

CONNECT

BETRIEB FÜR ALLE

CÔNG XƯỞNG LÀ DÀNH CHO
TẤT CẢ MỌI NGƯỜI

A COMPANY FOR ALL

الشركة للجميع

ПІДПРИЄМСТВО ДЛЯ ВСІХ

شرکت برای همه

Herausgeber:in

DGB-Bildungswerk Thüringen e. V.
Schillerstraße 44
99096 Erfurt

Telefon 0361 21 727 0

Fax 0361 21 727 27

info@dgb-bwt.de

www.dgb-bwt.de



Eine Veröffentlichung des
Projekts „Connect -
Vielfalt durch Teilhabe“.



In Zusammenarbeit mit:



Im Rahmen des
Bundesprogramms



Initiative betriebliche
Demokratiekompetenz

Gefördert durch
das



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales



Administriert
durch das



Bundesamt
für Migration
und Flüchtlinge



Inhaltsverzeichnis

Vorwort der Ministerin Heike Werner 02

Handlungsmöglichkeiten bei:

Rassismus im Betrieb 04

Sexualisierter Gewalt 14

Diskriminierung im Arbeitsrecht 24

Diskriminierung am Arbeitsplatz 34

Prävention im Betrieb 44

Anlaufstellen 54

Die Texte in den Kategorien „Handlungsmöglichkeiten bei ...“ sind in dieser Broschüre in Deutsch, Englisch, Bulgarisch, Rumänisch, Polnisch, Ukrainisch, Arabisch, Farsi, Vietnamesisch und Tigrinya abgedruckt.

Vielfalt als Chance verstehen - weltoffen miteinander arbeiten

Sehr geehrte Damen
und Herren,

Verschwörungstheorien, Rassismus und Rechts-extremismus bieten nicht nur medial und im privaten Umfeld ein sehr hohes Konfliktpotenzial – auch am Arbeitsplatz treffen häufig unterschiedliche Meinungen und Haltungen aufeinander und sorgen für Spannungen und Auseinandersetzungen. Nicht selten befeuern diese Spannungen diskriminierendes und ausgrenzendes Verhalten am Arbeitsplatz.

Um diesen Spannungen und Konflikten etwas entgegenzusetzen, braucht es entsprechende Angebote, die auf Teilhabe, Prävention und Dialog setzen. Sowohl Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber als auch Beschäftigte dürfen mit diesen schwierigen Themen nicht allein gelassen werden.

Wir benötigen daher – besonders am Arbeitsplatz – Angebote, die eine Kultur des Miteinanders fördern. Nur

durch Teilhabe können wir Ausgrenzung, Diskriminierung und Rassismus etwas entgegen setzen. Hierfür ist es unerlässlich, dass wir gemeinsam ins Gespräch kommen und Konflikte offen und in einem geschützten Rahmen ansprechen können. Dabei sollten wir Vielfalt nicht als Problem, sondern als Chance verstehen.

Das Projekt "Connect - Vielfalt durch Teilhabe" stellt genau dieses "Miteinander" in den Mittelpunkt. Mit speziellen Angeboten, wie Info-Veranstaltungen oder offenen Gesprächsrunden,

unterstützen die Projektverantwortlichen Betriebe dabei, Konflikte und Spaltungen abzubauen und für ein tolerantes und weltoffenes Arbeitsklima einzustehen.

Mein Dank geht an dieser Stelle an alle, die sich an diesem Angebot beteiligen. Durch Ihr Engagement gegen Diskriminierung und Ausgrenzung und für ein solidarisches Miteinander am Arbeitsplatz setzen Sie ein Zeichen, das auch über Ihren Betrieb hinaus nach außen wirkt.



Heike Werner

Ministerin für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie des Freistaats Thüringen

Erste Hilfe bei rechten und rassistischen Übergriffen

Rechte, rassistische und antisemitische Gewalttaten haben enorme körperliche und emotionale Auswirkungen auf Betroffene.

Unmittelbar nach dem Angriff ist die Unterstützung am Wichtigsten. Persönlicher Schutz und Sicherheit müssen hergestellt werden. Betroffene brauchen Gehör, müssen ernst genommen und verstanden werden.

Einige Betroffene fühlen sich nach einem Angriff möglicherweise hilflos, desorientiert oder handlungsunfähig.

Praktische Unterstützung ist gefragt: Begleitung zu medizinischer Hilfe, langfristige professionelle Unterstützung, wie psychosoziale Beratung, Klärung rechtlicher Fragen.

Der Wunsch nach Informationen ist groß auch bei Zeug:innen. Hier hilft in Thüringen die fachspezifische Opferberatungsstelle ezra.

First aid for right-wing and racist attacks

Right-wing, racist and anti-Semitic acts of violence have an enormous physical and emotional impact on those affected.

Support is most important immediately after the attack. Personal protection and safety must be established. Victims need to be heard, taken seriously and understood.

Some victims may feel helpless, disoriented or unable to act after an attack. Practical support

is needed: accompaniment to medical help, long-term professional support such as psychosocial counselling, clarification of legal issues.

The desire for information is also great among witnesses. This is where the specialised victim counselling centre *ezra* in Thuringia can help.

Първа помощ при десни и расистки посегателства

Десните, расистките и антисемитските актове на насилие имат огромни физически и емоционални въздействия върху засегнатите.

Непосредствено след агресията най-важна е подкрепата. Трябва да се осигурят лична защита и безопасност. Засегнатите се нуждаят от изслушване, трябва да бъдат взети на сериозно и разбрани. Възможно е след агресия някои от засегнатите да се чувстват безпомощни, дезориентирани или

недееспособни.

Изисква се практическа подкрепа:

придружаване до място за оказване на медицинска помощ, дългосрочна професионална подкрепа, като напр. психосоциални консултации, изясняване на правни въпроси. Желанието за информация е голямо и при свидетелите. В такива ситуации помага специализираният консултационен център за жертви на насилие ezra в Тюрингия.

Prim ajutor în cazul unor atacuri de extremă dreaptă sau rasiste

Actele de violență rasiste și antisemite au un efect imens la nivel fizic și emoțional asupra persoanelor în cauză.

Srijinul oferit imediat după atac este cel mai important. Trebuie asigurată protecția și siguranța personală. Persoanele în cauză au nevoie să fie ascultate, tratate cu seriozitate și înțelese.

Unele persoane afectate se pot simți neajutorate, dezorientate sau în imposibilitatea de a acționa după atac. Este

nevoie de spirit practic: însoțire pentru a primi asistență medicală, sprijin profesional pe termen lung, precum consiliere psiho-socială, clarificarea chestiunilor legale. Dorința de a afla informații este mare și în rândul martorilor/martorelor.

În acest sens landul Turingia oferă sprijin prin intermediul centrului de consiliere profesională a victimelor ezra.

Pierwsza pomoc w przypadku ataków na tle prawicowym i rasistowskim

Akty przemocy na tle prawicowym, rasistowskim i antysemickim mają ogromny wpływ na zdrowie psychiczne i fizyczne osób, których dotyczą. Udzielenie wsparcia bezpośrednio po ataku jest najważniejsze. Musi zostać zapewniona ochrona osobista i bezpieczeństwo. Osoby, które doświadczyły takich ataków, potrzebują, aby ktoś ich wysłuchał, wziął na poważnie i wykazał zrozumienie. Niektóre osoby są

bezpośrednio po ataku bezradne, dezorientowane lub niezdolne do działania. Potrzebne jest im praktyczne wsparcie: towarzyszenie w uzyskaniu opieki lekarskiej, długofalowa i profesjonalna pomoc, taka jak np. doradztwo psychologiczno-społeczne czy wyjaśnienie kwestii prawnych. Potrzeba informacji jest ogromna także wśród świadków takich zdarzeń. W Turynгии pomocy udziela poradnia specjalistyczna ezra.

Перша допомога при нападах на підставі правих поглядів чи расизму

Насильницькі злочини на основі правих переконань, расизму і антисемітизму чинять величезний фізичний та емоційний вплив на постраждалих. Дуже важливо одразу після нападу надати підтримку. Необхідно відновити особистий захист та безпеку.

Постраждалих потрібно вислухати, зрозуміти та серйозно до них поставитися. Буває, що постраждалі після нападу відчують себе безпорадними, спантеличеними або нездатними діяти. Часто

потрібна практична допомога: відвести до медичного закладу, забезпечити тривалу підтримку фахівців, наприклад, консультації психолога, юриста. Свідки теж дуже потребують інформації. У таких випадках у Тюрингії на допомогу приходить спеціалізований пункт консультації постраждалих *ezra*.

المساعدة الأولية عند التعرض لاعتداءات يمينية وعنصرية

مطلوب مساعدة عملية:
المرافقة للحصول على
المساعدة الطبية، والدعم
للهمي طويل الأمد؛ كتقديم
مشورة نفسية اجتماعية،
وتوضيح الأمور القضائية.
تتعاظم الرغبة في الحصول
على معلومات أيضًا في
حالة وجود شهود عيان.
يُقدّم هنا مركز إرشاد
الضحايا للتخصص إنسرا
(ezra) المساعدة في
تورينغن.

تُسبب أعمال العنف
اليمينية والعنصرية
والعادية للسامية آثارًا
جسدية وعاطفية هائلة
على المتضررين. لذلك، فإن
الدعم الذي يُقدّم بعد
التعرض للاعتداء مباشرة
هو الأكثر أهمية. يجب
تكوين حماية شخصية
وأمان شخصي، حيث
يحتاج المتضررون إلى مَنْ
يسمع لهم ويفهمهم
ويأخذ كلامهم على محمل
الجد. وقد يشعر بعض
المتضررين بالعجز أو التيه أو
عدم القدرة على التصرف
بعد التعرض لاعتداء.

کمک اولیه در ارتباط با حملات راستگرایانه و نژادپرستانه

پشتیبانی عملی مورد نیاز است: همراهی در کمک پزشکی، پشتیبانی درازمدت حرفه‌ای، مانند مشاوره روانی-اجتماعی، تبیین مسائل حقوقی. درخواست برای اطلاعات در بین شاهدان نیز زیاد است. در این مورد در Thüringen مرکز تخصصی مشاوره قربانیان ezra کمک می‌کند.	اعمال خشونت آمیز راستگرایانه، نژادپرستانه و ضد یهودی اثرات جسمی و عاطفی قابل ملاحظه‌ای بر افراد قربانی دارند. بلافاصله پس از حمله پشتیبانی مهمترین مساله است. حفاظت و امنیت فردی باید ایجاد شود. افراد قربانی نیاز به شنیده شدن دارند و باید جدی گرفته شده و درک شوند. برخی قربانیان پس از یک حمله احتمالاً احساس درماندگی، سرگردانی یا ناتوانی در انجام یک اقدام می‌کنند.
--	--

Sơ cứu trong sự xâm phạm của cánh Hữu và trong việc Kỳ thị chủng tộc

Các hành động bạo lực của cánh Hữu, của Kỳ thị chủng tộc và của bài Do thái có tác động lớn đến cảm xúc và thể chất của các người bị thiệt hại. Việc trợ giúp ngay sau khi bị xâm phạm là quan trọng nhất. Sự an toàn và việc bảo vệ cá nhân cần phải được thiết lập. Những người bị thiệt hại cần được lắng nghe, được đón nhận nghiêm túc và được cảm thông. Một vài người bị thiệt hại có thể cảm thấy bất lực sau khi bị công kích, mất phương hướng hoặc không có khả năng sinh hoạt. Trợ giúp thực tiễn là cần thiết: tháp

tùng trong hỗ trợ Y tế, hỗ trợ chuyên môn lâu dài, chẳng hạn như việc tư vấn tâm lý xã hội, giải thích rõ ràng các vấn đề pháp lý. Nhu cầu về các thông tin rất lớn cũng từ những người nhân chứng. Trong việc này cơ sở tư vấn nạn nhân chuyên nghiệp ezra tại tiểu Bang Thüringen sẽ giúp.



ንየማናይን ዓሌታውን መጥቃዕቲ ዚኸውን ቀዳማይ ረድኤት

የማናይ ክንፊ ዓሌታዊ
 ከምኡውን ጸረ-ሴማዊ
 ዓመጸ ኣብቶም እተገድኡ
 ሰባት ከቢድ ኣካላውን
 ስምዒታውን ጽልዋ
 ኣለዎ። ደድሕሪ እቲ
 መጥቃዕቲ ብኡንብኡ እቲ
 ልዕሊ ኹሉ ኣገዳሲ ዝኹነ
 ነገር ደገፍ ምርካብ እዩ።
 ብሕታዊ ዕቕብን
 ድሕንነትን ክምስረት
 ኣለዎ። እቶም እተገድኡ
 ኪሰምዑን ኣርዚኖም
 ኪርእዩን ኪርዳኡን
 ኣለዎም። ገሊኦም በዚ
 ሕማም እዚ ዚሰቕዩ ሰባት
 ድሕሪ እቲ መጥቃዕቲ
 ረዳኢ ዘይብሎም

እተደናገሩ ወይ ስጉምቲ
 ኪወስዱ ዘይክእሉ ኹይኑ
 ኪስምዎም ይኸእል እዩ።
 ግብራዊ ደገፍ የድሊ እዩ።
 እዚ ኸኣ ምስ ሕክምናዊ
 ሓገዝ ምትሕብባር ከም
 ምኽሪ ስነ-ማሕበራዊ
 ጉዳያት ዝኣመሰለ ነባሪ
 ደገፍ ሰብ ሞያ ምሃብ
 ሕጋዊ ጉዳያት ምንጽጻር
 እዩ። ሓበሬታ ንምርካብ
 ዘሎካ ባህጊ እውን ዓብዪ
 እዩ። እቲ ezra/ኢዝራ
 ዝበሃል ክኢላ ኣማኸሪ
 ማእከል ግዳያት ኣብ
 ቱሪንግያ ኣብዚ ቦታ እዚ
 ኢዩ ዝሕግዝ።

Erste Hilfe bei sexualisierter Gewalt

Sexualisierte Gewalt reicht von unangenehmen Sprüchen bis hin zu sexuellen Handlungen gegen den Willen der betroffenen Person. Eine gewaltvolle Situation ist z.B. an Gefühlen von Unwohlsein, Hilflosigkeit oder Angst zu erkennen.

In Sicherheit bringen:
Zum Beispiel bei Freund:innen, Familie oder in einem Frauenhaus.

Wahrnehmung und Bedürfnisse ernst nehmen:
Es gibt nicht den einen

richtigen Umgang mit Gewalt. Betroffene sind nicht Schuld daran, was ihnen passiert ist.

Unterstützung suchen:
Mit Vertrauenspersonen und/oder einer Fachberatungsstelle lässt sich über Erlebtes sprechen.

Medizinische Versorgung: Sich ärztlich untersuchen lassen, z.B. von einer Frauenärztin.

Rechtliche Möglichkeiten: Infos zu rechtlichen Schutzmöglichkeiten gibt es bei Anwäl:t:innen oder Berater:innen.

First aid in the event of sexualised violence

Sexualised violence ranges from unpleasant remarks to sexual acts against the will of the person concerned. A violent situation can be recognised, for example, by feelings of discomfort, helplessness or fear.

Take the person to safety: for example, take them to be with friends or family or to a women's shelter.

Take perceptions and needs seriously: there is no one right way to deal with violence. Victims

are not to blame for what has happened to them.

Seek support: you can talk about what you have experienced with people you trust and/or a specialised counselling centre.

Medical care: get a medical check-up, e.g. from a gynaecologist.

Legal options: Information on legal protection options is available from lawyers or counsellors.

Първа помощ при сексуално насилие

Сексуалното насилие се простира от неприятни намеци до сексуални действия против волята на засегнатото лице.

Една изпълнена с насилие ситуация може да бъде разпозната напр. по чувството на дискомфорт, безпомощност или страх.

Осигурете безопасно място: например при приятели, семейство или в приют за жени.

Приемете сериозно възприятието и нуждите: няма един единствен правилен

начин за справяне с насилието. Засегнатите нямат вина за това, което им се е случило.

Потърсете подкрепа: за преживяното може да се говори с доверени лица и/или със специализиран център за консултации.

Медицинска помощ: преглед от лекар, напр. от гинеколожка.

Правни възможности: информация за възможностите за правна защита се предлага от адвокати или консултантите.

Prim ajutor în cazul violenței sexuale

Violența sexuală variază de la remarci obscene până la acțiuni sexuale îndreptate împotriva victimei. Situația violentă poate fi recunoscută, de ex., printr-un sentiment de disconfort, neputință sau teamă.

Puneți-vă la adăpost: de exemplu, la prieteni, în sânul familiei sau într-un adăpost pentru femei.

Luați în serios percepțiile și nevoile: nu există un singur mod corect de a gestiona violența. Victimele nu

sunt vinovate pentru ceea ce li se întâmplă.

Căutați sprijin: puteți vorbi despre cele întâmplate cu o persoană de încredere și/sau un centru de consiliere de specialitate.

Îngrijire medicală: solicitați un control medical, de ex. la un medic ginecolog.

Opțiuni legale: un avocat sau un consultant vă poate oferi informații privind opțiunile de protecție juridică.

Pierwsza pomoc w przypadku przemocy na tle seksualnym

Przemoc na tle seksualnym przejawia się na wszelkie sposoby: od nieprzyjemnych zaczepek po czynności seksualne, na które nie wyrażono zgody. Sytuację naznaczoną przemocą można rozpoznać np. po uczuciu dyskomfortu, bezradności lub strachu.

Zapewnienie bezpieczeństwa: na przykład u przyjaciół, rodziny lub w schronisku dla kobiet.

Branie na poważnie odczuć i potrzeb: nie ma jednego właściwego sposobu obchodzenia

się z przemocą. Osoby, których ona dotknęła, nie ponoszą winy za to, co się stało.

Szukanie wsparcia: z osobą darzoną zaufaniem i/lub z pracownikiem poradni specjalistycznej można porozmawiać o zaistniałej sytuacji.

Opieka lekarska: przeprowadzenie badania lekarskiego, np. przez ginekologa.

Środki prawne: informacje na temat możliwości ochrony można uzyskać u prawnika lub doradcy.

Перша допомога у випадку сексуального насильства

Сексуальне насильство проявляється у вигляді як неприємних висловлювань, так і примусових дій сексуального характеру. До випадків насильства можна віднести, наприклад, відчуття дискомфорту, безпорадності чи страху.

Доставити в безпечне місце: наприклад, до друзів, у сім'ю чи кризовий центр для жінок.

Серйозно поставитися до людини та її потреб: немає єдиного правильного підходу у

разі насильства. Постраждалі не винні в тому, що з ними сталося.

Звернутися за підтримкою: з довіреними особами та/або у спеціалізованому консультаційному центрі можна поговорити про те, що трапилось.

Медична допомога: пройти огляд у лікаря, наприклад гінеколога.

Правові можливості: дізнатися у адвокатів чи консультантів про можливості отримання правового захисту.

المساعدة الأولية عند التعرض للعنف الجنسي

العنف. ولا يتحمل الضحايا مسؤولية ما حدث لهم.	يتنوع العنف الجنسي بداية من الأقوال للزعة وحق الأفعال الجنسية التي تقع ضد إرادة للجني عليه. ويمكن فهم الموقف العنيف على سبيل المثال من خلال الشعور بعدم الراحة أو العجز أو الخوف.
البحث عن الدعم: تحدث مع الأشخاص محل الثقة و/أو مركز استشاري متخصص حول ما عايشته.	الانتقال إلى منطقة آمنة: على سبيل المثال الذهاب إلى صديق أو إلى أحد أفراد الأسرة أو إلى دار رعاية السيدات.
الرعاية الطبية: احصل على فحص طبي، مثلاً لدى طبيبة أمراض النساء.	أخذ الشعور والاحتياج على محمل الجد: لا تُوجد طريقة محددة للتعامل الصحيح مع
إمكانات قانونية: تتوفر لدى الحامي أو المستشار معلومات حول إمكانات الحماية القانونية.	

کمک اولیه در ارتباط با خشونت جنسی

خشونت جنسی از الفاظ ناخوشایند تا اعمال جنسی برخلاف خواست و اراده فرد قربانی را شامل می‌شود. یک وضعیت سرشار از خشونت به طور مثال از احساسات ناخوش بودن، درماندگی یا ترس قابل تشخیص است.

مراقبت پزشکی: خود را به طور مثال توسط یک پزشک زن تحت معاینه پزشکی قرار دهید.

به مکان امن منتقل نمایید: به طور مثال نزد دوستان، خانواده یا در یک خانه زنان.

گزینه‌های حقوقی: اطلاعات در مورد گزینه‌های حمایت حقوقی نزد وکلا یا مشاوران وجود دارد.

درک و نیازها را جدی بگیرید: یک روش مواجهه صحیح با خشونت وجود ندارد. قربانیان در آنچه که برای آنها رخ داده است، مقصر نیستند.

Sơ cứu trong bạo lực tình dục

Bạo lực tình dục bao gồm từ những lời nói khó nghe đến các hành vi tình dục trái với ý muốn của đương sự. Một tình huống hoàn toàn là bạo lực được biểu hiện ví dụ như cảm giác khó chịu, sự bất lực hoặc sự sợ hãi.

Tìm đến nơi an toàn: ví dụ tại nơi bạn bè, tại gia đình hoặc tại nơi trú ẩn dành cho Phụ nữ.

Đón nhận nhu cầu và cảm giác nghiêm túc: Không có một cách cư xử nào đúng đối với bạo lực. Nạn nhân không có lỗi với những gì đã xảy ra với Nạn

nhân.

Tìm trợ giúp: Có thể nói chuyện với những người thân cận hoặc với cơ sở tư vấn chuyên nghiệp về sự việc đã trải qua.

Chăm sóc Y tế: Đi khám Bác sĩ, ví dụ Bác sĩ phụ khoa.

Khả năng pháp lý: Các thông tin về các khả năng bảo vệ trên pháp lý có tại các nhà Luật sư hoặc tại các Nhân viên tư vấn.



ጾታዊ ዓመጸ ንምፍዋስ ዚሕግዝ ቀዳማይ ረድኤት

ጾታዊ ዓመጸ ኹብ ባህ ዘዩብል ዘረባ ኣትሒዙ ክሰብ እቲ ምስ ፍቓድ እቲ ሰብ ዚጸረር ጾታዊ ርክብ ይበዝሓ። ሓደ ዓመጽ ዝመልኦ ኹነታት ንኣ. ብጓሂ ብተስፋ ምቕራጽ ወይ ብፍርሂ ኺልለ ይከኣል እዩ።

ናብ ደሓን ቦታ ምጻእ፡- ንኣብነት ምስ ፈተውትኻን ስድራ ቤትኻን ወይ ኣብ መዕቤቢ ደቂ ኣንስትዮ።

ንኣተሓሳስባን ድሌትን ኣርዚንካ ክንርእዮ ኣሎና፡ ንዓመጸ ኺዋጽኣሉ ዜክእሎ ቕኑዕ መገዲ የልቦን። እቶም እተጎድኡ በቲ ዘጋጠሞም

ነገር ተሓተትቲ ኣይኮኑን።

ደገፍ ከተናዲ ኹለኹ፡- እሙናት ሰባትን/ወይ ክኢላታት ምኽሪ ዚህበሉ ማእከልን እንተ ኣልዩካ ብዛዕባ እቲ ዘሕለፍካዮ ተመክሮ ክትዛረብ ትክእል ኢኹ።

ሕክምናዊ ክንክን፡ ብሓኪም ማህጸን ንኣ. ሕክምናዊ መርመራ።

ሕጋዊ ኣማራጺታት፡ ብዛዕባ ሕጋዊ ዕቕባ ዚገልጽ ሓበሬታ ኹብ ጠበቓታት ወይ ኣማኸርቲ ኺርከብ ይከኣል እዩ።

Arbeitsrechte kennen und einfordern

Für ausländische Beschäftigte gelten meist die gleichen Arbeitsrechte wie für deutsche Beschäftigte. Ihnen steht z.B. der deutsche Mindestlohn zu. Wenn Beschäftigte nur wenig Deutsch verstehen, muss der Arbeitgeber dafür sorgen, dass z.B. die Arbeitsschutzunterweisung verständlich ist. Auch kann der Betriebsrat bei Problemen Sprechstunden mit Sprachmittlung anbieten.

Viele ausländische Beschäftigte kennen ihre

Arbeitsrechte nicht und manche Unternehmen nutzen das aus.

Bei Unsicherheit, ob der Lohn stimmt oder die Arbeitszeit zu hoch ist, kann ein Vergleich mit den Lohnzetteln anderer Kolleg:innen helfen. Gegen eine Ungleichbehandlung kann man vor dem Arbeitsgericht Klage einreichen. Auch Betriebsrat, Gewerkschaft oder eine Beratungsstelle können helfen - dazu gibt es Anlaufstellen hinten im Heft.

Know and demand labour rights

Foreign workers usually have the same labour rights as German workers. For example, they are entitled to the German minimum wage. If employees understand little German, the employer must ensure that, for example, the health and safety instructions are understandable. The works council can also offer consultation hours with language mediation in case of problems.

Many foreign workers do not know their labour rights and some

companies take advantage of this.

If you are unsure whether the wage is right or the working hours are too high, a comparison with the pay slips of other colleagues can help. You can file a complaint against unequal treatment with the labour court. The works council, trade union or a counselling centre can also help - there are contact points at the back of the booklet.

Познавайте и настоявайте за трудовите си права

За чуждестранните служители обикновено се прилагат същите трудови права, както и за германските служители. Напр. имате право на германската минимална работна заплата. Ако служителите не разбират добре немски, работодателят трябва да се погрижи напр. инструкцията за безопасна работа да е разбираема. При проблеми Работническият съвет също може да предложи часове за консултации с преводач. Много чуждестранни служители не са наясно

със своите трудови права и някои предприятия се възползват от това. Ако не сте сигурни дали заплата е правилна или работното време е много дълго, сравнението с фишовете за заплатите на други колеги може да помогне. Срещу неравно третиране могат да се подават жалби в трудовия съд. Работнически съвети, синдикати или консултантски център също могат да помогнат – има посочени координационни центрове отзад в брошурата.

Informați-vă asupra legislației muncii și cerți-vă drepturile

Pentru angajații din străinătate se aplică, de cele mai multe ori, aceeași legislație a muncii ca și în cazul angajaților germani, de ex. aveți dreptul la salariul minim în Germania. Dacă angajații înțeleg limba germană la un nivel redus, angajatorul va avea grijă, spre exemplu, ca instrucțiunile privind protecția muncii să fie ușor de înțeles. În cazul în care apar probleme, comitetul de întreprindere poate oferi asistență de traducere în cadrul orelor de consultanță. Mulți angajați străini nu-și

cunosc drepturile, iar unele firme profită de asta. În cazul în care aveți nelămuriri legate de salariu sau dacă programul de lucru este prea lung, puteți compara fluturașul de salariu cu cel al altor colegi. În cazul unei inegalități de tratament puteți depune plângere la Tribunalul pentru Litigii de Muncă. Puteți primi sprijin și din partea comitetului de întreprindere, a sindicatului sau din partea unui centru de consiliere– datele de contact le găsiți la sfârșitul broșurii.

Znajomość przepisów prawa pracy i domaganie się ich przestrzegania

Dla zagranicznych pracowników obowiązują przeważnie te same prawa pracy, jak dla pracowników niemieckich. Przysługuje im np. niemiecka płaca minimalna. Jeśli pracownicy rozumieją słabo język niemiecki, pracodawca musi zadbać o to, aby np. szkolenie z zakresu BHP zostało zrozumiane. W razie problemów rada zakładowa także może zaoferować dyżury oferujące wsparcie językowe. Wielu zagranicznych pracowników nie zna

swoich praw i niektóre przedsiębiorstwa to wykorzystują. W razie niepewności co do wysokości wypłacanego wynagrodzenia czy też zbyt długiego czasu pracy, pomocne może być porównanie pensji z kolegami i koleżankami z pracy. W razie dyskryminacji można złożyć pozew do sądu pracy. Rada zakładowa, związki zawodowe lub poradnia także mogą pomóc. Odpowiednie adresy znajdują się z tyłu tej broszury.

Знати та відстоювати трудові права

Іноземні працівники зазвичай мають такі самі трудові права, як і громадяни Німеччини. Наприклад, право на мінімальну заробітну плату, передбачену німецьким законодавством. Якщо працівники погано знають німецьку мову, роботодавець повинен забезпечити, щоб вони зрозуміли, наприклад, інструктаж з техніки безпеки. Також у разі виникнення проблем можна прийти на прийом до виробничої ради (Betriebsrat), де нададуть перекладача. Багато іноземних працівників не знають своїх трудових прав і

деякі підприємства цим користуються. У разі виникнення сумнівів у заробітній платі або кількості робочих годин можна порівняти з розрахунковими листками інших працівників. У випадку нерівного ставлення працівник може звернутися зі скаргою до суду з трудових спорів (Arbeitsgericht). Допомогу також можна отримати у виробничій раді (Betriebsrat), профспілці (Gewerkschaft) або в одному з пунктів консультації (Beratungsstelle): місця, куди можна звернутися, вказані на звороті.

اعرف الحقوق المتعلقة بالعمل وطالب بها

وتستغل ذلك بعض الشركات. في حالة وجود شكوك عما إذا كان الأجر مناسباً أو ما إذا كانت ساعات العمل أكثر من اللازم، يُمكن أن يُساعد في ذلك إجراء مقارنة لبيان الراتب الخاص بك مع بيان الراتب الخاص بالزملاء الآخرين. يُمكن تقديم شكوى أمام محكمة العمل في حالة عدم المساواة في التعامل. ويُمكن كذلك أن يُقدّم مجلس العمال أو النقابة أو مركز المشورة للمساعدة - وللحصول على مساعدتهم تنوِّق مراكز اتصال في الجزء الخلفي من الكتيب.

تنطبق عادة على الموظفين الأجانب حقوق العمل تمامًا كالتالي تنطبق على الموظفين الألمان. يحق لك مثلاً الحصول على الحد الأدنى الألماني للأجور. إذا كان الموظفون يفهمون اللغة الألمانية بدرجة بسيطة فقط، يتعين على صاحب العمل الحرص مثلاً على فهم الموظفين لتعليمات السلامة للهنية. ويُمكن كذلك لمجلس العمال، في حالة وجود مشاكل، تقديم ساعات استشارة تتوفر خلالها وساطة لغوية. لا يعرف كثير من العمال الأجانب حقوقهم العمالية

حقوق کاری را بشناسید و مطالبه نمایید

شناختن حقوق کاری خود ندارند و برخی شرکت‌ها از این مساله سوء استفاده می‌کنند. در صورت تردید در مورد این که آیا میزان دستمزد مناسب است یا ساعت کاری خیلی زیاد است، مقایسه با فیش‌های دستمزد سایر همکاران می‌تواند کمک کند. فرد می‌تواند علیه یک برخورد غیر یکسان به دادگاه کار شکایت کند. همچنین شورای کارکنان، سندیکا یا یک مرکز مشاوره می‌توانند کمک کنند - در این ارتباط مراکز مراجعه در پشت کتابچه درج شده‌اند.

در مورد شاغلان خارجی اغلب حقوق کاری یکسانی همانند شاغلان آلمانی اعمال می‌شود. آن‌ها به طور مثال از حق دریافت حداقل دستمزد در آلمان برخوردار هستند. در صورتی که شاغلان زبان آلمانی را فقط در حد اندک متوجه می‌شوند، کارفرما باید تلاش نماید که به طور مثال دستورالعمل ایمنی شغلی قابل درک باشد. همچنین شورای کارکنان می‌تواند در ارتباط با مشکلات جلسات مشاوره همراه با ترجمه زبان ارائه کند. بسیاری از شاغلان خارجی

Biết và yêu cầu quyền lao động

Các quyền lao động dành cho Công nhân ngoại quốc phần nhiều được áp dụng như cho Công nhân người Đức. Ví dụ như mức lương tối thiểu ở Đức cũng được áp dụng với họ. Nếu Công nhân có khó khăn trong tiếng Đức người Chủ sử dụng sức lao động phải có trách nhiệm giải quyết để dễ hiểu ví dụ như trong hướng dẫn an toàn lao động. Ban đại diện công nhân có thể cung ứng thời gian tham vấn với Thông dịch viên khi giải quyết khó khăn.

Nhiều Công nhân nước ngoài không rõ quyền lao động của họ và vì vậy một

số Công xướng lợi dụng điểm yếu này. Trong trường hợp không chắc chắn về mức lương đúng hay sai hoặc thời gian lao động cao quá có thể tốt khi so sánh với bản lương của các đồng nghiệp khác. Khi có sự đối xử không công bằng có thể đặt đơn thưa cáo tại Tòa án lao động. Hội đồng đại diện công nhân, Công đoàn hoặc cơ sở tư vấn có thể trợ giúp trong vấn đề này – trong vấn đề này có các địa điểm liên hệ được để ở phía sau tạp chí.



ናይ ሸቃሎ መሰላት ምፍላጥን ምሕታትን

ንወጻእተኛታት ሰራሕተኛታት መብዛሕትኡ ግዜ እቶም መሰላት ሰራሕተኛታት ጀርመን እዮም ዜመልክቱ። ንኣ. ናይ ጀርመን ትሑት ደሞዝ ናይ ምርካብ መሰል ኣለዎም። ሰራሕተኛታት ጀርመንኛ ብዙሕ ዘይርድእዎ እንተ ኹይኖም እቲ ኣስራሒ ነዚ ኹረጋግጽ ኣለዎ ንኣ. ብዛዕባ ጥዕናን ድሕንነትን ስራሕ ዚወሃብ መምርሒ ንምርዳኡ። ብዘይካዚ ጸገማት እንተ ኣጋጢሞም እቲ ቤት ምኽሪ ስራሕ ምስ ማእከላይ ቋንቋ ንምምኽኻር ሰዓታት ኬቐርብ ይኽእል እዩ። ብዙሓት ሰራሕተኛታት ካብ ወጻኢ ናይ ሸቕሊ መሰሎም ኣይፈልጡን ኢዮም ገሊኡን

ኩባንያታት ከኣ ነዚ ደጥቀማሉ ኢዮን። እቲ ደሞዝ ቅኑዕ እንተ ኹይኑ ወይ እቲ እትሰርሓሉ ሰዓታት ኣዝዩ ልዑል እንተ ኹይኑ ምጥርጣር እንተ ኣልዩካ ምስ ደሞዝ ካልኣት መሰርሕትኻ ኺነጻጸር ይኽእል እዩ። ማዕርነት ዘይብሉ ኣተሓሕዞ ኣብ ቤት ፍርዲ ሸቃሎ ክቐርብ ይከኣል ኢዩ። እቲ ዋዕላ ስራሕ፣ ማሕበር ንግዲ ወይ ማእከል ምኽሪ እውን ክሕግክ ይኽእሉ - ነዚ ኣብዚ ድሕሪት ጥራዝ ዝምልከቱ ቦታታት ኣለው።

Diskriminierung im Betrieb - An wen kannst du dich wenden?

Gibt es in deinem Betrieb einen Betriebsrat oder Personalrat? Es gehört zur Aufgabe der Kolleg:innen Diskriminierungen sichtbar zu machen und Maßnahmen dagegen zu ergreifen.

Manchmal gibt es auch eine Beschwerdestelle nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Jede Beschwerde muss dort ernst genommen und untersucht werden.

Auch jemand aus Personalabteilung oder Teamleitung kann unterstützen und Abhilfe schaf-

fen bzw. sich beim Arbeitgeber dafür einsetzen.

Und grundsätzlich gilt: Auch im Betrieb seid ihr nicht allein. Viele Menschen finden Diskriminierung nicht in Ordnung. Seid als Kolleg:innen solidarisch und unterstützt euch in schwierigen Situationen. Ihr erkennt euch - nicht nur, aber vielleicht auch - an dem Symbol aus diesem Heft.

Discrimination in the workplace - where can you turn?

Is there a works council or staff council in your company? It is part of the colleagues' task to make discrimination visible and to take measures against it.

Sometimes there is also a complaints office according to the General Equal Treatment Act (AGG). Every complaint must be taken seriously and investigated there. Someone from the HR department or team management can also provide support and take remedial action or

lobby the employer to do so.

As a general rule, you are not alone in the company. Many people feel discrimination is not okay. Show solidarity as colleagues and support each other in difficult situations. You can recognise yourselves - not only, but perhaps also - by the symbol in this booklet.

Дискриминация на работното място – към кого можеш да се обърнеш?

Има ли в твоето предприятие
 Работнически съвет или
 Съвет на персонала?
 Задача на колегите е да
 посочат
 дискриминациите и да
 вземат мерки срещу тях.
 Понякога има и служба
 за жалби съгласно
 Общия закон за равно
 третиране (AGG). Там
 всяка жалба трябва да
 бъде разгледана
 сериозно и проучена.
 Някой от отдел
 “Човешки ресурси” или
 ръководството на екипа
 също може да подкрепи
 и да окаже помощ,
 съотв. да се застъпи за

това пред работодателя.

И принципно: в
 предприятието също не
 сте сами. Много хора
 смятат, че
 дискриминацията е
 нещо нередно. Бъдете
 солидарни като колеги и
 се подкрепяйте в
 трудни ситуации. Ще се
 познаете – не само, но
 може би и – по символа
 в тази брошура.

Discriminare în cadrul întreprinderii– cui i te poți adresa?

Există în întreprindere un comitet de întreprindere sau un comitet de personal? Colegilor le revine responsabilitatea de a expune discriminarea și de a lua măsuri de contracarare.

Uneori există și un serviciu de reclamații potrivit legii generale privind egalitatea de tratament din Germania (AGG). Orice plângere trebuie tratată cu seriozitate și trebuie investigată. Puteți primi sprijin și din partea departamentului de resurse umane sau din

partea conducerii echipei care vă poate sprijini în obținerea de măsuri reparatorii, respectiv se poate implica pentru dvs. în relația cu angajatorul.

În principiu sunt valabile următoarele: nu sunteți singur în întreprindere. Mulți oameni consideră discriminarea ca fiind incorectă. Fiți colegi solidari și sprijiniți-vă și în situații dificile. Vă recunoașteți – poate nu doar, ci și prin – simbolul din această broșură.

Dyskryminacja w zakładzie pracy – do kogo można się zwrócić?

Czy w Twoim zakładzie pracy działa rada zakładowa lub rada przedstawicieli spraw pracowników? Zadaniem kolegów i koleżanek z pracy jest zwrócenie uwagi na dyskryminację i podjęcie kroków zapobiegawczych. Czasem istnieje także ogólny organ przyjmujący zażalenia zgodnie z Ogólną ustawą o równym traktowaniu (niem. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz – AGG). Każda skarga musi tam zostać potraktowana poważnie i zbadana. Także ktoś

z kadr lub kierownictwa zespołu może udzielić wsparcia i pomocy i wstawić się w tej sprawie u pracodawcy. Generalnie obowiązuje zasada, że także w zakładzie pracy nikt nie jest pozostawiony samemu sobie. Wiele osób uważa, że dyskryminacja nie jest w porządku. Wykażcie się w pracy solidarnością i wspierajcie się nawzajem w trudnych sytuacjach. Rozpoznacie się wzajemnie – nie tylko, ale może również – po symbolu z tej broszury.

Дискримінація на підприємстві: до кого звертатись?

У вас на підприємстві є виробнича рада (Betriebsrat) чи рада трудового колективу (Personalrat)? До завдань співробітників відноситься виявлення дискримінації та прийняття заходів з протидії. На деяких підприємствах є відділи скарг відповідно до Загального закону про рівне ставлення (AGG). Цей відділ повинен прийняти та серйозно розглянути кожну скаргу. Крім того, за допомогою можна звернутися до відділу кадрів або керівництва

колективу, які можуть вирішити проблему або передати її роботодавцю. Загальне правило: на підприємстві ви не самі. Багато людей є проти дискримінації. Колеги повинні проявляти солідарність та взаємну підтримку у важких ситуаціях. Ви впізнаєте один одного (не тільки, але в тому числі і) за символом з цієї брошури.

التمييز في الشركة – مع مَنْ يُمكنك التواصل؟

هل يُوجد مجلس عمال أو مستشار لشؤون الموظفين في الشركة؟ إن فضح أعمال التمييز واتخاذ إجراءات ضدها يقع على عاتق الزملاء. أحياناً يُوجد كذلك مكتب شكاوى بموجب القانون العام للمساواة في العمالة (AGG). ويتعين أن يأخذ المكتب جميع الشكاوى على محمل الجد ويفحصها بعناية. يُمكن كذلك لأي شخص في قسم الموارد البشرية أو إدارة الفريق أن يُقدّم للمساعدة، ويعالج الأمور أو يُساعد في ذلك لدى صاحب العمل.

يسري ما يلي من حيث البدء: أنت لست وحدك في الشركة. يرى الكثيرون أن التمييز ليس بالأمر الطبيعي. أظهروا التضامن بصفتم زملاءً وساعدوا بعضكم في الواقع الصعبة. سيعرف أحدكم الآخر ربما من خلال العديد من الوسائل من بينها الرمز الموجود في هذا الكتيب.

تبعیض در شرکت - به چه کسی می‌توانی مراجعه کنی؟

و اصولاً این قاعده حکمفرماست: شما در شرکت نیز تنها نیستید. بسیاری از افراد تبعیض را صحیح نمی‌دانند. به عنوان همکار با یکدیگر همبستگی داشته باشید و در وضعیت‌های دشوار یکدیگر را یاری و پشتیبانی کنید. شما یکدیگر را - نه صرفاً، اما احتمالاً همچنین - از طریق نشان برگرفته از این کتابچه می‌شناسید.

آیا در شرکت تو یک شورای کارکنان یا شورای پرسنل وجود دارد؟ عیان ساختن موارد تبعیض و اتخاذ تدابیری برای مقابله با آن جزء وظیفه همکاران است. گاهی یک مرجع شکایت بر اساس قانون برخورد یکسان کلی (AGG) نیز وجود دارد. هر شکایت باید در آنجا جدی گرفته شده و بررسی شود. همچنین یک فرد از بخش کارکنان یا مدیریت گروه می‌تواند پشتیبانی را انجام دهد و مشکل را رفع نماید یا نزد کارفرما برای آن تلاش کند.

Sự Kỳ thị nơi làm việc – có thể liên hệ với ai?

Trong Công xưởng của Ông Bà có Hội đồng công nhân hoặc Hội đồng nhân viên không? Đó là nhiệm vụ của mọi đồng nghiệp phải làm rõ việc Kỳ thị và có biện pháp chống đối lại việc đó. Thịnh thoảng cũng có địa điểm để khiếu nại dựa theo Đạo luật đối xử bình đẳng chung (AGG). Mỗi một khiếu nại phải được đón nhận nghiêm túc và được điều tra. Thành viên trong bộ phận nhân sự hoặc quản lý cũng có thể trợ giúp và đưa ra sự khắc phục cũng như đấu tranh về nạn này tại Chủ sử dụng sức lao động.

Quy tắc cơ bản là: Ông Bà không phải là cá nhân đơn độc trong Công xưởng. Rất nhiều đồng nghiệp xem việc Kỳ thị là không đúng. Là đồng nghiệp với nhau hãy đoàn kết và trợ giúp lẫn nhau trong hoàn cảnh khó khăn. Ông Bà sẽ nhận ra chính mình - không chỉ mà còn có thể qua biểu tượng từ tạp chí này.



ኣብ ኩባንያ ዘሎ ኣድልዎ/ምፍልላይ - ንመን ክትውከስ ትኽእል።

ኩባንያኻ ቤት ምኽሪ ስራሕ ወይ ቤት ምኽሪ ሰራሕተኛታት ኣለዎይ፤ ሓደ ኻብቲ መሳርሕትና ኣድልዎ ኸም ዚርእ ምግባርን ስጉምቲ ምውሳድን እዩ። ሓድሓደ ግዜ ኣብ ትሕቲ ሓፈሻዊ ሕጊ ማዕረ ሕክምና (AGG) ናይ ጥርዓን ቤት ጽሕፈት ኣሎ። ነፍሲ ወከፍ ምጉርምራም ኣርዚንካ ኸርእን ክምርመርን ኣለዎ። ሓደ ኻብ ክፍሊ ሰብ ሞያ ሰብ ሞያ ወይ መራሒ ጉጅለ ነቲ ኸነታት ኪድግፎ ወይ ኬደቅሶ ወይ ምስ ኣስራሒኡ ኺሰርሕ

ይኽእል እዩ። ብመሰረት ብቑዕ እዩ፤ ንስኹም እውን በይንኹም ኣይኮንኩምን ዘለኹም። ብዙሓት ሰባት ኣድልዎ ጌጋ ኹይኑ እዩ ዚረኽብዎ። ከም መሳርሕትኹም ሓድነት ይኹኑ ኣብ ኣጸጋሚ ኸነታት ከኣ ንሓድሕድኹም ተደጋገፉ። ንርእስኻ ጥራይ ዘይኮነስ ምናልባት እውን በቲ ኣብዛ ንእሽቶ መጽሓፍ እዚኣ ዘሎ ምልክት ኢኻ እተለልያ።

Präventiv handeln - bevor Diskriminierung entsteht

Häufig wird in den Betrieben nur auf Diskriminierung reagiert. Dabei kann man auch präventiv damit umgehen. Leitbilder, Fortbildungen, Beschwerdestellen nach dem Allgemeinem Gleichbehandlungsgesetz, Betriebsvereinbarungen und weitere Maßnahmen können die Sensibilisierung von Beschäftigten schärfen und Diskriminierung vorbeugen.

Denn das ist unsere gemeinsame Aufgabe. Egal ob Arbeitgeber:innen, Betriebsräte oder Be-

schäftigte – egal ob sie selber von Diskriminierung betroffen sind oder nicht. Warum sollte ein Teamtag nicht einmal von migrantischen Kolleg:innen organisiert werden? Warum sollte eine Fortbildung nicht auch Diskriminierung zum Thema haben?

Wir unterstützen euch gerne in der Planung und Umsetzung von Angeboten in euren Betrieben.

Act preventively - before discrimination arises

Often, companies only react to discrimination. However, it is also possible to deal with it preventively. Mission statements, training, complaints offices under the General Equal Treatment Act, company agreements and other measures can raise awareness among employees and prevent discrimination.

That is our common task. It doesn't matter whether employers, works councils or employees are themselves affected by

discrimination or not. Why shouldn't a team day be organised by migrant colleagues? Why shouldn't a training session also deal with discrimination?

We are happy to support you in the planning and implementation of preventive measures in your company.

Действайте превантивно – преди да възникне дискриминация

Често предприятията реагират само на дискриминация. Можете да се справите с нея и превантивно.

Изясняване на философията на предприятието, допълнителни обучения, служби за жалби съгласно Общия закон за равно третиране, фирмени споразумения и други мерки могат да изострят чувствителността на служителите и да предотвратят дискриминацията. Защото това е наша обща задача. Независимо дали се

касае за работодатели, членове на работнически съвет или служители – независимо дали самите те са засегнати от дискриминация или не. Защо да не се организира Ден на екипа от колеги мигранти? Защо тема на по-нататъшното обучение да не бъде и дискриминацията? С удоволствие ще ви подкрепим при планирането и изпълнението на превантивни предложения във вашите предприятия.

Acțiune preventivă – înainte ca discriminarea să aibă loc

Deseori în întreprinderi se reacționează doar la discriminare. Însă se poate acționa și preventiv. Devizele, seminarele de perfecționare, centrele de reclamații potrivit legii germane privind egalitatea de tratament, acordurile la nivel de întreprindere și alte măsuri pot contribui la conștientizarea angajaților și la prevenirea discriminării.

Pentru că este sarcina noastră comună, indiferent că este vorba de membrii comitetului

de întreprindere sau de angajați – fie că sunteți direct afectat de discriminare sau nu. De ce ziua echipei să nu fie organizată de un coleg emigrant? De ce să nu se trateze tema discriminării în cadrul unui seminar de perfecționare?

Vă sprijinim în planificarea și implementarea ofertelor de prevenție în întreprinderile dvs..

Działania prewencyjne – zanim dojdzie do dyskryminacji

W zakładach pracy często tylko reaguje się na dyskryminację. Można jednak także podejmować działania prewencyjne. Wzorce postępowania, szkolenia, organy przyjmujące zażalenia zgodnie z Ogólną ustawą o równym traktowaniu, porozumienia zakładowe i inne środki mogą wyczulić pracowników i zapobiegać dyskryminacji. Jest to bowiem nasze wspólne zadanie niezależnie od tego, czy jesteś pracodawcą, członkiem rady zakładowej,

pracownikiem, czy sam doświadczyłeś dyskryminacji. Dlaczego wspólny dzień dla członków zespołu nie miałyby kiedyś zostać zorganizowany przez pracowników z innych krajów? Dlaczego nie miałyby się odbyć szkolenie dotyczące dyskryminacji? Chętnie udzielimy Wam wsparcia w planowaniu i realizacji działań prewencyjnych w Waszych zakładach pracy.

Діяти на випередження та не допускати дискримінації

Часто на роботі вживають заходів, коли дискримінація вже відбулася. Але можна діяти на випередження. Корпоративні інструкції, тренінги, відділи скарг відповідно до Загального закону про рівне ставлення, колективні договори та інші заходи можуть підвищити свідомість працівників і запобігти дискримінації. Адже це наше спільне завдання – роботодавців, виробничих рад та працівників, незалежно від того, чи торкнулася дискримінація вас

особисто, чи ні. Чому б колегам-мігрантам не організувати «командний день»? Чому б не провести тренінг на тему дискримінації? Ми з радістю допоможемо вам спланувати та реалізувати профілактичні заходи у вас на підприємстві.

التصرف وقائيًا – قبل حدوث التمييز

لا تتصرف الشركات غالبًا إلا بعد وقوع التمييز. إلا إنه يُمكن التعامل مع التمييز بشكل استباقي. من خلال وضع نماذج مثالية وتقديم تدريبات وإتاحة مكاتب شكاوى بموجب القانون العام للمساواة في العمالة ووضع اتفاقيات العمل وكذلك المزيد من التدابير، يُمكن رفع وعي الموظفين ومنع التمييز. وذلك لأن هذا الأمر مهمتنا المشتركة. نحن يد واحدة، سواءً صاحب العمل أم مجالس العمال أم الموظفين – وسواءً كان هؤلاء عانوا بأنفسهم من العنصرية أم لا. لماذا لا يُسمح للزملاء المهاجرين بتنظيم يوم للفريق؟ لماذا لا يُقدّم خلال التدريب أيضًا موضوع يتعلق بالعنصرية؟ يُسعدنا دعمك في التخطيط للعروض الوقائية وتنفيذها في شركتنا.

پیشگیرانه اقدام کنید - قبل از آن که تبعیض ایجاد شود

خودشان قربانی تبعیض باشند یا خیر. چرا یک روز تیم و گروه نباید یک بار توسط همکاران مهاجر سازماندهی شود؟ چرا نباید تبعیض نیز موضوع یک آموزش تکمیلی باشد؟ ما شما را با کمال میل در طرح ریزی و اجرای پیشنهادها پیشگیرانه در شرکت شما پشتیبانی می‌کنیم.

اغلب در شرکت‌ها فقط به تبعیض واکنش نشان داده می‌شود. در این ارتباط می‌توان به صورت پیشگیرانه نیز با آن برخورد نمود. الگوها، آموزش‌های تکمیلی، مراجع شکایت بر اساس قانون برخورد یکسان کلی، توافقات شرکت و سایر اقدامات می‌توانند حساسیت شاغلان را تشدید نمایند و از تبعیض جلوگیری کنند. زیرا این وظیفه مشترک ما است. صرف نظر از آن که کارفرمایان، شوراهای کارکنان یا افراد شاغل باشند - صرف نظر از آن که آن‌ها

Hành động phòng ngừa – trước khi sự kỳ thị phát sinh

Trong các Công xưởng chỉ phản ứng trước việc kỳ thị. Đồng thời cũng có thể tránh khéo nó trên phương thức là phòng ngừa. Hình tượng mẫu mực, tu nghiệp chuyên môn, các văn phòng để khiếu nại dựa theo Đạo luật đối xử bình đẳng chung, các thỏa thuận của công xưởng và các biện pháp khác có thể nâng cao nhận thức của nhân viên và phòng chống sự Kỳ thị. Vì đó là nhiệm vụ chung của tất cả. Không phân biệt là Chủ sử dụng sức lao động hay Hội đồng nhân viên hay là Nhân viên lao động –

không phân biệt chính bản thân bị kỳ thị hay không. Tại sao không có thể tổ chức một ngày đồng đội với nhau từ các đồng nghiệp nước ngoài? Tại sao không được có chủ đề về vấn đề Kỳ thị trong buổi tu nghiệp? Chúng tôi sẵn lòng trợ giúp Ông Bà đưa lên kế hoạch và thực hiện các đề nghị về việc phòng chống trong công xưởng của Ông Bà.



ኣድልዎ ቕድሚ ምምጻኡ ዚግበር ናይ ምክልኻል ስጉምቲ

መብዛሕትኡ ግዜ
 ኩባንያታት ኣድልዎ ምስ
 ዝህልወን ጥራይ ኢዮን
 ዝምልሳ። ንኸይትዋጽኣሉ
 እውን ክትከላኸሎ ትኸእል
 ኢኻ። ናይ ሚስጥናውነት
 መግለጺታት ተወሳኺ
 ስልጠና ኣብ ትሕቲ እቲ
 ሓፈሻዊ ሕጊ ማዕረ
 ኣተሓሕዞ ዘሎ ናይ ጥርዓን
 ኣካል ስምምዓት ስራሕ
 ከምኡውን ካልእ
 ስጉምቲታት
 ንሰራሕተኛታት ዝያዳ
 ፍልጠት ከም ዝህልዎምን
 ኣድልዎ ንኸወግዱን
 ክዓግቶም ይኸእል ኢዩ።
 ምክንያቱ እዚ ልሙድ
 ዕዮና እዩ። ኣስራሕቲ ቤት

ምክሪ ስራሕ ወይ
 ሰራሕተኛታት ንሳቶም
 ንባዕሎም ኣድልዎ
 ይሃልዎም ኣይሃልዎም
 ብዘዮገድስ። ሓንቲ
 መዓልቲ ጋንታ በቶም
 ስደተኛታት መሳርሕታ
 ክትውደብ ዘይብላ
 ስለምንታይ እያ፡ ተወሳኺ
 ስልጠና ኣብ ኣድልዎ
 እውን ኬተኩር ዘይብሉ
 ስለምንታይ እዩ፡ ኣብ
 ኩባንያታትካ ናይ
 ምክልኻል ኣጋጣሚታት
 ኣብ ምውጻእን ኣብ
 ምትግባርን ተሓጺስና
 ክንድግፍካ/ኪ ኢና።

Anlaufstellen



Beratung für Betroffene
rechter, rassistischer und
antisemitischer Gewalt in
Thüringen

☎ 0361 2186 5133
✉ info@ezra.de
+ ezra.de



EmpowerMensch -
Unabhängige
Antidiskriminierungsberatung

☎ 0361 2134 7395
✉ beratung@thadine.de
+ empowermensch.org



Brennessel - Zentrum gegen
Gewalt an Frauen

☎ 0361 565 6510
✉ info@frauenzentrum-
brennessel.de
+ frauenzentrum-
brennessel.de



Verein für queeres Leben in Thüringen

☎ 03641 928 6162

✉ beratung@queerweg.de

🌐 queerweg.de



Sozial- und arbeitsrechtliche Beratung für Geflüchtete und andere Drittstaatsangehörige

☎ 0361 2172 716

✉ faire-integration@dgb-bwt.de

🌐 faire-integration.de



Sozial- und arbeitsrechtliche Beratung für osteuropäische EU-Arbeitnehmer*innen

☎ 0361 2172 712

✉ faire-mobilitaet@dgb-bwt.de

🌐 faire-mobilitaet.de



Demokratiebildung im Betrieb. Für die Branchen der ver.di, NGG, IG BAU.

- ☎ 0361 2172 719
- ✉ connect@dgb-bwt.de
- + connect.dgb-bwt.de

Arbeit und Leben

THÜRINGEN

Projekt
Menschenwürdig.
Betriebskultur.
Gestalten

Demokratiebildung im Betrieb. Für die Branchen der IG BCE, IG Metall, NGG.

- ☎ 0361 5657 30
- ✉ info@arbeitundleben-thueringen.de
- + arbeitundleben-thueringen.de



Initiative betriebliche
Demokratiekompetenz

Koordinierungsprojekt für das Bundesprogramm „Unsere Arbeit: Unsere Vielfalt.“

- ✉ kontakt@betriebliche-demokratiekompetenz.de
- + betriebliche-demokratiekompetenz.de



Verschwörungsmythen, Rassismus, Rechtsextremismus – der gesellschaftliche Zusammenhalt wird auf eine harte Probe gestellt. Das merken wir auch in den Betrieben. Das Projekt „Connect – Vielfalt durch Teilhabe“ versucht, dieser Entwicklung, gemeinsam mit euch, etwas entgegenzusetzen. Egal ob mit offenen Gesprächsrunden im Betrieb, Abendveranstaltungen, Seminaren

oder Beratungen – wir stehen gemeinsam für eine betriebliche Zivilgesellschaft ein. Denn auch im Betrieb muss klar sein: „Kolleg*in ist Kolleg*in – egal wo man herkommt, egal wen man liebt.“

Ihr habt Interesse, aber keine Idee, wie wir euch unterstützen können?

Dann schreibt uns gerne eine Mail oder ruft bei uns an.

ÎNTRERINDERE PENTRU TOȚI

ኩባንያ ንኩሉን

A red graphic featuring several raised fists with motion lines, suggesting strength and solidarity. A large red banner curves across the top, containing the text 'ÎNTRERINDERE PENTRU TOȚI' in white capital letters. To the right, a smaller red banner contains the Amharic text 'ኩባንያ ንኩሉን'.

ZAKŁAD PRACY MIEJSCEM
DLA WSZYSTKICH

A red graphic featuring several raised fists with motion lines. A large red banner curves across the middle, containing the text 'ZAKŁAD PRACY MIEJSCEM DLA WSZYSTKICH' in white capital letters.

ПРЕДПРИЯТИЕ ЗА ВСИЧКИ

A red graphic featuring several raised fists with motion lines. A large red banner curves across the bottom, containing the text 'ПРЕДПРИЯТИЕ ЗА ВСИЧКИ' in white capital letters.

Im Rahmen des
Bundesprogramms:



Initiative betriebliche
Demokratiekompetenz

betriebfueralle.dgb-bwt.de