

CONNECT

#1

Erfahrungen aus der diskriminierungssensiblen Betriebspraxis

Betrieb für Alle?

Beschäftigtenbefragung zum Thema Antidiskriminierung

Viele Betriebe haben mittlerweile den Wert von Beschäftigtenbefragungen erkannt. Die Zufriedenheit am Arbeitsplatz und Problemlagen können so regelmäßig erfasst und Maßnahmen überprüft werden. Auch Betriebsräte führen vereinzelt Befragungen durch. Allerdings wird in der Regel das Themenfeld Diskriminierung eher schlecht bis gar nicht abgebildet. In Zusammenarbeit mit ver.di und dem Betriebsrat eines Versandhandelsunternehmens haben wir dieses Thema zum Fokus einer Befragung im Januar 2023 gemacht.

Der Betrieb

Das Unternehmen, in dem die Befragung durchgeführt wurde, kauft gebrauchte Güter auf und verkauft diese über verschiedene

Onlinehändler weiter. Die Befragung wurde am größten Lagerstandort in einer sächsischen Großstadt durchgeführt. Der Betrieb läuft in einem Dreischicht-System an sechs Tagen in der Woche. Dort sind ca. 1200 Beschäftigte tätig, etwa 56% von ihnen sind Migrant*innen. Das Unternehmen ist nicht tarifgebunden, die ver.di Liste errang bei der Betriebsratswahl im April 2022 vier von siebzehn Sitzen. Im Betriebsrat sitzen sechs Mitglieder mit Migrationsgeschichte, sie sprechen die Sprachen Englisch, Arabisch, Russisch, Sorani und Farsi. Nach der Betriebsratswahl kamen die Mitglieder der ver.di-Liste, vermittelt durch den zuständigen ver.di-Gewerchaftssekretär,

auf das Projekt Connect zu und baten um Unterstützung, da sie Rassismus und Diskriminierung als größeres Problem im Betrieb wahrnahmen. Der Standort verfügt über eine Beschwerdestelle entsprechend dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz. Diese ist an die Personalabteilung angedockt.

75,94% nehmen Diskriminierung am Arbeitsplatz war.



Beschäftigtenbefragung bei einem Versandhändler, Januar 2023 (n= 187)

Eine Umfrage, aber wie?

In mehreren Gesprächen verständigten sich Betriebsrat, das Projekt Connect und ver.di darauf, sich erst einmal einen Überblick über die betriebliche Situation zu verschaffen. Dies sollte mithilfe einer Beschäftigtenbefragung geschehen. Zur Umsetzung der Befragung gründete der Betriebsrat einen Antidiskriminierungsausschuss. Wichtig war allen Beteiligten, die Umfrage so gut wie möglich an die Arbeitsrealität der Kolleg*innen anzupassen. Deswegen wurde der Fragebogen gemeinsam mit dem Ausschuss erstellt und in mehreren Abstimmungen überarbeitet. Am Ende entstanden so 37 Fragen. Die Umfrage sollte digital und analog zur Verfügung gestellt werden. Weiterhin wurde sie in sechs Sprachen übersetzt, um möglichst viele Kolleg*innen zur Teilnahme zu ermutigen. Angelehnt an die häufigsten Herkunftssprachen der Beschäftigten im Betrieb waren dies Arabisch, Farsi, Englisch, Deutsch, Polnisch und Tigrinya. Für die Onlineteilnahme

wurde das OpenSource-Tool limesurvey genutzt, da es über einen sehr hohen Datenschutzstandard und eine einfache Integration mehrsprachiger Umfragen verfügt.

Den Fragebogen findet ihr hier

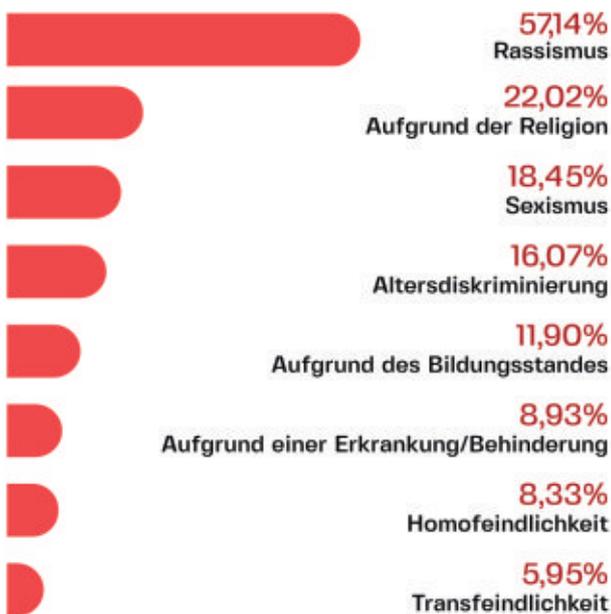
Wenn der Arbeitgeber nicht mehr mitmachen will



Der Arbeitgeber wurde durch den Betriebsrat etwa zwei Monate vor Beginn der Befragung über die Durchführung informiert. Relativ schnell wurde deutlich, dass der Arbeitgeber ein erhöhtes Interesse an der Ausgestaltung des Fragebogens hatte. Da der bisherige Umgang des Arbeitgebers mit den Themen Diskriminierung und Rassismus eher von mangelnder Sensibilität und, aus Sicht des Betriebsrates, Verharmlosung bestehender Fälle geprägt war, entschied sich der Betriebsrat jedoch, die Befragung eigenständig durchzuführen. In der Folge versuchte der Arbeitgeber auf verschiedenen Wegen, die Durchführung zu verzögern. Eine eingereichte Datenschutzverarbeitung wurde durch den Arbeitgeber zunächst nicht zur Prüfung durch die Datenschutzbeauftragte freigegeben. So konnte diese erst fünf Tage vor Beginn der Befragung unterzeichnet werden. Hätte der Arbeitgeber die Prüfung weiter blockiert, hätte die Umfrage nicht durchgeführt werden können. Weiterhin wurde dem Projekt Connect drei Tage vor Beginn der Durchführung der Zugang zum Betrieb untersagt. Dies war zu diesem Zeitpunkt hochproblematisch. Der Betriebsrats-Ausschuss und das Projekt hatten Informationsstände für alle drei Schichten sowie zusätzlich die Information der Beschäftigten auf den Lagerflächen geplant. Der Zugang konnte erst durch die Gewerkschaft ver.di hergestellt werden, da diese die Projektmitarbeiter*innen zu Beauftragten der Gewerkschaft ernannte und damit den Zugang

Der Arbeitgeber wurde durch den Betriebsrat etwa zwei Monate vor Beginn der Befragung über die Durchführung informiert. Relativ schnell wurde deutlich, dass der Arbeitgeber ein erhöhtes Interesse an der Ausgestaltung des Fragebogens hatte. Da der bisherige Umgang des Arbeitgebers mit den Themen Diskriminierung und Rassismus eher von mangelnder Sensibilität und, aus Sicht des Betriebsrates, Verharmlosung bestehender Fälle geprägt war, entschied sich der Betriebsrat jedoch, die Befragung eigenständig durchzuführen. In der Folge versuchte der Arbeitgeber auf verschiedenen Wegen, die Durchführung zu verzögern. Eine eingereichte Datenschutzverarbeitung wurde durch den Arbeitgeber zunächst nicht zur Prüfung durch die Datenschutzbeauftragte freigegeben. So konnte diese erst fünf Tage vor Beginn der Befragung unterzeichnet werden. Hätte der Arbeitgeber die Prüfung weiter blockiert, hätte die Umfrage nicht durchgeführt werden können. Weiterhin wurde dem Projekt Connect drei Tage vor Beginn der Durchführung der Zugang zum Betrieb untersagt. Dies war zu diesem Zeitpunkt hochproblematisch. Der Betriebsrats-Ausschuss und das Projekt hatten Informationsstände für alle drei Schichten sowie zusätzlich die Information der Beschäftigten auf den Lagerflächen geplant. Der Zugang konnte erst durch die Gewerkschaft ver.di hergestellt werden, da diese die Projektmitarbeiter*innen zu Beauftragten der Gewerkschaft ernannte und damit den Zugang

Wahrgenommene Formen von Diskriminierung



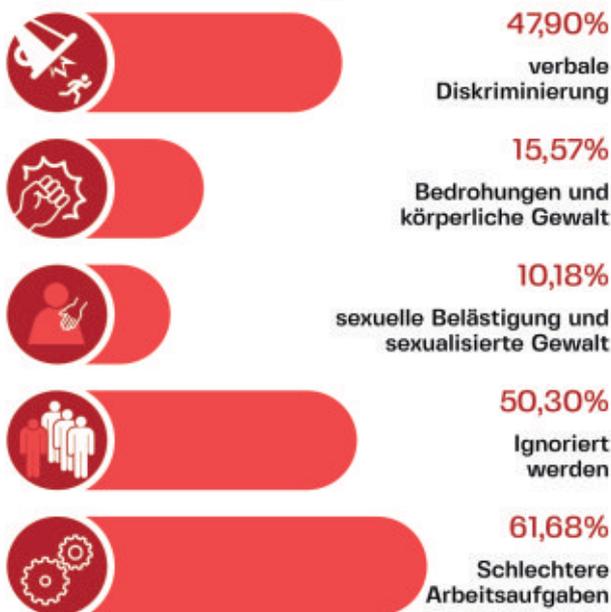
Beschäftigtenbefragung bei einem Versandhändler, Januar 2023 (n= 168)

entsprechend Betriebsverfassungsgesetz gewährleistet. Während dieser Auseinandersetzung kündigte der Arbeitgeber zudem an, die Ergebnisse der Umfrage nicht anzuerkennen, da er an der Erstellung nicht beteiligt war.

Erschreckende Ergebnisse

In der dreiwöchigen Befragungszeit nahmen 231 Beschäftigte an der Umfrage teil. Dies entspricht einem Anteil von 18,96% aller Beschäftigten, etwa 56% der Teilnehmenden waren Migrant*innen. In der Umfrage zeigten sich erschreckende Ergebnisse: 72,19% der Befragten gaben an, selbst Diskriminierung zu erfahren. 75% berichteten, Diskriminierungen anderer zu beobachten. Dies zeigt, dass die Wahrnehmung von Diskriminierung nicht nur auf die Betroffenen zurück geht, sondern ein großer Teil der Belegschaft diese Ungleichbehandlung wahrnimmt. Die Aufteilung der Diskriminierungsmerkmale wurde in weiteren Abschnitten erfragt. Mit großem Abstand wurde dabei sowohl in der Wahrnehmung als auch in der eigenen Betroffenheit Rassismus mit rund 57% bzw. 46% als häufigstes Phänomen beschrieben. Geht man von der Anzahl der

Erlebte Arten von Diskriminierung im Betrieb



Beschäftigtenbefragung bei einem Versandhändler, Januar 2023 (n= 167)

Im Vergleich

Im Februar 2023 veröffentlichte das sächsische Justizministerium gemeinsam mit dem Deutschen Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung eine Studie zu Diskriminierung in Sachsen. Bei dieser lag die Quote von Menschen, die Diskriminierung im Arbeitsleben erfahren, bei 60% (vgl. S. 106). In der Studie wurden jedoch nur Menschen befragt, die potentiell von Diskriminierung betroffen sind. Bei der in dieser Ausgabe beschriebenen Befragung lag diese Quote bei 72%. Hier muss also von einer überdurchschnittlich hohen Betroffenheit ausgegangen werden.

Die komplette Studie gibt es hier:



migrantischen Kolleg*innen aus, die diese Frage beantwortet haben, sind 62,9% der Migrant*innen im Betrieb von Rassismus betroffen. Als diskriminierende Personen sehen die Betroffenen dabei mehrere Personengruppen, die aber weit überwiegend als Vorgesetzte arbeiten. Neben erwartbarem Rassismus von Deutschen gegenüber Migrant*innen wird hier auch von einer schlechteren Behandlung zwischen migrantischen Gruppen gesprochen. Es scheint fast eine "Klassengesellschaft" zwischen migrantischen Kolleg*innen zu bestehen, welche auf der Grundlage der Herkunftsländer eingeteilt wird. Dies wird auch in Führungspositionen sichtbar, in welchen manche Nationalitäten vertreten sind und andere nicht. Hinzu kommt, dass es einen Zusammenhang zwischen den Arbeitsbedingungen und rassistischer Diskriminierung zu geben scheint. So beschwerten sich gerade jene Teilnehmenden über zu kurze Einarbeitungszeiten, die starke rassistische Diskriminierung erfahren – auch deshalb, weil

andere Kolleg*innen das Gefühl haben, deren Arbeit übernehmen zu müssen. Ein weiteres erschreckendes Ergebnis der Umfrage ist die Schwere der Diskriminierung. Fast 16% aller Befragten gaben an, bedroht oder körperlich angegriffen worden zu sein. Weitere 10% berichteten, dass sie von sexueller Belästigung oder sexualisierter Gewalt betroffen waren.

Handlungsmöglichkeiten in der Handlungsstarre?

Auch wenn einige Ergebnisse der Befragung für die Beteiligten erwartbar waren, so waren doch die Ausmaße für alle Beteiligten überraschend. Am Ende ergeben sich zwei mögliche Handlungsstränge. Auf der einen Seite ist der Betriebsrat gefragt, seine Mitbestimmungsrechte einzufordern. Gerade im Bereich des Beschwerdeverfahrens nach dem Allgemeinem Gleichbehandlungsgesetz, eines Gleichstellungs-Audits und der Neuausrichtung von Antidiskriminierungs-Schulungen für Führungskräfte sehen wir Handlungsmöglichkeiten. Allerdings spielt nicht nur der Betriebsrat eine Rolle: Die Umfrageergebnisse könnten dafür sprechen, dass auch der Arbeitgeber seiner Schutzpflicht gegenüber den Beschäftigten nicht nachkommt. Auf der anderen Seite gilt es Maßnahmen zu ergreifen, die den kollegialen Zusammenhalt im Betrieb verbessern. Hier muss eine Struktur von Ansprechpartner*innen auf kollegialer Ebene geschaffen werden. Nicht nur für akute Diskriminierungsfälle, sondern auch bei Differenzen und empfundenen Ungleichbehandlungen kann so der kollegiale Zusammenhalt gestärkt und eine durchsetzungsfähige Belegschaft geschaffen werden.

Handlungsmöglichkeiten gegen Diskriminierung im Betrieb

Beschwerdeverfahren gemäß § 13 AGG unter Wahrung der Mitbestimmungsmöglichkeiten des Betriebsrates.

Gleichstellungs-Bericht gemäß § 21 EntgTranspG durch den Arbeitgeber einfordern und um die Integration migrantischer Beschäftigter (§ 43 Abs. 2 BetrVG) erweitern lassen.

Mehrsprachigkeit bei der Arbeitsschutzweisung und betrieblichen Informationen sichern.

Schulungen und Sensibilisierung von Kolleg*innen, um eine betriebliche Zivilgesellschaft gegen Rassismus und Diskriminierung zu schaffen.

Connect will in unregelmäßigen Abständen über Erfahrungen aus der diskriminierungssensiblen Betriebspraxis berichten. Dabei geht es nicht um detaillierte Auseinandersetzungen mit einem Thema, sondern darum, ein Gefühl für Handlungsmöglichkeiten, Hürden und Problemlagen zu bekommen. Wenn ihr Unterstützung benötigt oder weitere Informationen zu unseren Berichten haben möchtet, könnt ihr euch gerne unter connect@dgb-bwt.de an uns wenden.

In Trägerschaft des:



Im Rahmen des Bundesprogramms:



Gefördert durch das:



Administriert durch das:

