

sol i extra



Antirassismus



Zuwanderung ist sichtbar

Foto: Michael Hughes / Zenit / laif

Wir brauchen gleiche Rechte für Alle!

In Deutschland leben 7,3 Millionen MigrantInnen. Sie stellen knapp neun Prozent der Wohnbevölkerung. Die Bundesrepublik ist ein Einwanderungsland. Diese Einsicht wird jedoch nicht von allen Verantwortlichen in Politik und Medien geteilt. Das hat nicht zuletzt die Diskussion um das neue Zuwanderungsgesetz gezeigt.

Das Verhältnis von Einheimischen und EinwanderInnen ist ein Kernproblem unseres gesellschaftlichen Selbstverständnisses. Die Frage ist nicht, ob es Zuwanderung gibt, sondern wie sie gestaltet werden kann. Es gilt prinzipiell demokratische, republikanische Auseinandersetzungsformen zu finden. Ein selbstbestimmtes Leben, ein Job, der Spaß macht, und die Teilhabe an gesellschaftlichen Entscheidungen dürfen nicht von ethnischer bzw. nationaler Zugehörigkeit oder dem Aufenthaltsstatus abhängig sein.

Die DGB-Jugend setzt sich für eine Gesellschaft ein, in der alle die gleichen Rechte haben – unabhängig von Herkunft und Geschlecht. Im Betrieb gilt: Wir arbeiten zusammen. Wir sind Kolleginnen und Kollegen. Niemand darf benachteiligt werden.

Neben offener Fremdenfeindlichkeit – Mobbing, Anmache, rassistische Witze – gibt es auf dem Arbeitsmarkt und im Betrieb die »heimliche« Diskriminierung: Darunter versteht man z.B., dass MigrantInnen zumeist nur für einfache, wenig qualifizierte Produktionsarbeiten eingestellt werden und an betrieblich-beruflichen Aufstiegsprozessen nicht teilhaben. »Heimlich« ist diese Diskriminierung deshalb, weil sie von vielen Beteiligten als ganz normal angesehen wird.

Diese Soli aktuell extra versammelt Diskussionsbeiträge und Hintergründe zum politischen und juristischen Umfeld, Rassismus auf dem Arbeitsmarkt und in den Betrieben sowie zur Evaluation von antirassistischer Arbeit. Und sie zeigt an Beispielen auf, dass es viele Möglichkeiten gibt, Rassismus im Betrieb entgegenzutreten – von der Betriebsvereinbarung bis zu Projekttagen. Wir wollen Mut machen, bei Ungerechtigkeiten nicht wegzusehen, sondern selbst die Initiative zu ergreifen und sich gegebenenfalls kompetenten Rat zu holen.

Mirjam Muhs

Mirjam Muhs ist Jugendsekretärin beim DGB-Bundesvorstand.

INHALT

2 *rassismus im betrieb*

Die Menschen, die wir riefen:
Bericht des Infis-Instituts

4 *branchen*

Die tägliche Portion Rassismus

Bau: Moderne Sklaverei

Metall: Angst um den
eigenen Arbeitsplatz

Öffentlicher Dienst:
Doppelt stigmatisiert

Gastronomie: Abhängig
vom Wohlwollen

Gewerkschaften:

Abbild der Gesellschaft

6 *debatte*

Angekommen in der neuen
Mitte: Deutschland als
Einwanderungsland

Geschichte der Zuwanderung
in der Bundesrepublik

8 *arbeitsrecht*

Ihr Rechtsanwalt warnt:
Braune Sprüche gefährden
Ihren Job

Möglichkeiten der JAV

10 *evaluation*

Erfolgreiches Konzept oder
Beschäftigungstherapie?
Qualitätsstandards für
antirassistische Projekte

12 *gewerkschaften*

»Auf der Tagesordnung«:
Interview mit Ingrid Sehrbrock

Betriebsvereinbarungen:
Mehr als nur ein Stück Papier

Dokumentiert: Auszüge aus
Betriebsvereinbarungen

14 *projekte*

Aufklären und Mut machen

15 *porträt*

»Das ist nicht immer einfach«:
Nurcan Özsoy, JAVi bei Burger
King

16 *was noch?*

Die Menschen, die wir riefen

Nach gut 50 Jahren und mehreren Generationen haben sich ausländische Beschäftigte einen Platz auf dem deutschen Arbeitsmarkt erkämpft. Aber gleichberechtigt ist der noch nicht. Scheinbar neutrale Kriterien sorgen immer noch für Diskriminierung. Von Beate Willms

Es ist 40 bis 50 Jahre her, dass deutsche Unternehmen und Betriebe ausländische ArbeitnehmerInnen in großangelegten Kampagnen als eine Art industrieller Reservearmee anwarben, um Lücken bei der Nachfrage nach Arbeit zu schließen. Diese hatten sich vor allem im verarbeitenden Gewerbe aufgetan, nachdem viele deutsche Beschäftigte in den tertiären Sektor abgewandert oder besser: aufgestiegen waren. Die neuen Arbeitnehmer wurden als Aushilfskräfte geworben – aber sie sind geblieben. Und zweifellos haben sich die Arbeits- und Lebensbedingungen in den Jahrzehnten seither kontinuierlich und deutlich gebessert. Aber bei weitem nicht genug. Wie das Infis-Institut für internationale Sozialforschung exemplarisch für das Land Nordrhein-Westfalen darstellte, zeigt sich auch heute noch auf dem Arbeitsmarkt eine »durchaus strukturell zu nennende Diskriminierung von Menschen, die heute in der zweiten, dritten, gar schon vierten Generation hier leben«. Eine im Jahr 2000 im Auftrag des NRW-Ministeriums für Arbeit und Soziales erstellte Studie, die laut Infis heute noch »volle Gültigkeit« hat, beschreibt sehr genau, dass es trotz partieller Einbürgerung und (proklamierter) Integration, trotz besserer Sprachkenntnisse und höherer Qualifikation der zweiten und dritten Generation immer noch eine deutliche Schieflage in der Verteilung von Arbeit, von sozialer Stellung in der Gesellschaft gibt.

So ist die Ausbildungsquote bei ausländischen Jugendlichen immer noch niedriger als bei deutschen – und sie sinkt weiter. AusländerInnen verrichten öfter wenig qualifizierte Arbeiten, die dann eher Rationalisierungen und Betriebsumstrukturierungen zum Opfer fallen. Und sie arbeiten häufiger als Deutsche in Bereichen starker saisonaler und konjunktureller Abhängigkeit und häufiger in befristeten, also prekären Arbeitsverhältnissen. Bei den Dienstleistungen sind Ausländer vor allem in Gaststätten, Reinigungsunternehmen und bei der Bahn, im Straßenunterhalt und bei der Müllabfuhr beschäftigt. Ausländische



Aus der Ausstellung »Neapel – Bochum – Rimini«. Bis zum 26. Oktober in der »Zeche Hannover« in Bochum

Foto: LWL-Industriemuseum

Frauen arbeiten schwerpunktmäßig in der Elektrotechnik oder in Eisen-, Blech- und Metallwarenfabriken. Unterproportional vertreten sind ausländische Beschäftigte in den Bereichen Handel, Kreditwesen, Versicherungswirtschaft und dem öffentlichen Dienst. In technologisch hoch entwickelten Sektoren wie der Datenverarbeitung arbeiten vor allem Deutsche.

Politische Konsequenzen werden aus diesen Erkenntnissen jedoch kaum gezogen. »Die Situation wird zur Kenntnis genommen«, heißt es im Infis-Report. »Sie ist, wie sie ist.«

Dass das so ist, hat einfache Gründe: Zum einen ist deutlich, dass die Deutschen profitieren – warum sollten sie sich also

»Von der Maßnahme sind nur 20 Deutsche betroffen. Dies ist unser Beitrag zum Betriebsfrieden.«

um eine Veränderung kümmern? Zumal die Struktur des Arbeitsmarktes die Entwicklung von Vorstellungen unterstützt, dass die Deutschen nun mal die höher und die Ausländer die weniger Begabten sind. Das passt zur Angst um die Konkurrenz am Arbeitsplatz. »Wieso«, fragen die Infis-AutorInnen, »wieso sind 31 Prozent der Befragten im Westen und 56 Prozent im Osten der Meinung, Ausländer nähmen uns die Arbeitsplätze weg? Wieso halten es 24 (West) bzw. 40 Prozent (Ost) für richtig, in Krisenzeiten zuerst die Ausländer zu entlassen (25 Prozent) bzw. in ihre Herkunftsländer zurückzuschicken (41 Prozent)?«

Dabei geht es nicht nur um Stammtischgerede, sondern auch um konkrete Aktion: So erfuhren die Infis-Experten, dass

ein Sachbearbeiter eines Arbeitsamtes aus eigener Initiative – und ohne entsprechende Richtlinie – Betriebe angerufen hatte, um mitzuteilen, dass Arbeitserlaubnisse für AusländerInnen nur unter der Bedingung erteilt werden, dass zugleich vier Deutsche eingestellt werden. In anderen Arbeitsämtern gab es interne Anweisungen (»Sonderaufgabe für Ausländer«), dass die Vermittler bei Schreiben an Ausländer, insbesondere bei Serben, Kroaten und Menschen aus arabischen Staaten, bitte schön, den härtesten Ton anzuschlagen hätten. Und die Geschäftsführung eines kriselnden Unternehmens schrieb anlässlich einer Massenentlassung einen Brief an die »Lieben Mitarbeiter«, in dem es hieß: »Im übrigen sind von der Maßnahme nur 20 Deutsche betroffen. Dies ist unser Beitrag zum Betriebsfrieden.«

Die Ergebnisse werden von anderen Institutionen gestützt. So hatte die Internationale Arbeitsorganisation ILO einen Feldversuch zu Diskriminierung bei der Einstellung gestartet und jeweils gleiche Biografien und Qualifikationsnachweise an eine Reihe von Personalabteilungen verschickt. Die Bewerbungsunterlagen unterschieden sich nur in den Namen – einem deutschen und einem ausländischen. Im Bankgewerbe wurde der vermeintlich deutsche Bewerber zu mehr als 50 Prozent öfter eingeladen, im Außendienst zu etwa 40 Prozent, im Baubereich zu 8 und zu 6 Prozent in der Gastronomie.

Im betrieblichen Alltag zeigt sich eine vergleichbare Struktur von Diskriminierung und Ungleichheit wie auf dem Arbeitsmarkt. Auch hier gibt es Gewinner

und Verlierer, und beide haben sich an ihren Zustand gewöhnt. Die Infis-Autoren sprechen von »betrieblichen Arrangements«: Neben den formellen Regeln und Arbeitsanweisungen, die das Handeln, die Organisationsformen, die Zuständigkeiten fixieren, wird die Zusammenarbeit im Betrieb durch eine betriebliche Praxis oder Gewohnheit bestimmt, die nirgends offiziell abgestimmt und schriftlich niedergelegt, aber für das Funktionieren viel entscheidender ist als die aufgeschriebenen Anordnungen. »Wir machen das bei uns so«, heißt es dann. Oder: »Wir vom Daimler«. Diese informellen Regeln sind eine Mischung aus gesellschaftlichen Normen, Üblichkeiten und betriebspezifischen Verhaltensweisen, Kontroll- und Beurteilungsmechanismen, Normen sowie individuellen Einstellungen, vom Politikstil des Betriebsrats bis zum Umgangston untereinander – und sie werden auch von Neuen meist sehr schnell gelernt bzw. Neuen sehr schnell beigebracht. Sie haben eine starke soziale Macht über Denken, Wahrnehmung und Verhalten der Menschen im Betrieb. Warum das so ist, ist klar: Die Arrangements vermitteln eine Wahrnehmung, nach der alle – oder zumindest die Mehrheit der Beschäftigten – die betrieblichen Verhältnisse als unproblematisch begreifen. Möglicherweise vorhandene Diskriminierung wird als »normal« empfunden, wenn sie einen selbst trifft. Bei anderen wird sie kaum erkannt.

Diese Arrangements wären nicht möglich, gäbe es nicht das so genannte Leistungsprinzip. Denn nur mit diesem lassen sich soziale Ungleichheiten scheinbar ganz neutral begründen und somit legitimieren. Das ist schon auf dem Arbeitsmarkt so: Ausländische Beschäftigte leisten ihre Ar-

beit in den unteren Lohngruppen, weil sie eben über weniger sprachliche Fähigkeiten, fachliche Qualifikationen usw. verfügen. Weil die Eltern in niedrigen Beschäftigungssektoren arbeiten, erwerben ihre Kinder selten qualifizierte Schulabschlüsse und bekommen entsprechend selten qualifizierte Ausbildungsplätze, sie landen auf den schlechteren Arbeitsplätzen oder in der Arbeitslosigkeit. Dieser Kreis schließt sich immer wieder, so lange nicht hinterfragt wird, warum das so ist.

Im Betrieb verhält es sich nicht anders. Die Arbeitsorganisation und Personalpolitik

Kaum vorstellbar, dass ein deutscher Arbeiter vom Meister gefragt wird, ob er mit dem Telefon umgehen kann.

werden weitgehend von den Regeln des Leistungsprinzips bestimmt. Und wie auch auf dem Arbeitsmarkt öffnen sie einer bewussten Diskriminierungspraxis Tür und Tor, weil Ungleichbehandlung sachlich legitimiert und so der wahre Hintergrund verschleiert werden kann. Diskriminierung wird damit unsichtbar.

Das passiert schon bei der Einstellung, gilt aber auch bei Umstrukturierung von Arbeitsprozessen wie der Einführung neuer Produktions- und Organisationskonzepte. Wer hier eine Rolle spielen will, muss seine Qualifikation unter Beweis stellen, fachliche, sprachliche und soziale Kompetenz gezeigt haben – scheinbar neutrale Kriterien. Das Prinzip lautet: Jeder hat die gleichen Chancen, aber wer sie nicht wahrnehmen kann, wer keine entsprechenden Leistungen erbringt, bleibt in der leistungsgeregelten Hierarchie unten. Keine Frage, dass sich die innerbetrieblichen Auf-

stiegsmuster von Deutschen und AusländerInnen deutlich unterscheiden.

Genau daraus ergibt sich der Studie zufolge ein weiterer problematischer Kreislauf zur Urteils- oder Vorurteilsbildung: Von AusländerInnen wird im Grunde mehr verlangt als von Deutschen. Erfüllen sie diese Anforderungen nicht oder wird ihnen verwehrt, ihre Kompetenz zu zeigen und somit aufzusteigen, stabilisieren sich latente Vorurteile. Kaum vorstellbar, dass ein deutscher Arbeiter – wie es einem türkischen Kollegen passiert ist – vom Meister gefragt wird, ob er mit dem Telefon umgehen kann.

Das Fazit der Infis-Experten: »Im betrieblichen Alltag sind Fremdenfeindlichkeit und Diskriminierung kaum ein Thema. Soziale Ungleichheiten sind für viele Menschen normal, der Betriebsfrieden – auf wessen Kosten und zu wessen Gunsten auch immer – ist oberstes Ziel. Faktische Ungleichbehandlung wird legitimiert mit unterschiedlicher Leistung und formaler Chancengleichheit.« Einfache Lösungen bieten sie dafür nicht an – auch mit dem Verweis darauf, dass es sich nicht um ein allein betriebliches, sondern um ein gesamtgesellschaftliches Problem handle. Immerhin schlagen sie erste Schritte vor, die für Sensibilisierung sorgen sollen: Dazu gehören ein jährlicher Gleichstellungsbericht zur betrieblichen Personalpolitik, eine Betriebsvereinbarung samt Auswertung, ein anonymes Beschwerdebuch, Platz in der Betriebszeitung und ein ausführlicher und wiederholter Punkt »Diskriminierung und Rassismus« auf den Sitzungen des Betriebsrats. [5]

SERVICE

Das Infis-Institut

Das Infis-Institut für Internationale Sozialforschung ist ein unabhängiges wissenschaftliches Institut, das als gemeinnütziger Verein organisiert ist. Es wurde 1988 angesichts des Wandels in Europa von SozialwissenschaftlerInnen und WissenschaftsjournalistInnen gegründet.

Der Forschungs- und Beratungsbereich Migration, Diskriminierung, Fremdenfeindlichkeit gehört zu den ständigen inhaltlichen Schwerpunkten.

Kontakt:

Infis, Duisenburgerstr. 17, 10707 Berlin, (030) 882 2661

mail: infis@aol.com

www.rolf.de/Netzwerk/infis.htm

Hervorragende weitere Hintergrundinformationen, Publikationen, Termine, Seminare und aktuelle Meldungen bietet auch die Homepage Migration Online des DGB-Bildungswerk e.V.

www.migration-online.de [5]



Arbeiten bei Quelle, 2003

Foto: Karsten Schöne / laif

Die tägliche Portion Rassismus

Ob auf dem Bau, in Gaststätten, Schulen, der Industrie oder im Dienstleistungsbereich: Rassismus findet überall Nahrung. Die Gewerkschaften kennen das Problem – sind aber auch selbst nicht gefeit.
Von **Anett Keller**

Bau: Moderne Sklaverei durch Subunternehmertum begünstigt

Zwei Monate lang hatten die sechs bulgarischen Bauarbeiter auf der Hamburger Großbaustelle »Berliner Bogen« malocht. Der Gesetzgeber hatte für den Knochenjob 13,67 Deutsche Mark pro Stunde vorgeschrieben. Ihr Arbeitgeber, die Universal Design Implex GmbH hielt das wohl für zu üppig. Sie zahlte den Bulgaren zwischen 1,84 Mark und 4,15 Mark. Sie sollten jedoch schriftlich bestätigen, den gesetzlichen Mindestlohn erhalten zu haben. Sie weigerten sich. Wurden gekündigt. Verloren ihre Arbeitsgenehmigung und damit die Aufenthaltsgenehmigung. Mit Hilfe der IG BAU konnte eine Abschiebung verhindert werden.

Die Baustelle ist wohl der Klassiker unter den Beispielen für die tagtägliche Diskriminierung, der MigrantInnen in der deutschen Arbeitswelt ausgesetzt sind. Begünstigt durch die lange Kette vom Generalunternehmer zum Sub-Subunternehmer wird Arbeitskraft zu Dumping-Preisen eingekauft. Andreas Suß, Geschäftsführer der IG BAU Hamburg, nennt das »die moderne Form von Sklaverei«. Nach Schätzungen der IG BAU sind inzwischen ein Drittel des Bau-Sektors in die Illegalität abgetaucht. Von struktureller Diskriminierung und von rassistischer Ausgrenzung durch Kollegen besonders betroffen, seien die so genann-

ten Entsendearbeiter aus Osteuropa, sagt Berit Schröder vom Referat Jugend der IG BAU. Junge Auszubildende dagegen, die hier in zweiter oder dritter Generation leben, seien auf Baustellen relativ integriert und nur selten ausländerfeindlichen Angriffen ausgesetzt. Ähnlich verschieden ist der Organisationsgrad der ausländischen Beschäftigten. Je nach Bezirksverband haben 0,3 bis 27 Prozent der IG BAU-Mitglieder keinen deutschen Pass.

Metallindustrie: Die Angst um den eigenen Arbeitsplatz

Geht Manuel Campos, der bei der IG-Metall das Ressort »Ausländische Arbeitnehmer« leitet, durch die Betriebe, stellt er vor allem bei den Auszubildenden offenen Rassismus fest. Er warnt aber vor einem schiefen Eindruck: »Sie sind nicht die Einzigen, die diskriminieren, sie reden nur offener darüber.« Jedoch auch nicht immer. Beim Ausbildungstag in einer Zahnradfabrik, erzählt Campos, habe er die Auszubildenden gefragt: »Gibt's hier Diskriminierung?«. Einhelliges Kopfschütteln war die Antwort. Campos fragte nach, indem er sich an einen italienischen Azubi wandte. Auch der verneinte. Ein beherzter Kollege sprang ein: »Erzähl doch von deiner Spindtür!« »Ausländer raus« hatte eines Tages darauf gestanden. »Warum hast du nichts gesagt?«, wollte Campos wissen. Der Italiener wollte es »ganz schnell vergessen«.

Verdrängung aus Angst ist für Campos einer der Gründe für das Schweigen der Betroffenen. Er nennt aber noch zwei weitere Verschweiger von Diskriminierung: Betriebsräte und Arbeitgeber. Erstere werten Rassismus in ihrem Betrieb als Versagen der eigenen Arbeit und kehren ihn da-

her lieber unter den Teppich. Und die Bosse sind oft nur nach jahrelangem Druck bereit, ihrer Firma eine Betriebsvereinbarung zu geben, in der die Sanktionierung von Diskriminierung festgeschrieben steht. Bei Opel in Rüsselsheim, erzählt Campos, habe jahrelang das Motto geherrscht: »Bei uns gibt es nichts, was nicht sein darf.« Erst als ein im Opel-Werk gedrehtes Video die ausländerfeindliche Hetze an den Toilettenwänden zeigte, wurde mit der Gewerkschaft über eine Betriebsvereinbarung diskutiert.

Warum werden ausländische Kollegen von Deutschen diskriminiert? Campos nennt zwei Ursachen. Eine Art Fremdenhass, ausgehend von einer nationalistischen Ideologie, würden viele Deutsche wohl immer noch »mit der Muttermilch« einsaugen. Vor allem bei älteren Arbeitnehmern sei dies die Ursache. Bei den Jungen trete ein stärkerer Konkurrenzgedanke zutage. Das Standardargument: »Die nehmen mir meinen Arbeitsplatz weg.« Und das, obwohl MigrantInnen zu 50 Prozent mehr von Arbeitslosigkeit betroffen seien als Deutsche. Eine doppelte Stigmatisierung, der bislang, so Campos, zumeist nur reaktiv und viel zu wenig präventiv entgegengewirkt werde.

Öffentlicher Dienst: Fehlende Anerkennung von Abschlüssen

Doppelt stigmatisiert wird auch im Erziehungs- und Bildungsbereich. Ein strukturelles Problem, wie Sanem Kleff berichtet. Sie leitet bei der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) den Bundesausschuss Multikulturelle Angelegenheiten. Ausländische MitarbeiterInnen hätten wegen ihrer oft nicht anerkannten Berufs- oder Studienabschlüsse ein Zugangsproblem auf dem Arbeitsmarkt. »Warum auch immer, aber es wird geglaubt, die deutsche Bildung sei die beste«, sagt Kleff. Werde den MigrantInnen der Einstieg überhaupt ermöglicht, sei er immer deutlich niedriger als bei deutschen KollegInnen. Beispiel Schule: Hier kämen ausländische Lehrkräfte nie über BAT 4 hinaus, während ihre deutschen KollegInnen bereits mit BAT 2 einsteigen. Das bringe, so Kleff, nicht nur »500 Euro weniger cash auf die Hand«, sondern auch die Botschaft, dass die nichtdeutschen Mitarbeiter nur die zweite Klasse seien – und so würden sie von manchen Kollegen dann auch behandelt.

Im öffentlichen Dienst werde es immer dann brisant, weiß Zafer Ural, Vorsitzender des Bundesarbeitskreises Migration



Dienstleisterinnen: Postzentrale in Frankfurt/M.

Foto: Christian Jungeblodt

bei ver.di, wenn sich einfache Beamte und ausländische Angestellte um eine Stelle bewerben. Fast immer werde den Deutschen aufgrund ihres Beamtenstatus der Vorrang gegeben. »Da zählen zwanzig Jahre Arbeitserfahrung auf einmal nichts mehr«, beklagt Ural. Wo der Beamtenstatus derart wichtig sei, gäbe es einen fruchtbaren Boden für die Diskriminierung von MigrantInnen. Deshalb kommt der Gewerkschaftler zu einem untypischen Bekenntnis: Er sei froh über die Privatisierung der Post, da es seitdem mehr um Leistung gehe und ausländische MitarbeiterInnen dort viel bessere Chancen hätten. Fälle von Diskriminierung gibt es trotzdem noch. Vor allem in Ostdeutschland, sagt Ural, hätten es ausländische Schichtführer oft schwer, sich bei ihren Mitarbeitern durchzusetzen.

Gastronomie: Abhängig vom Wohlwollen der Arbeitgeber

Franks Mauer, Ressortleiter des Bereiches Systemgastronomie bei der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG), fällt zum Thema Rassismus sogleich der Name des größten Arbeitgebers der Branche ein: McDonald's. Dort seien es vor allem die Restaurantleiter, die ihre Angestellten diskriminierten. In einem Fall, weiß Mauer zu berichten, hat der Geschäftsführer des Arbeitgeberverbandes von McDonald's Deutschland zu einem Betriebsrat gesagt: »Ich werde dafür sorgen, dass Du abgeschoben wirst.« Dumm nur, dass der Betriebsrat einen deutschen Pass hatte.

In den Franchise-Filialen des Fast-Food-Multis sind nach NGG-Schätzungen 80 bis 90 Prozent der Beschäftigten MigrantInnen. Oft würden gezielt Leute mit Aufenthaltserlaubnis eingestellt, »weil man sie leichter mit deren Entzug unter Druck setzen kann«. Mangelnde deutsche Sprachkenntnisse, so Mauer, seien zudem oft Ursache dafür, dass MigrantInnen auch von ihren Kollegen total unterschätzt würden.

Der Gewerkschaftler erinnert sich an seine eigene Arbeitszeit in Restaurant und Küche: »Wenn wir uns mit den Kollegen dann auf Englisch unterhielten wurde oft klar, die haben zu Hause studiert, sind mitunter aus politischen Gründen hier und würden in ihrer Heimat niemals einen solchen Job machen.« Unterschätzung führe zu Herabsetzung, zum Aufzwingen der niedrigsten Tätigkeiten wie Spülen und Putzen. Mauer erinnert sich: »Wenn ein Deutscher zufällig in der Küche landete, war das eine Strafversetzung. Da hat man aufpassen müssen, dass man wenigstens nicht die schmutzigsten Arbeiten abbekam.«

Das ist fünfzehn Jahre her. Die Weigerung von McDonald's, sich zur besseren Schulung seiner Führungskräfte zu ver-



Auf dem Bau: britische Arbeiter

Foto: T. Sandberg

pfllichten, ist noch nicht so alt. Ebenso die interne Anweisung, keine Pakistaner mehr zu beschäftigen, weil deren Landsleute bei McDonald's eine Betriebsratswahl gefordert hatten.

Für den Geschäftsführer der NGG-Verwaltungsstelle Wiesbaden, Jürgen Hinze, ist die Sache klar: »Rassismus ist ein Teil des Kapitalismus.« Ausländische ArbeiterInnen, zumal die schlecht deutsch sprechenden, hätten immer die niedrigsten Arbeiten gemacht. Zu Zeiten der Vollbeschäftigung jedoch erwünschter als in den heutigen Krisenzeiten, wo auch hiesige Arbeitnehmer auf Billigjobsuche gehen müssen. Bei McDonald's, so Hinze, »gibt es keine Schweinerei, die nicht schon begangen wurde«. Vor drei Jahren deckte der Funktionär auf, dass drei polnische Arbeiter einer McDonald's-Filiale im Keller des Schnellrestaurants nächtigten. Wofür ihnen ihr Arbeitgeber von den 750 Mark im Monat ein Drittel wieder abzog. Am unübersichtlichsten sei die Lage jedoch naturgemäß in den Betrieben mit dem geringsten Organisationsgrad, bei Hotels, Gaststätten, Bäckern und Fleischern: Ohne Betriebsräte gibt es keinen Einblick in eventuelle rassistische Angriffe.

Gewerkschaften: Abbild der Gesellschaft

Diesem positiven Einfluss von Gewerkschaftsarbeit wird jedoch auch widersprochen. Auf der von ver.di im vergangenen Oktober veranstalteten Tagung »Migration und Gewerkschaften – ein Handlungsfeld für die Zukunft« zum Beispiel.

Dort kam der Direktor des Forschungsinstitutes Arbeit, Bildung, Partizipation (FIAB) der Ruhr-Universität Bochum, Klaus Dörre, in seinem Beitrag »Rechte Orientierungen unter Lohnabhängigen. Ursachen, Auswirkungen und Gegenstrategien« zu dem Schluss, dass in den Gewerkschaften die Diskussion über Rassismus zwar begonnen habe, »insgesamt dominiert aber

immer noch Problemverdrängung«. Der Kampf gegen rechte Tendenzen werde immer noch »mittels Isolierung von neonazistischen Gruppen und Gewalttätern« geführt. Auf dem betrieblichen Auge scheinen viele Arbeitnehmervertreter immer noch blind zu sein. Dörre: »Eine offene Auseinandersetzung mit fremdenfeindlichen Tendenzen in den Betrieben und in der eigenen Mitgliedschaft findet kaum statt.«

Anfang Mai wurde in Halle auf der ersten ver.di-Tagung der MigrantInnen dieses Urteil bestätigt. Lange Zeit sei in der Dienstleistungsgewerkschaft Stille gewesen, wenn es um die AusländerInnenfrage ging, so ein Teilnehmer. Er wirft die Frage auf, ob die MigrantInnen, deren Mitgliederzahl von ver.di auf rund 250.000 geschätzt wird, vielleicht auch selbst zu leise waren. Inzwischen sind sie in einem Bundesarbeitskreis organisiert. Um eine eigene Identität innerhalb der Gewerkschaft zu finden und »richtig in der Organisation verankert zu sein«, so die Bereichsleiterin Migration beim ver.di Bundesvorstand, Sonja Marko, müssten die MigrantInnen jedoch bei ver.di als Personengruppe anerkannt werden.

Bei der IG Metall, wo MigrantInnen etwa zehn Prozent der 2,6 Millionen Mitglieder ausmachen, sind sie es schon seit über zwanzig Jahren.

Dennoch, so das Urteil von Gewerkschaftler Manuel Campos, »erreichen unsere Schritte nur einen kleinen Teil der Mitglieder«. Zwar gäbe es »Unmengen an Material«, aber »unsere Inhalte haben nicht den Stellenwert, den sie verdient haben«. So stellt Campos die selbstkritische Frage, »ob wir genug getan haben?« Gerd-Joachim Langecker, der Bundesjugendsekretär der NGG, berichtet, dass spezielle Seminare zum Thema Rassismus am Arbeitsplatz nicht mehr angeboten würden, weil sie niemals voll gewesen seien. »Es kamen eh immer nur die, die sich ohnehin mit dem Thema beschäftigen.« [S](#)

Anett Keller lebt als freie Autorin in Leipzig.

Angekommen in der neuen Mitte

Rechtsextremismus und Rassismus sind kein Phänomen gewaltbereiter Jugendlicher. Mit der wachsenden Zukunftsangst lösen neue alte Ressentiments auch in den Mittelschichten den vermeintlichen gesellschaftlichen Konsens ab, dass Deutschland ein Einwanderungsland ist. Von Eberhard Seidel

Ist Bundeskanzler Gerhard Schröder ein Rassist? Natürlich nicht. Schließlich hat der sympathische Hannoveraner nichts gemein mit Neonazis oder rechten Skinheadgruppen, die Ausländer verfolgen, zusammenschlagen oder gar töten.

Wenn in Deutschland über Rassismus gesprochen wird, ist schnell die Rede von alkoholisierten, gewaltbereiten jungen Männern. Rassismus, so scheint es, ist ein Jugendproblem und eine Angelegenheit verängstigter Arbeiter, die gerne einmal Parteien wie die DVU, NPD oder die »Republikaner« wählen. Nur selten gerät das Bürgertum ins Blickfeld, das sich seine Weltläufigkeit und Aufgeklärtheit zu Gute hält. Das ist bedauerlich. Denn seit langem ist bekannt: Es gibt einen Zusammenhang zwischen den Diskussionen der politischen Mitte und der Heftigkeit, wie sich der Rassismus in der Bevölkerung äußert. Ein Beispiel: Als in den frühen neunziger Jahren Politiker aller großen Volksparteien gegen Asylsuchende Stimmung machten, um das Grundrecht auf Asyl abzuschaffen, brannten im ganzen Land Flüchtlingsunterkünfte.

Nach dem Regierungswechsel 1998 sah es für eine kurze Zeit allerdings ganz so aus, als würde die rotgrüne Bundesregierung dem Rassismus in der Gesellschaft den Boden entziehen. Entschlossen räumte sie mit einer alten deutschen Lebenslüge auf: Deutschland ist kein Einwanderungsland. Die Regierung reformierte das Staatsangehörigkeitsrecht. Seit 1999 haben Einwanderer und deren Kinder nun unter be-



Aufstand der Anständigen

Foto: Christian Jungeblodt

stimmten Voraussetzungen einen Rechtsanspruch darauf, deutsche Staatsbürger zu werden. Und im Sommer 2000 rief Schröder zum Aufstand der Anständigen gegen Rechtsextremisten und rassistische Gewalt auf. Gleichzeitig mühte sich die Regierung Schröder um ein Einwanderungsgesetz, das die Zuwanderung regeln und für die BürgerInnen transparent machen soll.

Zur Erinnerung: Am 23. Februar 2000, während der Eröffnung der Computermesse CeBIT in Hannover, hatte Bundeskanzler Schröder vorgeschlagen, ein paar tausend Spezialisten der Informationstechnologie für die boomende New Economy anzuwerben.

Was als Ausnahmeregelung gedacht war, entwickelte angesichts explodierender Aktienkurse eine Eigendynamik. Etwas für deutsche Verhältnisse Unerhörtes geschah. Gewerkschaften, Unternehmerverbände, die Kirchen und alle im Bundestag vertretenen Parteien wollten plötzlich das Eine: die Lebenslüge, Deutschland sei kein Einwanderungsland, beenden. Für ein paar Monate lautete die Botschaft: Einwanderung ist nicht Last, sondern Gewinn.

Ein historischer Kompromiss schien möglich, da alle demokratischen Parteien in die gleiche Richtung dachten.

Aber trotz weitreichender Zugeständnisse der Regierung an die CDU/CSU scheiterte das Gesetz schließlich doch. Denn längst ist die CDU wieder auf ihre traditionelle Linie eingeschwenkt und hält daran fest, dass Einwanderer Deutschland eher ausnützen als nützen.

Es ist zu befürchten, dass sich der erneute Politikwechsel durchsetzen wird. Denn die »neue Mitte« und die aufgeklärten Mittelschichten sind heute anders als im Jahr 2000 nicht mehr selbstbewusst und zukunftsoptimistisch, sondern nur noch kleinmütig und verzagt. 80 Prozent der Bundesbürger gaben vor kurzem an, mit Sorgen und Angst in die Zukunft zu blicken. Das ansonsten in Fragen der Einwanderung durchaus reformfreudige Milieu steht seit einem Jahr vor dem Trümmerhaufen der eigenen Ideologie. Die einst vergötterte New Economy ist in sich zusammengestürzt, die Aktienkurse sind auf Talfahrt. Mit Blick auf die eigenen Aktiendepots trägt die Zukunft nicht mehr die Farbe rosa-rot, sondern schwarz.

Die »neue Mitte«, die noch vor kurzem jeden modischen Schnick-Schnack über Flexibilität und Deregulierung der Arbeitsmärkte nachplauderte, ist verängstigt. Auf der Tagesordnung steht nicht mehr blindes Vertrauen in den Markt, sondern die Rettung der eigenen Haut und die Sicherung der eigenen Besitzstände. Viele der hochqualifizierten Arbeitskräfte in den Branchen der neuen Technologien, die sich vor zwei, drei Jahren auf der Siegerstraße wähnten, machen neue Erfahrungen. Sie erfahren nun am eigenen Leib, was Bauarbeiter schon seit über zehn Jahren leidvoll zu spüren bekommen: Teil eines globalisierten Marktes für Arbeitskräfte zu sein, der streng der Verwertungslogik des Kapi-

IM INTERNET

Beschluss des 17. DGB-Bundeskongresses zum Zuwanderungsgesetz:
www.dgb.de/themen/zuwanderung/zuw-gesetzentwurf.htm

tals unterworfen ist. Und die hat die Entwertung der Arbeitskraft zum Ziel. Glaubte man unter den Bessergestellten im Jahr 2000 noch, hochmütig auf die protestierenden und wütenden Bauarbeiter herabschauen zu dürfen, spürt man nun selbst den Druck, den die hochqualifizierten, flexiblen und mobilen IT-Kräfte aus Polen, Ungarn, Litauen, Russland und Indien auf den eigenen Marktwert ausüben.

Ein Milieu ist verunsichert und sucht Halt. Ein Zuwanderungsgesetz mit der vorgesehenen restriktiven Ausrichtung am Bedarf des heimischen Arbeitsmarkt hätte in dieser Situation ein wenig Sicherheit gegeben. Sehr wahrscheinlich, dass dieser Teil des Gesetzes in den nächsten Monaten mit der deutlichen Betonung auf »Zuwanderungsbegrenzung« umgesetzt wird, was sich dann die CDU als Erfolg anrechnen wird.

Schlechter sieht es in angst besetzten Zeiten für die humanitären Teile des gescheiterten Gesetzes aus. Der Schutz vor nichtstaatlicher Verfolgung, die Verbesserung des Status der Illegalen (»sans papiers«), Integrationskurse für Neuzuwan-

derer dürften Vielen der einst Wohlmeinenden als Luxusgut erscheinen. Hier wird sich in den kommenden Monaten einiges zum Schlechten entwickeln. Wer außer den üblichen mahnenden Stimmen aus Kirchen, Menschenrechtsgruppen und Gewerkschaften sollte Widerstand leisten, wenn selbst liberale Historiker wie Hans-Ulrich Wehler nun ganz unverblümt meinen: Türken und Muslime seien nicht inte-

Heute sind MigrantInnen auch für wichtige RepräsentantInnen der bürgerlichen Mitte Sicherheitsrisiko und Last.

grierbar. Deutschland solle sich nicht freiwillig Sprengstoff ins Land holen? Heute sind MigrantInnen auch für wichtige Repräsentanten der bürgerlichen Mitte, was sie meistens waren – Sicherheitsrisiko und Last.

Die Verteilungskämpfe zwischen der neuen Mitte und den schon langen in Deutschland lebenden Ausländern nehmen an Schärfe zu. So versucht die neue Mitte zum Beispiel ihren gefährdeten gesellschaftli-

chen Status mit Hilfe der neuen Arbeitsmarktpolitik der rotgrünen Regierung abzusichern. So werden im Falle der Arbeitslosigkeit künftig jene Personen bevorzugt gefördert, die die größten Chancen auf eine Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt haben. Auf der Strecke bleiben die ungelerten oder nur wenig qualifizierten Arbeitskräfte, die sich in Deutschland heute vor allem aus dem Kreis der ehemaligen

MigrantInnen zusammensetzen. Schon heute beträgt die Arbeitslosigkeit in Berlin-Kreuzberg unter den TürkInnen 50 Prozent. Ihnen wird mit dem Abbau des Sozialstaates häufig nur das Getto bleiben. Das ist dann der Stoff, aus dem die künftige Erzählung über die integrationsunwilligen, kriminellen und sonderbaren AusländerInnen entstehen wird. Eine Erzählung, die in der Vergangenheit noch immer rassistische Gewalttäter ermuntert hat. ☒

Eberhard Seidel ist Geschäftsführer des EU-Projekts »Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage« und Autor diverser Bücher zum Thema.

Dieser Artikel ist ein Beitrag zur Debatte. Er gibt nicht die Position der Herausgeber wieder.

CHRONOLOGIE

Geschichte der Zuwanderung in der Bundesrepublik

- ☐ 22. Dezember 1955: Abschluss des ersten Anwerbeabkommens mit Italien für zunächst 100.000 Arbeitskräfte
- ☐ ab 1960: Anwerbeverträge mit Griechenland, Spanien, der Türkei, Portugal und Jugoslawien
- ☐ 10. September 1964: Der einmillionste Gastarbeiter, der Portugiese Armando Sa Rodrigues, wird begrüßt und erhält ein Moped
- ☐ 23. November 1973: Die sozialliberale Regierung Helmut Schmidt beschließt einen Anwerbestopp für Arbeitskräfte aus Nicht-EG-Staaten
- ☐ 1973 bis 1980: Die Zahl der ausländischen Erwerbstätigen sinkt von 2,6 auf 1,8 Millionen. Durch Familiennachzug nimmt die ausländische Wohnbevölkerung im gleichen Zeitraum von 3,9 auf 4,4 Millionen Menschen zu
- ☐ 1. Dezember 1983: Unter der Regierung Kohl (CDU/FDP) tritt das Gesetz zur Rückkehrförderung in Kraft
- ☐ September 1989: Innenminister Wolfgang Schäuble (CDU) legt einen neuen Entwurf für ein Ausländergesetz vor
- ☐ 1. Januar 1991: Ein neues Ausländerrecht bringt die Verbesserung des Aufenthaltsrechts für lange in Deutschland lebende Ausländer, aber keine Erleichterung der Einbürgerung
- ☐ 6. Dezember 1992: Asylkompromiss zwischen Union, SPD und FDP: Drittstaatenregelung, keine Asylverfahren für Bürgerkriegsflüchtlinge, Einschränkung der Aufnahme von AussiedlerInnen. Die SPD besteht nicht auf einer Zusage für ein Einwanderungsgesetz

- ☐ 1993: Die Ausländerbeauftragte Cornelia Schmalz-Jacobsen (FDP), SPD und Grüne legen Gesetzentwürfe für ein neues Staatsangehörigkeitsrecht vor
- ☐ 26. Mai 1993: Der Bundestag beschließt Grundgesetzänderung zum Asylrecht
- ☐ 1. Juli 1993: Das neue Asylrecht tritt in Kraft. Die Zahl der Asylbewerber sinkt deutlich
- ☐ 1994: CDU und FDP vereinbaren Reform des Staatsangehörigkeitsrechts, bleiben aber untätig
- ☐ Oktober 1998: Die rot-grünen Koalitionsvereinbarungen sehen eine Reform des Staatsbürgerrechts vor. In Deutschland leben inzwischen rund 7,3 Millionen AusländerInnen
- ☐ 1. Januar 2000: Neues Staatsangehörigkeitsrecht: In Deutschland geborene Kinder erhalten die deutsche Staatsbürgerschaft, Doppelpass bis 23 Jahre, erleichterte und schnellere Einbürgerung
- ☐ Februar 2000: Bundeskanzler Gerhard Schröder (SPD) kündigt eine Green Card für ausländische Fachkräfte an und löst neue Einwanderungsdebatte aus
- ☐ Mai 2000: Das Kabinett beschließt die Green Card für zunächst 10.000 Computerfachleute
- ☐ 12. Juli 2000: Bundesinnenminister Otto Schily (SPD) setzt die Zuwanderungskommission der Bundesregierung ein. Vorsitz: Rita Süsmuth (CDU), Stellvertreter: Hans-Jochen Vogel (SPD)
- ☐ 4. Juli 2001: Die Süsmuth-Kommission legt ihren Abschlussbericht vor. Einwanderung soll gesetzlich geregelt werden
- ☐ 3. August: Schily stellt sein Zuwanderungskonzept vor
- ☐ September 2001: Unter dem Eindruck der

Terroranschläge in den USA wird die Entscheidung des Kabinetts über das neue Zuwanderungsrecht verschoben

- ☐ 5. November 2001: Innenminister Schily legt einen überarbeiteten Entwurf zum Zuwanderungsgesetz vor. Die Kernpunkte bleiben unverändert, der rechtliche Status für Opfer geschlechtsspezifischer und nichtstaatlicher Verfolgung wird auf Drängen der Grünen verbessert. Kinder von Einwanderern sollen bis zum Alter von 14 Jahre nachziehen können
- ☐ 7. November 2001: Kabinett beschließt Regierungsentwurf zum Zuwanderungsrecht. Kernpunkte sind die Vereinfachung des Ausländerrechts, die Erleichterung der Zuwanderung aus Erwerbsgründen, die Straffung der Asylverfahren und die bessere Integration von AusländerInnen
- ☐ 1. März 2002: Rot-Grün verabschiedet Zuwanderungsgesetz im Bundestag, die Union stimmt dagegen
- ☐ 22. März 2002: Bundesrat stimmt dem Zuwanderungsgesetz zu. Zünglein an der Waage ist das Land Brandenburg, wo Ministerpräsident Manfred Stolpe (SPD) dem Entwurf zustimmt, obwohl der Koalitionspartner CDU auf Ablehnung besteht
- ☐ 18. Dezember 2002: Das Bundesverfassungsgericht wertet das Votum Brandenburgs im Bundesrat als ungültig und stoppt das Zuwanderungsgesetz
- ☐ 9. Mai 2003: Rot-Grün verabschiedet das Zuwanderungsgesetz unverändert ein zweites Mal im Bundestag
- ☐ 20. Juni 2003: Der Bundesrat entscheidet diesmal mit klarer Mehrheit gegen das Zuwanderungsgesetz. ☒

Ihr Rechtsanwalt warnt: Braune Sprüche gefährden Ihren Job

Es gibt durchaus Möglichkeiten, arbeitsrechtlich gegen Rassismus im Betrieb vorzugehen – mit Abmahnung oder Kündigung. Dabei muss allerdings der Arbeitgeber mitspielen. Von Matthias Spittmann

Gegenseitige Achtung der Person und der Arbeitsleistung der Kollegen, ein gutes Betriebsklima – wer hätte das nicht gerne? Leider funken diesem Ziel immer wieder rassistische Vorkommnisse dazwischen: vom Kollegen, der singt, dass er »Juden ins Gas« schicken will, über die Kollegin, die nicht mit dem »stinkenden Türken« zusammenarbeiten will, bis hin zum Vorgesetzten, der schwarzen oder südländisch aussehenden Mitarbeitern keine Fortbildungen genehmigt. Doch es gibt diverse Möglichkeiten, dagegen vorzugehen.

Aus Angst davor, die vielen Überfälle von Neonazis könnten der deutschen Wirtschaft schaden, hatte der Bundesverband der Deutschen Industrie (BDI) im Sommer 2000 gefordert, rechtsextrem auffällig gewordenen Mitarbeitern zu kündigen. Das weckte gleich böse Erinnerungen an die Berufsverbote, die in den Siebzigern gegen tatsächliche und vermeintliche Linksradikale verhängt worden waren. Doch so einfach ist es nicht.

»Berufsverbote für Neonazis«, arbeitsrechtliche Bestrafungen von Menschen nur wegen ihrer Überzeugungen, drohen in Deutschland kaum. Kleinbetriebe mit maximal fünf Angestellten plus Azubis, in

denen das Kündigungsschutzgesetz nicht gilt, haben zwar relativ weite Spielräume in ihrer Personalauswahl: Sie können im Prinzip feuern, wen sie wollen. Doch darf auch hier die Kündigung nicht sittenwidrig sein. Das wäre etwa anzunehmen, wenn wegen Mitgliedschaft in einer Religionsgemeinschaft oder auch einer rechten, aber nicht vom Bundesverfassungsgericht verbotenen Partei gekündigt wird oder einem Schwulen unter Vorhaltung seiner sexuellen Einstellung. Wer nur braun denkt und ansonsten seine Klappe hält, wird auch in einem Kleinbetrieb schwer rauszubekommen sein.

Hat der Betrieb mindestens sechs Vollzeitbeschäftigte und besteht das Arbeitsverhältnis mehr als sechs Monate, greift das Kündigungsschutzgesetz. Der Raus-

In Tendenzbetrieben oder dem Öffentlichen Dienst sind die Möglichkeiten am größten.

wurf muss dann »sozial gerechtfertigt« sein. In Betracht kommt bei rechten Sprüchen und Taten vor allem eine verhaltensbedingte Kündigung. Problemlos geht die durch, wenn der Kollege im Betrieb Straftaten begangen hat, etwa den Hitler-Gruß gezeigt oder den Holocaust geleugnet hat. Rechte Betätigungen im Betrieb, die unterhalb der Strafbarkeitsschwelle bleiben, bilden einen Kündigungsgrund, wenn sie einen Einfluss auf die Betriebsabläufe haben. Dabei ist das Grundrecht der Meinungsfreiheit zu beachten, auch wenn es gegenüber privaten Arbeitgebern nicht direkt gilt. Wer also nur allgemein »gegen Ausländer« ist und dies nicht gegen bestimm-

te Kollegen richtet, liefert in der Regel noch keinen Kündigungsgrund.

Anders könnte dies aber sein, wenn die Meinungsäußerung »gegen Ausländer« in Form eines Buttons geschieht und massive Diskussionen unter den Beschäftigten verursacht und damit den Betriebsablauf beeinträchtigt – eine Anti-Strauß-Plakette reichte dem Bundesarbeitsgericht immerhin als Kündigungsgrund. Mitarbeiter mit Kundenkontakt müssen sich grundsätzlich zurückhalten, da sie die Geschäftsbeziehungen des Unternehmens stören könnten. In jedem Fall unzulässig und nicht mehr von der Meinungsfreiheit gedeckt sind ein an der Werkbank eines türkischen Auszubildenden befestigtes Schild »Arbeit macht frei – Türkei schönes Land«, die in einem Betrieb mit türkischen Mitarbeitern gefallene Äußerung, »alle Ausländer und Türken müsste man verbrennen« oder die Bezeichnung von schwarzen Mitarbeitern als »Verkohlte«.

Außerbetriebliches Verhalten dagegen geht den Arbeitgeber grundsätzlich nichts an. Doch kein Grundsatz ohne Ausnahme: Verstößt der Arbeitnehmer mit seinem außerbetrieblichen Verhalten gegen eine (ungeschriebene) arbeitsvertragliche Nebenpflicht, ist das ein Kündigungsgrund – etwa wenn ein Bankangestellter in seiner Freizeit Flugblätter verteilt, in denen sein Arbeitgeber massiv angegriffen wird. Das wird bei rechten Aktivitäten selten der Fall sein. Doch diese Aktivitäten können die persönliche Eignung des Arbeitnehmers für seine Tätigkeit in Frage stellen: Ein Berufskraftfahrer, der privat betrunken Auto fährt, ist für seinen Job ebenso ungeeignet wie ein Mitarbeiter eines Wachdienstes, der Asylbewerberheime bewacht und sich in seiner Freizeit an rassistischen Überfällen beteiligt.

Größer sind die Möglichkeiten in sogenannten Tendenzbetrieben oder im Öffentlichen Dienst, gegen Rechte vorzugehen. Betriebe mit politischer oder konfessioneller Ausrichtung oder Medienbetriebe müssen nicht hinnehmen, dass unter ihren an der geistig-ideellen Zielsetzung mitwirkenden Beschäftigten Menschen sind, die der Tendenz des Betriebes zuwider arbeiten. So konnte der DGB einen Gewerkschaftssekretär wegen dessen Mitgliedschaft im Kommunistischen Bund Westdeutschlands kündigen.



Grenzfall: Nazi-Aufnäher können ein Kündigungsgrund sein, wenn sie den Betriebsfrieden stören

Foto: Peter Jülich / atenzione



Auch eine Form des Vorgehens gegen Rechte in Betrieben: eigene Meinungsäußerung

Foto: Stefan Bonness / Ippon

§ 8 Absatz 1 des Bundes-Angestellten-tarifvertrags – vergleichbar auch die Manteltarifverträge für Arbeiter – stellt für Beschäftigte des Öffentlichen Dienstes weitere Verhaltenspflichten auf. Sie müssen sich – auch im privaten Bereich – so verhalten, dass das Ansehen des Arbeitgebers und das Vertrauen der Bürger in den Öffentlichen Dienst nicht beschädigt werden. Auch nicht strafbare Äußerungen im Privatleben, die keinen direkten Bezug zur beruflichen Tätigkeit haben, können damit eine Kündigung rechtfertigen. Außerdem müssen sich öffentlich Beschäftigte zur freiheitlich-demokratischen Grundordnung bekennen. Einem Lehrer, der Judenwitze erzählt, darf dieses Bekenntnis abgesprochen werden, jedoch nicht Mitgliedern extremistischer, aber nicht verbotener Parteien.

Eine Kündigung ist nicht als Strafe gedacht, sondern dient der Verhinderung weiterer Verfehlungen. Kann dieses Ziel auch anders erreicht werden, ist die Entlassung unzulässig. So muss etwa geprüft werden, ob der Wachschrützer, der in seiner Freizeit Jagd auf Asylbewerber macht, statt zum Schutz eines Asylbewerberheims vielleicht in einem Seniorenheim eingesetzt werden kann. Ebenso ist der Rauswurf unzulässig, wenn eine Abmahnung das gleiche Ziel erreichen kann: Der Arbeitgeber gibt seinem Arbeitnehmer dadurch zu verstehen, dass er das gerügte Fehlverhalten künftig nicht mehr akzeptieren, sondern mit einer Kündigung beantworten will.

Bei schwerwiegenden Verfehlungen ist eine Abmahnung jedoch regelmäßig entbehrlich: Das Vertrauen im Betrieb lässt sich eben kaum wieder herstellen, wenn ein Kollege einem anderen das Lebensrecht abspricht. In solchen Fällen, wo der Arbeitnehmer die Rechtswidrigkeit seines Handelns ohne weiteres erkennen und davon ausgehen konnte, dass der Arbeitgeber sein Verhalten nicht hinnehmen würde, ist

eine Kündigung ohne Abmahnung, und zwar meist eine fristlose, möglich.

Doch was, wenn der Arbeitgeber nicht gegen den rechten Störer vorgehen will oder gar selbst rassistisch diskriminiert? Arbeitgeber und Betriebsrat haben nach § 75 Absatz 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) die Pflicht, gegen Diskriminierungen von Arbeitnehmern vorzugehen. Außerdem ist es nach § 80 Absatz 1 Nr. 7 BetrVG Aufgabe des Betriebsrates, »die Integrati-

on 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 kann die Aufklärung von Diskriminierungsvorfällen und die Abstellung von Diskriminierungen verlangen. Notfalls kann er nach § 104 BetrVG die Entlassung hartnäckiger Rassisten durchsetzen.

Doch besser, als Rechte nach Fehlverhalten rauszuwerfen, ist es, solches gar nicht zuzulassen. § 75 BetrVG (analog § 67 Bundespersonalvertretungsgesetz) ermöglicht es, Betriebsvereinbarungen abzuschließen. IG Metall und DGB haben eine Muster-Betriebsvereinbarung für Chancengleichheit und gegen Diskriminierung erarbeitet, die Maßnahmen gegen Rechts extremismus beinhaltet. Wenn klar ist, dass Feiern zum Führergeburtstag und dumme Sprüche gegen Türken nicht geduldet werden, wird es sie in erheblich geringerem Umfang geben. Und ansonsten sind auch Verstöße gegen Betriebsvereinbarungen ein Kündigungsgrund. [5]

Matthias Spittmann ist Jurist und freier Journalist in Berlin.

Muster-Betriebsvereinbarung: www.igmetall.de/betriebsraete/betriebsvereinbarungen/index.html

MÖGLICHKEITEN DER JAV

Handreichung

Ebenso wie dem Betriebsrat hat der Gesetzgeber auch der JAV die konkrete Aufgabe zugewiesen, die Integration ausländischer Beschäftigter im Betrieb zu fördern und entsprechende Maßnahmen beim Betriebsrat zu beantragen (§ 70, Absatz 1, Nur 4 BetrVG)

Der Zweck dieser Vorschrift ist eindeutig. So betont der Gesetzgeber in der amtlichen Begründung der neu aufgenommenen Regelung, dass die Vorschrift die Grundlage für Toleranz gegenüber AusländerInnen schafft und ein friedliches Miteinander in der Jugend möglich machen soll.

In der betrieblichen Praxis lässt sich das durch verschiedene Schritte erreichen:

Erstens sollen ausländische Kolleginnen und Kollegen vor sämtlichen rassistischen und fremdenfeindlichen Handlungen umfassend geschützt werden. Dies kann so weit reichen, dass eine Betriebsvereinbarung alle der Menschenwürde gegenläufigen Handlungen ahndet. Entsprechende Muster-Betriebsvereinbarungen existieren und finden bereits in vielen Betrieben Anwendung. Erhältlich sind Mustervereinbarungen auch bei den Verwaltungsstellen der Mitgliedsgewerkschaften oder dem DGB.

Zweitens kann die JAV darauf hinwirken, dass Ausländerfeindlichkeit die ideologische Grundlage entzogen wird. Warum sollte eine Jugend- und Auszubildendenversammlung

nicht mit dem Thema »Ausländerfeindlichkeit, Rassismus und Rechtsextremismus« durchgeführt werden?

Das neue Betriebsverfassungsgesetz gibt hierzu die ausdrückliche Befugnis. Kein Arbeitgeber wird eine derartig thematisch angelegte Versammlung der JAV und der von ihr vertretenen Beschäftigten ablehnen können. So böte schon die Pflicht des Arbeitgebers, den Betriebsfrieden zu wahren, eine ausreichende Grundlage, um der Diskriminierung von Ausländern im Betrieb entgegen zu wirken. In der Jugendversammlung ist genügend Raum, ausländerfeindliche Handlungen wie etwa Beleidigungen oder Toilettensprüche zum Thema zu machen. Gewerkschaftssekretäre und Mitarbeiter der Jugendhilfe könnten in der Versammlung darüber aufklären, was die möglichen Ursachen von Fremdenfeindlichkeit sind und wie man dagegen vorgehen kann.

Drittens ist zu erwägen, eine berufskundliche Fahrt, wie sie von vielen Betrieben für die Auszubildenden angeboten wird, dem Thema Toleranz und friedliches Miteinander von Deutschen und Ausländern zu widmen. Warum nicht mal eine Fahrt in eine KZ-Gedenkstätte unternehmen, um die Folgen von Rassismus besser aufzeigen zu können? Desweiteren sind betriebliche Aktionstage zum Thema Rassismus vorstellbar. Die JAV hat auf der Grundlage des neuen § 70, Abs. 1 Nr 4 BetrVG das Recht, dies im Betriebsrat zu beantragen und im Ausbildungsausschuss behandelt zu sehen. [5]

Erfolgreiches Konzept oder Beschäftigungstherapie?

Unqualifizierte Mitarbeiter, fehlende Erfolgskriterien, Eintagsfliegen: Viele Projekte gegen Rechts könnten besser sein, als sie sind. Doch eine systematische Auswertung findet bisher kaum statt. Der finanzielle Druck blockiert die notwendige Diskussion über Qualitätsstandards. Von Andreas Spannbauer

Vermutlich waren sie niemals so zahlreich wie heute: die Initiativen gegen Rassismus und Rechtsextremismus in Deutschland. Der »Aufstand der Anständigen«, von Bundeskanzler Gerhard Schröder im Sommer 2000 ausgerufen, tobt inzwischen, vielfach unbemerkt, über die Bundesrepublik. Zurzeit gibt es nach Angaben der Friedrich-Ebert-Stiftung mehr als 10.000 Initiativen gegen Rechts, die aus Bundesmitteln gefördert werden. Dazu kommen zahllose weitere Gruppen und Projekte, die ehrenamtlich und manchmal auch undercover – arbeiten und deshalb gar nicht erst in der offiziellen Statistik auftauchen. Um in der Sprache des Kanzlers zu bleiben: Der »Aufstand der Anständigen« droht geradezu in eine Revolution gegen Rechts auszuarten. A propos Revolution: Schon der große chinesische Revolutionär Mao Zedong forderte: »Lasst hundert Blumen blühen, lasst hundert Schulen miteinander wetteifern!« Allerdings lässt sich auch das Gegenteil behaupten: Die Vielzahl

der Initiativen sorgt oft für Verzettelung und Verschwendung von Mitteln und Manpower, die anders vielleicht viel besser eingesetzt werden könnten.

Fast schon wieder gut also, dass sich der Kampf gegen Rechts unter Konkurrenzbedingungen vollzieht. Ob sie wollen oder nicht, stehen die vielen Einzelprojekte im Wettbewerb um Fördermittel. Die aber sind in Zeiten leerer Kassen bei der Bundesregierung genauso ein knappes Gut wie beim DGB. Aber auch grundsätzlich stellt sich die alles entscheidende Frage: Was funktioniert eigentlich wirklich im Kampf gegen Rassismus und Ausländerfeindlichkeit? Mit welchen Konzepten kann der Rechtsextremismus erfolgreich bekämpft werden? Oder, andersherum gefragt: Welche Konzepte taugen nichts und



Ziel: Das politische Klima nachhaltig zu beeinflussen

Foto: Christian Ditsch / Version

sind Beschäftigungstherapie oder Symbolpolitik? Schließlich ist gut gemeint nicht selten das Gegenteil von gut gemacht.

Was aber ist gut gemacht? Auf diese Frage antworten viele Experten oft genauso ausweichend wie hart arbeitende Praktiker. Erst in jüngster Zeit wird der Evaluation,

also der systematischen Aus- und Bewertung von Maßnahmen gegen Rechtsextremismus und Rassismus, endlich verstärkte Aufmerksamkeit geschenkt. Dabei lassen sich grundsätzlich drei Kategorien unterscheiden.

Die Konzept-Evaluation ist die grundlegendste und daher wohl auch umstrittenste Methode, Maßnahmen gegen Rechts zu bewerten. Schließlich geht es hier um die Frage nach den Ursachen von Rassismus und Rechtsextremismus. »An der fehlenden Konzeptevaluation scheitert schon sehr viel«, sagt dann auch Birgit Rommelspacher, Professorin für Psychologie an der Alice-Salomon-Fachhochschule in Berlin. Wer Ausländerfeindlichkeit und Rassismus vor allem für eine Frage von

Problemjugendlichen und kleinen Strolchen hält, die beim Zutreten eigentlich nur Liebe und Geborgenheit suchen, wird sein Projekt anders ausrichten als jemand, der den Rassismus als politisches Problem ernst nimmt. »Hier geht es um die Kontroverse zwischen psychosozialer Betreuung und politischer Auseinandersetzung«, betont Rommelspacher. Einen Schritt weiter stellt sich die Frage nach der Evaluation der Umsetzung. Wie sind die zuvor bestimmten Ziele unter gegebenen Umweltbedingungen und Berücksichtigung der eigenen Ressourcen verwirklicht worden? Welche Probleme sind dabei aufgetreten, die sich beim nächsten Mal vermeiden lassen? Auch hier besteht laut Rommelspacher noch erheblicher Diskussionsbedarf. Viele Projekte müssten noch immer unter »sehr schlechten Rahmenbedingungen« arbeiten, die verstärkt zum Gegenstand der Diskussion gemacht werden müssten.

Am Ende aber geht es dann doch um die Frage: Was bringt's? Die Auswertung der Wirkung von antirassistischen Projekten aber ist bisher noch am allerwenigsten erforscht worden. Das hat freilich systematische Gründe. Denn die Wirkungsevaluation stellt die Frage nach langfristigen Erfolgen bei der Veränderung des Meinungsklimas. Ist es mit einem Projekt gelungen, das politische Klima in einer Gemeinde nachhaltig zu beeinflussen? Ist die Tabuisierung von rassistischen Äußerungen in der Öffentlichkeit geglückt? Hat die Gemeinde ihre Abwehrhaltung gegenüber der Thematisierung des Problems Rechtsextremismus aufgegeben? Ist die Perspektive der Opfer in den Vordergrund gerückt, statt nur von mildern Umständen für die Täter zu sprechen? Diese Fragen sind methodisch kaum exakt zu beantworten. Schließlich geht es um eine nachhaltige Veränderung von Einstellungen, die nur schwer zu quantifizieren sind, insbesondere, wenn noch dazu das Geld dafür fehlt.

Ein Problem, das auch Axel Bremermann vom »Netzwerk für Demokratie und Courage« aus der Jugendbildungsarbeit in Berlin-Brandenburg kennt. »Bildung zu messen ist natürlich immer schwierig bis unmöglich«, betont Bremermann. Zwar werden die durchgeführten antirassistischen Bildungsveranstaltungen von den Pädagogen regelmäßig ausgewertet. Doch wie nachhaltig sich zum Beispiel die einzelnen Einstellungen der an einem Projekttag beteiligten Schülern tatsächlich geändert haben, ist nur schwer einzuschätzen. Beim »Netzwerk für Demokratie und Courage« will man mit stichprobenartigen Langzeitstudien Aufschluss über die eigenen Erfolge gewinnen. Dabei werden die Einstellungen der beteiligten Jugendlichen über mehrere Projektstage hinweg abgefragt, um die Effektivität der durchgeführten Maßnahmen zu bewerten. Doch auch solche Befragungen garantieren nicht unbedingt für den Erfolg der Maßnahmen. Hier spielt vor allem das Problem der sozial erwünschten Antworten eine Rolle. »Vielfach gehen die Befragten davon aus, dass eine bestimmte Antwort von ihnen erwartet wird«, warnt Sabine Jungk vom Landeszentrum für Zuwanderung (LZZ) in Nordrhein-Westfalen. »Das geht dann nach dem Motto: ‚Wenn ich schon an der Veranstaltung teilgenommen habe, dann wird von mir erwartet, dass sie mir auch gefallen hat.‘«

Insbesondere die Reichweite so genannter »Happiness-Sheets«, in denen am Ende die Zufriedenheit der Teilnehmer einer Veranstaltung abgefragt wird, schätzt Jungk daher als »äußerst umstritten« ein. Die Antworten, so die LZZ-Mitarbeiterin, entsprächen »nicht immer der Wahrheit«. Zudem würden diese Befragungen vielfach keine Aussagen über die Wirkung, sondern lediglich über die Zufriedenheit mit Personen zulassen. Dieses Problem ist auch aus der Evaluation der Lehre an

Schulen und Universitäten bekannt und leider kaum aufzulösen. Letztlich gibt nur die Praxis Aufschluss über den Erfolg der unzähligen Maßnahmen. »Eine Simulation eines rassistischen Übergriffs, bei dem die Teilnehmer dann tatsächlich eingreifen, wäre der einzig mögliche harte Test, ist aber leider praktisch kaum durchführbar«, sagt Jungk.

Eine systematische Auswertung von antirassistischen Projekten liegt also noch in weiter Ferne. Die traurige Konsequenz: Bisher existieren keine eindeutigen Qualitätsstandards, schon gar keine allgemein akzeptierten. Statt dessen bleibt die Auswertung vielfach bei »best practice«, guten Beispielen, stehen. Erste Ansätze liefert nun eine Studie, die Roland Roth, Professor für Politikwissenschaft an der Fachhochschule Magdeburg, für die Friedrich-Ebert-Stiftung erstellt hat. In der Studie werden die bisherigen Projekte der Bundesregierung ausgewertet und Kriterien für eine wirksame antirassistische Arbeit formuliert. Roth betont insbesondere die Notwendigkeit von Kontinuität und Nachhaltigkeit. Die Einmaligkeit vieler Förderprogramme, so Roth, könnte dazu führen, dass sich »viele der Maßnahmen als kurzes Strohfeuer erweisen«. Politische Kultur könne dem gegenüber nur langfristig verändert werden. Für problematisch hält Roth auch die Konzentration vieler Programme auf junge Menschen, obwohl der Rest der Gesellschaft »in Sachen Toleranz und Zivilcourage ebenfalls Nachholbedarf« habe. »Wie man Eltern, Erwachsene und ältere Menschen in Bürgernetzwerke gegen Rechts einbeziehen will, bleibt konzeptionell weitgehend offen.« Auch die institutionellen Bedingungen, etwa diskriminierende Praktiken in Ausländerbehörden oder Kommunalverwaltungen,

blieben zum großen Teil ausgespart, kritisieren die Forscher fast schon unisono. »Die Wirksamkeit pädagogischer Konzepte wird durch gesellschaftliche Rahmenbedingungen begrenzt«, warnt LZZ-Mitarbeiterin Jungk.

Jungk rät den Mitarbeitern in antirassistischen Projekten auch, ihre Ziele möglichst präzise zu formulieren. »Das Ziel, zur allgemeinen Toleranz beizutragen, ist niemals zu überprüfen«, kritisiert sie. Vielmehr gehe es darum, möglichst genaue und erreichbare Kriterien für Erfolg oder Misserfolg zu benennen, etwa, die Zahl der rassistischen Übergriffe oder der Gewalttaten in einer bestimmten Schulklasse an einer bestimmten Schule zu reduzieren.

Auch an der sinnvollen Definition der Zielgruppen mangelt es bisher, wie die Friedrich-Ebert-Stiftung festgestellt hat. So wurden zu Beginn der meisten Programme

Letztlich gibt nur die Praxis Aufschluss über den Erfolg der Maßnahmen.

Haupt- und Real- schüler kaum erreicht, obwohl diese Gruppe als besonders empfänglich für fremdenfeindliche Einstellungen gilt. Und nicht zuletzt lässt die Qualität vieler Projekte zu wünschen übrig. »In Brandenburg werden schon einmal umgeschulte Kaufhausdetektive oder ehemalige LPG-Arbeiter in der Jugendbildung eingesetzt«, berichtet ein Praktiker aus der Bildungsarbeit. Auch die Inhalte sind oft nur wenig geeignet. Die Orientierung vieler Programme auf den Nationalsozialismus oder Fahrten zu KZ-Gedenkstätten etwa würden dem modernen Rechtsextremismus nicht mehr gerecht, warnt Politikwissenschaftler Roth.

Insbesondere aber fehlt eine Vernetzung der vielen Einzelinitiativen. Lokal orientierte Projekte, die einerseits mit allen lokalen Akteuren zusammenarbeiten und andererseits untereinander in Kontakt stehen, sind für Jungk eine unbedingte Voraussetzung für langfristigen Erfolg. Die lokale Verankerung und Vernetzung der Projekte gilt als Garant für Nachhaltigkeit, wenn die Fördermittel auslaufen.

Für eine bessere Evaluation, die mehr Qualitätsstandards und damit eine effektivere Arbeit gegen Rassismus ermöglicht, besteht also mehr als genügend Bedarf. Geld dafür gibt es jedoch bisher kaum. Am Ende ist dies auch vielfach der Grund, warum viele Projekte einer gründlichen Evaluation skeptisch gegenüberstehen. Mit der Aufarbeitung von Projekten ist ein »Zwang zum Positiven« verbunden, so Roth. Es ist nicht zuletzt dieser Erfolgsdruck, der eine sachliche Diskussion blockiert. Ein Insider formuliert es deutlicher: »Wenn die Evaluation negativ ausfällt, werden uns die Gelder gestrichen.« S

Andreas Spannauer arbeitet derzeit im Inlandsressort der »taz«.



Mehr als 10.000 Initiativen gegen Rechts werden öffentlich gefördert: Aktion Gemeinsinn 2000

Foto: Aktion Gemeinsinn

INTERVIEW

»Auf der Tagesordnung«

Auch für DGB-Vorstandsmitglied **Ingrid Sehrbrock** ist das Thema **Antirassismus** längst nicht vom Tisch. Sie plädiert für eine alltagsnahe und kontinuierliche Projektarbeit. Mit ihr sprachen **Jürgen Kiontke** und **Beate Willms**.

Welchen Stellenwert hat Antirassismus heute bei der DGB-Jugend?

Antirassismus ist ein wichtiger Bereich der Arbeit der DGB-Jugend. Auch wenn es in den letzten Monaten nicht mehr so viele offen rechtsextremistisch motivierte Übergriffe auf Menschen aus anderen Ländern gegeben hat, bleiben Fremdenfeindlichkeit und Rassismus an der Tagesordnung. Vielleicht nicht mehr so spektakulär, sondern als diskriminierende Strukturen im Alltag. Auf dem Arbeitsmarkt und auch im betrieblichen Tagesablauf.

Die DGB-Jugend, aber auch die Einzelgewerkschaften haben eine ganze Reihe von unterschiedlichen Projekten initiiert, von denen einige schon lange laufen, andere aber nur eine kurze Lebensdauer hatten. Was macht denn ein gutes Projekt aus?

Die Evaluierung ist eine schwierige Sache. Dazu müssen die Ziele eines Projekts vorher klar festgelegt werden. Es sollte praxisbezogen und alltagsnah sein, die Jugendlichen also in ihrer Lebenswelt abholen. Und es sollte vor allem über einen längeren Zeitraum laufen.

Das dürfte bei der großen Fluktuation in den Jugendverbänden aber schwierig sein ...

Das ist generell ein Problem von Jugendarbeit, bei dem ich ziemlich ratlos bin. Aber ich habe mir angewöhnt, das auch positiv zu sehen: Wenn die Leute schnell wechseln, bringen die neuen immer wieder viel Elan und neue Ideen mit.

Bleibt es da nicht oft bei einer symbolischen Politik, bei der es wichtiger ist zu sagen, wir machen doch was, als tatsächlich die Erfolge zu kontrollieren? Schließlich geht es auch um viel Geld für die Förderung dieser Projekte.

Es gibt sicher auch bei uns Projekte, die mehr für

die Öffentlichkeit gedacht sind – das finde ich aber gar nicht per se schlecht. Im Gegenteil. Sie erreichen eine Menge Aufmerksamkeit für das Thema. Trotzdem:

Die meisten gewerkschaftlichen Projekte – wie etwa das Netzwerk für Demokratie und Courage – machen eine sehr kontinuierliche und effektive Bildungsarbeit, die schon an den Schulen ansetzt. Und die betrieblichen Projekte sind ohnehin immer sehr konkret und geraten selten groß an die Öffentlichkeit. Dabei haben sie die direktesten Auswirkungen, schließlich geht es hier darum, ganz gezielt Diskriminierungen abzubauen: Unterschiede in der Ausbildung, der Behandlung, bei den Aufstiegsmöglichkeiten, der Bezahlung, der Eingruppierung.

Was können denn JAV oder auch Betriebsrat hier tun?

Sie können zum Beispiel Fälle von Fremdenfeindlichkeit oder auch Diskriminierung sammeln. Dabei müssen sie nicht unbedingt eine Umfrage starten. Sie können auch ein anonymes Beschwerdebuch auslegen – das geht sogar online. Außerdem kann man das Thema auf die Tagesordnung der nächsten Sitzung nehmen. Gut ist, wenn man es schafft, einen jährlichen Gleichstellungsbericht zur betrieblichen Personalpolitik durchzusetzen oder eine Betriebsvereinbarung.

Wie soll die aussehen?

Da kann im wesentlichen drin stehen, was man früher im Bereich Gleichstellung von Frauen formuliert hat. Es gibt eine Reihe von Mustervereinbarungen. Wichtig ist, dass die Umsetzung regelmäßig ausgewertet wird. Sie kann aber auch über die Benimmregeln innerhalb des Betriebes hinausgehen: Die Berliner S-Bahn hat beispielsweise eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen, dass Beschäftigte eingreifen sollen, wenn sie sehen, dass ein Fahrgast von einem anderen angegangen wird. Obwohl das anfangs sehr umstritten war, konnten dann sehr schnell Beschäftigte für vorbildliches Verhalten ausgezeichnet werden. ☐

*Jürgen Kiontke ist Chefredakteur von **Soli aktuell**, Beate Willms arbeitet als Ressortleiterin **Wirtschaft und Umwelt** bei der »taz«.*



Mehr als

Wer im Betrieb wirklich etwas erreichen will, kommt ohne Betriebsvereinbarungen nicht weit. Aber mit deren Abschluss ist es noch nicht getan. Von **Oliver Schneider**

Plötzlich stehen da an der Wand der Betriebstoilette ausländerfeindliche Sprüche. Was tun? Einfach darüber hinweggehen? Die Sache stillschweigend dem Reinigungspersonal überlassen? Oder die Schuldigen energisch ausfindig machen und belangen?

Bei der metallverarbeitenden Firma Rasselstein Hoesch mit Sitzen in Andernach und Neuwied haben Geschäftsleitung, Betriebsrat und die Jugend- und Auszubildendenvertretung seit Jahren für derlei Geschehnisse ein klares Handlungsmuster verabredet. Als vor einem Jahr tatsächlich rassistische Hetzparolen auf den Toiletten auftauchten, gingen alle Seiten, angeführt von Personalchef Frank Berssem, rigoros dagegen vor. Die Schmierereien wurden abfotografiert und an den Mitteilungswänden veröffentlicht. Mit Vergleichen von Schriftproben wurde nach den Tätern gesucht. »Damit haben wir sehr deutlich gemacht, dass so etwas von der Firmenleitung nicht toleriert wird«, sagt Berssem.

Auch wenn der Schuldige in dem Betrieb, der zum ThyssenKrupp-Konzern gehört, unentdeckt blieb, entfalteten die Maßnahmen Wirkung. Ähnliche Vorfälle wurden seither in dem Unternehmen mit 2.800 Beschäftigten nicht mehr registriert.

Das Beispiel von Rasselstein Hoesch zeigt, dass Betriebsvereinba-

DOKUMENTIERT

Auszüge aus Betriebsvereinbarungen

Fraport:

»Vor dem Hintergrund der Zunahme fremdenfeindlicher und rechtsextremistischer Gewalt in der Bundesrepublik und der Notwendigkeit, diese zu bekämpfen, sind alle gesellschaftlichen Gruppen gefordert, Beiträge zu leisten für ein demokratisches, an den Grundsätzen von Humanität und Menschenwürde orientiertes Miteinander, um so einem Klima von Hass und Gewalt bereits im Ansatz zu begegnen. Zwischen den

vertragsabschließenden Parteien besteht daher Einvernehmen, auch innerbetrieblich Initiativen zu ergreifen, um diesen Zielen näher zu kommen, Diskriminierungen jeglicher Art zu verhindern und ein partnerschaftliches Klima am Arbeitsplatz zu fördern bzw. aufrecht zu erhalten.«

Opel:

»Unternehmensleitung und Betriebsrat werden Angriffe dagegen nicht nur nicht dulden, sondern konsequent die geeigneten Maßnahmen ergreifen, um die respektvolle Zusammenarbeit auch in Zukunft zu gewährleisten. Dazu gehören auch arbeitsrechtliche Maßnahmen bis

hin zur Kündigung. Darüber hinaus wird dafür Sorge getragen, dass die hier niedergelegten Grundsätze der Betriebsöffentlichkeit bekannt gemacht und zudem in regelmäßigen Abständen in angemessener Form öffentlich thematisiert werden.«

Deutsche Bahn AG:

»Der Vorstand sowie der Konzernbetriebsrat der DB AG und die Beschäftigten treten nachdrücklich Rassismus, Fremdenfeindlichkeit sowie antidemokratischen und neonazistischen Tendenzen entgegen. Dies gilt vor allem im Betrieb bei konkreten Anlässen wie Äußerungen

nur ein Stück Papier

rungen gegen Diskriminierung, Rassismus und Fremdenfeindlichkeit am Arbeitsplatz ihr Ziel nicht verfehlen. Gemeinsam hatten sich Geschäftsleitung, Betriebsräte, Jugend- und Auszubildendenvertretung und Belegschaft verpflichtet, Benachteiligungen und Herabsetzungen wegen Herkunft oder Geschlecht von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in ihrem Betrieb nicht zu dulden. Schriftlich legten sie sich darauf fest, Verstöße mit Nachdruck zu ahnden. Entgleisungen können bei Rasselstein Hoesch mit betrieblichen und arbeitsrechtlichen Schritten von der Belehrung über die Abmahnung bis hin zur ordentlichen Kündigung enden.

Der Impuls zum Abschluss von Betriebsvereinbarungen stammt schon aus dem Jahr 1995. Unter dem Einfluss eines anhaltenden ausländerfeindlichen und rechts-extremen Klimas in Teilen der Gesellschaft, das sich auch in Werkshallen und Kantinen

Betriebsvereinbarungen helfen, das Bewusstsein für den Kampf gegen Fremdenfeindlichkeit wach zu halten.

widerspiegelte, hatten Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften damals eine hehre Absichtserklärung unterschrieben: In allen Betrieben, so die Forderung, sollten Vereinbarungen gegen Diskriminierung und für partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz abgeschlossen werden.

Nur wenige Großbetriebe kamen jedoch diesem Verlangen rasch nach. Zu den Vorreitern gehörten die ThyssenKrupp Stahl AG – die Konzernmutter von Rasselstein Hoesch –, Volkswagen, Ford, Opel, Preussag Stahl und die Ruhrkohle AG, im Jahr 2001 folgte auch die Frankfurter Flughafengesellschaft Fraport.

»Die Arbeitgeber können nicht nur die rechtsextremistische Gewalt und die da-

mit für den Standort Deutschland verbundenen Gefahren beklagen«, betont Manuel Campos, Leiter der Abteilung ausländische Arbeitnehmer beim IG Metall-Vorstand in Frankfurt am Main: »Sie müssen auch selbst mehr gegen Diskriminierungen, Intoleranz und Gewalt tun.« Campos, der rund 250.000 organisierte ausländische Metaller vertritt, empfiehlt als Formulierungshilfe für entsprechende Betriebsvereinbarungen das zehnzeilige Eckpunktepapier, das DGB und IGM gemeinsam erarbeitet und auf ihren Internetseiten veröffentlicht haben.

Als Vorbild preist Campos die bereits 1996 abgeschlossene Betriebsvereinbarung bei VW. Gesamtbetriebsrat und Unternehmensleitung beließen es nicht einfach bei der verbalen Selbstverpflichtung, sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung wegen Herkunft, Hautfarbe oder Religion zu unterbinden. »Parallel zum Abschluss dieser

Betriebsvereinbarung startete Volkswagen eine Vielzahl begleitender Aktivitäten«, so der IGM-Abteilungsleiter: »Der Verhaltenskodex wurde in Bildungs- und Schulungsveranstaltungen mit Beschäftigten, Auszubildenden und Vorgesetzten diskutiert und umgesetzt.«

Dies ist die Voraussetzung für dauerhaften Erfolg. Das Bewusstsein für Toleranz und Miteinander bleibt auch in Firmen, die solche Betriebsvereinbarungen abgeschlossen haben, nur dann größer, wenn engagierte Kolleginnen und Kollegen sich des Themas aktiv annehmen. Annegret Finke, Betriebsrätin und Leiterin des Vertrauenskörpers bei ThyssenKrupp Stahl AG in Duisburg, hebt den »präventiven Ansatz« der Betriebsvereinbarungen hervor. Zwar

gebe es ausländerfeindliche Vorfälle unter Auszubildenden, die auch gehandelt wurden; viel wichtiger sei jedoch, dass die Betriebsvereinbarung helfe, das Bewusstsein für den Kampf gegen Fremdenfeindlichkeit im Betrieb wach zu halten und aktiv für einen partnerschaftlichen Umgang einzutreten.

So ist es kein Zufall, dass ausgerechnet Unternehmen mit Betriebsvereinbarungen die Angebote im Rahmen des Xenos-Projektes »Das Herz in die Hand nehmen, Courage zeigen« besonders intensiv nutzen. ThyssenKrupp gehörte zu den ersten Betrieben, in denen sich IG-Metall-Vertrauensleute in einer 14-tägigen Qualifizierung zu Kulturmittlern fortbilden ließen. »Dieses Projekt konnten wir nur mit dem Arbeitsdirektor aushandeln, weil die Betriebsvereinbarung »interkulturelle Qualifizierungsmaßnahmen« ausdrücklich unterstützt«, erklärt Annegret Finke: »Nur deshalb erhielten die Vertrauensleute dafür eine Freistellung.«

Das Xenos-Projekt, das unter anderen von IG Metall, Otto Brenner Stiftung und der Bundesregierung finanziert wird, engagiert sich über mehrere Jahre hinweg mit Qualifizierungsreihen und Workshops im Kampf gegen Rechts. Auch bei Rasselstein Hoesch findet jährlich ein von Xenos ausgerichtetes Workshop statt. In Rollenspielen und Gesprächen wird dabei versucht, die Kursteilnehmer mit erfahrenen Trainern für ausländerfeindliche Alltagssituationen zu sensibilisieren und konkrete Hilfen einzuüben, wie man sich bei solchen Vorfällen verhält. [5]

Oliver Schneider ist Projektleiter von »Das Herz in die Hand nehmen, Courage zeigen« – einem von der IG Metall und der Otto-Brenner-Stiftung getragenen gewerkschaftlichen Projekt für Interkulturalität und gegen Fremdenfeindlichkeit.

rassistischen, fremdenfeindlichen und antidemokratischen sowie neonazistischen Inhalts, Vorurteilen, Pauschalurteilen, Tätlichkeiten, Drohungen und Beleidigungen und Belastungen des Betriebsklimas. (...) Im Rahmen der Berufsausbildung wird den Auszubildenden im geeigneten Umfang die Auseinandersetzung mit Gewalt, Rassismus und Fremdenfeindlichkeit ermöglicht. (...) Der Vorstand der DB AG trägt die Gesamtverantwortung für die Durchführung der Grundsätze für Gleichbehandlung und kollegiales Miteinander. Er stellt sicher, dass von Diskriminierung betroffene Beschäftigte Schutz und Unterstützung erhalten.«

Deutsche Telekom: (Erklärung zum Manteltarifvertrag für Auszubildende)

»Für einen global agierenden Konzern wie die Deutsche Telekom, dessen Kerngeschäft das Herstellen von Kommunikation zwischen Menschen ist, sind Fremdenfeindlichkeit und Gewaltbereitschaft weder mit der Unternehmenskultur noch mit den Unternehmenszielen vereinbar. Bei der Neuordnung der Ausbildungsberufe wurde auch die Verpflichtung aufgenommen, soziale Handlungskompetenz zu vermitteln. Neben fachbezogenen Qualifikationen soll die Ausbildung auch einen huma-

nen und sozialen Lernprozess ermöglichen. Im Manteltarifvertrag für die Auszubildenden haben die Deutsche Postgewerkschaft und die Deutsche Telekom vereinbart, diesen sozialen Lernprozess gemeinsam zu gestalten. Im Rahmen der beruflichen Erstausbildung werden wir gemeinsam auf eine angemessene Wertorientierung der Auszubildenden in der Gesellschaft, deren verantwortungsvolle Mitgestaltung und auf einen toleranten und gewaltfreien Umgang hinwirken. Dabei kommt der Auseinandersetzung mit Gewalt, Rassismus und Fremdenfeindlichkeit besondere Bedeutung zu.« [5]

Aufklären und Mut machen

Beispielhafte Projekte der Gewerkschaftsjugend gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit.

Das Netzwerk für Demokratie und Courage (DGB-Jugend-Bezirke und Partner)

Im Jahr 1998 veranstaltete die sächsische DGB-Jugend erstmals die Projektschultage »Für Demokratie und Courage«. Schnell griffen andere JugendsekretärInnen der DGB-Jugend, zunächst in Ostdeutschland, dann auch in westdeutschen Bezirken, das Konzept von »Courage« auf. Der Arbeit von Ehrenamtlichen aus Gewerkschaften und deren Umfeld kam dabei von Anfang an zentrale Bedeutung zu. Bezirks- und länderübergreifend ist so bis heute ein Netzwerk entstanden, das auch internationale Anerkennung findet: Französische Jugendringe haben das Konzept fast exakt übernommen und sind bei der großflächigen Umsetzung, auch spanische Jugendgewerkschafter arbeiten in Barcelona an einer Adaption von »Courage«.

Der ursprüngliche Anlass für das Projekt war der Einzug der rechtsextremen DVU in den Landtag von Sachsen-Anhalt. Dadurch wurde deutlich, dass es dort schon »normal« war, rechts zu sein. Normalerweise jedenfalls, als sich gegen rechte Vorurteile zu äußern. Und diese vermeintliche politische Einigkeit senkte die Hemmschwelle, sich fremdenfeindlich zu äußern, noch weiter. Dem wollten die InitiatorInnen des Courage-Projekts etwas entgegen setzen, das die Jugendlichen dort aufsucht, wo sie ohnehin zusammen sind. Ehrenamt-

liche TeamerInnen können von Schulen angefordert werden und dort Projektschultage zu verschiedenen Themenkomplexen rund um Rassismus, Gewalt und Demokratie durchführen.

Die aktuellen Materialien sind über www.netzwerk-courage.de oder www.courage-niedersachsen.de sowie www.couragebw.de abzurufen. Dort sind auch weitere Kontaktadressen angegeben.

Das Xenos-Projekt (IG Metall, Otto-Brenner-Stiftung und Bundesregierung)

Das Xenos-Projekt soll Menschen helfen, Fremdenfeindlichkeit sensibel wahrzunehmen und mit Kompetenz und Zivilcourage darauf reagieren zu können. Es wird finanziert durch das Programm »Xenos – Leben und Arbeiten in Vielfalt« der Bundesregierung und läuft seit Oktober 2001. Im Rahmen des Programms finden Qualifizierungsreihen und Workshops statt, bei denen die KursteilnehmerInnen in Rollenspielen und Gesprächen für ausländerfeindliche Alltagssituationen sensibilisiert werden und lernen, wie man sich bei solchen Vorfällen verhält.

Mehr Informationen über: www2.igmetall.de/homepages/krefeld/ausschuesse/jugend.html

»Wir steh'n auf Toleranz!« (Jugend in der BCE)

Im Mai 2001 beschloss die Bundesjugendkonferenz der IG BCE die Durchführung einer Kampagne »Wir steh'n auf... Toleranz!«. Damit griff die Gewerkschaftsjugend auf eine Aktion zurück, die bereits 1997 von den beiden Jugendabteilungen der Vorläuferorganisationen IG Chemie, Papier, Keramik und IG Bergbau, Energie ins Leben gerufen worden war. Weil es der IG BCE-Jugend wichtig war, die Kampagne im ganzen Verband zu verankern, dauerte es bis April 2002, bis der Kreativwettbewerb ausgerufen werden konnte, der das Kernstück bildet: Er ruft dazu auf, Projekte in allen Regionen Deutschlands zu initiieren, die »Toleranz zum Leitbild gesellschaftlichen Handelns erklären«.

Informationen: www.wirstehnauftoleranz.de

»Wer wird Millionär am Bau« (IG BAU-Jugend)

Die Idee der Kampagne »BAU auf mich! Für Demokratie und Courage« ist bereits zu Beginn des Jahres 2001 entstan-



IG BCE: Toleranz als Leitbild

Foto: IG BCE

den. Im Februar 2001 gründete der Bundesvorstand der IG BAU eine Arbeitsgruppe Rechtsextremismus, die die Konzeption und Umsetzung übernahm. Seit Herbst 2001 wird das Projekt im XENOS-Programm der Bundesregierung gefördert. Ziel ist die Bekämpfung rechtsextremer Tendenzen junger Menschen im Betreuungsbereich der IG BAU durch Netzwerkbildung, Sensibilisierung, Qualifizierung und Aktivierung von Multiplikatoren und Betroffenen. Schließlich ist die IG BAU besonders von dem Thema »illegale Beschäftigung« und Rechtsextremismus betroffen. Das Projekt bietet Multiplikatorenschulungen, Arbeitstagen, lokale/regionale Aktionen und Bildungsveranstaltungen angeboten. Das kritische Thema illegale Beschäftigung wird in einer Unterrichtseinheit mit verschiedenen Modulen aufbereitet, zu denen unter anderem ein Quiz gehört.

Mehr Material: www.bau-auf-mich.de

»Bahn-Azubis gegen Hass und Gewalt« (Transnet-Jugend)

Die Kampagne »Bahn-Azubis gegen Hass und Gewalt« startete im Herbst 2000 mit einem Wettbewerb: Die 2.400 Auszubildenden des ersten Lehrjahrs waren aufgerufen, im Rahmen der »Für Gleichbehandlung und kollegiales Miteinander – Gegen Fremdenfeindlichkeit und antidemokratische Tendenzen« Projekte zu initiieren. Dabei kamen Veranstaltungen, Konzerte, aber auch künstlerisch motivierte Produkte wie ein Kalender »accept me« zustande. Inzwischen gehört die Teilnahme an der Kampagne als obligatorischer Abschnitt zur Ausbildung der Bahn-Azubis. [5]

Weitere Informationen sind unter www.transnet-jugend.org abrufbar.



Ziel Öffentlichkeit. Plakatserie der IG BCE

»Das ist nicht immer einfach«

Als JAVi bei Burger King hat Nurcan Özsoy mit Rassismus und Fremdenfeindlichkeit auf vielen verschiedenen Ebenen zu tun. Und manchmal spielt auch Machotum eine Rolle. Von Kirsten Küppers

Nurcan Özsoy kann jetzt die Klappe aufreißen, so viel sie will. Sie kann in der Burger-King-Filiale in Berlin-Schöneeweide stehen, das Fett spritzt hoch, sie steht im heißen Dampf, die braun gelockten Haare unter einer Haube versteckt, Nurcan Özsoy kann Hamburger braten, Kartoffelschnitze frittieren und Coca Cola ausschenken und sie kann sagen, was ihr nicht passt. Wenn sie von dieser neuen Freiheit erzählt, lacht die 21-jährige Nurcan Özsoy und schüttelt ihr Haar.

Allerdings war Nurcan Özsoy noch nie ein Mensch, der gerne ein Blatt vor den Mund genommen hat. Wenn ihr etwas nicht passt, dann sagt sie es gerade heraus. »Ich verteidige eben meine Rechte und Pflichten«, erklärt sie. Das klingt ein bisschen feierlich. Aber tatsächlich ist es neu, dass die jungen Leute bei Burger King aufmüßig sein dürfen und rebellisch. Es ist neu, dass die Auszubildenden bei der Fastfood-Kette eine eigene offizielle Vertreterin haben. Eine, die deswegen nicht fürchten muss, nach der Ausbildung ihren Job zu verlieren. Das Gesetz schreibt vor, dass Auszubildendenvertreter wie Nurcan Özsoy übernommen werden müssen. Es ist noch ungewohnt für die jungen Kollegen, dass es da jetzt eine von ihnen gibt. Eine, die sich einsetzt, die weiß, wie es ist, wenn man in der Hitze steht in der Küche beim Braten oder an der Kasse bei den Kunden, eine, die sich notfalls auch anlegt mit den Chefs.

Erst im März wurde Nurcan Özsoy in das Amt der Auszubildendenvertreterin gewählt. Vorher gab es so etwas bei Burger King nicht. »Erst seit Dezember vergangenen Jahres hat das Unternehmen in Berlin überhaupt einen vernünftigen Betriebsrat«, erzählt Nurcan Özsoy. Der alte Betriebsrat habe eher auf der Seite des Arbeitgebers gestanden. »Erst jetzt«, erklärt sie, »läuft alles so wie es soll«.

Ungerechtigkeiten gibt es trotzdem. Bei Burger King arbeiten Thailänder, Inder, Tür-

ken, Araber, Polen und Deutsche zusammen. Wie eine wunderbar große Multikultur, klingt das. Aber wenn es nur die Deutschen sind, die im Management der Filialen sitzen, und nicht die anderen, obwohl die doch mehr als 50 Prozent der Belegschaft stellen – dann kann etwas nicht stimmen, meint Nurcan Özsoy. Sie selbst hat einen türkischen Pass. Die Verhältnisse in den Führungsetagen umzukehren, wäre also so ein Punkt, auf den man hinarbeiten könnte als Auszubildendenvertreterin und angehende »Fachfrau in der Systemgastronomie«, wie ihr Ausbildungsberuf in der Fachsprache heißt. Nurcan Özsoy, schüttelt



Macht die Klappe lieber selbst auf: Nurcan Özsoy

Foto: Kirsten Küppers

wieder die Haare und schaut ganz so, als freue sie sich schon sehr auf dieses revolutionäre Projekt.

Freilich ist es nicht so, dass Rassismus und Ausländerfeindlichkeit ihre Tage bestimmen. »Da gibt es andere Probleme«, sagt Nurcan Özsoy. Eher kümmert sie sich darum, dass die Azubis ihre Überstunden bezahlt bekommen, setzt sich ein, dass sie im ersten und zweiten Lehrjahr keine Nachtschichten übernehmen müssen, dass immer genügend Ausbilder bei den Schichten dabei stehen, dass Urlaubszeiten eingehalten werden – solche Dinge.

Vorkommnisse gibt es dennoch manchmal. Etwa die Sache mit der älteren Mitarbeiterin muslimischen Glaubens. 15 Jahre arbeitete die Frau schon bei Burger King, und trotzdem wollten die Vorgesetzten ihr keine kurzen Pausen für ihre Gebetszeiten erlauben. Auch dass die Frau ein Kopftuch trug, passte ihnen nicht. Nurcan Özsoy hat

mit den Chefs geredet, sie hat ihnen erklärt, dass die Frau glücklicher und fleißiger ist, wenn man ihr ihre Religion belässt, sie kurzum einfach bessere Leistung bringt. Sie hat mit den Männern von oben geredet, die Frau selbst hat es auch immer wieder probiert. Und irgendwann hatten sich die Gebetszeiten und das Kopftuch tatsächlich durchgesetzt. Bei einer Praktikantin, die mit Kopftuch erschien, hat Nurcan Özsoy das allerdings nicht geschafft. Das Mädchen musste gehen.

Ein anderes Problem, das ihr zum Thema Vorurteile einfällt, ist die Sache mit den südländischen Männern. »Sie nehmen einen als Frau nicht ernst, auch wenn man in einer Führungsposition steckt«, erklärt Nurcan Özsoy. Oft genug hat sie es bei männlichen Mitarbeitern durchkämpfen müssen, dass sie sich auch einer weiblichen Kollegin unterordnen, wenn es der Dienstplan verlangt. »Das ist nicht immer einfach.«

Manche Regeln des Managements, das hat Nurcan Özsoy übrigens auch festgestellt, können das Miteinander durchaus erleichtern. Zum Beispiel, dass nur Deutsch gesprochen werden darf während der Arbeit. »Wenn zwei Leute in einer fremden Sprache miteinander kommunizieren, fühlen sich die anderen ausgeschlossen und benachteiligt«, sagt sie. »Das Betriebsklima leidet.« Ich finde

die Regel gut.«

Überhaupt ist es so, dass Nurcan Özsoy ihren Arbeitsplatz liebt. Es macht ihr Spaß, in der Küche Hamburger zu braten, Ketchup nachzufüllen, Zwiebeln zu schneiden im heißen Dampf. Sie findet es toll, riesige Mengen nachzubestellen beim Lieferanten: eine Palette Pommes und vier Kisten Fleisch. Sie liebt es, wenn der Laden voll ist mit Gästen und alles brummt. Bei Fragen bezüglich Rassismus, sexueller Belästigung und Mobbing sollen die Mitarbeiter eine Telefonnummer in Miami Florida anrufen, bei Burger King lernen das alle Azubis gleich zu Anfang ihrer Ausbildung. Ein Anruf, der sich erübrigt, wenn man eine Auszubildendenvertreterin wie Nurcan Özsoy hat. »Da reiße ich lieber selbst die Klappe auf«, sagt sie und lacht. Man glaubt ihr aufs Wort.

Kirsten Küppers lebt und arbeitet als freie Journalistin in Berlin.



+ Fuck Rassismus ...

... steht auf dem Cover. Drinnen in der Dokumentation geht es etwas gesitteter zu – aber nicht weniger klar. Vor einem Jahr hatte die ver.di-Jugend zu ihrer 1. Antirassismus-Konferenz gerufen, die den vollen Titel »Ungeachtet von Herkunft, Glaube oder Hautfarbe – her mit dem schönen Leben für alle« trug. Dabei ging es um »Einwanderungsland Deutschland«, Definitionsversuche, Standortdebatte, Gewerkschaften und Rassismus sowie natürlich konkrete Handlungsmöglichkeiten. Die Ergebnisse der diversen Workshops sind nun in diesem Heft zusammengefasst, das die Lektüre lohnt. Zusätzlich veranschaulicht ein Briefwechsel mit der Bundesregierung, welch seltsame Wege die Auseinandersetzung nehmen kann...

Und schon mal zum langfristigen Vormerken: vom 8. bis zum 10. Oktober 2004 veranstaltet der Arbeitskreis seine zweite Antirassismuskonferenz – in Gladenbach.

Kontakt: AK Antirassismus des Bundesjugendvorstandes der ver.di. Die ehrenamtliche Verantwortliche Mandy Bischoff ist unter mandymueller@t-online.de, der Hauptamtliche Ringo Bischoff unter Ringo.Bischoff@verdi.de zu erreichen. www.verdi-jugend.de

+ Neues IDA-Projekt »Antisemitismus«

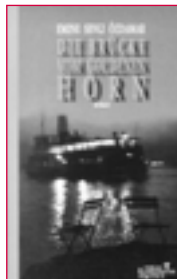
Das Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbearbeitung (IDA) hat ein Projekt »Primärer, sekundärer und tertiärer Antisemitismus« gestartet. Es soll sich in den nächsten zwei Jahren mit aktuellen Erscheinungsformen des Antisemitismus unter Jugendlichen und entsprechenden Handlungsempfehlungen beschäftigen. Dabei werden drei Formen des Antisemitismus unterschieden: die stereotypen, klassischen Vorurteile (primärer Antisemitismus), antisemitische Verarbeitungsformen der Tätergesellschaft nach dem Holocaust (sekundärer Antisemitismus) sowie antisemitische Gefühlswelten, die unter MigrantInnen kursieren und vor allem Folge des Nahost-Konfliktes sind. Abgeschlossen werden soll das Projekt u. a. mit einem in der Praxis erprobten MultiplikatorInnen-Paket und einer Handreichung für Jugendliche. Die Ergebnisse werden fortlaufend auf der IDA-Webseite (www.idaev.de) dokumentiert.

Wer an weiteren Informationen oder an Kooperation interessiert ist, kann sich an IDA oder direkt an die Projektleiterin Birgit Rheims (Tel: 0211/15 92 55 64, E-mail: birgit.rheims@idaev.de) wenden.

+ Kostet, aber lohnt

Wer einen authentischen Eindruck vom Alltag der ersten angeworbenen ausländischen Arbeiter bekommen will, dem sei dieses Buch sehr ans Herz gelegt, das die Geschichte einer 18-jährigen Türkin erzählt. Leseprobe: »Die Sonne schien in Istanbul, und die Zeitungen hingen vor den Kiosken mit Schlagzeilen: »Deutschland möchte noch mehr türkische Arbeiter«, »Deutschland nimmt Türken«. Ich dachte, ich werde nach Deutschland gehen, ein Jahr arbeiten, dann werde ich die Schauspielerschule besuchen. (...) Ich lebte mit vielen Frauen in einem Frauenwohnheim. Wonaym sagten wir. Wir arbeiteten alle in der Radiofabrik, jede musste bei der Arbeit auf dem rechten Auge eine Lupe tragen. auch wenn wir abends zum Wonaym zurückkamen, schauten wir uns oder die Kartoffeln, die wir schälten, mit dem rechten Auge an. (...) Der Fabrikchef hieß Herr Schering. Sherin, sagten die Frauen, Sher, sagten sie auch. Dann klebten sie Herr an Sher, so hieß er in manchen Frauenmündern Herschering oder Herscher.«

Emine Sevgi Özdamar:
Die Brücke vom Goldenen Horn. KiWi, 8 Euro



+ Außerdem bei IDA zu bekommen:

- Christine Morgenstern (Hg.): Rassismus Macht Fremde. Begriffsklärung und Gegenstrategien (Dez. 2001)
- Hier sein = Zuhause sein. Migration in der Bundesrepublik Deutschland, gestern, heute, morgen (Nov. 2002)

Zu bestellen unter: www.idaev.de

IMPRESSUM

Namentlich gekennzeichnete Artikel geben nicht unbedingt die Meinung der Redaktion wieder.

Verantwortlich für den Inhalt:

Ingrid Sehrbrock

Herausgeber:

DGB-Bundesvorstand, Abt. Jugend,
Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin,
Tel.: 030/240 60 171, Fax: -409

E-Mail:

mirjam.muhs@bvv.dgb.de

Internet:

www.dgb-jugend.de

Druck:

toennes druck + medien gmbh, Erkrath

Redaktion:

Beate Willms

Grafik:

Heiko von Schrenk

Gefördert aus Mitteln des Kinder- und Jugendplans des Bundes (BMFSFJ)

Alle Anbieter von Beiträgen, Fotos und Illustrationen stimmen der Nutzung im Internet zu.

Abo-Coupon

ausschneiden und im Fensterumschlag an die untenstehende Anschrift schicken. Bitte vor Erhalt der Rechnung kein Geld überweisen.

**An den
DGB-Bundesvorstand, Abt. Jugend
Soli aktuell
Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin**

- Ja, ich möchte Soli aktuell drei Monate lang kostenlos zur Probe abonnieren.
- Ja, ich möchte Soli aktuell abonnieren. Für den Preis von 7,70 Euro erhalte ich 12 Ausgaben der Soli aktuell (Bitte das Geld erst nach Erhalt der Rechnung überweisen).
- Ich möchte mehrere Exemplare der Soli aktuell bestellen. Ich bezahle für das erste Exemplar der Soli aktuell 7,70 Euro, für alle weiteren werden nur die zusätzlichen Portokosten erhoben. Diese betragen beispielsweise jährlich bei 2 bis 30 Exemplaren 9,20 Euro, bei 31 bis 60 Exemplaren 38,50 Euro. (Weitere Angaben bitte telefonisch unter 030/240 60 371 bei der Abt. Jugend des DGB erfragen.) Bitte das Geld erst nach Erhalt der Rechnung überweisen.

Kündigungsfrist drei Monate zum Juni eines jeden Jahres.

vorname	name
organisation	funktion
straße	nummer
plz	ort
unterschrift	