



Interessenbekundungsverfahren zur Förderung des Projektes

Fachstelle gegen Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt

Förderzeitraum des Projektes: zunächst bis 31.12.2022

(bei erfolgreichem Verlauf ist es geplant, das Projekt bis 31.12.2023 fortzusetzen)

1. Ausgangslage

Der Arbeitsmarkt ist einer der Lebensbereiche, in dem verstärkt Diskriminierungen auftreten. In einer Studie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) gab fast jede*r zweite Befragte mit Diskriminierungserfahrungen an, diese bei der Arbeitssuche, in der Ausbildung oder am Arbeitsplatz erfahren zu haben¹. Dies spiegelt sich auch in den Beratungsanfragen, die an die ADS herangetragen werden: Laut dem letzten Bericht der ADS (2021) an den Deutschen Bundestag bezogen sich 31% aller Anfragen auf das Arbeitsleben. Arbeit stellt damit den Lebensbereich mit dem höchsten Diskriminierungsrisiko dar.²

Diskriminierung tritt insbesondere in Bewerbungsverfahren, aber auch in laufenden Arbeitsverhältnissen auf und kommt bei allen Arbeitgeber*innen vor: Ein Großteil der Anfragen betrifft privatwirtschaftliche Arbeitgeber*innen; es zeigt sich aber, dass auch im öffentlichen Dienst die gleichberechtigte Teilhabe aller Menschen noch nicht erreicht ist.

In Bezug auf die verschiedenen Diversity-Dimensionen zeigen sich unterschiedliche Formen der Diskriminierung.

Geschlechterdiskriminierung betrifft vor allem Frauen. Dies zeigt sich beispielsweise in diskriminierenden Nichteinstellungen sowie der Verweigerung beruflicher Aufstiegsmöglichkeiten, weil Frauen aufgrund ihres Geschlechts nicht zugetraut wird, dass sie eine (Führungs-)Position kompetent ausfüllen können. Ein weiteres typisches Beispiel für Geschlechterdiskriminierung ist die Verweigerung der Einstellung, weil Arbeitgeber*innen einen Arbeitsausfall durch eine Schwangerschaft befürchten.

Rassistische Diskriminierung beim Zugang zu Arbeit knüpft oft an die (zugeschriebene) nichtdeutsche Herkunft oder den ausländisch klingenden Namen an. Laut einer Studie des Wissenschaftszentrums Berlin erhalten Menschen mit Migrationshintergrund deutlich seltener eine positive Rückmeldung auf ihre Bewerbungen als Menschen ohne Migrationshintergrund. Vor allem Menschen mit einem Migrationshintergrund aus afrikanischen oder mehrheitlich muslimischen

¹ vgl. [Diskriminierungserfahrungen in Deutschland. Ergebnisse einer Repräsentativ- und einer Betroffenenbefragung. Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2017](#)

² vgl. [Vierter Gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages, 2021](#)



Ländern hatten deutlich schlechtere Chancen eine Einladung zu einem Vorstellungsgespräch zu erhalten.³

Menschen mit Behinderungen erleben am Arbeitsplatz unter anderem Diskriminierung aufgrund eines mangelnden Verständnisses für die Belange schwerbehinderter Beschäftigter oder aber einer fehlenden behindertengerechten Ausstattung des Arbeitsplatzes.

Bei Trans* und Inter*Personen kann es im Laufe des Bewerbungsprozesses zu vermeintlichen Ungereimtheiten kommen, weil Zeugnisse mit verschiedenen Vornamen ausgestellt sind oder der Lebenslauf ungeklärte Lücken aufweist. Dadurch werden Geschlechtsangleichungen zwangsläufig offenbart, was dann aufgrund von Vorbehalten aufseiten der Arbeitgeber*innen zu Nachteilen bei der Stellenvergabe führt⁴. Darüber hinaus berichten Trans*Menschen häufig von Ausgrenzung, Kündigungsdrohungen, Konflikten im Team oder mit den Vorgesetzten und von Kündigungen. Dies hat zur Folge, dass Trans*Menschen den Schritt zu einer Transition nicht wagen oder sich vorsorglich aus dem Arbeitsleben zurückziehen.

Diskriminierungen im Arbeitsleben sind oft mehrdimensional: Ein besonders hohes Diskriminierungsrisiko zeigt sich beispielsweise für muslimische Frauen mit Migrationshintergrund, die ein Kopftuch tragen.

Die genannten repräsentativen Studien zu Diskriminierung im Arbeitsleben beziehen sich häufig auf das gesamte Bundesgebiet. Dass Berlin in Bezug auf Diskriminierungserfahrungen im Arbeitskontext keine Ausnahme bildet, zeigt zum Beispiel die repräsentative Umfrage „Berlinbarometer“ aus dem Jahr 2018, in der 46% der befragten Berliner*innen angaben, bei der Arbeitssuche oder am Arbeitsplatz diskriminiert worden zu sein.

2. Bedarf

Wie oben beschrieben, besteht deutlicher Handlungsbedarf in Bezug auf die Bekämpfung von Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt. Durch den Aufbau einer spezialisierten Fachstelle in dem Handlungsfeld soll Diskriminierung auf dem Berliner Arbeitsmarkt entschieden entgegengetreten werden.

2021 wurde eine Expertise in Auftrag gegeben mit dem Ziel konkrete Handlungsempfehlungen für die Ausrichtung einer solchen Fachstelle zu erarbeiten. Hierfür wurden aktuelle Studien ermittelt und in Bezug auf Handlungsbedarfe ausgewertet. Darüber hinaus wurden Interviews mit Akteur*innen aus Berliner Antidiskriminierungsberatungsstellen geführt und in die Ergebnisse der Expertise mit einbezogen.

In Berlin gibt es bereits vielfältige Akteur*innen, die in dem Themenfeld aktiv sind: Dies umfasst Betroffene, die sich organisieren und Beratungsstellen gründen, Forscher*innen, Sozialarbeiter*innen, Berater*innen und politische Akteur*innen, vordergründig die verschiedenen Senatsverwaltungen. Das gemeinsame Ziel aller beteiligten Akteur*innen ist es, Diskriminierung im Arbeitsleben als gesellschaftliches Thema zu verankern und Diskriminierung effektiv zu bekämpfen.

³ vgl. [Ethnische Hierarchien in der Bewerberauswahl: Ein Feldexperiment zu den Ursachen von Arbeitsmarktdiskriminierung](#), Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, 2018

⁴ vgl. [Geschlechterdiversität in Beschäftigung und Beruf: Bedarfe und Umsetzungsmöglichkeiten von Antidiskriminierung für Arbeitgeber_innen_innen](#), Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2020



Die Expertise kommt zu dem Schluss, dass der Rahmen für eine verstärkte Vernetzung aller Beteiligten geschaffen werden sollte, um Wissen und Erfahrungen auszutauschen und gemeinsame Konzepte und Maßnahmen gegen Diskriminierung im Berliner Arbeitsleben zu entwickeln und umzusetzen. In dem geplanten Zuwendungsprojekt können aus Kapazitätsgründen nicht alle in der Expertise ausgesprochenen Empfehlungen aufgenommen werden. Die folgende Zielsetzung der Förderung zum geplanten Aufbau einer Fachstelle fokussiert daher auf einige – aus Perspektive der LADS besonders wichtige – Schwerpunkte.

3. Zielsetzung der Förderung und geplanter Aufbau der Fachstelle

Um Diskriminierung auf dem Berliner Arbeitsmarkt entgegen zu wirken, soll eine Fachstelle eingerichtet werden, die sich in ihrer Ausrichtung auf wichtige in der Expertise genannte Bedarfe fokussiert.

Die Fachstelle steht auf vier Säulen:

Säule A: Vernetzung und Unterstützung der Beratungsstellen

Eine zentrale Aufgabe der neu zu gründenden Fachstelle gegen Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt ist die Unterstützung der bestehenden Beratungsstellen und deren stärkere Vernetzung miteinander. Die Unterstützung sollte in Form unterschiedlicher Angebote erfolgen:

1. Vernetzungstreffen und Fachaustausche

Eine weitere Vernetzung zwischen den Beratungsstellen sollte vor allem durch inhaltliche Fachaustausche/Workshops erfolgen mit thematischen Schwerpunkten, die für die Beratungsstellen in ihrer täglichen Arbeit von Relevanz sind. Folgende Themen für Schulungen wurden bereits in der Expertise ermittelt:

- Bearbeitung komplexer Fallkonstellationen und Besprechung von aktuellen AGG-Rechtsfällen inklusive Rechtsprechungen;
- Stärkung von Beratungsstellen in Bezug auf das Wissen zum Thema Mobbing im Kontext von Diskriminierung

2. Juristische Expertise für Beratungsstellen

In der Expertise wurde herausgearbeitet, dass es sinnvoll wäre, den Mitarbeitenden von Beratungsstellen juristische Expertise zur Verfügung zu stellen. Im Rahmen dieser Projektsäule soll eine Beratungsmöglichkeit eingerichtet werden, in der beispielsweise zweimal in der Woche ein telefonisches Zeitfenster besteht, in dem sich Mitarbeitende aus Beratungsstellen von eine*r Jurist*in beraten lassen können.

Für die gesamte Säule A des Projektes ist es maßgeblich, dass es eine vertrauensvolle und gute Zusammenarbeit zwischen der Fachstelle und den unterschiedlichen Antidiskriminierungs-Beratungsstellen gibt. Weitere Themen für Fachaustausche und Vernetzungstreffen sollten in enger Abstimmung mit den Beratungsstellen ermittelt werden.

Säule B: Informationen und Beratungs- und Schulungsangebot für Arbeitgeber*innen mit einem Fokus auf landeseigene Betriebe



Um Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt entschieden zu bekämpfen, ist es wichtig, dass Arbeitgeber*innen ein diskriminierungssensibles Arbeitsumfeld schaffen. Dies ist eine Verpflichtung, die ihnen auch durch das AGG aufgegeben wird (§ 12 AGG: Maßnahmen und Pflichten des Arbeitgebers im Hinblick auf den Schutz vor Benachteiligungen). Diese Säule der Fachstelle soll daher einen Fokus auf die Unterstützung von Arbeitgeber*innen legen und hat zwei Schwerpunkte:

1. Wichtige Informationen für Arbeitgeber*innen sollen auf der Website der Fachstelle übersichtlich aufbereitet werden. Dies umfasst beispielsweise Leitfäden und Handreichungen, die Arbeitgebende dabei unterstützen, Diskriminierung im Arbeitskontext zu verhindern, aber auch die Aufbereitung rechtlicher Fragen und Pflichten von Arbeitgeber*innen zum Thema Diskriminierungsschutz am Arbeitsplatz.

2. Über das digitale Informationsangebot hinaus, soll ein Schulungs- und Beratungsangebot zur diversitätssensiblen und diskriminierungskritischen Gestaltung des Arbeitsplatzes sowie zu Aufbau und Arbeit von unternehmensbezogenen AGG-Beschwerdestellen entwickelt und Arbeitgeber*innen angeboten werden. Neben der Berliner Verwaltung, spielen die landeseigenen Betriebe Berlins eine zentrale Rolle als Arbeitgeber*innen der Hauptstadt-Region. Dieses spezifische Angebot in Form von Beratungen und Schulungen soll sich daher hier auf die Berliner landeseigenen Betriebe in ihrer Rolle als Arbeitgeber*innen fokussieren.

Säule C: Wissenschaftliche Begleitung der Fachstelle

Wie können die Ergebnisse von Studien und der aktuelle Diskurs für die Praxis genutzt werden? Eine umfassende wissenschaftliche Begleitung des Themenfeldes Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt würde die Kapazitäten der Fachstelle sprengen. Dennoch ist es für die erfolgreiche Arbeit der Fachstelle wichtig, aktuelle Diskurse zu verfolgen und den Forschungsstand für Beratungsstellen, Arbeitgeber*innen sowie Arbeitnehmer*innen zu analysieren und aufzubereiten.

Säule D: Öffentlichkeitsarbeit

Wie bereits aus der Beschreibung der anderen Säulen des Projektes hervorgeht, sollen verschiedene Informationen digital aufbereitet werden. Für die neue Fachstelle ist es wichtig, eine übersichtliche Website aufzubauen, die sowohl für Einzelpersonen, die auf der Suche nach einer Beratung sind, als auch für Beratungsstellen und Arbeitgeber*innen relevante Informationen zur Verfügung stellt und über Veranstaltungen und Publikationen aus dem Themenfeld informiert. Für Einzelpersonen, die Beratung suchen, gibt es bereits den Beratungswegweiser der LADS; die Website der Fachstelle sollte darüber hinaus auch über neue Beratungsangebote informieren und so immer auf dem aktuellsten Stand sein.

Parallel zum Aufbau der Fachstelle, sollte ein Konzept entwickelt werden, wie das Angebot der Fachstelle bekannt gemacht werden kann, sodass alle Zielgruppen erreicht werden. Um die Zusammenarbeit mit den etablierten und relevanten Partnern am Arbeitsmarkt wie den Sozialpartnern (Gewerkschaften, UVB), den betrieblichen Interessensvertretungen sowie weiteren Arbeitsmarktakteuren (z.B. die Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit und die Kammern) zu nutzen und zu vertiefen, sollen auch diese frühzeitig angesprochen und einbezogen werden.

Neben der Umsetzung der Schwerpunkte der vier Projektsäulen, soll die neue Fachstelle gegen Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt einen Fachbeirat gründen, der die Arbeit der Fachstelle inhaltlich begleitet. Feste Mitglieder dieses Beirats wären auf jeden Fall Vertreter*innen der



Abteilung Antidiskriminierung der Senatsverwaltung für Justiz, Vielfalt und Antidiskriminierung sowie der Abteilung Arbeit der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales. Weitere Mitglieder sollen nach der Gründung der Fachstelle festgelegt werden.

4. Fördervoraussetzungen

Es können Organisationen gefördert werden mit folgenden Voraussetzungen:

- vertiefte Kenntnisse des Handlungsfeldes Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt
- Zugang zur themenbezogenen Berliner Beratungslandschaft und anderen relevanten Akteur*innen
- Kenntnisse im Bereich Beratung von Organisationen zur diversitysensiblen und diskriminierungskritischen Arbeitsplatzgestaltung
- fundierte Kenntnisse der Öffentlichkeitsarbeit (Aufbau einer Website, Erstellung von Handreichungen und Arbeitsmaterialien)

Die folgenden formalen Voraussetzungen müssen erfüllt sein:

- Nachweis der Qualitätssicherung über entsprechende Zertifizierungen bzw. Erfahrungen
- Einbringung von Eigenmitteln (Zuwendung erfolgt im Rahmen einer Fehlbedarfsfinanzierung)

Dem Projektkonzept sind folgende Anlagen beizulegen:

1. Finanzierungsplan,
2. ausführliche Stellenbeschreibungen mit Angabe der Eingruppierung nach TV-L,
3. Eine Darstellung des Diversity-Verständnisses der Antragstellerin

Im Projektkonzept ist auf die unter Punkt 3. dargestellten Aufgaben (Säulen A-D) konkret einzugehen.

5. Art, Umfang und Höhe der Förderung

Das Projekt muss durch eine im Land Berlin ansässige Organisation durchgeführt werden. Die Förderung erfolgt auf dem Wege der Fehlbedarfsfinanzierung aus Landesmitteln und steht nicht in Konkurrenz zu Förderprogrammen des Bundes sowie der EU.

Die Laufzeit des Projektes beginnt frühestens am 01.11.2022 und ist zunächst bis 31.12.2022 beschränkt. Für 2022 stehen bis zu 30.000 € zur Verfügung.

Bei erfolgreicher Projektumsetzung in 2022 und vorbehaltlich der zur Verfügung stehenden Zuwendungsmittel für 2023, ist eine Weiterführung und Förderung des Projektes nach erneuter Antragstellung vom 01.01.2023 bis zum 31.12.2023 vorgesehen.

6. Verfahren

Interessierte Träger_innen können sich mittels der vorgegebenen Bewerbungsunterlagen für die Förderung des Projektes „Fachstelle gegen Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt“ am



Interessensbekundungsverfahren beteiligen. Es kann nur ein Konzept pro Träger_in eingereicht werden.

Das Verfahren – von der Einreichung der Konzepte bis zur Bewilligung der Zuwendung – wird durch die Senatsverwaltung für Justiz, Vielfalt und Antidiskriminierung, Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung, sowie der für Projektsachbearbeitung von dieser Senatsverwaltung Beliehenen Zukunft im Zentrum GmbH durchgeführt.

Zur Teilnahme an der Interessensbekundung nutzen Sie bitte das Ihnen auf <https://www.berlin.de/sen/lads/schwerpunkte/diversity/> zur Verfügung gestellte Formular. Dieses ist sowohl postalisch mit rechtskräftiger Unterschrift als auch elektronisch per E-Mail bei den unten angegebenen Adressen einzureichen:

Senatsverwaltung für Justiz, Vielfalt und Antidiskriminierung
Landesstelle für Gleichbehandlung gegen Diskriminierung
Lilia Youssefi, VI C 4
Salzburger Straße 21-25
10825 Berlin
per E-Mail: lilia.youssefi@senjustva.berlin.de

Es können nur Konzepte berücksichtigt werden, die bis 30.09.2022, 24:00 Uhr sowohl postalisch, als auch per E-Mail bei den oben genannten Adressen eingegangen sind. Mögliche Nachweise über Zertifizierungen, beabsichtigte Kooperationen, Imagebroschüren der Organisation etc. sind ausschließlich der postalisch eingereichten Interessensbekundung beizufügen.

Kosten für die Teilnahme am Interessensbekundungsverfahren werden nicht erstattet.

Berlin, den 08.09.2022

Lilia Youssefi
Referat C Diversity und Chancengleichheit