

## Tagesworkshop: Gemeinsam als Belegschaft gegen Abwertung, Rassismus und Stress

Der Tagesworkshop richtet sich an Reinigungs- und Sicherheitsfachkräfte. Im Kontext eines oft von Stress, strukturellem Rassismus, Abwertung und kaum positivem Identifikationspotential geprägten Arbeitsumfelds unterstützt das Format Belegschaften beim Umgang mit Belastungen und beim Einsatz für strukturelle Verbesserungen im Betrieb. Der Workshop findet in enger Abstimmung mit dem Leitungspersonal statt.

**Interessant für:** Beschäftigte, Unternehmen (Gebäudedienstleistungen)



### Ausgangslage

Beschäftigte mit Einwanderungsgeschichte sind in den Branchen Reinigungs- und Sicherheitsdienstleistungen überdurchschnittlich vertreten, in der Reinigung zum Beispiel mit 60 Prozent. Diese Branchen zeichnen sich gleichzeitig durch einen hohen Anteil ungelernter Beschäftigter, oft mit geringen Deutsch- und Schriftkenntnissen, hohe Arbeitsverdichtung und niedrige Weiterbildungsquote aus. Beschäftigte erfahren an ihren Arbeitsorten häufig Abwertung durch andere Berufsgruppen, im Kontakt mit Kund\*innen sind sie oft „unsichtbar“. Der Arbeitskontext wird selten als Quelle von Anerkennung erlebt. Wissen über Beteiligungsmöglichkeiten im Betrieb – um sich selbst für Veränderungen einzusetzen – fehlt bei vielen.

### Umsetzung Gute-Praxis

Der Tages-Workshop richtet sich an Belegschaften der genannten Branchen: Er stärkt solidarisches Handeln im Team gegen rassistische Ausgrenzung, Selbstfürsorge in prekären Arbeitsverhältnissen und die Nutzung von Beteiligungsmöglichkeiten im Betrieb. Ansatzpunkt ist das Thema „Stress“ im Arbeitsalltag: (Rassistische) Abwertung, Diskriminierung und Arbeitsbelastung können als strukturelle Stressfaktoren gefasst werden. Das Stress-Thema ist hier Türöffner, um demokratischer Teilhabe Beschäftigter im Betrieb und den Einsatz gegen (strukturelle) Diskriminierung zu stärken.

Das Angebot gliedert sich in die Teile Stress, Kommunikation und Mitbestimmung. Der erste Teil umfasst einen Input zum Thema Stress und Diskriminierung, Selbstreflexion zum eigenen Stressempfinden und das Lernen an Stationen. Letzteres stellt den Austausch über eigene Diskriminierungs-

erfahrungen in den Fokus und thematisiert Handlungsoptionen gegen diese. Beschäftigte üben im zweiten Teil, Veränderungswünsche zu formulieren und auf verschiedenen Ebenen zu äußern. Es werden Grundlagen zum Umgang mit diskriminierenden Äußerungen und zur Reflektion der eigenen Kommunikation gelegt. Im dritten Teil setzt sich die Gruppe mit Möglichkeiten zur Mitbestimmung und -gestaltung im Betrieb auseinander. Die Gruppe sammelt und formuliert konkrete Ideen zu strukturellen Veränderungen.

### Fazit

Der Workshop wurde mit dem Aufsichtspersonal eines Museums und mit Objektleitungen eines Reinigungsunternehmens durchgeführt. Die Beschäftigten identifizierten jeweils verschiedene Belastungen und Problemlagen. Anschließend wurden gemeinsam Ideen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen formuliert und Pläne zur Umsetzung der Vorschläge entwickelt, was das kollegiale Miteinander stärkte. Die Ideen lassen sich in den Bereichen Leitbildentwicklung zum Umgang mit rassistischen Äußerungen, Arbeitsschutz, betriebliche Gesundheitsangebote, Kommunikationsstrukturen und Wissensmanagement verorten. Einige der von den Beschäftigten angeregten Veränderungen konnten tatsächlich umgesetzt werden, wodurch selbstbestimmteres Arbeiten und Selbstwirksamkeitserfahrungen gestärkt werden.

<sup>1</sup> Statistisches Bundesamt: Pressemitteilung Nr. 081 vom 01.03.2024, [https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/03/PD24\\_081\\_125.html](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/03/PD24_081_125.html)

**Träger:** Arbeit und Leben Hamburg e. V.

**Projekt (Sitz):** Sauber! Demokratie in der Hamburger Gebäudedienstleistung gestalten (Hamburg)

**Kontakt:** Maike Merten, [sauber@hamburg.arbeitundleben.de](mailto:sauber@hamburg.arbeitundleben.de)  
Tel. 040-28 40 16 15

**Angebot:** <https://tinyurl.com/sauber-demokratie>

**Alle veröffentlichten Gute-Praxis Instrumente unter:** <https://betriebliche-demokratiekompetenz.de/gute-praxis>

## Beschäftigte nehmen den Betrieb neu wahr: Als Ort, der auch mitgestaltet werden kann.

### Warum ist der Workshop innovativ?

Innovativ ist, was unser Ansatz vereint: Wir arbeiten mit Berufsgruppen, die generell wenig Anerkennung im Arbeitskontext erhalten; vermitteln ihnen neues Wissen über Beteiligungs- und Veränderungsmöglichkeiten im Betrieb, und ermöglichen praktische Selbstwirksamkeits- und Beteiligungserfahrungen. Und dies über die einfach zugängliche Auseinandersetzung mit Stress. Beschäftigte können ein positiveres Arbeitsumfeld gewinnen, aus Sicht Arbeitgebender verbessert sich die Mitarbeitendenzufriedenheit, aus gesellschaftspolitischer Sicht werden demokratische Beteiligungskompetenzen und Sensibilität für Diskriminierung gestärkt.

### Wie nachhaltig ist die Wirkung des Workshops?

Wir stärken Selbstwirksamkeitserfahrungen und die Entwicklung von Handlungsoptionen durch die Beschäftigten selbst. Indem wir solche Kompetenzen fördern, und Beschäftigte bei der Formulierung struktureller Veränderungsideen begleiten, kann auch langfristig eine Verbesserung von Arbeitsbedingungen möglich werden.

### Ist das Format nutzbar in verschiedenen Kontexten und mit unterschiedlichen Zielgruppen?

Der Zugang erfolgt über das Thema Stress – ein Aspekt, der in vielen Branchen und Positionen verbreitet ist. Dies, sowie die Verwendung niedrigschwelliger Methoden sprechen für den gewinnbringenden Einsatz des Workshops auch mit anderen Berufsgruppen.



## In der Praxis

„Es war unheimlich gute Stimmung, rege Beteiligung, gute Laune.“

### Vorteile des Instruments für die Zielgruppen:

- ▶ Stärkung demokratischer Kommunikationskultur und solidarischen Handelns im Betrieb
- ▶ Mehr Bewusstsein innerhalb des Teams für Rassismus-Erfahrungen einzelner
- ▶ Förderung von Selbstwirksamkeit und (demokratischen) Beteiligungskompetenzen
- ▶ Verbesserung der Arbeitsbedingungen als Mittel gegen hohe Mitarbeitenden-Fluktuation
- ▶ Niedrigschwellig: Geeignet für Beschäftigte mit geringerer Lesekompetenz oder fehlender Fachsprache



### Tipps für die Umsetzung:

- ▶ Damit der Workshop als sicherer Raum für die Belegschaft fungieren kann, sollte er ohne Anwesenheit von Führungskräften stattfinden.
- ▶ Entwickelte Veränderungsideen der Belegschaft sollen nicht in der Schublade enden, sondern an die Leitung und/oder Betriebsrat übergeben werden.
- ▶ Voraussetzung: Spielräume für Veränderungen im Betrieb müssen gegeben sein
- ▶ Bei der Workshop-Planung sollten dezentrales Arbeiten in Reinigungsbetrieben und unterschiedliche Schichtzeiten sowie Unterbesetzung beachtet werden.