



Funded by
the European Union

Umgang mit dem Thema Diskriminierung Erkenntnisse aus dem Projekt

5. September 2024

Cusanus Akademie Brixen

WORK ^{AT}
ALL
COSTS

Karin Reisige

Nell-Breuning-Haus, Herzogenrath (bei Aachen)





- der **unstrittige** & „einfache“ Fall
- der schwierige Fall wegen der **Beweislage**
- der typische Fall, den **nie jemand bemerkt** hat
- der **juristisch irrelevante** Fall

Fall I

Beispiel sexueller Belästigung und entsprechenden reaktiven Pflichten des AG

unstrittiger Sachverhalt

„Deinen Dingen sieht man die drei Schwangerschaften auch an!“

- sexuell bestimmt
- geschütztes Merkmal (Geschlecht, ggf. weitere)
- Unerwünscht = muss nicht explizit abgelehnt werden
- würdverletzend = Erheblichkeitsgrenze!
- Schaffung eines feindlichen Umfelds: nicht erforderlich (im Gegensatz zur Belästigung)
- Verhalten **an sich geeignet**, eine Benachteiligung zu erzeugen: muss nicht erfolgreich sein (weder die Resilienz des Opfers, noch die Motivation des Täters / der Täterin spielen eine Rolle)

Fall II

Typischer und schwieriger Fall (**Beweislastproblematik**)

„Die dumme Neue?“

Vorwurf eines **quid-pro-quo-Falls** nach vorausgegangenem Mobbing.

Diskriminierung am Arbeitsplatz - Fallbeispiele



Handlung	Was genau?	Wann?	Wo?	Durch wen?
Verbreitung von Gerüchten				
Zuweisung sinnloser, unlösbarer oder gar keiner Aufgaben				
Systematisches Vorenthalten von arbeitsrelevanten Informationen				
Verweigerung von arbeitsrelevanten Informationen, Ausschluss aus Gesprächen				
Beleidigungen, Nötigungen, Demütigungen (ggf. vor Anderen)				
Absichtliches Herbeiführen von Stress				
Handgreiflichkeiten bis zu direkter Gewalt				

Fall III

Der typische Fall II: **Niemand hat's gemerkt!**

„Die ehrgeizige und talentierte Personalreferentin und ihr ebenso ehrgeiziger Kollege“

Fall IV

Der **juristisch irrelevante** Fall

„Die regelmäßige Dosis Demütigung“



<https://www.youtube.com/watch?v=MkA5RjiwgyY>

Alle outcomes aus dem Projekt hier:

<https://www.eza.org/en/topics/equal-opportunity/#c7486>

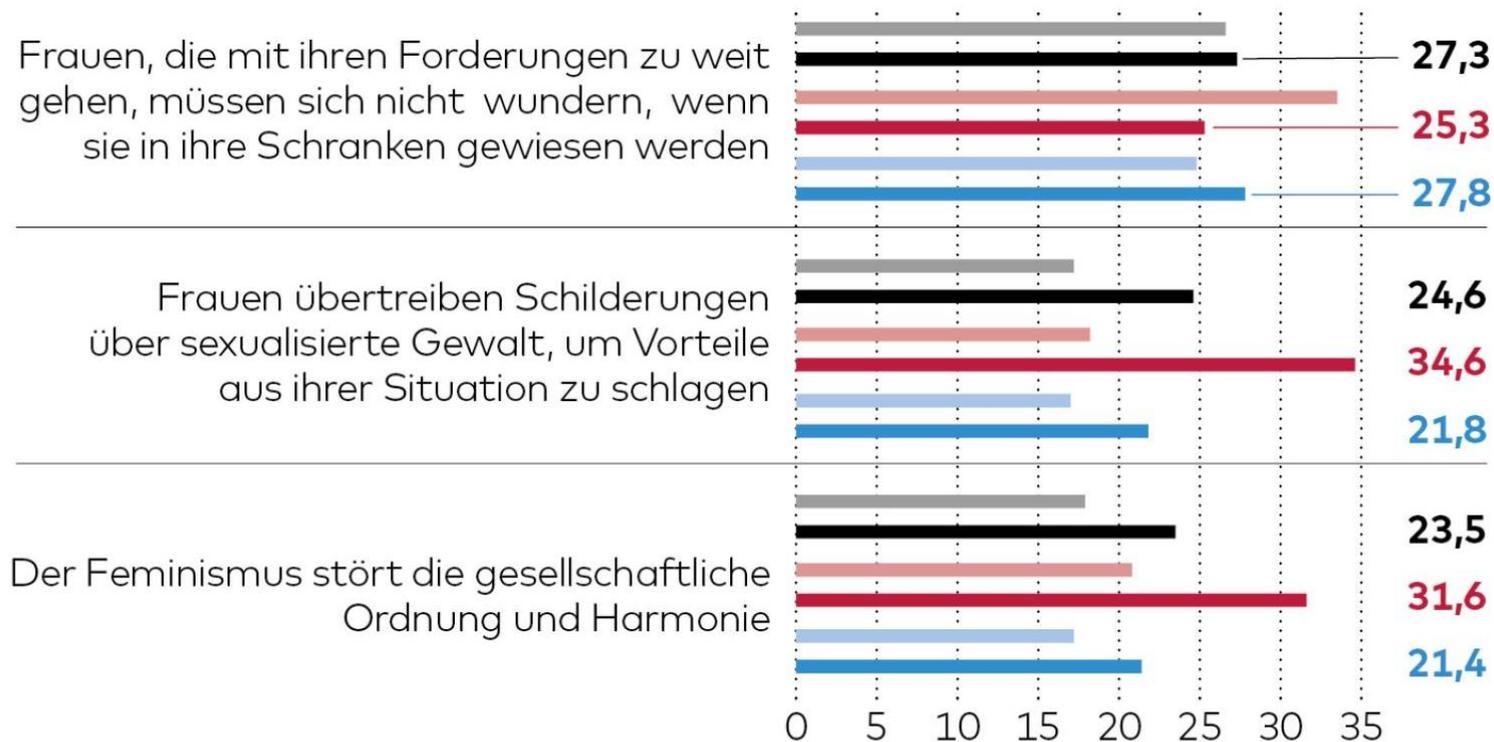
Diskriminierung am Arbeitsplatz

Einstellungen (bewusst)



Angaben in Prozent

Gesamt ■ 2020 ■ 2022 Ost ■ 2020 ■ 2022 West ■ 2020 ■ 2022



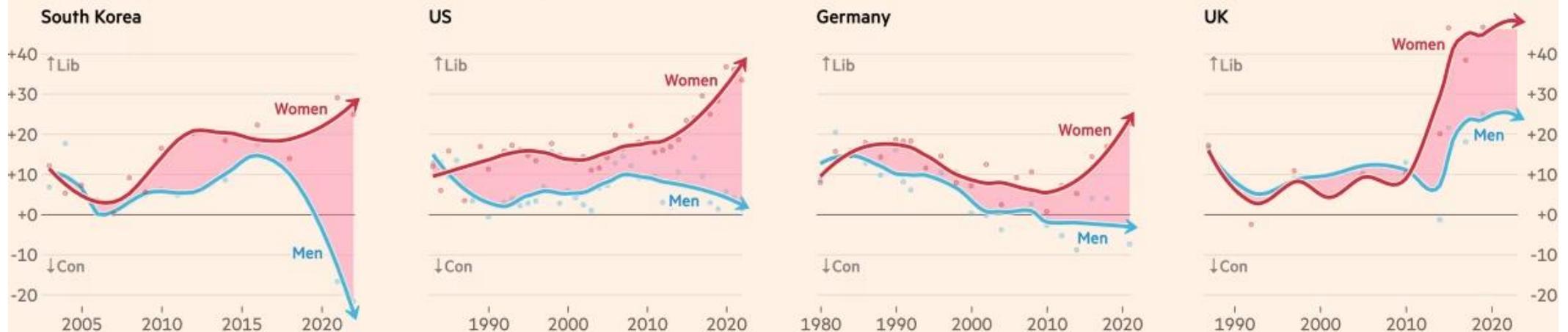
welt

Quelle: Universität Leipzig

Diskriminierung am Arbeitsplatz Einstellungen (bewusst)

A wide ideology gap is opening up between young men and women in countries across the world

Political ideology of 18-29s (% liberal minus % conservative), by sex



Sources: Daniel Cox, Survey Center on American Life; Gallup Poll Social Series; FT analysis of General Social Surveys of Korea, Germany & US and the British Election Study, US data is respondent's stated ideology. Other countries show support for liberal and conservative parties
All figures are adjusted for time trend in the overall population
FT graphic: John Burn-Murdoch / @burnmurdoch
© FT

Quelle: Financial Times (2024): <https://www.ft.com/content/29fd9b5c-2f35-41bf-9d4c-994db4e12998> (27.08.2024)

Zusammenfassung der Studien unter Alice Evens, Stanford University

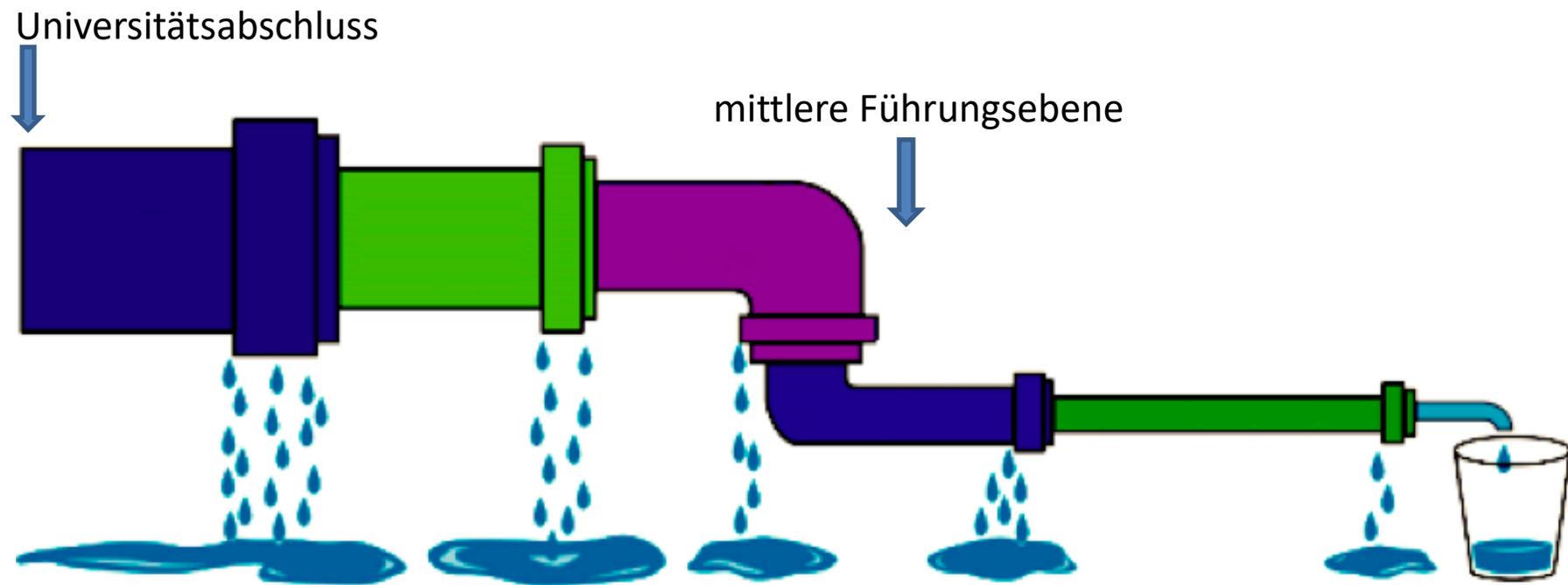
Diskriminierung am Arbeitsplatz Einstellungen (unbewusst)

SIE SIND GENAU DER RICHTIGE FÜR DEN JOB!



Diskriminierung am Arbeitsplatz

Einstellungen (unbewusst)



Diskriminierung am Arbeitsplatz

Einstellungen (unbewusst)

Kriegt den Job!



- mehr Berufserfahrung
- geringere Bildung



- weniger Berufserfahrung
- höhere Bildung

Kriegt den Job!



- weniger Berufserfahrung
- höhere Bildung



- mehr Berufserfahrung
- geringere Bildung

$\frac{3}{4}$ aller Menschen finden immer genug Gründe für ihre Meinung.

Die anderen haben die Fähigkeit, ihre Meinung auf Basis von Gründen auszubilden.

„There are villages in which men fish and women weave, and ones in which women fish and men weave. But in either village, the work done by men is valued higher than the work done by women.“

(Margaret Mead zitiert nach Pierson & Cohen 1995, S. 141)

Die Prekarisierung von Arbeit führt zu einem Verharren in prekärer Beschäftigung – ganz und besonders bei Frauen

- **Endloser Workload** schränkt die Handlungsfähigkeit von Frauen und auch von ihren potentiellen Unterstützer/innen (z.B. Gewerkschaften) erheblich ein:
 - „Was für die einen – die Männer – ein privates Unterstützungssystem zur Teilhabe am gesellschaftlichen Leben ist, ist für die anderen – die Frauen – ein privates Aufgabenfeld, das der Teilhabe am gesellschaftlichen Leben erhebliche Grenzen setzt.“ (Schweitzer 1991, S. 21).
- Die **Ignoranz** gegenüber den Lebenssituationen von Frauen schränkt eine Verbesserung der Lage erheblich ein.
- Die **Demütigungen des Arbeitsmarktes** schränken die Handlungsfähigkeit von Frauen und ihren potentiellen Unterstützer/innen erheblich ein: Zusammenhang von Verkennung und Unterdrückung.

Fazit: Prekariat schränkt die Handlungsfähigkeit von Gewerkschaften extrem ein.

- Zahlen zu **Frauenarmut unabhängig vom Nettohaushaltseinkommen**
- Erhöhung der **Beschäftigungsfähigkeit** erhöht das BIP pro Kopf in der EU um bis zu 6,9%
- Breite und hochwertige Versorgung mit öffentlichen Gütern entscheidet über Beschäftigungsumfang und Beschäftigungskontinuität: Kultur passt sich Struktur an.
 - Opfer häuslicher Gewalt verharren primär wg. eigenen Ressourcenmangels und wg. Mangel an öffentliche Ressourcen in missbräuchlichen Beziehungen (Istanbul-Konvention!)
 - Kampf gegen Menschenhandel in der EU!

- Frauen wehren sich nicht wg. **mangelnden Wissens**: gesetzliche **Informationspflicht** statt aktueller Bekanntmachungspflicht
- Frauen wehren sich nicht, weil ihnen der **Mut fehlt**, als Einzelperson Rechte einzuklagen: **Verbandsklagerecht** oder Klagerecht von Gewerkschaften. Kommt auch den Frauen zugute, denen die Kraft fehlt.
- Frauen wehren sich nicht, weil ihnen die **finanziellen Mittel fehlen**: Ist der Grundsatz der **verfahrensrechtlichen Ausgewogenheit** zwischen Parteien durch die Prozesskostenhilfe durch die Richtlinien in der EU gewährleistet? Was ist mit dem Prinzip „Der Verlierer zahlt?“

- Kampf gegen Deregulierung von Arbeitszeiten: schlecht für Wirtschaft!
- **Forcierung von Beschäftigungsdiskontinuitäten unterlassen**, da sie sich auf die gesamte berufliche Laufbahn auswirken:
 - Kinderbetreuungskosten anhand des Nettohaushaltseinkommens,
 - Besteuerung von Ehepaaren,
 - Diskussion über angemessene Entlohnung von Carearbeit: Welches Modell wollen wir??!! Wie berücksichtigen wir den sozioökonomischen Wert der Carearbeit angemessen?
- Das „**bedingungslose Grundeinkommen**“ könnte ggf. zur Folge haben, dass nur die individuelle Verhandlungsposition gestärkt wird – zulasten der kollektiven (Gewerkschaften)
- **Geschlechtergerechte Arbeitsplatzbewertungen** in Tarifverträgen stärker berücksichtigen (EG-Check)

- Wie Betriebsrenten derart gestalten, dass sie nicht zu einer Vergrößerung des Pension Gaps beitragen?
- Längere und nicht auf Mütter übertragbare Vätermonate bei Elternzeit zur Vermeidung der primären Diskriminierung von Frauen.
- Stärkere Stellung des Merkmals Elternschaft als geschütztes Merkmal in den Richtlinien (als aktuell in der Caregiver-Richtlinie)



Funded by
the European Union

Karin Reisige

Nell-Breuning-Haus

Wiesenstr. 17

52134 Herzogenrath

Germany

0049 2406 9558 12

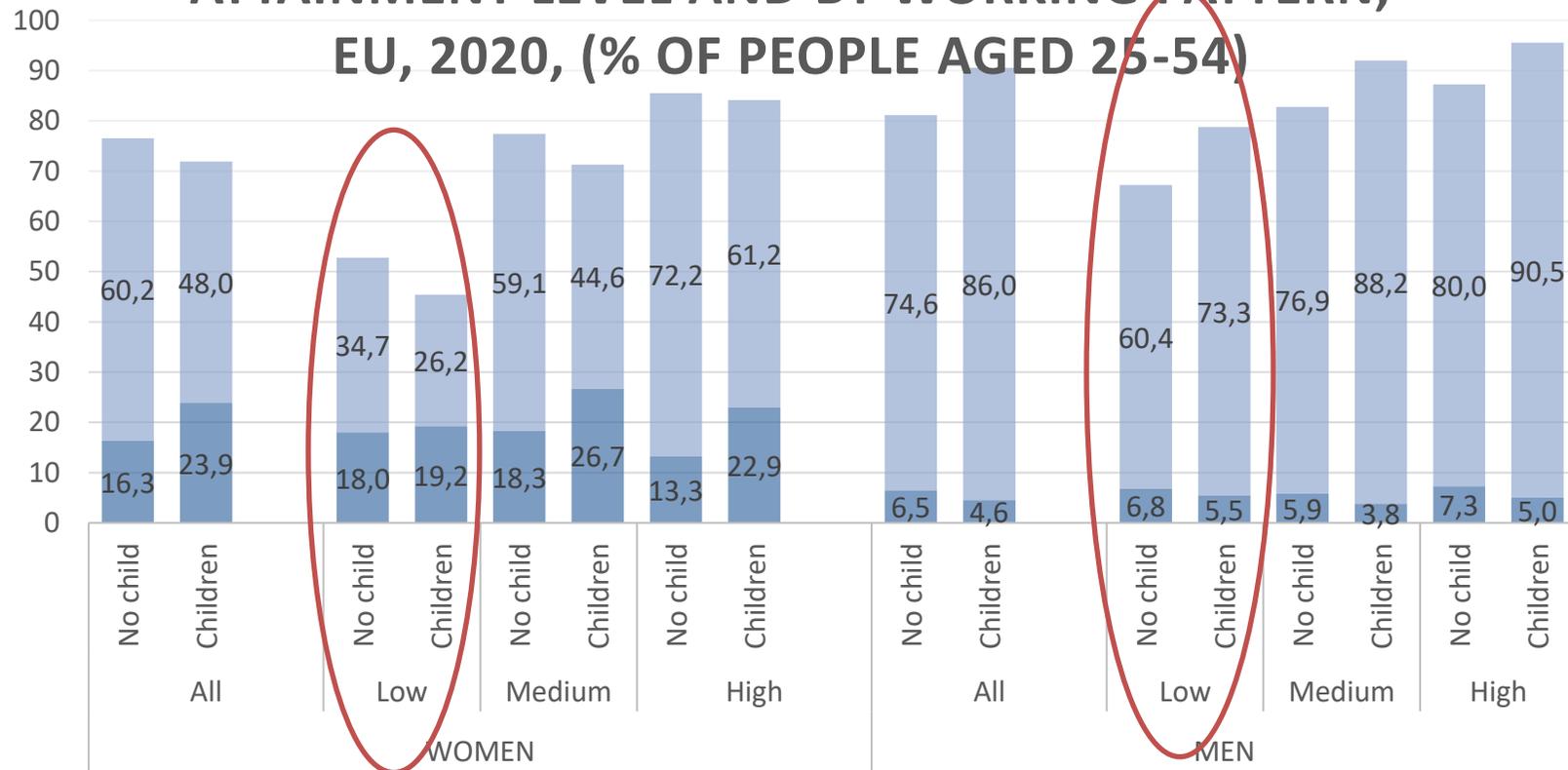
karin.reisige@nbh.de

WORK ^{AT}
ALL
COSTS



Beschäftigungsrate / -lücke

EMPLOYMENT RATE OF WOMEN AND MEN WITH OR WITHOUT CHILDREN BY EDUCATIONAL ATTAINMENT LEVEL AND BY WORKING PATTERN, EU, 2020, (% OF PEOPLE AGED 25-54)



Note: The full-time part of the employment rate included the not stated responses. The not stated responses accounted for 0.1% or less for men and 2% for women with a medium level of education, and 1% or less for the low and the high levels of education.