

Antidiskriminierung im Betrieb

Diskriminierung und Rassismus auf dem Arbeitsmarkt, insbesondere gegenüber geflüchteten Menschen, ist ein gut belegtes Phänomen. Wie lässt sich eine rassismussensible und diskriminierungsfreie Zusammenarbeit gestalten? Reflexionen aus der Wissenschaft und der Praxis liefern Dr. Johnny Van Hove und Felicitas-Morgaine Keller von der Technischen Koordinierung ARRIVO BERLIN.

Über Rassismus wird ein fast unüberbrückbarer Gegensatz zwischen „wir“ und den „anderen“ konstruiert. Infolgedessen werden Einzelpersonen auf Basis ihrer vermeintlichen oder realen Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gruppe abgewertet und potenziell benachteiligt oder gänzlich ausgeschlossen. Dabei verlieren alle: Für geflüchtete Menschen droht der Verlust gesellschaftlicher Teilhabe, des Arbeitsplatzes oder gar des Aufenthaltsrechts. Den Betrieben gehen qualifizierte und motivierte Beschäftigte verloren.

Trotz dieser offensichtlichen Lose-lose-Situation besteht für geflüchtete Menschen ein deutlich erhöhtes Diskriminierungsrisiko auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt. In ihrer Befragung aus dem Jahr 2016 stellte die Antidiskriminierungsstelle des Bundes fest, dass mehr als 60 Prozent der Geflüchteten am Arbeitsplatz bereits Diskriminierung auf Basis ihres Aufenthaltsstatus, ethnischer Herkunft oder ihrer Sprachkenntnisse erfahren hatten.

Selten wird die Problemlage zügig erkannt, da Betriebe häufig eine eigenständige Sphäre mit eigenen Gesetzen darstellen, so der Arbeitssoziologe Werner Schmidt in seiner Untersuchung „Geflüchtete im Betrieb – Integration und Arbeitsbeziehungen zwischen Ressentiment und Kollegialität“. Anders als in der breiten Gesellschaft sind Kontakt, Austausch und Zusammenarbeit im Betrieb unabdingbar. Offen

verbalisierte Abwertungen gefährden diese und werden daher nur in den seltensten Fällen von den Betrieben toleriert.

Trotz einer „praktizierten Freundlichkeit“ im Betrieb, wie Schmidt diese Form des Schauspielerns nennt, nehmen Diskriminierungen im Berufsalltag die Form

Die Unterstützung der ARRIVO BERLIN Teilprojekte, insbesondere des Servicebüros für Unternehmen, reduziert die Unsicherheit und Bedenken der Betriebe bei der Anstellung von geflüchteten Menschen. Angefangen bei Fragen des jeweiligen Rechtsstatus, zusätzlicher Sprachvermittlung bis hin zu betrieblichen Maßnahmen für eine gelungene Zusammenarbeit der gesamten Belegschaft. Über Veranstaltungen wie „Rassismus am Arbeitsplatz“ sensibilisiert das Servicebüro außerdem Berliner Betriebe.

von Mikroaggressionen an, die häufig nur schwer erkennbar für die Mehrheitsgesellschaft sind. Diskriminierung kann auch nicht immer klar von formeller oder informeller Herabsetzung aufgrund betrieblicher Hierarchien unterschieden werden – neue Azubis werden anders als ein Handwerksmeister behandelt. Beschränkte Möglichkeiten bei der Personalplanung und der Einstellungspolitik führen ebenfalls zu Verstößen gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). So lehnen Betriebe häufig Geflüchtete ab, heißt es in dem Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, da ihnen der bürokratische Aufwand zur Einstellung von Geflüchteten zu hoch ist.

Wie kann die Betriebskultur rassismussensibel gestaltet werden? Mehr Vielfalt, mehr Zusammenarbeit führen zu mehr Akzeptanz, stellt Schmidt in seiner Studie fest.

„Eine längere, alltägliche und zielgerichtete Zusammenarbeit begünstigt das Interesse der Beschäftigten an einer von Konflikten wenig belasteten Zusammenarbeit – auch dann, wenn durchaus Vorbehalte gegenüber Kolleginnen und Kollegen anderer Herkunft bestehen oder ursprünglich bestanden.“

Das Vielfaltsbarometer der Robert Bosch Stiftung bestätigt die positive Auswirkung regelmäßiger Kontakte. Auch wenn sie häufig kein explizites Diversitätskonzept vorlegen können: Handwerksbetriebe haben aufgrund der alltäglich praktizierten engen Zusammenarbeit durchaus einen Vorteil bei der Förderung von Diversität. In der Zusammenarbeit mit Betrieben im Rahmen von ARRIVO BERLIN zeigt sich auch, dass insbesondere bei kleineren Handwerksbetrieben Mitarbeitende es sich häufig zu ihrem persönlichen Anliegen machen, Auszubildende mit Fluchthintergrund adäquat zu begleiten.

„Alltagsrassismus ist oft ziemlich implizit. [...] Eher, dass man das Gefühl hat, man wird ein bisschen ausgegrenzt: Man wird nicht in die Gespräche der anderen Mitarbeiter so richtig mit inkludiert. Man wird vielleicht extra viel an der Spüle eingesetzt. Es wird erwartet, dass du weiterarbeitest, wenn die anderen eine Pause machen. Dass man Überstunden macht. Man wird ein bisschen abfällig behandelt, ohne dass explizit rassistische Kommentare kommen.“

(Mitarbeitender einer Beratungsstelle zitiert nach Huke 2020)

Mehr Wissen über Rassismus und Diskriminierung hilft, um die subtilen Formen der gruppenbezogenen Abwertung in den Blick nehmen zu können. Rassismussensible Arbeit gehört somit zu der notwendigen Fachlichkeit und Professionalität für alle, die mit geflüchteten Menschen arbeiten – in Betrieb und in der Beratung. Huke schlägt vor, Rassismus systematisch und breit im Betrieb zu kritisieren und zu sanktionieren.

Eben Louw und Katja Schwabe wiederum weisen in ihrem Band „Rassismussensible Beratung und Therapie von Geflüchteten“ auf die Bedeutung systematischer Reflektion, Sensibilisierung und Fortbildung hin, die von Menschen durchgeführt werden, die selbst von Rassismus und Mikroaggressionen betroffen sind. Zugängliche, niedrigschwellige und transparente Beschwerdeverfahren und Austauschmöglichkeiten („safe spaces“) helfen den Betroffenen, sich wirksam vor Diskriminierung und Rassismus zu schützen. ●

Dieser Artikel erschien erstmals im Arbeitsmarkt- und Integrationsmagazin clavis, einer Publikation der Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk e.V. (Ausgabe 02/2021). Wir danken für die Genehmigung zum Zweitabdruck.

Quellen

Antidiskriminierungsstelle des Bundes: „Diskriminierungsrisiken für Geflüchtete in Deutschland: Eine Bestandsaufnahme der Antidiskriminierungsstelle des Bundes.“ (September 2016)

Huke, Nikolai: „Ganz unten in der Hierarchie: Rassismus als Arbeitsmarkthindernis für Geflüchtete.“ (Dezember 2020)

Louw, Eben und Schwabe, Katja: „Rassismussensible Beratung und Therapie von geflüchteten Menschen: Handlungs- und Interventionsmöglichkeiten.“ (Dezember 2020)

Robert Bosch Stiftung (Hg.): „Zusammenhalt in Vielfalt. Das Vielfaltsbarometer 2019 der Robert Bosch Stiftung.“ (2019)

Schmidt, Werner: „Geflüchtete im Betrieb – Integration und Arbeitsbeziehungen zwischen Ressentiment und Kollegialität.“ (März 2020)