

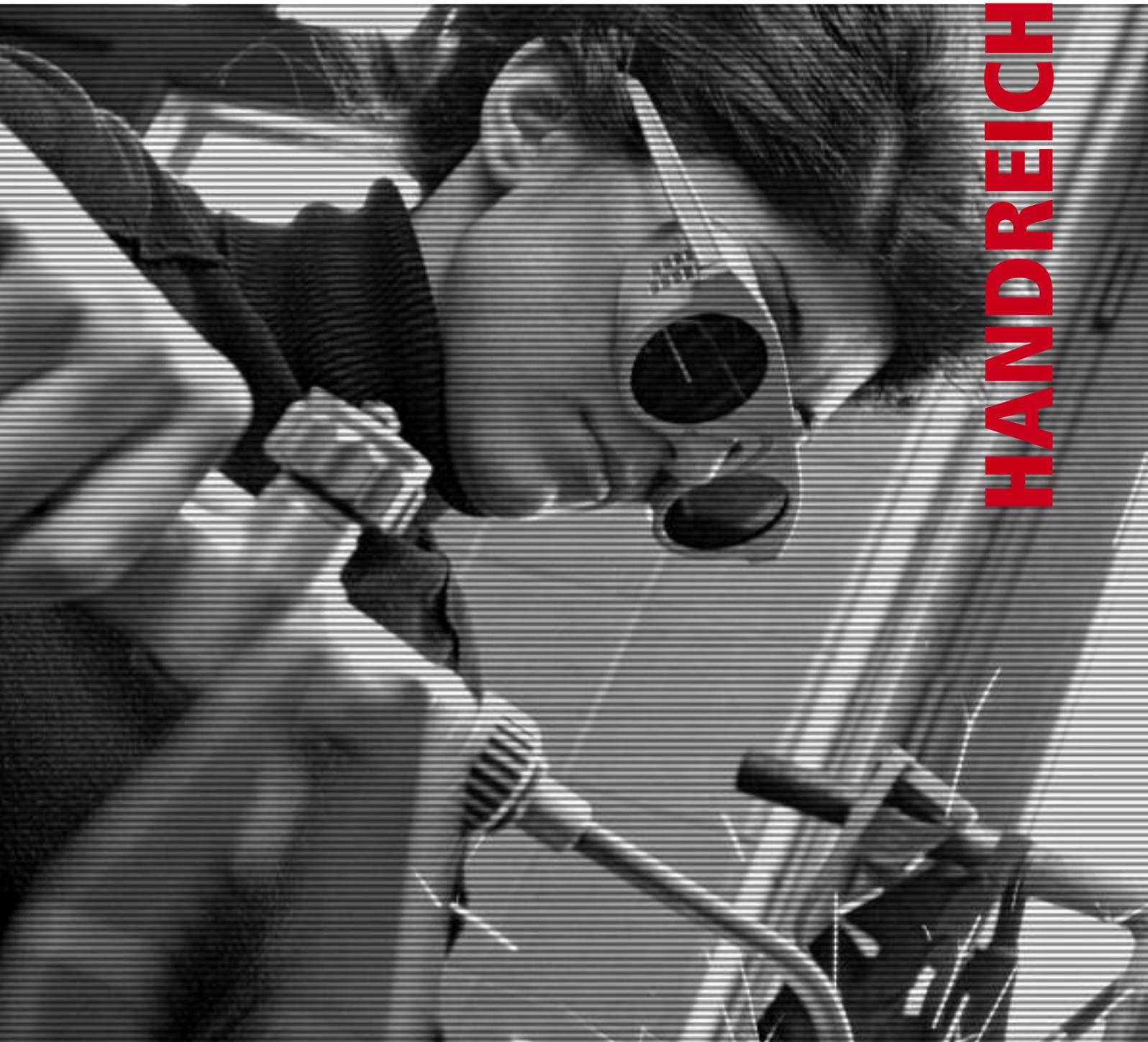
Schriftenreihe Migration und Arbeitswelt

61

STRATEGIEN GEGEN **DISKRIMINIERUNG** ENTWICKELN

Module für die Bildungsarbeit – Weiterbildung für Betriebs- und Personalräte

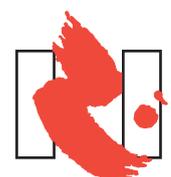
HANDREICHUNG



MIGRATION

Beschäftigung, Bildung und Teilhabe vor Ort

Xenos
Lernen und Arbeiten in Vielfalt



DGB BILDUNGSWERK



01 EINLEITUNG	4
02 BESCHREIBUNG DER MODULE	6
Modul 1: Vorstellungsrunde	6
Modul 2: Sensibilisierung	8
Modul 3: Einführung in die Rechtsprechung	10
Modul 4: Diskriminierung entsprechend dem AGG erkennen	11
Modul 5: Handlungsmöglichkeiten entwickeln	12
Modul 6: Entwicklung von Handlungsstrategien für die eigene Situation	13
Modul 7: Feedback	14
03 ANHANG	16
04 IMPRESSUM	27

**VORWORT**

Die europäischen Richtlinien gegen Diskriminierung wurden in Deutschland 2008 mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) weitestgehend umgesetzt. Dabei ist das AGG ein wichtiger Baustein zum Schutz vor Diskriminierung in Deutschland. Der Grundsatz der Gleichbehandlung war jedoch schon vor dem Inkrafttreten des AGG in Gesetzen geregelt. Besondere Bedeutung für gewerkschaftliche Arbeit in Betrieben hat dabei das Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsgesetz. Darin ist festgelegt, dass jede Benachteiligung von Personen aus Gründen ihrer Rasse oder wegen ihrer ethnischen Herkunft, ihrer Abstammung oder sonstigen Herkunft, ihrer Nationalität, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihrer Behinderung, ihres Alters, ihrer politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung oder wegen ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Identität zu unterbleiben hat. Ein Auftrag der Betriebsräte und auch der Geschäftsführung ist es für Gleichstellung zu sorgen.

Gesetze und Richtlinien können jedoch keinen umfassenden Diskriminierungsschutz garantieren. Für viele Menschen in Deutschland gehören Diskriminierung und Ungleichbehandlung zum Alltag. Sie erleben Benachteiligung bei der Suche nach einem Ausbildungs- oder Arbeitsplatz, bei der Wohnungssuche, auf dem Amt oder beim Besuch von Gaststätten. Die hier vorliegenden Module zur Bildungsarbeit zielen daher nicht nur darauf ab, über das Gesetz und seine Regelungen zu informieren, sondern die Teilnehmenden werden aufgefordert, Strategien gegen Diskriminierung für ihren Arbeitsbereich zu entwickeln.

Entwickelt wurde das Grundkonzept der Seminare im Rahmen der Kampagne „For Diversity – Against Discrimination“, gefördert durch die Europäische Kommission. Weiterentwickelt und zielgruppen- sowie regionsspezifisch durchgeführt wurden die Seminare im Rahmen des Europäischen Sozialfonds „Leben und Arbeiten in Vielfalt“, gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds sowie dem DGB.

Die Module zu Strategien gegen Diskriminierung ergänzen die Module zur Chancengleichheit.*

RAHMENBEDINGUNGEN**ZIELSETZUNG**

Die vorliegenden Module sensibilisieren die Teilnehmenden für das Thema Diskriminierung. Wissensvermittlung zur gesetzlichen Regelung bildet die Grundlage und befähigt die Zielgruppe, sich an geeigneten Stellen zu informieren. Die Teilnehmenden lernen, Diskriminierungstatstände zu erkennen und Handlungsmöglichkeiten zu entwickeln. Für den Transfer der Seminarinhalte in den Berufsalltag entwerfen die Teilnehmenden konkrete Handlungsstrategien für ihre Situation.

ZIELGRUPPE

Zielgruppe der Seminare sind Teilnehmende aus Gewerkschaften sowie Betriebs- und Personalräte. Diese übernehmen in der Arbeitswelt eine wichtige Multiplikatorfunktion und sind im betrieblichen Ablauf oftmals die ersten, die bei einer Diskriminierung um Rat gefragt werden.

* Handreichung Module für Chancengleichheit (Schriftenreihe Migration & Arbeitswelt), August 2008. Herunterladbar unter www.migration-online.de/hr_chancengleichheit

DIDAKTIK

Die Seminare richten sich an erwachsene Teilnehmerinnen und Teilnehmer, die im Arbeitsleben stehen und die durch ihre Arbeit unterschiedliche Erfahrung zum Thema Antidiskriminierung gesammelt haben.

Die inhaltliche Gestaltung der Module muss sich den Möglichkeiten und Bedürfnissen der Teilnehmenden anpassen. Das zu vermittelnde Wissen sollte verschiedene Kanäle ansprechen, das heißt dass ein Vortrag beispielsweise durch Folien oder Plakate visuell unterstützt wird und aktives Handeln gefordert wird. Wechselnder Medieneinsatz sowie die Mischung aus Wissensvermittlung und aktiver Bearbeitung und Einbezug der Gruppe unterstützen die Aufnahmebereitschaft.

Der Gewinn für die Praxis wird durch das Einbeziehen der individuellen Erfahrungen und Situationen aus dem Arbeitsleben unterstützt. Durch die Abfrage der Erwartungen wird das Seminar den Rahmenbedingungen entsprechend an die Bedürfnisse der Gruppe angepasst. Es muss genügend Raum für Fragen, Diskussionen und Austausch in Kleingruppen zur Verfügung gestellt werden.

Dabei soll das zu vermittelnde Wissen die Praxis der Teilnehmenden widerspiegeln und ihre Erfahrungen einbeziehen.

METHODEN

Die Auswahl der Methoden berücksichtigt die Heterogenität der Lerngruppe. Input und aktive Erarbeitung wechseln sich ab.

- Übungen
- Vortrag
- Kleingruppenarbeit

Übungen

In Übungen sind die Lernenden aktiv beteiligt. Sie lernen durch eigene Erfahrungen und nehmen meist über mehrere Kanäle Informationen auf. Eigene Erfahrungen und Einstellungen werden bewusst.

Vortrag

Vorträge vermitteln kompakte Informationen und bringen die Lernenden auf einen gleichen Wissensstand. Durch visuelle Darstellung wichtiger Aussagen wird die Wissensaufnahme unterstützt.

Kleingruppenarbeit

In Kleingruppen können sich die Beteiligten ihren Fähigkeiten entsprechend intensiv mit einem Thema auseinandersetzen. Die aktive Bearbeitung eines Themas und der Austausch in der Kleingruppe ermöglichen eine Vertiefung von Wissen und einen Transfer in die eigene Arbeitswelt. Gute Gruppenarbeit zeichnet sich durch klare Arbeitsaufträge mit Zeitangaben, die Bereitstellung der benötigten Arbeitshilfen und Einbeziehung aller Gruppenmitglieder aus. Meistens werden die Ergebnisse der Kleingruppenarbeiten im Plenum präsentiert.

MODUL 1: VORSTELLUNGRUNDE

Der Einstieg in ein Seminar kann unterschiedlich gestaltet werden. Die Wahl der Methoden hängen stark von der Größe der Gruppe sowie der zur Verfügung stehenden Zeit ab. Auch ist zu berücksichtigen, ob sich die einzelnen Teilnehmenden schon kennen oder noch nicht. Wichtig ist, dem Einstieg genug Raum zu geben, so dass sich die Teilnehmenden gut einstimmen, wohlfühlen und sich in das Thema einfinden können.

Ziele des Moduls

Zu Beginn des Seminars soll die Gruppe der Teilnehmenden sich gegenseitig kennen lernen und orientieren, um gut im Seminar anzukommen. Die von den Teilnehmenden formulierten Erwartungen und Fragen an das Seminar werden gesammelt, um diese in den weiteren Seminarablauf integrieren zu können.

Folgende Bausteine werden für das erste Modul beschrieben:

- Baustein 1: Kennlernspiel: Marktplatz
- Baustein 2: PartnerInneninterview und Vorstellung
- Baustein 3: Abfrage der Erwartungen
- Baustein 4: Aufstellen gemeinsamer Regeln

BAUSTEIN 1: MARKTPLATZ
Methoden

- Aktivierendes Kennlernspiel

Materialien

- Fragen: Wie war die Anreise? Was würde ich jetzt machen, wenn ich nicht hier wäre? Auf welchem Marktplatz würde ich jetzt gerne sein?

Ablauf

Die Teilnehmenden laufen durch den Raum, finden sich auf ein Signal hin in (jeweils neuen) Kleingruppen zusammen und tauschen sich zu Fragen aus, wie beispielsweise:

- Wie war die Anfahrt zum Seminar? Welche Pannen, Geschichten, Begegnungen gab es?
- Was würde ich jetzt machen, wenn ich nicht hier wäre?
- Auf welchem Marktplatz (Stadt, Land) würde ich jetzt gerne sein?
- Welche Erfahrungen habe ich zum Thema Antidiskriminierung?

Es entsteht ein reger Austausch, der mit dem Hinweis abgebrochen wird, dass die Gespräche später wieder aufgegriffen werden können. Alle gehen wieder durch den Raum und finden sich für die nächste Frage in neuen Kleingruppen wieder zusammen.

Auf diese Art und Weise kommen alle schon einmal in ein kurzes, lockeres Gespräch miteinander.

BAUSTEIN 2: PARTNERINNENINTERVIEW
Methoden

- PartnerInneninterview
- Vorstellungsrunde

Materialien

- Flipchart für die Plakatgestaltung, Moderationskoffer
- Arbeitsblatt im Anhang: PartnerInneninterview

Nach dem Kennlernspiel bekommen alle den Auftrag, Plakate zur eigenen Person (Name, Organisation, Tätigkeit) zu gestalten. Je nach Gruppengröße und verfügbarer Zeit können

- sich je zwei Teilnehmende über die Plakate und ihrer Person austauschen und den Partner oder die Partnerin anschließend im Plenum vorstellen
- sich die Teilnehmenden anhand ihrer Plakate selbst der Gruppe vorstellen

Die Plakate können im Seminarraum aufgehängt werden, so dass die Informationen zu den Teilnehmenden für alle weiter einsehbar sind.

BAUSTEIN 3: ABFRAGE DER ERWARTUNGEN

- Kartenabfrage
- Clustern
- Metaplankarten, Stifte, Metaplanwand

Die Teilnehmenden bekommen Karten, auf denen sie in Stichworten ihre Erwartungen an das Seminar notieren. Die Karten werden in der Gruppe gesammelt und an einer Metaplanwand nach Themen geclustert und mit dem Ablaufplan des Seminars abgeglichen.

BAUSTEIN 4: REGELN AUFSTELLEN

- Kartenabfrage
- Metaplankarten, Stifte, Metaplanwand

Zur gemeinsamen Arbeit ist es sinnvoll, zu Beginn des Seminars Regeln zusammen aufzustellen, die für die Seminarzeit für alle gelten. Dazu schreiben alle Teilnehmenden für sich wichtige Punkte auf Karten, die dann eingesammelt und an der Metaplanwand sortiert werden.

1. Marktplatz: ca. 10 Minuten
2. Partnerinterview und Vorstellungsrunde: abhängig von Gruppengröße ca. 45 Minuten
3. Erwartungen abfragen: ca. 30 Minuten
4. Regeln aufstellen: ca. 20 Minuten

Ablauf

Methoden

Materialien

Ablauf

Methoden

Materialien

Ablauf

Zeit

MODUL 2: SENSIBILISIERUNG

Nach der Einführungsphase, in der die Rahmenbedingungen geklärt worden sind und die Gruppe sich gegenseitig vorstellen und kennen lernen konnte, geht es in diesem Modul darum, einen Einstieg in das Thema zu finden. Da es im Umgang mit anderen Menschen immer auch um die eigene Person mit den individuellen Einstellungen und Positionen geht, stehen zu Anfang zwei Bausteine, in denen es um die Auseinandersetzung mit der eigenen Meinung, dem eigenen Standpunkt und Wahrnehmung geht.

Ziele des Moduls

Die Teilnehmenden werden in das Thema eingeführt und für ihren eigenen Standpunkt sensibilisiert. Hierzu sollen die Teilnehmenden zuerst zu Fragen ihre eigene Position finden und Stellung dazu nehmen. Anschließend wird mithilfe eines Rollenspiels die eigene „kulturelle Brille“, durch die Situationen gesehen und bewertet werden, bewusst gemacht.

Folgende Bausteine werden für das zweite Modul beschrieben:

- Baustein 1: Barometerspiel
- Baustein 2: Insel Albatros

BAUSTEIN 1: BAROMETERSPIEL

Methoden

- Aktivierende Auseinandersetzung mit Fragen
- Diskussion

Materialien

- Arbeitsblatt im Anhang: Fragenkatalog für Barometer-/Skalenfragen
- Material zur Markierung der Skala (Karten, Klebeband, Schnur)

Ablauf

Im Raum wird eine Skala festgelegt mit den Polen „pro/volle Zustimmung“ und „kontra/Ablehnung“ (kann mithilfe von Karten bzw. Klebestreifen gekennzeichnet werden). Den Teilnehmenden werden Fragen (siehe Arbeitsblatt) vorgelesen, zu denen sie sich auf der Skala nach ihrer eigenen inhaltlichen Meinung positionieren. Die Fragen sind teilweise provokativ angelegt um eine Diskussion zu fördern. Die Teilnehmenden werden jeweils nach den Gründen ihrer Position befragt. Durch die daraus resultierende Diskussion oder auch nur durch die Ansichten der Anderen kommt es vor, dass Teilnehmende sich an ihrem gewählten Platz nicht mehr wohlfühlen. Vor der nächsten Frage sollte deshalb immer die Möglichkeit gegeben werden die Position zu ändern und neu zu beziehen.

BAUSTEIN 2: INSEL ALBATROS

Methoden

- Vorgespielte Szene durch das Team, Visualisierung
- Beobachtung
- Gruppendiskussion
- Inputreferat

Materialien

- Arbeitsblatt im Anhang: Insel Albatros
- Schüssel mit Erdnüssen

Die Teilnehmenden sitzen in einem Stuhlkreis mit genügend Platz. Eine Frau und ein Mann aus dem Seminarteam spielen zusammen eine Szene vor, die auf der Insel Albatros spielt und eine Begrüßungs-, Essens- und Abschiedssequenz zeigt (s. Arbeitsblatt). Die Teilnehmenden haben die Aufgabe die Szene zu beobachten.

Die Szene wird im Plenum anhand folgender Fragen besprochen:

- Was wurde beobachtet?
 - Hierbei ist es wichtig zwischen Beobachtungen und Interpretationen zu unterscheiden!
- Welche Riten könnte es auf der Insel Albatros geben?
- Warum verhalten sich die Frau und der Mann wohl so?

Das Team erläutert die kulturellen Sitten und Gebräuche der Menschen von Albatros. Im Plenum wird die Übung reflektiert:

- Warum sind Missverständnisse aufgetreten?
- Was kann in ähnlichen Situationen helfen, solche Missverständnisse zu vermeiden?
- Welche Erkenntnisse werden aus der Übung mitgenommen?

1. Barometer-/Skalenfragen: ca. 20 Minuten
2. Insel Albatros: ca. 35 Minuten

Ablauf

Zeit



MODUL 3: EINFÜHRUNG IN DIE RECHTSPRECHUNG

Nachdem die Gruppe sich in das Thema eingefunden hat, steht die Wissensvermittlung über die Gesetzgebung im Mittelpunkt des 3. Moduls.

Ziele des Moduls	Die Teilnehmenden bekommen durch einen Vortrag ein gemeinsames Basiswissen über die Entstehung und die Inhalte des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes. Die mit dem Gesetz einhergehenden Rechte und Pflichten werden aufgezeigt.
Methoden	<ul style="list-style-type: none"> ■ Input Referat, PowerPoint Vortrag ■ Fragen und Diskussion
Materialien	<ul style="list-style-type: none"> ■ Flipchart und Moderationsmaterial ■ Beamer ■ PowerPoint Vortrag* ■ Informationsblatt im Anhang: Gesetzespyramide*
Ablauf	In einem Vortrag werden rechtliche Grundlagen vermittelt. Die Entstehung des AGG wird aufgezeigt und Aufbau und Inhalt des Gesetzes anhand von Beispielen erläutert.
Zeit	Input und Diskussion ca. 120 Minuten



MODUL 4: DISKRIMINIERUNG ENTSPRECHEND DEM AGG ERKENNEN

Nachdem die Teilnehmenden viele Informationen an die Hand bekommen haben geht es in diesem Modul darum, das Wissen anzuwenden und somit zu vertiefen. Durch die aktive Auseinandersetzung mit dem AGG und dessen Anwendung bei der Bearbeitung von Fallbeispielen werden Unklarheiten aufgedeckt sowie das Interesse und weitere Fragen geweckt.

Die Teilnehmenden setzen sich vertiefend mit den Inhalten des AGG auseinander und lernen anhand von Fallbeispielen Diskriminierungstatbestände nach dem AGG zu erkennen.

- Bearbeitung von Fallbeispielen in Arbeitsgruppen
- Vorstellung der Ergebnisse im Plenum
- Klärung von Fragen/Diskussion

- Flipchart, Metaplanwände und -karten, Moderationskoffer
- Arbeitsblätter im Anhang
- Gesetzestext, Überblick über die Neuregelungen und praktische Erläuterungen
 - DGB Bildungswerk (Hg.), Gleichbehandlung in der Praxis, Teil 1 (Schriftenreihe Migration & Arbeitswelt, Nr. 49), Düsseldorf 2007**
 - DGB Bildungswerk (Hg.), Gleichbehandlung in der Praxis, Teil 2 (Schriftenreihe Migration & Arbeitswelt, Nr. 50), Düsseldorf 2007**

Bearbeitung der Aufgaben:

Die Teilnehmenden finden sich in Kleingruppen zusammen und bearbeiten die auf den Arbeitsblättern aufgeführten 7 Fallbeispiele. Dazu kann es hilfreich sein, einzelne Stellen im AGG nachzulesen.

Vorstellung der Lösungen im Plenum:

Im Plenum werden die Fälle mit den erarbeiteten Lösungen zusammengetragen. Je nach Anzahl der Arbeitsgruppe werden von jeder Gruppe 1–2 Fälle vorgetragen.

Fragen und Diskussion:

Während der Vorstellungsrunde treten erfahrungsgemäß Fragen auf, die in der Gruppe diskutiert werden können bzw. vom Team beantwortet werden.

Bearbeitung der Aufgaben: ca. 60 Minuten
Vorstellung der Lösungen im Plenum mit Fragen und Diskussion: ca. 75–90 Minuten

Ziele des Moduls**Methoden****Materialien****Ablauf****Zeit**

MODUL 5: HANDLUNGSMÖGLICHKEITEN ENTWICKELN

Ziele des Moduls	Die Teilnehmenden setzen sich vertiefend mit den rechtlichen Grundlagen auseinander und übertragen diese in die Praxis. Sie lernen in Situationen bei auftretender Diskriminierung Handlungsmöglichkeiten zu entwickeln und anzuwenden.
Methoden	<ul style="list-style-type: none"> ■ Kleingruppenarbeit zur Erarbeitung von Rollenspielen zu Diskriminierungsfällen ■ Erarbeitung von Handlungsmöglichkeiten in den jeweiligen Situationen, die für die Gruppe auf Flipchart oder Metaplanwand visualisiert wird ■ Ergebnispräsentation im Plenum
Materialien	■ Moderations- und Präsentationsmaterial
Ablauf	<p>Die Teilnehmenden finden sich in Kleingruppen zusammen. Jede Gruppe erarbeitet ein Rollenspiel zu einer typischen aber fiktiven Situation aus dem Arbeitsalltag, in der es zur Diskriminierung kommt.</p> <p>Die Gruppe erarbeitet für ihre Szene Handlungsmöglichkeiten wie mit der Diskriminierung umgegangen werden kann und visualisiert die Ergebnisse, um sie im Plenum präsentieren zu können (z.B. Flipchart, Metaplan, Folie).</p> <p>Bei der Vorstellung im Plenum können die Lösungsansätze durch die Gruppe (auch visuell) ergänzt werden. Hierdurch entsteht eine umfangreiche Zusammenstellung von Handlungsmöglichkeiten, die durch Abfotografieren oder andersartiger Vervielfältigung den Teilnehmenden zur Verfügung gestellt werden kann.</p>
Zeit	Erarbeitung des Rollenspiels und der Lösungen: ca. 60 Minuten Vorstellung im Plenum und Diskussion: ca. 90 Minuten

**MODUL 6: ENTWICKLUNG VON HANDLUNGSSTRATEGIEN FÜR DIE
EIGENE SITUATION**

Um die Nachhaltigkeit zu unterstützen ist es wichtig, dass die Teilnehmenden genügend Zeit und Raum bekommen Handlungsstrategien für ihre eigene Situation zu erarbeiten. Die gelernten Inhalte des Seminars sollen in den Arbeitsalltag mitgenommen werden und dort zur Anwendung kommen. Hierfür gibt es je nach Betrieb bzw. Organisation und Funktion unterschiedliche Möglichkeiten.

Die Teilnehmenden sollen die erarbeiteten Inhalte des Seminars zum Transfer in den jeweiligen Arbeitsalltag aufarbeiten. Die Grundsteine für eine Anwendung des Gelernten sollten gelegt werden.

- Gruppenarbeit
- Evtl. Internetrecherche
- Ergebnispräsentation

- Moderations- und Präsentationsmaterial
- Evtl. Internetzugang

Die Teilnehmenden finden sich nach Interessen und Arbeitsgebieten zusammen. Die Erarbeitung von konkreten Handlungsmöglichkeiten können sehr unterschiedliche Formen annehmen, wie zum Beispiel:

- Vorbereitung einer Betriebsversammlung
- Vorbereitung einer Betriebsvereinbarung
- Erstellung eines Flugblattes
- Entwicklung und Zusammenstellung von Argumentationshilfen
- PR/Öffentlichkeitsarbeit

Wünschenswert ist die Erarbeitung konkreter Schritte für den Arbeitsalltag. Unterstützende Fragen können lauten:

- An wen wenden sich die geplanten Aktionen/Informationen?
- Welche Termine werden geplant?
- Welche Mittel werden für die konkreten Umsetzungen benötigt? Woher können diese Mittel kommen?
- Wo, wann und mit wem konkret kann an den Punkten weitergearbeitet werden?
- Sind die Planungen realistisch?

Bearbeitung: 90 Minuten

Vorstellung der Gruppenergebnisse: 60 Minuten

Ziele des Moduls**Methoden****Materialien****Ablauf****Zeit**

MODUL 7: FEEDBACK

Zum Ende der gemeinsamen Seminarzeit sollte den Teilnehmenden die Möglichkeit gegeben werden ein Feedback abzugeben. Zum einen bekommt das Team hierdurch wichtige Hinweise auf die Inhalte und die Durchführung des Seminars und kann diese Information in die Planung weiterer Veranstaltungen einfließen lassen. Zum anderen werden die Teilnehmenden durch das Abgeben einer Rückmeldung aufgefordert, die Inhalte des Seminars noch einmal Revue passieren zu lassen. Es gibt unterschiedliche Arten eine Feedbackrunde zu gestalten. Die Wahl der Methode hängt unter anderem vom zeitlichen Rahmen und der Gruppengröße ab. Im Folgenden werden verschiedene Methoden aufgeführt.

Ziele des Moduls

Die einzelnen Module und Inhalte des Seminars werden noch einmal ins Gedächtnis gerufen. So können Inhalte gefestigt und der Lernerfolg nachvollziehbar gemacht werden. Zudem dient das Feedback der Weiterentwicklung der Seminare und zeigt den Teilnehmenden die erreichten Ziele sowie die noch bestehenden offenen Wünsche auf.

Methoden

- Rückblickende Zusammenfassung der Seminarinhalte
- Abfrage über Metaplanwände
- Kartenabfrage
- Austausch in Kleingruppen und Zusammentragen im Plenum
- 5-Finger-Feedback
- Mündliche Feedbackrunde
- Feedbackfragebögen

Materialien

- Seminarmaterial: Stellwände, beispielhafte Ergebnisse von Arbeitsgruppen, stichpunktartige Wiederholungen der wichtigsten Inputüberschriften
- Moderations- und Präsentationsmaterial
- Folie zur Bedeutung der Finger bei dem 5-Finger-Feedback
- Feedbackfragebögen

Ablauf

Das Team präsentiert einen kurzen Rückblick über die Module und Seminarinhalte. Dieser kann durch verwendete Materialien bzw. entstandene Ergebnispräsentationen visuell unterstützt werden.

Variante 1: Abfrage über Metaplanwände (bei kleineren Gruppen)

Drei Metaplanwände werden im Raum so aufgestellt, dass sie gut zugänglich für die Gruppe sind. Die Wände tragen die Überschriften: 1. Das fand ich gut/nehme ich mit nach Hause! 2. Das fand ich nicht so gut! 3. Das würde ich mir das nächste Mal wünschen!

Die Teilnehmenden können ihre Meinungen zu den Aussagen auf die Wände schreiben.

Diese Art des Feedbacks ist sehr offen, da beobachtet werden kann, wer was schreibt. Dies kann zum Teil hemmend für einzelne Teilnehmer wirken. Es ist aber auch sehr aktivierend und führt zu viel Austausch beim Schreiben. Das Team sollte sich in der Zeit zurückziehen.

Variante 2: Kartenabfrage

Die Teilnehmenden bekommen Karten in unterschiedlichen Farben, auf denen sie zum einen Positives, zum anderen Negatives in Stichpunkten vermerken können.

Variante 3: Austausch in Kleingruppen

In kleinen Gruppen bekommen die Teilnehmenden Zeit sich über das Seminar auszutauschen: Was hat gefallen? Was war nicht so gut? Was hat gefehlt? Was nehmen sie mit nach Hause?

Entweder notieren die Gruppen Stichpunkte, die sie dem Team mitgeben oder die Ergebnisse werden im Plenum präsentiert.

Variante 4: Mündliche Feedbackrunde

In einer Art Blitzlicht geben die Teilnehmenden hintereinander eine zusammenfassende Rückmeldung zu dem Seminar.

Variante 5: 5-Finger-Feedback

Die einzelnen Finger einer Hand zeigend geben die Teilnehmenden nacheinander in der Runde der Bedeutung des Fingers entsprechend Rückmeldung. Auf einer Folie/Plakat kann zur Unterstützung eine Hand mit den Bedeutungen der Finger präsentiert werden.

- Daumen: Super war ...
- Zeigefinger: Ermahnung Hinweis/Beim nächsten Mal beachten ...
- Mittelfinger: Im Mittelpunkt stand für mich ...
- Ringfinger: Wertvoll für mich war/ist ...
- Kleiner Finger: Das war nicht so wichtig ...

Variante 6: Feedbackfragebogen

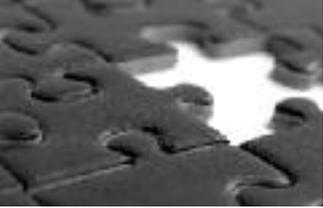
Die Teilnehmenden füllen einen Fragebogen aus und geben zu den verschiedenen Kategorien ihre Meinung entweder durch Ankreuzen einer Skala oder mit eigenen Worten an.

Je nach Variante und Gruppengröße zwischen 30 und 60 Minuten

Ablauf

Zeit





INHALT

ARBEITSMATERIAL MODUL 1: VORSTELLUNGSRUNDE

- Aufgabenstellung für Plakatentwurf und PartnerInneninterview Blatt 1

ARBEITSMATERIAL MODUL 2: SENSIBILISIERUNG:

- Vorlage mit Fragen zum Barometerspiel Blatt 2
- Anleitung für das Team zur Insel Albatros Blatt 3

ARBEITSMATERIAL MODUL 3: INPUT

- Informationsblatt: Gesetzespyramide Blatt 4

ARBEITSMATERIAL MODUL 4: AGG INHALTE UMSETZEN UND HINTERFRAGEN

- Arbeitsblatt: Arbeitsauftrag für die Gruppenarbeit Blatt 5
- Aufgabenblatt mit Fallbeispielen (Beispiele 1–4) Blatt 6
- Aufgabenblatt mit Fallbeispielen (Beispiele 5–7) Blatt 7
- Lösungsblatt zu den Fallbeispielen

ARBEITSMATERIAL MODUL 5: HANDLUNGSMÖGLICHKEITEN ENTWICKELN

- Auftrag an die Kleingruppen zur Bearbeitung eines Rollenspiels Blatt 8

ARBEITSMATERIAL MODUL 6: ENTWICKLUNG VON HANDLUNGSSTRATEGIEN FÜR DIE EIGENE SITUATION

- Auftrag Fragenkatalog an die Kleingruppen Blatt 9

VORSTELLUNGSRUNDE: PARTNERINNENINTERVIEW

Gestaltet (schreiben, malen) bitte ein Plakat zu den Fragen:

- Wer bin ich?
- Wo wohne ich?
- Wo bin ich geboren?
- Was sind meine beruflichen Erfahrungen?
- Welche Erfahrungen habe ich mit dem Thema?

Findet euch zu zweit zusammen und stellt euch anhand der Plakate gegenseitig vor.

Stellt im Plenum eure Partnerin bzw. euren Partner mithilfe der Plakate vor.

BAROMETER-/SKALAFRAGEN:

Migration

- Das Problem mit den Türken ist, dass sie in ihrem Entwicklungsstand verharren und neuen Entwicklungen gegenüber nicht aufgeschlossen sind.
- Vietnamesen sind nett, aber ich möchte sie nicht in der Nachbarschaft.
- Für eine erfolgreiche Integration müssen sich Ausländer so weit wie möglich assimilieren (d.h. der deutschen Kultur angleichen).
- Vorurteile nehmen im täglichen Leben einen großen Raum ein.
- Menschen aus Minderheiten brauchen keine gesonderte Behandlung sondern sie benötigen gleiche Rechte.
- Einwanderer, die nach Deutschland kommen, sollten gezwungen werden, Deutsch zu lernen.
- Ist es O.K., dass türkische Betriebe mehr Türken einstellen als Deutsche?
- Mit Niederländern zusammen zu arbeiten ist einfacher als mit Türken.
- Migranten sind eine Bereicherung für unsere Gesellschaft in jeder Hinsicht.

Sexuelle Diskriminierung

- Als Schwarzer hat man es in Deutschland schwerer als ein Homosexueller.
- In großen Städten ist es einfacher homosexuell zu sein als in kleinen Dörfern.
- Heutzutage ist es bei den Karrierechancen egal ob jemand homosexuell ist oder nicht.
- Pin-Up-Kalender im Spind sind normal und müssen geduldet werden.

Alter

- Alte Menschen sollten bevorzugt in den Betrieb eingestellt werden, weil sie mit ihren Berufserfahrungen viel zum Erfolg des Unternehmens beitragen können.
- Dadurch, dass ältere Arbeitnehmer ihre Stellen nicht freigeben, leiden jüngere an Arbeitslosigkeit.
- Es ist legitim als Arbeitgeber ältere Frauen zu bevorzugen, weil ich bei den jüngeren befürchte, dass sie schwanger werden und ausfallen.

Behinderung

- Menschen mit Behinderung sollten anhand einer festen Quote in Filmproduktionen auftauchen.
- Es ist legitim als Unternehmer im Bereich Kundenkontakt optisch schönere Menschen einzusetzen.
- Ich empfinde es als unangenehm, von einem Menschen mit offensichtlicher Behinderung in einem Café bedient zu werden.
- Menschen mit offensichtlicher Behinderung (wie z.B. Rollstuhl, fehlende Gliedmaßen) sind benachteiligter als andere.

Religion

- Religion ist Privatsache und gehört nicht in den Betrieb.
- Wenn das Glockengeläut am Sonntag geduldet werden muss, kann auch der Ruf des Muezzin geduldet werden.
- Ich empfinde es als unangenehm, im Kaufhaus von einer Frau mit Kopftuch bedient zu werden.

ANLEITUNG FÜR DAS TEAM ZUM BAUSTEIN: INSEL ALBATROS

Die Übung „Insel Albatros“ beginnt mit einer Szene, die von einer Frau und einem Mann aus dem Team vorgespielt wird. Die Szene zeigt eine Begrüßungs-, Essens- sowie Verabschiedungssequenz der Bewohner der Insel Albatros. Hierfür sitzen die Teilnehmenden im Stuhlkreis, der genügend Platz für die Darstellung der Szene bietet. Ein Stuhl ist frei, daneben ist auf dem Boden genügend Platz.

Die Teilnehmenden werden aufgefordert, die Szene zu beobachten.

- Die Bewohner der Insel Albatros betreten den Raum: der Mann geht mit Abstand vor der Frau, er hat Schuhe an und tritt mit jedem Schritt laut auf. Die Frau folgt barfuß.
- Begrüßung: der Mann begrüßt nur die Männer und stellt sicher, dass beide Füße auf dem Boden stehen. Die Frau begrüßt alle Teilnehmenden.
- Essen: Der Mann setzt sich auf den Stuhl, die Frau setzt sich neben ihn auf den Fußboden. Sie reicht ihm eine Schüssel mit Erdnüssen. Der Mann isst und reicht anschließend der Frau die Schüssel, die jetzt auch isst.
- Verabschiedung: siehe Begrüßung

- Was wurde beobachtet?
 - Hierbei ist es wichtig zwischen Beobachtungen und Interpretationen zu unterscheiden!
 - Welche Riten könnte es auf der Insel Albatros geben?
 - Warum verhalten sich die Frau und der Mann wohl so?

- Die Göttin der Erde wird sehr geachtet und verehrt
 - Kontakt zur Erde ist wichtig und ein Privileg, das den Gästen geschenkt wird, indem die Füße auf den Boden gestellt werden
 - Erdnüsse sind deshalb die Lieblingspeise
- Frauen haben ein sehr hohes Ansehen
 - Männer gehen vorweg, um Frauen vor Gefahren zu schützen
 - Männer dürfen fremde Frauen ohne deren Erlaubnis nicht berühren
 - Frauen haben das Privileg auf dem Boden erdnah zu sitzen
 - Männer kosten die Speisen, bevor die Frauen davon essen

- Warum sind Missverständnisse aufgetreten?
- Was kann in ähnlichen Situationen helfen, solche Missverständnisse zu vermeiden?
- Welche Erkenntnisse werden aus der Übung mitgenommen?

Aufgabe der Teilnehmenden

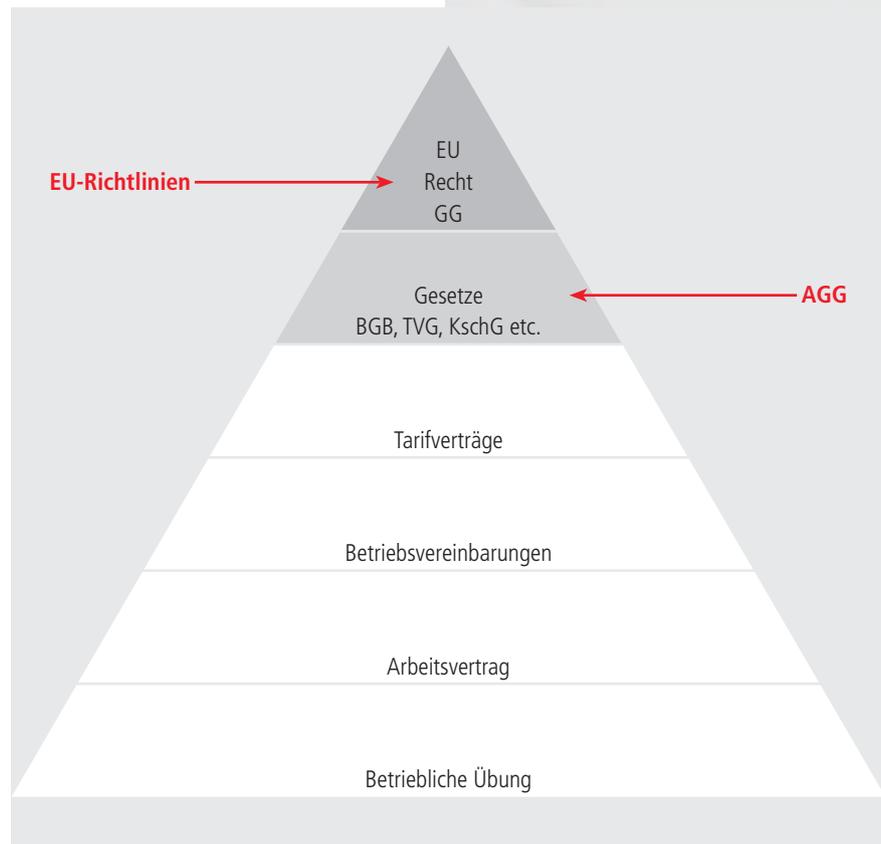
Ablauf der Szene

Die Szene wird im Plenum anhand folgender Fragen besprochen

Das Team erläutert die kulturellen Sitten und Gebräuche der Menschen von Albatros

Im Plenum wird die Übung reflektiert

GESETZESPYRAMIDE



ARBEITSANWEISUNG FÜR GRUPPENARBEIT

- Lest in eurer Arbeitsgruppe die Fallbeispiele gemeinsam durch.
- Für welche Antwortmöglichkeiten entscheidet ihr euch? Es kann durchaus sein, dass ihr unterschiedlicher Meinungen seid.

Fallbeispiele zum AGG

Begründet eure Antwort und haltet die Ergebnisse schriftlich fest.

- Im Plenum werden die Lösungen im Anschluss gemeinsam besprochen.
- Zur Lösung der Fragen kann es hilfreich sein, die entsprechenden Stellen im Gesetzestext nachzulesen.
- Ihr habt zur Bearbeitung der Aufgabe 60 Minuten Zeit.

FALLBEISPIELE ZU DEN TATBESTÄNDEN NACH AGG (bitte ankreuzen)

Beispiel 1

Eine europäische Fluglinie stellt als Stewardessen nur Frauen ein, die jünger als 30 Jahre sind. Ihre Begründung: Unsere Zielgruppe ist jung, sie muss sich in den jungen Frauen widerspiegeln.

- Diskriminierung
- Keine Diskriminierung
- Ich bin mir nicht sicher, ob es eine Diskriminierung ist.

- Dieses Verhalten ist auf Grundlage des AGG verboten.
- Dieses Verhalten ist nicht verboten.

Beispiel 2

Aus einer Stellenanzeige: Ein Vier-Sterne-Hotel in Düsseldorf sucht zum nächstmöglichen Termin einen Küchenchef. Hauptaufgaben sind die Koordination des Küchenablaufs und bei Abwesenheit des Geschäftsführers die Übernahme der Kontrollaufgaben. Gesucht wird eine Person mit Tatkraft und hoher Flexibilität. Außerdem werden muttersprachliche Deutschkenntnisse in Wort und Schrift verlangt.

- Diskriminierung
- Keine Diskriminierung
- Ich bin mir nicht sicher, ob es eine Diskriminierung ist.

- Dieses Verhalten ist auf Grundlage des AGG verboten.
- Dieses Verhalten ist nicht verboten.

Beispiel 3

Ein internationales Unternehmen möchte den Zugang für Jugendliche mit Migrationshintergrund in den Arbeitsmarkt fördern. So liegt zurzeit beispielsweise bei ihnen der Anteil der Migranten nur bei 1 % der Belegschaft. Deshalb beschließt das Management auf unbestimmte Zeit nur Auszubildende mit Migrationshintergrund einzustellen. Gerda, eine junge Frau mit deutscher Staatsangehörigkeit, bewirbt sich. Sie erhält eine Absage mit folgender Begründung: „Wir danken Ihnen für Ihr Interesse an unserem Unternehmen. Leider müssen wir Ihnen mitteilen, dass wir Ihnen keine Stelle als Auszubildende anbieten können. Wegen eines neuen Unterstützungsprogramms für Jugendliche nehmen wir zurzeit nur Jugendliche mit nicht-deutscher ethnischer Herkunft an. Wir wünschen Ihnen für Ihre Zukunft alles Gute.“

- Diskriminierung
- Keine Diskriminierung
- Ich bin mir nicht sicher, ob es eine Diskriminierung ist.

- Dieses Verhalten ist auf Grundlage des AGG verboten.
- Dieses Verhalten ist nicht verboten.

Beispiel 4

Klaus Jansen arbeitet seit Jahren für eine große Versicherungsagentur. Als er Anfang fünfzig ist, beginnt er unter einer starken Depression zu leiden. Im Gegensatz zu seinem bisher üblichen Verhalten kommt er nun häufig zu spät zur Arbeit. Sein Vorgesetzter kennt das psychische Problem und toleriert das Verhalten für einige Zeit (ca. einen Monat). Eines Tages kommt Klaus Jansen zu spät zu einem wichtigen Kundengespräch. Der verärgerte Kunde kündigt alle Verträge mit der Agentur. Am nächsten Tag erhält Klaus Jansen eine Abmahnung.

- Diskriminierung
- Keine Diskriminierung
- Ich bin mir nicht sicher, ob es eine Diskriminierung ist.

- Dieses Verhalten ist auf Grundlage des AGG verboten.
- Dieses Verhalten ist nicht verboten.

FALLBEISPIELE ZU DEN TATBESTÄNDEN NACH AGG (bitte ankreuzen)

Anke Meier ist Lehrerin für Mathematik und Biologie an einer katholischen Grundschule. Zu der gemeinsamen Weihnachtsfeier mit Eltern und Schülern in der Schule begleitet sie ihre Lebenspartnerin Maria. Anke stellt ihre Lebenspartnerin dem Elternrat vor. Kurz nach Weihnachten erhält Anke Meier eine Kündigung, weil sie für die katholische Schule nicht tragbar sei. Ihr Lebensstil führe zu einer Beeinflussung der Schüler und Schülerinnen und entspreche nicht den ethischen Vorstellungen der Schule.

- Diskriminierung
- Keine Diskriminierung
- Ich bin mir nicht sicher, ob es eine Diskriminierung ist.

- Dieses Verhalten ist auf Grundlage des AGG verboten.
- Dieses Verhalten ist nicht verboten.

Ahmed Yilmaz schließt eine Autoversicherung ab. Als er sich mit seinem gleichaltrigen Freund Peter Überall wenige Tage später darüber unterhält, erfährt er, dass dieser bei den gleichen Voraussetzungen weniger Versicherungsprämie zahlen muss.

- Diskriminierung
- Keine Diskriminierung
- Ich bin mir nicht sicher, ob es eine Diskriminierung ist.

- Dieses Verhalten ist auf Grundlage des AGG verboten.
- Dieses Verhalten ist nicht verboten.

Lisa Müller hat von ihren Eltern ein Wohnhaus geerbt. Dieses möchte sie nun gerne vermieten. Der 90-jährige Klaus Klose stellte sich bei ihr vor. Sie sagt ihm ab, da sie langfristig Mieter suche und diese Langfristigkeit bei ihm in seinem Alter nicht anzunehmen sei.

- Diskriminierung
- Keine Diskriminierung
- Ich bin mir nicht sicher, ob es eine Diskriminierung ist.

- Dieses Verhalten ist auf Grundlage des AGG verboten.
- Dieses Verhalten ist nicht verboten.

Beispiel 5**Beispiel 6****Beispiel 7**

ROLLENSPIEL: TYPISCHE SITUATION VON DISKRIMINIERUNG IM ARBEITSLEBEN

Denkt euch in der Gruppe eine typische Situation aus der Arbeitswelt aus, in der jemand diskriminiert wird. Entscheidet euch bitte für eine fiktive Geschichte, das heißt es sollen keine erlebten Situationen aus eurem Umfeld sein.

Diese Situation sollt ihr bitte im Rollenspiel darstellen und später im Plenum vorspielen. Erarbeitet Handlungsmöglichkeiten der einzelnen Beteiligten der Szene:

- Wie kann auf die Diskriminierung reagiert werden?
- Was könnte im Vorfeld evtl. die Situation verhindern?
- Wo kann die bzw. der Betroffene sich Hilfe holen?
- Wie könnten Beobachtende der Situation hilfreich eingreifen?

Schreibt eure Lösungsansätze auf und präsentiert sie in der großen Runde.

Für die Bearbeitung der Aufgabe habt ihr 60 Minuten Zeit.



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.



Bundesministerium
des Innern



Bundesamt
für Migration
und Flüchtlinge



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

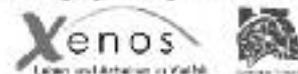


Bundesministerium
für Verkehr, Bau
und Stadtentwicklung



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

Beschäftigung, Bildung und Teilhabe vor Ort



HERAUSGEBER

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

VERANTWORTLICH

Für den Inhalt: Leo Monz

REDAKTION

Marijke Oldenhage

KOORDINATION

Michaela Dälken, DGB Bildungswerk

GESTALTUNG

Gitte Becker

DTP/REINZEICHNUNG

Gerd Spliethoff

FOTOS

photocase, DGB Bildungswerk (Titel)

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

DGB



MIGRATION

Beschäftigung, Bildung und Teilhabe vor Ort



DGB BILDUNGSWERK