätzlich über Maßnahmen nachzudenken, die auf eine Gleichstellung abzielen, sich also über die formale Herstellung von „Chancengleichheit“ hinaus an einer Gleichheit in Ergebnissen („equality in results“) durch Förder- und ordnungspolitische Aktivitäten orientieren. Angesichts ihres hohen Qualifikationsniveaus und der klaren Setzung von gleichberechtigter Zugehörigkeit reichen konkrete Überlegungen zur Gleichstellung von Frauen bis hinein in konservative politische Kreise. 1) Auch für die Betriebsratsgremien gelten seit 2001 Geschlechterquoten (vgl. BetrVG §15 Abs. 2). Obwohl also Quotenregelungen weiterhin höchst kontrovers diskutiert werden, reichen die Diskussionen bis tief hinein in die Machtzentren.

Hinsichtlich der Angehörigen ethnischer Minderheiten stellt sich die Situation gegenwärtig noch völlig anders dar. Hier liegt der Fokus aus Sicht der Politik wie auch der Gewerkschaften klar auf Förder- und Qualifizierungsprogrammen. Ob im Nationalen Integrationsplan der Bundesregierung oder in den Herangehensweisen der IG Metall als Vorreitergewerkschaft in Sachen Migration: überall stehen Programme zur Qualifizierung von Angehörigen ethnischer Minderheiten in Fragen der Sprache, der Bildung und der beruflichen Qualifizierung im Zentrum der Herangehensweisen.

Übersehen wird dabei häufig der historische wie aktuelle Einfluss von ethnischer Diskriminierung auf die Stellung der ethnischen Minderheiten am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt wie auch in der Arbeitswelt. Diese Handlungsfelder verdienen jedoch eine besondere Aufmerksamkeit und lenken den Blick auf die Aufnahmegesellschaft bzw. auf die alteingesessene Bevölkerung.

Festzustellen ist zunächst noch einmal, dass der Staat für Hunderttausende von Migrant\_innen mit einer Aufenthaltsdauer von oft länger als 10 Jahren schlicht keine Integration vorgesehen hat. Insbesondere Flüchtlinge im immer wieder verlängerten Duldungsstatus und Personen ohne gültige Aufenthaltspapiere aber auch Staatsangehörige mit einer Nationalität außerhalb der Europäischen Union ohne festen Aufenthaltsstatus haben entweder keinen oder nur einen sehr eingeschränkten Zugang zum Ausbildungs- und Arbeitsmarkt in Deutschland. Gerade diese Personengruppen werden stark in prekäre und teilweise unmenschliche Arbeitsverhältnisse abgedrängt. Zumindest für die länger hier lebenden Flüchtlinge gilt es hier großzügige Altfallregelungen zu treffen, also überhaupt erst ein Integrationsangebot zu unterbreiten.

Staatliche Diskriminierung erfahren aber auch weitere hunderttausende Migrant\_innen durch die fehlende Anerkennung ihrer im Ausland erworbenen Bildungs- und Berufsabschlüsse. Die offizielle Statistik zum Qualifikationsniveau etwa von Erwerbslosen mit Migrationshintergrund wird dadurch massiv verfälscht. „Dadurch werden Akademiker und Facharbeiter mit nicht anerkannten Abschlüssen zu Hilfsarbeitern.“ 2)

Hier ist wohl primär aufgrund der Debatte um einen drohenden Fachkräftemangel inzwischen Bewegung in die Diskussion

gekommen. So sind zum 1. April 2012 neue gesetzliche Regelungen mit beschleunigten Verfahren und einheitlichen Standards in Kraft getreten. 3) Es gilt nun allerdings durch - mit Arbeitgebern abgestimmte und öffentlich finanzierte – Anpassungsqualifikationen eine Marktgängigkeit der Berufsabschlüsse abzusichern.

Dass allerdings beruflich gleichwertige Qualifikationen von Alteingesessenen und Angehörigen ethnischer Minderheiten automatisch zu einer Gleichstellung am Arbeitsmarkt und in der Arbeitswelt führt, ist ein Irrtum, den sowohl die Erfahrungen mit der Geschlechtergerechtigkeit als auch die empirische Sozialforschung vielfach aufgedeckt hat. Allerdings spielt das Thema der ethnischen Diskriminierung am Arbeitsmarkt in der öffentlichen und politischen Wahrnehmung eine derart geringe Rolle in Deutschland, dass Mario Peucker in einem Dossier zur Arbeitsmarktdiskriminierung völlig zu Recht von einer „Leerstelle in der deutschen Integrationsdebatte“ spricht. 4)

1) Beispielsweise besteht in der konservativ-wirtschaftsliberalen Bundesregierung derzeit ein Dissens darüber, wie eine Frauenquote von mindestens 30% in den Vorständen und Aufsichtsräten der im DAX notierten Kapitalgesellschaften durch politische Interventionen erreicht werden kann (gesetzliche Quote und Orientierung auf Selbstverpflichtung der Unternehmen (vgl. z. B. faz.net, „Dax-Konzerne versprechen Frauen mehr Führungsposten“ vom 17.10.2011).

2) Vgl. MIGAZIN: Migration in Germany (2010), Migranten sind erwerbsmotiviert und besser qualifiziert als in der Berichterstattung dargestellt, <http://www.migazin.de/2010/01/12/migranten-sind-erwerbsmotiviert-und-besser-qualifiziert-als-in-der-berichterstattung/>

3) Vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung (2011), Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen, <http://www.bmbf.de/de/15644.php>

4) Mario Peucker (2010), Dossier Rassismus & Diskriminierung in Deutschland: Arbeitsmarktdiskriminierung von MigrantInnen: Zwischen strukturellen Barrieren und interpersonaler Ausgrenzung, hrsg. von der Heinrich-Böll-Stiftung, [http://www.migration-boell.de/web/diversity/48\\_2531.asp](http://www.migration-boell.de/web/diversity/48_2531.asp)

## Arbeitsmarktdiskriminierung als „Leerstelle in der deutschen Integrationsdebatte“

Auf Druck der Europäischen Union hat die Bundesregierung im Jahr 2006 mit einigen Jahren Verspätung das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verabschiedet und eine Antidiskriminierungsstelle eingerichtet. Bei der Rückschau nach fünf Jahren ist festzustellen, dass insbesondere bei der ethnischen Diskriminierung „nur sehr spärlich vom AGG vor Gericht Gebrauch gemacht“ wurde 1) und die Antidiskriminierungsstelle kaum im öffentlichen Bewusstsein verankert ist. Obgleich die Kanzlerin das AGG als „Jobkiller“ und ihr „persönliches Trauma“ disqualifizierte 2), wird dem Gesetz heute immerhin eine positive symbolische Bedeutung beigemessen. Die wenigen Gerichtsfälle zeigen im Spiegel zahlreicher wissenschaftlicher Nachweise der Relevanz von ethnischer Diskriminierung, dass das AGG

- a. trotz einer wüsten Debatte vor der Verabschiedung kaum das Bewusstsein der Betroffenen oder der Politik erreicht hat und es
- b. in seiner Ausgestaltung keine effektive Handhabe zur Bekämpfung der ethnischen Diskriminierung darstellt (keine Verkehrung der Beweispflicht, kein Verbandsklagerecht...).

Wie gering der Stellenwert der Antidiskriminierung im Bewusstsein insbesondere der Akteure der Integrationspolitik ist, verdeutlicht der Nationale Integrationsplan von 2007 3), der als Grundlage für das integrationspolitische Handeln dienen soll. Ethnische Diskriminierung ist in diesem Plan faktisch abwesend, was Mario Peucker folgendermaßen kommentiert:

**„In der deutschen Integrationsdebatte fällt das Wort Diskriminierung äußerst selten. So taucht das Thema im Nationalen Integrationsplänen bei den Selbstverpflichtungen der Bundesregierung, der Länder oder Kommunen kein einziges Mal auf. Das nahezu vollständige Nicht-Thematisieren von ethnischer Diskriminierung als eine zusätzliche Erklärung der Arbeitsmarktdisparitäten überrascht angesichts der inzwischen dazu vorliegenden empirischen**

**Hinweise. Außerdem ignoriert diese integrationspolitische Leerstelle das besorgniserregende Ausmaß subjektiver Diskriminierungserfahrungen von MigrantInnen im Arbeitsleben, wie es in Befragungen von MigrantInnen regelmäßig belegt wird.“ 4)**

Beispielsweise fühlte sich laut einer Erhebung der Europäischen Agentur für Grundrechte mit 29 Prozent fast jede dritte Person türkischer Abstammung in Deutschland in den zwölf Monaten vor dem Erhebungszeitpunkt bei der Arbeitsplatzsuche ethnisch diskriminiert. Und weiteren 18 Prozent dieser Bevölkerungsgruppe ist dies in den vier Jahren davor widerfahren. Und immerhin 15 Prozent dieser Bevölkerungsgruppe machten nach eigenen Aussagen entsprechende Erfahrungen am Arbeitsplatz. Dass diese Erfahrungen nicht gemeldet werden, wird fast durchgängig mit der angenommenen Wirkungslosigkeit einer solchen Meldung begründet. 5) Ähnliche Befunde zeigen sich im Übrigen mit Bezug auf ethnische Minderheiten, die einem Land des ehemaligen Jugoslawien entstammen. Der gesellschaftliche Eigenanspruch auf ethnische Gleichbehandlung wird also im Erfahrungshorizont nicht nur nicht eingelöst; er ist sogar nicht mehr als ein Lippenbekenntnis.

Die Selbsteinschätzungen der ethnischen Minderheiten werfen ein hoch problematisches Schlaglicht auf das Niveau der Integration. Untersuchungen weisen auf, dass sie alles andere als substanzlos sind. So zeigen beispielsweise sekundärstatistische Untersuchungen, dass auch unter Berücksichtigung struktureller Einflussfaktoren junge Angehörige ethnischer Minderheiten bei gleicher Qualifikation mit Alteingesessenen in allen Qualifikationssegmenten am Ausbildungs- und Arbeitsmarktmarkt benachteiligt werden. 6) Vereinzelt wurden auch Testing-Methoden zur Erhebung von ethnischer Diskriminierung am Arbeitsmarkt eingesetzt. Abgesehen von der ethnischen Abstammung werden hier von qualifikationsgleichen Personen Bewerbungen auf ausgeschriebene Stellen versandt. Im Ergebnis zeigt sich etwa, dass insbesondere in Büroberufen und in Kleinbetrieben die alteingesessenen Bewerber/innen signifikant häufiger zu den Vorstellungsgesprächen eingeladen wurden. 7)

Die Ursachen für ethnische Diskriminierung am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt wie auch in der Arbeitswelt (jenseits der staatlich sanktionierten Diskriminierung) sind wiederum vielfältig. Hier seien einige wichtige Gründe und Motive skizziert:

- Ideologische Gründe für Diskriminierung: Personalentscheider/innen stellen aus innerer Überzeugung alteingesessene Bewerber/innen insbesondere für ihr Stammpersonal ein. Dem liegen ideologische Prinzipien zugrunde, die von Etabliertenvorrechten oder Rassismus geprägt sind. 8)
- Negativzuschreibungen („Statistische Diskriminierung“) Personalentscheider/innen bevorzugen Alteingesessene aufgrund von negativen (kulturrassistischen) Kollektivzuschreibungen, und sehen bei Angehörigen ethnischer Minderheiten aufgrund von statistischen Annahmen von der direkten Bewertung des Einzelfalles ab. Demnach weisen Angehörige ethnischer Minderheiten bestimmte zugeschriebene Defizite auf, die sie gegenüber gleichqualifizierten Alteingesessenen benachteiligen (z. B. Sprachdefizite, Defizite im Sozialverhalten usw.). 9)
- Antizipation rassistischer Vorbehalte in der Belegschaft/Kundschaft Personalentscheider/innen bevorzugen alteingesessene Bewerber\_innen und/oder organisieren eine ethnische Unterschichtung in der Beschäftigungshierarchie des Unternehmens, weil sie von Vorbehalten in der Belegschaft oder Kundschaft gegen Angehörige ethnischer Minderheiten ausgehen. Sie befürchten also mit einem zweckrationalen Kalkül, dass eine Gleichbehandlung zu Reibungsverlusten, Störungen in der Produktion oder im Verkauf kommen könnte.
- Ethnische Spaltung der Belegschaft zur Schwächung der Interessenvertretung Personalentscheider/innen rekrutieren für die Stammbesellschaften mit Normalarbeitsverhältnissen gezielt Alteingesessene, für die Randbesetzungen mit prekären Arbeitsverhältnissen und –bedingungen dagegen Angehörige ethnischer Minderheiten. Diese ethnische Unterschichtung, so ein mögliches personalpolitisches Kalkül, schwächt die betriebliche Interessenvertretung gerade für diejenigen, die sie am nötigsten brauchen. Im Verteilungskampf liegt eine solche Spaltung der Belegschaft generell im Interesse des Arbeitsgebers und gereicht schließlich zum Nachteil aller Arbeitnehmer/innen.

- Fehlende Netzwerkzugänge / informelle Rekrutierungsstrategien  
Ethnische Diskriminierung ist keineswegs immer beabsichtigt. Sie kann sich auch dadurch vollziehen, dass Arbeitgeber in ihren Rekrutierungsstrategien häufig auf Netzwerke zurückgreifen (z. B. bestehende Stammbeschaft), zu denen Angehörige Minderheiten kaum oder keinen Zugang haben. Hier wird auch von mittelbarer oder indirekter Diskriminierung gesprochen, die im Übrigen nach dem AGG ebenfalls untersagt ist.

Wichtig ist insgesamt, dass die ethnische Antidiskriminierung ein wichtiges aber vernachlässigtes Handlungsfeld der Integrationspolitik ist. Mit der Ausgrenzung aus den attraktiven Segmenten des Arbeitsmarktes sind konkrete problematische Lebens- und Arbeitsbedingungen verbunden. Zugleich signalisiert sie auf einer entscheidenden Bühne der gesellschaftlichen Integration eine fehlende Bereitschaft zur Anerkennung der gleichberechtigten Zugehörigkeit von ethnischen Minderheiten in allen Akteursgruppen (Personalverantwortliche, Beschäftigte, Kundschaft). Hier gilt es mit einer aktiven Antidiskriminierungsoffensive von Politik, Gewerkschaften und betrieblichen Interessenvertretungen gegenzusteuern, verbreiteten Negativzuschreibungen systematisch zu begegnen und auch durch positive Diskriminierung stereotype Rollenmuster aufzubrechen.

1) Vgl. taz vom 17.8.2011, Fünf Jahre Gleichbehandlungsgesetz: Die Ungleichheit vor Gericht.

2) Allerdings hat das AGG mit der Amtsübernahme von Christine Lüders als Antidiskriminierungsbeauftragte im Februar 2010 offenkundig an Bedeutung gewonnen. Immerhin 10.000 Anfragen von Menschen, die sich diskriminiert fühlten, hat die Stelle in den ersten fünf Jahren entgegen genommen (vgl. Freitag online vom 9.8.2011, Antidiskriminierung: Die Gleichmacherin, [www.freitag.de/politik/1131-die-gleichmacherin](http://www.freitag.de/politik/1131-die-gleichmacherin)).

3) Vgl. Die Bundesregierung (2007), Nationaler Integrationsplan: Neue Wege – neue Chancen, Berlin

4) Mario Peucker (2010), Dossier Rassismus & Diskriminierung in Deutschland: Arbeitsmarktdiskriminierung von MigrantInnen: Zwischen strukturellen Barrieren und interpersonaler Ausgrenzung, hrsg. von der Heinrich-Böll-Stiftung, [http://www.migration-boell.de/web/diversity/48\\_2531.asp](http://www.migration-boell.de/web/diversity/48_2531.asp)

5) Im europäischen Vergleich sind das traurige Spitzenwerte. Vgl. Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (2010), EU-MIDIS: Erhebung der Europäischen Union zu Minderheiten und Diskriminierung, Wien, S. 225f., [http://fra.europa.eu/fraWebsite/eu-midis/eumidis\\_main\\_results\\_report\\_en.htm](http://fra.europa.eu/fraWebsite/eu-midis/eumidis_main_results_report_en.htm)

6) Vgl. z. B. Granato, N. u. Kalter, F. (2001), Die Persistenz ethnischer Ungleichheit auf dem Deutschen Arbeitsmarkt – Diskriminierung oder Unterinvestition in Humankapital, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 53, Nr. 3, S. 497 -520; Seibert, H. u. Solga, H. (2005), Gleiche Chancen dank einer abgeschlossenen Ausbildung? Zum Signalwert von Ausbildungsabschlüssen bei ausländischen und deutschen jungen Erwachsenen, in: Zeitschrift für Soziologie, Jg. 34, H. 5, S. 364-382; Liebig, T. u. Widmaier, S. (2009), Children of Immigrants in the Labour Market of the EU and OECD Countries: An Overview, hrsg. von der OECD, Paris

7) Vgl. Goldberg, A. u. Mourinho, D. (2000): The Occurrence of Discrimination in Germany, in: Zegers de Beijl, R. (Hrsg.), Documenting discrimination against migrant workers in the labour market, Genf (ILO), S. 53-63; Kaas, F. u. Manger, Ch. (2010), Ethnic Discrimination in Germany's Labour Market: A Field Experiment, hrsg. vom Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit Discussion Paper No. 4741, Bonn

8) Zu Etabliertenvorrechten und Rassismus als Ausdrucksformen Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit siehe z. B. Heitmeyer, W. u.a. (2010), Deutsche Zustände, Folge 9, Frankfurt a.M

9) Vgl. z. B. Gestring, N., Janßen, A. u. Polat, A. (2006), Prozesse der Integration und Ausgrenzung. Türkische Migranten der zweiten Generation, Wiesbaden

## Anerkennung von Zugehörigkeit als Basis von Erwerbsintegration

Bislang wird die Notwendigkeit der Integration ethnischer Minderheiten („Menschen mit Migrationshintergrund“) im öffentlichen Diskurs sehr häufig mit ökonomischen statt mit demokratietheoretischen Argumenten begründet. Seit einigen Jahren stehen dabei der so genannte demographische Wandel und die (gefährdete) Sicherung des Fachkräftebedarfs im Fokus. Zudem, so ein weiterer Ansatz, berge das spezifische kulturelle Kapital ein zusätzliches Wachstumspotenzial, das es zu nutzen gelte.

Vor diesem Hintergrund kann die politische Ignoranz gegenüber der ethnischen Diskriminierung am Arbeitsmarkt kaum verwundern. Denn in der ökonomistischen Begründung für Integration bleibt die grundsätzliche Konstruktion von „Wir“ (Alteingesessene) und „DIE“ unberührt. Wo die Alteingesessenen von einer Integration nicht profitieren, so ließe sich folgern, ist diese auch nicht erforderlich. Unter veränderten ökonomischen Voraussetzungen, also etwa im Falle einer erneuten Krise, wäre einer Integration die Grundlage entzogen.

Angesichts der Tatsache, dass transnationale Nachkriegsmigrant\_innen bereits in der vierten Generation in Deutschland leben und im Spiegel ihrer faktischen Ausgrenzung deshalb von ethnischen Minderheiten als Teil der Bevölkerung gesprochen werden muss, ist hier endlich eine neue Grundlage für die Integration herzustellen. Und dabei kann es nur um die Anerkennung von gesellschaftlicher Zugehörigkeit und einem daraus resultierenden Anspruch auf Gleichbehandlung und Gleichberechtigung gehen. Der oben angeführte Befund, dass Angehörige ethnischer Minderheiten die Diskriminierungsvorfälle nicht melden, weil sie sich davon keinerlei Folgen versprechen, drückt das Fehlen dieser Anerkennung überdeutlich aus.

Die Politik ist gegenwärtig noch weit davon entfernt, hier eine klare Haltung einzunehmen. Dies wurde in den Jahren 2010/11 mehr als deutlich an der verheerenden Debatte über den Bestseller „Deutschland schafft sich ab“ des ehemaligen Berliner Finanzsenators Thilo Sarrazin. Seine rechtspopulistischen, sozialchauvinistischen (gegen Hartz IV-Empfänger) und kulturrassistischen (gegen Muslime) Thesen wurden von Medien und Politik bestenfalls ambivalent rezipiert, vom neuen Bundespräsidenten Gauck positiv als „mutig“ bezeichnet, ein Parteiausschlussverfahren der SPD wurde aus Angst vor Parteiaustritten niedergeschlagen. 1)

Dies konnte die verbreiteten menschenfeindlichen Einstellungen gerade auch bürgerlicher Bevölkerungskreise nur bestärken 2) und insbesondere den Bevölkerungsgruppen muslimischer Abstammung signalisieren, dass ihr Gefühl nicht dazu gehören zu sollen nur allzu begründet ist. Wird hier nicht überzeugend von Seiten der Gewerkschaften und der Politik entgegengesteuert und ein klares, unzweideutiges Bild von gesellschaftlicher Zugehörigkeit zumindest aller hier seit langem lebenden oder geborenen Bevölkerungsteile unabhängig von ihrer ethnischen Abstammung vermittelt, so ist jeder nachhaltigen Integration ihr Fundament entzogen. Eine engagierte Antidiskriminierungspolitik gerade in den Feldern Ausbildung und Beschäftigung ist hierfür ein wichtiger Baustein.

1) Zu dieser Debatte siehe auch den lesenswerten Aufsatz von Albrecht von Lucke (2010), Eindringende Eiszeiten: Der neue Jargon der Verachtung, in: W. Heitmeyer (Hrsg.), Deutsche Zustände Folge 9, Frankfurt, S. 257-266

2) Zur Verbreitung solcher Einstellungen siehe z. B. Decker, O. u. Brähler, E. (2008), Bewegung in der Mitte. Rechtsextreme Einstellungen 2008, Berlin (Friedrich-Ebert-Stiftung)

## Antidiskriminierung als politisches und gewerkschaftliches Handlungsfeld

In dem vorliegenden Curriculum finden sich zahlreiche Herangehensweisen, um mit der Antidiskriminierung nun ernsthaft zu beginnen. Dabei ist immer wieder zu differenzieren zwischen Maßnahmen zur Integration der Gesellschaft durch die Arbeit an akzeptablen Lebens- und Arbeitsbedingungen für alle einerseits und einer gezielten Antidiskriminierung von besonders benachteiligten Bevölkerungsgruppen wie z. B. Angehörigen ethnischer Minderheiten, Frauen, Homosexuellen usw. andererseits.

Betriebsräte und Gewerkschaften können und müssen mit Blick auf die Integration der Gesellschaft darauf drängen, dass prekäre Beschäftigung abgebaut, die Erwerbsarbeit und das Bevölkerungseinkommen gerecht verteilt und für gleiche Arbeit auch gleicher Lohn bezahlt wird, so dass alle Menschen akzeptable Rollenangebote im Erwerbssystem erhalten. Organizing-Prozesse für prekär Beschäftigte, die Durchsetzung von Mindestlöhnen, die Rückdrängung von Leih- und befristeter Arbeit sowie die Durchsetzung einer echten Gleichbehandlung von Leiharbeiter/innen sind hier wichtige Aspekte. Auch die Frage von Arbeitszeitverkürzungen wäre wieder stärker ins Auge zu fassen. Betriebsräte und Gewerkschaften müssen im Spiegel der vorhandenen Diskriminierung von ethnischen Minderheiten oder Frauen mit klaren Zielbestimmungen zudem darauf hinwirken, dass bislang diskriminierte Gruppen auf allen Ebenen der Betriebshierarchien und in den Betriebsräten entsprechend ihres Bevölkerungsanteils zu beteiligen sind. Auch die Gewerkschaften können hier mit Kampagnen, konkreter Unterstützung in der Umsetzung, mit der eigenen Personalpolitik und mit einer eindeutigen Positionierung gegen rechtspopulistische Vorstöße aus dem Establishment wichtige Beiträge liefern.

Für die Politik auf kommunaler, Landes- und Bundesebene gilt Ähnliches. Eine Rücknahme der dramatischen Ausweitung prekärer Beschäftigung besonders durch die Agenda 2010 müsste hier ebenso auf die Tagesordnung wie die generelle Angleichung der Einkommen durch Mindeststandards und die Steuerpolitik. Über die Vergabepraxis ergeben sich hier auch für Kommunen und Länder größere Spielräume. Dabei könnte die Vergabe nicht nur an Tariftreue und Mindestlöhne gekoppelt werden, sondern möglicherweise auch an die Qualität der betrieblichen Gleichstellung von Minderheiten, wie dies in den USA seit Jahrzehnten der Fall ist. Die Personalpolitik der Gebietskörperschaften wäre ebenso in den Blick zu nehmen wie ein regelmäßiges Monitoring für Integration und Diskriminierung. Die Antidiskriminierungsstelle müsste herunter gebrochen auf die Länder und Kommunen, was in Bremen bislang nicht der Fall ist. Außerdem könnten Projekte öffentlich vorangetrieben werden, um Betriebe und Gewerkschaften bei der Entwicklung und Implementierung effektiver Gleichstellungs- und Antidiskriminierungspraktiken zu unterstützen.

Die Handlungspalette mit dem Ziel von gesellschaftlichen Verhältnissen, die für jede/n ein realistisches und attraktives Rollenangebot vorhält, also Partizipation ermöglicht und zugleich die Diskriminierung ausgegrenzter Bevölkerungsteile hinter sich lässt, ist also groß. Mit dem Curriculum soll ein kleiner Beitrag geleistet werden, die gesellschaftliche Herausforderung anzunehmen.

## Seminararbeit in heterogenen Gruppen projekt ADA: Antidiskriminierung in der Arbeitswelt

Regina Piontek

### Vorbemerkung

Nach einleitenden Ausführungen zum Thema Differenz und Diversität, wird im Folgenden skizziert, auf welchem Identitätsverständnis die didaktisch-methodische Konstruktion des Curriculums beruht. Der vorgestellte Ansatz hat notwendigerweise Auswirkungen auf die Konstruktion von Differenzlinien in der Seminararbeit und soll zur Sensibilität in der Wahrnehmung der Vielfalt in der Gruppe und der jeweiligen Machtasymmetrien beitragen. Im Weiteren wird ein knapper Einblick in bisherige pädagogische Konzepte im Umgang mit Heterogenität gegeben. Ihm folgen Leitgedanken zur Seminararbeit und inklusiver/transkultureller Pädagogik, wobei jeweils für die Arbeit mit diesem Curriculum relevante Grundsätze ausgeführt werden.

### Differenz und Diversität - die Konstruktion von Differenzlinien

Seit dem „PISA-Schock“ ist der „Umgang mit Heterogenität“ zum bildungspolitischen Leitthema geworden. Die Begriffe „Differenz“ und „Diversität“ sind feste Bestandteil des bildungspolitischen Diskurses, interkulturelle Bildung und interkulturelles Lernen finden sich sowohl in schulischen wie in außerschulischen Bildungskonzepten. Der Sichtweise des Sozialkonstruktivismus folgend, wird Diversität entlang unterschiedlicher Differenzlinien konstruiert. Während der von empirischen Leistungsmessungen geprägte bildungspolitische Diskurs Differenzlinien entlang ethnischer und sozialer Zugehörigkeiten in den Blick nimmt, steht bei Genderansätzen das biologische und sozial konstruierte Geschlecht im Mittelpunkt. In der Integrationsdebatte spielen Kriterien wie Abstammung, nationale und ethnische Zugehörigkeit, Herkunftssprache und Religion eine Rolle. Antirassismus-Konzepte differenzieren zwischen „Weiß“ und „Coloured“ (als politischen Begriffen), „Europäern und Nichteuropäern“. Unter gesellschaftspolitischer Perspektive ist der Begriff der „Klasse“ (im Sinne von Zugehörigkeiten zu sozialen Schichten und Realisierungsmöglichkeiten gesellschaftlicher Chancen) relevant. Zunehmend gewinnen vor allem unter dem Gesichtspunkt von Chancengerechtigkeit und sozialen Zugehörigkeiten individuelle Merkmale wie Alter, Aussehen, Behinderung an Bedeutung.

### Identitätsbildung als aktive Tätigkeit

Zugleich ändert sich in der pädagogischen Debatte „das homogene, national und monokulturell verortete Menschenbild, das für einen Großteil der pädagogischen Literatur bewusst oder unbewusst leitend ist“ 1) und wird ersetzt durch ein vom Phänomen der Diversität geprägtes Menschenbild und Identitätsverständnis.

Als Beispiel sei das von Gruppenzugehörigkeiten geprägte Selbst-Verständnis von A. Sen angeführt, der der Reduktion der Identität als „singulärer Zugehörigkeit“ folgendes Verständnis entgegengesetzt:

- „Was mich betrifft, so kann man mich zur gleichen Zeit bezeichnen als Asiaten, Bürger Indiens, Bengalen mit bangladeshischen Vorfahren, Einwohner der Vereinigten Staaten oder Englands, Ökonomen, Dilettanten auf philosophischen Gebiet, Autor, Sanskritisten, entschiedenen Anhänger des Laizismus und der Demokratie,

Mann, Feministen, Heterosexuellen, Verfechter der Rechte von Schwulen und Lesben, Menschen mit einem areligiösen Lebensstil und hinduistischer Vorgeschichte, Nicht-Bramahnen und Ungläubigen, was das Leben nach dem Tode (und, falls es jemanden interessiert, auch ein „Leben vor der Geburt“) angeht.

Dies ist nur eine kleine Auswahl der Kategorien, denen ich gleichzeitig angehören kann – daneben gibt es natürlich noch eine Vielzahl von Zugehörigkeitskategorien, die mich je nach Umständen bewegen und fesseln können.“ 2)

Ein solches Verständnis basiert auf einer veränderten Auffassung von kultureller Identität, die nicht mehr verstanden werden kann als „Identifizierung einer Person mit einem einzigen Kollektiv“. 3) Die Identität eines Menschen definiert sich nicht mehr über die exklusive Zugehörigkeit zu einer Gruppe, Identität wird als Konstrukt gesehen, als Verbindung transkultureller Komponenten“ 4). Identitätsbildung ist ein aktiver Prozess und unterstellt „die Fähigkeit des modernen Menschen, eine multiple, inklusive Identität einzunehmen“ 5).

## Konzepte zum Umgang mit Heterogenität

Betrachtet man die sozialpolitische und pädagogische Debatte um Diversität, lassen sich vier verschiedene Stadien/ Perspektiven der Thematisierung von Differenz und Pluralität benennen 6):

- Das Stadium der Defizithypothese („Ausländerpädagogik“) mit kompensatorischen Ansätzen (sechziger bis siebziger Jahre) gilt inzwischen als überholt.
- Das sich anschließende Paradigma der Differenzhypothese betont die sprachliche und soziokulturelle Differenz als normal und als Chance. Emanzipatorische pädagogische Konzepte wie interkulturelle Pädagogik sind hier und auch im folgenden Paradigma zu verorten.
- Im Paradigma der Diversitätshypothese werden die Differenzen als wichtige Themen angesehen, die mit Diskriminierungspraktiken und Diskriminierungserfahrungen verbunden sind (Gender, Religion, Klasse, Alter, Gesundheit, Behinderung). Diesem Paradigma sind unterschiedliche pädagogische Ansätze zuzuordnen. Im schulischen Bereich stehen emanzipatorische Konzepte wie die „Pädagogik der Vielfalt“ oder „Inklusive Pädagogik“ im Vordergrund, deren Ziel es ist, „Sonderpädagogiken“ oder „Minderheitenpädagogiken“ zu überwinden und die sich explizit an alle Schülerinnen und Schüler wenden und Exklusion entgegenwirken wollen. In der außerschulischen Bildung sind zahlreiche, eher in sich geschlossene Konzepte entstanden, die sich auf gesellschaftliche Diskriminierungsstrukturen beziehen (Anti-Rassismus-Trainings, Social Justice, Critical Whiteness) und deren Ziel ein gerechtes Gesellschaftsmodell ist, welches von Gleichberechtigung, Anerkennung und Partizipation gekennzeichnet ist 7). Empowerment-Ansätze oder die kritische Reflexion der eigenen gesellschaftlichen Machtsituation (critical whiteness) ergänzen sich als Reflexions- und Strategiekonzepte.
- Als relative neues Paradigma zeichnet sich das Gleichheitsparadigma ab, in dem das Individuum mit all seiner Vielfältigkeit in den Mittelpunkt tritt und der Begriff der Interkulturalität zum Teil durch den der Transkulturalität abgelöst wird. Alleman-Ghionda sieht in diesem Paradigma den Gedanken der Gleichbehandlung im Vordergrund und spricht von einer „Pädagogik der Egalität“ 8). Diese Entwicklung spiegelt sich einerseits in Ansätzen von Menschenrechtsbildung in schulischer und außerschulischer Bildung, in denen die Auseinandersetzung um Werte und gemeinsame Normen als Grundlage einer demokratischen Gesellschaft an Bedeutung gewinnt. In ihnen steht der politische Gleichheitsgedanke im Sinne der Menschenrechte im Vordergrund. Andererseits fokussiert diese Entwicklung Identitätsbildung in einer globalisierten Gesellschaft als Aneignungsprozesse von Individuen, die im lokalen und globalen Kontext zu leisten sind 9). Auf diesem Hintergrund spricht Bolscho von Transkulturalität als einem neuen Leitbild für Bildungsprozesse.

## Leitgedanken von Seminararbeit

Ausgrenzung, Diskriminierung, Sexismus gehören zur Alltagserfahrung von vielen Menschen. Gesellschaftlich dominante Wert- und Machtstrukturen wirken auch in Zusammenhängen, Institutionen und Verbänden, die sich explizit emanzipatorischen Zielen verpflichtet fühlen. In Kontexten, in denen es um Partizipation, Demokratisierung, Empowerment und Reflexion der eigenen gesellschaftlichen Position geht, besteht eine besondere Herausforderung darin, Seminararbeit so zu gestalten,

- dass offenen und verdeckten Diskriminierungen und Ausgrenzungsmechanismen entgegengearbeitet wird,
- dass Vorurteile und Stereotypisierungen thematisiert werden,
- dass alle die Chance haben, sich ihren Bedürfnissen und Interessen entsprechend einzubringen,
- dass der vielfältige Umgang mit Sprache Teil der Seminararkonzeption ist und „die Macht der Sprache“ nicht zu Ausschluss und Diskriminierungspraktiken führt,
- (inter)kulturelle und politische Spannungsfelder thematisiert und nicht tabuisiert werden,
- dass die Seminararbeit für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer die Chance zu interkulturellen 10) Bildungsprozessen eröffnet,
- dass die Mitarbeit im Seminar den Teilnehmerinnen und Teilnehmern die Chance zu individuellen Entwicklungsschritten (z.B. im Sinne transkultureller Identitätsentwicklung) bietet,
- dass die Seminarerfahrung Möglichkeiten kollektiven Handelns eröffnet

## Kompetenzen von Teamerinnen und Teamern

Der konstruktive Umgang mit Teilnehmerinnen und Teilnehmern, die sich bezogen auf ihre kulturelle, soziale, geschlechtliche, religiöse Zugehörigkeit(en) unterscheiden, die möglicherweise verschiedene Sprachen sprechen (im weitesten Sinne), die unterschiedlichen Altersgruppen angehören, vielleicht behindert sind, kurz – der Umgang mit in vielfältigster Weise heterogenen Gruppen ist Schlüsselqualifikation für Teamerinnen und Teamer und wird in manchen Kontexten als interkulturelle Kompetenz (wobei sich interkulturelle eben nicht nur auf die ethnische Dimension bezieht) bezeichnet. Auch wenn Leitgedanken zur Seminararbeit ausgeführt werden, setzt die didaktisch-methodische Konstruktion des vorliegenden Materials voraus, dass die jeweiligen Übungen in adäquater Weise und im ausgeführten Sinn durchgeführt werden. Die Ziel- und Methodenbeschreibungen können Teamerinnen und Teamer dabei unterstützen, ihre Kompetenzen einzubringen und zu erweitern.

## Gestaltung von Seminararbeit

Die oben gemachten Ausführungen machen deutlich, wie vielfältig und teilweise auch widersprüchlich Ansätze zur Bildungsarbeit in heterogenen Gruppen sind. Sofern nicht mit einem spezifischen, geschlossenem Konzept gearbeitet wird, ist es deshalb die Aufgabe der Teamerinnen und Teamer entsprechend der jeweiligen Seminarziele eine schlüssige Seminarplanung zu entwickeln. Wesentliche Voraussetzung sind entsprechende (interkulturelle) Kompetenzen (s.o.) sowie die Fähigkeit, didaktische und methodische Planungen vorzunehmen, die den Zielen der Seminararbeit entsprechen. Die im Folgenden entwickelten Leitgedanken, die unterschiedlichen Konzepten entnommen sind, können dabei eine Hilfe sein.

## Inklusive Pädagogik – Jede Gruppe ist heterogen

Eine Grundannahme inklusiver Pädagogik ist, dass in Seminargruppen immer von vielfacher Heterogenität ausgegangen werden muss – selbst in „geschlossenen“ oder „geschützten Räumen. Heterogenität kann sich beziehen auf das Geschlecht, das Alter, die soziale und ethnische Herkunft, die Religion, den sozialen Status und vieles mehr. Die Verschiedenheit der Teilnehmerinnen und Teilnehmer wird vorausgesetzt und beeinflusst die Seminargestaltung. Eine „Seminarpädagogik der Vielfalt“ wird versuchen, durch Methoden, Materialien und Prozessgestaltung allen die Möglichkeit zu geben, sich offen in die Gruppe einzubringen und sicher zu fühlen. Die Themen „Kommunikation“, „Sprache“ und „Sprachgebrauch“ sind dabei von zentraler Bedeutung.

### Eine vertrauensvolle Atmosphäre schaffen

Eine vertrauensvolle Atmosphäre und das Gefühl der Sicherheit ist eine wichtige Voraussetzung für das Gelingen von Kommunikationsprozessen in heterogenen Gruppen. Wenn in der Gruppe eine Situation entsteht, in der der Einzelne Gemeinsamkeiten und Unterschiede mit anderen wahrnimmt, sich frei in seiner „multiplen und multikulturellen Identität 11)“ erleben kann, ist die Basis für persönliche Entwicklungsprozesse geschaffen. Das Wahrnehmen und Zulassen von „Eigenem“ und „Fremdem“ bedarf einer Zusammenarbeit, in der die individuellen Bedürfnisse Raum haben und das Sich-Einbringen und Abgrenzen individuell gestaltet werden kann. Teamerinnen und Teamer haben eine besondere Verantwortung, darauf zu achten, dass respektvoller Umgang miteinander gewährt ist. Respekt, Toleranz und Anerkennung der Person meint nicht, dass gegensätzliche Anschauungen und Werte nicht thematisiert werden sollten.

### Stereotypisierungen und Diskriminierungen entgegenwirken

Gemeinsamkeit im Sinne von Inklusion zu schaffen, meint eine Basis herzustellen, die die differenzierte Wahrnehmung anderer Personen fördert. Oft ist die Wahrnehmung des Anderen geprägt durch spontane Zuordnung zu Schubladen und Verallgemeinerungen eines Identitätsaspektes („Deutscher“), die dann den differenzierten Blick überlagern für die vielen anderen „Identitäten“ einer Person. Auch wenn es anstrengend für das Team sein mag: gesteigerte Sensibilität gegenüber Stereotypisierungen bei Personen – sie sind der erste Schritt zu Vorurteilen, Diskriminierung und Rassismus - schafft Sicherheit für Minderheiten im Seminar und kann dazu beitragen, Machtstrukturen in Frage zu stellen.

Inklusion erfordert eine Sprachverwendung, die alle einschließt. Deutlich sensibler geworden ist die öffentliche Kommunikation im letzten Jahrzehnt bezogen auf den Geschlechteraspekt. Für viele Bereiche – wie z.B. Migration – sind sprachlich einschließende Formen nicht selbstverständlich und nicht immer leicht zu finden. Im Zweifel kann über die Verwendung von Sprache in der Gruppe ein Konsens hergestellt werden.

### Interkulturelles Lernen fördern

Heterogene Lerngruppen bieten bei entsprechender Seminardidaktik die Chance zum interkulturellen Lernen: vermeintlich angeeignetes Wissen über andere Menschen und Gruppen immer wieder zu überprüfen, immer wieder bereit zu sein, Verallgemeinerungen um der differenzierten Wahrnehmung der Person willen aufzugeben. Zu interkulturellem Lernen gehört auch, dass es Raum gibt, Selbst- und Fremdbilder zu thematisieren und zu überprüfen.

Das Team fördert interkulturelle Lernprozesse, wenn Kommunikation und Reflexion über soziale und kulturelle Verschiedenheit stattfindet, indem diese auf ihre Ursprünge und ihre Entwicklung hin befragt werden kann und ein tiefgehendes

Verständnis entwickelt werden kann. Das Praktizieren von Multiperspektivität im Seminaralltag (Standpunkte, Methoden, Material, Sprachen) ist eine grundlegende Basis für praktizierte Interkulturalität.

### Den Dialog fördern

Gewaltfreie Kommunikation setzt Dialogfähigkeit voraus.

- „Der Dialog ist das Medium, das der Differenz, der Freiheit der Anderen Raum geben und deren Anerkennung praktizieren will. Die Dialogidee geht von der prinzipiellen Nicht-Assimilierbarkeit des Gegenüber aus, vom Gewicht des Anderen, das seine Ausschließung nicht zulässt, durch nichts aus dem Weg zu räumen ist und jeder vorher bestimmbarer Bewegungsrichtung im Wege steht.“ 12)

Grundlage eines jeden demokratischen Sprechens ist ein dialogischer Prozess – unabhängig davon, ob er sich auf Individuen oder auf Gruppen bezieht. Im Sinne eines deliberativen Ansatzes versteht Abram den Dialog als die Form der Interaktion, die nur Gewinner hervorbringt:

- „Ein Konflikt bringt Gewinner und Verlierer hervor. Ein Dialog hingegen kennt nur Gewinner. ...Dialog ist nicht immer freundlich und friedlich, sondern kann auch kritisch und schroff sein. Konflikte und Konfrontationen gehen oftmals Kooperation und Akzeptanz voran, können jedoch auch außer Kontrolle geraten. Bei ungleichen Machtverhältnissen kommt es in der Regel zu Konflikten. Dennoch kann auch in solch einer asymmetrischen Beziehung ein Dialog stattfinden.“ 13)

Für Abram sind Dialoge zwei- oder mehrseitige Interaktionsprozesse, die sich zwischen Individuen, zwischen Individuen und Gruppen, zwischen Gruppen, im Individuum oder innerhalb der Gruppe abspielen können. 14)

Monologisches Sprechen und demonstrative Selbstdarstellungen sind mit dem hier gemeinten Konzept von Dialog nicht zu vereinbaren – und trotzdem Teil der Seminarrealität. „Vom Dialog ist viel die Rede, aber dass er dennoch brachliegt, ist den wenigsten bewusst“, beschreibt C. Thürmer-Rohr 15) die Situation:

- „Meist redet jeder für sich oder für das Publikum, redet, um zu reden, um andere zum Schweigen zu bringen, um eigene Absichten zu verbergen, weiß schon vorher, worauf er hinauswill, verharrt auf seinem Ausgangspunkt.“

Es lohnt sich auf jeden Fall, mit den Teilnehmerinnen und Teilnehmern zu Beginn des Seminars über Umgangs- und Kommunikationsregeln nachzudenken und an der hier gemeinten Dialogfähigkeit als immer wieder zu erweiternder Kompetenz im lebenslangen Lernprozess zu arbeiten.

### Demokratisches Sprechen

Emanzipatorische Zielsetzungen wie Partizipation und Empowerment verlangen nach Kommunikations- und Seminar-Methoden, die „demokratisches Sprechen“ fördern und ermöglichen. Im Rahmen der Diskussion um Demokratie-Kompetenzen formuliert Himmelmann Aspekte, die direkt mit demokratischem Sprechen verbunden sind:

- Dialogfähigkeit, Empathie (Meinungen und Argumente anderer erfassen und ernst nehmen, andere Meinungsträger als Person anerkennen, sich in die Lage anderer versetzen, Kritik ertragen, zuhören);
- Interessensvertretung/ Selbstwirksamkeit ( eigene Meinung, Bedürfnisse, Interessen, Gefühle, Wertpositionen deutlich machen, zusammenhängend reden, klar und deutlich begründen);
- Zivilität (auf jede Art von Gewalt, Demütigungen, Beleidigungen, Kraftausdrücke etc. verzichten). 16)

In der methodischen Konzeption des Seminars macht es Sinn, gezielt verschiedene Formen des „demokratischen Sprechens“ zu integrieren. Die stark strukturierte Form der Debatte erlaubt die eher kämpferische und streitend lustvolle Auseinandersetzung. Die Deliberation, eine in der deutschen politischen Kultur eher wenig geachtete Kommunikationsform, fördert Kompetenzen der sprachlichen Aushandlung und pragmatischen Lösungsfindung. In jedem Fall fördern die stark strukturierten Formen dieser Kommunikationsmöglichkeiten im Sinne von Empowerment die Fähigkeit, die eigenen Interessen klar und deutlich zu formulieren und sprachlich überzeugend auszudrücken.

Gerade die Form der Deliberation kann für soziale Aushandlungsprozesse relevant sein. In einer zunehmend heterogen werdenden Migrationsgesellschaft wird das dialogische Prinzip zu einer grundlegenden Voraussetzung von friedlicher demokratischer Gestaltung und eine Kultur des Aushandelns immer wichtiger.

- „Die zentrale Herausforderung der Demokratie besteht darin, dass Individuen mit unterschiedlichen ‚Entwürfen des Guten‘ (John Rawls), also unterschiedlichen Präferenzen, Entscheidungen treffen, die einerseits auf pragmatische Weise zu Lösungen von öffentlichen Problemen führen, die eine größere Gruppe von Menschen betreffen, und die andererseits von möglichst vielen Individuen als demokratisch legitim empfunden werden.“ (17)

## Kooperative Lernformen

Kooperative Lernformen bieten Grundsituationen von dialogischem Sprechen. Ausgehend von der Annahme, dass die Bezugnahme, das Zuhören bezogen auf eine Partnerin/einen Partner eher gelingt als in der Gruppe, sollten diese Formen in der Konzeption der Seminararbeit durchgängig eine Rolle spielen. Soziale Kohäsion und Inklusion als übergeordnete Leitgedanken einer Arbeit in heterogenen Gruppen werden nur dann erfolgreich umgesetzt werden, wenn der Dialog systematisch eingeübt und geführt wird. Beispiele für solche kooperativen Formen sind Milling, Appointment Card, Placemat.

## Sprachenpluralität und Verständigungssprache(n)

Dialogfähigkeit bedeutet im Sinne von Thürmer-Rohr, beim Sprechen und Hören der Pluralität Rechnung zu tragen. Sprechen in ihrem Sinn ist ein „Sprechen, das der Verschiedenheit entspricht“, Hören meint Zuhören im Sinne von „Hören, das nicht angleicht, sondern differenziert“ (18). Dieser Gedanke lässt sich auch auf die konkrete Sprachverwendung im Seminar übertragen. Die in sprachlich heterogenen Gruppen bestehende Mehrsprachigkeit erfordert einen bewussten Umgang mit Sprache, will man verhindern, dass Sprache zum Machtinstrument wird. Die Berücksichtigung und Wertschätzung der in der Gruppe vorhandenen Sprachen ist eine Voraussetzung für gleichberechtigte Kommunikation. Dies bedeutet nicht, dass in Deutschland auf die Seminarsprache „Deutsch“ verzichtet werden soll; wenn das Team jedoch durch seine Haltung verdeutlicht, dass Zwei- oder Mehrsprachigkeit als besondere Kompetenz angesehen und nicht als selbstverständlich vorausgesetzt wird, wird die Tür geöffnet, Kommunikationsmöglichkeit – und damit Partizipationsmöglichkeiten – für alle zu schaffen.

## Methodenwahl und Materialauswahl

In einem inklusiven Seminaransatz wird bei der Methoden- und Materialauswahl bedacht, dass sich alle einbringen können. Zu bedenken ist, dass viele offene Methoden auf Verfahren der Biografiearbeit, des erfahrungsbezogenen Lernens und der Selbstreflexion beruhen. Wie kann gesichert werden, dass alle Zugang zu dieser Art des Lernens finden? Wie wird gewährleistet, dass, wenn mit Texten gearbeitet wird, diese verstanden werden können; dass niemand sich schämt, Verständnisfragen zu stellen? Kreative Verfahrensweisen eröffnen neue Ausdrucksmöglichkeiten für einige Teilnehmerinnen

und Teilnehmer – meist nicht für alle. Wie kann eine Brücke gebaut werden? Nonverbale Übungen geben Teilnehmerinnen und Teilnehmern, die sich vielleicht in der Kommunikation in der Verständigungssprache zurückhalten, die Möglichkeit sich auszudrücken. Eine grundsätzliche Leitlinie in der Arbeit in heterogenen Gruppen muss Methodenvielfalt und Wahlmöglichkeit sein: je vielfältiger das Methodenangebot, je größer die individuelle Wahlmöglichkeit, desto eher können unterschiedliche Voraussetzungen und Bedürfnisse berücksichtigt werden.

- 1) vgl. Allemann-Ghionda, C. 2006, 240
- 2) Sen, 2007, S. 33
- 3) Bolscho, D. S. 30
- 4) vgl. Welsch, W. 2002
- 5) Seitz, K. S. 51
- 6) vgl. Allemann-Ghionda, C. 2006, 241
- 7) vgl. Allemann-Ghionda, C. 2006, 242
- 8) vgl. Allemann-Ghionda, C. 2006, 242
- 9) Bolscho, D. S. 29
- 10) interkulturell ist hier im Sinne von unterschiedlichen – also auch sozialen – Kulturen zu verstehen
- 11) vgl. Hoffmann 2001
- 12) Thürmer-Rohr, C. 2003, 3
- 13) Abram, I. 2003, 11
- 14) vgl. Abram, I. 2003, 11
- 15) Thürmer-Rohr, C. 2003, 1
- 16) vgl. Himmelmann, G.: 2005, 17ff
- 17) Sliwka, A. : 2005, 1
- 18) Thürmer-Rohr, C. 2003, 1

## Modul 1

### Meine Stellung in der Arbeitswelt Spiegel der gesellschaftlichen Entwicklung?

#### Ziele und Inhalte

Mit dem ersten Modul sind verschiedene Ziele verbunden. Zunächst lernen sich die Teilnehmenden auf spielerische Art und Weise kennen. Durch die gemeinsame Reflexion vielfältiger Gruppenzugehörigkeiten, komplexer Lebenslagen und Überzeugungen soll eine konstruktive Arbeitsatmosphäre geschaffen werden, in der die ethnische Abstammung nur ein mögliches vieler prägender Kriterien abbildet. Über den vertieften Austausch zu den Arbeitsbedingungen und dessen Auswirkungen auf das Leben der Teilnehmenden wird die Diskussion über das Thema der atypischen und prekären Beschäftigung eröffnet. Nach einer Systematisierung verschiedener Formen prekärer Arbeit erschließen sich die Teilnehmenden ein Verständnis dafür, dass der Ausbau von sozialer Ausgrenzung und Verunsicherung in der Arbeitswelt ein Ergebnis eines politischen Projektes ist, dessen wesentliche Elemente die Deregulierung der Arbeitsbeziehungen und der Rückbau des Sozialstaates sind. Durch die Auseinandersetzung mit Erfahrungen sozialer Exklusion als mögliche Folge prekärer Arbeit wird die Brücke zurück zu den Erfahrungen der Seminargruppe geschlagen. Sie kontrastieren ihre Ausbildungs- und Arbeitsbiografien mit ihrer tatsächlichen Arbeitssituation und reflektieren die persönlichen Folgen ihrer Stellung im Beschäftigungssystem.

## Meine Stellung in der Arbeitswelt Spiegel der gesellschaftlichen Entwicklung?

## Baustein 01: Meine Lebens- und Arbeitswelt

Inhalte	Lebensbereiche	Kompetenzen/Lerngelegenheiten	Methoden	Material/Medien/Hintergrundmaterial
<b>Soziometrisches Kennenlernspiel</b>	Alltag, Arbeitswelt	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sich wechselseitig Kennenlernen</li> <li>• komplexe eigene und fremde Bezugssysteme, Gruppenzugehörigkeiten reflektieren,</li> <li>• Pluralität in der Gruppe wahrnehmen</li> </ul>	<b>Gesamtgruppe: Übung in Gesamtgruppe mit wechselnden Aufstellungen</b>	<b>M1B1: Arbeitsblatt 1: Das soziometrische Kennenlern-Spiel</b>
<b>Bestandsaufnahme Arbeitssituation der Teilnehmer</b>	Arbeitswelt	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeitserfahrungen der TN reflektieren (Austausch in Gruppen mit Blick auf wichtige Gemeinsamkeiten und Differenzen prekärer Beschäftigung)</li> <li>• Eigene Rolle im Betrieb klären (Spaltungen)</li> <li>• Erfahrungen im Kontext atypischer und prekärer Beschäftigung strukturieren (Vorstellung und Diskussion der Ergebnisse mit Blick auf charakteristische Gemeinsamkeiten und Differenzen)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Gruppenarbeit / Vorstellung und Diskussion der Ergebnisse im Plenum</b></li> <li>• <b>Metaplan</b></li> </ul>	<b>M1B1 Arbeitsblatt 2: Beschreibung der eigenen Arbeitssituation</b> <b>M1B1 Arbeitsblatt 3: Was bedeutet Arbeit für Sie?</b>
<b>Atypische und prekäre Beschäftigungsformen und deren Ausbau</b>	Arbeitswelt	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Systematisierung atypischer Beschäftigung kennenlernen</li> <li>• Begriffe klären</li> <li>• Prekäre Beschäftigung als Ergebnis von Deregulierung (Arbeitsbeziehungen) und Sozialabbau, als strukturelles gesellschaftliches Problem erkennen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Lehrgespräch</b></li> </ul>	<b>M1B1 Text1: Meng, Prekär - Zur neuen Qualität von Verunsicherung</b>
<b>Frauen und Migranten als Hauptrekrutierungsgruppen für das prekäre Beschäftigungssegment</b>	Alltag, Arbeitswelt	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erkennen, dass das NAV als Referenzfläche für prekäre Beschäftigung nur für deutsche Männer weitgehend Realität war.</li> <li>• Ethnische Unterschichtung als Basis der Einwanderungspolitik in Deutschland verstehen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Lehrgespräch</b></li> </ul>	<b>M1B1 Text 2: Brinkmann u.a. 2006, S. 42-54 Prekariat und Migration</b> <b>M1B1 Text 3: Gleichstellungsbericht, Kapitel Erwerbsarbeit S. 88 - 14</b> <b>M1B1 Text 4: Aktuelle Zahlen zu Frauen / Migranten und prekärer Beschäftigung</b> (a) böckler Impuls (b) Statistisches Bundesamt

## Meine Stellung in der Arbeitswelt

Spiegel der gesellschaftlichen Entwicklung?

## Baustein 02:

Gesellschaftliche Spaltung durch den Ausbau prekärer Arbeit

Inhalte	Lebensbereiche	Kompetenzen/Lerngelegenheiten	Methoden	Material/Medien/Hintergrundmaterial
Wirkungen prekärer Beschäftigung auf die Arbeitsbeziehungen und die Bedeutung von Arbeit	Arbeitswelt	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sich der Bedeutung von Erwerbsarbeit bewusst werden.</li> <li>• Ausgrenzung prekär Beschäftigter aus dem Versprechen sozialer Integration durch Arbeit verstehen</li> <li>• Verunsicherung und Konkurrenz um NAV zur Disziplinierung aller Beschäftigter</li> <li>• Anpassung und Unterwerfung unter betriebswirtschaftliche Interessen als neuen Integrationsmodus wahrnehmen</li> <li>• Bewertung von Menschen (Frauen, Migranten) unter Nützlichkeitsabwägungen erklären können</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Videospot und Lehrgespräch</li> <li>• Gruppenarbeit</li> </ul>	<p>M1B2 Text 5: UN-Sozialpakt 1966</p> <p>M1B2 Text 6: Bourdieu. Prekariat ist überall</p> <p>Aufgaben des Teams</p>
Prekäre Beschäftigung und die Stigmatisierung von Frauen und Migrantinnen	Alltag, Arbeitswelt	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sozialisation durch Arbeit und Übertragung marktvermittelter Integrationsvorstellung auf alle gesellschaftlichen Fragen</li> <li>• Weibliches/migrantisches Prekariat als empfundene Bedrohung der Stammebelegschaften</li> <li>• Stigmatisierung und der Entzug eines Integrationsangebotes im Nützlichkeitsdiskurs an Migranten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lehrgespräch</li> </ul>	
Soziale Exklusion und prekäre Beschäftigung in der Erwerbsgesellschaft	Alltag	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bedeutung fehlender Planungssicherheit für die Lebensplanung erkennen</li> <li>• Bedeutung von materiellen Ressourcen für Sozialbeziehungen erkennen</li> <li>• Bedeutung von Prestige durch Arbeit u. Bildung für die Sozialbeziehungen erkennen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gruppenarbeit</li> </ul>	<p>M1B2 Arbeitsblatt 4: Zitate zu prekärer Beschäftigung</p> <p>M1B2 Text 6: Bourdieu, Prekariat ist überall</p> <p>M1B2 Text 7: Kronauer, Bedeutung der Exklusion ..</p>
Frauen und Migranten als Hauptkategorisierungsgruppen für das prekäre Beschäftigungssegment	Arbeitswelt	<ul style="list-style-type: none"> <li>• TN vergleichen ihre Ausbildungs- und Arbeitsbiografie (berufliche Kompetenzen) mit ihrer Arbeitssituation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gruppenarbeit, Diskussion im Plenum</li> </ul>	<p>Arbeitsblatt 5: Erwerbsbiografie Wandzeitung</p>
Gefahr des Entsolidarisierung durch prekäre Arbeit	Alltag, Arbeitswelt	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reflexionen der strukturellen Gefahr eines neuen Integrationsmodus</li> <li>• Identifikation mit dem Teilhaberversprechen durch Arbeit und Umsetzung im beruflichen Alltag</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diskussion</li> <li>• Evt. Rollenspiele</li> </ul>	<p>M1B2 Text 6: Bourdieu, Prekariat ist überall</p>

## Literatur

Bourdieu, P. (1998),  
Prekariat ist überall, in: ders. (Hg.), Gegenfeuer, Wortmeldungen im Dienste des Widerstands gegen die neoliberale Invasion, Konstanz, siehe auch unter: <http://www.labournet.de/diskussion/arbeit/realpolitik/prekaer/bourdieu.pdf>

Brinkmann, u., Dörre, K., Röbenack, S., Kraemer, K., Speidel, F. (2006),  
Prekäre Arbeit: Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse, Bonn (hrsg. von der Friedrich-Ebert-Stiftung, siehe auch: <http://library.fes.de/pdf-files/asfo/03514.pdf>)

Heitmeyer (2010),  
Deutsche Zustände, Folgen 8 und 9, Frankfurt

Kramer, K. u. Speidel, F. (2005),  
Prekarisierung von Erwerbsarbeit: Zur Transformation eines arbeitsweltlichen Integrationsmodus, in: Heitmeyer, W. u. Imbusch, P. (Hg.) Integrationspotenziale einer modernen Gesellschaft, S. 367-390

Kronauer, M. (2007),  
Die Bedeutung der Exklusion für die neue soziale Frage. Anmerkungen zu Robert Castel. Tagung „Die neue soziale Frage“, Universität Jena, 4. Mai 2007

Statistisches Bundesamt (2010),  
Bevölkerung und Erwerbstätigkeit: Bevölkerung mit Migrationshintergrund, Ergebnisse des Mikrozensus 2009, Fachserie 1, Reihe 2.2, Wiesbaden,  
<http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Publikationen/Fachveroeffentlichungen/Bevoelkerung/MigrationIntegration/Migrationshintergrund,templateld=renderPrint.psml>

UN-Sozialpakt (Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte vom 19. Dezember 1966 (in Deutschland 1976 in Kraft gesetzt), siehe Text und ergänzende Informationen beim Institut für Menschenrechte: <http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/de/menschenrechtsinstrumente/vereinte-nationen/menschenrechtsabkommen/sozialpakt-icescr.html>

von Lucke, A. (2010),  
Eindringende Eiszeiten: Der neue Jargon der Verachtung, in: Heitmeyer W. (Hg.), Deutsche Zustände Folge 9, Frankfurt a.M

## Modul 2

### Das Verhältnis

#### von ethnischer/geschlechtlicher Diskriminierung und prekärer Beschäftigung

### Ziele und Inhalte

Mit dem ersten Modul sind verschiedene Ziele verbunden. Zunächst lernen sich die Teilnehmenden auf spielerische Art und Weise kennen. Durch die gemeinsame Reflexion vielfältiger Gruppenzugehörigkeiten, komplexer Lebenslagen und Überzeugungen soll eine konstruktive Arbeitsatmosphäre geschaffen werden, in der die ethnische Abstammung nur ein mögliches vieler prägender Kriterien abbildet. Über den vertieften Austausch zu den Arbeitsbedingungen und dessen Auswirkungen auf das Leben der Teilnehmenden wird die Diskussion über das Thema der atypischen und prekären Beschäftigung eröffnet. Nach einer Systematisierung verschiedener Formen prekärer Arbeit erschließen sich die Teilnehmenden ein Verständnis dafür, dass der Ausbau von sozialer Ausgrenzung und Verunsicherung in der Arbeitswelt ein Ergebnis eines politischen Projektes ist, dessen wesentliche Elemente die Deregulierung der Arbeitsbeziehungen und der Rückbau des Sozialstaates sind. Durch die Auseinandersetzung mit Erfahrungen sozialer Exklusion als mögliche Folge prekärer Arbeit wird die Brücke zurück zu den Erfahrungen der Seminargruppe geschlagen. Sie kontrastieren ihre Ausbildungs- und Arbeitsbiografien mit ihrer tatsächlichen Arbeitssituation und reflektieren die persönlichen Folgen ihrer Stellung im Beschäftigungssystem.

## Das Verhältnis

von ethnischer/geschlechtlicher Diskriminierung und prekärer Beschäftigung

## Baustein 01:

Ich und meine Selbstbezüge/komplexe Identitäten

Inhalte	Lebensbereiche	Kompetenzen/Lerngelegenheiten	Methoden	Material/Medien/Hintergrundmaterial
Erfahrungen mit individuellen (Selbst)bezügen	Alltag, Arbeitswelt	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sich wechselseitig Kennenlernen</li> <li>komplexe eigene und fremde Bezugssysteme, Gruppenzugehörigkeiten reflektieren,</li> <li>Pluralität in der Gruppe wahrnehmen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gruppenarbeit</li> </ul>	M1B1: Arbeitsblatt 1: Das soziometrische Kennenlern-Spiel
Relevante Gruppenkulturen	Alltag, Arbeitswelt	<ul style="list-style-type: none"> <li>Arbeitserfahrungen der TN reflektieren (Austausch in Gruppen mit Blick auf wichtige Gemeinsamkeiten und Differenzen prekärer Beschäftigung)</li> <li>Eigene Rolle im Betrieb klären (Spaltungen)</li> <li>Erfahrungen im Kontext atypischer und prekärer Beschäftigung strukturieren (Vorstellung und Diskussion der Ergebnisse mit Blick auf charakteristische Gemeinsamkeiten und Differenzen)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Partnerarbeit</li> <li>Auswertung in der Gesamtgruppe</li> </ul>	M1B1 Arbeitsblatt 2: Beschreibung der eigenen Arbeitssituation  M1B1 Arbeitsblatt 3: Was bedeutet Arbeit für Sie?
Selbst- und Fremdwahrnehmungen	Alltag, Arbeitswelt	<ul style="list-style-type: none"> <li>Systematisierung atypischer Beschäftigung kennenlernen</li> <li>Begriffe klären</li> <li>Prekäre Beschäftigung als Ergebnis von Deregulierung (Arbeitsbeziehungen) und Sozialabbau, als strukturelles gesellschaftliches Problem erkennen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Übung zum Selbst und Fremdbild (Körperumrisse)</li> </ul>	M1B1 Text1: Meng, Prekär - Zur neuen Qualität von Verunsicherung
Vorurteile Wirkungen und Funktionen von Stereotypisierungen und Vorurteilen	Alltag, Arbeitswelt	<ul style="list-style-type: none"> <li>Erkennen, dass das NAV als Referenzfläche für prekäre Beschäftigung nur für deutsche Männer weitgehend Realität war.</li> <li>Ethnische Unterschichtung als Basis der Einwanderungspolitik in Deutschland verstehen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Speed-Dating</li> </ul>	zu Frauen / Migranten und prekärer Beschäftigung (a) böckler Impuls (b) Statistisches Bundesamt
Individuelle Strategien im Umgang mit Vorurteilen/Diskriminierung	Alltag, Arbeitswelt	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sich eigener Strategien bewusst werden</li> <li>Eigene Handlungskompetenzen erweitern</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Arbeiten mit Fallbeispielen/Standbildern</li> </ul>	

## Das Verhältnis

von ethnischer/geschlechtlicher Diskriminierung und prekärer Beschäftigung

## Baustein 02:

Prekäre Arbeit und die Diskriminierung von Frauen und Migranten

Inhalte	Lebensbereiche	Kompetenzen/Lerngelegenheiten	Methoden	Material/Medien/Hintergrundmaterial
Prekäre Arbeit, Exklusionserfahrungen und Folgen	Alltag, Arbeitswelt	<ul style="list-style-type: none"> <li>Eigene Positionsbeschreibung vornehmen und Implikationen reflektieren</li> <li>Aspekte für Nicht-Anerkennung und Diskriminierung als prekär beschäftigte Frau/Migrantin erkennen</li> <li>Konsequenzen für die gesellschaftliche Entwicklung erörtern</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Arbeiten an Fallbeispielen (Lit.)</li> <li>Diskussion, Metaplan</li> </ul>	<p>M2B2 Text 1: Bourdieu 1998</p> <p>M2B2 Text 2 Sam 2009</p> <p>M2B2AB 8: Anna Sam</p>
Identität und Erwerbsarbeit / prekäre Arbeit	Alltag, Arbeitswelt	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reflexion der Bedeutung von Erwerbsarbeit in postmodernen Strukturen</li> <li>Entzug von gesellschaftlichen Teilhabechancen und positiver Selbstidentifikation durch prekäre Arbeit verstehen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lehrgespräch</li> </ul>	<p>M2B2 Text 3: Keupp 2005, S. 6ff.</p>
Geschlechterdiskriminierung und prekäre Arbeit	Arbeitswelt	<ul style="list-style-type: none"> <li>Erarbeitung von charakteristischen Beispielen konkreter Geschlechterdiskriminierung in der Arbeitswelt</li> <li>Reflexion der prekären Beschäftigung als „weibliche Domäne“</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Arbeit mit Zitaten</li> <li>Ergänzendes Lehrgespräch</li> </ul>	<p>M2B2 Text 4: Spaltung des Arbeitsmarktes nimmt zu (Böckler Impuls, 5/2011)</p>
Ethnische Diskriminierung und prekäre Arbeit	Arbeitswelt	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reflektieren, ob Migranten innerhalb des prekären Beschäftigungssegments besonders diskriminiert werden</li> <li>Überlegungen zum hohen Migrantenanteil unter den prekär Beschäftigten anstellen</li> <li>Verständnis für verschiedene Formen der ethnischen Diskriminierung am Arbeitsmarkt gewinnen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Arbeit mit Zitaten (Fallbeispielen)</li> <li>Ergänzendes Lehrgespräch</li> </ul>	<p>M2B2 Text 5: Verunsicherung bis in die Mitte (Böckler Impuls 17/2006)</p> <p>M2B2 Text 6: Mauer 2009 Prekäre Beschäftigung u M.</p> <p>M2B2 Text 7: Peuker 2010 Arbeitsmarktdiskriminierung</p> <p>M2B2AB 9: Fallbeispiel</p>
Ausdrucksformen und Wirkungen von Diskriminierung	Arbeitswelt	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reflexion der aktiv betriebenen Spaltung entlang NAV-prekär, Frauen-Männer sowie Alteingesessene-Migranten in Betrieben der TN</li> <li>Eigene Vorurteile erkennen</li> <li>Auseinandersetzung mit den Wirkungen für die Individuen und die Stärke der Belegschaft</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lehrgespräch</li> </ul>	

Inhalte	Lebensbereiche	Kompetenzen/Lerngelegenheiten	Methoden	Material/Medien/Hintergrundmaterial
Ursachen von ethnischer und geschlechtlicher Diskriminierung	Arbeitswelt	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verständnis für ein ganzes Bündel an strukturellen Ursachen von Diskriminierung vermitteln</li> <li>• Strukturelle Ausgrenzung als Resultat historischer Ausgrenzung</li> <li>• Restgröße Diskriminierung (direkt/indirekt)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeitsgruppen</li> <li>• Lehrgespräch</li> </ul>	<b>M2B2AB10:</b> <b>Ursachen Diskriminierung</b> <b>M2B2 Text 8:</b> <b>Gleichstellungsbericht S. 12 - 20</b>

## Literatur

Deutsches Institut für Menschenrechte: Unterrichtsmaterialien zur Menschenrechtsbildung.		Mauer, H. (2009), Prekäre Beschäftigung und Arbeitnehmende mit Migrationshintergrund: Bildungsangebote zur Förderung der Gleichberechtigung im Betrieb, hrsg. von der Hans-Böckler-Stiftung, Arbeitspapier 179, Düsseldorf
Der Schutz vor Diskriminierung: ein Strukturprinzip der Menschenrechte. <a href="http://www.humanrights.ch/home/upload/pdf/061106_DIMR_Diskriminierung2_T.pdf">http://www.humanrights.ch/home/upload/pdf/061106_DIMR_Diskriminierung2_T.pdf</a>		Peucker, M. (2010), Arbeitsmarktdiskriminierung von MigrantInnen – zwischen strukturellen Barrieren und interpersoneller Ausgrenzung, in: Heinrich Böll Stiftung (Hrsg.), Dossier Rassismus & Diskriminierung in Deutschland, siehe auch: <a href="http://www.migration-boell.de/web/diversity/48_2531.asp">http://www.migration-boell.de/web/diversity/48_2531.asp</a>
Eisbergmodell: <a href="http://www.transkulturelles-portal.com/index.php/3/31">http://www.transkulturelles-portal.com/index.php/3/31</a>		Sam, A. (2009), Die Leiden einer jungen Kassiererin. München
Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismuserbeit ( IDA e. V. ): Vorurteile und Diskriminierung - Bildungsmaterialien gegen Ausgrenzung <a href="http://www.ida-nrw.de/html/Fdiskrim.htm">http://www.ida-nrw.de/html/Fdiskrim.htm</a>		
Keupp, H. (2005). Patchwork-Identität - Riskante Chancen bei prekären Ressourcen. Vortrag in Dortmund am 20. Mai 2005 <a href="http://www.ipp-muenchen.de/downloads">www.ipp-muenchen.de/downloads</a>		
Krappmann, L. (1997), Die Identitätsproblematik nach Erikson aus interaktionistischer Sicht, in Keupp, H. u. Höfer, R. (Hrsg.), Identitätsarbeit heute, Frankfurt a.M, S. 66-92 (im Besonderen die Seiten 79-86)		
von Lucke, A. (2010), Eindringende Eiszeiten: Der neue Jargon der Verachtung, in: Heitmeyer W. (Hg.), Deutsche Zustände Band 9, Frankfurt a.M.		

## Politische Positionen und kollektive Strategien

im Kampf für gute Arbeit und (Chance)gerechtigkeit von ethnischer/geschlechtlicher Diskriminierung und prekärer Beschäftigung

## Baustein 01:

Individuelle Strategien gegen Diskriminierung und Standards "guter" Arbeit

Inhalte	Lebensbereiche	Kompetenzen/Lerngelegenheiten	Methoden	Material/Medien/Hintergrundmaterial
Bestandsaufnahme typischer Formen von Diskriminierung	Arbeitswelt	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bewusstsein schaffen für alltägliche Diskriminierung als prekär Beschäftigte/Frau/Migrantin</li> <li>Rolle der prekär Beschäftigten/Migranten/Frauen im Betriebsklären mit dem Fokus auf mögliche Spaltung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gruppenarbeit</li> <li>Sammlung von typischen Fällen empfundener Ausgrenzung</li> <li>Rollenspiele</li> <li>Ursachen und Formen von Diskriminierung sammeln und diskutieren</li> </ul>	<p>M3B1AB1: Typ. Formen von Diskriminierung M3B1 Text 1: Peucker Arbeitsmarktdiskriminierung von MigrantInnen M3B1 Text 2: Material für Teamer: Grundtypen ethnisch differenzierter Personalpolitik u.a. Arbeitsblatt M3 B1 AB 2: Karten Diskriminierung Arbeitsplatz M3B1AB 3: Linienübung • Folien: Diskriminierung</p>
Individuelle Strategien gegen Diskriminierung im Arbeitsprozess	Arbeitswelt	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sich eigener Strategien bewusst werden</li> <li>Handlungskompetenz erweitern</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fallbeispiele</li> <li>Rollenspiele mit Standbildern und Diskussion der Handlungsoptionen</li> </ul>	<p>M3B1 Text 3: Mauer Prekäre Beschäftigung, Kap. 3 M3B1 AB 4: Rollenspiel Diskriminierung</p>
Standards „guter“ und diskriminierungsfreier Arbeit	Arbeitswelt	<ul style="list-style-type: none"> <li>Eigene Arbeitsbedingungen reflektieren und Standards guter und diskriminierungsfreier Arbeit definieren</li> <li>Grundlegende politische Standards für das Erwerbsarbeitssystem kennen und auf die eigene Situation übersetzen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Einzelarbeit Fragebogen zu Arbeitsbedingungen</li> <li>Diskussion in zwei Gruppen zu Erwartungen an Erwerbsarbeit</li> <li>Plenum: Clustern und gesetzliche Rahmenbedingungen für Erwerbsarbeit exemplarisch vermitteln</li> </ul>	<p>M3B1 AB 5: Standards guter Arbeit M3B1 AB 6: Fragebogen, DGB-Index Gute Arbeit M3B1 Text 2: Materialien für Teamer_innen, Auszüge aus Gesetzen</p>

## Modul 3

### Politische Positionen und kollektive Strategien

im Kampf für gute Arbeit und (Chance)gerechtigkeit von ethnischer/geschlechtlicher Diskriminierung und prekärer Beschäftigung

### Baustein 02:

Politische und gesellschaftliche Auseinandersetzungen im Kampf um eine "gerechte" Gesellschaft

Inhalte	Lebensbereiche	Kompetenzen/Lerngelegenheiten	Methoden	Material/Medien/Hintergrundmaterial
Gefährdung der Integration durch einen ideologischen Klassenkampf von oben	Arbeitswelt, Alltag	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reflexion der Herausforderung elementarer Gerechtigkeitsvorstellungen durch die Renaissance biologistischer Elite- und Rassenideologie („Klassenkampf von oben“)</li> <li>Verhältnis von vermeintlicher Leistungsideologie und Rassismus verstehen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gruppenarbeit zu den Kernthesen von Sarrazin im Kontext von gesellschaftlichen Gerechtigkeitsvorstellungen</li> <li>Diskussion im Plenum</li> </ul>	M3 B2 AB 7: Sarrazin
Ideologie der Ungleichwertigkeit	Alltag	<ul style="list-style-type: none"> <li>Zusammenspiel von Ungleichheit und Ungleichwertigkeit</li> <li>Ökonomisierung der Sozialbeziehungen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Begriffsnetz Ungleichwertigkeit herstellen (AB 7)</li> </ul>	M3 B2AB 8 : Ungleichwertigkeit
Syndrom Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit	Alltag	Konkretisierung an den Beispielen <ul style="list-style-type: none"> <li>Islamophobie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gruppenarbeit: Vorurteile und Diskriminierungen entlang der Heitmeyer- Ergebnisse zur GMF analysieren und beurteilen</li> </ul>	M3 B2 AB 9: Islamfeindlichkeit

## Modul 3

### Politische Positionen und kollektive Strategien

im Kampf für gute Arbeit und (Chance)gerechtigkeit von ethnischer/geschlechtlicher Diskriminierung und prekärer Beschäftigung

### Baustein 03:

Konfliktfelder und Handlungsformen im Kampf für die Rückeroberung „guter“ und diskriminierungsfreier Arbeit

Inhalte	Lebensbereiche	Kompetenzen/Lerngelegenheiten	Methoden	Material/Medien/Hintergrundmaterial
Arbeitskampf als Kampf für gesellschaftliche Partizipation und „Gerechtigkeit“	Alltag, Arbeitswelt	<ul style="list-style-type: none"> <li>Verständnis gewinnen dafür, dass der Kampf für Beschäftigungssicherheit, angemessene Entlohnung usw. ein Kampf um gesellschaftliche Partizipation ist</li> <li>Kampf gegen prekäre Arbeit als Kampf um das Verständnis einer „gerechten“ Gesellschaft</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gruppenarbeit mit Arbeitsblatt</li> <li>Diskussion (Plenum)</li> <li>Lehrgespräch</li> </ul>	M3B3 AB10: Fragestellungen Betrieb

Inhalte	Lebensbereiche	Kompetenzen/Lerngelegenheiten		Methoden	Material/Medien/Hintergrundmaterial
Organizing in meinem Betrieb	Arbeitswelt	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reflexion Organizing als Möglichkeit des Arbeitskampfs im eigenen Umfeld</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Film, Diskussion</li> <li>Gruppenarbeit, Transfer-überlegungen</li> </ul>	Film Ken Loach: „Bread and Roses“ M3B3 AB 11: Filmanalyse
Kampagnen für gute Arbeitsbedingungen und gegen Diskriminierung	Arbeitswelt	<p>Gewerkschaftliche Antworten auf prekäre Beschäftigung</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Kurze Einführung in Organizing als relativ neue Kampagne- und Arbeitskampfmethode</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Lehrgespräch</li> </ul>	M3B3 Text 4: Organizingsprozess M3B3 AB 12: Umgang mit Vielfalt
Absicherung von Mindestrechten als Teil des Kampfes um soziale Grundrechte		<p>Gewerkschaftliche und politische Antworten</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Mindestlohnregelungen</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Pro- und Contra- Diskussion</li> <li>Lehrgespräch</li> <li>Streitgespräch</li> </ul>	M3B3 Text 5: Bertelsmann-Studie Gerechtigkeit M3B3 AB 13: Mindestlohn M3B3 Text 6: Gesetzliche Mindestlöhne auch in Deutschland? M3B3 Text 7: Materialien für Teamer_innen zu AB 13 Mindestlohn
Absicherung gesellschaftlicher Beteiligung	Alltag, Arbeitswelt	<p>Politische Antworten auf prekäre Beschäftigung</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Bedingungsloses Grundeinkommen</li> <li>Quotenregelungen zur Antidiskriminierung</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Virtueller Ausstellungsbesuch (Computer und Internet nötig)</li> </ul>	M3 B3 AB 14: Bedingungsloses Grundeinkommen Material Ausstellung: Grundeinkommen M3 B3 Ab 15: Quotenregelung M3B3 Text 8: Menschen ohne bezahlte Beschäftigung/ Jena

## Literatur

BertelsmannStiftung (Hrsg.) (2011), Soziale Gerechtigkeit in der OECD – Wo steht Deutschland? <a href="http://www.bertelsmann-stiftung.de/bst/de/media/xcms_bst_dms_33013_33014_2.pdf">http://www.bertelsmann-stiftung.de/bst/de/media/xcms_bst_dms_33013_33014_2.pdf</a>		Mauer, H. (2009), Prekäre Beschäftigung und Arbeitnehmende mit Migrationshintergrund: Bildungsangebote zur Förderung der Gleichberechtigung im Betrieb, hrsg. von der Hans-Böckler-Stiftung, Arbeitspapier 179, Düsseldorf, siehe auch: <a href="http://www.boeckler.de/6299.htm?produkt=HBS-004467&amp;chunk=1">http://www.boeckler.de/6299.htm?produkt=HBS-004467&amp;chunk=1</a>
Gerhard Bosch, Claudia Weinkopf, (unter Mitarbeit von Thorsten Kalina) (2006) Gesetzliche Mindestlöhne auch in Deutschland? Hrsg.: Friedrich-Ebert-Stiftung, <a href="http://library.fes.de/pdf-files/asfo/03980.pdf">http://library.fes.de/pdf-files/asfo/03980.pdf</a>		Menschen ohne bezahlte Beschäftigung – Hilfe und Selbsthilfe e.V. (Hrsg). Mensch sein – ohne Arbeit. S. 60 ff. s. auch: <a href="http://www.mobb-jena.de">www.mobb-jena.de</a>
Deutscher Gewerkschaftsbund: <a href="http://www.mindestlohn.de">www.mindestlohn.de</a>		Peucker, M. (2010), Arbeitsmarktdiskriminierung von MigrantInnen – zwischen strukturellen Barrieren und interpersoneller Ausgrenzung, in: Heinrich Böll Stiftung (Hrsg.), Dossier Rassismus & Diskriminierung in Deutschland, siehe auch: <a href="http://www.migration-boell.de/web/diversity/48_2531.asp">http://www.migration-boell.de/web/diversity/48_2531.asp</a>
Deutsches Institut für Menschenrechte: Unterrichtsmaterialien zur Menschenrechtsbildung. Der Schutz vor Diskriminierung: ein Strukturprinzip der Menschenrechte. <a href="http://www.humanrights.ch/home/upload/pdf/061106_DIMR_Diskriminierung2_T.pdf">http://www.humanrights.ch/home/upload/pdf/061106_DIMR_Diskriminierung2_T.pdf</a>		Ken Loach, Bread an Roses (Spielfilm)
Eisbergmodell: <a href="http://www.transkulturelles-portal.com/index.php/3/31">http://www.transkulturelles-portal.com/index.php/3/31</a>		Hartmann, M. (2010), Klassenkampf von oben. Die gezielte soziale Desintegration, in: Heitmeyer W. (Hg.), Deutsche Zustände Band 9, Frankfurt a.M. S. 267-277
Heitmeyer, W.(2008) Die Ideologie der Ungleichwertigkeit, in: Deutsche Zustände Band 6, Frankfurt a.M. S. 36 - 44		
Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbearbeitung ( IDA e. V. ): Vorurteile und Diskriminierung - Bildungsmaterialien gegen Ausgrenzung <a href="http://www.ida-nrw.de/html/Fdiskrim.htm">http://www.ida-nrw.de/html/Fdiskrim.htm</a>		
Keupp, H. (2005). Patchwork-Identität - Riskante Chancen bei prekären Ressourcen. Vortrag in Dortmund am 20. Mai 2005 <a href="http://www.ipp-muenchen.de/downloads">www.ipp-muenchen.de/downloads</a>		
Klose, A./ Merx, A.. (2010) Positive Maßnahmen zur Verhinderung oder zum Ausgleich bestehender Nachteile im Sinne des § 5 AGG. Berlin (hrsg. von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes)		
von Lucke, A. (2010), Eindringende Eiszeiten: Der neue Jargon der Verachtung, in: Heitmeyer W. (Hg.), Deutsche Zustände Band 9, Frankfurt a.M. S. 257-266		

## Partner

projekt ADA: Antidiskriminierung in der Arbeitswelt

	<b>DGB Region Bremen-Bremerhaven</b> Bahnhofsplatz 22-28 28195 Bremen  Tel. 0421 - 33 576 -0 Fax 0421 - 33 576 -60 <a href="mailto:bremen@dgb.de">bremen@dgb.de</a> <a href="http://www.dgb-bremen.de">www.dgb-bremen.de</a>
	<b>IG Metall Bremen</b> Bahnhofsplatz 22-28 28195 Bremen  Tel. 0421 - 33 55 90 Fax 0421 - 32 42 13 <a href="mailto:bremen@igmetall.de">bremen@igmetall.de</a> <a href="http://bremen.igmetall.de">bremen.igmetall.de</a>
	<b>ver.di Bezirk Bremen-Nordniedesachsen</b> Bahnhofsplatz 22-28 28195 Bremen  Tel. 0421 - 33 01 -111 Fax 0421 - 33 01 -110 <a href="mailto:bz.bremen-nordnds@verdi.de">bz.bremen-nordnds@verdi.de</a> <a href="http://bremen.verdi.de">bremen.verdi.de</a>
	<b>IG Bau Bremen</b> Theodor Neutig Straße 41 28757 Bremen  Tel. 0421 - 68 55 55 80 Fax 0421 - 68 55 55 89 <a href="mailto:info@igbau-bremen.de">info@igbau-bremen.de</a> <a href="http://www.igbau-bremen.de">www.igbau-bremen.de</a>

	<b>Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft</b> Rembertiring 13 28195 Bremen  Tel. 0421 - 98 50 450 -0 Fax 0421 - 98 50 450 -69 <a href="mailto:bremen@evg-online.org">bremen@evg-online.org</a> <a href="http://www.evg-online.org">www.evg-online.org</a>
	<b>Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft</b> Bahnhofsplatz 22-28 28195 Bremen  Tel. 0421 - 33 764 -0 Fax 0421 - 33 764 -30 <a href="mailto:info@gew-hb.de">info@gew-hb.de</a> <a href="http://www.gew-bremen.de">www.gew-bremen.de</a>
	<b>Gewerkschaft Nahrung, Genuss und Gaststätten</b> Hillmannsplatz 6 28195 Bremen  Tel. 0421 - 16 03 95 -0 Fax 0421 - 16 03 95 -19 <a href="mailto:region.bremen-weser-elbe@ngg.net">region.bremen-weser-elbe@ngg.net</a> <a href="http://www.ngg-bremen.de">www.ngg-bremen.de</a>

## **Autorinnen und Autoren**

projekt ADA: Antidiskriminierung in der Arbeitswelt

### **Piontek, Regina**

Fachleiterin Landesinstitut für Schule, Arbeitsschwerpunkte: Methoden und Ansätze interkulturellen Lernens, Deutsch als Zweitsprache, Interkulturelle Trainings von LehrerInnen und MitarbeiterInnen in der Weiterbildung, Politische Bildung

### **Meng, Frank, Dr. phil.**

Politikwissenschaftler, wissenschaftl. Mitarbeiter der Akademie für Arbeit und Politik/Universität Bremen.  
Arbeitsschwerpunkte: ökonomische und kulturelle Aspekte der Integration von MigrantInnen, Gewalt, Rechtsextremismus, politische Erwachsenenbildung

### **Derbogen, Willi, Dipl. Soz. Wiss.**

pädagogischer Mitarbeiter Arbeit und Leben Bremen, Arbeitsschwerpunkte: Jugendbildungsarbeit, internationale Bildungsarbeit, nationale, europäische Projekte

## Impressum

### **Arbeit und Leben Bremen**

Bahnhofplatz 22-28  
28195 Bremen

Willi Derbogen

Tel. 0421 - 960 89 12

Fax. 0421 - 960 89 20

w.derbogen@aulbremen.de

www.aulbremen.de

Gestaltung und Druck

**prints-compudruck**

Außer der Schleifmühle 27

28203 Bremen

Tel. 0421 792 68 10

Fax. 0421 792 68 25

info@prints-compudruck.de

www.prints-compudruck.de