



Crashkurs Anti: Diskriminierung in Brandenburg

Teil 3 – Faire Bedingungen in der Arbeitswelt?

ZUSAMMENFASSUNG | 30.11.2022

Cottbus & Online-Talk der FES-Brandenburg



Antidiskriminierung ist sowohl im Grundgesetz als auch in der Landesverfassung verankert. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz ist für rassistische Diskriminierung und sexistische Diskriminierung der wichtigste Rahmen (jenseits von Grundgesetz und Landesverfassung). Trotzdem erleben viele Menschen in Brandenburg Diskriminierung in allen Bereichen des Lebens. In der Auseinandersetzung mit diskriminierenden Verhältnissen und Erfahrungen von Diskriminierung ist es eine große Herausforderung, der Vielfalt und Komplexität gerecht zu werden. Die Reihe „Crashkurs Anti:Diskriminierung in Brandenburg“ des Landesbüros Brandenburg der Friedrich-Ebert-Stiftung und der Antidiskriminierungsberatung Brandenburg der Opferperspektive e.V. setzt sich daher schlaglichtartig mit verschiedenen Diskriminierungsfeldern auseinander.

Eines dieser Felder ist die Arbeitswelt. Erwerbsarbeit nimmt einen zentralen und wichtigen Teil des Lebens ein, nicht nur weil sie der Sicherung des Lebensunterhalts dient, sondern auch weil sie Partizipation und das Erfahren von Selbstwirksamkeit ermöglicht. Der Alltag und Lebenslauf vieler Menschen organisiert sich um die Erwerbsarbeit herum – Diskriminierung im Arbeits-

kontext kann somit fundamentale Auswirkungen auf die Lebensrealität bedeuten. Im dritten Teil der Reihe am 30. November 2022 geht es daher um die Fragen, wie es um Diskriminierung in der Brandenburger Arbeitswelt steht, wen sie betrifft und von wem sie ausgeht. Wie können sich Betroffene wehren? Welche Hilfsangebote gibt es und welche Strukturen in der Arbeitswelt müssen grundsätzlich geändert werden?

Über faire Bedingungen in der Arbeitswelt diskutieren auf dem Podium **Prof.in Dr. Lena Hipp**, Professorin für Sozialstrukturanalyse an der Universität Potsdam, **Joanna Hubert**, Beraterin in der Fachstelle Migration und Gute Arbeit in Brandenburg, sowie **Susanne Riepe**, Projektleiterin Faire Integration Brandenburg. Ergänzt wird das Podium durch Projektvorstellungen von **Marcel Molch** vom DGB Südbrandenburg, **Florian Seufert** vom Projekt „Vielfältig Brandenburg“ des Projektkontors Minor und **Juliane Uhlig**, Fachreferentin bei „Gesplante Belegschaft?! Miteinander im Betrieb“. Moderiert wird das Gespräch von **Koray Yilmaz-Günay**, Co-Leiter der Geschäftsstelle des Migrationsrates Berlin. Ein Grußwort spricht die Integrationsbeauftragte der Stadt Cottbus **Grit Bartels**.

VOM INDIVIDUELLEN FALL ZUM STRUKTURELLEN PROBLEM

Individuelle Fallbeispiele sind oftmals erschreckend und manchmal ist es fast schon unbegreiflich, dass sie tatsächlich in Deutschland geschehen. Gleichzeitig werden individuelle Schicksale leicht aus den Augen verloren, wenn man auf die große Masse blickt und die Fälle von Menschen zu abstrakten Zahlen werden. Dennoch sind individuelle Schicksale meist keine Einzelfälle, sondern Folgen struktureller Schief lagen, denen auf dieser Ebene begegnet werden muss. Beide Perspektiven sind wichtig und so blickt das Podium zunächst auf einen Fall, von dem Joanna Hubert aus ihrer Arbeit in der Beratungsstelle berichtet. An dem Beispiel einer polnischen Arbeitnehmerin, die in einer deutschen Leiharbeitsfirma einen befristeten Vertrag unterschrieb, wird deutlich, dass die prekäre Situation gerade nicht-einheimischer Arbeitnehmer*innen von Unternehmen systematisch ausgenutzt wird. So wurden die mangelnden Sprachkenntnisse der Frau und ihr dringender Bedarf, eingestellt zu werden, dafür missbraucht, sie neben dem Vertrag zahlreiche weitere Unterlagen unterschreiben zu lassen – ohne dass eine Übersetzung erfolgte. Der auf diese Weise unwissentlich unterschriebene Aufhebungsvertrag wurde ihr, als sie erkrankte, mit später ergänztem Datum vorgelegt. Die so betrogene Arbeitnehmerin wandte sich an die Beratungsstelle, die eine Lösung bewirken konnte. Doch die psychischen Folgen bleiben, betont Joanna Hubert.

Fälle wie diese zeigen, dass die Notlagen ausgenutzt und absichtlich verschärft werden. Hinter dieser Vorgehensweise steckt System: Die Unternehmen profitieren vor allem finanziell von den prekären Beschäftigungsverhältnissen, die eine Ausbeutung der Arbeitskräfte erleichtern. Darin ist sich das Podium einig. Prof.in Dr. Lena Hipp zufolge sind Arbeitsverhältnisse immer Abhängigkeitsverhältnisse. Diese Abhängigkeiten werden jedoch verstärkt, wenn mangelnde Sprachkenntnisse oder eine

leichte Ersetzbarkeit der Arbeitskräfte hinzukommen, wenn die finanzielle Abhängigkeit aufgrund von Armut oder einer Familie, die versorgt werden muss, besonders hoch ist, wenn das Wissen über die eigenen Rechte und Hilfsangebote fehlt und die Betroffenen zudem in unsicheren Arbeitsverhältnissen feststecken. Hinzu kommen branchenspezifische Faktoren, die das Abhängigkeitsverhältnis verstärken. Besonders betroffen sind dem Podium zufolge unter anderen die Hotel-, Gastro- und Baubranchen, die Pflege und Reinigung sowie Leiharbeit im Allgemeinen.

Susanne Riepe verweist darauf, dass Arbeitskräfte aus Drittstaaten besonders vulnerabel sind, wenn beispielsweise der Aufenthaltsstatus prekär ist. Denn dies kann mit einer Einschränkung der Rechte oder einer besonderen Bindung an die Arbeitgeber*innen einhergehen. Befindet sich das Arbeitsverhältnis in der Illegalität, weil keine Arbeiterlaubnis vorliegt, finden sich Betroffene ohne jeglichen rechtlichen Schutz wieder. Zudem betont Riepe, dass Betroffene oftmals bereits auf ihrem Weg nach Deutschland traumatisiert wurden und durch prekäre Arbeitslagen und Diskriminierung auch nach ihrer Ankunft weitere Traumatisierungen erleben. Sie unterstreicht daher die Wichtigkeit, psychosoziale Beratung anzubieten.

Arbeitsmigrant*innen sind folglich besonders gefährdet, weil sie sich aufgrund von Sprachbarrieren, fehlenden Rechtskenntnissen, Armut und Abhängigkeiten weniger gut wehren können. Sie sind leichter ausbeutbar und somit finanziell attraktiv für die Unternehmen. Hinzu kommt Riepe zufolge, eine kulturelle Prägung der Arbeitsmoral, die dazu führt, dass unterschiedliche Erwartungen an die Arbeitsbedingungen gestellt werden und ggf. schlechtere Arbeitsbedingungen hingenommen werden.

BETROFFENE STÄRKEN – PRÄVENTIV UND AKUT

Yilmaz-Günay stellt fest, dass die einzelnen Betroffenen möglicherweise immer und immer wieder Diskriminierungserfahrungen machen und stellt daher die Frage, was getan werden kann, um sie effektiv zu stärken und die individuellen Schicksale nicht aus dem Blick zu verlieren.

Joanna Hubert schlägt vor, gerade Arbeitsmigrant*innen rechtzeitig in ihren Arbeitsrechten zu schulen und über Beratungsangebote zu informieren. Riepe weist auf die Schwierigkeit hin, Menschen zu erreichen und betont, dass Vernetzung hierbei von zentraler Bedeutung ist. Sie appelliert an jede*n, aufmerksam zu sein, Fälle aufzuspüren und Beratung zu vermitteln. Es müssen außerdem Strukturen geschaffen werden, so Hubert, die insbesondere mobile Beschäftigte erreichen, die sich über Grenzen hinwegbewegen und beispielsweise auf polnischer Seite Hilfe suchen.

Betroffene individuell zu erreichen ist wichtig. Doch wie bereits betont wurde, handelt es sich oftmals um strukturelle Probleme, die angegangen werden müssen. Das Podium diskutiert daher auch über Änderungen, die es auf betrieblicher Ebene braucht. Susanne Riepe spricht den Mehrwert multikultureller Teams an, den die Betrie-

be und Beschäftigte erkennen müssen. Es geht darum, sich als Bereicherung und nicht als Gegner*innen oder Konkurrenz zu verstehen. Hubert kritisiert die Sub-sub-sub-Unternehmensstruktur, die direkte Kontakte zu den Beschäftigten erschwert und fordert, den Betriebsrat bekannter und zugänglicher zu machen. Lena Hipp bringt den Aspekt der Öffentlichkeit ein, die genutzt werden kann, um schlechte Arbeitsbedingungen publik zu machen und so entsprechenden Unternehmen einen Wettbewerbsnachteil um Arbeitskräfte zu verschaffen. Sie argumentiert, dass die gesamtwirtschaftlich gute Situation erlaubt, Ansprüche an Arbeitgeber*innen zu stellen. So müssten sich diese dann bemühen, möglichst attraktive Arbeitsbedingungen zu schaffen, um Arbeitskräfte zu gewinnen. Riepe weist in diesem Zusammenhang darauf hin, dass es sich bei Fällen von Diskriminierung um sensible Themen handelt und nicht alle Betroffenen sich vorstellen können, ihren Fall öffentlich zu machen.

Die AntiDiskriminierungsBeratung berät auch in Fällen von rassistischer Diskriminierung in der Arbeitswelt:

<https://www.antidiskriminierungsberatung-brandenburg.de/homeseite/>

DISKRIMINIERUNG WIRKSAM EIN ENDE SETZEN

Diskriminierung ist leider allgegenwärtig und eine diskriminierungsfreie Welt besonders wünschenswert, formuliert Grit Bartels in ihrem Grußwort, doch ein erster realistischer Schritt sei, sich intensiv mit der Frage zu beschäftigen, wie wir gemeinsam weniger Diskriminierung erreichen können. Neben den bereits erwähnten konkreten Ansatzpunkten macht sich Lena Hipp nochmals dafür stark, das Bewusstsein für Diskriminierung ganz grundsätzlich zu stärken, um auch nichtbewusste und

unbeabsichtigte Diskriminierung zu vermeiden. Es gilt, wie Bartels hervorhebt, die Chancen von Vielfalt zu erkennen, voneinander zu lernen, Horizonte zu erweitern und zu verhindern, dass Diskriminierung Biografien und Lebenswege zerstört. Bartels fordert, dem entschlossen entgegenzutreten und die Strukturen zu schaffen, die Diskriminierung effektiv bekämpfen. Das Podium stellt klar: Prävention ist das oberste Ziel, damit so wenig wie möglich Menschen Diskriminierung erleiden müssen.

PROJEKTVORSTELLUNGEN

DGB Südbrandenburg-Lausitz (Marcel Molch):

Der Deutsche Gewerkschaftsbund stellt sich heute und in Zukunft den sich verändernden Herausforderungen von Diskriminierung in der Arbeitswelt und setzt sich aktiv für allumfassende Gleichbehandlung ein. Marcel Molch macht sich für die Gründung und Nutzung von Betriebsräten stark. Gewerkschaften haben Mittel und Hebel, um ausbeuterische Verhältnisse in den Betrieben zu bekämpfen. Gewerkschaften gestalten beispielsweise Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge mit und können so aktiv an einer diskriminierungsfreien Arbeit für alle mitwirken.

<https://suedbrandenburg-lausitz.dgb.de/>

Minor und Vielfältig Brandenburg (Florian Seufert):

Florian Seufert arbeitet zu Vorurteilen im Betrieb und wie man diesen begegnen kann. Das Projekt richtet sich an kleine und mittelständische Unternehmen in Brandenburg und fördert betriebliche Demokratiekompetenzen. Dazu zählt die Auseinandersetzung mit den eigenen Werten und der Haltung der Belegschaft, aber auch die praktische Vermittlung von Handlungskompetenzen. Es geht beispielsweise um Rechtsextremismus, Rassismus oder Verschwörungserzählungen. Angeboten werden kostenfreie Schulungen und Workshops, die den Fokus auf den interaktiven Austausch legen.

<https://betriebliche-demokratiekompetenz.de/projekt/vielfaeltig-brandenburg-unternehmen-mit-verantwortung/>

Gespaltene Belegschaft?! Miteinander im Betrieb (Juliane Uhlig):

Das Projekt von Juliane Uhlig dreht sich um die Frage, wie wir arbeiten wollen – heute und in Zukunft. Sie möchte mit Bildungs- und Austauschangeboten auf Betriebe zugehen und mit den Belegschaften zusammenarbeiten. Die Zielgruppe ihrer Angebote sind die Arbeitnehmer*innen. Angeboten werden beispielsweise Austauschformate, bei denen Gruppen an einen Tisch gebracht werden, um über die Gestaltung ihres Betriebsklimas zu diskutieren. Hierzu können auch verschiedene Expert*innen in den Betrieb eingeladen werden. Denkbar sind zudem Gruppenherausforderungen, bei denen Teams eine Aufgabe gestellt wird und im Anschluss verschiedene Fragen diskutiert werden können, zum Beispiel wie mit Minderheiten umgegangen wird/werden soll. Anhand dessen wird reflektiert, wie die Gruppenaufgabe gelöst wurde und was hieraus für das Arbeitsleben mitgenommen werden kann. Format und Thema orientieren sich dabei an den Wünschen der Teilnehmenden.

<https://www.berlin.arbeitundleben.de/>

IMPRESSUM

HERAUSGEBERIN:

Friedrich-Ebert-Stiftung • Landesbüro Brandenburg

Hermann-Elflein-Str. 30/31 • 14467 Potsdam

AUTORIN:

Miriam Kiene

REDAKTION:

Teresa Limberg, Katrin Wuschansky

Friedrich-Ebert-Stiftung, Landesbüro Brandenburg

GESTALTUNG & SATZ:

Julia Heilck

COPYRIGHT 2022 Friedrich-Ebert-Stiftung

Potsdam@fes.de

Publikationen der Friedrich-Ebert-Stiftung dürfen nicht für Wahlkampfzwecke verwendet werden.

**Friedrich-Ebert-Stiftung e.V.,
Landesbüro Brandenburg**

Hermann-Elflein-Str. 30/31 | 14467 Potsdam

Tel. (0331) 29 25 55

Web. www.fes.de/landesbuero-brandenburg

 /FES.Brandenburg