

DIALOGFORUM

MEHR FACHDISKRIMINIERUNG

HERKUNFT ALTER MUTTERSCHAFT
GLESCHTSIDENTITÄT HAUTFARBE BEHINDERUNG

VON FRAUEN

INTERSEKTIONALE PERSPEKTIVE

SCHWARZE
FRAUEN
VORREITERINNEN
BEIM THEMA
Intersektionalität



UNTERSCHIEDLICHE
PAY MIGRATION CARE
GAP

SPRACHE
kann Barriere sein

SENSIBILISIERUNG

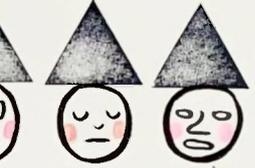
meinte ich doch gar nicht so !!

FAKTIISCHE
DISKRIMINIERUNG



= VERBÜNDETE
FINDEN

= SOLIDARITÄT



INDIVIDUELL INSTITUTIONELL
STRUKTURELL



lernen durch
IRRITATION

= NETZWERK



DIALOGFORUM 18.09.24

MEHRFACHDISKRIMINIERUNG

VON FRAUEN

Herausgeberin:

Behörde für Wissenschaft, Forschung, Gleichstellung und Bezirke

Amt für Gleichstellung und gesellschaftlichen Zusammenhalt

Hamburger Str. 37

22083 Hamburg

Redaktion:

SUPERURBAN GmbH

Grindelhof 62

20146 Hamburg

Hamburg, im Oktober 2024

INHALT

Anlass und Zielsetzung des Dialogforums	4
Ablauf und Inhalte	4
1. Programm	4
2. Ergebnisse der Dialog-Gruppen	7
a. Welche Formen von Mehrfachdiskriminierung beobachten wir?	7
b. Wie können wir Mehrfachdiskriminierung entgegenwirken – und was brauchen wir dafür?	8
Anlagen	9
1. Graphic Recording	9
2. Präsentation Nadine Buntrock	11
3. Präsentation Canê Çağlar	19
4. Präsentation Nina Scheer	34

ANLASS UND ZIELSETZUNG DES DIALOGFORUMS

Die Förderung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein verfassungsrechtlicher Auftrag. Das Referat für Frauen und Gleichstellung im Amt für Gleichstellung und gesellschaftlichen Zusammenhalt der Behörde für Wissenschaft, Forschung, Gleichstellung und Bezirke (BWFGB) hat die Aufgabe, die Gleichstellung in Hamburg weiter voranzubringen. Das [Gleichstellungspolitische Rahmenprogramm \(GPR\)](#) der Freien und Hansestadt Hamburg enthält die Leitlinien und Maßnahmen der Gleichstellungspolitik des Senats. Es sieht u. a. die Organisation von Veranstaltungen zur Vernetzung vor.

Das Dialogforum fand am 18. September 2024 im betahaus, Eifflerstraße 43, in Hamburg statt. Es zielte darauf ab, einen Austausch zum Thema „Mehrfachdiskriminierung von Frauen“ zu ermöglichen, Beispiele aus der Praxis kennenzulernen und die Teilnehmenden für intersektionale Perspektiven zu sensibilisieren, so dass diese Blickwinkel bei der zukünftigen Entwicklung von Maßnahmen im GPR stärker berücksichtigt werden. An der Veranstaltung nahmen ca. 100 Personen teil, darunter Vertreter:innen der Politik, der Zivilgesellschaft, Mitarbeitende der Hamburger Verwaltung, von (öffentlichen) Unternehmen sowie der interessierten Öffentlichkeit.

SUPERURBAN GmbH hat das Dialogforum im Auftrag der BWFGB konzipiert, umgesetzt und dokumentiert.

ABLAUF UND INHALTE

1. Programm

- 10:00 Uhr** Begrüßung & Warm Up durch die Moderatorin Dilan Sina Balhan
- 10:10 Uhr** Begrüßung durch die Leiterin des Amts für Gleichstellung der Behörde für Wissenschaft, Forschung, Gleichstellung und Bezirke, Dr. Anja Diek.
- 10:15 Uhr** Input: „Wo steht Hamburg heute mit dem Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramm (GPR)?“, Nadine Buntrock, Stellvertretende Leiterin des Referates für Frauen und Gleichstellung (BWFGB)
(siehe Anlage 2).
- 10:30 Uhr** Impuls: „Was heißt eigentlich Mehrfachdiskriminierung?“, Canê Çağlar, Bildungswissenschaftlerin
(siehe Anlage 3).
- 10:50 Uhr** Impuls: „Beispiele für Mehrfachdiskriminierung in Beruf und Alltag“, Nina Scheer, Bildungsreferentin bei Arbeit und Leben DGB/VHS Hamburg e.V.
(siehe Anlage 4).

11:10 Uhr Themen-Talk: „Wie wirken wir Mehrfachdiskriminierung in der Praxis entgegen?“, Jan-Paul Goroncy, Projektleitung Vielfalt und Chancengleichheit, HAMBURG WASSER, Canê Çağlar und Nina Scheer im Gespräch mit Dilan Sina Balhan

In der Diskussionsrunde wurde deutlich, dass es keinen universellen Lösungsansatz für die Gleichstellungsarbeit gibt. Stattdessen benötigt es zahlreiche kleine Bausteine und unterschiedliche Ansätze. Schulungen und Vernetzungstreffen wurden als wichtige Mittel hervorgehoben, um kontinuierlich an Lösungen zu arbeiten. Es wurde betont, dass sowohl Top-Down- als auch Bottom-Up-Ansätze zur Maßnahmenentwicklung erfolgreich sein können. In der Diskussion wurde ferner festgehalten:

- Unternehmen melden sich meist erst, wenn sie bereits konkrete Veränderungen anstreben. Maßnahmen sollten individuell abgestimmt werden. Daher sei eine gründliche Analyse der Ausgangssituation entscheidend.
- Bildungsangebote sollten breiter aufgestellt werden, um Personen zu erreichen, die nicht bereits am Thema interessiert sind (z. B. Nutzung von TikTok, um mit der gesellschaftlichen Entwicklung Schritt zu halten).



*Jan-Paul Goroncy, Canê Çağlar, Nina Scheer und Dilan Sina Balhan (v. l. n. r.).
Foto: SUPERURBAN GmbH*

- Sensibilisierung funktioniert gut bei Interessierten, Druckausübung bei widerständigen Menschen verspreche indessen wenig Erfolg.
- Die Lernmotivation hängt oft davon ab, ob die Frage „Was bringt mir das?“ positiv beantwortet werden kann. Zudem sollten Informationen so aufbereitet sein, dass sie helfen, Fake News zu erkennen.

- Es gibt einen Bedarf an männlichen Role-Models, besonders in männlich dominierten Berufen. Emotionale Zugänge seien wichtig, um Männer zu ermutigen, sich in die Thematik einzufühlen.
- Es braucht Lernräume, in denen Begegnung, Fragen und Fehler erlaubt seien. Irritation könne Lernprozesse fördern und sei wichtig für lebenslanges Lernen, besonders in Anbetracht des Fachkräftemangels. Fehler dürften gemacht werden, solange nachgesteuert werde – dies sei ein wesentlicher Teil des Lernens.

11:30 Uhr Kaffeepause & Networking

12:00 Uhr Dialog-Gruppen
(Ergebnisse siehe unten, Nr. 2)

12:45 Uhr Zusammenschau
Blitzlicht aus den Dialog-Gruppen

12:55 Uhr Ausblick und Verabschiedung,
Dr. Anja Diek

13:00 Uhr Ende der Veranstaltung



*Graphic Recording durch Larissa Bertolasco
Foto: SUPERURBAN GmbH*

2. Ergebnisse der Dialog-Gruppen

Drei Arbeitsgruppen à ca. 30-35 Personen bearbeiteten in einem Zeitfenster von 45 Minuten parallel zwei identische Fragestellungen. Die Ergebnisse werden hier zusammengefasst dargestellt.

a. ***Welche Formen von Mehrfachdiskriminierung beobachten wir?***

- Schwerpunkte beim Blick auf Mehrfachdiskriminierung sind nicht ausgeglichen (demnach werden z. B. Frauen mit Behinderung weniger berücksichtigt)
- diskriminierende Sprache, auch im Beruf
- Diskriminierung in Behörden, z. B. Jobcentern, aufgrund von Sprachschwierigkeiten
- dynamische Diskriminierung, auch durch diskriminierte Gruppen nach „unten“
- internalisierte Vorbehalte reproduzieren Diskriminierung / Abwertung durch Stereotype / Antizipation vermeintlicher Lebenswege (Mikroaggression)
- Ausgrenzung durch Familienarbeit (Teilzeit suggeriert Defizit), fehlende Entwicklungsmöglichkeiten von (werdenden) Müttern
- ehemalige Polizistin berichtet von Diskriminierungserfahrungen sowohl vonseiten der Bürger:innen als auch aus dem Kolleg:innenkreis
- Care-Arbeit wird nicht anerkannt (v. a., wenn es keine Kinder betrifft, sondern pflegebedürftige ältere Angehörige)
- wenig heterogene Verwaltung, wird verstärkt durch automatisierte Bewerbungsverfahren (z. B. formale Prüfungen von Unterlagen => abweichende Qualifikationen werden aussortiert)
- Diskriminierung im Wissenschaftsbetrieb durch prekäre Arbeitsverhältnisse, Leistungsdruck
- Handwerk/Bauwirtschaft: fehlende Arbeitskleidung in passenden Größen, Toiletten
- Diskrepanz zwischen öffentlichem Dienst und freier Wirtschaft, dort z. T. sehr patriarchale, diskriminierende Strukturen
- Diskriminierung geschieht bei Abweichung von klassischen Rollenbildern, d. h. auch Männer werden diskriminiert, wenn sie nicht tradierten Bildern entsprechen.
- fehlende Fehlerkultur – d. h. Offenheit für Kritik / Weiterentwicklung – fördert Diskriminierung
- begrenzte Möglichkeiten von Gleichstellungsbeauftragten, oft wenig Handlungsspielräume
- eingeschränkter Blick auf benötigte interdisziplinäre Kompetenzen/Kenntnisse
- erschwerte gynäkologische Versorgung von Frauen mit Behinderung (z. B. so gut wie keine barrierefreien Arztpraxen)

b. *Wie können wir Mehrfachdiskriminierung entgegenwirken – und was brauchen wir dafür?*

- Fortbildungen zu inklusiver Sprache („besser sprechen“)
- obligatorische Schulung/Fortbildung von Führungskräften (Sensibilisierung, Awareness, Fehlerkultur) > Vorbildcharakter. Idee: „Fucked-Up Night“ wie in der Start-up Kultur
- Feminisierung der Berufe
- Beratungsangebote und Netzwerke fördern (auch hauptamtliche Kräfte)
- Empowerment von Frauen, u. a. in Handwerksberufen
- Aufklärung in einfacher Sprache, niedrigschwellige Kommunikation
- Aufklärung über Rollenbilder bereits in der Kita (Rückwärtstrend)
- zentrale Meldestelle für Diskriminierungserfahrungen einrichten und bekannt machen (d. h. ein Kontakt für alle Formen von Diskriminierung)
- Verwaltung weiterentwickeln, Angebote verbessern, Strukturen überprüfen (z. B. Bewerbungsverfahren)
- mit Videos und Bildsprache irritieren und aufwecken.
- Abschlüsse anerkennen, Arbeitsmarkt öffnen, Strukturen in der Wissenschaft reflektieren (Arbeits- und Tarifverträge)
- Daten, die im Rahmen der Gleichstellungspläne erhoben werden, noch weiter diversifizieren.
- die Chance, die eigene Perspektive zu erweitern, als Chancengerechtigkeit begreifen. „Täter:innen“ in ihrer eigenen Denklogik ansprechen, Betroffenheit erzeugen
- Zweigeschlechtlichkeit ist als Grundlage schwierig – einige Communities finden sich im Konzept der Zweigeschlechtlichkeit nicht wieder und sollten sichtbar gemacht werden. In der Praxis passiert es z. B., dass Fördergrundlagen für Projekte der Chancengerechtigkeit oder Beratungsangebote explizit Frauen adressieren.
- Barrieren in medizinischer Infrastruktur abbauen

In der Diskussion wurde auch die wenig heterogene Teilnehmendenstruktur thematisiert (mehrheitlich weiblich und nordeuropäisch gelesene Teilnehmende). Um aufgrund von Herkunft, Bildung oder Sprachkompetenz mehrfach diskriminierte Gruppen zu erreichen, braucht es eine inklusive, einfache und ermächtigende/bestärkende Ansprache, ggf. über bestehende Netzwerke.

ANLAGEN

1. Graphic Recording

DIALOGFORUM

WO SIND HIER EIGENTLICH DIE MÄNNER?

MEHR FACHDISKRIMINIERUNG

HERKUNFT ↓ ALTER ↓ MUTTERSCHAFT
GESCHLECHTSIDENTITÄT ↓ HAUTFARBE BEHINDERUNG

VON FRAUEN



INTERSEKTIONALE PERSPEKTIVE

SCHWARZE FRAUEN VORREITERINNEN BEIM THEMA Intersektionalität

HAMBURG
48. SEPTEMBER 2024

Warum nicht mal aus der Reihe tanzen?

GEMEINSAM REALITÄTEN SCHAFFEN

Aufmerksamere Umgang mit Nicht-Wissen
INTERAKTION

miteinander reden
AUSTAUSCH
VERÄNDERUNG DURCH EMPOWERMENT

SRACHE kann Barriere sein

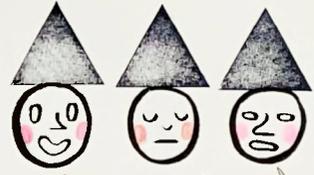
GENDER GAP

- PAY
- MIGRATION
- CARE

SENSIBILISIERUNG

meinte ich doch gar nicht so!!

FAKTISCHE DISKRIMINIERUNG



- INDIVIDUELL
- INSTITUTIONELL
- STRUKTURELL



VERBÜNDETE FINDEN

SOLIDARITÄT

lernen durch IRRITATION

NETZWERKEN

WEGE FINDEN

2. Präsentation Nadine Buntrock

DAS DRITTE GPR: „ZUSAMMEN FÜR MEHR GLEICHSTELLUNG IN HAMBURG“

Nadine Buntrock

Referat Frauen und
Gleichstellung, BWFGB

Mediaserver Hamburg / Jörg Modrow

18.9.2024 | Hamburg

DAS DRITTE GLEICHSTELLUNGSPOLITISCHE RAHMENPROGRAMM DER FHH



Arbeitsprogramm des Hamburger Senats



110 Maßnahmen



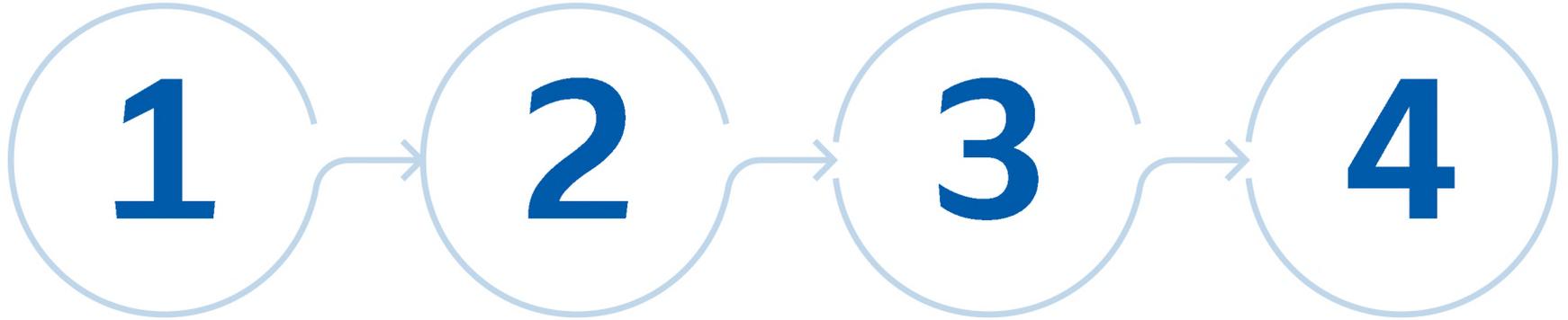
Gender Mainstreaming Prinzip:
Maßnahmen werden in den
Fachressorts konzipiert, finanziert
und umgesetzt



Orientierung an Lebensverlaufslinie
und Lebensbereichen



FORTSCHREIBUNGSPROZESS GPR



Beteiligungsprozess
Mai 2021 – März 2022

**Zulieferung
Maßnahmen**
Fachbehörden
März 2022

**Referent:innen-
entwurf**
und weitere fachliche
Abstimmungen

Senatsbeschluss
im Jan 2023,
Befassung in der
Bürgerschaft

BEISPIELE FÜR MAßNAHMEN MIT INTERSEKTIONALER PERSPEKTIVE IM GPR

Maßnahme 23: FF BWFGB

Ausbau der Angebote zum Erwerb von Gender- und Diversitykompetenzen für Studierende sowie gender- und diversityrelevante hochschuldidaktische Angebote für Lehrende

Maßnahme 28: FF SB

Beratungs- und Unterstützungsangebot zur Integration in Ausbildung oder Arbeit im Hamburg Welcome Center für zuwandernde, zugewanderte und geflüchtete Frauen

BEISPIELE FÜR MAßNAHMEN MIT INTERSEKTIONALER PERSPEKTIVE IM GPR

Maßnahme 99: FF SB

Gespräche mit der Kassenärztlichen Vereinigung Hamburg (KVH) zur Verbesserung der ambulanten gynäkologischen Versorgung von Frauen mit Behinderung

Maßnahme 105: FF BKM

„Diversity Checkliste“ der MOIN Filmförderung zur Sensibilisierung von Fördernehmer:innen für das Thema Diversität und Vielfalt im Film

NÄCHSTEN SCHRITTE ...

- **Dokumentation der heutigen Veranstaltung „Mehrfachdiskriminierung von Frauen“**
- **Konzeption eines GPR-Berichtswesens im Rahmen des TSI-Flagship-Projekts der EU-Kommission „Gender Mainstreaming in Public Policy and Budgeting“**
- **Behördenabfrage zum Umsetzungsstand der bisherigen GPR-Maßnahmen und Aufnahme neuer Maßnahmen bis Ende der Legislaturperiode**
- **Fortführung des Austausch-Prozesses**

VIELEN DANK FÜR IHRE
AUFMERKSAMKEIT!

KONTAKT: GPR@BWFGB.HAMBURG.DE

GPR:



Mediaserver Hamburg / Andreas Vallbracht

3. Präsention Canê Çağlar



Herzlich Willkommen!

Ich bin Canë Çağlar.

Bildungswissenschaftlerin,
Doktorandin,
politische Bildnerin
& Moderatorin

www.cane-caglar.de

mail@cane-caglar.de

Impuls Vortrag:

„Was heißt eigentlich Mehrfachdiskriminierung?“

Impuls Vortrag: „Was heißt eigentlich Mehrfachdiskriminierung?“

1. Warum ist es wichtig sich mit Diskriminierungen zu beschäftigen?
2. Was heißt eigentlich ...?
 - a. Diskriminierung
 - b. Mehrfachdiskriminierung bzw. Intersektionalität
3. Wie können wir intersektionalen Diskriminierungen begegnen?

1. Warum ist es wichtig sich mit Diskriminierungen zu beschäftigen?

Ziel

„das Ziel des Hamburger Senats ist es, Frauen und Männern eine gerechte Teilhabe in allen Lebensphasen und allen Lebensbereichen in Hamburg zu ermöglichen“

(Fegebank im GPR 2023)

1. Warum ist es wichtig sich mit Diskriminierungen zu beschäftigen?

Problematik

*In der Realität haben **noch** nicht alle dieselben Möglichkeiten und Zukunftsaussichten.*

1. Warum ist es wichtig sich mit Diskriminierungen zu beschäftigen?

Ziel

Für eine Gesellschaft, in der gerechte Chancen für alle möglich sind, ist es wichtig über Diskriminierungen zu sprechen.

2. Was heißt eigentlich Diskriminierung?

Definition

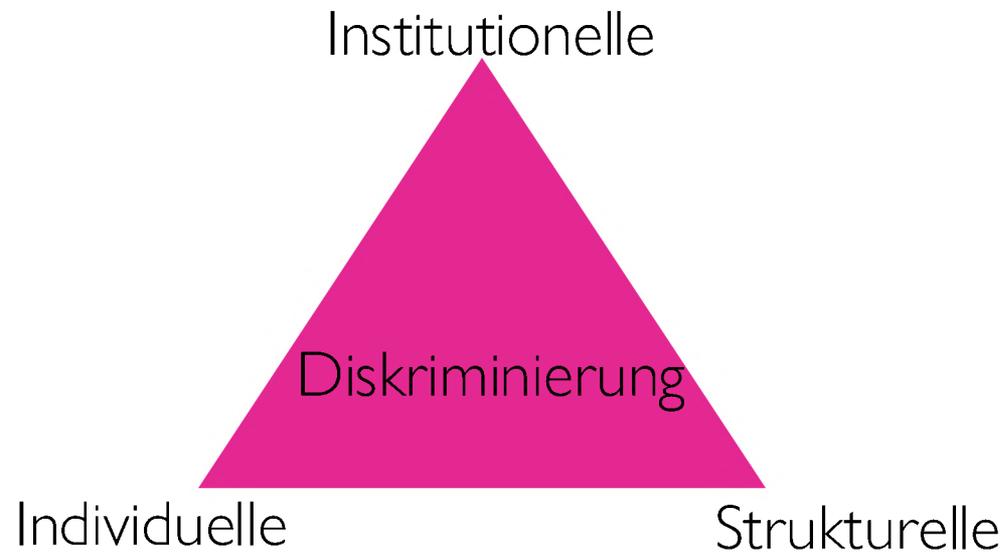
„Praktiken der Herabsetzung,
Benachteiligung und Ausgrenzung“

bspw. Geschlecht, Alter, Beruf, Sprache, Herkunft, Religion
Bildungslaufbahn, Körper, Kleidung, (sozial) Status, sexuelle
Orientierung, Behinderung und Lebensweise

(Gomolla 2004, Fereidooni 2016, Mecheril & Melter 2010)

2. Was heißt eigentlich Diskriminierung?

Definition



2. Was heißt eigentlich Mehrfachdiskriminierung bzw. Intersektionalität?

Definition

Die Ursprünge liegen im **Schwarzen Feminismus**, der durch Pionier*innen wie u.a. **Sojourner Truth**, **Angela Davis**, **bell hooks** und **Audre Lorde** maßgeblich geprägt wurde

der Begriff Intersektionalität wurde von Kimberlé Crenshaw eingeführt

(Adusei-Poku 2012, Kelly 2019, Prasad, 2015)

2. Was heißt eigentlich Mehrfachdiskriminierung bzw. Intersektionalität?

Definition

Verschränkung von Diskriminierungsmustern

3. Wie können wir intersektionalen Diskriminierungen begegnen?

Ein Ausblick

Für Deutschland prägt das 1986 erschienene Buch von May Ayim, Katharina Oguntoye, Dagmar Schultz (Hg.) „**Farbe bekennen. Afro-deutsche Frauen auf den Spuren ihrer Geschichte**“ den Diskurs über Intersektionalität

3. Wie können wir intersektionalen Diskriminierungen begegnen?

Ein Ausblick

„Dieses Buch ist für mich aufregend, weil es Möglichkeiten aufzeigt. Es ist der erste gemeinsame Versuch afro-deutscher Frauen, ihre Lebensrealität mit weißen Deutschen und anderen zu teilen. Sie gehen voran, im Interesse einer gemeinsamen Zukunft.“

(Lorde 1986 in Ayim et al., 2021)

„In meinen Arbeiten ist es mir besonders wichtig, die Perspektiven hervorzuheben, die strukturell ausgeklammert werden.“

– Canê Çağlar



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Adusei-Poku, N. (2012). Intersektionalität: «E.T. nach Hause telefonieren»? *Bundeszentrale für politische Bildung*, 62. Jahrgang(16-17/2012), 47-52. <https://www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/126515/ungleichheit-ungleichwertigkeit>

Ayim, M., Oguntoye, K., & Schultz, D. (Hrg.). (2021). *Farbe bekennen: Afro-deutsche Frauen auf den Spuren ihrer Geschichte* (3. Auflage). Orlanda.

Fereidooni, K. (2016). *Diskriminierungs- und Rassismuserfahrungen im Schulwesen: Eine Studie zu Ungleichheitspraktiken im Berufskontext*. VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Gomolla, M. (2004). Institutionelle Diskriminierung im Bildungs- und Erziehungssystem. In Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin des Türkischen Bundes in Berlin-Brandenburg (Ed.), *Besteht Handlungsbedarf? - Strukturelle und institutionelle Diskriminierung in Deutschland und Berlin* (S. 19-26). Concept Verlag & Werbeagentur GmbH.

Kelly, N. A. (Hrg.). (2019). *Schwarzer Feminismus: Grundlagentexte* (1. Auflage). UNRAST.

Mecheril, P., Castro Varela, M. do M., Dirim, İ., Kalpaka, A., & Melter, C. (2010). *Migrationspädagogik*. Beltz Verlag.

Prasad, N. (2015). Entweder Schwarz oder weiblich?: Zum Umgang mit Intersektionalität in UN-Fachausschüssen. In I. Attia, S. Köbsell, & N. Prasad (Eds.), *Dominanzkultur reloaded* (S. 129-142). transcript Verlag.



mail@cane-caglar.de

Mehr über mich, meine Berufserfahrungen, zukünftige und vergangene Veranstaltungen finden sich auf meiner Website www.cane-caglar.de und den sozialen Medien

Instagram: [cane.cg](#)

LinkedIn: [Canê Çağlar](#)

Portfolio

Impuls Vortrag „Was heißt eigentlich Mehrfachdiskriminierung?“

von Canê Çağlar www.cane-caglar.de

4. Präsentation Nina Scheer

Mehrfachdiskriminierung von Frauen

Beispiele für Mehrfachdiskriminierung in Beruf & Alltag

Nina Scheer

IQ Projekt „Vielfalt in der Arbeitswelt“

Arbeit und Leben Hamburg

Hamburg, 18.09.24

Mehrfachdiskriminierungen von Frauen

Sojourner Truth: **“And ain’t I a woman?”**



Foto: <https://www.blackpast.org/african-american-history/truth-sojourner-isabella-baumfree-ca-1797-1883/>

Gliederung

1. Mehrfachdiskriminierungen in Tätigkeitsfeldern, mit überproportionalem Frauenanteil

- 1.1. Betreuung & Begleitung von Kindern
- 1.2. Pflege & Versorgung von alten und kranken Menschen

2. Mehrfachdiskriminierung in Branchen, in denen Frauen unterpräsentiert sind

- 2.1 Einstellungsverfahren
- 2.2 Aufstiegschancen
- 2.3 Arbeitsbedingungen

1. Mehrfachdiskriminierung in Tätigkeitsfeldern, mit überproportionalem Frauenanteil

1. Tätigkeitsfelder mit überproportionalem Frauenanteil

1.1 Betreuung & Begleitung von Kindern

Fallbeispiel Projekt „Kita-gerecht“



www.hamburg.arbeitundleben.de/politische-bildung/kita-gerecht/

1. Tätigkeitsfelder mit überproportionalem Frauenanteil

1.1 Betreuung & Begleitung von Kindern

Fallbeispiel Projekt „Kita-gerecht“

Geringschätzung des Berufs der Erzieher*in

- *Sexistische und klassistische Abwertung*



www.hamburg.arbeitundleben.de/politische-bildung/kita-gerecht/

1. Tätigkeitsfelder mit überproportionalem Frauenanteil

1.1 Betreuung & Begleitung von Kindern

Risiko weiteren Diskriminierungsformen ausgesetzt zu sein durch:

- Lohndiskriminierung
- Hohe Belastungen → Belastungsbedingte Teilzeit
- Gefahr von Altersarmut

→ Verschränkung mit Klassismus



- <https://care-revolution.org/aktuelles/solidaritaet-mit-den-streikenden-kita-beschaeftigten-in-berlin/>
- <https://www.verdi.de/the-men/arbeit/>

1. Tätigkeitsfelder mit überproportionalem Frauenanteil

1.1 Betreuung und Begleitung von Kindern

Hürden in der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

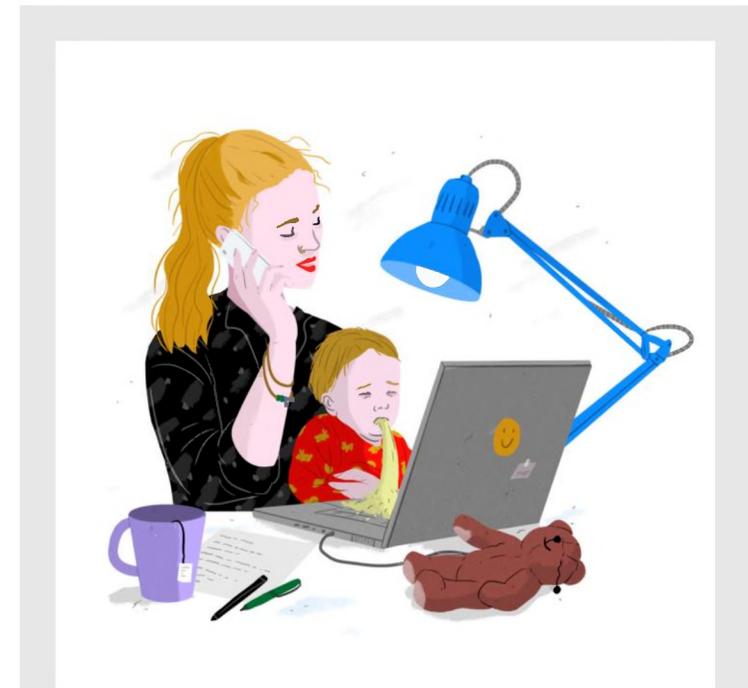
- Durch Zugänge zu Kitas
 - Exkurs Wohnen:
Wechselwirkungen von
Benachteiligungen
- [Beratungsstelle empower](#): Monitoring rechter, rassistischer und antisemitischer Gewalt in Hamburg im Jahr 2023
- [Poliklinik Veddel](#)
- [Zum Artikel der Bertelsmann Stiftung](#)

1. Tätigkeitsfelder mit überproportionalem Frauenanteil

1.1 Betreuung und Begleitung von Kindern

Hürden in der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

- Durch Zugänge zu Kitas
 - Exkurs Wohnen:
Wechselwirkungen von
Benachteiligungen
- Durch Arbeitsbedingungen



“Home-Office” for New York Mom // Laura Breiling

1. Tätigkeitsfelder mit überproportionalem Frauenanteil

1.2 Pflege und Versorgung von alten und kranken Menschen

Zuwanderung ein Risiko für
Mehrfachdiskriminierung von Frauen!



**Faktensammlung aus den IQ
Beratungsprojekten:**

- [Potentiale erkennen und Hürden abbauen](#)
- [Diskriminierung im Kontext Arbeit](#)
- [Abbau von Diskriminierung im Arbeitsmarkt](#)

1. Tätigkeitsfelder mit überproportionalem Frauenanteil

1.2 Pflege und Versorgung von alten und kranken Menschen

Zuwanderung ein Risiko für
Mehrfachdiskriminierung von Frauen!

- Geschlechtsspezifische rassistische Zuschreibungen
- Strukturelle Benachteiligung



**Faktensammlung aus den IQ
Beratungsprojekten:**

- [Potentiale erkennen und Hürden abbauen](#)
- [Diskriminierung im Kontext Arbeit](#)
- [Abbau von Diskriminierung im Arbeitsmarkt](#)

1. Tätigkeitsfelder mit überproportionalem Frauenanteil

1.2 Pflege und Versorgung von alten und kranken Menschen

Fallbeispiel IQ Beratung:

Beraten in geringer qualifizierte Berufsspaten

- Dequalifizierungs-Erfahrung
- Zusammenwirken sexistischer, rassistischer und klassistischer Diskriminierung



Faktensammlung aus den IQ Beratungsprojekten:

- [Potentiale erkennen und Hürden abbauen](#)
- [Diskriminierung im Kontext Arbeit](#)
- [Abbau von Diskriminierung im Arbeitsmarkt](#)

1. Tätigkeitsfelder mit überproportionalem Frauenanteil

1.2 Pflege und Versorgung von alten und kranken Menschen

Strukturelle Benachteiligung durch:

- Hürden bei der Anerkennung von Abschlüssen
- Herabstufung in niedrigere Schulformen
- erschwerte Arbeitsaufnahme ohne formale Qualifikationen
- Kopplung von Aufenthaltsrecht an Arbeitsplatz



Faktensammlung aus den IQ Beratungsprojekten:

- [Potentiale erkennen und Hürden abbauen](#)
- [Diskriminierung im Kontext Arbeit](#)
- [Abbau von Diskriminierung im Arbeitsmarkt](#)

1. Tätigkeitsfelder mit überproportionalem Frauenanteil

1.2 Pflege und Versorgung von alten und kranken Menschen

Erfahrungen von Pflegefachkräften
(*Fallbeispiele von VidA*):



www.gracelugert.com/umfassende-studie-zur-jobzufriedenheit-philippinischer-pflegefachkraefte/

1. Tätigkeitsfelder mit überproportionalem Frauenanteil

1.2 Pflege und Versorgung von alten und kranken Menschen

Erfahrungen von Pflegefachkräften
(Fallbeispiele von VidA):

- Unterbesetzte Teams → schlechtes Arbeitsklima
- Herausögern von Anpassungsqualifizierungen (Lohndiskriminierung)



www.gracelugert.com/umfassende-studie-zur-jobzufriedenheit-philippinischer-pflegefachkraefte

1. Tätigkeitsfelder mit überproportionalem Frauenanteil

1.2 Pflege und Versorgung von alten und kranken Menschen

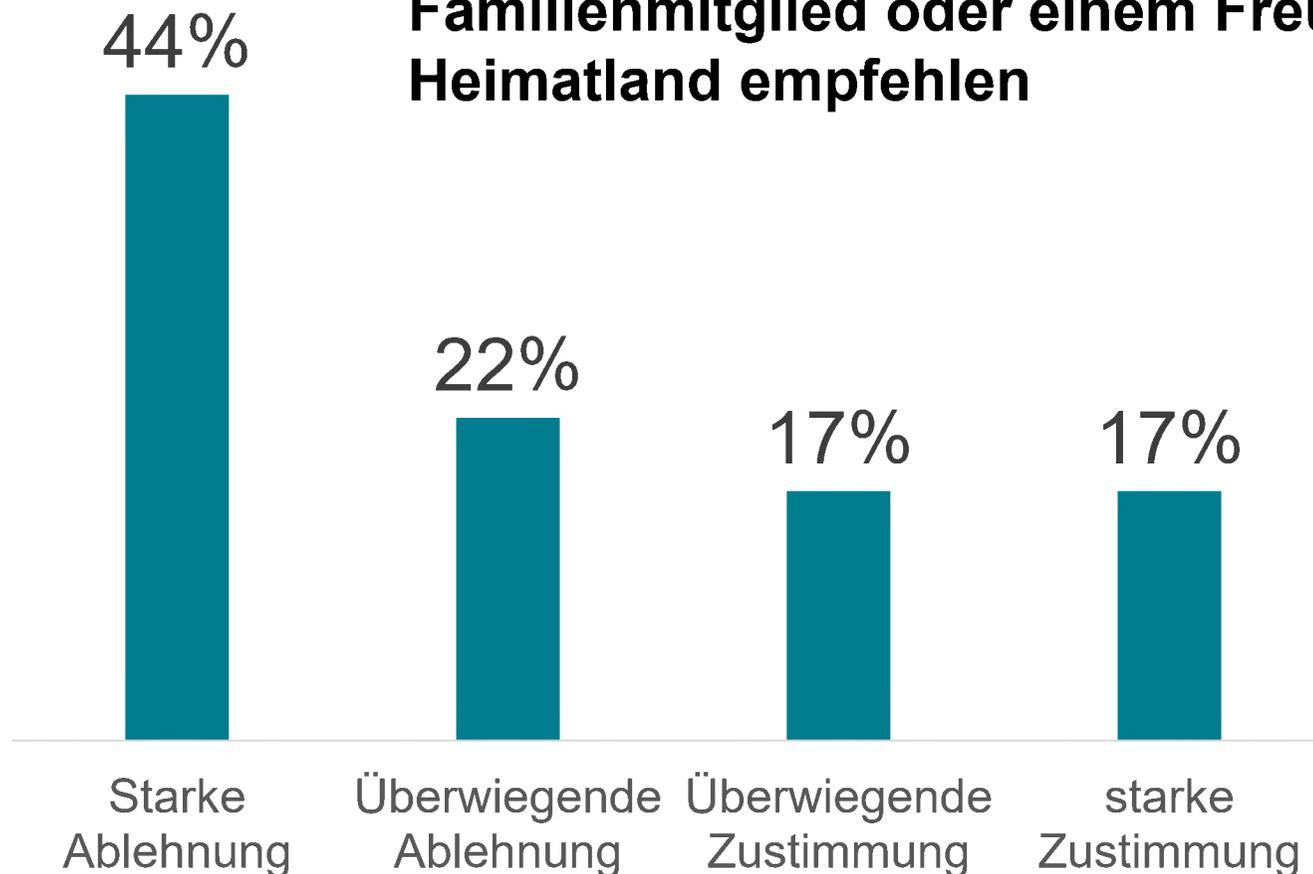
Erfahrungen von Pflegefachkräften
(Fallbeispiele von VidA):

- Diskriminierungserfahrungen (64%)
- (geschlechtsspezifischer) Rassismus von der Leitung und im Team
- Rassismus und Sexismus von Patient*innen



www.gracelugert.com/umfassende-studie-zur-jobzufriedenheit-philippinischer-pflegefachkraefte

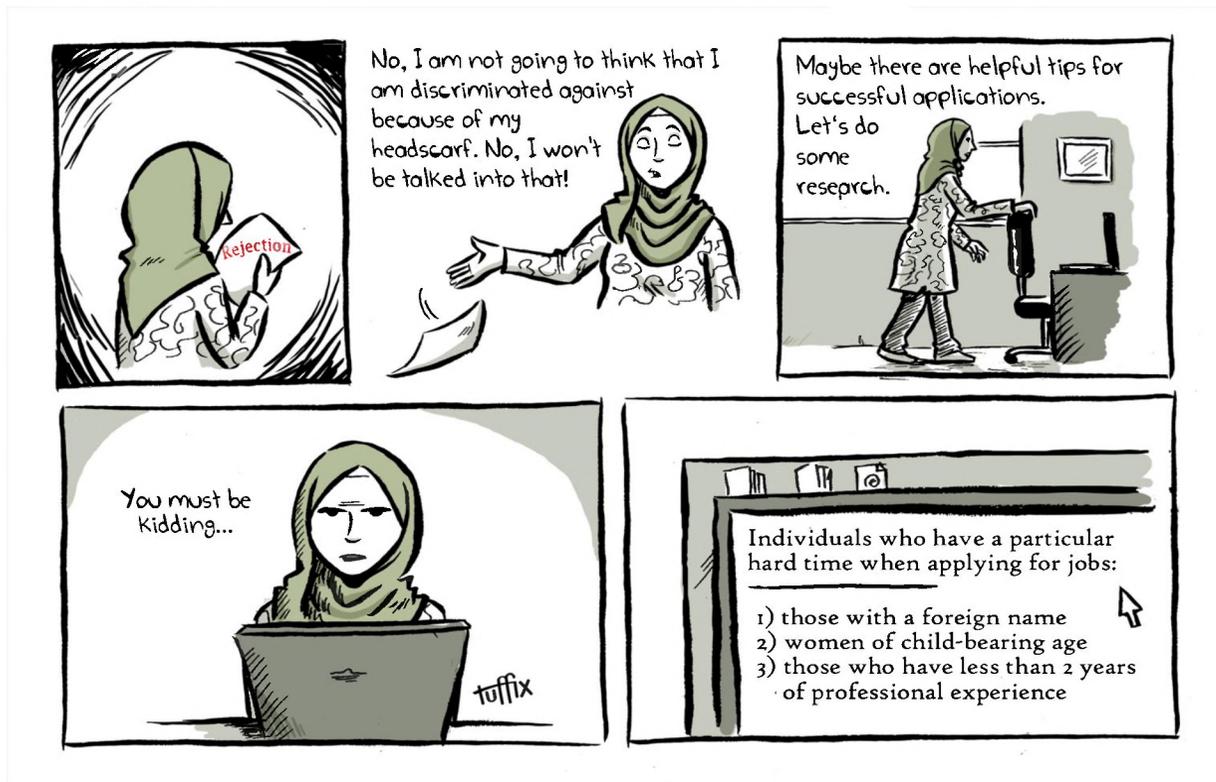
Ich würde diesen Job definitiv einem Familienmitglied oder einem Freund in meinem Heimatland empfehlen



2. Mehrfachdiskriminierung in Branchen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind

2. Branchen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind

2.1 Einstellungsverfahren



<http://tuffix.net/portfolio/not-discouraged/>

2. Branchen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind

2.1 Einstellungsverfahren



Sandra Bauer
18,8%



Meryem Öztürk
13,5%



Meryem Öztürk
4,2%

Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit/ Institute for the Study of Labor (2016): Discrimination against Female Migrants Wearing Headscarves.

Diskriminierung in Stellenanzeigen:
[Publikation unter www.antidiskriminierungsstelle.de](http://www.antidiskriminierungsstelle.de)

2. Branchen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind

2.1 Einstellungsverfahren



Sandra Bauer



Meryem Öztürk



Meryem Öztürk

- Weniger Benachteiligung bei Sekretariatsstelle als Bilanzbuchhaltung

Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit/ Institute for the Study of Labor (2016): Discrimination against Female Migrants Wearing Headscarves.

Diskriminierung in Stellenanzeigen:
[Publikation unter
www.antidiskriminierungsstelle.de](http://www.antidiskriminierungsstelle.de)

2. Branchen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind

2.2 Aufstiegschancen

- Führungskompetenzen werden bei mehrfachdiskriminierten Frauen verstärkt infrage gestellt
- Außerdem wirken Teilzeitarbeit und weniger Förderung bei Weiterbildungen

**Situation von Frauen mit
Schwerbehinderung am
Arbeitsmarkt:**

[Artikel unter www.aktion-mensch.de](http://www.aktion-mensch.de)

**Forschungsinstitut zur
Zukunft der Arbeit/**

Institute for the Study of
Labor (2016): Discrimi-
nation against Female
Migrants Wearing
Headscarves.

2. Branchen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind

2.3 Arbeitsbedingungen

Fluktuation von (mehrfachdiskriminierten) Frauen hoch, sofern

- kein wertschätzender Umgang mit Heterogenität oder
- kein Schutz vor Benachteiligung

2. Branchen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind

2.3 Arbeitsbedingungen

Fallbeispiele VidA:

- Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz → Sexismus

**Was tun bei sexueller
Belästigung am
Arbeitsplatz?":
[Broschüre unter
www.antidiskriminierungsst
elle.de](http://www.antidiskriminierungsstelle.de)**

2. Branchen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind

2.3 Aufstiegsbedingungen

Fallbeispiele VidA:

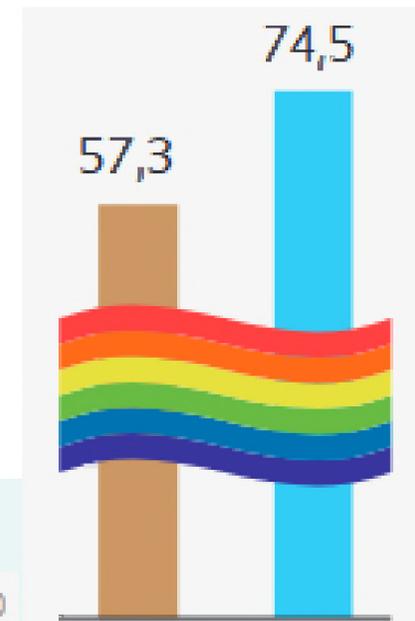
- Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz → Sexismus
- Kündigung nach Ausbildung → Trans- und Homofeindlichkeit

■ Produzierendes Gewerbe und primärer Sektor¹

■ Gesundheits- und Sozialwesen

© DIW Berlin 2020

Outing-Quote gegenüber Kolleg*innen



Ausblick



<https://www.zankoloreck.de/projekte/scham-umarmen>



<https://adis-ev.de/adis/ueber-uns>



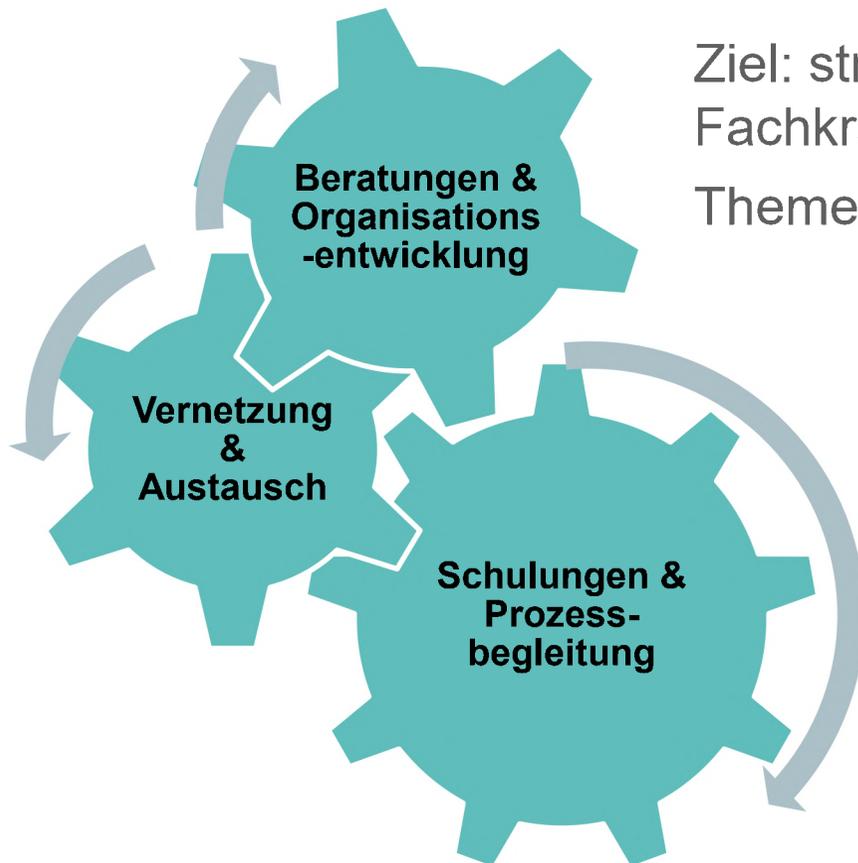
**Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!**

„Vielfalt in der Arbeitswelt“ (Arbeit und Leben DGB/VHS e. V.)

- Das IQ Projekt „Vielfalt in der Arbeitswelt (VidA)“ ist ein Angebot innerhalb des Bereichs Grundbildung und Teilhabe bei Arbeit und Leben Hamburg
- VidA begleitet und berät KMU und Betriebe fachlich bei der
 - nachhaltigen betrieblichen Integration und
 - langfristigen Bindung von internationalen Fachkräften
- Zielgruppen sind Multiplikatoren, wie zum Beispiel:
 - Betriebsräte und Personalräte, Interessenvertretungen
 - Personalverantwortliche
 - Führungskräfte und Mitarbeitende auf allen Ebenen

**Arbeit und
Leben**

VidA – Beratungen, modulare Qualifizierungsmaßnahmen



Ziel: strukturelle Hürden für internationale Fachkräfte abbauen

Themen der Beratungen & Schulungen:

- Integration, Einarbeitung & langfristige Bindung von Fachkräften
- betriebliche Öffnung für Vielfalt
- Diversitäts-Dimensionen im Arbeitskontext
- Erkennen von Diskriminierung im Betrieb
- Erarbeiten von Handlungsmöglichkeiten
- Prozessbegleitung bei Organisationsentwicklung

Kontakt

IQ Projekt „Vielfalt in der Arbeitswelt“

<https://hamburg.arbeitundleben.de>

Das Projekt „Vielfalt in der Arbeitswelt“ wird im Rahmen des Förderprogrammes „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und die Europäische Union über den Europäischen Sozialfonds Plus (ESF Plus) gefördert und vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge administriert. Partner in der Umsetzung sind das Bundesministerium für Bildung und Forschung und die Bundesagentur für Arbeit. Weitere Förderin ist die Freie und Hansestadt Hamburg

Gefördert durch:



Administriert durch:



In Kooperation mit:



Das IQ Netzwerk Hamburg wird zusätzlich finanziert durch die Freie und Hansestadt Hamburg:

Quellen

- **Antidiskriminierungsstelle des Bundes: Diskriminierungsrisiken in der öffentlichen Arbeitsvermittlung: [Diversity-Maßnahmen und Diskriminierungsrisiken in der öffentlichen Arbeitsvermittlung \(antidiskriminierungsstelle.de\)](#)**
- **Antidiskriminierungsstelle des Bundes: Geschlechterdiversität in Beschäftigung und Beruf. Bedarfe und Umsetzungsmöglichkeiten von Antidiskriminierung für Arbeitgeber_innen: www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/geschlechterdiversitaet_i_beschaeftigung_u_beruf.pdf?__blob=publicationFile&v=9**
- **Antidiskriminierungsstelle des Bundes: Was tun bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz? Leitfaden für Beschäftigte, Arbeitgeber und Betriebsräte: www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Leitfaeden/leitfaden_was_tun_bei_sexueller_belaestigung.html**

Quellen

- **IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung: Diskriminierung im Kontext Arbeit – Praxisfallsammlung und Handlungsempfehlungen:** www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/Fachstelle_IKA/Publikationen/FS_IKA_Diskriminierung_im_Kontext_Arbeit_Praxisfallsammlung_und_Handlungsempfehlungen_2021_web.pdf
- **Magazin „IQ konkret“ (2017/03): Potentiale erkennen, Hürden abbauen – Situation von Frauen mit Migrationshintergrund in Bildung und Beschäftigung:** www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/IQ_Publikationen/IQ_konkret_Artikel/2017_03_IQ_konkret_Farrokhzard_Potentiale_erkennen_Huerden_abbauen.pdf
- **basis & woge e. V.: Fakten und Handlungsempfehlungen – Abbau von Diskriminierung im Kontext Arbeitsmarkt:** www.hamburg.netzwerk-iq.de/go/779670

Quellen

- **Aktion „Faire Migration – Fair Pay“** des IQ Netzwerks Hamburg:
www.hamburg.netzwerk-iq.de/fair-pay
- **Klever IQ:** www.klever-iq.de/materialien/
- **Adis e.V:** <https://adis-ev.de/adis/ueber-uns>
- **Verdi: Für Solidarität und Gute Arbeit: Was tun bei Diskriminierung und rassistischem Mobbing im Betrieb? ver.di Handlungshilfe für Aktive im Betrieb:** www.arbeitsmarkt-und-sozialpolitik.verdi.de/++file++6294a66fc8a75fe7580d3ef6/download/Handlungshilfe_Fuer_Solidaritaet_und_Gute_Arbeit.pdf
- **Verdi:** www.verdi.de/themen/arbeit/

Quellen

- **Aktion Mensch: Situation von Frauen mit Schwerbehinderung am Arbeitsmarkt. Studie zu geschlechtsspezifischen Unterschieden bei der Teilhabe am Erwerbsleben:** www.aktion-mensch.de/inklusion/arbeit/frauen-mit-behinderung-auf-dem-arbeitsmarkt
- **Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung e. V.: LGBTQI Menschen auf dem Arbeitsmarkt: Hoch gebildet und oftmals diskriminiert:** www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.798177.de/20-36-1.pdf
- **Hans Böckler Stiftung: Report 2022 - Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland:** www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-008259
- **Hans Böckler Stiftung: Podcast Systemrelevant:** www.boeckler.de/de/podcasts-22421.htm

Quellen

- **Beratungsstelle empower: „Hamburger Verhältnisse – Monitoring rechter, rassistischer und antisemitischer Gewalt in Hamburg im Jahr 2023“:**
<https://hamburg.arbeitundleben.de/wp-content/uploads/2024/07/empower-Monitoring-2023-digital-3.pdf>
- **Mediendienst Integration:** www.mediendienst-integration.de/integration/kita.html
- **Kita gerecht:** <https://hamburg.arbeitundleben.de/politische-bildung/kita-gerecht/>
- **Care-Revolution Netzwerk: „Solidarität mit den Kita Streikenden in Berlin“:**
www.care-revolution.org/?s=kita
- **Destatis „Zeitverwendungserhebung 2022/Kinderversorgung“:**
www.destatis.de/DE/Presse/Pressekonferenzen/2024/zve2022/statement-zve.pdf?__blob=publicationFile

Quellen

- Bertelsmann Stiftung (2018): Faktensammlung Diskriminierung – Kontext Einwanderungsgesellschaft: [IB Faktensammlung Diskriminierung 2018.pdf](#) ([bertelsmann-stiftung.de](#))
- Grace Lugert Jose: Zufriedenheit Philippinischer Pflegefachkräfte in Deutschland: [www.gracelugert.com/umfassende-studie-zur-jobzufriedenheit-philippinischer-pflegefachkraefte](#)
- Poliklinik Veddel: [www.poliklinik1.org/wer-wir-sind](#)
- Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit/ Institute for the Study of Labor (2016): Discrimination against Female Migrants Wearing Headscarves.: [https://docs.iza.org/dp10217.pdf](#)
- Förderprogramm IQ: [www.netzwerk-iq.de](#)
- IQ Projekt „Vielfalt in der Arbeitswelt“: [https://hamburg.arbeitundleben.de/](#)



Hamburg

Behörde für Wissenschaft,
Forschung, Gleichstellung
und Bezirke