

## Aktionsmonat Anti-Rassismus in der Arbeitswelt

Gebündelt in einem Aktionsmonat setzen sich Führungskräfte und Beschäftigte in verschiedenen Formaten mit den Themen Rassismus und Diskriminierung auseinander. Dabei werden sowohl verschiedene Workshops angeboten als auch kulturelle und künstlerische Formate zur Vermittlung der Inhalte eingesetzt.

**Interessant für:** Unternehmen (alle Branchen)



### Ausgangslage

Auch in Unternehmen mit bereits bestehenden Leitlinien zur Förderung von Gleichbehandlung und Antirassismus, zum Beispiel durch eine Betriebsvereinbarung, müssen diese Leitlinien mit Leben gefüllt werden, um wirksam zu sein. Weiterhin sind betriebliche Aktionen und Maßnahmen gegen Rassismus eine Möglichkeit für Unternehmen, sich sowohl extern auch als intern klar gegen Rassismus zu positionieren und gesellschaftliche Verantwortung zu übernehmen. Vor diesem Hintergrund wurde das Instrument „Aktionsmonat Anti-Rassismus“ entwickelt, das als Pilot erstmals im Unternehmen KVP Pharma + Veterinärprodukte GmbH (KVP) durchgeführt wurde.

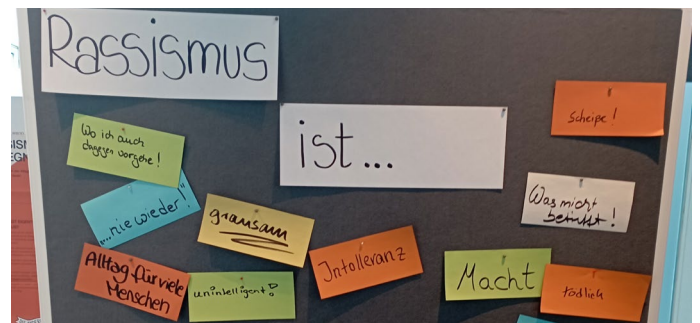
### Umsetzung Gute-Praxis

Zunächst verständigten sich eine für diesen Zweck gegründete Arbeitsgruppe aus Mitgliedern der Personalabteilung des Unternehmens, dem Betriebsrat, Vertrauensleuten und dem Projektteam von *Arbeit und Leben Schleswig-Holstein* auf die Grundzüge des Aktionsmonats. Anschließend entwickelte das Projektteam von Arbeit und Leben die konkreten Angebote. Die Angebote erstreckten sich über einen gesamten Monat und wurden jeweils an zwei Tagen pro Woche während der Arbeitszeit der Beschäftigten durch das Projektteam angeleitet. Dabei wurden unterschiedliche Formate für die verschiedenen Gruppen angeboten: Führungskräfte, Personaler\*innen und Ausbilder\*innen setzten sich in Workshops mit der Betriebsvereinbarung auseinander und erarbeiteten entlang von Fallbeispielen, wie Vorgesetzte und Mitarbeitenden-Vertreter\*innen bei Fällen von Diskriminierung und Rassismus im Betrieb reagieren sollten. Die Beschäftigten setzten sich in jeweils etwa einstündigen Einheiten im Rahmen eines Gallery-Walks an acht verschiedenen Stationen mit unterschiedlichen Aspekten von

Rassismus und Vielfalt in Arbeitsleben und Gesellschaft auseinander. Thematisch eingeleitet wurde der Aktionsmonat durch eine in den Unternehmensräumen aufgebaute Wanderausstellung (ausgeliehen über den Verein Zebra) zum Thema „Opfer rechter Gewalt“, wobei das Projektteam die Ausstellung betreute.

### Fazit

In der ersten Erprobung erreichte das Instrument etwa 450 Menschen im Unternehmen. Die Angebote schafften eine generelle Sensibilisierung der Führungsebene und großer Teile der Belegschaft zum Thema Rassismus und vermittelte Handlungskompetenzen, um Rassismus und Diskriminierung entgegenzuwirken. Weiterhin stärkte die Auseinandersetzung von Führungskräften und Betriebsratsmitgliedern mit der bereits bestehenden Betriebsvereinbarung deren Umsetzung im Betrieb, indem etwa Zuständigkeiten der Akteur\*innen sowie konkrete Reaktions- und Lösungsmöglichkeiten herausgearbeitet wurden. Darüber hinaus konnten die Angebote einen Anstoß zu möglichen strukturellen Veränderungen geben: So wurde das Bestreben formuliert, mehr Ansprechpartner\*innen im Falle von Diskriminierung für die Beschäftigten zu schaffen und auf größere Diversität dieser Ansprechpartner\*innen zu achten.



**Träger:** Arbeit und Leben Schleswig-Holstein e. V.

**Projekt (Sitz):** Damit die Chemie stimmt – Gegen Demokratiefeindlichkeit im Betrieb (Kiel)

**Kontakt:** Nesimi Temel, nesimi.temel@sh.arbeitundleben.de  
Tel. 0151-62 36 24 18

**Angebot:** <https://www.arbeitundleben-sh.de/damit-die-chemie-stimmt>

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

## Durch die Angebote wurde ein neuer, bisher nicht existenter Raum zur Auseinandersetzung mit Rassismus geschaffen.

### Was macht den Aktionsmonat Anti-Rassismus innovativ?

Der Großteil der Beschäftigten gab an, bisher an keinen Bildungsangeboten zu Anti-Rassismus teilgenommen zu haben. Die interaktiven Stationen zu (Anti-) Rassismus, die während der Arbeitszeit angeboten wurden, waren ein niedrigschwelliges Format, das die Neugier und die Bereitschaft zur Auseinandersetzung bei den Beschäftigten weckte. Daher wurde durch innovative Formate eine Zielgruppe erfolgreich erreicht, die sonst nicht durch Angebote zum Thema Anti-Rassismus erreicht wird.

### Wie nachhaltig ist das Format?

Die existierenden Leitlinien gegen Rassismus und Diskriminierung in der Betriebsvereinbarung wurden mit den verantwortlichen Personen und Multiplikator\*innen auf Beispielfälle aus der Praxis übertragen und Handlungsmöglichkeiten herausgearbeitet.

Dadurch wurden die Teilnehmenden fortgebildet und in ihrer Umsetzungscompetenz langfristig gestärkt. Darüber hinaus besteht die anlässlich des Aktionsmonats gegründete Arbeitsgruppe fort und kann langfristig für die Bearbeitung des Themas Verantwortung übernehmen, um strukturelle Veränderungen im Betrieb anzustoßen.

### Ist das Format übertragbar und anwendbar durch andere Akteure?

Ja, das Instrument kann sehr gut in mittleren Unternehmen aller Branchen umgesetzt werden. Dafür sind nur wenige Voraussetzungen zu erfüllen: Es bedarf der Trainer\*innen, die die Schulungen umsetzen, eines Raums für die Schulung und eine Räumlichkeit für das offene Angebot (möglichst zentral auf einem Betriebsgelände). Alternativ zur hier gewählten Ausstellung zu rechter Gewalt können regional angepasste Ausstellungen entliehen und eingesetzt werden, die thematisch passen.

## In der Praxis

*„Verschiedene Methoden und Formate sprechen verschiedene Sinne an. Dies hilft, um die Teilnehmenden für die Thematik ‚Anti-Rassismus‘ aufzuschließen.“*

### Vorteile des Instruments für die Zielgruppen:

- ▶ Führungskräfte und Beschäftigte können wirkungsvoll zu Rassismus sensibilisiert werden
- ▶ Kompetenzaufbau für die Umsetzung von (bestehenden) Leitlinien gegen Rassismus und Diskriminierung im Unternehmen
- ▶ Raum für Austausch trägt zu mehr Empathie gegenüber Kolleg\*innen bei



### Tipps für die Umsetzung:

- ▶ Die Arbeitsgruppe aus verschiedenen Betriebsangehörigen und dem externen Projektteam, die anlässlich des Aktionsmonats eingerichtet wurde, war sehr hilfreich, um den Aktionsmonat an die Bedarfe im Betrieb anzupassen.
- ▶ Die Einbindung kultureller und künstlerischer Angebote in der Region zum Thema macht die Formate attraktiver und führt zu Synergieeffekten mit lokalen Initiativen gegen Rassismus.