



**NATIONALER BERICHT ÜBER AKTIVITÄTEN  
DEUTSCHLAND  
ANTI-DISCRIMINIERUNG UND DIVERSITY TRAINING**

**DGB Bildungswerk, Bereich Migration & Qualifizierung (Anti-discriminierung  
Seminaren)  
synetz – die Unternehmensberater GbR (Diversity Management Seminar)**

**May 2008**



*Die Inhalte dieser Publikation spiegeln nicht zwingend die Meinung und Position der Europäischen Kommission, Generaldirektion für Arbeit, Soziales und Chancengleichheit, wider. Weder die Europäische Kommission noch jede andere in ihrem Namen handelnde Person ist verantwortlich für die Nutzung der Inhalte dieser Publikation.*

Dieses Projekt und diese Publikation wurden von der Europäischen Kommission im Rahmen des Aktionsprogramms der Europäischen Union zur Bekämpfung von Diskriminierung (2001-2006) in Auftrag gegeben. Dieses Programm soll die effektive Implementierung der EU-Anti-Diskriminierungsgesetzgebung unterstützen. Das 6-Jahres-Programm spricht alle Interessensvertretungen an, die dazu beitragen können, in den EU-25, EFTA und den EU-Beitrittskandidaten eine effektive Anti-Diskriminierungsgesetzgebung und –Politik zu entwickeln.

Die in den Anti-Diskriminierungsseminaren verwendeten Trainingshandbücher stehen auf der Website der Europäischen Kommission als Download zur Verfügung:

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/fundamental\\_rights/public/pubst\\_en.htm#train](http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/public/pubst_en.htm#train)

Das Anti-discrimination und Diversity Training Projekt wurde von Human European Consultancy ([humanconsultancy.com](http://humanconsultancy.com)) in Zusammenarbeit mit der Migration Policy Group ([www.migpolgroup.com](http://www.migpolgroup.com)) und der International Society for Diversity Management – idm ([www.idm-diversity.org](http://www.idm-diversity.org)) geleitet.

Die nationalen Aktivitäten im Bereich der Antidiskriminierung wurde vom

- DGB Bildungswerk, Bereich Migration & Qualifizierung, durchgeführt. [www.migration-online.de](http://www.migration-online.de).
- Die nationalen Aktivitäten im Bereich der Diversity Management wurde vom synetz – die Unternehmensberater durchgeführt. ([www.synetz.de](http://www.synetz.de))

**I. Table of contents**

I. Table of contents ..... 3

II. Einleitung ..... 4

III. Antidiskriminierungsseminare ..... 6

    a) Die Rolle der Gewerkschaften im Kampf gegen Diskriminierung ..... 13

    b) Nationale Gesetzgebung zur Antidiskriminierung ..... 18

    c) Finanzierungsmöglichkeiten im Bereich der Antidiskriminierungsarbeit..... 30

IV. Diversity Management seminar ..... 35

Annexes.....

The role of trade unions combating discrimination.....

Diversity training manual.....

## II. Einleitung

### *Anti-diskriminierungs seminaren*

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 teilweise schon vor dem Inkrafttreten des AGG in Gesetzen geregelt. Besondere Bedeutung für gewerkschaftliche Arbeit in Betrieben hat dabei das Betriebsverfassungsgesetz. 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. In Stellen heißt es immer wieder „suchen eine Verstärkung für unser junges Team“ oder „k.A.“ (keine Ausländer). Dabei geht es nicht immer um die direkte Diskriminierung einzelner Personen. Diskriminierung ist Folge genereller Vorbehalte oder Selektionsmechanismen.

Deshalb ist es neben der Gesetzeslage wichtig, zu einer Sensibilisierung in der Arbeitswelt beizutragen und diskriminierende Strukturen nachhaltig aufzubrechen. Das gesellschaftliche Klima muss dafür sorgen, dass Vorurteile und Benachteiligungen nicht geduldet werden. Diskriminierungen dürfen nicht tabuisiert und Instrumente zu ihrer Beseitigung nicht als Einschränkung der individuellen Freiheiten betrachtet werden. Deshalb wurde im Rahmen des Projektes nicht nur über das Gesetz und seine Regelungen informiert sondern die Teilnehmenden aufgefordert, Strategien gegen Diskriminierung für ihren Arbeitsbereich zu entwickeln. .

Im Rahmen des Projektes wurden zwei Seminare mit dem Titel “ Strategien gegen Diskriminierung entwickelt. Weiterbildung für NGOs und Gewerkschaften“ durchgeführt. Zielgruppe der Seminare waren Teilnehmer aus NGOs (wie beispielsweise Antidiskriminierungsbüros, Selbstorganisationen etc.) und Gewerkschaften. Wegen der besonderen Aufgabe von Betriebsräten in Deutschland wurde diese mit in das Konzept eingebunden. Sie übernehmen in der Arbeitswelt eine wichtige Multiplikatorfunktion und sind im betrieblichen Ablauf oftmals die ersten, die bei einer Diskriminierung um Rat gefragt werden.

Insgesamt erhielten die Teilnehmenden in den Seminaren fundierte Kenntnisse über die Antidiskriminierungspolitik und -gesetzgebung auf EU-Ebene sowie auf nationaler Ebene. Dabei wurden Strategien entwickelt, wie NGOs und Gewerkschaften bei der Umsetzung der EU-Rechtsvorschriften und der nationalen Rechtsvorschriften zur Bekämpfung von Diskriminierungen beitragen können. Die Teilnehmenden erarbeiten sich praxisorientierte Handlungsmöglichkeiten für ihre Arbeit.

### *Diversity Management Seminar*

Die Ergebnisse der Kartographierung für Deutschland zeigten ein wachsendes Interesse am Thema Diversity Management aufgrund der drei Hauptfaktoren:

- Die Einführung des Anti-Diskriminierungs-Gesetzes 2006, gefolgt vom spezifischen Sachverhalt “Migration/ Migrationshintergrund”, der als ein Hauptthema identifiziert worden war. Eine bundesweite Kampagne wurde gestartet, die Ende 2008 enden wird. Eine “Charta für Diversity” wurde ins Leben gerufen und von bisher etwa 300 Unternehmen unterzeichnet.

- Das Bewusstsein für eine alternde Gesellschaft in Deutschland wächst ständig und wird infolge des dramatischen Wandels für die Gesellschaft, das Gewerbe und das Sozialsystem öffentlich diskutiert.
- Der Effekt von fehlenden qualifizierten Talenten und die Diskussion über Migration sind daher allgegenwärtig. Der Prozentsatz von Menschen mit Migrationshintergrund ist bereits recht hoch (bei Jugendlichen unter 14 Jahren bis zu 40 %). Das Zukunftspotential von Unternehmen wird daher in der Vielfalt liegen und diese muss bei Arbeitskräften auf jedem Level vertreten sein. Auch die Demographie des Verbrauchermarktes wird sich dementsprechend verändern.

Da 2007 die Startphase der deutschlandweiten Kampagne war, könnte die Platzierung des EU Diversity Management Workshop zweiseitig aufgefasst werden. Auf der einen Seite hat das Bewusstsein für Diversity Management in Deutschland tatsächlich zugenommen, was hilfreich für die EU-Initiative und die OrganisatorInnen war. Auf der anderen Seite fanden viele Workshops statt, die alle die selbe Zielgruppe ansprachen, meistens große Unternehmen. Da es eine sehr gut gesponsorte und von PolitikerInnen und bekannten VertreterInnen der Geschäftswelt repräsentierte Initiative der Bundesregierung war, zog diese viele TeilnehmerInnen an. Das EU - Deutschland Diversity Management Seminar fand am 30. November 2007 in Köln. Es war der erste aller europäischen Diversity Management Workshops. Die Erkenntnisse wurden allen anderen OrganisatorInnen in schriftlicher Form mitgeteilt. 47 TeilnehmerInnen erschienen beim deutschen Workshop.

### III. Antidiskriminierungsseminare

Der Ablauf im Seminar gestaltete sich wie folgt:

Zu Beginn des ersten Tages stellten sich die Teilnehmenden ausführlich vor. Dabei wurde Wert darauf gelegt, dass die Teilnehmenden ihre bisherigen Erfahrungen im Umgang mit Diskriminierung vorstellten. Anschließend wurde der Ablaufplan des Seminars vorgestellt.

Mit dem im internationalen Training vorgestellten 'Barometerspiel' wurden die Teilnehmenden zunächst für ihren eigenen Standpunkt sensibilisiert. Anhand von Fragen sollten sie ihre eigene inhaltliche Position einordnen. Diese Fragen waren teils provokativ angelegt um eine Diskussion zu fördern (Beispiele für Fragen: "Für eine erfolgreiche Integration müssen sich Ausländer so weit wie möglich assimilieren, d.h. der deutschen Kultur angleichen"; „In großen Städten ist es einfacher homosexuell zu sein als in kleinen Dörfern“; „Alte Menschen sollten bevorzugt in den Betrieb eingestellt werden, weil sie mit ihren Berufserfahrungen viel zum Erfolg des Unternehmens beitragen können“; „Es ist legitim, als Unternehmer im Bereich Kundenkontakt optisch schönere Menschen einzusetzen“; „Religion ist Privatsache und gehört nicht in den Betrieb“). Anhand einer imaginären Skala sollten die Teilnehmenden Stellung zu den Aussagen beziehen (pro/contra). Einige der Teilnehmenden wurden befragt, warum sie sich hier positionieren. Anschließend gab es die Möglichkeit eine neue Position zu beziehen. Ziel des Spieles war es, die Teilnehmenden für ihren eigenen Standpunkt in Bezug auf Antidiskriminierung zu sensibilisieren. Sie sollten hinterfragen: Wie stehe ich zu bestimmten Aussagen? Wo kann ich zustimmen, wo nicht?

Als nächstes wurde das Spiel „Albatros“, das ebenfalls Bestandteil der internationalen Ausbildung war, durchgeführt. Mithilfe eines Rollenspiels wurden die Teilnehmenden in die fiktive Lebenssituation auf einer Insel eingeführt. Anschließend sollen sie beurteilen, wie sie diese Welt empfunden haben. Ziel der Einheit war es, eigene Vorurteile und Denkmuster zu erkennen und zu hinterfragen. Es wurde deutlich, dass eine andere Kultur immer vor dem Hintergrund des eigenen Kulturverständnisses beurteilt wird.

Anschließend wurde in die rechtlichen Antidiskriminierungsregelungen eingeführt. Dazu wurden zunächst die EU-Richtlinien als Ausgangspunkt vorgestellt. Darauf folgend wurde auf die Umsetzung der EU-Richtlinien in eine nationale Gesetzgebung eingegangen. Folgende Punkte wurden dabei diskutiert:

- Ziel des Gesetzes
- Wen schützt das Gesetz?
- Was bedeutet Diskriminierung (unmittelbare Benachteiligung; mittelbare Benachteiligung) und Belästigung?
- Diskriminierungstatbestände („Rasse“, ethnische Herkunft, Geschlecht, Behinderung, Alter, Religion oder Weltanschauung, sexuelle Identität)
- Wann ist Benachteiligung gerechtfertigt?
- Pflichten der Mitarbeiter
- Pflichten des Arbeitgebers
- Rechte der Beschäftigten
- Beweislast
- Rechte des Betriebsrates und der Gewerkschaften sowie der Antidiskriminierungsverbände
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes
- Fristen
- Zivilrechtliches Benachteiligungsverbot

In den Vortrag eingebunden wurden Beispiele und Fälle zur Verdeutlichung. Die Teilnehmenden wurden zudem immer wieder einbezogen.

Um die in dem Vortrag vorgestellte Theorie umzusetzen, wurden die Teilnehmenden anschließend in Arbeitsgruppen aufgeteilt. Sie erhielten ein Arbeitsblatt mit Fällen aus der Diskriminierungsarbeit. Hier diskutierten sie in der Gruppe, ob es sich um eine Diskriminierung handelt und ob es sich um eine Diskriminierung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz handelt (Auswahlmöglichkeiten: 1) „Keine Diskriminierung“/“Diskriminierung“/“Ich bin mir nicht sicher, ob es eine Diskriminierung ist“; 2. „Dieses Verhalten ist auf Grundlage des AGG verboten“/“nicht verboten“). Auf dem Arbeitsblatt waren sieben Fallbeispiele, die von allen Teilnehmenden bearbeitet werden mussten. Anschließend stellte die Gruppen je eines der Fallbeispiele vor. Dieses Element diente dazu, Diskriminierungstatbestände nach AGG zu erkennen. Auch sollte erkannt werden, dass eine Diskriminierung nicht immer unter die Regelungen des AGG fällt.

Am Ende des ersten Tages wurde eine Rückschau auf die bisherigen Ergebnisse gehalten und vorgestellt, welche Inhalte am zweiten Seminartag bearbeitet werden würden.

Der zweite Seminartag begann mit einem Auflockerungsspiel und Klärung von Rückfragen zum vorherigen Tag. Außerdem wurde der Film der EU-Kampagne „for diversity against discrimination“ vorgeführt und diskutiert. Anschließend wurde in neu zusammen gestellten Arbeitsgruppen ein alltäglicher Diskriminierungsfall erarbeitet. Die Teilnehmenden sollten in einem Rollenspiel eine fiktive Diskriminierung vorstellen. Bei der Vorstellung wurde von der Gesamtheit der Teilnehmenden erarbeitet, wie auf die vorgestellte Diskriminierung reagiert werden kann (z.B. mit Hilfe des AGG; mit Hilfe von Beratung; Ansprechen der Diskriminierung etc.). Die Ergebnisse wurden auf Flipchart für alle sichtbar festgehalten.

Anschließend konnten sich die Teilnehmenden in Neigungsgruppen zusammenfinden. Aufgabe war es, Handlungsstrategien für die eigene Situation zu erarbeiten. Dies konnte z.B. für Betriebsratsmitglieder die Vorbereitung einer Betriebsvereinbarung sein, eine Argumentationshilfe, eine Netzwerkstrategie etc. Den Teilnehmenden stand offen, welche Strategie sie entwickeln würden. Anschließend wurden die entwickelten Strategien vorgestellt und diskutiert.

Als letztes Element wurde ein Feedback von den Teilnehmenden zum Seminar gegeben. Zudem erhielten die Teilnehmenden verschiedene Materialien (Power Point Präsentation, Gesetzestext, Arbeitsblätter, Fotos vom Seminar, Handreichungen aus verschiedenen Bereichen zur Umsetzung des AGG etc.) zum Seminar.

### **Vorbereitung der Antidiskriminierungsseminare**

Das Konzept des Trainings auf der Grundlage eines internationalen Trainings mit Trainern aus anderen EU-Ländern (in diesem Fall Deutschland, Österreich und Italien) entwickelt. Dabei wurden im internationalen Training verschiedene Methoden vorgestellt, das Thema zu bearbeiten. Außerdem wurden die zu bearbeitenden Inhalte besprochen. Ein Teil dieser Methoden wurde in das nationale Antidiskriminierungsseminar übernommen.

Als Trainer/Trainerinnen wurden in dem internationalen Training sechs Personen ausgebildet. Bei der Auswahl der Trainer/Trainerinnen wurde darauf geachtet, dass die Trainer/Trainerinnen unterschiedliche Bereiche repräsentieren. Einige kamen aus dem Bereich der NGOs, andere waren in den Gewerkschaften verankert. Vom Erfahrungsgebiet deckte die Gesamtheit der Trainer alle Bereiche, die in den EU-Richtlinien zur Antidiskriminierung genannt wurden, ab (ethnische Herkunft, Alter, Behinderung, Religion oder Weltanschauung und sexueller Orientierung). Einige der Trainer/Trainerinnen war auf bestimmte Inhalte spezialisiert (z.B. ethnische Herkunft) andere deckten alle Bereiche ab. Bei der Auswahl der Trainer/Trainerinnen wurde zudem auf eine gleichmäßige Verteilung hinsichtlich Geschlecht geachtet (drei Frauen, drei Männer). Zudem wurde Migrationshintergrund berücksichtigt (drei Trainer/Trainerinnen mit Migrationshintergrund; drei ohne Migrationshintergrund). Ein weiteres Auswahlkriterium war die juristische Ausbildung (drei mit juristischer Ausbildung, drei ohne).



Betreut wurden die Trainings jeweils von einem Team aus drei Trainern/Trainerinnen. Auch hier wurde wieder auf eine gleichmäßige Verteilung hinsichtlich der oben aufgeführten Merkmale geachtet (Erfahrungsgebiete, Gender, Migrationshintergrund, juristische Ausbildung) geachtet.

Organisatorisch und inhaltlich betreut wurde die Projektentwicklung in Deutschland und damit die Betreuung der Seminare vom bundesweiten Bildungswerk des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Das DGB Bildungswerk konnte für die Projektumsetzung auf umfangreiche Erfahrung in der Seminarorganisation zurückgreifen. Für die Umsetzung des Projektes war das Kompetenzzentrum Gleichbehandlung des Bereichs Migration & Qualifizierung zuständig. Der Bereich Migration & Qualifizierung führt seit 2001 Veranstaltungen zum Thema Migration und Integration aber auch zur Diskriminierung und interkulturellen Öffnung durch. Das DGB Bildungswerk ist zertifiziert nach DIN EN ISO 9001:2000.

Zielgruppe des Seminars waren Teilnehmer aus Nichtregierungsorganisationen und Gewerkschaften. Diese wurden über eine weitreichende Werbung (Internetseite, verschiedene Newsletter des DGB Bildungswerk, Verbreitung über die Gewerkschaften, Verbreitung über Antidiskriminierungsstellen) auf das Seminar aufmerksam gemacht.

### **Durchführung der Antidiskriminierungsseminare**

#### *Teilnehmende*

Das erste Seminar fand vom 1. bis 2. Oktober 2007 im Tagungshotel des Bildungswerks des DGB (Deutschen Gewerkschaftsbund) in Hattingen (im Ruhrgebiet) statt. An diesem Seminar nahmen 17 Personen teil (5 Männer, 12 Frauen; davon gaben 5 an Geburtsort in Deutschland; 3 Geburtsort nicht in Deutschland, 9 machten dazu keine Angaben). Das zweite Seminar wurde vom 21. bis 22. Februar 2008 ebenfalls im Tagungshotel des DGB Bildungswerk durchgeführt. An diesem Seminar nahmen 31 Teilnehmende (16 Männer, 15 Frauen; in Deutschland geboren gaben 21; 8 gaben an nicht in Deutschland geboren; 2 machten keine Angaben) teil.

#### *Verlauf des Seminars - Beobachtungen*

In beiden Seminaren waren die Teilnehmenden äußerst engagiert und sehr an einem Austausch interessiert. Oftmals wurde in den Arbeitsgruppen bis in die Pausen hinein diskutiert. Betreut wurden die Seminare jeweils von einem dreiköpfigen Trainerteam.

Das erste Seminar wurde mit 17 Teilnehmenden durchgeführt. Die kleine Gruppe führte zu einem sehr intensiven Austausch untereinander. Es konnte sehr viel Zeit in die Diskussion und Austausch investiert werden. Von den Teilnehmenden und den Trainer/Trainerinnen wurde die kleine Gruppe als sehr positiv bewertet. Der unterschiedliche Erfahrungshintergrund der Teilnehmenden beförderte den Austausch. Die Teilnehmenden konnten als Experten/Expertinnen über ihren Erfahrungsbereich berichten und diesen in die Diskussion einbringen.

Das zweite Seminar wurde mit 31 Teilnehmenden durchgeführt. Vorab war das Konzept dementsprechend angepasst worden und die Größe der Arbeitsgruppen dementsprechend geändert worden. Auch in diesem Seminar war der Austausch der Teilnehmenden untereinander sehr intensiv.

Der Erfahrungsstand der Teilnehmenden war sehr unterschiedlich. Einige arbeiteten schon länger in dem Bereich Antidiskriminierung und hatten vertiefte Erfahrung im Bereich der Umsetzung der EU-Richtlinien gegen Diskriminierung, des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes und in der Beratung bei Diskriminierung. Ihnen lag vor allen an einem Erfahrungsaustausch zu vorhandenen Strategien gegen Diskriminierung und an einer Vernetzung. Andere hatten kaum Erfahrungen im Bereich der Umsetzung der EU-Richtlinien. Sie benötigten Informationen zu Umsetzungsstrategien.

Das erste Seminar wurde im Herbst 2007 durchgeführt. Anschließend wurde von den Trainern/Trainerinnen das bestehende Konzept entsprechend der gemachten Erfahrungen geändert. So war im ersten Seminar ein weiteres Arbeitsblatt mit Fallbeispielen aus aktuellen Urteilen zur Umsetzung des AGG vorgesehen. Dieses wurde gestrichen um so mehr Zeit für die Entwicklung von Strategien zu haben. In zweiten Seminar, das im Frühjahr 2008 durchgeführt wurde, erwies sich diese Vorgehensweise als sehr sinnvoll.

In den Evaluierungsbögen wurde von den Teilnehmenden als besonders hilfreich die Fallbeispiele zur Umsetzung des AGG hervorgehoben. Auch der Austausch der Erfahrungen untereinander wurde sehr begrüßt. Am Ende beider Seminare gaben fast alle Teilnehmenden an, miteinander in Kontakt bleiben zu wollen.

Die Teilnehmenden gaben während des Seminars und in den Evaluierungsbögen an, dass sie die gewonnen Informationen gut für ihre tägliche Arbeit nutzen können. So soll die Information beispielsweise an Kollegen und Kolleginnen vermittelt werden. Gewünscht wurde von einigen Teilnehmenden ein Folgeseminar, in dem auf der Grundlage der erarbeiteten Ergebnisse eine gemeinsame Handlungsstrategie entworfen werden könnte.

Die Trainer/Trainerinnen waren positiv überrascht über das herausragende Engagement der Teilnehmenden. Die Teilnehmenden brachten sehr viele Erfahrungen in die Übungen mit ein. Dadurch konnte ein intensiver Austausch gewährleistet werden.

Bemängelt wurde im zweiten Seminar die Größe der Gruppe. In beiden Seminaren wurde angegeben, dass ein längeres Seminar (3-4 Tage) sinnvoll wäre.

Durchgeführt wurden beide Seminare im Tagungshotel des DGB Bildungswerk in Hattingen. Hier standen zur Seminargestaltung sehr gute Möglichkeiten zur Verfügung (ausreichender Raum für Arbeitsgruppen; Flipcharts; Pinwände; Metaplanwände; Moderatorenkoffer und –materialien; Beamer; Video etc.). Außerdem ermöglichte die Unterbringung in einem Tagungshotel es eine gute Seminaratmosphäre zu schaffen. Die Teilnehmenden waren abends vor Ort und hatten Gelegenheit zum Austausch. Das Tagungszentrum liegt im Ruhrgebiet und ist damit von allen Punkten in Deutschland aus gut zu erreichen.

Insgesamt konnten in den Seminaren den Teilnehmenden aus NGOs und Gewerkschaften fundierte Kenntnisse über die Antidiskriminierungspolitik und -gesetzgebung auf EU-Ebene und auf nationaler Ebene vermittelt werden. Dabei wurde die Rolle der NGOs und Gewerkschaften bei der Umsetzung der EU-Rechtsvorschriften und der nationalen Rechtsvorschriften zur Bekämpfung von Diskriminierungen vorgestellt. Die Teilnehmenden erarbeiten sich praxisorientierte Handlungsmöglichkeiten, die sie in ihrer Arbeit nutzen können.

Inhaltlich wurde bei der Umsetzung auf das Schulungshandbuch, das im Rahmen des Auftrags „Entwicklung der Handlungskompetenzen der Zivilgesellschaft im Bereich der Diskriminierungsbekämpfung“ erstellt wurde, zurückgegriffen. Auch die im Train-the-Trainer-Seminar vorgestellten Methoden konnten gut eingesetzt werden.

### **Wirkungen und Erfahrungen der Antidiskriminierungsseminare**

Die Teilnehmenden lernten in dem Seminar, die Möglichkeiten zur Antidiskriminierungsarbeit, die das AGG bietet, kennen.

Dabei wurde zunächst eine Sensibilisierung vorgenommen. Die Teilnehmenden lernten ihren eigenen Standpunkt zu hinterfragen. Darauf aufbauend erhielten die Teilnehmenden einen umfassenden Einblick in die rechtlichen Regelungen zum AGG.

Doch rechtliche Regelungen allein führen nicht zu einer aktiven Antidiskriminierungspolitik. Deshalb wurden in dem Seminar Handlungsstrategien erarbeitet. Dazu gehören zum Beispiel Anpassungen in der betrieblichen Fort- und Weiterbildungsstrategie, Lobbyarbeit, Empowerment aber auch Betriebsvereinbarungen gegen Diskriminierung.







## a) **Die Rolle Der Gewerkschaften Im Kampf Gegen Diskriminierung**

### **Lernziel**

Kenntnis von und Auseinandersetzung mit den Rollen, die Gewerkschaften im Kampf gegen Diskriminierung spielen können.

#### **1. Was ist eine Gewerkschaft?**

Eine Gewerkschaft ist ein organisierter Verband von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, dessen Ziel es ist, die Rechte und Interessen der ArbeitnehmerInnen zu schützen und zu fördern sowie diese auf verschiedenen Ebenen (Arbeitsplatz, Branche, landesweit) zu repräsentieren. Ursprünglich waren ArbeiterInnen in Gewerkschaften nach spezifischen 'Gewerben' und Berufen (z.B. Friseure, Lehrer, Bauarbeiter) organisiert, Gewerkschaften für einen breiteren Aufgabenbereich (z.B. Arbeitnehmer in Dienstleistungsberufen oder im 'öffentlichen Sektor') setzen sich aber immer stärker durch. Gewerkschaften können auf der Betriebsebene organisiert sein (was in einigen Ländern sehr weit verbreitet ist) oder nach Branchen (Bildung, Transport, usw.). Gewerkschaften können auch als Verbände organisiert sein und sie können Teil von europäischen oder internationalen Netzwerken sein. In mehreren Ländern bestehen historische Verbindungen zwischen Gewerkschaften und bestimmten politischen Gruppen, Ideologien oder Konfessionen (z.B. sozialistisch, kommunistisch, liberal, christlich), bei einigen bestehen zudem enge Verbindungen zu einer politischen Partei.

Ein gemeinsames und grundlegendes Merkmal aller Gewerkschaften ist jedoch, dass sie demokratische und unabhängige Organisationen sind. Demokratisch deshalb, weil sie auf ihren Mitgliedern aufgebaut sind und weil sie repräsentative Organisationen sind, in denen jedes Mitglied Stimmrecht hat und Teil des Entscheidungsprozesses ist. Unabhängig deshalb, weil sie von Arbeitgebern und öffentlichen Behörden unabhängig sein müssen, um ihre Rolle als Repräsentanten der ArbeitnehmerInnen korrekt erfüllen zu können. Teil dieser Rolle sind sowohl Verhandlungen und Kompromisse, aber auch Konflikte (wie z.B. Streiks).

#### **2. Welche Rolle spielen Gewerkschaften im Kampf gegen Diskriminierung?**

Bei der Frage, welche Rolle Gewerkschaften im Kampf gegen Diskriminierung spielen können, sollten sie die Sonderrollen, die ihnen laut Artikel 7 und 11 der EU-Richtlinie 2000/43/EC sowie Artikel 9 und 13 der EU-Richtlinie 2000/78/EC zukommen, voll ausschöpfen.

Gewerkschaften sind wichtig für die Entwicklung friedlicher, demokratischer, gut geführter, gesunder und florierender Arbeitsstätten, die sich für Chancengleichheit einsetzen und diese fördern. Durch dieses Engagement am Arbeitsplatz tragen sie zudem dazu bei, diese Ziele in der gesamten Gesellschaften voranzubringen.

Als Instrumente des sozialen Dialogs können Gewerkschaften Diskriminierung am Arbeitsplatz auf folgende Art bekämpfen:

- Sie können mit Arbeitgebern verhandeln, um sicherzustellen, dass Diskriminierung am Arbeitsplatz beseitigt wird und dass Chancengleichheit gefördert wird.
- Sie bieten Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen, die am Arbeitsplatz diskriminiert werden, eine Möglichkeit, ihre Bedürfnisse zu formulieren und anzumelden.
- Sie unterstützen Opfer, indem sie bei Konflikten mit dem Arbeitgeber außergerichtliche Einigungen erzielen.
- Sie unterstützen Diskriminierungsopfer bei der Suche nach geeigneten juristischen Mitteln.
- Sie fördern Gleichberechtigung und Vielfalt am Arbeitsplatz und in der Branche.
- Sie schaffen Instrumente, um die Entscheidungen von Arbeitgebern und Regierung zu beeinflussen.

- Sie sorgen für die durchgängige Berücksichtigung von Nichtdiskriminierung und Gleichberechtigung in Politik und Praxis.
- Sie fordern Arbeitgeber, Organisationen und Behörden zum Kampf gegen Diskriminierung auf.
- Sie beobachten und dokumentieren Diskriminierung und verurteilen sie öffentlich.
- Sie stellen sicher, dass Gleichberechtigung auf der politischen Tagesordnung einen zentralen Platz einnimmt und bestärken Kampagnen und Aktionen darin, Diskriminierung zu beseitigen und Gleichberechtigung zu fördern.

Eine Gewerkschaft kann:

- mit anderen Gewerkschaften zusammenarbeiten, um gemeinsame Ziele zu erreichen;
- mit NGOs zusammenarbeiten, um gemeinsame Ziele zu erreichen;
- mit nationalen Stellen für Gleichberechtigung zusammenarbeiten, z.B. beim Aufbau eines Netzwerks von Gleichberechtigungsbeauftragten oder beim Organisieren von Schulungen und dem Vermitteln von Fachwissen für Betriebsräte;
- Gruppen dazu ermächtigen, sich in Kampagnen zu engagieren und die Fähigkeit zu entwickeln, für sich und ihre Belange einzustehen und ihre Rechte zu behaupten und durchzusetzen;
- da, wo es angebracht ist, mit Regierungen/Arbeitgebern zusammenarbeiten, um gemeinsame Ziele zu erreichen;
- Regierungen/Arbeitgeber herausfordern, wenn diese Strategien verfolgen, die den Zielen der Gewerkschaft entgegenlaufen;
- wenn es sinnvoll ist, ihren Mitgliedern effiziente und effektive Dienstleistungen zur Verfügung stellen, deren Ziel es ist, im Rahmen der Regierungspolitik Gleichberechtigung zu fördern und die die Politik der Gewerkschaften sowie die Politik, die zwischen Gewerkschaften und der Regierung ausgehandelt wurden, reflektieren;
- wenn es sinnvoll ist, ihren Mitgliedern effiziente und effektive Dienstleistungen zur Verfügung stellen, deren Ziel es ist, außerhalb des Rahmen der Regierungspolitik Gleichberechtigung zu fördern und die die Ziele und Strategien der Gewerkschaften reflektieren, auch wenn diese der Regierungspolitik entgegenlaufen;
- die Koordinierung ihrer eigenen Dienstleistungen sicherstellen sowie Regierung und Arbeitgeber in eine Diskussion über die Koordinierung von Dienstleistungen zwischen Regierung und Gewerkschaften einbeziehen, wenn diese Dienstleistungen sich auf Chancengleichheit beziehen;
- der Regierung und Arbeitgebern sorgfältig und professionell recherchierte Beratungsunterlagen in wichtigen Angelegenheiten zur Verfügung stellen;
- sich Veränderungen einsetzen, die auf Bedürfnisse abgestimmt sind;
- den Gesetzgebungsprozess und den politischen Prozess entscheidend steuern und dazu beitragen. Dies kann geschehen, indem sowohl Regierungspolitiker als auch Arbeitgeber und andere einflussreiche Personen auf der Basis von sorgfältig recherchiertem Untersuchungsmaterial beraten und geschult werden;
- die Rolle des wachsamen 'Watchdogs' übernehmen und darauf aufmerksam machen, wenn die Regierung oder Arbeitgeber aktiv diskriminieren oder ihrer Aufgabe, Diskriminierung zu bekämpfen, nicht gerecht werden, bzw. in Fällen, wo ihre Leistung verbessert werden muss. So können Gewerkschaften das System der gegenseitigen Kontrolle, dass für die demokratische Gesellschaft charakteristisch ist, durchsetzen. In dieser Rolle müssen Gewerkschaften gegenüber Regierung und Wirtschaft gegebenenfalls Interessenvertretung, Lobbyarbeit und Verhandlungsfunktionen übernehmen;
- durch entsprechend ausgewählte Mechanismen Rechtsakte, Unterlassungen, Verwaltungspraktiken oder politische Beschlüsse in Frage stellen, wenn diese den Zielen der Gewerkschaften und Arbeitnehmer entgegenlaufen;

- alle neuen Entwicklungen im Kampf gegen Diskriminierung verfolgen und sicherstellen, dass sie genutzt werden, z.B. neue Gesetzgebung (auf nationaler Ebene, EU-Ebene oder internationaler Ebene), neue politische Strategien (auf nationaler Ebene, EU-Ebene oder internationaler Ebene), neue Finanzierungsmöglichkeiten sowie wichtige Entscheidungen innerhalb der Rechtsprechung;
- der Öffentlichkeit und ihren Mitgliedern gegenüber offen, transparent und verantwortlich auftreten;
- die Teilnahme der Gewerkschaften am sozialen Dialog stärken, indem sie Netzwerke und Bündnisse bildet und originelle Initiativen und Lösungen unterstützt. Auf diese Weise können Vorurteile in der Bevölkerung abgebaut werden und Gleichberechtigung gefördert werden;
- in einem offenen und kooperativen Klima mit anderen Gewerkschaften und NGOs, die in ähnlichen Bereichen arbeiten, zusammenarbeiten und die Entstehung von Konflikten und Disputen zwischen Gewerkschaften und NGOs vermeiden;
- einen Staat unter Druck setzen, internationale Instrumente zu ratifizieren, die es erlauben, die internationale Aufmerksamkeit auf Regierungspraktiken zu richten, die sich auf den Bereich Chancengleichheit beziehen;
- nationalen und internationalen Institutionen grundlegende und verlässliche Informationen zur Verfügung stellen, die diese benutzen können, um den Stand eines Landes in Bezug auf Diskriminierung einschätzen zu können.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Rolle der Gewerkschaften darin bestehen sollte, die Handlungen der Arbeitgeber, der Regierung und anderer Organisationen zu überprüfen, zu kontrollieren und ggf. in Frage zu stellen, um Diskriminierung zu bekämpfen und ArbeitnehmerInnen und Gruppen von ArbeitnehmerInnen darin zu unterstützen, ihre Rechte wahrzunehmen.

### **3. Welche Maßnahmen kann eine Gewerkschaft ergreifen, um Diskriminierung zu bekämpfen?**

Die folgende Liste enthält Vorschläge für Maßnahmen und Dienstleistungen, die eine Gewerkschaft ergreifen oder anbieten kann, um Diskriminierung aufgrund sämtlicher Ursachen zu bekämpfen:

- Verhandlungen;
- Bewusstseinsförderung;
- Die Entwicklungen von Politik und Gesetzgebung beobachten und beeinflussen;
- Unterstützung leisten für individuelle Diskriminierungsopfer sowie für Individuen als Teil einer kollektiven Beschwerde;
- Schadensersatzklagen;
- außergerichtliche Streitbeilegung inklusive Mediation;
- Kampagnen und Organisierung;
- Änderungen in der Praxis voranbringen (also nicht nur in Politik und Gesetzgebung);
- Die Einrichtung von Fokusgruppen zu einer bestimmten Diskriminierungsursache (Behinderung, Rasse/Ethnizität, usw.) um ArbeitnehmerInnen Raum zu geben für den Austausch gemeinsamer Erfahrungen sowie für Gespräche darüber, welche Strategien am Arbeitsplatz und in der Gewerkschaft entwickelt werden sollten und wie sie zusammen ihre Interessen auf die Tagesordnung der Gewerkschaft setzen können;
- Anpassung von Personalgewinnungsverfahren an eine immer vielfältigere Belegschaft sowie ein stärkeres Sichtbarmachen der Vielfalt der Gewerkschaftsbewegung in der internen und externen PR-Kommunikation;
- Förderung von weiblichen Mitgliedern und Mitgliedern mit Minderheitenhintergrund in Entscheidungs- und Führungspositionen.

### **4. Was benötigt eine Gewerkschaft, um in der Lage zu sein, ihre Rolle zu erfüllen?**



- Mitarbeiter
- Fertigkeiten
- Wissen
- Fachwissen
- Offenheit
- Transparenz
- Verantwortung gegenüber den Mitgliedern
- Nichtdiskriminierende Einstellungen innerhalb der eigenen Organisation
- Bestehende nationale Gesetzgebung, die zu ihrer Einrichtung und ihrem Funktionieren beitragen
- Finanzierung. Obwohl die Grundfunktionen und –aktivitäten unabhängig durch die Mitgliedsbeiträge finanziert sein müssen, nutzen viele Gewerkschaften Projektzuschüsse von Regierungen und privaten Stiftungen für bestimmte Zwecke. Gerade im Bereich Nichtdiskriminierung existieren eine ganze Reihe von Finanzierungsmöglichkeiten.

**5. Warum sind Gewerkschaften besser als andere Organisationen in der Lage, im Arbeitsbereich den Kampf gegen Diskriminierung zu führen?**

- Durch ihre aktive Rolle im Arbeitsleben sind Gewerkschaften oftmals am besten in der Lage, Diskriminierungsmuster am Arbeitsplatz zu erkennen und Maßnahmen zu ergreifen, um Benachteiligungen zu bekämpfen.
- Gewerkschaften können ArbeitnehmerInnen kollektiv repräsentieren, z.B. in Betriebsräten und kollektiven Verhandlungen, was oftmals der effektivste Weg sein kann, Veränderungen durchzusetzen und Diskriminierung am Arbeitsplatz zu beseitigen.
- Gewerkschaften spielen eine entscheidende Rolle darin, mit ArbeitnehmerInnen und Arbeitgebern auf lokaler, regionaler, nationaler und internationaler Ebene zusammenzuarbeiten.

**6. Welche Hindernisse bestehen für Gewerkschaften und wie können diese überwunden werden?**

- Mangelndes Ansehen für die Teilnahme an relevanten politischen Debatten. Gewerkschaften müssen sicherstellen, dass sie eine Person oder eine Organisation schulen, die über das entsprechende Ansehen verfügen.
- Mangelndes Ansehen, um Beschwerden anzumelden, sowohl individueller als auch kollektiver Art. Gewerkschaften können diejenigen unterstützen, die Ansehen haben oder eine Reformierung der Regeln anstreben.
- Es wird u.U. davon ausgegangen, dass eine Verbindung der Gewerkschaft zur Regierung, einer politischen Partei oder zu einer anderen Gruppe besteht, wodurch der Ruf des unbefangenen Anwalts in Gleichberechtigungsfragen geschädigt wird. Eine Gewerkschaft muss sicherstellen, dass ihre Handlungen nicht mit dem grundlegenden Recht der Mitglieder auf Gleichberechtigung kollidieren und sie muss sicherstellen, dass Verbindungen mit politischen Parteien oder anderen Organisationen oder Ideologien niemals mit den Rechten der Mitglieder in Konflikt geraten.
- Passivität seitens einiger Mitglieder bzw. MitarbeiterInnen oder sogar von Seiten des Vorstands, wenn es um Maßnahmen gegen Diskriminierung geht
- Konflikte zwischen den Interessen der Mehrheit der Mitglieder und den Rechten einer Minderheit unter den Mitgliedern.
- Individuelle Vorurteile
- Mangel an effektiver ‘Partnerschaft’ zwischen Regierung/Arbeitgebern und Gewerkschaften. Mangel an effektiver Zusammenarbeit mit NGOs.

- Mangel an Mitgliedern aus der Gruppe der diskriminierten ArbeitnehmerInnen, daher auch Mangel an Interesse bei Mitgliedern und Leitung, sich mit diesen Themen zu befassen. Dies kann ein Teufelskreis sein, da eine Gewerkschaft, die kein Interesse daran zeigt, die Interessen von z.B. Frauen oder ArbeitnehmerInnen mit Migrantenhintergrund zu vertreten, sicherlich Schwierigkeiten haben wird, diese ArbeitnehmerInnen davon zu überzeugen, dass sie einer Gewerkschaft beitreten sollten.
- Unfähigkeit, Teile der Belegschaft oder des gehobenen Managements zu erreichen, aufgrund ineffektiver Strukturen, schlechter Organisation, von außen auferlegter Prioritäten oder kultureller oder sprachlicher Hürden. Gewerkschaften sollten sicherstellen, dass ihre eigenen Organisationen über eine vielfältige Belegschaft verfügen, dass die Mitarbeiter im Bereich Chancengleichheit geschult werden und dass sie über ein Bewusstsein zu relevanter sozialer und politischer Geschichte verfügen, inklusive der Geschichte der Ausgrenzung und Diskriminierung bestimmter Gruppen in der Gesellschaft sowie ggf. unterschiedliche Sprachkompetenzen.

## **b) Nationale Gesetzgebung zur Antidiskriminierung**

### **Die Umsetzung der Richtlinien in nationale Gesetzgebung**

Nach vielen Jahren politischer Kontroversen und einigen Verspätungen trat das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) schließlich am 18.08.06 in Kraft. Die Entscheidung war lange fällig, da Deutschland ein Verfahren des Europäischen Gerichtshofs wegen der ausbleibenden Umsetzung einer Richtlinie drohte. Der Bundespräsident unterschrieb das Gesetz, nachdem es zuvor vom Bundestag am 29. Juni und vom Bundesrat am 7. Juli 2006 verabschiedet worden war. Das Gesetz gibt Betroffenen einen gegenüber den bisherigen rechtlichen Möglichkeiten verbesserten Rechtsschutz, so dass sie gegen Diskriminierungen in Zukunft wirksamer vorgehen können. Das Gesetz stärkt Grundrechte und Demokratie in Deutschland, indem es dem Einzelnen eine bessere Rechtsposition gegenüber Diskriminierenden verschafft. Das AGG setzt so gut wie alle Bestimmungen der EU-Richtlinien 2000/43 und 2000/78 in einem eigenständigen Gesetz um. Die Instruktionen der Richtlinien wurden fast komplett übernommen. Nur in sehr wenigen Aspekten verwendet das AGG engere Definitionen, z.B. § 2, Abs. 4, Kündigungen. Das AGG ist sehr ausführlich, es regelt sowohl arbeitsrechtliche als auch zivilrechtliche Fragen. Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen. Das Gesetz übernimmt den Begriff der Diskriminierung, wie ihn die EU Richtlinie 2000/43 definiert. Unmittelbare Diskriminierung liegt dann vor, wenn eine Person aufgrund ihrer Rasse oder ethnischen Herkunft in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die einer Rasse oder ethnischen Gruppe angehören, in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt, und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.

Beispielsweise ist eine Religionsgemeinschaft nicht verpflichtet einen Prediger anzustellen, der Mitglied einer anderen Gemeinschaft ist. Andererseits kann einem Kindergärtner in einem katholischen Kindergarten aber nicht aufgrund seiner Homosexualität gekündigt werden (auch dann nicht wenn Homosexualität nicht mit katholischen Prinzipien übereinstimmt).

Der Begriff der Diskriminierung umfasst auch Belästigung, die definiert ist als unerwünschte Verhaltensweisen, die im Zusammenhang mit der Rasse oder der ethnischen Herkunft einer Person stehen und bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. Das AGG beinhaltet auch sexuelle Belästigung (jedes vorsätzliche, sexuell bestimmte Verhalten, das die Würde eines Menschen verletzt. Darunter fallen u.a. sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie Zeigen und sichtbares Anbringen von pornografischen Darstellungen, die von den Betroffenen erkennbar abgelehnt werden.)

Der Anwendungsbereich des AGG bezieht sich auf verschiedene Felder (§ 2, 1). Diskriminierung ist unzulässig in Bezug auf:

- die Bedingungen, einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen, für den Zugang zu unselbstständiger und selbstständiger Erwerbstätigkeit, unabhängig von Tätigkeitsfeld und beruflicher Position, sowie für den beruflichen Aufstieg,
- die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich Arbeitsentgelt und Entlassungsbedingungen, insbesondere in individual- und kollektivrechtlichen Vereinbarungen und Maßnahmen bei der Durchführung und Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses sowie beim beruflichen Aufstieg,
- den Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsbildung einschließlich der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung sowie der praktischen Berufserfahrung,

- die Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Beschäftigten- oder Arbeitgebervereinigung oder einer Vereinigung, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Vereinigungen,
- den Sozialschutz, einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste,
- die sozialen Vergünstigungen,
- die Bildung,
- den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum.

Das AGG sieht zudem die Einrichtung einer Antidiskriminierungsstelle des Bundes vor (wie es auch Art. 13 der Richtlinie 2000/43 vorschreibt). Die Stelle soll vornehmlich Anlaufstelle für Beschwerden sein. Sie hat daneben die Aufgabe, über Öffentlichkeitsarbeit und wissenschaftliche Untersuchungen zum Diskriminierungsschutz beizutragen. Betroffene werden bei ihrer Rechtsdurchsetzung zudem durch Verbände, kommunale Antidiskriminierungsstellen, Gewerkschaften und Nichtregierungsorganisationen unterstützt.

Schon bisher galt der in Artikel 3 [Grundgesetz](#) normierte Grundsatz der Gleichbehandlung, das Diskriminierungsverbot gilt jetzt allerdings auch im Arbeitsleben und im Zivilrecht. In der Arbeitswelt erweitert das AGG den § 75 Betriebsverfassungsgesetz, der sich lediglich auf im Betrieb Beschäftigte bezieht. Die Diskriminierungsverbote werden erweitert auf

- Bewerber um einen Arbeitsplatz oder eine Lehrstelle
- Heimarbeiter
- Leiharbeiter
- Scheinselbstständige

Das AGG verbessert die Rahmenbedingungen für die Integration aller Menschen in die Gesellschaft und erhöht die faktischen Teilhabechancen an gesellschaftlich relevanten Märkten (Wohnungsmarkt, Arbeitsmarkt, Waren und Dienstleistungen etc.). Eine Hierarchisierung der Diskriminierungsmerkmale wird dabei vermieden. Lücken bestehen dahingehend, dass das Gesetz dem Wortlaut nach nicht für Diskriminierungen durch die öffentliche Gewalt gilt, also insbesondere nicht für Benachteiligungen durch Behörden und Gerichte. Der gesamte Bereich der Verwaltung und vor allem auch der Bereich Polizei bleiben vollständig ausgeklammert. Zum Beispiel ist das Herausgreifen bestimmter Personen bei Personenkontrollen wegen ihres Aussehens (insbesondere Hautfarbe oder ethnische Herkunft), aus den USA bekannt als ‚racial profiling‘, vom Diskriminierungsverbot nicht ausdrücklich erfasst.

Außerdem sind von dem grundsätzlichen Diskriminierungsverbot wegen der Weltanschauung alle zivilrechtlichen Verträge ausgenommen. Andererseits gibt es die Kritik, dass wesentliche Bereiche der Diskriminierung im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz nicht behandelt werden, so vor allem Diskriminierung auf Grund sozialer Herkunft oder wegen Kinderreichtums.

Das AGG war und ist scharfer Kritik seitens der Wirtschaftsverbände, der FDP und Teilen der CDU ausgesetzt. Die Kritik bezieht sich auf:

- Einschränkung der [Privatautonomie](#) für Anbieter von Gütern und Dienstleistungen und damit eine Reduktion marktwirtschaftlicher Freiheit.
- Schaffung eines angeblichen bürokratischen Aufwandes
- schwierige Abgrenzungsfragen zwischen erlaubter und verbotener Ungleichbehandlung
- vermutete Mehrbelastung der Justiz mit einer Vielzahl von Prozessen
- angeblich einseitiger Schutz nur einiger ausgewählter Gruppen unter Ausblendung anderer diskriminierungsanfälliger Gruppen wie Kindern und Familien

Befürworter kommen vornehmlich aus dem Bereich der Behinderten- und [Frauenverbände](#), dem [Lesben- und Schwulenverband in Deutschland \(LSVD\)](#), dem [DGB](#), der [Linkspartei.PDS](#), der [Grünen](#) und Teilen der Sozialdemokratie. Sie bemängeln allerdings, dass eine Reihe von Last-Minute-Änderungen durch den Bundestag das Schutzniveau deutlich gesenkt und die Durchsetzbarkeit von Ansprüchen deutlich verschlechtert habe. Die Meinungsverschiedenheiten wurden natürlich auch über die Medien ausgetragen. In der Öffentlichkeit war das Gesetz sehr umstritten und fand keine deutliche Mehrheit. Für die Bundesregierung, die derzeit aus CDU und SPD besteht, folgte das AGG einer Kompromissformel. Das neue Gesetz und seine Regelungen werden nicht offensiv beworben oder als positiv dargestellt.

Auch in der öffentlichen Debatte spielt das Thema keine große Rolle. Diskriminierung wird vor allem im Kontext von Rechtsextremismus diskutiert, wobei so oftmals unterschiedliche Phänomene in einen Topf geworfen werden. Anders ist es dagegen bei den Verbänden und den Gewerkschaften: Sie versuchen die positiven Effekte des Gesetzes darzustellen und informieren über Zeitschriften, Broschüren und das Internet sowie im Rahmen von Veranstaltungen über die neuen Regelungen.

Da das Gesetz erst seit kurzem in Kraft ist, können noch keine Auswertungen vorgenommen werden. Dies gilt auch für die Antidiskriminierungsstelle des Bundes. So soll vor allem das Europäische Jahr der Chancengleichheit 2007 genutzt werden, positive Impulse zu einer gelingenden AGG-Umsetzung zu geben. Dabei können folgende Schritte benannt werden:

- Entwicklung wirksamer Umsetzungsinstrumente
- Definition des Arbeitsauftrags und der Arbeitsweise einer effektiven Antidiskriminierungsstelle
- eine verstärkte Vernetzung aller Antidiskriminierungsstellen, -einrichtungen, und -verbände in Deutschland.

## **Verfahren – Administrative und rechtliche Maßnahmen zur Bekämpfung von Verletzungen der Antidiskriminierungsgesetzgebung**

### **2.A Bereich Arbeit – alle Gründe**

Die wichtigste Vorschrift zur Bekämpfung von Diskriminierung ist das AGG – auch wenn die Auswirkungen auf die betriebliche Praxis noch nicht beurteilt werden können. Das liegt auch daran, dass es in Deutschland – im Gegensatz zu angloamerikanischen Ländern – keine Kultur der Gleichbehandlung gibt. Der Anwendungsbereich des AGG, der sich auf den Bereich Arbeit bezieht, erstreckt sich (wie oben beschrieben) auf die Bedingungen für den Zugang zu unselbstständiger und selbstständiger Erwerbstätigkeit (einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen), die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen (einschließlich Arbeitsentgelt und Entlassungsbedingungen), den Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung 4. die Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Beschäftigten- oder Arbeitgebervereinigung.

Beispiele für die Anwendung des AGG wären:

- eine Mitarbeiterin wird wegen ihrer Behinderung nicht befördert mit dem Argument sie sei nicht belastbar
- ein Jugendlicher mit arabischem Hintergrund wird bei einem Flughafenbetreiber nicht eingestellt, da dies den Fluggästen nach dem 11. September nicht zumutbar wäre
- ein Vorgesetzter lehnt die Teilnahme an einer Weiterbildung ab, weil er annimmt, der Beschäftigte sei homosexuell
- eine Firma schaltet eine Stellenanzeige, mit der ausdrücklich eine junge Mitarbeiterin gesucht wird
- bei einem Bewerbungsgespräch wird die Frage nach der sexuellen Orientierung gestellt

Es gibt jedoch auch etliche Streitfälle. So darf einer muslimischen Lehrerin mit Kopftuch die Übernahme in den Schuldienst verweigert werden, da – so ein Gerichtsurteil – die mit dem Kopftuch verbundene 'objektive' Wirkung kultureller Desintegration nicht mit einer staatlichen Neutralität in Glaubensfragen zu vereinbaren sei.

Neben dem AGG legen auch andere Gesetze auf das Verbot von Diskriminierung fest, so das Betriebsverfassungsgesetz, das Bundesbeamtenengesetz und das Bundespersonalvertretungsgesetz für Beschäftigte im öffentlichen Dienst. Das „Gesetz über die Gleichbehandlung der Soldatinnen und Soldaten“ hat das Ziel „Benachteiligungen aus Gründen der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion, der Weltanschauung oder der sexuellen Identität für den Dienst als Soldatin oder Soldat zu verhindern oder zu beseitigen“.

Alle diese Diskriminierungsmerkmale sind nun auch für den Bereich der Arbeitsvermittlung durch die Bundesagentur für Arbeit geregelt: Die Bundesagentur darf keine Einschränkungen berücksichtigen, die der Arbeitgeber für die Arbeitsvermittlung macht, wenn diese Einschränkungen gegen das AGG verstoßen würden (z. B. keine Frauen, keine Männer, keine Personen über 50 Jahre oder mit Migrationshintergrund).

In einigen großen Unternehmen in Deutschland (wie Opel, Ford oder ThyssenKrupp) gibt es Betriebsvereinbarungen, die zwischen der Unternehmensleitung und Beschäftigten geschlossen werden. Unternehmen werden dazu verpflichtet, gegen Verstöße der in den Vereinbarungen formulierten Grundsätze vorzugehen (alle Vereinbarungen können unter [www.migration-online.de/betriebsvereinbarungen](http://www.migration-online.de/betriebsvereinbarungen) abgerufen werden). Bei Mobbing, verletzenden Äußerungen oder ungleicher Behandlung durch Vorgesetzte kann es zu betrieblichen Maßnahmen wie Verwarnungen oder zu arbeitsrechtlichen Maßnahmen wie Versetzung, Abmahnung oder sogar Kündigung kommen. Die von Diskriminierung Betroffenen können sich auf ein bindendes Instrument berufen und Hilfe (beispielsweise über den Betriebsrat) einfordern.

Die ‚Vereinbarung für Chancengleichheit‘ der Stadt München geht noch weiter: Hier wird nicht nur Diskriminierung von Bewerbern auf einen Ausbildungsplatz bei der Stadtverwaltung verboten, sondern auch die gezielte Förderung von Behinderten und Migranten sowie Trainingsmaßnahmen gegen Homophobie festgeschrieben.

Auf nationaler Ebene gibt es keine Equality Commission, die mit der Stelle in Großbritannien oder Irland vergleichbar wäre. Diese Aufgabe soll nun die neue Antidiskriminierungsstelle des Bundes (s.o.) übernehmen. Darüber hinaus gibt es auf Bundes- und Länderebene Integrationsbeauftragte, die die Regierung bei der Konzipierung und Umsetzung der Integrationspolitik beraten und unterstützen.

Auf lokaler Ebene gibt es in vielen Orten eine Antidiskriminierungsstelle oder ein Antidiskriminierungsbüro. Diese haben hauptsächlich folgende Aufgaben:

- Information der Öffentlichkeit,
- Beratung für Betroffen und praktische Hilfe (z.B. bei der Anwaltssuche)
- Sensibilisierung der Angestellten (sofern es sich um eine Antidiskriminierungsstelle innerhalb einer Verwaltung handelt)

Was Beschwerden an eine Ombudsstelle betrifft, so gibt es diese nur in wenigen Ländern in Deutschland. Ansonsten kann man sich an dem Europäischen Bürgerbeauftragten wenden, wo Beschwerden über die Organe und Institutionen der Europäischen Union (EU) verfolgt werden.

Immer wieder gibt es auch Resolutionen von Arbeitgebern, Gewerkschaften und NGOs, die Diskriminierung und Fremdenfeindlichkeit verurteilen oder dazu aufrufen, mehr für Integration zu tun. Sie sind allerdings nicht bindend und selten aussagekräftig formuliert. Mit der Charta der Vielfalt, die bereits von einigen großen Unternehmen unterzeichnet worden ist, verpflichten sich diese beispielsweise „Vielfalt anzuerkennen und wertzuschätzen“. Sie wollen ein Arbeitsumfeld schaffen, das frei von Vorurteilen ist. Der Charta liegt dabei ein umfassendes Verständnis von Vielfalt zugrunde: Es beinhaltet neben den Merkmalen Geschlecht, Rasse, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung auch Behinderung, Alter und sexuelle Orientierung.

## **2.B Andere Bereiche – Rasse und ethnische Herkunft**

Das AGG regelt sowohl arbeits- als auch zivilrechtliche Bereiche. So wird gemäß der EU-Richtlinie 2000/43/EC Diskriminierung beim Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum verboten. Erfahrungen wie sie beispielsweise im Rahmen des Projektes 'GET in' (Guide to equal treatment in the private sector) gemacht wurden, zeigen, dass die meisten Diskriminierungserlebnisse im Bereich des Wohnungsmarktes gemacht werden. Die Wohnungen werden aufgrund des Aussehens nicht vermietet oder meistens aufgrund des Namens oder eines Akzents bereits am Telefon verweigert.

Der Anwendungsbereich des AGG umfasst auch Sozialleistungen. Besonders wichtig sind die mit Verabschiedung des AGG in Kraft getretenen Änderungen im Sozialgesetzbuch, die ein Benachteiligungsverbot bei der Inanspruchnahme sozialer Rechte festlegen. Verboten sind Benachteiligungen „aus Gründen der Rasse, wegen der ethnischen Herkunft oder einer Behinderung“. Selbiges gilt für Sozialleistungen, die von der Leistungsverwaltung umfasst werden. Personen, die Kindergeld oder Elterngeld beantragen, dürfen nicht benachteiligt werden. Trotzdem haben Flüchtlinge ohne permanente Aufenthaltsgenehmigung keinen Anspruch auf Elterngeld.

Bildung wird im AGG auch genannt, es findet aber keine weitere Umsetzung von Regelungen statt, die die formelle Bildung betreffen, da Bildungsangelegenheiten auf Länderebene entschieden werden. Das Recht auf Bildung ist jedoch Teil der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, die von Deutschland ratifiziert wurde. Die Verbindung zwischen dem Recht auf Bildung und dem Verbot von Diskriminierung kann auch in anderen juristisch verbindlichen Abkommen gefunden werden, wie z.B. in der UN-Kinderrechtskonvention.

Unmittelbare Diskriminierung ist einfach zu verbieten und kommt in diesem Bereich sehr selten vor. Mittelbare Diskriminierung ist hier von größerer Bedeutung. So ist der Migrantenanteil an Sonder- und Hauptschulen wesentlich höher als an Realschulen und Gymnasien. Deutschland wurde bereits wegen seines Bildungssystems kritisiert, dass unterprivilegierte Kinder benachteiligt. Zwar wurden einige Maßnahmen, wie z.B. die Einführung von Sprachkursen, getroffen, aber die Diskussion über die Verbesserung des Systems an sich hält an.

Was den Bereich Dienstleistungen betrifft, erstrecken sich die behandelten Diskriminierungstatbestände von der benachteiligenden Behandlung in Verkaufsgesprächen, bei der Vertragsgestaltung oder beim Kundendienst über "Redlining" (Verweigerung von Verträgen und Dienstleistungen an KundInnen aus Stadtteilen mit hohem Migrantenanteil) bis zu ungerechtfertigten Kontrollen. Viele Menschen mit Migrationshintergrund fühlen sich kriminalisiert bei der selektiven Fahrscheinkontrolle in Bussen und Bahnen oder bei willkürlichen Taschenkontrollen in Kaufhäusern und Supermärkten. Aber auch beim Einkaufen, wie z.B. in Bäckereien, oder bei Banken kommt es zu benachteiligenden Behandlungen.

Möglichkeiten dagegen vorzugehen, sind eine direkte (schriftliche) Beschwerde bei der vorgesetzten Stelle über das diskriminierende Verhalten eines Mitarbeiters. Ebenso kann eine Beratungsstelle eingeschaltet werden. Wie beim arbeitsrechtlichen Bereich (siehe 2. A) kann der Benachteiligte bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot unbeschadet weiterer Ansprüche die Beseitigung der Beeinträchtigung verlangen. Sind weitere Beeinträchtigungen zu besorgen, so kann er auf Unterlassung klagen. Weiterhin kann er auf Schadensersatz klagen. Der genaue Ablauf ist unter 2.D dargelegt.

Mit dem AGG zusammen wird eine Änderung der Zivilprozessordnung eingeführt, die es den Bundesländern ermöglicht, für die Ansprüche nach Abschnitt 3 AGG einen außergerichtlichen Güteversuch vorzuschreiben. Viele Länder haben dies für Bagatellfälle bereits vorgeschrieben, und sie werden es vermutlich auch für Ansprüche nach Abschnitt 3 AGG übernehmen. In der Praxis bedeutet dies, dass in denjenigen Bundesländern, die einen Güteversuch vorschreiben, eine gerichtliche Klage unzulässig ist, solange dieser Güteversuch nicht unternommen wurde. Viele Länder – z. B. Hessen – haben für diese Verfahren so genannte Ortsgerichte bzw. Schiedsgerichte eingerichtet.

Obwohl das AGG sehr umfassend ist, wird der Sachverhalt der Diskriminierung auch von anderen Gesetzen erfasst (s. auch 2a). Dazu zählt z.B. die Beleidigung, die einen Straftatbestand darstellt. Wer also eine andere Person aufgrund der Hautfarbe oder Herkunft beleidigt oder gar verletzt, wird weiterhin nach dem Strafrecht (und nicht nach dem AGG) belangt.

Generalklauseln wie §§ 138, 242, 307 BGB in Verbindung mit Art. 3 II, III GG umfassen auch Formen der Diskriminierung, die unter das AGG fallen. Allerdings betrifft das GG nur das Verhältnis Individuum-Staat und nicht (wie das AGG) das Verhältnis einer Person zu einer anderen. Andere Regelungen um Diskriminierung zu bekämpfen sind beispielsweise Unvereinbarkeitsbeschlüsse: Viele Organisationen wie Gewerkschaften können damit Mitglieder, die sich rassistisch äußern oder sich diskriminierend verhalten, ausschließen.

## **2.C Der Weg einer Beschwerde im Bereich Arbeit und in anderen Bereichen**

Mit dem AGG sollen Arbeitgeber und andere dazu verpflichtet werden, präventive Maßnahmen gegen Diskriminierung durchzuführen, sodass es erst gar nicht zu Benachteiligung kommt. Ist dies dennoch der Fall, so gibt es für eine Beschwerde meist keine formalen Regelungen (bis auf Ausnahmen wie Betriebsvereinbarungen, vgl. 2A). Anders sieht dies bei rechtlichen Wegen aus.

Bisher haben NGOs nur in seltenen Fällen rechtliche Schritte unternommen, meistens aus dem einfachen Grund, dass keine ausreichende rechtliche Basis gegeben war, die sie hätten nutzen können. Durch die Umsetzung der EU-Richtlinien und die Entwicklungen in der nationalen Gesetzgebung besteht nunmehr jedoch die Möglichkeit, dass Rechtsprozesse an der Situation derer, die von Diskriminierung betroffen sind, tatsächlich etwas ändern können.

Für Gewerkschaften sieht die Situation etwas anders aus: Sie haben jahrelange Erfahrung in arbeitsrechtlichen Auseinandersetzungen. Mit der Berufung auf das Betriebsverfassungsgesetz konnten sie bereits vor der Umsetzung des AGG rechtliche Schritte einleiten, um Diskriminierung zu bekämpfen.

Beschwerden haben immer mehrere Seiten:

- soll der Grund der Diskriminierung (z.B. eine Vorschrift) beseitigt werden
- soll Schadensersatz gezahlt werden
- sollen die Beteiligten für mittelbare und unmittelbare Diskriminierungen sensibilisiert werden und
- soll ebenso auch Bewusstsein in der Öffentlichkeit geschaffen werden.

Je nach Fall werden unterschiedliche Schwerpunkte gesetzt. Da das AGG erst vor kurzem in Kraft getreten ist und zudem einige Punkte wahrscheinlich noch nachgebessert werden müssen, gibt es bislang noch wenige bzw. keine Erfahrungen mit konkreten Prozessen.

Da es sich bei Antidiskriminierung um ein relativ neues juristisches Feld handelt, fällt NGOs und Gewerkschaften die Rolle zu, ein stärkeres Bewusstsein über das Potenzial dieser Werkzeuge zu schaffen. Daher sind strategische Schadensersatzklagen verstärkt als anwendbare Form der Interessenvertretung thematisiert worden. NGOs können entweder direkt solche strategischen Klagen einleiten oder andere dabei unterstützen, indem sie Daten sammeln, Opfer unterstützen oder ihre Interessen vertreten.

Strategische Schadensersatzklagen bauen auf das Rechtssystem, um einen breiteren sozialen Wandel in die Wege zu leiten. Der Hauptfokus dieser Strategie liegt eher darauf, Gesetzesänderungen oder Änderungen in der Auslegung von Gesetzen zu erreichen, als Entschädigungen für ein Individuum zu erreichen. Allerdings müssen sich diese Ziele keineswegs gegenseitig ausschließen. Ziel einer strategischen Schadensersatzklage ist, über den Einzelfall oder das einzelne Opfer hinaus einen verbesserten Schutz für all diejenigen zu erreichen, die von Diskriminierung betroffen sind. Durch die Änderung von Gesetzen oder Entscheidungen in Präzedenzfällen kann ein einzelner Fall Nachwirkungen haben, die zu Änderungen auf einem wesentlich breiteren Niveau führen.

Das Konzept der strategischen Schadensersatzklage umfasst die Auswahl von Fällen, Fallplanung und -management sowie die Versicherung, dass Entscheidungen zu Gunsten des Klägers auch umgesetzt werden. Nicht jede NGO hat das Mandat oder die Fähigkeiten, Schadensersatzklagen einzuleiten, auch ist dies nicht in jedem Fall die sinnvollste Strategie. Trotzdem ist es für alle Akteure wichtig, die Bedeutung der strategischen Schadensersatzklage als Mittel für das Einleiten von Veränderungen zu verstehen.



Es gibt hierbei allerdings noch nicht genügend Erfahrungen, die eine abschließende Bewertung möglich machen würden. Im Zusammenhang mit Prozessen ist vor allem auf das Maßregelungsverbot (§ 16 Abs. 1 AGG) hinzuweisen. Demnach darf der Arbeitgeber Beschäftigte nicht wegen der Inanspruchnahme von Rechten benachteiligen. Gleiches gilt für Personen, die den Beschäftigten hierbei unterstützen. D.h. wenn ein Betriebsrat eine diskriminierten Kollegin hilft, indem er die Gewerkschaft einschaltet und die einen Prozess mit anstrengt, darf dies für beide keine negativen Folgen haben.

Aber Gesetzgebung allein schafft noch keine ausreichenden Voraussetzungen, um einen nachhaltigen und effektiven Schutz vor Ausgrenzung und Diskriminierung zu erreichen. Deshalb führen NGOs und Gewerkschaften weiterhin Kampagnen gegen Fremdenfeindlichkeit und andere Formen von Diskriminierung durch, die sowohl theoretische als auch praktische Maßnahmen umfassen. Diese Aktivitäten sind als ein Beitrag zur Schaffung von Bewusstsein und zur größeren Offenheit der Gesellschaft zu betrachten. Menschen mit unterschiedlichen Hintergründen sollen nicht auf ihre Andersartigkeit und Fremdheit reduziert werden, sondern als diejenigen geschätzt werden, die sie unserer Meinung nach sind: ein wichtiger Teil der deutschen Gesellschaft, die dieser Gesellschaft ihre Identität verleihen und sie bereichern (siehe 3).

## **2.D Technische Details der Prozesse für die jeweiligen Wege**

Nach dem neuen AGG können sowohl Schadenersatz- und Entschädigungsansprüche im Zivilrecht als auch die Beseitigungs- und Unterlassungsansprüche nur innerhalb eng bemessener Fristen geltend gemacht werden. An Verletzungshandlungen geknüpfte Ansprüche im arbeitsrechtlichen Bereich sind dem Anspruchsgegner, also dem Arbeitgeber, schriftlich mitzuteilen, und zwar binnen zwei Monaten. Diese Frist beginnt mit der Kenntnis von dem Verstoß bzw. im Falle einer Bewerbung oder des beruflichen Aufstiegs mit dem Zugang der Ablehnung (§ 15 Abs. 4 AGG). Wegen dieser Ansprüche ist gegen den Arbeitgeber innerhalb von drei Monaten, nachdem der Anspruch schriftlich geltend gemacht worden ist, Klage zu erheben.

Ansprüche auf Schadenersatz, Entschädigung und Unterlassung wegen Benachteiligung im Zivilrechtsverkehr sind dagegen innerhalb einer Frist von zwei Monaten seit Kenntnis von der Diskriminierung (§ 21 Abs. 5 AGG) geltend zu machen (d.h. derjenige, der diskriminiert hat, ist aufzufordern, die Diskriminierung zu unterlassen bzw. der/dem Betroffenen Schadenersatz und/oder Entschädigung zu zahlen; die Form der Mitteilung, ob mündlich, schriftlich oder gar gerichtlich, ist umstritten). Aus Beweisgründen empfehlen NGOs und Gewerkschaften, dass die Geltendmachung schriftlich erfolgt.

Die EU-Richtlinie sieht vor, dass diejenigen, die von Diskriminierung betroffen sind, ihre Behauptungen glaubhaft machen müssen, diese aber nicht beweisen müssen, um eine Klage einzureichen. Der mutmaßliche Täter muss dann beweisen, dass er nicht diskriminiert hat. Diese Beweislastumkehr war ursprünglich auch für das AGG vorgesehen. Nach einer Revidierung muss das mutmaßliche Opfer nun jedoch „Indizien beweisen, die eine Benachteiligung [...] vermuten lassen“. Das heißt, dass Aussagen unter Eid nicht ausreichen, es bedarf Zeugen, schriftlicher Unterlagen oder Fotos. „Weiche“ Beweise wie Statistiken sind vor Gericht nicht als Beweis anerkannt.

Bei groben Verstößen gegen die Gleichbehandlung durch den Arbeitgeber haben der Betriebsrat und die im Betrieb vertretene Gewerkschaft gemäß § 17 Abs. 2 AGG das Recht, beim Arbeitsgericht auf Unterlassung zu klagen. Das setzt allerdings voraus, dass das Betriebsverfassungsgesetz Anwendung findet, d.h. es müssen mindestens 5 Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer beschäftigt und wahlberechtigt sein. Ein grober Verstoß liegt vor bei der fortgesetzten schwerwiegenden Benachteiligung einer Person oder Personengruppe – wenn etwa der Arbeitgeber die Anweisung erteilt, keine Migranten im Angestelltenbereich einzustellen, oder sich nachhaltig weigert, seinen Informations- und Schulungspflichten nachzukommen. Mit der Klage können Ansprüche (Schadenersatz) von Beschäftigten nicht verbunden werden. Die Beschäftigten müssen diese Rechte selbst verfolgen.

Wie für jede Rechtsmaterie gilt auch hier: eine Rechtsansprüche auslösende Benachteiligung lässt sich nur anhand des konkreten Einzelfalles feststellen. Im Falle eines neuen Gesetzes ist außerdem zu berücksichtigen, dass es an verschiedenen Stellen unklar sein kann, Widersprüche und Lücken enthalten kann oder auch unbestimmte Rechtsbegriffe benutzen kann, die die Rechtsprechung erst noch klären muss.

Beim AGG kommt hinzu, dass es in einigen Vorschriften nicht mit den in deutsches Recht umzusetzenden EU-Richtlinien übereinstimmt, so dass die Ansprüche immer auch unmittelbar auf die Richtlinien gestützt werden sollten. Diese Voraussetzungen können nur erfahrene Antidiskriminierungsverbände oder Rechtsanwälte klären. Benachteiligungsbetroffenen ist dringend empfohlen, um Beratung durch einen Antidiskriminierungsverband (Adressen im Anhang) nachzusuchen, sobald Verdacht auf Verletzung eines Benachteiligungsverbot aufkommt.

Die Unterstützung durch Antidiskriminierungsverbände ist in § 23 AGG ausdrücklich vorgesehen: Es handelt sich um „Personenzusammenschlüsse, die nicht gewerbsmäßig und nicht nur vorübergehend entsprechend ihrer Satzung die besonderen Interessen von benachteiligten Personen oder Personengruppen wahrnehmen“. Sie können zwar nicht stellvertretend für eine andere Person klagen (Verbandsklage), sind aber im Rahmen ihres Satzungszwecks (z. B. Bekämpfung von rassistischer oder Altersdiskriminierung) auch berechtigt, in gerichtlichen Verfahren als Beistände aufzutreten. Das gilt allerdings nur, soweit nicht eine Vertretung durch RechtsanwältInnen zwingend durch Gesetz vorgeschrieben ist (§ 23 Abs. 2 AGG). Diese Vertretung ist dann vorgeschrieben, wenn der Fall vor einer höheren Instanz behandelt wird. Von diesen Voraussetzungen ausgenommen sind besondere Klagerechte (z.B. von Behindertenverbänden, die behindertengerechte Einrichtungen oder barrierefreie Internetseiten einfordern können). Diese Rechte betreffen Behörden sowie Institutionen, die öffentliche Mittel erhalten. Die Errichtung barrierefreier Anlagen und anderer Anpassungen an die Bedürfnisse Behinderter werden nicht durch das AGG geregelt, sondern durch das Behindertengleichstellungsgesetz. Zudem sind Firmen dazu verpflichtet, behinderte Personen anzustellen.

NGOs und Gewerkschaften betonen, dass es sinnvoller gewesen wäre, ein Recht auf Verbandsklage in das AGG aufzunehmen, weil es nicht nur Individuen, sondern auch größeren Organisationen die Möglichkeit gegeben hätte gegen Diskriminierung vorzugehen. Diese verfügen über umfangreichere Ressourcen und lassen sich schwieriger einschüchtern oder von einer Klage abhalten. Leider wurde dieses Recht nicht in das AGG aufgenommen. Die Möglichkeit, dass Organisationen Opfer bei ihren Klagen unterstützen ist kein adäquater Ersatz für Klagen, die direkt von Organisationen angestrengt werden. Oft kann wenig mehr als guter Rat und ein Anwalt zur Verfügung gestellt werden. Andere wiederum sagen, dass es sinnvoll ist, eine Verbandsklage nicht zuzulassen, da es sonst zu einer Klageflut kommen würde. Befürchtet wird, dass die Verbände manch einen Prozess nur aus politischen Gründen anstrengen und nicht um dem Opfer zu helfen.

## **2.E Bestehende Förderung und Hindernisse auf der nationalen Ebene**

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes soll vornehmlich Anlaufstelle für Beschwerden sein. NGOs befürchten daher, dass die Stelle nur begrenzt unterstützend tätig sein wird. Die Stelle kann jedoch in Einzelfällen als Ratgeber fungieren oder die Parteien an einen Tisch bringen, um zu einer gemeinsamen Lösung zu finden. Die Stelle hat jedoch gerade erst ihre Arbeit aufgenommen. Daher lassen sich bislang weder über die konkrete Praxis noch über Veröffentlichungen Aussagen treffen.

Hindernisse für den Zugang zu verschiedenen Verfahren sind nicht so sehr in Strukturen bzw. der Infrastruktur begründet: Es gibt zuständige und erreichbare Stellen, die Hilfe anbieten können. Das Gericht ist verpflichtet, Behinderten Zugang zu schaffen oder bei möglichen Verständnisschwierigkeiten einen Übersetzer einzuschalten, Verfahrenswege sind vorgeschrieben und werden eingehalten etc. Ein Problem ist vielmehr, dass es

- in Deutschland noch keine Gleichberechtigungskultur gibt, die mit angloamerikanischen Ländern vergleichbar wäre
- Das Personal noch nicht genügend mit dem AGG und seinen Auswirkungen in der Praxis vertraut ist. Die Regelungen sind für Laien auch nicht immer einfach zu durchschauen. Von daher gibt es einen großen Bedarf an entsprechendem Training.

Viele Opfer werden vor möglichen Prozesskosten zurückschrecken. Eine Möglichkeit, Opfer von Diskriminierung zu unterstützen, sind die so genannten Rechtshilfefonds, bei denen Opfer Unterstützung bei der Wahrnehmung ihrer Rechte beantragen können. Weitere staatliche Unterstützung gibt es bislang nicht.

Opfer können aber darüber hinaus jedoch auch von Stiftungen (z.B. der Amadeu-Antonio-Stiftung, [www.amadeu-antonio-stiftung.de](http://www.amadeu-antonio-stiftung.de)) oder von so genannten Opferberatungen (z.B. Mobile Beratung für Opfer rechtsextremer Gewalt in Sachsen-Anhalt, [www.mobile-opferberatung.de](http://www.mobile-opferberatung.de)) Hilfe erhalten. Bei Klagen und Prozessen stehen NGOs und Antidiskriminierungsverbände unterstützend zur Seite (s.o.). Diese arbeiten meist mit Rechtsanwälten zusammen, bzw. Rechtsanwälte sind dort angestellt. (z.B. beim gewerkschaftlichen Rechtsschutz).

Informationen zum Verfahren stellen Gewerkschaften und NGOs bereit. Beispiele dafür sind die Broschüre „Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. Überblick über die Neuregelungen mit praktischen Erläuterungen“, herausgegeben vom DGB Bundesvorstand, Bereich Arbeits- und Sozialrecht oder der „Leitfaden für Gleichbehandlung im privaten Sektor“ ([www.getin-online.de](http://www.getin-online.de)), der von verschiedenen NGOs herausgegeben wurde. Weitere Informationen finden sich im Anhang.

## **2.F Anrufung des Europäischen Gerichtshofs**

Ist ein Richter sich im Fall eines strittigen Punkts in der EU-Gesetzgebung nicht sicher, wie eine Regelung zu interpretieren ist, kann der Fall, laut Art. 234 EUV von einem nationalen Gericht an den Europäischen Gerichtshof in Luxemburg weitergegeben werden. Die Konfliktparteien können beim Richter auf nationaler Ebene einen Antrag auf eine solche Anrufung stellen oder der Richter kann spontan entscheiden, den Fall weiterzugeben. Jedes Gericht kann einen Fall auf diese Weise weitergeben, aber nur die letzte Instanz auf der nationalen Ebene ist dazu verpflichtet.

Dies könnte sich als ein äußerst effektives Verfahren erweisen, weil

- ein Antrag auf Überweisung dem vorsitzenden Richter größere Konzentration abverlangt und somit sicherstellt, dass die Beschwerde ordnungsgemäß bearbeitet wird, unter besonderer Berücksichtigung der Tatsache, dass der Fall europäische Rechte betrifft.
- nationale Stellen, insbesondere öffentliche Stellen, sich durch das hohe Profil des Verfahrens beeindrucken lassen und Schritte in Erwägung ziehen könnten, um die Aufdeckung und Untersuchung von Diskriminierung auf nationaler Ebene im pan-europäischen Kontext zu vermeiden.
- der Europäische Gerichtshof die einzige Instanz ist, die eine definitive Interpretation der in den Richtlinien verwendeten Begriffe vornehmen kann.

Allerdings handelt es dabei um ein sehr spezielles Verfahren, für das Anwälte mit Fachwissen im Bereich EU-Gesetzgebung benötigt werden. Zusätzlich ist zu beachten, dass das Gericht auf der nationalen Ebene die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs abwarten muss. Dies kann zu Verzögerungen von bis zu zwei Jahren führen, was u.U. für den Beschwerdeführer ernsthafte Konsequenzen mit sich bringt.

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat Deutschland wegen der Versäumung der Umsetzung der EU-Richtlinie gegen Diskriminierung verurteilt. Nicht zuletzt deshalb wurde schließlich das AGG in Deutschland umgesetzt. Es ist sehr wahrscheinlich, dass bestimmte Regelungen des AGG noch einmal vor dem Europäischen Gerichtshof verhandelt werden. Das betrifft vor allem §2 Abs. 4 (zum Thema Kündigung), von dem Experten sagen, er gehe nicht mit den EU-Richtlinien konform.

## **2.G Petitionen an das Europäische Parlament**

Der Petitionsausschuss des Europäischen Parlaments nimmt Petitionen von Mitbürgern der EU entgegen, die beim Ausschuss die Untersuchung ihrer Beschwerde beantragen, dass ihre Rechte im Rahmen der EU-Gesetzgebung nicht ordnungsgemäß beachtet werden.

Für Tatbestände der Diskriminierung spielt im deutschen Kontext das Europäische Parlament noch keine große Rolle. Auch in der öffentlichen Diskussion kommt nationalen Institutionen eine viel größere Bedeutung zu.

## **2.H Die Europäische Kommission über diskriminierende Verwaltungspraktiken informieren**

Es besteht auch die Möglichkeit, sich direkt an die Kommission zu wenden, was oftmals eine kürzere Bearbeitungszeit verspricht als das oben unter 3.2.G beschriebene Verfahren.

Dies kann mit dem Ziel erfolgen, die Kommission dazu zu bewegen, ein Verfahren wegen Vertragsverletzung gegen einen Staat einzuleiten. Die Kommission und das Parlament wären an den Artikel 41 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (Recht auf eine gute Verwaltung) gebunden, wenn er umgesetzt ist. Danach hat jede Person ein Recht darauf, dass ihre Angelegenheiten von den Organen und Einrichtungen der Union unparteiisch, gerecht und innerhalb einer angemessenen Frist behandelt werden.

Das Recht umfasst insbesondere

- das Recht einer jeden Person, gehört zu werden, bevor ihr gegenüber eine für sie nachteilige individuelle Maßnahme ergriffen wird;
- das Recht einer jeden Person auf Zugang zu den sie betreffenden Akten unter Wahrung des legitimen Interesses der Vertraulichkeit sowie des Berufs- und Geschäftsgeheimnisses;
- die Verpflichtung der Verwaltung, ihre Entscheidungen zu begründen
- Jede Person hat Anspruch darauf, dass die Gemeinschaft den durch ihre Organe oder Bediensteten in Ausübung ihrer Amtstätigkeit verursachten Schaden nach den allgemeinen Rechtsgrundsätzen ersetzt, die den Rechtsordnungen der Mitgliedstaaten gemeinsam sind.
- Jede Person kann sich in einer der Sprachen der Verträge an die Organe der Union wenden und muss eine Antwort in derselben Sprache erhalten.

Auch hier gilt:

- Gewerkschaften und NGOs, die Diskriminierung bekämpfen, haben noch wenig Erfahrung mit der Verfahrensweise
- die Kommission spielt in der alltäglichen Arbeit keine so große Rolle wie andere nationale Institutionen

Es gibt allerdings (im Rahmen des europaweiten Beratungsnetzwerks „Eurojus“) eine Bürgerberaterin, die bei der Vertretung der Europäischen Kommission in Deutschland angesiedelt ist. Sie gibt Informationen und Rechtsauskünfte zu unterschiedlichen Themen, darunter auch zu Diskriminierung und Gleichbehandlung.

Der Eurojus Service ist kostenlos und steht jedem Bürger offen. Bei Fragen zum nationalen Recht oder Fragen zum Internationalen Privatrecht kann er jedoch nicht weiterhelfen. Ebenso wenig kann er anwaltliche Hilfe und die Beratung bei einer Klageeinreichung ersetzen.

([http://ec.europa.eu/deutschland/service/legal\\_questions/index\\_de.htm](http://ec.europa.eu/deutschland/service/legal_questions/index_de.htm), Postadresse s. Anhang)

Bei Diskriminierung durch eine europäische Institution gibt es die Möglichkeit, sich an den Europäischen Bürgerbeauftragten zu wenden ([www.ombudsman.europa.eu](http://www.ombudsman.europa.eu)). Der Europäische Bürgerbeauftragte untersucht Beschwerden gegen die Behörden und Institutionen der Union. Er kann keine Beschwerden gegen nationale, regionale oder lokale Behörden untersuchen, auch dann nicht wenn diese Beschwerden EU-Gesetzgebung betreffen.

## **2.1 Beschwerden an den Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte**

Wenn alle nationalen rechtlichen Mittel ausgeschöpft sind und der Fall Belange betrifft, die von der Europäischen Konvention zum Schutz der Menschenrechte umfasst werden, besteht zusätzlich die Möglichkeit, sich an den Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte in Straßburg zu wenden (siehe Sektion Schlüsselkonzepte). Dies kann unter Bezug auf Artikel 14 der Konvention erfolgen, vorausgesetzt, ein weiterer Artikel ist betroffen oder mit Bezug auf Protokoll 12 der Konvention, falls das Land dieses Protokoll ratifiziert hat. (Deutschland hat die Konvention unterzeichnet, Protokoll 12 jedoch nicht ratifiziert.) Kollektive Beschwerden können auch unter Berufung auf die Europäische Sozialcharta des Europarats eingereicht werden.

Gemäß einer Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts sollen die Urteile des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte Auslegungshilfen für die nationalen Gerichte sein. Eine schematische Vollstreckung der Urteile sei hingegen nicht statthaft.

Bei vielen bisherigen Fällen vor dem Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte handelte es sich um Diskriminierung aufgrund des Geschlechts.

## **2.J     Andere internationale Maßnahmen**

Bei Fällen, in denen der Staat das erste Fakultativprotokoll zum Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte ratifiziert hat oder das Recht auf individuelle Petitionen gemäß des Internationalen Übereinkommens zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung bzw. des Übereinkommens zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau akzeptiert hat, können Beschwerden an diese Komitees gerichtet werden.

NGOs und Gewerkschaften sollten zudem sicherstellen, dass sie diejenigen Komitees benachrichtigen, die die periodische staatliche Berichterstattung gemäß ICCPR, CERD, CEDAW und des Übereinkommens über die Rechte des Kindes hinsichtlich Fällen von Diskriminierung prüfen. Sie sollten sich aber im Klaren darüber sein, dass sie mit einem längeren Bearbeitungszeitraum zu rechnen haben. CERD hat beispielsweise im Jahr 2001 Bedenken darüber geäußert, dass der Staat die Frage der illegalen Arbeitskräfte, die in der „Schattenökonomie“ arbeiten, nicht adäquat bearbeitet hat. Es wurde mit Nachdruck empfohlen, dass der Staat die notwendigen legislativen und administrativen Maßnahmen ergreifen sollte, um Arbeitsgeber dazu zu zwingen, das Arbeitsrecht einzuhalten und das angestellte Personal anzumelden. Auf diese Weise sollte die Anzahl der illegalen Arbeitskräfte, die keinen Mindestschutz ihrer Rechte in Bezug auf Sozial- und Krankenversicherung genießen, reduziert werden (siehe: ENAR ‘Using International Instruments To Reinforce Integration policy’). Bisher hat es in dieser Hinsicht jedoch keinerlei Bewegung gegeben.

## **2.K     Professionalisierung**

NGOs und Gewerkschaften in Deutschland sind in der Lage, gegen Diskriminierung professionell vorzugehen. In der Arbeitswelt verfügen Gewerkschaften hier über besondere Kompetenzen, da sie

- die entsprechenden Kontakte und Kenntnisse haben
- über entsprechende Strukturen verfügen

Bei Diskriminierungsfällen wird zuerst auf die Gewerkschaft vor Ort oder den Betriebsrat verwiesen. Die Gewerkschaft verfügt über einen Rechtsschutz, der Beratung und konkrete Hilfe anbieten kann. Ist weitere Unterstützung notwendig (z.B. Informationen, Veröffentlichung, politische Unterstützung) kann dies durch die nächsthöhere Ebene, z.B. den Bezirk, geleistet werden. Jede Gewerkschaft unterhält Abteilungen bzw. Netzwerke, in denen sich beispielsweise Migranten, Senioren oder Schwule und Lesben organisieren. Auch diese können entsprechende Informationen bereitstellen oder unterstützend tätig werden. Kontaktmöglichkeiten können über das Internet schnell recherchiert werden.

Antidiskriminierungsbüros und Antidiskriminierungsverbände (siehe 2.D) können ebenfalls professionelle Hilfe anbieten und sowohl Opfer als auch die Öffentlichkeit informieren. Im November 2006 gab es ein erstes Vorbereitungstreffen zur Gründung eines Bundesverbandes der Antidiskriminierungsbüros. Ein solcher Bundesverband wird zur weiteren Professionalisierung und Qualitätssicherung beitragen.

## **3. Gesellschaftliche Aspekte**

Zur Beschreibung der Dimensionen von Diskriminierung werden in der wissenschaftlichen wie in der politischen Diskussion eine Reihe von unterschiedlichen Begriffspaaren verwendet, die zwischen Motiven, Handlungsebenen und Mechanismen unterscheiden, so z.B.:

- bewusste und unbewusste Diskriminierung
- direkte und indirekte Diskriminierung
- offene und verdeckte Diskriminierung
- alltägliche und strukturelle Diskriminierung
- individuelle und institutionelle Diskriminierung
- unmittelbare und mittelbare Diskriminierung

(wie in mehreren EU-Veröffentlichungen beschrieben: Unmittelbare Diskriminierung liegt dann vor, wenn eine Person aufgrund ihrer Rasse oder ethnischen Herkunft in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die einer Rasse oder ethnischen Gruppe angehören, in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt, und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.)

Die 'menschliche Qualität' einer Gesellschaft wird bestimmt von ihrer Behandlung 'schwacher Gruppen'. Dies kann in vielerlei Aspekten Ausdruck finden: Ökonomische Redistribution von unten nach oben, 'Eliminierung' aus dem öffentlichen Diskurs oder auch die Tatsache, dass spezifische Gruppen unter Generalverdacht gestellt werden (z.B. wenn Sinti und Roma als Diebe abgestempelt werden, Muslime als 'Terroristen' usw.)

In Deutschland wird die Rolle der Migranten zurzeit intensiv diskutiert. Ihre Chancen in den Bereichen Bildung, Qualifizierung und Arbeit liegen weit unter dem Durchschnitt. Die Regierung hat im Sommer 2007 einen so genannten 'Nationalen Integrationsplan' entwickelt, um die Situation der Migranten zu verbessern. NGOs und Gewerkschaften müssen immer wieder darauf hinweisen, dass Migration keine Einbahnstraße ist. Die Assimilation der Migranten kann nicht der einzige Punkt auf der Tagesordnung sein. Die 'absorbierende Gesellschaft' muss sich auch ändern und muss offener, diverser, pluraler und toleranter werden.

Eine weitere Form von Diskriminierung ist die Weigerung, die Situation schwächerer Gruppen überhaupt zu diskutieren, wodurch diese aus der Öffentlichkeit ausgeklammert werden. Sie werden nicht anerkannt und die Verbesserung ihrer Situation steht nicht länger zur Debatte.

In allgemeiner Hinsicht ist die Diskussion zum Thema Diskriminierung eine Diskussion über die Frage, wie Menschen mit verschiedenen Hintergründen und verschiedenen Lebensstilen zusammenleben wollen, ob sie Anerkennung und Respekt erhalten oder feindlichen Einstellungen begegnen. Die Unterschiede in dieser Hinsicht liegen auf der Hand: Einerseits unternimmt die Regierung Anstrengungen, um Chancengleichheit und Antidiskriminierung zu verbessern (z.B. durch das AGG oder verschiedene Projekte zur Bekämpfung von Diskriminierung). Andererseits sind feindliche Einstellungen gegenüber Minderheiten immer noch ein weit verbreitetes Phänomen in der deutschen Gesellschaft. Eine Langzeituntersuchung der Universität Bielefeld hat gezeigt, dass bei bis zu 50 Prozent der Befragten, in allen Altersgruppen und durch alle sozialen Schichten hindurch, ablehnende Einstellungen zu Juden, Migranten, Homosexuellen, Behinderten und Sinti und Roma vorherrschten. Muslime und Sinti und Roma waren von dieser ablehnenden Haltung am stärksten betroffen.

Eine weitere Studie, die intensiv diskutiert wurde, zeigt, dass 20 Prozent der Gewerkschaftsmitglieder rechte Standpunkte vertreten. Um diese Tatsache zu erklären haben die Verfasser der Studie die These des 'doppelten Verlierers' entwickelt: Gewerkschaftsmitglieder entstammen oft der Mittelschicht. Aufgrund der mangelnden Wertschätzung dieser Gruppe am Arbeitsplatz und in der Gesellschaft insgesamt sind sie politische Verlierer. Gleichzeitig sind sie auch soziale Verlierer, da ihre Normalarbeitsverhältnisse von der neo-liberalen Globalisierung bedroht sind. Es muss dennoch zugestanden werden, dass Gewerkschaften einige Anstrengungen unternehmen, Fremdenfeindlichkeit unter ihren Mitgliedern zu bekämpfen. Z.B. wird Solidarität mit ausländischen Arbeitnehmern gefördert, die sehr niedrige Löhne akzeptieren (müssen).

Nicht jede Opfergruppe ist im selben Grad von Diskriminierung betroffen. Deswegen sind allgemeine Aussagen zu anfälligen Gruppen schwer zu treffen. Von vielen Seiten wird argumentiert, dass solche Aussagen völlig vermieden werden sollten, da sie eine komplexe Situation allzu sehr homogenisieren und die Gefahr der Viktimisierung bergen. Zudem ist es selbstverständlich so, dass Diskriminierungsmechanismen auf äußerst komplexe Weise miteinander verwoben sind. So können Opfer von Unterdrückung feindliche Einstellungen gegenüber anderen sozialen oder ethnischen Gruppen entwickeln (wie z.B. der verbreitete Antisemitismus bei Muslimen oder Rassismus bei Obdachlosen). Diese Probleme erfordern differenzierte Antworten sowie Konzepte mit einem breit gefächerten Anwendungsbereich. NGOs und Gewerkschaften sind diejenigen, die in der Lage sind, eine zentrale Rolle in diesem Prozess zu übernehmen.

## c) Finanzierungsmöglichkeiten im Bereich der Antidiskriminierungsarbeit

### a) NGOs auf der europäischen Ebene

Durch die Informationen und das Fachwissen, die sie von ihren nationalen Mitgliedern erhalten, sind NGOs, die auf der europäischen Ebene arbeiten, besonders gut in der Lage, die europäische Arbeits-, Sozial- und Gleichberechtigungsgesetzgebung auf verschiedenen Ebenen zu beeinflussen und zu diesen beizutragen – sowohl, was die Formulierung und die Umsetzung angeht. Dies ist entscheidend um sicherzustellen, dass EU-Gesetzgebung die tatsächlichen Bedürfnisse der EU-Bürger berücksichtigt und dass Bürger darüber informiert sind.

Von 2001 bis 2006 hat das Community Action Programme zur Bekämpfung von Diskriminierung Förderung für eine Reihe europäischer Dachorganisationen bzw. NGO-Netzwerke bereitgestellt, die die Rechte diskriminierter Personen repräsentieren und verteidigen:

AGE (The European Older People's Platform); ILGA Europe (International Lesbian and Gay Association – Europe); ENAR (European Network Against Racism) und EDF (European Disability Forum) erhielten zusammen insgesamt 3 Mio. € pro Jahr für laufende Kosten bis Ende April 2007. Eine Reihe kleinerer Organisationen (The European Blind Union, The European Union of the Deaf, Inclusion Europe, Autisme-Europe) erhielt auch Unterstützung aus dem Aktionsprogramm. Bis Ende 2006 wurde die Europäische Frauenlobby in ihren laufenden Kosten durch das Gemeinschaftsprogramm für die Gleichstellung von Frauen und Männern mit einem jährlichen Betrag von ca. 800.000 € unterstützt.

Eine Reihe von NGOs, die sich gegen soziale Ausgrenzung einsetzen (European Anti-Poverty Network, European Federation of National Organisations Working with the Homeless, European Transregional Network for Social Inclusion, Eurochild, European Social Network, Caritas-Europe) erhielten vom Aktionsprogramm zur Bekämpfung der sozialen Ausgrenzung eine Förderung von insgesamt 3,6 Mio. € von 2005 bis 2007.

Für die neuen Programmphase 2007-2013 hat die Europäische Kommission entschieden, unter dem Namen PROGRESS (Programme for Employment and Social Solidarity) ein neues, integriertes Programm zu schaffen. Das Programm wurde vom Europäischen Parlament und vom Europarat im November 2006 verabschiedet: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/progress/index\\_de.htm](http://ec.europa.eu/employment_social/progress/index_de.htm)

PROGRESS vereint die vier früheren Gemeinschaftsprogramme, darunter auch das, welches sich auf Diskriminierung bezog. Bereich 4 von PROGRESS zielt unter dem Titel 'Nichtdiskriminierung' darauf ab, die effektive Umsetzung der Nichtdiskriminierungsprinzipien zu unterstützen und ihre Einbeziehung in jegliche EU-Gesetzgebung voranzubringen.

Ausschreibungen unter dem PROGRESS-Programm werden auf der Ausschreibungs-Website der Generaldirektion für Beschäftigung, soziale Angelegenheiten & Chancengleichheit veröffentlicht: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/emplweb/tenders/index\\_de.cfm](http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/tenders/index_de.cfm)

Eine erste PROGRESS-Ausschreibung für Zuschüsse zu den laufenden Kosten im Jahre 2007 von Netzwerken auf EU-Ebene, die in den Bereichen Anti-Diskriminierung, Gleichstellung und Behindertenintegration aktiv sind, wurde im November 2006 gestartet. Die Förderungsverträge für die erfolgreichen EU-Netzwerke werden bis Dezember 2007 laufen.

### b) Europäische Gewerkschaftsverbände

Der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) vertritt branchenübergreifend die europäischen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen. Dem 1973 gegründeten EGB sind zurzeit 81 Organisationen

aus 36 europäischen Ländern, darunter alle Mitgliedstaaten der EU, sowie 11 europäische Gewerkschaftsverbände angeschlossen, was nach eigenen Angaben 60 Millionen Mitglieder bedeutet. Der EGB ist einer der vier Hauptakteure des branchenübergreifenden sozialen Dialogs. Eine Vielzahl von Projekten dieser Akteure wird jedes Jahr durch die Haushaltslinien (04.03.03.01, 04.03.03.02 und 04.03.03.03) des Sozialen Dialogs der Europäischen Kommission gefördert.

Für weitere Informationen siehe:

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/social\\_dialogue/grants\\_de.htm](http://ec.europa.eu/employment_social/social_dialogue/grants_de.htm)

EU-Förderung für nationale NGOs/Gewerkschaften

Die EU stellt unter dem PROGRESS-Programm zwar keine Grundförderung nationaler NGOs oder Gewerkschaften zur Verfügung, trotzdem können nationale Organisationen ggf. Projektförderung erhalten, z.B. durch ihre Teilnahme an besonderen Initiativen wie nationalen Sensibilisierungskampagnen oder transnationalen Projekten. Nationale Organisationen sollten deshalb regelmäßig die Ausschreibungs-Website der Generaldirektion für Beschäftigung, soziale Angelegenheiten & Chancengleichheit sowie die dort veröffentlichten Richtlinien besuchen, um zu überprüfen, ob Projekte von nationalen NGOs/Gewerkschaften Förderung erhalten können: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/emplweb/tenders/index\\_de.cfm](http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/tenders/index_de.cfm)

Die auf EU-Ebene arbeitenden NGOs, wie z.B. AGE, ILGA-Europe, EDF oder ENAR, sind auch eine gute Informationsquelle. Deshalb empfiehlt es sich, auch die Informationen auf diesen Websites zu überprüfen.

Neben PROGRESS kann auch über den Europäischen Sozialfonds (ESF) Projektförderung für nationale Organisationen beantragt werden. Die Aktivitäten des ESF werden sich von 2007 bis 2013 auf vier Schlüsselbereiche konzentrieren, die auch die Stärkung der sozialen Eingliederung durch die Bekämpfung von Diskriminierung und die Sicherung des Zugangs zum Arbeitsmarkt für behinderte Personen einbeziehen. Weitere Informationen sind hier erhältlich: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/esf/index\\_de.htm](http://ec.europa.eu/employment_social/esf/index_de.htm)

Die Europäische Kommission fördert ESF-Projekte nicht direkt. Die Mitgliedsstaaten sind dafür verantwortlich, ihre Förderprioritäten zu identifizieren und individuelle Projekte auszuwählen. Für weitere Informationen sollte man die jeweilige nationale bzw. regionale Behörde kontaktieren. Die Adressen sind hier verzeichnet:

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/emplweb/esf/esf\\_matrix\\_de.cfm](http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/esf/esf_matrix_de.cfm)

## **FÖRDERUNGSMÖGLICHKEITEN FÜR NGOS/GEWERKSCHAFTEN, DIE IN DEUTSCHLAND AUF NATIONALER EBENE ANTI-DISKRIMINIERUNGSARBEIT LEISTEN**

- 1. Stellt die Vertretung der EU-Kommission in ihrem Land spezielle Zuschüsse für NGOs/Gewerkschaften zur Verfügung, die auf der nationalen Ebene im Bereich Nichtdiskriminierung aktiv sind? Welche Formen nimmt diese Förderung an? (projektbasiert, Infrastruktur wie Räumlichkeiten, etc.) Ist es leicht, diese Mittel zu erhalten? Welche Bedingungen werden für die Auszahlung der Mittel gestellt?**

Die Vertretung der EU-Kommission in Deutschland stellt keine Zuschüsse für NGOs und Gewerkschaften zur Verfügung. Eine Förderungsmöglichkeit, die direkt an die EU geknüpft ist, ist das Programm 'Jugend in Aktion', das durch seine deutsche Nationalagentur Förderung für NGO-Projekte sowie Training für Teamleiter in Jugendorganisationen bereitstellt. Diese Zuschüsse sind in verschiedene thematische Bereiche aufgeteilt und können sowohl laufende Kosten als auch einzelne Treffen oder Trainings finanzieren.

Eine weitere Form der EU-Förderung wird durch die Länderministerien in Deutschland vermittelt – meistens durch das Ministerium für Arbeit und Soziales oder das Ministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (s.u.).



## **2. Stellt die Bundesregierung bestimmte Mittel für NGOs/Gewerkschaften zur Verfügung, die im Bereich Anti-Diskriminierung aktiv sind?**

Das PROGRESS-Förderungsprogramm kann direkte Zuschüsse für größere NGOs bewilligen, die vom teilnehmenden Land mit einer bestimmten Aufgabe betreut werden. Über die nationalen Behörden werden durch das Programm indirekt auch kleinere NGOs mit EU-Mitteln gefördert. Eine weitere Möglichkeit zur indirekten Förderung bietet der Europäische Sozialfonds über Initiativen der Bundesregierung.

Das Förderprogramm der Bundesregierung für NGOs und Gewerkschaften im Bereich Anti-Diskriminierung war bis vor kurzem in drei Programme aufgeteilt: 'XENOS' war hauptsächlich auf den Arbeitsbereich ausgerichtet und wurde zum größten Teil vom Europäischen Sozialfonds finanziert, 'CIVITAS' war auf Projekte in Ostdeutschland ausgerichtet und 'ENTIMON' war die wichtigste Förderungsmöglichkeit für NGOs, die im Bereich Anti-Diskriminierung aktiv sind. ENTIMON und CIVITAS endeten 2006 und wurden durch ein neues Programm mit leicht veränderten Prioritäten ersetzt. Die Bekämpfung von Diskriminierung aufgrund von ethnischer Herkunft, Kultur oder Religion ist auch hier die Hauptaufgabe. Die Bundesregierung fördert auch NGOs und Gewerkschaften, die sich mit anderen Formen von Diskriminierung beschäftigen, allerdings nicht im Rahmen eines besonderen Programms (s.u.).

Im Rahmen des Europäischen Sozialfonds können Projekte zu Anti-Diskriminierung und Chancengleichheit von NGOs und Gewerkschaften initiiert werden. Die ausführende Behörde ist das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, das Verwaltung und Auszahlungen im Rahmen des Programms an die jeweiligen Arbeits- und Sozialministerien der Länder delegiert.

Ein Beispiel für ein erfolgreiches Projekt ist die Initiative 'Toleranz unter den Arbeitskräften von morgen' des Vereins Miteinander e.V. in Sachsen-Anhalt. Zwei Drittel der Gesamtkosten wurden vom ESF getragen, die restliche Finanzierung musste auf anderen Wegen realisiert werden – wie es bei den meisten NGOs der Fall ist.

Ein weiteres Beispiel für Förderung durch den Europäischen Sozialfonds ist die Gemeinschaftsinitiative EQUAL. Ziel der Initiative ist es, neue Wege zur Bekämpfung von Diskriminierung und Ungleichheiten von Arbeitenden und Arbeitsuchenden auf dem Arbeitsmarkt zu erproben. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales ist als Nationale Koordinierungsstelle und Programmverwaltungsbehörde für die inhaltliche und finanzielle Umsetzung des Förderprogramms verantwortlich. Für NGOs und Gewerkschaften bestand die Möglichkeit, sich für die Teilnahme an einer so genannten Entwicklungspartnerschaft zu beteiligen. Informationen zu den jeweiligen Projekten werden unter [www.equal.de](http://www.equal.de) bereitgestellt.

Mit Bezug auf das ESF hat das Ministerium für Arbeit und Soziales einen neuen deutschen Nationalen Aktionsplan zusammengestellt, der ab 2007 gilt. Allgemein gilt, dass es für kleinere NGOs schwierig ist, diese Art von Förderung (meistens projektbasiert) zu beantragen, weil die Ausschreibungsverfahren kompliziert sind und sehr viel Zeit, Fachwissen und Erfahrung benötigt wird.

In Deutschland hat das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend die Rolle der nationalen Durchführungsstelle für das '2007 Europäische Jahr der Chancengleichheit für alle' übernommen. Das Jahr ist Teil der Maßnahmen der Kommission, Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung in der EU zu fördern.

Siehe auch: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/eyeq/index.cfm](http://ec.europa.eu/employment_social/eyeq/index.cfm)

Die Aufgabe, Aktivitäten zu identifizieren und umzusetzen wurde vom Ministerium an die 'Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege' übergeben. Informationen dazu finden sich unter: [www.bagfw.de/?id=335&cid=104001000102](http://www.bagfw.de/?id=335&cid=104001000102)

Statt projektbezogener Förderung zielt dieses Projekt besonders auf Unterstützung beim Organisieren von Veranstaltungen wie Treffen und Konferenzen ab.

## **3. Welche Formen nimmt diese Förderung an? (Grundförderung, Projektförderung, Infrastruktur) Sind solche Fördermöglichkeiten Teil von spezifischen Regierungsprogrammen? (Welche und von welchen Ministerien?)**

Eine Form der Förderung ist das Förderungsprogramm 'Vielfalt tut gut. Jugend für Vielfalt, Toleranz und Demokratie', das im Januar 2007 gestartet wurde. Es wird vom Ministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend verwaltet und umfasst drei verschiedene 'Säulen'. Unter der ersten Säule werden lokale und regionale Behörden, insbesondere aus Ostdeutschland, dazu aufgerufen, lokale Aktionspläne zu entwickeln, die durch das Programm kofinanziert werden können. Unter der zweiten Säule können NGOs direkt beim Ministerium Zuschüsse beantragen, ähnlich wie beim früheren ENTIMON-Programm. Ziel dieser Säule ist, Projekte, die neue Strategien im Bereich der Anti-Diskriminierungsarbeit mit Jugendlichen entwickeln, in ihrer Startphase zu unterstützen. Es wird besonders darauf hingewiesen, dass innerhalb dieses Programms keine laufenden Kosten gefördert werden. Die dritte Säule hat zur Aufgabe, die Schaffung von Orten der sozialen Kommunikation auf nationaler Ebene voranzubringen. Förderung steht hier hauptsächlich für Konferenzen und die wissenschaftliche Begleitung zur Verfügung. Das Ministerium für Arbeit und Soziales führt das frühere XENOS-Programm in Zusammenarbeit mit dem Ministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung als Sonderprogramm weiter. Schwerpunkt des Sonderprogramms ist die Unterstützung des Engagements für mehr Toleranz und Integration in Verbindung mit sozialer Stadtentwicklung. Gemeindeverwaltungen wie auch NGOs und Gewerkschaften können bei diesem Programm direkt Förderung beantragen.

#### **4. Ist es leicht, diese Mittel zu erhalten? Welche Bedingungen werden gestellt?**

Um staatliche Förderung für ihre 'normale Arbeit' (Seminare organisieren, Beratung usw.) zu erhalten, muss eine NGO bestimmte Bedingungen erfüllen, wie z.B. die Anerkennung als gemeinnütziger Verein oder als 'freier Träger der Jugendhilfe'. Sie müssen ihre erfolgreiche Arbeit über mehrere Jahre dokumentieren können. Es ist dem Staat nicht erlaubt, "Strukturen" zu fördern – demnach gibt es auch keine Zuschüsse für permanentes Personal. Um staatliche Unterstützung zu erhalten müssen NGOs deshalb so genannte 'Pilotprojekte' initiieren und entwickeln. Darüber hinaus muss eine NGO bestimmte Bedingungen erfüllen, wie die Verpflichtung, politischen Extremismus nicht zu unterstützen und die Verpflichtung zu transparenter Mittelverwaltung.

#### **5. Bei Ländern mit föderalem System: Existieren Fördermöglichkeiten auf Länderebene?**

Die Fördermöglichkeiten variieren stark von Land zu Land. In Nordrhein-Westfalen betreibt das Landesministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration z.B. ein breites Förderungsprogramm. Dieses umfasst Anti-Diskriminierungsbüros in mehreren großen Städten, die wiederum Training und Netzwerke für kleinere NGOs zur Verfügung stellen. Beratung und Informationen gibt es bei folgenden Stellen.

IDA e.V. ([www.idaev.de](http://www.idaev.de))

ARIC NRW ([www.aric-nrw.de](http://www.aric-nrw.de))

Aktion Courage ([www.aktioncourage.org](http://www.aktioncourage.org))

Für NGOs und Gewerkschaften lohnt es sich, die verschiedenen Internetangebote auf Länderebene (entweder die der jeweiligen Ministerien für Arbeit und Soziales oder die der Ministerien für Familien und Jugend) regelmäßig zu besuchen.

#### **6. Existieren andere Fördermöglichkeiten von Regierungsseite auf der regionalen Ebene? Auf der kommunalen Ebene?**

In einigen Teilen Deutschlands sind Kommunen und Kreise in Landschaftsverbänden organisiert (z.B. Landschaftsverband Rheinland). Diese Verbände stellen wichtige Förderinstitutionen für Anti-Diskriminierungsarbeit dar, insbesondere in den Bereichen Antirassismus und Integration von Behinderten am Arbeitsplatz. Sie gewähren finanzielle Zuschüsse, bieten aber auch praktische Beratung und individuelle Supervision für Behinderte und ihre Arbeitgeber an. Diese Dienstleistungen werden ihrerseits durch die Ausgleichsabgabe finanziert. Arbeitgeber sind per Gesetz verpflichtet, diese Abgabe zu leisten, wenn sie keine oder nicht genügend behinderte Menschen in ihrem Betrieb beschäftigen. Die Förderung der Landschaftsverbände für NGOs muss nicht zwangsläufig projektbezogen sein, sondern kann auch laufende Kosten abdecken.

Einige Städte fördern NGOs auch auf der kommunalen Ebene, dies geschieht jedoch eher selten auf kontinuierlicher Basis, sondern eher im Rahmen von kleineren Projekten, wie z.B. Ausstellungen.

**7. Existieren privaten Fördermöglichkeiten? (private Stiftungen, Firmen, Gewerkschaftsverbände, etc.) Welche sind das? Ist es einfach, diese Fördermöglichkeiten in Anspruch zu nehmen?**

Es gibt eine Reihe privater Fördermöglichkeiten. Zu den bekanntesten Organisationen gehören Aktion Mensch, das Deutsche Nationalkomitee für internationale Jugendarbeit (DNK) und der Fonds Soziokultur. Aktion Mensch fördert vor allem Projekte die zum Ziel haben, die Bedingungen für Jugendliche auf lokaler Ebene zu verbessern, inklusive antirassistische Projekte, gender mainstreaming und Training von Teamleitern. Im Jahr 2006 hat das DNK in kleinerem Rahmen Projektförderung für eine Reihe lokaler Initiativen bewilligt. Auch andere Stiftungen wie z.B. der Fonds Soziokultur, Stiftung Mitarbeit oder die respectABel Stiftung bewilligen Projektförderung in kleinerem Rahmen, mit mehreren Bewerbungsterminen pro Jahr. Inwiefern jeweils formelle Kriterien erfüllt werden müssen variiert von Stiftung zu Stiftung.

Auch Privatunternehmen bieten Fördermöglichkeiten, allerdings handelt es sich dabei, aufgrund der großen Zahl von Anfragen, nur selten um direkte Zuschüsse. Einige Firmen wie Volkswagen, RWE und Bosch haben Stiftungen gegründet, die auch größere NGO-Initiativen fördern, vorausgesetzt, dass die Projekte die Kriterien der Stiftung erfüllen. Firmenstiftungen initiieren oftmals eigene Projekte. Z.B. sind Firmen wie ThyssenKrupp im Bereich Anti-Diskriminierung besonders aktiv und organisieren Projekte für ihre Angestellten.

**8. Existieren weitere Fördermöglichkeiten?**

Für kleinere NGOs können Mitgliedsbeiträge eine Finanzierungsmöglichkeit sein, aber auch die Etablierung einer Sponsorengruppe oder die Spendenakquise bei Einzelpersonen oder Organisationen. Abhängig von der thematischen Ausrichtung können manche NGOs auch finanzielle Mittel im Austausch für Dienstleistungen, wie z.B. Recherchen, Materialsammlungen, Online-Werkzeuge usw. erhalten. Bei NGOs, die Dienstleistungen im sozialen Bereich anbieten, kann auch dies eine weitere Einkommensquelle darstellen.

## **IV. Diversity Management seminar**

### **Design des Diversity Management Training**

Nationale und internationale TrainerInnen arbeiteten Hand in Hand um während des Workshops zu präsentieren und zu unterstützen. synetz versuchte, die Einrichtungen bereitzustellen, die für das Seminar notwendig waren. Die Gruppen waren von Anfang an an runden Gruppentischen untergebracht, um das Kennenlernen unter den Teilnehmern zu erleichtern.

- **Opening**

Frau Gesa Böckermann von der EU nahm am Workshop teil und gab eine kurze Einleitung und einen kleinen Überblick über die EU Initiativen zum Thema Diversity Management, was sehr hilfreich war. Ein Ratsmitglied des Kölner Stadtrats hielt eine Willkommensrede, die das Thema Diversity Management in den lokalen Kontext integrierte.

- **Warm up**

Die TeilnehmerInnen hatten dann die Möglichkeit sich kennenzulernen, indem sie sich kurz vorstellten und über das Thema DM in ihren Tischgruppen austauschten.

- **Input zum Thema Diversity Management**

Der nationale Trainer gab eine mitreißende Einführung in das Thema DM und einen Überblick, bezüglich einer Fallstudie und Möglichkeiten der Anwendung, gefolgt von einer kurzen Frage – und Antwort-Runde.

- **Real life Business Cases von der Ford GmbH, Köln und Allianz AG, Stuttgart**

Ein wirkliches Highlight wurde von der Ford GmbH präsentiert, da die Präsentation authentisch, direkt und sehr überzeugend war. Da die Allianz bald nach ihrer Präsentation das Seminar verlassen musste, blieb nur die Ford GmbH zur Diskussion.

- **Die Karavane**

Die TrainerInnen entschieden sich für ein sehr innovatives Format. Sie ließen die TeilnehmerInnen zwei Fragen vorbereiten und dann gingen Ford und die internationale Trainerin von Tisch zu Tisch, setzten sich dazu, hörten sich die Fragen an und beantworteten diese, während die anderen Tische ebenfalls zuhören konnten. Diese Einheit wurde sehr intensiv und Ford teilten ihre Erfahrungen aus dem Alltag, Widersprüche und Rückschläge bezüglich Diversity Management sehr offen mit.

- **World Café**

Während des Nachmittags wurde die Großgruppentechnik “World Café” genutzt, welche die TeilnehmerInnen dazu animierte, in neu zusammengesetzten Tischgruppen ihre persönlichen positiven Erfahrungen bezüglich DM auszutauschen. Ausgetauscht wurden Erfahrungen im eigenen Unternehmen und mögliche Schritte um sich weiterzuentwickeln. Alles wurde auf eine Tischdecke geschrieben und später als Plakat aufgehängt. Eine farbenfrohe und lebendige *Work in Progress!*

- **Evaluation**

Die TrainerInnen benutzten eine creative Methode für die Evaluation: Sie sollten sich auf einer Skala von 1-100 positionieren: War es das wert, einen Tag hier zu verbringen, dann stellen Sie sich auf Markierung X? 80% der TeilnehmerInnen standen bei 90%!

22 TeilnehmerInnen gaben das Evaluationsformular ab: 91% gaben an, dass sie mit dem Inhalt zufrieden bis sehr zufrieden waren. Die Atmosphäre in der großen Gruppe und in den Kleingruppen wurde von 91% der TeilnehmerInnen als positiv bis sehr positiv bewertet, dasselbe galt für die TrainerInnen. 82% der TeilnehmerInnen bewerteten den Workshop als positiv bis sehr positiv und würden ihn an KollegInnen weiterempfehlen. (Evaluationsformular beigelegt)

### **Vorbereitung des Diversity Management Seminars**

Während des Trainingseminars in Köln im Juni 2007 waren der Inhalt und ein Entwurf des Diversity Management Seminars dargestellt worden. Der nationale Trainer nahm teil. Das Design wurde in Kooperation zwischen synetz – Die Unternehmensberater als Organisator, Hans Jablonski, dem nationalen Trainer und Dr.Marion Keil, der internationalen Trainerin entwickelt.

synetz – Die Unternehmensberater benutzten für das Marketing viele Kanäle: verschieden Netzwerke (Vielfalt ist Gewinn, EU unterstützt, Website and Journal; Vielfalt als Chance, Regierungsinitiative auch den Newsletter; women leaders network; das eigene Kunden-Netzwerk), Journale und Newsletters. Der ursprüngliche Versuch, den Adressen-Pool der Regierungsinitiative oder verschiedener Arbeitgeber-Organisationen zu nutzen, scheiterte, da sie weder darauf vorbereitet waren, die Adressen weiterzugeben noch Einladungen zu versenden. Außerdem standen wir vor der Herausforderung, dass 2007 verschiedenste öffentliche Seminare und Informationsveranstaltungen von Regierungsagenturen veranstaltet wurden, die alle die selbe Zielgruppe ansprachen. Intensives Direkt-Marketing, wie z.B. Telefonakquise, gefolgt von Informations-Mails etc machten es am Ende möglich, 60 TeilnehmerInnen zu gewinnen, die ihr Kommen zusagten. 47 kamen. Das zeitliche Investment von synetz – Die Unternehmensberater war daher sehr hoch und für ein Unternehmen nur durch den eigenen strategischen Fokus auf Diversity Management zu erklären.

60% waren Vertreterinnen großer Unternehmen (nationale and multinationale Unternehmen) und etwa 40% waren TrainerInnen/BeraterInnen in diesem Bereich, sowie Vertreter des öffentlichen Dienstes.

Das Hotel erwies sich als der geeignete Ort für diese Veranstaltung.

### **Durchführung des Diversity Management Workshop**

Im Großen und Ganzen kann festgehalten werden, dass das Seminar ein großer Erfolg war.

“ Großartig, sehr spannende neue Einsichten, authentische Fallstudien, sehr offen, wunderbare Möglichkeiten, gute Gelegenheit zum Networking, das Beste, was ich zum Thema Diversity Management mitgemacht habe, Ich wünschte, es gäbe noch so eine Zusammenkunft...” waren einige der Bemerkungen.

Was war gut im Bezug auf die OrganisatorInnen/TrainerInnen Evaluation:

Eine sehr intensive und professionelle Hintergrundorganisation ermöglichte es den TeilnehmerInnen und TrainerInnen, sich ganz auf die ihnen gegebenen Aufgaben zu konzentrieren.

Die Versendung von Einladungen an über 2500 Adressen, die etwa 3 Monate vor dem Seminar begann, sowie eine permanente Nachbereitung während dieser drei Monate waren klare Erfolgsfaktoren.

Das Workshop-Design funktionierte sehr gut. Es wurde von der internationalen Trainerin Dr.Marion Keil und dem nationalen Trainer Hans Jablonski zusammen mit synetz entwickelt.

Es schuf einen geeigneten Raum für intensiven Austausch und Diskussionen, sowohl mit den PräsentatorInnen der Fallstudien als auch im Gespräch über die Themen und Herausforderungen im Bereich Diversity in den eigenen Unternehmen.

Der Schritt des World Café Designs stellte sich als interaktiver und attraktiver Weg heraus, um Menschen zusammenzubringen und sie zum Gedankenaustausch zu bewegen.

Die TrainerInnen arbeiteten Hand in Hand, was es den TeilnehmerInnen erlaubte, sich auf ihre persönlichen Interessen zu konzentrieren.

Die Unternehmen, die eine praktische Fallstudie präsentierten, gefolgt von einer intensiven Frage-Antwort-Runde waren zum Teil hervorragend (Ford, Allianz). Besonders Ford stellte sehr authentisch die Ups und Downs dar, durch welche das Unternehmen gegangen war. Die TeilnehmerInnen waren tief beeindruckt von der Courage und der Nachhaltigkeit, mit der Ford auch in geschäftlich schweren Zeiten am Thema Diversity Management festhielt.

Das Bereitstellen weiterer Informationen wurde von den TeilnehmerInnen sehr begrüßt (idm webpage, synetz Diversity Management Trainingsangebot.).

Informationen, Foto-Minuten und Ergebnisse wurden auf zwei Webpages (idm and synetz) dargestellt

Der Veranstaltungsort erwies sich als gut: ausreichend Platz, Tageslicht, gute Ausrüstung (Pinwände, Flip Charts), gutes Essen.

Was hätte besser laufen können im Bezug auf die OrganisatorInnen/TrainerInnens Evaluation:  
Natürlich, ungeachtet der großen Anzahl an Einladungen (2500), kamen von 60 TeilnehmerInnen, die ihr Kommen angekündigt hatten, 47 TeilnehmerInnen.

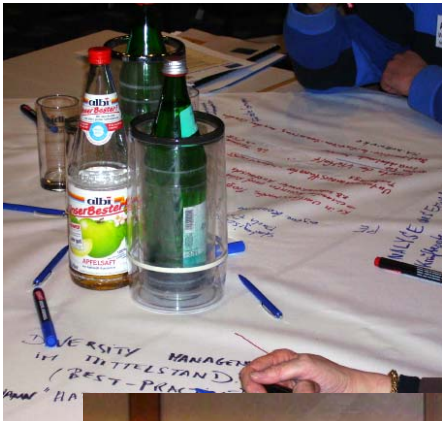
Vor dem Hintergrund des harten Wettbewerbs denken wir, dass wir eine gute Teilnehmerzahl erreicht haben. Dennoch hatten wir gehofft, noch mehr Menschen zu gewinnen.

In dem Bewusstsein, dass der Fokus der Veranstaltung auf Unternehmen und Arbeitgeberverbänden lag, stellte sich heraus, dass etwa ein Drittel der TeilnehmerInnen BeraterInnen waren. Wie auch immer, drei Monate später sehen wir dies sogar als Vorteil. Wir wurden informiert, dass viele von ihnen große Diversity Management Change Projekte in großen Unternehmen akquiriert haben

Wie wir befürchtet hatten, begannen, die Teilnehmer nach dem Mittagessen heraus und herein zulaufen.

Das Evaluationsformular lag nur in Englisch vor. Leider stellte sich der Veranstaltungsort als unpassend für körperlich beeinträchtigte Personen heraus, da es nur einen Lastenaufzug gab.

Wir hatten mit zwei Rückschlägen zu kämpfen. Die Übersetzung der Trainingshandbücher kam zu spät und musste in großer Eile gedruckt werden – das Ergebnis waren eine fehlende Seite und nicht vorhandenen EU – Broschüren.



## Die Haupteckensteisse des Diversity Management Seminars

Es war ein großartiges Projekt!

Wir hatten den Eindruck, dass die VertreterInnen der Unternehmen es wirklich begrüßten, ehrliche und authentische Einblicke in die Arbeit der Kollegen (Fallstudien) zu erhalten, die auch Gefahren und Schwierigkeiten darstellten und wie man diese überstehen kann.

In Deutschland, während einer Reihe von nationalen und regionalen EU unterstützten Workshops, hörten die Leute eine Menge über die schillernde Verpackung von Diversity Management Aktivitäten in wunderschönen Power-Point-Präsentationen. Nun wollen sie mehr wirkliche Erfahrungen.

Newcomer in diesem Bereich fanden jede Information nützlich. TrainerInnen und BeraterInnen suchten nach unterschiedlichen Erfahrungen im Bereich von DM und Networking.

Als lokal Durchführende dieses spannenden großen EU-Projektes hätten wir uns gewünscht, von Anfang an aktiv eingebunden zu werden. Wir euhren zuspät, dass es einen Workshop mit allen nationalen und internationalen TrainerInnen gab.

Wir hätten den persönlichen Austausch mit anderen OrganisatorInnen über die Frage, wie wir es angehen könnten, sehr befürwortet, schließlich waren wir die ersten bei der Durchführung.

Es wäre sehr schön gewesen, wenn wir mehr von unserer Diversity Kompetenz in das Projekt-Design hätten einbringen können.

Unsere Lehren sind:

**Lehre 1: Die EU-Initiative ist sehr wertvoll.**

**Lehre 2: Diversity Management erhält langsam Aufmerksamkeit.** Das Interesse an diesem Thema steigt hauptsächlich aus Image-Gründen.

**Lehre 3: Je mehr Erfahrung die TeilnehmerInnen in diesem Bereich haben, desto realistischere Fallstudien wollen sie haben.** Newcomer lassen sich bisweilen durch nette Präsentationen beeindruckten. Man muss für ein gutes Design sorgen, dass das Thema Diversity Management mit der Interaktion der Teilnehmer zusammenbringt.

**Lehre 4: Die Organisation einer solchen Veranstaltung braucht eine sehr gute Adress-Datenbank** und auch viel Geld und Zeit sind unverzichtbar. Die Arbeitgeberorganisationen waren nicht alle hilfsbereit. Vorhergehendes Marketing ist unverzichtbar und benötigt einen enormen Aufwand an Zeit, Energie und Kontaktarbeit. Es wäre hilfreich gewesen, wenn eine Marketingagentur/ Kampagne alle nationalen OrganisatorInnen unterstützt hätte. Denn es gab einfach kein Budget für das Marketing.

**Lehre 5: Ein gutes Handbuch für Diversity Management zuhaben ist sehr hilfreich!** Vielen Dank an IDM!

**Lehre 6:** Das Design des Projektes war sehr ambitioniert, aber auch sehr komplex, mit vielen an der Ausführung beteiligten Parteien, die aber nicht an der Planung teilgenommen hatten. Die Kommunikationkanäle schienen überlastet:

**Lehre 7:** Da das Thema für viele Unternehmen immer noch neu ist, ist eine vorhergehende **Personal-Vorbereitung durch die OrganisatorInnen** grundlegend notwendig – dies nimmt viel Zeit in anspruch.

**Lehre 8: Es scheint, als ob dem Projekt die Nachhaltigkeit fehle.** Ein Workshop ist nicht genug um eine Gemeinschaft von DM "MissionarInnen" zu errichten, weder in einem Land, noch in der EU. In dieser Hinsicht könnte die EU über Langzeitprojekte nachdenken, die Akteure miteinbeziehend, die schon einen guten Job gemacht haben.

**Lehre 9:** Als UnternehmensberaterInnen mit einem Fokus auf DM könnten wir dies tun – wie auch immer, das **Input/Output-Verhältnis ist finanziell negativ**. Nur das Image bezüglich DM könnte sich positiv entwickeln. Finanziell konnten wir nicht alle unsere Kosten decken. Projekte in Diversity Management sollten einen Rahmen erhalten, der wirklich alle Kosten deckt - auch die Arbeitsleitung aller Akteure. Sonst ist es ein Thema, in dem die Beteiligten leiden und das Geld fließt in die "Hard Fact"- Aktivitäten. Ist Diversity Management das Geld nicht wert?



**Lehre 10:** Eine Eröffnungs- sowie eine Abschlussitzung mit allen beteiligten Parteien (EU, hec, idm, nationale TrainerInnen, nationale OrganisatorInnen) hätten von Anfang an **ein ganzes Bild** ergeben und die Chance eröffnet, eine europäische Diversity-Management-Gemeinde zu gründen. So hatten wir das Gefühl, dass Diversity Management nur eine „zusätzliche“ Anti-Diskriminierungs-Komponente für das ganze Projekt war.

## **Anhang**

### **Die Rolle von Gewerkschaften bei der Bekämpfung von Diskriminierung**

#### **1. Was ist eine Gewerkschaft?**

Eine Gewerkschaft ist eine organisierte Vereinigung von ArbeitnehmerInnen, deren Ziel es ist die Rechte und Interessen von ArbeitnehmerInnen zu schützen und zu fördern und diese in einer Vielzahl von Bereichen (Arbeitsplatz, Branche, Nationalität) zu repräsentieren. Ursprünglich organisierten Gewerkschaften ArbeitnehmerInnen nach Berufen (wie FriseurInnen, LehrerInnen, BauarbeiterInnen), aber die Tendenz geht in Richtung der Erfassung breiterer Gruppen (wie ArbeitnehmerInnen im Bereich Handelsdienstleistungen oder im öffentlichen Dienst). Gewerkschaften können auf Unternehmensebene (in manchen Ländern sehr häufig) oder nach Branchen (Bildung, Transport etc.) organisiert sein. Gewerkschaften können auch als Vereinigungen organisiert und Mitglieder in Europäischen oder internationalen Netzwerken sein.

In einigen Ländern sind Gewerkschaften historisch mit politischen Gruppierungen, Ideologien oder Konfessionen (sozialistisch, kommunistisch, liberal, christlich) verknüpft.

Ein gemeinsames und wesentliches Merkmal aller Gewerkschaften ist aber, dass sie demokratische und unabhängige Organisationen sind. Demokratisch, weil sie auf Mitgliedschaft basierende und repräsentative Organisationen sind, in denen jedes Mitglied eine Stimme hat und Teil des Entscheidungsfindungsprozesses ist. Unabhängig, weil sie unabhängig von ArbeitgeberInnen und staatlichen Institutionen sein müssen, um ihre Rolle als RepräsentantInnen der ArbeitnehmerInnen ordnungsgemäß erfüllen zu können, die darin besteht Verhandlungen zu führen und Kompromisse zu finden, die aber auch das Austragen von Konflikten (auch in Form von Streiks) beinhalten kann.

Typischerweise werden Gewerkschaften über Mitgliedsbeiträge finanziert.

#### **2. Was ist die Rolle einer Gewerkschaft in der Diskriminierungsbekämpfung?**

Bei Überlegungen, welche Rolle Gewerkschaften bei der Bekämpfung von Diskriminierungen haben könnten, sollten die speziellen Aufgaben, die ihnen in Artikel 7 und 11 der EU-Richtlinie 2000/43/EC und Artikel 9 und 13 der EU-Richtlinie 200/78/EC zugewiesen werden, voll berücksichtigt werden.

Gewerkschaften sind eindeutig wichtig für die Entwicklung von friedlichen, demokratischen, gut-organisierten, gesunden und erfolgreichen Arbeitsplätzen, die Chancengleichheit bieten und fördern und tragen, über den Arbeitsplatz, auch zur Verwirklichung ebendieser Ziele auf gesamtgesellschaftlicher Ebene bei.

Als Teil des sozialpartnerschaftlichen Dialogs können Gewerkschaften zur Diskriminierungsbekämpfung folgendermaßen beitragen:

- Verhandlungen mit der ArbeitgeberInnenseite mit dem Ziel Diskriminierungen am Arbeitsplatz zu eliminieren und Chancengleichheit herzustellen.
- Bereit stellen von Mitteln, um die Bedürfnisse von ArbeitnehmerInnen, die am Arbeitsplatz diskriminiert werden, zu benennen und anzusprechen.
- Unterstützung für Opfer von Diskriminierungen bei der Herstellung einer Einigung mit dem/der ArbeitgeberIn (alternative Konfliktlösung)
- Unterstützung von Opfern von Diskriminierungen auf ihrem Weg zum Recht
- Förderung von Chancengleichheit und Vielfalt am Arbeitsplatz und in der jeweiligen Branche

- Einführung von Mechanismen, um die Entscheidungsfindung von ArbeitgeberInnen und Regierung zu beeinflussen
- Verankerung der Prinzipien der Nicht-Diskriminierung und der Gleichbehandlung in Politik und Praxis
- ArbeitgeberInnen, Organisationen und Behörden zur Bekämpfung von Diskriminierungen motivieren
- Dokumentation, Monitoring und Thematisieren von Diskriminierungen
- Sicherstellen, dass Chancengleichheit eine wichtige Position auf der politischen Agenda einnimmt und Kampagnen und Aktionen zur Diskriminierungsbekämpfung und zur Herstellung von Chancengleichheit unterstützen und fördern

Eine Gewerkschaft kann die Bekämpfung von Diskriminierungen weiters unterstützen durch Kooperationen in Form von:

- Kooperationen mit anderen Gewerkschaften um gemeinsame Ziele zu erreichen
- Kooperationen mit NGOs um gemeinsame Ziele zu erreichen
- Kooperation mit nationalen Gleichstellungsinstitutionen, zum Beispiel in Form eines Netzwerks von GleichstellungsvertreterInnen oder bei der Organisation von Trainings und Weiterbildung für BetriebsrätInnen.
- Unterstützung für Gruppen bei deren Engagement in Kampagnen, bei der Selbstvertretung und bei der Rechtsdurchsetzung
- Kooperation mit Regierung/ArbeitgeberInnenvertretungen um gemeinsame Ziele zu erreichen, wenn dies geeignet erscheint
- Ausüben von Druck auf Regierung/ArbeitgeberInnenvertreterInnen, wenn deren Politik den Zielen der Gewerkschaften widerspricht
- Effektive und effiziente Serviceangebote zum Thema Chancengleichheit in Rahmen der Regierungspolitik für Mitglieder; Entwicklung und Durchsetzung von gewerkschaftlichen Strategien und von solchen, die zwischen Gewerkschaft und Regierung abgestimmt sind.
- Effektive und effiziente Serviceangebote zum Thema Chancengleichheit auch außerhalb des Rahmens der Regierungspolitik; Entwicklung und Durchsetzung von gewerkschaftlichen Zielsetzungen und Strategien, auch wenn diese der Regierungspolitik widersprechen.
- Sicherstellen der Koordination des eigenen Serviceangebotes und Involvierung von Regierung und ArbeitgeberInnenorganisationen in Diskussionen über die Koordinierung von Serviceangeboten von Regierung und Gewerkschaften, wenn diese Serviceangebote mit dem Thema Chancengleichheit verknüpft sind.
- Maßgebliche Beteiligung und Lenkung der Gesetzgebungs- und politischen Entscheidungsprozesse, indem PolitikerInnen der Regierung ebenso wie ArbeitgeberInnen und anderen Personen mit Einfluß auf die Thematik fundierte wissenschaftliche Beratung angeboten wird.
- Aufmerksame "Wachhunde" sein – aufzeigen, wenn Regierung/ArbeitgeberInnen aktiv diskriminieren, ihre Verpflichtungen zur Diskriminierungsbekämpfung nicht erfüllen, oder wo sie ihre Aktivitäten verbessern sollten, und das Gleichgewicht der Kräfte herstellen und wahren, das eine demokratische Gesellschaft ausmacht. In dieser Rolle müssen Gewerkschaften Regierung und Wirtschaft mit Mitteln der Interessenvertretung, des Lobbying und der Verhandlungsführung entgegentreten.
- Mechanismen, Handlungen, Versäumnisse, Verwaltungspraktiken oder politische Linien, die gewerkschaftlichen oder ArbeitnehmerInnenzielsetzungen widersprechen, entgegentreten.
- Auf dem Laufenden bleiben mit allen neuen Entwicklungen in der Diskriminierungsbekämpfung, wie z.B. neue Gesetzgebung (nationale, auf EU Ebene und international), neue Politiken (nationale, auf EU Ebene und international), neue

Finanzierungsquellen und relevante Höchstgerichtsentscheidungen (auf nationaler, Eu und internationaler Ebene) und gewährleisten, dass diese auch genutzt werden.

- Offenheit, Transparenz und Verantwortlichkeit gegenüber den Mitgliedern und gegenüber der Öffentlichkeit.
- Steigerung des Einflusses des gewerkschaftlichen Anteils am sozialen Dialog durch die Bildung von Netzwerken und Koalitionen, und durch die Förderung von innovativen Initiativen und Lösungen. Dies kann helfen Vorurteile abzubauen und damit Chancengleichheit zu fördern.
- Offenheit und Kooperationswillen in der Zusammenarbeit mit anderen Gewerkschaften und NGOs, die in ähnlichen Bereichen arbeiten und Vermeidung von Konflikten und Streitereien zwischen Gewerkschaften oder NGOs.
- Druck ausüben auf Staaten zur Ratifikation von internationalen Instrumenten, die es ermöglichen die Regierungstätigkeit im Bereich Chancengleichheit international zu beleuchten.
- Versorgung von nationalen und internationalen Institutionen mit relevanten und verlässlichen Informationen, auf die diese bei der Überprüfung der Länderberichte zum Thema Diskriminierung zurückgreifen können.

Zusammenfassend sollte die Rolle der Gewerkschaften darin bestehen Handlungen der ArbeitgeberInnen, der Regierungen und anderer Organisationen zu beobachten, zu überprüfen und gegebenenfalls zu interagieren, dies im Hinblick auf die Bekämpfung von Diskriminierungen und auf die Unterstützung von ArbeitnehmerInnen und Gruppen von ArbeitnehmerInnen bei deren Rechtsdurchsetzung.

### **3. Welche Aktivitäten kann eine Gewerkschaft ergreifen, um Diskriminierungen zu bekämpfen?**

Die folgende Auflistung enthält Vorschläge für Aktivitäten und Serviceleistungen, die eine Gewerkschaft durchführen bzw. bereitstellen kann um die Bekämpfung von Diskriminierungen aus allen Gründen zu unterstützen:

- Verhandeln.
- Sensibilisierung.
- Entwicklungen in Politik und Gesetzgebung beobachten und beeinflussen.
- Hilfestellung für Opfer von Diskriminierungen als Einzelpersonen ebenso wie in Form von Kollektivbeschwerden oder Verbandsklagen.
- Klagsführung.
- Alternative Konfliktlösung inklusive Mediation.
- Veranstalten von Kampagnen und Organisationsleistungen.
- Auf Änderungen in der Praxis hinarbeiten (wenn diese von Politik und Gesetzgebung abweichen).
  - Förderung der Einrichtung von Arbeitsgruppen zu bestimmten Diskriminierungsgründen (Behinderung, ethnische Herkunft, etc.), um ArbeitnehmerInnen den Rahmen zu geben über gemeinsame Erfahrungen zu sprechen und zu diskutieren, welche Strategien an ihrem Arbeitsplatz bzw. in ihrer Gewerkschaftssektion ergriffen werden sollten, und wie Kräfte gebündelt werden könnten, um ihre Interessen auf die allgemeine Agenda der Gewerkschaft setzen zu können.
  - Adaptierung der Mitgliederanwerbestrategien im Hinblick auf eine zunehmend heterogenere ArbeitnehmerInnenschaft, und Sichtbarmachen der Vielfalt innerhalb der Gewerkschaftsbewegung sowohl in der internen als auch in der externen Öffentlichkeitsarbeit.

- Förderung von weiblichen Mitgliedern und Mitgliedern mit Minderheitsintergrund in Positionen, die Entscheidungs- und Führungsrelevanz haben.

#### **4. Was braucht eine Gewerkschaft, um diese Rolle zu erfüllen?**

- Personalressourcen.
- Fähigkeiten.
- Wissen.
- Expertise.
- Offenheit.
- Transparenz.
- Verantwortlichkeit gegenüber ihren Mitgliedern.
- Nicht diskriminierende Standards in der eigenen Organisation.
- Nationale Gesetzgebung, die sowohl Gründung als auch Arbeit in sinnvoller Weise ermöglicht.
- Förderungen: Obwohl die Kernfunktionen und –aufgaben durch Mitgliedsbeiträge aufgestellt werden sollten, um die Unabhängigkeit zu wahren, ergreifen viele Gewerkschaften für konkrete Ziele die Möglichkeit von Projektförderungen aus staatlichen oder privaten Töpfen. Vor allem im Bereich Anti-Diskriminierung gibt es eine Vielzahl von Fördermöglichkeiten.

#### **5. Warum sind Gewerkschaften besser geeignet zur Bekämpfung von Diskriminierungen im Bereich der Arbeitswelt als andere Organisationen?**

- Gewerkschaften sind oft direkt am Arbeitsplatz aktiv und sind damit am besten geeignet, um Diskriminierungsfälle aufzuzeigen und um Diskriminierungen aktiv zu bekämpfen.
- Gewerkschaften können ArbeitnehmerInnen als Gruppe repräsentieren, z.B. in Betriebsräten und bei Kollektivvertragsverhandlungen, was oft der effektivste Weg sein kann, um Änderungen zu erreichen und Diskriminierungen am Arbeitsplatz zu eliminieren.
- Gewerkschaften spielen eine zentrale Rolle in der Interaktion zwischen ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen auf lokaler, regionaler, nationaler und internationaler Ebene.

#### **6. Welchen Hindernissen stehen Gewerkschaften gegenüber und wie können diese überwunden werden?**

- Mangelnde Möglichkeiten an relevanten politischen Diskussionen teilzunehmen. Gewerkschaften müssen dafür sorgen, dass sie Einzelpersonen oder Organisationen instruieren, die den nötigen Einfluß haben.
- Mangelnde Kompetenz um Beschwerden oder Klagen einbringen zu können, sowohl auf der Individual- als auch auf der Kollektivebene. Gewerkschaften können diejenigen unterstützen, die diese Kompetenz haben, oder versuchen auf Reform der Regeln hinzuwirken.
- Die Außenwahrnehmung der Nähe zur Regierung, zu einer politischen Partei oder einer anderen Gruppe kann die Glaubwürdigkeit von Gewerkschaften als unparteiliche Vertretung von Chancengleichheitsthemen unterwandern. Eine Gewerkschaft muss daher dafür Sorge tragen, dass sie auf eine Art und Weise handelt, die die grundlegenden Rechte ihrer Mitglieder auf Chancengleichheit nicht verletzt, und sie muss gewährleisten können, dass jegliche Verbindung mit politischen Parteien oder anderen Organisationen nicht mit den Rechten ihrer Mitglieder in Widerstreit gerät.
- Passivität einiger Mitglieder oder MitarbeiterInnen oder sogar der Führungsebene in Bezug auf Aktivitäten gegen Diskriminierungen.

- Konflikte zwischen den Interessen der Mehrheit der Mitglieder und den Rechten der Minderheit der Mitglieder.
  - Persönliche Vorurteile.
  - Mangelnde tatsächliche "Partnerschaft" zwischen Regierung/Arbeitgeberinnen und Gewerkschaften. Mangelnde effektive Kooperation mit NGOs.
  - Geringe Mitgliedschaft unter den von Diskriminierung betroffenen Gruppen von ArbeitnehmerInnen, und in Folge dessen mangelndes Interesse bei den Mitgliedern und in der Führungsebene diese Themen auch aufzugreifen. Dies kann einen Teufelskreis darstellen, weil eine Gewerkschaft, die kein Interesse daran zeigt die Interessen z.B. von Frauen oder von ArbeitnehmerInnen mit Migrationshintergrund zu vertreten diese ArbeitnehmerInnen auch nicht leicht davon überzeugen können wird, dass sie Gewerkschaftsmitglieder werden sollen.
- 
- Unvermögen bestimmte Teile der Erwerbstätigen oder des höheren Managements zu erreichen, dies aufgrund von schlechter Organisation, von außen auferlegten Prioritätensetzungen, oder von kulturellen oder sprachlichen Barrieren. Gewerkschaften sollten darauf achten, dass *ihre eigenen Organisationen* über eine heterogene Belegschaft verfügen, über MitarbeiterInnen, die zum Thema Chancengleichheit fortgebildet wurden, und die über Wissen und Bewusstsein über die relevante soziale und politische Geschichte, inklusive die Geschichte von Ausschließung und Diskriminierung von bestimmten Gruppen in der Gesellschaft und, wo nötig, über eine Bandbreite an Sprachkompetenzen verfügen.