

16.03.2015 | Von: Marco Jelic

Ratgeber

## Gegen Rassismus im Betrieb

"100 % Menschenwürde – gemeinsam gegen Rassismus" ist das Motto der Internationalen Wochen gegen Rassismus, die vom 10. bis zum 23. März stattfinden. In seiner Ausdrucksform ist Rassismus facettenreich: er reicht von einem harmlos gemeinten Spruch, hinter dem sich jedoch ein tief verankertes Vorurteil verbirgt, bis zur Beförderung, bei der ein Mitarbeiter mit Migrationshintergrund wiederholt übergangen wurde. Was kann man tun, wenn man mit einer mittelbaren, offenen Diskriminierung konfrontiert ist? Wie sehen die rechtlichen Möglichkeiten aus? Und wie beugt man Rassismus im Betrieb vor?

RapidEye/istockphoto



Wichtigster Ansprechpartner bei Diskriminierungsvorfällen im Betrieb ist der Betriebsrat. Über das Betriebsverfassungsgesetz hat er weitreichende Kompetenzen, Diskriminierungen zu verhindern, sie gegebenenfalls zu sanktionieren und insgesamt das interkulturelle Zusammenleben im Betrieb zu fördern. In §75 verpflichten sich Arbeitgeber und Betriebsrat dafür Sorge zu tragen, dass jegliche Form der Benachteiligung aufgrund von ethnischer Herkunft, Religion, Behinderung, Alter, Geschlecht, sexueller Identität oder politischer Einstellung unterbleibt.

Wird ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin diskriminiert und zum Beispiel tatsächlich bei einer Beförderung mehrfach übergangen, können der Arbeitgeber und Betriebsrat über diesen Paragraphen aufgefordert werden, aktiv dagegen vorzugehen. Wenn es zu offenen rassistischen und fremdenfeindlichen Handlungen kommt, kann der Betriebsrat mittels §104 sogar die Entlassung des Arbeitnehmers beziehungsweise der Arbeitnehmerin beantragen. Zudem hebt

das Betriebsverfassungsgesetz ausdrücklich hervor, dass der Betriebsrat die Integration und das Verständnis zwischen migrantischen und deutschen Kolleginnen und Kollegen fördern soll, sowie Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus beantragen kann (§80).

Ein weiteres Mittel um das Thema im Unternehmen zu verankern, sind die freiwilligen Betriebsvereinbarungen zum partnerschaftlichen Verhalten am Arbeitsplatz. Zahlreiche Betriebe im Organisationsbereich der IG BCE haben diese Betriebsvereinbarungen abgeschlossen; sie gelten verpflichtend für den Arbeitgeber und alle Beschäftigten.

Einen allumfassenden rechtlichen Schutz vor Diskriminierung bietet zudem das 2006 eingeführte Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Im Zuge dessen hat der Gesetzgeber auch Antidiskriminierungsstellen eingerichtet. Wer mit Diskriminierungen an der Arbeitsstelle konfrontiert worden ist, bekommt dort kostenlose Beratung und Hilfe.

Nur das Recht alleine wird Rassismus und Diskriminierungen jedoch nicht verhindern können. Deswegen sind Öffentlichkeits- und Bildungsarbeit, gezielte Themensetzung sowie Sensibilisierung durch Aktionen vor Ort ein zentraler Beitrag, den Gewerkschaften und der Betrieb leisten können, um das Thema in die Köpfe der Beschäftigten zu bringen. So können die Themen Rassismus und Rechtsextremismus beispielsweise zum Inhalt von Betriebs- oder JAV-Versammlungen gemacht werden. Gerade die Jugendvertretungen im Betrieb sowie die Jugendorganisationen der Gewerkschaften spielen in der betrieblichen Anti-Rassismus-Arbeit stets eine aktive Rolle.

Die „Gelbe Hand“ ist mittlerweile zum Symbol der Gewerkschaften im Kampf gegen Rechts geworden. Sie gehört zum 1986 gegründeten Verein „Mach meinen Kumpel nicht an! e.V.“, dem Anti-Rassismus-Verein der DGB-Gewerkschaften. Er ist ein wichtiger Akteur und Ansprechpartner in diesem Themenfeld. Mit Expertise und Materialien unterstützt, bündelt und koordiniert der Kumpelverein das Engagement der Kolleginnen und Kollegen der IG BCE im Betrieb. Laut dem Vorsitzenden Giovanni Pollice ist das eine Kernaufgabe: „Wir können über den Betriebsrat, über die Gewerkschaft in den Betrieb hineinwirken, quasi als Scharnierfunktion, um so im Betrieb für das Thema zu sensibilisieren und ein deutliches Zeichen gegen Rassismus zu setzen.“ Der Verein verleiht am 21. März in Potsdam Preise für junge Menschen, die sich kreativ für ein solidarisches Miteinander und gegen Rassismus einsetzen.

---

© 2019 IG-BCE Grafiken & Inhalte dieser Webseite sind urheberrechtlich geschützt

IG BCE - Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie

Besenbinderhof 60, Ebene 3 | D-20097 Hamburg

Telefon: &nbsp;040 280096-0 | Telefax: &nbsp;040 280096-20

E-Mail: [bezirk.hamburg@igbce.de](mailto:bezirk.hamburg@igbce.de)