



Vielfalt: Wer rassistische Sprüche klopft, ist manchmal einfach einfältig, oft jedoch auch bösartig. Was tun? Die einen aufklären, die anderen anzeigen. Foto: Getty.

Mit Courage gegen jede Form der Ausgrenzung

Die Arbeitswelt ist besonders häufig Tatort rassistischer Diskriminierung. Das können Sie am eigenen Arbeitsplatz dagegen tun, und so können Sie sich als Opfer wehren.

„Wir stellen keine Kopftücher ein“, schreibt ein Firmenchef dem Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum. Die konkret betroffene Person ist Schweizerin muslimischen Glaubens.

Ein Stammgast sagt zum Wirt, laut genug, damit der dunkelhäutige Kellner Aimé es hört: „Hoffentlich ist dein Entrecôte nicht so schwarz wie dein Kellner!“

Zwei Fälle aus der Arbeitswelt, geschildert im Ratgeber „Stopp Rassismus“ der Unia-Jugend. Fälle von rassistischer Diskriminierung. Plump ausgrenzend im Fall der Schweizer Muslimin. Und pseudowitzig im Fall des Kellners Aimé. Wir alle sind schon Zeugen geworden, wie andere wegen ihrer Andersartigkeit ausgegrenzt, verunglimpft oder gar beschimpft wurden. Vielleicht waren Sie auch schon Opfer einer solchen Handlung – oder Täter? Schnell entschlüpft einem eine Bemerkung, die mindestens unterschwellig rassistisch motiviert ist, oder ist ein Witz erzählt, der klar auf Kosten einer anderen Ethnie geht.

Tatort Arbeitsplatz

Die Fachstelle für Rassismusbekämpfung des Bundes fühlt der Schweizer Bevölkerung regelmässig den Puls zu ihren Einstellungen gegenüber Menschen anderer Herkunft, anderer Hautfarbe und anderer Kulturen. Die Ergebnisse der jüngsten Umfrage (2016) liefern ein zwiespältiges Bild. Zwar denken 64 Prozent der Befragten, dass die Wirtschaft ausländische Fachkräfte benötigt. Gleichzeitig fühlen sich aber rund ein Drittel durch als anders empfundene Personen gestört, sei dies durch Hautfarbe, Nationalität, Sprache oder Religion. Und genau 28 Prozent geben an, sich vor allem am Arbeitsplatz gestört zu fühlen.

In der gleichen Umfrage haben 22 Prozent der Befragten berichtet, in den letzten fünf Jahren hätten sie aufgrund ihrer Gruppenzugehörigkeit Diskriminierung erlebt, hauptsächlich aufgrund ihrer Nationalität und ihrer Sprache. Häufigster Tatort: der Arbeitsplatz (48 Prozent).

Aber halt – wie kann das sein? Wir haben doch Gesetze! Im Prinzip ja. In der Bundesverfassung, Artikel 8, heisst es wohlklingend: „Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich. Niemand darf diskriminiert werden.“ Und laut Strafgesetzbuch wird bestraft, wer sich öffentlich rassistisch äussert oder Menschen rassistisch diskriminiert (Art. 261). Ausserdem nimmt das Obligationenrecht die Firmen in die Pflicht: „Der Arbeitgeber hat im Arbeitsverhältnis die Persönlichkeit des Arbeitnehmers zu achten und zu schützen“ (Art. 328). Jedoch fehlt in der Schweiz nach wie vor ein griffiges Antidiskriminierungsgesetz.

„Stopp Rassismus!“

Unter diesem Titel hat die Unia-Jugend einen Ratgeber gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit herausgegeben mit Fällen aus dem Alltag in der Lehre und am Arbeitsplatz. Neben Hinweisen auf die Gesetzeslage und Empfehlungen zum Verhalten als Zeugin oder Betroffene fehlt auch eine Liste wichtiger und nützlicher Adressen nicht für Menschen, die sich aktiv gegen Rassismus engagieren möchten oder die als Betroffene Rat suchen. Der Ratgeber ist in sechs Sprachen erhältlich. rebrand.ly/stopprassismus

Mut, darüber zu reden

Muss man nun ein Herr oder eine Frau Winkelried werden, um am eigenen Arbeitsplatz etwas gegen Rassismus zu unternehmen? Zunächst ist schon viel damit getan, sich im Alltag zu öffnen: im Gespräch mit Menschen anderer Herkunft das Gemeinsame zu entdecken und das Andersartige als interessant und bereichernd zu erleben. „Transkulturelle Kompetenz“ nennt sich das in der Fachsprache der Soziologen.

Verbundenheit mit den Menschen anderer Herkunft muss aber nicht private Kopfsache bleiben. Die nächsten Schritte könnten sein: einen Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin ausländischer Herkunft zum Pausencafé einladen, mit ihr die Mittagspause verbringen oder sie vor anderen um einen Rat fragen und damit die Verbundenheit öffentlich machen. Und wer Zeuge einer rassistischen Diskriminierung wird, darf sich auch deutlich distanzieren und Widerspruch anmelden. Je nachdem benötigt das Diskriminierungsopfer auch Zuspuch.

Wer selber Opfer einer rassistischen Diskriminierung wird, neigt häufig dazu, sein Verletztsein zu verdrängen. Dazu gibt es keinen Grund. Auch in leichteren Fällen ist es gut, dem Urheber oder der Urheberin ein Feedback zu geben. Fehlt aber das Vertrauen, dass damit etwas gewonnen ist, oder ist der

Verstoss zu grob, darf man sich ruhig an die Vorgesetzten wenden. Denn sie sind gesetzlich zum Schutz der Persönlichkeit des Arbeitnehmers verpflichtet und müssen Massnahmen treffen, welche Diskriminierungen verhindern. Wenn aber der Chef selbst Täter ist? Unia-Mitglieder haben mit der Rechtshilfe eine erste Anlaufstelle, die direkt interveniert oder Tipps fürs weitere Vorgehen gibt. Eine ganze Reihe von spezialisierten Beratungsstellen kümmern sich um Fälle rassistischer Diskriminierung.

Zu den eingangs geschilderten Fällen: Die Schweizerin muslimischen Glaubens wandte sich an die Unia, die vor Gericht ging und eine Entschädigung erkämpfte. Und Kellner Aimé erhielt den Rat, den Chef aufzufordern, die Kunden darauf hinzuweisen, dass Sprüche wie der geäusserte in diesem Restaurant nicht geduldet seien.

Movendo-Kurs Das Miteinanderlernen

Wie kommt man in einer Arbeitsumgebung zurecht, in der Menschen unterschiedlichster Herkunft aufeinandertreffen? Wie lassen sich Rassismus und Diskriminierung vermeiden? Der Movendo-Kurs „Transkulturelle Kompetenz im Berufsalltag“ vermittelt Grundlagenwissen und Methoden, um aus der Verschiedenheit von Menschen Chancen statt Probleme entstehen zu lassen.

Praxisnah

Referentin ist Sibylle Bihr. Die Ethnologin ist beim Schweizerischen Roten Kreuz (SRK) tätig und befasst sich seit Jahren mit Chancengleichheit im Gesundheitswesen. Aufgrund des hohen Anteils von Ausländerinnen und Ausländern – sowohl bei den Mitarbeitenden wie bei den Patientinnen und Patienten – hat sich diese Branche intensiv mit Rassismus und Diskriminierung auseinandergesetzt. Die unter Federführung des SRK entstandene Wegleitung wird mittlerweile auch in anderen Branchen gern genutzt.

Dieser Kurs wurde bisher unter dem Titel „Arbeiten mit Menschen anderer Herkunft“ angeboten und war stets ausgebucht. Frühzeitige Anmeldung ist darum zu empfehlen.

Martin Jakob.

Work online, 30.11.2018.

Personen > Jakob Martin. Rassismus. Ratgeber. Work online, 2018-11-30