

neten Bildern von Muslim/-innen zwingend notwendig. In deutschen Medien würden diese und der Islam weit überwiegend als „physisch gewalttätig, sexistisch, religiös fanatisch und/oder fundamentalistisch“ sowie kulturell rückständig dargestellt.

Eva Andrades vom *Antidiskriminierungsnetzwerk des Türkischen Bundes in Berlin-Brandenburg e.V.* (ADNB des TBB) und Zeynep Cetin vom *Netzwerk gegen Diskriminierung und Islamfeindlichkeit* in Berlin berichteten aus ihre täglichen Praxis. Sie beschrieben Probleme bei der Wohnungssuche, im Bildungsbereich, bei Bewerbungen um Ausbildungs- und Arbeitsplätze, bei Behörden und im öffentlichen Raum und machten darauf aufmerksam, dass vor allem Menschen, die als Muslime erkennbar sind – kopftuchtragende Frauen – Anfeindungen und Übergriffen ausgesetzt sind. Gegenwärtig sei zu konstatieren, dass in der öffentlichen Debatte immer häufiger die Grenzen zwischen Religionskritik und Ausgrenzung und Hass verschwimmen. Es könne von einer weitgehenden Vergiftung des gesellschaftlichen Klimas ausgegangen werden.

Farah Bouamar von der Gruppe *Dateltäter*, einem deutsch-muslimischen Satire-Kanal im Internet (siehe deren Youtube-Kanal) beklagte, dass es bei der „Diskussion über Formen der Ausgrenzung und Deklassierung“ im Allgemeinen an adäquaten Formen der Kommunikation fehlt. Es mangle an der Bereitschaft im Medium des Streits zusammenzufinden, sich zuzuhören und aussprechen zu lassen, Empathie zuzulassen und den Blick zu erweitern, um Vorurteilen vorzubeugen. Rassismus gehe uns alle an, seine Spuren seien tief in der Menschheitsgeschichte verwurzelt.

Mit *CLAIM* hat sich nun ein Netzwerk gebildet, um über offene und subtile Formen von Muslim- und Islamfeindlichkeit aufzuklären, bestehende Initiativen sichtbarer zu machen, neue Akteure zu unterstützen und eine breite gesellschaftliche Allianz aufzubauen, an der sich alle Kräfte, die für eine solidarische, demokratische, freiheitliche

und multireligiöse Wertegemeinschaft eintreten, beteiligen können.

Gefordert wird der Ausbau von Beratungsstellen, eine bessere Dokumentation von muslim- und islamfeindlichen Übergriffen, mehr Aktivitäten der Sensibilisierung, Bewusstseinsbildung und des Empowerments sowie mehr Solidarität mit den Betroffenen.

Kontakt und weitere Informationen zu CLAIM sowie zum Tag gegen antimuslimischen Rassismus gibt es unter [www.claim-allianz.de](http://www.claim-allianz.de) sowie unter [www.allianzgegenhass.de](http://www.allianzgegenhass.de)

Klaus Waldmann

## Partizipation und Demokratie in der Arbeitswelt

Betriebliche Interessenvertretungen stehen vor neuen Herausforderungen, denen sich das Forschungsmodul „Arbeit, Partizipation und Qualifizierung“ an der Ruhr-Universität Bochum widmet.

Digitalisierung, indirekte Steuerung, Outsourcing, Leiharbeit und Werkverträge sowie die Zunahme psychischer Erkrankungen sind nur einige Beispiele für gravierende Veränderungen in der Arbeitswelt, mit denen sich betriebliche Interessenvertretungen kontinuierlich auseinandersetzen müssen. Daher benötigen sie ein vielfältiges Repertoire an Fach- und Methodenkompetenz zur Bewältigung ihrer täglichen Aufgaben. Gute Innovationsbeiträge setzen allerdings entsprechende Kompetenzen und Qualifikationen der Betriebsräte voraus. Die Möglichkeiten betrieblicher Interessenvertretungen müssen daher Gegenstand arbeitspolitischer Bildung für diese Personengruppe sein.

Wie die gewerkschaftliche Bildung darauf reagiert war Thema des zweisemestrigen Forschungsmoduls „Arbeit, Partizipation und Qualifizierung“ im Masterprogramm

„Management und Regulierung von Arbeit, Wirtschaft und Organisation“ (MaRAWO) an der Fakultät für Sozialwissenschaft der Ruhr-Universität Bochum. Das Pilotprojekt forcierte den Transfer von Praxis und Wissenschaft, sodass den Studierenden neben Methodenkenntnissen zur Forschungsarbeit auch praxisnahe Inhalte der Erwachsenenbildung und der betrieblichen Mitbestimmung vermittelt wurden. Ausgehend von einer Analyse der veränderten politischen und ökonomischen Rahmenbedingungen wurden die theoretischen Grundlagen der Bildungsangebote diskutiert. In den Semesterferien realisierten die Studierenden die folgenden empirischen Studien bei ausgewählten, im Untersuchungszeitraum angebotenen Bildungsseminaren.

- Wege in die Betriebsratsarbeit
- Tarifvertragliche Öffnungsklauseln
- Mitbestimmung beim betrieblichen Eingliederungsmanagement
- Diversity Management
- Projektarbeit

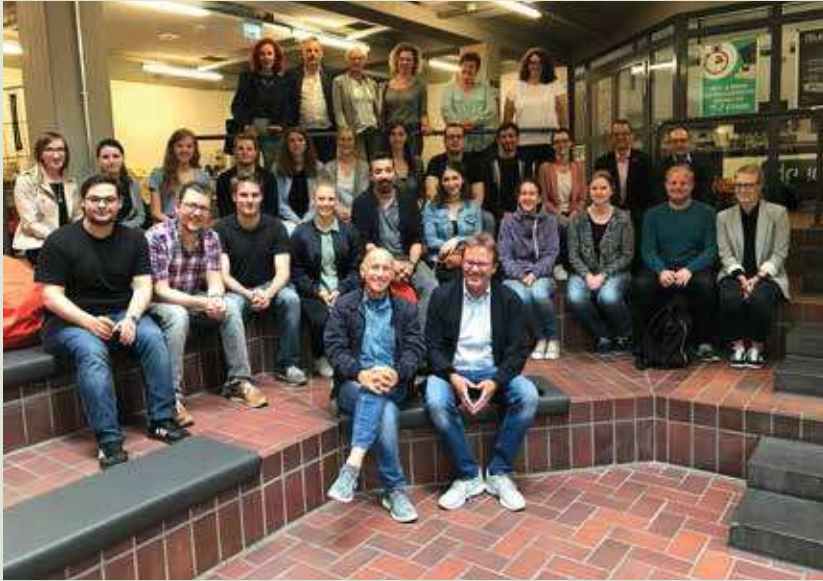
Darüber hinaus entwickelte jedes Forschungsteam im Rahmen der Hospitationen und der Interviews mit den Teilnehmenden eigene didaktische Ansätze zur Weiterentwicklung der Bildungsarbeit.

## Bekanntes und neue Erkenntnisse

Nach Abschluss der Feldphase und Auswertung des gewonnenen Materials lassen sich folgende ausgewählte Ergebnisse festhalten:

Die Forschungsgruppe „Wege in die Betriebsratsarbeit“ untersuchte das Selbst- und Rollenverständnis von Betriebsratsmitgliedern auf der individuellen Ebene mit einem explorativen Forschungsdesign. Es stellte sich heraus, dass die interviewten, neu gewählten Betriebsräte ein bestimmtes Rollenbild im Betriebsrat aufweisen, das sich in ihrem bisherigen Lebenslauf unbewusst ausgebildet hat und den klassischen Aufgaben und Anforderungen der Betriebsratsarbeit gelegentlich entgegenstand.

Die Ergebnisse der Forschungsgruppe „Mitbestimmung beim betrieblichen Ein-



Seminarleiter und Studierende des Programms MaRAWO, Gäste von Arbeit und Leben Nordrhein-Westfalen an der Ruhr-Universität Bochum

gliederungsmanagement“ bestätigte die steigende Zahl psychischer Erkrankungen in Unternehmen. Bei den befragten Betriebsratsmitgliedern gab es einerseits einige Gremien, die wenig Erfahrungswissen bezüglich des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) vorweisen konnten, andererseits aber auch einige, die das BEM-Verfahren regelmäßig anwenden und auf einen großen Erfahrungsschatz zurückgreifen können. Allerdings versuchen alle befragten Betriebsräte ihre Mitbestimmungsmöglichkeiten zu nutzen.

Die Ergebnisse des Forschungsteams „Diversity Management“ decken sich mit den bisherigen wissenschaftlichen Erkenntnissen der Gleichstellungsforschung. Einerseits wurden rechtliche Änderungen vom Gesetzgeber formal in Kraft gesetzt, die eine Gleichstellung der Geschlechter in der Arbeitswelt forcieren können, andererseits herrschen auf der betrieblichen Ebene in diesem Bereich real noch erhebliche Defizite. Das Thema Geschlechtergerechtigkeit wird vonseiten des Arbeitgebers gerne aufgegriffen, um nach außen das Bild eines fortschrittlichen modernen Unternehmens zu suggerieren, allerdings scheitert eine konsequente Umsetzung meist in der Umsetzungspraxis. Die Ungleichheit wurde insbesondere bei einer Betrachtung der Karrieremöglichkeiten weiblicher Beschäftigter mit Kindern deutlich.

### Anregungen für die Bildungsarbeit

Aus den Ergebnissen konnten einige Handlungsempfehlungen abgeleitet werden. Zur Begegnung der Unsicherheit und Unklarheit von zukünftigen Betriebsratsmitgliedern bezüglich ihrer eigenen Rolle erscheint es notwendig, mit den Teilnehmenden die Rolle des Betriebsrates im Unternehmen noch intensiver auszuarbeiten und vorhandene, strukturelle Widersprüche zu thematisieren. Der darüber hinaus anzutreffenden Unsicherheit bezüglich der (fachlichen) Aufgaben im Betriebsratsamt kann mit einer systematischen Weiterbildungsplanung des Betriebsratsgremiums in Koordination mit der Weiterbildungseinrichtung begegnet werden. Weiterhin ist es nicht überraschend, dass bei den Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter dem Thema Arbeitszeit eine herausragende Rolle zukommt. Neben den aktuellen Vorstößen vonseiten der Politik (Rückkehrrecht in Vollzeit) und den Gewerkschaften (Reduzierung der Arbeitszeit auf bis zu 28 Stunden) liegt es auch an den Betriebsratsmitgliedern, dieses überaus komplizierte Thema weiter zu gestalten.

Gleichermaßen gilt dies für die Themen „Betriebliches Eingliederungsmanagement“ und „Projektmanagement“. Letzteres ist insbesondere im Hinblick auf den zunehmenden Einsatz von „agiler“ Projektarbeit

besonders aktuell. Hier wird es neben der Vermittlung der Kenntnisse über den Einsatz agiler Methoden und Projektarbeit auch um eine rechtliche Positionierung gehen, denn die traditionelle Mitbestimmung ist an feste Abläufe gebunden, die mit den neuen Formen nicht immer kompatibel sind.

Zusätzlich sollten die Bildungsseminare vermehrt unter Einbezug von digitalen Lernplattformen begleitet werden. Das Kursmanagementsystem *Moodle* wird bereits bei neuen gemeinsamen Weiterbildungsreihen erfolgreich genutzt. Zudem ist zu prüfen, inwieweit sich eine Seminarbegleitung durch eine Lernplattform anbietet und ob dieses Modell in Zukunft vermehrt nachgefragt wird.

Zusammenfassend unterstreichen die Erkenntnisse die Bedeutung von Weiterbildungsangeboten für die betriebliche Interessenvertretung. Diese kann ihren Aufgaben im Unternehmen nur mit angemessener politischer Bildung gerecht werden. Im Hinblick auf die eingangs angesprochenen Herausforderungen ist ein umfangreiches und spezialisiertes Weiterbildungsangebot auch in Kooperation mit Hochschulen und Universitäten angesagt, um erfolgreich Partizipation und Demokratie im Unternehmen dauerhaft zu leben.

Die vollständige Fassung des Projektberichtes ist auf der Internetpräsenz von *Arbeit und Leben Nordrhein-Westfalen* unter [www.aulnrw.de/forschungsmodul](http://www.aulnrw.de/forschungsmodul) abrufbar.

Tim Harbecke/Günter Schneider/  
Manfred Wannöffel

## Weltoffen leben: Jugendaustausch in unruhigen Zeiten

Zur Vertiefung des Dialogs zwischen Politik, Akteuren der internationalen Jugendarbeit sowie den Fach- und Förderstellen und Mitarbeitenden aus Bundes- und Landesministerien über die aktuellen und zukünftigen