

29.11.2018 | Von: Marcel Schwarzenberger

Tendenzen Recklinghäuser Tagung

Vielfalt ist Reichtum

Ein Traditionsformat erfindet sich neu: Erstmals steht die Recklinghäuser Tagung im Zeichen von Diversity — und fragt, wie sich das Miteinander unterschiedlichster Menschen fördern lässt.

Frank Rogner



Das Wort „divers“ hat viele Synonyme: verschieden, vielfältig, unterschiedlich. Es bedeutet auch, dass etwas oder jemand besonders abwechslungsreich sein kann. Ein Farbtupfer also, eine andere Meinung, ein frischer Wind. In unserer Gesellschaft umfasst die englische Entsprechung „Diversity“ die sich immer weiter entwickelnde Vielfalt von Menschen und Lebensformen – und der Begriff grenzt zugleich vom Gegenteil ab; von der Diskriminierung nämlich.

Es war ein Auftrag des 6. Ordentlichen Gewerkschaftskongresses 2017, dass die IG BCE auch im Bereich der Diversität zeitgemäße Schwerpunkte setzt. Eine Folge ist die neue Abteilung Diversity und Antidiskriminierung, die Anfang dieses Jahres ihre Arbeit aufgenommen hat. „Diversity in Betrieb und Gesellschaft ist die Chance, das Potenzial von Menschen zu erkennen und daraus Wertschöpfendes für alle zu entwickeln“, sagt Petra Reinbold-Knape, Mitglied des geschäftsführenden Hauptvorstands der IG BCE.

Jeder Mensch bringe einzigartige Fähigkeiten ein. Werde das erkannt und gefördert, dann könnten Betriebe nur

gewinnen. Auch das Klima innerhalb der Belegschaft profitiere. „Mit unserer Abteilung Diversity und Antidiskriminierung haben wir eine zentrale Anlaufstelle, die auf politischer Ebene, aber auch ganz konkret im betrieblichen Alltag Hilfestellung für die zahlreichen Themen bietet“, betont Reinbold- Knappe. Die Abteilung begleitete bereits die 12. Jahrestagung sowie die jüngst vollzogene Wahl der Schwerbehindertenvertreter (SBVen). Auch die Fortschreibung des Aktionsplans Inklusion findet dort statt. Anfang Dezember dieses Jahres folgt der Relaunch eines traditionsreichen Formats: der Recklinghäuser Tagung.

Vor gut einem halben Jahrhundert startete die Recklinghäuser Tagung mit dem seinerzeit so wichtigen Fokus auf die Belange der sogenannten Gastarbeiter. Menschen aus vielen Ländern verdienten hierzulande Geld und unterstützten den Aufbau der deutschen Nachkriegswirtschaft. Das erste Anwerbeabkommen schloss die Bundesrepublik 1955 mit Italien ab. Zuletzt setzte die Recklinghäuser Tagung ihre Schwerpunkte auf Integration und Migration – unter anderem im Zeichen der Globalisierung oder der Flüchtlingsmigration.

Es hat sich in der Arbeitswelt viel verändert; nicht nur technisch. Die diesjährige 48. Auflage des Formats heißt ganz folgerichtig: „Wir zeigen Flagge: Diversity im Betrieb“. Wie wird Diversity in der betrieblichen Praxis gelebt? Auch das wird auf der Tagung diskutiert. In immer mehr Unternehmen wird ein regelrechtes Diversity-Management entwickelt. Gefördert wird so etwas unter anderem von der Bundesinitiative Charta der Vielfalt. Dieser Initiative trat die IG BCE 2017 bei.

Als Stimme aller Beschäftigten in ihren Branchen ist gelebte Vielfalt – unabhängig von Alter, Behinderung, ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion oder politischen und sexuellen Orientierungen – seit jeher Teil der Gewerkschaft. Denise Hottmann ist beim Pharmaunternehmen Boehringer Ingelheim seit 2012 verantwortlich für Diversity & Inclusion in Deutschland. Sie ist zudem Mitglied im Vorstand der Charta der Vielfalt. Und sie ist Gastrednerin bei der Recklinghäuser Tagung. Wie sie Diversity versteht? „Diversity ist der Mix. Und Inklusion lässt diesen Mix wirken“, sagt Hottmann. Oder anders gesagt: Menschen mit Behinderungen, mit internationalen Hintergründen, mit einer anderen geschlechtlichen Identität oder sexueller Orientierung bringen ganz eigene Perspektiven in Unternehmen ein. Auch fachlich: „Wie ist es denn, der einzige Biologe in einem Team voller Chemiker zu sein?“, fragt Hottmann. Sie versteht Diversity entsprechend als ganzheitlichen Denkansatz. Die besondere Perspektive jedes einzelnen Menschen könne innerhalb eines Betriebs als Stärke gesehen werden. Sofern auch die Rahmenbedingungen für jeden Beschäftigten stimmen – zum Beispiel barrierefreie Arbeitsplätze oder mehrsprachige Teams.

Bei Boehringer Ingelheim ist auch der Betriebsrat in Sachen Diversity aktiv. „Die Vertretung unserer Mitarbeitenden ist für mich ein wichtiger Multiplikator“, sagt Hottmann. Nicht nur große Unternehmen werden immer internationaler. Der Laboringenieur aus Neuseeland oder der Technikspezialist aus Japan oder den USA – sie sind längst keine Seltenheit mehr. Sie kommen für ein paar Jahre und fügen sich in dieser Zeit in den deutschen Betriebsalltag ein. Hinzu kommen ehemals Geflüchtete, die sich hierzulande ein neues Berufsleben aufbauen. Einerseits erfahren diese Menschen zunehmend Begleitung und Unterstützung. Sie sind auch erreichbar für Betriebsräte und Gewerkschaftsarbeit.

Die IG BCE fördert unter anderem den Abschluss von Betriebsvereinbarungen zur kulturellen Diversity und der Integration von Geflüchteten. Andererseits treffen vor allem Beschäftigte und Auszubildende mit anderen ethnischen Hintergründen zunehmend auf Vorbehalte. Manchmal innerhalb der Betriebe, weit mehr jedoch bei rechtspopulistischen Bewegungen. „Rassismus, egal in welcher Form, ist für uns nicht hinnehmbar. Aus unserer eigenen Gewerkschaftsgeschichte wissen wir, was es bedeutet, ausgegrenzt und stigmatisiert zu werden“, sagt Reinbold-Knappe. Die Gewerkschaft stehe mit ihrer Bildungsarbeit aber auch in zahlreichen Bündnissen den rechtspopulistischen und rechtsradikalen Positionen entgegen.

Über die Kampagne „#FlaggefürVielfalt“ entwickelt auch die Charta der Vielfalt einen noch stärkeren Gegenpol zu rechten Tendenzen. Immerhin gebe es inzwischen gut 3000 unterzeichnende Unternehmen und Institutionen, sagt Hottmann. „Diese repräsentieren insgesamt etwa zehn Millionen Beschäftigte. „ Das sei eine breite gesellschaftliche Basis. Und die Gewerkschaften des DGB sind mittendrin. Auch im nächsten Jahr werden die Gewerkschaften des DGB gegen Rassismus und Rechtsextremismus aktiv. Das zeigt sich unter anderem in Kampagnen und Initiativen wie „Die Gelbe Hand“ aber auch in den wieder im März stattfindenden Internationalen Wochen gegen Rassismus. Fortgeschrieben werden die Charta der Vielfalt und der Aktionsplan Inklusion. Die IG BCE koordiniert interkulturelle

Arbeitskreise und initiiert Projekte für Menschen mit Behinderungen. Oder um im Bild zu bleiben: Die Aufgaben der Abteilung Diversity und Antidiskriminierung bleiben vielfältig.

© 2020 IG-BCE Grafiken & Inhalte dieser Webseite sind urheberrechtlich geschützt

IG BCE - Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie

Alte Hattinger Str. 19 | D-44789 Bochum

Telefon: 0234 319-0 | Telefax: 0234 319-137

E-Mail: bezirk.dortmund-hagen@igbce.de