

Baustein zehn: Diskriminierung am Arbeitsplatz Von Ewald Mittelstädt und Claudia Wiepcke

Verlinkte Inhaltsübersicht des Bausteins zehn

Verlinkte Inhaltsübersicht des Bausteins zehn

Titelseite

Kapitel eins: Informationen für Lehrende

Kapitel eins eins: Einleitung

Kapitel eins zwei: Diskriminierung – Was ist das?

Dimensionen und Formen von Diskriminierung

Ebenen von Diskriminierung

Zahlen, Daten und Fakten zur Diskriminierung am Arbeitsmarkt

Kapitel eins drei: Ökonomische Erklärungsansätze für Diskriminierung

Informationsökonomik

Humankapitaltheorie

Zwischenfazit

Kapitel eins vier: Antidiskriminierungsstrategien

Individuelle Antidiskriminierungsstrategien

Betriebliche Antidiskriminierungsstrategien

Staatliche Antidiskriminierungsstrategien

Kapitel zwei: Literaturverzeichnis

Kapitel drei: Methodisch-didaktische Anmerkungen zu den Unterrichtsmaterialien

Kapitel drei eins: Inhalt und Zielsetzung

1. Konstruktion: Experimenteller und literarischer Einstieg

2. Konstruktion und Rekonstruktion von Diskriminierung am Arbeitsmarkt

3. Dekonstruktion: Maßnahmen und Strategien zum Abbau von Diskriminierung

Kapitel drei zwei: Zeitvolumen

Kapitel drei drei: Jugendliteratur als Medium

Kapitel drei vier: Methode „Stationenarbeit“

Kapitel drei fünf: Methode „Unternehmenstheater“

Kapitel vier: Lernmaterialien

Kapitel vier eins, Lernmaterial eins: Unterrichtsexperiment

Aufgabe

Auswertung: Wie viele männliche und weibliche Personen wurden jeweils genannt?

Kapitel vier zwei, Lernmaterial zwei: Textausschnitte aus Herman Melvilles Roman Moby Dick

Die Unterschrift

Arbeitsvorschlag

Kapitel vier drei, Lernmaterial drei, Stationenarbeit eins: Diskriminierung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Laut AGG zählen folgende gruppenspezifische Merkmale zu den Benachteiligungsmerkmalen von Personen (vergleiche AGG 2006, § 1):

Kapitel vier drei, Lernmaterial drei, Stationenarbeit zwei: Geschlechterunterschiede auf dem Arbeitsmarkt

Lohnunterschiede von Frauen und Männern

Karriereunterschiede von Frauen und Männern

Kapitel vier drei, Lernmaterial drei, Stationenarbeit drei: Benachteiligung von Personen mit Behinderung

Schwerbehinderung

Übersicht eins: Teilhabe von Schwerbehinderten am Arbeitsleben

Übersicht zwei: Aussagen von Schwerbehinderten und ihren Arbeitgebern zur Zusammenarbeit

Kapitel vier drei, Lernmaterial drei, Stationenarbeit vier: Benachteiligung von Personen mit Migrationshintergrund (aus: ADS 2013)

Fallbeispiel eins: Zugang zur Beschäftigung

Fallbeispiel zwei: Bewerbungsverfahren

Fallbeispiel drei: Verweigerung Vertragsverlängerung

Kapitel vier drei, Lernmaterial drei, Stationenarbeit fünf: Informationsasymmetrien zur Erklärung von Diskriminierung

Kapitel vier drei, Lernmaterial drei, Stationenarbeit sechs: Erklärung von Diskriminierung durch die Humankapitaltheorie

Kapitel vier drei, Lernmaterial drei, Stationenarbeit sieben: Antidiskriminierungsstrategien

Individuelle Antidiskriminierungsstrategien

Betriebliche Antidiskriminierungsstrategien

Staatliche Antidiskriminierungsstrategien

Kapitel vier drei, Lösungen zu Stationenarbeit vier

Fallbeispiel eins

Fallbeispiel zwei

Fallbeispiel drei

Kapitel vier vier: Laufzettel zur Stationenarbeit

Arbeitsvorschläge

Titelseite



Kapitel eins: Informationen für Lehrende

„Ungerechtigkeit an irgendeinem Ort bedroht die Gerechtigkeit an jedem anderen.“ Textquelle: Martin Luther King

Kapitel eins eins: Einleitung

Das Wort Diskriminierung kommt aus dem Lateinischen und bedeutet „trennen, scheiden, absondern“. Im deutschen Sprachgebrauch ist der Begriff negativ belegt, unter ihm werden „Äußerungen und Handlungen, die sich in herabsetzender oder benachteiligender Absicht gegen Angehörige bestimmter sozialer Gruppen richten“ (Textquelle: Hormel und Scherr 2010, Seite 7), verstanden. Diskriminierung beeinträchtigt die Freiheit von Menschen, sowohl im positiven wie im negativen Sinne. Immanuel Kant versteht unter negativer Freiheit die „Freiheit von etwas“, das heißt die Möglichkeit, ohne Zwang zwischen Alternativen auswählen zu können. Positive Freiheit ist die „Freiheit zu etwas“, das heißt die Möglichkeit zur Selbstverwirklichung und zur demokratischen Selbstregierung einer Gemeinschaft (vergleiche Kant 1785). Erfährt ein Mensch Diskriminierung am Arbeitsmarkt, dann werden ihm Alternativen vorenthalten, er kann seine beruflichen Neigungen nicht ausleben und er wird von der (demokratischen) Mitgestaltung, zumindest der Arbeitswelt, ausgeschlossen.

Diskriminierung zu bekämpfen oder, positiv ausgedrückt, Selbstverwirklichung und Demokratie zu ermöglichen, ist ein zentraler Bestandteil des schulischen Bildungsauftrages. Während damit die politische Dimension von Diskriminierung beziehungsweise Antidiskriminierung offensichtlich ist, ist die inhaltlich starke Affinität zum Wirtschaften zunächst im Verborgenen. Allerdings bedeutet Wirtschaften gerade, Entscheidungen über die bestmögliche Verwendung knapper Ressourcen zu treffen. Wenn ein Unternehmen eine Stelle zu besetzen hat, über die Förderung von Karrierewegen entscheidet oder Beschäftigte aufgrund einer schlechten Auftragslage entlässt, ist es seine Aufgabe, die Geeigneten von den Ungeeigneten zu trennen. Damit werden im Berufsleben und am Arbeitsmarkt kontinuierlich Anlässe geschaffen, in denen Diskriminierung stattfinden kann. Es ist daher wichtig, dass die Beteiligten das Phänomen „Diskriminierung“ auch aus ökonomischer Perspektive verstehen, um geeignete Präventions-, Bewältigungs- und Abwehrstrategien kennen sowie anwenden zu können.

Kapitel eins zwei: Diskriminierung – Was ist das?

Diskriminierung liegt vor, wenn Personen gleicher Leistungsmerkmale aufgrund gruppenspezifischer Merkmale ungleich behandelt werden oder wenn Menschen mit ungleichen Voraussetzungen gleich behandelt werden (zum Beispiel wenn behinderungsbedingte langsame Menschen Tätigkeiten in der gleichen Zeit verrichten müssen) (Textquelle: ADS 2013, Seite 35). Gruppenspezifische Zuordnungen sind mit bestimmten Attributen verbunden und beschränken Personen in ihrer Freiheit, sich selbst zu definieren. Die „andere“ Person wird als Vertreterin eines gering geschätzten Kollektivs betrachtet und als gleichwertiger Mensch abgelehnt. Mit dieser Begründung wird ihr der Zugang zu Ressourcen (Rechte, Positionen oder Lebenschancen) verwehrt (Textquelle: Flam 2007, Seite 9; Wiepcke 2009, Seite 220).

Nicht jede Ungleichbehandlung bedeutet jedoch zugleich Diskriminierung. Unterschiede aufgrund von sachlich gerechtfertigten Entscheidungen (zum Beispiel Leistung, Verfügbarkeit bzw. Knappheit) gelten nicht als Diskriminierung. Neben der intendierten Diskriminierung gibt es auch die willkürliche, bei der aufgrund von Gedankenlosigkeit, Routinen oder Normen gehandelt wird (Textquelle: Binder 2007, Seite 24).

Dimensionen und Formen von Diskriminierung

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, kurz AGG, auch Antidiskriminierungsgesetz genannt, wurde 2006 erlassen und hat zum Ziel, „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“ (Textquelle: AGG 2006, §1). Damit sind diejenigen Gruppenmerkmale genannt, bei deren Zuschreibung Menschen gefährdet sind, Opfer von Diskriminierung zu werden.

Juristisch unterscheidet das AGG (§3) zwischen mittelbarer und unmittelbarer Diskriminierung. Unmittelbare

(direkte) Diskriminierung liegt vor, wenn Menschen in vergleichbaren Situationen eindeutig aufgrund eines gruppenspezifischen Merkmals benachteiligt werden, bspw. wenn Vereinbarungen oder Maßnahmen so ausgestaltet sind, dass sie nur von Personen mit bestimmten Merkmalen erfüllt werden können (zum Beispiel Stellenausschreibungen mit Altersgrenzen) (Textquelle: Binder 2007, Seite 25). Mittelbare (indirekte) Diskriminierung liegt vor, wenn Maßnahmen, Gesetze oder Politiken als merkmalsneutral gelten, sie in der Praxis aber bestimmte Gruppen stärker betreffen als andere. Als Beispiel ist die Teilzeitarbeit zu nennen, die im Vergleich zur Vollzeit schlechter bezahlt wird. Scheinbar betrifft die Regelung alle Menschen gleichermaßen, indirekt werden jedoch Frauen und ältere Menschen benachteiligt, da sie statistisch häufiger in diesen Arbeitsverhältnissen beschäftigt sind (Textquelle: ADS 2013, Seite 36).

Weitere (juristische) Formen sind die offene und die versteckte Diskriminierung. Offene Diskriminierung (Belästigung) äußert sich in offensichtlichen Handlungen und Bemerkungen. Nach dem AGG (§3) handelt es sich um unerwünschte Verhaltensweisen, die eine Person einschüchtern, beleidigen, erniedrigen und ein feindliches Umfeld schaffen (zum Beispiel sexuelle Belästigung). Versteckte Diskriminierung erfolgt eher unterschwellig und ist nicht sofort erkennbar, zum Beispiel indem doppeldeutige Sprache gebraucht wird (Textquelle: Liebscher und Fritzsche 2010, Seite 35).

Ebenen von Diskriminierung

Diskriminierung tritt nicht nur in verschiedenen Formen auf, sie findet auch auf verschiedenen miteinander verknüpften Ebenen statt. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Textquelle: ADS 2013, Seite 36) unterscheidet drei wesentliche Ebenen: die individuelle, die strukturelle bzw. institutionelle und die gesellschaftliche Diskriminierung.

Individuelle Diskriminierung bezieht sich auf das Verhalten zwischen einzelnen Individuen. Eine Person handelt aktiv aus eigenen diskriminierenden Beweggründen. Vorurteile und persönliche Einstellungen führen zu diskriminierenden Handlungen. Die Diskriminierung kann zwischen Privatpersonen stattfinden oder als Beschäftigte, indem eigenmächtig gegen die Regeln des eigenen Unternehmens, der Organisation oder Behörde gehandelt wird (Textquelle: Liebscher und Fritzsche 2010, Seite 36). Beispiele für individuelle Diskriminierung sind Mobbing oder sexuelle Belästigung. Strukturelle Diskriminierung besteht hingegen nicht in der Handlung einer individuellen Person, sondern in der Einschränkung von Chancen und Wahlmöglichkeiten von Angehörigen einer ganzen Bevölkerungsgruppe (Textquelle: Lechner 1998, Seite 14). Die Benachteiligung muss nicht auf Absicht einer Einzelperson beruhen. Die Person (zum Beispiel Sachbearbeiter beziehungsweise Sachbearbeiterin) wendet lediglich eine Vorschrift an, ist aber nicht persönlich für die Vorschrift verantwortlich zu machen. Die Möglichkeit zu diskriminieren ist somit in normalen Strukturen angelegt, zum Beispiel in formalen Rechten, etablierten Gewohnheiten und Verfahrensabläufen. Chancen und Ressourcen werden auf diese Weise asymmetrisch verteilt. Da benachteiligende Strukturen institutionelle Diskriminierung bedingen können, werden die beiden Diskriminierungsebenen häufig zusammenhängend behandelt (vergleiche ADS 2013, Seite 37).

Ähnlich wie die strukturelle passiert die institutionelle Diskriminierung zum einen durch die Institutionalisierung von Regeln in Gesetzen und Vorschriften, wenn zum Beispiel Deutsche von Personen mit Migrationshintergrund juristisch unterschiedlich behandelt werden. Zum anderen findet institutionelle Diskriminierung in Institutionen wie Schulen oder Organisationen (bspw. Unternehmen) durch eigene tradierte Regeln, sog. ungeschriebene Gesetze, statt (ebenda). Der Rückschluss lässt sich nur durch statistische Effekte beschreiben. Ein etabliertes Modell der institutionellen Diskriminierung ist die Ungleichverteilung von Berufspositionen zwischen Geschlechtern. So werden zum Beispiel Frauen indirekt durch Anwendung „ungeschriebener Gesetze“ der Personalrekrutierung benachteiligt. Tradierte Verfahren werden so aufrechterhalten und die Entscheidungsfindung ist nicht direkt beobachtbar (Textquelle: Gomolla und Radtke 2009, Seite 17).

Auf der gesellschaftlichen Ebene findet Diskriminierung aufgrund von Normen und Wertevorstellungen einer Gesellschaft statt. Dies geschieht mittels und in Diskursen. „Diskurse sind gesellschaftlich etablierte Redeweisen, die bestimmten Regeln und Prinzipien folgen“ (Textquelle: Liebscher und Fritzsche 2010, Seite 37). Mit Hilfe von Stereotypen werden Klassifizierungen in „normal“ und „besonders“ vorgenommen. Diese werden durch Medien, Wissenschaft, Literatur oder Werbung transportiert und bringen zum Ausdruck, welche gesellschaftlichen Gruppen über anderen stehen.

Zahlen, Daten und Fakten zur Diskriminierung am Arbeitsmarkt

Diskriminierung am Arbeitsmarkt ist unerwünscht und wird sanktioniert. Dies führt dazu, dass die Vermessung des Ausmaßes von Diskriminierung am Arbeitsmarkt schwierig ist. Zudem ist zu unterscheiden, ob sich jemand subjektiv benachteiligt fühlt oder tatsächlich von einem justiziablen Verstoß auszugehen ist. Aus der Psychologie (Attributionstheorie nach Heider 1958) ist bekannt, dass Menschen die Tendenz haben, Ursachen für Misserfolge auf äußere Faktoren zu schieben. Um das eigene Selbstbild zu rechtfertigen, kann es einfacher sein, die Bewerbungsabsage durch Diskriminierung zu rechtfertigen, anstatt sachlich über die Passung von Eignung und Anforderungen zu reflektieren. Da Diskriminierung zumeist indirekt und versteckt abläuft, ist eine Annäherung über statistische Verfahren sinnvoll. Wenn man die Beratungsanfragen bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Textquelle: ADS 2013, Seite 46) in Bezug auf das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz als Indikator heranzieht, treten Behinderung (24,65 Prozent), ethnische Herkunft (23,67 Prozent), Alter (20,63 Prozent) und Geschlecht (19,84 Prozent) als besonders schwerwiegend hervor.

Bei der Analyse von Arbeitsmarktverhältnissen wird die strukturelle bzw. institutionelle Diskriminierung augenscheinlich. Die zunehmende Segregation des Arbeitsmarkts, zum Beispiel in Bezug auf die Art des Arbeitsverhältnisses (normale versus atypische Beschäftigungsverhältnisse) oder des Qualifizierungsgrades (qualifizierte versus nicht-qualifizierte Arbeit), erhärtet die Benachteiligung verschiedener Gruppen. Dies wird unter anderem dadurch untermauert, dass vom Aufschwung auf dem Arbeitsmarkt Menschen mit Behinderung oder Migrationshintergrund weniger profitiert haben als Arbeitssuchende ohne AGG-Merkmal.

Die Erwerbsquote (Textquelle: Destatis 2013) zeigt, dass 71,8 Prozent der Frauen, aber 82,5 Prozent der Männer erwerbstätig sind. Insbesondere bei der atypischen Beschäftigung (befristet, Teilzeit) sind Frauen deutlich überrepräsentiert. Bei Menschen mit Migrationshintergrund ist festzustellen, dass 69,4 Prozent erwerbstätig sind, in Kontrast zu 78,2 Prozent bei deutschen Erwerbstätigen (Textquelle: Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Integration und Flüchtlinge 2012, Tabelle 25). Zudem weisen sie mit einer Armutsgefährdungsquote von 13,5 Prozent eine mehr als doppelt so hohe Wahrscheinlichkeit auf, an der Armutsgrenze zu leben.

Menschen mit Behinderung sind in besonderer Art und Weise vom ersten Arbeitsmarkt ausgeschlossen. So waren im Jahr 2012 nur 0,6 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten schwerbehindert (Textquelle: Bundesagentur für Arbeit 2013, Seite 4), bei einem Anteil in der erwerbsfähigen Bevölkerung von 8,9 Prozent (Textquelle: ebenda). Dass ein höherer Anteil möglich ist, zeigt der öffentliche Dienst. Dort waren im Jahr 2009 6,3 Prozent der Beschäftigten schwerbehindert (Textquelle: BMAS 2010, Seite 4). Weitere Details dazu befinden sich in den Lernmaterialien.

	Anzahl	%	2010	2011	2012
AGG-Anfragen	6 138				
Alter	1 266	20,63 %	293	319	594
Geschlecht	1 218	19,84 %	334	373	414
Behinderung	1 513	24,65 %	349	457	611
Sexuelle Identität	356	5,80 %	74	81	180
Religion/Weltanschauung	332	5,41 %	82	107	110
Ethnische Herkunft	1 453	23,67 %	320	459	588

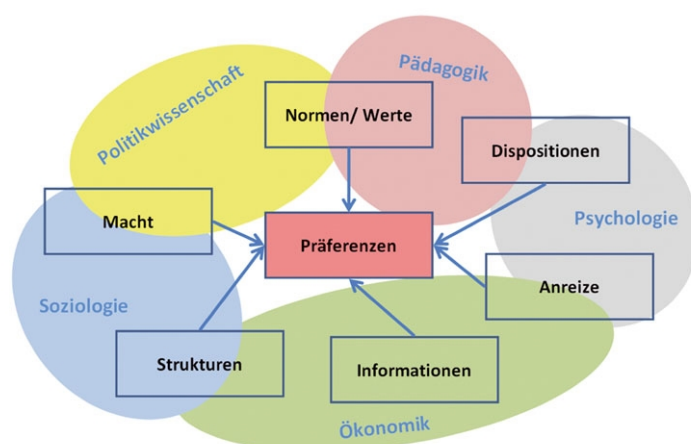
Kapitel eins drei: Ökonomische Erklärungsansätze für Diskriminierung

Die Ausführungen haben gezeigt, dass Diskriminierung in verschiedenen Formen und auf unterschiedlichen Ebenen vorzufinden ist. Diskriminierung äußert sich somit als vielschichtiges gesellschaftliches Phänomen. Grundsätzlich können gesellschaftliche Phänomene als Prozess verstanden werden, in denen Individuen oder Gruppen aufgrund ihrer bewussten oder unbewussten Präferenzen Handlungen ausüben, die zu einem Ergebnis führen. Unter Zuhilfenahme unterschiedlicher wissenschaftlicher Disziplinen kann untersucht werden, wie Präferenzen entstehen. Dabei werden individuelle Verhaltensweisen von Personen aufgrund ihrer Präferenzen analysiert (beachte Abbildung „Multidisziplinäre Betrachtung der Entstehung von Präferenzen“).

Diskriminierung im Sinne des AGG stellt eine soziale Handlung dar, deren Ergebnis unerwünscht ist. Die Annahme ist, dass eine Gruppe von Menschen (zum Beispiel Arbeitgebende) fehlgeleitete Vorstellungen von einer anderen Gruppe von Menschen hat. Mit Hilfe rechtsstaatlicher Sanktionen (Negativanreize) sollen sich die Präferenzen der Bürger und Bürgerinnen der gewünschten Norm anpassen. Das AGG will folglich auf Werte und Dispositionen Einfluss nehmen und verfolgt damit einen politischen, pädagogisch-psychologischen Ansatz

Die wirtschaftswissenschaftliche Betrachtungsweise unterscheidet sich davon. Seit den Tagen von Adam Smith gilt, dass es durch Kooperation allen besser gehen kann. Dazu ist es notwendig, dass Menschen arbeitsteilig produzieren und die Erzeugnisse untereinander tauschen. Durch Arbeitsteilung lassen sich Mengen- und Spezialisierungsvorteile erzielen, es entstehen jedoch auch Motivations- und Verteilungsprobleme sowie damit verbunden Kosten, zum Beispiel Informationen zu beschaffen und Verträge auszuhandeln. Diese Kosten werden Transaktionskosten genannt. Die Fragen nach dem „Wer macht was?“, „Wer bekommt was wofür?“, „Wie motiviere ich wen?“ und „Wie lassen sich Transaktionskosten senken?“ sind die Grundfragen der Ökonomik (Textquelle: Kaminski und Koch 2005, Seite 20). Da im ökonomischen Verständnis die Konsumwünsche unendlich sind, gilt dies auch für die Nachfrage nach Arbeit durch Unternehmen. Limitiert wird diese lediglich durch die „Knappheit“ und „Produktivität“ von Arbeitskräften im Zusammenspiel mit den weiteren notwendigen Ressourcen wie Kapital und Rohstoffe etc.

Wenn unterstellt wird, dass Menschen sich meist rational und nutzenmaximierend verhalten, ist in diesem Sinne Diskriminierung nicht zu erklären. Ein Arbeitgeber mit Wachstumspotenzial, der eine Person mit Migrationshintergrund mit gleicher Produktivität zu geringeren Löhnen einstellen kann, müsste dies schon aus Eigennutz tun. Dieser Prozess würde sich wiederholen, bis sich die Löhne zwischen Migranten und Migrantinnen und Nicht-Migranten und Nicht-Migrantinnen mit gleicher Produktivität angleichen würden. Ist Diskriminierung daher irrational? Oder ist das Problem vielschichtiger, so dass man vielleicht sogar von einer „Verantwortungszumutung“ sprechen muss, wenn es vermieden werden soll (Textquelle: Mittelstädt und Wiepcke 2008)? Eine Verantwortungszumutung ist dadurch gekennzeichnet, dass in anonymen Kontexten gerade nicht Normen, Werte oder Dispositionen von Akteuren ausschlaggebend sind, sondern geltende Anreize und verfügbare Informationen. Lösungen, die zum Beispiel in Form von Moralisierungen oder Sanktionen auf Akteure gerichtet sind, greifen zu kurz. Vielmehr sollte auf Rahmenbedingungen (wie Strukturen, Informationsverfügbarkeit oder Anreize) eingewirkt werden, damit gewünschtes und eigennutzorientiertes Verhalten deckungsgleich sind. Die Ökonomik untersucht gesellschaftliche Phänomene nicht auf der Basis individueller Handlungen, sondern auf der Makroebene. Ziel ist es, Erklärungen im Prinzip zu finden (Textquelle: Krol 2001, Seite 7).



Es ist zu konstatieren, dass ein Teil der Unterschiede zwischen Personen mit und ohne AGG-Merkmalen durch Produktivitätsunterschiede im Status quo zu erklären sind. Zu hinterfragen ist, ob dies jedoch nicht auch schon das Ergebnis von Benachteiligungsprozessen ist, die bereits in der Kinder- und Jugendzeit begonnen haben oder gesellschaftlich sich selbst erfüllende Prophezeiungen sind. Ein weiterer Teil der Unterschiede kann jedoch kausal Diskriminierungseffekten zugeschrieben werden. Ökonomische Theorien, die den Anspruch haben, Diskriminierung zu erklären, müssen aussagen, warum Menschen, die zwar unterschiedliche Merkmale aufweisen, aber über das gleiche Leistungspotenzial verfügen, auf dem Arbeitsmarkt ungleich behandelt werden.

Informationsökonomik

Wie bereits beschrieben, dürfte es in der neoklassischen Sichtweise der Arbeitsökonomik keine Diskriminierung geben, sie wäre schlicht irrational. Da diese jedoch statistisch nachgewiesen werden kann, ist die Annahme in Frage zu stellen, dass vollkommene Markttransparenz und vollständig informierte Akteure auf der Angebots- und Nachfrageseite vorzufinden sind. Eine Erklärung für statistische Diskriminierung sind Informationsasymmetrien, das heißt unvollkommene Informationen auf Seiten der Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden über die Absichten des jeweilig anderen, zum Beispiel auf Seiten der Unternehmen bezüglich der Produktivität von Arbeitnehmenden (Textquelle: Brunner 1994, Seite 14). Auf Basis der unvollkommenen Informationen werden Rückschlüsse auf Eigenschaften und Produktivitätsmerkmale von Personen gezogen. Das Wissen über die jeweilige Person ist eingeschränkt, jede Informationsgewinnung zur Ausweitung des Wissens verursacht Kosten. Bei Einstellung ist den Unternehmen kaum etwas über die wahre Produktivität der jeweiligen Personen beziehungsweise Personengruppe bekannt, da diese erst während des Beschäftigungsverhältnisses feststellbar ist. Unternehmen selektieren Beschäftigte demnach auf Basis beobachtbarer persönlicher und Gruppenmerkmale, bei denen ein Zusammenhang mit der Produktivität vermutet wird. Dabei werden Zeugnisse und Berufserfahrungen sowie Geschlecht, Alter, Nationalität, Kinderzahl als auch die Qualität der besuchten Bildungseinrichtungen herangezogen. Diese Merkmale gelten als kostengünstig, wohingegen persönliche Gespräche und Einstellungstests häufig aufgrund des höheren Aufwands vermieden werden (Textquelle: Binder 2007, Seite 51). Wenn bestimmte kulturelle Merkmale in diesem Zusammenhang hinsichtlich ihrer Produktivität schlechter bewertet werden beziehungsweise ein vermeintlich größeres Risiko für Arbeitgebende bergen, dann werden sich Unternehmen bei bestimmten Berufen beziehungsweise Positionen eher gegen diese Person entscheiden.

Humankapitaltheorie

Die Humankapitaltheorie entstand ebenfalls aus der Weiterentwicklung des neoklassischen Modells in den 1960er Jahren (Textquelle: Becker 1964). Grundlage bildet das Humankapital von Personen, das die Summe der Fähigkeiten und Kenntnisse eines Menschen, sein ihm eigenes Kapital, darstellt. Im Gegensatz zu anderen Kapitalformen ist das Humankapital nicht auf andere übertragbar. Es bestimmt das Arbeitsvermögen eines Menschen, somit seine Produktivität und das daraus erzielbare Einkommen (Textquelle: Binder 2007, Seite 45). Das Humankapital kann durch Investition in Bildung und Weiterbildung sowie durch Berufserfahrung erlangt und gesteigert werden. Je höher die Qualifikation, desto höher ist das persönliche Humankapital und damit auch die Produktivität (Textquelle: Brunner 1994, Seite 13). Bildung als Investition ins Humankapital verstanden, hat somit eine Ertragsrate. Humankapital kann einer Entwertung unterliegen, wenn Wissen veraltet beziehungsweise vergessen wird.

Nachfrageseitig stellen sich Unternehmen in Hinblick auf die Produktivität die Frage, ob Kosten-Nutzen-Unterschiede zwischen unterschiedlichen Personengruppen bestehen. Begründungen für unterschiedliche Humankapitalausstattungen suchen Arbeitgebende in Bezug auf die Risikoneigung und Erwartungen bezüglich der Zukunft, die erwartete Betriebszugehörigkeitsdauer, die Abwanderungsgefahr und den Absentismus (Textquelle: Anker 1997, Seite 319). Nach diesen Kriterien haben Betriebe weniger Anreize in das berufsspezifische Humankapital (zum Beispiel betriebliche Weiterbildungen) zu investieren, wenn sich diese Investitionen in Hinsicht auf Verweildauer, Absentismus oder den erwarteten Nutzen nicht rentieren. Dabei berücksichtigen Arbeitgebende bei ihren Investitionsentscheidungen zum Beispiel, dass die spätere Erwerbstätigkeit von Frauen mit Kinderwunsch möglicherweise nicht kontinuierlich sein wird oder Menschen mit Behinderungen größere Fehlzeiten aufweisen. Auf Stellen, die betriebspezifisches Humankapital erfordern, werden Unternehmen also bevorzugt nicht-behinderte Männer einsetzen. Ferner wird argumentiert,

dass in gehobenen Positionen die Kosten durch Abwanderung höher sind, was ebenfalls eine bevorzugte Einstellung von Männern in diesen Stellungen begründen könnte (Textquelle: ebenda). In Untersuchungen zeigt sich wiederkehrend, dass diese Unterstellungen nicht oder zumindest nicht undifferenziert tragfähig sind. So weist Führung (2006, Seite 188) nach, dass Frauen viel seltener den Arbeitsplatz wechseln als Männer. Und bei Schwerbehinderten ist nicht generell von höheren Fehlzeiten auszugehen, denn dies betrifft eher Personen mit chronischen Krankheiten oder psychischen Belastungsstörungen (Textquelle: ADS 2013, Seite 198).

Die Humankapitaltheorie kann ebenfalls zur arbeitsangebotsseitigen Begründung von Arbeitsmarktdiskriminierung herangezogen werden. Angebotsseitig sind Individuen bzw. ihre Eltern unter den gesellschaftlichen Rahmenbedingungen Investoren ins Humankapital. Bei der Investition können direkte Kosten (zum Beispiel für ein Studium) oder indirekte Kosten beziehungsweise Opportunitätskosten (zum Beispiel für den Lohnverzicht in der Zeit des Studiums) entstehen. Individuen beziehen demnach bei der Überlegung zur Investition in das Humankapital die zu erwartende Rendite, also das Zusatzeinkommen aufgrund der Zusatzausbildung, ins Kalkül mit ein. Übersteigt das zu erwartende Einkommen die Kosten, wird sich ein rationales Individuum für die Humankapitalinvestition entscheiden.

Die angebotsseitige Humankapitaltheorie wird insbesondere zur Erklärung geschlechterspezifischer Unterschiede am Arbeitsmarkt herangezogen. Zwar wird allen Personengruppen beim homogenen Faktor „Arbeit“ das gleiche Investitionskalkül unterstellt, allerdings herrschen Unterschiede in der Risikoneigung, Zeitpräferenz und Zukunftserwartung vor (Textquelle: Binder 2007, Seite 47). Unterschiedliche Humankapitalausstattungen bei den Geschlechtern können sich danach aufgrund einer antizipierten Beschäftigungspause bei Frauen ergeben. Sie könnten geneigt sein bei der Berufswahl tendenziell darauf zu achten, dass ihre Investitionen ins Humankapital möglichst nicht veralten. Berufe, bei denen schon kurze Berufspausen implizieren, dass die Arbeitsmarktchancen bei einem gewünschten Wiedereinstieg sinken, würden von Frauen dementsprechend als weniger geeignet erachtet. Diese Berufe sind durch weniger Dynamik im berufsspezifischen Wissen sowie geringeren technischen Fortschritt gekennzeichnet. Sie erfordern relativ wenig oder breit anwendbares Humankapital, so dass ein Wiedereinstieg in den Beruf flexibel möglich ist. Wegen der familiären Verantwortung könnten Frauen Berufe wählen, die weniger Ausbildung erfordern, schon zu Beginn ein höheres Einkommen garantieren und Teilzeit zulassen. Demnach investieren Frauen weniger in ihr Humankapital als Männer und können während ihres Berufsverlaufes ihr Einkommen nur wenig steigern (Textquelle: Heintz, Nadal und Ummel 1997, Seite 28). Die Relevanz dieses Erklärungsansatzes wird dadurch untermauert, dass die Verbesserung der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen in Bezug auf Beschäftigungspausen die Erwerbsbeteiligung von Frauen wesentlich gesteigert hat.

In der ökonomischen Spieltheorie werden unter anderem Feedbackeffekte stärker in die Analyse einbezogen. Feedbackeffekte bezeichnen Reaktionen einer Marktseite (zum Beispiel Arbeitnehmende) auf erwartete Aktionen der jeweils anderen (zum Beispiel Unternehmen). Antizipieren Menschen mit AGG-Merkmal die „vermeintlich“ schlechteren Chancen am Arbeitsmarkt, reagieren sie mit geringeren Investitionen ins Humankapital (Textquelle: Binder 2007, Seite 26 und 49). Dieser Effekt verstärkt sich, wenn Unternehmen von diesen Personengruppen eine geringere Humankapitalinvestition erwarten. Diese Personengruppen werden bei Einstellungen, Ausbildung und Beförderungen anders behandelt. Feedbackeffekte werden insbesondere zur Erklärung der institutionellen Diskriminierung herangezogen.

Zwischenfazit

Diskriminierung ist ein vielschichtiges Phänomen. In diesem Beitrag findet eine ökonomische Annäherung an das Thema statt. In der Ökonomik werden unter Betrachtung von Anreizen Erklärungsversuche unternommen. Die neoklassische Arbeitsökonomik ist nicht in der Lage, Diskriminierung ausreichend zu beleuchten, einen wesentlichen Beitrag leisten hingegen Informationsökonomik und Humankapitaltheorie. Es zeigt sich allerdings auch, dass die Summe isolierter Analysen nicht in der Lage ist, das Phänomen hinreichend zu erklären. Im Zusammenspiel unterschiedlicher ökonomischer, aber auch gesellschaftswissenschaftlicher Ansätze wird oft erst die Komplexität des Phänomens deutlich. So zeigt ein Ansatz, der das Entstehen von Präferenzen durch die Beobachtung von Informationsasymmetrien und Humankapitalerwägungen unter Berücksichtigung von Macht betrachtet, weitere Facetten auf.

Nach der Pollution-Theorie befürchtet eine privilegierte Gruppe, zum Beispiel die „weißer Männer“, eine Degradierung ihres Status und ihres Prestiges, wenn Frauen, Personen mit Migrationshintergrund oder Menschen mit Behinderung ihren Beruf ergreifen (Textquelle: Goldin 2002, Seite 1 bis 9). Das Prestige der

Männerberufe basiert nach diesem Ansatz auf produktivitätsbezogenen Eigenschaften, zum Beispiel einer speziellen Ausbildung, die ursprünglich „weißen Männern“ vorbehalten war. Eine Entmachtung würde dadurch erfolgen, dass eine Person aus einer bestimmten anderen Gruppe, die in der Gesellschaft hinsichtlich der produktivitätsrelevanten Merkmale nur aufgrund des Gruppenschchnitts und nicht wegen individueller Merkmale beurteilt wird, diesen Beruf ergreift. Liegt der Gruppenschchnitt in Bezug auf dieses Merkmal unter dem der „weißen Männer“, so ist die Aufnahme von Angehörigen anderer Gruppen in diesem Beruf ein Signal, dass sich die entsprechenden Anforderungen an diesen verringert haben. Dies führt zu einem Prestigeverlust des Berufes (Textquelle: Binder 2007, Seite 141 bis 142).

Nach dieser Theorie werden andere Personengruppen, auch wenn sie überdurchschnittlich qualifiziert und geeignet sind, von „weißen Männern“ abgelehnt. Der Gesellschaft bleibt verborgen, dass diese Personen über dem Gruppenschchnitt liegen. Individuen mit hohem Humankapital sind demnach besonders benachteiligt. So war zu beobachten, dass der ursprünglich sehr hoch angesehene „weiße Männerberuf“ des Buchhalters in den USA im Prestige stark gesunken ist, begleitet durch eine Erhöhung des Anteils von Nicht-Weißen und von Teilzeitstellen für Frauen (Textquelle: Binder 2007; Wiepcke 2011).

Kapitel eins vier: Antidiskriminierungsstrategien

Im Anschluss an die (ökonomische) Analyse des Phänomens „Diskriminierung“ stellt sich die Frage, welche Maßnahmen zum Abbau von Benachteiligungen empfehlenswert sind. Dabei ist zwischen den Handlungsmöglichkeiten auf individueller, betrieblicher und staatlicher Ebene zu unterscheiden.

Individuelle Antidiskriminierungsstrategien

Individuen dazu zu befähigen, Diskriminierung zu erkennen, abzuwehren beziehungsweise dabei mitzuwirken, sie abzubauen, ist ein wichtiger Ansatz, um diese zu bekämpfen. Aus ökonomischer Sicht spielt dabei eine wesentliche Rolle, die Funktionsweise von Informationsasymmetrien und ihre Überwindung sowie die Bedeutung von Bildung als Investition ins Humankapital zu verstehen. Da Arbeitgebenden die Eigenschaften von Bewerbern verborgen sein können, ist es eine individuell wichtige Antidiskriminierungsstrategie, die eigene Leistungsfähigkeit, zum Beispiel durch Bildungszertifikate, signalisieren zu können. Individuen können dadurch jedoch aber auch überfordert und deshalb schutzbedürftig sein. Den individuellen Ansätzen sind mindestens im gleichen Maße betriebliche und staatliche Strategien zur Seite zu stellen.

Betriebliche Antidiskriminierungsstrategien

Benachteiligung bei der Vergabe und Auflösung von Stellen sowie am Arbeitsplatz abzubauen, erfordert die Förderung von Vielfalt. Nicht nur, dass Unternehmen es dadurch vermeiden, Strafen zu zahlen; Studien zeigen zudem wiederkehrend (Textquelle: Wiepcke 2011), dass Unternehmen mit umfassenden Diversity-Konzepten erfolgreicher agieren als Vergleichsunternehmen. Um Informationsasymmetrien abzubauen, ist es ratsam, die betrieblichen Screening-Prozesse kompetenzorientiert auszubauen und systematisch nach Benachteiligungsmechanismen abzuklopfen. Insbesondere die sog. Gatekeeper wie Personalverantwortliche sollten dafür sensibilisiert werden. Außerdem kann die Einbindung von betrieblichen und außerbetrieblichen Beratungs- und Beschwerdestellen proaktiv wirken und dabei helfen, die eigenen Bemühungen positiv nach außen darzustellen.

Staatliche Antidiskriminierungsstrategien

Dem Staat kommt zunächst auch als Arbeitgeber eine besondere Vorbildfunktion zu, die in Teilen, zum Beispiel bei der Berücksichtigung von Schwerbehinderten oder der Einrichtung von Behindertenwerkstätten, erfüllt wird (Textquelle: ADS 2013, Seite 201), in anderen Bereichen jedoch vernachlässigt wird. So sind Frauen in Führungspositionen in Vorständen der öffentlichen Unternehmen mit 8,2 Prozent und in öffentlich-rechtlichen Banken beziehungsweise Sparkassen mit 2,5 Prozent stark unterrepräsentiert (Textquelle: DIW 2012, Seite 5). Darüber hinaus obliegt es dem Staat, durch die Gestaltung der Rahmenbedingungen im Bildungssystem sowie in der Berufs- und Arbeitswelt auf die Akteure einzuwirken.

Umstritten ist die staatliche Forcierung von positiver Diskriminierung. Dieser Ansatz geht auf Maßnahmen der „Affirmative Action“ der US-amerikanischen Bürgerrechtsbewegung zurück (Textquelle: Sowell 2005). Demnach sollten insbesondere Frauen und benachteiligte ethnische Gruppen im Bildungssystem und am Arbeitsmarkt

eine bevorzugte Behandlung erfahren, bis ihre Benachteiligung abgebaut ist. Problematisch ist, Diskriminierung durch Diskriminierung zu bekämpfen, da sie die individuelle Gleichbehandlung verletzt, zu gesellschaftlichen Spannungen führen sowie eine Benachteiligung durch Förderung ausgelöst werden kann. So zeigen Sander und Taylor (2012), dass die verstärkte Förderung von Benachteiligten an US-amerikanischen Hochschulen zu höheren Abbruchquoten unter diesen führte.

Im Kontext von staatlichen Antidiskriminierungsstrategien ist zu unterscheiden, ob die Solidarität mit Benachteiligten als Integration oder Inklusion dieser verstanden wird. Bei der Integration geht es um die Heranführung von Benachteiligten an eine vorgegebene Gesellschaft oder Arbeitswelt. Bei der Inklusion hingegen sind die Barrieren abzubauen, die verhindern, dass Einzelne oder Gruppen von der Teilhabe ausgeschlossen werden (Textquelle: Kronauer 2010).

Kapitel zwei: Literaturverzeichnis

- ADS (Antidiskriminierungsstelle des Bundes) (2013): Diskriminierung im Bildungsbereich und im Arbeitsleben. Berlin.
- Aktion Mensch (2013): Inklusionsbarometer Arbeit – Wie steht es um die Inklusion auf dem deutschen Arbeitsmarkt? Köln.
- Anker, Richard (1997): Theories of Occupational Segregation by Sex. An Overview, *International Labour Review*, Bd. 136, Nr. 3, Seite 315–339.
- Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Integration und Flüchtlinge (2012): 9. Lagebericht der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration über die Lage der Ausländerinnen und Ausländer in Deutschland. Berlin.
- Becker, Gary Seite (1964): *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. Chicago, IL.
- Binder, Nicole (2007): *Zwischen Selbstselektion und Diskriminierung*. Berlin.
- BMAS (Bundesministerium für Arbeit und Soziales) (2010): *Behindertenbericht 2009*. Bonn.
- Brunner, Jessica (1994): Ökonomische Erklärungsansätze für die Diskriminierung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt, *Geographica Helvetica*, Nr. 1, Seite 11–18.
- Bundesagentur für Arbeit (2013): *Der Arbeitsmarkt in Deutschland – Der Arbeitsmarkt für schwerbehinderte Menschen. Veröffentlichung der Arbeitsmarktberichterstattung*. Nürnberg.
- Destatis (2013): *Statistisches Jahrbuch 2013*. Wiesbaden.
- DIW (Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung) (2012): *Einsam an der Spitze – Frauen in Führungspositionen im öffentlichen Sektor*. Berlin.
- Flam, Helena (2007): *Migranten in Deutschland. Statistiken – Fakten – Diskurse*. Konstanz.
- Führung, Meik (2006): *Risikomanagement und Personal – Management des Fluktuationsrisikos von Schlüsselpersonen aus ressourcenorientierter Perspektive*. Wiesbaden.
- Gessner, Susann (2010): Kinder- und Jugendliteratur im Politikunterricht, in: Anja Besand/Wolfgang Sander (Hrsg.), *Handbuch Medien in der politischen Bildung*. Schwalbach/Ts., Seite 262–273.
- Goldin, Claudia (2002): *A Pollution Theory of Discrimination: Male and Female Differences in Occupation and Earnings*, NBER Working Paper, Nr. 8985, National Bureau of Economic Research. Cambridge.
- Gomolla, Mechtild/Radtke, Frank-Olaf (2009): *Institutionelle Diskriminierung. Die Herstellung ethnischer Differenz in der Schule*. Wiesbaden.
- Heider, Fritz (1958): *The psychology of interpersonal relations*. New York.
- Heintz, Bettina/Nadal, Eva/Ummel, Hannes (1997): *Ungleich unter Gleichen – Studien zur geschlechterspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes*. Frankfurt am Main.
- Hormel, Ulrike/Scherr, Albert (2010): Einleitung: Diskriminierung als soziales Phänomen, in: ders. (Hrsg.), *Diskriminierung. Grundlagen und Forschungsergebnisse*. Wiesbaden, Seite 7–20.
- Kaminski, Hans/Koch, Michael (2005): *Die Wirtschaftsordnung als Institutionen- und Regelsystem (Ökonomische Bildung kompakt, Bd. 1)*. Braunschweig.
- Kampshoff, Marita/Wiepcke, Claudia (2012): *Handbuch Geschlechterforschung und Fachdidaktik*. Wiesbaden.
- Kant, Immanuel (1785): *Grundlegung zur Metaphysik der Sitten*. Königsberg.
- Krol, Gerd-Jan (2001): „Ökonomische Bildung“ ohne „Ökonomik“? – Zur Bildungsrelevanz des ökonomischen Denkansatzes. AVL. Online verfügbar unter www.sowi-onlinejournal.de [letzter Zugriff: 07.04.2014].
- Kronauer, Martin (2010): *Inklusion und Weiterbildung. Reflexionen zur gesellschaftlichen Teilhabe in der Gegenwart*. Bielefeld.

Lechner, Angela (1998): Asymmetrische Informationen auf dem Arbeitsmarkt. Ein Erklärungsfaktor für die Diskriminierung von Frauen. Pfaffenweiler.

Liebscher, Doris/Fritzsche, Heike (2010): Antidiskriminierungspädagogik. Konzepte und Methoden für die Bildungsarbeit mit Jugendlichen. Wiesbaden.

Melville, Herman (2011): Moby Dick. 2. Aufl. Berlin.

Mittelstädt, Ewald/Wiepcke, Claudia (2008): Lernentwöhnte im demografischen Fokus, Unterricht Wirtschaft, Nr. 33, Seite 46–49.

Prognos (2006): Endbericht im Projekt Frauen und Finanzdienstleistungen. Berlin.

Reich, Kersten (2002): Konstruktivistische Didaktik. Lehren und Lernen aus interaktionistischer Sicht. Neuwied.

Sander, Richard H./Taylor, Stuart J. (2012): Mismatch: How Affirmative Action Hurts Students It's Intended to Help, and Why Universities Won't Admit It. New York.

Schreyögg, Georg/Dabitz, Robert (Hrsg.) (1999): Unternehmenstheater – Formen, Erfahrungen, erfolgreicher Einsatz. Wiesbaden.

Sowell, Thomas (2005): Affirmative Action Around the World: An Empirical Study. New Haven, CT.

Stahlberg, Dagmar/Sczesny, Sabine (2001): Effekte des generischen Maskulinums und alternativer Sprachformen auf den gedanklichen Einbezug von Frauen, Psychologische Rundschau, Bd. 52, Nr. 3, Seite 131–140.

Wiepcke, Claudia (2009): Kulturelle Diversität als Handlungsfeld ökonomischer Bildung, in: Günther Seeber (Hrsg.), Forschungsfelder der Wirtschaftsdidaktik. Schwalbach/Ts., Seite 217–226.

Wiepcke, Claudia (2010): Gender-Didaktik und Berufsorientierung – Förderung von Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt, Journal Netzwerk Frauenforschung, Nr. 26, Seite 48–57.

Wiepcke, Claudia (2011): Diversity als Indikator für Leistungsorientierung, in: Hiltgunt Fanning (Hrsg.), Karrierewege – Frauen in Management und Technik. Stralsund, Seite 25–36.

Kapitel drei: Methodisch-didaktische Anmerkungen zu den Unterrichtsmaterialien

Kapitel drei eins: Inhalt und Zielsetzung

In diesem Baustein werden Unterrichtsmaterialien zum Thema „Diskriminierung am Arbeitsmarkt“ dargestellt. Im Rahmen der Erarbeitung sollen die Lernenden für die Thematik sensibilisiert werden. Grundlage für den Unterrichtsbaustein bildet die konstruktivistische Didaktik. Damit wird eine sozialkonstruktivistische Perspektive eingenommen, die es erlaubt, die soziale Herstellung (das „doing“), Darstellung, Zuschreibung und situative Berücksichtigung gruppenbezogener Merkmale (Geschlecht, Behinderung etc.) zu analysieren. Sie geht von der Vorstellung aus, dass alles Wissen konstruiert ist. Konstruktivistisches Lernen ermöglicht eine ganzheitliche Herangehensweise an die Thematik, wenn der Dreischritt von „Konstruktion – Rekonstruktion – und Dekonstruktion“ vollzogen wird (Textquelle: Kampshoff und Wiepcke 2012, Seite 2; Reich 2002, Seite 119 bis 121).

Konstruktion bedeutet zunächst, dass die Schülerinnen und Schüler für die Diskriminierungsproblematik in unserer Gesellschaft sensibilisiert werden und erfahren, welche Dimensionen von Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt unterschieden werden. In der Rekonstruktionsphase gilt es, den Schülerinnen und Schülern Diskriminierung zu erklären. In der Dekonstruktion sollen sich die Lernenden schließlich mit den gewonnenen Erkenntnissen auseinandersetzen und diese in ihre eigenen Handlungsweisen miteinbeziehen (Textquelle: Wiepcke 2010, Seite 55). Die Unterrichtsmaterialien sind dementsprechend wie folgt aufgebaut:

1. Konstruktion: Experimenteller und literarischer Einstieg

Ein Unterrichtsexperiment (Lernmaterial 1) bildet den Auftakt. Die Klasse wird in zwei gleich große Gruppen geteilt und die Schüler und Schülerinnen werden nach fünf bekannten „Musikern“ (Gruppe A) bzw. „Musikern oder Musikerinnen“ (Gruppe B) gefragt. Das Ergebnis ist gewöhnlich, dass in Gruppe A überwiegend männliche Personen genannt werden, während das Verhältnis in Gruppe B signifikant ausgeglichener ist. Das Experiment geht auf Stahlberg und Sczesny (2001) zurück, die damit aufzeigen, dass der gedankliche Einbezug oder Ausschluss von Frauen sprachlich eingeleitet wird. Die Teilnehmenden am Experiment haben Frauen nicht bewusst ausgeschlossen, das Ergebnis und seine statistische Auswertung zeigen jedoch, dass Diskriminierungsmechanismen gewirkt haben.

Die Verknüpfung von Diskriminierung und Arbeitsmarkt sowie eine Vorbereitung auf die ökonomische Analyse erfolgt mit Hilfe eines Buchausschnittes aus Herman Melvilles Moby Dick. Die Lernenden werden mit einem diskriminierenden Fall bei einer beruflichen Anstellungssituation konfrontiert. Es werden zwei Dimensionen der Diskriminierung (ethnische Herkunft und Religion) aus dem Text herausgearbeitet. Ziel des ersten Schrittes ist es, die Schülerinnen und Schüler für die Thematik zu sensibilisieren, indem sie mit Hilfe des Experimentes und des literarischen Textes Facetten vorherrschender Diskriminierung identifizieren und sich diese bewusst machen (Lernmaterial 1 und Lernmaterial 2). Anhand des literarischen Textausschnittes wird zusätzlich die Dauerhaftigkeit dieses Phänomens deutlich und es können Parallelen zum gegenwärtigen Arbeitsmarkt hergestellt werden.

2. Konstruktion und Rekonstruktion von Diskriminierung am Arbeitsmarkt

Anhand ausgewählter Beispiele und statistischer Daten erhalten die Lernenden einen konkreten Eindruck von der Vielschichtigkeit und dem Ausmaß von Diskriminierungsprozessen. Daneben werden ökonomische Erklärungsansätze für das Entstehen von Ungleichheit thematisiert. Im Fokus steht die Darstellung von Ungleichheitsprozessen der Dimensionen „Geschlecht“, „Behinderung“ und „ethnische Herkunft“. Die Stationenarbeit (Lernmaterial 3) ermöglicht den Schülerinnen und Schülern selbstständig mit Hilfe eines Laufzettels (Lernmaterial 4) vorgegebenen Arbeitsvorschlägen nachzugehen. Die Fähigkeit zur Auseinander-Setzung mit Sachtexten sowie die Problemlösekompetenz werden gefördert. Die Bearbeitung der Diskriminierungsdimensionen, der Erklärungsansätze von Diskriminierung sowie von verschiedenen Maßnahmen und Strategien der Antidiskriminierung werden im Rahmen der Stationenarbeit zusammengeführt.

3. Dekonstruktion: Maßnahmen und Strategien zum Abbau von Diskriminierung

Die Lernenden wenden das durch Schritt 1 (Konstruktion) und Schritt 2 (Rekonstruktion) erarbeitete Wissen problemorientiert in Form eines „Unternehmenstheaters“ (Lernmaterial 5) an. Durch die Übernahme fremder Rollen simulieren sie stereotype betriebliche Diskriminierungssituationen und entwickeln individuelle und authentische Lösungsansätze situationsgerecht. Aufgrund seines Variantenreichtums kann die Methode des Unternehmenstheaters hier nur angerissen werden. Die Reflexion der Aufführungen des Unternehmenstheaters bilden eine gute Lerngelegenheit, um eine Politisierung der Diskriminierung vorzunehmen.

Kapitel drei zwei: Zeitvolumen

Die Unterrichtsmaterialien zu den drei Schritten bauen thematisch aufeinander auf und können innerhalb von 8 bis 9 Unterrichtsstunden zuzüglich 1 bis 2 Unterrichtsstunden Auswertung und Reflexion durchgeführt werden. Das Unterrichtsmaterial ist so konzipiert, dass es auch als Einzelmaterial bearbeitet werden kann. Es gibt deshalb innerhalb der Unterrichtsmaterialien keine wechselseitigen Hinweise und Bezüge.

Kapitel drei drei: Jugendliteratur als Medium

Jugendliteratur gehört zu den etablierten Gegenständen im sozialwissenschaftlichen Unterricht. Sie ist Ausdrucksmedium für Kommunikation und Selbstinterpretation derer, die sie lesen. Mit Hilfe fiktionaler bzw. nicht-fiktionaler exemplarischer Geschichten können sozialkritische Themen wie Jugendkulturen, Benachteiligung und Arbeitslosigkeit aufgegriffen und als gesellschaftliche Probleme erfasst werden (vergleiche Gessner 2010, Seite 263).

Zunächst lesen die Schüler und Schülerinnen den Text Lernmaterial 2 gemeinsam. Dann klären Sie unbekannte Begriffe beziehungsweise Passagen aus dem Text. Im Anschluss wird eine inhaltliche Analyse mit Hilfe des Arbeitsblattes Lernmaterial 2 durchgeführt und die zugrunde liegende Problematik notiert. Quiqueg, ein am ganzen Körper tätowierter Südseeinsulaner, dessen Kultur kannibalische Neigungen hatte, will auf einem Walfangschiff als Harpunier anheuern. Durch sein Furcht einflößendes Äußeres, den andersartigen Namen sowie die Zugehörigkeit zu einer anderen Kultur und Religion zieht der Kapitän Rückschlüsse auf Eigenschaften und geringere Produktivitätsmerkmale. Quiqueg wird auf Basis persönlicher Merkmale hinsichtlich seiner Produktivität schlechter bewertet und muss seine Leistung stärker unter Beweis stellen, um an Schiff angeheuert zu werden. Der Textauszug konstruiert eine Welt und kann zur Erkundung gegenwärtiger Lebenssituationen herangezogen werden.

Kapitel drei vier: Methode „Stationenarbeit“

Die Stationenarbeit, manchmal auch Lernzirkel genannt, ist eine kooperative Lernmethode (eine Form der Gruppenarbeit) zum Erwerb von Grundlagenwissen. Ziel ist es, Wissensinhalte sowohl zu den Dimensionen als auch zu den ökonomischen Erklärungsansätzen von Diskriminierung in mehreren Etappen zu erarbeiten.

Ablauf: Das zu behandelnde Thema besteht aus sieben thematischen Schwerpunkten bzw. Stationen (Arbeitsblätter Lernmaterial 3):

1. Diskriminierung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz
2. Geschlechterunterschiede auf dem Arbeitsmarkt
3. Benachteiligung von Personen mit Behinderung
4. Benachteiligung von Personen mit Migrationshintergrund
5. Erklärung von Diskriminierung durch die Theorie der Informationsasymmetrien
6. Erklärung von Diskriminierung durch die Humankapitaltheorie
7. Antidiskriminierungsstrategien

Voraussetzung für die Durchführung ist ein Klassenzimmer, in dem ausreichend Platz für den Aufbau der Stationen ist. Die Ausweitung der Stationen auf mehrere Klassenzimmer ist möglich. Es werden sog. „Lernstationen“ zu den sieben thematischen Schwerpunkten gebildet, an welchen die Arbeitsblätter Lernmaterial 3 mit dem jeweiligen Arbeitsauftrag ausliegen. Die Klasse wird in sieben Gruppen aufgeteilt, jede Gruppe beginnt jeweils an einer anderen Station, so dass alle Stationen belegt sind. Die Gruppen wechseln die Stationen (zum Beispiel in Uhrzeigerrichtung) auf ein Signal hin nach 7 bis 10 Minuten, bis jede Gruppe alle Stationen durchlaufen hat. Jedes Gruppenmitglied bekommt einen Laufzettel (Lernmaterial 4), auf dem die Lösung des Arbeitsvorschlags notiert wird. Der Laufzettel dient der Ergebnissicherung und es wird vermerkt, welche Stationen bereits abgearbeitet wurden. Für die spätere Präsentation im Plenum empfiehlt es sich, den Gruppen jeweils einen Laufzettel auf Folie zu geben, um die Ergebnisse zu konsolidieren.

Kapitel drei fünf: Methode „Unternehmenstheater“

Das Unternehmenstheater wurde 1991 durch das „Festival international du théâtre d'entreprise“, kurz FITE, bekannt. Theateraufführungen in Betrieben werden als Instrument der Organisations- und Personalentwicklung eingesetzt. Dabei werden mit den Beschäftigten Situationen aus dem betrieblichen Alltag nachgespielt, um aktuelle Entwicklungen oder Veränderungen im betrieblichen Alltag nachzustellen oder um auf besondere Konfliktsituationen hinzuweisen (Textquelle: Schreyögg und Dabitz 1999).

Methodisch wird dabei unter anderem auf das Forum-, Improvisations- oder Playbacktheater zurückgegriffen. Beim Forumtheater wird dem Publikum eine Szene vorgespielt, die negativ endet. Im Dialog mit dem Publikum wird versucht, diese Szene positiv zu wenden. Ähnlich geht es beim themenorientierten Improvisationstheater zu, in welchem durch gemein-same Interaktion eine Szene entsteht. So kann zum Beispiel das Publikum Themen nennen, die als Auslöser oder Leitfaden für sich spontan entwickelnde Szenen

genutzt werden. Das Playbacktheater ist stärker psychologisierend, indem es persönliche Erfahrungen der Schauspieler beziehungsweise Schauspielerinnen oder Zuschauer beziehungsweise Zuschauerinnen aufgreift und diese in die Lage versetzen soll, die Situation oder ihr Leben in neuer Weise zu sehen.

Das Unternehmenstheater hat zum Ziel, die zuvor erarbeiteten Sachverhalte zur Konstruktion und Rekonstruktion von Diskriminierung anzuwenden und zu reflektieren. Eine benachteiligte Gruppe (zum Beispiel Personen mit Migrationshintergrund) wird befähigt, die eigene diskriminierende Situation zu identifizieren, zu artikulieren und dafür einzustehen. Die Nicht-Benachteiligten werden für mögliche Diskriminierungsmechanismen sensibilisiert und erarbeiten alternative betriebliche Handlungsmöglichkeiten. Gemeinsam werden individuelle wie kollektive Lösungsansätze situationsgerecht entwickelt und fallbezogen umgesetzt. Das Unternehmenstheater ermöglicht somit ein Kennenlernen betrieblicher Rollen, die Einnahme fremder Rollen sowie das Training von Handlungs- und Sozialkompetenz in Konfliktsituationen.

Ablauf: Aufgrund der hohen Freiheitsgrade bei der Durchführung in Hinsicht auf Zeit und Inhalt wird der Ablauf hier nur schematisch geschildert. Ausführliche Hinweise finden Sie über die Stichwortsuche „Forumtheater“ auf www.bpb.de. Die Methode stellt Anforderungen an den Raum, da ausreichend Platz für die Vorbereitung und Aufführung benötigt wird. Zur Aufführung ist der Raum in einen Bühnen- und in einen Zuschauerbereich umzugestalten. Ideal sind unterschiedliche Räume für die vorbereitende Gruppenarbeit, damit Proben ungestört durchgeführt werden können. Für die Aufführung sind Kostüme und Requisiten wünschenswert (zum Beispiel Kopftücher für die Rolle der türkischen Frauen).

Für das Unternehmenstheater wird das Material Lernmaterial 3 erneut benötigt. Die Klasse wird in vier Gruppen aufgeteilt, in großen Klassen können Themen auch mehrfach vergeben werden.

- Gruppe 1 bearbeitet den Fall 1 aus Station 4 und besteht aus drei Personen.
- Gruppe 2 bearbeitet den Fall 2 aus Station 4 und besteht aus vier Personen.
- Gruppe 3 bearbeitet den Fall 3 aus Station 4 und besteht aus zehn Personen.
- Gruppe 4 bildet das Publikum. Sie werden zunächst auf die anderen drei Gruppen aufgeteilt und wirken an der Inszenierung der drei Fälle mit (beachte Prozessstufe 1 und 2). Wenn die Schauspieler beziehungsweise Schauspielerinnen sich ihren Proben widmen (beachte Prozessstufe 3), entwickelt Gruppe 4 unter Berücksichtigung des Textes von Station 7 Lösungsstrategien.

Nach einer Kurzeinführung in die Theaterarbeit (Gestik, Mimik, Rollenspiel) sind die folgenden fünf Prozessstufen relevant: 1) Die Gruppen fertigen Biografien mit typischen (meist überspitzten) Charaktermerkmalen zu den jeweiligen Rollen an. 2) Sie erarbeiten ein kurzes Theaterstück zu dem Konfliktthema aus dem jeweiligen Fall, indem sie ein Drehbuch schreiben (circa 45 Minuten). 3) Die Spielszenen werden geprobt und vor dem Publikum präsentiert (circa 45 Minuten). 4) Für eine bessere Reflexion wird empfohlen, das Theaterstück mit der Videokamera aufzunehmen. 5) Das mit dem Konflikt vertraute Publikum schlägt Lösungen vor, die spielerisch ausprobiert und im Anschluss reflektiert werden (circa 30 Minuten).

Kapitel vier: Lernmaterialien

Kapitel vier eins, Lernmaterial eins: Unterrichtsexperiment

Aufgabe

Gruppe A

Nenne fünf Musiker

Gruppe B

Nenne fünf Musiker oder Musikerinnen

Auswertung: Wie viele männliche und weibliche Personen wurden jeweils genannt?

Gruppe A

Anzahl Musiker und deren Anteil in Prozent:

Anzahl Musikerinnen und deren Anteil in Prozent:

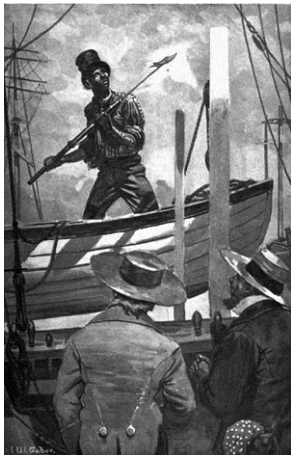
Gruppe B

Anzahl Musiker und deren Anteil in Prozent:

Anzahl Musikerinnen und deren Anteil in Prozent:

Kapitel vier zwei, Lernmaterial zwei: Textausschnitte aus Herman Melvilles Roman Moby Dick

Quiqueg war aus Rokovoko gebürtig, einer Insel im fernsten Südwesten. Sucht sie auf keiner Karte; wirkliche Orte stehen nie darauf. Schon als er, ein frisch ausgebrüteter Wilder, knabbernde Ziegen hinter sich, in seinem Grasschurz ausgelassen wie ein junger Windhund durch die heimatlichen Wälder sprang – schon damals brannte Quiqueg ehrsüchtige Seele im stillen darauf, mehr von der Christenheit zu sehen als hin und wieder ein oder zwei Exemplare von Waljägern. Sein Vater war ein Oberhäuptling, ein König; sein Onkel ein Oberpriester, und mütterlicherseits konnte er stolz auf etliche Tanten verweisen, die mit unbesieglchen Oberkriegern verheiratet waren. Hochgemutes Blut floß in seinen Adern, ein königlicher Saft – nur traurig verunreinigt, fürchte ich, durch die menschenfresserischen Neigungen, denen er in seiner unbelehrten Jugend frönte. [hier Text gekürzt]



Die Unterschrift

Als wir den Kai hinunter und auf das Schiff zuzogen, Quiqueg mit seiner Harpune unterm Arm, schallte uns aus dem Wigwam Kapitän Pelegs grobe Stimme entgegen: er habe nicht vermutet, rief er, daß mein Freund ein Kannibale sei, und überdies verkündete er uns, er lasse keine Kannibalen an Bord seines Schiffes, wenn sie nicht erst mal ihre Papiere vorgelegt hätten. „Was wollen Sie damit sagen, Kapitän Peleg?“ [hier Text gekürzt] „Ich will damit sagen“, erwiderte er, „daß er seine Papiere zeigen muß.“

„So ist es“, ließ sich Kapitän Bildad mit seiner Grabesstimme vernehmen. [hier Text gekürzt] „Er muß dartun, daß er ein Erwecker ist – Sohn der Finsternis“, wandte er sich an Quiqueg, „gehörst du gegenwärtig der Gemeinschaft irgendeiner christlichen Kirche an?“

„Oh“, sagte ich, „er ist Interpendent, Mitglied der Alten Freien Gemeinde.“ Hier sei bemerkt, daß sich viele unter den tätowierten Wilden auf den Schiffen von Nantucket schließlich zu christlichen Sekten bekehren.

„Mitglied der Alten Freien Gemeinde?“ rief Bildad. „Was! So einer betet in Diakonus Deuteronomius Colemans Bethaus?“ [hier Text gekürzt] „Seit wann zählt er sich zu den Christen?“ fragte er dann, zu mir gewandt. „Ich möchte glauben, noch nicht sehr lange, junger Mann.“ „Nein“, sagte Peleg, „und richtig getauft wird er auch nicht sein; das hätte ihm sonst schon ein bißchen was von dieser blauen Teufelsfarbe vom Gesicht gespült.“ [hier Text gekürzt]

„Kommt her, kommt an Bord; laßt die Papiere Papiere sein. Sag also dem Quohog – so heißt er doch, nicht? – sag dem Quohog, er soll längsseits kommen. Beim großen Anker, was der für eine Harpune hat! Sieht aus wie guter Stahl, und er faßt sie an wie einer, der's versteht. Hör mal Quohog, oder wie du heißt, hast du schon mal vorn in 'nem Walboot gestanden? Hast du 'nem Wal schon mal eins ausgewischt?“

Ohne ein Wort sprang Quiqueg mit dem Ungestüm eines Wilden auf die Reling, von da in den Bug eines der Walboote, die an der Seite hingen, straffte das linke Knie, wiegte die Harpune in der Hand und rief etwa so, wie ich es hier wiedergebe: „Käpt'n, sehn das klein Tropf Teer auf Wasser da? Sehn es gut? Gut, Sie denk, es sei ein Aug-i von Wal. Gut, so!“ Und scharf zielend, schleuderte er den Stahl, knapp über des alten Bildad breitem Hutrand, quer über die Decks und traf den schillernden Teerfleck, der verschwand. [hier Text gekürzt]

„Schnell, sag ich, Bildad, hol die Musterrolle her“ Den Quodam da, ich meine den Quohog, müssen wir unbedingt in eins von unsern Booten kriegen. Hör, Quohog, wir geben dir die neunzigste Lay, und das ist mehr, als ein Harpunier, sogar einer aus Nantucket, jemals bekommen hat.“

Wir gingen also hinunter in die Kajüte, und zu meiner großen Freude war Quiqueg gleich darauf in dieselbe Schiffsbesatzung eingetragen, zu der auch ich gehörte.

Textquelle: Herman Melville. Moby Dick. Roman. Aus dem Englischen von Alice und Hans Seiffert. Berlin: Aufbau Verlag, ATB 2614, Seite 81 und 82 sowie 118 und 120, Rechtschreibung im Original. © Aufbau Verlag GmbH & Co. KG, Berlin 2011

Arbeitsvorschlag

Die Lernenden lesen Lernmaterial 2 und fassen den Inhalt mit eigenen Worten zusammen. Sie nennen die verschiedenen personenbezogenen Merkmale von Heterogenität des Protagonisten Quiqueg und beschreiben, welche Auswirkungen diese auf seine Anstellung als Harpunier auf dem Walfangschiff haben. Wie kann er dieses Problem überwinden?

Kapitel vier drei, Lernmaterial drei, Stationenarbeit eins: Diskriminierung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Diskriminierung leitet sich vom lateinischen „discriminare“ ab und bedeutet so viel wie „trennen“, „unterscheiden“ oder „absondern“. Im 20. Jahrhundert gewann der Begriff „Diskriminierung“ im gesellschaftlichen und sozialen Kontext eine neue Bedeutung. Er beinhaltet die Benachteiligung von Menschen aufgrund gruppenspezifischer Merkmale. Die Benachteiligung äußert sich entweder durch (unzutreffende) Äußerungen bzw. Behauptungen, die dem Ansehen und Ruf schaden und jemanden herabwürdigen, oder durch unterschiedliche Behandlung, durch die bestimmte Personen beziehungsweise Personengruppen benachteiligt und zurückgesetzt werden. Um einen einheitlichen und umfassenden Schutz gegen Diskriminierung zu ermöglichen, werden seit 2006 die vier EU-Gleichbehandlungsrichtlinien in Deutschland durch ein einheitliches Bundesgesetz umgesetzt, das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, kurz AGG.

Das AGG regelt bereits acht Bereiche einer möglichen Diskriminierung. Es ist jedoch zu kritisieren, dass einige wichtige personenbezogene Merkmale unberücksichtigt bleiben. So wurde zum Beispiel die Diskriminierung von kinderreichen Familien oder sozial Schwächeren nicht ausdrücklich aufgenommen.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz ist ein Gesetz gegen Diskriminierung. Dieses deutsche Bundesgesetz hat zum Ziel, Benachteiligungen aufgrund der Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gruppe zu verhindern oder zu beseitigen. Um dieses Ziel zu verwirklichen, erhalten die benachteiligten Personen Rechtsansprüche gegen Arbeitgebende und Private.

Laut AGG zählen folgende gruppenspezifische Merkmale zu den Benachteiligungsmerkmalen von Personen (vergleiche AGG 2006, § 1):

Rasse

Das AGG-Merkmal „Rasse“ bezieht sich auf Rassismus und hat das Ziel, rassistische Tendenzen konsequent zu bekämpfen.

Ethnische Herkunft

Das AGG-Merkmal „ethnische Herkunft“ hat eine weite Bedeutung und umfasst die Hautfarbe, Abstammung oder den nationalen Ursprung.

Geschlecht

Das AGG-Merkmal „Geschlecht“ verbietet die Ungleichbehandlung zwischen weiblichen und männlichen Arbeitnehmenden. Zum Beispiel legt das AGG fest, dass eine ungünstige Behandlung einer Frau im Berufsleben wegen Schwangerschaft oder Elternzeit eine Geschlechtsdiskriminierung ist (§ 3, Absatz 1).

Religion

Das AGG-Merkmal „Religion“ stellt die Frage nach der konfessionellen Überzeugung.

Weltanschauung

Das AGG-Merkmal „Weltanschauung“ umfasst die mit einer Person verbundene Gewissheit über bestimmte Aussagen zum Weltganzen sowie zur Herkunft und zum Ziel menschlichen Lebens.

Behinderung

Das AGG-Merkmal „Behinderung“ umfasst Menschen, deren körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit länger als sechs Monate vom typischen Zustand abweicht und daher ihre Teilhabe am Leben beeinträchtigt.

Alter

Das AGG-Merkmal „Alter“ bezieht sich auf das Lebensalter von Personen. Sowohl Ältere als auch Jüngere sollen vor Benachteiligung geschützt werden. Die Altersdiskriminierung ist neben der Geschlechtsdiskriminierung einer der Hauptanwendungsbereiche des AGG.

Sexuelle Identität

Das AGG-Merkmal „Sexuelle Identität“ adressiert homosexuelle und bisexuelle Männer und Frauen, transsexuelle oder zwischengeschlechtliche Menschen.

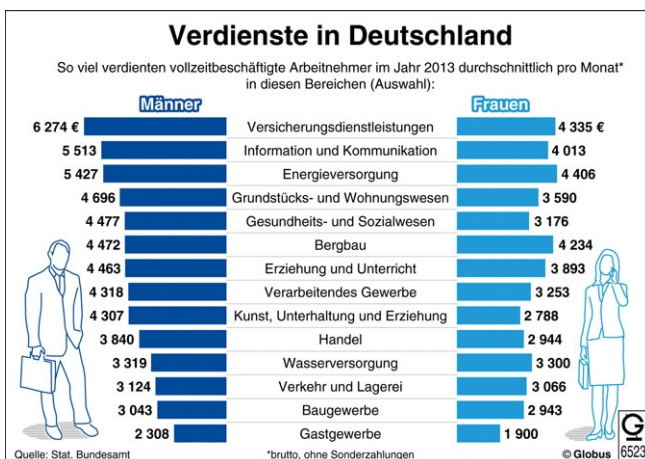
Kapitel vier drei, Lernmaterial drei, Stationenarbeit zwei: Geschlechterunterschiede auf dem Arbeitsmarkt

Lohnunterschiede von Frauen und Männern

Die Berufslandschaft in Deutschland ist dadurch gekennzeichnet, dass Männer und Frauen in unterschiedlichen Berufen arbeiten. Die Europäische Kommission stellte in einem umfangreichen Bericht heraus, dass die Frauenberufe in Europa weniger angesehen sind und schlechter bezahlt werden als Männerberufe. So gehört zum Beispiel das Berufsbild Industriemechanik zu den Berufen, in denen überwiegend Männer arbeiten. Das durchschnittliche Bruttogehalt im Monat beträgt 2.200 bis 2.400 Euro im Monat. Das Berufsbild Gesundheits- und Krankenpflege gehört hingegen zu den Berufen, in denen meist Frauen arbeiten. Das durchschnittliche Bruttogehalt im Monat beträgt hier zwischen 1.700 und 2.000 Euro (www.gehaltsvergleich.de).

Diese Lohnunterschiede sind aber nicht nur in den von Männern und Frauen verschieden besetzten Berufsgruppen vorzufinden, sondern auch bei der Ausübung derselben Berufe festgestellt worden. Frauen verdienen in Deutschland in denselben Berufen circa 22 Prozent weniger als Männer. Die Gehaltsunterschiede werden in Abbildung „Verdienste in Deutschland“ dargestellt.

Das niedrigere Lohnniveau der Frauen führt zu einem geringeren Lebensarbeitseinkommen von Frauen, es beträgt nur 42 Prozent von dem der Männer (= 100 Prozent) (Prognos 2006). Frauen steht – betrachtet auf ihr gesamtes Leben – weniger Geld zur Verfügung. Dies bedeutet für Paarbeziehungen oft eine höhere Abhängigkeit der Frau von ihrem Partner. Für alleinstehende Frauen (eventuell mit Kindern) besteht ein höheres Risiko, dass sie in eine unerwünschte Lebenslage geraten und stärker von Altersarmut betroffen sind.



Karriereunterschiede von Frauen und Männern

Seit vielen Jahren ist zu beobachten, dass Frauen stärker am Arbeitsleben teilnehmen, ihre Erwerbsbeteiligung ist steigend. Die stärkere Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt bedeutet jedoch nicht, dass Frauen den Männern im Berufsleben gleichgestellt sind. Im Gegenteil: Ein Großteil der Beschäftigungsgewinne der Frauen basiert darauf, dass sie zu anderen Bedingungen beschäftigt werden als Männer. Beschäftigungsverhältnisse von Frauen sind stärker von Arbeitsplatzverlusten gekennzeichnet.

Übersicht der Beschäftigungsverhältnisse von Männern und Frauen

Angaben jeweils a) für Männer und b) für Frauen

Erwerbsquote in Vollzeitbeschäftigung: a) 69 Prozent, b) 46 Prozent

Erwerbsquote in Teilzeitbeschäftigung: a) 6,2 Prozent, b) 42,1 Prozent

Geringfügig Beschäftigte 2004 (100 Prozent): a) 24 Prozent, b) 76 Prozent

Erwerbsquote (2005): a) 80,4 Prozent, b) 66,8 Prozent

Kumulierte Erwerbszeit: a) 39,7 Jahre, b) 25,2 Jahre

Die Tabelle zeigt, dass Frauen häufiger in Teilzeit beschäftigt sind, während Männer vorwiegend in Vollzeit arbeiten. Frauen nehmen auch häufiger eine Familienpause in Anspruch. Dies hat Auswirkungen auf die

Lebensarbeitszeit, die bei Frauen im Durchschnitt circa 25 Jahre beträgt, bei Männern hingegen circa 40 Jahre. Weiterhin wird vielfach festgestellt, dass Frauen weniger Führungspositionen einnehmen als Männer. Frauen sind in mittleren Führungspositionen zu 30 Prozent vertreten (Männer zu 70 Prozent). Diese Quote nimmt mit steigender Führungsebene ab, so dass Frauen in deutschen Aufsichtsräten nur zu 8,5 Prozent und in deutschen Unternehmensvorständen nur zu 0,2 Prozent vertreten sind.

Kapitel vier drei, Lernmaterial drei, Stationenarbeit drei: Benachteiligung von Personen mit Behinderung

„Menschen sind behindert, wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und daher ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist“ (Sozialgesetzbuch IX).

Schwerbehinderung

Eine Behinderung kann amtlich festgestellt werden, dies erfolgt in 10er-Schritten von 20 bis 100. Dabei geht es nicht um die Art der Erkrankung, sondern um den Umfang der Beeinträchtigung. Ab dem Wert von 50 gilt eine Person als schwerbehindert. Schwerbehinderte genießen besonderen Schutz im Arbeitsleben, zum Beispiel einen höheren Kündigungsschutz oder

Zusatzurlaub. Zudem sind Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet, bei der Einstellung von neuen Beschäftigten zu prüfen, ob nicht auch Schwerbehinderte dafür in Frage kommen. Arbeitgeber mit mindestens 20 Arbeitsplätzen haben die Pflicht, mindestens 5 Prozent ihrer Arbeitsplätze mit Schwerbehinderten oder ihnen gleichgestellten Personen zu besetzen. Falls dies nicht geschieht, ist eine Ausgleichsabgabe zu zahlen.

Übersicht eins: Teilhabe von Schwerbehinderten am Arbeitsleben

Angegeben ist jeweils a) der aktueller Wert und b) der 5-Jahres-Durchschnitt

Beschäftigungsquote Schwerbehinderter: a) 4,56 Prozent, b) 4,36 Prozent

Zahl der arbeitslosen Schwerbehinderten: a) 176.040, b) 173.613

Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen arbeitslosen Schwerbehinderten: a) 42,04 Prozent, b) 45,98 Prozent

Arbeitslosenquote (ALQ) der Schwerbehinderten: a) 14,10 Prozent, b) 14,90 Prozent

ALQ der Schwerbehinderten in Prozent der allgemeinen ALQ: a) 160,20 Prozent, b) 149,33 Prozent

Dauer der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter in Prozent der allgemeinen Dauer: a) 133,88 Prozent, b) 139,44 Prozent

Erwerbstätigenquote (ETQ) der Schwerbehinderten: a) 38,20 Prozent , b) 37,20 Prozent

ETQ der Schwerbehinderten in Prozent der allgemeinen ETQ: a) 52,47 Prozent, b) 52,32 Prozent

Anträge auf Kündigung Schwerbehinderter: a) 27.671, b) 26.338

Anteil der Arbeitgeber, die mindestens einen Pflichtarbeitsplatz besetzen: a) 73,80 Prozent, b) 72,40 Prozent

Anteil der Arbeitgeber, die alle Pflichtarbeitsplätze besetzen: a) 39,10 Prozent, b) 37,60 Prozent

Übersicht zwei: Aussagen von Schwerbehinderten und ihren Arbeitgebern zur Zusammenarbeit

Angaben, wie Schwerbehinderte die Entwicklungsmöglichkeiten oder Aufstiegschancen in ihrem Unternehmen einschätzen

Sehr schlecht 6 Prozent

Eher schlecht 19 Prozent

Eher gut 49 Prozent

Sehr gut 21 Prozent

Weiß 6 Prozent

Angaben von Schwerbehinderten, ob sie ihren Arbeitgeber an einen Bekannten mit Behinderung weiterempfehlen würden

Nein 23 Prozent

Ja 72 Prozent

Weiß nicht 5 Prozent

Angaben von Arbeitgebenden, ob es generelle Leistungsunterschiede zwischen den Beschäftigten mit anerkannter Behinderung und denen ohne gäbe

Ja 18 Prozent

Nein 81 Prozent

Weiß nicht 1 Prozent

Angaben von Arbeitgebenden, ob es in ihrem Unternehmen schriftliche Grundsätze oder einen Plan zur Integration von Menschen mit Behinderung gäbe

Ja 15 Prozent

Nein 83 Prozent

Weiß nicht 1 Prozent

Kapitel vier drei, Lernmaterial drei, Stationenarbeit vier: Benachteiligung von Personen mit Migrationshintergrund (aus: ADS 2013)

Fallbeispiel eins: Zugang zur Beschäftigung

Eine Betroffene bat um rechtliche Beratung bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, da sie sich seit über einem Jahr erfolglos auf dem Arbeitsmarkt bewirbt. Jedes Mal, wenn Sie zum Vorstellungsgespräch eingeladen wird, wird sie gefragt, warum sie ein zweites Mal studiert hat. Die Betroffene geht davon aus, dass man ihr nur aufgrund ihrer ethnischen Herkunft, ihres Geschlechts und ihres Alters die Frage nach dem Zweitstudium stellt.

Fallbeispiel zwei: Bewerbungsverfahren

Frau P. ist Journalistin mit Berufserfahrung als PR-Beraterin. Sie bewirbt sich auf eine Stelle als Managerin für Public Relations in einem Internetunternehmen. Der Schwerpunkt der Tätigkeit soll auf der Entwicklung von PR-Konzepten und Maßnahmen sowie deren Umsetzung liegen. In der Stellenausschreibung steht als Voraussetzung unter anderem: „Deutsch (Muttersprache) und Englisch beherrschen Sie in Wort und Schrift.“

Frau P. ist über diese Formulierung verwundert, da sie aber Deutsch auf Erstsprachniveau spricht und alle sonstigen Qualifikationen vorweisen kann, bewirbt sie sich optimistisch. Sie wird von der Mitarbeiterin einer Personalagentur kontaktiert und schon am Telefon darauf hingewiesen, dass es ein Problem mit ihrem Akzent geben könne. Die Mitarbeiterin ist jedoch von dem Gespräch so angetan, dass sie die Unterlagen „dennoch“ weiterleitet.

Frau P. wird von dem Personalverantwortlichen des Unternehmens angerufen, und es findet ein telefonisches Bewerbungsgespräch statt. Im Anschluss erhält sie eine Absage. Auf mehrmalige Nachfrage erfährt sie, dass ein Grund für die Entscheidung ihre „unsaubere“ Aussprache gewesen sei. Frau P. ist verletzt und auch verzweifelt. Sie wendet sich an eine Antidiskriminierungsberatung.

Fallbeispiel drei: Verweigerung Vertragsverlängerung

In einer großen Reinigungsfirma arbeiten dreizehn Frauen, die ein Kopftuch tragen. Alle Frauen arbeiten geringfügig und sind befristet eingestellt.

Die Objektleiterin beleidigt die Frauen aufgrund ihrer bunten Kopftücher und Röcke, da diese nicht ästhetisch seien und die Frauen aussähen wie „Penner“. Sie bedrängt die Frauen immer wieder, die Kopftücher abzulegen, sonst würde sie ihre Arbeitsverträge nicht verlängern.

Bei der Neueinstellung einer Frau mit Kopftuch fordert sie, dass diese ihr Kopftuch ablegt, sonst könne sie nicht arbeiten. Der Vertrag kommt zustande, da die Frau aus Angst dieser Anweisung zustimmt. Aus Gewissenskonflikten legt sie allerdings ihr Kopftuch bei der Arbeit nicht ab.

Die Situation eskaliert, als die Objektleiterin die Vorarbeiterin der Frauen anweist, eine Liste zu erstellen, die jede Frau mit Namen aufführt, die ihr Kopftuch nicht ablegen möchte. Sie gibt unmissverständlich zu verstehen, dass diesen Frauen der Arbeitsvertrag nicht verlängert werde.

Eine der Frauen ergreift die Initiative, recherchiert nach Unterstützungsmöglichkeiten und geht mit sechs weiteren Frauen in eine Antidiskriminierungsberatung. Die Reinigungsfirma hat eine Beschwerdestelle nach AGG eingerichtet. Diese und der Vorstand werden mit einem Beschwerdebrief über die Vorfälle informiert. Innerhalb kürzester Zeit reagiert die Firma und lädt alle Beteiligten zu einem Klärungsgespräch ein.

Kapitel vier drei, Lernmaterial drei, Stationenarbeit fünf: Informationsasymmetrien zur Erklärung von Diskriminierung

Bei Informationsasymmetrien unterscheidet man, ob der Zeitraum vor einer Kooperation betrachtet wird oder danach. Ein typischer Fall von Informationsasymmetrien im Vorhinein liegt bei der Stellenbesetzung vor. Unternehmen haben nicht vollkommene Informationen über alle Bewerbungen, insbesondere die Eigenschaften der Bewerbenden sind versteckt. Aber auch die Bewerber und Bewerberinnen kennen das Unternehmen nicht und müssen Vermutungen darüber anstellen, ob es pünktlich zahlen wird und sie nicht ausgebeutet oder schlecht behandelt werden.

Menschen haben die Neigung, bei anderen Menschen aufgrund von leicht einzuschätzenden Merkmalen (Aussehen, Alter etc.) Rückschlüsse auf Eigenschaften und Leistungsfähigkeit (Produktivität) zu ziehen. Das Wissen über die jeweilige Person ist eingeschränkt, jede Informationsgewinnung zur Ausweitung des Wissens verursacht Kosten.

Bei Einstellung ist den Unternehmen kaum etwas über die wahre Produktivität der jeweiligen Personen(gruppe) bekannt, da diese erst während des Beschäftigungsverhältnisses feststellbar ist. Unternehmen selektieren Beschäftigte demnach auf Basis beobachtbarer persönlicher und Gruppenmerkmale, bei denen ein Zusammenhang mit der Produktivität vermutet wird.

Gespräche und Einstellungstests werden aufgrund des höheren Aufwands häufig vermieden oder kommen nur bei einer kleinen Anzahl von Bewerbenden zum Tragen. Wenn bestimmte Merkmale bei der Vorauswahl bereits hinsichtlich ihrer Produktivität schlechter bewertet werden bzw. ein vermeintlich größeres Risiko für Arbeitgebende bergen, dann werden sich Unternehmen eher gegen diese Person entscheiden.

Kapitel vier drei, Lernmaterial drei, Stationenarbeit sechs: Erklärung von Diskriminierung durch die Humankapitaltheorie

Humankapital umfasst das durch Bildung, Training und Erfahrung erworbene Wissen, Können und Wollen, das eine einzelne Person zur Einkommenserzielung in den Produktionsprozess einbringen kann.

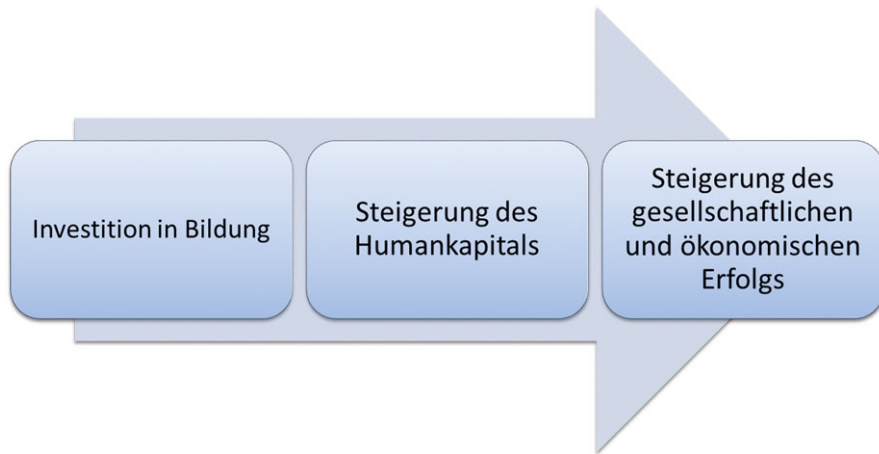
In der Volkswirtschaftslehre bringt der Begriff zum Ausdruck, dass die Bildung und Ausbildung es einem Menschen erst ermöglicht, produktiv tätig zu werden. Je nach Art der schulischen oder betrieblichen Ausbildung besitzen Individuen unterschiedliches Humankapital. In der Betriebswirtschaftslehre umfasst das Humankapital eines Unternehmens alle qualifizierten und ausgebildeten Mitarbeiter. Je qualifizierter Mitarbeitende sind, umso mehr können sie für ihr Unternehmen leisten und umso mehr tragen sie zum Unternehmenserfolg bei. Untersuchungen zeigen, dass gut ausgebildete Mitarbeitende ein Unternehmen am Markt wettbewerbsfähig machen und wesentlich zum langfristigen Unternehmenserfolg beitragen. Nach der Humankapitaltheorie ist Bildung eine Investition. In der Regel kostet die Ausbildung eines Menschen Geld. Während ein Kind zur Schule geht, müssen die Eltern für seinen Unterhalt und seine Schulbücher sorgen. Auch das Studium eines jungen Menschen muss bezahlt werden. Je länger eine Person lernt, desto mehr muss auch für seine Bildung ausgegeben werden. Die Ausgaben für Bildung bedeuten in diesem Verständnis „Investitionen ins Humankapital“.

Bei der Personalauswahl oder Karriereförderung stellen sich Unternehmen die Frage, welche Investition in die Beschäftigten den besten Ertrag bringt und in welche Beschäftigten investiert werden soll, das heißt ob es Kosten-Nutzen-Unterschiede zwischen unterschiedlichen Personengruppen gibt. Begründungen für die Entscheidung zu investieren suchen Arbeitgebende in Bezug auf das Risiko und den in der Zukunft zu erwartenden Nutzen einzelner Mitarbeitender. Wichtige Punkte dabei können die erwartete Betriebszugehörigkeitsdauer, die Abwanderungsgefahr oder Fehlzeiten sein. Nach diesen

Kriterien haben Betriebe weniger Anreize in das Humankapital (zum Beispiel betriebliche Weiterbildungen) zu investieren, wenn sich diese Investitionen nicht rentieren. Dabei berücksichtigen Arbeitgebende bei ihren Investitionsentscheidungen zum Beispiel, dass die spätere Erwerbstätigkeit von Frauen mit Kinderwunsch möglicherweise nicht kontinuierlich sein wird oder ältere Menschen bzw. Menschen mit Behinderungen größere Fehlzeiten aufweisen. Auf Stellen, die höheres Humankapital erfordern, werden Unternehmen also davor zurückscheuen, Personen zu befördern, bei denen ein solches Risiko besteht.

Problematisch ist diese Betrachtung, wenn aufgrund der Zugehörigkeit einer Person zu einer Gruppe Rückschlüsse auf sie getroffen werden. Es zeigt sich wiederkehrend in Untersuchungen, dass die Unterschiede zwischen den einzelnen Personen einer vermeintlichen Gruppe (die Älteren oder die Schwerbehinderten) größer ist als die zwischen den Gruppen. Das heißt, eine ältere Arbeitnehmerin kann im Einzelfall viel leistungsfähiger sein als ein junger Arbeitnehmer, kann jedoch aufgrund ihres Alters Opfer von Altersdiskriminierung werden. So ist auch bei Schwerbehinderten nicht generell von höheren Fehlzeiten auszugehen, denn dies betrifft eher Personen mit chronischen Krankheiten oder psychischen Belastungsstörungen.

Die Humankapitaltheorie kann ebenfalls zur Begründung von Arbeitsmarktdiskriminierung auf Seiten der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen herangezogen werden. Auch diese beziehen demnach bei der Überlegung zur Investition in ihr Humankapital die zu erwartende Rendite mit ein, also das Zusatzeinkommen aufgrund der Zusatzausbildung. Haben sie den Eindruck oder machen sie die Erfahrung in ihrem Umfeld, dass andere Personen der gleichen Gruppe trotz guter Ausbildung keine Chance oder kein höheres Einkommen zu erwarten haben, schrecken sie vor weiteren Bildungsanstrengungen zurück. Es erklärt auch, dass Frauen aufgrund einer familiären Verantwortung Berufe wählen, die weniger Ausbildung erfordern, schon zu Beginn ein höheres Einkommen garantieren und Teilzeit zulassen. Demnach investieren Frauen weniger in ihr Humankapital als Männer und können während ihres Berufsverlaufes ihr Einkommen nur wenig steigern.



Investition in Bildung

Steigerung des
Humankapitals

Steigerung des
gesellschaftlichen
und ökonomischen
Erfolgs

Kapitel vier drei, Lernmaterial drei, Stationenarbeit sieben: Antidiskriminierungsstrategien

Individuelle Antidiskriminierungsstrategien

Individuen dazu zu befähigen, Diskriminierung zu erkennen, abzuwehren bzw. dabei mitzuwirken, sie abzubauen, ist ein wichtiger Ansatz, um diese zu bekämpfen. Aus ökonomischer Sicht spielt dabei eine wesentliche Rolle, die Funktionsweise von Informationsasymmetrien und ihre Überwindung sowie die Bedeutung von Bildung als Investition ins Humankapital zu verstehen. Da Arbeitgebenden die Eigenschaften von Bewerbern verborgen sein können, ist es eine individuell wichtige Antidiskriminierungsstrategie, die eigene Leistungsfähigkeit, zum Beispiel durch Bildungszertifikate, signalisieren zu können. Individuen können dadurch jedoch aber auch überfordert und deshalb schutzbedürftig sein. Den individuellen Ansätzen sind mindestens im gleichen Maße betriebliche und staatliche Strategien zur Seite zu stellen.

Betriebliche Antidiskriminierungsstrategien

Benachteiligung bei der Vergabe und Auflösung von Stellen sowie am Arbeitsplatz abzubauen, erfordert die Förderung von Vielfalt. Nicht nur, dass Unternehmen es dadurch vermeiden, Strafen zu zahlen. Studien zeigen zudem wiederkehrend, dass Unternehmen, die die Vielfalt ihrer Beschäftigten begrüßen und fördern, erfolgreicher agieren als andere. Um Informationsasymmetrien abzubauen, ist es ratsam, die betrieblichen Prozesse nach Benachteiligungsmechanismen abzuklopfen. Insbesondere wichtige Schlüsselpersonen wie Personalverantwortliche sollten dafür sensibilisiert werden. Außerdem kann die Einbindung von betrieblichen und außerbetrieblichen Beratungs- und Beschwerdestellen dabei helfen, Probleme im Vorfeld zu vermeiden und die eigenen Bemühungen positiv nach außen darzustellen.

Staatliche Antidiskriminierungsstrategien

Dem Staat kommt zunächst auch als Arbeitgeber eine besondere Vorbildfunktion zu. Dies wird in Teilen, zum Beispiel bei der Berücksichtigung von Schwerbehinderten oder der Einrichtung von Behindertenwerkstätten, erfüllt, in anderen Bereichen jedoch vernachlässigt. So sind Frauen in Führungspositionen in Vorständen der öffentlichen Unternehmen mit 8,2 Prozent kaum vertreten. Darüber hinaus obliegt es dem Staat, durch die Gestaltung der Rahmenbedingungen im Bildungssystem sowie in der Berufs- und Arbeitswelt auf die Unternehmen und Beschäftigten einzuwirken.

Umstritten ist das staatliche Handeln im Bereich positiver Diskriminierung. Demnach sollten insbesondere Frauen und benachteiligte ethnische Gruppen im Bildungssystem und am Arbeitsmarkt eine bevorzugte Behandlung erfahren, bis ihre Benachteiligung abgebaut ist. Problematisch ist, Diskriminierung durch Diskriminierung zu bekämpfen, da sie neue Ungleichbehandlung hervorbringt, zu gesellschaftlichen Spannungen führen sowie eine Benachteiligung durch Förderung ausgelöst werden kann. So führte die verstärkte Förderung von Benachteiligten an US-amerikanischen Hochschulen zu höheren Abbruchquoten unter diesen.

Bei staatlichen Antidiskriminierungsstrategien ist zu unterscheiden, ob die Solidarität mit Benachteiligten als Integration oder Inklusion dieser verstanden wird. Bei der Integration geht es um die Heranführung von Benachteiligten an eine vorgegebene Gesellschaft oder Arbeitswelt. Bei der Inklusion hingegen sind die Barrieren abzubauen, die verhindern, dass Einzelne oder Gruppen von der Teilhabe ausgeschlossen werden.

Kapitel vier drei, Lösungen zu Stationenarbeit vier

Fallbeispiel eins

Antwort: Nein, rechtlich gesehen genügt die Frage nach dem Zweitstudium nicht als Indiz für eine Benachteiligung. Ohne weitere Anhaltspunkte für eine Diskriminierung sind etwaige Schadensersatzansprüche beziehungsweise Entschädigungsansprüche nach dem AGG nicht durchsetzbar.

Fallbeispiel zwei

Antwort: Ja, so entscheidet sich Frau P. nach einem ausführlichen Beratungsgespräch und einer Rechtsberatung zu klagen. Als Indizien werden die Aussage der Klägerin, eine Mail, die Tatsache, dass die Stelle noch länger vakant war, sowie die Stellenausschreibung mit dem Verweis auf die Muttersprache angeführt. Frau P. erhält Prozesskostenhilfe. Nach der Güteverhandlung stimmt das Unternehmen einem Vergleich zu. Frau P. ist mit diesem Ergebnis zufrieden, ihr ging es vor allem darum, die Ungerechtigkeit nicht passiv zu ertragen. Das Unternehmen hat in der Zwischenzeit zumindest seine Stellenausschreibungen überarbeitet.

Fallbeispiel drei

Antwort: Ja. Auf Anraten der Antidiskriminierungsberatung findet ein Gespräch zwischen sieben Frauen, dem Betriebsrat, der Geschäftsführung, der Personalabteilung und der Objektleiterin statt. Die Frauen werden mit ihrem Anliegen angehört. Es wird ihnen durch die Personalabteilung versichert, dass ihre Arbeitsverträge verlängert werden, da man mit ihrer Arbeit sehr zufrieden sei. Die Frauen können weiterhin bei der Arbeit ihre Kopftücher tragen. Die Farbe und die Bindeart seien ihnen freigestellt. Die einzige Pflicht sei die einheitliche Arbeitskleidung. Dieser kommen die Frauen aber ohnehin nach. Diese Anweisung wird auch der Objektleiterin unmissverständlich deutlich gemacht. Diese versichert, dass es in Zukunft solche Kommentare und Aktionen ihrerseits nicht mehr geben werde, auch wenn sie selbst Kopftücher „nicht schön“ finde, schon gar nicht wenn die so „kunterbunt“ seien. In einem weiteren Gespräch mit dem Betriebsrat wird vereinbart, dass die Frauen sich sofort melden sollen, falls es zu negativen Folgeerscheinungen wie Abmahnungen, Versetzungen oder gar Kündigungen bzw. Nicht-Verlängerung der Arbeitsverträge kommen sollte. Die Frauen sind zufrieden mit dem Ergebnis und erleichtert über den Verlauf der Beschwerde. Ihnen ist besonders deutlich geworden, dass es sehr wichtig war, solidarisch als Gruppe aufzutreten, da sie durch eine gemeinsame Stimme mehr Gehör bekommen haben.

Kapitel vier vier: Laufzettel zur Stationenarbeit

Arbeitsvorschläge

Für alle Stationen: Lesen Sie die Texte der Stationen jeweils sorgfältig durch. Markieren Sie Begriffe die unklar sind und klären Sie diese in der Gruppe. Beantworten Sie zu den einzelnen Stationen folgende Fragen:

Stationenarbeit eins: Diskriminierung nach dem AGG

1. Erläutern Sie, was nach dem AGG unter Diskriminierung zu verstehen ist.
2. Welche gruppenspezifischen Merkmale zählen nach dem AGG zu möglichen Benachteiligungsmerkmalen?

Stationenarbeit zwei: Geschlechterunterschiede auf dem Arbeitsmarkt

1. Welche Geschlechterunterschiede werden im Text beschrieben?
2. Welche Konsequenzen ergeben sich aus den Unterschieden für Frauen und Männer in Hinblick auf ihr Leben beziehungsweise Berufsleben?

Stationenarbeit drei: Benachteiligung von Personen mit Behinderung

1. Ab wann gilt eine Person nach dem Sozialgesetzbuch als behindert und ab wann als schwerbehindert?
2. Wie beurteilen Sie anhand von Übersicht eins die Situation von Personen mit Behinderung am Arbeitsmarkt?
3. Beschreiben und interpretieren Sie die Aussagen von Übersicht zwei. Wie gut oder schlecht funktioniert die Zusammenarbeit zwischen behinderten Personen und Unternehmen? Passen diese Aussagen zur Situation von Personen mit Behinderung am Arbeitsmarkt? Welche Erklärungen gibt es dafür?

Stationenarbeit vier: Benachteiligungen von Personen mit Migrationshintergrund

Lesen Sie die drei Fallbeispiele sorgfältig durch. Beantworten Sie die jeweils darunter stehende Frage. Begründen Sie Ihre Antworten.

Stationenarbeit fünf: Informationsasymmetrien zur Erklärung von Diskriminierung

Beschreiben Sie die Theorie der Informationsasymmetrien anhand eines selbst gewählten Beispiels.

Stationenarbeit sechs: Erklärung von Diskriminierung durch die Humankapitaltheorie

1. Erklären Sie, was man unter dem Slogan „Investition ins Humankapital“ versteht.
2. Beschreiben Sie anhand eines Beispiels, wie mit Bezug zur Humankapitaltheorie Diskriminierung entstehen kann.

Stationenarbeit sieben: Antidiskriminierungsstrategien

Erläutern Sie die drei Antidiskriminierungsstrategien mit eigenen Worten.