



**Die Zukunft
gehört uns.**

Arbeitshilfe für Aktive

Hinsehen und Einmischen.

Aktiv gegen Rassismus



KURSWECHSEL FÜR EIN
GUTES LEBEN



KURSWECHSEL FÜR EIN
GUTES LEBEN

Inhalt

Einleitung	5
Kapitel 1 Das Thema – Was tun gegen Diskriminierung?!	
Eine Herausforderung für die IG Metall	7
Eine Herausforderung für betriebliche Interessenvertretungen	9
Kapitel 2 Die Analyse – Wissen, worum es geht	
Diskriminierung erkennen	13
Erscheinungsebenen von Diskriminierung	14
Erscheinungsformen von Diskriminierung	16
Rechtliche Handlungsmöglichkeiten für JAVen und BR	23
Kapitel 3 Der Ansatz – Das Thema zum Thema machen	
Position beziehen	29
Partner und Verbündete suchen	30
Konkrete Ziele festlegen	32
Argumentativ gerüstet sein	32

Kapitel 4 Die Aktion – Gemeinsam aktiv werden	
Maßnahmen im Betrieb	39
Persönlich weiterbilden	40
Filme und Zeitzeugengespräche nutzen	41
Sichtbare Zeichen setzen	41
Rechte Propaganda entfernen	42
Ausstellungen im Betrieb zeigen	42
Betriebsvereinbarungen durchsetzen	43
Unterschriften sammeln	43
Antirassistische Fußballturniere organisieren	44
Gedenkstättenfahrten durchführen	44
Mahn- und Gedenkminuten abhalten	45
Regionale Bündnisse unterstützen	45
Kapitel 5 Anhang	
Musterbetriebsvereinbarung	47
Links und Kontakte	57
Weiterführende Literatur	58
Arbeitsmaterial	60
Filme	61
Film- und Medienkataloge online	62
Impressum	64

Einleitung

Die IG Metall steht für das Prinzip der Solidarität. Hier organisieren sich Beschäftigte, Auszubildende, Erwerbslose, Rentner/-innen, Studierende. Gemeinsam machen wir uns stark für Gerechtigkeit und Gleichberechtigung – unabhängig von Hautfarbe, Herkunft, Religion, Geschlecht und ökonomischem Hintergrund.

Leider machen rechtes Gedankengut und Rassismus nicht einfach vor den Betrieben und Berufsschulen Halt. Diskriminierung findet sich quer durch alle Bevölkerungsschichten und an vielen Orten. Wirtschaftliche Krisen und gesellschaftliche Konflikte fungieren dabei oft als Katalysatoren. Denn es ist viel einfacher, die Schuld für Probleme vermeintlich Schwächeren oder „den Anderen“ in die Schuhe zu schieben, anstatt nach den wirklichen Ursachen zu forschen und sich gemeinsam für eine nachhaltige Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen für alle Menschen stark zu machen. Aber: Rassistische Parolen sind keine Lösung, sondern ein Problem.

Die vorliegende Arbeitshilfe soll euch als Jugend- und Auszubildendenvertreter/-innen und aktive IG Metaller/-innen dabei unterstützen, im Betrieb aktiv und erfolgreich gegen Diskriminierung und Rassismus vorzugehen. Hier findet ihr Hintergrundinformationen, Argumentationshilfen, rechtliche Grundlagen und viele Aktionstipps. Auch eine Musterbetriebsvereinbarung sowie nützliche Links stehen euch zur Verfügung. Und selbstverständlich könnt ihr euch jederzeit an eure Verwaltungsstelle wenden, wenn ihr Fragen habt oder Unterstützung benötigt.

Das Thema – Was tun gegen Diskriminierung?!

Diskriminierung bekämpfen – Eine Herausforderung für die IG Metall

Der Gleichheitsgrundsatz gehört zu den zentralen Säulen des Gewerkschaftsgedankens. Dabei geht es nicht um Gleichmacherei und das Einebnen von Unterschiedlichkeiten. Es geht um die Gleichwertigkeit aller Menschen und die Gleichheit ihrer Rechte. Es geht sogar um noch ein wenig mehr – um gleiche Chancen, ohne die gleiche Rechte nur eine formale Hülle bleiben. Ob Männer oder Frauen, Herkunftsdeutsche oder Menschen mit Migrationshintergrund, Stammbelagschaften oder Leiharbeitskräfte – das Recht auf ein gutes Leben ist unteilbar. Es steht allen zu. Und es ist auch nur gemeinsam in die Realität umzusetzen.

Die Verpflichtung zum Kampf gegen Diskriminierung ist in der Satzung der IG Metall verankert. Dort heißt es, die IG Metall „fördert aktiv die Gleichstellung von Frauen und Männern in Gesellschaft, Betrieb und Gewerkschaft, unabhängig von ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Identität“ (§ 2).



Einfach ist diese Aufgabe nicht. Denn Diskriminierung in ihren verschiedensten Facetten findet sich in vielen Bereichen der Gesellschaft. Sie äußert sich in handfesten Benachteiligungen. So verdienen Frauen durchschnittlich 23 Prozent weniger als Männer. Zu diesem Ergebnis kommt eine Eurostat-Studie aus dem Jahr 2009. Und eine Erhebung des Bundesinstitutes für Berufsbildung (BIBB) offenbart: Jugendliche mit Migrationshintergrund haben nach Beendigung der allgemeinbildenden Schule deutlich schlechtere Chancen, einen vollqualifizierenden Ausbildungsplatz zu bekommen als deutsche Jugendliche – selbst mit den gleichen schulischen Voraussetzungen und dem gleich hohen Interesse an einer Berufsausbildung. Etwa 40 Prozent der Jugendlichen mit Migrationshintergrund bleiben ohne berufliche Qualifizierung.

Diskriminierung äußert sich aber auch in kleinen Gesten, in dummen Sprüchen, blöden Witzen oder im alltäglichen Pausen-, Seminar-, oder Kneipengespräch. Denn rassistische, nationalistische oder sexistische Vorurteile und Einstellungen sind noch immer weit verbreitet in unserer Gesellschaft. Die Friedrich-Ebert-Stiftung veröffentlichte 2008 erschreckende Ergebnisse einer Studie zu Rechtsextremismus. Demnach stimmen 26,7 Prozent der Bevölkerung ausländerfeindlichen Aussagen zu. Chauvinistisches Gedankengut – also die extreme Überhöhung der eigenen Nation bei gleichzeitiger Abwertung aller anderen Nationen – unterstützen 19,3 Prozent. Und jeder Elfte (8,4 Prozent) verfügt über antisemitische Vorurteile.

Dass auch Gewerkschaftsmitglieder nicht vor ausgrenzendem Denken gefeit sind, verdeutlichte eine von der Hans-Böckler-Stiftung und der Otto-Brenner-Stiftung unterstützte Studie. 23 Prozent der befragten Gewerkschaftsmitglieder sind dieser Studie zufolge der Meinung, dass Deutschland „durch die vielen Ausländer in einem gefährlichen Maß überfremdet“ sei. Die Ansicht, dass „Gewerkschaften in erster Linie Arbeitsplätze für Deutsche zu verteidigen“ hätten, teilen 19 Prozent der Gewerkschaftsmitglieder.

Aktiv gegen Diskriminierung – Eine Herausforderung für betriebliche Interessenvertretungen

Jugend- und Auszubildendenvertretungen (JAV) und Betriebsräte (BR) stehen vor einer ganz besonderen Herausforderung. Denn sie sind – genau wie die Unternehmen – gesetzlich dazu verpflichtet, gegen Rassismus und Diskriminierung im Betrieb vorzugehen und entsprechende Äußerungen, Tendenzen oder Praktiken zu unterbinden. Dabei bilden das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG), das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sowie auch das Sozialgesetzbuch (SGB) die rechtliche Grundlage. Die Jugend- und Auszubildendenvertretung ist nach § 70 Abs. 1 BetrVG in der Pflicht „die Integration ausländischer, in § 60 Abs. 1 genannter Arbeitnehmer (U18 - 25) im Betrieb zu fördern und entsprechende Maßnahmen beim Betriebsrat zu beantragen“. Dabei muss die JAV vom Betriebsrat und vom Arbeitgeber unterstützt werden.

Betriebsrat und Arbeitgeber werden vom BetrVG dazu verpflichtet, dafür Sorge zu tragen, „dass jede Benachteiligung von Personen aus Gründen ihrer Rasse oder wegen ihrer ethnischen Herkunft, ihrer Abstammung oder sonstigen Herkunft, ihrer Nationalität, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihrer Behinderung, ihres Alters, ihrer politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung oder wegen ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Identität unterbleibt.“ (§ 75 Abs. 1 BetrVG)

Im Zuge des Ausbaus der europäischen Gesetzgebung entstand das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Es trat 2006 in Deutschland in Kraft und verfügt über einen arbeitsrechtlichen Teil, der für Auszubildende, Beschäftigte und Stellenbewerber/-innen gilt. Das AGG soll vor Diskriminierungen während und im Vorfeld eines Beschäftigungs- oder Ausbildungsverhältnisses schützen, also bereits auch im Bewerbungsverfahren. Es soll folgende Umstände verhindern:

- | unmittelbare Benachteiligung, d.h. die weniger günstige Behandlung einer Person oder Personengruppe als vergleichbare Personen
- | mittelbare Benachteiligung, d.h. scheinbar neutrale Kriterien, die auf indirektem Wege eine Benachteiligung herbeiführen
- | Belästigung, d.h. Einschüchterung, Anfeindung, Entwürdigung, Beleidigung
- | sexuelle Belästigung, d.h. unerwünschtes, sexuell orientiertes Verhalten

Die Verantwortung für die Umsetzung der im AGG definierten rechtlichen Schutzbestimmungen liegt bei den sozialen Vertragsparteien, also den Gewerkschaften, den Arbeitgebern und den Betriebsräten.

Rassistische Kloßprüche, sexistische Witze oder Anmachen, fremdenfeindliche Äußerungen, ausgrenzende Einstellungsverfahren oder Ähnliches dürfen also von betrieblichen Interessenvertretern/-innen nicht tatenlos hingenommen werden. Doch auch abgesehen von der expliziten rechtlichen Aufforderung, Diskriminierung zu verhindern, sollte das Aktiv-Sein gegen jede Form von Diskriminierung zur alltäglichen Arbeit von Betriebsrat und JAV gehören. Nicht nur, weil bereits heute jedes zehnte Mitglied der IG Metall einen Migrationshintergrund hat. Dem Ansatz der Interessenvertretung, ob im Betrieb oder in der Gesellschaft, liegt ein kollektiver Gedanke zugrunde, das Prinzip von Solidarität. Und Solidarität bedeutet, sich für Menschen einzusetzen und für die Wahrung ihrer Interessen einzutreten, auch wenn man augenblicklich nicht mit dem gleichen Problem konfrontiert ist. Solidarität funktioniert nur, wenn sie nicht auf Hautfarben, Ländergrenzen, Berufe, Betriebe und Geschlechter begrenzt ist.

Generell gilt: Genauso notwendig, wie es ist, gegen Diskriminierung aktiv zu werden, genauso schwierig ist es manchmal. Vor allem, weil die Thematik oft moralisch oder emotional aufgeladen ist. Deshalb ist Sensibilität wichtig. Holt euch im Zweifelsfall Beratung und Unterstützung von eurer Verwaltungsstelle.



Die Analyse – Wissen, worum es geht

Diskriminierung erkennen

Diskriminierung ist die Benachteiligung oder Herabwürdigung von Gruppen oder Einzelpersonen aufgrund tatsächlicher oder vermeintlicher Merkmale. Diskriminierung hat viele Gesichter. Sie betrifft unterschiedliche Bevölkerungsgruppen. Sie kann sich potenzieren. Sie kann offensichtlich auftreten oder versteckt, strukturell angelegt sein oder punktuell zum Vorschein kommen.

Umgekehrt ist nicht jede Ungleichbehandlung eine Diskriminierung. Das Rauchverbot für Unter-18-Jährige beispielsweise ist nicht diskriminierend. Es gilt ohne Ansehen der Person für alle minderjährigen Menschen. Diskriminierend allerdings wäre es, wenn in einer Schule christliche Symbole wie das Kruzifix im Klassenraum geduldet würden, während gleichzeitig für Lehrer/-innen mit muslimischem Hintergrund das Tragen von Kopftüchern verboten wäre.

Erscheinungsebenen von Diskriminierung

Es gibt direkte und indirekte Diskriminierungen. Eine direkte Diskriminierung liegt vor, wenn Personen oder Gruppen offen benachteiligt oder ungleich behandelt werden. Zum Beispiel: Nicht-deutsch aussehenden Personen wird der Zutritt zur Disko verwehrt. Bewerber/-innen mit ausländischen Familiennamen wird mitgeteilt, die Stelle sei besetzt, während Mitbewerber/-innen mit deutschen Namen zum Vorstellungsgespräch eingeladen werden. In solchen Fällen bestehen mittlerweile – vor allem seit dem In-Kraft-Treten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) – gute Möglichkeiten, juristisch dagegen vorzugehen.

Schwieriger ist es mit der indirekten Diskriminierung. Sie verläuft unauffällig und macht es so nicht nur den davon Betroffenen sehr schwer, sich zu wehren. Indirekte Diskriminierung kann in Form formaler Gleichbehandlung auftreten. Zum Beispiel: Von Frauen und Männern wird, um Karriere zu machen, ein ununterbrochener beruflicher Werdegang erwartet. In diesem Fall wird der biologische Unterschied, dass nämlich nur Frauen schwanger werden und gebären können, negiert. Die Folge: Frauen müssen sich zwischen Kind und Karriere entscheiden. Ein anderes Beispiel: Im Betriebsrestaurant gibt es ein Gericht für alle, nicht selten mit Schweinefleisch, obgleich fast ein Drittel der Belegschaft muslimischen Glaubens ist und aus diesem Grund kein Schweinefleisch zu sich nimmt. Indirekte Diskriminierung kann bewusst oder unbewusst passieren. Sensibilisierung für die Problematik, Wissen und ein offenes, solidarisches Klima sind notwendig, um Diskriminierung – egal ob direkt oder indirekt – wirksam entgegenzutreten.

Oft ist auch von struktureller und von institutioneller Diskriminierung die Rede. Institutionelle Diskriminierung kann etwa im Bildungs- und Ausbildungssektor, dem Arbeitsmarkt, der Wohnungs- und Stadtentwicklungspolitik, dem Gesundheitswesen und der Polizei stattfinden. Sie „ist von Institutionen/Organisationen (durch Gesetze, Erlasse, Verordnungen, Zugangsregeln, Arbeitsweisen, Verfahrensregelungen oder Prozessabläufe) oder durch systematisch von Mitarbeitenden der Institutionen/Organisationen ausgeübtes oder zugelassenes ausgrenzendes, benachteiligendes oder unangemessenes und somit unprofessionelles Handeln“.¹ Beispiel: Von vielen Seiten wird das dreigliedrige Schulsystem in Deutschland als institutionell diskriminierend bezeichnet, da es durch die frühzeitige Sortierung in verschiedene Schultypen Kinder aus bildungsfernen Schichten sowie aus Familien mit Migrationshintergrund systematisch benachteiligt.

Strukturelle Diskriminierung dagegen entsteht aus der Struktur der Gesamtgesellschaft heraus. Sie muss sich nicht notwendigerweise in Gesetzen oder institutionellen Praxen ausdrücken. In erster Linie beruht sie auf Normen, Werten, Handlungen und Einstellungen, die von der Mehrheit oder aber auch der durchsetzungsfähigsten Gruppe der Bevölkerung aufgestellt und angewandt werden und somit als gesamtgesellschaftlicher Konsens gelten. Strukturelle Diskriminierung vereint ausgrenzendes Alltagsdenken, historisch gewachsene Vorurteile, diskriminierende Handlungen zwischen Personen sowie benachteiligende gesellschaftliche Praxen.

¹ Claus Melter (2006): Rassismuserfahrungen in der Jugendhilfe. Eine qualitative Studie zu Kommunikationspraxen in der Sozialen Arbeit. Münster u.a., Waxmann Verlag.

Erscheinungsformen von Diskriminierung

Diskriminierung ist ein Sammelbegriff für unterschiedliche Formen ausgrenzenden Denkens und Handelns. Diskriminierung kann sich gegen verschiedene Gruppen von Menschen richten – beispielsweise gegen Frauen, gegen Ausländer, gegen Behinderte, gegen alte Menschen. Manche Leute hegen „nur“ lose Vorurteile, bei anderen wiederum kann man von einem festen Einstellungsmuster oder gar einem geschlossenen Weltbild sprechen. Auf den folgenden Seiten werden verschiedene, weit verbreitete Erscheinungsformen von Diskriminierung skizziert.

Rechtsextremismus

Rechtsextremismus basiert auf der Überzeugung, das eigene Volk oder die eigene Nation seien mehr wert als andere. Die humanistische Grundüberzeugung von der Gleichwertigkeit aller Menschen wird im Rechtsextremismus abgelehnt und durch ein autoritäres, biologistisches und menschenfeindliches Ordnungsprinzip ersetzt. Äußere Merkmale wie Ethnie, Hautfarbe, Geschlecht, sexuelle Identität, kulturelle und religiöse Zugehörigkeit gelten als Maßstab zur Unterscheidung und zur Begründung einer vermeintlichen Ungleichwertigkeit der Menschen. Dem Politologen und Rechtsextremismusforscher Richard Stöss zufolge lässt sich Rechtsextremismus anhand von vier zentralen Merkmalen charakterisieren:

I Rechtsextremismus verbindet übersteigerten Nationalismus mit imperialistischem Großmachtstreben und einer feindseligen Haltung gegenüber anderen Staaten, Nationen und Völkern. Die Beschwörung vermeintlicher äußerer Bedrohungen gilt gleichzeitig als Begründung für Gleichschaltungsabsichten nach innen.

I Rechtsextremismus aberkennt die universellen Grund- und Menschenrechte (Recht auf Leben, Recht auf Freiheit, Recht auf körperliche Unversehrtheit, Recht auf freie Meinungsäußerung, Koalitionsfreiheit etc.)

I Rechtsextremismus strebt die Schaffung einer Diktatur an und richtet sich gegen pluralistischen Parlamentarismus und Demokratie.

I Rechtsextremismus beruht auf dem Glauben an eine „reinrassige Volksgemeinschaft“ und an die – einer „natürlichen Ordnung“ entsprechende – Verschmelzung von Volk und Staat zum Reich.

Rechtsextremismus ist eine Sammelideologie. Zum rechtsextremen Weltbild gehören:

I Rassismus /Ausländerfeindlichkeit

I Antisemitismus /Judenfeindschaft

I Nationalismus /Chauvinismus

I Sozialdarwinismus

I Befürwortung einer rechtsautoritären Diktatur

I Verharmlosung, Leugnung oder Rechtfertigung des Nationalsozialismus und des Holocaust

Rechtsextremistisches Gedankengut ist kein Randgruppenphänomen, sondern bis weit in die bürgerliche Mitte hinein verbreitet. Vorurteile und Versatzstücke rechtsextremer Ideologie finden sich in allen gesellschaftlichen Schichten.

Rassismus

Im Rassismus wird die erbbiologische Abstammung eines Menschen zum entscheidenden Faktor hinsichtlich seines Charakters, seiner Fähigkeiten, seines Verhaltens und seiner Kultur erklärt. Aus dieser angeblich genetisch festgeschriebenen und somit unüberwindbaren Unterschiedlichkeit verschiedener Menschengruppen (so genannter „Rassen“) leiten rassistische Theorien die Rechtfertigung sozialer, ökonomischer oder juristischer Ungleichheit ab.

Anhand äußerlicher Erscheinungsmerkmale werden Menschen zu Gruppen konstruiert, die nach innen vermeintlich einheitlich und nach außen angeblich klar voneinander unterscheidbar sind. Diese Gruppen werden – wiederum auf pseudowissenschaftlicher Basis – hierarchisiert. Ihnen werden also unterschiedliche Wertigkeiten zugeschrieben. So wird Diskriminierung gerechtfertigt. In diesem Sinne ist Rassismus auch eine Form der Herrschaftssicherung.

Mittlerweile ist die Einsicht, dass es keine unterschiedlichen „Menschenrassen“ gibt weitreichend Konsens. Dass die Wissenschaft von der Rasse keine Wissenschaft ist, hat die UNESCO bereits 1978 festgeschrieben. Allerdings wirkt die jahrtausendealte Geschichte des Rassismus bis heute fort.

Eine für die gewerkschaftliche Praxis gut brauchbare Definition des modernen Rassismus hat das DGB-Bildungswerk Thüringen in den Bausteinen zur nicht-rassistischen Bildungsarbeit entwickelt. Rassismus lässt sich demzufolge auf die *Kurzformel Ethnisierte Gruppenkonstruktion + Abwertung + Durchsetzungsmacht* bringen.

Für die Gruppenkonstruktionen werden Merkmale wie Hautfarbe, Sprache, Kultur, nationale Zugehörigkeit ausgewählt und zum relevanten Unterscheidungskriterium zwischen der Eigengruppe und den „Anderen“ erklärt. Die Auswahl der Kategorien erfolgt nicht willkürlich, sondern in der Abgrenzung vom eigenen „Ich“ oder „Wir“, das als „normal“ angesehen wird und damit den Maßstab für die Konstruktion des „Anderen“ oder „Fremden“ bildet.

Den „Anderen“ werden nun bestimmte Eigenschaften zugeschrieben. Zumeist handelt es sich dabei um negative und abwertende Attribute. Manchmal können die Zuschreibungen auch positiver Art sein („Rhythmus im Blut haben“, „ein fleißiges Volk sein“, etc.). Wichtig ist, dass die Eigenschaften auf Menschengruppen und nicht auf Individuen projiziert werden. Diese zugeschriebenen Eigenschaften gelten als unabänderlich und das Verhalten jedes einzelnen Gruppenmitglieds bestimmend.

Der dritte und letzte Faktor ist die Durchsetzungsmacht. Sie unterscheidet das Vorurteil vom gesellschaftlichen Verhältnis. Um von Rassismus sprechen zu können, braucht es eine Gruppe, die die politische, soziale oder ökonomische Macht hat, den Konstruktionen und Zuschreibungen Taten folgen zu lassen und so eine gesellschaftliche Ungleichbehandlung der „Anderen“ zu erzeugen. Diese Ungleichbehandlung kann auf der persönlichen, der rechtlichen, der sozialen oder der ökonomischen Ebene stattfinden. Die Bandbreite rassistischer Diskriminierung also reicht vom direkten Angriff über soziale Ausgrenzung und ökonomische Benachteiligung bis hin zur rechtlichen Schlechterstellung oder völligen Rechtlosigkeit (zum Beispiel illegalisierte Einwanderer/-innen ohne Papiere). Betroffen sind die unterschiedlichsten Menschen: Nachfahren von so genannten „Gastarbeiter/-innen“ in der mittlerweile dritten Generation, deutsche Staatsbürger/-innen mit nicht-deutschem Aussehen, Austauschstudierende, Flüchtlinge, Einwandernde und Touristen/-innen.

Sexismus

Unter Sexismus versteht man die Diskriminierung von Menschen aufgrund ihrer Geschlechtszugehörigkeit. Sexismus beruht auf dem Vorurteil, dass Frauen aufgrund ihrer biologischen Geschlechtszugehörigkeit weniger wert und Männern körperlich wie intellektuell unterlegen seien.

Eine der tragenden Säulen sexistischer Denkweisen ist die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung zwischen Männern und Frauen: Weil Frauen Kinder bekommen können, wurde und wird ihnen fast überall auf der Welt die Zuständigkeit für Haushalt, Kindererziehung und Pflege zugewiesen. Frauen tragen die Verantwortung für die Reproduktion des Mannes, der sich zu Hause erholen müsse, um seine Arbeitskraft zu erhalten. Die Arbeitskraft des Mannes ist gleichzeitig öffentliche Arbeitskraft, da sie „draußen“ geleistet und bezahlt wird. Die angeblich weiblichen Arbeiten – Erziehungs- und Hausarbeit – liegen im privaten, also nicht-öffentlichen Raum und sind unbezahlt. Die Zuordnung der Frauen in den häuslichen Bereich und dessen Etikettierung als Privateigentum zementieren die Benachteiligung und Diskriminierung von Frauen. Ohne einen gleichberechtigten Zugang zur Öffentlichkeit, zu finanziellen Ressourcen und zu politischem Einfluss sind und bleiben Frauen ökonomisch abhängig und gesellschaftlich machtlos.

Wie weit verbreitet sexistische Ansichten auch heute noch sind, zeigen die folgenden Zahlen: Die Aussage „Die Frau soll sich wieder mehr auf ihre Rolle als Ehefrau und Mutter besinnen“ wird in Westdeutschland von knapp der Hälfte und in Ostdeutschland von einem Viertel der Bevölkerung unterstützt.² Der Aussage, dass es für eine Frau wichtiger sein sollte, ihrem Mann bei der Karriere zu helfen, als selbst Karriere zu machen, stimmen bundesweit 18 Prozent der Bevölkerung zu.³

Behindertenfeindlichkeit

Behindertenfeindlichkeit bezeichnet die Ablehnung und die Ausgrenzung von Menschen mit Behinderungen. Eine zentrale Ursache für Behindertenfeindlichkeit ist der Glaube an einen „perfekten“ Körper als Schlüssel für Wohlstand und Glück. Es wird eine Norm konstruiert und jede körperliche oder geistige Abweichung von dieser Norm als „Mangel“ verstanden. Zudem steigt in einer Gesellschaft, die sich lediglich an Gewinn und Kosten-Nutzen-Maximierung orientiert, die Gefahr, geistig oder körperlich behinderte Menschen in erster Linie als Kostenfaktoren wahrzunehmen.

So verhindert das Denken in ökonomischen Kategorien auch oft die Beseitigung von behindernden Barrieren im öffentlichen Leben, denn behindertengerechte Lösungen können teuer sein. Nicht selten jedoch ist die Existenz behindertenfeindlicher Strukturen – fehlende Aufzüge und Rampen, zu schmale Türen, keine Blindenleitsysteme – auch ein Ausdruck von Gleichgültigkeit: Es wird einfach vergessen, dass es Menschen gibt, die darauf angewiesen sind. Unterstützt wird diese Ignoranz durch die Tatsache, dass behinderte Menschen im gesellschaftlichen Leben oft unsichtbar sind und bleiben. Auch, weil sie in speziellen Einrichtungen leben und gesonderte Lern-, Arbeits- und Werkstätten nutzen (müssen).

² Friedrich Ebert Stiftung (Hg.) (2006): „Vom Rand zur Mitte. Rechtsextreme Einstellungen und ihre Einflussfaktoren in Deutschland“. Berlin, Forum Berlin.

³ Heitmeyer, Wilhelm (Hg.) (2008): „Deutsche Zustände. Folge 7“. Frankfurt a. M., Suhrkamp.

Antisemitismus

Antisemitismus bezeichnet die Feindschaft gegenüber Juden – weil sie Juden sind oder weil sie als solche wahrgenommen werden. Antisemitismus kann also auch Nicht-Juden treffen bzw. sich gegen diese richten.

Antisemitismus richtet sich gegen ein Bild „vom Juden“, gegen eine Konstruktion. Er basiert nicht auf realen Eigenschaften, Ereignissen oder Tatsachen. Antisemitische Denkweisen sind geprägt von Ambivalenzen und logischen Widersprüchen – die ihrer Aktualität und Verbreitung allerdings keinen Abbruch tun. In ihnen zeigt sich jedoch sehr deutlich die Wahnhaftigkeit der Projektion.

Antisemitismus ist kein Phänomen der extremen Rechten. Bilder, Vorurteile und Stereotype von „den Juden“ reichen weit in die Mitte der Gesellschaft. Das liegt daran, dass Antisemitismus das Potenzial hat, als vermeintliche Welterklärung zu dienen. Was den modernen Antisemitismus von anderen Formen diskriminierenden Denkens und Handelns unterscheidet ist gleichzeitig sein zentralstes Moment. Er gründet auf einem Nicht-Verständnis der modernen Gesellschaft. Dieses Nicht-Verständnis drückt sich darin aus, komplexe gesellschaftliche Verhältnisse stark zu vereinfachen – beispielsweise einzelne Personen oder Personengruppen für gesellschaftliche Entwicklungen verantwortlich zu machen, Verschwörungstheorien zu basteln oder die Finanzsphäre als völlig losgelöst von der Produktionssphäre zu betrachten und zu verdammen.

Weitere Informationen findest du auch in der Begriffsfibel „Gegen Rechts von A bis Z“ auf Seite 5.

Rechtliche Handlungsmöglichkeiten für JAVen und BR

Rechtsextreme Tendenzen und rassistische Diskriminierungen dürfen nicht kommentar- und tatenlos hingenommen werden – weder im Alltag noch im Betrieb. Hier heißt es Mut beweisen und aktiv werden. Ganz bestimmt bist du nicht allein. Oft muss nur eine/-r den ersten Schritt machen und die Dinge kommen in Bewegung. Arbeitgeber, Betriebsrat und Jugend- und Auszubildendenvertretung sind gesetzlich dazu verpflichtet, Fremdenfeindlichkeit und Rassismus im Betrieb zu unterbinden.

Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass Rassismus, Antisemitismus und Ausländerfeindlichkeit eine Kündigung, mitunter auch eine außerordentliche, rechtfertigen können. Mögliche Gründe sind im Betrieb begangene Straftaten, die in Zusammenhang mit rechtem Gedankengut stehen, beispielsweise Volksverhetzung (§ 130 Strafgesetzbuch (StGB)), Gewaltdarstellung (§ 131 StGB), Beleidigung (§ 185 StGB) oder Körperverletzung (§ 223 StGB). Unter Umständen gilt das auch für Handlungen, die außerhalb des Betriebes begangen wurden. Deshalb: Sollten euch Fälle rassistischer Diskriminierung durch Beschäftigte in eurem Unternehmen begegnen oder zu Ohren kommen, wendet euch in jedem Fall an den Betriebsrat und berätet gemeinsam das weitere Vorgehen.

Rechte und Pflichten des Arbeitgebers nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Der Artikel 1 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) definiert das übergeordnete Ziel: „Ziel des Gesetzes ist es, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.“

Es legt weiterhin fest:

- | Der Arbeitgeber muss bei Bewerbungsprozessen das Benachteiligungsverbot beachten (§ 6 Abs. 1 AGG).
- | Niemand darf im Betrieb benachteiligt werden und niemand darf im Betrieb benachteiligen (§ 7 Abs. 3 AGG).
- | Der Arbeitgeber muss alle erforderlichen Maßnahmen zur Verhinderung und Unterbindung von Diskriminierung im Unternehmen veranlassen. Das gilt auch für vorbeugende Maßnahmen, wie beispielsweise Schulungen oder Seminare (§ 12 Abs. 1 AGG).
- | Der Arbeitgeber muss gegen diskriminierende Beschäftigte im Unternehmen vorgehen. Die Mittel dafür reichen von der Abmahnung bis hin zur Nicht-Einstellung oder Kündigung (§ 12 Abs. 3 AGG).
- | Der Arbeitgeber darf nicht maßregeln, wenn du dich gegen Diskriminierung im Betrieb engagierst (§ 16 AGG).
- | Bei groben Verstößen des Arbeitgebers gegen das AGG, können Betriebsrat oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft die Rechte gerichtlich geltend machen (§ 17 AGG).

Rechte und Pflichten von JAV und BR nach dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)

Der Paragraph 75 des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) schreibt die Grundsätze für die Behandlung von Betriebsangehörigen fest. Arbeitgeber und Betriebsrat stehen in der Pflicht, diese Grundsätze zu achten und durchzusetzen. „Arbeitgeber und Betriebsrat haben darüber zu wachen, dass alle im Betrieb tätigen Personen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere, dass jede Benachteiligung von Personen aus Gründen ihrer Rasse oder wegen ihrer ethnischen Herkunft, ihrer Abstammung oder sonstigen Herkunft, ihrer Nationalität, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihrer Behinderung, ihres Alters, ihrer politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung oder wegen ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Identität unterbleibt.“

Daraus folgt:

- | Es gehört zu den allgemeinen Aufgaben des Betriebsrates, die Integration ausländischer Beschäftigter 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 (§ 80 Abs. 1 BetrVG).
- | Es 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 (§ 70 Absatz 1 BetrVG). Das BetrVG spricht hier „nur“ von der Integration ausländischer Arbeitnehmer/-innen. Da der Geltungsbereich des AGG in dieser Hinsicht umfassender ist, sollte § 6 Abs. 1 AGG zusätzlich herangezogen werden.

I Rassistische Vorurteile, Diskriminierung und Fragen der Integration nicht-deutscher Kolleginnen und Kollegen können und sollten Thema auf Betriebs- und Abteilungsversammlungen sein (§ 45 BetrVG).

Gleiches gilt für betriebliche Jugend- und Auszubildendenversammlungen (§ 71 BetrVG).

I Verstößt ein/-e Beschäftigte/-r grob und wiederholt gegen die in § 75 BetrVG festgeschriebenen Grundsätze des Diskriminierungs- und Benachteiligungsverbotes, insbesondere durch rassistische Betätigung, kann der Betriebsrat die Entlassung oder Versetzung der betreffenden Person durch den Arbeitgeber verlangen (§ 104 BetrVG).

I Jugend- und Auszubildendenvertretung und Betriebsrat sollten auf eine zahlenmäßig angemessene Repräsentation migrantischer oder ausländischer Beschäftigter in den betrieblichen Interessenvertretungen achten. Gehören dem BR oder der JAV keine Vertreter/-innen ethnischer Minderheiten an, kann sich der BR in Form von Befragungen über deren Arbeits- und Lebensbedingungen informieren. Wenn notwendig, können gesonderte Sprechstunden angeboten und Dolmetscher/-innen hinzugezogen werden. Die Kosten sind vom Arbeitgeber zu tragen (§ 40 BetrVG).

I Um für alle Beschäftigten die gleichen Voraussetzungen zur Beteiligung an JAV- und/oder BR-Wahlen zu schaffen, sollten Beschäftigte, die der deutschen Sprache nicht ausreichend mächtig sind, in ihrer Herkunftssprache über das Wahlverfahren und die Wahl an sich informiert werden (§ 2 Abs. 5 WO BetrVG).

I Im Rahmen der Berufsausbildung können eventuelle Defizite der schulischen Ausbildung durch begleitende betriebliche Bildungsmaßnahmen ausgeglichen werden. Zudem kann der Betriebsrat über das Mitbestimmungsrecht bei der Umsetzung betrieblicher Ausbildungspläne spezifische Inhalte wie interkulturelle Kompetenz oder Anti-Diskriminierungstrainings einbinden (§ 87 und § 96 BetrVG).

I Betriebsrat und Arbeitgeber können eine freiwillige Betriebsvereinbarung zum Thema Rassismus und Diskriminierung abschließen (§ 88 BetrVG). Die Initiative dafür kann auch von der JAV ausgehen.

Mit einer Betriebsvereinbarung können speziell auf die betrieblichen Gegebenheiten zugeschnittene Regelungen getroffen werden. Wichtig ist es, Einführung und Umsetzung der Betriebsvereinbarung kontinuierlich und konsequent zu begleiten und zu überwachen.

I Alle Beschäftigten haben das Recht auf Beschwerde beim Betriebsrat oder beim Arbeitgeber, wenn sie sich durch den Arbeitgeber oder andere Beschäftigte im Unternehmen benachteiligt oder beeinträchtigt fühlen (§ 84 BetrVG). Der Betriebsrat ist dazu berechtigt, den Arbeitgeber zur Abhilfe aufzufordern, wenn er die Beschwerde für berechtigt hält (§ 85 BetrVG).



Der Ansatz – Das Thema zum Thema machen

Position beziehen

„Rassismus ist, wenn Nazis Ausländer jagen.“ „Hier im Betrieb ist die Stimmung doch super, hier wird niemand diskriminiert.“ „Wer sich bei uns im Unternehmen nicht wohl fühlt, soll einfach den Mund aufmachen.“ „Es gibt wirklich Wichtigeres, als sich mit so was zu beschäftigen.“

Niemand außer überzeugten Neo-Nazis würde sich wohl selbst als Rassisten bezeichnen. Denn Rassismus und Diskriminierung gelten bei vielen Menschen als moralisch verwerflich. Gleichzeitig haben sie aber auch keine große Lust, sich damit auseinander zu setzen. Vielleicht auch, weil ihnen das ein wenig zu unbequem ist. Weil sie ahnen, dass zwischen der Ablehnung von Diskriminierung im Allgemeinen und einer nicht-rassistischen, gleichberechtigten Betriebs- und Alltagskultur doch noch der eine oder andere Weg zu gehen ist. Und weil dieser Weg auch die Beschäftigung mit eigenen Denkmustern und Vorurteilstrukturen beinhaltet.

Gerade weil Rassismus und Diskriminierung quer durch alle Bevölkerungsschichten anzutreffen sind und weil viele Formen von Ausgrenzung von der Mehrheit der Bevölkerung gar nicht wahrgenommen werden, weil sie davon nicht betroffen ist, tut es Not, das Thema auf die betriebliche Agenda zu setzen. Am besten kontinuierlich und nicht erst dann, wenn das Kind schon in den Brunnen gefallen ist und Kloschmierereien, Beschimpfungen oder Ähnliches auftreten.

Partner und Verbündete suchen

Für ein nicht-rassistisches und diskriminierungsfreies Betriebsklima sind alle verantwortlich – der Arbeitgeber, die betrieblichen Interessenvertretungen, die Auszubildenden, die Ausbildenden, die Belegschaft. Oft muss jedoch erst einmal eine Sensibilität der Beteiligten für das Thema und die eigene Verantwortung geschaffen werden. Dann können gemeinsam Ideen für Verbesserungen gesammelt und konkrete Initiativen angekurbelt werden. Vieles ist nur mit der Unterstützung unterschiedlicher Akteure zu schaffen. Deshalb ist es sinnvoll, sich im Betrieb aktive Dialogpartner zu suchen.

Die Ausbildenden

Wenn das Verhältnis zu den Ausbildenden im Unternehmen gut ist, sollten sie unbedingt gewonnen werden. Immerhin arbeiten sie jeden Tag mit den Auszubildenden zusammen und haben im besten Fall Vorbild- und Orientierungsfunktion. Deshalb: Geht gemeinsam auf eure Ausbilder/-innen zu. Erklärt ihnen die Relevanz des Themas. Auszubildende haben auch die Möglichkeit, entsprechende Fort- und Weiterbildungen zu besuchen. So können sie ihr Wissen vertiefen, konkrete Handlungsoptionen kennenlernen und im Betrieb mit gutem Beispiel vorangehen.

Der Betriebsrat

Der Betriebsrat ist euer wichtigster Ansprechpartner im Betrieb. Immerhin ist er auch gesetzlich dazu angehalten, aktiv gegen Rassismus und Diskriminierung im Unternehmen vorzugehen. Viele Möglichkeiten, wie der Abschluss einer freiwilligen Betriebsvereinbarung, sind ohne Betriebsrat nicht umzusetzen. Deshalb: Sprecht euren Betriebsrat an. Regt die Durchführung von Schulungs- und Informationsveranstaltungen für alle Beschäftigten im Betrieb an – denn Rassismus ist kein Jugendproblem. Schlagt die Einführung oder Verbesserung von Integrationsmaßnahmen vor. Stoßt Verhandlungen über eine Betriebsvereinbarung an. Initiiert Austauschprogramme.

Die Auszubildenden und jungen Beschäftigten

Eure Kernzielgruppe als JAV sind die Auszubildenden und jungen Beschäftigten im Betrieb. Je mehr Leute ihr im Rücken habt, desto stärker könnt ihr gegenüber den Ausbildenden, dem Betriebsrat oder dem Arbeitgeber auftreten. Vielleicht haben einige auch Lust, aktiv in einem Anti-Rassismus-Team mitzuarbeiten. Deshalb: Ladet ein zu einer thematisch fokussierten Jugend- und Auszubildendenversammlung. Regt Diskussionen an. Überlegt euch gemeinsam Ziele und Aktionen. Und nicht vergessen: Unter Umständen gibt es bei euch im Unternehmen auch Auszubildende oder junge Beschäftigte, die von Diskriminierung betroffen sind. Zeigt klar und deutlich, dass ihr auch auf diesem Themengebiet der richtige Ansprechpartner seid. Führt ggf. eine gesonderte Sprechstunde durch. Geht gezielt auf Personen zu, von denen ihr denkt, dass sie eventuell eure Unterstützung brauchen.

Konkrete Ziele festlegen

Sensibilisierung ist der Anfang. Aber allein dadurch lassen sich noch keine Veränderungen erstreiten. Bewusstsein, Kompetenz und Verantwortungsgefühl entstehen bei jeder/-m Einzelnen am nachhaltigsten im Rahmen von gemeinsamen Aktionen. Damit nun aber nicht alles durcheinander geht, ist es sinnvoll, sich zu Beginn auf konkrete Ziele zu einigen. Wichtig dabei: Der Erfolg misst sich am Ziel. Das bedeutet: Setzt euch realistische Ziele. Sie müssen in eurem Betrieb in einem angemessenen Zeitraum und mit den vorhandenen Ressourcen erreichbar sein. Und sie sollten von möglichst vielen geteilt werden. Um also Enttäuschungen zu vermeiden, aber auch um nicht unter den eigenen Möglichkeiten zu bleiben, lohnt es sich, hier sehr genau und überlegt vorzugehen.

Mögliche Ziele sind beispielsweise:

- I Wir wollen eine Betriebsvereinbarung gegen Diskriminierung durchsetzen.
- I Wir wollen gemeinsam an einem Austauschprojekt teilnehmen.
- I Wir wollen die Versetzung eines rassistischen Ausbilders erreichen.

Argumentativ gerüstet sein

Aktiv gegen Rassismus und Diskriminierung zu sein, bedeutet auch, Diskussionen zu führen. Gerade weil Rassismus kein Randgruppen- oder Jugendphänomen ist, sind entsprechende Äußerungen an vielen Orten anzutreffen – ob in der Umkleidekabine, in der Mittagspause, auf der Betriebsversammlung oder beim Seminar. Dann gilt es, das Gesagte nicht einfach stehen zu lassen und aktiv zu intervenieren. Die folgende kleine Argumentationshilfe soll euch dabei unterstützen, rassistischen Sprücheklopfern/-innen das Wasser abzugraben.

Ausländer nehmen uns die Arbeitsplätze weg... – Falsch

Ausländer können schon aufgrund der gesetzlichen Lage keine Arbeitsplätze „klaunen“. Denn das deutsche Recht schreibt vor, dass ein Arbeitsplatz nur an Menschen ohne deutsche Staatsangehörigkeit vergeben werden darf, wenn kein/e deutsche/r Staatsbürger/-in oder EU-Bürger/-in den Job machen will. Innerhalb der Europäischen Union gilt das Prinzip der Freizügigkeit: Alle Deutschen können sich in jedem anderen EU-Staat eine Arbeit suchen. Gleiches gilt für die anderen EU-Bürger/-innen in Deutschland. Für Menschen aus den osteuropäischen EU-Beitrittsstaaten gelten Übergangsbestimmungen.

Es ist interessant, dass es in den neuen Bundesländern die höchste Arbeitslosenquote gibt, obwohl hier die wenigsten Ausländer leben (z.B. Sachsen: Ausländeranteil 2,7 Prozent bei 14,3 Prozent Arbeitslosigkeit, Stand 31.12.2008). Und gleichzeitig dort wo sehr viele Ausländer leben, die Arbeitslosenquote viel niedriger ist (z.B. in Baden-Württemberg: 11,8 Prozent Ausländeranteil bei 4,6 Prozent Arbeitslosenquote, Stand 31.12.2008).

Hinzu kommt, dass ausländische Unternehmen in Deutschland Investitionen tätigen, auf die die deutsche Wirtschaft dringend angewiesen ist: Über 220 000 ausländische Unternehmen haben inzwischen über 2,7 Millionen Arbeitsplätze in Deutschland geschaffen. Selbstständige Ausländer/-innen schaffen doppelt so viele Arbeitsplätze wie vergleichsweise deutsche Existenzgründer/-innen. In den neuen Bundesländern haben ausländische Investoren mit mehr als 13,3 Milliarden Euro rund 146 000 Arbeitsplätze gesichert oder neu geschaffen.

Und nicht zuletzt: 60 Prozent der ausländischen Beschäftigten üben an- oder ungelernete Tätigkeiten im Niedriglohnssektor aus. Menschen im laufenden Asylverfahren ist es komplett untersagt zu arbeiten.

Ausländer sind krimineller als Deutsche – Falsch

Diese Aussage wird häufig mit dem Verweis auf die polizeiliche Kriminalstatistik begründet. Und hier liegt ein Problem: Erstens umfasst die Statistik alle von Nicht-Deutschen begangenen Straftaten. Also auch Taten, die von Durchreisenden, Touristen/-innen usw. begangen werden. Zweitens beinhaltet die Statistik Delikte, die von deutschen Staatsbürgern/-innen gar nicht begangen werden können – beispielsweise Verstöße gegen das Ausländer- und Asylrecht. So besteht für Asylbewerber/-innen während des laufenden Asylverfahrens eine Residenzpflicht. Sie schreibt vor, dass die betreffenden Personen den Landkreis, in dem sie gemeldet sind, nicht einfach verlassen dürfen. Tun sie das doch, ist das eine Straftat.

Aber viel wichtiger als statistische Verzerrungen ist: Migranten/-innen haben es nach wie vor deutlich schwerer als Deutsche, einen Job oder Ausbildungsplatz zu bekommen. Die Arbeitslosenquote von Zuwanderern war 2007 mit 20,3 Prozent etwa doppelt so hoch wie in der Gesamtbevölkerung. Darüber hinaus haben Migranten/-innen mit knapp 27 Prozent ein doppelt so hohes Risiko zu verarmen wie die Gesamtbevölkerung. Und die Chancen von Migranten/-innen, rasch nach Schulende eine vollqualifizierende Ausbildung beginnen zu können, sind – selbst mit den gleichen schulischen Voraussetzungen – wesentlich geringer als die von deutschen Schülern/-innen.

Spätestens hier wird offensichtlich, dass handfeste sozio-ökonomische Unterschiede bestehen. Kriminalität ist kein ethnisches Problem und nicht genetisch bedingt. Kriminalität hat gesellschaftliche Ursachen.

Deutschland und seine Kultur werden durch die vielen Ausländer in gefährlichem Maße überfremdet – Falsch

Da stellt sich zuallererst die Frage: Wer ist denn damit gemeint, wenn über „die Ausländer“ gesprochen wird? Sind türkische Familien, die seit zwei Generationen in Deutschland leben, die bei Audi am Band arbeiten, deren Kinder hier geboren wurden, hier zur Schule gehen und die deutsche Staatsbürgerschaft haben Ausländer? Geht es um die Menschen, die hier seit vielen Jahren leben, arbeiten und voll integriert sind – nur ohne die deutsche Staatsbürgerschaft? Sind es die Menschen mit anderer Hautfarbe?

Oft werden bei solchen Aussagen Ausländer/-innen (Menschen ohne die deutsche Staatsangehörigkeit), Menschen mit Migrationshintergrund (alle Menschen, die selbst oder deren Eltern/Großeltern nach 1949 auf das Gebiet der heutigen BRD zugezogen sind) und Menschen, die einfach anders aussehen, vermengt. Viele der Menschen, die sich heute ganz selbstverständlich als Deutsche sehen, haben in der Familiengeschichte selbst einen Migrationshintergrund.

Darüber hinaus: Die Bundesrepublik Deutschland hat über viele Jahre ganz gezielt Menschen aus anderen Ländern angeworben, um hier den Arbeitskräftemangel auszugleichen.

Und was ist eigentlich Deutschland? Was ist die deutsche Kultur? Vieles, was wir heute als typisch deutsch ansehen, ist durch Einflüsse aus anderen Ländern und Kulturen geprägt. Bei genauem Hinsehen erkennt man dies in Architektur, Musik und Traditionen. Zum Beispiel wurde das Bier, eines der Lieblingsgetränke der Deutschen, auf dem Gebiet des heutigen Irak erfunden.

In Deutschland darf ja jeder rein ... – Falsch

Seit der Abschaffung des Grundrechts auf Asyl im Jahr 1993 ist die Anzahl der Asylbewerber/-innen in Deutschland kontinuierlich gesunken. Mit der Osterweiterung der Europäischen Union und der Ausweitung des Schengener Abkommens ist es für Flüchtlinge von außerhalb von Europa kaum mehr möglich, Deutschland überhaupt zu erreichen, geschweige denn hier einen Asylantrag zu stellen. Sie müssen nachweisen, dass sie in ihrem Heimatland politisch verfolgt werden, gefoltert wurden oder vor Krieg fliehen, um überhaupt die Chance auf eine Anerkennung als Flüchtling zu haben und (vorerst) bleiben zu können. Im Rahmen des Asylverfahrens wird auch der Reiseweg der Asylsuchenden überprüft. Wenn sie über einen sicheren Drittstaat eingereist sind, müssen sie Deutschland verlassen und in das Land zurückkehren, über das sie eingereist sind. So ist es im Schengener Abkommen geregelt. Alle Nachbarstaaten von Deutschland gelten als sichere Drittstaaten.

Den Ausländern wird das Geld hinterher geschmissen ... – Falsch

Sozialleistungen erhalten in Deutschland grundsätzlich nur Menschen mit einer dauerhaften Aufenthaltsgenehmigung. Asylbewerber/-innen und Flüchtlinge erhalten Leistungen nach dem Asylbewerberleistungspaket. Das bedeutet: Knapp 40 Euro „Taschengeld“ pro Monat plus ein Mindestkontingent für Essen, Wohnen, Körperhygiene. Plus das Verbot, den jeweiligen Landkreis zu verlassen. Plus das Verbot, bezahlte Arbeit anzunehmen. Ihnen bleibt also gar nichts anderes übrig, als die entsprechenden (Minimal-)Leistungen in Anspruch zu nehmen. Insgesamt liegen die Sozialleistungen für Asylsuchende weit unter dem anerkannten Existenzminimum in Deutschland.



Notizen

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

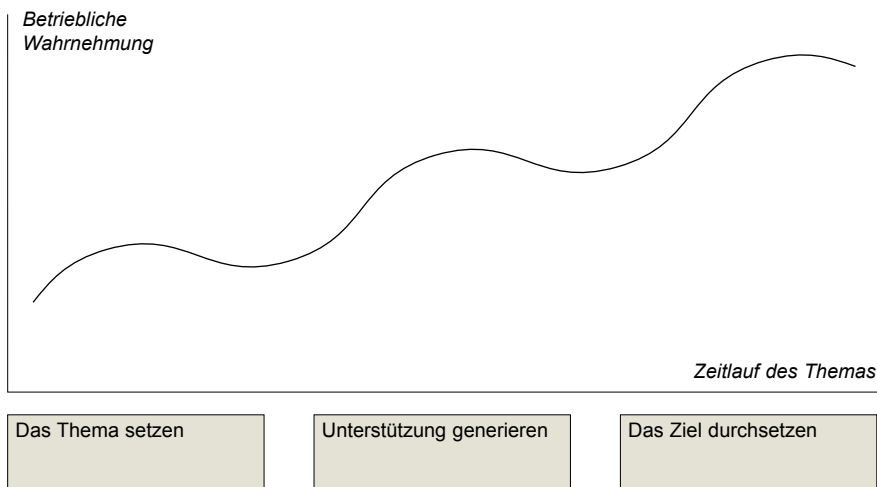
Die Aktion – Gemeinsam aktiv werden

Maßnahmen im Betrieb

Im Rahmen von betrieblichen Aktionen können und sollten unterschiedliche Instrumente eingesetzt werden. Allerdings müssen dabei einige Dinge bedacht werden. Nicht jede Maßnahme ist für jede Bezugsgruppe geeignet. Manche Menschen fühlen sich eher von Informationsveranstaltungen angesprochen. Andere wiederum sind vorrangig über eher aktive Methoden wie einen Button-Day zu erreichen. Überlegt also genau, wen ihr mit welchen Instrumenten in welcher Reihenfolge erreichen könnt und wollt. Und überlegt auch, welche Aktionen euch näher zu eurem vorher festgelegten Ziel bringen. Aktionen sollten einer Dramaturgie folgen. Das bedeutet: Mit leichter Kost beginnen und den Druck langsam aber kontinuierlich steigern. Wichtig ist, die anderen Auszubildenden mitzunehmen. Und gezielt Höhepunkte zu setzen.



Nur für blaue Schutzkittel



Persönlich weiterbilden

Welche tariflichen und gesetzlichen Möglichkeiten gibt es, um gegen Rassismus und Diskriminierung in meinem Betrieb vorzugehen? Wie kann ich rechtspopulistischen Tendenzen im Unternehmen etwas entgegensetzen? Welche Ansätze antirassistischer Praxis gibt es in anderen Firmen? In der Reihe „Aktiv werden gegen rechts“ bietet die IG Metall Seminare für Jugend- und Auszubildendenvertreter/-innen, Betriebsräte, Vertrauensleute und interessierte Beschäftigte an. Die Seminaurausschreibungen findet ihr unter www.igmetall.de. Anmelden könnt ihr euch direkt bei eurer regionalen Verwaltungsstelle.

Filme und Zeitzeugengespräche nutzen

Als JAV habt ihr das Recht, Jugend- und Auszubildendenversammlungen im Betrieb durchzuführen. Eine gute Möglichkeit, das Thema Rassismus gemeinsam mit allen Auszubildenden und jungen Beschäftigten zu diskutieren. Vielleicht sucht ihr im Vorfeld einen guten Spielfilm aus, den ihr zusammen anschaut und auf dessen Grundlage ihr danach ins Gespräch kommt. Auch Dokumentationen können unterhaltsam Wissen vermitteln. Oder aber, ihr ladet euch Gäste ein. Bestimmt gibt es in eurer Region Fachleute oder andere Aktive, die ihre Erfahrungen gern teilen. Sehr spannend und oft auch persönlich aufwühlend sind Gespräche mit Zeitzeugen. Sie machen Geschichte erfahrbar. Gerade weil es durch den immer größer werdenden zeitlichen Abstand zum Nationalsozialismus mittlerweile nur noch wenige Zeitzeugen gibt, sollte die Möglichkeit zu einem solchen Gespräch unbedingt wahrgenommen werden.

Sichtbare Zeichen setzen

Auch mit kleinen Mitteln lässt sich Wirkung erzielen, zum Beispiel durch das Aufhängen antirassistischer Plakate im Betrieb. Ob am schwarzen Brett, an der Tür zum JAV-Büro, im Aufenthaltsraum oder im Betriebsrestaurant. Gute Plakate regen immer wieder neu zum Denken an. Ein ganz persönliches Zeichen setzt das Tragen antirassistischer Buttons. Wer beispielsweise das gewerkschaftliche Symbol gegen Rechts mit der Aufschrift „Mach meinen Kumpel nicht an“ am Revers hat, bezieht Position: Gegen Diskriminierung, auch im Betrieb. Für ein solidarisches Miteinander, unabhängig von Herkunft und Hautfarbe.

Rechte Propaganda entfernen

Rassistische Schmierereien an der Klotür? Rechte Aufkleber an Spinden? Fremdenfeindliche Plakate vor dem Firmeneingang? Zeit zu handeln! Und eine gute Gelegenheit, gemeinsam aktiv zu werden. Ruft alle Auszubildenden und jungen Beschäftigten zu einem antirassistischen Putztag auf. Mit Bürste, Eimer und Seife ausgerüstet, entfernt ihr zusammen rechtsextreme Propaganda. Vorher noch einmal einen genauen Blick auf die Parole oder den Aufkleber werfen: Oft handelt es sich sogar um strafbare Inhalte. Dann könnt ihr Strafanzeige stellen – auch gegen Unbekannt. Ein netter Ausklang mit Snacks und Getränken rundet den Einsatz ab.

Ausstellungen im Betrieb zeigen

Eine spannende und unterhaltsame Möglichkeit, Wissen zu vermitteln und Empathie zu fördern, sind kleine thematische Ausstellungen direkt im Betrieb. Im Eingangsbereich, in den Gängen oder in der Kantine – eine Ausstellung verschönert die Umgebung und regt gleichzeitig zum Denken an. Viele Vereine und Initiativen haben bereits Ausstellungen erarbeitet, die für eine bestimmte Zeit ausgeliehen werden können, so zum Beispiel die Ausstellung „Neonazis und soziale Frage“ über die DGB-Jugend Berlin-Brandenburg oder die Ausstellung „Neofaschismus in Deutschland“ über die Vereinigung der Verfolgten des Naziregimes/ Bund der Antifaschisten (VVN/BdA). Oder aber, ihr erarbeitet eine eigene Ausstellung. Das ist allerdings sehr aufwändig und sollte nicht unterschätzt werden.

Betriebsvereinbarungen durchsetzen

Um im Betrieb wirksam gegen Rassismus, Diskriminierung und Rechtsextremismus vorzugehen, können Betriebsrat und Arbeitgeber eine freiwillige Betriebsvereinbarung abschließen. Eine solche Initiative sollte durch euch unbedingt angeregt und der Verlauf der Verhandlungen aktiv unterstützt werden. Nehmt euren Betriebsrat in die Pflicht. Betriebsvereinbarungen können dabei helfen, fremdenfeindliche, rechtsextreme oder antisemitische Sprüche und Propaganda zu unterbinden. Sie beinhalten klar definierte Grenzen des Tolerierbaren und entsprechende Sanktionen im Falle von Zuwiderhandlungen. Eine Mustervereinbarung im Anhang dieser Broschüre zeigt, wie eine Betriebsvereinbarung aussehen kann.

Unterschriften sammeln

Nicht neu, aber immer noch effektiv ist die Unterschriftenliste – ganz gleich ob es sich um eine Solidaritätsbekundung für von Diskriminierung betroffene Kolleginnen und Kollegen handelt oder um die Durchsetzung einer Betriebsvereinbarung für Chancengleichheit. Die Liste sollte so vorbereitet sein, dass zu Beginn Anlass und Hintergrund der Unterschriftensammlung kurz erläutert wird und darunter eine entsprechende Tabelle mit den relevanten Kategorien wie Name, Anschrift, Funktion, Unterschrift aufgelistet ist. Wenn die Unterschriftenliste vor allem dazu dienen soll, Druck auf die Unternehmensleitung aufzubauen, bietet sich eine möglichst öffentlichkeitswirksame Übergabe an.

Antirassistische Fußballturniere organisieren

Wie wäre es denn mit sportlichem Einsatz für eine gute Sache? Ein antirassistisches Betriebsfußball-Turnier macht Spaß und zieht viele Leute an. Vielleicht ist euer Unternehmen groß genug, so dass verschiedene Abteilungen oder Standorte gegeneinander antreten können. Oder aber ihr sprecht die JAVen anderer Betriebe an und überzeugt sie von eurem Vorhaben. Im Rahmen des Turniers können Infostände aufgebaut und Geld – beispielsweise durch eine Verlosung oder den Verkauf von Snacks und Getränken – gesammelt werden. Das Geld kann am Ende des Turniers an ein vorher ausgewähltes Projekt gespendet werden. Opferinitiativen, Migrantenvereine, interkulturelle Kindergärten, antirassistische Beratungsstellen – es gibt viele engagierte Einrichtungen, die auf finanzielle Unterstützung angewiesen sind.

Gedenkstättenfahrten durchführen

Fehlendes oder lückenhaftes Wissen über den Nationalsozialismus und den Holocaust können eine Ursache für die Anfälligkeit gegenüber rechtsextremem Gedankengut sein. Aber auch darüber hinaus macht es Sinn, sich mit der deutschen Geschichte und ihrem dunkelsten Kapitel zu beschäftigen, denn nur wer die Geschichte kennt, kann verhindern, dass sie sich wiederholt. Eine nachhaltige Möglichkeit der Auseinandersetzung mit der Vergangenheit ist ein gemeinsamer Gedenkstättenbesuch. In einigen Gedenkstätten werden regelmäßig Jugendbegegnungen und Workshops angeboten.

Mahn- und Gedenkminuten abhalten

Einfach und enorm wirkungsvoll – alle Beschäftigten legen zu einem festgelegten Zeitpunkt für ein bis zwei Minuten die Arbeit nieder und schweigen. Der Anlass für die Gedenkminute sollte gut gewählt und im Vorfeld der Belegschaft verständlich und überzeugend kommuniziert werden. Spezielle Gedenktage, wie der Tag der Befreiung des Vernichtungslagers Auschwitz (27. Januar) bieten sich dafür ebenso an wie aktuelle Vorfälle, beispielsweise ein rassistischer Übergriff. Oder ihr beschäftigt euch mal näher mit der Geschichte eures Betriebs. Vielleicht gab es auch dort in der Geschichte Vorfälle, die es wert sind, mit einer Gedenkminute zu erinnern – die Beschäftigung von Zwangsarbeiter/-innen während des Nationalsozialismus zum Beispiel oder eventuelle Enteignungen von früheren jüdischen Besitzern durch das NS-Regime. In jedem Fall muss bei dieser Aktionsform eine Absprache mit dem Arbeitgeber erfolgen.

Regionale Bündnisse unterstützen

In vielen Städten und Gemeinden gibt es Bündnisse gegen Rassismus und Rechtsextremismus. Sie setzen sich aus unterschiedlichen zivilgesellschaftlichen Akteuren zusammen – aus antifaschistischen Gruppen, Kirchen, Opferinitiativen, Migrantenvereinen und Gewerkschaften. Ziel ist es, sich zu vernetzen, Kräfte zu bündeln und so effektiv gegen Rechts vorgehen zu können. Ob eine Gedenkveranstaltung zum Tag der Befreiung vom Nationalsozialismus am 8. Mai, ein Konzert gegen Faschismus oder die Mobilisierung gegen einen geplanten Nazi-Aufmarsch – die Palette an Aktionsmöglichkeiten ist breit. Vielerorts ist die IG Metall in den entsprechenden Bündnissen aktiv dabei.

Anhang

Musterbetriebsvereinbarung

Betriebsräte und JAVen verfügen über einen breiten rechtlichen Gestaltungsspielraum, um gegen Diskriminierung in ihrem Betrieb vorzugehen. Der Gesetzgeber macht klare Vorgaben: Rassistische Äußerungen und Handlungen im Betrieb müssen unterbunden werden. Und die Integration von Beschäftigten mit Migrationshintergrund muss gefördert werden. Ein gutes Instrument zur Umsetzung dieser Anforderungen ist eine freiwillige Betriebsvereinbarung. Auf den folgenden Seiten findet ihr eine Mustervereinbarung zum Schutz vor Diskriminierung.

**Betriebsvereinbarung –
Vorschlag des DGB Bundesvorstandes vom 13. März 2009**

(Konzern-)Betriebsvereinbarung zum Schutz vor Diskriminierung und Ungleichbehandlung wird zum Schutz vor Diskriminierung und zur Förderung der Gleichbehandlung im (Name des Unternehmens) folgende (Konzern-)Betriebsvereinbarung geschlossen:

Präambel:

Eine Unternehmenskultur, die sich durch ein partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz auszeichnet, bildet die Basis für ein positives innerbetriebliches Arbeitsklima und ist gemeinsam mit der Einbeziehung aller Kompetenzen und Begabungen in das betriebliche Handeln eine wichtige Voraussetzung für den wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens.

Vor dem Hintergrund der Zunahme fremdenfeindlicher Gewalttaten wollen die Vertragsparteien einen Beitrag zum Abbau von Vorurteilen und Vorbehalten gegenüber ethnischen, nationalen oder religiösen Minderheiten und den daraus resultierenden Ungleichbehandlungen leisten. Sie wollen gleichzeitig die Förderung der Chancengleichheit und der Gleichbehandlung im Arbeitsleben unterstützen.

Die Vertragsparteien betrachten diese Vereinbarung als einen wichtigen Bestandteil zur Umsetzung der auf Basis des Art. 13 des Amsterdamer Vertrages verabschiedeten EU-Richtlinien.

§ 1 Grundsätze

Die Unternehmensleitung und der Betriebsrat treten nachdrücklich für eine Förderung der Gleichbehandlung sowie für den Schutz vor unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung der Beschäftigten ein. Sie treten allen Formen des Rassismus, der Fremdenfeindlichkeit sowie antidemokratischen und nationalistischen Tendenzen entgegen.

→ *Musterbetriebsvereinbarung*

Sie setzen sich für ein belästigungsfreies Betriebsklima und ein kollegiales Miteinander ein. Hierzu gehört vor allem, die Persönlichkeit und die Würde jeder/s Beschäftigten zu respektieren und zu achten. Diese Ziele gelten für die Beschäftigten, auch in Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit gegenüber Kunden des Unternehmens und für das Verhalten von Beschäftigten gegenüber im Unternehmen beschäftigten Fremdfirmenangehörigen. Die Grundsätze dieser Vereinbarung werden auch aufgenommen in die Ausschreibungs- und Vertragsbedingungen für Unternehmen, die für (Name des Unternehmens) Leistungen erbringen. Das Unternehmen verpflichtet sich, solche Subunternehmen von der Auftragsvergabe auszuschließen, die keine Gewähr für die Einhaltung der Grundsätze bieten.

Die Vertragsparteien verpflichten sich, in ihren Beschlüssen, Vereinbarungen und Handlungen den Grundsatz der Nichtdiskriminierung und Gleichbehandlung und den Grundsatz der Förderung der Chancengleichheit zu berücksichtigen.

Entsprechend des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung und der Gleichbehandlung sind alle unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Herkunft, Abstammung, Religion, Nationalität oder der sexuellen Orientierung sowie Belästigungen, Mobbing und fremdenfeindliche Handlungen verboten. Dies gilt für das Verhalten von Beschäftigten untereinander, im Umgang mit den Kunden und im Verhältnis zwischen Vorgesetzten und Untergebenen, unabhängig davon, ob ein Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz bewusst, gezielt oder fahrlässig begangen wurde.

Eine unmittelbare Diskriminierung im Sinne dieser Vereinbarung liegt vor, wenn eine Person in einer vergleichbaren Situation schlechter als eine andere Person behandelt wird, worden ist oder würde.

Eine mittelbare Diskriminierung im Sinne dieser Vereinbarung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren, eine oder mehrere Personen in besonderer Weise benachteiligen.

Eine Belästigung gilt als unmittelbare Diskriminierung, wenn Verhaltensweisen, wie Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen oder Beleidigungen die Verletzung der Würde der betreffenden Person bezwecken oder bewirken. Ebenfalls als Diskriminierung gelten fremdenfeindliche und rechtsextreme und antisemitische Äußerungen und Verhaltensweisen sowie Mobbing.

Auch die Aufforderung oder die Anweisung zur Ungleichbehandlung oder Belästigung stellt eine Diskriminierung im Sinne dieser Vereinbarung dar.

Der Grundsatz der Förderung der Chancengleichheit gebietet Maßnahmen zur tatsächlichen Gleichstellung der Beschäftigten und berücksichtigt die besonderen Umstände (spezifische Kompetenzen und Defizite) in angemessener Weise.

Alle Beschäftigten des (Name des Werks, der Dienststelle oder des Konzerns) sind aufgefordert und verpflichtet, für die Einhaltung der Gleichbehandlungsgrundsätze einzutreten.

§2 Geltungsbereich

Diese Vereinbarung gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des (Name des Werks, der Dienststelle oder des Konzerns), einschließlich der im Rahmen einer Ausbildung tätigen Person, in Bezug auf:

- a) personelle Maßnahmen wie Einstellungen und Auswahlkriterien, Versetzungen und Umgruppierungen, Leistungsbeurteilungen und Beförderungen, Kündigungen,
- b) Arbeitsbedingungen, einschließlich Entlohnung, Entlohnungsgrundsätze, Sonderzahlungen und den sonstigen Arbeitsbedingungen,
- c) soziale Maßnahmen, insbesondere alle betrieblichen Sozialleistungen sowie Leistungen und Angebote betrieblicher Sozialeinrichtungen,
- d) den Zugang zu und die Bedingungen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung,

- e) den Zugang zu betrieblichen Informationen,
- f) sonstige Vergünstigungen, die den Beschäftigten gewährt werden, sowie
- g) im Hinblick auf die Schaffung eines belästigungsfreien Arbeitsumfeldes.

§ 3 Verstöße gegen die Gleichbehandlungsgrundsätze

a) Beschwerderecht

Personen, die sich durch Missachtung der unter § 1 beschriebenen Grundsätze beeinträchtigt fühlen, haben das Recht, sich an nachfolgende verantwortliche Stellen zu wenden. Verantwortliche Stellen können sein:

- der/die betrieblichen Vorgesetzten
- den/die Gleichstellungsbeauftragte/n bzw. paritätische Kommission
- den Betriebsrat oder von ihm Beauftragte
- die Personalabteilung
- das Management

Die von Diskriminierung betroffene Person hat auch die Möglichkeit, sich an eine andere Vertrauensperson ihrer Wahl zu wenden.

Auch Beschäftigte, die nicht selbst von Diskriminierung betroffen sind, aber Zeugen eines Verstoßes gegen die Gleichbehandlungsgrundsätze geworden sind, können sich mit einer Beschwerde an die verantwortlichen Stellen wenden.

Eine Beschwerde darf nicht zu einer Benachteiligung führen.

Das allgemeine Beschwerderecht entsprechend §§84 und 85 BetrVG bleibt unberührt. Unabhängig von betrieblichen Ordnungsmaßnahmen haben diskriminierte Beschäftigte die Möglichkeit, zivil- und/oder strafrechtliche Schritte zu ergreifen, ohne dass ihnen im Unternehmen dadurch Nachteile entstehen.

b) Vertraulichkeit

Über die Informationen und Vorkommnisse, persönlichen Daten und Gespräche ist absolutes Stillschweigen gegenüber am Verfahren nichtbeteiligten Dritten zu bewahren. Gleiches gilt gegenüber dem Beschwerdegegner, solange eine Beschwerde nicht geprüft wurde.

c) Aufgaben der verantwortlichen Stellen

Die Maßnahmen haben das Ziel, diskriminierende Verhaltensweisen und Verfahren sowie die daraus entstehende Schädigung für das Betriebsklima nachhaltig abzustellen. Daher stehen Maßnahmen zum Ausgleich und zur nachhaltigen Beilegung von Konflikten gegenüber einem arbeitsrechtlichen Verfahren im Vordergrund.

Die verantwortlichen Stellen haben die Verpflichtung, unverzüglich, spätestens innerhalb einer Woche nach Kenntnis des Vorfalls, mit dem/r Betroffenen den Sachverhalt zu beraten und festzustellen, ob Tatsachen vorliegen, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen. Die Feststellung ist gemeinsam mit der Schilderung des Sachverhalts für das weitere Verfahren zu dokumentieren. Mit der von Diskriminierung betroffenen Person ist das weitere Vorgehen abzustimmen. Nach der Feststellung einer Diskriminierung hat die diskriminierende Person oder Stelle zu beweisen, dass kein Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz vorliegt. Die verantwortlichen Stellen haben insbesondere folgende Aufgaben:

§4 Förderung der Chancengleichheit

Zur Schaffung einer tatsächlichen Chancengleichheit vereinbaren Unternehmensleitung und Betriebsrat besondere Maßnahmen zur Förderung benachteiligter Beschäftigter und Beschäftigungsgruppen und Eingliederung im Betrieb. Hierzu werden, entsprechend der Zusammensetzung, der vorhandenen Kompetenzen und der für das Unternehmen wichtigen Ziele folgende Fördermaßnahmen vereinbart: (Folgende Inhalte sind als Bausteine zu verstehen)

Baustein 1:

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

Baustein 2:

Von besonderer Bedeutung für einen reibungslosen Produktionsablauf sind ausreichende sprachliche Kompetenzen, einschließlich der Ausdrücke der Fachsprache. Daher bietet der Betrieb, entsprechend der vorhandenen spezifischen Kenntnisse kostenlose innerbetriebliche Sprachkurse, für die die Beschäftigten freizustellen sind, an.

Baustein 3:

Im kundennahen Bereich werden mehrsprachig zusammengesetzte Arbeitsgruppen gebildet, um den Service zu verbessern.

Insgesamt wird den Beschäftigten die Möglichkeit zur Fort- und Weiterbildung eingeräumt. Die entsprechenden Maßnahmen sollen mit Hilfe von individuellen Förderplänen umgesetzt werden.

§5 Maßnahmen zur Förderung des Gleichbehandlungsgrundsatzes in der beruflichen Ausbildung

Die Förderung des Gleichbehandlungsgrundsatzes und der Abbau fremdenfeindlicher und rechtsextremer Einstellungen sowie die Förderung der Chancengleichheit sind für die berufliche Ausbildung von besonderer Bedeutung.

Die Auswahl von Bewerberinnen und Bewerbern für die Einstellung in ein Ausbildungsverhältnis erfolgt nach einheitlichen Kriterien. Der Ausschluss oder die Benachteiligung bestimmter Gruppen bei der Einstellung für bestimmte Ausbildungsberufe ist untersagt. Für die Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber ist das Gesamtbild aus Testergebnis, dem persönlichen Eindruck im Vorstellungsgespräch und die gesundheitliche Eignung entscheidend.

Die vorhandenen Qualifikationen sind unabhängig, ob sie in Deutschland oder in einem anderen Land erworben wurden, zu berücksichtigen. Bei den Einstellungstests und im persönlichen Vorstellungsgespräch sind nur solche Fragen für die Bewertung ausschlaggebend, die sich auf berufliche Anforderungen beziehen. Fragestellungen, deren Beantwortung eine spezifische kulturelle, religiöse, weltanschauliche oder nationale Herkunft erforderlich machen, werden nicht gestellt und ggf. nicht berücksichtigt.

Die Verantwortlichen in der Berufsausbildung wirken auf eine angemessene Wertorientierung der Auszubildenden in der Gesellschaft, deren verantwortungsvolle Mitgestaltung und auf einen toleranten und gewaltfreien Umgang hin. Unter Berücksichtigung der in den Ausbildungsordnungen enthaltenen Anforderungen zur Vermittlung von Fähigkeiten und Fertigkeiten werden soziale und interkulturelle Kompetenzen vermittelt.

Das Unternehmen strebt an, die Mobilität der Auszubildenden – sofern Voraussetzungen vorliegen – zu fördern. Dazu sollen Ausbildungsaufenthalte in Töchterunternehmen angeboten werden bzw. die Möglichkeiten einer EU-geförderten und binationalen Ausbildung genutzt werden.

Zur Förderung der Chancengleichheit werden vom Unternehmen für alle Auszubildenden unabhängig der Herkunft, bei denen ein erfolgreicher Abschluss der Ausbildung nicht gewährleistet ist, spezifische, dem Ausbildungsstand angemessene Unterstützungsangebote gemacht. Diese werden in individuellen Förderplänen beschrieben. Es können auch außerbetriebliche Angebote als Bestandteil der Ausbildung mit einbezogen werden.

§6 Maßnahmen zur Einführung und Umsetzung der Vereinbarung

Die Unternehmensleitung und der Betriebsrat verfolgen mit den Maßnahmen zur Einführung und Umsetzung der Vereinbarung das Ziel, die betrieblichen Gleichbehandlungsgrundsätze nachhaltig zu verankern. Dabei sollen potenzielle Konflikte und Diskriminierungen nicht verschwiegen, sondern aufgearbeitet werden. Dazu werden folgende Maßnahmen vereinbart:

1. Information und Unterrichtung

Das Unternehmen stellt sicher, dass alle Beschäftigten über die Inhalte der Vereinbarung informiert werden. Dazu werden die Gleichbehandlungsgrundsätze in einer Broschüre der Belegschaft zugänglich gemacht. Diese Broschüre wird in die wichtigsten Herkunftssprachen der Beschäftigten übersetzt. (Alternativ kann auch, falls vorhanden eine Betriebszeitung für die Veröffentlichung genutzt werden.)

Außerdem werden die Beschäftigten in den Betriebsversammlungen über die Inhalte und Umsetzung informiert. Im übrigen sind die Abteilungen verpflichtet, im Rahmen von Abteilungsversammlungen über die Vereinbarung zu informieren.

2. Fortbildungsmaßnahmen

Im Rahmen der beruflichen Fort- und Weiterbildung für Beschäftigte wird die Vermittlung der Inhalte der Vereinbarung aufgenommen. Gleiches gilt insbesondere für Fortbildungsseminare für Vorgesetzte, Ausbilder/innen und Beschäftigte der Personalabteilung, da sie als Führungspersonen eine besondere Verantwortung für die Umsetzung haben. Für Beschäftigte mit Einstellungs- und Leistungsbeurteilungskompetenzen werden gesonderte Fortbildungsbausteine entwickelt und eingeführt. Ziel ist, die Fähigkeit zur Beurteilung interkultureller Kompetenzen zu erweitern. Im übrigen sind auch Qualifizierungsmaßnahmen für Betriebsräte, Vertrauensleute und für vom Betriebsrat beauftragte Personen durchzuführen.

3. Betriebliches Berichtswesen

Im Rahmen des betrieblichen Berichtswesens wird regelmäßig der Betriebsrat und die Beschäftigten über die Umsetzung der Vereinbarung informiert. Dabei werden neben den Sozialdaten und ihrer Veränderung durch die Fördermaßnahmen statistische Daten über Diskriminierungsfälle und ihre Erledigung ermittelt.

4. Paritätische Kommission

Spätestens einen Monat nach Abschluss dieser BV wird eine paritätisch besetzte Kommission gebildet. Sie hat die Aufgabe, Vorschläge zur Beseitigung von Benachteiligungen zu entwickeln und die Umsetzung der Betriebsvereinbarung zu unterstützen.

Im übrigen werden die Unternehmensleitung und der Betriebsrat alle Verfahren und Vereinbarungen im Hinblick auf die Einhaltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes überprüfen und ggf. verändern.

§7 Schlussbestimmungen

Die (Konzern-)Betriebsvereinbarung tritt am _____ in Kraft. Nach Ablauf von (einem) zwei Jahren wird ein Erfahrungsbericht erstellt, mit dem die Wirkung der Vereinbarung überprüft wird. Auf Basis des Erfahrungsberichtes werden weitere Maßnahmen zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes und des Grundsatzes auf Chancengleichheit vereinbart.

Die Vereinbarung kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Schluss eines Kalenderjahres, frühestens zum _____ (Frist für den Erfahrungsbericht berücksichtigen) gekündigt werden. Die betrieblichen Gleichbehandlungsgrundsätze wirken wegen der Geltung der EU-Richtlinien nach.

Links und Kontakte

IG Metall-Jugend

www.igmetall-jugend.de

Materialien, Handlungshilfen, Referenten zum Thema Rechtsextremismus. Im Rahmen der IG Metall Berufsschultour wird eine Unterrichtseinheit speziell zu Rechtsextremismus angeboten.

Mach meinen Kumpel nicht an! e.V.

www.gelbehand.de

Der Verein engagiert sich seit über zwanzig Jahren gegen Rassismus. Viele Aktionstipps und Best Practice Beispiele.

Netzwerk für Demokratie und Courage e.V.

www.netzwerk-courage.de

Über das Netzwerk können unter anderem Projekttag gebucht werden.

Projekt gegen Rechtsextremismus der Friedrich-Ebert Stiftung

www.fes.de/rechtsextremismus

Das Projekt der Friedrich-Ebert Stiftung „Auseinandersetzung mit dem Rechtsextremismus“ bündelt umfangreiche Veranstaltungen und Materialien.

Ratgeber zum AGG

www.agg-ratgeber.de

Ratgeber zum AGG in verschiedenen Sprachen.

Amadeu-Antonio-Stiftung

www.amadeu-antonio-stiftung.de

Die Stiftung fördert Projekte und Initiativen, die sich besonders in Ostdeutschland gegen Rechtsextremismus engagieren. Die Stiftung stellt Kontakt zu lokalen Initiativen her und führt eigene Veranstaltungen durch.

**Vereinigung der Verfolgten des Naziregimes –
Bund der Antifaschistinnen und Antifaschisten e.V.**

www.neofa-ausstellung.vvn-bda.de

Über den Verein kann unter anderem die Ausstellung „Neofaschismus in Deutschland“ bestellt werden.

Ausstellung „Nazis und soziale Frage“

www.osz-gegen-rechts.de/index.php?id=62

Die Ausstellung „Neonazis und soziale Frage“ umfasst neun Tafeln und gibt einen Überblick über die Instrumentalisierung der sozialen Frage durch die extreme Rechte sowie mögliche Alternativen zur rechtsextremen Propaganda.

Allgemeine Infos zu Rassismus und Rechtsextremismus

www.netz-gegen-nazis.de

Aktuelle und umfassende Informationen und Hintergründe zu Rechtsextremismus, Rassismus und Antisemitismus und den Möglichkeiten einer erfolgreichen Gegenwehr.

Weiterführende Literatur

Was ist Antisemitismus?

Benz, Wolfgang (2004),
München: Verlag C. H. Beck (Lizenzausgabe)

Alltägliche Fremdenfeindlichkeit

im Betrieb und gewerkschaftliche Politik.
Brüggemann, Beate/Riehle, Rainer (2000),
<http://www.infjs.eu/index.php?id=12>

Kritik der politischen Ökonomie. Eine Einführung.

Heinrich, Michael (2004),
Stuttgart: Schmetterling Verlag

Das Buch gegen Nazis.

*Rechtsextremismus – Was man wissen muss
und wie man sich wehren kann*
Kulick, Holger/Staud, Toralf (2009),
Köln: KiWi

Rassismuskritik. Rassismustheorie und -forschung

Melter, Claus/Mecheril, Paul (Hg.) (2009), Bd. 2,
Schwalbach/Ts.: Wochenschau Verlag

Moderne Nazis. Die Neuen Rechten und der Aufstieg der NPD

Staud, Toralf (2005),
Köln: KiWi

Rassismuskritik. Rassismuskritische Bildungsarbeit

Scharathow, Wiebke/Leiprecht, Rudolf (Hg.) (2009), Bd. 2,
Wochenschau Verlag

„Ich habe nichts gegen Juden, aber...“

*Ausgangsbedingungen und Ansatzpunkte gesellschaftspolitischer
Bildungsarbeit zur Auseinandersetzung mit Antisemitismus.*

Scherr, Albert/Schäuble Barbara (2006)
Langfassung Abschlussbericht. www.amadeu-antonio-stiftung.de/w/files/pdfs/schaueblescherrichhabenichtslangversion.pdf

Gewerkschaften und Rechtsextremismus

Stöss, Richard (Hg.) (2007),
Münster: Westfälisches Dampfboot

Rechtsextremismus im Wandel

Stöss, Richard (2007), 2. Aufl.,
<http://www.polsoz.fu-berlin.de/polwiss/forschung/systeme/empsoz/mitarbeiter/stoess/publikationen/index.html>

Arbeitsmaterial

Praxishandbuch Aktiv eintreten gegen Fremdenfeindlichkeit. Seminarbausteine zur bewussten Auseinandersetzung mit Identität und Toleranz

Feldmann-Wojtachnia, Eva (Hg.) (2008),
Schwalbach/Ts.: Wochenschau Verlag

Argumentationstraining gegen Stammtischparolen. Materialien und Anleitungen für Bildungsarbeit und Selbstlernen

Hufer, Klaus-Peter (2001),
Schwalbach/Ts.: Wochenschau Verlag

Baustein zur nicht-rassistischen Bildungsarbeit

DGB Bildungswerk Thüringen e.V. (Hg.),
Erfurt 2004 (aktualisiert 2008),
<http://baustein.dgb-bwt.de/index.php4>

„Das kommt bei uns nicht vor!“

Arbeitsmaterialien zu sexueller Diskriminierung am Ausbildungsplatz
Ache, Ebba/Pich, Heike (2005),
Herbolzheim: Centaurus Verlag

Filme

ich und ich – DiasporAfro, 2002, 31 Min.

Eine Gruppe von schwarzen Jugendlichen aus verschiedenen afrikanischen Ländern beschreibt ihre Diskriminierungserfahrungen als Schwarze in Deutschland in Zusammenhang mit gesellschaftlichen und historischen Hintergründen.

! Bezug: DGB Bildungswerk Migration

Perspektiven, 2002, 40 Min.

In dem Film „Perspektiven“ erzählen junge Menschen – zum größten Teil Flüchtlinge – über ihr Leben in Erfurt, über die Möglichkeiten zu arbeiten, über ihre Wohnsituation, über ihre Erfahrungen mit Gewalt, über Hoffnungen und Träume.

! Bezug: Verleih, DGB-Bildungswerk Thüringen e.V.

Bread and Roses, 2000, 110 Min.

Der Film beruht auf tatsächlichen Gegebenheiten des von der Dienstleistungsgewerkschaft SEIU organisierten Kampfes von „Illegalen“ in den USA für bessere Löhne und Sozialversicherungen. Der Film zeigt die Probleme, Konflikte und Erfolge rund um den Arbeitskampf und den illegalen Aufenthalt anschaulich und realitätsnah.

! Bezug: Verleih, DGB-Bildungswerk Migration, Videothek

Football is freedom, 2010, 52 Min

Das Fanprojekt Darmstadt und die Aktionsgemeinschaft bewegungsorientierte Sozialarbeit e.V. haben mit Jugendlichen der „Ultras Darmstadt“, eine Dokumentation zum Thema Diskriminierung im Fußball gedreht. Im Mittelpunkt stehen verschiedene Formen von Diskriminierung wie Rassismus, Sexismus und Homophobie.

! Bezug: 8,90 Euro (inkl. Versand) pro DVD

über Michael.Kirschner@internationaler-bund.de oder
n.cuerten@agbs-ev.de

Herausgeber

IG Metall Vorstand
Ressort Jugendarbeit und -politik
in Zusammenarbeit mit dem
AK Antirassismus der IG Metall Jugend
Wilhelm-Leuschner-Straße 79
60329 Frankfurt am Main

Konzept, Redaktion und Gestaltung

kp works. Berlin

Fotos

photocase/ *Titel* Robex
S. 6 TimToppik, S. 12 boerdi, S. 28 abracadabras, S. 37 o-zero
S. 38 gig-pic, S. 46 kallejipp, S. 63 complize

Lithografie

Bildpunkt Berlin

Druck

Druckhaus Dresden

August 2010

Gefördert aus Mitteln des Kinder- und Jugendplans des Bundes.

© IG Metall Vorstand
Ressort Jugendarbeit und -politik

Stempel der Verwaltungsstelle
und Ansprechpartner