

*didi-berlin.tumblr.com*

Diskriminierung – ein Thema bei der Vermittlung in Arbeit?

Migration und Arbeitsmarkt: Eine europäische Herausforderung

Viele Arbeitsuchende in Europa haben einen – wie auch immer gearteten – Migrationshintergrund. In vielen Mitgliedsstaaten der Europäischen Union, das bestätigen Untersuchungen immer wieder, haben Zuwanderer und Zuwanderinnen – oder Menschen, die etwa aufgrund ihres Namens oder Aussehens dafür gehalten werden – sehr viel mehr Schwierigkeiten, beruflich Fuß zu fassen, als Menschen, die nicht in diese Kategorie fallen. Zwei Gruppen sind europaweit besonders davon betroffen: junge, gut ausgebildete Menschen, die nach dem Ausbildungs- oder Hochschulabschluss den beruflichen Einstieg suchen, und gering qualifizierte Frauen, die erst nach längerer Familienzeit eine Ausbildung oder Beschäftigung aufnehmen möchten oder auch erst im Rahmen der Familienzusammenführung nach Europa gekommen sind. Diese beiden Gruppen stellen auch einen großen Anteil der Menschen, die zurzeit aus Krisengebieten zum Beispiel nach Berlin kommen. Und die nun Kundinnen und Kunden der Jobcenter und Teilnehmende der beruflichen Qualifizierungs- und Vermittlungsmaßnahmen werden. Der – tatsächliche oder angenommene – Migrationshintergrund kann Anlass für Diskriminierung sein – bei der Stellensuche bzw. Vermittlung und auch bei der Eingliederung am Arbeitsplatz. Doch wie gehen Beratende und Vermittelnde mit Diskriminierungserfahrungen ihrer Teilnehmenden bzw. Kunden oder Kundinnen um? Können sie Diskriminierungen aufgrund der (vermeintlichen) Herkunft erkennen und bewerten, auch wenn sie selbst, was sehr oft der Fall ist, keine solche Erfahrung haben? Können

sie vor Diskriminierung schützen und Arbeitsuchende unterstützen, sich dagegen zu wehren?
Was ist überhaupt Diskriminierung? Geht es in der Beratungs-, Qualifizierungs- und Vermittlungsarbeit nicht schlicht und bei allen gleichermaßen darum, konkrete Anforderungen der Arbeitswelt und vorhandene Qualifikationen passgenau zusammenzuführen – und letztere gegebenenfalls anzupassen?

Das EU-Projekt Di&Di – von Diskriminierung zu Diversity

Schon 2013 startete im EU-Förderprogramm für das Lebenslange Lernen das europäische Kooperationsprojekt *Di&Di – von Diskriminierung zu Diversity*. Bildungseinrichtungen in Berlin, Paris, Sofia, Forlì (Italien) sowie Zürich und dem Tessin (Schweiz) stellten sich gemeinsam die Frage, ob und wie das Thema Diskriminierung im Bereich der Arbeitsförderung stärker ins Bewusstsein gerückt werden kann. In ersten bewegten Diskussionen wurde schnell klar, dass die Herausforderungen in den Regionen ähnlich sind, aber doch unterschiedlich angegangen werden müssen. So spielt in Berlin – und nicht nur hier – der Begriff der Diskriminierung in Qualifizierungs- und Vermittlungsmaßnahmen oder auch am Arbeitsplatz kaum eine Rolle. Vielmehr besteht deutliche Skepsis: „Wenn ich mit meinen Teilnehmenden das Thema Diskriminierung anspreche, geben sie doch gleich auf“, „Viele fühlen sich diskriminiert, aber meistens haben sie einfach nicht die nötigen Voraussetzungen für den Job“, „Was soll ich denn machen, wenn mir ein Arbeitgeber sagt, er möchte nur Muttersprachler deutsch, dann kann ich ihm dem doch niemand anderen schicken“, „Manche Leute lassen sich nicht so gut ins Team integrieren, aber da würde ich nicht gleich von Diskriminierung“ – das waren so die ersten Reaktionen auf Di&Di.

Workshops für Arbeitsuchende, Arbeitsgebende und Vermittelnde

Di&Di Berlin hat es trotzdem versucht – und ist selbst überrascht vom Ergebnis. Von März bis Juni 2015 fanden eine Reihe 3tägiger Workshops zum Thema Diskriminierung statt: mit Teilnehmenden an einer Beschäftigungsmaßnahme, mit Teamleitern und –leiterinnen in Beschäftigungsmaßnahmen und mit Jobvermittlerinnen und –vermittlern. Für alle Workshops galt: Zum Einstieg formulieren und diskutieren die Teilnehmenden ergebnisoffen hinderliche und förderliche Bedingungen für den Einstieg in Arbeit aus ihrer persönlichen und beruflichen Erfahrung heraus. Diskriminierung als eine mögliche Hürde bei der Stellensuche oder am Arbeitsplatz wird dann zunächst ganz formal

vorstandsvorsitzender:

hans-peter eich

aufsichtsrat:

dr. gerd harms
françois hellio
dr. bernd karner

bank für sozialwirtschaft

iban DE12100205000003147300
bic BFSWDE33BER

vereinsregister:

amtsgericht charlottenburg
VR 8622 B

eingeführt – das Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und sein Bezug zum Arbeitsmarkt, Leitfäden für die Selbstreflektion oder Beratung im Falle einer wahrgenommenen Diskriminierung, Handhabe und Anlaufstellen im Diskriminierungsfall. Fallbesprechungen – anhand von Gerichtsurteilen oder auch Erlebnissen, die die Teilnehmenden bereit sind einzubringen – dienen dazu, ein differenzierteres Verständnis der rechtlichen, psychologischen und sozialpolitischen Dimensionen von Diskriminierung zu entwickeln: Was ist objektive, was ist subjektive Diskriminierung? Wie kann es trotz AGG „legale Ungleichbehandlung“ geben? Wie werden Zugangsbeschränkungen zum Arbeitsmarkt gerechtfertigt? Welche Folgen können Diskriminierungserfahrungen haben, die nicht „geahndet“ werden? Im dritten und letzten Workshopteil wird erörtert, mit welchen Strategien die Teilnehmenden diskriminierenden Tendenzen oder Handlungen im eigenen Interesse entgegenwirken können. Je nach Gruppe kann sich dies zum Beispiel auf die Aufwertung informeller Qualifikationen für die Jobsuche, auf die Reflektion eigener Verhaltensmuster in der Beratungs- und Vermittlungsarbeit oder auf Argumentationen gegenüber Arbeitgebern konzentrieren. Hier geht es nun auch um Perspektivwechsel und um die Frage: Helfen Kompetenzfeststellung oder Diversitykonzepte gegen Diskriminierung? Auch wenn jeder Workshop anders verlaufen ist, lässt sich doch für alle Gruppen sagen: Der (Reiz-?)Begriff der Diskriminierung bringt Arbeitsuchende, Arbeitgebende und Vermittelnde in Bewegung, ja er kann schlummernde Interessen, Motivationen und Ziele wieder zum Leben erwecken.

Angebot und Perspektive

Methodisch sehr ähnlich und doch in ganz andere Diskurse und Strukturen eingebettet haben die Di&Di-Projektpartner in ihren Regionen am Thema gearbeitet. Wer sich darüber genauer informieren will, sei auf die englischsprachige Projektwebseite www.di-di.eu hingewiesen, auf der sich entsprechende Links und Dokumente finden. In Berlin steht das Workshopangebot allen Vermittlungsprojekten zur Verfügung, die sich oder ihre Teilnehmenden bzw. Kundinnen und Kunden mit dem Risiko der Diskriminierung aufgrund der Herkunft besser vertraut machen wollen, oder die einfach neue Impulse dafür suchen, dass Arbeitsuchende sich ihrer realen Chancen und Risiken bei der Jobsuche besser bewusst werden können. Wünschenswert seitens der Di&Di-Workshopleiterinnen ist auch ein Erfahrungsaustausch mit Projekt- oder Maßnahmeverantwortlichen, die selbst am Thema Diskriminierung arbeiten oder über eigene

vorstandsvorsitzender:

hans-peter eich

aufsichtsrat:

dr. gerd harms
françois hellio
dr. bernd karner

bank für sozialwirtschaft

iban DE12100205000003147300
bic BFSWDE33BER

vereinsregister:

amtsgericht charlottenburg
VR 8622 B

Aktivitäten dazu nachdenken. Für diese wird bis Ende des Jahres auch eine Materialsammlung entstehen, in der die wichtigsten Erfahrungen aus der Di&Di-Projektarbeit zusammengefasst sind. Das Projekt Di&Di endet mit dem 30. November 2015. Außer ein paar Seiten mehr im weltweiten Netz und auf ein paar Schreibtischen bleibt doch eines ganz sicher erhalten: Die Erkenntnis, dass das Arbeitsfeld der Anti-Diskriminierung und Gleichbehandlung sehr viel stärker als bisher mit dem Arbeitsfeld der Integration in Arbeit verknüpft werden kann – konzeptionell, personell und strukturell. Gerade wenn nach Berlin geflüchtete Menschen und der Berliner Arbeitsmarkt voneinander profitieren wollen und sollen, kann eine Auseinandersetzung mit Gleichbehandlung und Diskriminierungsrisiken die bisherigen Ansätze zur interkulturellen Kompetenz im beruflichen Kontext sinnvoll ergänzen.

Berlin, Oktober 2015

vorstandsvorsitzender:

hans-peter eich

aufsichtsrat:

dr. gerd harms
françois hellio
dr. bernd karner

bank für sozialwirtschaft

iban DE12100205000003147300
bic BFSWDE33BER

vereinsregister:

amtsgericht charlottenburg
VR 8622 B

