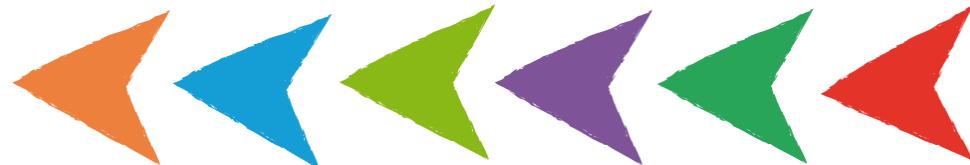


# Zusammen anders! Betriebe leben Vielfalt

Referentin: Szilvia Keilani



Getragen durch



Bundesministerium  
für Arbeit und Soziales

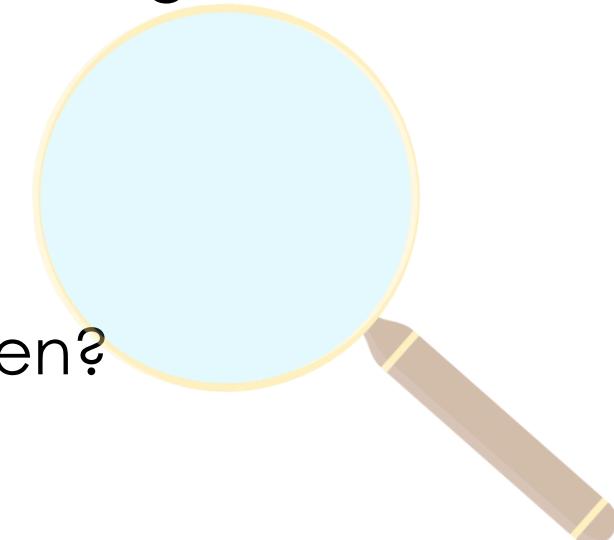


Bundesamt  
für Migration  
und Flüchtlinge

Administriert durch

# Agenda

- ✓ Was bedeutet Vielfalt in unserem Arbeitsalltag?
- ✓ Wie gehe ich mit Unterschieden um – und wo zeigen sich unbewusste Vorurteile?
- ✓ Wo beginnt Diskriminierung im Alltag?
- ✓ Wie kann ich ein inklusives Miteinander stärken?



# Warum über Diskriminierung und Rassismus am Arbeitsplatz sprechen?

- **Vielfalt und Inklusion:** Unsere Gesellschaft ist vielfältig und es ist von entscheidender Bedeutung, ein tiefes Verständnis für Vielfalt und Inklusion zu entwickeln.
- **Viele Menschen in Deutschland sind direkt von Rassismus betroffen. Rassismus ist kein Randphänomen.**
- **Gesundheit:** Diskriminierung und Rassismus können zu psychischem Stress, Burnout und körperlichen Gesundheitsproblemen führen. Wenn Mitarbeitende sich nicht sicher und respektiert fühlen, kann dies ihre eigene Gesundheit beeinträchtigen.



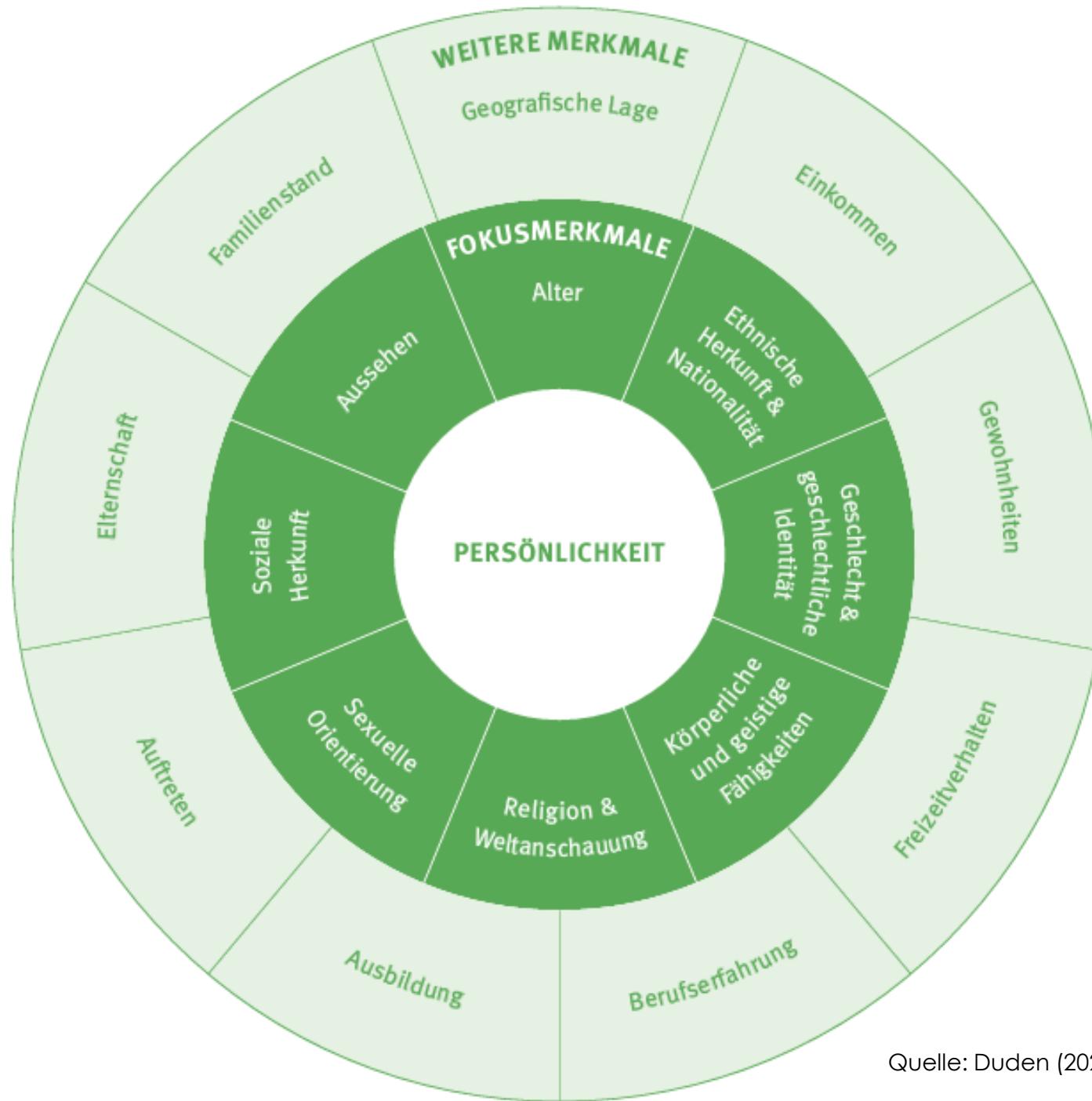
## Neuer Höchstwert von Diskriminierungsfällen

Der neue Jahresbericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zeigt einen deutlichen Anstieg von Diskriminierungsmeldungen.

Im Arbeitsleben die meisten Meldungen:

- rassistische Diskriminierung (43 %),
- Benachteiligungen aufgrund von Behinderungen oder chronischer Krankheit (27 %) sowie
- geschlechtsspezifische Diskriminierung (24 %) gemeldet.

Änderungen können nur durch aktiv gestalteten Diskriminierungsschutz erreicht werden – etwa durch die Überarbeitung interner Richtlinien, gezielte Schulungen und die Förderung einer inklusiven Unternehmenskultur.



# Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)



## Verhinderung und Beseitigung von Benachteiligung.



**Benachteiligung**  
**wegen der Religion, des Geschlechts, der sexuellen Orientierung,**  
**der Behinderung, des Alters und der Herkunft.**

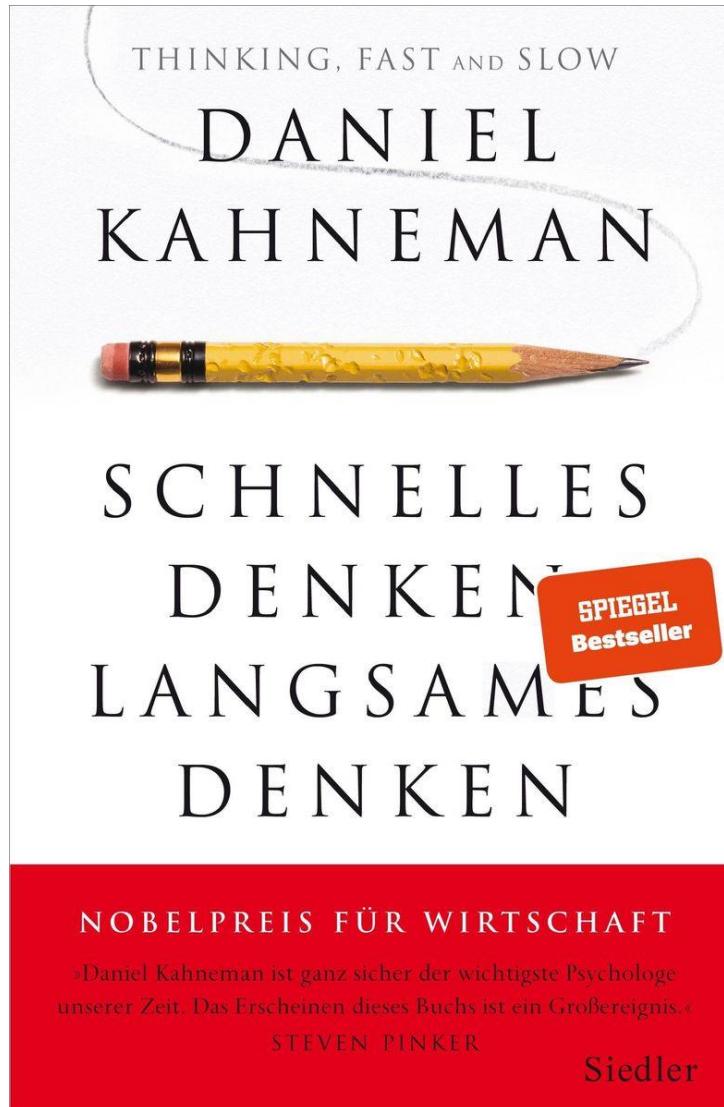
🚫 Ausnahmeregelungen, wie „Kirchenklausel“, bei entscheidenden beruflichen Anforderungen oder wegen des Alters (z.B. Hochschulzugang)



**Benachteiligung passiert im Arbeitsleben, im Alltag (Güter & Dienstleistungen, z.B. Mitgliedschaft im Fitnessstudio, Wohnungssuche) und in der Bildung.**

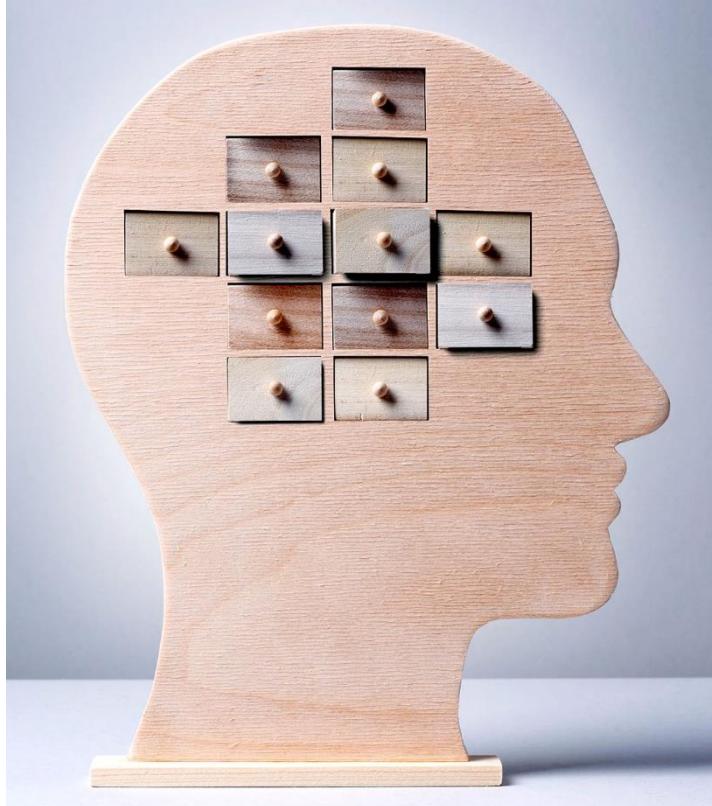
🚫 Leider keine staatlichen Stellen.

# Wie entsteht unbewusste Voreingenommenheit?



Denkmodus System 1	Denkmodus System 2
Schnelle, automatische, intuitive Lösung, emotional, stereotypisierend, unbewusst	Langsam, logisch, Vernunft dominiert, bewusst
Erfordert wenig Aufwand	Berechnend
Verzerrungseffekte durch Unbewusste Voreingenommenheit/ Stereotype	Absichtliche Verzerrung: Hassrede, Diskriminierende Handlung

# Was ist unbewusste Voreingenommenheit?



Quelle:  
<https://studierendenwerk darmstadt.de/wp-content/uploads/2016/11/schubladen-kopf.jpg>

- **Automatische**, gedankliche Abkürzung, um Informationen zu verarbeiten und schnell Entscheidungen zu treffen.
- Unbeabsichtigte, subtile und **unbewusste Assoziationen**, die durch frühere Erfahrungen gelernt wurden.
- Aus diesem Grund **ordnen** wir Menschen instinktiv anhand von Kriterien wie Hautfarbe, Gewicht, Alter, Geschlecht, Akzent, Bildung, Sexualität oder Status in Kategorien ein.
- **Diese Kategorisierung** erspart unserem Gehirn die Zeit und Mühe, Informationen aufzunehmen und zu verarbeiten, so dass wir unsere geistigen Ressourcen anderweitig einsetzen können.

**Stereotype**

**Vorurteile**

Unbewusste Denkmuster

Abgrenzung von  
Personengruppen

Negative & positive  
Bewertungen/  
Meinungen



# Bist du so, wie ich dich sehe?





# PERSPEKTIVEN WECHSELN!

# Grundannahmen

- ✓ Jede Person hat Vorurteile/Stereotype.
- ✓ Vorurteile sind in unserer Gesellschaft „institutionalisiert“.
- ✓ Vorurteile werden anerzogen.
- ✓ Jede\*r ist involviert (auf verschiedenen Ebenen).

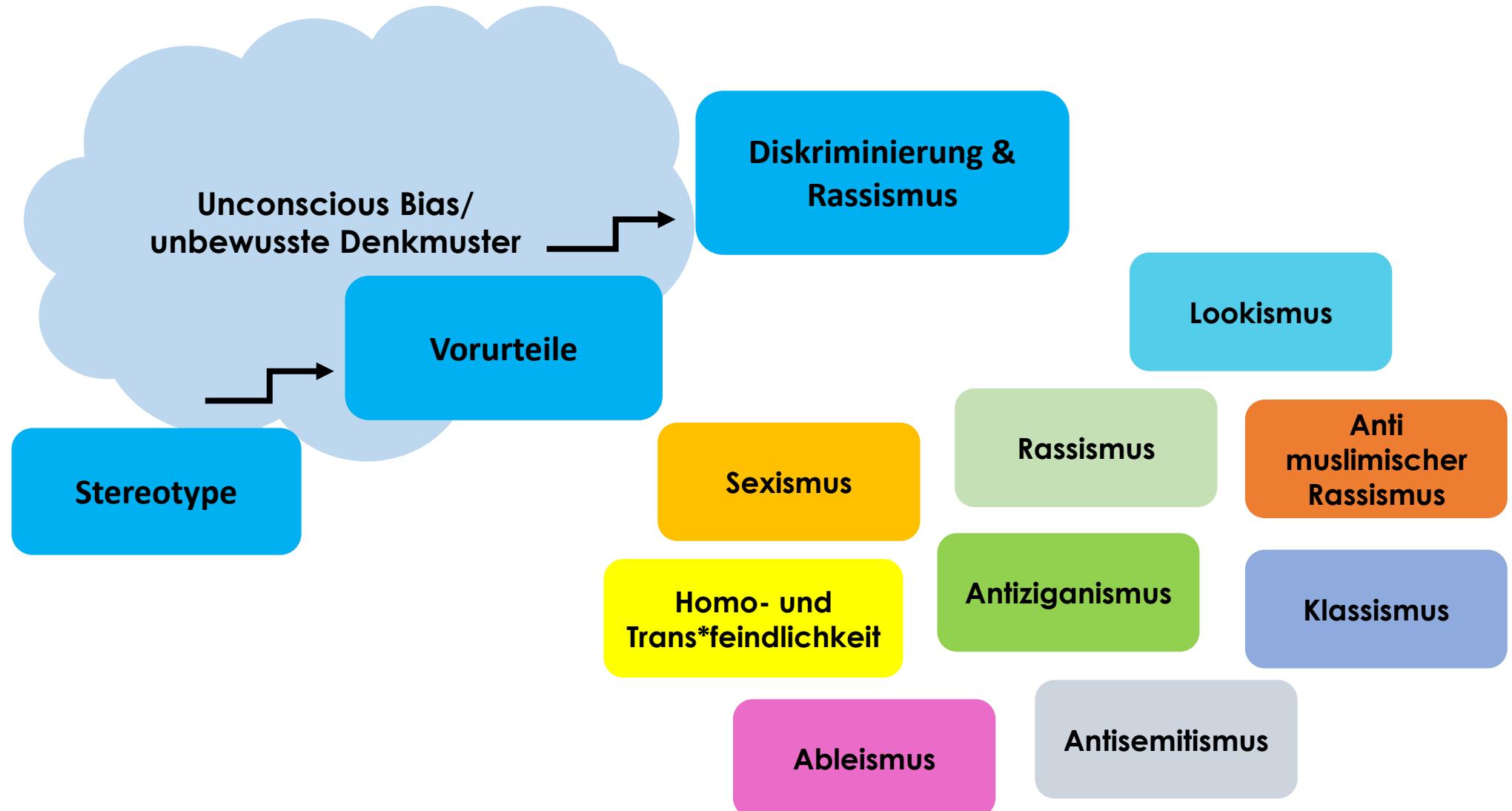
# Was ist Diskriminierung?

- Benachteiligung
- ungerechte Behandlung
- Belästigung
- Ausgrenzung
- Herabwürdigung

... von Menschen oder einer Gruppe von Menschen aufgrund eines tatsächlichen oder zugeschriebenen **sozialen Merkmals**.

Diskriminierung kann **individuell**, **strukturell** oder **institutionell** erfolgen – offen, subtil oder unbewusst.

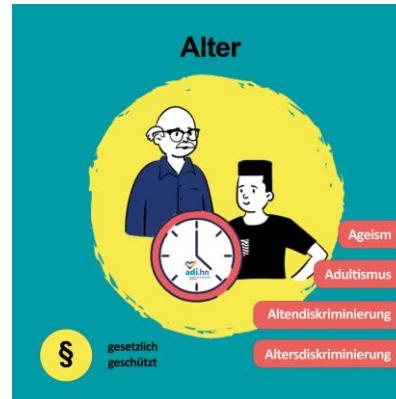
# Der Weg von Stereotypen über Vorurteile & Diskriminierung bis hin zu Rassismus



# Formen von Diskriminierung



**Behinderung - Ableismus**



**Alter – Adultismus  
Ageismus**



**Geschlecht - Sexismus**



**Aussehen, Gewicht - Lookismus**



**Kultur - Rassismus**  
**Hautfarbe - Rassismus**  
**Herkunft - Rassismus**  
**Sprache - Rassismus**



**Religion – z.B.**  
**Antisemitismus**  
**Antimuslimischer**  
**Rassismus**



**Sexuelle Identität –**  
**LGBTIQ\* –**  
**Feindlichkeit**  
**Queerfeindlichkeit**



**Sozialer & finanzieller Status - Klassismus**

# Mehrfachdiskriminierung oder Intersektionalität:



**Intersektionalität beschreibt verschiedene Diskriminierungsformen, die sich gleichzeitig gegen eine Person richten können.**

# Mikroaggressionen

- sind **alltägliche verbale Äußerungen wie Kommentare oder Fragen**, aber auch Verhaltensweisen, die Diskriminierung reproduzieren.
- Diese vermeintlich „kleinen“ Vorfälle **summieren** sich und können für Betroffene weitreichende Auswirkungen haben.
- Viele Betroffene fühlen sich unsicher und unwohl und bekommen das Gefühl vermittelt, nicht zugehörig zu sein.



# „Andere“ diskriminieren: Was steht dahinter?

„**Othering**“ = die Unterscheidung in „Wir“ und die „Anderen“

→ die Abgrenzung oder Ausgrenzung von einer Gruppe, indem sie die nicht-eigene Gruppe als andersartig und fremd beschreibt.

# **Rassismus ist strukturell.**

Es findet auf allen Ebenen statt:



**Individuelle Ebene**



**Institutionelle Ebene**



**Gesellschaftlich-Kulturelle Ebene**

## Individuelle Ebene

Die individuelle Ebene umfasst diskriminierendes Sprechen oder Verhalten auf einer zwischenmenschlichen Ebene.

Das können z.B.

- Mikroaggressionen,
- offensichtliche Beleidigungen,
- ausgrenzendes Verhalten (Ignorieren, ...),
- körperliche Übergriffe und Gewalttaten sein.



**ABER:**

**Übergriffe und Gewalttaten üben zwar einzelne Menschen/organisierte Gruppen aus, jedoch agieren sie in einer Gesellschaft, die strukturell rassistisch ist.**

## Institutionelle Ebene

Bei dem institutionellen Rassismus geht es um Benachteiligungen und Ausgrenzungen, die von Institutionen ausgehen, wie

- Polizei,
- Kirche,
- Schule,
- Unternehmen, ...

Verordnungen, Regelungen, Routinen, ... können zu Benachteiligung führen.



# Gesellschaftlich-Kulturelle Ebene

Die Gesellschaftlich-Kulturelle Ebene von Rassismus umfasst die Sprache und Bilder über marginalisierte Gruppen, wie z.B. in

- in der Presse,
- Musik,
- Literatur,
- in Filmen
- und auch in der Werbung.



**Wie können wir Haltung zeigen?  
Wie können wir ein inklusives  
Miteinander stärken?**

# Was tun bei einem Vorfall?

## In der Situation...

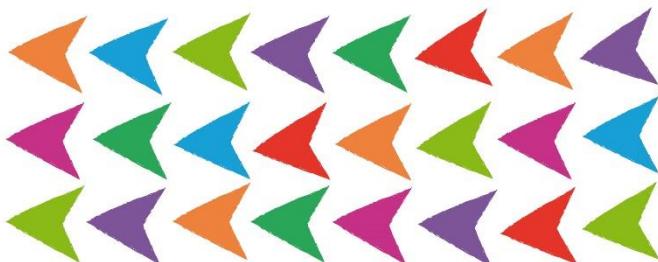
- Ruhe bewahren
- Zeug\*innen sowie mögliche Unterstützer\*innen ansprechen

## Nach einem Vorfall...

- Alles notieren: Was genau ist passiert? Wann und wo? Wer war beteiligt? Gibt es Zeug\*innen? (**Gedächtnisprotokoll**)
- Beweise aufbewahren
- Kontakt zu einer **Beratungsstelle** aufnehmen
- Für Unterstützung ggf. an den **Betriebsrat** wenden
- Beim Arbeitgeber beschweren: Er hat die Pflicht, alle Beschäftigten vor Diskriminierung zu schützen (**Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz ((AGG))**)

# Vielen Dank!

Für Fragen und Anmerkungen  
[zusammen-anders@berami.de](mailto:zusammen-anders@berami.de)



Initiative betriebliche  
Demokratiekompetenz

Gefördert durch



Bundesministerium  
für Arbeit und Soziales

Administriert durch



Bundesamt  
für Migration  
und Flüchtlinge