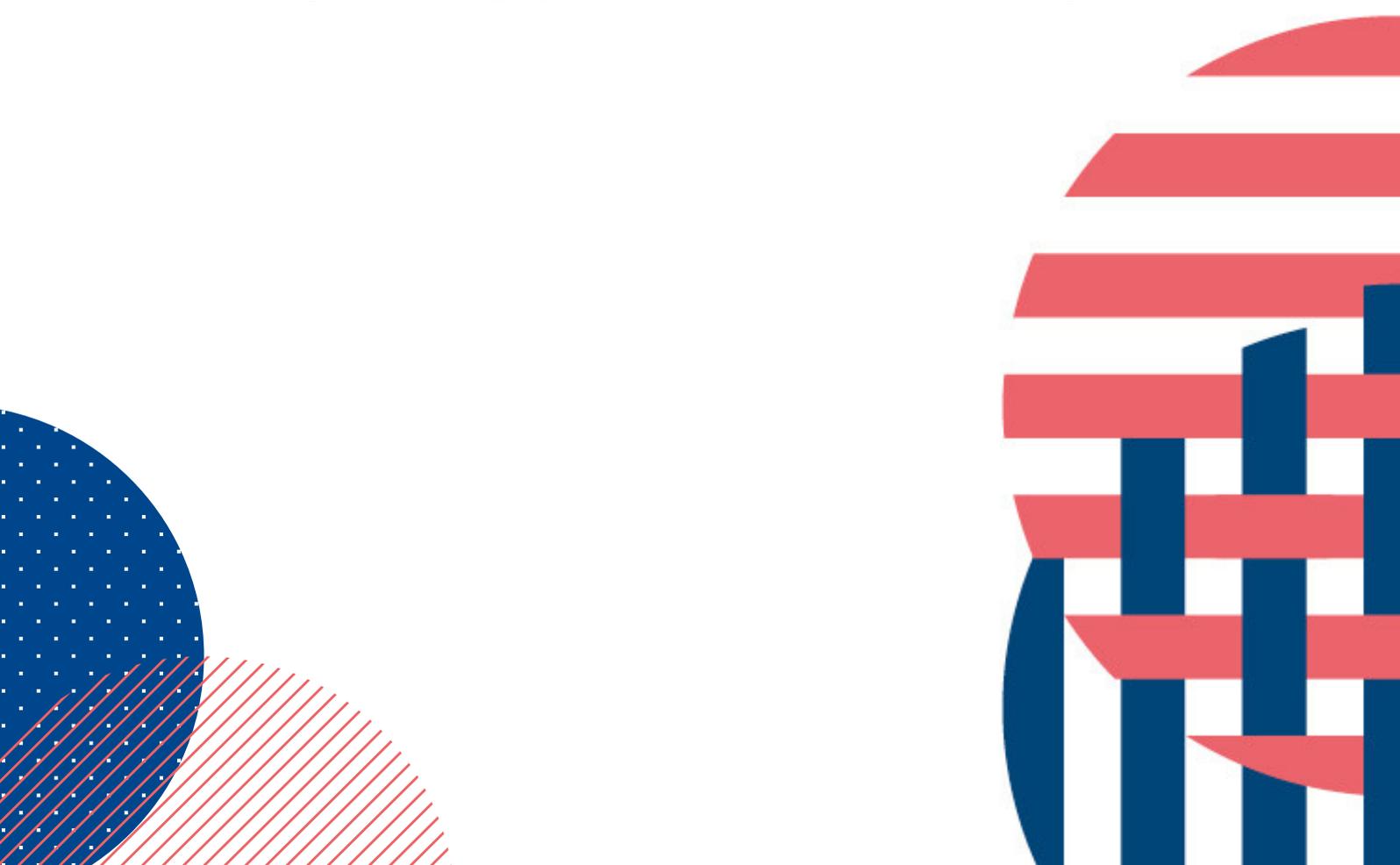




# WAS TUN BEI VORURTEILEN IM BETRIEB?

---

Argumente gegen diskriminierende Aussagen



# INHALTSVERZEICHNIS

Vorwort .....	1
1. Arbeit/ Betrieb .....	2
Angst vor Überfremdung/ Vorurteile .....	2
Qualifikationsniveau .....	2
Kulturelle Missverständnisse .....	3
2. Religion .....	4
Vorurteile gegen den Islam .....	4
Frauen im Islam.....	4
3. Kosten.....	5
Materielle Konsumgüter.....	5
Sozialleistungen .....	5
4. Kriminalität .....	6
Pauschalisierung.....	6
5. Literaturverzeichnis/ hilfreiche Links .....	7

# VORWORT

Wurden Sie im beruflichen oder privaten Kontext mit Vorurteilen gegenüber Geflüchteten konfrontiert und konnten spontan keine schlagkräftige Antwort entgegen? Dann halten Sie gerade eine mögliche Hilfestellung in der Hand.

Der Leitfaden soll Ihnen Impulse geben, um verbreiteten Vorurteilen entgegen zu können. Er kann auch dabei unterstützen, Sorgen Ihrer Belegschaft oder Partner im Zusammenhang mit der Beschäftigung von Geflüchteten zu entkräften. Er kann dazu dienen, Ihre Beschäftigten präventiv zu sensibilisieren und auf Kollegen und Kolleginnen mit Fluchthintergrund vorzubereiten, damit Vorurteile gar nicht erst entstehen.

Denn das ist das A und O: **Sprechen** Sie mit Ihrer Belegschaft, räumen Sie Vorbehalte rechtzeitig aus der Welt und sensibilisieren Sie für die neue Kollegin oder den neuen Kollegen. Denn ein **Perspektivwechsel** ermöglicht es der Belegschaft, sich in die Schuhe der Geflüchteten zu begeben und Vorbehalte zu lösen.

**Wichtig:** Den ersten Klärungsbedarf haben Sie selbst. Was ist der Standpunkt Ihres Unternehmens oder Ihres Bereichs zu einer kontroversen, im Kern diskriminierenden Äußerung? Welche Position möchten Sie mit Ihrem Betrieb einnehmen? Und wie wird diese Position an die Mitarbeitenden kommuniziert? Manchmal hilft ein Gespräch mit der Belegschaft. Darüber können in Seminaren maßgeschneiderte Antwort-Strategien für diskriminierende Aussagen entwickelt werden.

Diese Aufgabe kann Ihnen dieser Leitfaden nicht abnehmen – aber vielleicht liefert er interessante Impulse dafür.

Entstanden ist er in der „Interessengruppe Flüchtlinge“ – einem Zusammenschluss von Berliner Unternehmen, die sich für die Arbeitsmarktintegration Geflüchteter engagieren. Der Leitfaden beinhaltet beispielhafte, oft provokante Aussagen, von denen sich die Interessengruppe bewusst distanzieren möchte.

Wir wünschen Ihnen eine anregende Lektüre und viel Erfolg!

Ihre Interessengruppe Flüchtlinge

# 1. ARBEIT/BETRIEB

 Aussage	 Argument
<b>Angst vor Überfremdung/ Vorurteile</b>	
Flüchtlinge nehmen uns die Arbeitsplätze weg.	Der demographische Wandel in Deutschland und der damit einhergehende Fachkräftemangel in vielen Branchen, wie etwa dem Handwerk, erfordert Zuwanderung. Eine Studie der Bertelsmann-Stiftung (2019) ergab, dass Deutschland bis 2060 einen jährlichen Einwanderungsbedarf von rund 260.000 Menschen hat. Geflüchtete können auf lange Sicht eine Chance sein, den Fachkräftemangel zu mindern.
Ich bin gegen die Einstellung von Flüchtlingen. Die Kunden werden das nicht akzeptieren.	<b>Nachfrage:</b> Gab es Schwierigkeiten in der Zusammenarbeit zwischen einem Kunden und der/ dem Kollegin/en? Worin waren diese begründet? Unser Unternehmen begrüßt es, dass wir mit Menschen aus unterschiedlichen Kulturen und Ländern zusammenarbeiten können. Wir stehen für Vielfalt. Falls es Probleme bei der Zusammenarbeit mit der Kollegin/ dem Kollegen XY gab, können wir das gerne besprechen.
Flüchtlinge sind faul und wollen gar nicht arbeiten und haben keine Lust sich zu integrieren.	25 Prozent der seit 2015 nach Deutschland gekommenen Geflüchteten haben inzwischen eine Arbeit (IAB, 03/2018). Diese Tendenz soll sich auch fortsetzen. Wenn der Aufenthaltsstatus eine Beschäftigung zulässt, sind Geflüchtete grundsätzlich motiviert, Arbeit oder Ausbildung zu finden. Sie begreifen das Arbeiten auf der einen Seite als Chance, in Deutschland Fuß zu fassen. Auf der anderen Seite haben viele Geflüchtete eine Familie und stehen in der Verantwortung, diese zu versorgen. Eine größere Motivation zu arbeiten gibt es wohl kaum.
<b>Qualifikationsniveau</b>	
Flüchtlinge sind oft traumatisiert und können nicht gut arbeiten.	Jeder Mensch kann im Laufe seines Lebens mit traumatischen Ereignissen konfrontiert werden. Traumatische Erfahrungen sind kein Ausschlusskriterium aus der Arbeitswelt. Psychische Gesundheit hat den gleichen Stellenwert wie körperliche und betroffene KollegInnen, mit oder ohne Fluchthintergrund, sollten dementsprechende Rücksicht erfahren. Für Geflüchtete gibt es zahlreiche Anlaufstellen, die unterstützen können: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Informationen zu psychischer Gesundheit für Geflüchtete in verschiedenen Sprachen, finden Sie bei <a href="#">Refugeeum</a></li> <li>- <a href="#">Dachverband Psychosoziale Zentren für Flüchtlinge und Folteropfer</a></li> <li>- Niedergelassene PsychotherapeutInnen (Kontaktadressen über die jeweiligen Landespsychotherapeutenkammern oder Kassenärztliche Vereinigungen)</li> </ul>

 Aussage	 Argument
<p>Ich habe Sorge, dass der Flüchtling gefälschte Zeugnisse hat.</p>	<p>Bei einem Verdacht können Sie Rat bei Stellen einholen, die ausländischen Schul- und Berufsabschlüssen prüfen und ggf. anerkennen. Grundsätzliche Informationen zur Anerkennung erhalten Sie z.B. bei der BAMF-Hotline <a href="#">„Arbeiten und Leben in Deutschland“</a>, bei der <a href="#">„Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen“</a> (ZAB) oder Ihrer zuständigen IHK bzw. HWK.</p>
<p>Ich habe keine Zeit, mich um die (sprachlichen) Defizite der Flüchtlinge zu kümmern, daher stellen wir niemanden mit Fluchthintergrund ein.</p>	<p>Aller Anfang ist schwer. Vielleicht erinnern Sie sich noch an Ihr erstes Ausbildungsjahr oder Ihren Berufsstart. Bestimmt waren Sie über eine helfende Hand sehr dankbar. Für Geflüchtete gibt es zudem zahlreiche lokale Initiativen, die den Ausbildungs- oder Arbeitseinstieg ehrenamtlich unterstützen. Ein Beispiel ist die Initiative <a href="#">Senior Experten Service (SES)</a>, die Führungskräfte im Ruhestand mit Auszubildenden mit Fluchterfahrung in Kontakt bringen kann. Weitere Links finden Sie auf der <a href="#">Seite des NETZWERKS</a> und bei kommunalen Flüchtlingskoordinatoren. Wenn Sie Mitarbeiter fachlich nachqualifizieren wollen, können Sie sich auch Unterstützung beim <a href="#">Projekt Teilqualifikationen – Chancen nutzen!</a> des DIHK oder unter <a href="#">„Mehr Chancen durch Qualifizierung“</a> einholen.</p>
<p><b>Kulturelle Missverständnisse</b></p>	
<p>Ich bin eine Frau. Der wird wohl kaum Respekt vor mir haben - gibt mir nicht mal die Hand.</p>	<p><b>Nachfrage:</b> Gab es einen konkreten Fall, der Sie zu dieser Annahme veranlasst hat? Haben Sie mit dem/der betreffenden MitarbeiterIn besprochen? Auch Geflüchtete geben die Hand. Abhängig von der Kultur im Herkunftsland kann es aber gerade ein Zeichen von Respekt sein, eine Frau nicht einfach so zu berühren. Dass dies in unserer Kultur respektlos wirkt, ist Menschen aus einem anderen Kulturkreis oft nicht bekannt. Kulturelle Schulungen schärfen den Blick für unterschiedliche Bedürfnisse in anderen Kulturen. Sie helfen dem/ der Geflüchteten und Ihren KollegInnen die Perspektive zu wechseln und Verständnis zu fördern.</p>

## 2. RELIGION

 Aussage	 Argument
<b>Vorurteile gegen den Islam</b>	
<p>Deutschland und seine Kultur werden durch den Islam verfremdet.</p>	<p><b>Nachfrage:</b> Wie kommen Sie zu dieser Aussage? Haben Sie ein Beispiel?            Der Religionswissenschaftler Michael Blum hat sogar herausgefunden, dass die Zahl praktizierender Muslime zurückgeht: Nur noch eine Minderheit der Muslime in Europa bete überhaupt noch regelmäßig, geschweige denn fünfmal täglich, so Blum. Darüber hinaus hat eine Studie der Bertelsmann Stiftung (2017) herausgefunden, dass Muslime außerhalb der eigenen Religionssphäre Kontakt suchen und aktiv ins Berufsleben eingebunden sind. Mehr als die Hälfte aller Muslime engagiert sich in deutschen Vereinen. Die Angst vor einer „Verfremdung“ kann durch persönlichen Kontakt in Vereinen oder Initiativen gelöst werden.</p>
<p>Flüchtlinge bekommen extra Pausen zum Beten.</p>	<p>In vielen Betrieben wird Vielfalt gelebt. Dazu gehört auch, dass die Belegschaft ihre jeweiligen Religionen Rücksicht nehmen. Wenn eine Kollegin/ ein Kollege Gebetspausen einlegen möchte, können beispielsweise Bedingungen für Raucherpausen oder Gleitzeit geltend gemacht werden. Zusätzliche Pausen können in vielen Betrieben nicht immer gewährleistet werden, da der Betriebsablauf dadurch gestört wird. Hier muss eine individuelle Lösung für die/ den MitarbeiterIn gefunden werden. Weitere Informationen zu Religion am Arbeitsplatz, finden Sie in der <a href="#">Info-Broschüre</a> des NETZWERKS.</p>
<b>Frauen im Islam</b>	
<p>Der Islam diskriminiert die Rolle der Frau.</p>	<p>Im Koran ist festgehalten, dass Männer und Frauen vor Gott gleich sind. Der Alltag von muslimischen Gläubigen wird – wie der von Christen auch – nicht nur von religiösen Texten, sondern auch von jahrhundertealten Traditionen geprägt. Beispielsweise sagte der Prophet Mohammed: "Das Streben nach Wissen ist eine Pflicht für jeden Muslim, Mann oder Frau". Dennoch verbieten es traditionelle Normen in Ländern wie Afghanistan oder Pakistan, dass Mädchen zur Schule gehen. Letztlich ist es nicht die Religion, die die Emanzipation der Frauen bremst, sondern rückständige Traditionen.</p>
<p>Im Betrieb können muslimische Frauen kein Kopftuch tragen.</p>	<p>Grundsätzlich darf ein Arbeitgeber das Tragen religiöser Symbole am Arbeitsplatz nicht verbieten. Das Allgemeine Gleichstellungsgesetz rechtfertigt aber ein Kopftuchverbot am Arbeitsplatz, wenn im Medizin- oder Lebensmittelbereich Hygienevorschriften das Kopftuch verbieten. Der EuGH hat im März 2017 zudem eine „Neutralitätsregelung“ entschieden: Arbeitgeber haben das Recht, nach außen hin neutral aufzutreten und dies</p>

	<p>auch bei ihren Beschäftigten einzufordern. Letztlich müssen Sie im Betrieb entscheiden, ob das Tragen eines Kopftuches einer Mitarbeiterin für alle vertretbar ist. Ein Kompromiss wäre beispielsweise, das Kopftuch während der Arbeitszeit abzulegen und in den Pausenzeiten und nach Feierabend wieder aufzusetzen. Weitere Informationen zu Religion am Arbeitsplatz, finden Sie in der <a href="#">Info-Broschüre</a> des NETZWERKS.</p>
--	--

## 3. KOSTEN

📢 Aussage	❤️ Argument
<b>Materielle Konsumgüter</b>	
Wir können uns kaum was leisten - die haben alle Smartphones.	Viele Geflüchtete besitzen ein Smartphone. Das ist kein Luxusartikel, sondern erfüllt Grundbedürfnisse. Denn es ist die einzige Möglichkeit, um mit der Familie zu Hause in Kontakt zu bleiben oder mit Familienmitgliedern, die auf der Flucht an unterschiedlichen Orten gestrandet sind. Dafür nutzen Sie kostenlose Apps, die mit dem Internet verbunden sind, damit die Kosten gering bleiben.
<b>Sozialleistungen</b>	
Flüchtlinge bekommen mehr Geld als Hartz-IV-Empfänger.	Asylsuchende erhalten vergleichsweise weniger Geld vom Staat als bedürftige Deutsche. Der <b>Hartz-IV-Regelsatz</b> für Alleinstehende beträgt momentan ( <i>Stand Mai 2019</i> ) <b>424 Euro</b> . <b>Alleinstehende Asylsuchende</b> können maximal <b>344 Euro</b> ( <i>Stand Juli 2019</i> ) erhalten. Die Motivation wegen solcher Geldbeträge auf der Flucht das eigene Leben zu riskieren, ist doch eher gering.
Flüchtlinge wollen doch nur Kindergeld beziehen und sind an Arbeit nicht interessiert.	Asylsuchende im Verfahren mit Aufenthaltsgestattung sowie geduldete Personen erhalten in der Regel weder Kinder- noch Elterngeld. Geflüchtete mit einem anerkannten Asylstatus werden in den Jobcentern betreut und erhalten die gleichen Leistungen wie alle Hartz-IV-Empfänger. Sie haben Anspruch auf Kindergeld, das aber – wie bei allen Familien im Hartz-IV-Bezug – auf den Regelsatz angerechnet wird.

# 4. KRIMINALITÄT

 Aussage	 Argument
<p><b>Pauschalisierung</b></p> <p>Flüchtlinge sind krimineller als Deutsche.</p>	<p><b>Nachfrage:</b> Auf welche Quellen beziehen Sie sich? Es kann keine Aussage darüber getroffen werden, dass Nationen oder Ethnien krimineller sind als andere. Ob eine Person kriminelle Straftaten begeht oder nicht, hängt von vielen Faktoren ab - wie zum Beispiel ihren gesellschaftlichen und sozialen Umständen. Die polizeiliche Kriminalitätsstatistik von 2018 zeigte, dass der Anteil der Straftaten insgesamt (ohne ausländerrechtliche Verstöße) der tatverdächtigen Personen ohne deutschen Pass bei etwa 30,5% liegt. Zuwanderer („Asylbewerber“, „Schutz- und Asylberechtigte, Kontingentflüchtlinge“, „Duldung“, und „unerlaubter Aufenthalt“) machten davon nur einen Anteil von 8,6% aus.</p>
<p>Asylbewerber vergreifen sich an unseren Frauen.</p>	<p>Unter allen in der PKS (Polizeiliche Kriminalstatistik, 2018) erfassten Sexualstraftäter, beispielsweise in Fällen von Vergewaltigung, sexueller Nötigung und sexuellem Übergriff, liegt der Anteil der Zuwanderer bei 11,8 %. Hierbei muss bedacht werden, dass Flüchtlinge schneller einer Gewalttat verdächtigt werden und häufiger angezeigt werden. Generell müssen solche Statistiken mit Vorsicht genossen werden, da nicht alle sexuellen Übergriffe angezeigt werden, da sie einen großen Interpretationsspielraum zulässt.</p>

## 5. Literaturverzeichnis/ hilfreiche Links

[Mach meinen Kumpel nicht an! –für Gleichbehandlung, gegen Fremdenfeindlichkeit und Rassismus e.V](#)

[Broschüre RKW-Kompetenzzentrum \(2017\) „Vorurteile im Betrieb“](#)

[Spezial zum Thema "Hate Speech" – Bundeszentrale für politische Bildung](#)

[Spiel der radikalen Höflichkeit](#)

[Studie der Bertelsmann-Stiftung \(2019\): „Deutscher Arbeitsmarkt ist auf außereuropäische Zuwanderung angewiesen“](#)

[Tagesschau-Beitrag \(Juli 2019\): „Kein Grund zur Dramatisierung – Faktenfinder zur Kriminalität von Flüchtlingen“](#)

[Bundeskriminalamt \(2019\): „Kriminalität im Kontext von Zuwanderung - Kernaussagen“](#)

[Polizeiliche Kriminalstatistik \(PKS\) \(2019\)](#)