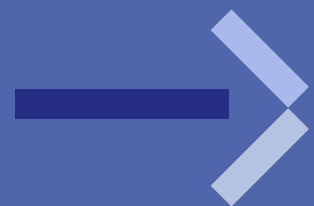


# **Migrationsgesellschaftlich kompetent im Arbeitsalltag:**

**Diskriminierungskritische Schlüssel-  
ereignisse analysieren, migrations-  
gesellschaftlich reflektieren und  
auswerten**



## **Hinweis zur gendergerechten Sprache**

Im vorliegenden Tool verwenden wir das Gendersternchen – wie beispielsweise in Mitarbeiter\*innen. Damit werden alle Geschlechtsidentitäten, die jenseits, gegen und außerhalb der binären Geschlechtsordnung (Frau und Mann) leben (wollen), anerkannt und sichtbar gemacht. Durch die Nutzung von gendergerechter Sprache möchten wir wirkungsvoll an einem fortlaufenden diskriminierungskritischen Reflektions- und Handlungsprozess mitwirken.

## Warum haben wir das Tool entwickelt?






Am Arbeitsplatz entstehen immer wieder Situationen, in denen Menschen mit Migrationsgeschichte ausgeschlossen oder verletzt werden können. Oft passiert das unbewusst, manchmal wird es beobachtet, aber nicht angesprochen. Für die betroffenen Personen hat das spürbare Konsequenzen: Ihre gleichberechtigte Teilhabe wird eingeschränkt, ihr Handlungsspielraum verengt sich.

Vielleicht hast Du beobachtet, wie Kolleg\*innen Kompetenzen abgesprochen wurden? Vielleicht warst Du selbst unsicher, ob Du in einer Situation angemessen gehandelt oder Perspektiven von Klient\*innen mit Migrationsgeschichte übergangen hast? Falls Dich die Situation bis heute noch weiter beschäftigt und Dich nicht loslässt, dann stellt sie auch für Dich ein Schlüsselereignis dar. Wie kannst Du mit Deinem Team mit solchen Schlüsselereignissen konstruktiv umgehen?

Bisher finden diese wichtigen Reflexionsprozesse nur selten Raum. Das Tool lädt Dich aktiv zur Reflexion ein und schafft die Möglichkeit, strukturiert und vertrauensvoll über Verantwortung zu sprechen und nach Handlungsoptionen auszuloten.

## Was kann das Tool?

Das Tool macht Personalentwicklung alltagsnah erlebbar und schafft einen geschützten Rahmen, in dem Schlüsselereignisse reflektiert und migrationsgesellschaftliche Kompetenzen gemeinsam mit Kolleg\*innen weiterentwickelt werden können. Im Einsatz ermöglicht das Tool:

-  **Niedrigschwellige Besprechbarkeit:** Sensible Verletzungen können offen und selbstverständlich angesprochen werden. Das Besprechen und Bearbeiten davon wird auf verschiedenen Schultern verteilt, was ein gemeinsames Lernen und eine kollektive Verantwortungsübernahme fördert. In dem die Erfahrungen aus dem Schlüsselereignis gemeinsam besprochen und ausgewertet werden, können zentrale Erkenntnisse aus der konkreten Situation abgeleitet werden und zukünftig in den Arbeitsalltag zu übertragen werden.
-  **Perspektivwechsel:** Die Teilnehmenden reflektieren ihr eigenes Verhalten im Spiegel anderer Perspektiven und erweitern so ihre Sichtweisen.
-  **Handlungsoptionen praxisnah entwickeln:** Über Wissen und Haltung hinaus werden konkrete Situationen aus der Alltagspraxis besprochen und Handlungsoptionen entwickelt.
-  **Vertrauen stärken:** Menschen lernen vom Wissen und den Erfahrungen von Kolleg\*innen.
-  **Flexibilität und hierarchieübergreifendes Arbeiten:** Das Tool ist spontan oder regelmäßig und in unterschiedlichen Settings einsetzbar: in Teamsitzungen oder in Austausch zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden.

## **Für wen ist das Tool?**

Das Tool richtet sich an Beschäftigten von Behörden und landeseigenen Betrieben mit und ohne Migrationsgeschichte. Es kann auch von Führungskräften im Rahmen von bspw. Personalgesprächen eingesetzt werden. Es dient als Unterstützung der Umsetzung des Partizipationsgesetzes (PartMigG). Diversity Beauftragte und weiteres Fachpersonal, das zur Umsetzung des PartMigG in der Organisation beauftragt sind, sind eingeladen, das Tool in ihre internen Prozesse zu integrieren und es bei ihren Mitarbeitenden und anderen Führungskräften bekannt zu machen und so deren Anwendung zu fördern.

## **Was solltest Du vor der Nutzung des Tools beachten?**

Diskriminierung in der Arbeitswelt erleben nicht nur Menschen mit Migrationsgeschichte und/oder Rassismuserfahrung. Sie entstehen und wirken auch aufgrund von gesellschaftlichen Machtdynamiken wie Sexismus, Klassismus, Ableismus, Queer- und Transfeindlichkeit, Antisemitismus, Altersdiskriminierung und anderen strukturellen Ungleichbehandlungen. Dieses Tool legt den Fokus auf rassistische Diskriminierung, ohne jedoch das Zusammenspiel anderer Diskriminierungsformen zu ignorieren.

# START

Dieser Gesprächsleitfaden dient als Personalentwicklungsinstrument, um diskriminierungsrelevante Schlüsselereignisse im Arbeitsalltag zu analysieren und vor dem Hintergrund migrationsgesellschaftlicher Kompetenz zu reflektieren und auszuwerten.

- **Wann einsetzen?** Spontan oder regelmäßig einsetzbar
- **Wer?** In der Regel mit 2 Personen: erzählende Person (Du) und mind. eine Vertrauensperson
- **Wie lange?** Ca. 45–60 Minuten für alle Schritte

## Was ist ein Schlüsselereignis?

Ein diskriminierungskritisches Schlüsselereignis ist eine Situation in Deinem Arbeitsalltag, in der Du etwas Diskriminierendes ausgelöst, beobachtet oder miterlebt hast, das Dich bis heute beschäftigt. Die Situation kann im Umgang mit Menschen im Team, in Meetings oder in gemeinsamen Pausen, aber auch im Umgang mit Klient\*innen/Kund\*innen/Patient\*innen aufgetreten sein.

## Was ist eine Vertrauensperson?

Eine Vertrauensperson ist eine Person, mit der Du Dich offen und ehrlich über Herausforderungen und Sorgen austauschen kannst und der Du vertraust. Bei ihr fühlst Du Dich ernst genommen, gesehen und verstanden. Du suchst Dir Deine Vertrauensperson selbst aus.

## STATION 1: Erzählende Person

### Du bist die erzählende Person.

Du hast in Deinem Arbeitsalltag ein diskriminierungskritisches Schlüsselereignis erlebt.

Du willst mit Deiner Vertrauensperson darüber reden.

## STATION 3: Verständnisfragen

### Beantworte nur die Dir gestellten Fragen.

Deine Vertrauensperson stellt nur inhaltliche Fragen, ohne Lösungsansätze zu nennen. Das Ziel dabei ist, die Situation so gut wie möglich zu verstehen:

- Was genau hat Dich an der Situation überrascht/verletzt/beunruhigt/gestört...?
- Gibt es noch Weiteres, was in der Situation wichtig war?

## STATION 2: Erzählung

### Erzähle aus Deiner Perspektive, was passiert ist.

Die Vertrauensperson hört zu, ohne zu kommentieren.

- Worum geht es?
- Welche Aufgabe hast Du in der Situation ausgeführt?
- Hast Du die Diskriminierung ausgelöst/beobachtet oder mitbekommen?
- Wie ging es Dir dabei?
- Wer war dabei? Wie haben die anderen Beteiligten/Kolleg\*innen reagiert?



## Was bedeutet migrationsgesellschaftliche Kompetenz?

Migrationsgesellschaftliche Kompetenz ist ein wichtiger Teil des **Berliner Partizipationsgesetzes (PartMigG)**.

Damit ist gemeint, dass die Beschäftigten im Berliner öffentlichen Dienst verstehen, wie Menschen mit Migrationsgeschichte leben und welche Erfahrungen sie machen.

Wenn die Beschäftigten im öffentlichen Dienst diese Perspektive bei ihrer Arbeit mehr miteinbeziehen, können Menschen mit Migrationsgeschichte in verschiedenen Bereichen der Gesellschaft besser teilnehmen und sichtbar werden.

Mehr zum PartMigG erfährst Du hier:

<https://www.berlin.de/lb/intmig/partizipation/partizipationsgesetz/>



## STATION 4: Selbstreflexion

### Überlege laut, welche Rolle Du im Ereignis gespielt hast und wie Du Dich dabei verhalten hast.

Die Vertrauensperson hört aufmerksam zu, ohne zu kommentieren.

Reflektiere folgende Fragen:

- Hast Du die Diskriminierung ausgelöst, beobachtet oder mitbekommen?
- Wenn Du die Diskriminierung ausgelöst hast: Warum denkst Du, dass es dazu kam? Wie könnte Dein Verhalten dazu beigetragen haben, dass jemand diskriminiert wurde?
- Wenn Du die Diskriminierung beobachtet hast: Was hast Du unternommen? Warum hast Du vielleicht nichts getan?

## STATION 5: Migrationsgesellschaftliche Kompetenz

**In diesem Schritt unterstützt Dich Deine Vertrauensperson aktiv dabei, das Ereignis aus dem Blickwinkel der migrationsgesellschaftlichen Kompetenz zu betrachten und die Perspektive der betroffenen Person besser zu verstehen.**

Du hörst zu, ohne zu kommentieren. Diese Leitfragen unterstützen Deine Vertrauensperson dabei:

- Inwiefern hast Du durch Dein (Nicht-)Handeln die Belange der betroffenen Person mit Migrationsgeschichte aktiv berücksichtigt – oder möglicherweise übergangen?
- Inwiefern hast Du die Partizipation der betroffenen Person ermöglicht, gestärkt oder eingeschränkt?
- Welche strukturellen oder institutionellen Rahmenbedingungen haben Dein (Nicht-)Handeln beeinflusst und die betroffene Person eingeschränkt?
- Hast Du Dich klar gegen mögliche Formen von Rassismus oder andere Diskriminierungsformen positioniert? Wo hättest Du deutlicher Stellung beziehen oder unterstützend eingreifen können?
- Entsprach Dein Verhalten dem Anspruch, Personen mit Migrationsgeschichte respektvoll, vorurteilsfrei und diskriminierungssensibel zu begegnen?

## STATION 6: Handlungsoptionen



### Entwickle nun Handlungsoptionen für zukünftige Ereignisse.

Berücksichtige dabei die Einschätzungen Deiner Vertrauensperson aus dem vorherigen Schritt und denke an die Erkenntnisse aus Deiner Selbstreflexion.

Deine Vertrauensperson hört Dir aufmerksam zu, ohne zu kommentieren.

- Wenn es wieder zu solch einer Situation kommt, was würdest Du dann anders machen?
- Welchen Gestaltungsspielraum verleiht Dir Deine Rolle innerhalb Deiner Organisation?
- Wie kannst Du dazu beitragen, dass die Perspektiven von Kolleg\*innen/Klient\*innen/Kund\*innen/Patient\*innen mit Migrationsgeschichte und Diskriminierungserfahrungen gehört und berücksichtigt werden?
- Wie kannst Du Erkenntnisse aus dieser Situation an Deine Kolleg\*innen weitergeben?
- In welchen Räumen, Gesprächen und Austausch bist Du eingebunden, in denen Du Diskriminierung thematisieren könntest?
- Was für Ansprechpersonen sind Dir in Deiner Organisation bekannt, an die sich Betroffene wenden könnten bzw. an die Du Betroffene verweisen könntest?

## STATION 7: Abschluss



### Du klärst mit Deiner Vertrauensperson letzte offene Fragen, Bedarfe und eventuelle nächste Schritte.

Falls nötig, wendest Du Dich gemeinsam mit Deiner Vertrauensperson an Deine Leitung oder Ansprechpersonen für Antidiskriminierung und Diversity innerhalb Deiner Organisation.

Teile gerne Deine Überlegungen und Lernerfahrungen aus diesem Schlüsselereignis mit weiteren Menschen aus Deinem Team.



### Die Ansprechperson bei Diskriminierung in Deiner Organisation:

Name:

Position:

Tel.:

E-Mail:

## NOTIZEN



## Über BQN – Zentrum für Diversitätskompetenz

BQN – Zentrum für Diversitätskompetenz ist ein Beratungs- und Kompetenzzentrum, das Institutionen dabei unterstützt, diversitätsorientierte Organisationskulturen und -strukturen zu entwickeln. Durch systemische Beratung, Förderung von diversitäts- und rassismuskritischen Kompetenzen sowie der Vernetzung mit internen und externen Akteur\*innen trägt BQN zum Abbau struktureller Diskriminierung und zur Schaffung gleichberechtigter Teilhabe in Bildung, Arbeitswelt und beim Zugang zu Dienstleistungen bei.

## Mehr über Berlin braucht dich! NEO

Seit 2006 begleiten wir im Projekt „Berlin braucht dich! NEO Kompetenz-Netzwerk für empowernde und diskriminierungskritische Organisations- und Personalentwicklung“ Betriebe, Schulen, Behörden und Berufsorientierungsorganisationen dabei, intern uneingeschränkte Teilhabe zu ermöglichen und Diskriminierung am Arbeitsplatz und in der Schule abzubauen – sei es im Einstellungsprozess oder im Arbeits- und Schulalltag. Unser Ziel: Den öffentlichen Dienst so vielfältig wie die Berliner Bevölkerung zu gestalten!

Durch Beratung, Prozessbegleitung und Vernetzung bieten wir praxisnahe Ansätze für empowernde und gerechte Arbeits- und Bildungsumgebungen. So treiben wir im Land Berlin Veränderung mit bundesweiter Ausstrahlung voran.

Berlin braucht dich! NEO wurde mit dem PHINEO-Wirkt-Siegel ausgezeichnet. Das belegt: BQN – Zentrum für Diversitätskompetenz setzt eines der wirkungsvollsten Projekte in Deutschland im Bereich Antidiskriminierung um. Unsere Fortbildungen und Beratungen führen zu nachhaltigen Veränderungen. Sie erzielen messbare Effekte, wie den Kompetenzzuwachs der Zielgruppen im Bereich Diversität.

Das Projekt „Berlin braucht dich! NEO Kompetenz-Netzwerk für empowernde und diskriminierungskritische Organisations- und Personalentwicklung“ wird im Rahmen des Europäischen Sozialfonds Plus durch die Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung aus Mitteln der Europäischen Union und des Landes Berlin gefördert.



**Kofinanziert von der  
Europäischen Union**

Senatsverwaltung  
für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration,  
Vielfalt und Antidiskriminierung

**BERLIN**





+49 176 84 96 12 90



[info@bqn-berlin.de](mailto:info@bqn-berlin.de)



[bqn-berlin.de/projekt/  
berlin-braucht-dich](https://bqn-berlin.de/projekt/berlin-braucht-dich)