Netzwerk Hamburg

NOBI
Netzwerk zur beruflichen Integration von Migrantinnen und Migranten

www.nobi-nord.de

basis & woge e.V. (Hg.)

Positive Maßnahmen? Positiv für Ihr Unternehmen!

Was Arbeitgeber über Positive Maßnahmen wissen sollten

Inhalt

Positive Maßnahmen?
Positiv für Ihr Unternehmen! 1

Gleich- und Ungleichbehandlungen:
die Realität, das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz,
die Konsequenzen 2

Ungleichbehandlung aus gutem Grund:
Charakteristika, Notwendigkeit, Nutzen. 5

Gleichbehandlungs-Monitoring: Bestandsaufnahme, Ursachenforschung, Erfolgskontrolle. 8

Der Maßanzug für Ihren Betrieb: Auswahl, rechtliche Vorgaben, Fördermöglichkeiten 11

Stellenausschreibung und Vorauswahl:
diskriminierungsfrei Ausschreiben, anonymisiert Auswählen 17

Einstellungsverfahren: geeignete Verfahren,
passende Fortbildungen, begründete Absagen 20

Gleiche Chancen für Beschäftigte: Arbeitsbedingungen,
Weiterbildungen, Aufstiegsmöglichkeiten. 22

Für alle, die mehr wollen:
Literatur, Downloads, Ansprechpartner 24

Diese Publikation ist auf der Grundlage des Gutachtens »Ethnisches Monitoring und positive Maßnahmen als Instrumente zur Verbesserung des Arbeitsmarktzugangs für Menschen mit Migrationshintergrund« entstanden. Das Gutachten wurde von Alexander Klose, Büro für Recht und Wissenschaft, im Auftrag des Projekts »migration.works – Diskriminierung erkennen und handeln!« erstellt.

Impressum

Herausgeber: basis & woge e.V.
migration.works – Diskriminierung erkennen und handeln!
Steindamm 11 | 20099 Hamburg
www.basisundwoge.de | 2013

»migration.works – Diskriminierung erkennen und handeln!«
ist ein Projekt des IQ-Netzwerks Hamburg - NOBI

Text: Alexander Klose, Elke Knabe
Konzept und Redaktion: Inga Schwarz
Gestaltung und Druck: Peter Bisping/ drucktechnik-altona.de

Bei der Erstellung dieser Publikation hat die Fach AG Antidiskriminierung des Förderprogramms Integration durch Qualifizierung (IQ) mitgewirkt.

Einführung

Positive Maßnahmen? Positiv für Ihr Unternehmen!

Kennen Sie Positive Maßnahmen? So bezeichnet das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) Aktivitäten, die beispielsweise in einem Unternehmen dafür sorgen, dass alle Beschäftigen gleichberechtigt behandelt werden und die gleichen Chancen haben. Das AGG verbietet hier nichts und schreibt auch nichts vor, es will dazu motivieren, positive Maßnahmen umzusetzen. Vielleicht sind Ihnen »zielgruppenorientierte Fördermaßnahmen« im Rahmen des Diversity Managements vertraut. Positive Maßnahmen – oder wie immer man sie bezeichnet – lohnen sich nicht nur für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sondern genauso für den Betrieb – denn die Zufriedenheit, die Motivation und das Engagement aller Beschäftigten wachsen. In Ihrem Unternehmen werden schon jetzt alle gleich behandelt? Genau darum geht es bei Positiven Maßnahmen nicht. Denn gleiche Behandlungen können einige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter benachteiligen, wenn diese Behandlungen auf unterschiedliche Voraussetzungen treffen. Ein Beispiel soll das deutlich machen: Sie bieten für alle Beschäftigten, die im nächsten Jahr zum Abteilungsleiter oder zur Abteilungsleiterin aufsteigen, eine Fortbildung für die neue Aufgabe an. Diese findet an drei Wochentagen von 19 bis 21 Uhr statt. Sie behandeln damit alle gleich, bieten allen die gleichen Chancen und dennoch benachteiligen Sie Beschäftigte mit kleinen Kindern.

Dieses Praxisbuch zeigt Ihnen, wie Sie Benachteiligungen in Ihrem Unternehmen erkennen und was sie tun können, um diese zu beseitigen. Dabei stehen Beschäftigte mit Migrationshintergrund im Fokus. Sie lernen das Spektrum Positiver Maßnahmen kennen und werden über den gesetzlichen Kontext informiert.

Das Praxisbuch ist unterteilt in Hintergrundinformationen und verschiedene Teilschritte zur Einführung und Umsetzung Positiver Maßnahmen, zu denen jeweils wesentliche Fragen beantwortet werden – so finden Sie schnell auf Ihre Fragen eine Antwort.

Kontext Positiver Maßnahmen

Gleich- und Ungleichbehandlungen: die Realität, das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, die Konsequenzen

2006 trat in Deutschland das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Kraft, mit dem Ziel Diskriminierungen aus rassistischen Gründen, wegen der ethnischer Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern. Das gilt auch für den Zugang zu Bildung und zum Arbeitsmarkt sowie für den beruflichen Aufstieg. Positiven Maßnahmen ist der sehr kurze § 5 gewidmet, wonach eine unterschiedliche Behandlung zulässig ist, wenn durch geeignete und angemessene Maßnahmen bestehende Nachteile wegen einer der vorab genannten Gründe verhindert oder ausgeglichen werden sollen. Allerdings wurden Positive Maßnahmen nicht durch das AGG erfunden, es gibt sie schon länger, beispielsweise in Form von Frauenquoten. Durch das Gesetz gibt es nun eine rechtliche Grundlage für einen Nachteilsausgleich – der sich nicht allein auf das Geschlecht bezieht, sondern auch andere Merkmale einschließt.

Bei der Einführung des AGG gab es Bedenken vieler Unternehmerinnen und Unternehmer, angesichts des bürokratischen Aufwands sowie der Kosten bei der Umsetzung des Gesetzes. Befürchtet wurde auch eine Klagewelle von Beschäftigten oder Bewerberinnen und Bewerbern, die sich diskriminiert fühlen. Sieben Jahre nach Inkrafttreten des Gesetzes zeigt sich: der Aufwand hält sich in Grenzen, die Klagewelle ist ausgeblieben. Es zeigt sich aber auch, es gibt Benachteiligungen auf dem Arbeitsmarkt, auch wenn diese in aller Regel gar nicht beabsichtigt sind.

Welche Benachteiligungen am Arbeitsmarkt sind nachgewiesen?

Verschiedene Studien zeigen, dass Menschen mit Migrationshintergrund schlechtere Chancen haben einen Ausbildungsplatz zu finden, sie sind häufiger erwerbslos und insgesamt ärmer als Menschen ohne Zuwanderungsgeschichte. Die Ursachen dafür sind vielfältig. Auf der einen Seite leben in Deutschland viele Menschen aus den ehemaligen Anwerbestaaten, die in der Tat gering qualifiziert sind. Hinzu kommt, dass Menschen mit Migrationshintergrund noch immer eine vergleichsweise geringere Bildungsbeteiligung haben – das gilt für die schulische Bildung, für die berufliche Bildung und für die berufliche Weiterbildung. Allerdings zeigten Studien, wie die aktuelle PIAAC 2013 (siehe Kasten Seite 4), dass nicht etwa der Migrationshintergrund, sondern vielmehr die soziale Herkunft von zentraler Bedeutung für die Bildungsbeteiligung ist. Auf der anderen Seite hat Deutschland aktuell eine qualifizierte Zuwanderung – im Durchschnitt liegt das Niveau der beruflichen Bildung dieser Neuzuwandernden über dem der einheimischen Bevölkerung. Dennoch: Das Bild vom geringqualifizierten Zugewanderten hat sich in vielen deutschen Köpfen manifestiert.

So ist der Arbeitsmarkt nicht frei von rassistischen und ethnischen Diskriminierungen, wodurch es für Migrantinnen und Migranten vergleichsweise schwieriger ist, einen gut bezahlten Job zu finden, der ihren Qualifikationen entspricht. Dies zeigen übereinstimmend die Daten der Antidiskriminierungsberatungsstellen, Berichte von Rechtsanwältinnen und -anwälten sowie Analysen von Gerichtsurteilen der Arbeitsgerichte. Ein Beispiel aus der Beratungsarbeit.: Ein türkischstämmiger Bewerber berichtete von einem Vorstellungsgespräch, in dem sich die Fragen des Arbeitgebers fast ausschließlich auf seinen Migrationshintergrund bezogen und kaum auf seine Qualifikationen – so sah er für sich keine Chance, um seine beruflichen Kenntnisse und Erfahrungen stärker in den Vordergrund zu rücken. Die Beratungspraxis von basis & woge zeigt, dass dieses Beispiel kein Einzelfall.

Testing-Studien wie die vom Institut zur Zukunft der Arbeit, IZA,(siehe Seite 4) wiesen zudem nach, dass bei gleicher Qualifikation allein die

Weiterführende Informationen

- OECD (Hrsg.) (2013): »Für das Leben gerüstet? Wichtige Ergebnisse der PIAAC.«
- basis & woge e.V. (Hrsg) (2013): »Diskriminierungsreport Hamburg.«
- Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration (Hrsg) (2011): »Zweiter Integrationsbericht.«
- Huberts Rottleuthner, Matthias Mahlmann (2011): »Diskriminierung in Deutschland«
- Leo Kaas, Christian Manger (2010): «Ethnic Discrimination in Germany's Labour Market: A Field Experiment." IZA Discussion Paper 4741
- OECD (Hrsg.) (2009): »Die Arbeitsmarktintegration von Zuwanderern in Deutschland.«
- Europäische Kommission (Hrsg.) (2009): »Diskriminierung in der EU 2009. Ergebnisse für Deutschland.« In: Eurobarometer 71.2.
- OECD (Hrsg.) (2008): »OECD Beschäftigungsausblick 2008: Die deutsche Situation im Vergleich.«
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2008): »Migration in Deutschland 2008«, Fachserie 1 Reihe 2.2
- Thomas Liebig (2007): »Migranten auf dem Arbeitsmarkt – Erfahrungen aus OECD-Ländern«.

Alle Publikationen können Sie herunterladen unter: www.basisundwoge.de > Rubrik »Angebote« > »Antidiskriminierung«.

Angabe eines türkisch klingenden Namens die Chance auf eine Einladung zum Vorstellungsgespräch für ein Praktikum verringert – durchschnittlich um 14 Prozent, bei mittleren und kleinen Unternehmen sogar um 24 Prozent.

Schränkt das AGG durch das Verbot ungleicher Behandlung meine unternehmerische Freiheit ein?

Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern ist es nach wie vor erlaubt, ihre Angestellten nach Qualifikation, Erfahrung oder auch nur nach Sympathie auszuwählen. Allerdings dürfen bei den Auswahlkriterien die im Gesetz genannten Gründe keine Rolle spielen – rassistische Einstellungen des Arbeitsgebenden sowie die ethnische Herkunft, das Geschlecht, die Religion oder Weltanschauung, eine Behinderung, das Alter oder die sexuelle Identität der Bewerbenden dürfen nicht die Ursache für den Ausschluss sein.

Basiswissen zu Positiven Maßnahmen

Ungleichbehandlung aus gutem Grund: Charakteristika, Notwendigkeit, Nutzen

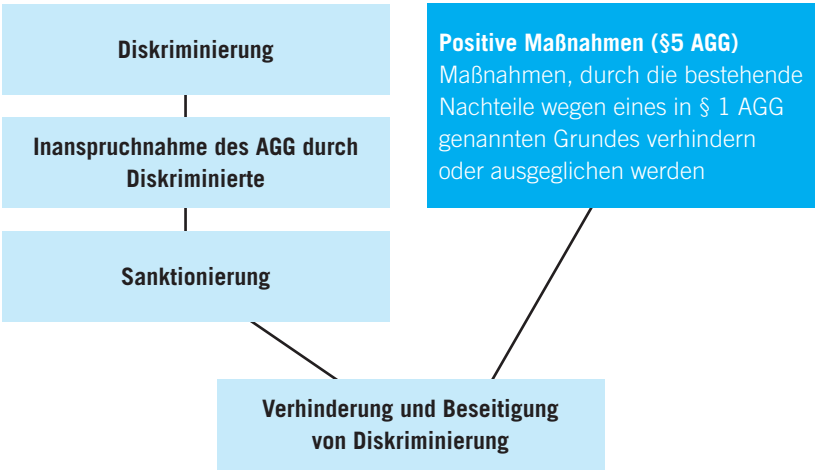
Als Positive Maßnahmen werden Aktivitäten bezeichnet, die Chancengleichheit für Mitglieder einer Gruppe gewährleisten, welche benachteiligt sind oder anderweitig die Folgen vergangener oder gegenwärtiger Diskriminierungen zu erleiden haben. Dieses Instrument deckt eine große Bandbreite an Maßnahmen ab (siehe Seite 12). Das können Quotenregelungen, Anwerbekampagnen oder spezifische Unterstützungsmaßnahmen zugunsten von Gruppen sein, die in konkreten Lebensbereichen unterrepräsentiert oder benachteiligt sind. Das kann beispielsweise für Migrantinnen und Migranten in der öffentlichen Verwaltung zutreffen oder für Migrantinnen in Führungspositionen. Voraussetzung ist, dass die Gruppe im jeweiligen Beschäftigungssegment auf der konkreten Hierarchieebene unterrepräsentiert ist.

Eine verbreitete Typologie unterscheidet dabei einerseits zwischen »weichen« und »harten«, andererseits zwischen »schwachen« und »starken« Maßnahmen. Als »weich« gelten dabei Maßnahmen, die die Vorrechte einer bisher privilegierten Gruppe nicht unmittelbar antasten. Statt beispielsweise einen bestimmten Anteil von Ausbildungsplätzen für Menschen mit Migrationshintergrund zu reservieren, was eine »harte« Maßnahme wäre, werden als »weiche« Maßnahme zusätzliche Stipendien für diese Gruppe vergeben. Maßnahmen gelten als »schwach«, wenn sie allein auf die Herstellung von Chancengleichheit zielen, zum Beispiel durch ein Diversity-Training für die Personalverantwortlichen. »Starke« Maßnahmen streben dagegen Ergebnisgleichheit an, etwa durch die Festlegung verbindlicher Vorgaben zur Steigerung des Anteils migrantischer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Warum brauchen wir Positive Maßnahmen?

Diskriminierungen werden durch gesetzliche Verbote und den gesellschaftlichen Wandel zwar seltener, aber ihre Folgen verschwinden

nicht über Nacht. Einmal entstandene Strukturen verändern sich nur langsam und sorgen dafür, dass beispielsweise Frauen oder Menschen mit Migrationshintergrund auch dort Nachteile haben, wo nicht explizit wegen des Geschlechts oder der Herkunft diskriminiert wird. So sind trotz eines gut etablierten Gender-Mainstreamings Frauen in den Spitzenpositionen nach wie vor kaum zu finden. Wenn stereotype Vorstellungen über den Arbeitseinsatz und die Leistungsbereitschaft von Müttern sowie wenig familienfreundliche Arbeitsbedingungen individuelle und strukturelle Hürden beim Aufstieg von Frauen mit Kindern bilden, dann bedarf es Positiver Maßnahmen. Oder: Auch mitunter unbewusste Erwartungen an neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund, die sich an bisherigen Beschäftigten deutscher Herkunft orientieren, können ausschließend wirken. Das gilt gleichermaßen für Arbeitsverhältnisse oder Rahmenbedingungen im Betrieb, die all diejenigen benachteiligen, die von einer vermeintlichen »Normalität« abweichen. Daher reicht formale Gleichbehandlung nicht immer aus, um effektive oder echte Chancengleichheit herzustellen.



Was haben Unternehmen davon, Positive Maßnahmen einzusetzen?

Der Nutzen Positiver Maßnahmen beginnt für Arbeitgebende bereits bei der Personalsuche: In Zeiten des Fachkräftemangels finden sie beispielsweise Wege, geeignetes Personal zu finden und zwar auch dann, wenn diese Eignung nicht schwarz auf weiß in Form von deutschen Zeugnissen oder einer formalen Anerkennung der ausländischen Qualifikation nachzuweisen ist. Positive Maßnahmen umfassen die bewusste Entscheidung, solche Potenziale zu nutzen und beinhalten auch den Einsatz geeigneter Methoden und Instrumente zur Bewerberakquise und -auswahl. Wobei es gar nicht erforderlich wäre, Migrantinnen und Migranten als Lückenbüßer für fehlende deutschstämmige Fachkräfte zu reduzieren – denn Zugewanderte erweitern den Pool verfügbaren Wissens im Unternehmen und können durch ihren kulturellen Hintergrund neue Ideen in den Innovations- und Produktionsprozesse einbringen. Die Erkenntnis, dass vielfältige Teams kreativer sind, hat sich inzwischen durchgesetzt – vorausgesetzt, es werden Arbeitsbedingungen zur reibungslosen Zusammenarbeit geschaffen. Beschäftigte, die sich – dank Positiver Maßnahmen – nicht benachteiligt fühlen, sind motivierter, engagierter und produktiver. Das belegen Studien wie z.B. die von Roland Berger Strategy Consultants aus dem Jahre 2012. Durch den Einsatz Positiver Maßnahmen erschließt sich das Unternehmen auch neue Bewerbergruppen – es baut ein positives Image des »Employer Branding« auf. Dies sind nur einige Gründe von vielen weiteren, die zeigen: Positive Maßnahmen halten, was ihr Name verspricht – sie haben positive Effekte auf Unternehmen und deren Beschäftigte.

Evaluation Positiver Maßnahmen

Gleichbehandlungs-Monitoring: Bestandsaufnahme, Ursachenforschung, Erfolgskontrolle

Bevor Positive Maßnahmen eingesetzt werden können, gilt es herauszufinden, ob, wo und wodurch ungleiche Behandlungen vorliegen. Hier hilft das Gleichbehandlungs-Monitoring, mitunter wird es auch als ethnisches Monitoring bezeichnet. Dabei werden bestimmte Merkmale der Beschäftigten statistisch erfasst. Ziel ist es, bestehende Ungleichheiten zu ermitteln und die zugrunde liegenden Ursachen aufzudecken. Wird beispielsweise festgestellt, dass Migrantinnen im Unternehmen lediglich als Putzfrauen tätig sind, dann gilt es im nächsten Schritt herauszufinden, warum das so ist. Oder: Sollte das Monitoring zeigen, dass im Unternehmen die Aufstiegschancen der Beschäftigten von ihrem Geschlecht und/oder ihrem Migrationshintergrund abhängig sind, dann weiß man, wo Positive Maßnahmen ansetzen müssen. Übrigens kann das Gleichbehandlungsmonitoring auch zur Evaluation Positiver Maßnahmen genutzt werden, um herauszufinden, ob die ergriffene Maßnahme ihr Ziel erreicht hat.

Schritt für Schritt durchs Gleichbehandlungs-Monitoring

Die Publikation »Guideline for the recruitment industry and employers«, die 2012 von der australischen »Victorian Equal Opportunity and Human Rights Commission« veröffentlicht wurde, beschreibt die nachfolgend zusammengefasste Vorgehensweise eines Gleichbehandlungs-Monitorings für Einstellungsverfahren.

Schritt 1: Bestandaufnahme

- Machen Sie sich mit Ihren gesetzlichen Verpflichtungen vertraut.
- Durchforsten Sie firmeninterne Unterlagen wie Stellenbeschreibungen und Formulare auf diskriminierende Anforderungen, die manche Menschen ausschließen könnten, obwohl diese Anforderungen nicht zwingend für den Arbeitsplatz erforderlich sind.
- Erfassen Sie, wie vielfältig Ihre Belegschaft ist? Sind Frauen, Menschen mit Behinderung und Menschen mit Migrationshintergrund vertreten?

Die Handreichung der Heinrich-Böll-Stiftung »Positive Maßnahmen – kurz und knapp« führt ein schönes Beispiel einer Polizeidienststelle auf. Dort soll die Anzahl von Bewerberinnen und Bewerben mit Migrationshintergrund erhöht werden, da wenig Migrantinnen und Migranten unter den Beschäftigten sind. Eine Analyse zeigte Verbesserungsbedarf im Bewerbungsverfahren sowie bei Einstellungstests und zudem wurde herausgefunden, dass Stellenausschreibungen hauptsächlich in Druckmedien erscheinen, die überwiegend von Menschen ohne Migrationshintergrund gelesen werden. Darauf setzt sich die Polizeidienststelle die Ziele, ihre Bewerbungsverfahren neu zu konzipieren und die Stellenausschreibungen auch in Medien zu veröffentlichen, die primär von Migrantinnen und Migranten genutzt werden. Für die begleitende Evaluation dieser Positiven Maßnahmen sollte dann regelmäßig überprüft werden, ob sich die Zahl der Bewerber/innen und der Beschäftigten mit Migrationshintergrund erhöht hat und zudem sollte festgehalten werden, wie diese Personen jeweils auf die Polizeidienststelle aufmerksam geworden sind.

Schritt 2: Planung

- Überlegen Sie, wie Sie sich in Einstellungsgesprächen verhalten sollten, damit alle Kandidaten darstellen können, warum sie für die ausgeschriebene Stelle geeignet sind. Vermeiden Sie dabei Fragen zu persönlichen oder sensible Daten, die für die Anforderungen der Stelle nicht relevant sind.
- Erstellen Sie einen Aktionsplan, der festhält, welche neue Strategien Sie entwickeln und welche Verfahren und Praktiken Sie ändern, um Diskriminierung zu beseitigen.

Schritt 3: Umsetzung

- Stellen Sie sicher, dass Personalmanager oder andere Personen, die für Einstellungen zuständig sind, das richtige Verständnis von Chancengleichheit und Antidiskriminierung haben.

Schritt 4: Bewertung

- Überwachen Sie die Auswirkungen Ihrer neuen Strategien.
- Überprüfen Sie daraufhin regelmäßig Ihre Praktiken und Verfahren bei der Personaleinstellung.

Steht der Datenschutz dem Gleichbehandlungs-Monitoring nicht entgegen?

Soweit personenbezogene Merkmale wie der Migrationshintergrund erhoben werden, ist das Datenschutzrecht zu beachten. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sollten solche Daten daher nur freiwillig und anonym erfragen. Außerdem sollte auf den Zweck der Befragung hingewiesen werden. Bei einer kleinen Belegschaft ist bei einer Veröffentlichung der Daten zu beachten, dass bei Angabe weiterer Merkmale, beispielsweise dem Tätigkeitsbereich, dem Alter und dem Geschlecht sehr schnell Rückschlüsse auf einzelne Personen möglich sind – und das gilt es zu vermeiden. Wichtig ist zudem zu beachten, dass ethnische Herkunft oder Migrationshintergrund nicht in der Personalakte verzeichnet werden dürfen.

Werden Menschen mit Migrationshintergrund durch dieses Monitoring nicht erst recht stigmatisiert?

Es gibt zwischen Menschen mit Migrationshintergrund zahllose Unterschiede – »den Migranten« gibt es genau so wenig wie »die Deutsche«. Das gilt sowohl für die Menschen selbst als auch für die Art und Weise wie sie in Deutschland behandelt werden. Auch wenn positiv an die Herkunft angeknüpft wird, sollte darauf geachtet werden, nicht in »Gruppen« zu denken, sondern die individuellen Eigenschaften und Fähigkeiten der Beschäftigten zu berücksichtigen – und das gelingt nur, wenn man Informationen dazu hat, beispielsweise durch ein Gleichbehandlungsmonitoring.

Positive Maßnahmen einsetzen

Der Maßanzug für Ihren Betrieb: Auswahl, rechtliche Vorgaben, Fördermöglichkeiten

In Deutschland werden Positive Maßnahmen häufig mit dem kontrovers diskutierten Instrument der »Quote« assoziiert. Positive Maßnahmen sind jedoch deutlich mehr: Sie reichen von spezifischer Personalakquise, beispielsweise in Tageszeitungen nicht-deutscher Redaktionen, über Förderung durch betriebliche Kurse zum berufsbezogenen Deutsch bis zur Unterstützung von Netzwerken migrantischer Beschäftigter im Betrieb. Dabei ist nicht jede Maßnahme für jedes Unternehmen und seine Beschäftigten geeignet. Beispielsweise bevorzugen manche Mitarbeitenden geschützte Räume, in denen sie lernen können, Unterstützung erfahren und unter Menschen mit ähnlichen Erfahrungen sind. Andere empfinden dies als Isolation und lernen lieber mit ihren Kolleginnen und Kollegen ohne Migrationshintergrund. Die Vielfalt der Möglichkeiten ist wichtig – Personalverantwortliche sollten sich bewusst machen, wie Menschen unterschiedlich sind und sowohl geschützte Räume als auch direkte Integration in Betracht ziehen und bei Bedarf anbieten.

Welche Positive Maßnahme passt zu meinem Betrieb?

In Abhängigkeit von der Situation im Unternehmen und zur Verfügung stehender Ressourcen sollten Positive Maßnahmen gewählt werden, die den zuvor ermittelten Bedarfen entsprechen und realistisch sowie erfolgreich umgesetzt werden können. Weitere wichtige Voraussetzungen sind einerseits die Unterstützung durch die Führungsebene. Andererseits müssen auch die Beschäftigen dahinter stehen, die nicht von den Positiven Maßnahmen profitieren.

Es gibt so viele Möglichkeiten für Positive Maßnahmen, dass für jede Situation und jeden Betrieb etwas Passendes zu finden ist:

Bewerbungsverfahren

- Angehörige bestimmter Gruppen zur Bewerbung auffordern.
- Bevorzugt Angehörige von Minderheiten rekrutieren, beispielsweise im öffentlichen Dienst.
- Tests im Bewerbungsverfahren an konkreten Tätigkeitsanforderungen ausrichten, weniger an kulturspezifischem Wissen.

Weiterbildung / Beruflicher Aufstieg

- Spezielle Stipendien oder Zuschüsse für Weiterbildungskosten für Angehörige bestimmter Gruppen vergeben.
- Den Zugang von Migrantinnen und Migranten zu höherer Bildung durch Einrichtung von Vorbereitungslehrgängen steigern.
- Weiterbildungsangebote für weibliche/migrantische Fach- und Führungskräfte schaffen.
- Kurse zum berufsbezogenen Deutsch anbieten.
- Mentoringprogramme, Besuchs- und Austauschtage durchführen.
- Interkulturelle Kompetenz und migrationsbedingte Mehrsprachigkeit bei der Beurteilung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung im Rahmen von Einstellungen und Aufstiegen der Beschäftigten berücksichtigen.

Personal- und Organisationsentwicklung

- Betriebsvereinbarung für Chancengleichheit abschließen.
- Qualifikationsabhängige Zielquoten vereinbaren, zum Beispiel für Frauen oder Menschen mit Migrationshintergrund.
- Informations- und Weiterbildungsveranstaltungen zu Umsetzung von Antidiskriminierungsgesetzen für Personalverantwortliche und Führungskräfte schaffen.
- In Planungen der Organisationsentwicklung einbeziehen, welche Auswirkungen die Einführung von neuen Produktionssystemen auf die Belegschaft haben können, auch auf Beschäftigte mit Migrationshintergrund.

Gezielte Unterstützung/Förderung der Vielfalt

- Beratungsangebote für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund einrichten.
- Neu zugewanderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu Ämtern, Banken, Vermieter/innen begleiten sowie bei der Wohnungssuche, Aufenthaltserlaubnis oder Einschulung der Kinder unterstützen
- Betriebliche Netzwerke von schwulen/lesbischen/ Transgender Mitarbeitenden und Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund initiieren.
- Vielseitiges Essensangebot in der Betriebskantine, dass die Einhaltung religiöser Gebote möglich macht.

Bin ich zur Durchführung Positiver Maßnahmen verpflichtet?

Über das Benachteiligungsverbot hinaus sind Arbeitgebende verpflichtet, Arbeitsplätze diskriminierungsfrei auszuschreiben und bestimmte Maßnahmen wie Schulungen durchzuführen, um Diskriminierungen vorzubeugen. Eine darüber hinausgehende Pflicht, Positive Maßnahmen zu ergreifen, besteht nicht.

Welche rechtlichen Vorgaben muss ich beachten?

Werden durch eine Positive Maßnahme alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gleich behandelt, beispielsweise weil alle an einem Diversity-Training teilnehmen, dann ist die Maßnahme ohne weiteres zulässig. Wenn die Positive Maßnahme zu einer ungleichen Behandlung von Beschäftigten führt, beispielsweise indem migrantische Beschäftigte eine Fortbildung bekommen und andere nicht, gilt laut AGG: »Positive Maßnahmen sind zulässig, wenn sie geeignet sind, um bestehende Nachteile von Personen zu verhindern oder auszugleichen« – das heißt, wenn dadurch andere Beschäftigte benachteiligt werden, muss das rechtlich zulässig sein. Zudem müssen Positive Maßnahmen dann auch angemessen sein, was nur im Einzelfall geprüft werden kann. Um beispielsweise bestehende Nachteile für Menschen mit Migrationshintergrund auf dem Arbeitsmarkt zu beseitigen,

die häufig auf Vorurteile und Stereotypen zurückzuführen sind, kann es erforderlich sein, zunächst schwache oder weiche Maßnahmen durchzuführen und erst nach deren Erfolglosigkeit harte oder starke Maßnahmen einzusetzen.

Verpflichtet eine Positive Maßnahme dazu, schlechter qualifizierte Bewerberinnen oder Bewerber einzustellen?

Nein, allerdings sind private Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, anders als der Staat, nicht an die Bestenauslese gebunden. Sie könnten daher Positive Maßnahmen durchführen, indem sie im Einstellungsverfahren Menschen mit Migrationshintergrund, die **formal** geringer qualifiziert sind als Bewerbende ohne Migrationshintergrund den Vorrang einräumen

Was sollte ich gerade bei Positiven Maßnahmen zugunsten von Menschen mit Migrationshintergrund beachten?

Bei Positiven Maßnahmen, mit denen bestehende Nachteile für Menschen mit Migrationshintergrund auf dem Arbeitsmarkt ausgeglichen werden sollen, ist in besonderer Weise darauf zu achten, dass die Maßnahme nicht ihrerseits stigmatisierenden Charakter hat. Das wäre beispielsweise der Fall, wenn ein Unternehmen beschließt »Wir müssen mal etwas für Migranten tun« und das umsetzt, indem die Beschäftigten mit Migrationshintergrund sich dazu Gedanken machen sollen. Oder wenn ein türkischstämmiger Bewerber allein mit dem Ziel eingestellt wird, türkische Kundschaft zu gewinnen. Stattdessen sollte das Unternehmen alle Potenziale dieses Bewerbers wertschätzen, beispielsweise, dass er neue Produkte/Dienstleistungen für neue Kunden entwickeln kann, und ihn unter Berücksichtigung seiner individuellen Kenntnisse und Fähigkeiten einsetzen.

Gibt es Fördermöglichkeiten für Positive Maßnahmen?

Es gibt verschiedene Förderprogramme, die auch für die Analyse, die Implementierung oder die Umsetzung Positiver Maßnahmen einsetzbar sind. Einige ausgewählte Fördermöglichkeiten stellen wir Ihnen vor:

Weiterbildungsbonus (bis 31.12.2013)

Das Land Hamburg bezuschusst die Weiterbildung und Qualifizierung von Arbeitnehmern in hamburgischen kleinen und mittleren Unternehmen (KMU). Unterstützt werden insbesondere Geringqualifizierte, Beschäftigte mit Migrationshintergrund, Arbeitnehmende in Elternzeit, Alleinerziehende sowie Selbständige in der Aufbauphase. Für sozialversicherungspflichtig Beschäftigte der Zielgruppen kann ein Weiterbildungsbonus je Kalenderjahr beantragt werden, die Förderung beträgt in der Regel 50 Prozent der Weiterbildungskosten, jedoch maximal 750 Euro; in Einzelfällen ist eine Förderung von 100 Prozent möglich, allerdings maximal 1.500 Euro. **www.weiterbildungsbonus.net**

Sozialgesetzbuch III:
Programm WeGebAU (bis 31.12.2014)

Die Bundesagentur für Arbeit unterstützt die Weiterbildung von Beschäftigten mit dem Programm »Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen« (WeGebAU). Gefördert werden zum einen gering qualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ohne Berufsabschluss oder mit Berufsabschluss, wenn sie seit mindestens vier Jahren eine an- oder ungelernte Tätigkeit verrichten und ihre erlernte Tätigkeit nicht mehr ausüben können.. Zum anderen werden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gefördert, die in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) mit weniger als 250 Arbeitnehmern beschäftigt sind. **www.arbeitsagentur.de**, Rubrik Unternehmen, Finanzielle Hilfen, Weiterbildung.

Schulungsförderung (bis 31.12.2014)

Die »Förderung unternehmerischen Know-hows durch Informations- und Schulungsveranstaltungen sowie Workshops« unterstützt Veranstaltungen, die sich unter anderem an Unternehmer/-innen sowie deren Führungskräfte und Mitarbeiter und richten. Die Förderung besteht in einem Zuschuss zu den Kosten solcher Veranstaltungen. Zuwendungsempfänger sind Veranstalter der Schulungen, wie Kammern oder Wirtschaftsverbände. Dadurch wurden beispielsweise Seminare zur Einführung einer »Willkommenskultur« im Unternehmen gefördert.
www.beratungsfoerderung.info/beratungsfoerderung/schulungsfoerderung/index.html

Beratungsförderung (bis 31.12.2014)

Das Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA) betreut die Förderung unternehmerischen Know-hows für kleine und mittlere Unternehmen sowie Freie Berufe durch Unternehmensberatungen. Mit dieser Beratungsförderung können Unternehmen sowie Angehörige der Freien Berufe, die seit mindestens einem Jahr am Markt tätig sind, einen Zuschuss zu den Kosten erhalten, die ihnen durch die Inanspruchnahme einer Beratung entstehen. Das ist auch einsetzbar für Beratungsfachkräfte zu Positiven Maßnahmen, die beispielsweise Strukturen hinterfragen oder die Durchlässigkeit des beruflichen Aufstiegs prüfen.

www.beratungsfoerderung.info/beratungsfoerderung/beratungsfoerderung/index.html

Positive Maßnahmen in der Praxis

Stellenausschreibung und Vorauswahl: diskriminierungsfrei Ausschreiben, anonymisiert Auswählen

Bei der Suche nach Personal gibt es zum einen die Pflicht – nämlich die Vorgaben laut AGG einzuhalten – und die Kür: unter den geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern diejenigen durch Positive Maßnahmen zu fördern, die auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt sind.

Worauf ist bei der Stellenausschreibung zu achten?

Bei einer diskriminierungsfreien Ausschreibung ist darauf zu achten, dass auch die Formulierung bestimmter Anforderungen wie »muttersprachliche Deutschkenntnisse« benachteiligend ist. Damit werden alle Menschen pauschal ausgeschlossen, die selbst zugewandert oder deren Eltern nach Deutschland eingewandert sind – auch wenn sie perfekt Deutsch sprechen, weil sie hier aufgewachsen sind oder die Sprache erlernt haben. In den allermeisten Fällen wird es aber gar nicht darauf ankommen, wie Interessenten Sprachkenntnisse erworben haben, sondern nur darauf, wie gut sie die Sprache heute beherrschen.

Alle Anforderungen an die ausgeschriebene Stelle sollten daher sorgfältig daraufhin überprüft werden, ob sie eine solche »mittelbar« diskriminierende Wirkung haben können. Bei dieser Gelegenheit empfiehlt es sich auch darauf zu achten, ob die genannten Voraussetzungen für Bewerbende wirklich erforderlich sind, um die jeweilige Tätigkeit auszuführen. Denn in der Praxis zeigt sich immer wieder, dass in Ausschreibungen Anforderungen formuliert werden, die später überhaupt nicht gebraucht werden.

Um auf Nummer sicher zu gehen, können Arbeitgebende sogenannte anonymisierte Bewerbungsverfahren einführen. Denn anonymisierte Bewerbungsverfahren machen persönliche Informationen wie einen Migrationshintergrund oder das Geschlecht bei der ersten Durchsicht der Bewerbungsunterlagen »unsichtbar«, um eine mögliche, auch unbewusste Diskriminierung aufgrund dieser Merkmale zu verhindern.

Welche Methoden der Anonymisierung gibt es?

Je nach Ausganglage und verfügbaren Ressourcen in einem Unternehmen können folgende Methoden eingesetzt werden:

- Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber können bei einer Stellenausschreibung von vornherein anonymisierte Bewerbungsformulare zu Verfügung stellen, beispielsweise als Download oder in Form einer Online-Maske, in denen auf sensible Daten wie Herkunft, Geschlecht, Religion o.ä. verzichtet wird.
- Existiert bereits eine Online-Maske für Bewerbungen können solche sensiblen Daten mit relativ geringem technischem Aufwand »blind« geschaltet werden.
- Werden im Unternehmen bislang keine anonymisierten Bewerbungsformulare eingesetzt, gibt es zwei Möglichkeiten, um Personalentscheidern dennoch Bewerbungsunterlagen ohne sensible Daten vorzulegen. Beide Vorgehensweisen sollten durch eine Person erfolgen, die selbst nicht am Auswahlverfahren beteiligt ist.
- Etwas Aufwand erfordert eine Anonymisierung durch Übertragung der Daten von Bewerberinnen und Bewerben in eine standardisierte Tabelle, die sensible Daten nicht erfassen.
- Einfacher ist das Schwärzen sensibler Daten von Kopien der Bewerbungsunterlagen per Hand oder im pdf-Dokument.

Stehen anonymisierte Bewerbungsverfahren nicht im Widerspruch zu Positiven Maßnahmen?

Positive Maßnahmen werden in aller Regel erst dann eingesetzt, wenn die Bewerberinnen oder Bewerber für die ausgeschriebene Stelle in Frage kommen. Daher werden sie die erste, anonymisierte Stufe des Auswahlverfahrens erfolgreich passieren. Im weiteren Bewerbungsverfahren werden sensible Daten ohnehin bekannt werden und hier setzen dann auch die Positiven Maßnahmen ein. So kann es beispielsweise gelingen durch anonymisierte Bewerbungsverfahren mehr Mütter einzustellen, deren beruflicher Aufstieg im Unternehmen später durch Positive Maßnahmen gefördert wird.

Welche Positiven Maßnahmen können im Rahmen einer Ausschreibung erfolgen?

Hier sind vor allem drei Maßnahmen zu nennen:

- die gezielte Ansprache von bislang benachteiligten oder gering vertretenen Gruppen in Stellenanzeigen, beispielsweise mit der Formulierung »Wir freuen uns besonders über Bewerbungen von Frauen/ Menschen mit Migrationshintergrund«,
- der Hinweis in einer Stellenausschreibung, dass interkulturelle Kompetenz und migrationsbedingte Mehrsprachigkeit berücksichtigt werden,
- eine bevorzugte Aquise von Minderheitenangehörigen im öffentlichen Dienst, was beispielsweise die Polizei in Niederlanden aktuell praktiziert.

Positive Maßnahmen in der Praxis

Einstellungsverfahren: geeignete Verfahren, passende Fortbildungen, begründete Absagen

Sie wollen unter den Interessenten für die freie Stelle die oder den Besten für Ihr Unternehmen finden? Genau aus diesem Grund sollten sie Bewerberinnen nicht aufgrund eines Akzentes oder ihres Migrationshintergrunds aussortieren – womöglich gehen Ihnen sonst die geeignetsten Fachkräfte durch die Lappen. Außerdem sind sie damit auch rechtlich auf der sicheren Seite, denn diskriminierungsfrei einzustellen ist laut AGG vorgeschrieben.

Wie kann ich sicherstellen, dass ich meine Beschäftigten diskriminierungsfrei einstelle?

Verschaffen Sie sich Klarheit über die tatsächlichen Erfordernisse der ausgeschriebenen Stelle, um wirklich nur die Informationen abzufragen, die Sie von den Bewerbern wissen müssen. Das dient dazu, nicht aus Versehen diskriminierende Informationen abzufragen. Dabei ist es hilfreich festzuhalten, warum Sie die Informationen brauchen. Achten Sie außerdem auf eine diskriminierungsfreie Sprache, indem Sie:

- auf Attribute verzichten, die nicht relevant für die Position sind,
- erforderliche Aufgaben und Fähigkeiten eindeutig darstellen,
- zwischen »wichtigen« und »wünschenswerten« Kriterien unterscheiden,
- darüber informieren, welche Kriterien in welcher Reihenfolge in Ihre Auswertung einfließen.

Achten Sie darauf, dass sowohl die Medien, die sie zur Veröffentlichung Ihrer Ausschreibung nutzen, als auch die Form der Bewerbung – also beispielsweise eingesetzte Formulare in Online-Portalen von Jobbörsen - keine Gruppen ausschließen.

Empfehlenswert sind Fortbildungen für Personalverantwortliche, die sie einerseits für die Vorgaben des AGG sensibilisieren und andererseits eine Auseinandersetzung mit den eigenen Stereotypen und Vorurteilen ermöglichen (siehe Seite 25, unter Ansprechpartner).

In anderen europäischen Ländern wie in Frankreich oder Belgien sind Arbeitgebende inzwischen dazu übergegangen, die Einstellungspraxis ihres eigenen Unternehmens entweder selbst oder durch Dritte in Form von Testings zu überprüfen. Dafür werden zwei Bewerbungen mit ähnlichem Lebenslauf und vergleichbarer Qualifikation eingereicht, die sich lediglich im Namen unterscheiden. Wird (wiederholt) nur die Bewerbung mit dem türkischstämmigen Namen abgelehnt, spricht dies für ein diskriminierendes Auswahlverfahren.

Sollte ich in einer Absage sicherheitshalber überhaupt keine Gründe angeben?

Nein, das ist eine übertriebene Sorge und schürt eher die Vermutung, dass beim Auswahlverfahren etwas nicht mit rechten Dingen zugegangen ist. Stattdessen sollte abgelehnten Bewerberinnen oder Bewerbern die Gründe für die Absage erläutert werden: Sei es die geringere Qualifikation oder weniger Berufserfahrung und warum es bei der zu besetzenden Stelle gerade darauf ankam.

Auch wenn in der Praxis noch sehr häufig unbegründete Absagen verschickt werden, lohnt sich hier mehr Transparenz. Personalentscheider, die begründete Absagen erstellen, setzen sich damit auseinander, warum sie jemanden nicht einstellen möchten. Damit können sie schon heute damit umgehen, dass Stelleninteressenten nicht mehr dem »Standard-Deutschen« entsprechen, was morgen ohnehin für alle Personaler/innen ein Muss sein wird.

Positive Maßnahmen in der Praxis

Gleiche Chancen für Beschäftigte: Arbeitsbedingungen, Weiterbildungen, Aufstiegsmöglichkeiten

Effektive oder echte Chancengleichheit hört nach der Einstellung nicht auf, sondern fängt hier erst richtig an. Daher erfasst das Verbot von Benachteiligungen im AGG auch den »beruflichen Aufstieg« sowie Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, worunter auch das Arbeitsentgelt fällt, sowie Entlassungsbedingungen. Auch die Berufsausbildung, die berufliche Weiterbildung sowie praktische Berufserfahrungen berücksichtigt das AGG.

Welche Vorgaben durch das AGG muss ich im Hinblick auf meine Beschäftigten beachten?

- Das AGG enthält eine Reihe von Organisationspflichten, die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber beachten müssen.
- Dazu gehört die Einrichtung einer **Beschwerdestelle**, an die sich Beschäftigte wenden können, wenn sie sich diskriminiert fühlen. Informationen über die Beschwerdestelle sowie den entsprechenden Gesetzestext der § 12 bis § 16 des AGG sowie § 61b des Arbeitsgerichtsgesetzes müssen im Betrieb beispielsweise durch einen Aushang oder im Intranet bekannt gemacht werden. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sind verpflichtet, **Maßnahmen zum Schutz vor Diskriminierungen** zu treffen. Dazu gehören auch vorbeugende Maßnahmen wie Schulungen im Rahmen der Aus- und Fortbildung.
- Werden Beschäftigte durch Kolleginnen und Kollegen oder Vorgesetzte diskriminiert, so muss der Arbeitgebende eingreifen und die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen ergreifen. Dazu können insbesondere Abmahnungen, Umsetzungen,

Versetzung und Kündigung gehören. Hier ist zu beachten, dass keinesfalls die von der Diskriminierung betroffene Person versetzt werden darf, um auf diese Weise Konflikte zu »bereinigen«.

- Auch dort, wo Beschäftigte durch Dritte, zum Beispiel Zulieferer oder Kundinnen und Kunden, diskriminiert werden, muss der Arbeitgebende zum Schutz seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einschreiten.

Welche Positiven Maßnahmen sind geeignet, um einen gleichberechtigen Umgang und beruflichen Aufstieg zu gewährleisten?

Nicht nur bei einem Einstellungsverfahren können diskriminierende Hürden beseitig werden, sondern auch beim beruflicher Aufstieg. Hier greifen beispielsweise Diversity-Trainings für die Belegschaft, Mentoring-Angebote, Betriebsvereinbarungen oder spezielle Weiterbildungsmaßnahmen für Migranten (siehe Auflistung Seite 12). Auch hier lohnt es sich, die Auswahlkriterien sowie den Ist-Zustand im Rahmen eines Gleichbehandlungs-Monitorings zu überprüfen und anhand dessen zu überprüfen ob ein beruflicher Aufstieg für alle gleichermaßen durchlässig ist bzw. welche Maßnahmen dazu erforderlich sind.

Weitere Informationen zu positiven Maßnahmen

Für alle, die mehr wollen: Literatur, Downloads, Ansprechpartner

Sie hätten gerne weitere Informationen zu Positiven Maßnahmen? Oder benötigen Sie mehr Hintergrundwissen? Vielleicht wünschen Sie sich einen kompetenten Ansprechpartner oder eine kompetente Ansprechpartnerin, um ganz konkrete Fragen zu besprechen? Hier finden Sie, was Sie suchen.

Wo bekomme ich weitere Informationen über Positive Maßnahmen?

Die nachfolgend genannten Publikationen stehen in der Rubrik »Angebote« unter **www.basisundwoge.de**, und dann unter »Antidiskriminierung« zum Download bereit.

- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.) (2012): »Leitfaden für Arbeitgeber. Anonymisierte Bewerbungsverfahren."
- Victorian Equal Opportunity and Human Rights Commission (Hrsg.) (2012): «Guideline for the recruitment industry and employers."
- Roland Berger Strategy Consultants (2012): »Diversity & Inclusion. Eine betriebswirtischaftliche Investition.«
- Alexander Klose (2011): »Ethnisches Monitoring und Positive Maßnahmen als Instrumente zur Verbesserung des Arbeitsmarktzugangs von Menschen mit Migrationshintergrund.«
- Heinrich-Böll-Stiftung (Hrsg.)(2011): »Positive Maßnahmen – kurz und knapp.«
- Heinrich-Böll-Stiftung (Hrsg.)(2010): »Positive Maßnahmen. Von Antidiskriminierung zu Diversity. Ein Dossier.«
- Alexander Klose, Andreas Merx (2010): »Positive Maßnahmen zur Verhinderung oder zum Ausgleich bestehender Nachteile im Sinne des § 5 AGG." Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Berlin (Hrsg.).

Welche Experten kann ich um Rat fragen, wenn ich konkrete Anliegen habe?

basis & woge e.V.
Inga Schwarz
Steindamm 11,
20099 Hamburg,
Telefon: 040 39842614,
inga.schwarz@basisundwoge.de

Antidiskriminierungsstelle des Bundes
Glinkastraße 24
10117 Berlin
www.antidiskriminierungsstelle.de

Fachstelle Diversity Management des Förderprogramms IQ
Andreas Merx
Telefon: 089 52033236
Berlin: 030 65216666,
andreas.merx@via-bayern.de

Büro für Recht und Wissenschaft
Alexander Klose
Binger Str. 71
14197 Berlin
Telefon: 0176-40020237
mail@recht-wissenschaft.de

migration.works – Diskriminierung erkennen und handeln!

basis & woge e.V. ist ein gemeinnütziger und staatlich anerkannter Träger für soziale Dienstleistungen in Hamburg.

Seit 2008 bietet basis & woge e.V. Antidiskriminierungsberatung an, vorwiegend für Migrantinnen und Migranten, Menschen mit Migrationshintergrund, People of Color. Im IQ Netzwerk Hamburg – NOBI arbeitet der Träger seit 2005 zum Thema Diskriminierung von Migrantinnen und Migranten beim Arbeitsmarktzugang. migration.works sensibilisiert, informiert, berät und schult Arbeitsmarktakteure und stellt bewährte Maßnahmen und Instrumente zum Abbau dieser Diskriminierungen vor.

Aktivitäten von migration.works sind zum Beispiel:

- Durchführung und Transfer von Fortbildungen für Berufsberater/innen, MigrantInnenorganisationen, Arbeitsverwaltung, Handwerkskammer Hamburg
- Erarbeitung von Handreichungen zum bewussten und professionellen Umgang mit dem Thema Diskriminierung
- Erarbeitung und Transfer von Empfehlungen/Standards zur Umsetzung des AGG bzw. der europäischen Antidiskriminierungsrichtlinien in Institutionen

Das IQ Netzwerk Hamburg – NOBI Fachkräfte für Hamburg mobilisieren

- Mehr Erwachsene mit Migrationshintergrund in den Hamburger Arbeitsmarkt integrieren – das ist das Ziel von NOBI, dem IQ Netzwerk Hamburg. Acht Partner haben sich unter dem Dach von NOBI zusammengeschlossen, um da aktiv zu werden, wo sich aktuell Handlungsbedarf abzeichnet.

Anerkennen und qualifizieren

- Die berufliche Anerkennung von Fachkräften mit ausländischen Qualifikationen ist ein Handlungsfeld, in dem durch das Bundes- und das Landesanerkennungsgesetz neue Chancen für Migrantinnen und Migranten eröffnet wurden. NOBI arbeitet daran, zugewanderte Fachkräfte und Arbeitgeber über Möglichkeiten der Anerkennungsgesetze zu informieren, Angebote zur Anerkennungsberatung zu vernetzen und neue Verfahren zur Anerkennung im Handwerk zu entwickeln.

Umdenken und vernetzen

- Neben konkreten Angeboten für Erwachsene mit Migrationshintergrund, arbeitet NOBI vor allem strukturell: Die Bedingungen zur beruflichen Integration sollen nachhaltig verbessert werden. Damit Migrantinnen und Migranten beispielsweise besseren Zugang zu Angeboten bekommen, informiert NOBI Stadtteilprojekte, andere Akteure der Integrationsarbeit, die muslimische Community Hamburg, afrikanische Kirchen und weitere ethnische Gruppen. Oder: Um die Willkommenskultur und Gewinnung von ausländischen Studierenden zu stärken, werden Studierende und Lehrende einer Hochschule gleichermaßen angesprochen und geeignete Maßnahmen konzipiert. Ergänzend bietet NOBI seinen Partnern Interkulturelle Qualifizierungen an, insbesondere Agenturen für Arbeit und den Jobcentern team.arbeit.hamburg.

Gemeinsam und vorurteilsfrei

- Ein weiterer Schwerpunkt der Arbeit von NOBI zielt darauf ab, in Hamburg nicht nur für, sondern vor allem mit Migrantinnen und Migranten an der Verbesserung der beruflichen Integration zu arbeiten – mit

Migrantenorganisationen beispielsweise. Sie sind Partner bei NOBI. Schließlich spielt die Arbeit zur Antidiskriminierung durch NOBI eine wichtige Rolle – sie will bei allen Beteiligten einen Perspektivwechsel erreichen, damit Hamburgs Vielfalt zum Gewinn wird.

NOBI ist Teil des bundesweiten Förderprogramms »Integration durch Qualifizierung (IQ)«, das vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Bundesministerium für Bildung und Forschung und der Bundesagentur für Arbeit gefördert wird.

Das Förderprogramm »Integration durch Qualifizierung (IQ)« zielt auf die nachhaltige Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Erwachsenen mit Migrationshintergrund ab. Daran arbeiten in jedem Bundesland Landesnetzwerke, die von Fachstellen zu migrationsspezifischen Schwerpunktthemen unterstützt werden. Das Programm wird gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, das Bundesministerium für Bildung und Forschung und die Bundesagentur für Arbeit.

www.netzwerk-iq-de

Netzwerk Hamburg

NOBI
Netzwerk zur beruflichen Integration von Migrantinnen und Migranten

Die Chancen gesellschaftlicher Teilhabe sind nach wie vor ungleich verteilt. Frauen oder Menschen mit Migrationshintergrund sind in bestimmten beruflichen Positionen unterrepräsentiert. Dies kann ein Hinweis auf Benachteiligung sein. Durch sogenannte Positive Maßnahmen können bestehende faktische Ungleichheiten verringert werden – dieses Praxisbuch zeigt Ihnen wie und beantwortet die häufigsten Fragen zu diesem Thema.

Das Netzwerk IQ wird gefördert durch:

Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Bundesministerium für Bildung und Forschung

Bundesagentur für Arbeit

Träger des Teilprojekts ist:

basis & woge
beratung | hilfe | perspektiven

migration.works
Diskriminierung erkennen und handeln

Das IQ Netzwerk Hamburg NOBI wird koordiniert durch:

Handwerkskammer Hamburg