

## **Schutz vor Mehrfachdiskriminierung – eine Investition in die Zukunftsfähigkeit der Organisationen**

Dokumentation der Veranstaltungsreihe: Alles im Blick?! vom 26.08. und  
02.09.2021

Kontakt  
**Manuel Rakers**  
Diakonisches Werk Hamburg  
[rakers@diakonie-hamburg.de](mailto:rakers@diakonie-hamburg.de)  
040 30620-335  
Königstraße 54  
22767 Hamburg  
[www.diakonie-hamburg.de](http://www.diakonie-hamburg.de)

## **Schutz vor Mehrfachdiskriminierung – eine Investition in die Zukunftsfähigkeit der Organisationen**

### **Diskriminierungssensibilität ist wichtiger Teil des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz**

Der Mitarbeitende, für den es aufgrund seines Alters und seiner nicht deutschen Herkunft kaum Zugänge zu einer angemessenen beruflichen Fortbildung gibt, oder die POC-Frau mit Hörbehinderung, die weniger Lohn erhält als andere mit gleicher Qualifikation – es gibt viele Erscheinungsformen und Überschneidungen von Diskriminierung, die Betroffene wahrnehmen. Diese Intersektionalität ist in Strukturen manifestiert. Bewusste oder unbewusste Diskriminierung kann schwerwiegende psychische und körperliche Probleme auslösen, sie schränkt die Arbeitsqualität ein und kann zu einer ungewollten Fluktuation im Unternehmen aufgrund von Kündigungen führen. Studien belegen, dass rassistische Diskriminierung signifikant mit einem schlechteren Gesundheitszustand korreliert und zu posttraumatischen Belastungsstörungen führt. Jeder 6. Fehltag geht auf psychische Erkrankungen zurück, wie der BKK-Gesundheitsreport 2020 zeigt. Der Anteil der Personen, die aufgrund seelischer Leiden frühzeitig in Rente gehen, stieg in den letzten 22 Jahren um über 24 %. Unternehmen sind daher gut beraten, sich mit dem Thema Mehrfachdiskriminierung auseinanderzusetzen. Ihre Zukunftsfähigkeit hängt sowohl von der Gesundheit und der Zufriedenheit ihrer Mitarbeiter\*innen ab und somit auch davon, wie attraktiv Arbeitgebende sind. Soziale Standards schärfen darüber hinaus die Corporate Identity und unterstützen die Glaubwürdigkeit eines jeden Unternehmens.

Die digitale Fachveranstaltungsreihe „Alles im Blick? Umgang mit Mehrfachdiskriminierung in Organisationen“ im Rahmen des AMIF-Projekts „Rolle vorwärts – Geschlechterbilder im interkulturellen Kontext“, organisiert von den diakonischen Werken Schleswig-Holstein und Hamburg, nahm sich in Vorträgen und Podiumsgesprächen an zwei Tagen des Themas an. Teilnehmer\*innen aus Wissenschaft und Beratungspraxis arbeiteten gemeinsam mit Vertreter\*innen verschiedener Organisationen heraus, welche Auswirkungen Diskriminierung hat und vor welchen Aufgaben Institutionen stehen, damit ein diskriminierungssensibles Betriebsklima möglich wird.

### **Die eigenen blinden Flecken im Arbeitsschutz**

Das Bewusstsein für Diskriminierung ist in der Diakonie angekommen ist, berichtet Dirk Ahrens, Landespastor und Vorstand des Diakonischen Werks Hamburg, in seinem Grußwort. Doch er lenkt ein: „Wie oft ist das persönlich geglaubte ‚Gut gemeint‘ für das Gegenüber kein ‚Gut gemacht‘?“ Es gibt noch viele blinde Flecken, derer sich Angebote für Klient\*innen und Mitarbeiter\*innen bewusst sein müssen, um Diskriminierung vorzubeugen und auszuschließen. Heiko Naß, Landespastor und Vorstand des Diakonischen Werks Schleswig-Holstein, ergänzt in seinem Grußwort: Es „müssen in den eigenen Häusern Strukturen geschaffen werden, die antidiskriminierend wirken und Diskriminierung vorbeugen. Dazu gehören: Prävention, Schutzkonzepte, Aufklärung und Beschwerdewege.“

Schon lange verpflichtet das Arbeitsschutzgesetz Unternehmen dazu, die psychische und physische Gesundheit ihrer Belegschaft zu wahren. Da Diskriminierung schwerwiegende gesundheitliche Folgen haben kann, sind entsprechende Schutzkonzepte ein wichtiger Teil dieses verpflichtenden Arbeitsschutzes. Unterstützend greift das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) gegen Benachteiligung am Arbeitsplatz: Dessen – ebenfalls verpflichtende – Maßnahmen wie z. B. die Möglichkeit für Betroffene, sich bei Vorfällen an eine innerbetriebliche Beschwerdestelle (kurz IBS) zu wenden, geben einen weiteren gesetzlichen Rahmen vor. Somit ist die Pflicht zur Diskriminierungsfreiheit durchaus nicht als „nice to have“ misszuverstehen, wie Stefan Wickmann vom Antidiskriminierungsverband Schleswig-Holstein betont. Aufklärung der Mitarbeiter\*innen und arbeitsrechtliche Maßnahmen gegen Diskriminierung schützen Unternehmen vor einer

möglichen Haftung und vor Sanktionen des Gesetzgebers. Die Umsetzung der AGG-Vorgaben ist für Unternehmen also dringend geboten.

### **Gute Antidiskriminierungsarbeit baut Hürden ab**

Doch was heißt das für die Praxis? Die Fachtagsreihe macht deutlich: Konfliktbereitschaft und ein langer Atem sind gefragt, um interne Hürden aufzudecken und diskriminierungskritische Strukturen zu schaffen. Betroffene müssen darauf vertrauen können, dass ein regelrechtes Verfahren angestoßen wird, in dem Diskriminierung konsequent geahndet wird. Unabdingbar dafür ist es, dass die Person, die die Beschwerde stellt, das Heft über das Geschehen in der Hand behält. Jede Form von Beschwerde sollte dokumentiert werden, damit Handlungsoptionen weiterentwickelt werden können. Ein Unternehmensleitbild, an dessen Entwicklung alle Mitarbeitenden partizipieren, deckt blinde Flecken auf und hält den Unternehmenskodex lebendig. Um Parteilichkeiten zu vermeiden und Niedrigschwelligkeit zu garantieren, sollte die Beschwerdestelle divers, von qualifizierten Mitarbeitenden unbefristet besetzt und unabhängig, d. h. keiner Leitung unterworfen sein. Das alles geht nur, wenn die nötigen finanzielle Ressourcen dauerhaft im Haushalt verankert sind.

### **Sensibilisierung und Empowerment stärken Resilienz von Mitarbeitenden und Organisationen**

Beispiele aus der Praxis unterstreichen die Relevanz einer IBS. So schildert David Kreuziger, hauptamtlicher Landesvorstand der Johanniter-Unfall-Hilfe e. V. des Landesverbands Berlin/Brandenburg den Weg von der Entscheidung, antidiskriminierende Strukturen in seiner Organisation zu implementieren, über die Entwicklung eines Leitbilds bis hin zur Einrichtung einer unabhängigen Beschwerdestelle. Diskriminierungssensibilität wird hier an allen Stellen gefördert, egal ob bei den Ehrenamtlichen oder den Führungskräften – ein jahrelanger Prozess, wie er betont, der nie vorüber ist und in dem alle immer weiter lernen. Von den positiven Veränderungen in ihrem Haus berichtet auch Dr. Sidra Kahn-Gökkaya, Beauftragte für Migration, Integration und Anti-Rassismus im Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf. Sowohl Mitarbeiter\*innen als auch Führungskräfte nehmen die qualifizierte Anlaufstelle bei Fragen und Unsicherheiten im Umgang mit Diskriminierung dankbar an. Sie stellt klar: Wenn Beschwerdestellen hinzugezogen werden, ist das ein gutes Zeichen dafür, dass die Meldeprozesse funktionieren und die Mitarbeiter\*innen sensibilisiert sind. Das Klinikum reagierte auf den Erfolg: Kahn-Gökkayas zunächst befristete Stelle wurde dauerhaft eingerichtet. Die Bedeutung geschützter Räume macht Daniela Konradi, Pastorin der Nordkirche, deutlich. Aus eigener Initiative heraus hat sie in ihrer Organisation mit anderen POC einen solchen Raum eingerichtet. Der Austausch eigener wahrgenommener Diskriminierungen und die gegenseitige Stärkung führen dazu, dass die Betroffenen und ihre Anliegen endlich sichtbar werden. Sie plädiert dafür, weitere Schutzräume dieser Art einzurichten – ebenso wie eine innerbetriebliche Beschwerdestelle. Besetzt u. a. durch POC sollte diese die nötige Diversität gewährleisten, damit es Betroffenen leichter fällt, sich bei Diskriminierungsvorfällen an diese Stelle zu wenden.

Kommunikation, Offenheit und Fehlerfreundlichkeit sind wichtig für den Prozess der Interkulturellen Öffnung und von Diversity Management, das demonstrierte der Austausch der Experten an diesen zwei Tagen. Ein stetiger Reflexionsprozess – in der Tat die fortwährende Rolle vorwärts – ist dabei die Voraussetzung für ein diskriminierungssensibles Betriebsklima.