



Interkulturelles Handeln und Konfliktmanagement in den neuen
Arbeitsstrukturen der Stahlindustrie in Duisburg



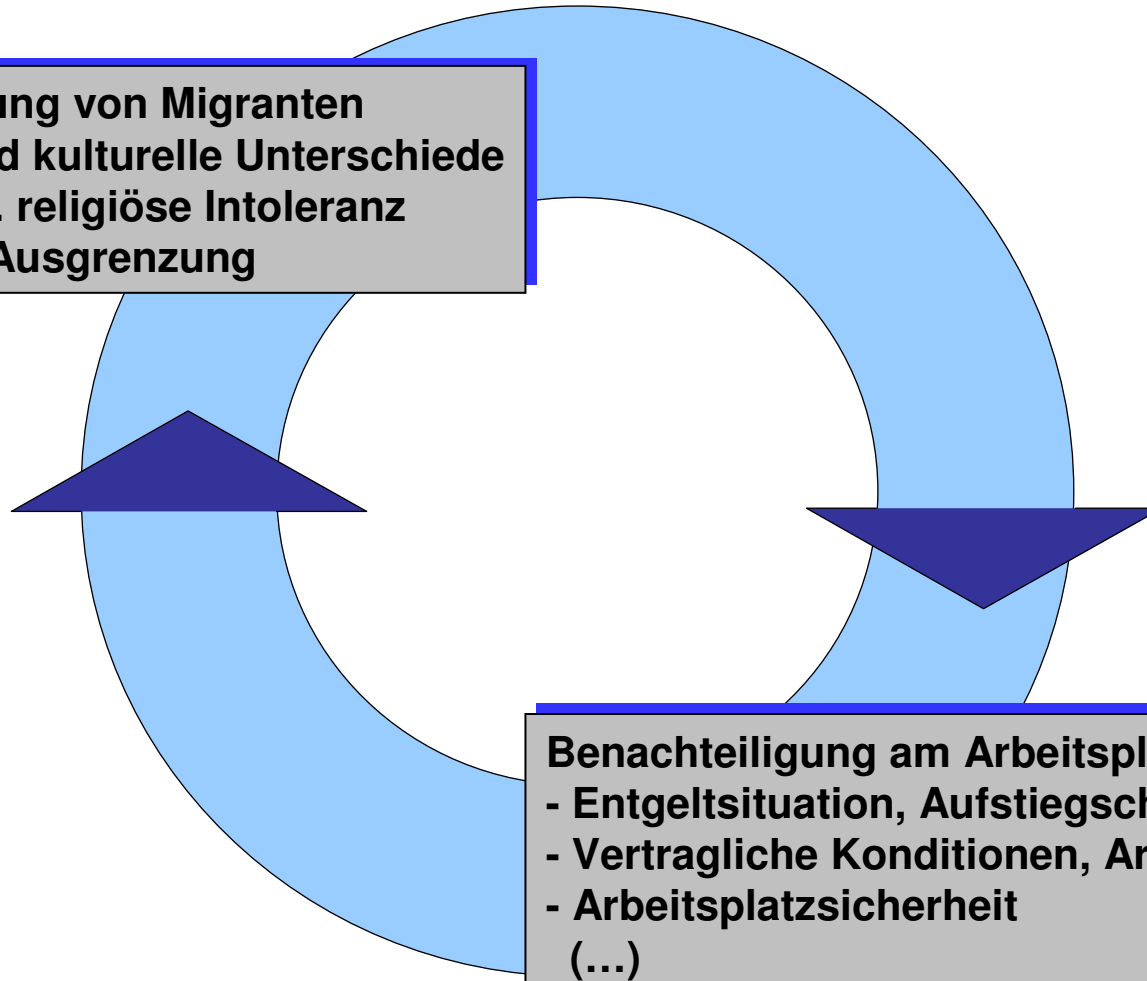
**Interkulturelles Handeln und
Konfliktmanagement
in den neuen Arbeitsstrukturen der
Stahlindustrie in Duisburg**

Projekt – Kurzinformationen



Ausgrenzung: Die zwei Seiten einer Münze

Benachteiligung von Migranten
- Herkunft und kulturelle Unterschiede
- ethnische u. religiöse Intoleranz
→ kulturelle Ausgrenzung



Zielsetzung des Projektes IKARUS

- **Ausbildung und Begleitung betrieblicher Kulturmittler**
- **Verankerung einer kultursensiblen Verhaltensweise im Arbeitsalltag und im betrieblichen Führungsprozess**
- **Förderung des Verständnisses und der Offenheit gegenüber den unterschiedlichen Kulturen**
- **fremdenfeindlich motivierte Konflikte da verhindern und entschärfen, wo sie entstehen: am Arbeitsplatz, im betrieblichen Umfeld**
- **Vorhandene betriebliche Regelungen und Vereinbarungen „mit Leben füllen“ und – wo notwendig – ergänzen**
- **Nachhaltige Verankerung des Kulturmittlervereins in Betrieb und Region**

Zielgruppen

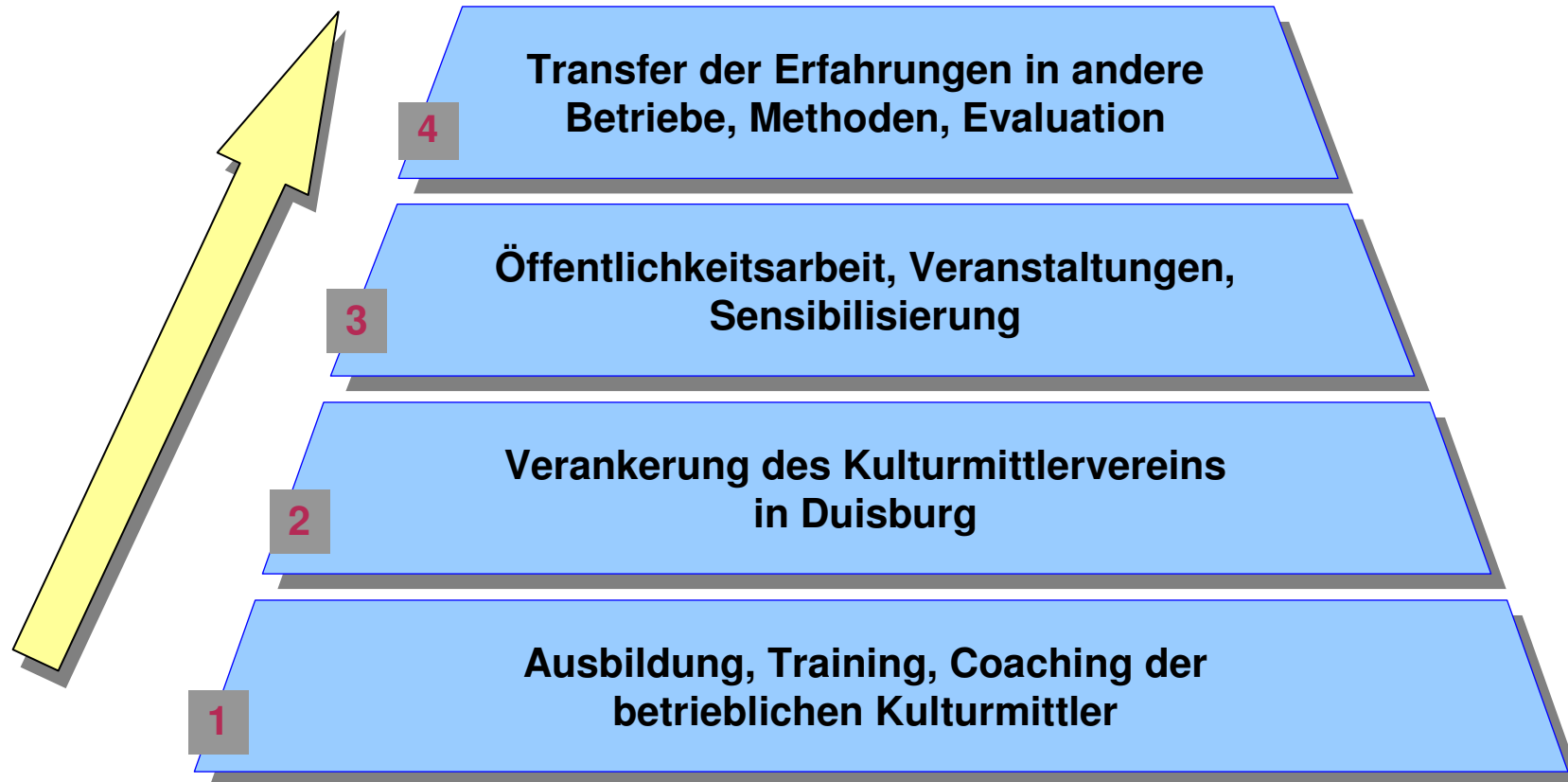
„Zielgruppen des Projektes sind Beschäftigte in der Stahlindustrie und Beschäftigte in den Zuliefer- und Dienstleistungsbetrieben, die oftmals atypische Arbeitsverhältnisse aufweisen.

Der Schwerpunkt der Aktivitäten liegt in den Betriebsstätten, in denen Arbeitnehmer mit Migrationshintergrund sowie Stamm- und externe Beschäftigte ständig vernetzt zusammenarbeiten, wie z.B. in den technischen Unterhaltungsbereichen. Angesprochen werden Arbeitnehmer, aber auch die betrieblichen Führungskräfte, die für die Personalsteuerung bzw. -anleitung zuständig sind und die den Einsatz von externem Personal kontrollieren und anleitet.

Zielgruppen sind somit drei Personenkreise:

1. Beschäftigte mit und ohne Migrationshintergrund in Unternehmen, in denen regelmäßig und dauerhaft Werkverträtgler, Zeitarbeit-nehmer bzw. externe Arbeitskräfte tätig sind.
2. Beschäftigte mit und ohne Migrationshintergrund aus den Dienstleistungsunternehmen (z.B. Werkvertragsunternehmen, Zeitarbeit).
3. betriebliche Führungskräfte, Ausbilder, Betriebsräte, gewerkschaftliche und regionale Akteure. „

Wesentliche Projektaufgaben:



Grundlagen der Arbeit gegen Fremdenfeindlichkeit

■ Grundgesetz Artikel 3 [Gleichheit vor dem Gesetz]

- (1) **Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.**
- (2) **Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.**
- (3) Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. **Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.**

■ BetrVG § 80 Allgemeine Aufgaben:

- (1) Der Betriebsrat hat folgende allgemeine Aufgaben: (...)
 7. die Integration ausländischer Arbeitnehmer im Betrieb und das Verständnis zwischen ihnen und den deutschen Arbeitnehmern zu fördern, sowie Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Betrieb zu beantragen; (...)

■ Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG):

- § 1:** Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.
- § 2** Anwendungsbereich: (1) Benachteiligungen aus einem in § 1 genannten Grund sind nach Maßgabe dieses Gesetzes unzulässig in Bezug auf:
1. die Bedingungen, einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen, für den Zugang zu unselbstständiger und selbstständiger Erwerbstätigkeit, unabhängig von Tätigkeitsfeld und beruflicher Position, sowie für den beruflichen Aufstieg,
 2. die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich Arbeitsentgelt und Entlassungsbedingungen, insbesondere in individual- und kollektivrechtlichen Vereinbarungen und Maßnahmen bei der Durchführung und Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses sowie beim beruflichen Aufstieg, (...)

Projektpartner des Projekt IKARUS

Laufzeit: April 2009 bis März 2012



Ausgangssituation: Fremdenfeindlichkeit und migrationsbezogene Konflikte in der Stahlindustrie

**Leiharbeit und Werkvertragstätigkeit – oft zu
prekären Arbeitsbedingungen – hat enorm
zugenommen ...**

- Fremdarbeiten werden in besonderem Maße von Arbeitnehmern mit Migrationshintergrund durchgeführt
- Fremdarbeiten bringen viele neue Schnittstellen in den Arbeitsprozess
- Das schafft Probleme bei der Abstimmung und Koordination im Arbeitsprozess
- Schürt in der Kernbelegschaft Angst um den Arbeitsplatz
- Prekäre Arbeitsbedingungen können zu schlechter Arbeitsqualität und -sicherheit führen
- Kulturelle Unterschiede, fehlendes Verständnis, sprachliche Probleme und stereotype Vorurteile

... führen zu Konflikten

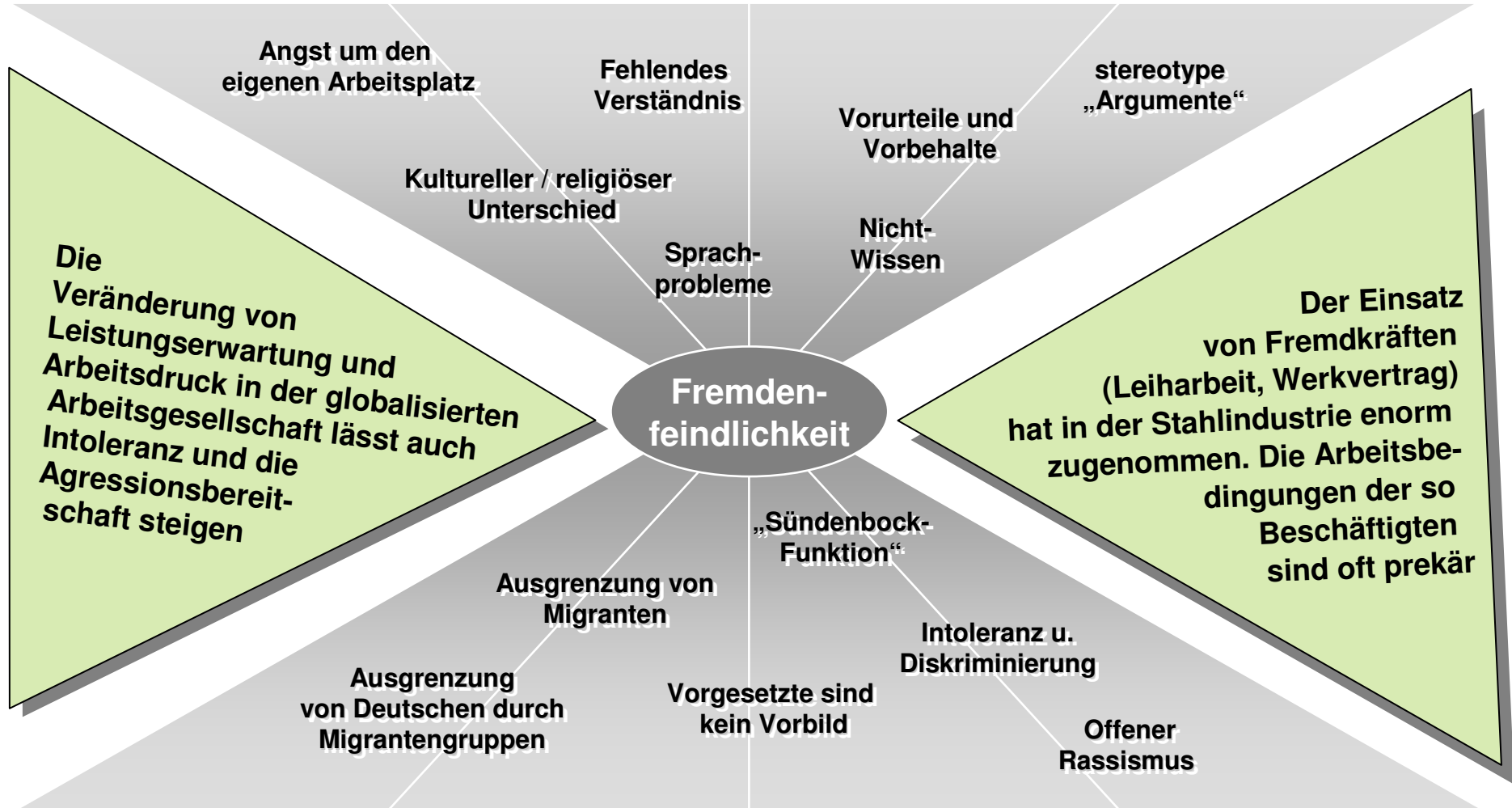
**... Fremdenfeindlichkeit unterstützt und bedeutet
auch soziale Benachteiligung**

**Soziale und arbeitsrechtliche Ausgrenzung
führt zu vielfältiger Benachteiligung:**

- Arbeitsplatzunsicherheit
- Benachteiligung in den Entgelten
- Fehlende Integration in den Betriebsprozess
- Schlechte Arbeitsbedingungen und geringere Arbeitssicherheit
- Schlechtes Arbeitsklima
- Weniger Chancen auf beruflichen Aufstieg
- Wenig/keine Berücksichtigung bei betrieblicher Fort- und Weiterbildung

... führen zu Konflikten

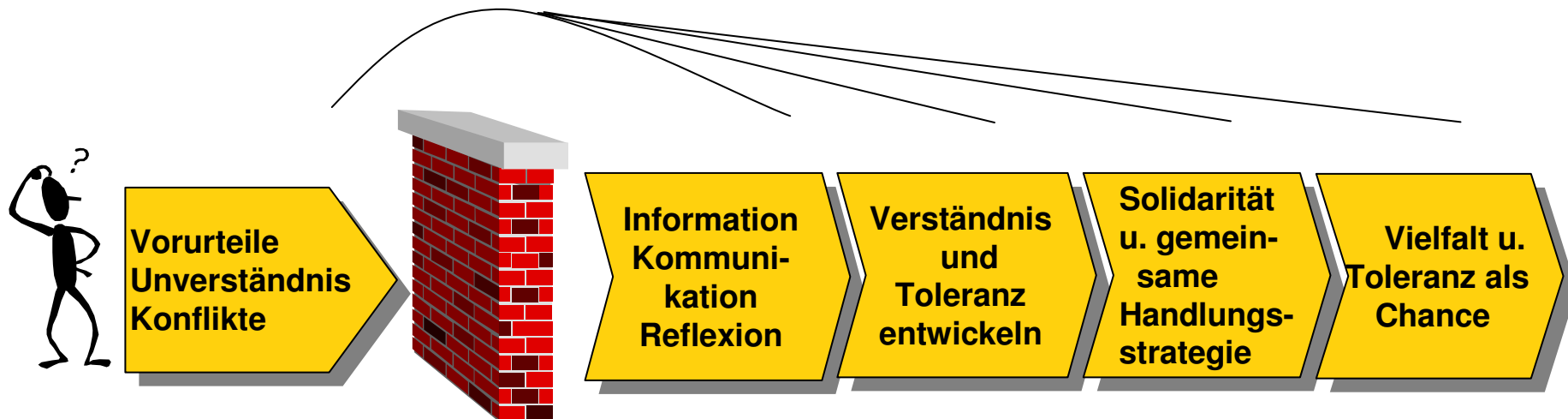
Ursachen für Fremdenfeindlichkeit am Arbeitsplatz



Wege finden – Instrumente kennenlernen

Durch Schulungen und Qualifizierung von *Kulturmittlern* werden praktische Wege zum Umgang mit betrieblicher Fremdenfeindlichkeit aufgezeigt

Die Methoden und Instrumente können am Arbeitsplatz eingesetzt werden und die Aufgabe von Betriebsräten und VL wirksam unterstützen



IKARUS: Schulungsmodulare und Arbeitsfelder

