25.05.2016

ARBEITSMARKT- UND BESCHÄFTIGUNGSPOLITIK

Begegnungsmöglichkeiten schaffen. Zum Umgang mit Rassismus im Betrieb

Rassistische Sprüche, diskriminierende Stammtischparolen und offen geäußerte Ressentiments gegenüber Menschen anderen Glaubens bestimmen immer mehr die gesellschaftliche Diskussion, private Gespräche, Auseinandersetzungen in den sozialen Medien und werden auch in Betrieben häufig geäußert. Die Teilnehmer*innen des zweiten After Works Gespräch am 24. Mai im Zentrum Gesellschaftliche Verantwortung in Mainz äußerten daher auch ihre Sorge, dass Rassismus in der Gesellschaft wieder salonfähig geworden zu sein scheint und tauschten sich über mögliche Strategien im Umgang mit Rassismus aus. Da Betrieben bei der Integration eine Schlüsselrolle zukommt, ist es wichtig auch im Arbeitsleben rechten Tendenzen entgegenzutreten.

Mark Haarfeldt vom Düsseldorfer Verein „Mach meinen Kumpel nicht an“ gab zum Auftakt Einblicke in die Gedankenwelt und Strategien von rechtspopulistischen Bewegungen. „Der AfD und der Pegidabewegung ist es gelungen einen Zusammenhang zwischen der Angst vieler Menschen vor dem sozialen Abstieg einerseits und den Flüchtlingen andererseits herzustellen“. So würde beispielsweise als Lösung gegen die Zunahme der Altersarmut die Abschiebung von Wirtschaftsflüchtlingen empfohlen. Aber auch wenn sogenannte Wirtschaftsflüchtlinge abgeschoben würden, hätte dies keinen Einfluss auf die Gestaltung unseres Sozialversicherungssystems. Diese offensichtlichen Fehlschlüsse klar und deutlich zu benennen, ist eine wichtige Strategie im Umgang mit Rassismus. „Soziale Probleme dürfen nicht unter den Teppich gekehrt, sondern müssen offen diskutiert werden“, so Mark Haarfeldt. Sonst würde der „Verschiebebahnhof Rassismus“ weiter bedient.

Viele große Unternehmen, in denen häufig eine kulturelle Vielfalt vorherrscht, sind sich der Gefahr von Ressentiments im Betrieb bewusst. Daher gibt es in diesen großen Betrieben Betriebsvereinbarungen gegen Diskriminierung. In Betriebsversammlungen werden Mitarbeiter sensibilisiert oder Auszubildende entwickeln Projekte gegen Rassismus, die gemeinsam mit der Betriebsleitung umgesetzt werden, wie beispielsweise bei der Rheinbahn AG. Dort haben Azubis Slogans entwickelt, die auf die Straßenbahnen und Busse plakatiert wurden. In kleineren Betrieben ist dies nicht immer möglich, hier kommt es mehr auf den Einzelnen an. In der anschließenden Diskussion unter den Teilnehmer*innen zeigte sich, dass nicht jede Diskussionen geführt werden muss, da diese häufig ins Leere führen, jedoch sollte man deutlich machen, dass man die rechtspopulistischen Einstellungen nicht teilt.

Meike Kurtz von der Jugendfeuerwehr Rheinland-Pfalz berichtete über die Arbeit der Feuerwehren mit Flüchtlingen. Einerseits, beteiligt sich die Feuerwehr aktiv beim Aufbau von Flüchtlingsunterkünften, beim Sammeln von Spenden und leistet Brandschutzerziehung und –aufklärung in vielen verschiedenen Sprachen. Andererseits, zeigt eine Umfrage, dass sich ein Großteil der Feuerwehrleute nicht vorstellen kann, dass Flüchtlinge in die Feuerwehr eintreten. Wenn sie jedoch Teil der Feuerwehr würden, könnten sie auch mit sehr großer Unterstützung rechnen. Für Meike Kurtz heißt das, Begegnungsmöglichkeiten zu schaffen, die Feuerwehreinsatzleiter für Integrationsmaßnahmen und junge Flüchtlinge als Brückenbauer für die Feuerwehr zu gewinnen.

In den anschließenden Gesprächen unter den Teilnehmer*innen zeigte sich ebenfalls, wie wichtig Begegnungen und das Brückenbauen sind. Hier können Kirchen und Gewerkschaften eine wichtige

Zentrum Gesellschaftliche Verantwortung der EKHN: Begegnungsmöglichkeiten schaffen. Zum Umgang mit Rassismus im Betrieb

Funktion einnehmen.

Margit Befurt, Julia Dinkel, ZGV

TEILEN DOWNLOAD PDF DRUCKEN

<< zurück