

(Anti)Rassismus in der Arbeitswelt

Ikram Errahmouni-Rimi

Menschen mit zugeschriebener oder tatsächlicher nicht-deutscher Herkunft machen im Laufe ihres Lebens auf unterschiedlichste Weisen und an verschiedensten Orten Rassismuserfahrungen. Nicht selten beginnen diese Erfahrungen bereits im Kindergarten oder in der Schule. Gerade die Institution Schule birgt hohe Diskriminierungsrisiken. So belegt eine Studie des Fachbereichs pädagogische Psychologie an der Universität Mannheim, dass Schüler*innen mit einem nicht Deutsch klingenden Namen gegenüber Kindern, die der Mehrheitsgesellschaft zugeordnet werden, benachteiligt werden. Demnach werden Kinder aus Familien mit Migrationsbiographie trotz gleicher Rahmenbedingungen wie Sprachfähigkeiten und sozialer Herkunft für dieselbe Leistung bis zu einer halben Note schlechter bewertet.⁵² Auch die Studie Vielfalt im

Klassenzimmer des Berliner Instituts für empirische Integrations- und Migrationsforschung (BIM) und des Sachverständigenrats deutscher Stiftungen für Integration und Migration aus dem Jahr 2017 stellt eine Benachteiligung aufgrund der (zugeschriebenen) Herkunft fest.

Als zentrales Ergebnis dieser Studie kann festgehalten werden, dass Lehrkräfte gegenüber türkischstämmigen Erstklässlern niedrigere Erwartungen haben als gegenüber anderen Gruppen – selbst, wenn diese objektiv die gleichen Leistungen erbringen.⁵³ Rassistische Diskriminierung findet also bereits früh statt und kann u.a. zur Folge haben, dass junge Menschen mit Migrationsbiographie (bzw. nicht-weiße Schüler*innen) mit

52 (Biased) Grading of Students' Performance: Students' Names, Performance Level, and Implicit Attitude" ist erschienen in der Zeitschrift *Frontiers in Psychology* im Juni 2018.

53 Berliner Institut für empirische Integrations- und Migrationsforschung (BIM)/Forschungsbereich beim Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR-Forschungsbereich) 2017: Vielfalt im Klassenzimmer. Wie Lehrkräfte gute Leistung fördern können, Berlin

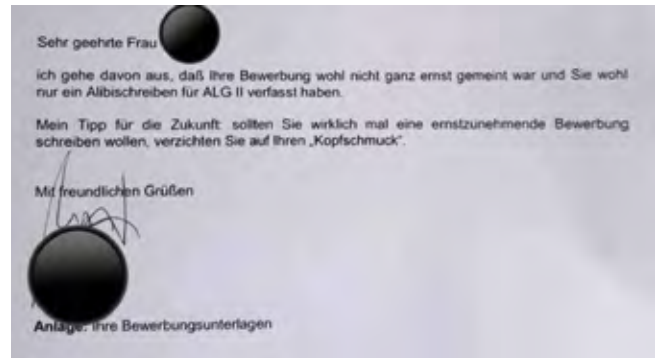
schlechteren Voraussetzungen in den Arbeitsmarkt starten als jene ohne. Deutlich wird dies im Übergangsprozess von der Schule in den Beruf.

Rassismus im Kontext des Beschäftigungsverhältnisses – Chancen von Anfang an ungleich verteilt

In einer Umfrage der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) von 2015 fühlte sich ein Drittel der befragten Personen diskriminiert. Als häufigster Lebensbereich wurde Arbeit angegeben. Knapp 50% der befragten Personen fühlten sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis diskriminiert.⁵⁴ Damit ist klar, dass die Arbeitswelt im Vergleich zu anderen Lebensbereichen ein enormes Diskriminierungsrisiko aufweist. Menschen kann der Zugang zur Beschäftigung aufgrund verschiedener Merkmale entweder erschwert oder gar verwehrt werden. So belegen mittlerweile mehrere Studien, dass Bewerber*innen mit Migrationsbiographie signifikante Nachteile erleiden.

In einem ganz besonderen Maße wurden Diskriminierungen von muslimischen Bewerber*innen sowie Bewerber*innen aus Marokko, Albanien, Türkei und Äthiopien erfasst.⁵⁵ Sie haben im Vergleich zu herkunftsdeutschen Bewerber*innen einen wesentlich schlechteren Zugang zu Arbeit. Dies trifft auch auf die Ausbildungsplatzsuche zu. Auch hier ist es so, dass Schulabgänger*innen mit Migrationsbiografie in Bewerbungsverfahren deutlich seltener eine Rückmeldung erhalten als andere. Wenn sie eine Rückmeldung erhalten, sind diese häufiger Absagen als bei anderen Bewerber*innen.⁵⁶ Rassistische Diskriminierung findet für viele junge Menschen also im Bewerbungsverfahren auf einen Ausbildungsplatz statt. Mit Blick auf Intersektionalität sei an dieser Stelle auch auf die besondere Situation von jungen Frauen mit Hijab (muslimische Kopfbedeckung von Frauen)

hingewiesen. Arbeitgeber*innen dürfen Hijabträger*innen aufgrund ihres Hijabs nicht aus dem Bewerbungsprozess ausschließen. Dies verbietet das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und es widerspricht auch der europäischen Rechtsprechung. Dennoch kommt es besonders häufig vor, dass Frauen ganz offen wegen des Hijabs abgelehnt werden. Ein Beispiel aus einem Beratungsfall (Bewerbung um einen Ausbildungsplatz als Steuerfachangestellte):



Mittelbar, unmittelbar – nicht hinnehmbar

Rassismus kommt in vielen Arten daher. Nicht immer ist er deutlich sichtbar. Fühlen kann man ihn oft viel eher. Aus einer Beraterinnenperspektive kann man sagen, dass viele von Rassismus betroffene Personen nicht klar benennen oder erklären können, worin die rassistische Handlung besteht, obwohl sie den Rassismus spüren. In solchen Fällen handelt es sich häufig um eine mittelbare rassistische Diskriminierung. Das ist der Fall, wenn beispielsweise Regelungen oder Abläufe so formuliert sind, dass sie auf den ersten Blick neutral sind und für alle gelten, aber in der Konsequenz eine bestimmte Gruppe im Zusammenhang mit Ethnie und Herkunft benachteiligt.

Das könnte eine Regelung sein, in der das Tragen von Kopfbedeckungen in den Büroräumen verboten wird. Mittelbar würden dadurch Hijabträgerinnen diskriminiert. Gleiches gilt für Stellenausschreibungen, die „muttersprachliche Deutschkenntnisse“ voraussetzen (obwohl diese für die Tätigkeit nicht relevant sind). Rassismus am Arbeitsplatz kann aber auch un-

⁵⁴ Beigang, Steffen; Fetz, Karolina; Kalkum, Dorina; Otto, Magdalena (2017): Diskriminierungserfahrungen in Deutschland. Ergebnisse einer Repräsentativ- und einer Betroffenenbefragung. Hg. v. Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Baden-Baden: Nomos.

⁵⁵ Ruud Koopmans, Susanne Veit, Ruta Yemane Ethnische Hierarchien in der Bewerberauswahl: Ein Feldexperiment zu den Ursachen von Arbeitsmarktdiskriminierung Discussion Paper SP-VI 2018-104 Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (2018)

⁵⁶ Diskriminierung am Ausbildungsmarkt: Ausmaß, Ursachen und Handlungsperspektiven. Studie | März 2014

mittelbar erfolgen in Form von rassistischen Witzen, Personenbezeichnungen, Beleidigungen oder Ausgrenzung mit direktem Bezug zu (zugeschriebener) Herkunft und ethnischer Zugehörigkeit. In jedem Fall ist Rassismus am Arbeitsplatz und auch anderswo nicht hinnehmbar. Das Aufsuchen einer externen Beratungsstelle kann helfen, um das Empfundene richtig einordnen und evtl. auch rechtlich bewerten zu können, ohne dass interne Strukturen direkt informiert sind.

Rassismus – zwischen Begrifflichkeiten und Emotionen

Bevor im Verlauf dieses Textes Handlungsmöglichkeiten und Abwehrmechanismen thematisiert werden sollen, ist eine Auseinandersetzung mit dem Begriff notwendig. Denn das Eine ist die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit dem Rassismusbegriff. Das Andere ist das, was dieses Wort bei Menschen und Institutionen auslöst, wenn sie sich damit konfrontiert sehen. Aber was bedeutet Rassismus überhaupt? Es existieren mehrere unterschiedliche Definitionen von Rassismus, die sich je nach Kontext unterscheiden. So beschreibt die UN Rassismus im Internationalen Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung als:

„...jede auf der Rasse⁵⁷, der Hautfarbe, der Abstammung, dem nationalen Ursprung oder dem Volkstum beruhende Unterscheidung, Ausschließung, Beschränkung oder Bevorzugung, die zum Ziel oder zur Folge hat, dass dadurch ein gleichberechtigtes Anerkennen, Genießen oder Ausüben von Menschenrechten und Grundfreiheiten im politischen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen oder jedem sonstigen Bereich des öffentlichen Lebens vereitelt oder beeinträchtigt wird.“

Die Europäische Kommission gegen Rassismus und Intoleranz definiert Rassismus hingegen als:

⁵⁷ In deutschsprachigen Gesetzestexten ist leider immer wieder von „Rasse“ die Rede, obwohl wissenschaftlich längst klar ist, dass es keine „Rassen“ gibt. Das ist natürlich problematisch, weil durch die Verwendung dieses Wortes rassistische Vorstellungen fortgeschrieben werden. Dieser Umstand wird auch von Jurist*innen und Aktivist*innen scharf kritisiert. Von verschiedenen Seiten wird gefordert, dieses Wort durch „aus rassistischen Gründen“ zu ersetzen. Bisher sind diese Vorschläge nicht umgesetzt worden.

„... **Die Überzeugung**, dass ein Beweggrund wie Rasse, Hautfarbe, Sprache, Religion, Staatsangehörigkeit oder nationale oder ethnische Herkunft die Missachtung einer Person oder Personengruppe oder das Gefühl der Überlegenheit gegenüber einer Person oder Personengruppe rechtfertigt“.

Der Vergleich beider Definitionen ist deshalb interessant, weil bei der Ersteren keine Überzeugung vorausgesetzt wird, sondern allein eine Handlung nach rassistischen Motiven bewertbar ist. Nach der Definition der Europäischen Kommission gegen Rassismus und Intoleranz hingegen gilt eine Handlung erst als rassistisch, wenn dahinter eine entsprechende Überzeugung steht. Im Umkehrschluss bedeutete das, dass rassistische Äußerungen und Handlungen nicht als solche bewertet werden könnten, wenn eine entsprechende Überzeugung nicht klar erkennbar ist. Dieser Mechanismus verbirgt sich hinter der häufigen Rechtfertigung, man habe etwas Gesagtes ja gar nicht rassistisch gemeint, also könne es nicht rassistisch sein. Das ist problematisch, weil es Betroffenen so nicht möglich gemacht wird, gegen etwas vorzugehen bzw. Rassismus zu benennen. Eine dritte, aus rassismuskritischer Sicht treffende Definition von Albert Memmi (Soziologe) beschreibt Rassismus wie folgt:

„Rassismus ist die verallgemeinerte und verabsolutierte Wertung tatsächlicher oder fiktiver biologischer Unterschiede zum Nutzen des Anklägers und zum Schaden seines Opfers, mit der seine Privilegien oder seine Aggressionen gerechtfertigt werden sollen.“

Tatsächlich ist genau das ein wesentlicher Aspekt von Rassismus – die Abwertung eines Gegenübers, die mit einer Besserstellung der eigenen Gruppe einhergeht und dies ganz unabhängig von der Absicht oder Überzeugung. Wenn zum Beispiel Menschen aufgrund ihrer (vermeintlich) anderen Herkunft keine Wohnung vermietet wird, bedeutet das eine bessere Chance auf dem Wohnungsmarkt für Menschen ohne diese vermeintliche andere Herkunft.

In gesellschaftlichen und politischen Diskursen fehlt diese Perspektive weitestgehend. Über Rassismus wird fast ausschließ-

lich im Kontext Rechtsradikalismus und Rechtspopulismus gesprochen. Untermalt wird dies mit Bildern von Neonazis auf Demos oder sogenannten Identitären, die laut marschierend rassistische Parolen von sich geben. Das wirkt sich auf das allgemeine Verständnis von Rassismus aus. Rassist*in ist dementsprechend nicht, wer rassistisches sagt oder tut, sondern nur wer sich als Rassist*in bekennt. Das macht die Thematisierung und den Hinweis darauf, dass in Äußerungen oder Handlungen Rassismus steckt für Betroffene oder Mitstreiter*innen so schwierig. Schließlich möchte niemand mit o.g. Gruppe in Verbindung gebracht werden. Was dann häufig entgegnet wird, ist eine große Empörung, die nicht selten eine Täter- Opfer-Umkehr nach sich zieht. Ein erster Schritt Rassismus entgegenzutreten ist also ein anderer Umgang mit dem Begriff und der Reflektion eigener Haltungen und Handlungen sowohl auf individueller als auch auf struktureller Ebene.

Rassistisch diskriminiert – Handlungsmöglichkeiten für Betroffene

Das Diskriminierungsverbot, das einen Schutz vor rassistischer Diskriminierung einschließt, ist ein als Grundrecht in der Verfassung verankert. Einschlägigen rechtlichen Schutz vor Diskriminierung in unterschiedlichen Lebensbereiche auf Bundesrechtsebene bietet das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Dies gilt für den Bereich Beschäftigung in besonderem Maße, weil das AGG nicht nur Arbeitnehmer*innen vor Diskriminierung schützt, sondern auch Bewerber*innen, Auszubildende, Leiharbeiter*innen, freiberuflich tätige sowie in Heimarbeit beschäftigte Personen und Personen, deren Arbeitsverhältnis bereits beendet ist. Konkret verbietet das AGG jegliche Form von Diskriminierung aufgrund rassistischer Gründe, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität. Von Diskriminierung spricht man dann, wenn es sich um eine Ungleichbehandlung ohne sachlichen Grund handelt.

Demnach ist nicht jede Benachteiligung eine Diskriminierung. Wenn beispielsweise Frauen bei gleicher Eignung bevorzugt werden, ist das benachteiligend für männliche Bewerber*innen.

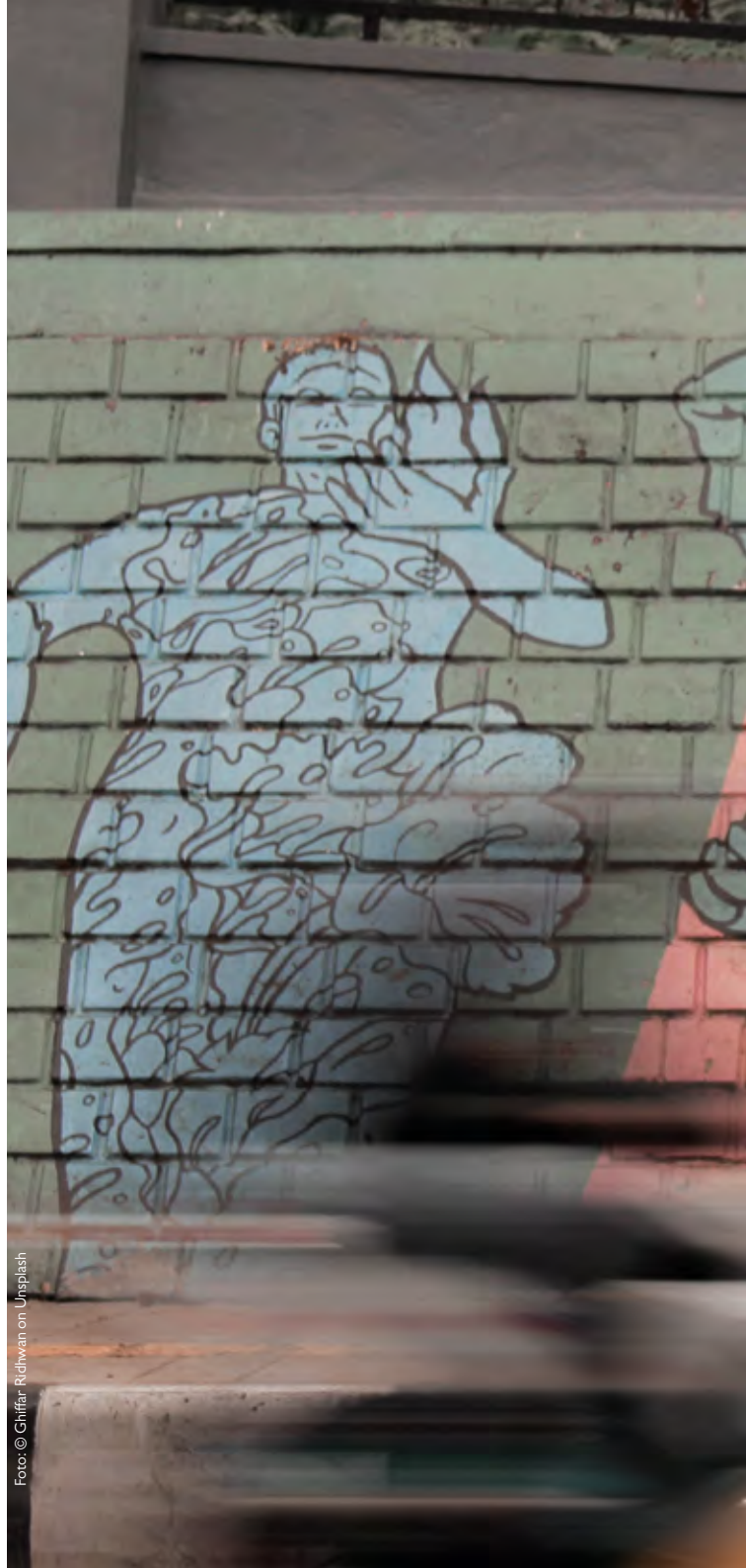


Foto: © Ghiffar Ridhwan on Unsplash

Es gibt für dieses Vorgehen aber einen sachlichen Grund und das ist der Nachteilsausgleich für Frauen. Ähnlich verhielte es sich, wenn in einem Frauenhaus zwecks Anstellung nur Frauen gesucht würden. In diesem Fall gäbe es einen sachlichen Grund.

In § 13 AGG findet sich außerdem die rechtliche Grundlage zur Einrichtung einer „zuständigen Stelle bei Diskriminierung“. Demnach ist jede*r Arbeitgeber*in dazu verpflichtet, eine zuständige Stelle im Betrieb oder der Dienststelle einzurichten, an die sich Beschäftigte wenden können sollen, wenn sie das Gefühl haben diskriminiert worden zu sein. Es reicht das subjektive Empfinden. Diese Stelle ist dazu verpflichtet, die Beschwerde entgegenzunehmen, den Sachverhalt zu ermitteln und zu entscheiden, ob es sich um eine Diskriminierung handelt oder nicht.

Das Ergebnis dieser Prüfung muss der beschwerdeführenden Person mitgeteilt werden. Im Falle einer festgestellten Diskriminierung muss Abhilfe geschaffen werden. Die Zuständigkeit und Entscheidungsmacht über die Ansiedlung und Ausgestaltung dieser Stelle obliegt dem/der Arbeitgeber*in. Er oder sie benennt eine oder mehrere mit der Funktion einer Beschwerdestelle betraute Personen bzw. könnte gemäß Mindestanforderungen des § 13 AGG auch selbst diese Funktion ausführen. Das hängt damit zusammen, dass bei einer festgestellten Diskriminierung angemessene Maßnahmen getroffen werden müssen. Hierbei kann es sich eben auch um eine Abmahnung oder gar Kündigung handeln, also Maßnahmen, die nur Arbeitgeber*innen beschließen können. Wichtig ist zu wissen, dass der Beschwerdeprozess nach § 13 AGG beginnt, sobald die Beschwerdestelle Kenntnis von dem Vorfall erhält. Man kann also nicht einen Vorfall schildern, ohne dass die Beschwerdestelle tätig wird. Wenn also zunächst eine umfangreiche Beratung erfolgen soll, ist die Beschwerdestelle nicht die richtige Anlaufstelle.

Darum empfiehlt es sich, zunächst einmal in einem Gespräch die eigenen Handlungsmöglichkeiten auszuloten. Hierfür kommen unterschiedliche Gesprächspartner*innen in Betracht. Man kann sich an den Betriebs- oder Personalrat wenden oder an Interessensvertreter*innen im Betrieb. Alternativ

dazu kann eine externe Beratungsstelle aufgesucht werden, wie sie auch bei einigen Landesorganisationen von Arbeit und Leben angesiedelt ist, zum Beispiel ADA – Antidiskriminierung in der Arbeitswelt bei Arbeit und Leben Bremen. Auch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes in Berlin bietet telefonische Beratung in Fällen von Diskriminierung an. Diese Stellen können darin unterstützen zu verstehen, was einem passiert ist und dabei helfen festzustellen, was der Handlungsbedarf ist. Im Idealfall entscheiden nur die betroffenen Personen darüber, ob und welche Schritte eingeleitet werden sollen. So könnte eine Fallberatung auch zu dem Ergebnis kommen, dass ein Beschwerdeverfahren nicht das beste Mittel ist, sondern dass Beratung und Begleitung durch Fachstellen zielführender ist. In anderen Fällen kann dies aber aussichtslos sein und eine Beschwerde erscheint notwendig.

Folgende Punkte sind für ein erfolgreiches Verfahren besonders wichtig:

- Rassistische Vorfälle sollten möglichst genau dokumentiert werden:
 - Wann ist was passiert?
 - Wo ist es passiert?
 - Wer war dabei?
- Zeug*innen sollten nach Möglichkeit einbezogen werden: „Hast Du das mitbekommen“?
- Wenn vorhanden, sollten Mitstreiter*innen gesucht werden. Gemeinsam ist es einfacher sich zu wehren als im Alleingang
- Machtgefälle und Abhängigkeitsverhältnis sollte mitgedacht werden

Der letzte Punkt ist ein ganz entscheidender. Denn auch wenn es einen rechtlichen Diskriminierungsschutz gibt, ist er leider nicht lückenlos. Wenn ein Arbeitsvertrag befristet ist, kann ein Beschwerdeverfahren dazu führen, dass er nicht mehr verlängert wird. Das AGG beinhaltet zwar ein Maßregelungsverbot

(Beschwerdeführenden Personen dürfen aus der Beschwerde keine nachteiligen Konsequenzen erwachsen). Aber es ist schlicht nicht immer einfach einen kausalen Zusammenhang zwischen einem nicht verlängerten Arbeitsvertrag und einer Beschwerde nachzuweisen. Ähnlich verhält es sich in Probezeiten oder bei Beförderungen.

Losgelöst vom Beschwerdeverfahren nach dem AGG könnte bei besonders gravierenden Fällen auch eine strafrechtliche oder formal streng arbeitsrechtliche Behandlung in Frage kommen.

Was es braucht – ein diskriminierungssensibles und rassismuskritisches Arbeitsumfeld

Wie in vielen Bereichen, in denen Ungerechtigkeiten passieren, ist auch in der Antirassismus- bzw. Antidiskriminierungsarbeit neben Intervention Prävention von großer Bedeutung. Das gibt auch das AGG vor. Gem. § 12 AGG sind Arbeitgeber*innen verpflichtet, präventive Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen zu treffen. Dazu können Fort- und Weiterbildung mit dem Zweck der Sensibilisierung dienen. Hierbei unterstützen kann der Betriebs- oder Personalrat. Dieser kann auf solche Schulungs- und Fortbildungsverpflichtungen hinweisen und auch die Implementierung einer Beschwerdestelle initiieren. Auch hier ist es enorm wichtig, dass eine gute Qualifikation gegeben ist. Denn nur für Rassismus und Diskriminierung sensibilisierte und entsprechend qualifizierte Personen können ein gutes Beschwerdeverfahren durchführen und vertrauenswürdig wirken. Diskriminierungssensibel ist ein*e Arbeitgeber*in nicht, wenn vorgegeben wird, dass es keinerlei rassistische oder diskriminierende Vorfälle gibt (manchmal auch mit einem entsprechendem Schild am Gebäude zu sehen: „Institution ohne Rassismus“), sondern wenn es transparente und geeignete Mechanismen gibt, Beschwerden einzureichen und benachteiligende Strukturen sichtbar zu machen. Das setzt eben einen Paradigmenwechsel voraus. Rassismus darf nicht als Vorwurf oder gar Attacke verstanden werden, sondern als herrschendes, in unserer Gesellschaft tief verankertes auch strukturelles System, das Menschen durch



bestimmte Handlungen diskriminieren und ausgrenzen kann und sich eben auch in der Arbeitswelt wiederfindet.

Wieso auch nicht in der Arbeitswelt? Arbeitgeber*innen sollten daher einen offenen und transparenten Umgang mit Rassismus nicht scheuen, weil sie es als „Zugeben“ einer Schwäche oder eines Führungsfehlers sehen. Vielmehr sollte ein offener Umgang mit Rassismus am Arbeitsplatz als Chance gesehen werden, als progressive*r Arbeitgeber*in mit ethischen und gerechten Ansprüchen wahrgenommen zu werden. Ein Schild mit der Aufschrift „Institution mit rassistischen Strukturen, aber wir arbeiten dran“ wäre also eine zu überdenkende Alternative.



Kenne Deine Rechte! **Bildungs- und Sensibilisierungsarbeit**

Befasst man sich mit Antirassismus- und Antidiskriminierungsarbeit, bekommt man insbesondere als betroffene Person, nicht selten das Gefühl gegen die Gegebenheiten nichts ausrichten zu können. Das ist angesichts der strukturellen Verankerung von Rassismus in unserer Gesellschaft sowie der Zunahme rechter Diskurse auf politischer Ebene auch nicht verwunderlich. Umso wichtiger ist es, sich zu stärken. Auf individueller Ebene, als betroffene Person kann Empowerment hilfreich sein. Geschützte Räume, in denen sich über Erfahrungen und Bewältigungsstrategien ausgetauscht werden kann, sind für betroffene Personen

enorm wichtig. Stärkend kann ebenfalls sein, zu wissen, welche Handlungsoptionen einem das Recht bietet. An dieser Stelle kann (politische) Bildungsarbeit wirken. Zum einen kann sie im Rahmen von Wissensvermittlung jungen Menschen bzw. Auszubildenden dazu dienlich sein sich zur Wehr zu setzen. Zum anderen kann Bildungsarbeit schon früher ansetzen und junge Menschen für Diskriminierung sensibilisieren.

Zudem ist es wichtig Strukturen, die in Betrieben, Dienststellen und (Berufs)schulen zur Interessenvertretung existieren, sichtbar zu machen und sie stetig zu qualifizieren. Hierbei könnte es sich um Betriebs- und Personalräte, Vertrauenslehrende, Ausbildungs-, Gleichstellungs-, Schwerbehinderten- und Diversity-beauftragte handeln. Diese wären auch denkbar gute Initiator*innen zur Implementierung einer Beschwerdestelle nach AGG.⁵⁸

Jedenfalls aber, kann man sagen, dass es man nicht aktiv organisiert sein muss, um sich gegen Rassismus und Diskriminierung einzusetzen. Allem voran ist es wichtig, sich mit betroffenen Personen zu solidarisieren und gemeinsam dafür zu sorgen, Strukturen zu schaffen, die Rassismus sichtbar machen und Abhilfemaßnahmen durchzusetzen.

⁵⁸ Wenn Arbeitgeber*innen der Verpflichtung zur Einrichtung einer zuständigen Stelle nicht nachkommen, können Betriebsräte oder Gewerkschaften beim Arbeitsgericht beantragen, dass diese Handlung vorgenommen wird.