

Geflüchtete Frauen: Diskriminierungsrisiken auf dem Arbeitsmarkt

Editha Masberg (basis & woge e.V. Hamburg)

Fachtagung „Eigene Fähigkeiten einbringen und weiterentwickeln“

19. Juni 2019 in Berlin FES

Arbeitsbereich Antidiskriminierung bei basis & woge e.V.



migration.works

- Arbeitet im Rahmen des IQ-Netzwerks Hamburg und hat den Auftrag Hamburger Arbeitsverwaltungen, Behörden und Betriebe bei interkulturellen Öffnungsprozessen zu begleiten und unterstützen. Im Angebot enthalten sind Fortbildungen, Beratungen und Materialerstellung.

Antidiskriminierungsberatung amira

- Berät, unterstützt und begleitet Menschen, die aufgrund von (zugeschriebener) Herkunft oder Religionszugehörigkeit Diskriminierungserfahrungen machen.

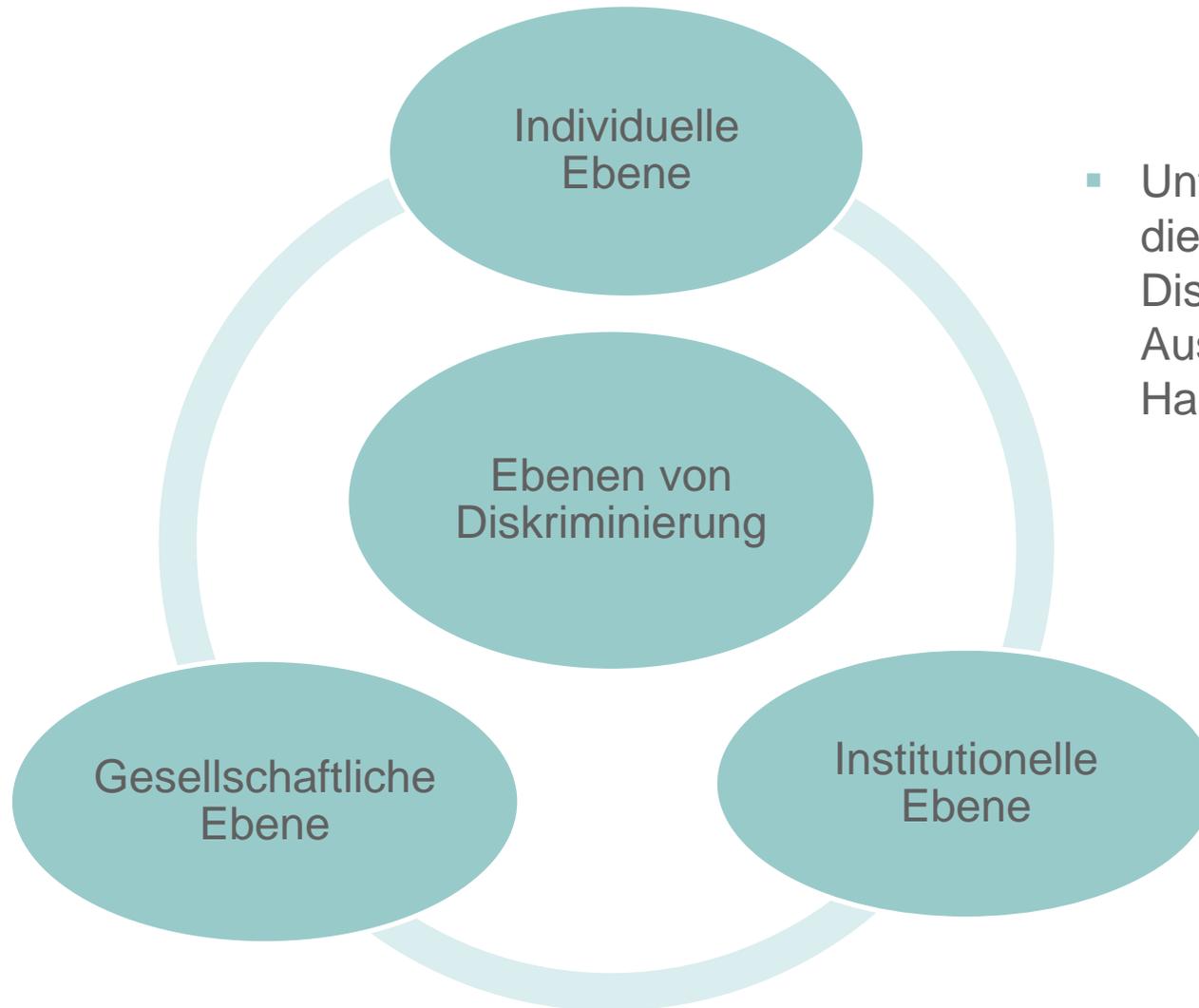
Antidiskriminierungsberatung read

- Berät, unterstützt und begleitet Menschen, die aufgrund von Geschlechtsidentität oder sexueller Orientierung Diskriminierungserfahrungen machen.

Diskriminierungsverständnisse

- **erweiterte Diskriminierungsverständnis** (Definition Antidiskriminierungsverbands Deutschlands (advd))
 - Diskriminierung als eine Unterscheidung, Ausschluss, Beschränkung, die zu Benachteiligung oder Herabwürdigung führen aufgrund (zugeschriebener) ethnischer Herkunft, ihrer Nationalität, ihrer Sprache, ihres Aufenthaltsstatus, ihrer Hautfarbe oder äußeren Erscheinung, ihres Geschlechts, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihres sozialen Status, ihres Familienstandes, ihrer Behinderung, ihres Alters oder sexueller Orientierung
 - Arbeitsverbot aufgrund des Aufenthaltstitel lässt sich als Diskriminierung begreifen, oftmals das Gefühl keine Handoption zu haben, aber oftmals Aufenthaltsgesetzgebung auch vorgeschoben

- **fachliches/juristisches Verständnis von Diskriminierung** (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz AGG und weitere Gesetze)
 - dient der Rechtsdurchsetzung und als Orientierungsrahmen



- Unterscheidung wichtig für die Wahrnehmung von Diskriminierung und die Auslotung der Handlungsmöglichkeiten

Diskriminierung geflüchteter Frauen – Zugang zur Arbeit

- Der Wunsch einer Frau, nun auch die Arme aus religiösen Gründen bei der Arbeit im Pflegeheim zu bedecken, wird unter Hinweis auf Hygienevorschriften abgelehnt. Die Frau bekommt eine Abmahnung.
 - Es findet eine Rechtsberatung statt. Bestärkt durch das Wissen um die eigenen Rechte wird das Gespräch mit der Vorgesetzten gesucht. Sie kann seitdem weiterarbeiten mit bedeckten Armen.
- Weitere Risiken:
 - Überzogene oder unkonkrete Angaben zu den Deutschkenntnissen („Deutsch als Muttersprache“ in Stellenausschreibungen)
 - Bias in der Personalauswahl z.B. bei kopftuchtragenden Frauen
 - Qualifikation werde nicht anerkannt
 - Fehlendes Wissen um Netzwerke

Diskriminierung geflüchteter Frauen – auf der Arbeitsstelle

- Beleidigungen oder Belästigungen durch Kolleg_innen oder Vorgesetzte z.B. rüdes Ansprechen mit „Du“ anstatt des Namen am Arbeitsplatz
 - Bestärkt durch das Wissen um die eigenen Rechte wird das Gespräch mit der Vorgesetzten gesucht, sie sieht ihr Fehlverhalten ein und korrigiert ihr Verhalten
- Weitere Risiken:
 - Kündigung nach Bekanntwerden der Schwangerschaft
 - Schlechtere Bezahlung
 - Schlechtere Arbeitsbedingungen (Mehrarbeit)
 - Mobbing durch Kolleg_innen, Abhängigkeit von Arbeit und Aufenthalt
 - ...

Diskriminierung geflüchteter Frauen – Weg zur Arbeit

- Unangemessene Kontrollen z.B. eine kopftuchtragende Frau wird bei einer Fahrkartenkontrolle ohne Fahrschein kontrolliert, die Kontrolleure gehen sehr rüde mit der Frau um, sie wird retraumatisiert
 - In der Beratung wird ein Beschwerdebrief verfasst. Der Prozess wird nicht zu Ende gebracht, da die Frau zu belastet ist.

Diskriminierungsrisiken über die Arbeit hinaus

- In einer Unterkunft für Frauen werden die Bewohnerinnen von dem Wachpersonal aufgefordert, ihr Kopftuch abzunehmen. Durch das massive Auftreten sind die Frauen eingeschüchtert.
- Einer fünfköpfigen Familie aus Afghanistan wird unter Verweis auf den unsicheren Aufenthaltstitel die Anmietung einer Wohnung verweigert.
- Ein lesbisches Frauenpaar wird in der Unterkunft durch andere Bewohner_innen massiv bedroht.
- Eine Terminvereinbarung in einer Arztpraxis wird abgelehnt und mit fehlenden Deutschkenntnissen begründet. Eine Möglichkeit eine dolmetschende Person mitzubringen, wird nicht gegeben.

Möglichkeiten der Unterstützung in Diskriminierungsfällen

- Wenn Diskriminierungserfahrungen angesprochen werden, ernst nehmen
- nachfragen, was die/der Betroffene möchte und danach handeln
- Ratsuchende in den eigenen Rechten bestärken
- ggf. Arbeitgebende kontaktieren und auf rechtliche Grundlagen hinweisen
- Wege in andere Beratungsstellen aufzeigen
- Gedächtnisprotokolle anfertigen (lassen)
- Bei Behörden: Führungskräfte einbinden, Möglichkeit der Dienstaufsichtsbeschwerde nutzen
- ...

Vielen Dank!

Bestellung der Materialien unter: vertrieb@basisundwoege.de

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales gefördert.

