

Die Broschüre „AUFDECKEN!“ zeigt Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden Handlungsmöglichkeiten gegen Rechtsextremismus, Rassismus, Fremdenfeindlichkeit und Antisemitismus in der Arbeitswelt auf, und schafft so die Grundlage, die betriebseigenen Spielräume zu erweitern.

Herausgeber und inhaltlich verantwortlich:

pro aktiv gegen rechts

Mobile Beratung in Bremen und Bremerhaven

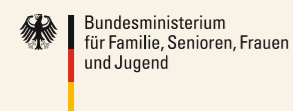
Tel.: 0421 / 361 59 311

Fax: 0421 / 496 59 311

eMail: pro-aktiv-gegen-rechts@soziales.bremen.de

www.pro-aktiv-gegen-rechts.bremen.de

Gefördert im Rahmen des Bundesprogramms
„TOLERANZ FÖRDERN – KOMPETENZ STÄRKEN“.

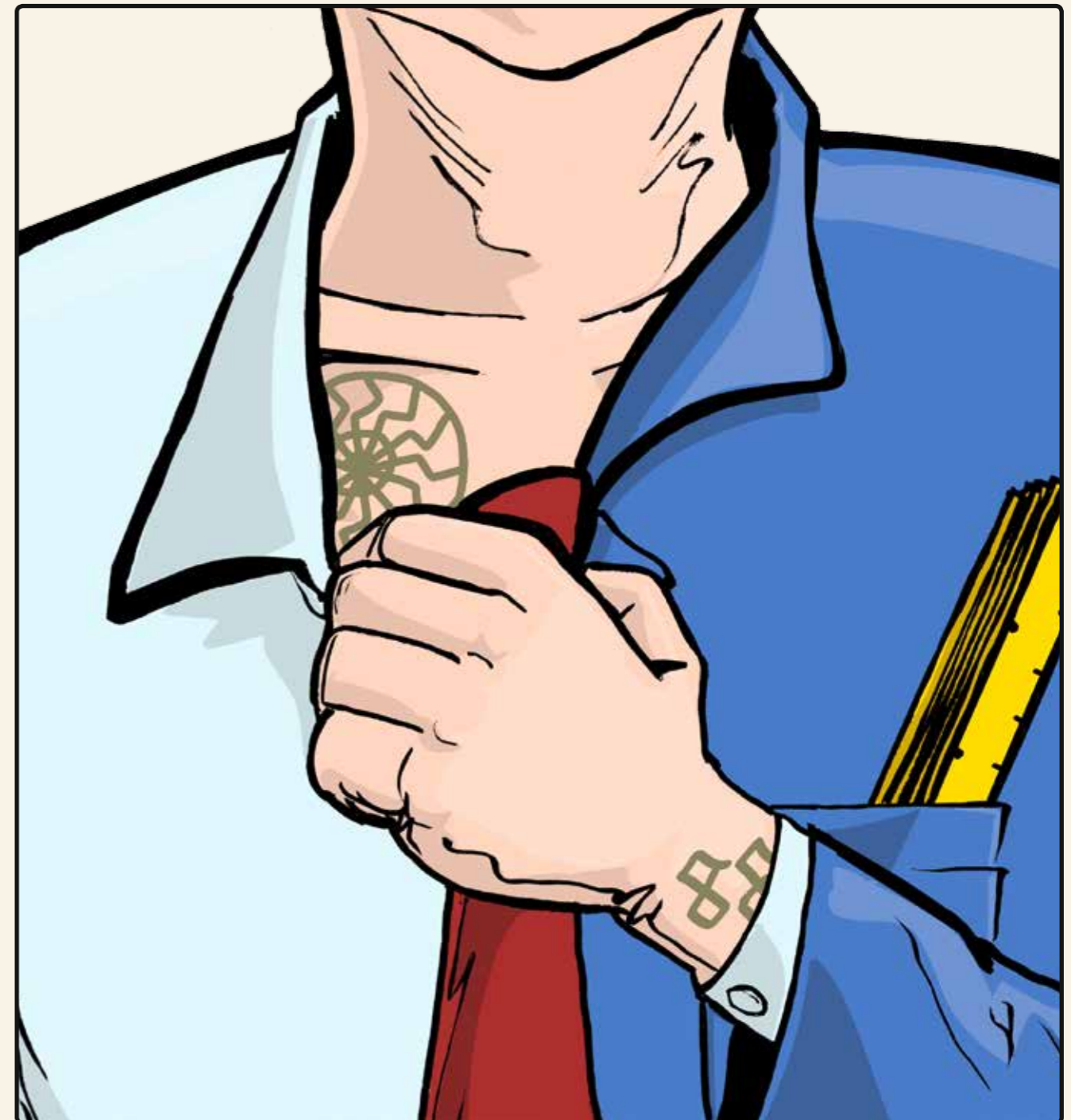


Die Senatorin für Soziales,
Kinder, Jugend und Frauen



AUFDECKEN!

Rechtsextreme Gefährdung am Arbeitsplatz



Mobile Beratung in Bremen und Bremerhaven

Die Senatorin für Soziales,
Kinder, Jugend und Frauen





Vorwort von Anja Stahmann

Bremen ist eine weltoffene und tolerante Stadt, in der rechtsextremistische Weltanschauungen keinen Platz haben. Dennoch werden immer noch Häuserwände mit Hakenkreuzen beschmiert, werden vor allem Menschen mit Migrationshintergrund Opfer rechtsextremer Gewalt. Das dürfen wir nicht hinnehmen.

Rechtsextremismus geht uns alle an. Er gewinnt bereits dann an Boden, wenn wir wegsehen und untätig bleiben. Deshalb liegt es an jedem und jeder Einzelnen, für Demokratie und Toleranz einzutreten und Zivilcourage zu zeigen. Wir müssen den jugendlichen Zielgruppen rechtsextremen Gedankenguts vor Augen führen, warum unser demokratisch verfasstes Gemeinwesen, das auf Freiheit und Toleranz ausgelegt ist, so viel mehr Chancen bietet als ein totalitäres System. Und wir müssen die demokratische Auseinandersetzung mit rechtsextremen Gruppen fördern.

Doch rechtsextremistisches Gedankengut begegnet nicht nur der Jugend. Es kann jedem begegnen, in Beruf und Alltag. Nur durch gemeinsame Aufmerksamkeit und Sensibilität können wir Rassismus, Fremdenfeindlichkeit und Intoleranz gegenüber Minderheiten wirksam entgegentreten.

Die Trägerschaft für die mobile Beratung von „pro aktiv gegen rechts“ reflektiert diese wichtigen Anliegen und die besondere Verantwortung meines Hauses für deren Bewältigung. Daher möchte ich alle Bürgerinnen und Bürger ermutigen, die Unterstützungsangebote von „pro aktiv gegen rechts“ zu nutzen und selbst Verantwortung zu übernehmen.

Anja Stahmann, Senatorin für Soziales, Kinder, Jugendliche und Frauen

Einleitung

In der Mitte angekommen – der Rechtsextremismus hat viele Gesichter	4
Definition Rechtsextremismus in der heutigen Zeit	5

Rechtsextremismus erkennen

Die Codes, Symbole, und Feiertage bzw. Termine der rechten Szene	6
--	---

Arbeitnehmenden-Perspektive

Ruken Aytas – Porträt einer Betroffenen	8
Zivilcourage – ein Fallbeispiel	10

Hinter der Fassade

Aufgedeckt – alltäglicher Rassismus am Arbeitsplatz	12
Ratgeber – Was kann ich tun, wo bekomme ich Hilfe?	12
Weiterführende Informationen und Literatur	12

Rechtliche Hinweise

Grundlagen – Rechtliche Möglichkeiten	14
Interview Dieter Magsam, Rechtsanwalt – Augen auf am Arbeitsplatz!	16

Arbeitgebenden-Perspektive

Interview Klaus Dieter Fischer, Werder-Bremen-Präsident	18
Interview Detlef Lindenau, Reetec-Geschäftsführer	20

Hilfestellung

Porträt der mobilen Beratung	22
Hilfeverzeichnis – Anlaufstellen und Tipps	22

Der Witz in der Kantine über den türkischen Kollegen, die schwarze Sonne auf dem Pullover des Schulkameraden des eigenen Kindes oder die Fahnen schwenkende Nachbarin auf der NPD-Demo: Rechtsextremismus hat viele verschiedene Gesichter. Auf unterschiedlichen Wegen ist er längst in der Mitte der Gesellschaft angekommen – und damit auch an den Arbeitsplätzen.

Keine Hobbynazis

Nach Ende des Zweiten Weltkriegs fand der Rechtsextremismus nur punktuell und aus tagesaktuellem Anlass in der bundesdeutschen Öffentlichkeit Beachtung. Zwar gab es seit Anfang der 90er Jahre verschiedene Bundesprogramme zur Bekämpfung des Rechtsextremismus in Deutschland. Doch erst die Morde der Terrororganisation Nationalsozialistischer Untergrund (NSU) machten auf erschreckende Art und Weise deutlich, wie sehr sich rechtsextreme Netzwerke bundesweit – fast unbemerkt – ausgebreitet haben.

Wurden in den 70er und 80er Jahren gemeinhin rechte Skinheads in Bomberjacken und Springstiefeln als rechte Gruppierung wahrgenommen, so hat sich das Erscheinungsbild dieser Gruppe in den vergangenen Jahren deutlich gewandelt. Der Großteil der Rechtsextremisten und Rechtsextremistinnen fällt heute in Alltagssituation kaum durch einen spezifischen Kleidungsstil auf: Lange Haare und Bärte gehören genauso dazu wie Kapuzenpulli und Lederjacke, Anzug oder Baseball-Cap. Rassismus, Fremdenfeindlichkeit und Antisemitismus finden so versteckt leichter Zugang zu weiteren Teilen der Gesellschaft.

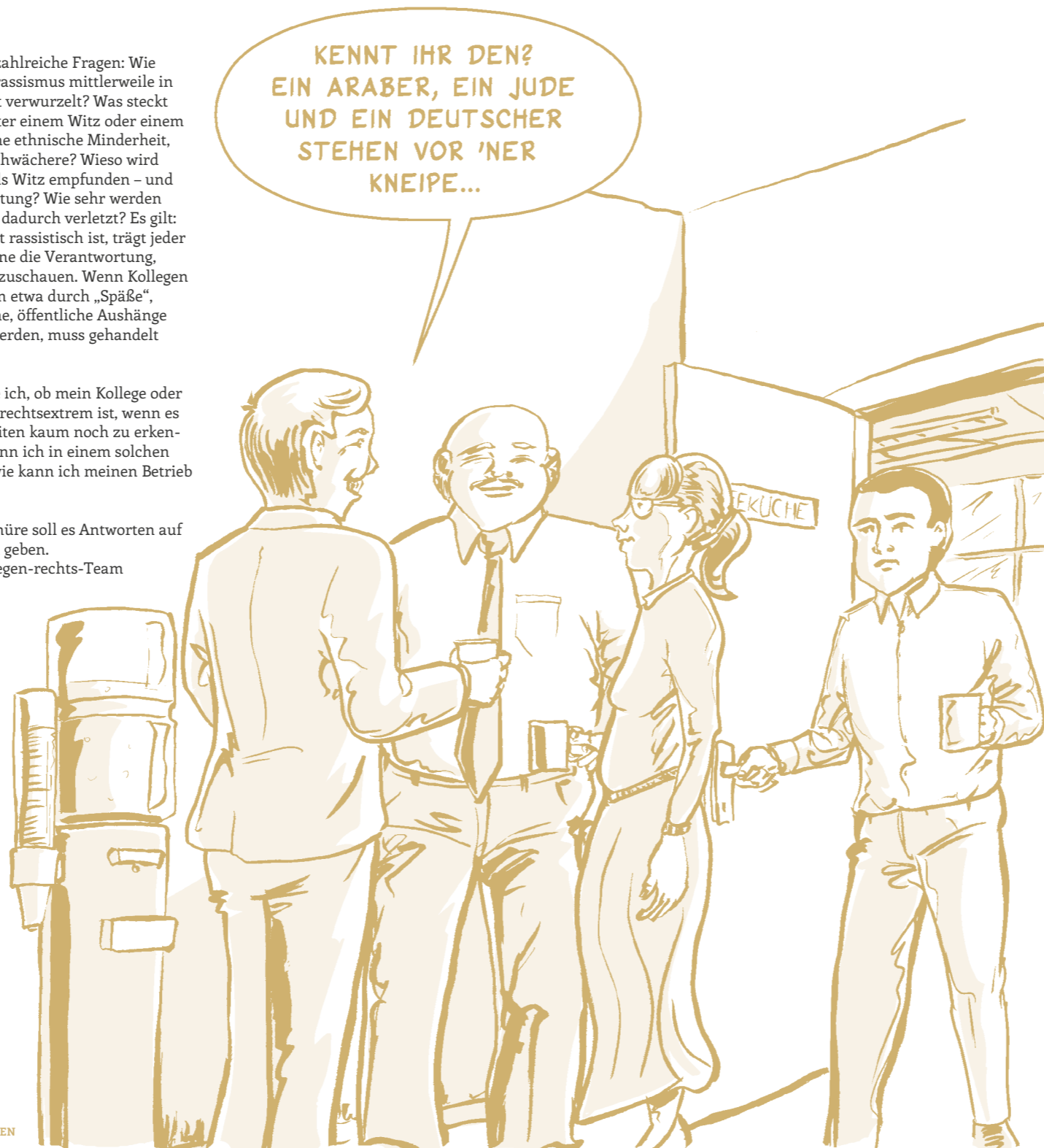
Rechtsextremismus, Fremdenfeindlichkeit, Antisemitismus und Rassismus können jeder und jedem begegnen – im alltäglichen Leben, egal ob als Privatperson, Mitarbeiter/in, Arbeitgeber/in, Mitarbeitervertreter/in etc. In dieser Broschüre soll darauf hingewiesen werden, was Einzelpersonen, die Belegschaft oder Arbeitgeber/innen tun können, wenn rechtsextreme Verhaltensweisen am Arbeitsplatz auffällig werden. Es geht darum, Augen und Ohren offen zu halten, denn Rechtsextreme sind in der Regel keine „Hobbynazis“: Ihre gefährliche Ideologie reicht in alle Lebensbereiche. Ihr rechtes Gedankengut legen sie meist nicht vor der Eingangstür ihrer Arbeitsstelle ab – im Gegenteil: das kollegiale Umfeld kann sich schnell zu dem Ort entwickeln, an dem Rechtsextreme für ihre Haltung werben oder Rassismus oft unbemerkt verbreiten.

Es stellen sich zahlreiche Fragen: Wie sehr ist Alltagsrassismus mittlerweile in der Gesellschaft verwurzelt? Was steckt tatsächlich hinter einem Witz oder einem Spruch über eine ethnische Minderheit, vermeintlich Schwächere? Wieso wird so etwas eher als Witz empfunden – und nicht als Abwertung? Wie sehr werden die Betroffenen dadurch verletzt? Es gilt: Wenn ein Inhalt rassistisch ist, trägt jeder und jede Einzelne die Verantwortung, ganz genau hinzuschauen. Wenn Kollegen und Kolleginnen etwa durch „Späße“, E-Mails, Sprüche, öffentliche Aushänge diskriminiert werden, muss gehandelt werden.

Wie aber merke ich, ob mein Kollege oder meine Kollegin rechtsextrem ist, wenn es an Äußerlichkeiten kaum noch zu erkennen ist? Was kann ich in einem solchen Fall tun? Und wie kann ich meinen Betrieb schützen?

In dieser Broschüre soll es Antworten auf all diese Fragen geben. Ihr pro-aktiv-gegen-rechts-Team

KENNT IHR DEN?
EIN ARABER, EIN JUDE
UND EIN DEUTSCHER
STEHEN VOR 'NER
KNEIPE...



Eine allgemeingültige Definition des Begriffs Rechtsextremismus zu finden scheint unmöglich – seine genaue Bedeutung ist umstritten und nur schwer zu fassen. Dennoch sieht es so aus, als seien sich alle Expertinnen und Experten in einer Sache einig: Rechtsextremismus lehnt die Freiheit und die Gleichheit aller Menschen grundsätzlich ab.

Rechtsextremismus – Was ist das?

Es lassen sich ein paar Merkmale ableiten, die elementarer Bestandteil rechtsextremistischer Gedankenguts sind:

- **Rassismus, Fremdenfeindlichkeit und Antisemitismus**
- **Streben nach einer einheitlichen Volksgemeinschaft**
- **Nationalismus in aggressiver Form**
- **Chauvinistische Weltanschauung**
- **Ablehnung demokratischer Werte**
- **Befürwortung von Gewalt**
- **Verharmlosung der Nationalsozialistischen Vergangenheit**
- **Streben nach Militarismus und Führertum**

Das Institut interdisziplinäre Konflikt- und Gewaltforschung an der Universität Bielefeld untersucht seit mehr als zehn Jahren das Syndrom der Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit (GMF) und kommt zu folgendem Schluss:

„Die GMF basiert auf einer Ideologie der Ungleichwertigkeit, die sich in der Abwertung von unterschiedlichen gesellschaftlichen Gruppen manifestiert und soziale Ungleichheit zementiert. Zentral ist hier jene Ungleichwertigkeit, die sich in Stereotypen, Vorurteilen und Feindseligkeiten ausdrückt. Menschenfeindlichkeit markiert und legitimiert die Ungleichwertigkeit von Individuen und Gruppen, sodass deren Diskriminierung wahrscheinlicher wird. Dieser Forschungsansatz bezieht sich nicht ausschließlich auf rechtsextremistische Gruppen, sondern untersucht die Einstellungen in der Gesamtbevölkerung.“

Einige Definitionen von Rechtsextremismus:

Im Rahmen einer Studie der Friedrich-Ebert-Stiftung (2006) einigten sich elf führende Sozialwissenschaftler/innen auf folgende Beschreibung:

„Der Rechtsextremismus ist ein Einstellungsmuster, dessen verbindendes Kennzeichen Ungleichwertigkeitsvorstellungen darstellen. Diese äußern sich im politischen Bereich in der Affinität zu diktatorischen Regierungsformen, chauvinistischen Einstellungen und einer Verharmlosung bzw. Rechtfertigung des Nationalsozialismus. Im sozialen Bereich sind sie gekennzeichnet durch antisemitische, fremdenfeindliche und sozialdarwinistische Einstellungen.“

Und beim Bundesamt für Verfassungsschutz ist zu lesen:

„Der Rechtsextremismus stellt in Deutschland kein ideologisch einheitliches Gefüge dar, sondern tritt in verschiedenen Ausprägungen nationalistischer, rassistischer und antisemitischer Ideologieelemente und mit unterschiedlichen, sich daraus herleitenden Zielsetzungen auf. Dabei herrscht die Auffassung vor, die Zugehörigkeit zu einer Ethnie, Nation oder Rasse entscheide über den Wert eines Menschen. Dieses rechtsextremistische Werteverständnis steht in einem fundamentalen Widerspruch zum Grundgesetz, welches die Würde des Menschen in den Mittelpunkt stellt.“

Rechtsextremismus erkennen

In der rechtsextremen Szene werden mehr oder weniger offen Symbole mit Bezug auf den Nationalsozialismus und die Wehrmacht verwendet. Daneben spielt auch die germanische Mythologie eine Rolle. Hinzu kommen Zeichen und Logos rechtsextremer Organisationen.

Codes, Chiffres, Zahlen

Rechtsextreme Organisationen und Gruppierungen greifen oft auf Abkürzungen und Zahlencodes zurück. Da die Verwendung verfassungsfeindlicher Symbole verboten ist, wurden an deren Stelle Codes gesetzt, die auf den ersten Blick nicht eindeutig zu entschlüsseln sind. Bei Zahlenkombinationen stehen die einzelnen Ziffern häufig für die Stellung des gemeinten Buchstabens im Alphabet.

C18

Combat 18 gilt als bewaffneter Arm des inzwischen in Deutschland verbotenen Neonazi-Netzwerkes „Blood and Honour“ (Blut und Ehre) und C18 demnach als Hinweis auf Gewaltbereitschaft. Als Symbol für C 18 wird der SS-Totenkopf verwendet.

88

Die 88 steht für Heil Hitler. Die 88 findet sich häufig auf T-Shirts oder Aufnähern, als Bestandteil von Band- oder Organisationsnamen oder auch Autokennzeichen.

H8

Ebenfalls populär in der rechtsextremen Szene ist der Code „H8“. Hier wird der Gruß „Heil Hitler“ verbunden mit einem Wortspiel – englisch ausgesprochen ist H8 gleichlautend dem Wort „Hate“/Hass.

28

Seit dem Verbot von „Blood & Honour“ wird die 28 synonym für B&H verwendet. Eine internationale Grußformel von Blood & Honour-Anhänger/innen lautet 828 (»Hail Blood & Honour«)

Symbole und Kleidungs-Marken



CONSDAPLE

Bei Neonazis auf Grund der im Wort enthaltenen Buchstabenfolge NSDAP (Nationalsozialistische Deutsche Arbeiterpartei) beliebt. Der Begriff ist eine Ableitung von dem englischen Wort „Constable“, das „Schutzmann“ bedeutet.



ERIK AND SONS

ERIK & SONS

Das Logo der Marke besteht aus der Naudiz-Rune, das Design besteht vor allem aus nordisch-germanischer Symbolik. Ebenso wie einige andere neuere Marken, die in der rechtsextremen Szene verortet sind, versucht auch Erik & Sons das Erfolgskonzept der Marke Thor Steinar zu kopieren. Die Kleidung ist regelmäßig auf rechtsextremen Aufmärschen zu finden.



THOR STEINAR

Namen, Logos und Motive von Thor Steinar beziehen sich insbesondere auf die germanische Mythologie sowie auf die deutsche Kolonial- und Militärgeschichte. Das aus der Kombination verschiedener Runen zusammengesetzte Thor-Steinar-Logo war jahrelang Gegenstand juristischer Auseinandersetzung, da die darin kombinierten Runen auch im Nationalsozialismus Verwendung gefunden hatten. In einem Urteil des Bundesgerichtshofes von 2010 zur Auseinandersetzung rund um die Ladengeschäfte der Marke heißt es: „Diese Marke wird in der Öffentlich-

keit in einen ausschließlichen Bezug zur rechtsradikalen Szene gesetzt“. In einigen Bundesländern darf es nicht öffentlich gezeigt werden. Ein neues 2005 entstandenes Thor-Steinar-Logo stellt eine Rune dar und darf verwendet werden.



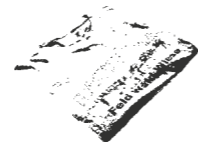
MASTERRACE EUROPE

Allein der Name dieser Bekleidungs-marke (englisch für „Herrenrasse Europa“) spricht für sich und bedarf keines weiteren Kommentars. Der Begriff „Herrenrasse“ oder auch Herrenvolk war ein zentraler Begriff des Nationalsozialismus und sollte „die Überlegenheit des eigenen Volkes“ darstellen.



DOBERMAN DEUTSCHLAND

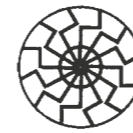
Diese Marke nutzt Motive wie „Stahlhelm“, „Eisernes Kreuz“ und Worte wie „Germania“. Sie ist in der rechtsextremen Szene sehr verbreitet und gilt als das Gegenstück zu „Pitbull Germany“, einer Kleidermarke, die ebenso beliebt in der rechtsextremen Szene ist, sich aber von der rechtsextremen Szene distanziert hat.



SPORT FREI!

Ursprünglich ein alter deutscher Sportgruß, welcher heute verstärkt von der Hooligan-Szene in Deutschland benutzt wird. Er kennzeichnet die Zusammengehörigkeit der Szene, die „körperlich und geistig zu-

einander steht“. Eine Marke unter diesem Namen wird von Personen aus der rechtsextremen Bremer Szene vertrieben.



SCHWARZE SONNE

Die schwarze Sonne war ein Kunstsymbol der Schutzstaffel (SS), einer eigenständigen paramilitärischen Organisation der Nationalsozialistischen Deutschen Arbeiterpartei (NSDAP). Sie diente als Sinnbild einer nordisch-heidnischen Religion und eines vorgeblich uralten geheimen Wissens. Bei heutigen Rechtsextremist/innen steht sie für die „Verbundenheit mit der eigenen Art und arteigenen Wertvorstellungen“.



TRISKELE

Die Form der Triskele ähnelt einem dreiar-migen Hakenkreuz und wird von neonazistischen Kreisen entsprechend interpretiert. Sie ist Symbol der in Deutschland verbotenen, international vernetzten Organisation „Blood and Honour“ (Blut und Ehre), die unter anderem illegale Rechtsrockkonzerte veranstaltete sowie strafbewehrte Musik produzierte und vertrieb. Die Triskele darf in diesem Zusammenhang nicht gezeigt werden.



KELTENKREUZ

Das stilisierte Keltenkreuz dient in der rechtsextremen Szene weltweit als Symbol für die „Vormachtstellung der weißen Rasse“ und gilt gemeinhin als White-Power-Zeichen. Häufig wird der Buchstabe „O“ durch das Einfügen eines Kreuzes verfremdet. Der Bundesgerichtshof hat die Verwendung des stilisierten Keltenkreuzes 2008 generell für strafbar erklärt.



STANDARTE (88) BREMEN

Die bekannteste Bremer Hooligan-Gruppierung existiert seit 1990. Mehrere ihrer Mitglieder sind überregional bekannte und aktive Neonazis. Die „88“ steht in der rechtsextremen Szene für „Heil Hitler“. Ein weiterer Hinweis auf die Zugehörigkeit zur rechtsextremen Szene ist der Bezug auf die SS-Standarte 88, die während der NS-Zeit ihren Sitz in Bremen hatte und als Namensgeber fungiert.



SIEG ODER SPIELABBRUCH

Dieser Slogan ist der Namensgeber für ein Geschäft, das von Personen (mit-)betrieben wird, die vielfach mit der rechtsextremen Bremer Hooligan-Szene in Verbindung gebracht werden. Auch eine von diesem Geschäft vertriebene Kleidungs-marke trägt diesen Namen. Die Bekleidung ist nicht nur bei rechtsorientierten Hooligans beliebt, sondern auch bei Stadionbesuchern, die oftmals über den Ursprung dieser Kleidung nicht informiert sind.



NS-HB - NORDSTURM BREMA

Der Bremer Hooligan-Nachwuchs bezeichnet sich selbst neben der „Standarte“ und den „City Warriors“ als „die 3. treibende Kraft in Bremen“. Der Buchstaben-code „NS“ kann zudem für „Nationalsozialismus“ stehen. Zudem tragen sie im Untertitel den Spruch „Sport Frei“, der in der Hooligan-Szene genutzt wird. Mitglieder dieser Gruppierung sind stark in die Aktivitäten der regionalen Neo-Nazi-Szene verwickelt.



ENDSTUFE

Eine der ersten deutschen Nazi-Skinhead-Bands, die 1981 gegründet wurde und bis heute besteht. Einige ihrer Platten wurden auf Grund von rechtsextremem und gewaltverherrlichendem Gedankengut indiziert. In ihrem Logo verwenden sie den roten Pfeil in Anlehnung an die verbotene Sig-Rune sowie die Tyr-Rune, die Kampf symbolisieren und in der NS-Zeit vielfach verwendet wurde.



HAMMERSKINS

Internationales Netzwerk der rechtsextremen Skinhead-Szene, die das selbsternannte Ziel verfolgt, „weltweit alle weißen, nationalen Kräfte zu vereinen“. Die rassistischen und teilweise nationalsozialistischen Hammerskins sind extrem gewaltbereit. Durch die gekreuzten Hämmer soll die Herkunft aus der Arbeiterschaft symbolisiert werden.

RECHTE FEIERTAGE & TERMINE

27. JANUAR (1945)

Gedenktag für die Opfer des Nationalsozialismus (anlässlich der Befreiung des Vernichtungslagers Auschwitz)

30. JANUAR (1933)

Machtübertragung an die NSDAP

13. FEBRUAR (1945)

Bombardierung Dresdens durch die Alliierten

23. FEBRUAR (1930)

Todestag von Horst Wessel

20. APRIL (1889)

Geburtstag von Adolf Hitler

1. MAI

„Nationaler Feiertag des deutschen Volkes“

8. MAI (1945)

Befreiung vom Nationalsozialismus, Kapitulation des NS-Regimes

14. MAI (1948)

Gründung des Staates Israel

20. JUNI

20. Juni auf 21. Juni Sommersonnenwende

24. JULI (1943)

Beginn der Bombardierung Hamburgs

17. AUGUST (1987)

Todestag von Rudolf Heß

1. SEPTEMBER (1939)

Deutscher Überfall auf Polen, Beginn des Zweiten Weltkrieges

15. SEPTEMBER (1935)

Verkündung der „Nürnberger Rassegesetze“

24. SEPTEMBER (1993)

Todestag von Ian Stuart Donaldson, Sänger und „Kopf“ von Skrewdriver sowie Gründer von „Blood and Honour“

29. OKTOBER (2009)

Todestag von Jürgen Rieger

9. NOVEMBER

„Gedenktag für die Gefallenen der Bewegung“ (1923/1938) in Erinnerung an den gescheiterten Putschversuch der NSDAP/Reichspogromnacht

20. DEZEMBER

20. Dez. auf 21. Dez. Wintersonnenwende



Früher wurde sie wegen ihrer Herkunft gemobbt, heute sitzt Ruken Aytas in der Bremer Bürgerschaft

Menschen mit Migrationsgeschichte, vermeintliche Minderheiten und vermeintlich Schwächere erleben zuhauf Abwertungen durch die heterogene Mehrheitsgesellschaft: Aufgrund ihres Aussehens, sexueller Orientierung, religiösen Zugehörigkeit, körperlicher oder psychischer Beeinträchtigungen, sozialer und kultureller Herkunft oder ihres Außenseitertums, werden sie trotz gleicher Qualifikation im Berufsleben schlechter behandelt als viele ihrer Kolleginnen und Kollegen. Abwertungen und Diskriminierungen sehen sie sich fast schon alltäglich ausgesetzt. Ruken Aytas hat sich dagegen erfolgreich gewehrt.



Als Ruken Aytas vier Jahre alt war, wanderte sie mit ihren Eltern aus der Stadt Agri im Osten der Türkei in die Bundesrepublik aus. Eine neue Heimat fanden sie zunächst in Bremerhaven. Sieben Jahre später, als der Vater starb, zogen Mutter und Tochter ins 60 Kilometer weiter südlich gelegene Bremen. Ruken Aytas ging zur Schule, machte ihr Abitur und studierte anschließend. Schon in jungen Jahren engagierte sie sich in der sozialen Arbeit und wurde für die Arbeiterwohlfahrt (AWO), das „Haus der Familie“, die Volkshochschule, den Dachverband der Ausländer-Kulturvereine in Bremen (DAB), als Leiterin von Deutschkursen für Frauen am Goethe-Institut sowie für das Kulturzentrum Lagerhaus in Bremen tätig. Heute sitzt sie für die SPD in der Bremer Bürgerschaft und leitet die „Gewitterziehen“, das Beratungs- und Bildungszentrum für Mädchen und junge Frauen in Bremen. Immer wieder begegneten ihr aufgrund ihres Migrationshintergrundes Fremdenfeindlichkeit und Rassismus im Arbeitsleben.

Schon wenn sie als Kind nach ihrer Heimat befragt wurde, antwortete Ruken Aytas umgehend: „Bremen“. Die heute 46-Jährige ist fest in der Hansestadt verwurzelt. Obwohl in Bremen und Bremerhaven aufgewachsen, hatte sie schon als Kind mit Vorurteilen und Repressalien zu kämpfen. „Ich erinnere mich noch, wie ich als Kind gefragt worden bin, wann wir in unsere Heimat zurückgehen würden“, sagt Aytas. Mit der Heimat war die Türkei gemeint, Ruken Aytas fühlte sich aber in Bremen zuhause. In der Türkei war sie nur einmal jährlich, um dort im Urlaub Verwandte zu besuchen. „Ich habe die Türkei nie als meine Heimat gesehen. Meine Schule, meine Freunde – alles war hier.“

„Ich stand auf der untersten Stufe“

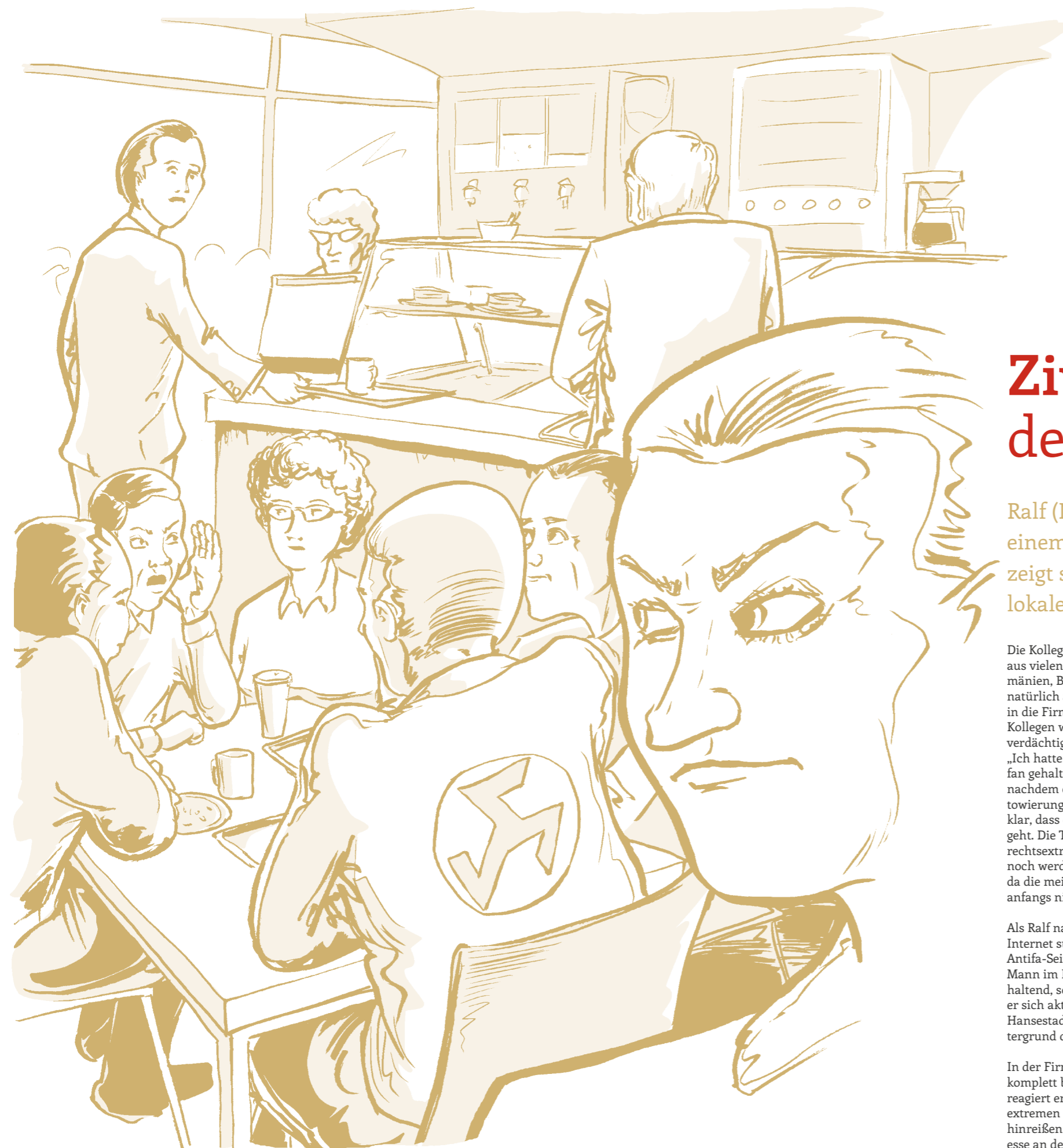
Mit den ersten Jobs kamen auch die ersten Erfahrungen mit Rassismus am Arbeitsplatz. Als Studentin jobbte sie in einem Callcenter. Da Aytas schon damals politisch engagiert war, machte sie sich gegen Ungerechtigkeit innerhalb der Firma stark und beschwerte sich. „Sei du doch erst einmal ruhig“, wurde ihr mit Hinweis auf ihre Herkunft gesagt. „Ich stand auf der untersten Stufe und bin damals auch als erste aus der Firma rausgeworfen worden“, sagt Aytas.

An anderen Arbeitsstellen war es ähnlich: „Obwohl ich mit den Kolleginnen und Kollegen arbeitstechnisch gleich gestellt war, glaubten die anderen mir sagen zu können, was ich zu tun habe. Schließlich war ich für sie sozusagen nur zu Gast in Deutschland“. Besonders krass wurde es, als Ruken Aytas eine Zeit lang als Verkäuferin tätig war. Ihre Chefin beförderte sie zur Abteilungsleiterin. Das war bei den Kolleginnen und

Kollegen nicht gern gesehen. Obwohl mit ihnen auf einer Stufe, gaben die anderen Abteilungsleiter und Abteilungsleiterinnen ihr Anweisungen, was sie für die anderen Abteilungen noch zusätzlich zu tun habe. „Es geht bei solchen Situationen um Macht und Ohnmacht“, erklärt Aytas. „Es kommt immer auf die Position an, in der man sich befindet. Vor allem Menschen mit Migrationshintergrund haben Hemmnisse sich zu wehren und Angst, ihren Job zu verlieren. Das wird oftmals ausgenutzt. Ausländer werden schlechter behandelt – auch wenn sie die gleiche Ausbildung und die gleichen Kenntnisse haben.“ Während Ruken Aytas sich nie als Opfer verstanden wissen wollte und sich entsprechend immer gewehrt hat, weiß sie aber um die Problematik bei Menschen mit Migrationshintergrund, die oftmals schlichtweg Angst haben, sich über die Verhältnisse in ihrem Betrieb zu beschweren. „Viele Leute sprechen mich darauf an, dass sie Probleme an ihrem Arbeitsplatz haben. Ihre Existenzängste sind aber so groß, dass sie lieber nichts sagen. Unter anderem weil sie denken, dass ihnen sowieso keiner glaube“.

Ruken Aytas begegnet Fremdenfeindlichkeit und Rassismus am Arbeitsplatz immer wieder. Als sie bei einem Beratungszentrum für Mädchen, bei dem nur Frauen arbeiteten, Mitte der 90er Jahre anfang, wurde sie wegen ihres schnellen Aufstiegs von einigen Mitarbeiterinnen gemobbt. „Die Stelle hast du nur wegen deines Migrationshintergrundes bekommen“, bekam sie immer wieder zu hören. Eine Kollegin versuchte zudem – mit Hinweis auf Ruken Aytas' Herkunft – dem gesamten Kollegium auch von ihren kleinsten Fehlern zu berichten. So lange, bis es den anderen Kolleginnen zu viel wurde und schließlich die Denunziantin gehen musste. „Toll, dass die anderen damals zu mir gehalten haben“, freut sich Ruken Aytas heute. „Daran sieht man, wie wichtig es ist, dass man, wenn man so etwas mitbekommt, als Belegschaft gemeinsam dagegen vorgeht und nicht wegsieht.“

Trotz rassistischer Diskriminierungen hat sich Ruken Aytas nicht beirren lassen und ist ihren Weg weiter gegangen. Seit 2011 sitzt sie als Abgeordnete für die SPD in der Bremer Bürgerschaft. Und auch dort kam es schon zu fremdenfeindlichen Vorfällen – auch wenn diese sie nicht direkt betrafen. Unmittelbar nach der Wahl fanden vor der ersten Plenarsitzung alle Abgeordneten mit Migrationshintergrund einen anonymen Brief in ihrem Postfach. Inhalt: „Wir wollen nicht von Ausländern regiert werden“. Nur Ruken Aytas bekam keinen. Warum, weiß sie bis heute nicht. „Vielleicht bin ich nur versehentlich vergessen worden. Oder man hat mich nicht als Abgeordnete mit Migrationshintergrund wahrgenommen“, sagt sie und stellt klar, dass sie es allerdings auch nicht bedauert, keine Post bekommen zu haben. Gemeinsam hat man damals versucht herauszubekommen, von wem die Briefe stammten. Leider ohne Erfolg. Der Schreiber oder die Schreiberin versteckte sich hinter der Anonymität.



Zivilcourage „Der ist so nett, der macht doch nichts“

Ralf (Name geändert) arbeitet seit vielen Jahren als Betriebsschlosser in einem mittelständischen Unternehmen in Bremen. Nach einiger Zeit zeigt sich, dass zur Belegschaft ein mutmaßlicher Strippenzieher der lokalen Neonazi-Szene gehört.

Die Kolleginnen und Kollegen kommen aus vielen Ländern: aus der Türkei, Rumänien, Bulgarien, Polen, Russland und natürlich aus Deutschland. Als Ralf neu in die Firma kommt, fällt ihm einer seiner Kollegen wegen der kurzen Haare und der verdächtige Tätowierungen schnell auf. „Ich hatte ihn zunächst für einen Musikfan gehalten“, erinnert sich Ralf. Doch nachdem er sich eingängiger mit den Tätowierungen befasst hat, wird umgehend klar, dass es in eine ganz andere Richtung geht. Die Tattoos sind zweifellos dem rechtsextremen Milieu zuzuordnen. Dennoch werden sie offen zu Tage getragen, da die meisten im Betrieb „die Bedeutung anfangs nicht kannten“.

Als Ralf nach dem Namen des Kollegen im Internet sucht, wird er über die Bremer Antifa-Seiten schnell fündig. Wirkt der Mann im Betrieb eher still und zurückhaltend, so wird jetzt offensichtlich, dass er sich aktiv in der Neonazi-Szene der Hansestadt engagiert. Einer, der im Hintergrund die Fäden zieht.

In der Firma selbst hält sich der Kollege komplett bedeckt – selbst offen provoziert reagiert er nicht, lässt sich nie zu rechtsextremen oder rassistischen Äußerungen hinreißen. Auffällig wirkt nur sein Interesse an den Azubis, mit denen er sich zu

Spielen im Internet verabredet oder die er im Pausenraum trifft. Ob es beim Spielen über „World Of Warcraft“ oder ähnliche Computerspiele hinausgeht, weiß Ralf nicht.

Nach kurzer Zeit entscheidet er sich, den Betriebsrat von seinen Beobachtungen und Nachforschungen in Kenntnis zu setzen. Der Erfolg bleibt aber eher bescheiden: „So lange er sich nicht in diese Richtung äußert, keine Propaganda verteilt oder irgendwem zu nahe tritt, können wir nichts machen“, kommt als Antwort.

Was Ralf am meisten nervt, ist die Gleichgültigkeit der anderen Kollegen gegenüber dem Rechtsextremisten: „Der ist doch so nett, der macht doch nichts“, kommt in der Regel als Antwort, wenn Ralf auf die Problematik verweist. Dennoch will er nicht locker lassen, versucht den Betriebsrat, die Geschäftsführung und die Funktionäre aufzuklären. Doch diese wollen sich darauf nicht einlassen, da der rechtsextreme Kollege nicht eindeutig agitiert. Ralf verteilt unter anderem sogar Texte von Rechtsrockbands, die er von der Beratungsstelle „pro aktiv gegen rechts – mobile Beratung in Bremen und Bremerhaven“ bezogen hat, um zu zeigen, wie menschenverachtend die Ideologie hinter der Musik ist.

Er gibt nicht auf, sieht sich als einer der Dienstältesten und – als bekennender Antifaschist – auch in einer Vorbildfunktion im Betrieb: „Wenn mir etwas auffällt, das in meinen Augen politisch nicht korrekt ist, so werde ich weiterhin mit den mir zur Verfügung stehenden Mitteln darauf hinweisen.“

Die Hinweise fruchten – zumindest ein bisschen, im dafür teils empfänglichen Mitarbeiterumfeld. Sollte jetzt etwas vorfallen, sind die Kollegen im Betrieb sensibilisiert. Und vielleicht guckt oder hört der eine oder andere jetzt auch genauer hin.

„Ich möchte gar nicht, dass er nicht mehr da ist“, sagt Ralf über seinen rechtsextremen Kollegen. So habe er ihn immerhin im Blickfeld, könne sich weiter informieren und bleibe an dem Thema dran. „Ich würde mir wünschen, dass die übrigen Kolleginnen, Kollegen und Vorgesetzten, anstatt nur mit der Schulter zu zucken, zumindest sagen würden: ‚Was für ein Scheiß‘, wir holen uns jetzt mal von außen Unterstützung“, fügt er hinzu. „Um das Thema nachhaltig zu bearbeiten, anstatt immer nur so zu tun, als ginge sie das alles nichts an.“

„Bei einem Bildungsträger fällt ein Jugendlicher mit rechtsextremer Orientierung auf. Der Träger lässt sich kurz strukturell und im Vorgehen dazu beraten. Der Schüler wird jedoch der Schule verwiesen.“

„In einer Bildungsmaßnahme, über das Jobcenter bezahlt, fällt ein junger Mann mit rechtsextremen Äußerungen auf. Die Pädagog/innen wissen nicht, wie sie damit umgehen sollen.“

„In einem Altenheim fällt ein Mitarbeiter mit rechtsextremen Tattoos am Körper und martialischen Äußerungen in einem Sozialen Netzwerk im Internet auf.“

Die geschilderten Fälle sind keine Ausnahmen, fast täglich kommt es in Bremer Betrieben und Unternehmen zu solchen oder ähnlichen Vorfällen. Was aber kann die oder der einzelne in so einer Situation machen und an wen kann man sich wenden? Einfach weggucken ist der falsche Weg. Helfen kann jeder, zum Teil schon mit ganz einfachen Mitteln.

Hinter der Fassade

Was kann ich tun, wenn ich bemerke, dass eine Kollegin oder ein Kollege rechtsextrem ist?

- Wenn ein Kollege/eine Kollegin direkt davon betroffen ist: Einschreiten und Solidarität zeigen! Oftmals schreckt das den Verursacher ab
- Selbst wenn „nur“ gescherzt wird oder Sprüche geklopft werden: das Thema nicht verharmlosen, sondern offen und ehrlich ansprechen
- Alle Kollegen und Kolleginnen mit einbeziehen
- Auf freundschaftlicher Ebene einschreiten und die Haltung des/der anderen genauer erkunden
- Dem/der Gegenüber klar machen, dass ein freundschaftlich kollegiales Verhältnis nur unter Verzicht auf dieses Verhalten funktionieren kann

Wo bekomme ich Hilfe?

- An den Betriebsrat wenden: Paragraph 80 des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) verpflichtet den Betriebsrat in Absatz 7 explizit, „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“
- An die Geschäftsführung wenden
- Außerbetriebliche Hilfe holen (z.B. die mobile Beratung von „pro aktiv gegen rechts“ kontaktieren).

Möglichkeiten speziell für Arbeitgeber/innen

- Zum Beispiel mit einer Selbstverpflichtungserklärung oder einem Kodex, womit auch ausgeschlossen wird, dass jemand sich in seiner Freizeit rechtsextrem betätigt.
- Arbeitsverträge entsprechend ändern
- Regelmäßige präventive Schulungen, Workshops, Seminare usw. für die Belegschaft
- Kleidungskodex
- Charta der Vielfalt beitreten

„Ein Unternehmen bestellte Stoffe aus Nepal. Als die Ware ankommt, bemerken sie Hakenkreuze darauf. Das Unternehmen lässt sich beraten, wie sie damit umgehen können und sollen.“

„Ein Mann äußert sich in der Tagespresse über seine Migrationsgeschichte und sein Arbeitsleben im Land Bremen – seitdem bekommt er anonyme Drohungen aus seinem Unternehmen.“

„Eine Mitarbeiterin wird alltäglich aufgrund ihrer Hautfarbe am Arbeitsplatz belästigt, beleidigt und diskriminiert.“

INFORMATIONEN UND LITERATUR ZUM THEMA RECHTSEXTREMISMUS

Bundeszentrale für politische Bildung
Kostengünstige Informationsmaterialien und Hintergrundinformationen sowie Literatur zum Thema Rechtsextremismus u.a.
www.bpb.de

Friedrich-Ebert-Stiftung
Publikation u.a. „Die Abwertung der Anderen.“ Eine europäische Zustandsbeschreibung zu Intoleranz, Vorurteilen und Diskriminierung. Forum Berlin. Andreas Zick, Beate Küpper, Andreas Hövermann
www.fes.de

Amadeu Antonio Stiftung
Seit ihrer Gründung 1998 ist es das Ziel der Amadeu Antonio Stiftung, eine demokratische Zivilgesellschaft zu stärken, die sich konsequent gegen Rechtsextremismus, Rassismus und Antisemitismus wendet. Dabei ist es der Stiftung ein wichtiges Anliegen, gleichermaßen gegen Antisemitismus und Rassismus zu arbeiten.
www.amadeu-antonio-stiftung.de

Fachstelle Gender und Rechtsextremismus
Hier wird eine Brücke zwischen Wissenschaft und Praxis hergestellt, Projekte gegen Rechtsextremismus finden Unterstützung, Wissenschaftler/innen und Praktiker/innen einen Ort des Austauschs und Politiker/innen können beraten werden.
www.gender-und-rechtsextremismus.de

Mut gegen rechte Gewalt
www.mut-gegen-rechte-gewalt.de

Biknetz
BIKnetz ist ein bundesweites Informations- und Kompetenznetz zur Unterstützung der präventiv-pädagogischen Arbeit gegen Rechtsextremismus.
www.biknetz.de

Jugendschutz.net
jugendschutz.net wurde 1997 eingerichtet, um die Einhaltung des Jugendschutzes auch im Netz einzufordern, das Internet auf Verstöße zu kontrollieren und Anbieter zu drängen, unzulässige Inhalte rasch zu ändern oder zu löschen.
www.hass-im-netz.info
www.jugendschutz.net

Endstation Rechts
Gegründet wurde ENDSTATION RECHTS Anfang des Jahres 2006 von den Jungsozialist/innen in der SPD MV als eine gegen die NPD gerichtete Wahlinitiative im Landtagswahlkampf Mecklenburg-Vorpommern. 2008 bekam ENDSTATION RECHTS. durch Storch Heinar Verstärkung bei der Aufklärung über die rechtsextreme Strategie, Mode, Musik und generell „Lifestyle“ für die Verbreitung menschenfeindlicher Ideologie zu nutzen. Es orientiert sich trotz seiner Verortung in der sozialdemokratischen Familie an journalistischen Ansprüchen.
www.endstation-rechts.de

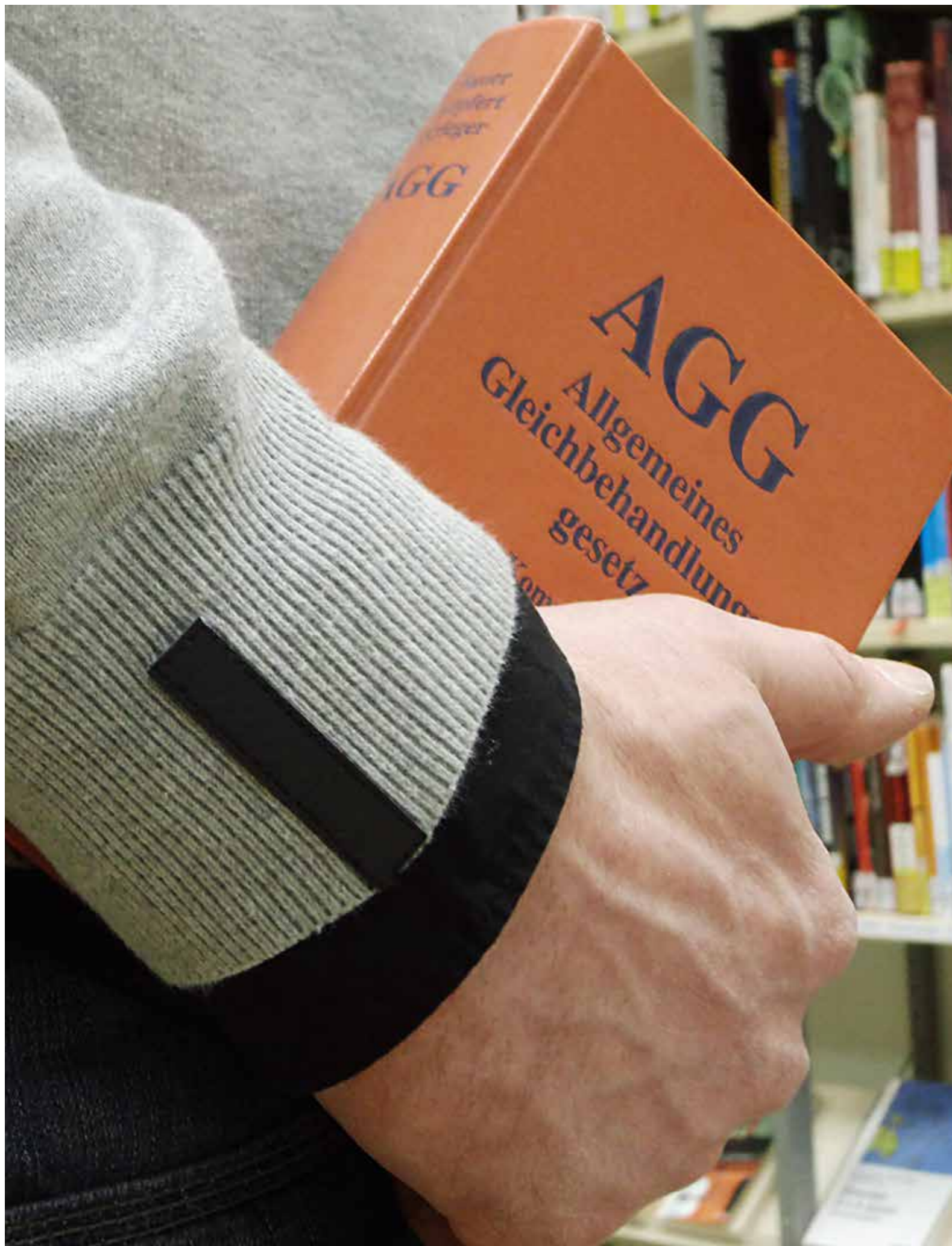
Recherche Nord
Die Recherche Nord ist ein unabhängiges Recherche- und Medienprojekt zum Themenfeld des militanten und organisierten Neonazismus. Das Team setzt sich aus freien Autor/innen, Fotograf/innen, Journalist/innen sowie Einzelpersonen zusammen, die sich auf die investigative Recherche innerhalb wie außerhalb neonazistischer Netzwerke spezialisiert haben.
www.recherche-nord.com

Bremer Schattenbericht
Auf dem Blog „Bremer Schattenbericht“ veröffentlichen Journalist/innen aktuelle Recherchen und Hintergründe über „Rechte Zustände in der Hansestadt und umzu“.
www.bremer-schattenbericht.com

Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit (GMF)
Deutsche Zustände Folge 1. – 10. 2002 - 2011 Suhrkamp, Frankfurt a. M.

Das Versteckspiel
Die Broschüre soll Multiplikatoren wie Lehrer/innen, Jugendgruppenleiter/innen oder Sozialarbeiter/innen allgemeingültige Hintergründe zu neofaschistischen Jugendkulturen und deren Lifestyle bieten.
www.dasversteckspiel.de

Netz gegen Nazis
www.netz-gegen-nazis.de



Auf welcher rechtlichen Grundlage kann in einem Betrieb gegen rechtsextremes Verhalten vorgegangen werden?

Rechtliche Möglichkeiten

Die Basis dazu bilden zunächst Grundgesetz, Strafgesetzbuch und das Bürgerliche Gesetzbuch, wenn zum Beispiel Beleidigungen oder gewaltsame Übergriffe im Spiel sind. Aber auch in der Arbeitswelt gibt es im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) – auch Antidiskriminierungsgesetz genannt – und dem Betriebsverfassungsgesetz Paragraphen, die vor Benachteiligungen schützen. Darüber hinaus ist es möglich, freiwillige Betriebsvereinbarungen zu schließen, die dann für alle Beschäftigten und den Arbeitgeber in einem Unternehmen gelten.

Alle diese rechtlichen Regelungen können als Grundlage dienen, um beim Arbeitgebenden oder den Personalverantwortlichen zunächst Handeln, aber auch Sanktionen gegen rechtsextremes oder diskriminierendes Verhalten einzufordern.

Im AGG sind bestimmte Pflichten der Arbeitgebenden festgehalten. Ziel des Gesetzes ist es, „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.“ Geregelt sind darin Pflichten des Arbeitgebers. Danach

- dürfen bestimmte Bewerber/innen auf eine Stelle nicht benachteiligt werden (§ 6 (1) AGG)
- dürfen einem Betrieb generell keine Mitarbeiter/innen benachteiligt werden (§ 7 AGG)
- müssen Arbeitgeber/innen Schutzmaßnahmen gegen Diskriminierung ergreifen (§ 12 (1) AGG)
- können Arbeitgeber/innen Sanktionen von Abmahnungen bis hin zur Kündigung aussprechen, wenn ein Fall von Benachteiligung vorliegt (§ 12 (3) AGG)
- dürfen Arbeitgeber/innen Betroffene oder deren Kollegen/innen, die sich gegen Benachteiligungen einsetzen, deswegen nicht maßregeln (§ 16 AGG)

Parallel zur Einführung des AGG im Jahre 2006 wurde auch die Antidiskriminierungsstelle (www.antidiskriminierungsstelle.de) eingerichtet. Wer mit Diskriminierungen an der Arbeitsstelle konfrontiert worden ist, bekommt dort kostenlose Beratung und Hilfe.

Auch das **Betriebsverfassungsgesetz**, das die Zusammenarbeit von Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden in einem Unternehmen verbindlich regelt, nimmt eindeutig Stellung zum Thema Benachteiligungen:

§ 75 Betriebsverfassungsgesetz
„Arbeitgeber und Betriebsrat haben darüber zu wachen, dass alle im Betrieb tätigen Personen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere, dass jede Benachteiligung von Personen aus Gründen ihrer Rasse oder wegen ihrer ethnischen Herkunft, ihrer Abstammung oder sonstigen Herkunft, ihrer Nationalität, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihrer Behinderung, ihres Alters, ihrer politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung oder wegen ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Identität unterbleibt.“ Das heißt, werden Mitarbeiter/innen in einem Unternehmen diskriminiert, werden sie zum Beispiel ohne ersichtlichen Grund bei Beförderungen übergangen, können Arbeitgeber/innen und Betriebsrat unter Hinweis auf diesen Paragraphen dazu aufgefordert werden, aktiv zu werden.

Was aber kann ein Betriebsrat tun, wenn sich Mitarbeiter/innen im Unternehmen rechtsextrem verhalten? Auch dazu gibt das Betriebsverfassungsgesetz Auskunft:

§ 104 Betriebsverfassungsgesetz
„Hat ein Arbeitnehmer durch gesetzwidriges Verhalten oder durch grobe Verletzung der in § 75 Abs. 1 enthaltenen Grundsätze, insbesondere durch rassistische oder fremdenfeindliche Betätigungen, den Betriebsfrieden wiederholt ernstlich gestört, so kann der Betriebsrat vom Arbeitgeber die Entlassung oder Versetzung verlangen.“

Zu den Aufgaben des Betriebsrats gehört laut Betriebsverfassungsgesetz zudem nicht nur in Fällen von Benachteiligungen zu handeln, sondern auch präventive Maßnahmen für ein gutes Miteinander der Beschäftigten zu ergreifen:

§ 80 Betriebsverfassungsgesetz

- (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

Der Betriebsrat hat auch die Möglichkeit, bei der Einstellung offensichtlich rechtsextremer oder rassistischer neuer Mitarbeiter/innen die Zustimmung zu verweigern. Das ist in § 99 des Betriebsverfassungsgesetzes geregelt.

„Der Betriebsrat kann die Zustimmung verweigern, wenn die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, dass der für die personelle Maßnahme in Aussicht genommene Bewerber oder Arbeitnehmer den Betriebsfrieden durch gesetzwidriges Verhalten oder durch grobe Verletzung der in § 75 Abs. 1 enthaltenen Grundsätze, insbesondere durch rassistische oder fremdenfeindliche Betätigung, stören werde.“

Auch Jugend- und Auszubildendenvertreter/innen in einem Unternehmen haben in Sachen Diskriminierung ähnliche Pflichten wie Betriebsräte.

Dazu heißt es im Betriebsverfassungsgesetz, die Jugend- und Auszubildendenvertretungen hätten die Aufgabe,

- die Integration ausländischer, in § 60, Abs. 1 genannter Arbeitnehmer (Jugendliche Azubis und Arbeitnehmer/innen bis 25) im Betrieb zu fördern und entsprechende Maßnahmen beim Betriebsrat zu beantragen (§ 70 8[1] 4)

Im Bereich des öffentlichen Dienstes gelten das Bundespersonalvertretungsgesetz (bei Bundesbehörden) oder die jeweiligen Personalvertretungsgesetze der Länder (bei Landesbehörden) mit ähnlichen Regelungen wie im Betriebsverfassungsgesetz.

Über die oben ausgeführten Gesetzestexte hinaus ist es aber auch möglich, freiwillige Betriebsvereinbarungen zwischen Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmer/innen in einem Unternehmen abzuschließen. Im öffentlichen Dienst werden sie Dienstvereinbarungen genannt. Sie können das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz oder das Betriebsverfassungsgesetz ergänzen. Inhalt können Maßnahmen gegen Rechtsextremismus, Rassismus oder diskriminierendes Verhalten sein, aber auch zur Integration von ausländischen Arbeitnehmer/innen. Beispiele von Unternehmen mit Betriebsvereinbarungen gibt es im Kapitel „Stellung beziehen per Betriebsvereinbarung“. Dort findet sich auch der Hinweis auf eine Musterbetriebsvereinbarung des Deutschen Gewerkschaftsbundes.

Solche Vereinbarungen setzen verbindliche Normen für alle Arbeitnehmer/innen eines Betriebes und sind damit „mehr als reine Willensbekundungen“, wie es in einer Studie der Hans Böckler Stiftung heißt: „Sie verpflichten Unternehmen dazu, gegen Verstöße wider die formulierten Grundsätze vorzugehen, sie schaffen einen verbindlichen Rahmen. Betroffene können sich auf sie berufen und Hilfe beanspruchen.“

Interview mit dem Rechtsanwalt Dieter Magsam über Möglichkeiten, sich im Betrieb gegen Rechtsextremismus zur Wehr zu setzen.

Augen auf am Arbeitsplatz!

Mein Arbeitskollege, meine Arbeitskollegin ist Mitglied in einer rechtsradikalen Partei. Kann ich meinen Arbeitgeber dazu drängen, ihn/sie zu kündigen?

Dieter Magsam: Nein. Die bloße Mitgliedschaft in einer rechtsextremen Organisation oder Partei stellt für sich keinen Kündigungsgrund dar. Das wurde vor dem Arbeitsgericht zuletzt immer wieder so entschieden. Wenn der- oder diejenige allerdings rechtes Propagandamaterial auslegt, zu einer Demonstration aufruft, oder Parolen an Wände schreibt, gibt es sehr wohl Gründe für eine Abmahnung oder für eine fristlose Kündigung, denn dann ist der Betriebsfrieden gestört. Man sollte also genau schauen, wie sich so jemand verhält. Das gilt im Übrigen in der Privatwirtschaft, genau wie im öffentlichen Dienst. Nur bei BeamtInnen wird eine klare Distanzierung zu verfassungsfeindlichen Organisationen vorausgesetzt.

Was ist, wenn sich so jemand außerhalb der Arbeit offen für eine rechtsextreme Organisation engagiert?

Magsam: Auch hier gilt: Entscheidend ist, was genau jemand tut. Das Unternehmen kann sich dann fragen: Wie wirkt sich das Verhalten des- oder derjenigen auf unseren Betrieb aus? Wird zum Beispiel unser

Image beschädigt? Auch ein damit verbundener Kundenverlust könnte ein Grund für Betriebsverantwortliche sein, zu handeln. Es empfiehlt sich also immer im Auge zu behalten, was ein Rechtsextremer/eine Rechtsextreme auch außerhalb seiner/ihrer Arbeitsstelle tut.

Und wenn ein/e Mitarbeiter/in jemanden diskriminiert?

Magsam: Bei Diskriminierungen soll das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, das AGG, greifen. Es soll zum Beispiel davor schützen, bei Einstellungen oder Beförderungen benachteiligt zu werden. Man darf sich allerdings nicht zu viel von diesem Gesetz versprechen, denn es ist oftmals eine stumpfe Waffe. Viele Klagen, die darauf beruhen, kommen vor dem Arbeitsgericht nicht durch. Wichtig ist, möglichst detaillierte Beschreibungen über Vorfälle zu haben und wenn möglich auch Zeugen.

Was gibt es für Maßnahmen, die ich im Betrieb gegen Rechtsextremismus treffen kann?

Magsam: Es empfiehlt sich, so etwas wie Selbstverpflichtungen oder Betriebsvereinbarungen abzuschließen. Damit schafft man sich eine breitere Grundlage, auf der dann auch Sanktionen gegen rechtsextre-

mes Verhalten getroffen werden können. Vor rechtlichen Schritten steht an erster Stelle jedoch die aktive Auseinandersetzung mit der Situation am Arbeitsplatz. Deswegen ist jede Form von Aufklärungsarbeit, zum Beispiel auf Betriebsversammlungen, gut und wichtig. Auch Aushänge an Schwarzen Brettern oder ähnlichem können helfen, das Betriebsklima zu verbessern.

Kann ich mich weigern, mit jemandem zusammenzuarbeiten, weil er/sie offen rechtsextrem eingestellt ist?

Magsam: Rechtlich sehe ich da keine Grundlage. Es empfiehlt sich trotzdem, darüber das Gespräch mit dem Arbeitgeber zu suchen.



Werder Bremen ist nicht nur ein gemeinnütziger Sportverein, sondern mit der für die Profiabteilung verantwortlichen GmbH & Co. KGaA auch ein Unternehmen, das mehr als 100 Mitarbeiter/innen beschäftigt. Als einer der ersten Bundesligisten positionierte man sich klar gegen Rechtsextremismus. Klaus Dieter Fischer, Präsident des Sportvereins und Geschäftsführer der GmbH & Co. KGaA, weiß, dass es dennoch im Verein, Unternehmen und Umfeld immer wieder zu rechtsextremistischen Vorfällen kommen kann. Umso wichtiger ist es dem 72-Jährigen, eindeutig Stellung zu beziehen.

„Rechtsextremismus passt in keiner Form zu unserem Verein“



Seit wann setzt sich Werder Bremen mit Rechtsextremismus auseinander?
Es muss etwa zwischen Mitte und Ende der 90er Jahre gewesen sein, dass wir mehr und mehr Hinweise bekamen, dass sich Rechte in der Fanszene bei Werder Bremen festgesetzt hatten. Wir sind von unserer Satzung her ein Verein, der jegliche Form von Extremismus aus seinem Umfeld heraushalten möchte. Deshalb wollten und mussten wir reagieren.

Wie haben Sie reagiert?
Wir haben einen Maßnahmenkatalog entwickelt, der so umfangreich ist, dass andere Bundesligisten zu uns gekommen sind und uns um Rat gebeten haben. Der DFB vermittelt uns – was das anbetrifft – inzwischen auch weiter.

Wie sehen die Maßnahmen in ihrem Katalog denn aus?
Das geht von Regelungen in der Vereinsatzung über das Verbot von Plakaten mit rechtsextremistischen Inhalten bis hin zum Verbot des Tragens des Modestickers Thor Steinar im Weserstadion. Zudem positionieren wir uns klar gegen Rassismus.

Wie reagieren sie bei Zuwiderhandlungen?
Wir greifen mit den Mitteln, die uns zur Verfügung stehen, durch – zum Beispiel mit einem Stadionverbot. Und das nicht nur in den sogenannten Fanbereichen. Wir passen im gesamten Stadion auf.

Auch innerhalb des Vereins?
Es ist gut, dass Sie diese Frage stellen, weil es zu dem von mir eben Gesagten passt. Wir hatten aus dem Sitzplatzbereich Beschwerden über rassistische Äußerungen erhalten. Nachdem uns das ein Ordner, den wir in Zivil zur Beobachtung geschickt hatten, bestätigen konnte, haben wir die entsprechende Person zu uns bestellt. Die Person war im übrigen Vereinsmitglied. Wir haben ihm klar gemacht, dass er des Stadions verwiesen und auch aus dem Verein ausgeschlossen wird, wenn so etwas noch ein einziges Mal vorkommen sollte. Er hat sich entschuldigt und solche Entgleisungen sind, soweit es uns bekannt ist, auch nicht wieder vorgekommen.

Das bedeutet, dass Sie dagegen vorgehen, wenn Sie erfahren, dass ein Vereinsmitglied rechtsextremistisch ist?
Selbstverständlich! Werder Bremen steht für ein offenes Miteinander. Rechtsextremismus passt in keiner Form zu unserem Verein. Das haben wir ja auch in einer anderen Angelegenheit klargestellt.

Welche meinen Sie?
Der Höhepunkt dieser Entwicklung war sicher, als wir aus einem Forum erfuhren, dass sich der damalige Bremer Spitzenkandidat und Wahlkampfleiter der NPD, Jens Pühse, während des Wahlkampfes 2011 damit rühmte, Mitglied bei Werder Bremen zu sein. Ich habe anschließend sofort überprüft, ob er tatsächlich bei uns im Verein war. Als sich das bestätigte, haben wir umgehend ein Ausschlussverfahren eingeleitet. Erstens über unsere Satzung und zweitens weil alle Werte, die die Nationaldemokraten vertreten, im krassen Gegensatz zu den Werten Werder Bremens – wie Toleranz, Respekt und Antidiskriminierung – stehen. Es gab übrigens vor Kurzem auch wieder einen ähnlichen Fall.

Worum ging es da?
Ein Fördermitglied aus Bayern hatte uns darüber informiert, dass er vorhätte, Werder-Mitglieder anzuschreiben, um für die Nationaldemokraten zu werben. Daraufhin haben wir mit dem Ausschluss aus dem Verein gedroht. Er ist dann aber aus eigener Entscheidung bei Werder ausgetreten.

Wie wird so etwas bei den Fans aufgenommen?
Alles, was ich an Rückmeldungen zu diesen Themen bekomme, ist positiv. Wir liegen mit unseren Fangruppierungen auf einer Wellenlänge. Das wurde beispielsweise beim Werder-Spiel in Bochum 2008 deutlich, wo unsere Fans zur Selbsthilfe gegriffen und sich gegen die Nazis im Stadion aufgelehnt haben. Das hat mich schon ein bisschen stolz gemacht. Wir haben es gemeinsam geschafft, einen Fankodex zu entwickeln, der Rassismus, Gewalt sowie jegliche Form der Diskriminierung verbietet.

Welche Rolle spielt der Kodex?
Das hat natürlich damit etwas zu tun, wie man sich als Verein nach außen präsentiert. Zudem suchen wir über unsere Fanbetreuer/innen immer das Gespräch mit den Anhängern. Wir geben aber auch Workshops und Seminare, zu denen wir Fans und Fanclubs einladen und in denen wir versuchen, ihnen unsere Ideen von einem vernünftigen sozialen Engagement – Einsatz für Toleranz und Antidiskriminierung – zu vermitteln. Wir hoffen, dass das dann in die jeweilige Fanarbeit einfließt.

Und Sie zeichnen Fanclubs für ihr soziales Engagement dann auch aus.
Richtig. Vor zwei Jahren ist der Fanclub Emsland bei uns ‚Fanclub des Jahres‘ geworden, da er sich sehr für gehandicappte Personen stark macht. Für die Auszeichnung bekam er 100 Eintrittskarten vom Verein geschenkt. Diese wurden vom Fanclub für insgesamt 3000 Euro versteigert. Den Ertrag spendeten sie dann dem Christophorus-Werk Lingen, eine Einrichtung zur Rehabilitation und Betreuung von lern-, geistig- und mehrfach behinderten Menschen. Zugleich wurde das Christophorus-Werk mit in den Fanclub aufgenommen. Eine ganz tolle Sache, wie ich finde.

Dennoch gab es auch immer wieder Vorwürfe. Dabei ging es zum Beispiel darum, dass angeblich einige der Ordner aus dem rechtsextremen Milieu stammen.
Wir wissen ob dieser Problematik und arbeiten da sehr eng mit unserer Sicherheitsfirma zusammen. Sobald ein Fehlverhalten bekannt wird, folgt darauf sofort eine Reaktion.

Gab es bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von Werder Bremen schon mal einen Vorfall mit Rechtsextremismus?
Nein, soweit ich weiß, nicht. Das liegt wahrscheinlich aber auch daran, dass ich seit 1970 in einer Führungsposition in diesem Verein tätig bin und meine Gesinnung ganz offen nach außen trage. Werder ist bekannt als Verein für Toleranz und ein friedliches Miteinander. Das weiß auch jeder, der bei uns arbeitet. Bei uns gibt es deshalb auch keine Gesinnungsschnüffelei. Wenn aber doch mal jemand mit eindeutigen Symbolen oder dergleichen auftaucht, werden wir uns umgehend damit befassen.

Das Bremer Unternehmen REE TEC positioniert sich ganz eindeutig gegen Rechtsextremismus

„Es geht uns um sozialen Umgang und Menschlichkeit“

181 Mitarbeiter/innen beschäftigt die Firma REE TEC. Der Großteil davon ist in Bremen angestellt, jeweils gut 20 an den Standorten in Rumänien und Frankreich. Der „Dienstleister in Sachen Wind“ arbeitet weltweit.



Auf den Baustellen wird Englisch gesprochen, firmeninterne Papiere werden ebenfalls in englischer Sprache verfasst. REE TEC versteht sich selbst als internationales Unternehmen, in dem Menschen vieler Nationalitäten beschäftigt sind. Umso schlimmer war es für Geschäftsführer Detlef Lindenau, als sich 2012 herausstellte, dass in der Belegschaft rechtsextremistische Propaganda kursierte.

Was genau macht ihre Firma?

REE TEC ist ein Dienstleister für Windenergie. Das heißt, wir machen alles, von der elektrotechnischen Planung bis zur Verkabelung und Errichtung von Windparks – auch im Offshore-Bereich. Zudem sind wir für Service, Wartung und Reparaturen zuständig.

In welchen Ländern ist Ihre Firma vertreten?

Der Hauptsitz ist in Bremen. Darüber hinaus sind wir auch in Rumänien, in Frankreich, in England und in Spanien

tätig. Zuvor waren wir auch in Portugal vertreten.

Das heißt, Ihre Firma ist international vertreten?

Genau. Wir agieren praktisch auf der ganzen Welt. Entsprechend international sind unsere Teams aufgestellt. Und so kamen die ersten Probleme.

Inwiefern?

Es ist sehr schwer, die unterschiedlichen Nationalitäten zusammenzubringen. Das habe ich auch ein bisschen unterschätzt.

Wie meinen Sie das?

Es war sehr schwierig zu organisieren, wenn wir auf einer Baustelle Mitarbeiter/innen aus den verschiedenen REE TEC-Standorten zusammengebracht haben. Vor allem in Bezug auf die hierarchische Akzeptanz gab es Probleme durch die unterschiedlichen Nationalitäten. Durch Schulungen und Gespräche haben

wir das Verständnis dafür geschaffen, dass bei REE TEC Kompetenz vor Nationalität steht.

Wie haben Sie bemerkt, dass es in Ihrer Firma Rechtsextremismus gibt?

Zuallererst war es für mich ganz schwierig einzugestehen, dass es so etwas bei uns gibt. Aber als eines Tages ein Bus zurückkam, in dem sich CDs mit absolut rechter Musik befanden, war es eindeutig.

Haben Sie die CDs gefunden?

Nein, ein Mitarbeiter, der für den Fuhrpark zuständig ist, hat bei der Kontrolle des Autos das Radio angemacht. Als die Musik begann, war ihm sehr schnell klar, worum es sich handelte. Wir haben dann versucht, die Sache aufzuklären und herauszufinden, wer die CD hinterlassen hat.

Wie ging es dann weiter?

Es war klar, dass ich so etwas in unse-



Und was genau machen Sie?

Wir haben zum Beispiel auf den Baustellen noch einmal genauer hingeschaut. Es ging darum, wie sich junge Menschen, die sechs Wochen im Ausland auf Montage sind, verhalten, und wie deren Sprache ist.

Was genau meinen Sie damit?

Die Sprache auf den Baustellen ist sicher ein bisschen rauer. Aber wie weit darf das gehen? Wir sagen, dass wir absolut keine Diskriminierung auf unseren Baustellen dulden, weder rassistischer, noch frauenfeindlicher oder homophober Art. Es geht uns um sozialen Umgang und Menschlichkeit.

Was hat sich aus Ihrer Zusammenarbeit mit pro aktiv ergeben?

Wir befinden uns in einem regelmäßigen Austausch, bieten mit Hilfe von pro aktiv beispielsweise Seminare zum Thema Rechtsextremismus an und versuchen, über gewisse Verhaltensweisen von Rechtsextremen, deren Feiertage, Kleidung und Symbole aufzuklären. In Zusammenarbeit mit einem Juristen haben wir arbeitsrechtlich einige Veränderungen vorgenommen, die die Arbeits- und Zuliefererverträge betreffen. Zudem hat uns pro aktiv auf die Charta der Vielfalt aufmerksam gemacht, einer Unternehmensinitiative, die sich für die Förderung und Wertschätzung aller Mitarbeiterinnen sowie Mitarbeiter einsetzt und zu der wir jetzt auch gehören.

Und wie nehmen das Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf?

Anfangs war es schwierig, alle zum Mitmachen zu bewegen. Jeder denkt irgendwie, dass wir das Problem nicht haben – oder rassistische Äußerungen werden als Sprüche abgetan. Mittlerweile ist es uns aber gelungen, die Belegschaft für das Thema zu sensibilisieren.

Wirkt sich die Sensibilisierung auf die Zusammenarbeit aus?

Das kann man so sagen. Die Gruppen funktionieren, beispielsweise auf Montage, ganz ausgezeichnet. Man gibt gegenseitig auf sich acht. Es gab einmal die Situation, dass ein Mitarbeiter mit einem Thor-Steinar-T-Shirt zur Arbeit kam. Keiner der Kollegen/innen wollte so angezogen mit ihm zusammenarbeiten. Er musste sich einiges anhören und ist so auch nie wieder erschienen.

Haben Sie eigentlich schon mal jemanden wegen seiner rechtsextremen Gesinnung entlassen?

Nein, es gibt ein paar Kollegen, die gemerkt haben, dass sie mit ihrer Einstellung bei uns nicht weiterkamen und die haben dann von alleine gekündigt. Wir haben mittlerweile eine Ethik-Richtlinie entwickelt, die Bestandteil der Arbeitsverträge ist. Dadurch sind wir in der Lage, disziplinarische Maßnahmen zu ergreifen, sollte sich jemand unethisch verhalten.

rem Betrieb nicht wollte. Ich habe dann bewusst damit angefangen, überraschende Baustellenbesuche zu machen. Ich wollte wissen, was dort abgeht, wie sich die Monteure und Monteuren abends, nach der Arbeit, im Hotel eigentlich verhielten. Hinzu kam, dass sich einige Mitarbeiter/innen darüber beschwert hatten, dass beim Abendessen öfter mal Nazi-Sprüche fallen würden.

Haben Sie die entsprechenden Personen darauf angesprochen?

Ja, aber keiner hat es zugegeben. Dennoch hatte ich das Gefühl, dass wir damit ein Problem haben. Ich habe mich dann vor die Belegschaft gestellt und ganz klar gesagt, dass ich so etwas in meiner Firma nicht dulde und dass ich, wenn ich so etwas noch einmal mitbekäme, die entsprechenden Mitarbeiter/innen entweder entlassen oder die Firma komplett dicht machen würde. Und ich habe allen Mitarbeiter/innen eine E-Mail geschrieben.

Mit welchem Inhalt?

Da stand drin, wie enttäuscht ich von der

Situation bin und dass ich jetzt etwas tun werde. Ich habe die Mitarbeiter/innen zudem aufgefordert, auch Namen zu nennen, wenn ihnen etwas auffällt. Es war mir wichtig, darauf hinzuweisen, wie man sich zum Beispiel auf Montage in einem kleinen Dorf in Frankreich verhält. Das hat, zumindest in Teilen, zu einem Umdenken in der Belegschaft beigetragen.

Und Sie haben sich auch von außen Hilfe geholt.

Richtig, weil wir nicht genau wussten, wie wir an dieser Stelle weitermachen sollten, haben wir uns an den Verfassungsschutz gewandt, der uns dann auf „pro aktiv gegen rechts“ verwiesen hat. Wir wollten das Thema fundiert und vor allem nachhaltig angehen.

Gab es darauf Reaktionen bei den Geschäftspartnern?

Das Interessante war, dass fast alle, mit denen ich darüber gesprochen habe, ein ähnliches Problem in ihrer Firma vorfinden. Nur fast keiner unternimmt etwas dagegen.

Der Kollege kommt mit einem Thor-Steinar-Pullover in den Betrieb, doch niemanden scheint das zu stören. Die Texte auf der CD im Firmenwagen predigen nationales Bewusstsein. Der ausländische Kollege muss trotz gleicher Qualifikation ständig die Drecksarbeit erledigen und ist der Einzige, der von allen geduzt wird.

Die Ratsuchenden bestimmen den Prozess



Für Menschen, die von solchen oder ähnlichen Vorfällen direkt oder indirekt betroffen sind, gibt es seit 2008 die mobile Beratung von „pro aktiv gegen rechts“. Ob Arbeitnehmer oder Arbeitgeber: Die mobile Beratung bietet Hilfe und Unterstützung im Umgang mit rechtsextremen, rassistischen, fremdenfeindlichen, antisemitischen oder anderen menschenverachtenden und diskriminierenden Zuständen am Arbeitsplatz.

„Beim Erstkontakt klingelt in der Regel das Telefon oder die Anfrage kommt per Mail“, sagt eine der drei Rechtsextremismus-Expert/innen von „pro aktiv gegen rechts – mobile Beratung in Bremen und Bremerhaven“. Damit beginnt für das Berater/innen-Team die Arbeit am Fall. Zunächst bemühen sie sich um eine Einschätzung der Situation: Ist der/die Beratungsnehmer/in persönlich oder indirekt betroffen? Wie akut belastet die Person das erlebte? Welche sozialen Konstellationen oder Beziehungen können in dem Fall ihre Berücksichtigung finden? Wie schätzen sie selber die Situation ein? Denn gerade in beruflichen Zusammenhängen werden die Betroffenen den erlebten Konfliktsituationen nicht einfach aus dem Weg gehen können. Schließlich sind sie abhängig von ihrem Arbeitsverhältnis und haben beispielsweise als Arbeitnehmer/innen wenig Einfluss auf strukturelle und arbeitsrechtliche Zusammenhänge.

Die Beratungsstelle versucht aufgrund der Sachlage einzuschätzen, aus welchem Kontext heraus der/die Verursacher/innen des Konflikts entstammen. Handelt es sich um organisierte Rechtsextrem/istinnen, bzw. Neonazis/innen oder deutet die von dem/der Ratsuchenden geschilderte Situation

auf Menschen hin, die weit verbreitete Stereotype und Vorurteile im Kopf haben und deshalb andere diskriminieren? „Rassismus ist allerdings nicht nur ein Alleinstellungsmerkmal rechtsextremer Parteien“, erklärt die Pädagogin. Im Gegenteil seien menschenverachtende Einstellungen bis weit in die Mitte der Gesellschaft vertreten. „Wenn diese Einstellungen offen nach außen transportiert werden – sei es in Form ständiger ‚Witzchen‘, als Spitzname im Kollegium, der die Herkunft thematisiert, oder durch anonyme Aushänge an der Pinnwand – Rassismus verletzt die Betroffenen und darf nicht unbeachtet bleiben“, sagt die Beraterin.

Die Gemeinsamkeit bei menschenverachtenden Einstellungen, ganz gleich ob von ideologisch gefestigten Überzeugungsträger/innen oder in Bezug zur Arbeitswelt nur von Kolleg/innen und /oder Chef/innen geäußert, ist, dass die Diskriminierung an Hand von Merkmalen erzeugt wird, auf die die direkt Betroffenen keinen Einfluss haben: Beispielsweise Hautfarbe, soziale Herkunft, Geschlecht oder sexuelle Orientierung und vieles mehr. „Das Problem ist daher niemals bei den Betroffenen und ihrer Lebensart zu suchen, sondern die Verursacher/innen sind das Problem“, betonen die Mitarbeiter/innen in der Beratungsstelle immer wieder. Deshalb heißt der oberste Grundsatz in der Arbeit des Beratungsteams: Hilfe zur Selbsthilfe wie z.B. in Form von Beratungsgesprächen zum Mehrwert an Erkenntnis und Vorgehen, Fortbildungen, Workshops und/oder auch der Zuhilfenahme anderer Expertisen. Die Pädagogin erklärt, was dahinter steckt: „Die Beratungsnehmenden bestimmen über den gesamten Beratungsprozess mit. Was kann das Ziel der Beratung sein?

Welche Maßnahmen sind sinnvoll? Die Antworten auf solche Fragen werden zusammen ermöglicht und wir sondieren gemeinsam mit unseren Beratungsnehmenden, was getan werden kann und was gewünscht ist“.

Manchmal ist den Ratsuchenden vorerst mit einer Einschätzung der Situation durch das fachkundige Beratungsteam bereits geholfen. Dann reicht ein Telefonat oder eine Email-Korrespondenz. „Unser Angebot ist für alle und die verschiedensten Fragestellungen offen. Wir helfen auch weiter, wenn einfach ein Bedarf an Informationen über Rechtsextremismus besteht oder jemand wissen möchte, ob die Songtexte einer Band versteckt rechte Botschaften und Ideologien transportieren.“

In anderen Fällen wird ein Beratungstermin vereinbart. Dort wird im persönlichen Gespräch vor Ort oder in der Beratungsstelle ausgelotet, welche Maßnahmen zur Verbesserung der Situation des/der Beratungsnehmer/in führen können. Dabei kann sich „pro aktiv gegen rechts“ auf ein landesweites Beratungsnetzwerk mit Schlüsselpersonen aus Behörden, Polizei, Jugend- und Sozialarbeit, Schulen, Wissenschaft und zivilgesellschaftlichen Initiativen berufen. Mit dem Einverständnis der Ratsuchenden können weitere Expertinnen und Experten aus dem Netzwerk oder darüber hinaus zur Beratung hinzugezogen werden.

Das Angebot von „pro aktiv gegen rechts“ ist kostenfrei. Grundsätzlich können die Beratungsnehmenden und ihre Fälle anonym bleiben. Nur wenn ausdrücklich um eine Weitergabe der Informationen an Dritte gebeten wird, wird dem nachgekommen.

BERATUNGSSTELLE



pro aktiv gegen rechts

Sie haben Fragen zu den Themen Rechtsextremismus, Fremdenfeindlichkeit oder Antisemitismus? Ob Arbeitnehmer/innen, Arbeitgeber/innen, Institution oder Privatpersonen – wir beraten Sie gerne. Bei uns erhalten Sie Unterstützung – vertraulich, unbürokratisch und kostenlos.

Hinter „pro aktiv gegen rechts“ steht ein landesweites Beratungsnetzwerk mit Schlüsselpersonen aus Behörden, Polizei, Jugend- und Sozialarbeit, Schulen, Wissenschaft und zivilgesellschaftlichen Initiativen. Im Einverständnis mit den Ratsuchenden können Expertinnen und Experten aus dem Netzwerk zur Beratung hinzu gezogen werden.

Telefon: 0421 361 593 11
pro-aktiv-gegen-rechts@soziales.bremen.de
www.pro-aktiv-gegen-rechts.bremen.de

Urheberrechtlicher Hinweis:
 Wir danken den Kolleginnen und Kollegen vom Mobilen Beratungsteam gegen Rechtsextremismus Hamburg in Trägerschaft von Arbeit und Leben Hamburg und der DGB Jugend Nord vielmals für die freundliche Unterstützung und die Bereitstellung der Inhalte der Seiten 15 und 16.

WEITERE ANLAUFSTELLEN

ADA

Antidiskriminierung in der Arbeitswelt
 Das ADA-Team berät Menschen, die in ihrem Betrieb oder bei der Arbeits- bzw. Ausbildungsplatzsuche diskriminiert werden. Die Beratung kann bei einem persönlichen Termin, am Telefon oder online erfolgen.

Telefon: 0421 696 286 40
info@ada-bremen.de
www.ada-bremen.de

ADE

Arbeitsstelle gegen Diskriminierung und Gewalt Expertise & Konfliktberatung
 Die ADE ist eine Serviceeinrichtung der Universität Bremen: Sie bietet Beratung und Information sowie Veranstaltungen und Fortbildungen zum Umgang mit Konflikten, Diskriminierungen und Gewalt am Ausbildungs- und Arbeitsplatz.

Telefon: 0421 218 601 70
ade@uni-bremen.de

ZIM

Zentrum für interkulturelles Management und Diversity
 Das ZIM beschäftigt sich mit interkulturellen Kommunikationsstrukturen und Diversity in nationalen und internationalen Arbeitsfeldern. Das Zentrum will Unternehmen und Organisationen animieren, die Vielfalt ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu schätzen und produktiv zu nutzen.

Telefon: 0421 590 542 87
zim@hs-bremen.de
www.zim-bremen.com

Arbeitnehmerkammer

Die Arbeitnehmerkammer berät Mitglieder in Rechtsfragen u.a. zum Arbeitsrecht. Außerdem übernimmt die Arbeitnehmerkammer für das Land Bremen die Öffentliche Rechtsberatung, also juristische Hilfestellung für Menschen mit geringem Einkommen.

Telefon: 0421 363 010
www.arbeitnehmerkammer.de

INFOS, TIPPS UND INITIATIVEN

Charta der Vielfalt

Die Charta der Vielfalt ist eine Unternehmensinitiative zur Förderung von Vielfalt in Unternehmen. Die Initiative will die Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung von Vielfalt in der Unternehmenskultur in Deutschland voranbringen. Organisationen sollen ein Arbeitsumfeld schaffen, das frei von Vorurteilen ist. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen Wertschätzung erfahren – unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität.

www.charta-der-vielfalt.de

Anti-Bias Werkstatt

Der Anti-Bias-Ansatz ist ein Ansatz der antidiskriminierenden Bildungsarbeit. Das Anliegen der Anti-Bias-Arbeit ist es, eine intensive erfahrungsorientierte Auseinandersetzung mit Macht und Diskriminierung zu ermöglichen und die Entwicklung alternativer Handlungsansätze zu diskriminierenden Kommunikations- und Interaktionsformen zu fördern. Die Anti-Bias Werkstatt in Berlin bietet Workshops und Seminare zum Thema an.

www.anti-bias-werkstatt.de

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Die Infobroschüre zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) kann bei der Arbeitnehmerkammer bezogen werden.

www.arbeitnehmerkammer.de