

# Hass und Hetze entgegentreten

**AUFSTEHEN** *Ob als Kollegin, Mitarbeiter oder Betriebsrat: Wir alle kennen das – rassistische und diskriminierende Sprüche im Betrieb. Menschenfeindliche Parolen sind Gift für jeden Betrieb und für das Miteinander der Beschäftigten. Viel zu tun für Betriebsräte.*

VON MATTI RIEDLINGER

**K**lar ist, dass die Belegschaft eine Schnittmenge der Gesellschaft ist. Ändert sich die Stimmung innerhalb der Bevölkerung, führt das zwangsläufig dazu, dass diese Themen auch im Betrieb diskutiert werden. Politische, gesellschaftliche und soziale Diskussionen sind dabei ausdrücklich zu begrüßen, solange sie im sachlichen Rahmen bleiben und andere Menschen nicht diskriminieren. Jedoch hat der politische Diskurs in den letzten Jahren dazu geführt, dass die Schwelle für diskriminierende Bemerkungen immer weiter gesunken ist. Dabei kann Diskriminierung im Betrieb viele Gesichter haben: Vom Meiden oder Schneiden bestimmter Beschäftigte, über non-verbale Kommunikation und Sprüchen oder Witzen bis hin zu menschenfeindlichen Parolen. Insbesondere Äußerungen in den sozialen Netzwerken haben dabei in der jüngeren Vergangenheit immer wieder für Aufmerksamkeit gesorgt. So führten hetzerische, sexistische oder rassistische Veröffentlichungen vermehrt zu Abmahnungen oder gar Kündigungen. Vor allem global organisierte oder handelnde Unternehmen stellen sich regelmäßig konsequent gegen jede Art von Diskriminierung – nicht allein, weil sie es als wichtigen Wert in ihren Ethik-Richtlinien verankert haben.

## Keine Diskriminierung im Betrieb

Diskriminierung zu unterbinden, ist nach Ansicht des Gesetzgebers explizite Aufgabe von Arbeitgeber und Betriebsrat, § 75 BetrVG. Gerade dem Betriebsrat kommt hierbei eine

besondere Rolle zu. Während der Arbeitgeber häufig als erstes wirtschaftliche Interessen verfolgt, sollte für den Betriebsrat stets der Mensch im Mittelpunkt stehen. Das ergibt sich auch aus dem § 80 Abs. 1 BetrVG, in dem weitere Pflichten für den Betriebsrat definiert werden.

Diese Aufgaben stellen klar, dass der Schutz und die gezielte Förderung besonderer Personengruppen nicht nur »Beiwerk« der täglichen Betriebsratsarbeit sind, sondern sogar zwingende Pflicht. Zudem ist es eine zentrale Aufgabe des Betriebsrats, die Einhaltung der geltenden Rechtsnormen zu überwachen, wie beispielsweise Persönlichkeitsrechte aus dem Grundgesetz, Antidiskriminierungsgesetz, Diskriminierungsschutz aus dem Teilzeit- und Befristungsgesetz.

Der Gesetzgeber geht sogar noch weiter: Rassistische oder fremdenfeindliche Betätigung stellen nicht nur einen Widerspruch Grund bei einer personellen Einzelmaßnahme nach § 99 Abs. 2 Nr. 6 BetrVG dar, sondern der Betriebsrat kann sogar proaktiv die Entlassung oder Versetzung betriebsstörender Arbeitnehmer nach § 104 BetrVG verlangen.

## Gesellschaftspolitische Dimension

Neben dem gesetzlichen Auftrag steht auch noch ein politischer Auftrag, Diskriminierung zu unterbinden. Für eine betriebliche und gewerkschaftliche Interessenvertretung sollte es klar sein, dass Menschen nicht anhand von Hautfarbe, Nationalität, Herkunft, Geschlecht, Lebensweise, sexueller Orientie-

## DARUM GEHT ES

- 1.** Arbeitgeber und Betriebsrat sind gesetzlich verpflichtet, Diskriminierungen zu unterbinden.
- 2.** Diskriminierung im Betrieb kann viele Gesichter haben: Von der Ausgrenzung bis zur Hetze.
- 3.** Die Beschäftigten sollten beim Thema Rassismus und Sexismus einbezogen und sensibilisiert werden.

## GUT ZU WISSEN

Aufgaben nach  
§ 80 Abs. 1 BetrVG

- § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG: Die Einhaltung von geltenden Rechtsnormen zu überwachen
- § 80 Abs. 1 Nr. 2a BetrVG: Tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern fördern
- § 80 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG: Eingliederung schwerbehinderter Menschen antreiben
- § 80 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG: Beschäftigung älterer Arbeitnehmer im Betrieb fördern
- § 80 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG: Integration ausländischer Arbeitnehmer im Betrieb fördern und Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Betrieb beantragen.

## LINKTIPP

Das Bündnis »Aufstehen gegen Rassismus!« bietet auf seiner Homepage eine Stammtischkämpfer\*innenbroschüre für 1€/Stück an. Diese beinhaltet neben Fakten und Hintergrundwissen auch Tipps und Tricks, um gegen Rassismus vorzugehen.

► [www.aufstehen-gegen-rassismus.de/material/stammtischkaempferinnen-pocketbroschuere](http://www.aufstehen-gegen-rassismus.de/material/stammtischkaempferinnen-pocketbroschuere)

## GUT ZU WISSEN

## Rechtspopulistische Strategien und Handlungsmuster durchschauen

**Schritt 1:**

Es werden Feindbilder identifiziert und beschrieben. Meist handelt es sich um Gruppen oder Menschen (z. B. Geflüchtete), denen bereits mit Misstrauen oder Vorurteilen begegnet wird.

**Schritt 2:**

Die Verantwortung und Schuld für alle Probleme wird den ausgemachten »Feinden«/»bedrohenden« Gruppen zugeschoben. Die Feindbilder sind flexibel und vielseitig und passen sich dem jeweiligen Problem an.

**Schritt 3:**

Populisten versuchen, sich gegen die selbst identifizierten »Feinde«, wie z. B. Politikerinnen und Politiker oder Geflüchtete, abzugrenzen und propagieren ein rigides Vorgehen (z. B. »Grenzen dicht machen«) um die angeblich von ihnen ausgehende Bedrohung einzudämmen. Jede Kritik an dieser Argumentation bestätigt nur noch die Bösartigkeit der Feinde.

**Schritt 4:**

Zeigt Schritt 3 keine Wirkung, wiederholen ihn Populisten in radikalerer Form (z. B. Mauer bauen, um Grenzen zu schließen). Kritiker dieser Aussagen werden dann zu Feinden, die für das Scheitern verantwortlich gemacht werden.

**Fragen Sie sich:**

Welche Feindbilder haben Populisten identifiziert? Welche Ressentiments und Vorurteile werden bestärkt?  
z. B. »Ältere Menschen sind nicht mehr so leistungsfähig«

**Fragen Sie sich:**

Für welche Probleme werden diese Feindbilder und »andere« Gruppen verantwortlich gemacht?  
z. B. »Wegen der geringen Leistung der Schwerbehinderten in unserer Arbeitsgruppe bekommen wir keinen Bonus«

**Fragen Sie sich:**

Welche Muster der Selbstbestätigung werden benutzt?  
z. B. »Der »Beste« bekommt den Job. Wenn Frauen nach der Elternzeit wieder einsteigen, Teilzeit arbeiten wollen oder Familienpflichten haben, kommen sie für die Aufgabe eben nicht in Frage«

**Fragen Sie sich:**

Welche Gründe, Personen oder Institutionen werden vorgeschoben, um den eigenen Misserfolg zu verschleiern?  
z. B. »Wenn sich der Betriebsrat so für Geflüchtete im Betrieb einsetzt, hat er es auch zu beantworten, wenn die dann Frauen belästigen«

rung oder religiöser Zugehörigkeit unterteilt werden. Stattdessen sollten gleiche Bedingungen für alle innerhalb der Belegschaft gelten. Dafür kann der Betriebsrat zusammen mit der Gewerkschaft eintreten. Nicht nur historische Aspekte (Deportation von Gewerkschafterinnen in der NS-Zeit, Enteignung von Gewerkschaften durch die Nazis) sprechen dafür, sondern auch gesellschaftspolitische Gründe: Lassen sich Belegschaften aufspalten, verlieren sie an Druckpotenzial gegenüber dem

Arbeitgeber. Das wiederum hat Auswirkungen auf die Tarifpolitik und die damit verbundenen Entgeltverhandlungen. Hier stellt sich also die Frage: Wem nützt Diskriminierung tatsächlich?

**Handlungsmöglichkeiten**

Möchte das Betriebsratsgremium aktiv gegen Diskriminierung vorgehen, sollte es zunächst das eigene Verhalten hinterfragen. Wurden bis-

her alle Beschäftigten gleich behandelt? haben sich in Betriebsversammlungen alle angesprochen und eingebunden gefühlt? Wie war der Umgang mit Sprüchen und Witzen im Gremium? Als nächstes sollte sich das Gremium klarmachen, dass Anti-Diskriminierungsarbeit keine Zusatzaufgabe, sondern eine gesetzliche Pflicht für den Betriebsrat darstellt. Keine leichte Aufgabe, wenn man bedenkt, dass sich Populisten oftmals gestärkt fühlen, wenn versucht wird, ihre Argumente zu widerlegen. Zudem wird der Betriebsrat dann als »Establishment« verhöhnt. Um diesem Dilemma zu entgehen, sollte sich das Gremium überlegen, wie es sich zum Thema fortbilden kann. Interessante Angebote gibt es bei den Gewerkschaften. Oftmals finden diese Fortbildungen nach § 37 Abs. 7 BetrVG statt, wie beispielsweise die Respekt-Seminare der IG Metall. Gegebenenfalls lässt sich dieses Thema auch in einer Klausurtagung des Betriebsrats erarbeiten.

### Dauerhaft Haltung zeigen

Haltung zeigen gegen Rassismus und Menschenfeindlichkeit sollte auf keinen Fall eine Eintagsfliege bleiben. Daher muss das Gremium Überlegungen anstellen, wie das Thema dauerhaft bearbeitet werden kann. Dazu ist es im ersten Schritt wichtig, dass der Betriebsrat seinen eigenen Standpunkt aufzeigt. Ferner dürfen korrekte, zentrale Fakten nicht fehlen. Wichtig ist auch, dass man Richtigstellungen positiv formuliert und dabei keine Negationen verwendet. Betriebsräte können auf ihren Veranstaltungen soziale Ängste proaktiv ansprechen, an gemeinsame Werte appellieren und aufzeigen, warum Toleranz und Mitgefühl wertvoll sind. Bei Gegenreden helfen Sachlichkeit und Humor. Auch das Einhalten von Diskussionsregeln ist hilfreich und hat Vorbildcharakter. Sollten diese wiederholt und absichtlich gebrochen werden, hat der Betriebsrat einen Grund, das Wort zu entziehen oder das Gespräch zu beenden.

### Beteiligung der Beschäftigten

Wichtig ist es, die Belegschaft in das Thema einzubinden, beispielsweise durch Stimmungsbilder oder Fragebögen auf Betriebsversammlungen. Zu Informationszwecken bieten sich Kooperationen an mit örtlichen Institutionen wie Geflüchtetenhilfe, Frauenhäuser, Schwulen- oder Lesbeninitiativen, Integrationsäm-



## »Lassen sich Belegschaften aufspalten, verlieren sie an Druckpotenzial gegenüber dem Arbeitgeber.«

MATTI RIEDLINGER

ter oder Tafeln. Betriebsräte sollten ihre gesetzlichen Möglichkeiten ausschöpfen und Maßnahmen beim Arbeitgeber beantragen, beispielsweise zur Geschlechtergerechtigkeit, Aufklärung zu sexueller Belästigung, leidensgerechte Arbeitsplatzgestaltung für ältere oder behinderte Menschen, Geflüchtete in Ausbildung. Durch den permanenten Wechsel der Belegschaft ist es notwendig, anhaltend ein Auge auf die Stimmungslage in der Belegschaft zu haben, um schnell auf Hass und Hetze reagieren zu können. ◀



**Matti Riedlinger,**  
B.A. Sozialökonomie,  
Wirtschafts- und Arbeitsrecht,  
Augsburg.

Diskriminierung im Betrieb hat unterschiedliche Ausprägungen: Vom Meiden und Ausgrenzen bis hin zu fremdenfeindlichen Parolen.

### LINKTIPP

Der DGB bietet einen Leitfaden gegen sexualisierte Belästigung am Arbeitsplatz, der kostenlos heruntergeladen werden kann:

► [www.frauen.dgb.de/themen/++co++18b9e958-d407-11e6-89f4-525400e5a74a](http://www.frauen.dgb.de/themen/++co++18b9e958-d407-11e6-89f4-525400e5a74a)