



DGB-Bildungswerk
Thüringen e.V. (Hg.)

VIelfalt und MIGRATION IN DER ARBEITSWELT

*Eine Handreichung für ReferentInnen
der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit*

Die Handreichung ist entstanden im Rahmen des Projektes

reflex@t1

MigrantInnen und deutsche ArbeitnehmerInnen als
Lernende und gegenseitig Lehrende

DGB-Bildungswerk Thüringen e.V.
Warsbergstraße 1
99092 Erfurt
Tel 0361 / 2 17 27 - 0
www.dgb-bwt.de
xenos@dgb-bwt.de

bwt

Erste Auflage Mai 2011
Gestaltung www.diefranz.de

Gefördert durch
das Bundesministerium für Arbeit und Soziales
und den Europäischen Sozialfonds.

VIelfALT UND MIGRATION IN DER ARBEITSWELT

Eine Handreichung für ReferentInnen der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit

»Brauchen wir nicht. Das ist bei uns kein Problem, denn wir haben gar keine Ausländer!«, diese oder ähnliche Sätze kann man immer wieder hören, wenn man als ostdeutscher Bildungsträger interkulturelle Bildungsangebote (auf betrieblicher Ebene) unterbreitet. Zugespitzt könnte man formulieren, dass das Thema Migration in der Arbeitswelt in Ostdeutschland eigentlich gar kein Thema ist.

In Ostdeutschland liegt der Anteil von AusländerInnen an der Gesamtbevölkerung lediglich bei 2,4% (gegenüber knapp 10% in Westdeutschland) und ihr Anteil an allen Erwerbstätigen bei nur 2% (gegenüber wiederum knapp 10% in Westdeutschland). D.h. in den allermeisten Belegschaften der ganz überwiegend klein- und mittelständischen Unternehmen in Ostdeutschland gibt es schlicht keine AusländerInnen. Hinzu kommt, dass der Arbeitsalltag von Betriebsräten – abgesehen von der Situation in den wenigen Großbetrieben – häufig geprägt wird von betrieblichen Anerkennungs- und Durchsetzungsproblemen und nicht zuletzt wirtschaftlichen Überlebensfragen des Unternehmens. Für deren Bewältigung suchen sie gezielt Unterstützung u.a. über Bildungsangebote. Das Thema Migration erscheint in diesem Zusammenhang eher als exotisch. ■ Auf der anderen Seite sind die Einstellungen der Menschen in Ostdeutschland gegenüber AusländerInnen – in merkwürdiger Disparität zu deren Bevölkerungsanteil – deutlich negativ. In einer umfragebasierten Studie der Friedrich-Schiller-Universität Jena im Auftrag der Thüringer Landesregierung stimmten 47% der befragten ThüringerInnen im Jahr 2010 der Aussage zu »Die Bundesrepublik ist durch die vielen Ausländer in einem gefährlichen Maße überfremdet.« Und es spricht nichts dafür, dass ausländerfeindliche Haltungen nicht auch in Belegschaften und bei betrieblichen InteressenvertreterInnen weit verbreitet sind. Für gewerkschaftliche Bildungsarbeit, die sich den Prinzipien der Solidarität zwischen allen Lohnabhängigen, der Antidiskriminierung und des Antirassismus verpflichtet fühlt, besteht hier eine besondere Herausforderung. Darüber hinaus sind offene Regionen und Betriebe nicht nur vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung in Ostdeutschland und des

einsetzenden Fachkräftemangels als »Standortfaktor« bedeutsam, sondern auch generell für den kulturellen und menschlichen Reichtum und damit die Lebensqualität der Menschen in einer Region. Offen heißt in diesem Zusammenhang: Sowohl die Betriebsleitungen als auch die Belegschaften brauchen eine Aufgeschlossenheit gegenüber (neuen) MitarbeiterInnen bzw. KollegInnen, die aus einem anderen Land kommen und damit oft andere (berufliche) Erfahrungshintergründe mitbringen. ■ Damit sind kurz einige Herausforderungen und Bedingungen umrissen, denen sich das DGB-Bildungswerk Thüringen bei der Absicht gegenübersteht, Ansätze für die Bildungsarbeit für betriebliche Interessenvertretungen zum Thema Migration in der Arbeitswelt zu entwickeln. Folgende konzeptionelle Konsequenzen wurden aus der geschilderten Problemlage gezogen: ■ Das Material berücksichtigt die besondere Situation im Osten Deutschlands mit seiner geringen Zahl an ausländischen Beschäftigten und ist mit seinen inhaltlichen und methodischen Schwerpunkten hierauf zugeschnitten. ■ Der Zugang zum Thema MigrantInnen in der Arbeitswelt wird in den erweiterten Kontext von genereller Vielfalt im Betrieb gestellt. Der Umgang mit MigrantInnen in der Arbeitswelt ist nur ein Beispiel für die Notwendigkeit, auf zunehmend vielfältigere Belegschaften und ihre Bedürfnisse einzugehen. Entsprechend unterbreiten wir Vorschläge, wie Vielfalt und Migration gemeinsam für die Arbeitswelt im Seminar thematisiert werden können. ■ Aufgrund der eher untergeordneten Wichtigkeit des Themas für viele Betriebsräte und Beschäftigte und somit auch in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit bieten wir Ansätze, wie Vielfalt und Migration nicht in speziell hierauf fokussierten Seminaren behandelt werden sollte, sondern wie es modulartig anknüpfend in »gängigen« Betriebsratsseminaren etwa zum Betriebsverfassungsgesetz thematisiert werden kann. ■ Es gibt bereits zahlreiche einzelgewerkschaftliche oder DGB-Bildungsmaterialien zu Themen wie Rechtsradikalismus, Ausländerfeindlichkeit und Rassismus. Sie erfüllen die angestellten Überlegungen nur teilweise und werden nach unseren Erfahrungen in Ostdeutschland auch vergleichsweise selten genutzt, was ihre Qualität keineswegs schmälert, aber die Notwendigkeit einer Ergänzung

aufzeigt. Viele Anregungen haben wir den bestehenden Materialien entnommen und zugespitzt auf den hier gelegten inhaltlichen Fokus von Vielfalt und Migration in unsere Handreichung eingearbeitet. Damit sollen erste Möglichkeiten und Ideen aufgezeigt werden, wie in regulären BR I, II oder III oder auch gesellschaftspolitischen BR-Seminaren die Frage von Vielfalt und Migration im Betrieb eingeflochten werden können. Dies sehen wir als einen von vielen möglichen Beiträgen für eine größere interkulturelle Öffnung von Betrieben in Ostdeutschland.

■ Entstanden ist die Handreichung natürlich nicht im »luftleeren Raum«. Ermöglicht wurde sie einerseits durch die Förderung von Bund und EU im Rahmen des XENOS-Programms »Integration und Vielfalt«, andererseits durch die Mitarbeit von MigrantInnen und gewerkschaftlichen BildungsarbeiterInnen in einer speziellen Arbeitsgruppe, denen unser herzlicher Dank gilt.

Die Handreichung besteht insgesamt aus vier Kapiteln: ■ Kapitel 1 widmet sich der Frage, warum das Thema Migration und Vielfalt für Gewerkschaften und für Betriebsräte eine Relevanz hat. ■ Kapitel 2 möchte Hilfestellungen und Anregungen für die Planung eines (Betriebsrats-) Seminars geben, um Vielfalt und Migration als Thema einfließen zu lassen. ■ Kapitel 3 umfasst Methoden und Materialien, die ReferentInnen zum Thema Vielfalt und Migration im Seminar einsetzen können. ■ Kapitel 4 enthält schließlich Materialien, die an die betrieblichen Interessenvertretungen ausgehändigt werden können.

Wir wünschen viel Spaß beim Planen und Durchführen von vielen anregenden Seminaren!

Euer Team vom DGB-Bildungswerk Thüringen e.V.

Inhalt

Einleitung	3
VIELFALT UND MIGRATION	
<i>Ein Thema für Betriebsräte und Gewerkschaften</i>	6
Kleine Geschichte der Arbeitsmigration in West- und Ostdeutschland	7
Vielfalt im Betrieb: Ein Ziel, zwei Perspektiven	8
LASS UNS PLANEN	
<i>Planungshilfen, um das Thema Vielfalt und Migration in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit für Betriebsräte zu verankern</i>	10
Das Seminar von A wie Ausschreibung bis Z wie Zusammenfassung	12
Lesetipp Bildsprache	14
Komm, wir gehen ins Kino! Arbeiten mit Filmen im Betriebsratsseminar	15
Rechtliche Instrumente gegen Diskriminierung im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)	17
Rechtliche Instrumente gegen Diskriminierung im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)	21
WAS SAGST DU DAZU	
<i>Methoden für beispielhafte thematische Anknüpfungspunkte in Betriebsratsseminaren</i>	22
In der Zwickmühle	24
Die Firma <i>Knapp & Co</i>	25
Begegnung im Pausenraum	28
Wie im richtigen Betrieb	30
Kino Konkret 1: »Der Fremde im Spiegel«	33
Kino Konkret 2: »Perspektiven«	33
AGG Konkret: Drei Urteile	34
DU BIST DRAN	
<i>Materialien für die Betriebsratspraxis</i>	36
Bestandsaufnahme: Gleichstellung im Betrieb	38
Checkliste: Umsetzung der Gleichstellungsregelungen des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG)	39
Betriebsvereinbarung für Gleichbehandlung und partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz	40
Initiative <i>Respekt! Kein Platz für Rassismus</i>	41
Ausgewählte Adressen	42

VIELFALT UND MIGRATION

*Ein Thema für Betriebsräte
und Gewerkschaften*

Kleine Geschichte der Arbeitsmigration in West- und Ostdeutschland

Als 1955 das erste Anwerbeabkommen der Bundesrepublik Deutschland mit Italien unterzeichnet wurde, standen die westdeutschen Gewerkschaften vor der Herausforderung, neben den rund 8 Millionen Flüchtlingen aus den ehemaligen deutschen Ostgebieten auch die »Gastarbeiter« genannten ArbeitsmigrantInnen in ihre Organisationen zu integrieren. Deren Bedeutung stieg vor allem nach 1961, denn der Mauerbau verhinderte einen weiteren Zuzug von Arbeitskräften aus der DDR. Italien, Spanien, Portugal und zunehmend die Türkei waren die wichtigsten Herkunftsländer der neuen KollegInnen, auf die vor allem die deutsche Industrie in Zeiten des Wirtschaftswunders angewiesen war.

Eine ähnliche Entwicklung hatte es bereits im 19. Jahrhundert gegeben, als polnische ArbeitsmigrantInnen in die prosperierenden Städte im Ruhrgebiet zogen und einen nicht unbedeutenden Anteil am Aufstieg des Deutschen Reichs zur Wirtschaftsmacht leisteten. Damals hatten sich Gewerkschaften schwer getan mit den »Ruhrpolen«: Als diese 1899 in Herne und Gelsenkirchen wegen erhöhter Sozialversicherungsbeiträge streikten, gab es von den deutschen Bergleuten und ArbeiterInnen kaum Unterstützung oder Vermittlungsversuche.

Rund 70 Jahre später war der DGB an der Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen der GastarbeiterInnen beteiligt. Von Beginn an galt der Grundsatz »Gleicher

Lohn für gleiche Arbeit«, der die GastarbeiterInnen mit ihren deutschen KollegInnen auf eine Stufe stellte. Doch die neuen KollegInnen wurden nicht überall mit offenen Armen empfangen. Unternehmen wie GewerkschaftlerInnen gingen zunächst davon aus, dass die ArbeitsmigrantInnen nach Ablauf ihrer zeitlich befristeten Verträge die Bundesrepublik Deutschland wieder verlassen würden. Dennoch gab es auch Versuche, die ausländischen KollegInnen zu organisieren. Insbesondere in den Großunternehmen wie z.B. Ford gab es eigene Schulungen, wurden türkische oder italienische KollegInnen als Vertrauensleute gewählt und fungierten als unabhängige DolmetscherInnen. Grundlegende Voraussetzung dafür war, dass die Satzungen der Einzelgewerkschaften keinerlei Beschränkungen für die Aufnahme von Menschen ohne deutschen Pass enthielten und damit eine rechtliche Gleichstellung vorwegnahmen, die in anderen gesellschaftlichen Bereichen bis heute nicht erreicht ist.

Ab 1972 konnten mit der Neufassung des Betriebsverfassungsgesetzes schließlich auch Nichtdeutsche Mitglied in den Betriebsratsgremien werden. Zeitgleich mit dem ein Jahr später verfügten Anwerbestopp errichteten DGB und IG Metall Abteilungen für »Ausländische Arbeitnehmer« auf Vorstandsebene. Zu diesem Zeitpunkt lebten rund 2,4 Millionen GastarbeiterInnen in der Bundesrepublik. Heute sind Betriebsratsmitglieder mit Migrationshintergrund oder ausländischem Pass in Westdeutschland Normalität. Innerhalb einiger Gewerkschaften haben MigrantInnen zudem einen Gruppenstatus mit besonderen Rechten, um ihre spezifischen Interessen zu vertreten.

Etwas anders lief die Entwicklung in der DDR. Neben Ausbildungshilfen war auch hier der Bedarf an Arbeitskräften Ausgangspunkt für die Anwerbung sog. VertragsarbeiterInnen aus »sozialistischen Bruderstaaten«. 1977 lebten ca. 50.000 VertragsarbeiterInnen in der DDR, sie kamen aus Vietnam, Mosambik, Angola und Kuba. Ihr Aufenthalt war zeitlich beschränkt und dauerte maximal fünf Jahre, ein Familiennachzug war nicht möglich. Aller Völkerverständigungstheorie zum Trotz lebten die VertragsarbeiterInnen in der DDR in eigenen Wohnblocks und separiert von der deutschen Bevölkerung. 1989 lebten zum Ende der DDR rund

»Ausländer dürfen kein Fremdkörper in unserer Gesellschaft werden, deshalb ist das Ziel, die ausländischen Arbeitnehmer in die Solidargemeinschaft der Gewerkschaft zu integrieren.«

Erklärung des DGB aus den 1950er Jahren, zitiert nach: »50 Jahre Migration in die Arbeitswelt - Anwerbung und Zuwanderungspolitik«

Vielfalt im Betrieb: Ein Ziel, zwei Perspektiven

90.000 VertragsarbeiterInnen im Land, darunter 60.000 VietnamesInnen. Mit der Wende fanden viele Arbeitsverhältnisse ein erzwungenes Ende, rund zwei Drittel der VertragsarbeiterInnen mussten das nun vereinte Deutschland verlassen.

Nach der staatlichen Vereinigung stellten wachsender Rassismus und ein rauer werdendes gesellschaftliches Klima in den 90er Jahren auch Gewerkschaften vor neue Herausforderungen. Als Reaktion auf die Zunahme rassistischer Gewalt und neonazistischer Aktivitäten initiierten Gewerkschaften vielfältige eigene Projekte gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit und beteiligten sich an regionalen Bündnissen gegen Rechts. Diese Aufgabe wurde später auch in gewerkschaftlichen Satzungen festgeschrieben. So heißt es etwa in § 5 der Satzung der Dienstleistungsgewerkschaft verdi in der Fassung von 2008, man streite »für eine pluralistische Gesellschaft, in der Toleranz und gleiche Rechte gelten, unabhängig von ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, vom Alter oder der sexuellen Identität«. Damit einher geht die »Auseinandersetzung mit und Bekämpfung von faschistischen, militaristischen und rassistischen Einflüssen«.

Auf dem DGB Kongress vom 16. bis 20. Mai 2010 verabschiedete das höchste Gremium des gewerkschaftlichen Dachverbandes einen umfangreichen Antrag zum Thema Integration mit dem Titel: »Partizipation statt Ausgrenzung – für ein neues Integrationsverständnis«. Darin werden die unterschiedlichen Themenfelder im Bereich Integration angesprochen und Forderungen des DGB formuliert. Wörtlich heißt es: »Wir brauchen eine Kultur der Anerkennung in allen politischen und gesellschaftlichen Bereichen. Dabei muss auch die Bevölkerung ohne Migrationshintergrund mit einbezogen werden.«

Trotz dieser Beschlüsse und zahlreicher Aktivitäten zeigen wissenschaftliche Untersuchungen, dass rechts-extreme Einstellungen auch unter Gewerkschaftsmitgliedern und -funktionärInnen verbreitet sind. Die Auseinandersetzung mit Vielfalt und Migration als integraler Bestandteil gewerkschaftlicher Bildungsarbeit wird vor diesem Hintergrund umso wichtiger. ■

Die (Arbeits)Welt verändert sich in West- wie in Ostdeutschland. Nicht nur Großunternehmen, auch immer mehr kleine und mittlere Unternehmen sind eingebunden in ein globales Wirtschaftsnetz, sie haben Zulieferer oder KundInnen im Ausland oder haben Teile der eigenen Produktion ins Ausland verlegt. Auch die Belegschaften werden heterogener: Dominierte in der westdeutschen Nachkriegszeit noch der vollzeitarbeitende männliche deutsche Facharbeiter oder der Angelernte, der dann 40 Jahre in ein und demselben Betrieb tätig war, ist das Bild heute vielfältiger. Auch in Ostdeutschland verändert sich die Arbeitswelt seit 1990 rapide: Beschäftigungsverhältnisse sind unterschiedlicher und prekärer geworden (von der Teilzeit- über die befristete bis zur Leiharbeit), unterschiedliche Ausbildungsvoraussetzung und Fluktuation sorgen für eine veränderte Zusammensetzung der Belegschaft. Der prognostizierte Fachkräftemangel könnte in den kommenden Jahren dafür sorgen, dass der Anteil von MigrantInnen auch in Ostdeutschland steigen wird. Die Frage, wie man mit dieser zunehmenden Vielfalt umgeht, betrifft sowohl die Geschäftsleitung als auch die Arbeit von Betriebsräten. Die Perspektive, aus der man die skizzierte Entwicklung betrachtet, unterscheidet sich jedoch je nach Standpunkt im Betrieb.

VON OBEN NACH UNTEN: UNTERNEHMENSKULTUR DER VIELFALT

Das Konzept des Diversity Management stammt ursprünglich aus der US-amerikanischen Betriebswirtschaft und steht meist im Kontext unternehmerischer Prozesse wie Wirtschaftlichkeitsbetrachtungen oder der Erarbeitung von Wettbewerbsvorteilen.

Vor allem in größeren Unternehmen angewandt liegt dem Diversity Management die Annahme zugrunde, dass heterogene Teams häufiger und schneller kreative und innovative Lösungen für unternehmerische Probleme finden und die Nutzung unterschiedlicher Potenziale sowohl für interne Abläufe als auch für die Kommunikation an verschiedene Zielgruppen nach außen einen Vorteil darstellt. Managing Diversity setzt deshalb auf einen bewussten und wertschätzenden Umgang mit Viel-

falt innerhalb der Belegschaft mit dem Ziel, dadurch die eigene Wettbewerbsfähigkeit und konkret Absatzmöglichkeiten der eigenen Produkte zu verbessern. Erfahrungen erfolgreicher Unternehmen belegen, dass gerade die Vielfalt von Geschlecht, Alter, Kultur, Religion, Lebensstil, sexueller Orientierung und sozialer Schicht zum Erfolg einer Organisation beiträgt. Als ein Beispiel können die Erfahrungen von Automobilherstellern genannt werden, die aufgrund gemischt kultureller Teams die Notwendigkeit entdeckt haben, den Innenraum von Autos unterschiedlich zu gestalten: In Ländern wie Indien, in denen sich überwiegend reiche Menschen ein Auto leisten können und dann gleich auch einen Chauffeur dazu anstellen, muss der hintere Teil des Autos geräumiger sein als der vordere. Für Deutschland, wo in der Regel die Kinder hinten sitzen, gilt eher die umgekehrte Maßgabe zur Steigerung der Verkaufszahlen.

Die Durchsetzung des Managing Diversity Konzepts erfolgt von oben nach unten (top down), d.h. die Führungsebene ist gefordert, dieses Ziel durch einen neuen Führungs- und Kommunikationsstil sowie (verpflichtende) Weiterbildungen zu erreichen. In der Konsequenz kann dies auch Einfluss auf Neueinstellungen und Beförderungen haben.

Ein Beispiel für diese Strategie ist die »Charta der Vielfalt«. Sie wurde am 13. Dezember 2006 auf Initiative der Deutschen BP, von Daimler, der Deutschen Bank und der Deutschen Telekom im Bundeskanzleramt ins Leben gerufen. Darin heißt es: »Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen Wertschätzung erfahren – unabhängig von Geschlecht, Rasse, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität. Die Anerkennung und Förderung dieser vielfältigen Potenziale schafft wirtschaftliche Vorteile für unser Unternehmen.« Derzeit haben bereits über 800 Unternehmen und Einrichtungen die Charta unterschrieben, nominal unterliegen rund 4,5 Millionen Beschäftigte dieser Verpflichtung der Unternehmen. Allerdings haben aus Thüringen bisher nur die Fachhochschule Erfurt, Jenoptik und der DGB Thüringen die Charta unterschrieben. KritikerInnen sehen in der Charta vor allem ein Marketinginstrument mit geringem Einfluss auf die Hierarchien im Betrieb.

VON UNTEN NACH OBEN: BETRIEBSKULTUR DER SOLIDARITÄT

Die Motivation und Perspektive, mit denen sich Betriebsräte mit Vielfalt in der Belegschaft auseinandersetzen, speist sich aus einer anderen Quelle: Der Betriebsrat vertritt die Interessen aller ArbeitnehmerInnen gegenüber dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin, dabei setzt er sich für gleiche Rechte und Chancen für alle Beschäftigten ein. Strukturell benachteiligte Gruppen genießen dabei ein besonderes Schutzbedürfnis. Nach § 75 BetrVG hat der Betriebsrat darüber zu wachen, dass eine Ungleichbehandlung von ArbeitnehmerInnen wegen ihrer Abstammung, Religion, Nationalität, Herkunft usw. nicht auftritt. Er kann auch selbst Maßnahmen zur Integration ausländischer Beschäftigter ergreifen. Weil der Betriebsrat die Interessen der Belegschaftsbasis bündelt und sie gegenüber der Geschäftsleitung artikuliert, funktioniert seine Arbeit von unten nach oben (bottom up). In der Konsequenz kann auch dies Einfluss auf Neueinstellungen, Weiterbildungen und Beförderungen haben.

Dass mit der Vielfalt im Betrieb gleichzeitig auch eine positive wirtschaftliche Entwicklung der Firma gefördert wird, bringt Betriebsrat und Geschäftsführung wieder auf einen gemeinsamen Nenner. ■

LASS UNS PLANEN

*Planungshilfen, um das
Thema Vielfalt
und Migration in
der gewerkschaftlichen
Bildungsarbeit für
Betriebsräte zu verankern*

Eine Sache ist es, sich in Seminaren mit Vielfalt und Migration als Schwerpunktthema zu befassen. Da gibt es Schulungen zur betrieblichen Gleichstellung der Geschlechter oder für Schwerbehindertenvertrauensleute. Es gibt Seminare zu Arbeitsmigration in Europa oder gegen Rassismus und Ausgrenzung. Eine andere Sache ist es, die Themen Vielfalt und Migration als Querschnittsaufgabe in allen Seminaren zu verankern, ganz egal, welchen Themenschwerpunkt sie eigentlich verfolgen. Der Gedanke ist nicht neu: Auch zur anti- bzw. nicht-rassistischen Bildungsarbeit gibt es seit Jahren den Ansatz, Nicht-Rassismus in allen Seminaren zum Prinzip zu erheben und in die eigentlichen Seminar-konzepte Ansätze einer nicht-rassistischen Bildungsarbeit einzuflechten. ■ An diese Überlegungen wollen wir anknüpfen. Das folgende Kapitel versucht, konkrete Unterstützung bei der Planung eines Seminars für Betriebsräte zu geben, das sensibel für den Aspekt von Vielfalt und Migration ist und ihn als Querschnittsthema berücksichtigt. Dafür gibt es zunächst einen Überblick über alle Phasen eines Seminars von der Vorbereitung über die Durchführung bis zur Nachbereitung. Im Anschluss bietet das Kapitel für drei Bereiche der Planung vertiefende Hinweise: ■ Zum Ersten erhält man mit dem Vorschlag, einen Filmabend zu organisieren, einen Planungsvorschlag für das Rahmenprogramm eines Seminars. ■ Zum Zweiten gibt es einen Lesetipp, wie man bei der Erstellung seiner Materialien für ein Seminar das Thema Vielfalt und Migration berücksichtigen kann. ■ Und zum Dritten widmen wir uns ausführlicher den Anknüpfungspunkten für das Thema Migration, die sich bei der Erläuterung der rechtlichen Grundlagen der Betriebsratsarbeit – des Betriebsverfassungsgesetzes und des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes – ergeben.

Das Seminar von A wie Ausschreibung bis Z wie Zusammenfassung

»Seminarbeginn Montag um 9 Uhr«, so oder so ähnlich heißt es in vielen Ausschreibungen für Betriebsratsseminare. Doch VeranstalterInnen und ReferentInnen haben dann bereits einen Teil der Arbeit hinter sich, startet doch die Planung einer Veranstaltung bereits Monate vor ihrem Beginn und mit ihrem Ende ist noch nicht alles getan. Im Folgenden wollen wir einen systematischen Blick auf die Planung, Durchführung und Nachbereitung einer Veranstaltung werfen, der dabei helfen soll, die Themen Vielfalt und Migration angemessen zu berücksichtigen.

PHASE 1 – PLANUNG



Bereits bei der Planung tauschen sich VeranstalterInnen und ReferentInnen in der Regel miteinander aus. Hier lohnt es sich (auch bei Grundlagenseminaren), immer wieder danach zu fragen, welche Ziele verfolgt werden und wer genau die Zielgruppe darstellt. Gibt es unterschiedliche Bedürfnisse von »kleinen« und »großen« Betriebsräten oder zwischen den Branchen? Welche Betriebe genau sind vertreten und wie sind diese aufgestellt? Sind einige von ihnen international tätig oder haben Kooperationen mit dem Ausland? Gibt es ansonsten Besonderheiten der Betriebe bezüglich der Zusammensetzung der Belegschaft, der vorherrschenden Beschäftigungsverhältnisse oder der Betriebsgeschichte? Bei der Festlegung der genauen Seminarinhalte sollten hieraus resultierende unterschiedliche Perspektiven berücksichtigt werden.

Gibt es darüber hinaus noch Blickwinkel, die mir als ReferentIn wichtig sind, die aber wahrscheinlich in der Seminargruppe nicht oder nur unzureichend repräsentiert sein werden (MinijobberInnen, LeiharbeiterInnen, Alleinerziehende, Menschen mit Migrationshintergrund)? Dann sollte ich mir überlegen, wie und mit welchen Methoden ich diese Perspektiven im Seminar sichtbar machen kann. Kann ich Beispiele zur Illustration bestimmter Sachverhalte wählen, die gleichzeitig eine ausgewählte Beschäftigtengruppe in den Fokus rückt? Gibt es zusätzliche Materialien für Themenbereiche, die ich im Seminar allenfalls kurz anreißen und interessierten

Betriebsräten als Ergänzung an die Hand geben kann?

Bereits bei der Auswahl des Veranstaltungsorts sollten sowohl VeranstalterInnen als auch ReferentInnen auf Barrierefreiheit achten, damit auch Menschen mit Behinderungen ohne größere Unterstützung von Dritten am Seminar teilnehmen können. Auch die Möglichkeit einer Kinderbetreuung vor Ort kann ein Auswahlkriterium für ein Seminarhaus sein. Bei der Frage der Essensauswahl gibt es sowohl religiöse als auch weltanschauliche Gründe, warum Menschen nicht alles essen. Egal, ob Muslimin oder Vegetarier, eine interkulturell sensible Planung versucht, die unterschiedlichen Essensgewohnheiten zu berücksichtigen.

Der nächste Schritt ist die Bewerbung eines Seminars, die in der Regel durch die veranstaltende Institution vorgenommen wird. Eine gute und angemessene Bewerbung einer Veranstaltung kostet bereits viel Zeit. Dennoch ist es lohnenswert, zusätzlich noch über potentielle SeminarteilnehmerInnen nachzudenken, die in der Regel nicht so leicht erreicht werden. Wie kann ich die Vielfalt der Beschäftigten in mein Seminar holen? Gibt es beispielsweise Betriebe, in denen überproportional viele MigrantInnen beschäftigt sind und wo möglicherweise auch der Betriebsrat entsprechend zusammen gesetzt ist und kann ich diese gezielt einladen? Eine ähnliche Frage kann ich mir zu anderen Beschäftigtengruppen stellen. Eine Schwierigkeit besteht allerdings darin, dass Betriebsräte die Struktur ihrer Belegschaft oft nicht repräsentativ abbilden. Hier kann auch die direkte Ansprache einzelner GewerkschafterInnen helfen, das Seminarangebot gezielt publik zu machen.

Liegen die ersten Anmeldungen vor, beginnt die teilnehmerzentrierte Vorbereitung des Seminars. Je mehr Informationen ich über die Teilnehmenden habe, umso besser kann ich mich auf sie und ihre Situation beziehen. Betriebsgröße, Beschäftigtenstruktur, Besitzverhältnisse und Absatzmärkte sind Angaben, die mir die Einschätzung bei einem Betriebsratsseminar erleichtern.



PHASE 2 – SEMINARDURCHFÜHRUNG

Zu Beginn des Seminars sind die ReferentInnen diejenigen, die für das Seminarklima und bestimmte Grundsätze im Seminar verantwortlich sind. Wichtig ist, dass sich gleich zu Anfang alle TeilnehmerInnen willkommen fühlen und gleiche Artikulationsmöglichkeiten erhalten. Dies kann z. B. durch den Bezug auf ein gewerkschaftliches Selbstverständnis geschehen, in dem Gewerkschaften mehr als Arbeitsmarktkartelle oder Dienstleister für ihre Mitglieder sind. Gewerkschaften als Wertegemeinschaft stehen für demokratische Mitbestimmung auch in Wirtschaftsangelegenheiten, für soziale Gerechtigkeit und für Solidarität aller ArbeitnehmerInnen untereinander über Grenzen der Nationalität hinaus. Diese Grundhaltung findet seinen Niederschlag im Auftreten der ReferentInnen gegenüber den TeilnehmerInnen. Die Seminarleitung sollte sich nicht einseitig an den Teilnehmenden aus den großen Unternehmen orientieren oder an den Lautesten. Je besser es gelingt, alle Teilnehmenden gleichberechtigt ins Seminarsgeschehen einzubinden, desto anschaulicher wird, dass verschiedene Bedürfnisse gemeinsam Platz haben können. Dies kann beispielhaft sein für das Vorgehen von Betriebsräten im Unternehmen im Sinne einer Vertretung aller Beschäftigten. Die Frage, wen man als Betriebsratsmitglied eigentlich vertritt, wie heterogen der eigene KollegInnenkreis ist und welche unterschiedlichen Bedürfnisse sich daraus ableiten, ist ein guter Einstieg in die Auseinandersetzung mit Vielfalt und der Heterogenität von Belegschaften. Die Übung »In der Zwickmühle« (vgl. Kapitel 3) bietet hierfür eine Möglichkeit. Zudem kann hier auch die Frage angesprochen werden, wie repräsentativ das eigene Betriebsratsgremium für den KollegInnenkreis ist und welche Perspektiven ggf. in der Arbeit nicht oder nur wenig berücksichtigt werden.

Ist der eigene KollegInnenkreis in den Blick genommen, können weitere Fragen angeschlossen werden. Wer macht eigentlich welche Arbeit im Betrieb? Wie ist die Verteilung bestimmter Beschäftigtengruppen in der Hierarchie des Unternehmens? Und: Gibt es vielleicht indirekt doch ausländische ArbeitnehmerInnen im eigenen Betrieb, nämlich die, die über ein Subunternehmen in die Firma kommen und die Reinigungstätigkeit verrichten?

Habe ich als ReferentIn Betriebsräte von international ausgerichteten Firmen im Seminar, besteht ein direkter thematischer Anknüpfungspunkt für das Thema Vielfalt und Migration. Weiß ich beispielsweise von ausländischen AnteilseignerInnen, kann ich das Vorurteil »die AusländerInnen nehmen uns die Arbeitsplätze weg« ansprechen und die realitätsfremde Aufteilung der Menschen in »die« und »wir« thematisieren. Gibt es Unternehmensstandorte im Ausland, kann ich danach fragen, wie das Verhältnis zu den dort Beschäftigten aussieht, ob es eigene Vertretungsstrukturen gibt oder gar deutsche KollegInnen, die im Ausland eingesetzt werden. Unter Umständen erfordert eine solche Thematisierung Zeit und Raum, um sich mit einer komplexen »nationalen Standortdebatte« auseinander zu setzen.

Bei der Erläuterung gesetzlicher Grundlagen wie dem Betriebsverfassungsgesetz bieten sich zahlreiche Anknüpfungsmöglichkeiten zum Thema (siehe Kapitel 2.4). Darüber hinaus bestehen bei der Auswahl der Praxisbeispiele und der Gestaltung von Folien, Präsentationen und sonstigen Materialien Möglichkeiten, Vielfalt sichtbar zu machen: Egal, ob ein Kollege im Rollstuhl abgebildet wird oder ein weiblicher Handwerker, bei der (Um)Gestaltung der Materialien bietet sich die Möglichkeit, die Sichtbarkeit von Vielfalt und Migration in alltäglichen Situationen zu erhöhen und Vorstellungswelten in Frage zu stellen. Dabei bleibt ein realistisches Maß wichtig, um nicht überzogen zu wirken.

Darüber hinaus können auch zusätzliche Materialien direkt an die Teilnehmenden ausgeteilt zu werden. Habe ich beispielsweise im Grundlagenseminar keine Zeit, das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz und seine Möglichkeiten für Betriebsräte zu erläutern, kann ich dennoch auf das Gesetz verweisen und den Gesetzestext verteilen. Eine weitere Möglichkeit besteht darin, den TeilnehmerInnen gute Betriebsvereinbarungen zur Antidiskriminierung oder gegen Rassismus am Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen. Ein Beispiel findet sich in dieser Handreichung in Kapitel 4. Nicht zuletzt können Möglichkeiten des weiteren Austausches nach Seminarende eröffnet werden.



PHASE 3 – NACHBEREITUNG

Auch in der Auswertung des Seminars kann ich als ReferentIn die Aspekte von Vielfalt und Migration mit berücksichtigen. Im Vordergrund wird zwar die Auswertung der Kernthemen des Seminars stehen (BetrVG allgemein, personelle Einzelmaßnahmen...), aber im Feedback können auch Fragen zu den Reflexionen über das Selbstverständnis des Betriebsrates, der sonstigen Diskussionen oder des Abendprogramms gestellt werden. Möglicherweise haben sich aus dem Seminar auch noch Rechercheaufträge ergeben, die abgearbeitet werden müssen. Ich selbst als ReferentIn kann über die Einbeziehung der Themen Vielfalt und Migration reflektieren und das Seminarezept überarbeiten: Wie ist die Einbeziehung gelungen? Wo stieß sie auf Akzeptanz, wo auf Ablehnung? Warum? Wirkte die Einbeziehung auf die TeilnehmerInnen logisch oder aufgesetzt? Was kann für das nächste Mal verbessert werden? ■

Lesetipp Bildsprache

»Bilder sagen mehr als Worte«, dieser altbekannte Satz stimmt auch für die Planung und Gestaltung unserer Seminare. Denn Bilder wirken unmittelbar, beim Betrachten von Bildern geht es stärker um Assoziationen und nicht um Wissen. Unsere Umgebung ist stark von Bildern geprägt und sie strukturieren unsere Wahrnehmung der Welt. Natürlich spielen Bilder auch in unseren Seminaren eine Rolle. Sei es in der bildlichen Sprache bei der Erläuterung von Sachverhalten oder bei konkreten Abbildungen in Präsentationen und Arbeitsmaterialien. Auch

hier bieten sich einige Möglichkeiten, Vielfalt und Migration in der Arbeitswelt sichtbar zu machen, ohne sie explizit zu thematisieren.

Wie eine reflektierte und dennoch nicht gekünstelte Bildsprache aussehen kann, zeigt beispielhaft die Broschüre »Ich Tarzan – Du Jane«, die vom Österreichischen Gewerkschaftsbund herausgegeben worden ist. Sie legt dabei ihren Fokus auf die geschlechtergerechte Gestaltung von Materialien und enthält eine Vielzahl ganz praktischer Beispiele, sowohl für den Bereich der Texte, für die es nützliche

Hinweise und Vorschläge für Formulierungen gibt, als auch für den Bereich der Fotos und Abbildungen, für deren Gestaltung der Leser/die Leserin ebenfalls praktische Anregungen erhält.

Die Broschüre »Ich Tarzan – Du Jane?« Frauenbilder – Männerbilder. Weg mit den Klischees! Anleitung für eine geschlechtergerechte Mediengestaltung« kann man beim ÖGB bestellt werden. Eine PDF-Version findet sich im Publikationsbereich auf der Seite www.oegb.at ■



Komm wir gehen ins Kino!

Arbeiten mit Filmen im Betriebsratsseminar

Das Problem

Oft ist der Seminarplan sehr eng und der zu vermittelnde Stoff reichhaltig: BetrVG, Kommentare, Praxisbeispiele, aktuelle Gerichtsurteile usw. Für die Seminarpraxis bedeutet dies häufig, dass es sehr viel Input und wenig Raum für Diskussionen und Austausch gibt. Auch die Teilnehmenden haben oft die Erwartung, möglichst viele Informationen für ihren betrieblichen Alltag »mitzunehmen«. Politische Themen wie Migration und Vielfalt in der Arbeitswelt sind jedoch komplexe Themen, die zudem Gesprächsbedarf mit sich bringen, für den oft wenig Zeit ist.

Die Lösung

Teil fast aller Betriebsratsseminare ist das Begleitprogramm am Abend. Durch das Angebot, einen Filmabend zu machen, können die Themen Vielfalt und Migration im Seminar mit einbezogen werden.

Die Vorteile

Filme sind im wahrsten Sinne des Wortes bildhaft und sprechen mehrere unserer Sinne an. Sie gestatten einen vielfältigeren Einstieg in das Thema, denn im Film geht es auch um Eindrücke und Emotionen, nicht nur um Fakten und ihre Anwendung. Diese Eindrücke wirken unmittelbar auf uns und nicht erst vermittelt, etwa durch das Lesen von Texten.

Filme sind plastisch, gesellschaftliche Verhältnisse bekommen konkrete Gesichter und Geschichten. Ihr Einsatz erleichtert es, Perspektiven und Positionen sicht- und hörbar zu machen, die evtl. in der Seminargruppe nicht zu finden sind. Ihre Darstellung erleichtert den Teilnehmenden einen Perspektivwechsel und das Hineinfühlen in die Situation Anderer. Das Reden über Filme kann aber auch dazu beitragen, die Wahrnehmung für Bilder und Klischees in unseren Köpfen zu schärfen und sich kritisch mit ihnen auseinander zu setzen.

Ein Filmabend kann den nötigen Rahmen schaffen, um eigene Positionen und Gefühle zu artikulieren, die im Seminar selbst wenig Raum finden. Das Aufgreifen von gesellschaftlichen und politischen Themen im Abendprogramm macht zudem deutlich, dass die Auseinandersetzung mit gesellschaftlichen Verhältnissen

und die gesellige Freizeitgestaltung keine unvereinbaren Gegensätze sind. Zudem wird der Anspruch geschärft, dass Gewerkschaften auch gesellschaftspolitische Verantwortung tragen und hier relevante Themen aufgreifen sollten. Entsprechend werden in einem von der Gewerkschaft organisierten Betriebsratsseminar auch Themen jenseits des eng gefassten Betriebsalltags in den Blick genommen.

Vorbereitung

Ein Filmabend muss bereits im Vorfeld geplant werden. Ein passender Film muss ausgesucht und eine Kopie besorgt werden. Um zum Film auskunftsfähig zu sein, sollte man sich vor Seminarbeginn über seinen Entstehungskontext und die Rahmendaten informieren.

Im Seminar selbst sollte ein Filmabend nur ein Angebot sein, die Teilnahme daran kein Zwang. Deshalb sollte man bei der Ankündigung und Absprache im Seminar auch weniger mit moralischem Druck arbeiten (»Ein Thema, das alle interessieren muss!«), sondern vielmehr die Lust und Neugier der Teilnehmenden auf etwas Neues wecken. Die Seminarleitung sollte allen vorher sagen, worum es gehen wird, aber nicht zu viel verraten.

Zudem kann eine Kinoatmosphäre geschaffen werden. Eine schummrige, gemütliche Sofaecke ist besser für einen Filmabend geeignet als ein Seminarraum mit Neonlicht. Als Vorbereitung könnte ein »Kinoplakat« auf der Flipchart mit einer entsprechenden Ankündigung gestaltet und ein paar Getränke sowie etwas zum Knabbern für den Abend besorgt werden.

Nachbereitung

Nach dem Film sollte Gelegenheit sein, sich über das Gesehene auszutauschen. Dabei geht es nicht nur um die Handlung des Films, sondern oft sind es nur einzelne Situationen oder Bilder, die einen besonders berühren, ansprechen oder abschrecken. Die Beschäftigung mit den Eindrücken kann deshalb auch der erste Einstieg in ein Gespräch sein: Was hat mir gefallen? Was hat mich irritiert oder gestört? Das Äußern der eigenen Eindrücke erfordert eine offene und vertrauensvolle Atmosphäre, in der sich alle auf Augenhöhe begegnen. Dafür ist es wich-

tig, die unterschiedliche Sichtweisen auf das Gesehene anzuerkennen und als gleichwertig stehen zu lassen.

Im weiteren Gespräch kann man in zwei Richtungen weiter diskutieren.

a) thematisch: Ausgehend von den geäußerten Eindrücken nähert man sich dem Thema. Dabei kann man die Erfahrungen der Teilnehmenden mit einbeziehen: Kennt ihr ähnliche Beispiele? Habt ihr dies auch schon mal erlebt? Hierfür ist es ratsam, vorher ein paar Informationen zum Thema des Films zusammengetragen zu haben, um das Gesehene besser einordnen bzw. ergänzen zu können. Vielleicht sind einige Teilnehmende nach dem Filmabend auch an Hintergrundinformationen interessiert, auch dafür ist eine Vorabrecherche sinnvoll.

b) Filmanalyse: Ausgehend von den subjektiven Eindrücken kann man sich der filmischen Inszenierung nähern: Warum fand man das Dargestellte faszinierend oder abstoßend? Mit welcher Bildsprache und welchen Mechanismen arbeitet der Film? Wie wurden Personen dargestellt? Wann wurde welche Musik eingesetzt? Welchen Eindruck vermittelt die Farbigkeit oder der Schnitt in einzelnen Szenen? Werden gesellschaftliche Verhältnisse reproduziert oder mit ihnen gebrochen? ■

»Wir sind überzeugt, dass Unternehmen, Betriebe und der öffentliche Dienst ihre Verantwortung für die Gleichbehandlung und den Schutz vor Diskriminierungen stärker wahrnehmen müssen. Statt weiterhin die gesetzlichen Regelungen zu kritisieren und abzulehnen, sollten sie, gemeinsam mit den Betriebs- und Personalräten, Maßnahmen zur Herstellung der Chancengleichheit entwickeln.«

Rechtliche Instrumente gegen Diskriminierung im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)

Die Vermittlung rechtlicher Grundlagen zur Wahrnehmung der betrieblichen Mitbestimmungs- und Gestaltungsmöglichkeiten ist der Kern aller Bildungsangebote für Betriebsräte. Im Zentrum vieler Seminare steht dabei zumeist das Betriebsverfassungsgesetz.

Das Betriebsverfassungsgesetz stellt zahlreiche Instrumente zur Verfügung, mit deren Hilfe Betriebsräte ihren Handlungsspielraum hin zu mehr Chancengleichheit und Integration auf der betrieblichen Ebene nutzen können. Mit der Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) im Jahre 2001 sind diese Möglichkeiten, aber auch die Aufgaben der Betriebsräte, für Gleichstellung und gegen Rassismus im Betrieb zu handeln, deutlich erweitert worden. Das bedeutet für die Planung, dass die ReferentInnen sich auf die Vorstellung und Erläuterung der entsprechenden Abschnitte vorbereiten sollten, wodurch das Thema Migration zum Querschnittsthema des Seminars wird. Für eine systematische Erörterung finden sich im Folgenden sämtliche relevanten Regelungen aufgelistet.

Das Betriebsverfassungsgesetz und die Personalvertretungsgesetze bieten umfangreiche rechtliche Instrumente für die Bekämpfung von Diskriminierung und Ungleichbehandlung am Arbeitsplatz. Diese gelten in privatwirtschaftlichen Betrieben, in denen es einen Betriebsrat gibt. Im Bereich des Öffentlichen Dienstes gelten die Personalvertretungsgesetze des Bundes oder der Länder, die weitgehend deckungsgleiche Handlungsmöglichkeiten gegen Diskriminierung bestimmen. In privatwirtschaftlichen Betrieben ohne Betriebsrat gilt das Betriebsverfassungsgesetz nicht. Dennoch sind ArbeitgeberInnen allein wegen ihrer »arbeitsrechtlichen Fürsorgepflicht« verpflichtet, Diskriminierungen zu unterlassen bzw. zu unterbinden. Im Folgenden werden beispielhaft die Handlungsmöglichkeiten in Bezug auf ausländische ArbeitnehmerInnen genannt. Eine vergleichbare Auflistung ist auch für andere, von Diskriminierung betroffene Beschäftigtengruppen denkbar.

ZUR ALLGEMEINEN RECHTLICHEN LAGE AUSLÄNDISCHER BESCHÄFTIGTER

Im Gegensatz zu den Erschwernissen beim Zugang zum Arbeitsmarkt z.B. für AsylbewerberInnen, gibt es innerhalb der Arbeitswelt keine rechtlichen Unterschiede zwischen ausländischen und deutschen ArbeitnehmerInnen. Arbeitsrechtliche Bestimmungen gelten grundsätzlich für alle ArbeitnehmerInnen, unabhängig von ihrer Herkunft, Nationalität und ihrer Religion. Denn das deutsche Arbeitsrecht unterscheidet nicht nach Nationalität, wohl aber nach dem Status der Beschäftigten. Beispielsweise haben VertragsarbeitnehmerInnen, die bei einem ausländischen Unternehmen beschäftigt sind, keinen Anspruch auf Tariflohn, den die Gewerkschaft in Deutschland ausgehandelt hat. Sie haben auch keinen Anspruch auf Sozialleistungen in der Bundesrepublik.

Die Arbeitsgerichtsbarkeit können ausländische genau wie deutsche Beschäftigte in Anspruch nehmen. Bei Sprachproblemen besteht nach § 185 des Gerichtsverfassungsgesetzes die Möglichkeit der Hinzuziehung eines Dolmetschers/einer Dolmetscherin, die Kosten dafür werden dann von der Staatskasse getragen, wenn der Heimatstaat des Ausländers/der Ausländerin für dort prozessierende Deutsche dieses ebenfalls vorsieht (§ 12 Abs. 5a Arbeitsgerichtsgesetz).

Die kollektiven Rechte, die z.B. in den Tarifverträgen verankert sind, gelten für ausländische wie für deutsche Beschäftigte gleichermaßen. Das gilt ebenso für das Betriebsverfassungsgesetz, das nur von Arbeitnehmern spricht, ohne die ausländischen ArbeitnehmerInnen gesondert zu benennen. Der Betriebsrat ist von Gesetzes wegen die Vertretung aller ArbeitnehmerInnen in einem Betrieb. Das Betriebsverfassungsgesetz enthält den Auftrag, die Interessen besonders schutzbedürftiger Gruppen im Betrieb besonders zu vertreten.

Unabhängig von einer gesonderten Betriebsvereinbarung bieten das Betriebsverfassungs- und die Personalvertretungsgesetze die Möglichkeiten, sich gegen Diskriminierung zur Wehr zu setzen. Die Instrumente des Betriebsverfassungsgesetzes können teilweise vom Betriebsrat eigenständig und teilweise nur gemeinsam mit der Arbeitgeberseite genutzt werden. Sie können

präventiv zur Vermeidung von Ungleichbehandlung und Diskriminierung eingesetzt werden. Gleichzeitig bieten sie den Betroffenen und den Betriebsräten die Möglichkeit, gegen vorhandene Diskriminierung tätig zu werden.

INTEGRATION UND GLEICHBEHANDLUNG: EINE AUFGABE FÜR DIE BETRIEBLICHE INTERESSEN- VERTRETUNG

Allgemeine Aufgaben (§ 75, § 80, § 70 BetrVG)

Der § 75 Abs. 1 BetrVG verpflichtet gleichzeitig ArbeitgeberInnen und Betriebsrat ausdrücklich, darüber zu wachen, dass eine Ungleichbehandlung von ArbeitnehmerInnen wegen ihrer Abstammung, Religion, Nationalität, Herkunft, politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung oder wegen ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Identität unterbleibt. In erster Linie wird dem Arbeitgeber die Pflicht zur Überwachung der Einhaltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes übertragen, denn als Träger des Direktionsrechtes im Betrieb ist er unmittelbar in der Lage, entsprechende Verstöße zu ahnden und ggf. vorbeugende Maßnahmen zu ergreifen. Der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin muss auch auf der Betriebsversammlung über den Stand der Integration der ausländischen ArbeitnehmerInnen berichten (§ 43 Abs. 2 Satz 3, § 53 Abs. 2, Nr. 2 BetrVG).

Der Betriebsrat und die Jugend- und Auszubildendenvertretung haben dennoch eigenständig eine besondere Pflicht, gegen Diskriminierungen und Ungleichbehandlung im Betrieb tätig zu werden.

Nach § 80 Abs. 1, Ziffer 7 BetrVG gehört es zu den allgemeinen Aufgaben des Betriebsrates, die Integration ausländischer ArbeitnehmerInnen im Betrieb und das Verständnis zwischen ihnen und den deutschen Beschäftigten zu fördern sowie Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Betrieb zu beantragen.

Nach § 70 Abs. 1, Nr. 4 BetrVG gehört es zu den allgemeinen Aufgaben der Jugend- und Auszubildendenvertretung, die Integration ausländischer Jugendlicher und Auszubildender im Betrieb zu fördern und entsprechende Maßnahmen beim Betriebsrat zu beantragen.

WEITERE UNTERSTÜTZENDE VORSCHRIFTEN ZUR VERWIRKLICHUNG VON INTEGRATION UND GLEICH- BEHANDLUNG

Betriebsratswahlen (§§ 7 ff. BetrVG)

In vielen Betriebsräten und Jugend- und Auszubildendenvertretungen sind ethnische Minderheiten im Verhältnis zur Zahl der Beschäftigten unterrepräsentiert. Da im Betriebsverfassungsgesetz lediglich das in der Minderheit befindliche Geschlecht zahlenmäßig repräsentiert sein muss, sollte der Betriebsrat zur Verbesserung seiner Vertretungskompetenz selbst auf eine angemessene Repräsentanz ausländischer Beschäftigter bzw. Minderheiten in den betrieblichen Interessenvertretungen achten.

Auch die Gewerkschaften können in den Betrieben vor allem auf die Vertrauensleute einwirken, damit diese verstärkt und gezielt ausländische Kolleginnen und Kollegen für die Aufgaben in den Interessenvertretungen gewinnen.

Wenn keine ausländischen ArbeitnehmerInnen dem Betriebsrat angehören, kann dieser sich mittels Befragungen über die Arbeits- und Lebensbedingungen informieren und besondere Sprechstunden, bei Hinzuziehung eines Dolmetschers/einer Dolmetscherin, einführen. Die dabei entstehenden Kosten sind nach § 40 BetrVG vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin zu tragen.

Häufig gibt es Probleme bei der Durchführung der Betriebsratswahlen, weil die Wahlgrundsätze und das Wahlverfahren äußerst kompliziert sind. Da der Wahlvorstand nach § 2 Abs. 5 der Wahlordnung zum Betriebsverfassungsgesetz die Verpflichtung hat, für alle Beschäftigten die gleichen Voraussetzungen zur Beteiligung an den Betriebsratswahlen zu schaffen, sollte er die ausländischen Beschäftigten vor der Wahl gezielt und ggf. in ihrer Herkunftssprache über das Wahlverfahren informieren.

Betriebs- und Abteilungsversammlungen (§ 45 BetrVG)

Die Betriebs- und Abteilungsversammlungen können Fragen der Integration der im Betrieb beschäftigten ausländischen ArbeitnehmerInnen behandeln.

Soziale Angelegenheiten (§ 87 BetrVG)

Die Mitbestimmungsrechte nach § 87 BetrVG bieten dem Betriebsrat eine wichtige Form des Schutzes der ausländischen ArbeitnehmerInnen. Nach § 87 Abs. 1, Ziffer 5 kann der Betriebsrat bei der Aufstellung von Urlaubsplänen die Berücksichtigung besonderer Bedürfnisse eines längeren Heimaturlaubes für ausländische Beschäftigte geltend machen.

Nach § 87 Abs. 1, Ziffer 9 hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bei der Zuweisung von Werkswohnungen. Er kann darauf einwirken, dass ausländische ArbeitnehmerInnen bevorzugt werden, da sie einer allgemeinen Benachteiligung auf dem freien Wohnungsmarkt ausgesetzt sind.

Freiwillige Betriebsvereinbarung (§ 88 BetrVG)

Betriebsrat und ArbeitgeberIn können nach § 88 BetrVG freiwillige Betriebsvereinbarungen abschließen. Durch Betriebsvereinbarungen können insbesondere auch Maßnahmen zur Integration ausländischer ArbeitnehmerInnen sowie zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Betrieb geregelt werden.

Bildungsmaßnahmen und Qualifizierung (§§ 96 ff. BetrVG)

Zwar haben die ArbeitgeberInnen das alleinige Recht, darüber zu entscheiden, ob betriebliche Bildungsmaßnahmen (Berufsausbildung von Jugendlichen, Fort- und Weiterbildung bereits beschäftigter ArbeitnehmerInnen) angeboten werden. Dennoch bieten die Mitbestimmungsregelungen dem Betriebsrat bei vorhandenen betrieblichen Bildungsmaßnahmen einen Ansatz, die Benachteiligungen ausländischer ArbeitnehmerInnen zu verringern.

Der Betriebsrat hat ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht bei der Durchführung aller Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung, Fortbildung und Umschulung sowie ein Beteiligungsrecht bei der Einstellung von Auszubildenden nach § 99 BetrVG.

Zwar sind bei der Berufsausbildung die gesetzlichen Bestimmungen, wie z.B. die Ausbildungsordnungen, zu berücksichtigen, dennoch gibt es einen großen Spielraum, um Diskriminierungen zu beseitigen. Unter

anderem können Defizite der schulischen Ausbildung durch begleitende Bildungsmaßnahmen ausgeglichen werden.

Nach § 98 BetrVG kann der Betriebsrat über das Ausbildungspersonal mitbestimmen. Er kann die Abberufung eines Ausbilders/einer Ausbilderin fordern bzw. eine Einstellung oder Beauftragung verhindern, falls dieser/diese fachlich oder persönlich nicht geeignet ist.

Über das Mitbestimmungsrecht bei der Umsetzung betrieblicher Ausbildungspläne hat der Betriebsrat die Möglichkeit, Einfluss auf die Inhalte der Ausbildung zu nehmen und beispielsweise interkulturelle Inhalte zu integrieren. Gleiches gilt bei den Weiterbildungsangeboten des Betriebes.

Grundsätzlich kann der Betriebsrat über das Mitbestimmungsrecht bei der Auswahl der ArbeitnehmerInnen für betriebliche Bildungsmaßnahmen positiv auf die Gleichbehandlung der ausländischen Beschäftigten wirken. Er kann sicherstellen, dass ihnen die gleichen Chancen beim Zugang gewährt werden. Dabei helfen können betriebliche Auswahlkriterien und ein mit der Unternehmensseite ausgehandelter Fort- und Weiterbildungsplan für einzelne Berufe bzw. Beschäftigtengruppen.

Personelle Einzelmaßnahmen und Auswahlrichtlinien (§ 95, § 99 BetrVG)

Wenn es in einem Betrieb Richtlinien über die personelle Auswahl bei Einstellungen, Versetzungen, Umgruppierungen und Kündigungen gibt, bedürfen dieser der Zustimmung des Betriebsrates. Kommt eine Einigung nicht zustande, entscheidet die Einigungsstelle. Das Zustimmungsrecht des Betriebsrates gemäß § 95 BetrVG erstreckt sich nicht nur auf die inhaltliche Ausgestaltung von Auswahlrichtlinien, sondern auch auf die Frage, ob diese überhaupt angewandt werden sollen. Der Betriebsrat kann die Inhalte und die Auswertungen von Einstellungstests überprüfen. Er kann eigenständige Vorschläge für Einstellungskriterien machen, die unmittelbare und mittelbare Diskriminierungen ausschließen und interkulturellen Kriterien genügen sollten.

In Unternehmen mit mehr als 20 ArbeitnehmerInnen hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bei personellen Einzelmaßnahmen. Er kann seine Zustimmung

bei Einstellungen, Eingruppierungen, Umgruppierungen und Versetzungen verweigern, wenn ausländische ArbeitnehmerInnen durch diese benachteiligt werden (§ 99, Abs. 2, Nr. 4 BetrVG). Das Mitbestimmungsrecht bei Ein- und Umgruppierung sowie Versetzung ist ein wichtiger Hebel, um tatsächlich alle innerbetrieblichen Aufstiegsmöglichkeiten für ausländische ArbeitnehmerInnen zu öffnen.

Der Betriebsrat kann seine Zustimmung verweigern, wenn die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, dass der/die für die personelle Maßnahme in Aussicht genommene BewerberIn oder ArbeitnehmerIn den Betriebsfrieden durch rassistische oder fremdenfeindliche Betätigung stören wird (§ 99 Abs. 2, Nr. 6 BetrVG).

Entfernung betriebsstörender ArbeitnehmerInnen (§ 104 BetrVG)

Verstößt ein Arbeitnehmer/eine Arbeitnehmerin gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz des § 75, insbesondere durch rassistische oder fremdenfeindliche Betätigung, und wird hierdurch der Betriebsfrieden ernstlich gestört, kann der Betriebsrat vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin die Versetzung oder die Entlassung des betreffenden Arbeitnehmers/der betreffenden Arbeitnehmerin fordern.

Die Sanktionsmöglichkeiten richten sich nach der Schwere des Verstoßes. Dabei ist die Verhältnismäßigkeit der Mittel zu berücksichtigen. Betriebsräte sollten außerdem im Blick behalten, ob eine personelle Maßnahme ein geeignetes Mittel ist, das Problem zu lösen oder ob alternative Maßnahmen im Betrieb eingeleitet werden sollten. Personelle Maßnahmen reichen von einer Versetzung über die fristgemäße Kündigung bis hin zur außerordentlichen Kündigung bei strafrechtlich relevanten Verstößen. Voraussetzung dafür ist in der Regel, dass solche Vorfälle mindestens zweimal eingetreten sind. Der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin überprüft eigenverantwortlich, ob die vom Betriebsrat erhobene Forderung gerechtfertigt ist. Wenn er/sie dem Verlangen des Betriebsrates jedoch nicht nachkommt, kann dieser das Arbeitsgericht anrufen und dort die Durchführung der verlangten Maßnahme beantragen und bei Nichtbefolgung beim Arbeitsgericht ein Zwangsgeld erwirken.

Die Beschwerde: Diskriminierte ArbeitnehmerInnen können selbst aktiv werden (§ 84, § 85 BetrVG)

Alle ArbeitnehmerInnen haben nach § 84 BetrVG das Recht, sich beim Betriebsrat oder beim Arbeitgeber/bei der Arbeitgeberin zu beschweren, wenn sie sich vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin oder von ArbeitnehmerInnen des Betriebs benachteiligt, ungerecht behandelt oder in sonstiger Weise beeinträchtigt fühlen. Erachtet der Betriebsrat diese Beschwerde als begründet, so kann er nach § 85 Abs. 1 BetrVG den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin auffordern, entsprechend für Abhilfe zu sorgen. Der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin ist daraufhin verpflichtet, tätig zu werden, soweit dies im Rahmen seiner/ihrer Einflussmöglichkeiten und unter Berücksichtigung der Eigenart des Betriebes möglich ist.

Sollte der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin, im Gegensatz zum Betriebsrat, die Beschwerde als unbegründet ansehen, kann der Betriebsrat die Einigungsstelle anrufen, die eine verbindliche Entscheidung treffen muss. Die Einigungsstelle ist nur dann nicht zuständig, wenn der Gegenstand der Beschwerde ein Rechtsanspruch ist. In diesem Fall muss das Arbeitsgericht angerufen werden. ■

aus: Baustein zur nicht-rassistischen Bildungsarbeit (S. 423 ff), erstellt auf Grundlage von: DGB-Bundesvorstand, Referat Migration (Hg.) (1998): Migrationspolitische Handreichungen. Diskriminierung am Arbeitsplatz - aktiv werden für Gleichbehandlung, Kapitel 8, Düsseldorf

Rechtliche Instrumente gegen Diskriminierung im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Seit dem 18. August 2006 ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz in Kraft. Es setzt vier europäische Antidiskriminierungsrichtlinien in deutsches Recht um.

Obwohl es ebenfalls konkrete Auswirkungen auf den betrieblichen Alltag hat, ist das AGG weit seltener ein Thema in Betriebsratsschulungen. Dabei erweitert und ergänzt es die Handlungsspielräume der betrieblichen Interessenvertretung. Ziel des Gesetzes ist es, rassistische Diskriminierungen oder jene, die wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität erfolgt sind, zu verhindern oder zu beseitigen (§ 1 AGG). Das AGG regelt die Ansprüche und Rechtsfolgen bei Diskriminierungen neben dem Zivilrecht insbesondere für das Arbeitsrecht.

ARBEITSRECHT

In Abschnitt 2 des AGG ist der Schutz von Beschäftigten vor Benachteiligung geregelt. Als Beschäftigte im Sinne des AGG gelten ArbeitnehmerInnen, zur Berufsbildung Beschäftigte, arbeitnehmerähnliche Personen und in Heimarbeit Tätige sowie BewerberInnen für ein Beschäftigungsverhältnis oder Personen, deren Beschäftigungsverhältnis beendet ist. Keine der genannten Personengruppen darf benachteiligt werden, ArbeitgeberInnen sind verpflichtet, (auch vorbeugende) Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligung und Diskriminierung zu treffen (§ 12,1 AGG). Dieser Schutz betrifft sowohl eigene Handlungen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin, aber auch den Schutz gegenüber Kolleginnen und Kollegen und die Handlungen Dritter. Bei einer Diskriminierung durch andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter reichen die möglichen Maßnahmen von einer Versetzung über eine Abmahnung bis hin zur Kündigung. Beschäftigte können sich im Falle einer Benachteiligung beschweren und Schadensersatz oder Entschädigung verlangen. Dafür muss in allen Betrieben eine entsprechende Beschwerdestelle eingerichtet werden, über deren Existenz alle Beschäftigten informiert werden müssen, Beschäftigte müssen entsprechend geschult werden.

Von der Regelung betroffen sind dabei eine ganze Reihe von Bereichen (§ 2, 1-4 AGG):

1. Die Stellenausschreibung, Einstellungsbedingungen und Einstellungen,
2. Arbeitsbedingungen einschließlich Entgelt, beruflicher Aufstieg und Entlassungsbedingungen,
3. Berufsausbildung und berufliche Weiterbildung,
4. Mitwirkung in Gewerkschaften.

Betroffene genießen zunächst ein Beschwerderecht. Etwaige Schadensersatzansprüche müssen innerhalb von zwei Monaten schriftlich geltend gemacht werden. Bei Nichteinstellung ist die Schadensersatzhöhe auf drei Monatsgehälter begrenzt, wobei sich daraus kein Anspruch auf Einstellung ergibt.

Tarifparteien und Arbeitnehmervertretungen sind aufgefordert, im Rahmen ihrer Aufgaben an einer Umsetzung mitzuwirken. Bei einem groben Verstoß des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin gegen Vorschriften aus dem AGG können der Betriebsrat oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft (unter Voraussetzung des § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrVG und § 23 Abs. 3 Satz 1 BetrVG) die dort genannten Rechte gerichtlich geltend machen.

Ausdrücklich ausgenommen von den Regelungen des AGG ist die betriebliche Altersvorsorge und die Kündigung. Zudem gibt es in folgenden Fällen Ausnahmen vom Benachteiligungsverbot: Eine unterschiedliche Behandlung ist zulässig, wenn der Grund dafür in einer wesentlichen und entscheidenden beruflichen Anforderung begründet ist, sofern diese Anforderung angemessen ist (§ 8 AGG). Die Angemessenheit ist allerdings nicht immer eindeutig, beispielsweise wenn es um muttersprachliche Deutschkenntnisse geht.

Zulässig ist eine unterschiedliche Behandlung auch wegen Religion oder Weltanschauung in kirchlichen Einrichtungen (§ 9 AGG). Eine evangelische Schule darf beispielsweise als Einstellungsvoraussetzung für eine Religionslehrerin/einen Religionslehrer festlegen, dass sie/er Mitglied der evangelischen Kirche ist.

Eine unterschiedliche Behandlung wegen des Alters ist zulässig, wenn sie objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist (§ 10 AGG). Diese abweichende Regelung betrifft beispielsweise auch differenzierte Abfindungen in Sozialplänen. ■

WAS SAGST DU DAZU

Methoden und Materialien
für beispielhafte thematische
Anknüpfungspunkte
in Betriebsratsseminaren

Vielfalt und Migration als Thema im Betriebsratsseminar, wie kann das konkret aussehen? Im folgenden Kapitel haben wir einige Methoden und Materialien zusammen gestellt, die Eingang in die Seminarpraxis finden können. ■ Dementsprechend besteht der erste Teil des Kapitels aus vier Aktivitäten für den Einsatz im Seminar: Die Aktivität »In der Zwickmühle« kann als Einstieg in die Selbstreflexion von Betriebsratsangehörigen dienen, mit der nicht nur eine eigene Standortbestimmung möglich wird, sondern mit deren Hilfe auch die unterschiedlichen Stellungen einzelner Personengruppen im betrieblichen Alltag thematisiert werden können. Im sich anschließenden Szenario »Die Firma Knapp & Co« schlüpfen die Teilnehmenden eines Seminars in die Rolle des Betriebsrats der Firma und beschäftigen sich mit der Besetzung einer Stelle unter dem Blickwinkel der Mitbestimmungsrechte hinsichtlich Vielfalt und Migration in der Belegschaft. Die Übung »Begegnung im Pausenraum« beinhaltet eine betriebliche Konfliktsituation zwischen MigrantInnen und Nicht-MigrantInnen, die analysiert und für die Lösungsansätze diskutiert werden können. Eine vierte Aktivität thematisiert die ungleichen Chancen im betrieblichen und gesellschaftlichen Alltag und nimmt unterschiedliche Herrschaftsmechanismen in den Blick. ■ Im zweiten Teil werden die Planungshilfen aus Kapitel 2 aufgegriffen und konkretisiert. Für die Idee, im Rahmen des Seminars einen Filmabend zu veranstalten, gibt es zwei Filmvorstellungen, die sich auf unterschiedliche Art dazu eignen, das Thema Migration und Arbeitswelt aufzugreifen und neue Perspektiven zu eröffnen. Am Ende des Kapitels finden sich drei Urteile zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz als Beispiel für Wirkungsmöglichkeiten, aber auch Grenzen des AGG, die im Seminar eingesetzt werden können.

In der Zwickmühle

ZIEL

Reflexion über das eigene Aufgabenverständnis als Betriebsratsmitglied und Sensibilisierung für die Vielfaltigkeit von Belegschaften

BEDINGUNGEN

Zeit
30 - 60 Minuten

TeilnehmerInnen
Seminargruppe

Raum
Seminarraum,
Platz zum Aufhängen
(Wand
oder Pinnwände)

Material
Für alle TeilnehmerInnen jeweils
eine Kopie eines Mühlebretts,
Stifte in mindestens drei Farben
für alle Teilnehmenden

ABLAUF

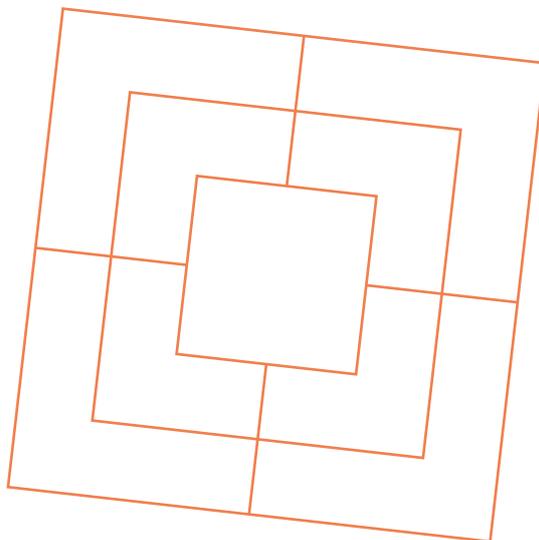
Das Team stellt dar, dass es im Folgenden um die Frage gehen soll, in welcher Position innerhalb des Betriebsgefüges man sich als Betriebsratsmitglied befindet. Dabei geht es nicht um eine einzige richtige Antwort, sondern um eine gemeinsame Auseinandersetzung im Seminar mit den Aufgaben und dem eigenen Selbstverständnis.

Alle TeilnehmerInnen erhalten die auf DIN A3 vergrößerte Kopiervorlage eines Mühlebretts mit der zugehörigen Aufgabe und haben 5 Minuten Zeit, sich selbst, die Geschäftsleitung und die Kolleginnen und Kollegen mit unterschiedlichen Farben als Spielsteine einzuzichnen. Dabei geht es nicht darum, ein Mühlespiel zu spielen oder zu gewinnen, sondern das Brett dient nur dazu, eine Positionierung auf einem Spielfeld vorzunehmen. Im Anschluss stellen alle ihr Ergebnis vor, alle Blätter werden an die Wand gehängt. In der abschließenden Diskussion können folgende Fragen diskutiert werden:

Wie nah oder fern bin ich als Betriebsrat der Geschäftsleitung? Sehe ich mich als ihre PartnerIn oder Kontrahentin? Stehe ich zwischen Geschäftsleitung und Belegschaft? Wer steht mir näher? Wie setzt sich die Belegschaft zusammen? Ist die Belegschaft einheitlich oder brauche ich mehrere Steine? Fehlt noch eine SpielerIn (Filialleitung, LeiharbeiterInnen, Outgesourcte, Fremdfirmen etc)?

AUFGABE

Stell Dir vor, Dein Betrieb wäre ein Mühlespielbrett. Bitte zeichne in dieses Spiel die Geschäftsleitung, die Beschäftigten und Dich als Betriebsratsgremium ein. Es geht dabei nicht darum, mit den Steinen zu ziehen oder zu spielen, sondern überlege Dir, wie Du die Spielsteine auf dem Spielbrett positionierst. Wer steht wie zueinander? Wem stehst Du nah, wem stehst Du fern?



Die Firma Knapp & Co

ZIEL

Wie die Auseinandersetzung mit Homogenität von Belegschaften und Vielfalt und Migration im Betrieb anhand der Kriterien Herkunft, Alter und Geschlecht konkret aussehen kann, zeigt die folgende Aktivität am Beispiel eines Einstellungsverfahrens bei der Firma *Knapp & Co*. Sie bietet die Möglichkeit die Mitbestimmungs-

rechte bei Neueinstellungen beispielhaft durchzuspielen und über die unterschiedlichen Umgangsweisen der TeilnehmerInnen mit Einstellungen miteinander zu diskutieren. Bei EinsteigerInnen können zudem die formalen Abläufe einer Betriebsratssitzung noch einmal praktisch wiederholt und verfestigt werden.

BEDINGUNGEN

Zeit
ca. 90 Minuten

TeilnehmerInnen
Seminargruppe,
9 - 20 Personen

Raum
Platz für Gruppenarbeit

Material
Die ausgedruckten Aufgaben und Bewerbungsunterlagen, Flipchartpapier, Stifte

ABLAUF

Phase 1

In einem ersten Teil sollen die TeilnehmerInnen sich in die Rolle des Betriebsrats der Firma *Knapp & Co* hineinversetzen und über die Neubesetzung einer Stelle in der Konstruktionsabteilung des Unternehmens beraten. Im zweiten Teil sollen die Ergebnisse zu den realen Bedingungen der einzelnen Betriebsratsmitglieder ins Verhältnis gesetzt werden.

Zunächst stellen die ReferentInnen die Struktur der Firma *Knapp & Co* sowie deren aktuelle wirtschaftliche Situation vor (vgl. Betriebsbeschreibung). Danach erhalten die TeilnehmerInnen die kopierte Betriebsbeschreibung und die Kurzprofile der fünf ausgewählten BewerberInnen, um im Rahmen einer Betriebsratssitzung über die Haltung des Betriebsrats zur beabsichtigten Neueinstellung zu diskutieren. Die Ergebnisse der Kleingruppen werden dokumentiert und im Plenum kurz vorgestellt.

Im Anschluss erfolgt zunächst eine Auswertung auf der Situationsebene *Knapp & Co*:

Wie habt Ihr Euch bei der Einstellung entschieden? Mit welchen Argumenten könnt Ihr Eure Entscheidung und weitere Schritte stützen? Wie verlief die Diskussion? Wart Ihr Euch rasch einig? Auf welcher Grundlage habt Ihr Euch entschieden? Was habt Ihr gegeneinander abgewogen? War das Vorgehen der Geschäftsleitung insgesamt korrekt? An welcher Stelle nicht?

Die ReferentInnen können jeweils parallel die Rechtslage erläutern und die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bei Neueinstellungen systematisieren.

Phase 2

Im zweiten Teil geht es um die eigene Praxis als Betriebsrat und den Transfer der Erkenntnisse aus der konstruierten Übung in die eigene Realität. Als Zwischenschritt können alle Teilnehmenden zunächst individuell überlegen, in wie weit sie ihre Mitbestimmungsrechte wahrnehmen und nach welchen Kriterien sie dabei vorgehen. Die Ergebnisse werden anschließend im Plenum zusammengetragen.

Als Beispiel für den Transfer zur eigenen Betriebsratsarbeit der TeilnehmerInnen können folgende Fragen dienen:

Wie realistisch war für Euch die Situation bei *Knapp & Co*? Wie verfährt Eure Betriebsleitung mit geplanten Neueinstellungen? Welche Rechte nehmt Ihr dabei wahr, welche nicht? Wie homogen sieht die eigene Belegschaft aus? Wie ist die Altersstruktur? Wie verbreitet ist Teilzeitbeschäftigung? Käme für Euren Betrieb eine Betriebsvereinbarung wie bei *Knapp & Co* in Frage? Gibt es Vergleichbares vielleicht bereits? Werden Anstrengungen unternommen, um die Vielfalt in der Belegschaft zu erhöhen? Wenn ja, welche? Wenn nein, welche Gründe sprechen dagegen? Gibt es Förderpläne für bestimmte Beschäftigtengruppen?

DIE FIRMA KNAPP & CO

Die Firma *Knapp & Co* ist ein mittelständisches Familienunternehmen, das europaweit im Bereich der Fertigung von schützenden Hüllen, Auflagen und Ummantelungen für technische Geräte tätig ist. Rund 4.900 MitarbeiterInnen arbeiten für die Firma, der Großteil in den Produktionsstätten in Vaihingen, Rostock und in Brno. Im thüringischen Waldfeld befindet sich eine kleinere Produktionsstätte mit einer eigenen Konstruktionsabteilung zur Entwicklung neuer Modelle und der örtlichen Verwaltung. Einkauf und Vertrieb laufen zentral über den Stammsitz in Vaihingen. In Waldfeld sind derzeit 185 Kolleginnen und Kollegen beschäftigt.

Knapp & Co blickt auf eine 90-jährige Firmengeschichte zurück und wird in der dritten Generation von Albert Knapp bereits seit 30 Jahren als Firmeninhaber geführt. Die Firma ist im Ort auch sozial verankert. Schon so mancher hat aufgrund persönlicher Kontakte zur Unternehmerfamilie oder der gleichen Mitgliedschaft im örtlichen Sportverein eine Arbeit bei *Knapp & Co* bekommen. Aufgrund der Produktpalette ist *Knapp & Co* anfällig für konjunkturelle Schwankungen. Entsprechend unsicher ist die Auftragslage. Jedoch hat sich die Firma immer wieder gefangen. Auch nach der letzten Krise (mit 1.080 Entlassungen von 5.400 auf 4.320 MitarbeiterInnen) hat sich die Lage derzeit wieder etwas entspannt. Die Zahl der Beschäftigten ist wieder auf rund 4.900 gestiegen.

Die Niederlassung in Waldfeld

Nachdem die Zahl der Beschäftigten in Waldfeld in der Krise auf 170 gesunken war, ist sie nun mit 185 Kolleginnen und Kollegen noch längst nicht wieder auf das Niveau vor der Krise (220 Beschäftigte) gestiegen.

Die Konstruktionsabteilung entwickelt neue Modelle bzw. produziert Spezialanfertigungen für einige Kundenfirmen, die besondere technische Voraussetzungen erfordern. In der Produktion werden überwiegend schützende Hüllen mittlerer Stückzahl bzw. Auflagen und Ummantelungen ohne besondere technische Raffinessen angefertigt, Großaufträge laufen über Vaihingen oder Brno.

Die Beschäftigtenstruktur im einzelnen

	Konstruktions- abteilung	Produktions- abteilung	Verwal- tung
Gesamt	8	145	32
Frauen	0	117	26
Männer	8	28	6
Personen unter 30	0	40	4
Personen 30–50	5	180	10
Personen über 50	3	25	18
MigrantInnen	0	4	0
Menschen mit Behinderungen	0	2	2

Die aktuelle Situation

Derzeit scheinen die Auftragsbücher wieder gut gefüllt. Entsprechend hatte die Betriebsleitung für Waldfeld eine Neueinstellung im Konstruktionsbereich angekündigt und entsprechend folgende Stelle ab sofort ausgeschrieben: *Eine Stelle als Ingenieur/Ingenieurin in der Konstruktionsabteilung*

Auf die Stellenausschreibung haben sich mehr als ein Dutzend KandidatInnen beworben, die Betriebsleitung hat daraus fünf IngenieurInnen aus der passenden Fachrichtung für ein Vorstellungsgespräch ausgewählt und diese Liste mit einer Markierung des ausgewählten Bewerbers dem Betriebsrat zur Zustimmung vorgelegt.

Der Betriebsrat bei *Knapp & Co* hatte seinerseits in der Entlassungswelle in der Krise darüber debattiert, wie eine aus Sicht des BR wünschenswerte Beschäftigtenstruktur bei *Knapp & Co* aussehen sollte. Außerdem existiert eine Betriebsvereinbarung des Gesamtbetriebsrats, die eine Gleichstellung bestimmter Personengruppen gewährleisten soll: Bei gleicher Qualifikation sollen die jeweiligen Minderheitengeschlechter in den Abteilungen bevorzugt eingestellt werden. Auch sollen »gesellschaftlich Benachteiligte« bei gleicher Qualifikation einen Vorrang haben.

AUFGABE

Übernehmt bitte die Rolle des BR in der Niederlassung Waldfeld. Spielt eine BR-Sitzung durch, in der Ihr Euch eine Position zu der anstehenden Einstellung erarbeitet. Sichtet die von der Betriebsleitung vorgelegte Liste ausgewählter Bewerbungen und ihr Einstellungsvorhaben:

1. Welche Person würde der BR einstellen wollen? Ist Eure Entscheidung deckungsgleich mit der der Betriebsleitung?
2. Prüft anhand des BetrVG: Könntet Ihr der geplanten Einstellung widersprechen? Welche laut BetrVG maßgeblichen Begründungen könntet Ihr für einen Widerspruch formulieren? Welche Rolle spielt die Betriebsvereinbarung und welche das AGG?
3. Wie sieht Euer nächster Schritt gegenüber der Betriebsleitung aus?

BEWERBUNGEN INGENIEURINNEN

Michael Meister

(von der Betriebsleitung zur Einstellung vorgesehen)

Diplom-Ingenieur (FH), 35 Jahre, 7 Jahre Berufserfahrung bei einer mittelständischen Firma im Nachbarort, wohnhaft in Waldfeld, möchte sich beruflich verändern, verheiratet, 2 Kinder

Jana Joachimsen

Diplom-Ingenieurin (Uni), 28 Jahre, nach dem Studium 6 Monate bezahltes Praktikum bei Mercedes in Sindelfingen, lebt jetzt neu in Thüringen, ledig, derzeit arbeitslos

Ouro Lukumba,

Diplom-Ingenieur (Uni), 34 Jahre, Studium in Berlin, 3 Jahre Berufserfahrung bei einer mittelständischen Firma in Berlin, dauerhafte Aufenthaltsgenehmigung, ledig, derzeit als Taxifahrer tätig

Heinz Holtmeier

Diplomingenieur, 54 Jahre, 12 Jahre Berufserfahrung beim VEB Lokomotive Waldfeld, weitere 10 Jahre Berufserfahrung im letzten verbliebenen Großunternehmen der Region, danach SAM und ABM, derzeit arbeitslos, verheiratet, 3 Kinder

Irina Pawlivkaya

Diplom-Ingenieurin, 49 Jahre, Spätaussiedlerin aus der Ukraine, Studienabschluss in Deutschland formal nicht anerkannt, 20 Jahre Berufserfahrung in der Ukraine, verheiratet, eine erwachsene Tochter, seit 8 Jahren in verschiedenen Arbeitsamtsmaßnahmen

Begegnung im Pausenraum

ZIEL

Oft sind in ostdeutschen Betrieben wenig oder keine MigrantInnen beschäftigt und es gibt Berührungsängste oder Unsicherheiten, ob es problemlos laufen könne, wenn migrantische KollegInnen eingestellt würden. Besonders die Angst vor sprachlichen Barrieren werden immer wieder von KollegInnen oder der Betriebsleitung als Hinderungsgrund für die Einstellung von MigrantInnen genannt. Die Übung bietet die Möglichkeit, anhand einer

Beispielsituation, in die die TeilnehmerInnen nicht real involviert sind, diese Ängste und Unsicherheiten zu thematisieren und Lösungsvorschläge in der Gruppe zu erarbeiten.

Die Übung ist auch geeignet für Gruppen, in denen Konflikte im Betrieb zwischen MigrantInnen und Nicht-MigrantInnen als Problem von den TeilnehmerInnen selbst angesprochen werden.

BEDINGUNGEN

Zeit
ca. 90 Minuten

TeilnehmerInnen
Seminargruppe, 9-20 Personen

Raum
Platz für Gruppenarbeit

Material
Die ausgedruckten Situationsbeschreibungen und Aufgaben, Pinnwand, Pinnwandpapier, Stifte

ABLAUF

Phase 1

Zu Beginn stellen die ReferentInnen den TeilnehmerInnen die Situation »Begegnung im Pausenraum« vor. Dann werden die TeilnehmerInnen gebeten, die Aufgaben in Paaren gemeinsam zu diskutieren und auszufüllen (20 Minuten). Die Ergebnisse werden im Plenum zusammengetragen und von den ReferentInnen auf dem Pinnwandpapier visualisiert.

Phase 2

Nun werden besonders die vermuteten Gründe für den Konflikt diskutiert und nach Lösungsansätzen gesucht. Folgende Fragen können die Diskussion unterstützen:

Was meint Ihr, warum die Situation eskaliert? Welche Gründe könnte es außerhalb des Betriebes noch geben, die in den Konflikt einfließen? Wann ist es Eurer Meinung nach möglich, aus dem Konflikt »auszusteigen«? Wann wird es schwerer? Welche alternativen Handlungsmöglichkeiten haben Martin und Renate? Welche alternativen Handlungsmöglichkeiten haben Yuri und die anderen vier Spätaussiedler? Welche alternativen Handlungsmöglichkeiten haben Hans und Ute vom BR? Habt Ihr ähnliche Erfahrungen? Sind in Eurem Betrieb ähnliche Situationen denkbar?

EINIGE HANDLUNGSMÖGLICHKEITEN

- Der Betriebsrat kann aufgrund seiner Beobachtung den Konflikt früher ansprechen.
- Der Betriebsrat kann im Vorfeld mit beiden Seiten einzeln das Gespräch suchen, um sich ein genaueres Bild von der Lage zu machen.
- Der Betriebsrat kann zu Beginn des Gespräches darauf hinweisen, dass er sich als vermittelnde Instanz zwischen den beiden Parteien sieht.
- Yuri und die anderen Spätaussiedler können direkt signalisieren, wenn sie etwas nicht verstehen, was sie aber verstehen wollen.
- Martin, Renate und die KollegInnen können direkt signalisieren, wenn sie sich bei Gesprächen auf Russisch ausgegrenzt fühlen.
- Es können Regeln vereinbart werden, in welchen Situationen so gesprochen werden muss, dass alle dem Gespräch folgen können.

BEGEGNUNG IM PAUSENRAUM

Die Firma Brodel ist ein mittelständisches Logistikunternehmen mit rund 80 Beschäftigten. Seit rund sechs Wochen arbeiten erstmals auch fünf junge Spätaussiedler im Betrieb. Die restliche Belegschaft stammt aus der näheren Umgebung. Die Einarbeitung der neuen Kollegen ist abgeschlossen, sie erledigen ihre Aufträge selbstständig und haben sich in den Arbeitsrhythmus gut eingefunden. In der Frühstücks- und Mittagspause treffen sich in der Regel die MitarbeiterInnen im kleinen Pausenraum hinten im Hof. Die ersten Tage sitzen die Spätaussiedler mit bei den für die Einarbeitung zuständigen Mitarbeitern und weiteren KollegInnen. Die Verständigung auf Deutsch ist gut möglich, wenn auch alle etwas langsamer sprechen müssen. Seit der dritten Woche beobachten Hans, der Betriebsratsvorsitzende und Ute, seine Stellvertreterin, dass die Spätaussiedler immer öfter unter sich an einem Tisch bleiben. Nach einiger Zeit bitten Hans und Ute die Neuen und die KollegInnen Martin und Renate, die eingearbeitet haben, zu einem Gespräch über die Situation ins Betriebsratsbüro:

»Die haben sich doch zuerst für sich hingesetzt. Als ich vor einiger Zeit in den Pausenraum kam, saßen sie alle an einem Tisch, redeten auf Russisch und lachten. Da wollte ich mich nicht dazu setzen. Verstehe ich ja nichts«, beschwert sich Martin. »Das stimmt so nicht«, entgegnet Yuri. »Wir saßen zusammen, aber natürlich war noch Platz für andere. Wir haben gelacht über eine verrückte Nachricht aus Russland. Und am Tag vorher saß ich bei Euch und ich habe nichts verstanden. Alle haben schnell gesprochen.« »Da ging es um die Urlaubsplanung in diesem Jahr. Das ist doch ein wichtiges Thema! Wenn Du das Deutsch nicht so schnell verstehst, musst Du es eben besser lernen. Wir sind hier in Deutschland, da müsst Ihr schon auch unsere Sprache sprechen. Nicht immer nur Russisch!« kontert Renate. »Wir reden gar nicht immer nur Russisch. Aber ist ja eh egal, was wir machen. Für Euch bleiben wir eh immer nur »die Russen« und nichts anderes. Ihr wollt mit uns eh nichts zu tun haben.« Bevor Hans oder Ute beschwichtigend eingreifen können, verlässt Yuri das Betriebsratsbüro. Die anderen vier Spätaussiedler folgen ihm, ohne noch ein Wort zu sagen. »Das wird nichts mit denen. Die passen nicht zu uns«, ist sich Martin sicher.

AUFGABE

Beschreibt die Fakten. Was ist passiert?

Beschreibt die Situation aus Sicht von Martin und Renate.

Beschreibt die Situation aus Sicht von Yuri und den anderen vier Spätaussiedlern.

Wie ist der Verlauf des Konfliktes (Eskalationsstufen)?

Was sind Eurer Meinung nach die Gründe für den Konflikt.

HINTERGRUNDINFOS SPÄTAUSSIEDLERINNEN

SpätaussiedlerInnen sind deutsche Staatsangehörige, die in den ehemals deutschen Gebieten östlich der Oder-Neiße-Linie geboren wurden und dort nach 1945 geblieben sind, oder die als deutsche Volkszugehörige aus einem kommunistisch regierten Land im Rahmen eines Aufnahmeverfahrens in das Gebiet der (späteren) Bundesrepublik Deutschland oder der DDR übersiedelt sind. Von 1990 bis 2010 kamen ca. 2,5 Millionen SpätaussiedlerInnen nach Deutschland. Sie haben einen deutschen Pass. Dennoch werden sie von ihrer Umgebung in der Regel als »Russen« wahrgenommen und bezeichnet, da häufig Russisch ihre Muttersprache ist und sie einen entsprechenden Akzent haben. Für viele SpätaussiedlerInnen ist es schwer zu akzeptieren, hier als »Russen« zu gelten, da sie vor ihrer Aussiedlung in Russland als »die Deutschen« stigmatisiert wurden.

Wie im richtigen Betrieb

ZIEL

Zentrales Ziel ist die Analyse der unterschiedlichen Chancen im gesellschaftlichen und betrieblichen Alltag. Gemeinsam sollen die Handlungsfelder des Betriebsrats für mehr Chancengleichheit und Vielfalt erarbeitet und diskutiert werden.

BEDINGUNGEN

Zeit
60 Minuten

Raum
ausreichend großer Raum ohne Stühle und Tische, in dem man rund 10 Meter nach vorne gehen kann; dies kann auch der Flur oder ein Platz im Freien sein

TeilnehmerInnen
Seminargruppe, 8-20 Personen

Material
Ausgedruckte Rollenkärtchen, Flipchartpapier und Stifte zum Mitschreiben

ABLAUF

Die Übung gliedert sich insgesamt in drei Teile: In einem ersten schlüpfen alle TeilnehmerInnen in eine bestimmte Rolle, im zweiten Teil werden diese Rollen hinsichtlich ihrer betrieblichen und gesellschaftlichen Chancen analysiert und im dritten Teil werden die Möglichkeiten des Betriebsrats in den Blick genommen.

Phase 1

Zu Beginn bitten die ReferentInnen alle TeilnehmerInnen sich nebeneinander in einer Reihe aufzustellen. Alle erhalten ein Rollenkärtchen und werden gebeten, sich innerlich auf ihre Rolle einzustellen, ohne sie einer anderen Person mitzuteilen. Die ReferentInnen beantworten ggf. Nachfragen zur Rolle im Einzelgespräch.

Nun beginnen die ReferentInnen, die Fragen vorzulesen. Alle Teilnehmenden überlegen nach jeder Frage, ob sie in ihrer Rolle die Frage mit »Ja« beantworten können. Bei jedem »Ja« gehen sie einen deutlichen Schritt vorwärts, bei einem »Nein« bleiben sie bei dieser Frage stehen. Es geht dabei um eine subjektive Einschätzung, die wichtiger ist als Wissen und sachliche Richtigkeit.

Nachdem die ReferentInnen rund 10 Fragen verlesen hat, ergibt sich ein deutlich auseinandergesogenes Feld: Einige TeilnehmerInnen sind weit vorangekommen, andere stehen noch fast am Anfang. Nach der letzten Frage bleiben alle TeilnehmerInnen für den ersten Teil der Auswertung in ihrer Rolle an ihrem Platz, die ReferentInnen bitten nun alle, ihre Rolle öffentlich zu machen. Folgende Fragen werden nun miteinander diskutiert:

Wie hast Du Dich in Deiner Rolle gefühlt? Bei welchen Fragen kamt Ihr voran/nicht voran? Wie ist es, als Erste/r am Ziel zu sein? Wie ist es, nicht voran zu kommen? Welche Fragen sind Euch besonders im Gedächtnis geblieben?

Phase 2

Die weitere Auswertung erfolgt in einem Stuhlkreis im Plenum. Die TeilnehmerInnen werden gebeten, die Rolle wieder zu verlassen. Nun soll die Erfahrung des Rollenspiels mit der Realität verglichen werden. Folgende Fragen können dabei diskutiert werden:

1. Wie würdet Ihr in Eurem Handeln in den jeweiligen Rollen beschränkt?
2. Welche Kriterien beeinflussen das Vorankommen im Betrieb positiv, welche negativ? Welche Bedeutung haben Pass, Hautfarbe, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Alter, Religion und sozialer Status?

Phase 3

In einem dritten Schritt soll nun über die Rolle des Betriebsrats gesprochen werden. Im Vordergrund stehen dabei seine Möglichkeiten und Grenzen, ungleiche Chancenverteilung im Betrieb zu beseitigen. Die Diskussion kann durch folgende Fragen geleitet werden:

Welche Perspektiven hat der Betriebsrat in seiner alltäglichen Arbeit im Blick, welche nicht? Welche Ursachen für fehlende Chancengleichheit liegen innerhalb des Betriebs, welche außerhalb? Welche Möglichkeiten hat der Betriebsrat, Ungleichgewichte abzubauen? Welche rechtlichen Möglichkeiten bieten BetrVG und AGG?

FRAGEN FÜR PHASE 1 (BITTE CA. ZEHN FRAGEN AUSWÄHLEN)

Kannst Du Dich mit durchschnittlichen Chancen auf eine Stelle bewerben?

Kannst Du davon ausgehen, dass sich Deine Herkunft, Dein Glauben, Dein Geschlecht oder Dein Äußeres in einem Auswahlgespräch nicht nachteilig auswirken?

Kannst Du davon ausgehen, dass Du von Deinen KollegInnen als gleichwertig und ohne Vorbehalte akzeptiert wirst?

Kannst Du davon ausgehen, dass Du als Vorgesetzte/r von Deinen MitarbeiterInnen akzeptiert wirst?

Kannst Du davon ausgehen, dass Deine Arbeitserfahrung, Deine Ausbildung und Deine Kompetenzen anerkannt werden?

Kannst Du davon ausgehen, dass Du die gleichen Karrierechancen hast wie andere KollegInnen mit vergleichbaren Qualifikationen?

Kannst Du davon ausgehen, dass Deine Interessen vom Betriebsrat und den Gewerkschaften genauso wie die Deiner KollegInnen vertreten werden?

Kannst Du innerhalb der EU Deinen Arbeitsplatz frei wählen?

Kannst Du davon ausgehen, dass Du die gleichen Chancen hast in den Betriebsrat/ die Jugend- und Auszubildendenvertretung gewählt zu werden wie andere?

Kannst Du sicher sein, von Sprüchen wie: »Du bist gar nicht so wie die anderen«, oder »Macht man das bei Euch auch so« verschont zu bleiben?

Kannst Du Dich sicher fühlen vor sexueller Belästigung und Übergriffen am Arbeitsplatz oder auf dem Weg zur Arbeit?

Kannst Du davon ausgehen, dass Dir wichtige Informationen in Deiner Muttersprache übermittelt werden?
Kannst Du davon ausgehen, dass Deine Fremdsprachenkenntnisse und Auslandsaufenthalte gewürdigt werden?

Kannst Du davon ausgehen, dass Deiner Lebensweise, Deiner Religion, Deiner Kultur mit Respekt und Wertschätzung begegnet wird?

Kannst Du damit rechnen, im Falle von Arbeitslosigkeit mit Vorrang vor anderen Arbeitslosengruppen durch das Arbeitsamt vermittelt zu werden?

ROLLENKARTEN

-----	-----	-----
Angelernte Feinmechanikerin sagt von sich selbst, sie habe eine türkische Mentalität, 56 Jahre, verheiratet, 4 Kinder		52-jährige Diplom-Ökonomin aus der Ukraine, ohne Führerschein, verheiratet, keine Kinder
-----	-----	-----
39-jährige Diplom-Psychologin Aussiedlerin aus Kasachstan, Diplom nicht anerkannt, arbeitet alleinerziehend, 1 Kind		26-jähriger ghanaischer Asylbewerber keine Arbeitserlaubnis, ledig
-----	-----	-----
Computer-Spezialist indische Nationalität, 33 Jahre, ledig		35-jährige ledige deutsche Krankenschwester 1 Kind
-----	-----	-----
30-jähriger Facharbeiter befristeter Arbeitsvertrag (18 Monate), ledig, deutsch		17-jähriger Tischlerei-Auszubildender verlobt
-----	-----	-----
45-jähriger Elektromeister Deutscher, verheiratet, 2 Kinder		20-jährige Telekom-Auszubildende wird nach der Ausbildung nicht übernommen
-----	-----	-----
28-jähriger Leiharbeiter im Großhandel verheiratet, 1 Kind		19-jährige Punkerin jobbt in der Kneipe, ledig
-----	-----	-----
35-jährige Küchenhilfe irakischer Flüchtling, männlich, ledig		40-jähriger polnischer Saisonarbeiter verheiratet
-----	-----	-----
23-jährige Bankkauffrau deutsch, ledig		19-jährige türkische Abiturientin mit muslimischem Hintergrund
-----	-----	-----
17-jähriger Azubi der Kommunikationselektronik ledig, schwul		18-jährige deutsche Handelsschülerin mit guten Noten
-----	-----	-----
Schwerbehinderter Pförtner im Rolli 51 Jahre, Deutscher, allein stehend		48-jähriger Schlosser freigestellter Betriebsrat, geschieden, 2 Kinder
-----	-----	-----
32-jährige deutsche Filialeiterin eines Baumarkts		42-jährige ledige polnische Krankenschwester
-----	-----	-----



Kino Konkret 1

Der Fremde im Spiegel

Einmal das Leben eines Anderen leben – wer hätte davon nicht schon einmal geträumt? Für die Arbeitskollegen Marius und Damir wird der Rollentausch unfreiwillig wahr. Beim Schweißen kommt es zu einem Starkstromunfall, mit der Explosion passiert etwas Ungeheuerliches: Beide Protagonisten haben Ihr Aussehen getauscht. Aus ihrer Ohnmacht erwacht sind sie nicht nur im Körper des Anderen gefangen, sondern auch in den eigenen Vorurteilen übereinander. Langsam wird ihnen klar, dass sie keine andere Wahl haben, als das Leben des Anderen zu leben. Und das hält für beide einige Überraschungen bereit.

Laufzeit	Bezug
27 Minuten	Der Film kann über den Medienverleih von migration-online beim DGB-Bildungswerk in Düsseldorf bestellt werden. Auch die Landesfilmdienste haben den Film im Verleih.
Jahr	
2004	
Medium	
DVD	BGZ - Berliner Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit ist der Film käuflich zu erwerben. Pohlstraße 67 10785 Berlin Tel 030 / 80 99 4-0 Fax 030 / 80 99 41 - 20 info@bgz-berlin.de www.bgz-berlin.de

Kino Konkret 2

Perspektiven

Der Titel »Perspektiven« ist bewusst zweideutig gewählt. Denn zum einen zeigt der Film unterschiedliche Perspektiven der ProtagonistInnen auf die Stadt Erfurt, zum anderen geht es um ihre (fehlenden) Perspektiven in dieser Stadt. Der Dokumentarfilm wurde von den AkteurInnen – überwiegend Asylsuchende – vom Drehbuch bis zum Schnitt selbst erstellt und bietet Einblicke in die Lebensrealität, aber auch die Träume von Menschen, die von Vielem ausgeschlossen sind. Die Frage nach den Arbeits- und Beschäftigungsmöglichkeiten spielt dabei eine tragende Rolle.

Laufzeit	Bezug
40 Minuten	Der Film kann beim Landesfilmdienst Thüringen oder beim DGB-Bildungswerk Thüringen e. V. ausgeliehen oder gekauft werden.
Jahr	
2002	
Medium	
DVD	Landesfilmdienst Thüringen e. V. Zentrum für Medienkompetenz und Service Brühlerstr. 52 99084 Erfurt Tel 0361 / 2 21 81 12 Fax 0361 / 2 21 81 50 info@landesfilmdienst-thueringen.de www.landesfilmdienst-thueringen.de

AGG Konkret

Drei Urteile



1. MITTELBARE DISKRIMINIERUNG WEGEN DER ETHNISCHEN HERKUNFT DURCH AUSWAHLVERFAHREN FÜR POSTZUSTELLER

Das Arbeitsgericht Hamburg hat ein Unternehmen der Postbranche wegen mittelbarer Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft zur Zahlung von Schadensersatz verurteilt. Der in der Elfenbeinküste geborene Kläger hatte sich als Postzusteller auf eine Stellenausschreibung beworben, in der die Beherrschung der deutschen Sprache in Wort und Schrift vorausgesetzt wurde. Im üblicherweise bei solchen Bewerbungen vorgesehenen telefonischen Erstkontakt war eine Mitarbeiterin der Beklagten zu der Einschätzung gelangt, dass der Kläger sich nicht ansprechend klar und deutlich in der deutschen Sprache ausdrücken konnte. Dementsprechend erhielt der Kläger eine Absage.

Das Arbeitsgericht sah in der Vorgehensweise des beklagten Unternehmens eine mittelbare Diskriminierung wegen der ethnischen Herkunft. Für Angehörige anderer Ethnien ist es typischerweise schwerer als für BewerberInnen mit deutscher Muttersprache bei einem telefonischen Erstkontakt ein ansprechend klares und deutliches Ausdrucksverhalten in deutscher Sprache zu zeigen.

Dieses insoweit mittelbar diskriminierende Auswahlverfahren sah das Gericht auch nicht durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt. Das Verfahren der telefonischen Erstaufnahme war nach Auffassung des Gerichts weder geeignet noch erforderlich, um die vorausgesetzten Deutschkenntnisse für einen Postzusteller zu ermitteln. Zum einen bietet ein kurzer telefonischer Kontakt keine hinreichende Grundlage, um die sprachlichen Fähigkeiten des Bewerbers festzustellen. Zum anderen hielt das Gericht die von der Beklagten herangezogenen sprachlichen Auswahlkriterien in deutscher Sprache (am Telefon) für die beabsichtigte Tätigkeit für nicht angemessen und überzogen. Erforderlich sind für eine entsprechende Tätigkeit als Postzusteller lediglich hinreichende Deutschkenntnisse für die Kommunikation mit KundInnen, dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin und KollegInnen.

Urteil des ArbG Hamburg vom 26. 01. 2010, Az. 25 Ca 282/09

2. UNZUREICHENDE DEUTSCHKENNTNISSE ALS KÜNDIGUNGSGRUND RECHTENS

Das Bundesarbeitsgericht hat die Klage eines in Spanien geborenen Produktionshelfers gegen eine Kündigung abgewiesen. Zwar gestand das BAG zu, dass die Anforderung an deutsche Sprachkenntnisse in Beschäftigungsverhältnissen eine mittelbare Diskriminierung wegen der ethnischen Herkunft darstellen kann. Ausschlaggebendes Kriterium für die Beantwortung der Frage, ob eine mittelbare Benachteiligung im Sinne des § 3 Abs. 2 AGG vorliegt, ist nach Auffassung des BAG aber, ob eine unterschiedliche Behandlung durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt ist und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind. So gestand das BAG dem Arbeitgeber im zu entscheidenden Fall zu, dass die geforderten Kenntnisse der deutschen Sprache, um schriftliche Anweisungen zu verstehen und umsetzen zu können, ein solches sachlich gerechtfertigtes Ziel darstellt. Im konkreten Fall war die Kündigung erst ausgesprochen worden, nachdem der Kläger sich wiederholt geweigert hatte, von seinem Arbeitgeber bezahlte Sprachkurse zu besuchen und auch auf keine andere Art und Weise versuchte, seine Sprachkenntnisse zu verbessern. Mit dieser Begründung hob das BAG die Entscheidung der Vorinstanz, die dem Kläger recht gegeben hatte, auf und wies die Klage ab.

Urteil des BAG vom 28. 01. 2010 - 2 AZR 764/08

3. TARIFVERTRAGLICHE URLAUBSREGELUNGEN IM EINZELHANDEL STELLEN UNMITTELBARE DISKRIMINIERUNG DAR

Dass auch tarifvertragliche Regelungen ungeachtet der Tarifautonomie Ungleichbehandlungen im Ansatzpunkt auf nachvollziehbare Sachgründe stützen müssen, zeigt das Urteil des Arbeitsgerichts Wesel vom 22.11.2010. Dem Urteil zufolge beinhaltet der im Manteltarifvertrag des Einzelhandels in NRW nach Lebensalter gestaffelte Urlaubsanspruch eine unmittelbare Diskriminierung nach § 10 AGG. Geklagt hatte eine im Einzelhandel Beschäftigte auf einen Urlaubsanspruch auf 36 Werks-

tage statt der im Tarifvertrag vorgesehenen 34 Werkstage in ihrer Altersstufe und hatte dies mit einer Ungleichbehandlung begründet. Das beklagte Unternehmen hatte argumentiert, dass es sich bei der Staffelung des Urlaubsanspruchs um eine positive Maßnahme im Sinne des § 5 AGG handele, da die Förderung und Unterstützung von Lebens- und Familienplanung gesellschaftspolitisch gewollt und die Anhebung der Urlaubstage in diesem Lebensabschnitt daher ein Beitrag zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf darstelle.

Das Gericht stellte fest, dass die gestaffelte Urlaubsregelung des Manteltarifvertrags Einzelhandel eine Benachteiligung gemäß §§ 7 Abs. 1 in Verbindung mit Abs. 2 AGG enthalte und erklärte sie für unwirksam. Die unterschiedliche Behandlung wegen des Alters sei nicht objektiv gemäß § 10 S. 1 AGG. Die Klägerin hat demnach Anspruch auf 36 Urlaubstage.

Vorhergehende Rechtsprechungen des Bundesarbeitsgerichts bezüglich nach Alter gestaffelter Urlaubsregelungen seien nach Einführung des AGG nicht mehr aufrecht zu erhalten. Für die Argumentation der Beklagten, wonach ArbeitnehmerInnen im Einzelhandel nach Abschluss der Ausbildung bis zur Vollendung des 30. Lebensjahres dazu übergingen eine eigene Familie bzw. Lebensgemeinschaften zu gründen, gebe es keine objektiven Anhaltspunkte. Vielmehr seien die im Manteltarifvertrag vorgesehenen Staffelungen von 20 – 23 – 30 Jahren willkürlich gewählt. Zudem sei das gewählte Mittel der Altersstaffelung dem Ziel nicht angemessen. Dazu eigne sich eine Urlaubsregelung, die pro Kind einen oder mehrere zusätzliche Urlaubstage oder, falls man die Ehe oder die Lebenspartnerschaft ebenfalls unterstützen wollte, hierfür weitere Urlaubstage gewährt. ■

Urteil des Arbeitsgericht Wesel vom 22. 11. 2010, Az. 6 Ca 736/10

DU BIST DRAN

Materialien für
die Betriebsratspraxis

Das letzte Kapitel umfasst einige Materialien, die direkt für die Arbeitspraxis von Betriebsräten gedacht sind. Mit ihnen können die ReferentInnen den Betriebsräten Werkzeuge an die Hand geben, um sich nach Seminarende für mehr Vielfalt im eigenen Unternehmen einzusetzen. ■ Die beiden Checklisten sollen zunächst dabei helfen, eine Bestandsaufnahme der eigenen Belegschaftsstruktur durchzuführen, die als Grundlage für weitere Aktivitäten dienen kann. ■ Der Infokasten zur Betriebsvereinbarung für »Gleichbehandlung und partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz« kann als Anregung dafür dienen, eine solche im eigenen Betrieb abzuschließen. ■ Die am Ende vorgestellte Kampagne »Respekt! Kein Platz für Rassismus« der IG Metall soll ebenfalls dazu ermutigen, im eigenen Unternehmen aktiv zu werden.

Gleichstellung im Betrieb

Bestandsaufnahme

	gesamt	%	Männer	%	Frauen	%	Deutsche	%	Migran- tInnen	%
Beschäftigte										
Auszubildende										
FacharbeiterInnen										
Un-/Angelernte										
Angestellte										
Meister/Gruppen- leiterInnen										
Abteilungs- leiterInnen										
Leiharbeit- nehmerInnen										
Einstellungen (letzte 3 Jahre)										
Entlassungen (letzte 3 Jahre)										
Höher- gruppierungen										
Teilnahme Qualifizierung										
Betriebsrat										
JAV										
Vertrauensleute										

Umsetzung der Gleichstellungsregelungen des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG)

Checkliste

	Ja	Nein	Was kann getan werden?
Hat die Arbeitgeberin/ der Arbeitgeber im letzten Jahr einen Bericht über die Integration der ausländischen Beschäftigten vorgelegt? (§ 43 BetrVG)			
Hat der Betriebsrat im vergangenen Jahr Maßnahmen zur Integration ausländischer ArbeitnehmerInnen und zur Förderung des Verständnisses zwischen ausländischen und deutschen ArbeitnehmerInnen getroffen? (§ 80 BetrVG)			
Hat der Betriebsrat bei der Durchführung von personellen Einzelmaßnahmen der Arbeitgeberin/ des Arbeitgebers besonders darauf geachtet, dass ausländische Beschäftigte nicht diskriminiert werden und dass ihre Kenntnisse, Fähigkeiten und Möglichkeiten in ausreichendem Maß berücksichtigt werden? (§ 99 BetrVG, AGG)			
Haben ArbeitgeberIn und Betriebsrat darüber gewacht, dass eine Ungleichbehandlung von ArbeitnehmerInnen wegen ihrer Abstammung, Religion, Nationalität, Herkunft u. s. w. nicht auftritt? (§ 75 BetrVG, AGG)			
Hat der Betriebsrat bei der Arbeitgeberin/ dem Arbeitgeber eine interkulturelle/ nicht-diskriminierende Ausgestaltung von Auswahlrichtlinien bei Einstellungen, Versetzungen, Umgruppierungen und Kündigungen eingefordert? (§ 95 BetrVG)			
Sind die Beschäftigten des Betriebes darüber informiert, dass sie sich beim Betriebsrat oder bei der Arbeitgeberin/ dem Arbeitgeber beschweren können, wenn sie sich diskriminiert fühlen? (§ 84 bzw. § 85 BetrVG)			
Hat der Betriebsrat bei der Aufstellung von Urlaubsplänen die besonderen Bedürfnisse der ausländischen Beschäftigten geltend gemacht? (§ 87 BetrVG)			
Ist der Betriebsrat tätig geworden, wenn Beschäftigte gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz verstoßen haben? (§ 104 BetrVG)			
Ist der Wahlvorstand bei den letzten Betriebsratswahlen seiner Verpflichtung nachgekommen, für alle Beschäftigten die gleichen Voraussetzungen zur Beteiligung an den Betriebsratswahlen zu schaffen, z. B. durch die Anfertigung mehrsprachiger Informationen und Wahlausschreibungen? (§ 2 Wahlordnung BetrVG)			
Hat der Betriebsrat bei der Gestaltung betrieblicher Bildungsmaßnahmen sein Mitbestimmungsrecht genutzt, um die Benachteiligung ausländischer ArbeitnehmerInnen zu verringern? (§ 98 BetrVG)			
Hat der Betriebsrat sein Beteiligungsrecht bei der Einstellung von Auszubildenden so genutzt, dass ausländische BewerberInnen weder unmittelbar noch mittelbar benachteiligt wurden? (§ 99 BetrVG)			
Gibt es eine Betriebsvereinbarung zur Gleichstellung ausländischer ArbeitnehmerInnen? (§ 88 BetrVG)			
Hat die JAV beim Betriebsrat Maßnahmen zur Integration ausländischer Jugendlicher im Betrieb beantragt? (§ 70 BetrVG)			

Betriebsvereinbarung für Gleichbehandlung und partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz

Eine Möglichkeit der Einflussnahme des Betriebsrats auf die Firmenpolitik ist das Abschließen einer Betriebsvereinbarung für Gleichbehandlung und partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz. Zentraler Ansatzpunkt ist die Herstellung und Bewahrung eines Arbeitsklimas, das frei von Diskriminierung, Mobbing und sexueller Belästigung ist. Das Prinzip der Nichtdiskriminierung verbietet jede unmittelbare oder mittelbare Benachteiligung oder Herabwürdigung aufgrund von Hautfarbe, Staatsangehörigkeit, Religion, ethnischer und nationaler Herkunft, Alter, sexueller Identität oder Orientierung und Weltanschauung.

Eine solche, mit der Geschäftsführung geschlossene Betriebsvereinbarung muss den Geltungsbereich, der auch Beschäftigte von eingesetzten Fremdfirmen mit einschließen kann, und die Grundsätze der Gleichbehandlung benennen sowie festlegen, an wen sich Betroffene im Unternehmen wenden können und was im Falle eines Verstoßes passiert. Die Verfahrenswege sollten definiert sein und die Ansprechpersonen entsprechend geschult werden, damit sie angemessen reagieren können. Darüber hinaus sollte ein Berichts- und Kontrollverfahren festgelegt werden, entsprechende Fördermaßnahmen hinsichtlich

Neueinstellungen, Aus- und Weiterbildungen sowie Arbeitszeit- und Urlaubsregelungen sollten ebenfalls benannt werden. Auch die Außendarstellung des Unternehmens und dessen Kommunikationsstrategie kann Teil der Betriebsvereinbarung sein. Seit den 1990er Jahren haben Betriebsräte zahlreicher Großunternehmen, aber auch kleiner und mittlerer Betriebe entsprechende Betriebsvereinbarungen abgeschlossen. Auf der Seite www.migration-online.de kann man entsprechende Vereinbarungen im Wortlaut finden, die als Muster für eine eigene Erarbeitung dienen können. ■

Initiative

Respekt!**Kein Platz für Rassismus**

Am 1. März 2011 startete die IG Metall offiziell ihre Zusammenarbeit mit der gemeinnützigen Initiative *Respekt! Kein Platz für Rassismus*. Zentrales Ziel der Kooperation ist es, den respektvollen und toleranten Umgang im betrieblichen Alltag zu stärken, in dem Rassismus keinen Platz haben soll. Neben der Zusammenarbeit mit Prominenten aus Sport und Medien geht es darum, den Respekt-Gedanken in möglichst vielen Betrieben vor Ort zu verankern. Denn: »Respekt ist mehr als nur eine Verhaltensweise. Respekt ist eine der wichtigsten Grundlagen für ein friedliches Zusammenleben aller Menschen. Denn Respekt signalisiert Wertschätzung und Achtung gegenüber anderen Personen«, wie es die InitiatorInnen formulieren.

Wer kann mitmachen?

Mitmachen können Vereine, Betriebe, Schulen und ebenso einzelne Personen sowie soziale Einrichtungen. Im Rahmen der Kooperation mit der IG Metall sollen vor allem Betriebsräte sowie Vertrauensleute motiviert werden, sich an der Initiative zu beteiligen.

Wie kann man mitmachen?

Zentrales Kommunikationsmedium der Initiative ist ein Schild mit der Aufschrift »Respekt! Kein Platz für Rassismus«, das gut sichtbar in den Betrieben angebracht werden soll. Die Anbringung sollte möglichst öffentlichkeitswirksam durch den Betriebsrat, die JAV, die Schwerbehindertenvertretung, den Vertrauensleuten und natürlich gemeinsam mit der Belegschaft und der Geschäftsleitung erfolgen. Die Anbringung kann durch eine Pressemitteilung an die örtliche Presse angekündigt und sollte währenddessen dokumentiert werden. Fotos der Anbringung können auf der Homepage www.respekt.tv veröffentlicht werden.

Dabei soll die Schildaktion nur der Aufhänger für eigene Aktivitäten sein, die das Engagement verstetigen: Egal, ob ein eigener Videoclip, ein multikulturelles Fußballturnier oder eine Betriebsvereinbarung zum respektvollen Umgang am Arbeitsplatz – der Fantasie sind dabei keine Grenzen gesetzt. Die Aktivitäten werden durch die gewerkschaftliche Bildungsarbeit der IG Metall nachhaltig unterstützt und begleitet.

Materialien

Alle, die mitmachen wollen, können ein Aktionspaket erwerben. Darin befinden sich u.a. das *Respekt!*-Schild, Infomaterial, Pins, ein Fußball, der Bildband »Respekt! 100 Menschen – 100 Geschichten« sowie ein Kinderbuch »Was ist eigentlich Rassismus?«. Natürlich können die Materialien auch einzeln über die oben genannte Homepage bezogen werden.

Kontakt**Gemeinnützige Respekt!****Kein Platz für Rassismus GmbH**

Gelbehirschstraße 12
60594 Frankfurt am Main
Tel 069/403 56 69-10
Fax 069/403 56 69-20
info@respekt.tv
www.respekt.tv



Mitglieder der IG Metall wenden sich bitte an ihre IG Metall vor Ort oder an

IG Metall Vorstand**FB Gewerkschaftliche Bildungsarbeit**

Michael Korsmeier
Wilhelm-Leuschner-Straße 79
60519 Frankfurt am Main
Tel 069/46 93 20 63
michael.korsmeier@igmetall.de
www.igmetall.de/respekt

Ausgewählte Adressen

DGB-Bildungswerk Thüringen e. V.

Warsbergstraße 1
99092 Erfurt
Tel 0361 / 2 17 27-0
info@dgb-bwt.de
www.dgb-bwt.de

Dort kann der Baustein zur nicht-rassistischen Bildungsarbeit bestellt werden. Das komplette Material ist auch online einseh- und ausdrückbar unter <http://baustein.dgb-bwt.de>

DGB Bildungswerk e. V.

Bereich Migration & Qualifizierung

Hans-Böckler-Str. 39
40476 Düsseldorf
Tel 0211 / 4301 - 141
Fax 0211 / 4301 - 137
migration@dgb-bildungswerk.de
www.migration-online.de

Deutscher Gewerkschaftsbund

Abteilung Migration

Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin
Tel 030 / 2 40 60-3 42
Fax 030 / 2 40 60-4 08
volker.rossocha@bundesvorstand.dgb.de
www.dgb.de

Eine der ältesten gewerkschaftlichen Initiativen gegen Rassismus und für die Gleichberechtigung von Migranten und Migrantinnen in der Arbeitswelt ist der Kumpelverein

Mach meinen Kumpel nicht an! e. V.

Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf
Tel 0211 / 43 01 - 1 93
Fax 0211 / 43 01 - 1 34
info@gelbehand.de
www.gelbehand.de

Unabhängige offizielle Anlaufstelle für das AGG ist die

Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Glinkastraße 24
10117 Berlin
Tel 030 / 1 85 55 - 18 65
Fax 030 / 1 85 55 - 4 18 65
beratung@ads.bund.de
www.antidiskriminierungsstelle.de
(in acht Sprachen verfügbar)

