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.

Beschäftigtenbefragung in einem Versandhandel, Januar 2023 (n= 187)

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 Mai 2022 vier von siebzehn Sitzen. Im Betriebsrat sitzen sechs Mitglieder mit Migrationsgeschichte, sie sprechen die Sprachen Englisch, Arabisch, Russisch, Kurmanji und Farsi. Nach der Betriebsratswahl kamen die Mitglieder der ver.di-Liste, vermittelt durch den zuständigen ver.di-Gewerkschaftssekretär, 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.

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 den Ausschuss „Antidiskriminierung und Antirassismus“. 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 Kolleg*innen im Betrieb waren dies Arabisch, Farsi, Englisch, Deutsch, Polnisch und Tigrynia. Für die Onlineteilnahme wurde das OpenSource-Tool limesurvey genutzt, da es über einen sehr hohen Datenschutzstandard und eine einfache Integration mehrsprachiger Umfragen verfügt.

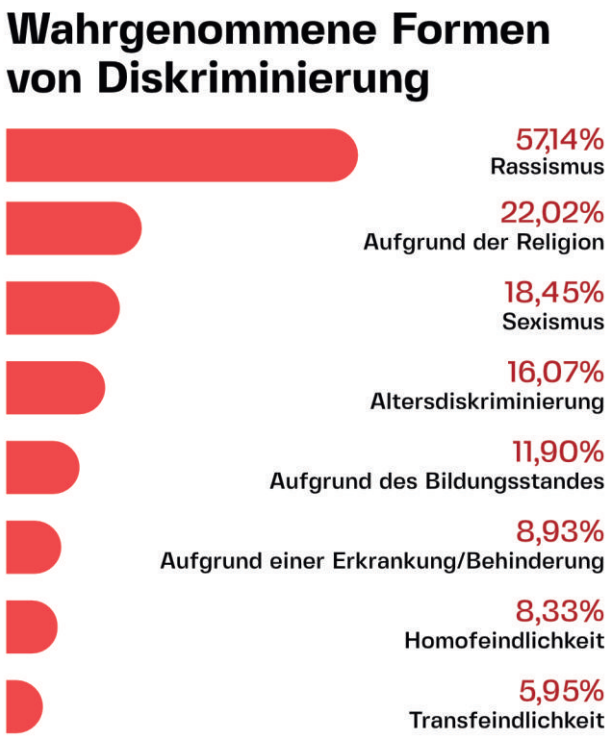
Den Fragebogen findet ihr hier

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 hat. 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 den Datenschutzbeauftragten 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 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 entsprechend Betriebsverfassungsgesetz gewährleistete. 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 einige erschreckende Ergebnisse, ein hohes Maß an Wahrnehmung von Benachteiligung wurde deutlich. 72,19% der Befragten gaben an, selbst Diskriminierung zu erfahren.

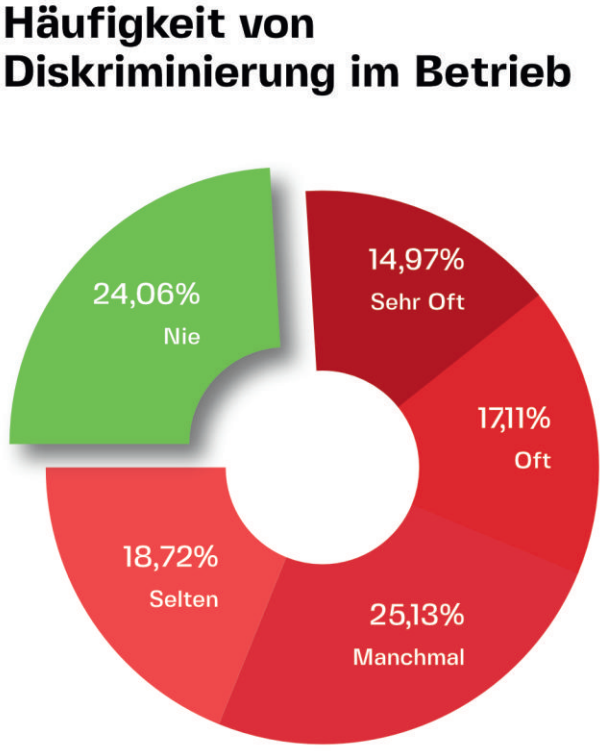


Beschäftigtenbefragung in einem Versandhandel, Januar 2023 (n= 168)

Von der Wahrnehmung von Diskriminierung gegenüber anderen berichteten rund 75%. Dies zeigt auch, das 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 Migrant*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 auf verschiedenen Ebenen als Vorgesetzte arbeiten. Neben erwartbaren rassistischen Diskriminierungen 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. Ein weiteres erschreckendes Ergebnis der Umfrage ist die Schwere der Diskriminierung. Auch wenn der größte Anteil an Benachteiligungen durch die Übertragung schlechterer Aufgaben geschieht, gaben fast 16% aller Befragten an, bedroht oder körperlich angegriffen worden zu sein. Weitere 10% berichteten, dass sie von sexueller Belästigung oder sexualisierter Gewalt betroffen waren.

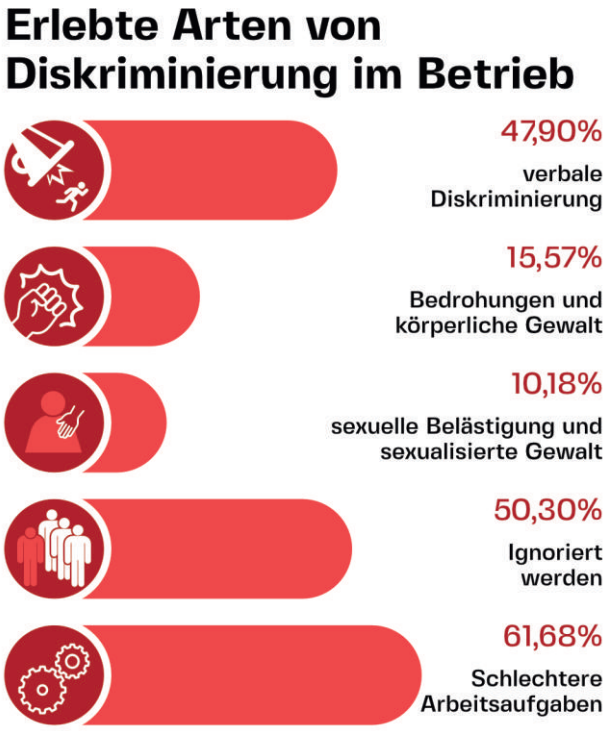
Handlungsmöglichkeiten in der Handlungsstarre?

Auch wenn einige Ergebnisse der Befragung erwartbar waren, so waren doch die Ausmaße für alle Beteiligten überraschend. Am Ende ergeben sich zwei mögliche Handlungsstränge.



Beschäftigtenbefragung in einem Versandhandel, Januar 2023 (n= 187)

Auf der einen Seite ist der Betriebsrat gefragt, seine Mitbestimmungsrechte einfordern. Gerade im Bereich des Beschwerdeverfahrens nach dem Allgemeinem Gleich-



Beschäftigtenbefragung in einem Versandhandel, Januar 2023 (n= 167)

behandlungsgesetz, eines Gleichsstellungs-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.

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:

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:
DGB-Bildungswerk Thüringen e.V.

Im Rahmen des Bundesprogramms:
Initiative betriebliche Demokratiekompetenz

Gefördert durch das:
Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Administriert durch das:
Bundesamt für Migration und Flüchtlinge

V.i.S.d.P.: Renate Sternatz, c/o DGB-Bildungswerk Thüringen e.V., Schillerstraße 44, 99096 Erfurt