

Schriftenreihe Migration und Arbeitswelt

60

MODULE FÜR **CHANCENGLEICHHEIT UND GEGEN DISKRIMINIERUNG**

HANDREICHUNG





01 VORWORT	4
02 GRUNDLAGEN	5
Zielgruppe	5
Zielsetzung	6
Didaktik	6
Methoden	7
03 ÜBERSICHT MODULE	8
04 MODULE	9
Modul 1: Kennenlernen der Teilnehmenden	9
Modul 2: Erwartungen der Teilnehmenden	9
Modul 3: Was verstehen wir unter Diskriminierung?	10
Modul 4: Welche Formen der Diskriminierung gibt es?	10
Modul 5: Erfassung struktureller Diskriminierung im Betrieb	11
Modul 6: Zugang zu Beschäftigung	11
Modul 7: Ungleichbehandlung auf dem Arbeitsmarkt	12
Modul 8: Florenzer Erklärung der Sozialpartner	12
Modul 9: EU-Richtlinien gegen Diskriminierung	13
Modul 10: Gleichbehandlungsrecht in Deutschland	14
Modul 11: Regelungen im Betriebsverfassungsgesetz/Personalvertretungsgesetz gegen Diskriminierung	14
Modul 12: Antidiskriminierungsgesetzgebung in den Staaten der EU	15
Modul 13: Was tun für Chancengleichheit im Betrieb?	15
Modul 14: Betriebsvereinbarungen für Chancengleichheit	16
Modul 15: Seminaerauswertung	17
Modul 16: Internetrecherche	17
05 ANHANG	18
06 KURSBEISPIELE	26
Beispiel Wochenkurs „Chancengleichheit im Betrieb“	26
Beispiel Dreitageskurs „Chancengleichheit im Betrieb“	28
Beispiel Tageskurs „Chancengleichheit im Betrieb“	29
07 MATERIALIEN	30
08 IMPRESSUM	31

VORWORT MODULE

Mit seiner Arbeit möchte der Bereich Migration & Qualifizierung des DGB Bildungswerk daran mitwirken, die Gleichstellung von Migrantinnen und Migranten in der Arbeitswelt praktisch zu verwirklichen.

Um dieses Ziel zu erreichen, führt der Bereich Migration & Qualifizierung Seminare zur Chancengleichheit und gegen Diskriminierung durch, die wir in dieser Handreichung vorstellen möchten. Die Seminare dienen dazu, Multiplikatoren und Multiplikatorinnen in der Arbeitswelt für strukturelle und alltägliche Diskriminierungen von Menschen mit Migrationshintergrund zu sensibilisieren und ihnen Möglichkeiten aufzuzeigen, durch ihre Arbeit Chancengleichheit umzusetzen.

Die Bildungsseminare des Bereichs Migration & Qualifizierung können als maßgeschneiderte Veranstaltungen gebucht werden; regelmäßig werden Veranstaltungen angeboten, die allen Interessierten offenstehen.

Mit der vorliegenden Arbeitshilfe werden die von uns entwickelten Module der Bildungsarbeit gegen Diskriminierung und zur Verwirklichung von Chancengleichheit von Menschen mit Migrationshintergrund in der Arbeitswelt vorgestellt. Die Arbeitshilfe richtet sich vorrangig an Personen, die als Multiplikatoren und Multiplikatorinnen in der arbeitsweltbezogenen Bildungsarbeit tätig sind. Mit der vorliegenden Handreichung möchten wir einen Überblick über die durchgeführten Unterrichtseinheiten geben. Hierzu gehören Beschreibungen der einzelnen Unterrichtseinheiten inklusive Zielbeschreibungen und Darstellung der Inhalte sowie die angewandten Methoden.

Über die Internetseite können die für die Module benötigten zusätzlichen Hintergrundinformationen kostenlos geladen werden. Dort finden sich auch Vorlagen für Handouts und Präsentationen:

www.migration-online.de/hr_chancengleichheit

Der modulare Aufbau der Seminare ermöglicht es, die Kurse flexibel als Wochenkurse, oder auch als Mehrtages- oder Tagesveranstaltung durchzuführen.

Grundlage der Seminargestaltung ist die Handlungsorientierung und das Eingehen auf die Anforderungen der Teilnehmenden. Dazu werden Interessenlagen und Vorkenntnisse der Teilnehmenden erfasst, die in die Umsetzung der Kurse einfließen.

Die Gestaltung der Vorträge orientiert sich an den Sprachkompetenzen der Teilnehmenden.

Die Module können für unterschiedliche Gruppengrößen eingesetzt werden, dabei sollten aber der Gruppengröße angepasste Methoden eingesetzt werden.



Bei der Auswahl der Referentinnen und Referenten sind fachliche Kompetenzen ebenso gefragt wie Empathie. Dies gewährleistet eine kompetente Lernorientierung. Folgende Anforderungen sollten erfüllt sein:

- Das eingesetzte Personal soll aus fachlich und interkulturell kompetenten und qualifizierten Fachkräften bestehen.
- Bei der Planung und Durchführung der Maßnahmen sollen auch Menschen mit Migrationshintergrund einbezogen sein.

Eine regelmäßige Evaluation gewährleistet die Einhaltung der Qualitätsstandards. Die Evaluation geschieht sowohl intern (u.a. durch die Erfassung der Teilnehmendenzufriedenheit) und durch externe Evaluatoren. Das DGB Bildungswerk ist darüber hinaus ein ISO zertifizierter Bildungsdienstleister.

ZIELGRUPPE

Die Zielgruppe der Bildungsveranstaltungen zeichnet sich vor allem durch eine große Heterogenität aus:

- In den Seminaren treffen sich Menschen mit unterschiedlichen Erfahrungen, Kontexten und aus den verschiedensten Bereichen. Das Angebot richtet sich an Arbeitnehmende, Funktionsträger wie Vertrauensleute, Jugend- und Auszubildendenvertretende, Betriebs- und Personalräte sowie Personalverantwortliche, Verantwortliche für die Fort- und Weiterbildung sowie an Migrationserstberater und -beraterinnen und Menschen in der Beratung (wie beispielsweise Sozialberatung, Personal- und Organisationsberatung).
- Die Veranstaltung richtet sich an Menschen, die sich für Integration von Menschen mit Migrationshintergrund oder in diesem Rahmen in der Planung und Durchführung entsprechender Aufgaben betraut sind. Zudem richten sich die Angebote an interessierte Menschen mit Migrationshintergrund.
- Die Teilnehmenden bringen unterschiedliche Erfahrungen in Bezug auf Diskriminierung mit. Sie verfügen über unterschiedliche Kenntnisse der deutschen Sprache, über unterschiedliche kulturelle und gesellschaftliche Erfahrungen und über unterschiedliche intellektuelle Fähigkeiten und Fertigkeiten.

ZIELSETZUNG

Die Inhalte der vorliegenden Module sollen informieren und zur Kompetenzentwicklung der Teilnehmenden beitragen. Dies soll geschehen, indem Inhalte und Methoden zur Wahrnehmung, Analyse und Erreichung von Gleichbehandlung zur Verfügung gestellt werden.

Ziel ist die Förderung der

Urteilskompetenz

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer lernen, Diskriminierung in ihren unterschiedlichen Facetten zu erkennen und zu benennen.

Handlungskompetenz

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer lernen, in ihrem Lebens- und Arbeitsbereich aktiv gegen Diskriminierung und Ungleichbehandlung vorgehen zu können.

Methodenkompetenz

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer bekommen Fähigkeiten vermittelt, um sich mit Diskriminierung allgemein, besonders aber mit der Schaffung gleichberechtigter Teilhabe in der Arbeitswelt auseinandersetzen zu können.

Didaktik

Die Seminare richten sich an erwachsene Teilnehmerinnen und Teilnehmer. Diese erwarten mehr, als nur den Erwerb enzyklopädischen Wissens. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer wollen das Erlernete in der Praxis umsetzen können. Deshalb muss die inhaltliche Gestaltung der Seminare den Bezug zur Lebenswirklichkeit der Lernenden herstellen.

Individuelle Erfahrungen/Einstellungen können und sollen in die Gestaltung einfließen. Tabuisierungen von Konflikten sollen vermieden werden.

Die Lernsituation muss genügend Raum bieten für die Lernbedürfnisse der Teilnehmenden, die sich aus den unterschiedlichen Lernerfahrungen und Lernkompetenzen ergeben.

Eine Möglichkeit diesen Ansprüchen gerecht zu werden, bieten handlungsorientierte Angebote. Diese

- stellen den teilnehmenden Menschen mit seinen Bedürfnissen in den Mittelpunkt der Unterrichtsarbeit;
- haben einen ganzheitlichen Ansatz, verknüpfen Denken und Handeln, fordern Kopf und Herz;
- sind realitätsbezogen, orientieren sich an der Lebenswirklichkeit der Teilnehmenden;
- sind demokratisch, lassen die Teilnehmenden mitbestimmen und lehren mitzubestimmen;
- fördern die Methodenkompetenz der Teilnehmenden;
- bieten die Möglichkeit exemplarischen Lernens

Die Heterogenität der Lerngruppen stellt große Anforderungen an die Durchführung der Seminare. Wenn möglich, sollten die verwendeten Methoden eine Binnendifferenzierung ermöglichen. So kann bei der Zusammensetzung von Arbeitsgruppen eine Auswahl nach den individuellen Fähigkeiten der Teilnehmenden geschehen.

Bei gleicher Ziel- und Themensetzung kann durch den modularen Aufbau der Kurse eine Vertiefung oder Erweiterung der Themen vorgenommen werden.

Wichtig ist, dass bei der Auswahl der Methoden darauf geachtet wird, dass nicht nur kognitive Methoden angewandt werden, sondern dass gerade auch die affektive Ebene bedacht wird. Es ist deshalb notwendig, auch die Erlebniskomponente bei der Planung der Methoden zu beachten, um neben dem Verstand auch die Emotionen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer zu erreichen.

KURZBESCHREIBUNG DER METHODEN

Folgende Methoden können, den Themen angepasst, Anwendung finden (Auswahl):

- Impulsreferate
- Kleingruppenarbeit
- Internetrecherche
- Rollenspiel
- Zukunftswerkstatt

Impulsreferate

Impulsreferate bieten die Möglichkeit, Informationen kompakt zu vermitteln. Lehrvortrag und Teilnehmendenaktivität wechseln sich dabei ab. Die Teilnehmenden erhalten Impulse für ihre Mitarbeit und beeinflussen durch ihre Reaktion den Ablauf und die Geschwindigkeit des Geschehens.

Kleingruppenarbeit

Kleingruppen bieten den Teilnehmenden die Möglichkeit, sich ihren Fähigkeiten entsprechend mit einem Thema intensiv auseinanderzusetzen. Kleingruppenarbeit lässt sich in die Phasen „Vorbereitung“, „Durchführung“ und „Nachbearbeitung“ unterscheiden. Voraussetzung für eine gute Gruppenarbeit ist eine eindeutige Zielsetzung, unmissverständliche Arbeitsaufträge, die Bereitstellung der benötigten Arbeitshilfen, sowie klare Zeitangaben.

Internetrecherche

Die Internet-Literaturrecherche erweitert die Methodenkompetenz der Teilnehmenden und bietet ihnen die Möglichkeit, sich auch nach Abschluss des Seminars mit einem Thema intensiv auseinanderzusetzen.

Rollenspiele

Rollenspiele bieten den Beteiligten die Möglichkeit, sich mit ihren Erfahrungen und ihren individuellen Ausdrucksmöglichkeiten einzubringen. Die soziale Interaktion der Teilnehmenden produziert das Material für den Lernprozess. Die Akteure bestimmen selbst, wie tief sie sich in ein Thema begeben. Bei mangelnder sprachlicher Kompetenz, kann das Rollenspiel auch pantomimisch dargestellt werden.

Zukunftswerkstatt

In einer „Kritikphase“ werden Situationen aufgezählt, in denen die Chancengleichheit eingeschränkt wird. Es werden Sachverhalte aufgezeigt. Die Bewertung und Gewichtung geschieht durch die Gruppe. In einem Brainstorming werden dann die Kritikpunkte positiv umformuliert (positive Umdeutung) und es folgt ein utopischer Entwurf. In der anschließenden „Umsetzungsphase“ werden die utopischen Entwürfe auf ihre Realisierbarkeit überprüft und Umsetzungsstrategien entwickelt. Am Ende werden in einer „Dokumentationsphase“ die Ergebnisse festgehalten.



	SEITE
MODUL 1: KENNENLERNEN DER TEILNEHMENDEN	9
■ Zeitansatz:	1 Stunde
MODUL 2: ERWARTUNGEN DER TEILNEHMENDEN	9
■ Zeitansatz:	1 Stunde
MODUL 3: WAS VERSTEHEN WIR UNTER DISKRIMINIERUNG?	10
■ Zeitansatz:	2 Stunden
MODUL 4: WELCHE FORMEN DER DISKRIMINIERUNG GIBT ES?	10
■ Zeitansatz:	2,5 Stunden
MODUL 5: ERFASSUNG STRUKTURELLER DISKRIMINIERUNG IM BETRIEB	11
■ Zeitansatz:	3 Stunden
MODUL 6: ZUGANG ZU BESCHÄFTIGUNG	11
■ Zeitansatz:	2,5 Stunden
MODUL 7: UNGLEICHBEHANDLUNG AUF DEM ARBEITSMARKT	12
■ Zeitansatz:	3 Stunden
MODUL 8: FLORENZER ERKLÄRUNG DER SOZIALPARTNER	12
■ Zeitansatz:	4 Stunden
MODUL 9: EU-RICHTLINIEN GEGEN DISKRIMINIERUNG	13
■ Zeitansatz:	3 Stunden
MODUL 10: GLEICHBEHANDLUNGSRECHT IN DEUTSCHLAND	14
■ Zeitansatz:	5 Stunden
MODUL 11: REGELUNGEN IM BETRIEBSVERFASSUNGSGESETZ/ PERSONALVERTRETUNGSGESETZ GEGEN DISKRIMINIERUNG	14
■ Zeitansatz:	3 Stunden
MODUL 12: ANTIDISKRIMINIERUNGSGESETZGEBUNG IN DEN STAATEN DER EU	15
■ Zeitansatz:	8 Stunden
MODUL 13: WAS TUN FÜR CHANCENGLEICHHEIT IM BETRIEB?	15
■ Zeitansatz:	8 Stunden
MODUL 14: BETRIEBSVEREINBARUNGEN FÜR CHANCENGLEICHHEIT	16
■ Zeitansatz:	8 Stunden
MODUL 15: SEMINARAUSWERTUNG	17
■ Zeitansatz:	3 Stunden
MODUL 16: INTERNETRECHERCHE	17
■ Zeitansatz:	2 Stunden

Der gesamte Zeitanatz aller Module beläuft sich auf 59 Stunden.

MODUL 1: KENNENLERNEN DER TEILNEHMENDEN

- Namensrunde, Partner- und Partnerinneninterviews

- Malbögen, Wachsmalkreide oder dicke Stifte in mehreren Farben

Der Beginn des Seminars dient der Orientierung der Teilnehmenden.

Es geht darum im Seminar gut anzukommen und die Mitglieder der Gruppe kennen zu lernen, mit denen man in der Seminarzeit zusammenarbeiten wird.

Für den Ablauf sind zwei Möglichkeiten vorgesehen:

1. Namensrunde

In der Namensrunde nennt ein Teilnehmer/eine Teilnehmerin seinen/ihren Namen, eine für seine Person typische Eigenschaft und eine für ihn typische Handbewegung. Durch die Verknüpfung des Namens mit einer Handbewegung werden beide Hirnhälften aktiviert, was zu einem schnelleren Erlernen der Namen führt. Der im Uhrzeigersinn nachfolgende Teilnehmer wiederholt den Namen, die Eigenschaft und die Handbewegung und fügt den eigenen Namen, einer Eigenschaft und Handbewegung hinzu.

20 Minuten

2. Partner- und Partnerinneninterviews

Für die Partner- und Partnerinneninterviews bilden die Teilnehmenden Zweiergruppen mit dem Auftrag, die andere Person zu interviewen. Dabei können einige Fragen vorgegeben werden (siehe Leitfragen). Bei Zweiergruppen haben sie dafür jeweils 5–10 Minuten Zeit. Die Antworten werden im Plenum vorgestellt. Dabei stellt sich ein/e PartnerIn hinter die andere und stellt sie in der Ich-Form vor. Die vorgestellte Person kann dann noch ergänzen was ihr wichtig ist und noch nicht benannt wurde.

1 Stunde

MODUL 2: ERWARTUNGEN DER TEILNEHMENDEN

- Kartenabfrage

- Erfassungskarten, Stifte, Metaplan

Die Teilnehmenden formulieren ihre Erwartungen an das Seminar. Die Seminarleitung soll Fragen und Interessen der Teilnehmenden sowie umsetzbare Änderungen des Ablaufs in den weiteren Ablauf des Seminars einbeziehen.

Das Äußern von Befürchtungen, die Teilnehmende haben, trägt dazu bei, eventuell auftretende Widerstände schon im Vorfeld zu vermeiden.

Methoden

Materialien

Ziel

Ablauf

Zeit

Zeit

Methoden

Materialien

Ziel

Ablauf	<p>Für die Kartenabfrage erhalten die Teilnehmenden verschiedenfarbige Karten. Karten in der einen Farbe, auf die sie in Stichworten ihre Erwartungen für das Seminar zum Ausdruck bringen. Und sie erhalten Karten in einer anderen Farbe, auf denen sie stichwortartig ihre Befürchtungen formulieren. In der ersten Runde stellt jede/r Teilnehmende seine Erwartungen im Plenum vor. Im Anschluss daran werden die Karten nach Themenfeldern geclustert und mit Überschriften versehen.</p> <p>In der nächsten Runde werden die Karten mit den Befürchtungen im Plenum vorgestellt.</p>
Variante	Die Karten werden jeweils eingesammelt, gemischt und erneut verteilt, so dass die Teilnehmenden ihre Erwartungen und Befürchtungen anonym äußern können.
Zeit	1 Stunde

MODUL 3: WAS VERSTEHEN WIR UNTER DISKRIMINIERUNG?

Methoden	<ul style="list-style-type: none"> ■ „Ich mache mir ein Bild“ ■ Kleingruppenarbeit oder Einzelarbeit ■ Metaplan ■ Besprechung im Plenum
Materialien	■ Malbögen, Wachsmalkreide oder dicke Stifte in mehreren Farben
Ziel	<p>Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sollen herausarbeiten, was sie unter Diskriminierung verstehen. Es soll vor allem darum gehen, die individuellen Vorstellungen von Diskriminierung sich selbst und der Gruppe erkennbar zu machen.</p> <p>Die Erarbeitung eines gemeinsamen Arbeitsbegriffs bildet die gemeinsame Basis für eine weitergehende Beschäftigung der Gruppe mit dem Thema.</p>
Ablauf	Es werden Kleingruppen gebildet (durch Abzählen oder zufällig). Die Gruppen sollten 3–5 Personen umfassen. Der Vorteil der Gruppenarbeit besteht darin, dass die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sich kennen lernen und persönliche Kontakte mit dem sachbezogenen Einstieg in das Thema verbinden können.
Variante	<p>Wenn gewünscht, oder die Gruppengröße nicht ausreicht, kann die TeamerIn die Teilnehmenden auch bitten, einzeln ein Bild zu malen. Bei dieser Variante sollte die Gruppengröße 10 Personen nicht übersteigen, da die Auswertung sonst zu lange dauert.</p> <p>Die TeamerIn nennt das Thema „Was seht ihr vor euch, wenn ihr an Diskriminierung denkt?“ und bittet die Teilnehmerinnen und Teilnehmer, in ca. 30 Minuten ein Bild zu malen, welches die Empfindungen widerspiegelt (die zeitliche Begrenzung bringt die Gruppe dazu, spontane Ideen in Bilder umzusetzen).</p> <p>Die Ergebnisse werden anschließend im Plenum vorgestellt. Die Gruppen (oder Einzelpersonen) stellen ihre Bilder aus, lassen die anderen Teilnehmenden Vermutungen anstellen und erläutern sie. Die TeamerIn dokumentiert die Diskussion in Stichworten auf Plakaten oder Flipcharts. Anhand dieser Stichworte können sich Schwerpunkte für die weitere Arbeit ergeben.</p>
Zeit	2 Stunden

MODUL 4: WELCHE FORMEN DER DISKRIMINIERUNG GIBT ES?

Methoden	<ul style="list-style-type: none"> ■ Kleingruppenarbeit ■ Metaplan ■ Besprechung im Plenum
Materialien	<ul style="list-style-type: none"> ■ PowerPoint-Präsentation „Diskriminierung“ <p>Abrufbar unter www.migration-online.de/hr_chancengleichheit</p>

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sollen herausarbeiten, welche unterschiedlichen Formen von Diskriminierung es in der Arbeitswelt und darüber hinaus gibt und diese in Diskriminierungskategorien einordnen.

Darüber hinaus soll darüber diskutiert werden, ob es neben ungerechtfertigten Ungleichbehandlungen auch gerechtfertigte Ungleichbehandlungen geben kann.

Das Team erteilt die Arbeitsaufträge und bespricht mit den Teilnehmenden die Länge der Arbeitszeit. Die Gruppen arbeiten selbstständig aber mit Betreuung durch das Team. Die Ergebnisse werden mithilfe von Metaplan oder Wandzeitung dokumentiert. Die Ergebnisse werden anschließend im Plenum vorgestellt und zusammengefasst.

Unterstützend können mithilfe von Folien Beispiele für die unterschiedlichen Diskriminierungsformen vorgestellt werden.

2,5 Stunden

MODUL 5: ERFASSUNG STRUKTURELLER DISKRIMINIERUNG IM BETRIEB

- Kleingruppenarbeit
- Metaplan
- Diskussion im Plenum

- Fragebogen zur Personalpolitik

Die Teilnehmer und Teilnehmerinnen sollen die alltägliche Situation von Arbeitnehmenden mit Migrationshintergrund im Betrieb diskutieren, beschreiben und dokumentieren, um so eventuell vorhandene strukturelle Ungleichbehandlungen sichtbar zu machen.

Die aktive Auseinandersetzung mit strukturellen Ungleichbehandlungen soll die Erarbeitung von Lösungsansätzen ermöglichen.

Das Team erteilt die Arbeitsaufträge und bespricht mit den Teilnehmenden die Länge der Arbeitszeit. Es werden Kleingruppen gebildet.

Die Teilnehmenden sollen gemeinsam herausarbeiten, wo ihrer Ansicht nach Ungleichbehandlungen im betrieblichen Alltag vorhanden sein können. Dabei sollen vor allem die Erfahrungen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer im Vordergrund stehen. Im weiteren Verlauf sollen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer darüber diskutieren, welche Methode für ihren Betrieb am besten geeignet ist, um Ungleichbehandlungen festzustellen.

Exemplarisch soll ein Fragebogen entwickelt werden. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sollen beraten, welche Sachverhalte in einem Fragebogen zur strukturellen Diskriminierung erfasst werden können. Die Gruppen arbeiten selbstständig aber mit Betreuung durch das Team. Die Gruppenergebnisse werden mithilfe eines Metaplans dokumentiert und anschließend im Plenum vorgestellt und zusammengefasst. Ergänzend kann im Plenum ein vorbereiteter Fragebogen vom Team eingebracht werden, um noch weitere Fragestellungen einzubringen.

Abschließend wird mit den Teilnehmenden diskutiert, wie und wann ein solcher Fragebogen sinnvoll eingesetzt werden kann.

3 Stunden

MODUL 6: ZUGANG ZU BESCHÄFTIGUNG

- Vortrag
- Diskussion im Plenum

- Vortrag

Ziel

Ablauf

Zeit

Methoden

Materialien

Ziel

Ablauf

Zeit

Methoden

Materialien

Ziel	<p>Gemeinsam mit den Teilnehmenden soll herausgearbeitet werden, wo die speziellen Fähigkeiten, aber auch Probleme von Migrantinnen und Migranten beim Zugang zum Arbeitsmarkt liegen und welche Lösungsstrategien sich daraus ergeben.</p> <p>Es soll thematisiert werden, inwieweit Hemmnisse und Diskriminierungen bei Einstellung und Auswahl von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Migrationshintergrund Chancengleichheit verhindern und dazu führen, dass Unternehmen oder Organisationen Begabungen und potenzielle Fähigkeiten (wie Zweisprachigkeit oder müheloses Bewegungen in verschiedenen Kulturen) vorenthalten werden.</p>
Ablauf	<p>Zu Beginn steht eine Einführung in das Thema in Form eines Vortrages.</p> <p>Dargestellt und diskutiert wird die Situation von Migrantinnen und Migranten hinsichtlich der Schulabschlüsse und ihrer Beteiligung an der Berufsausbildung.</p> <p>Im weiteren Verlauf werden im Plenum oder in Arbeitsgruppen die Erfolge oder Misserfolge der bisher erprobten Methoden, z.B. mit veränderten Auswahl- und Einstellungsverfahren, die Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund zu erhöhen, diskutiert.</p>
Zeit	2,5 Stunden

MODUL 7: UNGLEICHBEHANDLUNG AUF DEM ARBEITSMARKT

Methoden	<ul style="list-style-type: none"> ■ Vortrag ■ Kleingruppenarbeit
Materialien	<ul style="list-style-type: none"> ■ Vortrag
Ziel	Ziel ist es, die Arbeitsmarktsituation von Migrantinnen und Migranten darzustellen und eventuelle Ungleichbehandlungen deutlich zu machen.
Ablauf	<p>Am Beginn steht ein Impulsvortrag über die Arbeitsmarktsituation von Migrantinnen und Migranten. Im weiteren Verlauf wird im Plenum oder in Arbeitsgruppen über die beschriebene Situation diskutiert.</p> <p>Im Mittelpunkt der Diskussion stehen die Erfahrungen der Teilnehmenden. Diese sollen in Form einer Wandzeitung dokumentiert werden.</p> <p>Wenn die Diskussion in Arbeitsgruppen erfolgt, kann das Thema aufgeteilt werden. Es können zum Beispiel die Themen</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Arbeitslosigkeit ■ Einkommen ■ Stellung im Beruf <p>separat diskutiert werden. Die Gruppen sollten 4–6 Personen umfassen. Es kann hilfreich sein, einzelne Aufgaben in der Gruppe festzulegen (z.B. Gesprächsleitung, ProtokollantIn, BerichterstatterIn im Plenum).</p>
Zeit	3 Stunden

MODUL 8: FLORENZER ERKLÄRUNG DER SOZIALPARTNER

Methoden	<ul style="list-style-type: none"> ■ Impulsvortrag ■ Rollenspiel
Materialien	<ul style="list-style-type: none"> ■ Arbeitsaufträge für Rollenspielgruppen ■ Text der Florenzer Erklärung <p>Abrufbar unter www.migration-online.de/hr_chancengleichheit</p>

Das Modul hat zum Ziel, die zentralen Aussagen der Florenzer Erklärung der Sozialpartner vorzustellen.

Im Oktober 1995 unterzeichneten der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) sowie der Europäische Industrie- und Arbeitgeberverband (UNIC) und das Europäische Zentrum von Unternehmen mit öffentlicher Beteiligung (CEEP) die „Gemeinsame Erklärung über die Verhütung von Rassendiskriminierung und Fremdenfeindlichkeit sowie Förderung von Gleichbehandlung am Arbeitsplatz“. (Florenzer Erklärung).

Am Beginn steht ein Impulsvortrag. Dieser erläutert kurz die Geschichte und Zielsetzung der Florenzer Erklärung. Die wichtigsten Punkte der Begründung der Florenzer Erklärung werden vorgestellt und aus diesen Arbeitsaufträge für die Rollenspiele abgeleitet:

- Die Begabungen eines jeden/einer jeden voll nutzen
- Das Unternehmen attraktiv machen
- Den Kundinnen und Kunden näherkommen und ihre Bedürfnisse verstehen
- Die Kosten der Diskriminierung vermeiden

Die Gruppen bekommen den Arbeitsauftrag, ein Beispiel aus dem betrieblichen Arbeitsalltag vorzuspielen. Neben der Darstellung des Sachverhalts, soll auch ein möglicher Lösungsansatz aus dem Maßnahmenkatalog der Florenzer Erklärung mit eingebaut werden. Dazu erhalten die Arbeitsgruppen einen Gesamttext der Erklärung. Die Arbeitsgruppen werden durch das Team betreut.

Die Ergebnisse der Rollenspielgruppen werden im Plenum vorgestellt und diskutiert.

4 Stunden

MODUL 9: EU-RICHTLINIEN GEGEN DISKRIMINIERUNG

■ Vortrag

■ Texte EU-Richtlinien
Abrufbar unter www.migration-online.de/hr_chancengleichheit

Ziel des Moduls ist es, den Teilnehmerinnen und Teilnehmern die Richtlinien der EU vorzustellen, die die rechtliche Grundlage für nationales Antidiskriminierungsrecht (in Deutschland das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz AGG) bilden.

Die Inhalte der Richtlinien

- 2000/43/EG, zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft
- 2000/78/EG, zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf
- 2002/73/EG, zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen
- 2004/113/EG, zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen

werden vorgestellt.

3 Stunden

Ziel

Ablauf

Zeit

Methoden

Materialien

Ziel

Ablauf

Zeit



MODUL 10: GLEICHBEHANDLUNGSRECHT IN DEUTSCHLAND

Methoden	■ Vortrag oder Kleingruppenarbeit
Materialien	■ Folien zur Vorstellung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) Abrufbar unter www.migration-online.de/hr_chancengleichheit ■ Gesetzestext, Überblick über die Neuregelungen und praktische Erläuterungen ■ DGB Bildungswerk (Hg.), Gleichbehandlung in der Praxis, Teil 1 (Schriftenreihe Migration & Arbeitswelt, Nr. 49), Düsseldorf 2007. Abrufbar unter www.migration-online.de/hr_agg ■ DGB Bildungswerk (Hg.), Gleichbehandlung in der Praxis, Teil 2 (Schriftenreihe Migration & Arbeitswelt, Nr. 50), Düsseldorf 2007. Abrufbar unter www.migration-online.de/hr_agg
Ziel	Ziel ist es, den Teilnehmenden die Regelungen des neuen Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes aufzuzeigen und mit ihnen die Bedeutung der neuen Gesetzgebung zu diskutieren
Ablauf	Je nach Kenntnisstand und Lernerfahrung bieten sich folgende Möglichkeiten: 1. Vortrag: Eine ReferentIn stellt die Regelungen des Gleichbehandlungsgesetzes vor. Anschließend wird darüber diskutiert, welche Bedeutung die Regelungen in der Arbeitswelt haben können. 2. Arbeitsgruppen: Die Teilnehmenden teilen sich in Arbeitsgruppen auf. Wenn Arbeitsgruppen gebildet werden, sollten die Gruppen 4–6 Personen umfassen. Es kann hilfreich sein, einzelne Aufgaben in der Gruppe festzulegen (z.B. Gesprächsleitung, ProtokollantIn, BerichterstellerIn im Plenum). Die Teilnehmenden sollen mithilfe des Gesetzestextes die Regelungsinhalte identifizieren, Anwendungsbereiche benennen und Pflichten des Arbeitgebers bzw. Rechte der Arbeitnehmenden herausarbeiten. Die Gruppen erhalten Unterstützung durch die ReferentIn oder das Team. Zur weiteren Unterstützung ist es möglich, den Teilnehmenden eine Liste mit den betreffenden Gesetzen auszu-teilen. Die Gruppen stellen ihre Ergebnisse im Plenum vor und diskutieren die Ergebnisse.
Zeit	5 Stunden

MODUL 11: REGELUNGEN IM BETRIEBSVERFASSUNGSGESETZ/ PERSONALVERTRETUNGSGESETZ GEGEN DISKRIMINIERUNG

Methoden	■ Kleingruppenarbeit
Materialien	■ Betriebsverfassungsgesetz/Personalvertretungsgesetz* ■ Arbeitsgruppenblätter ■ Liste der Paragraphen im Betriebsverfassungsgesetz, die bei der Integration von Migrantinnen und Migrantinnen im Betrieb genutzt werden können Abrufbar unter www.migration-online.de/hr_chancengleichheit ■ Texte der Paragraphen im Betriebsverfassungsgesetz, die bei der Integration von Migrantinnen und Migrantinnen im Betrieb genutzt werden können Abrufbar unter www.migration-online.de/hr_chancengleichheit
Ziel	Ziel ist es, mit den Teilnehmenden die Paragraphen des Betriebsverfassungs- und/oder des entsprechenden Personalvertretungsgesetzes zu identifizieren, die zur Integration von Migrantinnen und Migrantinnen genutzt werden können.

Die Teilnehmenden teilen sich in Arbeitsgruppen auf. Sie versuchen mithilfe von Betriebsverfassungsgesetz oder Personalvertretungsgesetz die Paragrafen zu identifizieren, die zur Integration von Migrantinnen und Migranten geeignet sind. Die Gruppen erhalten Unterstützung durch die/den ReferentIn oder das Team. Zur weiteren Unterstützung ist es möglich, den Teilnehmenden eine Liste mit den Nummern der fraglichen Paragrafen auszuteilen. Bei mehreren Gruppen besteht die Möglichkeit, das Gesetz in Teilstücken bearbeiten zu lassen. Die Gruppen stellen ihre Ergebnisse im Plenum vor und diskutieren die Resultate. Im weiteren Verlauf wird im Plenum oder in Arbeitsgruppen darüber diskutiert, wie die Zugangsvoraussetzungen von Menschen mit Migrationshintergrund verbessert werden können.

3 Stunden

* Die Regelungen im Personalvertretungsgesetz sind analog zu jenen im Betriebsverfassungsgesetz. Jedes Bundesland hat ein eigenes Personalvertretungsgesetz, das für die Beschäftigten von Einrichtungen der Länder und der Gemeinden gilt. Für die Beschäftigten von Bundeseinrichtungen gilt das Bundespersonalvertretungsgesetz.

Vor dem Seminar muss also recherchiert werden, welches Personalvertretungsgesetz für die Teilnehmenden Relevanz besitzt.

MODUL 12: ANTIDISKRIMINIERUNGSGESETZGEBUNG IN DEN STAATEN DER EU

- Kleingruppenarbeit
- Internetrecherche

- Broschüre: Entwicklung des Antidiskriminierungsrechts in Europa. Eine vergleichende Analyse der 27 EU-Mitgliedstaaten.
Abrufbar unter www.migration-online.de/hr_chancengleichheit
- Internetzugang

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sollen den Stand der Umsetzung der EU-Richtlinien für Chancengleichheit in nationales Recht erarbeiten und mit der Situation in anderen Staaten der EU vergleichen.

Die Teilnehmenden teilen sich in Arbeitsgruppen auf. Die Staaten der EU werden mithilfe einer Verlosung auf die Gruppen aufgeteilt. Die Teilnehmenden erarbeiten sich die unterschiedlichen Regelungen der alten EU-Staaten mithilfe von Literatur oder Internet.

Die Gruppen erhalten Unterstützung durch die ReferentIn oder das Team. Zur weiteren Unterstützung erhalten die Teilnehmenden Arbeitsvorlagen.

Die Gruppen stellen ihre Ergebnisse im Plenum vor und diskutieren die Ergebnisse.

8 Stunden

MODUL 13: WAS TUN FÜR CHANCENGLEICHHEIT IM BETRIEB?

- Zukunftswerkstatt
- Stifte, Metaplankarten, Folien, Pinwand
- PC mit PowerPoint oder Mind Map

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sollen erarbeiten, wie eine erkannte Problemsituation im betrieblichen Alltag in eine positive Strategie umgewandelt werden kann.

Ablauf

Zeit

Methoden

Materialien

Ziel

Ablauf

Zeit

Methoden

Materialien

Ziel

**Ablauf**

Das Team erläutert den Arbeitsauftrag und den Ablauf der Arbeitsphasen. Eventuell werden Arbeitsgruppen gebildet.

■ Phase 1: Kritik

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer zählen Situationen auf, von denen sie glauben, dass sie die Chancengleichheit von Migrantinnen und Migranten im betrieblichen Alltag einschränken oder verhindern. Die Kritikpunkte werden auf Metaplankarten festgehalten und auf der Pinwand dokumentiert.

Darauf folgt eine Bewertung und Systematisierung. Die angeführten Punkte werden thematisch geordnet und zu Problembereichen zusammengefasst. Die Bewertung und Gewichtung der Problembereiche geschieht durch die Gruppe. In dieser Phase geht es darum Sachverhalte zu benennen.

■ Phase 2: Positive Umdeutung

In einem Brainstorming werden die formulierten Kritikpunkte von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern positiv umformuliert (Beispiel: Migranten haben eine schlechte berufliche Qualifikation – Migranten haben ein großes Potenzial für Weiterbildung). Die positiven Ergebnisse werden thematisch geordnet und zusammengefasst.

Es folgt eine Ausarbeitung und Konkretisierung eines utopischen Entwurfs. In dieser Phase gibt es keine Kritik am Vorgebrachten, freies Gedankenspiel, freie Wahl der Präsentation.

■ Phase 3: Umsetzung

Die utopischen Entwürfe werden kritisch auf ihre Realisierbarkeit überprüft. Es werden Durchsetzungsstrategien entwickelt und konkrete Schritte zur Realisierbarkeit aufgezeigt. Es wird ein Projekt oder eine Aktion geplant. Dabei wird darauf geachtet einen Zeitplan zu erstellen. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer werden gebeten, ihren eigenen möglichen Beitrag zur Zielverwirklichung zu benennen.

■ Phase 4: Dokumentation

Die Ergebnisse werden festgehalten und allen Teilnehmerinnen und Teilnehmern zur Verfügung gestellt.

Zeit

8 Stunden

MODUL 14: BETRIEBSVEREINBARUNGEN FÜR CHANCENGLEICHHEIT**Methoden**

- Impulsvortrag oder
- Kleingruppenarbeit

Materialien

- Erläuterungen:
 - Was ist eine Betriebsvereinbarung
 - Rechtliche Grundlagen von Betriebsvereinbarungen
Abrufbar unter www.migration-online.de/hr_chancengleichheit
- Folien
Abrufbar unter www.migration-online.de/hr_chancengleichheit

Ziel

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sollen erarbeiten, was eine Betriebsvereinbarung ist und welche Inhalte in einer Betriebsvereinbarung gegen Diskriminierung geregelt werden können und sollen.

Ablauf**■ Möglichkeit 1:**

Die ReferentIn hält einen Vortrag über rechtliche Grundlagen von Betriebsvereinbarungen und über Ziele und Inhalte von Betriebsvereinbarungen gegen Diskriminierung. Im Anschluss findet eine Diskussion statt.

■ Möglichkeit 2:

Nach der Information über die rechtlichen Grundlagen werden Arbeitsgruppen gebildet: In einer ersten Runde erhalten die Teilnehmenden die Aufgabe, eine Reihe von Fragen zu grundsätzlichen Vorüberlegungen zur Gestaltung einer Betriebsvereinbarung zu formulieren. In einer weiteren Runde werden anhand von Leitfragen die Inhalte und Regelungen einer Betriebsvereinbarung gegen Diskriminierung erarbeitet.

Im Plenum werden die Ergebnisse zusammengefasst. Anschließend besteht die Möglichkeit gemeinsam eine Musterbetriebsvereinbarung zu gestalten. Es können aber auch einzelne Fragen (zum Beispiel die Umsetzung im Betrieb) ausführlicher betrachtet werden. Im weiteren Verlauf wird im Plenum oder in Arbeitsgruppen darüber diskutiert, wie die Zugangsvoraussetzungen von Menschen mit Migrationshintergrund verbessert werden können. Darüber hinaus können Beispiele vorhandener Betriebsvereinbarungen vorgestellt werden.

8 Stunden

MODUL 15: SEMINARAUSWERTUNG

- Seminarkritik
- Bewertungsbögen

- Metaplankarten
- ISO-Bewertungsbögen

Den Teilnehmerinnen und Teilnehmern soll die Möglichkeit gegeben werden, ihre Kritik an der Durchführung und Konzeption zu formulieren.

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer werden gebeten, in der Rückschau auf das abgelaufene Seminar positive Elemente, negative Elemente und Alternativen für die Zukunft zu formulieren (Methoden und Inhalte). In Einzelarbeit werden die Ergebnisse auf Karten in unterschiedlicher Farbe festgehalten. Die Karten werden eingesammelt und in einer Pause vom Team sortiert und an vorbereiteten Stellwänden ausgestellt. Nachdem die Strukturierungen erläutert wurden, schließt eine Diskussion an.

Im Anschluss werden die Teilnehmerinnen und Teilnehmer gebeten die ISO-Bewertungsbögen auszufüllen.

3 Stunden

MODUL 16: INTERNETRECHERCHE

(Das Modul kann ergänzend zu anderen Modulen jederzeit im Seminarverlauf eingesetzt werden)

- Internetrecherche mit Anleitung
- PC mit Netzzugang
- Liste mit einschlägigen Internetadressen
Abrufbar unter www.migration-online.de/hr_chancengleichheit

Den Teilnehmerinnen und Teilnehmern soll die Möglichkeit gegeben werden zu lernen, Informationen gezielt aus dem Internet zu bekommen.

Abhängig von den Grundkenntnissen der Teilnehmenden werden grundlegende Informationen über die Nutzung des Internets vermittelt. Danach wird an Beispielen die Funktionsweise von Suchmaschinen erläutert.

Wenn die Teilnehmenden ausreichend Erfahrung haben, werden konkrete Rechercheaufgaben verteilt und eigenständig bearbeitet.

2 Stunden

Ablauf

Zeit

Methoden

Materialien

Ziel

Ablauf

Zeit

Methoden

Materialien

Ziel

Ablauf

Zeit

MODULE

**ARBEITSMATERIAL MODUL 1**

- Möglicher Leitfaden für die Partner- und Partnerinneninterviews Blatt 1

ARBEITSMATERIAL MODUL 3

- „Wir machen uns ein Bild“ Blatt 2

ARBEITSMATERIAL MODUL 5

- Erhebungsbogen Personalpolitik Blatt 3

ARBEITSMATERIAL MODUL 8

- Rollenspiel Gruppe 1: Die Begabungen eines jeden/einer jeden voll nutzen Blatt 4
- Rollenspiel Gruppe 2: Das Unternehmen attraktiv machen Blatt 5
- Rollenspiel Gruppe 3: Den Kundinnen und Kunden näherkommen und ihre Bedürfnisse verstehen Blatt 6
- Rollenspiel Gruppe 4: Die Kosten der Diskriminierung vermeiden Blatt 7

„Wir machen uns ein Bild“

Bitte überlegen Sie, was Sie fühlen und was Ihnen einfällt, wenn Sie an Diskriminierung denken. Versuchen Sie, diese Gedanken in ein Bild zu fassen. Sie haben für die Aufgabe 30 Minuten.

Erhebungsbogen Personalpolitik

Angaben zum Betrieb	Deutsche/r	Ausländer/innen
Gesamtbeschäftigtenzahl		
Einstellungen		
Entlassungen		
Lohngruppenverteilung		
Gruppe 1		
Gruppe 2		
etc. (muss an die betrieblichen Bedingungen angepasst werden)		
Stellung in der betrieblichen Hierarchie		
Abteilungsleiter/in		
Meister/in		
Gruppenleiter/in		
Vorarbeiter/in		
etc. (muss an die betrieblichen Bedingungen angepasst werden)		
Versetzungen im Zeitraum		
mit Lohnsteigerung/höhere Position		
mit Lohnsenkung/niedrigere Position		
Umgruppierungen		
mit Lohnsteigerung/höhere Position		
mit Lohnsenkung/niedrigere Position		
Weiterbildungsgenehmigungen		
mit anspruchsvollen Inhalten		
mit weniger anspruchsvollen Inhalten		
Krankenstand		
Unfallhäufigkeit		

Rollenspiel Gruppe 1

Textauszug Florenzer Erklärung

Aufgabe

Die Begabungen eines jeden/einer jeden voll nutzen

„Unternehmen oder Organisationen, die aus unterschiedlichen Gruppen mit einem breiten Spektrum an Fähigkeiten, Erfahrungen und Fertigkeiten bestehen, sind offener für neue Ideen und für vom Üblichen abweichende Möglichkeiten, ihnen stehen mehr Gelegenheiten offen, ihre Rolle in der Gesellschaft auszubauen und ihr volles unternehmerisches und gesellschaftliches Potenzial auszuschöpfen.“

1. Überlegen Sie sich ein Beispiel aus dem betrieblichen Alltag, wo nach Ihrer Meinung die Begabung eines/einer MitarbeiterIn mit Migrationshintergrund, oder einer ganzen Gruppe nicht voll genutzt wird. Beschreiben Sie den Vorgang und die daraus resultierenden Folgen für den Betroffenen und den Betrieb szenisch.

2. Nehmen Sie den in der Florenzer Erklärung aufgeführten Maßnahmenkatalog und überlegen Sie, ob und welche der dort beschriebenen Maßnahmen geeignet scheint, um die im ersten Schritt bearbeitete Situation ins Positive umzukehren. Fügen Sie eine oder mehrere mögliche Maßnahmen in Ihr Rollenspiel ein.

3. Stellen Sie in einem Rollenspiel die in Schritt 1 und 2 erarbeiteten Szenen vor dem Plenum vor.

Das Unternehmen attraktiv machen

„Selbst in Zeiten der Rezession gibt es Qualifikationsengpässe. Da Begabung eine ausschlaggebende Ressource im Wettbewerb ist, müssen Unternehmen und Organisationen einen Ruf entwickeln, der bewirkt, dass es den Menschen erstrebenswert erscheint, für sie zu arbeiten. Beispielsweise werden Jugendliche lieber einen Arbeitgeber wählen, der dafür bekannt ist, dass er in seinem Unternehmen Chancengleichheit gewährleistet. Außerdem ziehen Arbeitnehmer und Kunden immer mehr die Zusammenarbeit mit Unternehmen vor, die gewährleisten, dass ihre Lieferer und Auftragnehmer faire Einstellungspraktiken pflegen.“

1. Überlegen Sie sich ein Beispiel aus dem betrieblichen Alltag, wo nach Ihrer Meinung die:
 - mangelnde Attraktivität des Betriebes dazu führen kann, dass zu wenig qualifizierte Mitarbeiter gefunden werden, oder Kundenbeziehungen unter dem schlechten Ruf der Firma leiden.
 - oder
 - ein Betrieb der sich positiv in Szene zu setzen weiß und deshalb gegenüber anderen Wettbewerbern Vorteile hat.

Beschreiben Sie den Vorgang und die daraus resultierenden Folgen für die oder den Betroffene/n und den Betrieb szenisch.

2. Nehmen Sie den in der Florenzer Erklärung aufgeführten Maßnahmenkatalog und überlegen Sie, ob und welche der dort beschriebenen Maßnahmen geeignet scheinen, um die im ersten Schritt bearbeitete Situation (weiter) positiv zu beeinflussen. Fügen Sie eine oder mehrere mögliche Maßnahmen in Ihr Rollenspiel ein.

3. Stellen Sie in einem Rollenspiel die in Schritt 1 und 2 erarbeiteten Szenen vor dem Plenum vor.

Rollenspiel Gruppe 2**Textauszug Florenzer Erklärung****Aufgabe**

Rollenspiel Gruppe 3

Textauszug Florenzer Erklärung

Aufgabe

Den Kundinnen und Kunden näherkommen und ihre Bedürfnisse verstehen

„Um geschäftlich erfolgreich zu sein, benötigen Manager genaue, unvoreingenommene Informationen über ihre gegenwärtigen und potenziellen Kunden. Eine vielfältige Belegschaft ist eine potenzielle Quelle derartiger Informationen und kann das Unternehmen dabei unterstützen, erfolgreichere Marketing- oder Dienstleistungsstrategien zu entwickeln – eine besonders wichtige Ressource angesichts der Zunahme ethnischer Minderheiten und internationaler Märkte. Auf internationaler Ebene erfolgreich operieren.“

Unternehmen und Organisationen, die unterschiedliche Beschäftigte anziehen und auf ihre Fähigkeiten, Begabungen, Erfahrungen und Kontakte achten, sind in einer vorteilhaften Position, wenn es darum geht, zu denen ihre Beschäftigten Verbindungen haben.“

1. Überlegen Sie sich ein Beispiel aus dem betrieblichen Alltag, wo nach Ihrer Meinung die Vielfalt der Belegschaft einen entscheidenden Einfluss auf den Erfolg des Unternehmens hat. Beschreiben Sie den Vorgang und die daraus resultierenden Folgen für den Betroffenen und den Betrieb szenisch.
2. Nehmen Sie den in der Florenzer Erklärung aufgeführten Maßnahmenkatalog und überlegen Sie, ob und welche der dort beschriebenen Maßnahmen geeignet scheint, um die im ersten Schritt bearbeitete Situation weiter positiv zu beeinflussen. Fügen Sie eine oder mehrere mögliche Maßnahmen in Ihr Rollenspiel ein.
3. Stellen Sie in einem Rollenspiel die in Schritt 1 und 2 erarbeiteten Szenen vor dem Plenum vor.

Die Kosten der Diskriminierung vermeiden

„Rassendiskriminierung kann nicht nur Geldstrafen nach einzelstaatlichem Recht nach sich ziehen, sondern auch andere negative Auswirkungen haben, etwa Negativwerbung, Beeinträchtigung der Personalentwicklung, mehr Absentismus (Abwesenheit z.B. durch Krankheit), höhere Arbeitskräftefluktuation.“

1. Überlegen Sie sich ein Beispiel aus dem betrieblichen Alltag, wo nach Ihrer Meinung Diskriminierung Einfluss hat auf:

- Personalentwicklung,
- Arbeitskräftefluktuation oder
- Abwesenheit (Krankheitsstand)

Beschreiben Sie den Vorgang und die daraus resultierenden Folgen für den Betroffenen und den Betrieb szenisch.

2. Nehmen Sie den in der Florenzer Erklärung aufgeführten Maßnahmenkatalog und überlegen Sie, ob und welche der dort beschriebenen Maßnahmen geeignet scheint, um die im ersten Schritt bearbeitete Situation positiv zu beeinflussen. Fügen Sie eine oder mehrere mögliche Maßnahmen in Ihr Rollenspiel ein.

3. Stellen Sie in einem Rollenspiel die in Schritt 1 und 2 erarbeiteten Szenen vor dem Plenum vor.

Rollenspiel Gruppe 4**Textauszug Florenzer Erklärung****Aufgabe**

KURSBEISPIELE

MODULE



BEISPIEL WOCHENKURS „CHANGENGLEICHHEIT IM BETRIEB“

Konzeption für einen Wochenkurs mit 30 Stunden, 5 Tage à 6 Stunden

1	2	3	4	5



EINFÜHRUNG MODUL 1

Thema	Methoden	Zeit
Kennenlernen der Teilnehmenden	<ul style="list-style-type: none"> ■ Namensrunde ■ Partner-/Partnerinneninterviews 	1 Stunde

EINFÜHRUNG MODUL 2

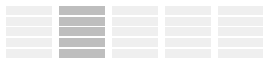
Thema	Methoden	Zeit
Erwartungen der Teilnehmenden	<ul style="list-style-type: none"> ■ Kartenabfrage 	1 Stunde

MODUL 3

Thema	Methoden	Zeit
Was verstehen wir unter Diskriminierung?	<ul style="list-style-type: none"> ■ „Ich mache mir ein Bild“ ■ Kleingruppenarbeit oder Einzelarbeit ■ Metaplan ■ Besprechung im Plenum 	2 Stunden

MODUL 4

Thema	Methoden	Zeit
Welche Formen der Diskriminierung gibt es?	<ul style="list-style-type: none"> ■ Kleingruppenarbeit ■ Metaplan ■ Besprechung im Plenum 	2,5 Stunden



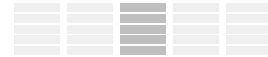
MODUL 5

Thema	Methoden	Zeit
Erfassung struktureller Diskriminierung im Betrieb	<ul style="list-style-type: none"> ■ Kleingruppenarbeit ■ Metaplan ■ Diskussion im Plenum 	3 Stunden

MODUL 6

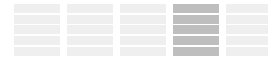
Thema	Methoden	Zeit
Zugang zu Beschäftigung	<ul style="list-style-type: none"> ■ Metaplan/Vortrag ■ Metaplan/Diskussion im Plenum 	2,5 Stunden

MODUL 7		
THEMA	METHODEN	ZEIT
Ungleichbehandlung auf dem Arbeitsmarkt	<ul style="list-style-type: none"> ■ Vortrag ■ Kleingruppenarbeit 	3 Stunden



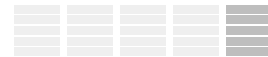
MODUL 13		
THEMA	METHODEN	ZEIT
Was tun für Chancengleichheit im Betrieb?	<ul style="list-style-type: none"> ■ Zukunftswerkstatt 	3 Stunden

MODUL 13		
Thema	Methoden	Zeit
Was tun für Chancengleichheit im Betrieb?	<ul style="list-style-type: none"> ■ Zukunftswerkstatt 	5 Stunden



MODUL 14		
Thema	Methoden	Zeit
Betriebsvereinbarungen für Chancengleichheit	<ul style="list-style-type: none"> ■ Impulsvortrag oder ■ Kleingruppenarbeit 	1 Stunde

MODUL 14		
Thema	Methoden	Zeit
Betriebsvereinbarungen für Chancengleichheit	<ul style="list-style-type: none"> ■ Impulsvortrag oder ■ Kleingruppenarbeit 	1 Stunde

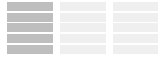


AUSWERTUNG MODUL 15		
Thema	Methoden	Zeit
Seminarauswertung	<ul style="list-style-type: none"> ■ Seminarkritik ■ Bewertungsbögen 	3 Stunden

BEISPIEL DREITAGESKURS „CHANGEGLEICHHEIT IM BETRIEB“

Konzeption für einen Wochenkurs mit 18 Stunden, 3 Tage à 6 Stunden

1	2	3



EINFÜHRUNG MODUL 1

Thema	Methoden	Zeit
Kennenlernen der Teilnehmenden	<ul style="list-style-type: none"> ■ Namensrunde ■ Partner-/Partnerinneninterviews 	1 Stunde

EINFÜHRUNG MODUL 2

Thema	Methoden	Zeit
Erwartungen der Teilnehmenden	<ul style="list-style-type: none"> ■ Kartenabfrage 	1 Stunde

MODUL 3

Thema	Methoden	Zeit
Was verstehen wir unter Diskriminierung?	<ul style="list-style-type: none"> ■ „Ich mache mir ein Bild“ ■ Kleingruppenarbeit oder Einzelarbeit ■ Metaplan ■ Besprechung im Plenum 	2 Stunden

MODUL 4

Thema	Methoden	Zeit
Welche Formen der Diskriminierung gibt es?	<ul style="list-style-type: none"> ■ Kleingruppenarbeit ■ Metaplan ■ Besprechung im Plenum 	2,5 Stunden

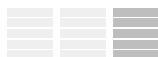


MODUL 5

Thema	Methoden	Zeit
Erfassung struktureller Diskriminierung im Betrieb	<ul style="list-style-type: none"> ■ Kleingruppenarbeit ■ Metaplan ■ Diskussion im Plenum 	3 Stunden

MODUL 6

Thema	Methoden	Zeit
Zugang zu Beschäftigung	<ul style="list-style-type: none"> ■ Metaplan/Vortrag ■ Metaplan/Diskussion im Plenum 	2,5 Stunden



MODUL 7

Thema	Methoden	Zeit
Ungleichbehandlung auf dem Arbeitsmarkt	<ul style="list-style-type: none"> ■ Vortrag ■ Kleingruppenarbeit 	3 Stunden

MODUL 13

Thema	Methoden	Zeit
Was tun für Chancengleichheit im Betrieb?	<ul style="list-style-type: none"> ■ Zukunftswerkstatt 	3 Stunden

BEISPIEL TAGESKURS „CHANGENGLEICHHEIT IM BETRIEB“

Konzeption für einen Kurs mit 8 Stunden

EINFÜHRUNG MODUL 1 UND 2

Thema	Methoden	Zeit
Kennenlernen der Teilnehmenden Erwartungen der Teilnehmenden	■ Namensrunde ■ Kartenabfrage	1,5 Stunden

MODUL 4

Thema	Methoden	Zeit
Welche Formen der Diskriminierung gibt es?	■ Kleingruppenarbeit ■ Metaplan ■ Besprechung im Plenum	2,5 Stunden

MODUL 13

Thema	Methoden	Zeit
Was tun für Chancengleichheit im Betrieb?	■ Zukunftswerkstatt	2 Stunden

MODUL 13

Thema	Methoden	Zeit
Was tun für Chancengleichheit im Betrieb?	■ Zukunftswerkstatt	2 Stunden

Abrufbar unter:

www.migration-online.de/hr_chancengleichheit

MODUL 4

- PowerPoint-Vortrag „Formen der Diskriminierung“

MODUL 8

- Florenzer Erklärung

MODUL 9

- Richtlinie 200/43/EG
Richtlinie zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft
- Richtlinie 2000/78/EG
Richtlinie zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf
- Richtlinie 2002/73/EG
Richtlinie zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen
- Richtlinie 2004/113/EG
Richtlinie zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen

MODUL 10

- PowerPoint-Präsentation zum AGG
- Handreichung. Gleichbehandlung in der Praxis, Teil 1
Schriftenreihe Migration & Arbeitswelt, Nr. 49, Düsseldorf 2007.
- Handreichung. Gleichbehandlung in der Praxis, Teil 2
Schriftenreihe Migration & Arbeitswelt, Nr. 50, Düsseldorf 2007.

MODUL 11

- Übersicht Betriebsverfassungsgesetz
- Paragraphen des Betriebsverfassungsgesetzes

MODUL 12

- Entwicklung des Antidiskriminierungsrechts in Europa

MODUL 14

- PowerPoint-Präsentation: Betriebsvereinbarungen gegen Diskriminierung



IMPRESSUM

GEFÖRDERT DURCH

das Bundesministerium des Innern, das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, das Bundesministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung und den Europäischen Sozialfonds.

HERAUSGEBER

DGB Bildungswerk e.V.
Vorsitzender: Dietmar Hexel
Geschäftsführer: Dr. Dieter Eich

VERANTWORTLICH

Für den Inhalt: Leo Monz, DGB Bildungswerk

REDAKTION

Jens Nieth, DGB Bildungswerk
Heike Mauer, Verein „Mach meinen Kumpel nicht an!“ e.V.

KOORDINATION

Michaela Dälken, DGB Bildungswerk

GESTALTUNG

Gitte Becker

DTP/REINZEICHNUNG

Gerd Spliethoff

FOTOS

photocase
DGB Bildungswerk e.V.

DRUCK UND VERTRIEB

Setzkasten GmbH, Düsseldorf

ZUSCHRIFTEN/KONTAKT

DGB Bildungswerk e.V.
Bereich Migration & Qualifizierung
Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf
Telefon 02 11/43 01-1 41
Telefax 02 11/43 01-1 34
E-Mail migration@dgb-bildungswerk.de
Internet <http://www.migration-online.de>

Düsseldorf, September 2008



Bundesministerium
des Innern



Bundesamt
für Migration
und Flüchtlinge



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales



Bundesministerium
für Verkehr, Bau
und Stadtentwicklung



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

Beschäftigung, Bildung und Teilhabe vor Ort





MIGRATION

Beschäftigung, Bildung und Teilhabe vor Ort



DGB BILDUNGSWERK