

www.gelbehand.de

DOKUMENTATION



Tagungsdokumentation

14. Dezember 2012

*„Gleichbehandlung
und Antirassismus
in Betrieb und Verwaltung“*

IMPRESSUM

Düsseldorf
Dezember 2012

Herausgeber:

Vorstand

Mach meinen Kumpel nicht an! –
für Gleichbehandlung, gegen Fremdenfeindlichkeit und
Rassismus e.V.

Giovanni Pollice, IG BCE

Volker Roßocha, DGB

Bernd Vallentin, ver.di

Kai Venohr, DGB-Bildungswerk Bund

Holger Vermeer, IG BAU

Redaktion:

Dr. Claudia Tietze

Fotos:

Klaus Schwieca

V.i.S.d.P.:

Giovanni Pollice

Hans-Böckler-Straße 39

40476 Düsseldorf

Tel.: 0211 / 43 01-193

Fax: 0211 / 43 01-134

E-Mail: info@gelbehand.de

www.gelbehand.de

www.facebook.de/gelbehand

Produktion:

Setzkasten GmbH, Düsseldorf

gefördert von:

Landeszentrale für politische Bildung NRW



Vorwort



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wie steht es um das zentrale Menschenrecht der Gleichheit im Arbeits- und Berufsleben?

Dieser Frage sind wir am 14. Dezember 2012 nachgegangen. Gemeinsam mit vielen Kolleginnen und Kollegen haben wir im Essener Gewerkschaftshaus über das Thema Antirassismus und Gleichbehandlung in Betrieb und Verwaltung diskutiert.

An unserer Tagung nahmen viele Berufsschülerinnen und -schüler, Betriebs- und Personalräte, Führungskräfte, Wissenschaftler und natürlich auch Gewerkschaftlerinnen und Gewerkschafter teil.

Wir waren sehr erfreut, dass Schülerinnen und Schüler des Paul-Spiegel-Berufskollegs an unserer Tagung teilnahmen. Der Namensgeber, Paul Spiegel, hat sich immer für ein respektvolles Miteinander eingesetzt.

Unter den Gästen war auch Karl-Heinz Goebels, langjähriger Abteilungsleiter der Abteilung Ausländische Arbeitnehmer beim DGB-Bundesvorstand. Als die Gewerkschaften den Kumpelverein gründeten, übernahm er die Aufgabe, die gelbe Hand zu begleiten. Die gelbe Hand wurde zum gewerkschaftlichen Symbol gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit.

Heute, nach über 25 Jahren, existiert der Kumpelverein immer noch, weil das Engagement für Gleichbehandlung, gegen Rassismus und Rechtsextremismus für Gewerkschaften eine sehr wichtige Rolle spielt. Seit es Gewerkschaften gibt, treten sie für Gleichbehandlung ein und positionieren sich klar und eindeutig gegenüber Rassisten. Denn Rassismus ist das Gegenteil von dem, was Gewerkschaften leben und fordern: Solidarität. Rassismus ist etwas, das Menschen auseinander treibt. Rassismus ist Gift für jede Gesellschaft, für jeden Betrieb und jede Verwaltung.

Gewerkschaften wissen sehr gut, welche Folgen Rassismus hat, da sie während der Herrschaft der Nationalsozialisten selber zu Opfern von Hass wurden: 2013 wird es 80 Jahre her sein, dass die Nazis Gewerkschaftshäuser stürmten. Was folgte, war das Verbot der freien Gewerkschaften. Einige Jahre später brannten Gebetshäuser. Damit wurde in Deutschland, in deutschen Betrieben, in Hochschulen und in der Gesellschaft dem Rassismus Tür und Tor geöffnet. Als Rassismus in den 80er Jahren wieder salonfähig geworden war, gründeten die Gewerkschaften den Kumpelverein, um eine klare Position zu beziehen.

Wir setzen uns dafür ein, dass jeder Mensch das Recht hat, respektvoll behandelt zu werden, denn der gegenseitige Respekt und die Achtung voreinander sind die Grundvoraussetzungen für eine Kultur des Miteinanders. Davon kann und darf die Arbeitswelt nicht ausgenommen werden. Darum kämpfen wir als Kumpelverein und fordern: wenn wir in einer offenen und von Akzeptanz geprägten Arbeitswelt und Gesellschaft leben möchten, müssen wir selber aktiv werden.

Diesem Ziel diene auch unsere Tagung. Wir wollten uns konkret und kritisch mit betrieblichen Maßnahmen gegen Rassismus und für Gleichbehandlung auseinandersetzen und zur Nachahmung motivieren. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, Praktikerinnen und Praktiker trafen aufeinander und sorgten für eine vielseitige Aufarbeitung der Tagungsthemen.

Wenn wir ein Fazit von unserer Tagung ziehen sollen, würden wir sagen: eine rassismusfreie Arbeitswelt kann nur gelingen, wenn wir zusammenarbeiten. Wenn die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zusammenarbeiten. Da, wo dieser Wille vorhanden ist, gibt es auch Erfolge. Das haben wir in unserer Tagung gehört und in dieser Dokumentation festgehalten.

Betriebe und Verwaltungen müssen aktiv um Vielfalt werben, damit sich alle gleich angesprochen und willkommen fühlen - sich willkommen fühlen nicht wegen sondern trotz des Migrationshintergrunds, weil der Hintergrund nicht wichtig ist. Was zählt ist der Mensch, seine Fähigkeiten und Qualifikationen als Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer. Unser Zusammenleben hat nur dann eine Zukunft, wenn wir respektvoll miteinander umgehen: gleichbehandelt und gleichberechtigt.

Bernd Vallentin, Vorstand Mach meinen Kumpel nicht an!
– für Gleichbehandlung, gegen Fremdenfeindlichkeit und Rassismus e.V.

Dr. Klaudia Tietze, Geschäftsführerin, Mach meinen Kumpel nicht an!
– für Gleichbehandlung, gegen Fremdenfeindlichkeit und Rassismus e.V.

Programm

10:00 Uhr Eröffnung und Begrüßung

Bernd Vallentin, Vorstand Mach meinen Kumpel nicht an!
– für Gleichbehandlung, gegen Fremdenfeindlichkeit und Rassismus e.V.

10:10 Uhr Grußworte

Dr. Wilhelm Schäffer, Staatssekretär Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales NRW

Maria Springenberg-Eich, Leiterin Landeszentrale für politische Bildung NRW

10:30 Uhr Workshop 1: Betriebsvereinbarung: ein Mittel gegen Rassismus und Diskriminierung?

Input: Welche Handlungsmöglichkeiten geben Betriebsvereinbarungen und wie effektiv sind sie am Ende

Michaela Dälken, DGB BW Bund

Diskutanten:

Michaela Dälken, DGB-Bildungswerk Bund

Ali Simsir, Evonik Industries AG

Moderation:

Dr. Manuela Maschke, Hans Böckler Stiftung

12:00 Uhr Mittagspause

13:00 Uhr Workshop 2: Bewerbungsverfahren: Grenzen und Möglichkeiten

Input: Anonymisierte Bewerbungen – Grenzen und Möglichkeiten

Dr. Ulf Rinne, Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA), Bonn

Diskutanten:

Dr. Ulf Rinne, Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA), Bonn

Prof. Dr. Martina Eckert, Fachhochschule für öffentliche Verwaltung NRW

Moderation:

Wiebke Grigo, DGB Bildungswerk NRW

14:30 Uhr Workshop 3: Innerbetriebliche und gewerkschaftliche Strategien gegen Rassismus

Input: Kollegialität statt Differenz

Dr. Werner Schmidt, Universität Tübingen

Diskutanten:

Dr. Werner Schmidt, Universität Tübingen

Klaus Klar, Arbeitsdirektor, Rheinbahn AG

Moderation

Sebastian Hebeisen, DGB Region Koblenz

16:00 Uhr Resümee

Dr. Klaudia Tietze, Geschäftsführerin Mach meinen Kumpel nicht an!
– für Gleichbehandlung, gegen Fremdenfeindlichkeit und Rassismus e.V.

16:15 Uhr Austausch bei Kaffee und Kuchen

Impressionen





Grußworte

Dr. Wilhelm Schäffer, Staatssekretär im Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen
– gekürzte Fassung –



Seit mehr als 25 Jahren tritt der Verein „Mach meinen Kumpel nicht an!“ e.V. Rassismus und Fremdenfeindlichkeit entgegen. Aktuelle Geschehnisse, aber auch der Blick in die Gesellschaft – nach Untersuchungen der Friedrich-Ebert-Stiftung ist in Deutschland jeder Vierte ausländerfeindlich – zeigen, wie wichtig es nach wie vor ist, gegen Diskriminierung und Rechtsextremismus einzutreten. Dafür gebührt Ihnen Dank und Anerkennung.

Thema der heutigen Tagung ist die Gleichbehandlung in Betrieb und Verwaltung. Auch hier können Fremdenfeindlichkeit und Diskriminierung bestehen. Zugleich ist Arbeit ein Schlüssel zu gesellschaftlicher Teilhabe und Integration. Darum ist es wichtig, Arbeitsmarkt und Beschäftigung in den Blick zu nehmen. Hier gibt es noch einiges zu tun, denn die Situation von Menschen mit Migrationshintergrund auf dem Arbeitsmarkt ist immer noch nicht zufriedenstellend. Die Bildungs- und Qualifikationsstruktur dieser Menschen ist nach wie vor erheblich schlechter als bei Nichtmigranten. Fast jeder Dritte ist zudem atypisch beschäftigt und damit häufig einkommensarm. Viele Migranten, so zumindest die Erfahrungen mit der größten hier lebenden türkischstämmigen Ethnie, werden darüber hinaus viel seltener zu Vorstellungsgesprächen eingeladen als Nichtmigranten.

Für eine von Chancengleichheit geprägte, diskriminierungsfreie Einwanderungs- und Lebenswirklichkeit und ein solidarisches Zusammenleben setzt sich das Land NRW daher besonders ein. Wir begreifen Integration als Querschnittsthema und arbeiten daran, alle Bereiche dafür aufzuschließen.

Mit dem Teilhabe- und Integrationsgesetz haben wir daher im Februar 2012 als erstes Flächenland Regeln für eine zukunftsträchtige Integrationspolitik geschaffen. Insbesondere wollen wir die Integrationskraft der Kommunen stärken. Wir wollen in allen 54 Kreisen und kreisfreien Städten Kommunale Integrationszentren etablieren, die vor Ort Aktivitäten und Maßnahmen der Integrationsarbeit koordinieren, bündeln und ergänzen. Auch die Integrationsarbeit von freien Trägern und Migrantenorganisationen wollen wir unterstützen und fördern.

Mit der Initiative zur interkulturellen Öffnung der Landesverwaltung fangen wir zudem bei uns selbst an. Wir nehmen Stellenbesetzungsverfahren und die interkulturelle Kompetenz von Beschäftigten in den Focus und werben aktiv für eine Bewerbung von Menschen mit Migrationshintergrund.

Vielleicht wären das auch Maßnahmen für die Privatwirtschaft. Ich wünsche der heutigen Tagung daher viel Erfolg und hoffentlich wertvolle Impulse für mehr Gleichbehandlung im Betrieb!

Maria Springenberg-Eich, Leiterin Landeszentrale für politische Bildung NRW
– gekürzte Fassung –



Die gelbe Hand mit der Aufschrift „Mach meinen Kumpel nicht an“ – ist ein Markenzeichen für die Bekämpfung von Ausgrenzung, Fremdenfeindlichkeit und Rassismus, nicht nur hier im Ruhrgebiet, sondern auch weit darüber hinaus.

Die gelbe Hand steht für den entschlossenen Einsatz für Gleichbehandlung, Gerechtigkeit und ein multikulturelles Miteinander.

Die Aufdeckung der NSU-Morde hat gezeigt, dass wir in unserer Arbeit gegen Rassismus und Rechtsextremismus nicht nachlassen dürfen – im Gegenteil. Es geht dabei sicher auch um die Fragen, die bei der heutigen Tagung im Fokus stehen:

- Welche betrieblichen und gewerkschaftlichen Maßnahmen gegen Diskriminierung und Rassismus können weiter ergriffen werden?
- Welche Möglichkeiten bieten Betriebsvereinbarungen?
- Und welche innerbetrieblichen und gewerkschaftlichen Strategien gegen Rassismus gibt es?

Es geht also um das Bewusstsein für eine demokratische und weltoffene Arbeitswelt. Es geht um die effektive Bekämpfung von Diskriminierung und Rassismus in Unternehmen und Verwaltungen.

Die Landeszentrale für politische Bildung unterstützt diese Tagung sehr gern, denn hier geht es auch um Kernthemen unserer Arbeit.

Die Landesregierung hat ein Aktionsprogramm gegen Rechtsextremismus beschlossen, in das auch die Landeszentrale eingebunden ist.

Wir wollen die präventiven Aspekte in der Auseinandersetzung mit Rechtsextremismus stärken. Wir müssen die Menschen gewinnen, sich für Demokratie und ein tolerantes Miteinander einzusetzen.

Ich bin der festen Überzeugung, dass die effektive Bekämpfung des Rechtsextremismus enorm gesteigert werden kann, wenn die Zivilgesellschaft gestärkt wird, gestärkt durch die Förderung von Projekten und durch eine bessere Vernetzung der Angebote vor Ort. Aus dem Grund haben wir in diesem Jahr das „Landesnetzwerk gegen Rechtsextremismus in NRW“ ins Leben gerufen. Hierin finden sich eine Vielzahl von Institutionen und Organisationen sowohl von staatlicher als auch zivilgesellschaftlicher Seite. Diese Akteurinnen und Akteure eint ihre seit vielen Jahren bestehende Arbeit gegen Rechtsextremismus und Rassismus. Daher sind wir froh, mit allen unseren Maßnahmen als Landeszentrale die Präventionsarbeit in Nordrhein-Westfalen nachhaltig zu unterstützen.

Ich wünsche dem Kumpelverein auch weiterhin viel Erfolg bei seiner wichtigen Arbeit und allen, die sich aktiv für unsere Gesellschaft für Demokratie einsetzen, gutes Gelingen.

WORKSHOP 1

Betriebsvereinbarung: ein Mittel gegen Rassismus und Diskriminierung?

Inputreferat

Welche Handlungsmöglichkeiten geben Betriebsvereinbarungen und wie effektiv sind sie am Ende

Michaela Dälken, DGB Bildungswerk Bund



Michaela Dälken

Mit einem Papier gegen Rassismus und Diskriminierung vorzugehen erscheint zunächst so sinnvoll wie Topfschlagen für die Freiheit. Wenn dieses Papier allerdings eine Betriebsvereinbarung ist, sieht die Sache schon anders aus. Ich möchte mit diesem Vortrag der Frage nachgehen, wie Betriebsvereinbarungen gegen Rassismus und Diskriminierung gestaltet sein und welche Wirkungskraft sie entfalten könne.

Aber beginnen wir zunächst vorne: Was ist eine Betriebsvereinbarung? Betriebsvereinbarungen werden in Unternehmen – bzw. Dienstvereinbarungen in Verwaltungen – zwischen Betriebs- oder Personalrat und der Geschäftsführung geschlossen. Damit gehen diese Vereinbarungen über eine Willenserklärung hinaus. Sie sind verbindliche Verträge, in denen feste Rechte und Pflichten festgelegt werden. Kommt es zu Verstößen gegen die vereinbarten Grundsätze ist der Arbeitgeber verpflichtet, etwas zu unternehmen. Gleichzeitig ist auch die Belegschaft an die Vorgaben gebunden.

Grundlagen

Basis für die Beschäftigung mit dem Thema Diskriminierung oder Integration von Menschen mit Migrationshintergrund bieten nicht nur die Regelungen im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz, sondern auch die im Betriebsverfassungsgesetz bzw. im Personalvertretungsgesetz geregelten Aufgaben des Betriebsrates. Bereits seit 1972 ist die arbeits- und sozialrechtliche Gleichstellung ausdrücklicher Bestandteil des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG), 1974 wurde auch das Personalvertretungsgesetz entsprechend geändert. Damit erhielten alle Mitarbeiter unabhängig von der Staatsangehörigkeit die vollen Mitbestimmungsrechte durch aktives und passives Wahlrecht. 2001 wurde das Betriebsverfassungsgesetz nochmals erweitert. Danach haben Arbeitgeber und Betriebsrat die explizite Aufgabe, Ungleichbehandlungen zu verhindern: „Arbeitgeber und Betriebsrat haben darüber zu wachen, dass alle im Betrieb tätigen Personen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere, dass jede unterschiedliche Behandlung von Personen wegen ihrer Abstammung, Religion, Nationalität, Herkunft, politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung oder wegen ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Identität unterbleibt. Sie haben darauf zu achten, dass Arbeitnehmer

nicht wegen Überschreitung bestimmter Altersstufen benachteiligt werden.“ (§75 BetrVG). Dazu kommt, dass die Integration von Ausländern/Ausländerinnen zu den allgemeinen Aufgaben des Betriebsrates gehört: „(1) Der Betriebsrat hat folgende allgemeine Aufgaben: [...] die Integration ausländischer Arbeitnehmer im Betrieb und das Verständnis zwischen ihnen und den deutschen Arbeitnehmern zu fördern sowie Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Betrieb zu beantragen.“ (§ 80 BetrVG). In der alten Fassung war als Aufgabe nur die Förderung des gegenseitigen Verständnisses festgelegt, die neue Fassung geht also deutlich weiter, da die allgemeinen Aufgaben eine Verpflichtung bedeuten.

Auf Freiwilligkeit zielt dagegen § 88, in dem Betriebsvereinbarungen behandelt werden. Der Betriebsrat kann hiermit initiativ Betriebsvereinbarungen entwickeln, mit denen „Maßnahmen zur Integration ausländischer Arbeitnehmer sowie zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Betrieb“ geregelt werden.

In den Personalvertretungsgesetzen der Länder sind die entsprechenden Regelungen etwas weicher formuliert, sie lehnen sich stärker an die alte Fassung des Betriebsverfassungsgesetzes an.

Erste Betriebsvereinbarungen

Erste Betriebsvereinbarungen für partnerschaftliches Verhalten und gegen Diskriminierung wurden bereits Anfang der 1990er Jahre vereinbart. Beweggrund, eine Vereinbarung abzuschließen, waren unter anderem die rechtsextremen Angriffe und fremdenfeindliche Ausschreitungen zu Beginn und Mitte der 1990er Jahre. Arbeitgeber und Belegschaften wollten ein Zeichen gegen Rechtsextremismus und Fremdenfeindlichkeit setzen und bekundeten demonstrativ, dass ein solches Verhalten nicht hinnehmbar sei.

Beispiel

„Der Anstieg rechtsextremer und fremdenfeindlicher Gewalttaten in der Bundesrepublik Deutschland fördert von allen gesellschaftlichen Gruppen aktives Handeln. Diese Taten schaden in erster Linie den Opfern solcher Gewalttaten, aber auch dem Ansehen der Bundesrepublik und der deutschen Unternehmen [...] im Ausland und gefährden das kollegiale Klima in den Betrieben. Zur Verwirklichung der allgemeinen Pflicht von Arbeitgeber, Betriebsrat und Beschäftigten zur Gleichbehandlung und Integration ausländischer Beschäftigter im Betrieb und um ein positives Zeichen gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit sowie antidemokratische und neonazistische Tendenzen zu setzen, schließen Vorstand und Konzernbetriebsrat [...] diese Konzernbetriebsvereinbarung.“¹

Anfang des Jahrtausends und mit den Neuerungen im Betriebsverfassungsgesetz änderte sich die Ausrichtung der Vereinbarungen. Inhaltlicher Schwerpunkt ist nun die Förderung partnerschaftlichen Verhaltens und der Gleichbehandlung als entscheidende Prävention gegen Diskriminierung, wobei sowohl übergreifende Regelungen gegen Diskriminierung allgemein als auch im speziellen gegen Diskriminierung ausländischer Beschäftigter umfasst sind. Motivlage für die Entwicklung der Vereinbarung sind dabei nicht immer konkrete Probleme, sondern auch von außen vorgegebene Anforderungen, denen man mit den Vereinbarungen gerecht werden will.² Deutlich wird in einigen

- 1 Konzernbetriebsvereinbarung aus dem Landverkehr aus dem Jahr 2000, zitiert nach Uellenboom, Toleranz, Respekt und Kollegialität, S. 28.
- 2 Hierzu gehört als Basis die bereits 1995 entwickelte Florenzer Erklärung der europäischen Sozialpartner für eine aktive Gleichstellungspolitik, aber auch die entsprechenden EU-Richtlinien, wie die Richtlinien 2000/43/EG zur Anwendung der Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse oder ethnischen Herkunft, die Richtlinie 2000/78/EG zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, sowie das 2006 in Kraft getretene Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz.

Vereinbarungen auch, dass den Anforderungen zur Gleichbehandlung im gesellschaftlichen Bereich verstärkt Rechnung getragen wird.

„Ein modernes, bürgerfreundliches Dienstleistungsunternehmen wie die Bezirksregierung [...] benötigt ein Arbeitsklima des Miteinanders. Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz ist eine wichtige Grundlage für ein gutes Arbeitsklima und somit auch für einen freundlichen Umgang mit Bürgerinnen und Bürgern.“³

Regelungsinhalte

Betrachten wir die Vereinbarungen zum Themenfeld Diskriminierung genauer, ist zu unterscheiden zwischen Regelungen, die bei einem direkten Vorfall von Rassismus oder Diskriminierung greifen und strukturellen Regelungen.⁴

Was wird nun in den Vereinbarungen geregelt? Zunächst wird in einigen Vereinbarungen festgehalten, dass partnerschaftliches Verhalten gefördert und Diskriminierung nicht toleriert wird. In Regelungen, die nach 2006 abgeschlossen wurden, wird zumeist auf die Vorgaben des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) verwiesen, wobei einige der Vereinbarungen über die im AGG einbezogenen Diskriminierungstatbestände hinaus gehen und weitere Aspekte wie Diskriminierung auf Grund der politischen oder gewerkschaftlichen Einstellung oder Gesundheit mit einbeziehen.

Beispiel:

„Vorstand und Betriebsrat sind sich einig darüber, dass [...] keiner Person wegen ihrer Abstammung, Religion, Nationalität, Herkunft, Alter, Geschlecht, sexueller Orientierung, persönlicher Eigenheiten, politischer und gewerkschaftlicher Anschauung persönliche Nachteile entstehen dürfen. Vorstand und Betriebsrat sehen eine wichtige Aufgabe darin, die Menschenwürde und die freie Entfaltung der Persönlichkeit der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer zu schützen und zu fördern. Deshalb werden alle Betriebsangehörigen aufgefordert, Maßnahmen zu unterlassen, mit denen vorsätzlich die Entfaltung der Persönlichkeit Einzelner beeinträchtigt wird oder die als Belästigung, Beleidigung oder Demütigung empfunden werden.“⁵

Dazu kommen Vereinbarungen, die das Verfahren mit dem Umgang einer Beschwerde regeln. Dieses umfasst beispielsweise die Zusicherung, dass eine Beschwerde immer vertraulich behandelt wird. In einigen Vereinbarungen werden Fristen für Rückmeldungen gegeben.

Beispiel:

„Die verantwortlichen Stellen haben die Aufgabe, die Betroffenen unverzüglich, spätestens innerhalb einer Woche nach Kenntnis des Vorfalls, in einem vertraulichen Gespräch zu beraten und zu klären, ob sich der Verdacht auf Mobbing und sexueller Belästigung oder Diskriminierung bestätigt. Hierzu ist in getrennten oder gemeinsamen Gesprächen mit den aktiv und passiv Beteiligten der Sachverhalt so weitgehend wie möglich abzuklären.“⁶

In den meisten Vereinbarungen werden mehr oder weniger genau Zuständigkeiten und Ansprechpartner festgelegt. In der Regel wird betont, dass die Vorgesetzten oder die Personalabteilung für Beschwerden und die anschließende Konfliktlösung zuständig seien. Dies ist allerdings

- 3 Dienstvereinbarung einer Öffentlichen Verwaltung, zitiert nach: Akin, Dälken, Monz, S. 13.
- 4 Semiha Akin, Michaela Dälken, Leo Monz, Integration von Beschäftigten ausländischer Herkunft, Reihe: Betriebs- und Dienstvereinbarungen. Analyse und Handlungsempfehlungen, hg.v. der Hans-Böckler-Stiftung, Frankfurt a.M.: Bund Verlag 2004.
- 5 Auszug aus einer Betriebsvereinbarung eines Energiedienstleisters von 2001, zitiert nach Detlef Ullenboom, Toleranz, Respekt und Kollegialität, Reihe: Betriebs- und Dienstvereinbarungen. Analyse und Handlungsempfehlungen, hg.v. der Hans-Böckler-Stiftung, Frankfurt a.M.: Bund-Verlag 2012, S. 53.
- 6 Vereinbarung aus dem Bereich Gesundheit und Soziales aus dem Jahr 2000, zitiert nach: Akin, Dälken, Monz, Integration von Beschäftigten ausländischer Herkunft, s. 29.

kritisch zu sehen, da die Beschäftigten in einer Abhängigkeitsposition sind. In manchen Vereinbarungen werden daher Arbeitskreise oder Beauftragte eingesetzt, zudem wird der Betriebsrat oder andere Gremien einbezogen.

Beispiel

„Verantwortliche Stellen in diesem Sinne sind insbesondere:

- *der/die unmittelbare und/oder nächst höhere Vorgesetzte bzw. die Personalabteilung*
- *die Personalvertretung*
- *die Schwerbehindertenvertretung*
- *die Jugend- und Auszubildendenvertretung,*
- *die Frauenvertreterin,*
- *die Frauenbeauftragte,*
- *der Psychologische Dienst und*
- *der Betriebsärztliche Dienst.“⁷*

Kommt es zu einer Diskriminierung, werden in einigen Vereinbarungen abgestufte betriebliche und arbeitsrechtliche Maßnahmen vereinbart, wie Gespräche, Versetzung der Verursacher oder auch Entlassung. Gleichzeitig werden Hilfen für Betroffene und Verursacher in den Blick genommen.

Strukturelle Maßnahmen

Auf dem Arbeitsmarkt ist ein signifikanter Unterschied zwischen der Beteiligung von deutschen und ausländischen Staatsangehörigen festzustellen. Insgesamt sind ausländische Staatsangehörige öfter und länger von Arbeitslosigkeit betroffen sind als deutsche Staatsangehörige.⁸ Verschärft wird die Situation dadurch, dass Menschen mit Migrationshintergrund häufiger in unqualifizierten oder prekären Beschäftigungen eingesetzt werden. Auch im Ausbildungsbereich sind ähnliche Tendenzen zu beobachten. Jugendliche mit deutscher Staatsangehörigkeit können im Vergleich häufiger eine Ausbildung aufnehmen, als Jugendliche mit ausländischer Staatsangehörigkeit. Die Ursachen für diese Situation sind äußerst vielschichtig.⁹ Neben Faktoren wie unterschiedliche Bildungschancen und einer ungünstigen Beschäftigtenstruktur sind Diskriminierungen bei der Stellensuche, wie sie in verschiedenen Untersuchungen festgestellt wurden, einzubeziehen.¹⁰

Vor diesem Hintergrund kommen Regelungen zur Personalentwicklung eine besondere Bedeutung zu. So wird in einigen Vereinbarungen festgelegt, dass in Stellenausschreibungen Menschen mit Migrationshintergrund direkt angesprochen werden. Wie wirksam solche Zusätze sein können, zeigt sich in Kampagnen wie „Berlin braucht dich“, in denen Menschen mit Migrationshintergrund angesprochen werden, sich zu bewerben. Mögliche Ansatzpunkte könnten anonymisierte Bewerbungen bieten, wie sie derzeit in verschiedenen Ländern erprobt werden. Betriebsvereinbarungen, die diese Methode aufgreifen, sind jedoch bislang nicht bekannt.

- 7 Regelung aus dem Bereich Gesundheit und Soziales aus dem Jahr 2000, zitiert nach Akin, Dälken, Monz, Integration ausländischer Beschäftigter, S. 23f.
- 8 Zweiter Integrationsindikatorenbericht, erstellt für die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, Köln/Berlin Dezember 2011, S. 58.
- 9 Unter anderem werden als Ursache die Auswirkungen der sozialen Herkunft auf Bildungschancen und daran anschließend auf Chancen der Integration in den Arbeitsmarkt diskutiert. Gleichzeitig änderte sich in den letzten Jahrzehnten die Beschäftigungsstruktur erheblich, Arbeitsplätze für die ein niedriger oder kein Schulabschluss ausreichen nehmen immer weiter ab, in vielen Bereichen steigt die Bedeutung guter Allgemeinbildung, eines möglichst hohen Schulabschlusses und einer abgeschlossenen Berufsausbildung. Verstärkend kommt hinzu, dass mit dem Aufenthaltsstatus ein eingeschränktes Arbeitsrecht verbunden sein kann. Insbesondere Zuwanderer und Zuwanderinnen aus Drittstaaten, also von Staaten außerhalb der EU, haben nur begrenzten Zugang zum Arbeitsmarkt in Deutschland.
- 10 Zum letzten Punkt siehe beispielsweise Studie Diskriminierung Stellensuche: Vgl. z.B. Kaas, Leo/Manger, Christian (2010): Ethnic Discrimination in Germany's Labour Market: A Field Experiment. IZA Discussion Paper No. 4741.

Beispiel

„Menschen mit Migrationshintergrund sollen in Ausschreibungen ermutigt werden, sich zu bewerben (...) Die Einstellung von Menschen mit Migrationshintergrund soll gefördert werden.“¹¹

Zudem kann in den Auswahlkriterien festgelegt werden, dass z.B. nur Fragen gestellt werden dürfen, die sich aus dem Profil der ausgeschriebenen Stelle ergeben oder auch, dass Fragen über kulturspezifische Kenntnisse und Allgemeinwissen nur gestellt werden, soweit sie Bestandteil von Stellenanforderungen sind. In einigen Vereinbarungen wird auch geregelt, dass im Ausland erworbenen Qualifikationen anerkannt werden.

Beispiel:

„Bei allen personellen Maßnahmen, für die bestimmte Qualifikationen erfüllt sein müssen, sind die nicht in Deutschland erworbenen vergleichbaren Qualifikationen sowie Berufserfahrungen zu berücksichtigen.“¹²

Dies ist insofern wichtig, als dass mit einer möglichen Anerkennung durch offizielle Stellen wie die Kammern oder Länder nicht zwangsläufig die Anerkennung der Qualifizierung im Betrieb gleichgesetzt ist. Zwar wurde mit dem sogenannten Anerkennungsgesetz, welches im April 2012 in Kraft trat,¹³ ein Anspruch auf Prüfung von im Ausland erworbenen Qualifikationen auf Gleichwertigkeit verankert und gleichzeitig eine Informationskampagne gestartet. Diese richtet sich jedoch vorrangig an Menschen mit Migrationshintergrund. Aufklärende Elemente in Richtung Arbeitgeber sind bislang nicht vorgesehen. Letztlich steht es einem Arbeitgeber frei, ob er eine im Ausland erworbene Qualifikation tatsächlich als gleichwertig anerkennt und entsprechend vergütet.

Hilfreich sind zudem Regelungen, mit denen Beschäftigte mit Personalverantwortung durch geeignete Weiterbildungsmaßnahmen geschult werden, die Belange von Menschen mit Migrationshintergrund in den Blick zu nehmen.

Beispiel

„Für Beschäftigte mit Einstellungs- und Leistungsbeurteilungskompetenzen werden gesonderte Fortbildungsbausteine entwickelt und eingeführt. Ziel ist, die Fähigkeit zur Beurteilung interkultureller Kompetenzen zu erweitern.“¹⁴

Fort- und Weiterbildung

Ein weiterer wichtiger Punkt, der in Vereinbarungen angesprochen wird, ist die Fort- und Weiterbildung. Menschen mit geringerer Ausbildung nehmen seltener an beruflicher Weiterbildung teil als gut qualifizierte Personen. Personen mit Migrationshintergrund nehmen – selbst wenn die Ausbildung gleich ist – deutlich seltener an Weiterbildungen teil als Personen ohne Migrationshintergrund.¹⁵ Umso wichtiger sind Regelungen, die hier ansetzen. In einigen Vereinbarungen wird aufgenommen, dass verstärkt Beschäftigte angesprochen werden sollen, die bisher kaum an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben.

11 Dienstvereinbarung einer Öffentlichen Verwaltung, zitiert nach Dälken, Managing Diversity, S. 26.

12 Betriebsvereinbarung aus dem metallverarbeitenden Gewerbe, zitiert nach Dälken, Managing Diversity, S. 29.

13 siehe dazu ausführlich: Dossier Berufsankennung, hg.v. DGB Bildungswerk, Düsseldorf 2011, http://www.migration-online.de/publikation_aWQ9NDc5Nw_.html

14 Vereinbarung eines Energiedienstleisters aus dem Jahr 2003, zitiert nach Dälken, Managing Diversity, S. 44.

15 Weiterbildungsverhalten in Deutschland, AES 2010 Trendbericht, hg.v. Bundesministerium Bildung und Forschung, Berlin 2011, S. 34ff.

Beispiel

„Für die Beschäftigten ausländischer Herkunft

- wird die Teilnahme an fachbezogenen Sprachbildungs- sowie allen betrieblichen Fort- und Weiterbildungsangeboten ermöglicht und gefördert,*
- werden für die berufliche Entwicklungsplanung die Angebote für Fort- und Weiterbildungsangebote aufeinander abgestimmt.“¹⁶*

Offene Fragen

Welche Fragen und Probleme ergeben sich, wenn Betriebsvereinbarungen für partnerschaftliches Verhalten bzw. gegen Diskriminierung betrachtet werden? Zunächst einmal werden in vielen Vereinbarungen die Begrifflichkeiten unklar genutzt. So werden beispielsweise Diskriminierungen benannt, in der weiteren Betrachtung der Vereinbarung zeigt sich aber, dass damit vorrangig rassistische Äußerungen gemeint sind.¹⁷ Weiterhin werden strukturelle Maßnahmen oft nicht einbezogen.

Nicht immer sind die Vereinbarungen mit dem festen Ziel geschaffen worden, Diskriminierungen im Unternehmen wirksam zu begegnen. In vielen Vereinbarungen ist vielmehr die Absicht ablesbar, in einer Zeit verstärkt öffentlich wahrgenommener rassistisch motivierter Taten ein Zeichen nach außen und innen zu setzen. Dazu kommen aber auch zunehmend Regelungen, die auf eine wertschätzende Anerkennung von Vielfalt zielen und struktureller Diskriminierung entgegen wirken. Denn wenn von Diskriminierung die Rede ist, wird vielfach bestehende strukturelle Diskriminierung und Ungleichbehandlung übersehen. Umso wichtiger für die Umsetzung ist die nachhaltige Verankerung der Vereinbarungen im Unternehmen.

Wirkungsweisen

Wie wirken nun die Vereinbarungen? Eine generelle Antwort dazu kann nicht gegeben werden.¹⁸ Leben wird eine Vereinbarung nur, wenn sie fest im Unternehmen verankert ist, wenn sich jemand zuständig fühlt. Wichtig erscheint mir, dass die Regelungen in ein Gesamtkonzept aufgenommen werden. Dazu gehört auch, dass Kontrollinstrumente entwickelt werden, mit denen regelmäßig der Stand überprüft wird. Dazu könnte gehören, dass gemeldete Diskriminierungen festgehalten werden. Aber ebenso wichtig ist es, strukturelle Ungleichbehandlungen im Blick zu behalten. Dazu wäre die differenzierte Betrachtung der Beschäftigtenstruktur notwendig. Das Betriebsratsgremium kann dazu auf das im Betriebsverfassungsgesetz geregelte Informationsrecht zurückgreifen und Daten zu Beschäftigten mit ausländischer Staatsangehörigkeit abfragen. Daten zum Migrationshintergrund abzufragen, dürfte sich jedoch schwierig gestalten, da dieses Merkmal nicht erfasst wird.

Letztlich lässt sich die Wirkungsweise mit einem Zitat von Erich Kästner beschreiben: „Es gibt nichts Gutes. Außer man tut es.“ Oder, um noch einmal auf den Beginn dieses Vortrages zurück zu kommen: Mit einem Papier allein ist noch nichts erreicht. Allerdings können mit Betriebs- und Dienstvereinbarungen feste Regelungen getroffen werden, auf die sich jeder Beschäftigte berufen kann. Eine Vereinbarung kann nur erfolgreich sein, wenn die Beschäftigten es wagen, Diskriminierung zu erkennen und Strukturen so verändert werden, dass sie Ungleichbehandlungen wirksam verhindern.

16 Vereinbarung aus dem Bereich der Postdienstleistung aus dem Jahr 1998, zitiert nach Dälken, Managing Diversity, S. 40.

17 Ausführlich zu den unklaren Begrifflichkeiten in vielen Vereinbarungen sowie generell zu Vereinbarungen zu Partnerschaftlichen Verhalten und Antidiskriminierung: Detlef Ullenboom, Toleranz, Respekt und Kollegialität, Reihe: Betriebs- und Dienstvereinbarungen. Analyse und Handlungsempfehlungen, hg.v. der Hans-Böckler-Stiftung, Frankfurt a.M.: Bund-Verlag 2012, S. 120.

18 Vgl. hierzu die Fallbeispiele in Robert Kecskes, Integration und partnerschaftliches Verhalten, Reihe: Betriebs- und Dienstvereinbarungen – Fallstudien, hg.v. der Hans-Böckler-Stiftung, Frankfurt a.M.: Bund-Verlag, 2006.

Diskussionsbericht

Die Diskussion um die Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen konzentrierte sich auf die Fragen, ob sich alle Probleme mit einer Vereinbarung lösen lassen, welche Rolle sie spielt und welche Themenbereiche eine Vereinbarung abdecken soll oder kann. Die Erfahrungen im Publikum zeigten deutlich, dass eine Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung nicht garantiert, dass sie auch angewandt wird. Auch sehen nicht alle Betriebs- bzw. Personalräte, so die Eindrücke aus dem Publikum, die Notwendigkeit, eine Vereinbarung abzuschließen.

„Wir leben die Betriebsvereinbarung“

Ali Simsir, Betriebsrat und Ausbilder bei Evonik Industries AG, berichtete zu Beginn der Diskussion über seine Erfahrungen mit der Betriebsvereinbarung zu partnerschaftlichem Verhalten am Arbeitsplatz, die in den 90er Jahren bei Evonik abgeschlossen wurde.



Ali Simsir

„Ich weiß nicht mehr, was in dieser Betriebsvereinbarung explizit steht, weil wir es leben. Wir leben es wirklich. So eine Betriebsvereinbarung runter zu schreiben und zu zeigen, wir haben eine Betriebsvereinbarung und die dann in irgendeiner Schublade verschwinden zu lassen, macht die Betriebsvereinbarung nicht sinnlos aber nutzlos“, betonte Simsir und ergänzte: „Wir als Betriebsräte vertreten die Haltung: Null Toleranz gegen rechte Gesinnung, Null Toleranz gegen jede Form von Diskriminierung: von Menschen mit Migrationshintergrund, Frauen und Schwerbehinderten. Bei Evonik, so Simsir, spiele Vielfalt eine große Rolle. Derzeit bilde der Anteil an Auszubildenden mit ausländischem Pass 22,3 % aller Auszubildenden. „Wir haben bei Evonik einen Leitsatz für uns gefunden: Vielfalt – Frauen, Männer, Mitarbeiter mit Migrationshintergrund – ist ein Gewinn für ein Unternehmen. Vielfalt ist auch ein Fitness-Kriterium für ein Unternehmen, weil jeder Laden, der sich global aufstellen möchte, schauen muss, wo seine Kunden sind und dementsprechend seine Mitarbeiter aussucht, ob sie vielleicht deren Sprache sprechen, deren Mentalität, deren Kultur kennen. Da sind wir ganz weit fortgeschritten.“

Diskriminierung richtig erkennen

Bei einer vielfältigen Belegschaft steht der Betriebsrat vor der Herausforderung, Diskriminierungen korrekt zu erkennen. Aus dem betrieblichen Alltag berichtete Simsir, dass er und seine Kolleginnen und Kollegen als Betriebsrat zum einem auf Diskriminierung achten würden, zum anderen herausfinden müssten, ob alles, was im Betrieb passiere, tatsächlich eine gewollte Diskriminierung sei oder ob es sich vielleicht um eine falsche Wahrnehmung handele.

Simsir betonte, dass Menschen, die eine Diskriminierung (privat oder im Betrieb) erlebt hätten, eher dazu neigen würden, jede für sie grenzwertige Situation als Diskriminierung einzuschätzen. Es sei sehr schwierig diese Menschen aus dieser Ecke zu holen. Es sei nämlich einfacher in dieser Ecke zu stehen und zu sagen „sie haben etwas gegen uns“. Dabei gebe es viele Fälle, in denen die vermeintliche Diskriminierung unbeabsichtigt geschehe und auf die fehlende kulturelle Sensibilisierung und mangelnde Kenntnisse über den kulturellen Hintergrund von Kolleginnen und Kollegen zurückzuführen sei.

Simsir nannte ein Beispiel: Ein Ausbilderkollege habe den Auszubildenden die Löslichkeit erklärt: „Wenn deine Mama deine Unterwäsche wäscht, müsste sie das bei 90 Grad machen um alles sauber zu kriegen. Aber wenn sie die Seidenunterwäsche deiner Schwester wäscht...“ Hier habe der Ausbilder, so Simsir weiter, einen knallroten Auszubildenden mit Migrationshintergrund um Antwort gebeten. Der Auszubildende habe sich fragen müssen: „hat der was gegen mich oder weiß der nicht, wie das in meinem Kulturkreis aussieht und jagt so einen Spruch los und zack werde ich rot.“ So entstehe ein Problem. Simsir fragte: sei das jetzt eine gewollte Diskriminierung oder nicht, sei es so eine Wahrnehmung oder nicht. Wenn der Ausbilderkollege so etwas in Richtung der deutschen Auszubildenden losgelassen hätte, dann hätten alle gegrinst und gut sei. Bei uns im Kulturkreis passe das nicht.

Passgenaue Maßnahmen ergreifen

Diskriminierung bzw. rassistisches Verhalten richtig zu erkennen und zielgerichtete Maßnahmen zu ergreifen kann einen höheren Mehrwert als eine Betriebsvereinbarung, die alles abdeckt oder eine reine Willensbekundung bleibt, haben. Sandor Kocsis, Betriebsrat und Referent bei der Deutschen Post AG/DHL erinnerte sich, dass er während der Beratung von Betriebsräten in kleinen und großen Unternehmen oft die Erfahrung machte, dass Kolleginnen und Kollegen nach Ideen für eine Betriebsvereinbarung gesucht haben, um einfach eine zu haben: „Ich habe in der ganzen Zeit eines gelernt: wenn man etwas nur für sich, für die Schublade braucht, dann kann man immer sagen, gib mir mal eine Regelung, die du hast, die gut ist. Und am besten packe ich alles rein, damit ich alles erfasst habe: Gleichberechtigung, Frauen, Männer, Führungskräfte. Ich packe Diskriminierung rein, egal welche, ich nehme das Thema Schwerbehinderte, jung, alt, alles rein in eine Regelung. Die sieht dann toll aus und landet dann in meiner Schublade. Sie kriegt vielleicht noch ein Bild und nach 3 Jahren interessiert niemanden mehr, weiß keiner mehr, dass die da ist.“



Sandor Kocsis

Kocsis betonte, dass Regelungen über alles für alle zwar schön, aber wirkungslos seien. Man müsse sich die Probleme in jedem Betrieb und in jeder Verwaltung anschauen und passgenaue Lösungen entwickeln: „Wir (Deutsche Post/DHL – Red.) haben einen eigenen Flughafen in Leipzig, da arbeiten um die 3500 Menschen aus 60 unterschiedlichen Nationen. Würde ich da eine Regelung vorschlagen, Bewerbungen so zu formulieren, dass man da Diskriminierungsfrei reinkommt, wäre die schön aber die würde keinen interessieren, weil die Vielfalt mittels des bereits bestehenden Bewerbungsverfahrens gewährleistet ist. Wir haben ein ganz anderes Problem dort. Dort tragen Leute Kleidung von ‚Thor Steinar‘. Ich weiß nicht, ob Ihnen das was sagt. Das ist Nazi-Kleidung. Die rennen nicht rum und sagen ‚Sieg Heil‘, sondern sie tragen Thor Steinar-Kleidung. Als Betriebsrat haben wir mit den Geschäftsführern eine Verabredung getroffen, dass bestimmte Kleidung, die eindeutig identifizierbar ist und dem rechten Gedankengut zugeordnet wird, verboten ist. Wer sie trägt, wird abgemahnt und wer sie weiter trägt wird entlassen.“

Wirkt diese Maßnahme tatsächlich auch, wollte das Publikum wissen. Hier kam die Antwort ganz entschlossen: „hervorragend“.

Vorurteile und Schablonen neutralisieren

Gewiss lassen sich durch Dienst- bzw. Betriebsvereinbarungen persönliche Vorurteile oder Schablonen nicht ändern, sie können aber strukturelle Diskriminierungen verhindern. Wenn in einer Vereinbarung Kriterien für eine Einladung zum Vorstellungsgespräch festgelegt werden, können die persönlichen Schablonen dadurch neutralisiert werden.

Michaela Dälken, Referentin beim DGB-Bildungswerk Bund und Expertin im Bereich der Betriebs-/Dienstvereinbarungen, schilderte dazu ein Beispiel: Es könne vorkommen, dass die Personalbeauftragten bei der Durchsicht aller Bewerbungen einen ausländisch klingenden Namen mit schlechten Deutschkenntnissen in Verbindung bringen und aussortieren. Da werde nicht weiter geschaut, ob die Person hinter dem Namen in Deutschland zur Schule gegangen sei, hier ihren Abschluss gemacht habe und dass ihre Deutschkenntnisse wahrscheinlich gar kein Problem seien. „Ich denke, so Dälken, es gibt eine Menge Vorbehalte, es ist nicht immer böse Absicht dahinter, sondern es ist einfach so, jeder hat seine Schablonen in seinem Kopf und es geht auch darum, das sichtbar zu machen und deswegen ist es nach meiner Einschätzung wichtig, dass sensibilisierende Maßnahmen laufen und dass man klar und deutlich macht: wir alle haben Stereotypen im Kopf, wir müssen nur darauf achten, wie wir diese nutzen und wie wir die hinterfragen können.“

Alle Beschäftigten gleichermaßen fördern?

Eine Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung wirkt unterstützend und kann die Grundlage für Maßnahmen gegen direkte oder indirekte Diskriminierung sowie für Chancengleichheit sein. Dies wurde im Publikum am Beispiel der Förderung von Deutschkenntnissen und des beruflichen Aufstiegs von Beschäftigten mit Migrationshintergrund z.B. mittels einer Quote diskutiert. Simsir plädierte dafür, Betriebsvereinbarungen so zu gestalten, dass sie nicht zur Bevorzugung der einen oder anderen Gruppe führen, da dies unnötige Konflikte schaffen könne. Er sprach sich dafür aus, alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gleichermaßen zu fördern.



v. l.: Dr. Manuela Maschke, Petra Wlecklik

Bei der Frage nach der Förderung von Deutschkenntnissen ergab die Diskussion, dass solche Maßnahmen nicht allen Beschäftigten mit Migrationshintergrund pauschal angeboten, sondern gezielt ergriffen werden sollten. Viele Beschäftigte weisen nämlich keine Sprachdefizite auf. Hier würde ein Deutschkurs eher stigmatisierend als hilfreich wirken. Eine gezielte Förderung birgt dagegen die Gefahr, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Bedarf an Unterstützung diese nicht erhalten. Gleichwohl ist es die Aufgabe des Betriebs, einen Lehrgang für berufsbezogenes Deutsch anzubieten, da die Anforderungen am Arbeitsplatz immer größer werden.

So berichtete Petra Wlecklik vom IG Metall Vorstand, Ressort Migration, über das berufsbezogene Deutsch für Schweißer mit Migrationshintergrund auf der Howaldtswerke-Deutsche Werft GmbH in Kiel. Diese Kurse sollen Beschäftigten helfen, ihre Probleme mit Prüfungen u.a. zu ISO-Normen zu beheben und sie werden im Rahmen eines ESF-Programms gefördert. Wlecklik wies hier auf die Problematik hin, dass diese Kurse nicht alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erreichen können, die eine Förderung brauchen: es gebe Menschen, die die Kriterien der Förderrichtlinien nicht erfüllten und dennoch Unterstützung bräuchten. Deshalb sei es wichtig, einen Gesamtblick zu entwickeln, um niemanden zu benachteiligen. Wlecklik betonte: „Ich glaube, dass die Betriebe mehr denn je in die Verantwortung zu nehmen sind, weil wir einen ungeheuren Umbruch vom gewerblich-technischen Bereich zum Angestelltenbereich haben. Und mein Wunsch wäre, dass sich die Betriebsräte dieses Themas annehmen.“

Betriebs-/Dienstvereinbarung – eine gute Grundlage, um etwas zu ändern

Sind Betriebsvereinbarungen bzw. Dienstvereinbarungen notwendig? Dr. Manuela Maschke, Referatsleiterin des Archivs Betriebliche Vereinbarungen bei der Hans-Böckler-Stiftung, beantwortete die Frage ganz klar: „Es geht nicht ohne, weil es einfach ein verbindlicher Vertrag ist, den die Betriebsparteien abschließen. Das heißt aber nicht, dass man ohne einen solchen Vertrag kein gutes Klima und keine gute interkulturelle Kommunikation miteinander haben kann. Aber es ist natürlich immer etwas, worauf man sich verlassen kann, wenn man einen solchen Vertrag hat. Die Realität sieht natürlich immer anders aus, als das, was in dem Vertrag steht - das wissen wir alle. So ein Vertrag liegt dann vielleicht auch in der Schublade, allerdings gibt es auch immer die Chance damit etwas zu erreichen.“

WORKSHOP 2

Bewerbungsverfahren: Grenzen und Möglichkeiten

Inputreferat

Anonymisierte Bewerbungen: Möglichkeiten und Grenzen

Dr. Ulf Rinne, Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA)



Dr. Ulf Rinne

1 Hintergrund und Ausgangslage

Diskriminierung auf dem deutschen Arbeitsmarkt ist trotz verbesserter institutioneller Rahmenbedingungen (u.a. durch Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes im Jahr 2006) auch weiterhin verbreitet. So ermittelte eine im Jahr 2010 erstmals veröffentlichte Studie ein erhebliches Ausmaß von Diskriminierung in Bewerbungsverfahren. Diese Studie stellte fest, dass bei gleicher Qualifikation allein die Angabe eines türkisch klingenden Namens die Chance auf eine Einladung zum Vorstellungsgespräch für ein Praktikum verringert. Die Einladungswahrscheinlichkeit für Bewerbende mit türkisch klingendem Namen fiel durchschnittlich um 14% geringer aus, bei kleineren Unternehmen sogar um 24% geringer (vgl. Kaas und Manger, 2012).

Dieser besorgniserregende Befund gab den Anstoß für eine öffentliche Debatte, in deren Verlauf sich die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) dazu entschied, ein bundesweites Modellprojekt mit anonymisierten Bewerbungen zu starten. Dabei orientierte sich die ADS an ähnlichen Modellprojekten, die in verschiedenen europäischen Ländern bereits durchgeführt worden waren bzw. gestartet waren (so etwa in Frankreich, Schweden, den Niederlanden, Belgien und der Schweiz; vgl. Krause et al., 2010 für eine umfassende Darstellung der internationalen Erfahrungen).

Der Kerngedanke von anonymisierten Bewerbungsverfahren ist überzeugend und leicht nachvollziehbar. So ist es Personalverantwortlichen unmöglich, ihre Entscheidungen über eine Einladung zu einem Vorstellungsgespräch auf Merkmalen zu basieren, die ihnen nicht bekannt sind. Der Einsatz anonymisierter Bewerbungsverfahren stützt sich zudem auf die Hypothese, dass sich Vorbehalte und Vorurteile in und nach einem persönlichen Gespräch weniger stark auswirken als bei einer Entscheidung, die allein auf Grundlage von schriftlichen Bewerbungsunterlagen getroffen wird. Diese Annahme wird durch Hinweise gestützt, wonach Diskriminierung in der ersten Stufe des Bewerbungsverfahrens, d.h. bei der Entscheidung über eine Einladung zu einem Gespräch, am höchsten ist (vgl. Cedley und Feroni, 2008).

Inzwischen ist das bundesweite Modellprojekt des ADS abgeschlossen und ausgewertet (vgl. Krause et al., 2012, für eine ausführliche Darstellung). Es ist deshalb ein geeigneter Zeitpunkt, um vor dem Hintergrund der gewonnenen Erkenntnisse eine Einschätzung der Möglichkeiten und Grenzen anonymisierter Bewerbungsverfahren vorzunehmen.

2 Das bundesweite Modellprojekt

Das bundesweite Modellprojekt der ADS wurde im November 2010 offiziell gestartet. Dabei wurden anonymisierte Bewerbungsverfahren in verschiedenen Organisationen jeweils für einen Zeitraum von 12 Monaten in der Praxis getestet. Das Modellprojekt wurde von der Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt an der Europa-Universität Viadrina (KOWA) sowie durch das Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA) wissenschaftlich begleitet und evaluiert (vgl. Krause et al., 2012).

Am Modellprojekt haben sich insgesamt acht Organisationen freiwillig beteiligt, darunter fünf privatwirtschaftliche Unternehmen und drei öffentliche Arbeitgeber. Es wurden im gesamten Projektzeitraum 8.550 Bewerbungen anonymisiert eingesehen und mehr als 1.290 Menschen zu einem Eignungstest oder einem Vorstellungsgespräch eingeladen. Im Ergebnis konnten insgesamt 246 Stellen bzw. Studien- und Ausbildungsplätze erfolgreich besetzt werden.

2.1 Konzept und Forschungsfragen

Im Rahmen des Modellprojektes sollte durch den Einsatz anonymisierter Bewerbungen der Fokus der Personalverantwortlichen auf die Qualifikation und Fähigkeiten der Bewerbenden gelenkt werden. Zu diesem Zweck werden Bewerbungsunterlagen um ein Bewerbungsfoto, den Namen, die Adresse und das Geburtsdatum bereinigt. Darüber hinaus sind in den anonymisierten Unterlagen keine Angaben zum Alter, Geschlecht, Familienstand, Religion und Herkunft der Bewerbenden zu finden. Abgesehen davon können jedoch alle üblichen Informationen in den Unterlagen enthalten sein, wie etwa Angaben zur Berufserfahrung, Ausbildung und Motivation der Bewerbenden.

In diesem Zusammenhang scheint der Hinweis angebracht, dass nach der Entscheidung über die Einladung zu einem persönlichen Gespräch die Identität des Bewerbenden offenbar wird. Personalverantwortliche sitzen also in einem Vorstellungsgespräch keiner unbekannt Person gegenüber – ist eine erste Entscheidung getroffen, können selbstverständlich die herkömmlichen Unterlagen eingesehen werden.

Im Rahmen des Modellprojektes sollten vor allem zwei Fragen beantwortet werden:

1. Wie lassen sich anonymisierte Bewerbungsverfahren praktikabel umsetzen?
2. Welche Effekte hat die Einführung anonymisierter Bewerbungen?

Um belastbare Antworten auf die erste Frage zu erhalten, kamen verschiedene Anonymisierungsmethoden zum Einsatz. So wurden standardisierte Bewerbungsfomulare eingesetzt (vgl. Abbildung 1), es wurde die Methode des Schwärzens von sensiblen Angaben in herkömmlichen Bewerbungsunterlagen verwendet (vgl. Abbildung 2), nicht-sensible Informationen wurden aus herkömmlichen Unterlagen in eine Tabelle übertragen und im Rahmen von Online-Verfahren mit Eingabemasken wurden sensible Angaben blindgeschaltet.

Zur Beantwortung der zweiten Frage wurde eine quantitative Analyse durchgeführt, in der die Effekte auf die Einladungschancen von weiblichen Bewerbenden und von Bewerbenden mit Migrationshintergrund untersucht wurden. Da die Datenlage es nicht gestattete, belastbare Effekte für Bewerbende unterschiedlichen Alters zu ermitteln, musste auf diese Analyse verzichtet werden. Es war ebenfalls nicht möglich, für verschiedene Bewerbendengruppen belastbare Effekte auf den Erhalt eines Arbeitsplatzangebotes zu ermitteln.

Abbildung 1: Standardisiertes Bewerbungsformular

Bitte freilassen
Bau 001

Sehr geehrte/r Bewerbende/r,

vielen Dank für Ihr Interesse an unserem Unternehmen. Um auch weiterhin die Vielfalt in unserem Unternehmen zu fördern und um neue Wege bei der Beschäftigtensuche zu gehen, beteiligen wir uns an dem Modellprojekt „Anonymisierte Bewerbungsverfahren“ der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Bitte verwenden Sie daher bei Ihren Angaben durchgängig geschlechtsneutrale Bezeichnungen (z.B. Bürokauffrau/-mann) und vermeiden Sie Angaben, die Rückschlüsse auf Ihr Alter, Ihr Geschlecht, Ihren Familienstand, Ihre Religion oder Ihre Herkunft zulassen.

Kontaktdaten

Die Kontaktdaten werden von den weiteren Bewerbungsunterlagen getrennt. Das Entscheidungsgremium wird sie erst nach der Entscheidung über eine Einladung zum Vorstellungsgespräch für die Kontaktaufnahme einsehen.

Name und Anschrift	Marianne Mustermann Beispielallee 12 12345 Beispielhausen
Telefonnummer	012 - 3456789
E-Mail	mustermann@yahoo.de

Quelle: Krause et al. (2012)

Bewerbungsformular

Bitte freilassen
Bau 001

Schulausbildung

Höchster Schulabschluss	Abitur
Abschlussnote	2,5

Bitte ankreuzen, wenn zutreffend: Ich habe Wehr- oder Zivildienst geleistet, ein Freiwilliges soziales Jahr absolviert oder als Au-pair gearbeitet

ja nein

Berufsausbildung / Studium

1. Abschluss

Abschluss als	Dipl.-Ingenieur/in Hochbau
Abschlussnote	3,2
Dauer der Ausbildung / des Studiums	59 Monate
Universität	Technische Universität Berlin

2. Abschluss

Abschluss als	Baufacharbeiter/in mit Abitur
Abschlussnote	2,3
Dauer der Ausbildung / des Studiums	36 Monate
Ausbildungsbetrieb	Muster AG, Berlin

Abbildung 2: Geschwärzte Bewerbungsunterlagen

Lebenslauf [Redacted]

Persönliche Daten

[Redacted]

Bürokauf [Redacted]

Fachspezifische Erfahrungen

[Redacted] Assist. [Redacted] der Geschäftsführung, Bereich Groß- und Einzelhandel
Beispiel GmbH, Berlin

Aufgaben:

- > Vorbereitung der Buchhaltung
- > Erstellung von Budgets
- > Protokollführung bei Sitzungen und Besprechungen

[Redacted] Projektassis. [Redacted]
Muster AG, Berlin

Aufgaben:

- > Terminplanung und -überwachung
- > Erstellen von Präsentationen

Berufsausbildung

[Redacted] Muster AG, Berlin
Bürokauf [Redacted]

Schulbildung

[Redacted] Georg-Büchner-Schule, Berlin
Realschulabschluss

Kenntnisse und Fähigkeiten

Sprachkenntnisse Englisch, Grundkenntnisse

EDV-Kenntnisse Gute MS-Office-Kenntnisse, sicherer Umgang mit dem Interne

Sonstige Führerschein Klassen B

Hobbys Schwimmen, Segeln, Volleyball

[Redacted]

An die
Modell AG
Olimpia Exzellenz
Postfach 1234
12345 Planstadt

15.06.2011

Ihre Stellenausschreibung als Bürokauf [Redacted]

Sehr geehrte Frau Exzellenz,

Sie suchen zur Verstärkung Ihres Teams [Redacted] Bürokauf [Redacted]. Da ich großes Interesse an der ausgeschriebenen Stelle habe, möchte ich mich Ihnen vorstellen.

Gegenwärtig bin ich als Assist. [Redacted] der Geschäftsführung bei der Beispiel GmbH tätig und insbesondere zuständig für die Organisation von Sitzungen und Besprechungen, die Erstellung von Statistiken und Präsentationen und die Erstellung von Budgets. Hier konnte ich meine Selbstständigkeit und mein Verantwortungsbewusstsein unter Beweis stellen, nachdem ich ein Jahr zuvor als Projektassis. [Redacted] mit dem Schwerpunkt Projektmanagement und Terminplanung eingestellt worden war. Aufgrund meiner schnellen Auffassungsgabe war ich in der Lage, mich in kurzer Zeit in dieses neue Aufgabengebiet einzuarbeiten.

Bereits seit Beginn meiner Ausbildung bei der Muster AG habe ich umfangreiche Erfahrungen im Bereich des Office Management sammeln können, die ich gern in die Modell AG einbringen möchte. Das Arbeiten mit Microsoft Office ist mir seitdem selbstverständlich vertraut wie auch der Umgang mit modernen Kommunikationsmitteln, die Recherche in Datenbanken und die Organisation von Social Media Kampagnen. Ich bin nicht nur geistig mobil, sondern verfüge über einen Führerschein der Klasse B.

Zu meinen Stärken zähle ich ein ausgeprägtes Verantwortungsbewusstsein, Zuverlässigkeit sowie eine sehr gute Teamfähigkeit. Diskretion sowie ein freundliches, sicheres und gepflegtes Auftreten sind für mich eine Selbstverständlichkeit.

Wenn ich Ihr Interesse geweckt habe, so freue ich mich über eine Einladung zu einem persönlichen Gespräch.

Mit freundlichen Grüßen

[Redacted]

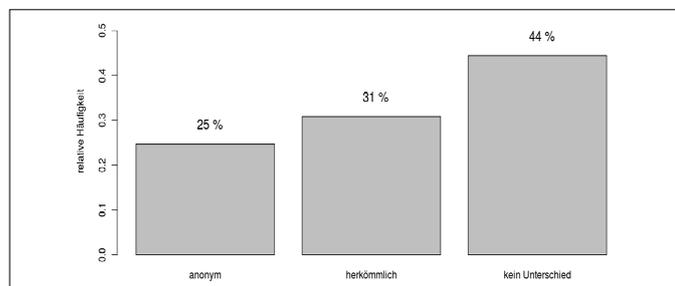
Quelle: Krause et al. (2012).

2.2 Ergebnisse

Das Modellprojekt hat zunächst gezeigt, dass sich anonymisierte Bewerbungsverfahren in nahezu allen Beschäftigungsbereichen umsetzen lassen und Stellen erfolgreich besetzt werden können. In diesem Zusammenhang hat sich die Verwendung von standardisierten Bewerbungsformularen als empfehlenswerte Methode der Anonymisierung erwiesen. Das Schwärzen herkömmlicher Bewerbungsunterlagen ist hingegen zeitintensiv, fehleranfällig und insbesondere für eine größere Bewerberzahl unpraktikabel.

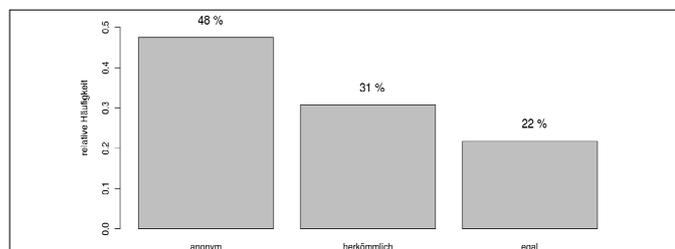
Das Fehlen persönlicher Angaben stellte für die Mehrheit der teilnehmenden Organisationen kein Problem dar. Als wichtiger Nebeneffekt wurde in den Organisation eine Diskussion der bisherigen Rekrutierungspraxis angeregt. Auch die Bewerbenden, die ein standardisiertes Bewerbungsformular benutzt haben, sehen tendenziell Vorteile im neuartigen Verfahren. So wird das anonymisierte Verfahren im Vergleich zu einem herkömmlichen Verfahren tendenziell bevorzugt (vgl. Abbildung 3) und nur eine Minderheit der Bewerbenden gibt an, für das anonymisierte Verfahren mehr Zeit zu benötigen (vgl. Abbildung 4).

Abbildung 3: Welches Verfahren würden sie grundsätzlich bevorzugen? (Bewerbende)



Quelle: Krause et al. (2012).

Abbildung 4: Für welches Verfahren benötigen Sie mehr Zeit? (Bewerbende)



Quelle: Krause et al. (2012).

Im Rahmen der Analyse der Effekte der Einführung anonymisierter Bewerbungsverfahren hat sich gezeigt, dass das Ziel der Chancengleichheit im Pilotprojekt grundsätzlich erreicht wurde. Nach der Einführung anonymisierter Bewerbungsverfahren sahen sich die Bewerbenden überwiegend mit einer gleichen Einladungswahrscheinlichkeit konfrontiert. Innerhalb der anonymisierten Bewerbungsverfahren war also die Chance für Frauen und Personen mit Migrationshintergrund, eine Einladung zum Vorstellungsgespräch bzw. Eignungstest zu erhalten, prinzipiell genauso hoch wie für andere Gruppen.

Im Vergleich mit herkömmlichen Verfahren deutete sich zudem an, dass Frauen tendenziell bessere Chancen haben, eingeladen zu werden. Es gibt Hinweise darauf, dass dies vor allem dann der Fall war, wenn sich die ausgeschriebene Stelle an Personen mit gewisser Berufserfahrung richtet und nicht an Berufseinsteiger. Insofern entfalten anonymisierte Bewerbungsverfahren offenbar einen positiven Effekt für Frauen in Bezug auf potenzielle Brüche in ihrer Erwerbsbiografie. So könnte im herkömmlichen Verfahren z.B. ein möglicher Kinderwunsch von Personalverantwortlichen antizipiert werden.

Für Bewerbende mit Migrationshintergrund deuteten sich hingegen heterogene Effekte an. Hatten sie zuvor schlechtere Chancen auf eine Einladung, haben sich diese nach der Einführung anonymisierter Bewerbungsverfahren verbessert. Falls jedoch bereits in der Ausgangssituation keine systematischen Unterschiede existierten, führen anonymisierte Bewerbungsverfahren zu keinem Effekt. Und schließlich gab es in wenigen Ausnahmefällen Hinweise darauf, dass durch anonymisierte Bewerbungsverfahren eine vorherige Bevorzugung nun nicht mehr möglich ist.

3 Fazit und Ausblick

Die Ergebnisse des Pilotprojektes zeigen, dass sich anonymisierte Bewerbungsverfahren in nahezu allen Beschäftigungsbereichen umsetzen lassen und Stellen erfolgreich besetzt werden können. Des Weiteren hat sich die Verwendung von standardisierten Bewerbungsformularen als empfehlenswerte Methode der Anonymisierung erwiesen. Die quantitativen Untersuchungen verdeutlichen, dass innerhalb der anonymisierten Bewerbungsverfahren potenziell von Diskriminierung betroffene Gruppen die gleiche Chance auf eine Einladung zu einem Vorstellungsgespräch oder Eignungstest haben wie nicht von Diskriminierung betroffene Gruppen.

Diese Resultate liefern wichtige Hinweise über die Effekte anonymisierter Bewerbungsverfahren. Es ist jedoch anzumerken, dass es sich bei den freiwillig am Pilotprojekt teilnehmenden Organisationen um keine repräsentative Stichprobe handelt. Eine Mehrheit hatte schon zuvor verschiedene Maßnahmen zur Sensibilisierung der Personalverantwortlichen im Bewerbungsprozess ergriffen, so dass anonymisierte Verfahren hier nur ein begrenztes Potenzial entfalten konnten. Insofern sind die ermittelten Effekte nicht als repräsentativ für die Gesamtheit der deutschen Unternehmen anzusehen. Um abschließende Erkenntnisse zu erhalten, ist deshalb weitere Forschung erforderlich. Ein kürzlich gestartetes, weiteres Pilotprojekt kann dies eventuell leisten, da es auf den Erkenntnissen des bundesweiten Pilotprojektes aufbauen kann.¹⁹

Trotz dieser Einschränkungen sind die gewonnenen Erkenntnisse insgesamt als ermutigend einzustufen. Es liegt nun an den Unternehmen, über den Einsatz anonymisierter Bewerbungsverfahren zu entscheiden, denn eine gesetzliche Regelung ist nicht geplant. Unter dem Strich sollte jedoch klar sein, dass anonymisierte Bewerbungsverfahren kein Allheilmittel sind und nur als möglicher Teil einer Gesamtstrategie zu betrachten sind. Denn Chancengleichheit im Bewerbungsprozess kann die strukturellen Benachteiligungen einzelner Bevölkerungsgruppen etwa im Bildungsbereich oder bei Beförderungen nicht kompensieren. Dazu sind weitere Strategien notwendig – und möglich.

Unabhängig vom Einsatz anonymisierter Bewerbungsverfahren hat sich gezeigt, dass es grundsätzlich wünschenswert ist, Auswahlverfahren (noch) stärker als bislang unter den Gesichtspunkten der Transparenz und Objektivität zu gestalten. Dies beinhaltet z.B. geschärfte Anforderungsprofile sowie klare und nachvollziehbare Bewertungskriterien, die es im Vorfeld einer Ausschreibung zu definieren gilt. In einigen der teilnehmenden Organisationen werden anonymisierte Bewerbungen auch nach Projektende weiterhin eingesetzt. Für interessierte Organisationen, die eine Umsetzung planen, bietet die ADS außerdem einen ausführlichen Leitfaden an.²⁰

19 Dieses Pilotprojekt wurde am 6. Dezember 2012 gestartet, vgl. <http://www.integrationsministerium-bw.de/servlet/PB/menu/1280742/index.html?ROOT=1268673> (letzter Zugriff am 18.12.2012).

20 Vgl. <http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Leitfaden-anonymisierte-bewerbungsverfahren.pdf> (letzter Zugriff am 18.12.2012).

Literatur:

Cedey, E. and F. Foroni (2008): Discrimination in Access to Employment on Grounds of Foreign Origin in France. International Migration Papers 85E, ILO International Migration Programme.

Kaas, L.; Manger C. (2012). Ethnic Discrimination in Germany's Labour Market: A Field Experiment. German Economic Review 13 (1), 1-20.

Krause, A.; Rinne, U.; Zimmermann, K.F. (2010): Anonymisierte Bewerbungsverfahren. IZA Research Report 27. Bonn: Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA).

Krause, A.; Rinne, U.; Zimmermann, K.F.; Bösch, I.; Alt, R. (2012): Pilotprojekt ‚Anonymisierte Bewerbungsverfahren‘ – Abschlussbericht. IZA Research Report 44. Bonn: Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA).

Diskussionsbericht

Im Mittelpunkt der Diskussion stand die Frage, ob ein anonymisiertes Bewerbungsverfahren seine Ziele – Schaffung von Chancengleichheit und Gleichbehandlung – erreicht und welche Alternativen es zu diesem Verfahren gibt.

Den Bewerbenden länger gerecht werden

Während der Diskussion stellten Dr. Ulf Rinne vom Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit, das das Modellprojekt zur anonymisierten Bewerbung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes begleitete und evaluierte und Prof. Dr. Martina Eckert von der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung NRW, die das anonymisierte Bewerbungsverfahren im Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales NRW begleitet und auswertet, die positiven Seiten des anonymisierten Bewerbungsverfahrens dar.

Das Verfahren sei universell einsetzbar und lasse sich sowohl in kleinen als auch in großen Betrieben und Verwaltungen anwenden. Die standardisierten Bewerbungsunterlagen, so Rinne weiter, könnten so gestaltet werden, dass sie ausschließlich Informationen beinhalten würden, die für die Ausübung der ausgeschriebenen Stelle notwendig seien. So würden sich Merkmale, die indirekte Rückschlüsse auf den Migrationshintergrund geben, neutral gestalten lassen. Beispielsweise könne anstelle der Abfrage der Sprachkenntnisse, die einen Rückschluss auf die Muttersprache zuließe, gezielt nach Sprachkenntnissen gefragt werden, die in der Ausübung des Berufs notwendig sein könnten.



Prof. Dr. Martina Eckert

Mit dem anonymisierten Bewerbungsverfahren könne man den Bewerberinnen und Bewerbern, so Eckert, länger gerecht werden und zuerst ihre Qualifikationen sprechen lassen. Auch die persönlichen bewussten und unbewussten Vorurteile, die zur Aussortierung bereits vor dem Vorstellungsgespräch führen, können durch das anonymisierte Bewerbungsverfahren neutralisiert werden. Eckert: „Auch wenn wir uns selber für tolerant halten, haben wir unsere Begrenzungen. Wenn Sie ein rein biodeutsches Team haben, werden Sie

sich überlegen – auch wenn Sie persönlich von den Qualifikationen überzeugt sind -, ob Sie die Person mit Migrationshintergrund, weil sie eine Fremdheit mit sich bringt, in das Team integrieren. Das ist etwas, was nur natürlich und menschlich ist, aber das ist bereits eine Problemsicht.“

Das anonymisierte Bewerbungsverfahren trägt zur Chancengleichheit und Gleichbehandlung bei, eignet sich allerdings nicht dazu, den Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund in Betrieben und Verwaltungen zu erhöhen. Das Verfahren garantiert, dass ausschließlich Qualifikationen und Fähigkeiten darüber entscheiden, ob jemand zum Vorstellungsgespräch eingeladen wird. Es könne passieren, so Rinne, dass die Zielgruppen im Kreis der zum Vorstellungsgespräch eingeladenen gar nicht dabei seien. Wenn man den Anteil von bestimmten Gruppen erhöhen möchte, seien andere Maßnahmen wie z. B. eine Quote der richtige Weg.

Hürden und Zweifel

Die Erfahrungen und die Argumente aus dem Publikum während der Diskussion zeigten Zweifel und Hürden am Verfahren auf. Zum einen gehörten dazu Hürden, die mit der Diskriminierung und Gleichbehandlung wenig, aber mit den internen Angelegenheiten der Unternehmen zu tun hatten: ein höherer Arbeitsaufwand, die Reduzierung der Informationen über die Bewerberinnen und Bewerber oder die Unterstellung, Personalverantwortliche wären unfähig, die richtigen Entscheidungen treffen zu können. Zum anderen gehörte dazu der Diskriminierungsverdacht.

Höherer Aufwand am Anfang, vergleichbare Unterlagen am Ende

Tatsächlich führt der Anonymisierungsprozess zwangsläufig zu einem größeren Arbeitsaufwand, allerdings vor allem in dem Bereich, der mit der Erarbeitung der Bewerbungsunterlagen verbunden ist. Die Personalverantwortlichen, so Eckert, müssten im Vorfeld genau überlegen, welche Person eine bestimmte Stelle besetzen solle, welches Profil und welche Qualifikationen sie haben solle. Die größte Arbeit sei damit jedoch erledigt und die weiteren Arbeitsabläufe seien wesentlich einfacher und schneller. „Die Personalverantwortlichen erhalten vergleichbare Unterlagen: Layout ist identisch, Informationen stehen an derselben Stelle. Sie können aufgrund einer höheren Vergleichbarkeit schneller zu einer Entscheidung kommen“, ergänzte Rinne.

Reduzierung des Informationsgehalts über Bewerbende

Ein weiteres Problem in der Diskussion bezog sich auf die Frage, ob das Verfahren das gewünschte Ergebnis für Unternehmen bringen kann? Die anonymisierten Bewerbungsunterlagen beinhalten schließlich weniger Informationen über Bewerberinnen und Bewerber. Dr. Werner Schmidt vom Forschungsinstitut für Arbeit, Technik und Kultur e.V. (F.A.T.K.) an der Universität Tübingen wies unter der Berufung auf die Arbeitsmarktforschung darauf hin, dass viele Stellen gar nicht über den freien Arbeitsmarkt besetzt würden, sondern informell über Netzwerke, Empfehlungen etc. Die Begründung für diese Praxis laute, dass der Markt (klassische Formen von Bewerbung) zu wenig Informationen liefere. Die Reduzierung der Informationen in einem anonymisierten Bewerbungsverfahren könne dazu führen, dass der Anteil der auf dem freien Markt vermittelten Stellen weiter reduziert werde und die Vermittlung durch Netzwerke zunehmen werde. Das Bewerbungsverfahren werde gerechter aber der Anteil der auf diese Weise vermittelten Stellen werde immer kleiner.

Die Reduzierung der Informationen kann aber auch die Erschließung neuer Bewerbergruppen zur Folge haben. So berichtete Rinne über die Erfahrungen der Stadt Celle. Die Stadtverwaltung habe an dem Modellprojekt zum anonymisierten Bewerbungsverfahren teilgenommen und habe neue Bewerbergruppen mit Migrationshintergrund ansprechen können. Vor dem Verfahren seien Jugendliche mit türkischem Hintergrund davon überzeugt gewesen, dass man in der Stadtverwaltung nur dann arbeiten könne, wenn man Beziehungen habe.

Zu anderen Schlussfolgerungen kam die Deutsche Post, die ebenfalls an dem Pilotprojekt teilnahm. Thomas Komann, Betriebsrat und Referent bei der Deutschen Post AG (DHL) berichtete: unser Unternehmen habe an diesem Verfahren teilgenommen, die Stellungnahme des Arbeitgebers dazu: ja, wir hätten daran teilgenommen, um die Zielrichtung zu überprüfen, ob Chancengleichheit in unserem Konzern gelebt werde und ob neue Bewerbungspotenziale erschlossen werden könnten. Die Aussage des Arbeitgebers nach dem Abschluss des Verfahrens: dieses Ziel sei nicht erreicht worden.

Diskriminierungsverdacht

Eine weitere Hürde, die viele daran hindert das anonymisierte Bewerbungsverfahren anzuwenden, ist der Diskriminierungsverdacht. So machte beispielweise Thomas Kasper von der IG Metall Frankfurt die Erfahrung, dass er, wenn er Betriebsräte frage, ob in ihren Betrieben diskriminiert werde, auf Unverständnis stoße und Diskriminierung bestritten werde. Daher sei er davon überzeugt, dass der Vorschlag, das anonymisierte Bewerbungsverfahren im Betrieb zu fordern, bei den Betriebsräten ebenso auf Unverständnis stoßen würde. Hier müsse zuerst eine Reihe von Maßnahmen ergriffen und die Grundlagen gelegt werden.

Wie soll man das Thema im Unternehmen strategisch angehen, um Erfolg zu haben? Dazu machte Eckert während der Diskussion mehrere Vorschläge: die Einführung des anonymisierten Bewerbungsverfahrens könne erfolgreich verlaufen, wenn innerhalb eines Unternehmens ein Konsens darüber herrsche und entsprechende Maßnahmen wie z.B. Sensibilisierungstrainings und die Bildung von Arbeitskreisen ergriffen würden. Auch die Darstellung von positiven Beispielen wirke motivierend. Es sei sinnvoll, an erster Stelle Unternehmen anzusprechen, die sich „Diversity“ auf die Fahne schreiben, und mit Standardisierung der Bewerbungsunterlagen als Arbeitserleichterung bei großen Bewerberzahlen zu werben. Ein starkes Argument in Zeiten des Fachkräftemangels sei, was national und international bewiesen worden sei, dass Unternehmen, die sich als tolerant darstellten, höhere Bewerberzahlen verzeichnen würden. Des Weiteren empfahl Eckert nicht mit Antidiskriminierung, sondern mit Gleichbehandlung zu argumentieren: Dies sei ein Mittel, um Bevorzugung auszuschließen. Rinne empfahl zu argumentieren, dass es von Vorteil für Betriebe sei, sich diskriminierungsfrei im Bewerbungsverfahren darzustellen. Das sei ein positives Zeichen nach außen, mit dem man „ins Feld“ ziehen könne: „wir geben mit diesem Verfahren keine Möglichkeit zu diskriminieren“.

Funktionierende Mitbestimmung statt eines anonymisierten Bewerbungsverfahrens

Komann hielt das Verfahren in Unternehmen mit einer funktionierenden Mitbestimmung dagegen für entbehrlich: dort, wo die Mitbestimmung gelebt werde und Standards festgelegt würden, an die sich alle halten würden, z.B. bestimmte Notenschnitte als Voraussetzung für die Einladung zum Vorstellungsgespräch, seien solche Verfahren nicht notwendig. Hilfreich seien sie jedoch dort, wo die Mitbestim-



Thomas Kasper

mung nicht funktioniere. Dennoch ist Komann überzeugt, dass es notwendig sei, für das Thema Diskriminierung und Gleichbehandlung in Betrieben zu sensibilisieren und die eigenen Abläufe zu hinterfragen. „Mein Fazit ist: der Mittelweg ist der richtige. Man muss Inhalte herausfinden, die gebraucht werden und in Betrieben, wo es Mitbestimmung gibt, muss die Mitbestimmung gelebt werden und dann werden die jungen Leute Chancen haben.“

Demographischer Wandel

Als natürlicher „Helfer“ von Gleichbehandlung und Chancengleichheit wurde der demographische Wandel diskutiert. Hier war man sich einig, dass aufgrund der demographischen Entwicklung Betriebe und Verwaltungen in der Zukunft um Arbeitskräfte mit allen möglichen persönlichen Hintergründen kämpfen werden. „Das würde das Problem von selbst lösen, aber besser wir lösen es heute als später“, kommentierte Rinne.

„Wir wollen Deutschland helfen und nicht anders rum“

Zum Schluss des Workshops berichtete eine Schülerin des Paul-Spiegel-Berufskollegs aus Dorsten, dass sie ein gutes Zeugnis und keine Fehlstunden habe, sich seit Herbst bewerbe und noch keine positive Rückmeldung bekommen habe. Sie gehe davon aus, dass es an ihrem Aussehen liege, weil sie Ausländerin sei. „Ich möchte eine Perspektive in Deutschland haben und nicht in die Türkei gehen und sagen, ich habe in Deutschland gelebt, aber ich habe keine Arbeit bekommen und jetzt komme ich hier hin. Was ich gelernt habe, möchte ich hier weiterführen und ich hoffe, dass es einige hier gibt, die uns die Chance geben es zu etwas zu bringen. Wir wollen Deutschland helfen und nicht anders rum.“



Bernd Vallentin und Dr. Claudia Tietze im Kreis von Schülerinnen und Schülern des Paul-Spiegel-Berufskollegs Dorsten und deren Lehrer Gernot Fricke (links)

WORKSHOP 3

Innerbetriebliche und gewerkschaftliche Strategien gegen Rassismus

Inputreferat

Kollegialität statt Differenz? Kollegialität trotz Differenz!

Werner Schmidt, Forschungsinstitut für Arbeit, Technik und Kultur e.V. (F.A.T.K.) an der Universität Tübingen



Dr. Werner Schmidt

Dieser Beitrag soll am Beispiel von drei Industriebetrieben vier Fragen nachgehen: Erstens wird gefragt, welche Positionen Beschäftigte mit deutscher und mit ausländischer Herkunft jeweils in der betrieblichen Sozialstruktur einnehmen. Zweitens geht es um die Frage, wie sich die Sozialbeziehungen zwischen den Beschäftigten im Arbeitsalltag gestalten. Drittens wird gefragt, wie die Beschäftigten unterschiedlicher Herkunft im Betrieb ihre Interessen artikulieren und welche Bedeutung den Betriebsräten dabei zukommt (betriebliche Arbeitsbeziehungen). Schließlich wird noch gefragt, welche Bedeutung Betrieben und betrieblichen Arbeitsbeziehungen für die Integration von Menschen verschiedener Herkunft zukommt.

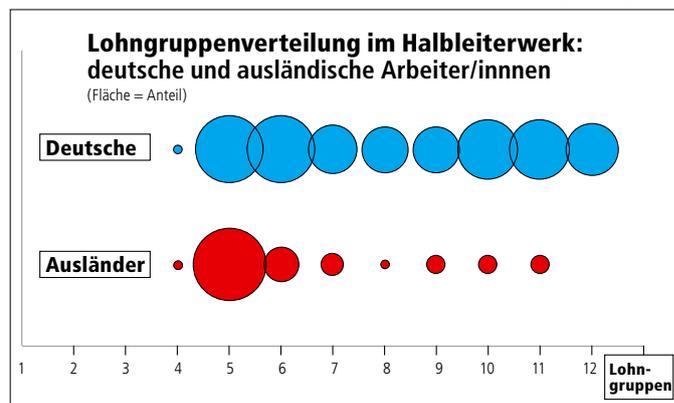
Das den Ausführungen zugrundeliegende Forschungsprojekt wurde von mir am Forschungsinstitut für Arbeit, Technik und Kultur (F.A.T.K.) an der Universität Tübingen durchgeführt und von der Hans-Böckler-Stiftung finanziell gefördert. Das Projekt wurde bereits 2005 abgeschlossen, doch da die soziale Integration Herkunftsverschiedener in der Arbeitswelt selten untersucht wird, sind die Befunde noch immer vergleichsweise aktuell.

Untersucht wurden drei Industriebetriebe mit 500, 700 und 1.700 Beschäftigten. Die beiden kleineren Betriebe gehörten zur Metall- und Elektroindustrie, der größere Betrieb zur chemischen Industrie (Reifenwerk). Alle drei Betriebe beschäftigten einen relevanten Anteil an An- und Ungelernten. Zwischen 25 % und 41 % der Beschäftigten hatten einen Migrationshintergrund. Die Betriebe sind nicht untypisch für den Kernbereich der verarbeitenden Industrie, eine Übertragung der Befunde auf den Dienstleistungsbereich ist jedoch problematisch. Leiharbeit, die inzwischen an Bedeutung gewonnen hat, spielte noch keine große Rolle. Es wurden betriebliche Statistiken (etwa Lohn- und Gehaltsdaten) ausgewertet und Interviews und Gruppendiskussionen mit Managern, Betriebsräten und Beschäftigten geführt (47 Gespräche mit 93 Personen). Darüber hinaus wurde in jedem Betrieb eine schriftliche Befragung der Beschäftigten durchgeführt. 553 auswertbare Fragebogen kamen zurück (Stichproben; Rücklaufquote 44 %).

1 Betriebliche Sozialstruktur

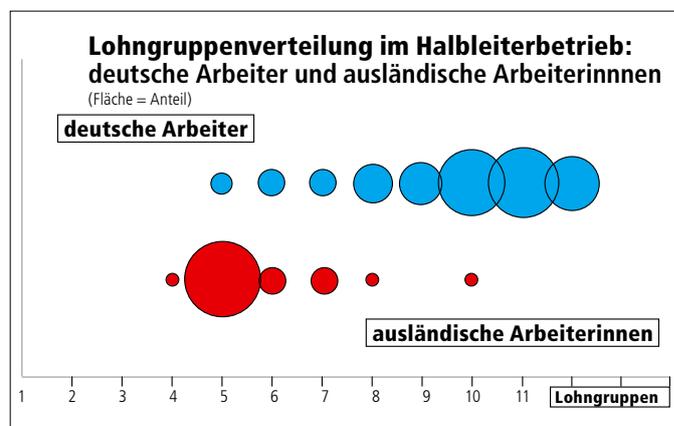
In allen drei Betrieben arbeiten Beschäftigte ausländischer Staatsbürgerschaft (die betrieblichen Daten wiesen nur die Staatsbürgerschaft aus, nicht den Migrationshintergrund) vornehmlich als angelernte Arbeiter unterhalb der Facharbeiterschwelle, kaum als Angestellte. Sie nehmen primär die unteren Plätze in der betrieblichen Sozialstruktur ein. Es findet sich somit so etwas wie eine Unterschichtung nach Herkunft oder ethnische Unterschichtung (vgl. exemplarisch Abb. 1).

Abb. 1: Lohngruppenverteilung im Betrieb B: deutsche und ausländische Arbeiter/innen (Fläche = Anzahl; hier nach Staatsangehörigkeit)



Quelle: Firmenstatistik, die Kreisflächen stellen jeweils proportional die Anzahl der Beschäftigten einer Gruppe und Eingruppierung dar, alle Kreisflächen zusammen umfassen die Gesamtzahl der beschäftigten Arbeiter und Arbeiterinnen oder 100 %.

Abb. 2: Lohngruppenverteilung im Betrieb B: deutsche Arbeiter und ausländische Arbeiterinnen nach Geschlecht und Herkunft (Fläche = Anzahl; hier nach Staatsangehörigkeit)



Quelle: Firmenstatistik, die Kreisflächen stellen jeweils proportional die Anzahl der Beschäftigten einer Gruppe und Eingruppierung dar, alle Kreisflächen zusammen umfassen die Gesamtzahl der beschäftigten Arbeiter und Arbeiterinnen oder 100 %.

Nur als kurzen Exkurs: Vergleichen wir die Eingruppierung ausländischer Arbeiterinnen und deutscher Arbeiter, so zeigen sich eklatante Unterschiede (vgl. Abb. 2): Die deutschen Männer unter den Arbeitern sind überwiegend Facharbeiter, Frauen mit ausländischer Herkunft sind in erster Linie Angelernte. Es gibt somit eine sozialstrukturelle Doppelbenachteiligung: als Migrantin und als Frau. Worauf ist die „ethnische Unterschichtung“ zurückzuführen? Hinweise auf ausgeprägte innerbetriebliche Diskriminierung finden sich nicht. Ein wichtiger Indikator für Diskriminierung wäre es beispielsweise, wenn Beschäftigte ausländischer Herkunft unterhalb ihres Ausbildungs-niveaus eingesetzt würden. Ein an der beruflichen Qualifikation

gemessen unterwertiger Einsatz von Beschäftigten ausländischer Herkunft zeigt sich jedoch nicht. Als angelernte Arbeiter oder auf Facharbeiterstellen tätige Arbeiter/innen ausländischer Herkunft verfügen häufiger über keine Berufsausbildung als ihre Kollegen deutscher Herkunft (vgl. Tab. 1). Eine betriebliche Abwertung beruflicher Qualifikationen kann somit für ethnische Unterschichtung nicht verantwortlich gemacht werden.

Tab. 1: Berufliche und schulische Ausbildung (Betriebe zusammen)

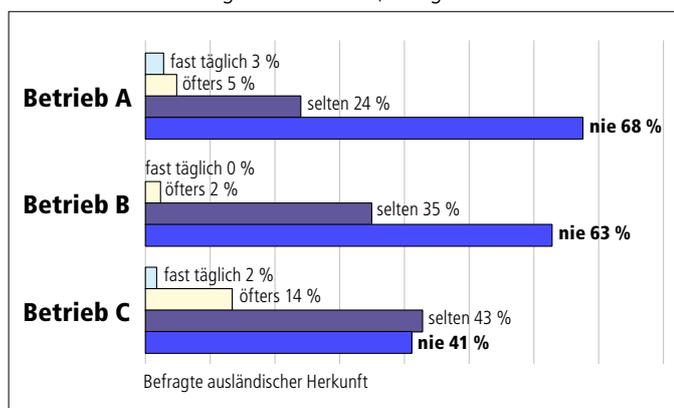
Berufsausbildung				
	Angelernte		Facharbeiter	
	dt	ausl	dt	ausl
keine	15 %	39 %	0 %	11 %
Lehre o. ä.	84 %	59 %	98 %	90 %
Studium	1 %	2 %	2 %	0 %
Schulabschluss				
	Angelernte		Facharbeiter	
	dt	ausl	dt	aus
keinen	0 %	10 %	1 %	2 %
Hauptschule	78 %	50 %	70 %	38 %
Realschule	20 %	28 %	22 %	44 %
Gymnasium	2 %	11 %	7 %	13 %

Betrachten wir die Schulabschlüsse, so stellt sich die Sache allerdings etwas anders dar. Die Facharbeiter ausländischer Herkunft sind schulisch deutlich besser ausgebildet, der Anteil mit Gymnasial- und Realschulabschluss ist deutlich höher. Aus anderen Studien ist bekannt, dass Diskriminierung häufig an der Berufseintrittsschwelle stattfindet (höhere Anforderungen für Bewerber mit Migrationshintergrund).

2 Betriebliche Sozialbeziehungen

Obwohl Diskriminierung in den untersuchten Betrieben durchaus vorkommt und Ressentiments gar nicht so selten sind, sind die betrieblichen Sozialbeziehungen zwischen Beschäftigten deutscher und ausländischer Herkunft im Großen und Ganzen in Ordnung. Unter anderem zeigen die Antworten der Beschäftigten ausländischer Herkunft auf die Frage „Haben Sie das Gefühl, dass Sie hier im Betrieb schon wegen Ihrer Herkunft benachteiligt worden sind?“, dass Diskriminierung zwar vorkommt, jedoch den Alltag nicht dominiert (Abb. 3).

Abb. 3: „Haben Sie das Gefühl, dass Sie hier im Betrieb schon wegen Ihrer Herkunft benachteiligt worden sind? (Befragte ausländischer Herkunft)



Im Betrieb C, dem Reifenwerk, fühlt sich allerdings mehr als die Hälfte der Beschäftigten ausländischer Herkunft zumindest hin und wieder diskriminiert. Ein wichtiger Faktor ist dort, dass sich aufgrund von großen Teams Grüppchen bilden konnten (etwa in Pausen) und

sich häufiger als in den beiden anderen Betrieben Gruppen, und nicht nur einzelne Individuen verschiedener Herkunft gegenüber treten.

Doch warum dominiert in den Betrieben Kollegialität, obwohl auch Ressentiments verbreitet sind? Die Kollegialität speist sich nicht zuletzt aus der Zusammenarbeit im Arbeitsalltag. Die nicht zu umgehende Zusammenarbeit über die Herkunftsgrenzen hinweg und der Umgang miteinander in der Alltagspraxis wirken auf die sozialen Beziehungen und auch auf die Personen selber. Diese kollegiale, aber nicht selten etwas distanzierte soziale Beziehung des Arbeitsalltags nenne ich „pragmatische Zusammenarbeit“.

Dabei siegt die Praxis über das Ressentiment: Auch das Heucheln von Kollegialität, das sich sozusagen im Arbeitsalltag kaum verhindern lässt, kann auf die Dauer nicht ganz ohne kollegiale Gefühle praktiziert werden. Wer mit einem Kollegen lacht – auch wenn es am Anfang nur ein vorgetäushtes Lachen ist – hat dabei auch „nicht-intendierte Empfindungen“. Es findet ein Prozess statt, der in der soziologischen Literatur als „Tiefenhandeln“ oder „deep acting“ bekannt ist (Hochschild). Kollegialität entsteht im Alltag so gewissermaßen „hinter dem Rücken“ der Beteiligten. Abstrakt formuliert: Die Praxis der Kollegialität bringt letztlich die dazu passenden Kollegen hervor. Nicht die Kollegen schaffen die Kollegialität, sondern die Kollegialität die Kollegen.

Die „pragmatische Zusammenarbeit“ hat jedoch durchaus ihre Grenzen. Hier im Betrieb komme man schon miteinander klar, so war in Interviews zu hören, aber außerhalb würde einem so manches bei Ausländern nicht gefallen. Neben der betrieblichen Welt der kollegialen Praxis, gibt es deshalb bei etlichen auch noch die private Welt des Ressentiments. Die Grenze zwischen „betrieblich“ und „privat“ ist nicht nur eine räumliche, sondern auch eine zwischen betrieblichem Handeln und privater Meinung, die (nicht immer offen geäußert) bei etlichen durchaus auch im Betrieb vorhanden ist. Den Betriebsfrieden störende Meinungen, aber auch kulturelle Besonderheiten, gelten weitgehend als „privat“ und werden aus den Betrieben (nahezu einvernehmlich) ferngehalten. Deshalb ist die Kollegialität allerdings auch nicht unerschütterlich. Gibt es außeralltägliche, enttäuschende Ereignisse (etwa bei einer internen Stellenbesetzung) oder dringen Ressentiments in den Betrieb ein, dann erfolgt mitunter ein Wechsel von der „singularisierenden“ zur „symptomatisierenden“ Deutung. Während im ersten Fall negative Erfahrungen (etwa ausländerfeindliche Sprüche) als Ausnahme (singuläres Ereignis) gedeutet werden, werden sie im zweiten Fall als Spitze eines Eisbergs feindlicher Einstellungen einer anderen Person oder Gruppe interpretiert. Wechselt das Deutungsmuster, dann kann die „pragmatische Zusammenarbeit“ schlagartig kollabieren. Anschließend wird von den Beteiligten zwar meist an der Wiederherstellung gearbeitet – doch diese benötigt dann einige Zeit.

3 Betriebliche Arbeitsbeziehungen

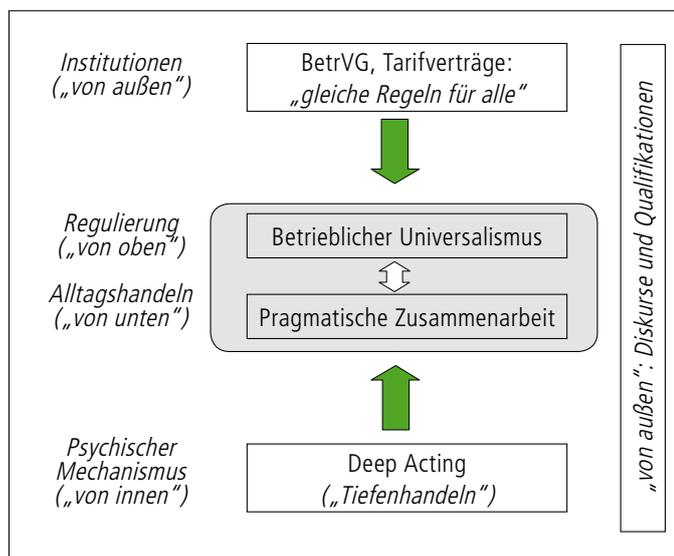
Sowohl die Manager als auch die Betriebsräte legen Wert darauf, dass für alle Beschäftigten dieselben Regeln gelten. Dies gilt als rationale Praxis im Sinne produktiver Arbeitsverhältnisse, aber auch (vor allem den Betriebsräten) als ethische Selbstverständlichkeit. Ich bezeichne diese Orientierung des „Für-alle-soll-dasselbegelten“ als „betrieblichen Universalismus“.

Der „betriebliche Universalismus“ basiert nicht zuletzt auf Tarifverträgen, die zentrale Merkmale des Arbeitsverhältnisses für alle gleichermaßen regeln, und einem Betriebsverfassungsgesetz, das nicht zwischen Beschäftigten unterschiedlicher Herkunft unterscheidet. Nicht allein das Handeln der betrieblichen Akteure ist somit relevant, sondern vor allem auch die Einbettung der Betriebe in ein

Feld institutionalisierter Beschäftigungsregeln und Arbeitsbeziehungen, die das Handeln der Akteure vorprägt. Diese Regeln, insbesondere die gesetzlich geregelte Mitbestimmung über die Betriebsräte, hat zur Folge, dass die Chancen der Beschäftigten, eigene Interessen erfolgreich zu vertreten, dann besonders groß sind, wenn sie ihre Interessen als Arbeitnehmer und nicht als Zugehörige einer ethnischen Gruppe vertreten. Mit anderen Worten: Die institutionellen Vorgaben begünstigen eine nicht-ethnisierende Interessenformierung als Arbeitnehmer und nicht als Zugehörige von Herkunftsgruppen. Als „Deutscher“ oder „Türke“ mag man sich in vielerlei Hinsicht verstehen, im Betrieb begreift man sich, zumindest wenn es um Interessen geht, meist primär als Kollege und Kollegin.

Das Prinzip des „betrieblichen Universalismus“ und die einheitliche, herkunftsunabhängige Interessenvertretung durch die Betriebsräte begünstigen die Praxis der „pragmatischen Zusammenarbeit“. Gelingende betriebliche Sozialintegration bedarf der externen und der internen Faktoren (vgl. Abb. 4).

Abb. 4: Arbeit, Interessenvertretung und Integration



4 Integrationsfunktion der Betriebe?

Obgleich Betriebe keine Inseln sind, entstehen Ressentiments und Diskriminierung primär nicht im Betrieb. Die spontanen Effekte des Arbeitsalltags und der institutionelle Rahmen begünstigen wechselseitig die soziale Integration. Das ist zunächst positiv und sollte nicht durch die Überbewertung kultureller Unterschiede oder eine ethnischer Gruppenbildung förderlichen Variante von „Diversity Management“ aufs Spiel gesetzt werden. Allerdings sollten nicht nur gleiche Regeln für alle gelten, sondern diese Regeln auch die Anliegen der Beschäftigten unterschiedlicher Herkunft angemessen berücksichtigen (also etwa nicht nur christliche Feiertage: „frei für alle an Weihnachten“).

Doch die Integration bleibt labil, nicht zuletzt, weil die „ethnische Unterschichtung“ der Sozialstruktur nicht aufgebrochen wird. Eine Politik zu deren Überwindung fehlt in den untersuchten Betrieben. Die ethnische Unterschichtung könnte mittelfristig zu einem manifesten Problem werden.

Deshalb sind Maßnahmen sehr wichtig, die sich gegen ethnische Unterschichtung richten. Allerdings müssen spezielle Fördermaßnahmen für Beschäftigte ausländischer Herkunft zwischen Beschäftigten unterscheiden, denen Fördermaßnahmen zustehen und jenen, denen sie nicht zu stehen. Die ethnische Gruppenbildung würde dadurch gefördert (Ethnisierung). Besser sind deshalb universalistische

Maßnahmen, z.B. die Förderung aller angelernten Beschäftigten, egal welcher Herkunft. Das kommt dann – solange ethnische Unterschichtung besteht – ohnehin den Beschäftigten ausländischer Herkunft überproportional zugute, würde jedoch von Kollegen deutscher Herkunft nicht als umgekehrte Diskriminierung verstanden. Eine nachhaltige betriebliche Politik gegen Benachteiligung ist unseres Erachtens nicht zuletzt eine Frage der Qualifizierung und der guten Arbeitsgestaltung (bei der auch bisher ungenutzte Kompetenzen von Migranten genutzt und geschätzt werden).

Literatur:

Schmidt, W. (2006): Kollegialität trotz Differenz. Betriebliche Arbeits- und Sozialbeziehungen bei Beschäftigten deutscher und ausländischer Herkunft, Berlin: edition sigma

Diskussionsbericht

Die Diskussion über die betrieblichen Strategien für Gleichbehandlung und gegen Rassismus konzentrierte sich im Wesentlichen auf die Aktivitäten der Rheinbahn AG aus Düsseldorf. Des Weiteren wurden Faktoren angesprochen, die die Herstellung der Gleichbehandlung in der Arbeitswelt erschweren.

„Ich kann von meinen Mitarbeitern nur das fordern, was ich selber vorlebe“

Die Diskussion eröffnete Klaus Klar, Arbeitsdirektor der Rheinbahn AG, der über die Maßnahmen und vor allem die Grundsätze der Rheinbahn für einen erfolgreichen Einsatz für Gleichbehandlung und gegen Rassismus berichtete.



Klaus Klar

Um Gleichbehandlung und Antidiskriminierung im Betrieb herzustellen bzw. zu gewährleisten müssten, aus Klars Sicht, mehrere Maßnahmen (Qualifizierungsschulungen, Betriebsvereinbarung) ergriffen werden. Zugleich betonte er, dass alle diese Maßnahmen nur dann Sinn machten, wenn die Führungsmannschaft sie auch vorlebe: „Ich kann von meinen Mitarbeitern nur das fordern, was ich selber vorlebe. (...) Das schlimmste ist, wenn man eine Betriebsvereinbarung abschließt, die man als Vorgesetzter nicht selber vorlebt. Damit mache ich mich unglaubwürdig und die Unternehmenskultur kaputt. Und als Arbeitsdirektor bin ich für die Unternehmenskultur verantwortlich. Aus dieser Sicht kann eine Matrix (das anonymisierte Bewerbungsverfahren – Red.) helfen Entscheidungen zu treffen. Möglicherweise ist die Mitte der geeignete Weg, weil die Kompetenz bei mir und den Mitarbeitern noch nicht so weit ist.“

Für Klar ist auch der Dialog zwischen den Führungskräften und Mitarbeitern sowie dem Betriebsrat sehr wichtig. Durch solche Zusammenarbeit konnten u.a. Arbeiten an einem Gebetsraum in die Wege geleitet werden. Es waren die Betriebsräte, die ihn auf eine provisorische Gebetsecke, die sich Mitarbeiter im Keller hinter dem Spind errichtet hatten, aufmerksam machten.

Betriebsvereinbarung – ein Fundament auf dem wir stehen

Die Rheinbahn ergreift mehrere Maßnahmen, um Rassismus und Diskriminierung in ihrem Betrieb zu verhindern. Eine davon ist die Betriebsvereinbarung. Sie sei, so Klar, ein wichtiges Mittel, um die Rahmenbedingungen dafür festzulegen, was die Führungsmannschaft und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewillt seien zu leben: „Das Beste ist, wenn es uns gelingt, das reinzuschreiben, was wir leben wollen und dann umsetzen. Das ist ein Fundament auf dem wir und das Unternehmen stehen. Die Katastrophe ist, wenn das geschriebene im Unternehmen in der Praxis nicht stattfindet. Dadurch verliert das Unternehmen nicht nur an Glaubwürdigkeit, sondern auch Sicherheit im Umgang miteinander.“ Eine Betriebsvereinbarung, die nicht gelebt werde bezeichnete Klar als zwecklos.

Abb. Auszug aus der Betriebsvereinbarung Nr. 40 der Rheinbahn AG

§ 3 Diskriminierungs- und Belästigungsverbot

Vorstand und Betriebsrat sind sich darüber einig, dass bei der Rheinischen Bahngesellschaft AG keine Person wegen ihrer/es Abstammung, Religion, Nationalität, Herkunft, Alters, Geschlechts, sexuellen Orientierung, persönlichen Eigenheiten, Schwerbehinderung, gesundheitlichen Beeinträchtigung, Familienstandes, politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung weder diskriminiert noch belästigt werden dürfen. Vorstand und Betriebsrat sehen eine wichtige Aufgabe darin, die freie Entfaltung der Persönlichkeit der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer zu schützen und zu fördern.

Deshalb sind alle Betriebsangehörigen verpflichtet, Handlungen und Verhalten bzw. Maßnahmen zu unterlassen, welche die Entfaltung der Persönlichkeit Einzelner beeinträchtigen können oder als Belästigung und Beleidigung empfunden werden können.

Antirassismus und Respekt voneinander als Teil der Ausbildung

Eine zweite Maßnahme der Rheinbahn sind die sozialpädagogischen Tage in Winterberg, während derer Auszubildende des ersten Ausbildungsjahres den respektvollen Umgang miteinander lernen und gegen Rassismus und Rechtsextremismus sensibilisiert werden. So erarbeiteten die Jugendlichen beispielweise während der Tage in Winterberg im September 2011 ein Projekt gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit, das anschließend am Ausbildungsplatz weiterentwickelt wurde.

Dazu gehörten u.a.:

- Lauf gegen Rechts, als Sponsorenlauf zur Bewusstseinsanregung am Tag der offenen Tür,
- Aufstellung von Statuen der gelben Hand im Rheinbahngebiet mit jeweils einem bestimmten Slogan zum Wecken des Interesses an dem Symbol,
- die Platzierung von Slogans gegen Rassismus an Bahnen.

Dieses Projekt brachte den Auszubildenden den 2. Preis im Wettbewerb „Die Gelbe Hand“ 2011/2012²¹, aber vor allem, so Klar, hätten die Auszubildenden prägende Erfahrungen sammeln können: Vorurteilsfreiheit, Respekt, Toleranz, Diskriminierungsfreiheit. Das seien Eigenschaften, so Klar weiter, die sie für die Rheinbahn zu Verantwortung übernehmenden Mitarbeitern mache.

Interkultureller Stammtisch

Eine weitere Maßnahme der Rheinbahn ist ein interkultureller Stammtisch, der dazu dient, die kulturellen Hintergründe von Kolleginnen und Kollegen besser kennenzulernen. Dies sei auf eine 3-jährige Zusatzausbildung im Jahr 2002 zurückzuführen, erinnerte Christian Staudinger-Napp, Referent bei der Rheinbahn. Während dieser Qualifizierungsmaßnahmen seien 15 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, darunter Betriebsräte der Rheinbahn, zu Beratern für interkulturelle Kompetenz- und Konfliktmanagement ausgebildet worden. Es gebe bei der Rheinbahn, so Staudinger-Napp, sehr viele interkulturelle Teams, in denen eine gute, offene und faire Partnerschaft gelebt werde.

Lokale Netzwerkarbeit

Darüber hinaus beteiligt sich die Rheinbahn an der Düsseldorfer Netzwerkarbeit von „Respekt und Mut“, wo sich Akteure wie die Polizei, die evangelische und katholische Kirche, die Stadtwerke Düsseldorf sowie viele andere Vereine und Unternehmen über Maßnahmen gegen Fremdenfeindlichkeit und Rassismus austauschen.

Betrieblicher Universalismus auch bei der Rheinbahn?

Wie würde der Vergleich zwischen dem betrieblichen Universalismus und der Strategie der Rheinbahn aussehen? Edith Arndt-Adam vom ver.di Bezirk Bochum-Herne fragte: „Wenn die gleiche Untersuchung, die Herr Schmidt in den drei Unternehmen durchgeführt hat, bei Ihnen gemacht würde, wie wären da die Ergebnisse? D.h. wie ist die tarifliche Eingruppierung der Arbeitnehmer mit ausländischem/ Migrationshintergrund im Vergleich zu den Deutschen? Wie würden – soweit man das spekulieren kann – ihre ausländischen Mitarbeiter die Frage beantworten, ob sie das Gefühl haben, benachteiligt zu werden, weil sie eine ausländische Herkunft haben. Haben Sie da Ergebnisse oder können Sie nur Vermutungen aufstellen?“



Edith Arndt-Adam

Klar: „Die Aufstellung der Gehaltsgefüge habe ich mir angeschaut. Wir haben in den Lohngruppen, die die Führungsarbeit angeht auch Menschen mit Migrationshintergrund. Natürlich auch in unteren Gehaltsgruppen. Genaue Zahlen habe ich nicht. (...) Mitarbeiterinnen

²¹ Der Wettbewerb „Die Gelbe Hand“ wird seit 2006 vom Kumpelverein organisiert. Mehr dazu auf Seite 22.

und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund arbeiten gerne bei uns – das erfahre ich in Gesprächen.“

Reproduzierung von sozialen Ungleichheiten und nachlassende tarifliche Bindung

Die Arbeitswelt basiert jedoch nicht nur auf den positiven Beispielen, die von Dr. Werner Schmidt in seinem Inputreferat und von Klas Klar dargestellt wurden. Es gibt viele Faktoren, die die Ungleichbehandlung verstärken. Dazu gehört die Reproduzierung von sozialen Ungleichheiten. Schmidt argumentierte, dass dieses Problem nicht nur die Migranten betreffe, sondern ein generelles Problem sei: Arbeiterkinder würden eher Arbeiter als die Kinder von Akademikern. Die erste Generation der ausländischen Arbeitnehmer sei in der Regel in das Segment der angelernten Arbeiter gekommen. Auch die Angehörigen der zweiten Generation seien in der Regel angelernte Arbeiter. Zwar finde ein Aufstieg von angelernten Arbeitern zu Facharbeitern statt, aber nicht häufig. Die Ungleichheit in der Qualifikation entspreche aufgrund des elterlichen Hintergrunds. Die Aufstiegschancen von Arbeiterkindern hätten sich in der letzten Zeit eher verschlechtert.

Petra Wlecklik gab Schmidt nur zum Teil recht. Es gebe Bereiche, wo Menschen mit Migrationshintergrund unabhängig von ihrer Qualifikation nicht präsent seien. Das habe mit der Reproduzierung von sozialen Ungleichheiten nichts zu tun. Wlecklik wies auf den Gleichstellungsbericht hin, der 2011 mit der Unterstützung des Institutes INFIS mit den Hüttenwerken Krupp Mannesmann GmbH in Duisburg erstellt wurde. Es gebe Bereiche, so Wlecklik, wo Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund in allen Lohngruppen verteilt seien und Aufstiegsmöglichkeiten hätten. Zugleich gebe es Bereiche wie die Feuerwehr oder der Werksarztendienst, in denen keine Beschäftigten mit Migrationshintergrund zu finden seien. Aus vielen anderen Betrieben wüssten wir, dass viele Menschen mit Migrationshintergrund hohe Qualifikationen (Techniker, Meister usw.) hätten, aber trotzdem entsprechende Stellen nicht bekommen hätten. Als Beispiel nannte Wlecklik eine Untersuchung zum Thema Leiharbeit und Migranten, die 2011 von der Otto Brenner Stiftung erstellt wurde.

Ein weiteres Problem, das die Ungleichheiten stärkt, ist die nachlassende tarifliche Bindung. Immer mehr Arbeitsplätze werden in die Leiharbeit oder Werkverträge verlagert. Diese Arbeitsplätze werden überproportional von Menschen mit Migrationshintergrund besetzt.

Ob diese Faktoren direkt oder indirekt dazu führen, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund eher in den unteren Gehaltsgruppen überrepräsentiert sind oder unter deutlich schlechteren Arbeitsbedingungen beschäftigt sind, konnte in der Diskussion nicht eindeutig festgestellt werden. Es gibt dazu zu wenige Untersuchungen.

Impressionen





Werde aktiv und nutze unser Angebot!

Für gleiche Rechte für alle und deshalb gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit stehen die Aktivitäten unseres Vereins „Mach meinen Kumpel nicht an!“.

Wir informieren

über Aktivitäten für Gleichbehandlung und gegen Fremdenfeindlichkeit in der Arbeitswelt und in der Gesellschaft.

Wir vernetzen

betriebliche Akteure und Personen aus Initiativen, Gewerkschaften, Politik und Wissenschaft miteinander.

Wir veröffentlichen

vorbildhafte Aktivitäten zur Antidiskriminierungsarbeit und regen dadurch neue Projekte an.

Wir entwickeln

gemeinsam mit Betrieben und Berufsschulen Projekte zu den Themen Rassismus, Gleichbehandlung, Rechtsextremismus und Zivilcourage u.a.

Information und Vernetzung

Anregungen für Deine Aktivitäten kannst Du Dir aus unserem Newsletter „Aktiv + Gleichberechtigt“, der als Print- und E-Mail-Version erscheint oder auf www.gelbehand.de/nl_aktiv holen. Hier findest Du Informationen zu Initiativen und Projekten aus Gewerkschaften, Unternehmen, kleineren und mittleren Betrieben, Verwaltung, Schule und Hochschule, aber auch Kontaktinformationen und Berichte etc.

Gute Beispiele aus der Praxis

Unter www.gelbehand.de/praxisbeispiele findest Du eine Sammlung von nachahmenswerten Aktivitäten und Materialien gegen Rechtsextremismus, Rassismus und Diskriminierung sowie Beispiele für das Engagement für Gleichbehandlung und partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz.

Die Gelbe Hand – Wettbewerb

Du, Deine Berufsschule/Kolleg oder Betrieb können an unserem Wettbewerb unter dem Motto: „Mach meinen Kumpel nicht an! Gegen Rassismus und für Gleichbehandlung“ teilnehmen und attraktive Preise gewinnen. Mehr Informationen unter www.gelbehand.de/wettbewerb.

Seminare und Vorträge

Für Deinen Betrieb, Gewerkschaft oder Schule bieten wir Seminare und Vorträge rund um Rassismus, Fremdenfeindlichkeit und Gleichbehandlung in der Arbeitswelt an.

Materialien

Unser Logo, die Gelbe Hand, kannst Du auf Plakate, Flyer oder Broschüren setzen. Unsere Anstecker „Mach meinen Kumpel nicht an“ und „Gegen Hass und Gewalt“ eignen sich hervorragend für Aktionen gegen Fremdenfeindlichkeit, Rassismus und Rechtsextremismus. Du kannst sie käuflich erwerben und dadurch auch die Arbeit des Vereins unterstützen.

Um die erfolgreiche Arbeit des Vereins fortzusetzen, brauchen wir Ihre finanzielle und ideelle Unterstützung: in Form einer Fördermitgliedschaft, durch eine Spende, durch die Werbung weiterer Förderer, durch das Tragen des Ansteckers, durch aktives Eintreten für Gleichbehandlung, gegen Fremdenfeindlichkeit, Rassismus und Rechtsextremismus am Arbeitsplatz und in der Gesellschaft.

Wir freuen uns über jeden Beitrag, der uns hilft, unsere Arbeit fortzusetzen!

Unsere Bankverbindung:
SEB AG Düsseldorf
Konto-Nr.: 1030 343 800
BLZ 300101 11

(Angaben im Verwendungszweck: Spende + die eigene Adresse)

Spenden und Förderbeiträge an Mach meinen Kumpel nicht an! – für Gleichbehandlung, gegen Fremdenfeindlichkeit und Rassismus e.V. können steuerlich abgesetzt werden. Selbstverständlich erhalten Sie eine Spendenbescheinigung.



FÖRDERMITGLIEDSCHAFT

Mit einer Fördermitgliedschaft kannst Du den Verein unterstützen. Der Mindestbeitrag beträgt 36 Euro im Jahr. Dafür bekommst Du regelmäßig Informationen über die Tätigkeit des Vereins, den Newsletter „Aktiv + Gleichberechtigt“, alle weiteren Veröffentlichungen sowie Materialien, die über den Verein zu beziehen sind.

Ja, ich möchte Fördermitglied werden:

Name/Vorname _____

Organisation/Gewerkschaft _____

Straße _____

PLZ/Stadt _____

Telefon _____

E-Mail _____

Ich bin damit einverstanden, dass ich namentlich (Name, Vorname, Gewerkschaftszugehörigkeit und Funktion, Wohnort) als Fördermitglied in „Aktiv + Gleichberechtigt“ (Print-, Webseite- und E-Mail-Version) erwähnt werde.

Einzugsermächtigung:

Zahlungsempfänger:

Mach meinen Kumpel nicht an! –
für Gleichbehandlung, gegen Rassismus
und Fremdenfeindlichkeit e.V.

Hans-Böckler-Straße 39 · 40476 Düsseldorf

Hiermit ermächtige ich Sie widerruflich, die von mir zu entrichtenden Zahlungen für die Fördermitgliedschaft jährlich in Höhe von 36 Euro 50 Euro 75 Euro 100 Euro Euro bei Fälligkeit zu Lasten meines Kontos durch Lastschrift einzuziehen.

Name/Vorname _____

Name der Bank _____

Konto _____ BLZ _____

Wenn das Konto die erforderliche Deckung nicht aufweist, besteht seitens des kontoführenden Kreditinstituts keine Verpflichtung zur Einlösung, Teilzahlungen werden im Lastschriftverfahren nicht vorgenommen.

Ort, Datum _____ Unterschrift _____



Bitte abtrennen und ausgefüllt an uns zurücksenden!



Bitte
frei-
machen

RÜCKANTWORT

An

Mach meinen Kumpel nicht an! –
für Gleichbehandlung, gegen Fremden-
feindlichkeit und Rassismus e.V.

Hans-Böckler-Straße 39

40476 Düsseldorf