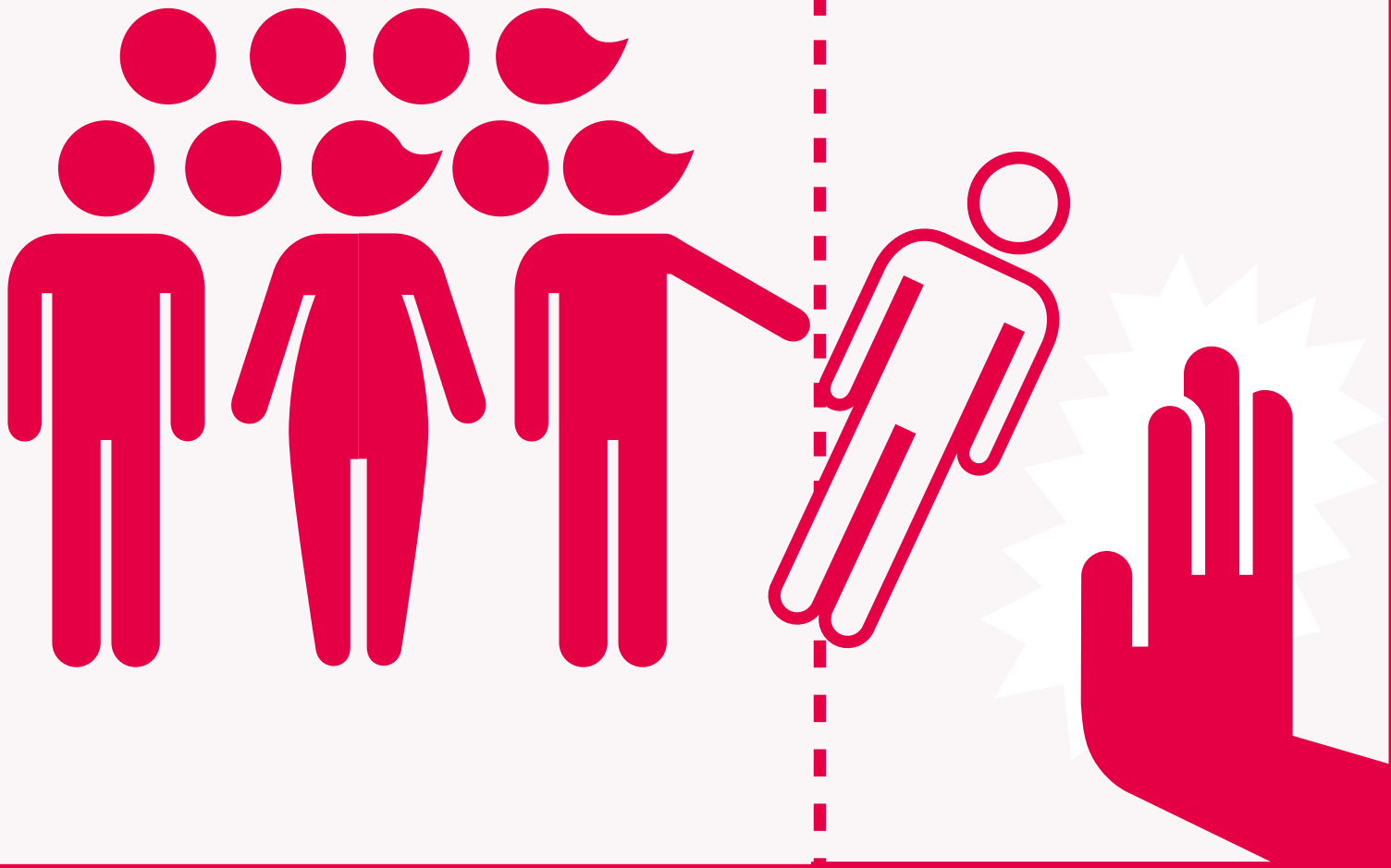


Für Solidarität und Gute Arbeit

**Was tun bei Diskriminierung und
rassistischem Mobbing?**



**Eine Handlungshilfe
für Aktive im Betrieb**



ηΙΓραθΙοη

Impressum

Herausgeberin

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft – ver.di Bundesverwaltung
Paula-Thiede-Ufer 10
10179 Berlin

Dagmar König
Mitglied des Bundesvorstandes
Ressort 5 – Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik

Verantwortlich, Autor und Redaktion:
Romin Khan, Referent Migrationspolitik
Kontakt: migration@verdi.de

Stand: 03/2022

Mitarbeit: AG Antirassismus und gewerkschaftliche Bildung des ver.di Bundesmigrationsausschusses,
Jan Ole Arps, Sandra Etzold

Gestaltung: Moritz Ahlert

Die Handlungshilfe online: <https://handlungshilfe-gegen-rassismus.verdi.de/>



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

aus guten Gründen beginnt unser Grundgesetz mit den Worten: »Die Würde des Menschen ist unantastbar.« Dies gilt für alle Menschen gleich und unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Hautfarbe, sexueller Identität, religiöser oder politischer Anschauung. »Die Würde des Menschen ist unantastbar« – das ist die Grundlage für ein friedliches und gleichberechtigtes Miteinander in einer demokratischen und solidari-schen Gesellschaft.

Rassismus verhindert die gleiche Teilhabe an Gesellschaft und Arbeitsleben, weder in der Gesellschaft noch im Betrieb darf er eine Chance haben sich auszubreiten. Dies ist nicht nur ein Gebot des Rechtsstaats, sondern auch ein Grundsatz unserer gewerkschaftlichen Arbeit in ver.di. Rassismus bedroht uns nicht alle gleich, aber er betrifft uns alle, denn er verhindert ein solidarisches Miteinander.

Die Gefährdung durch Rechtsextremismus, Rassismus und Antisemitismus hat in den letzten Jahren deutlich zugenommen. Das Grundrauschen an menschenverachtenden Äußerungen und die Abwertung vermeintlich nicht dazugehöriger Gruppen ermutigt die Feinde der offenen und vielfältigen Gesellschaft. Diese Entwicklung macht vor der Arbeitswelt nicht halt. Auch in den Betrieben häufen sich rassistische Vorfälle, wenn selbst im Deutschen Bundestag öffentlich menschenverachtende Äußerungen fallen.

Hier werden wir aktiv. Betriebs- und Personalräte und Aktive der Gewerkschaften haben eine Schlüssel-funktion, wenn es darum geht, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das sensibel und unterstützend reagiert, wenn Kolleg*innen von diskriminierenden Erfahrungen berichten.

Der Gesetzgeber hat den Betriebs- und Personalräten und Gewerkschaften wichtige Handlungsinstru-mente zur Verfügung gestellt, um Diskriminierung im Betrieb zu verhindern und dagegen vorzugehen. Wir sollten diese Rechte kennen und nutzen.

Basierend auf Erfahrungen aus der betrieblichen Praxis, möchten wir euch praktische Empfehlungen und Hilfen an die Hand geben, wie ein kollegialer und respektvoller Umgang mit diesem wichtigen Thema geschaffen werden kann: Für ein Betriebsklima, das von Solidarität und Guter Arbeit geprägt ist und Rassismus keine Chance lässt.

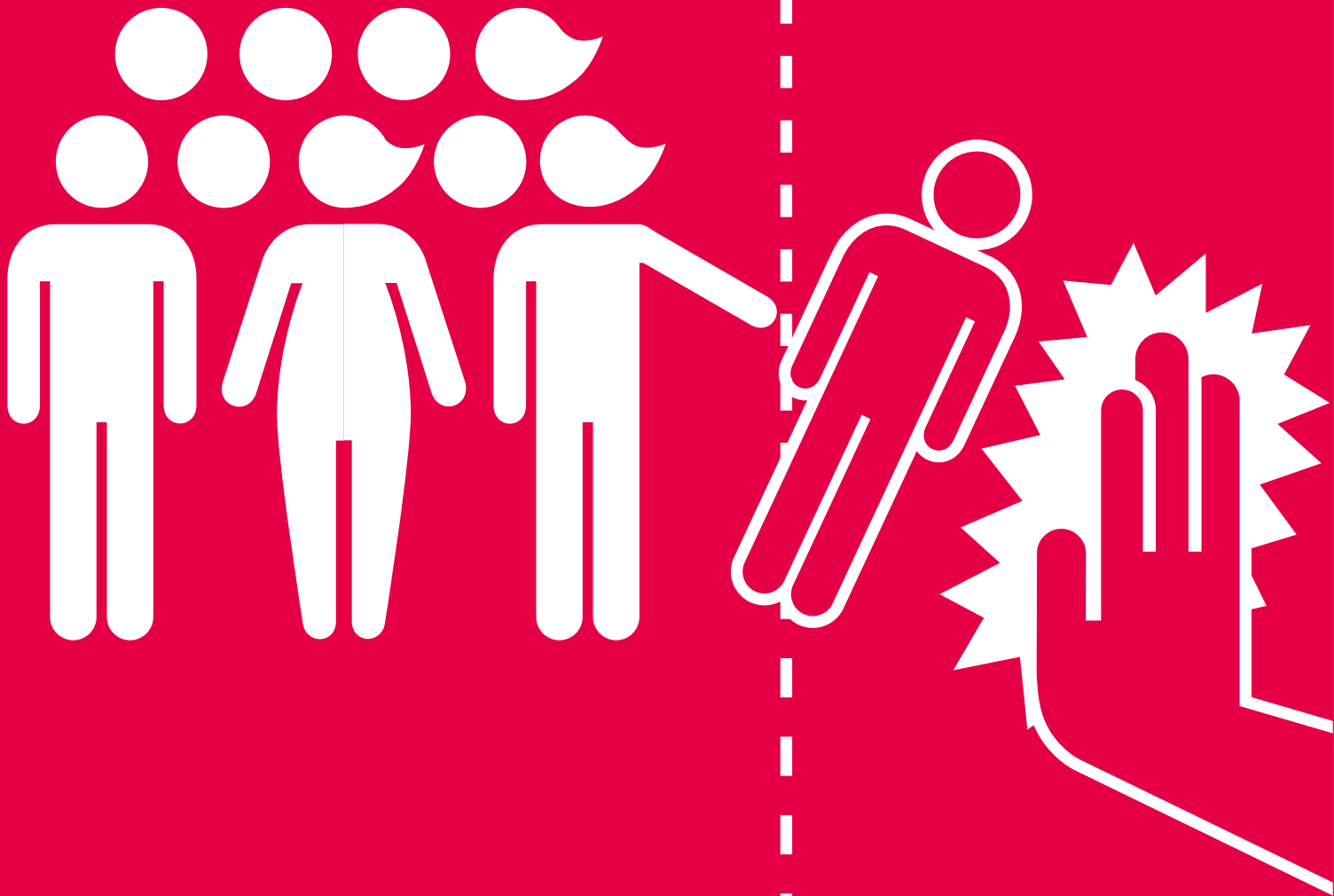
Dagmar König,
Mitglied des ver.di Bundesvorstands

Romin Khan,
Referent für Migrationspolitik bei ver.di und
stellvertretender Vorsitzender der Gelben Hand

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	03
Rassistische Diskriminierung am Arbeitsplatz: Definition, Rechtslage und Fallbeispiele	06
»Der Betriebsrat ist gesetzlich verpflichtet, bei rassistischer Diskriminierung aktiv zu werden« – Interview mit Michael Wanner vom DGB Rechtsschutz	11
Die wichtigsten rechtlichen Handlungsmöglichkeiten für Betriebsräte und Gewerkschaften im Überblick	12
Zum Umgang mit Widerständen bei der Thematisierung von Diskriminierung im Betrieb	14
»Was sie nicht sehen, existiert für sie nicht« – Interview mit dem Krankenpfleger und Betriebsrat Thomas Müßel	15
Zehn Regeln an die du dich halten kannst, um Kolleginnen und Kollegen zu unterstützen, die mit Rassismus am Arbeitsplatz konfrontiert sind	16
»Es ist für Menschen, die Rassismus erleben, wichtig, dass ihnen geglaubt wird« – Interview mit Winnie Akeri, Beraterin bei dem Projekt Faire Integration	18
Was kann ich tun, wenn ich selbst Rassismus erlebe? Persönliche Strategien gegen rassistische Diskriminierung am Arbeitsplatz	20
Handlungsbeispiele / Best practice	22
Schlusswort der AG Antirassismus des ver.di Bundesmigrationsausschusses	24
Literatur / Lesehinweise	25
Ausgewählte Links und Beratungsstellen	26

**Gegen Rassismus
und Diskriminierung**



Rassistische Diskriminierung am Arbeitsplatz: Definition, Rechtslage und Beispiele

Verstärken sich Erfahrungen mit Diskriminierung in der Arbeitswelt – oder ist die gesellschaftliche Zunahme an Aggressionen und Hassbotschaften gegenüber vermeintlichen Minderheiten noch nicht in den Betrieben spürbar? Wie auch immer diese Frage auf Grundlage der eigenen Erfahrungen beantwortet wird, die regelmäßig veröffentlichten Untersuchungen der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zeigen, dass im Arbeitsleben das größte Risiko besteht, diskriminiert zu werden. Nahezu jede dritte Beratungsanfrage, die bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes von 2017 bis Ende 2020 einging, bezog sich auf Diskriminierungserfahrungen im beruflichen Kontext.¹ Dies betrifft die unterschiedlichsten Branchen und Bereiche.

So gaben 2020 in einer Beschäftigtenbefragung zur kulturellen Vielfalt und Chancengleichheit in den Behörden und Einrichtungen des öffentlichen Dienst des Bundes 5,7 Prozent der Beschäftigten mit Migrationshintergrund an, diskriminiert worden zu sein.² Im Afrozensus³, der größten Befragung unter schwarzen, afrikanischen und afrodiasporischen Menschen in Deutschland, äußerten acht von zehn Befragten 2020, dass sie im Arbeitsleben Diskriminierung erlebt haben, davon fast jede dritte Person sogar »oft« oder »sehr häufig«.

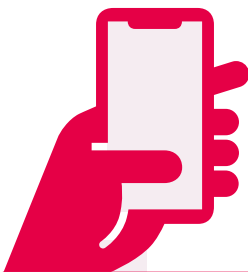
Neben der Behinderung und dem Alter wird im Erwerbsleben besonders häufig von Diskriminierungserfahrungen und Mobbing aus rassistischen Gründen oder wegen der Religion berichtet. Das betrifft

viele Aspekte wie den Berufseinstieg und Bewerbungen, Aufstiegsmöglichkeiten und Gelegenheiten für betriebliche Weiterbildung, aber auch den alltäglichen Umgang untereinander und mit Vorgesetzten: Wer macht welche Arbeit, wessen Rechte und Interessen werden akzeptiert, wie wird Urlaub genehmigt, und wie werden Schichten eingeteilt?

Welche Formen von Diskriminierung werden gesetzlich unterschieden?

Diskriminierung im Betrieb bedeutet, dass Beschäftigte aus rassistischen Gründen, aufgrund des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität (sogenannte »AGG-Gründe«) von ihren Kolleg*innen, von Vorgesetzten oder von Kund*innen schlechter behandelt werden als andere Beschäftigte in vergleichbaren Situationen. Beispielsweise wird der berufliche Aufstieg im Betrieb erschwert, oder Leistungen werden nicht in gleicher Weise anerkannt.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) sprechen nicht von »Diskriminierung«, sondern verwenden den Begriff »Benachteiligung«. Aus Gründen der Klarheit verwenden wir den Begriff der Diskriminierung. Durch das AGG werden folgende Formen von Diskriminierung im Zusammenhang mit der Herkunft definiert und verboten:



Beispiel 1

Rassistische Hass-Nachrichten sind ein Kündigungsgrund

Über Monate hinweg schicken zwei Beschäftigte von Daimler in Stuttgart einem türkischstämmigen Kollegen, der auch in der IG Metall aktiv ist, über Whats-App Hitler- und Hakenkreuzbilder sowie islamfeindliche Bilder über Muslime. Der Kollege informiert seinen Vorgesetzten. Der Werksschutz ermittelt, und die beiden Mitarbeiter, einer davon schwerbehindert, erhalten eine außerordentliche Kündigung. Die beiden Beschäftigten klagen gegen ihre Kündigung und werden dabei vom Zentrum Automobil unterstützt, einer rechten Pseudo-Gewerkschaft.

Sie stellt die Gekündigten als Opfer eines Komplotts unter Mitwirkung der IG Metall dar. Ende 2019 entscheidet das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg in zweiter Instanz, dass die fristlose Kündigung wegen rassistischer Beleidigung rechtmäßig war. Die Inhalte der Nachrichten seien menschenverachtend und nicht von der Meinungsfreiheit gedeckt. Eine Revision wird ausgeschlossen.

→ **Individuelle Diskriminierung**

Beleidigungen, Belästigungen oder systematisches Mobbing, die absichtsvoll oder als Resultat unbewusster Vorurteile geschehen und die Würde der betreffenden Person verletzen
[Beispiele: rassistische Hassnachrichten an Beschäftigte, rechte Schmierereien]

→ **Indirekte/mittelbare Diskriminierung**

Scheinbar neutrale Vorschriften betreffen bestimmte Personen besonders nachteilig
[Beispiel: Der Arbeitgeber verlangt, dass die Beschäftigten miteinander auch in den Pausenzeiten deutsch sprechen müssen]

→ **Direkte/ unmittelbare Diskriminierung**

Bewusste Benachteiligung aufgrund der tatsächlichen oder vermeintlichen Zugehörigkeit zu einer von Diskriminierung betroffenen Gruppe
[Beispiel: Eine Person bekommt einen Job aufgrund ihrer nationalen Herkunft oder ihrer Hautfarbe nicht, obwohl sie in gleicher Weise qualifiziert ist]

→ **Institutionelle/strukturelle Diskriminierung**

Innerbetriebliche Abläufe unterliegen gesellschaftlichen Einflüssen, gesetzlichen Bestimmungen und informellen Routinen und können zu mittelbarer Diskriminierung führen, die nicht zwangsläufig vorsätzlich passiert
[Beispiel: ungleicher Zugang zu Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten im Betrieb]



Beispiel 2

Analyse zu hohem Krankenstand bei Beschäftigten ist offen diskriminierend

Im Jahr 2019 verbreitet sich bei den Stadtwerken einer westdeutschen Großstadt eine interne Präsentation aus dem Bereich der Verkehrsbetriebe. Darin analysiert eine betriebliche Task Force aus vier herkunftsdeutschen Teamleitern den hohen Krankenstand bei den Beschäftigten im Fahrdienst und macht Vorschläge, wie er zu reduzieren sei.

Das Dokument zeigt exemplarisch, wie sich die Schwelle des Sagbaren auch im Betrieb verschiebt, wenn hetzerische, unwissenschaftliche Behauptungen wie die von Thilo Sarrazin [Autor des Buches ›Deutschland schafft sich ab‹] in der Öffentlichkeit verbreitet werden. So wird in der Analyse als Grund für den hohen Krankenstand pauschal die »auffallend regionalmigrationsabhängige Arbeitseinstellung« angeführt.

Weiter heißt es: »Tabuthema: Kollegen mit Migrationshintergrund Maghreb/ Arabisch/ Türkisch haben auf Grund der Mentalität andere Arbeitseinstellung. Der Sohn in der Familie hat ‚alle Freiheiten‘. Fehlverhalten werden akzeptiert. Das gilt dann auch in der Arbeitswelt. ›In der Ehre verletzt zu werden‹, gilt auch für das Arbeitsleben. Von Vorgesetzten und weiblichen Kolleginnen, sowie weiblichen Fahrgästen.“ Bei den Lösungsansätzen heißt es unmissverständlich: »Einstellungskriterien ändern. Bewerbungen stärker betrachten [...]. Regionale Migrationsproblematik mit einbinden. [kulturelle Problematik].«

Die Lösungsvorschläge können nur als Empfehlung verstanden werden, Kolleg*innen bestimmter Herkunft nicht mehr einzustellen oder die Hürden hierfür höher zu legen. Nach Protesten des Konzernbetriebsratsvorsitzenden erklärt die Geschäftsleitung, dass sie die Analyse nicht autorisiert habe. Das Papier verschwindet im Giftschränk, die Verfasser erleben keine personellen Konsequenzen. Deutliche Maßnahmen gegen strukturellen Rassismus im Betrieb werden nicht ergriffen, stattdessen werden diejenigen angefeindet und anonym bedroht, die die Analyse kritisiert haben.

Was ist Rassismus?

Rassismus hat viele Erscheinungsformen und ist vor allem eine Ideologie der Ungleichwertigkeit. Bei dieser werden äußerliche oder kulturelle Merkmale von Menschen zu Gruppenidentitäten erklärt, die mit bestimmten negativen Eigenschaften in Verbindung gebracht und abgewertet werden. Dieser Prozess verläuft nicht willkürlich, sondern greift auf historische Vorläufer (z.B. Kolonialismus/NS-Ideologie/Antimuslimischer Rassismus) zurück. Er verfolgt das Ziel, Hierarchien in der Gesellschaft herzustellen, soziale Ungleichheit zu legitimieren und durch menschliches Handeln geschaffene Unterschiede natürlich erscheinen zu lassen. Dies betrifft im besonderen Maße Menschen mit Einwanderungsgeschichte und schwarze Menschen in Deutschland. Der Verweis auf seine historische Entstehung macht es deutlich: Rassismus setzt das Vorhandensein von politischer, wirtschaftlicher, aber auch symbolischer Macht voraus, um wirken zu können.

Pauschale Aussagen gegen oder ironisch gemeinte Abwertungen bestimmter Gruppen (wie z.B. weißer Deutscher als ›Almans‹), die nicht durch bestehende gesellschaftliche Hierarchien gestützt sind, haben dagegen nicht die Macht, diese Gruppe zu diskriminieren bzw. sich mit bestehenden Diskriminierungen zum Nachteil dieser Gruppe zu ›verbünden‹.

Die Arbeitswelt ist kein rassismusfreier Raum

Auch nach seiner offiziellen Abschaffung durch den Gleichheitsgrundsatz im Grundgesetz bleibt Rassismus in den Strukturen der Gesellschaft tief verankert und vollzieht sich »weitgehend unabhängig

von den jeweils handelnden Menschen« in »institutionellen Routinen, Regeln und Verfahren« wie es Aladin El-Mafaalani (2021) beschreibt.

Weil er in die von ihm mitgeprägte gesellschaftliche Realität eingebunden ist, kann Rassismus nicht allein als individuelles Vorurteil oder falsches Bewusstsein begriffen werden, welches sich nur mit Bildungsarbeit oder persönlichen Kontakten zwischen unterschiedlichen Menschen überwinden ließe.

Es ist wichtig zu verstehen, dass wir als Teil einer von Rassismus geprägten Gesellschaft diesen an vielen Stellen verinnerlicht haben und niemand dabei außerhalb steht. Strukturell bedingte rassistische Verhältnisse, die zu Ausschlüssen, Ungleichbehandlung und ungleicher Chancenverteilung führen, beeinflussen die individuelle Ebene und wirken wieder auf die gesellschaftliche Ebene zurück. Auch in der Arbeitswelt verstärkt dies die Gefahr, dass rassistische Deutungen als plausibel angesehen werden, weil die dem Kapitalismus innewohnende Konkurrenz zwischen den arbeitenden Menschen als ein Konflikt zwischen ›uns‹ und ›denen‹ betrachtet wird.

Das Maß dessen, wieweit diese Ideologie der Ungleichwertigkeit von Menschen akzeptiert wird, steht in einem Wechselverhältnis zu legaler und institutioneller Diskriminierung, die sich in eingeschränkten Rechten von EU-Bürger*innen beim Zugang zu sozialen Leistungen, unsicheren Aufenthalts- und Arbeitsrechte von Geflüchteten oder der jahrzehntelang staatlich betriebenen Ausgrenzung der sogenannten Gastarbeit*innen und ihrer Familien zeigt.



Beispiel 3

Wegschauen von Führungskräften begünstigt rassistisches Mobbing

Hakenkreuzbilder, Fotos von Hitler und rassistische, menschenverachtende Sprüche über nicht-weiße Menschen, Muslime, Türk*innen und Jüd*innen – all das geht jahrelang in einer Chatgruppe der Bremer Berufsfeuerwehr herum. Dieser offen ausgelebte Hass spiegelt sich in direktem Mobbing gegen weibliche, migrantische und homosexuelle Kolleg*innen wider. Weil Vorgesetzte Beschwerden ignorieren, wenden sich die Betroffenen 2020 direkt an den Staatsschutz, der Skandal kommt an die Öffentlichkeit.

Die vom Bremer Senat eingesetzte Sonderermittlerin kommt zu dem Schluss, dass die männliche, hierarchische, traditionsverbundene und veränderungsresistente Organisationskultur zu eklatanten Führungsmängeln beigetragen habe. Die Anwältin der Betroffenen stellt fest, dass es sich hier nicht um Einzelfälle, sondern um ein strukturelles Problem handle. Es sei dringend geboten, dass eine unabhängige Beschwerdestelle eingerichtet werde. ver.di fordert einen Neustart bei der Bremer Berufsfeuerwehr. Nach den Rassismus- und Mobbingvorwürfen müsse eine neue Führungskultur her. Die Umsetzung der Maßnahmen steht noch aus.

Dass der Abbau institutioneller und gesetzlicher Diskriminierungen immer auch ein Beitrag zum Abbau rassistischer Einstellungen in der Gesellschaft ist, zeigen die Erfahrungen aus den Betrieben. Wenn die Beschäftigten unabhängig von Herkunft und Staatsbürgerschaft auf der Basis von Betriebsverfassungsgesetz und Tarifverträgen dieselben Rechte genießen, verändern sich auch die Beziehungen untereinander. Kooperation und Zusammenarbeit auf Augenhöhe überwiegt im besten Fall gegenüber den Konkurrenzmechanismen, wechselseitige Anerkennung führt zu gelebter Solidarität im Alltag die Rassismus auf der betrieblichen Ebene vorbeugen oder entgegenwirken kann. Unser gewerkschaftliches und betriebliches Handeln muss also immer darauf zielen, gleiche Rechte und Bedingungen für alle Beschäftigten herzustellen, denn gleiche Rechte wirken rassistischen Spaltungen entgegen. Sie sind das Fundament, auf dem Solidarität und Kollegialität im Betrieb wachsen kann. Allerdings reicht der Einsatz für gleiche Rechte allein nicht aus, um Rassismus entgegenzutreten.

So etwas gibt es bei uns nicht?

»In der Grube sind alle Kumpel gleich.« Mit diesem Spruch fasst so manche*r Gewerkschafter*in oder Betriebsrätin die auf diesen Erfahrungen basierende eigene Position zusammen. In der rassismuskritischen Bildungsarbeit wird eine solche Haltung als »Farbenblindheit« bezeichnet.

Was die »farbenblinde« Einstellung im ver.di Kontext oftmals ignoriert, ist, dass gerade in der Dienstleistungsarbeit viele Kolleg*innen mit Rassismus durch Dritte konfrontiert sind, seien es Kund*innen, Patient*innen oder Fahrgäste.

Die zentrale Annahme aber lautet: Weil man unter den gleichen Bedingungen Hand in Hand zusammenarbeite, spiele Rassismus unter Kolleg*innen keine Rolle. Solange alle Beschäftigten unter die gleichen Regeln fallen, gebe es somit auch keine Notwendigkeit, innerhalb der Betriebe mit zusätzlichen Maßnahmen, wie zum Beispiel Beschwerdestellen⁴, gegen Rassismus vorzugehen.

Die Gefahr, dass sich Rassismus ausbreite, lauere vor allem in Betrieben, die durch Aufspaltung und Zwei-Klassen-Belegschaften geprägt sind. Denn dort sind es häufig Migrant*innen, deren schlechtere Entlohnung und höhere Erpressbarkeit dazu genutzt wird, erreichte Standards in der Stammebelegschaft unter Druck zu setzen, was wiederum Vorurteile und Ressentiments schüre.

Rassismus wird in dieser Logik auf seine Funktion reduziert, Spaltungen zu erzeugen und aufrechtzuerhalten.

Als gesellschaftliches Macht- und Ordnungssystem verstanden, macht Rassismus jedoch nicht einfach einen Bogen um die Betriebe und Dienststellen, die (noch) nicht von prekärer Arbeit geprägt sind.



Beispiel 4

Rassismus fällt nicht unter die Meinungsfreiheit, sondern verletzt die Menschenwürde

Eine absolute Schranke für die Meinungsfreiheit ist die Würde des Menschen. Dies hat das Bundesverfassungsgericht Mitte Dezember 2020 in einem Beschluss bekräftigt. Einen schwarzen Kollegen rassistisch mit Tierlauten zu erniedrigen, rechtfertigt daher die fristlose Kündigung auch eines Betriebsrats, wie das Gericht entschied. Der gekündigte Beschäftigte und der Betroffene waren als Mitglieder des Betriebsrats eines Logistikunternehmens in einen Streit aneinandergeraten. In Folge des Streits fiel die Beleidigung, die vom Arbeitsgericht Köln als grobe und wegen der ethnischen Herkunft als diskriminierende Beleidigung bewertet wurde.

Die Menschenwürde könne gegen kein anderes Einzelgrundrecht abgewogen werden, so das Bundesverfassungsgericht, wo der Rechtsstreit nach mehreren Instanzen gelandet war. Sei sie verletzt, müsse die Meinungsfreiheit stets zurücktreten, denn Artikel 1 Absatz 1 des Grundgesetzes schütze die Menschenwürde. Mehr zum Urteil bei ver.di: <https://kurzelinks.de/eauv>

In den letzten Jahren ist durch den Aufstieg der AfD und abwertende Debatten über Migration und Geflüchtete die rassistische, weißdeutsche Dominanzkultur in der Gesellschaft erneuert worden. Auch im Arbeitsalltag kann dies bedrohliche Folgen entfalten (siehe Beispiele). Das Ziel solcher rassistischer Positionierungen ist es, Hierarchien aufrechtzuerhalten und individuelle Vorteile über die Abwertung migrantischer oder schwarzer Beschäftigter zu erreichen – unabhängig davon, ob zu gleichen Bedingungen gearbeitet wird oder nicht.

Integration schützt nicht vor Diskriminierung

So kann der Aufstieg vieler Kolleg*innen mit Migrationsgeschichte in Führungspositionen von Unternehmen und Verwaltungen oder der gesetzlichen Interessensvertretungen auch rassistische Angriffe zur Folge haben, weil es das Weltbild einiger Beschäftigter auf den Kopf stellt. Dafür braucht es keine handfesten rechtsradikalen Einstellungen. Das Dauerfeuer an rechter Meinungsmache in der Öffentlichkeit und die fehlende Aufarbeitung der kolonialen Vergangenheit Deutschlands bilden den Nährboden für entsprechende Äußerungen und Handlungen.

Eine solche Herr-im-Haus-Mentalität ist das Gegenteil einer solidarischen und gerechten Arbeitswelt, für die wir als Gewerkschaften streiten. Jede rassistische Handlung ist ein Angriff auf die gesetzlichen Grundlagen unserer Gesellschaft, insbesondere Artikel 1 des Grundgesetzes »Die Würde des Menschen ist unantastbar«.

Fazit

Der gewerkschaftliche Einsatz gegen Rassismus muss also immer beides im Blick haben: Er muss sich gegen jede institutionelle Diskriminierung und strukturelle Benachteiligung richten, die sich rassistische Hierarchien zunutze macht, um manche Beschäftigte schlechter zu stellen als andere. Solche Spaltungen schwächen die Solidarität zwischen allen Beschäftigten, die für den gemeinsamen Kampf für bessere Arbeitsbedingungen und -rechte unverzichtbar ist.

Gewerkschaftlicher Antirassismus kann sich aber nicht hierauf beschränken, sondern muss auch die bewussten und unbewussten rassistischen Vorurteile unter den Kolleg*innen in den Blick nehmen und an einem Betriebsklima arbeiten, in dem rassistische Erlebnisse offen angesprochen und bearbeitet werden können. Nur so ist es möglich, dem verinnerlichten Rassismus auch im Verhältnis untereinander entgegenzuarbeiten.

Hieraus ergibt sich auch die Verpflichtung, in gesellschaftlichen Auseinandersetzungen um Rassismus als Gewerkschaft Position zu beziehen. Denn Politik, Betrieb und Gesellschaft sind keine getrennten Welten. Was in der Gesellschaft geschieht, wirkt sich auf den Betrieb aus – und umgekehrt. Darum sind auch Fortschritte, die wir im Kampf gegen Rassismus am Arbeitsplatz erzielen, in ihrer gesellschaftlichen Bedeutung nicht zu unterschätzen.

¹ Vierter gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, der Beauftragten der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderung und der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration an den Deutschen Bundestag, 2021

² Ette, Andreas; Schneider, Norbert F.; Straub, Sophie; Weinmann, Martin (2020): Kulturelle Diversität und Chancengleichheit in der Bundesverwaltung. Ergebnisse der ersten gemeinsamen Beschäftigtenbefragung der Behörden und Einrichtungen im öffentlichen Dienst des Bundes. Herausgegeben von der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration und dem Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung. Download der Studie: www.bib.bund.de/broschuere-diversitaet

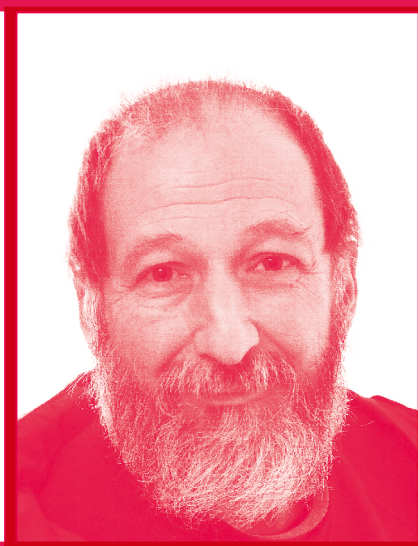
³ Aikins, Muna AnNisa; Bremberger, Teresa; Aikins, Joshua Kwesi; Gyamerah, Daniel; Yıldırım-Calıman, Deniz (2021): Afrozensus 2020: Perspektiven, Anti-Schwarze Rassismuserfahrungen und Engagement Schwarzer, af-rikanischer und afrodiasporischer Menschen in Deutschland, Berlin. Download der Studie <https://afrozensus.de/reports/2020/>

⁴ Die Erfüllung der Paragraphen 12/13 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), die die Einrichtung von betrieblichen Beschwerdestellen vorsehen, ist bislang kaum erfolgt. Entsprechend gibt es nur wenige dokumentierte Beschwerden gegen rassistische Diskriminierung innerhalb der Betriebe.



»Der Betriebsrat ist gesetzlich verpflichtet, bei rassistischer Diskriminierung aktiv zu werden«

Michael Wanner vom DGB Rechtsschutz informiert im Gespräch darüber, auf welche Rechte der Betriebsrat sich gegenüber dem Arbeitgeber beziehen kann, wenn er gegen Diskriminierung aktiv wird.



Was kann, was soll der Betriebsrat bei rassistischer Diskriminierung tun?

Michael Wanner: Die Mitglieder des Betriebsrats sollten Rassismus entschieden entgegentreten. Rechten Parolen ist klar und eindeutig zu widersprechen. Egal, wo und wann sie auftreten. Das Betriebsverfassungsgesetz regelt, dass der Betriebsrat unter bestimmten Voraussetzungen sogar verpflichtet ist, die Initiative zu ergreifen. Die Handlungspflichten des Betriebsrats ergeben sich aus den Paragraphen 75 und 80 im Betriebsverfassungsgesetz.

Welche rechtlichen Mittel hat der Betriebsrat?

Das Betriebsverfassungsgesetz eröffnet die Möglichkeit, Maßnahmen gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Rahmen einer freiwilligen Betriebsvereinbarung zu regeln. Zwingen kann der Betriebsrat den Arbeitgeber dazu nicht. Aber der Betriebsrat kann und sollte nach Kräften darauf hinwirken. Zum Beispiel dadurch, dass er Fragen der Integration von ausländischen Kolleg*innen zum Thema einer Betriebsversammlung macht.

Kann der Betriebsrat auch konkret betroffenen Menschen helfen?

Ja, er ist sogar ausdrücklich gesetzlich dazu verpflichtet, beim Arbeitgeber auf Abhilfe hinzuwirken, wenn Arbeitnehmer*innen rassistisch diskriminiert werden. Der Betriebsrat sollte dazu ermuntern, dies nicht hinzunehmen, sondern sich zu beschweren. Zunächst sollte er versuchen, rassistische Anfeindungen dadurch zu unterbinden, dass er das Gespräch mit den dafür verantwortlichen Mitarbeiter*innen sucht. Aber rationales Argumentieren hilft bei Ausländerfeinden nur äußerst selten weiter. Außerdem hat der Betriebsrat keinerlei direkte Sanktionsmöglichkeiten. Deshalb dürfte dieser Weg eher in Ausnahmefällen zum Erfolg führen.

Was kann der Betriebsrat unternehmen, wenn die Hetze trotzdem weitergeht?

Er kann vom Arbeitgeber unter Anwendung des Paragraphen 104 verlangen, dass er Hetzer*innen entlässt oder versetzt. Voraussetzung dafür ist allerdings, dass diese gesetzeswidrig agieren oder durch rassistische Äußerungen wiederholt ernsthaft den Betriebsfrieden stören.

Was heißt »gesetzeswidrig agieren«?

Damit sind Straftaten wie Beleidigung oder Volksverhetzung gemeint. Aber es können auch Ordnungswidrigkeiten in Frage kommen.

men. Wir hatten zum Beispiel einen Fall, wo rechte Hetzer das Auto eines Kollegen zugewinkt und ihn so drangsaliert haben.

Und wann ist der »Betriebsfrieden ernstlich gestört«?

Die Störung des Betriebsfriedens ist nach der Rechtsprechung ernstlich, wenn sie »objektiv ernstzunehmen, von einer gewissen Dauer und von nachteiliger betrieblicher Wirkung für eine größere Anzahl von Arbeitnehmern ...« ist.

Für eine wiederholte Störung genügen zwei Vorfälle. Eine grobe Verletzung liegt etwa bei Hetze, besonders auffälligen Diskriminierungen, Tätlichkeiten, Schikanen sowie einer offensichtlichen Benachteiligung von Migrant*innen vor.

Allerdings muss der Betriebsrat den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit beachten. Das heißt, dass er zwischen dem Interesse des »Hetzers« am Erhalt seines Arbeitsplatzes und dem Interesse des Geschädigten, dass weitere Übergriffe nicht stattfinden, abwägen muss. Es geht dabei also darum, dass der Betriebsrat das »Übermaßverbot« beachtet. Es darf nicht mit »Kanonen auf Spatzen« geschossen werden.

Allein die Mitgliedschaft in einer ausländerfeindlichen Partei wie beispielsweise der AfD reicht für eine ernstliche Störung nicht aus. Das ändert sich aber, wenn sich die Mitgliedschaft auf das innerbetriebliche Verhalten des Parteimitglieds in der beschriebenen Form auswirkt.

Was ist, wenn der Arbeitgeber sich weigert zu handeln?

Dann kann der Betriebsrat beim Arbeitsgericht ein Beschlussverfahren einleiten. Liegen die Voraussetzungen dafür vor, wird das Gericht dem Arbeitgeber aufgeben, den Hetzer zu entlassen oder zu versetzen. Tut er es nicht, kann der Betriebsrat beim Arbeitsgericht ein Zwangsgeld gegen den Arbeitgeber beantragen.

Was kann der Betriebsrat vorbeugend gegen rassistische Diskriminierungen tun?

Er kann beispielsweise die Zustimmung zur Einstellung verweigern, wenn die begründete Besorgnis besteht, dass der Bewerber durch rassistische oder fremdenfeindliche Betätigung den Betriebsfrieden nachhaltig stören wird.

Michael Wanner ist seit 1991 Rechtsschutzsekretär bei der DGB Rechtsschutz GmbH. Er erarbeitet für die Webseite Drehbücher zu Infofilmen und wirkt an der Rubrik »Kurz und knackig« zu arbeits- und sozialrechtlichen Fragen mit.

Die wichtigsten rechtlichen Handlungsmöglichkeiten für Betriebsräte und Gewerkschaften im Überblick

01 – Rechte und Pflichten zur Prävention und zum Schutz vor Diskriminierung nach AGG, BetrVG und BpersVG

Allgemeine Rechte

Nach § 17 Absatz 1 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) sind Betriebsräte und Gewerkschaften, aber auch die Arbeitgeber und Arbeitgeberverbände aufgefordert, im Rahmen ihrer Aufgaben und Handlungsmöglichkeiten an der Verhinderung oder Beseitigung von Benachteiligung aus Gründen der „Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft“¹ oder Religion mitzuwirken.

Auch nach § 75 Absatz 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) hat der Betriebsrat – und auch der Arbeitgeber – die Pflicht, Benachteiligungen von Beschäftigten wegen der ethnischen Herkunft, Nationalität usw. vorzubeugen. Im Bundespersonalvertretungsgesetz (BpersVG) verpflichtet der § 2 Absatz 4 die Dienststelle und die Personalvertretung dazu, darüber zu wachen, dass jede Benachteiligung aus den genannten Gründen unterbleibt. Der § 62 gibt dem Personalrat die Möglichkeit, Maßnahmen zur Bekämpfung gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit in der Dienststelle zu beantragen. Er hat die Aufgabe, „die Integration ausländischer Beschäftigter in die Dienststelle und das Verständnis zwischen ihnen und den deutschen Beschäftigten zu fördern“.

Der § 80 Absatz 1 Nr. 1 BetrVG verpflichtet in allgemeiner Form den Betriebsrat dazu, zu überprüfen, ob Gesetze die zugunsten von Arbeitnehmer*innen gelten, auch von Arbeitgebern eingehalten werden. Dazu gehört auch das AGG. Absatz 7 gibt dem Betriebsrat die Möglichkeit, Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Betrieb und die Förderung der Integration ausländischer Arbeitnehmer*innen zu beantragen. Ein denkbares Mittel zur Umsetzung wäre eine Analyse der Beschäftigtenstruktur unter Berücksichtigung der Zahl der Beschäftigten mit Migrationshintergrund (Gleichstellungsbericht).

¹ Begriffe wie Rasse, ethnische Herkunft und Fremdenfeindlichkeit entstammen den jeweiligen Gesetzestexten bzw. dem Grundgesetz. In Artikel 3 Absatz 3 Satz 1 Grundgesetz heißt es gegenwärtig: „Niemand darf wegen [...] seiner Rasse, [...] benachteiligt oder bevorzugt werden.“ Der Begriff „Rasse“ wird heute in der öffentlichen Diskussion kaum noch verwendet, weil die Existenz unterschiedlicher „Menschenrassen“ wissenschaftlich widerlegt ist und die Vorstellung, es gäbe solche „Rassen“, ein Grundbaustein rassistischen Denkens ist. Obwohl das Begriffspaar ethnische Herkunft die irriige Vorstellung unterschiedlicher menschlicher „Rassen“ nicht verlässt, wird es oftmals benutzt, um diesen Begriff zu vermeiden.

² Wenn auch ungewollt und gut gemeint, übernimmt der Begriff Fremdenfeindlichkeit die Perspektive der Täter, die Menschen angreifen, weil sie in ihren Augen fremd seien. Tatsächlich findet ein Übergriff jedoch nicht statt, weil das Opfer eine bestimmte Eigenschaft oder Herkunft, sondern weil der Täter eine bestimmte, eben rassistische Einstellung hat. Genau durch diesen Begriff müssen die entsprechenden Passagen in den Gesetzen ersetzt werden, um den eigentlichen Zweck des Artikels 3 deutlich herauszustellen: Das Verbot von und der Schutz vor rassistischer Diskriminierung.

Auch die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) hat nach § 70 BetrVG die Aufgabe, die Integration junger ausländischer Arbeitnehmer*innen im Betrieb zu fördern sowie entsprechende Maßnahmen beim Betriebsrat zu beantragen.

Behandlung von Beschwerden von Arbeitnehmer*innen die diskriminiert werden

Nach § 85 hat der Betriebsrat Beschwerden von Arbeitnehmern entgegenzunehmen und, falls er sie für berechtigt erachtet, beim Arbeitgeber auf Abhilfe hinzuwirken. Dies kann auch Diskriminierungsfälle umfassen. Falls es zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber Meinungsverschiedenheiten über die Berechtigung der Beschwerde gibt, kann der Betriebsrat die betriebliche Einigungsstelle anrufen. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

Thema der Betriebsversammlung

Der Arbeitgeber kann jedoch nicht zur Durchführung von beantragten Maßnahmen nach § 80 BetrVG verpflichtet werden. Eine Möglichkeit, ihn an seine Verantwortung zu erinnern, ist der § 43 Absatz 2 BetrVG, der den Arbeitgeber dazu verpflichtet, während der Betriebs- und Abteilungsversammlungen u.a. über die Integration der im Betrieb beschäftigten ausländischen Arbeitnehmer*innen zu berichten. Der Betriebsrat kann frei entscheiden, wie er die Betriebsversammlung gestaltet. Fragen der Integration gehören nach § 45 BetrVG zu den Themen, die zu behandeln sind. Damit verbunden ist die Möglichkeit, Beschäftigte über ihre Rechte gegenüber Diskriminierung zu informieren und den Arbeitgeber aufzufordern, Maßnahmen zu ergreifen, zum Beispiel eine Beschwerdestelle einzurichten. Zu einer Betriebs- oder Abteilungsversammlung können Sachkundige antirassistischer Organisationen und Vertreter*innen der Gewerkschaft eingeladen werden.

Schulungen der Beschäftigten zu Diskriminierung

Schulungen sind eine wichtige Präventionsmaßnahme. § 12 Absatz 2 AGG verpflichtet den Arbeitgeber, alle Beschäftigten in geeigneter Weise zu schulen. Auch über diese Pflichterfüllung sollte der Betriebsrat, insbesondere in Hinblick auf die ausreichende Sensibilisierung der Führungsebene, nach § 80 Absatz 1 Nr. 1 BetrVG wachen.

Freiwillige Betriebsvereinbarungen

Der Betriebsrat kann mit dem Arbeitgeber nach § 88 Absatz 4 BetrVG eine Betriebsvereinbarung zur Integration ausländischer Arbeitnehmer*innen sowie zur Bekämpfung von Rassismus im Betrieb abschließen. Eine Betriebsvereinbarung ist für beide Seiten – Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber – verbindlich, jedoch ist der Abschluss dieser Betriebsvereinbarungen freiwillig.

02 – Echte Mitbestimmungsrechte

Der Betriebsrat kann im Rahmen seiner normalen Mitbestimmung versuchen Maßnahmen einzuleiten, die die Gleichbehandlung und

Chancengleichheit fördern. Die in § 87 Absatz 1 BetrVG erfassten Angelegenheiten unterliegen der vollen Mitbestimmung des Betriebsrats. Das Mitbestimmungsrecht kann beispielsweise im Rahmen der Urlaubsplanung genutzt werden. Demnach könnte der Betriebsrat mit Rücksicht auf Beschäftigte mit Familie im Ausland längere zusammenhängende Jahresurlaubszeiten regeln. Auch der diskriminierungssensible Umgang mit Religion am Arbeitsplatz und der (Aus-)Gestaltung von Sozialräumen und Schichtplänen, die auf religiöse Feiertage Rücksicht nehmen, gehört dazu.

Verpflichtung des Arbeitgebers zur Einrichtung einer Beschwerdestelle nach § 13 AGG - Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats

Im AGG ist festgelegt, dass die Beschäftigten das Recht haben, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebes, des Unternehmens oder der Dienststelle zu beschweren, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt fühlen. Die Beschwerde ist zu prüfen und das Ergebnis der oder dem beschwerdeführenden Beschäftigten mitzuteilen.

Der Arbeitgeber ist demnach verpflichtet, im Betrieb eine Beschwerdestelle einzurichten, die Beschäftigte bei Diskriminierungen berät, und diese bekannt zu machen. Aber: Eine Sanktionierung bei Unterlassung ist nicht vorgesehen. Um eine Beschwerde nach § 13 AGG einreichen zu dürfen, reicht das subjektive Empfinden des/der Beschäftigten aus; eine objektive Diskriminierung muss nicht vorliegen. Geht es um die Einrichtung der Beschwerdestelle, sind die Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats begrenzt. Der Betriebsrat hat keinen Einfluss darauf, wer in die Stelle berufen wird. Auch hat er kein Mitbestimmungsrecht bei der Frage, wo die Beschwerdestelle – ob bei der Personalabteilung oder der Gleichstellungsbeauftragten – organisatorisch eingerichtet wird.

Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats beschränkt sich nach § 87 Absatz 1 Nr. 1 BetrVG auf die Einführung und Ausgestaltung des Beschwerdeverfahrens. Hier kommt dem Betriebsrat ein Initiativrecht zu. Er kann also selbst aktiv werden und verlangen, dass das Beschwerdeverfahren geregelt wird.

03 – Personelle Mitwirkung des Betriebsrats

Der Betriebsrat hat ein Mitbestimmungsrecht bei personellen Einzelmaßnahmen. Personelle Einzelmaßnahmen sind: Einstellungen, Eingruppierungen, Umgruppierungen oder Versetzungen. In diesen Bereichen hat der Betriebsrat die Möglichkeit, der Diskriminierung von Bewerber*innen oder Beschäftigten aufgrund ihrer Herkunft entgegenzuwirken. Stellt der Betriebsrat fest, dass gegen das Diskriminierungsverbot verstoßen wurde, kann er seine Zustimmung nach § 99 Absatz 2 BetrVG zur personellen Einzelmaßnahme verweigern.

Kündigung/Umsetzung betriebsstörender, rassistischer Arbeitnehmer*innen

Der Betriebsrat hat auch die Möglichkeit, gegen Arbeitnehmer*innen vorzugehen, die wiederholt und ernstlich den Betriebsfrieden stören. Rassistisches und fremdenfeindliches Verhalten ist im Gesetz explizit erwähnt. In solchen Fällen kann der Betriebsrat nach § 104 BetrVG vom Arbeitgeber die Versetzung oder Entlassung der störenden Arbeitnehmerin/des störenden Arbeitnehmers verlangen. Weigert sich der Arbeit-

geber, dem Antrag des Betriebsrats nachzugehen, kann dieser sich ans Arbeitsgericht wenden und die Versetzung oder die Entlassung der*des störenden Beschäftigten beantragen. Bei Weigerung des Arbeitgebers droht die Zahlung eines Zwangsgelds.

Klagemöglichkeiten von Betriebsrat und Gewerkschaftsmitgliedern

Sollte sich der Arbeitgeber dauerhaft weigern, notwendige Maßnahmen zu ergreifen, bleiben dem Betriebsrat und der Gewerkschaft nur noch der gerichtliche Weg als Mittel, um den Diskriminierungsschutz im Betrieb durchzusetzen.

Nach § 17 Absatz 2 AGG in Verbindung mit § 23 Absatz 3 BetrVG können Betriebsräte allein, zusammen mit der im Betrieb vertretenen Gewerkschaft oder die Gewerkschaft allein gerichtlich gegen den Arbeitgeber vorgehen, wenn dieser die gesetzlichen Vorgaben (§ 1 AGG) missachtet. Auch in Betrieben ohne Betriebsrat hat die zuständige Gewerkschaft das Recht, gegen den Arbeitgeber vorzugehen, wenn der Betrieb aus mindestens fünf wahlberechtigten Beschäftigten besteht.

Liegt ein grober Verstoß des Arbeitgebers gegen das AGG vor, kann der Betriebsrat oder die im Betrieb vertretene Gewerkschaft durch das Arbeitsgericht die Unterlassung des AGG-widrigen Verhaltens des Arbeitgebers verlangen. Es ist aber im Sinne einer Prozessstandschaft (Rechte eines Dritten im eigenen Namen geltend machen) nicht möglich, konkrete Ansprüche einzelner Beschäftigter geltend zu machen.

Beispiele für grobe Verstöße des Arbeitgebers gegen das AGG wären:

- diskriminierende Stellenausschreibungen
- unzulässige diskriminierende Fragen in Personalfragebögen
- das Aussortieren von bestimmten Bewerbungsunterlagen (Frauen, Ältere, Bewerber*innen mit ausländischen Namen usw.)
- diskriminierende Zuweisung von besonders unangenehmen Arbeiten oder Arbeitsaufgaben an Beschäftigte einer bestimmten ethnischen Gruppe
- die generelle Ablehnung von Arbeitsbefreiung aus religiösen Gründen
- eine betriebliche Beförderungspolitik, bei der eine Diskriminierung aufgrund der Herkunft ersichtlich ist
- Bevorzugungen (oder Benachteiligungen) bestimmter Gruppen im Zusammenhang mit Überstunden
- die Ausübung des Weisungsrechts in einer Form, die als einseitig nachteilig gegenüber bestimmten Gruppen erkennbar ist (zum Beispiel Maßregelungen massiver Art, Duldung einer diskriminierenden Arbeitsumgebung usw.)
- Der Arbeitgeber kommt seinen Schutzpflichten im Fall von rassistischer Diskriminierung nach § 12 Absatz 3 AGG nicht nach. Je nach Schwere des Einzelfalls kann die Abmahnung einer diskriminierenden Person, ihre Versetzung oder Kündigung notwendig sein.

Maßnahmen gegen diskriminierende Betriebsratsmitglieder

Wenn Betriebsratsmitglieder sich grob diskriminierend verhalten, können der Betriebsrat, die zuständige Gewerkschaft, der Arbeitgeber oder ein Viertel der wahlberechtigten Arbeitnehmer*innen beim Arbeitsgericht nach § 23 Absatz 1 BetrVG den Ausschluss eines Betriebsratsmitglieds aus dem Betriebsrat beantragen. In diesen Fällen können auch der Arbeitgeber, mindestens ein Viertel der Beschäftigten oder die zuständige Gewerkschaft gerichtlich die Auflösung des gesamten Betriebsrats durchsetzen.

Zum Umgang mit Widerständen bei der Thematisierung von Diskriminierung im Betrieb

Wann ist ein Spruch grenzüberschreitend? Wann ist eine Handlung rassistisch? Diskriminierung begegnet Betriebs- und Personalrät*innen und gewerkschaftlich Aktiven in vielfältigen Formen und in unterschiedlichen betrieblichen Ausgangsbedingungen.

Für den Umgang mit vorsätzlichem und beweisbarem rassistischem Verhalten von Beschäftigten gibt es eindeutige gesetzliche Regelungen und Gerichtsurteile. Schwieriger ist es, auf weniger eindeutige Vorfälle zu reagieren. Klar ist, dass abwertenden Äußerungen sofort deutlich und energisch widersprochen werden muss. Doch meist reicht das nicht aus. Der jüdische Autor Max Czollek bringt das in seinem Buch „Desintegriert euch!“ über den Umgang mit Vielfalt in Deutschland auf den Punkt:

„Ein Extremfall ist kein Maßstab für eine Diskriminierung, sondern ein Beispiel dafür, wie schlimm die Dinge werden können.“

Dem vorzubeugen ist eine wichtige Aufgabe der gesetzlichen Interessensvertretungen und der gewerkschaftlich Aktiven. Haltungen, die in Aussagen münden wie „so etwas gibt es uns nicht“ oder „was ich nicht sehe, existiert nicht“ sind kein solidarischer und gerade für Betriebs- und Personalrät*innen auch kein professioneller Umgang mit dem Thema Diskriminierung.

In ihrem Umgang mit Diskriminierung müssen die betrieblich Aktiven breit gefächerte und oft gegensätzliche Interessen berücksichtigen: Von Betroffenen, von anderen Betriebsratsmitgliedern und Beschäftigten im Betrieb sowie von Arbeitgebern und Vorgesetzten. Es gilt, auf

lange Sicht gute Arbeitsbedingungen für alle Kolleg*innen zu schaffen. Diese gibt es nur, wenn ein diskriminierungssensibler Umgang unter den Beschäftigten gelebt wird.

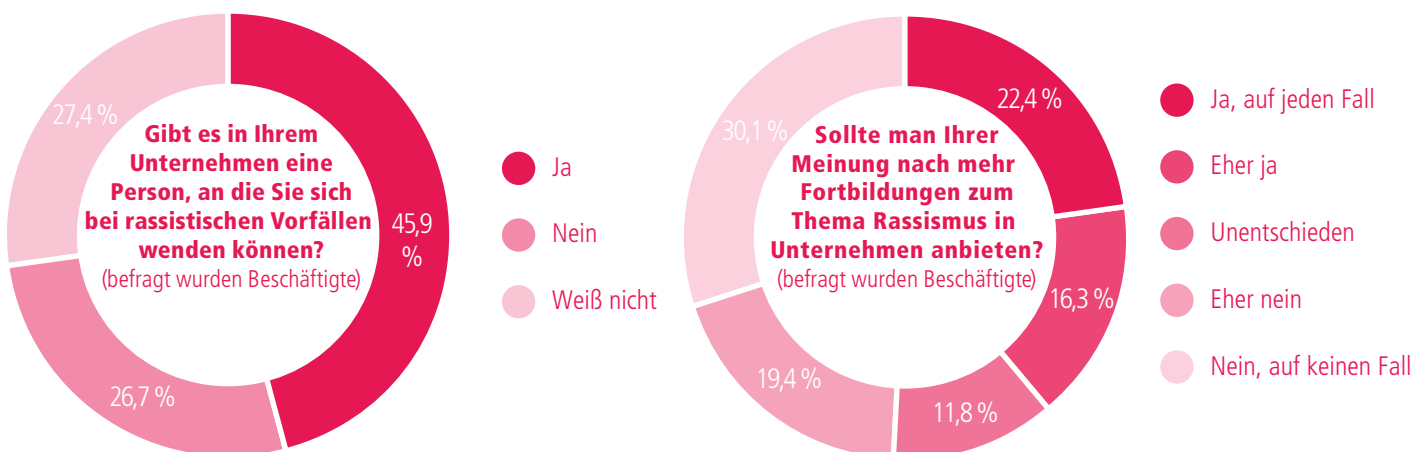
Geschärfte Wahrnehmung

Dass die Thematisierung von Rassismus auf Ablehnung der Belegschaft stoßen würde, ist eine Einschätzung, die viele Betriebs- und Personalrät*innen vorbringen. Hier gilt, es innovative Wege zu finden, wie sie der Betriebsrat Thomas Müssel im folgenden Interview aufzeigt. Oft ist eher die Unsicherheit innerhalb der Belegschaft, wie mit dem Thema umzugehen ist, der Grund für die Zurückhaltung – nicht offene Ablehnung oder Verweigerung.

27 Prozent der befragten Arbeitnehmer*innen gaben in einer Studie des Vereins Gesicht zeigen!¹ im Jahr 2020 an, dass es in ihrem Unternehmen keine Person gäbe, an die sie sich bei rassistischen Vorfällen wenden können, 39 Prozent der Beschäftigten wünschten sich mehr Fortbildungen zum Thema Rassismus in Unternehmen.

Tatsächlich steigt in einer Einwanderungsgesellschaft der Anteil derjenigen Menschen, die aufgrund familiärer Bezüge oder politischer Interessiertheit Benachteiligungen wahrnehmen oder sich mit Abwertungen aufgrund der Herkunft kritisch auseinandersetzen. Selbst wenn in Betriebsversammlungen, Schulungen oder Seminaren der Konsens vorherrscht, dass bisher keine negativen Erfahrungen gemacht wurden, führt das Sprechen über Diskriminierung zu Sensibilisierung, wirkt präventiv – und schärft die Wahrnehmung. Im Folgenden finden sich verschiedene Handlungsbeispiele und best practice Ansätze.

¹ Gesicht zeigen und Civey 2020: Rassismus im Kontext von Wirtschaft und Arbeit. Bestandsaufnahme und Handlungsoptionen, Download: <https://www.gesichtzeigen.de/rassismus-im-kontext-von-wirtschaft-und-arbeit/>



Quelle: Civey 2020: Rassismus im Kontext von Wirtschaft und Arbeit. Bestandsaufnahme und Handlungsoptionen

»Was sie nicht sehen, existiert für sie nicht«

Der Krankenpfleger und Betriebsrat Thomas Mübel engagiert sich dafür, dass über strukturelle Ungleichbehandlung und versteckten Rassismus auch im Betrieb gesprochen wird. Wie er dabei vorgeht, erzählt er im Gespräch.



Ihr habt euch als Betriebsrat mit der Frage beschäftigt, wie ihr Diskriminierung im Betrieb thematisieren könnt. Was war der Anlass dafür?

Thomas Mübel: In unserem Krankenhaus gibt es eine sehr vielfältige Belegschaft. Durch meine Betriebsratsarbeit habe ich mit allen Beschäftigten Kontakt, gerade auch mit in den letzten Jahren eingestellten Kolleg*innen, die noch nicht lange in Deutschland leben. Durch ihre Berichte ist mir deutlich geworden, dass es strukturellen Rassismus im täglichen Miteinander gibt, dem wir uns stellen müssen. Das ist schwieriger, als bei offenen rassistischen Anfeindungen durch Patient*innen, die zum Beispiel die Behandlung einer Pflegefachkraft mit Migrationshintergrund zurückweisen. Für Vorfälle dieser Art sind die Vorgesetzten in der Regel sensibilisiert und beziehen klar Position.

Und wo siehst du Herausforderungen?

Solange die Diskriminierung benennbar und bewiesen ist, positionieren sich alle klar dagegen. Viel gravierender sind die subtilen Zurücksetzungen im Kreis der Kolleg*innen. Zum Beispiel schilderte ein schwarzer Auszubildender in der Krankenpflege, dass ihm anspruchsvollere Arbeiten wie Infusionsvorbereitungen und Verbandswechsel nicht anvertraut worden sind, einer weißen FSJlerin¹, die wesentlich geringer qualifiziert war, hingegen schon. Von solchen Erlebnissen berichten Auszubildende häufiger, sie äußern das Gefühl von Diskriminierung und Zurückweisung im Kollegenkreis aufgrund ihrer Herkunft. Ein weiteres Problem ist, dass Sprachhemmnisse automatisch mit kognitiver Inkompetenz verbunden werden. Dies führt mitunter zu einer unzureichenden Förderung zu Beginn der Ausbildung.

Diese subtilen Diskriminierungen scheinen für viele Kolleg*innen unsichtbar, was sie nicht sehen, existiert für sie nicht.

Welche Möglichkeiten gibt es dann für Betriebsräte, das Thema anzusprechen?

Wenn man Kolleg*innen direkt auf ihr problematisches Verhalten anspricht, sind die Reaktionen häufig ablehnend. Wir haben uns daher entschieden, zwei Referentinnen zu einer Betriebsversammlung einzuladen, die einen Vortrag zum Thema Rassismus und Alltagsrassismus mit anschließender Diskussion gehalten haben. Dadurch können wir das Thema in das Bewusstsein der Belegschaft holen.

Welche Reaktionen gab es?

Erstmal waren nicht alle begeistert, dass der Betriebsrat das Thema auf die Tagesordnung setzt. Es gibt viele Kolleg*innen die meinen, dass scheinbar »weiche« Themen wie Diskriminierung bei der Prioritätensetzung des Gremiums hinten anzustehen haben.

In der Diskussion auf der Betriebsversammlung kam häufig »so etwas gibt es bei uns nicht«. Wichtig ist es, nicht anklagend vorzugehen, sondern einen niedrigschwelligen Einstieg zu finden. Ich fand es sinnvoll, externe Referentinnen einzuladen, die in das Thema einführen. Das sind dann Betriebsfremde, die man anschließend auch für doof

erklären kann, wenn man das Ganze nicht als Problem anerkennen möchte. Menschen, die darüber nachdenken wollen, können dies aber tun.

Mit zeitlichem Abstand haben wir das Thema Alltagsrassismus noch einmal aufgegriffen und die Frage gestellt, ob sich Kolleg*innen an Situationen erinnern, in denen Menschen aufgrund ihrer Herkunft anders behandelt wurden. Für das Thema Rassismus und Alltagsdiskriminierung zu sensibilisieren, ist ein langsamer Prozess, dem man Raum geben muss.

Wie habt ihr die Thematik weiter behandelt?

Unsere Ausbildungsakademie hat sich zum Beispiel mit sprachsensiblen Unterricht auseinandergesetzt. Ein Beispiel ist die Verwendung von Sprichwörtern. »Da wird der Hund in der Pfanne verrückt«, so etwas versteht niemand, der nicht hier groß geworden ist. Außerdem wurden Deutschkurse für fachbezogenes Deutsch angeboten. Dadurch sollten Menschen mit Sprachhemmnissen unterstützt und Ausbildungsabbrüche verhindert werden. Die Nachfrage nach diesem Angebot war sehr hoch.

Welche Empfehlungen kannst du anderen ver.di-Betriebsräten geben, wenn sie Betroffene von Diskriminierung unterstützen wollen?

Da die Schwierigkeiten in der Ausbildung beginnen, ist es sinnvoll, mit der Jugend- und Auszubildendenvertretung in Kontakt zu treten. Häufig haben Auszubildende auch eine höhere Sensibilität für das Thema und wollen etwas verändern. Auch ist es wichtig, dass sich die Geschäftsführung dazu bekennt, dass Diskriminierung im Betrieb unerwünscht ist. Sie sollte sie sich dazu verpflichten, Aktivitäten zum Abbau von Diskriminierung und zur Sensibilisierung der Belegschaft zu unterstützen. Besonders wichtig finde ich, dass Betriebsräte geschützte Räume schaffen, in denen Kolleg*innen ohne Scham Diskriminierungserfahrungen äußern können. Oft fehlen Situationsbeschreibungen von Betroffenen, um die Probleme sinnvoll an Vorgesetzte oder die Geschäftsführung weiterleiten zu können und dann von diesen ein Handeln einzufordern.

Es ist eine Daueraufgabe, die Auszubildenden und betroffenen Kolleg*innen zu ermutigen und auch einen vertrauensvollen Rahmen zu schaffen, damit sie Diskriminierungssituationen benennen und öffentlich machen können.

¹ Freiwilliges soziales Jahr

Thomas Mübel ist seit 2019 freigestellter Betriebsrat im KRH Klinikum Siloah in Hannover. Er ist gelernter Krankenpfleger und Pflegepädagoge und hat zusätzlich Soziologie studiert. Neben seiner beruflichen Tätigkeit engagiert er sich ehrenamtlich bei Amnesty International.

Zehn Regeln an die du dich halten kannst, um Kolleginnen und Kollegen zu unterstützen, die mit Rassismus am Arbeitsplatz konfrontiert sind

Sich für eine solidarische und diskriminierungsfreie Arbeitswelt einzusetzen, liegt in der Verantwortung aller Beschäftigten. Deshalb darf und kann das Einschreiten gegen Diskriminierung nicht den Betroffenen überlassen bleiben. An diesen zehn Regeln kannst du dich orientieren, um Kolleg*innen gegen Rassismus zu unterstützen:

01. Lass dich auf eine andere Perspektive ein

Jeder Mensch hat eine eigene Prägung, mit der auf die Welt geschaut wird. Du solltest dir vergegenwärtigen, dass es deine persönliche Wahrnehmung ist, wenn du der Meinung bist, dass Rassismus in deinem Arbeitsumfeld nicht existiert. Nimm bewusst eine andere Per-

spektive ein und sei aufmerksam, wenn Kolleg*innen von rassistischen Erfahrungen berichten. »Was ich nicht sehe, existiert nicht« ist kein solidarischer und gerade für betriebliche Interessensvertretungen kein professioneller Umgang mit Diskriminierung.



02. Die Wirkung einer Handlung zählt, nicht die Absicht

Betroffene bekommen häufig zu hören, dass die Benutzung eines rassistischen Wortes doch »nicht so gemeint« gewesen sei. Oder dass hinter der Nachfrage »Woher kommst du wirklich?« oder »Wie ist das denn bei euch?« nur freundliches Interesse stecke. Entscheidend ist aber nicht, was jemand ausdrücken wollte, sondern die Wirkung bei unserem Gegenüber. Wer ständig damit konfrontiert wird, bei der oder

dem kommt an: Du gehörst nicht dazu und wirst nicht individuell, sondern als Vertreter*in einer Gruppe wahrgenommen. Maßgeblich dafür, ob eine Handlung oder Äußerung diskriminiert, ist daher die Sicht der Betroffenen. Diese Definition entspricht auch der Regelung im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG). An der Sicht der Betroffenen sollten wir unser Handeln und Sprechen orientieren.



03. Hinschauen hilft mehr als Farbenblindheit

Aussagen wie »ich sehe keine Hautfarben« oder »für mich sind alle Menschen gleich« helfen betroffenen Menschen kaum weiter, weil für sie der Eindruck entsteht, dass Rassismus nicht ernst genommen wird. Das Problem ist nicht, unterschiedliche Hautfarben zu sehen, denn die gibt es. Handlungsbedarf entsteht,

wenn Menschen aufgrund ihrer Hautfarbe oder ihrer tatsächlichen oder vermeintlichen Herkunft oder Religion schlechter behandelt werden. Wenn du dich gegen Rassismus solidarisch zeigen willst, dann müssen gesellschaftlich gemachte Unterschiede auch benannt werden.



04. Offener und direkter Widerspruch ist wichtig

Tritt aus deiner Komfortzone heraus, wenn Kolleg*innen etwas Diskriminierendes sagen oder tun, und sprich es an. Widerspruch gegen rassistische Äußerungen sollte unmissverständlich, zeitnah und direkt geäußert werden.

Das kann Überwindung kosten: Wer Rassismus benennt und anspricht, eckt an, ermutigt aber auch andere, es ebenso zu tun. Gleichgültigkeit ist keine Option, wenn wir eine solidarische und diskriminierungsarme Gesellschaft anstreben.



05. Bleib solidarisch und bleib in Kontakt

Rassismus ist nicht mit energischem Widerspruch beendet, sondern hat meist eine Vor- und Nachgeschichte. Klar ist: Wer Unterstützung erhält, hat mehr Mut, sich zu wehren. Deshalb solltest du dich als Zeuge oder Zeugin gegenüber dem Arbeitgeber oder der Interessenvertretung zur Verfügung zu stellen, wenn du rassistische Vorfälle miterlebst.

Es kann auch helfen, einen rassistischen Vorfall per Handy zu dokumentieren. Klär mit der betroffenen Person, was sie erreichen möchte, und welche Unterstützung sie dabei benötigt. Versteh dich nicht als Retter*in, sondern als Verbündete*r. Ihr solltet gemeinsam herausfinden, welche Handlungen und Strategien im Sinne der Betroffenen sind.



06. Nutze deinen Einfluss

Dass Diskriminierung ertragen wird, hat häufig mit dem Gefühl von Machtlosigkeit und fehlendem Wissen über die eigenen Rechte zu tun. Sprich mit betroffenen Person darüber, dass es Anlaufstellen wie die

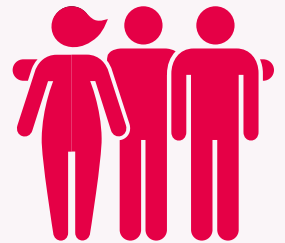
betrieblichen Interessenvertretungen gibt, die gegen Diskriminierung unterstützen müssen. Setz dich für die Einrichtung einer innerbetrieblichen Beschwerdestelle ein, wenn es diese noch nicht bei euch gibt.



07. Bring Menschen in Notsituation Empathie entgegen

Wer Rassismus erlebt, befindet sich in einer emotionalen Ausnahmesituation. Eventuell werden auch andere persönliche Erfahrungen, die die Person im Betrieb gemacht hat, in diesen Kontext eingeordnet, obwohl

sie anders gelagert sind. Reagiere mit Nachsicht in der konkreten Situation und finde einen anderen Zeitpunkt, darüber zu sprechen, wenn du eine andere Wahrnehmung hast.



08. Hilf mit, Orte des Empowerments zu schaffen

Um Diskriminierung nachhaltig zu begegnen, müssen sich die Menschen austauschen, die ähnliches erleben, ohne dass sie sich für ihre Wahrnehmung rechtfertigen müssen. Geschützte Räume dienen der Stärkung von

Menschen und helfen dabei, Probleme kollektiv zur Sprache zu bringen. Sie sind eine wichtige Voraussetzung, um Maßnahmen gegen Rassismus und Diskriminierung zu ergreifen.

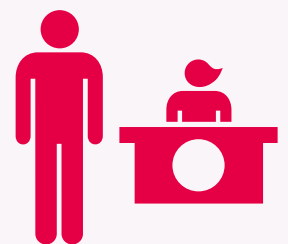


09. Arbeitgeber in die Verantwortung nehmen

Der Arbeitgeber hat die Fürsorgepflicht gegenüber den Beschäftigten und muss erforderliche Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligung und Diskriminierung treffen.

Die Verantwortung, für eine diskriminierungsarme

Arbeitssituation einzutreten, liegt somit nicht nur bei den Beschäftigten. Wenn diese Aufgabe nicht wahrgenommen wird, kannst du mit öffentlichem und gewerkschaftlichen Druck dazu beitragen, den Arbeitgeber zum Handeln zu bewegen.



10. Setz dich gegen strukturelle Ungleichheit ein

Es ist wichtig, die betrieblichen Strukturen zu hinterfragen, die Ausschlüsse befördern. Wer macht welche Arbeit und zu welchem Gehalt? Haben alle die gleichen Chancen, ihre Kompetenzen einzusetzen? Betriebliche Interessenvertretungen haben Einfluss auf die Ausge-

staltung von Bewerbungsgesprächen und die Auswahl von Bewerber*innen. Du solltest dich dafür einsetzen, dass die Personalauswahl diskriminierungssensibel abläuft bzw. Barrieren beim Zugang zu deinem Betrieb abgebaut werden.



»Es ist für Menschen, die Rassismus erleben, wichtig, dass ihnen geglaubt wird«

Im Gespräch berichtet Winnie Akeri, Beraterin bei dem Projekt Faire Integration in Hannover, wie sich Menschen fühlen, die Rassismus erleben und wie der Druck durch #BlackLivesMatter auch in einigen Betrieben zu wichtigen Veränderungen beigetragen hat.



Mit welchen historischen Bildern sind schwarze Menschen im Alltag konfrontiert?

Winnie Akeri Aufgrund der Kolonialgeschichte und der Sklaverei sind schwarze Menschen in besonderer Weise von Rassismus betroffen. Arm, unterentwickelt, kriminell: Dieses negative Afrika-Bild entfaltet global Wirkung und wird auf schwarze Menschen übertragen, sei es von Weißen oder auch von Menschen türkischer oder arabischer Herkunft, die selber Rassismus erfahren.

Wie wirken sich bestehende Spaltungen in den Betrieben auf diese Situation aus?

Gerade, wenn schwarze Menschen in Leiharbeit und unsicheren Arbeitsverhältnissen beschäftigt sind, bekommen sie den Rassismus besonders zu spüren. Wenn Ungleichheiten auch noch entlang der Hautfarbe rassistisch vermittelt sind, wird schnell nach unten getreten. Da lässt sich mitunter gar nicht unterscheiden, was systematische Benachteiligung aufgrund der Stellung im Betrieb und was Rassismus ist.

Wo liegen die Schwierigkeiten für Betroffene, gegen Rassismus vorzugehen?

Auf dem Papier gibt es eine Vielzahl von Rechten, die Beschäftigte haben, und potenzielle Ansprechpartner*innen, an die sie sich wenden können, sei es Betriebsrat, Personalabteilung oder externe Beratungsstellen. Aber in vielen Fällen existieren diese nicht, oder es gibt zu wenig Wissen darüber, wie sie helfen können. Und gegen Rassismus vorzugehen, setzt voraus, dass man sich selbst eingesteht, dass ein Vorfall oder ein Verhalten rassistisch war. Das ist schmerzhaft. Mein Rat ist es, den Weg nie allein zu gehen, sondern sich Unterstützung zu suchen. Der Arbeitgeber hat die Fürsorgepflicht für die Beschäftigten, und dazu zählt auch, für einen rassistis-freien Arbeitsalltag zu sorgen.

Wenn es keinen Betriebsrat gibt oder zum Betriebsrat kein Vertrauensverhältnis besteht, welche Möglichkeiten gibt es dann für Menschen, die Rassismus erleben, dagegen vorzugehen?

Es ist für die Psyche von Menschen, die Rassismus erleben, sehr wichtig, wenn sie von ihren Erfahrungen berichten können, ihnen geglaubt und eine Vertrauensbasis aufgebaut wird. Wenn der Betriebsrat hier kein vertrauensvoller Ansprechpartner ist oder es keinen gibt, können sich die Menschen auch an externe Beratungsstellen wenden. Ich habe in den letzten Monaten einen schwarzen Kollegen unterstützt, der in seinem Betrieb, einer großen deutschen Einzelhandelskette, durch seine Kolleg*innen jahrelang rassistisch gemobbt wurde und kurz davor war, zu kündigen.

Was hat dazu geführt, dass der Kollege den Mut gefunden hat dagegen vorzugehen?

Er hatte sich schon zu einem früheren Zeitpunkt an Vorgesetzte und auch den Betriebsrat gewandt. Mit dem Ergebnis, dass ihm seine Erfahrungen abgesprochen und ihm als vermeintlicher Störenfried ein Betriebswechsel nahegelegt wurde. Dann veränderte sich die Situation mit Black Lives Matter. Nach dem mit Handykameras gefilmten Mord an dem schwarzen US-Amerikaner George Floyd durch einen weißen Polizisten gab es 2020 weltweit eine gestärkte Aufmerksamkeit für Alltagsrassismus. Das Unternehmen hatte sich in seinen betriebsinternen Medien von rassistischen Vorfällen distanziert, die sich in Filialen ereignet und im Zusammenhang mit den Black-Lives-Matter-Protesten eine große öffentliche Resonanz gefunden haben. Dadurch hat der Kollege einen neuen Anlauf gewagt und ist über Kontakte und weil er weiß, dass ich in der Initiative Schwarze Menschen in Deutschland aktiv bin, zu mir gekommen.

Und wie seid ihr vorgegangen?

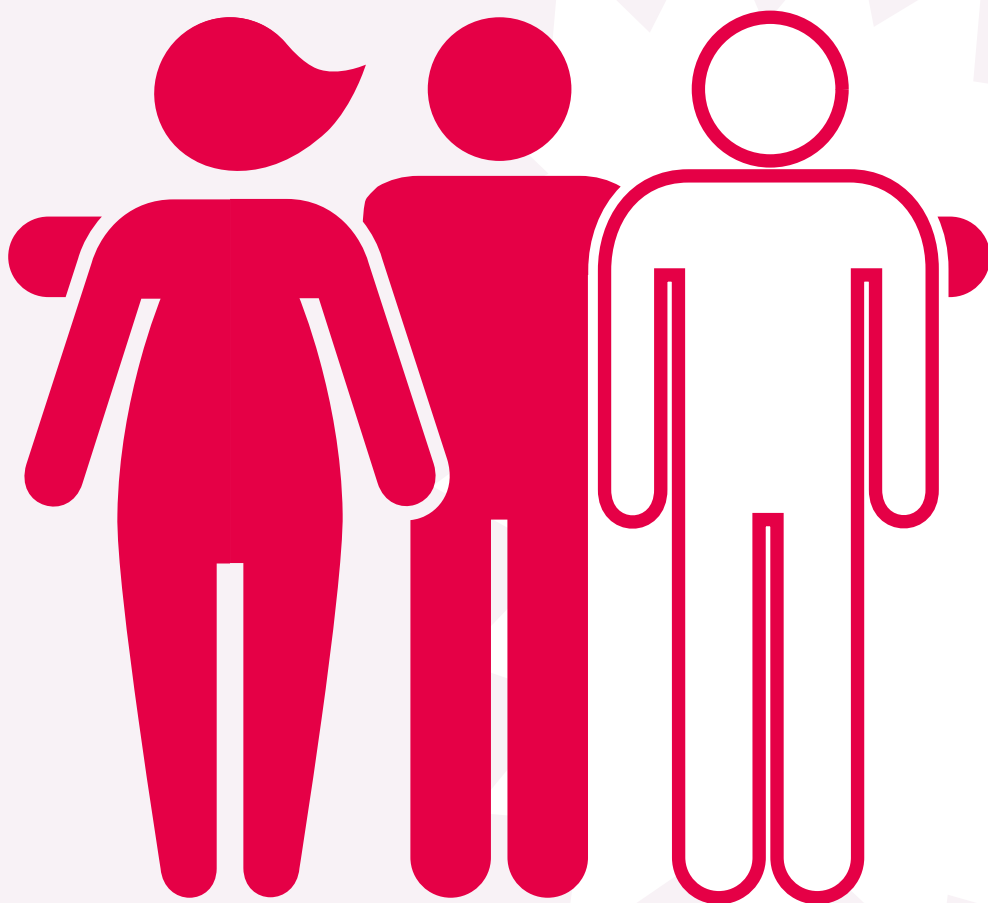
Wir sind zusammen an die Unternehmensspitze herangetreten und haben sie mit den dokumentierten Hetznachrichten und den Erlebnissen des Kollegen konfrontiert. Es stand auch die Option im Raum, damit an die Öffentlichkeit zu gehen. Das Management hat in dieser Situation sehr professionell reagiert und die Angelegenheit überzeugend zur Chefsache gemacht. Es wurden klare Ansprechpartner*innen benannt und eine interne Untersuchung der Vorfälle eingeleitet, die auch zu Konsequenzen führte. Dabei standen der Schutz und die Anonymität des Betroffenen im Vordergrund.

Ein positives Beispiel trotz des negativen Anlasses?

Ja, schon. Am wichtigsten finde ich, dass ernsthaft der Versuch unternommen wurde, daraus zu lernen. Dass es keine „So etwas gibt es bei uns nicht“-Reaktion gab, sondern dass Maßnahmen ergriffen wurden wie die Einrichtung einer Antidiskriminierungshotline, Bildungsveranstaltungen und verpflichtende Schulungen aller Mitarbeiter*innen, um Rassismus vorzubeugen und für ein solidarisches Arbeitsklima zu sorgen. Rassismus ist eine Alltagserfahrung vieler Menschen, das setzt sich auch im Arbeitsleben fort. Der durch Black Lives Matter entstandene Druck hat dazu geführt, dass dieses Unternehmen den Kampf dagegen zur Chefsache gemacht hat.

Winnie Akeri ist Politikwissenschaftlerin und Beraterin bei dem gewerkschaftsnahen Projekt Faire Integration in Hannover, welches Arbeitsrechtsberatung für Geflüchtete und Menschen aus Drittstaaten anbietet. Sie ist Mitglied im Vorstand der Initiative Schwarze Menschen in Deutschland, ISD, der ältesten und größten Selbstorganisation und Interessenvertretung schwarzer Menschen hierzulande.

**Für Solidarität
und Gute Arbeit!**



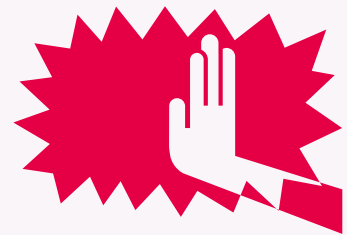
Was kann ich tun, wenn ich selbst Rassismus erlebe?

Strategien gegen rassistische Diskriminierung am Arbeitsplatz

Sie ist entwürdigend, macht krank und kann strafbar sein: Niemand sollte rassistische Diskriminierung akzeptieren oder über sich ergehen lassen. Sprich deine Kolleg*innen darauf an und sag ihnen, dass dich diese Äußerungen oder Verhaltensweisen verletzen. Wenn sich nichts ändert, hast du das Recht, dich an deinen Arbeitgeber, den Betriebs- oder Personalrat oder an die Personalabteilung zu wenden und dich zu beschweren.

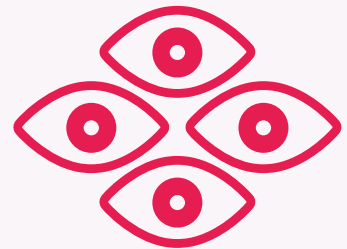
Bewahre Ruhe und lass dich nicht provozieren

Diskriminierungen sind verletzend und entwürdigend. Trotzdem: Versuch, Ruhe zu bewahren und dich nicht provozieren zu lassen! Sprich dein Vorgehen mit vertrauten Personen ab.



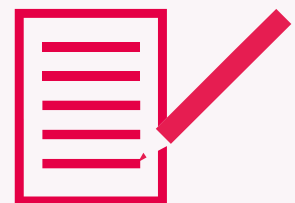
Such Zeug*innen und sprich sie an

Oft sind solche Erlebnisse mit Scham, Überforderung und Verletzungsgefühlen verbunden, und es fällt schwer, darüber zu sprechen. Wenn andere Kolleg*innen oder Personen die Diskriminierung beobachtet haben, solltest du sie ansprechen. Frag sie, ob sie bereit sind, die Situation zu bezeugen. Schreib dir die Kontaktdaten (Name, Telefonnummer) auf. Die Aussagen von Zeug*innen sind oft die wichtigsten Beweise, wenn der Fall dem Arbeitgeber vorgebracht wird oder sogar vor Gericht landet.



Schreib dir alles auf

Es ist wichtig, den Fall gut zu dokumentieren. Mach so bald wie möglich ein Gedächtnisprotokoll. Schreib dir alles auf, an das du dich erinnerst. Wenn andere Personen dabei waren, bitte diese Personen, auch ein Gedächtnisprotokoll zu schreiben. Damit kann man sich später besser an Details erinnern und das Geschehene ohne Widersprüche und Lücken erzählen. Das kann in Gerichtsverfahren sehr wichtig werden, weil die andere Seite oft versucht, alles anders darzustellen.



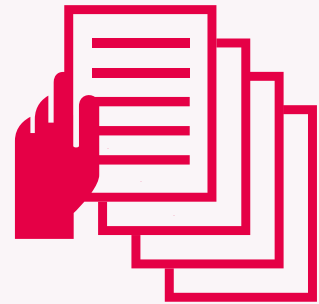
Dokumentiere die Situation

Wenn die Situation es zulässt, solltest du die sie selber mit deinem Handy dokumentieren oder andere Kolleg*innen bitten, das zu tun. Jedes Detail kann beim weiteren Vorgehen helfen.



Bewahre Beweise auf

Bewahre alle Beweise gut auf. Briefe, Dokumente, Mails, Screenshots von bedrohenden oder beleidigenden WhatsApp-Nachrichten, Einzelverbindungsanzeige von Telefonaten und so weiter. All das kann dir später helfen, zu deinem Recht zu kommen.



Kenne deine Rechte – aber bleib vorsichtig

Der Arbeitgeber hat eine Fürsorge- und eine Schutzpflicht für seine Beschäftigten. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verlangt vom Arbeitgeber, jeder Beschwerde über Verstöße gegen das AGG nachzugehen und das entsprechende Verhalten zu unterbinden. Doch es ist nicht einfach, einen Arbeitgeber zu etwas zu zwingen. Bring eine offizielle Beschwerde nur dann vor, wenn du sicher bist, dass es dich und deine Arbeitsplatzsicherheit nicht gefährdet.



Hol dir Unterstützung

Ist der Arbeitgeber uneinsichtig und ist auch kein Betriebsrat vorhanden, hilft es, sich Unterstützung von außen durch die Gewerkschaft oder Beratungsstellen zu holen und sich möglicherweise auch juristisch zur Wehr zu setzen. Auch das ist alleine schwierig und kann kostspielig sein. ver.di bietet Hilfe in arbeitsrechtlichen Fragen. Und: Gewerkschaftsmitglieder erhalten bei Problemen im Betrieb Rechtsschutz. Dies ist mit dem Mitgliedsbeitrag abgedeckt.

Beratungsstelle



Handlungsbeispiele / Best practice

Gesamtpersonalrat der Stadt Frankfurt am Main setzt Umgang mit Konflikten und Rassismus auf die Tagesordnung

Zur Stadtverwaltung Frankfurt gehören über 60 Ämter und Betriebe, wo derzeit ca. 13.000 Personen beschäftigt sind. Im Jahr 2018 entscheidet der Gesamtpersonalrat (GPR), sich stärker mit den Themen Diversität und Integration, Rassismus und Ausgrenzung auseinanderzusetzen. Dazu entwickelt der GPR das Projekt »AnStadt INTOLERANZ – Diversität leben, Werte achten«, mit dem die Kolleg*innen 2021 sogar die Silbermedaille beim Deutschen Personalrätepreis gewinnen. Besorgniserregende Wahlergebnisse wie auch öffentliche, diskriminierende Äußerungen, die »gegenüber Gruppen von Menschen in unserer Stadtverwaltung nicht haltmachen«, haben den Anlass dazu gegeben, erklärt der stellvertretende GPR-Vorsitzende Matthias Müller. Nachdem er die Leitung der Verwaltung von der Kampagne überzeugt und Kooperationspartner gewonnen hatte, plant der GPR konkrete Aktionen, bei denen möglichst viele der Beschäftigten einbezogen werden. Projektbotschafter*innen unterstützen den GPR in den verschiedenen Dienststellen.



»Ganz zentral ist die Erkenntnis, dass wir mit Konflikten anders, vor allem strukturierter umgehen müssen«,

sagt der stellvertretende GPR-Vorsitzende. Eine aus Personalverantwortlichen und GPR zusammengesetzte Arbeitsgruppe bereitet daher mittlerweile Regelungen für ein systematisches Konfliktmanagement in der Frankfurter Stadtverwaltung vor. Insgesamt begegnen sich im Rahmen der Kampagne bei über 70 Aktionen und Veranstaltungen eine Vielzahl von Beschäftigten ämter- und hierarchieübergreifend zum Thema Diversität und interkulturelle Öffnung. Die gesamtstädtische Vernetzung, der Zusammenhalt und die Solidarität untereinander werden deutlich gestärkt.

[Mehr zur Kampagne in der Zeitschrift »Der Personalrat« 11/2021, abrufbar hier: <https://www.bund-verlag.de/personalrat/deutscher-personalraete-preis/preis-2021/Preistraeger-Silber>]



Bundesweite Aktionswoche gegen Rassismus bei der Deutschen Post

Auf Initiative des Gesamtbetriebsrats (GBR) rücken die Kolleg*innen der Deutschen Post AG das Thema Antirassismus im Rahmen einer bundesweiten Aktionswoche im Oktober 2021 in den Vordergrund. Bei Foto-Aktionen und anderen betrieblichen Aktivitäten werden die Kolleg*innen ermuntert, Gesicht gegen Rassismus zu zeigen.



»Bei uns arbeiten Menschen aus so vielen Nationen und unterschiedlichen Regionen. Wir empfinden das als große Bereicherung. Wir wollen alle Kolleginnen und Kollegen ermutigen, sich deutlich und sichtbar gegen Rassismus und rechte Tendenzen zu stellen,«

so der GBR-Vorsitzende Thomas Held. Die Aktionswoche wird mit dem gewerkschaftlichen Antirassismus-Verein »Mach meinen Kumpel nicht an!« organisiert. Die Gelbe-Hand-Pins, das Symbol des Vereins werden, um das Deutsche Post Logo ergänzt, tausendfach an die Kolleginnen und Kollegen verteilt.

[Link: <https://psl.verdi.de/branche/++co++cfc08f56-117b-11ec-a0b7-001a4a160100>]



AGG-Beschwerdekommision bei der Berliner Stadtreinigung (BSR) bezieht Arbeitnehmervvertreter*innen mit ein

Die BSR hat eine Vielzahl von Maßnahmen ergriffen, um das Thema Vielfalt und Antidiskriminierungsschutz im Betrieb zu verankern, u.a. gibt es den Arbeitskreis Diversity. Besonders vorbildlich ist dabei, dass Maßnahmen wie eine betriebliche Beschwerdestelle nicht wie oftmals nur bei der Personalabteilung angesiedelt sind. Stattdessen gibt es eine AGG-Beschwerdekommision in der neben Vorstandsmitgliedern und Führungskräften auch Mitglieder der Arbeitnehmervertretungen mit am Tisch sitzen, wie die Diversity-Beauftragte der BSR und Personalrätin Sabine Pöggel.

Grundlage für die Arbeit der Kolleg*innen ist die Dienstvereinbarung (DV) zum partnerschaftlichen Umgang. In einem Flyer der AGG-Beschwerdekommision heißt es unmissverständlich:

»Diskriminierung fängt schon im Kleinen an. Entscheidend ist, was Sie persönlich als Diskriminierung empfinden. (...) Unsere BSR duldet derartiges Verhalten nicht und setzt Grenzen. Sie selbst sind nicht schuld. Ihr Schutz als Betroffene/r steht an erster Stelle. Für uns ist es selbstverständlich, dass wir Maßnahmen zu Ihrem Schutz und Sanktionen gegen diskriminierende Beschäftigte einleiten.«

In der DV werden die Kolleg*innen auch dazu ermutigt, sich vertrauensvoll an ihre Führungskräfte zu wenden, wenn sie in ihrer alltäglichen Arbeit mit Diskriminierungen durch Dritte konfrontiert sind.

[Link: <https://www.bsr.de/diversity-bei-der-bsr-25798.php>
BSR-Dienstvereinbarung zum partnerschaftlichen Verhalten vom 01.10.2016 https://www.bug-ev.org/fileadmin/DV_partnerschaftliches_Verhalten_T0005916_2_.PDF]



Opjepass! Lokale ver.di Initiative thematisiert Rassismus im Betrieb

Im Bezirk Köln-Bonn-Leverkusen gibt es seit vielen Jahren einen Arbeitskreis „Antifaschismus und Antidiskriminierung“. In den letzten Jahren lag der Fokus auf der Organisation von Veranstaltungen und der aktiven Beteiligung am Bündnis »Köln stellt sich quer«.

»Jetzt ist es wichtig, nicht nur öffentlich gegen Rechts aufzutreten, sondern auch den Alltagsrassismus in den Betrieben unseres Organisationsbereichs anzugehen«

sagt Thomas Lauer, der Koordinator des Arbeitskreises. Dazu hat der AK verschiedene Initiativen gestartet.

In einer Telefonumfrage unter allen Bezirksvorstandsmitgliedern wird nachgefragt, wo das Problem latent oder prominent auftaucht und wahrgenommen wird. Zusätzlich tauschen sich die Aktiven monatlich mit den Gewerkschaftssekretär*innen des Bezirks aus.

Anfang 2022 wird die Initiative „opjepass“ gestartet. Dazu werden viele Aktivkarten verteilt, um sich als Ansprechpartner*innen für betriebliche Kolleg*innen bekannt zu machen. Gemeinsam besprechen die Kolleg*innen die konkreten Situationen und beraten, wie betrieblich am besten gegengesteuert werden kann.

Auf ver.di Initiative werden zum Beispiel in einem Verkehrsunternehmen mit allen Vertrauensleuten Workshops zum Thema Alltagsrassismus durchgeführt. Die Geschäftsführung unterstützt den Prozess und bezieht auch die Führungskräfte aktiv ein. In einigen Mitgliederversammlungen im Rahmen der ver.di Organisationswahlen zeigen die Kolleg*innen den Kurzfilm „Schweigemahl“ von Horst Wegener & Arne Schramm (auch auf you tube zu finden). Er bietet eine gute Möglichkeit mit vielen Kolleg*innen über den Umgang mit Rassismus in ihren Betrieben ins Gespräch zu kommen.

[Link: <https://koeln-bonn-leverkusen.verdi.de/frauen-und-personengruppen/opjepass>]

ver.di Kolleg:innen setzen sich am Arbeitsplatz zusammen für Vielfalt, gesellschaftliche Teilhabe und Kollegialität ein. Rassismus hat hier keinen Platz!

Du erlebst im Umfeld deines Arbeitsplatzes Diskriminierung, Machtmissbrauch, Rassismus oder Antisemitismus. Du möchtest etwas dagegen tun?

Melde dich bei uns unter:
akrex.kbl@verdi.org

GEWERKSCHAFT MACHT STÄRKER!

Selbstverständlich gehen wir vertraulich mit Infos um.

Schlusswort

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

ein Ziel von ver.di ist die soziale, gesellschaftliche und betriebliche Gleichstellung von Migrantinnen und Migranten. Deshalb setzen wir uns gemeinsam gegen Rassismus ein und engagieren uns, um die gleichberechtigte Teilhabe aller Gruppen in der Gesellschaft und in der Arbeitswelt zu fördern.

Die Vertretung der Migrant*innen in ver.di, der Bundesmigrationsausschuss (BMA), bringt sich aktiv in die politischen Debatten für eine zukunftsorientierte Einwanderungs- und Teilhabepolitik ein. Die Umsetzung eines notwendigen Paradigmenwechsels in der Migrationspolitik erfordert die Veränderung rechtlicher Regelungen für die Einreisebestimmungen und verbesserte Maßnahmen zur Integration von neueingewanderten Menschen. Erforderlich ist auch eine veränderte Haltung gegenüber den bereits lange in Deutschland lebenden Menschen mit Migrationsgeschichte, sowie ihrer Kinder und Enkel. Statt ständig über Defizite zu sprechen, sollten ihre Kompetenzen und Leistungen anerkannt werden.

Zu einer zukunftsfähigen Gestaltung der Einwanderungsgesellschaft gehört der wirksame Abbau des strukturellen Rassismus und der Ungleichbehandlung. Denn Rassismus ist tief in unserer Gesellschaft verankert. Er prägt weiterhin den Alltag vieler Menschen auf unterschiedlichen Ebenen und verschwindet nicht einfach, weil er politisch für unerwünscht erklärt wurde.

Mit dieser Handlungshilfe wollen wir alle Kolleginnen und Kollegen auffordern, sich gerade im Arbeitsleben aktiv und solidarisch in die Bekämpfung von Rassismus einzumischen und diesen Kampf nicht den davon Betroffenen zu überlassen. Es gibt viele gute Beispiele und rechtliche Möglichkeiten, die genutzt und in den Betrieben und Dienststellen bekannt gemacht werden können – nutzt sie!

Dies ist unsere gemeinsame gewerkschaftliche Aufgabe.

Ebenso müssen wir uns gemeinsam dafür einsetzen, dass der grundgesetzlich gebotene Schutz vor Diskriminierung wirksam wird. Dafür braucht es den flächendeckenden Ausbau von Antidiskriminierungsstellen, die Verabschiedung von Antidiskriminierungsgesetzen auf Landesebene, Investitionen in rassismuskritische Bildung und die Stärkung von Migrant*innen- und Opferschutzorganisationen.

Für die notwendige Überarbeitung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes hin zu einem wirksamen Antidiskriminierungsgesetz hat ver.di auf Initiative des BMA konkrete Forderungen an die neue Bundesregierung gestellt, die bereits positive Signale gesendet hat. Wir bleiben dran!

AG Antirassismus und gewerkschaftliche
Bildung des Bundesmigrationsausschusses

Literatur / Lesehinweise

- Antidiskriminierung in der Arbeitswelt (ADA) Bremen (Hrsg.) (2015): Handreichungen zu Innerbetrieblichen Beschwerdestellen. Download: <https://www.ada-bremen.de/ada/publikationen/>
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.) (2015): Strategien gegen rassistisches Mobbing und Diskriminierung im Betrieb. Handreichung für Betriebsräte und Gewerkschaften
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.) (2016): Umgang mit religiöser Vielfalt am Arbeitsplatz. Praxisbeispiele aus Unternehmen und Verwaltungen. Download: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/forschungsprojekte/DE/Expertise_Umgang_mit_relig_Vielfalt.html
- BUG - Büro zur Umsetzung von Gleichbehandlung e.V. (Hrsg.) (2021): Konzept für eine innerbetriebliche Beschwerdestelle nach § 13 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes. Vorschläge für die Ausgestaltung. Download: <https://www.bug-ev.org/aktivitaeten/politikberatung/beschwerdestellen/innerbetriebliche-beschwerdestellen>
- Bundesarbeitskreis Arbeit und Leben (2018): Rassismus in der Arbeitswelt ... und Gegenengagement. Begleitende Hinweise zur politischen Bildung mit einem Arbeitsplakat. Download: <https://www.arbeitundleben.de/component/zoo/item/rassismus-in-der-arbeitswelt-und-gegenengagement>
- Charta der Vielfalt (Hrsg.) (2019): Vielfalt fair gestalten. Diversity Management für betriebliche Interessenvertretungen. Download: https://www.charta-der-vielfalt.de/fileadmin/user_upload/Studien_Publikationen_Charta/Charta_der_Vielfalt-ANV-Brosch-WEB-RZ02-fertig_barrierefrei.pdf
- Czollek, Max (2018): Desintegriert euch!, München
- El-Mafaalani, Aladin (2021): Wozu Rassismus? Von der Erfindung der Menschenrassen bis zum rassistuskritischen Widerstand, Köln
- Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.) (2012): Managing Diversity. Betriebs- und Dienstvereinbarungen. Analyse und Handlungsempfehlungen, Frankfurt am Main. Download: https://www.boeckler.de/pdf/mbf_bvd_managing_diversity.pdf
- Huke, Nikolai (2020): Ganz unten in der Hierarchie. Rassismus als Arbeitsmarkthindernis für Geflüchtete. Studienbericht, Tübingen. Download: <http://www.welcome-democracy.de/arbeitsmarktintegration>
- IG Metall, Ressort Migration und Teilhabe: Migrationsland D. Eine Handlungshilfe für Begegnung und Dialog, 2019, Wiesbaden
- Khan, Romin (2018): Ausbildung statt Ausgrenzung. Wie Jugend- und Auszubildendenvertretungen zum strategischen Partner für Antirassismus und Integration in der Arbeitswelt werden. Beitrag für Impulse zu Vielfalt 2018/3. Download: <https://www.deutsch-plus.de/wp-content/uploads/2019/01/izv20183-khan.pdf>
- Khan, Romin (2021): In der Grube sind alle Kumpel gleich? Der Bekämpfung rassistischer Erfahrungen im Arbeitsalltag ist mit colour blindness nicht geholfen. In: Bozay, Kemal et al: Damit wir atmen können. Migrantische Stimmen zu Rassismus, rassistischer Gewalt und Gegenwehr, Köln
- Morrison, Tony (2020): Selbstachtung. Ausgewählte Essays, Reden und Betrachtungen, Reinbek bei Hamburg
- Neue deutsche Medienmacher (2022): Glossar. Formulierungshilfen für die Berichterstattung im Einwanderungsland. Download: <https://glossar.neuedemienmacher.de/>
- Neuhof, Ursula/ Yazar, Serdar/Geßala Marta (2018): Werkseinstellungen auf Vielfalt setzen. Einblick in diversitysensible Einstellungsverfahren im Rahmen von Berlin braucht dich. Beitrag zu Impulse zu Vielfalt 2018/2, Download: <https://www.deutsch-plus.de/wp-content/uploads/2019/01/izv20182-neuhof-yazar-gebala.pdf>
- Nutzenberger, Stefanie/Welskop-Deffaa (Hrsg.) (2014): Aufregend bunt, vielfältig normal! Managing Diversity in Betrieb und Verwaltung, Hamburg
- Ogette, Tupoka (2020): Exit Racism. Rassismuskritisch denken lernen, Münster, 9. Auflage
- Sauer, Dieter/Stöger, Ursula/ Bischoff, Joachim/ Detje, Richard/ Müller, Bernhard (2018): Rechtspopulismus und Gewerkschaften. Eine arbeitsweltliche Spurensuche, Hamburg
- Urban, Hans-Jürgen (2018): Kampf um die Hegemonie: Gewerkschaften und die Neue Rechte. In: Blätter für deutsche und internationale Politik Nr. 3

Ausgewählte Links und Beratungsstellen

Beratung und Unterstützung für Betroffene von Rassismus und Antisemitismus

- Antidiskriminierungsstelle des Bundes: <https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/wir-beraten-sie/wie-wir-sie-unterstuetzen-koennen/wie-wir-sie-unterstuetzen-koennen-node.html>
- Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd): <https://www.antidiskriminierung.org/>
- Bundesverband der Recherche- und Informationsstellen Antisemitismus e.V.: <https://report-antisemitism.de/>
- CLAIM – Allianz gegen Islam- und Muslimfeindlichkeit: <https://www.claim-allianz.de/>
- DOSTA – Dokumentationsstelle Antiziganismus: <https://amaroforo.de/projekte/dosta/>
- Unabhängige Beratungsstellen für Betroffene rechter, rassistischer und antisemitischer Gewalt (VBRG): <https://verband-brg.de/>

Arbeitswelt und Gewerkschaft

- DGB Abteilung Migration und Antirassismus: <https://www.dgb.de/schwerpunkt/migration>
- DGB Bildungswerk Bund – Bereich Migration www.migration-online.de
- Faire Integration – Bundesweites Beratungsnetz für Arbeitsrechte von Geflüchteten und Migrant*innen: <https://www.faire-integration.de/>
- Faire Mobilität – Bundesweites Beratungsnetz für Arbeitsrechte von Arbeitnehmer*innen aus der EU: <https://www.faire-mobilitaet.de/>

- IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung: <https://www.netzwerk-ig.de/foerderprogramm-ig/fachstellen/fachstelle-interkulturelle-kompetenzentwicklung>
- Mach meinen Kumpel nicht an e.V.: <https://www.gelbehand.de/>
- ver.di Referat Migration: www.migration.verdi.de
- ver.di Jugend Portal gegen Diskriminierung: <https://www.aktiv-gegen-diskriminierung.info/>

Selbstorganisationen

- Bundesverband Netzwerke von Migrant*innenorganisationen (NeMO) e.V.: <https://www.bv-nemo.de/>
- Bundeszuwanderungs- und Integrationsrat (BZI): <https://www.bzi-bundesintegrationsrat.de/>
- Neue deutsche Organisationen - das postmigrantische Netzwerk e.V.: <https://neuedeutsche.org/>
- Initiative Schwarze Menschen in Deutschland: <https://isdonline.de/>

...und außerdem:

- Internationale Wochen gegen Rassismus: <https://stiftung-gegen-rassismus.de/>
- Nationaler Diskriminierungs- und Rassismusmonitor (NaDiRa) am Deutschen Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM): <https://www.rassismusmonitor.de/>

**Mach' meinen Kumpel nicht an! –
für Gleichbehandlung, gegen Rassismus e. V.**

AKTIV FÜR SOLIDARITÄT UND VIELFALT!

GEGEN HASS UND GEWALT!

WWW.GELBEHAND.DE



Der Verein „Mach' meinen Kumpel nicht an! – für Gleichbehandlung, gegen Rassismus e. V.“ engagiert sich gegen Rassismus und Rechts-extremismus. Wir setzen uns für Gleichberechtigung und Chancengleichheit ein, insbesondere in der Arbeitswelt: mit eigenen Aktionen und Kampagnen und indem wir Aktive unterstützen, Aktivitäten bündeln und bekannt machen.

Für unsere Arbeit brauchen wir deine Unterstützung!

Bitte mache auch du dich stark für Gleichbehandlung und gegen Rassismus – in der Schule, am Arbeitsplatz und in der Gesellschaft! Viele Ideen, Informationen und Vernetzungsmöglichkeiten findest du auf unserer Website. Finanziell unterstützen kannst du unsere Arbeit durch eine Fördermitgliedschaft, mit einer Spende oder indem du weitere Förder*innen für uns gewinnst. Vielen Dank!

BITTE UNTERSTÜTZE UNS!

 www.gelbehand.de/unterstuetze_uns/foerdermitgliedschaft/

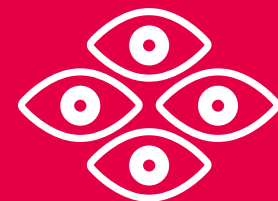




**Für Solidarität
und Gute Arbeit**



**Gegen Rassismus
und Diskriminierung**



**Eine Handlungshilfe
für Aktive im Betrieb**