



SPI
Soziale Stadt und Land
Entwicklungsgesellschaft



Inklusions- und Vielfaltsbüro

AWO SPI

AUTORINNEN: ELISABETH HÜBNER, JANA PAULSEN, ANNE-KATRIN SCHLOBACH
Magdeburg, April 2024

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung / Abstract.....	4
1. Ziele	5
2. Inklusions- und Vielfaltsbüro.....	5
2.1. Allgemeine Informationen.....	6
2.2. Beratung	6
2.3. Beschwerde.....	9
3. Interne diversity-sensible Weiterbildung.....	9
4. Anhang	10
5. Quellen- und Literaturverzeichnis	14

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales



Kofinanziert von der
Europäischen Union

ZUSAMMENFASSUNG

Das Inklusions- und Vielfaltsbüro der AWO SPI zielt darauf ab, eine inklusive und vielfältige Arbeitsumgebung zu fördern. Es bietet Beratung und Unterstützung bei Diskriminierung und Benachteiligung am Arbeitsplatz an und setzt sich für die Sensibilisierung aller Mitarbeiter*innen in Bezug auf Diversity-Themen ein. Die Beratungsstelle ist für Mitarbeitende der AWO SPI und des AWO Landesverbandes Sachsen-Anhalt zugänglich und legt Wert auf Vertraulichkeit und Professionalität. Die AWO SPI verfolgt mit ihrem Inklusions- und Vielfaltsbüro das Ziel, eine wertschätzende Zusammenarbeit aller Statusgruppen zu erreichen und eine barriere- und diskrimi-

nierungsarme Arbeitsumgebung zu schaffen. Dazu gehören die Erarbeitung einer Diversity-Strategie, interne Weiterbildungen zur Sensibilisierung und die Stärkung der Datengrundlage für eine nachhaltige Erfüllung struktureller Chancengleichheit. Das Angebot umfasst Sensibilisierungstrainings, Workshops, Seminare und Coaching, um die verschiedenen Aspekte von Vielfalt zu verstehen und Diskriminierung aktiv zu bekämpfen.

Schlagwörter: Diversität, diversitätsorientierte Organisationsentwicklung, Handlungsempfehlungen, Weiterbildungen, Inklusion

ABSTRACT

The Inclusion and Diversity Office of the AWO SPI aims to promote an inclusive and diverse working environment. It offers advice and support in cases of discrimination and disadvantage in the workplace and is committed to raising awareness among all employees regarding diversity issues. The counseling center is accessible to employees of the AWO SPI and the AWO State Association of Saxony-Anhalt and places a high value on confidentiality and professionalism. With its Inclusion and Diversity Office, the AWO SPI pursues the goal of achieving a respectful collaboration among all status groups and creating a barrier-free and discrimination-

free working environment. This includes the development of a diversity strategy, internal training for sensitization, and strengthening the data basis for a sustainable fulfillment of structural equality of opportunity. The range of services includes sensitization training, work-shops, seminars, and coaching to understand the various aspects of diversity and actively combat discrimination.

Keywords: diversity, diversity-oriented organisational development, recommendations for action, further training, inclusion

1. Ziele

Die AWO SPI strebt mit ihrem Inklusions- und Vielfaltsbüro einen Entwicklungsprozess an, in dem folgende ineinandergreifenden diversity-bezogenen Ziele verfolgt werden: Eine wertschätzende Zusammenarbeit aller Statusgruppen, eine barriere- und diskriminierungsarme Arbeitsumge-

bung, die gleichberechtigte Teilhabe aller Mitarbeiter*innen ungeachtet ihrer Positionierung entlang verschiedener Diversitätsdimensionen bzw. sozialer Kategorien, die nachhaltige Erfüllung struktureller Chancengleichheit.

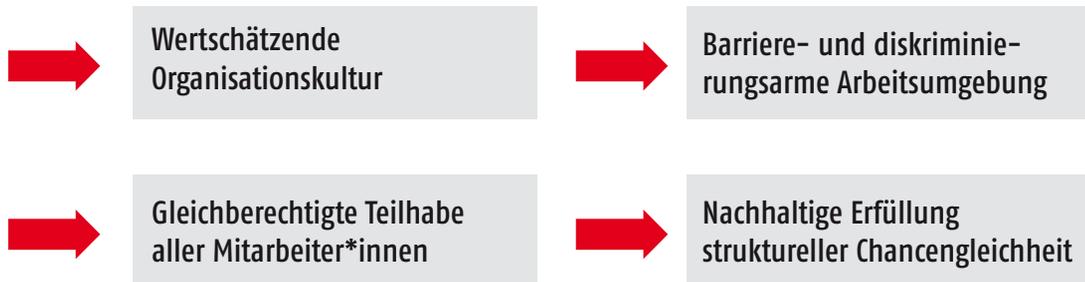


Abbildung 1: Diversity-bezogene Ziele der AWO SPI (Eigene Abbildung)

Die strategische Schwerpunktsetzung innerhalb des Gesamt-Projektes ist bis 2026:

- strategische Ausrichtung des Inklusions- und Vielfaltsbüros → Erarbeitung einer Diversity Strategie, sowie Beratungsstelle (Diversity und Antidiskriminierung)
- Interne diversitysensible Weiterbildung → Sensibilisierung Mitarbeiter*innen und Führungskräfte
- die Stärkung der Datengrundlage → Bedarfserfassung, Qualitätssicherung und Monitoring
- die Sensibilisierung aller Mitarbeiter*innen für das Thema → Stärkung der Grundlagen, um Bedarfe zu erfassen und Maßnahmen zu entwickeln und umzusetzen
- die Entwicklung und Umsetzung von robusten Maßnahmen zum Abbau von und Intervention bei Diskriminierung → Ausbau von Arbeitsstrukturen und Anlaufstellen im Feld Diversity/Diskriminierung.

2. Inklusions- und Vielfaltsbüro

Das Inklusions- und Vielfaltsbüro ist ein Angebot, welches sich an die Mitarbeiter*innen der AWO SPI und des AWO Landesverbandes Sachsen-Anhalt gleichermaßen richtet. Es handelt sich hierbei um eine nachhaltige Maßnahme, die zur Förderung der Inklusion und Diversität in der Unternehmenskultur beitragen soll.

Das Inklusions- und Vielfaltsbüro berät, unterstützt und vermittelt in Fällen von Benachteiligung und Diskriminierung im am Arbeitsplatz. Wir beraten mit dem Ziel,

strukturelle Diskriminierungen bei der AWO zu beseitigen. Dabei versuchen wir entweder, eine kurzfristige Lösung im konkreten Einzelfall zu erreichen, oder, falls dies nicht möglich ist, mittelfristig die Strukturen zu verändern.

Der zentrale Ansatz ist die Anerkennung und Förderung von Diversität, kombiniert mit selbstkritischer Reflexion und dem Abbau von Ausgrenzungsmechanismen, die (bzw. der gleichberechtigten Teilnahme und Teilhabe bei der AWO) im Wege stehen.

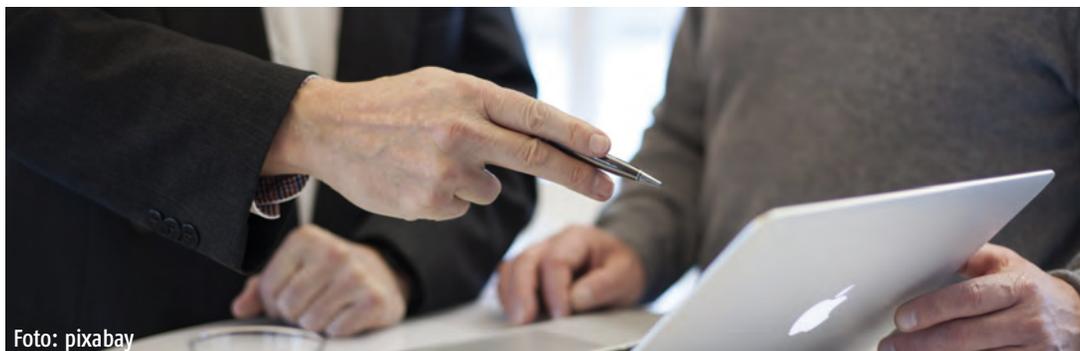


Foto: pixabay



Abbildung 2: Diversity-Konzept (FU Berlin, 2023)

2.1. Allgemeine Informationen

Konkret richtet sich das Angebot an folgende Zielgruppen:

- Mitarbeitende der AWO SPI und des AWO Landesverbandes
- Führungskräfte der AWO
- Personalverantwortliche der AWO
- Betriebsräte

Mitarbeiter*innen und Führungskräfte können sich zukünftig, innerhalb der Bürozeiten (Dienstag bis Donnerstag 14:00 Uhr bis 16:00 Uhr und Freitag nach Vereinbarung), per E-Mail oder telefonisch an das Inklusions- und Vielfaltsbüro wenden. Alle personenbezogenen Daten, werden vertraulich behandelt und auf deren Schutz geachtet.

2.2. Beratung

Ziel des Inklusions- und Vielfaltsbüros ist es Vielfalt bei der AWO zu fördern und Diskriminierung abzubauen. Ein Beratungsangebot kann hier einen wichtigen Beitrag leisten, indem es Sensibilisierung für die Themen Diskriminierung und Diversity schafft, Handlungskompetenzen fördert und konkrete Maßnahmen zur Umsetzung von Diversity-Konzepten unterstützt.

- Beratung von Arbeitnehmer*innen der AWO zu Fragen der allgemeinen Gleichstellung,
- Beratung von Entscheider*innen der AWO zu arbeitnehmerfreundlichen Lösungen im Einzelfall zur Vermeidung von Diskriminierung,
- Anlaufstelle für potentielle Arbeitnehmer*innen der AWO zur Schaffung von inklusiven Arbeitsbedingungen (Beratung und Verweisberatung z.B. Anerkennung von Abschlüssen, Aneignung von Teilqualifikationen, Ausstattung von Arbeitsplätzen, usw.),
- Begleitung von Veränderungsprozessen: Unterstützung bei der Gestaltung inklusiver Arbeitsstrukturen und -prozesse, Beratung bei der Einführung von Maßnahmen zur Barrierefreiheit, Begleitung von Veränderungsprozessen in enger Zusammenarbeit mit den Mitarbeitenden und dem Management.

Die AWO sieht die folgenden zehn Diversity-Dimensionen als zentral an:

- ethnische Herkunft und/oder rassistische und antisemitische Zuschreibung (hierunter wird auch Migrationsge-

- schichte betrachtet),
- Geschlecht inkl. geschlechtliche Identität,
- sexuelle Orientierung,
- Lebensalter,
- Nationalität oder Sprache,
- Religion und/oder Weltanschauung,
- sozialer Status,
- Behinderung, chronische Erkrankung und/oder gesundheitliche Beeinträchtigung,
- sozial-familiäre Lage

Diese Liste ist nicht vollständig, sie dient jedoch der Orientierung. Die Unterschiede zwischen Menschen entlang dieser Dimensionen sind mit intersektionalen, also ineinandergreifenden, Ungleichverhältnissen bzw. Diskriminierungsstrukturen verknüpft.

Die hier genannten Dimensionen werden von jedem Menschen in der einen oder anderen Form verwirklicht: Alle Menschen weisen ein Geschlecht auf, haben ein bestimmtes Lebensalter und eine sexuelle Orientierung, doch nicht alle Menschen sind in gleicher Weise von individuellen und strukturellen Diskriminierungen betroffen. Diskriminierung kommt außerdem in unterschiedlichen Formen vor. Die bei der Beratung beachtet werden müssen. Neben den direkten Formen, die meist zumindest von den Betroffenen klar als Diskriminierung wahrgenommen werden, sind weitere Formen von Diskriminierung zu unterscheiden, die schwieriger zu erkennen und innerhalb der Strukturen der AWO SPI und des AWO Landesverbandes Sachsen-Anhalt zu bekämpfen sind. Wir schauen daher bei der Beratung immer auch auf die zu Grunde liegende Form der Diskriminierung.

Direkte Diskriminierung

Eine *direkte* – oder unmittelbare – Diskriminierung liegt vor, wenn eine Regelung oder Maßnahme explizit eine diskriminierende Ungleichbehandlung vorsieht. Eine direkte Diskriminierung stellt z.B. die Regelung einer Kinderkrippe dar, für ein Kind mit Down-Syndrom automatisch höhere Kosten zu verrechnen, mit der Begründung, dass Kinder mit Behinderung mehr Aufwand erfordern. Eine direkt diskriminierende Handlung liegt auch vor, wenn eine Person aufgrund ihrer nationalen Herkunft nicht angestellt oder mit Hinweis auf die Hautfarbe nicht in ein Lokal eingelassen wird.



Foto: pixabay

Indirekte Diskriminierung

Eine *indirekte* – bzw. mittelbare oder versteckte – Diskriminierung liegt vor, wenn eine Regelung oder Maßnahme zwar neutral formuliert ist und keine offensichtliche Benachteiligung bestimmter Gruppen enthält, sich in ihrer konkreten Anwendung jedoch so auswirkt, dass die Mitglieder einer bestimmten Gruppe regelmäßig benachteiligt werden. Wenn es zum Beispiel in einem Betrieb keine Aufstiegsmöglichkeiten für Teilzeitarbeitende gibt und die Teilzeitarbeit überwiegend von Frauen ausgeführt wird, so liegt eine indirekte Diskriminierung der Frauen vor, da die Beförderungschancen für sie im Vergleich zu den vollzeitangestellten Männern geringer sind.

Indirekte Diskriminierungen sind häufig nicht einfach aufzudecken und nachzuweisen. Kann jedoch z.B. statistisch belegt werden, dass eine Regelung oder Maßnahme eine spezifische Gruppe von Menschen zahlenmäßig häufiger benachteiligt und erreicht die Ungleichbehandlung eine gewisse Intensität, liegt eine rechtlich nicht zulässige Diskriminierung vor, vorausgesetzt, es besteht ein entsprechender gesetzlicher Schutz vor Diskriminierung.

Strukturelle Diskriminierung

Von *struktureller* Diskriminierung wird gesprochen, wenn die Benachteiligung einzelner Gruppen in der Organisation der Gesellschaft begründet liegt. Die über Jahrzehnte und Jahrhunderte gewachsene Art des Zusammenlebens (Arbeitsteilung, Verteilung der Entscheid Befugnisse etc.) geht in der Regel mit patriarchalen, postkolonialen, homophoben, religiösen oder wie auch immer gearteten und

begründeten Konventionen, Gebräuchen und Traditionen einher, welche die Privilegierung einzelner Gruppen bzw. die Schlechterstellung anderer Gruppen als „normal“ und vorgegeben erscheinen lassen. Diese allen Gesellschaften immanente Form der Diskriminierung ist ebenfalls nicht immer einfach zu erkennen, da bestehende und vertraute Strukturen häufig nicht hinterfragt und auch von den Betroffenen selber nicht als diskriminierend erkannt werden.

Institutionelle Diskriminierung

Von *institutionellen* Diskriminierungen ist die Rede, wenn die internen Regeln, Gewohnheiten und Abläufe einer Institution – allenfalls im Verbund mit strukturellen Diskriminierungen – dazu führen, dass Angehörige bestimmter Minderheiten von der Institution regelmäßig benachteiligt werden. Diskutiert wird dies beispielsweise im Bereich der Schule, wo Schüler*innen mit Migrationshintergrund im Schulerfolg oft benachteiligt werden (z.B. durch vorgegebener Bewertungsmuster für Sprachkompetenzen oder durch unbewusste Erwartungshaltungen der Lehrkräfte).

Mehrfachdiskriminierungen und intersektionelle Diskriminierung

Häufig vereinigt eine Person verschiedene Merkmale auf sich, die sie für diskriminierende Behandlung besonders anfällig machen (z.B. Geschlecht, eine Behinderung, ausländische Herkunft, Hautfarbe, Religionszugehörigkeit, Alter, soziale Stellung usw.). Solche Personen laufen Gefahr, mehrfach und in verschiedenen Zusammenhängen Diskriminierungen ausgesetzt zu werden (sog. Additive

Diskriminierung), oder die verschiedenen Merkmale zusammen bewirken stärkere und häufigere Diskriminierungen (sog. Verstärkende Diskriminierung). Löst das gleichzeitige Zusammenwirken verschiedener Merkmale eine Diskriminierung aus, spricht man von intersektionelle Diskriminierung.

Für die allgemeine Beratung gelten dazu folgende Grundsätze:

- Freiwilligkeit
- Vertraulichkeit (Datenschutz)
- (Fachliche) Unabhängigkeit
- Professionalität
- Hilfe zur Selbsthilfe
- Es wird nichts gegen den Willen der/des Betroffenen unternommen

Bei einer Beratung sollten folgende Punkte geklärt werden:

- Mit welchem Ziel sucht der/die Beschäftigte die Beratungsstelle auf?

- Welches sind die Erwartungen an das Inklusions- und Vielfaltsbüro?
- Möglichkeiten und Grenzen aufzeigen.
- Welche Informationen dürfen in Gesprächen mit Dritten verwendet werden?
- Weitere Vorgehensweisen Schritt für Schritt mit der/dem Betroffenen absprechen
- Hinzuziehen vorhandener schriftlicher Aufzeichnungen der Beteiligten z. B. Gesprächsprotokolle, Schriftverkehr, persönliche Notizen usw.
- Aufzeigen weiterführender Hilfen

Verfahren der Sachverhaltsklärung durch das Inklusions- und Vielfaltsbüro. Die Klärung des Sachverhalts erfolgt je nach Möglichkeit durch:

- Einzelgespräche
- Gespräche mit Vorgesetzten
- Teamgespräche /professionelle Beratung (Supervision)

Beratungsablauf:

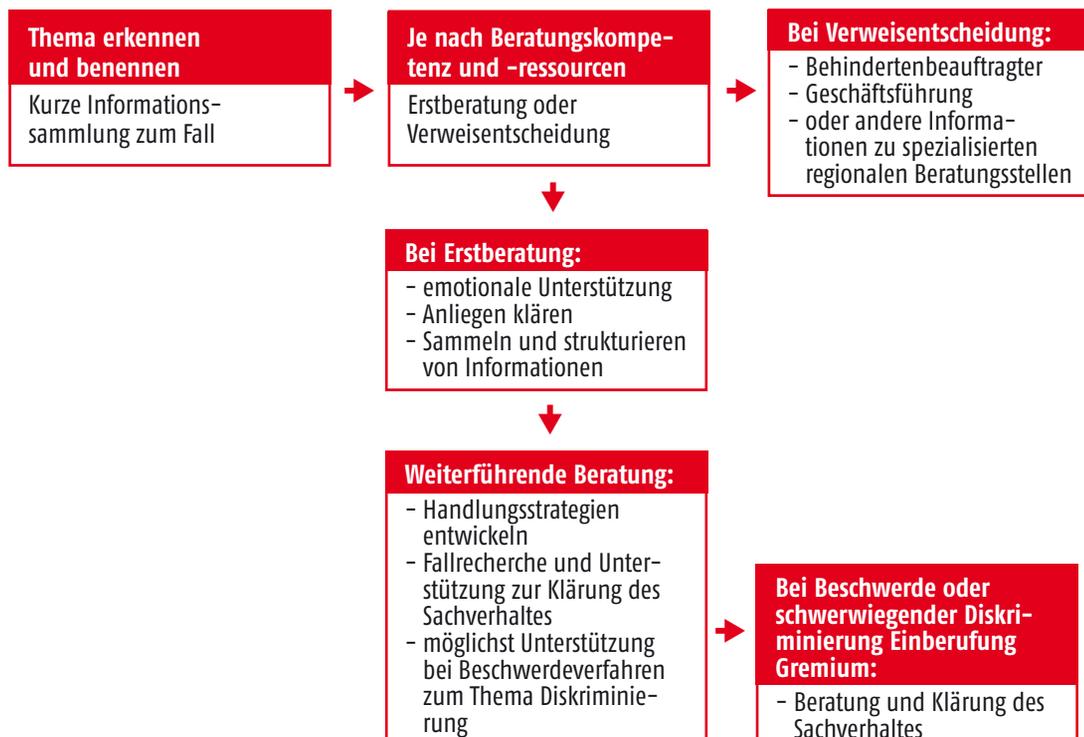


Abbildung 3: Schema zum Beratungsablauf (Eigene Abbildung)

2.3. Beschwerde

Mitarbeitende haben das Recht, sich zu beschweren, wenn Sie Diskriminierung, sexualisierte Belästigung, Mobbing oder Stalking bei der AWO SPI/dem AWO Landesverband erfahren haben. Sie müssen davor keine Beratung in Anspruch nehmen, wir empfehlen dies aber, damit man auf das Beschwerdeverfahren vorbereitet ist und dabei optimal unterstützt werden kann. Anonymität ist bei einer

Beschwerde nicht möglich. Die Wünsche der Betroffenen werden jedoch nach Möglichkeit berücksichtigt, und es wird sichergestellt, dass für den*die Beschwerdeführende*n keine Nachteile entstehen.

Sie können sich dabei von einer Person Ihres Vertrauens begleiten lassen – auch von AWO externen Personen.



3. Interne diversity-sensible Weiterbildung

Die Akademie Leipzig bietet passgenaue Weiterbildungsangebote für mehr Vielfalt und Inklusion für die AWO SPI und den AWO Landesverband an.

Das Inklusions- und Vielfaltsbüro und die Akademie arbeiten eng zusammen, um die Weiterbildungsangebote zu entwickeln und bereitzustellen.

In unseren praxisnahen Weiterbildungen lernen Mitarbeiter*innen und Führungskräfte:

- Die verschiedenen Aspekte von Diversity kennen und verstehen
- Diskriminierung zu erkennen und zu bekämpfen
- Eine inklusive und wertschätzende Unternehmenskultur zu gestalten

Sie profitieren von unserem Know-how und unserer Erfahrung:

- Unsere erfahrenen Dozenten vermitteln Ihnen praxisrelevantes Wissen und Fähigkeiten.
- Sie erhalten wertvolle Impulse für Ihre Arbeit in der AWO.

Zu diversity-relevanten Themen bieten wir folgende Angebote an:

- Sensibilisierungstrainings: Diese Trainings vermitteln den Mitarbeiter*innen Wissen über die verschiedenen Dimensionen von Vielfalt, wie z. B. Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, Religion, sexuelle Orientierung und Behinderung. Sie sollen die Mitarbeiter*innen dazu befähigen, sich ihrer eigenen Vorurteile bewusster zu werden und sich in einem respektvollen und wertschätzenden Umgang miteinander zu üben.
- Workshops und Seminare: Diese Angebote können sich auf bestimmte Themen im Bereich Diversity konzentrieren, wie z. B. Stereotype und Vorurteile, interkulturelle Kommunikation oder Umgang mit Diskriminierung.
- Coaching: Diese Angebote können Mitarbeiter*innen dabei helfen, ihre eigenen Fähigkeiten und Kompetenzen im Bereich Diversity zu entwickeln. Coaching kann dabei helfen, persönliche Herausforderungen im Umgang mit Vielfalt zu bewältigen, während Mentoring den Mitarbeitern einen erfahrenen Ratgeber*innen an die Seite stellt.

4. Anhang

Dokumentation einer Beschwerde nach § 13 AGG1

Eingang der Beschwerde am: _____

bei: _____

schriftlich mündlich

Bestätigung der Beschwerde führenden Person: _____

Beschwerde führende Person: _____

tätig als: _____

Abteilung: _____

Vorgesetzte/r: _____

I. Ermittlung des Sachverhalts / Gegenstand der Beschwerde:

Was ist passiert? (aus Sicht des Beschwerdeführers/ der Beschwerdeführerin)

Welcher sachliche Anwendungsbereich i.S.v. § 2 AGG ist betroffen?

- Zugang zum Beschäftigungsverhältnis, § 2 Abs. 1 lit. 1 AGG
- Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich Arbeitsentgelt und Entlassungsbedingungen und Maßnahmen bei der Durchführung und Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses sowie beim beruflichen Aufstieg, § 2 Abs. 1 lit. 2 AGG

Von wem ging die Benachteiligung aus?

- Vorgesetzte/r
- andere Beschäftigte
- dritte Person

Welches Merkmal ist betroffen?

- Lebensalter
- Geschlecht
- sexuelle Identität
- Religion/Weltanschauung
- Behinderung
- ethnische Herkunft/
rassistische Zuschreibung

Handelt es sich um eine Beschwerde wegen...

- unmittelbarer Benachteiligung
- mittelbarer Benachteiligung
- Belästigung
- sexueller Belästigung
- Anweisung zu einer Benachteiligung
- Maßregelung

Wann hat die Benachteiligung stattgefunden? _____

Gibt es Zeugen/Zeuginnen oder Belege?

- ja
- nein

Falls ja, welche? _____

Wurde der/die Vorgesetzte informiert?

- ja
- nein

Falls ja, wann und was hat dieser/diese unternommen? _____

Wurden bereits andere Stellen einbezogen (z.B. Personal-/Betriebsrat, Frauen-/Gleichstellungsbeauftragte, Schwerbehindertenvertretung, Jugend- und Auszubildendenvertretung) und was haben diese unternommen? _____

Stellungnahme der Beschwerdegegnerin/des Beschwerdegegners einholen

- schriftlich
 - mündlich
- Wann angefordert? _____

Wenn mündlich, was ist aus Sicht des Beschwerdegegners /der Beschwerdegegnerin vorgefallen? _____

Welche Gründe für das oben beschriebene Vorgehen trägt der/die Beschwerdegegner/in vor? _____

Wurde der/die Beschwerdegegner/in bereits von Beschwerde führender Person oder Dritten wegen des Vorfalls angesprochen?

ja nein

Falls ja, mit welchem Ergebnis? _____

Hat der/die Beschwerdegegner/in bereits andere Personen einbezogen?

ja nein

Falls ja, wen? _____

Hat der/die Beschwerdegegner/in Kenntnis vom AGG?

ja nein

Hat der Beschwerdegegner/die Beschwerdegegnerin an einer AGG-Schulung teilgenommen?

ja nein

Falls ja, wann und in welchem Umfang? _____

II. Prüfung des Sachverhalts?

Es liegt eine Benachteiligung i.S.v. § 7 Abs. 1 AGG vor.

ja nein

Die unterschiedliche Behandlung war zulässig (§§ 8, 9, 10 AGG).

ja nein

Wenn ja, aus welchem Grund? _____

Prüfung des Sachverhalts erfolgt durch: _____

Weiteres Vorgehen:

III. Mitteilung des Ergebnisses der Prüfung an die Beschwerde führende Person

- schriftlich (siehe Anlage) mündlich
 Beschwerdeführer/in Beschwerdegegner/in

am: _____

Unterschrift:

Unterschrift:

Unterschrift:

IV. Maßnahmen zur Abhilfe und Kontrolle

1. Empfohlene Maßnahmen:

Eingeleitete Maßnahmen:

Kontrolle: _____

Wann vorgesehen? _____

Durch wen? _____

Kontrolle erfolgt (Ergebnis und Unterschrift) _____

Gründe, dafür, dass infolge der Beschwerde keine konkreten Maßnahmen ergriffen wurden:

5. Quellen- und Literaturverzeichnis

Diskriminierungsformen. (o. D.). Antidiskriminierungsstelle. <https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ueber-diskriminierung/was-ist-diskriminierung/diskriminierungsformen/diskriminierungsformen-node.html>

Diversity Konzept. (o. D.). <https://www.fu-berlin.de/sites/diversity/diversity-fu/diversity-konzept/index.html>

*Materialien für Berater*innen.* (o. D.). Antidiskriminierungsstelle. <https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/wir-beraten-sie/materialien-fuer-ratsuchende/beratungsstellen/beratungsstellen.html>

Was ist Diskriminierung? (o. D.). Antidiskriminierungsstelle. Abgerufen am 19. Februar 2024, von <https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/startseite/startseite-node.html>

Fotoquelle: Fotos von Seite 1, 5, 7 – pixabaylite.com, Seite 9 – canva.com

