



## INHALT JUNI 2011

### SEITE 1 PROTESTE GEGEN NEONAZI-AUFMÄRSCH IN BRAUNSCHWEIG UND PEINE

Mehrere tausend Menschen haben am 4. Juni 2011 in Braunschweig und Peine gegen rechtsradikale Aufmärsche protestiert.

### KOFFER VOLLER HOFFNUNG

Esslingen: Fest zu 50 Jahre Anwerbung aus der Türkei

### SEITE 2 „DIE ABWERTUNG DER ANDEREN“

Eine Studie über gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit in Europa

### POST MUSS KEIN NPD-BLATT VERTEILEN

Entscheidung des Oberlandesgerichts Dresden

### MIT AN BORD

GdP Mitglied im Kumpelverein

### SEITE 3 NACH WIE VOR AKTUELL

Betriebsvereinbarungen gegen Rechts und was daraus wurde

### EIN GESETZ, DAS SCHWUNG REIN BRACHTE

Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit als Themen im Betriebsverfassungsgesetz

### SEITE 4 KANTINENESSEN GEGEN FREMDENFEINDLICHKEIT

Initiative der Jugend- und Auszubildendenvertretung bei Maggi

### NEUE FÖRDERMITGLIEDER

## PROTESTE GEGEN NEONAZI-AUFMÄRSCH IN BRAUNSCHWEIG UND PEINE

Mehrere tausend Menschen haben am 4. Juni 2011 in Braunschweig und Peine gegen rechtsradikale Aufmärsche protestiert.

In Braunschweig hatten die Rechten ursprünglich einen Marsch durch die Innenstadt geplant, der allerdings von der Stadt mit Hinweis auf das gleichzeitig stattfindende Kulturfest „Braunschweig International“ verboten worden war. Das Oberverwaltungsgericht Lüneburg erlaubte den Neonazis allerdings eine Versammlung zwischen 12 Uhr und 15 Uhr am Braunschweiger Hauptbahnhof. Der Marsch durch die Stadt blieb verboten.

Der Tag startete um 10 Uhr vormittags mit Kundgebungen von zwei Initiativen – „Bunt stoppt Braun“ und „Bündnis gegen Rechts Braunschweig“. Die Kundgebung des größeren Bündnisses „Bunt stoppt Braun“, an dem der DGB der Region und die Mitgliedsgewerkschaften, Kirchen und zivilgesellschaftliche Organisationen und Parteien beteiligt waren, fand in der Nähe des Hauptbahnhofs statt, wo nach und nach die Rechtsradikalen eintrafen. Rund 600 Rechte waren insgesamt gekommen, die sich nach Polizeiangaben

rund 2000 Demonstranten gegenüber-sahen. Der stellvertretende evangelische Propst von Braunschweig, Michael Gerloff, konnte die Zahl nicht nachvollziehen und sprach von deutlich mehr als 4000 Demonstranten.

Die meisten von ihnen zogen vor Beginn der Kundgebung der Rechten in einer Demonstration zum multikulturellen Fest, das in diesem Jahr sein 30-jähriges Bestehen feierte. Zahlreiche Kulturvereine, Initiativen und ausländische Gemeinden hatten zum Gedankenaustausch und zu Konzerten eingeladen. Etwa 500 Demonstranten blieben am Bahnhof und versuchten, die rechten Sprüche zu übertönen. Allerdings war die Neonazi-Kundgebung von der Polizei weiträumig abgesperrt.

Ein Großteil der Neonazis reiste am Nachmittag weiter nach Peine, wo ein Aufmarsch durch die Stadt genehmigt worden war. Dort protestierten rund 700 Demonstranten gegen den Marsch der Rechtsextremen. Dabei kam es zu Auseinandersetzungen mit der Polizei,



als einige versuchten, die Absperrung zu durchbrechen. Das „Bündnis gegen Rechts Braunschweig“, das unter anderem von der IG Metall Wolfsburg, dem Vertrauensleutkörper des dortigen VW-Standorts unterstützt wird, berichtet von 39 Verletzten, über 75 vorübergehende Ingewahrsamnahmen und mehr als zehn Festnahmen sowie etlichen Platzverweisen.

Bei der Rückfahrt von nordrhein-westfälischen Rechtsextremisten aus Braunschweig und Peine haben nach einem Bericht des Westfalen-Blatts diese 17 Polizisten mit Steinen und Knüppeln angegriffen und einen Streifenwagen demoliert. Die Rädelführer des Kra-walls seien identifiziert.

## KOFFER VOLLER HOFFNUNG

Esslingen: Fest zu 50 Jahre Anwerbung aus der Türkei

Sie kamen damals mit einem Koffer voller Hoffnungen aus der Türkei nach Deutschland. Damals, das war vor 50 Jahren, hatte das Anwerbeabkommen den – wie sie damals genannt wurden – Gastarbeitern die Tür geöffnet und Hoffnungen geweckt.

Für die IG Metall Esslingen und die Türkische Föderation Demokratischer Arbeitervereine (DİF) war das am 21. Mai 2011 Anlass, 50 Jahre Arbeitsmigration aus der Türkei mit einem „Bunten Tag“ zu feiern. Es gab ein Kulturprogramm – Tanz, Musik, Gedichte – und Berichte von Zeitzeugen. Einer von ihnen: Ismail Kahraman, der 1965 nach Deutschland kam, um als Metallarbeiter zu arbeiten und später über lange Jahre umtriebiger Gewerkschaftssekretär war.

Die Arbeitsmigranten wurden von der einheimischen Bevölkerung zunächst

### “Koffer voller Hoffnungen” BILDERAUSTELLUNG zum 50. Jahr der Migration aus der Türkei



herzlich aufgenommen, erledigten sie doch zumeist die körperlich sehr belastende Arbeit. Gleichzeitig trafen sie aber immer auch auf Ablehnung, machten fremdenfeindliche Erfahrungen. Wirklich aufgenommen fühlen sie sich am ehesten in den Gewerkschaften, die für viele ein Stück Heimat wurden.

Die Zuwanderung hat Deutschland ein Stück weit verändert, meint auch der 1. Bevollmächtigte der IG Metall Ess-

### “Valizler dolusu umutlar” Almanya’ya göçün 50.yılında FOTOĞRAF SERGİSİ

lingen, Sieghard Bender. Heute werde mehr Döner als Bratwurst gegessen. Was ihm tatsächlich wichtig ist: Von den 90 Jugendvertretern im Kreis sind 20 türkischer Herkunft. Das zeigt in der Tat gelebte Zugehörigkeit, auch wenn das im Bereich der Hauptamtlichen nicht so gut aussehe.

Mit dem Fest wurde auch die Fotoausstellung „Valizler dolusu umutlar“ eröffnet, was auf Deutsch „Koffer voller Hoffnung“ heißt.



## Eine Studie über gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit in Europa

„Die Basis der Menschenrechte und ein vielseitiges, tolerantes und multikulturelles Selbstbild Europas sind nicht nur für den Schutz von Minderheiten essentiell. Sie sind Fundament unseres gesellschaftlichen Zusammenhalts und der Demokratiefestigkeit in Europa. Intoleranz, Vorurteile und Diskriminierung sind Gefahren für den Zusammenhalt pluraler Gesellschaften und damit für die Demokratie selbst.“ Dies ist der Ausgangspunkt der Studie „Die Abwertung der Anderen. Eine europäische Zustandsbeschreibung zu Intoleranz, Vorurteilen und Diskriminierung“, die von Wissenschaftler der Universität Bielefeld im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung durchgeführt wurde.

Untersucht wurde die gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit in europäischen Ländern: Deutschland, England, Frankreich, Niederlanden, Italien, Portugal, Polen, Ungarn. Darunter fallen Fremdenfeindlichkeit, Rassismus, Antisemitismus, Islamfeindlichkeit, Sexismus und Homophobie.

Ein wichtiges Ergebnis der Untersuchung zeigt, dass gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit in Europa weit verbreitet ist und keineswegs ein Phänomen bei politischen Randgruppen darstellt, sondern auch in der Mitte der Gesellschaft zu finden ist.

Vergleichbare Haltungen in allen Ländern gibt es bei der Ablehnung von Einwanderern und von Musliminnen und Muslimen. Rund die Hälfte der Befragten ist der Meinung, dass es zu viele Zuwanderer in ihrem Land gebe. Ebenfalls rund die Hälfte verurteilt den Islam pauschal als eine Religion der Intoleranz.

Interessanterweise gibt es ein deutliches Gegengewicht zu diesen negativen Haltungen. Knapp 70 Prozent aller Befragten sieht in Einwanderern eine Bereicherung für die eigene Kultur.

Neben Gemeinsamkeiten zwischen den untersuchten Ländern gibt es auch deutliche Unterschiede. Dies bezieht sich vor allem auf das Ausmaß an Antisemitismus, Sexismus und Homophobie. Die Befragten in den Niederlanden äußern sich insgesamt am wenigsten abwertend; allerdings ist die Islamfeindlichkeit dort ähnlich stark ausgeprägt wie in den anderen Ländern. 17 Prozent der Befragten in den Niederlanden und über 70 Prozent in Polen meinen, Juden versuchten heute Vorteile daraus zu ziehen, dass sie während der Nazi-Zeit die Opfer waren.

Im europäischen Vergleich fallen die osteuropäischen Länder Ungarn und Polen durch eine hohe Ablehnung aller angesprochenen Minderheiten auf. Neben Ungarn erreicht die Fremdenfeindlichkeit aber auch in Großbritannien ein verhältnismäßig hohes Ausmaß, während in Frankreich wie auch den Niederlanden Fremdenfeindlichkeit im Vergleich zu den anderen Ländern weniger Zustimmung erhält; dennoch ist das Ausmaß auch hier bemerkenswert. In Italien ist im Vergleich zu den übrigen Ländern Rassismus auffallend gering ausgeprägt, Homophobie hingegen, wie auch in Portugal, Polen und Ungarn, deutlich verbreiteter.

Das Ausmaß gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit liegt in Deutschland im europäischen Mittelfeld, jedoch mit Blick auf bestimmte abgewertete Gruppen – auch was das Ausmaß der

# POST MUSS KEIN NPD-BLATT VERTEILEN

### Entscheidung des Oberlandesgerichts Dresden

Die Deutsche Post AG ist nicht verpflichtet, das Blatt der NPD-Fraktion im sächsischen Landtag zu verteilen – das entschied das Oberlandesgericht Dresden Ende Mai. Damit wurde ein Urteil des Landgerichts Leipzig bestätigt.

Die NPD-Fraktion hatte die Post auf Abschluss eines Rahmenvertrags zur Verteilung ihres Blatts verklagt. Das Landgericht Leipzig hatte die Klage abgewiesen, weil es sich um eine Massendrucksache handele, die nicht an bestimmte Personen, sondern an alle Haushalte gerichtet sei. Dies sei also eine Postwurfsendung und keine Post-

dienstleistung, zu deren Erbringung die Deutsche Post verpflichtet sein könnte. Das Oberlandesgericht Dresden hat eine Verpflichtung der Post auf Abschluss eines Rahmenvertrages in seinem Urteil gleichfalls verneint. Ein gesetzlich geregelter Abschlusszwang sei nicht gegeben, weil es sich bei der Publikation nicht um eine Zeitung oder Zeitschrift im Sinne der Post-Universaldienstleistungsverordnung handle; insbesondere fehle es an einer – dort vorausgesetzten – presseüblichen Berichterstattung.

Urteil: Oberlandesgericht Dresden, Urteil vom 26. Mai 2011 – 8 U 0147/11



## Die Abwertung der Anderen.

Eine europäische Zustandsbeschreibung  
zu Intoleranz, Vorurteilen und Diskriminierung

Andreas Zick, Beate Küpper, Andreas Hövermann

**FRIEDRICH  
EBERT**   
**STIFTUNG**  
Forum Berlin

**FES** Projekt  
**GEGEN**  
**RECHTS**  
**EXTREMISMUS**

Abwertung von Musliminnen und Muslimen betrifft – höher als bei den westeuropäischen Nachbarländern.

Als eine Folgerung aus den Ergebnissen der Studie fordern die Wissenschaftler gemeinsame europäische Anstrengungen im Kampf gegen gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit. Dazu gehört unter anderem „ein Mehr an Akzeptanz kultureller Unterschiedlichkeit anstelle von Ablehnung des Multikulturalismus; weniger autoritär orientierte Einstellungs- und Verhaltensorientierungen

und mehr Befürwortung horizontaler statt vertikaler Gesellschaftsstrukturen".

Die Studie „Die Abwertung der Anderen. Eine europäische Zustandsbeschreibung zu Intoleranz, Vorurteilen und Diskriminierung“ (Autoren: Andreas Zick, Beate Küpper, Andreas Hövermann) kann auf der Internetseite der Friedrich-Ebert-Stiftung heruntergeladen werden:

[http://library.fes.de/pdf-files/  
do/07905-20110311.pdf](http://library.fes.de/pdf-files/do/07905-20110311.pdf)

## MIT AN BORD

## GdP Mitglied im Kumpelverein



Das Werben hatte Erfolg. Mitte Mai teilte der Vorsitzende der Gewerkschaft der Polizei (GdP), Bernhard Witthaut, dem Vorsitzenden des Vereins „Mach meinen Kumpel nicht an“, Giovanni Pollice, mit, dass die GdP dem Kumpelverein beitritt. Einen entsprechenden Beschluss hat der Geschäftsführende Bundesvorstand in seiner Sitzung am 11. Mai 2011 gefasst. Damit sind jetzt alle DGB-Gewerkschaften Mitglied im Kumpelverein. Wir freuen uns auf eine enge und gute Zusammenarbeit!

# NACH WIE VOR AKTUELL

## Betriebsvereinbarungen gegen Rechts und was daraus wurde

„Der Anstieg rechtsextremer und fremdenfeindlicher Gewalttaten in der Bundesrepublik Deutschland fordert von allen Gruppen aktives Handeln.“ So heißt es in der Präambel der Konzernbetriebsvereinbarung der Deutschen Bahn AG „Für Gleichbehandlung und kollegiales Miteinander – Gegen Fremdenfeindlichkeit und antidemokratische Tendenzen“ aus dem Jahr 2000.

Die Vereinbarung ist ein Beispiel für viele ähnliche Verträge der Betriebsparteien. Es waren nicht unbedingt konkrete Vorkommnisse im Betrieb, die zu solchen Betriebsvereinbarungen führten. Zu Beginn der 1990er Jahre schreckten zahlreiche fremdenfeindliche Übergriffe die Gesellschaft auf. Bereits im Januar 1993 hatten der DGB und die privaten wie öffentlichen Arbeitgeber in einem Aufruf erklärt: „Ausländerfeindlichkeit und Fremdenhass drohen das Klima in unserem Land zu vergiften. Der demokratische Rechtsstaat, aber auch jeder Einzelne von uns ist gefordert, der Gewalt und dem Hass Einhalt zu gebieten.“ Ausgangspunkt vieler Erklärungen und Vereinbarungen der betrieblichen Sozialparteien war die so genannte Florenzer Erklärung. Die europäischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände verpflichteten sich 1995 „eine aktive Rolle bei den vereinten Bemühungen um Verhütung der Rassendiskriminierung zu übernehmen und in ihrem eigenen Einflussbereich, nämlich am Arbeitsplatz, gemeinsam dagegen vorzugehen“.

Betriebsräte und Unternehmensleitungen in verschiedenen Branchen wurden

aktiv, da wo sie unmittelbar Einfluss haben. Bestärkt wurde das noch durch das novellierte Betriebsverfassungsgesetz, das im Juni 2002 in Kraft trat. Nur was ist aus den Betriebsvereinbarungen geworden, zum Beispiel jener bei der Bahn AG?

Für Gottfried Geisel, der bei der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft EVG den Konzernbetriebsrat der Bahn AG unterstützt, ist die Vereinbarung Alltag, sie „gilt absolut“ und ist Orientierungspunkt sowohl für den Betriebsrat als auch die Unternehmensführung. Es ist aber weniger die darin enthaltene Strafandrohung bei Verstößen als vielmehr die auch angesprochene Prävention. Zentral dabei ist das Projekt „Bahn-Azubi gegen Hass und Gewalt“, in dessen Rahmen auch ein jährlicher Wettbewerb stattfindet. Das Projekt, so Nils Kanter, Vorsitzender der Konzern-JAV, ist aus der Konzernbetriebsvereinbarung heraus entstanden. Deutlich wird das auch dadurch, dass sich die Unternehmensspitze der Bahn AG und die Spitze der EVG die Schirmherrschaft teilen. In dem Punkt herrscht Einigkeit unter den Tarifvertragsparteien.

Derzeit läuft der elfte Wettbewerb. Laut Nils Kanter wurden 59 Beiträge eingereicht, ein Rekordergebnis. Auch wenn man nach zehn Jahren das eine oder andere anpassen muss, zeigt die Teilnahme aus Sicht von Nils Kanter den Erfolg von „Bahn-Azubi gegen Hass und Gewalt“ und so auch die Wirkung der seinerzeitigen Betriebsvereinbarung.

## Konzernbetriebsvereinbarung

### Für Gleichbehandlung und kollegiales Miteinander – Gegen Fremdenfeindlichkeit und antidemokratische Tendenzen

Ein „Klassiker“ unter den Betriebsvereinbarungen aus dem Jahr 2000 ...

Eine Betriebsvereinbarung, die ebenfalls Folgewirkung zeigt, wurde bereits 1996 abgeschlossen, nämlich bei Thyssen Krupp Stahl, heute ThyssenKrupp Steel. Ziel war die Gleichstellung deutscher und ausländischer Belegschaftsmitglieder und die Vermeidung von Diskriminierung. Beschwerden wegen diskriminierender Handlungen geht die Personalabteilung nach. Daneben bietet der Betriebsrat diskriminierten Beschäftigten Beratung und Unterstützung an. Ebenso werden rassistische Vorfälle verfolgt. In diese Richtung – so Betriebsrat Peter Trube – gab es in den letzten Jahren wenige Vorfälle. Das liegt auch an dem seit Jahren laufenden Programm der interkulturellen Mittler. Dabei werden Beschäftigte geschult, Konflikte, die auf Grund kultureller Unterschiede auftreten können, frühzeitig zu erkennen und vermittelnd einzugreifen. Insofern wurde die Betriebsvereinbarung Anstoß zu einer präventiven Arbeit.

Gleichwohl ist die Betriebsvereinbarung damit nicht obsolet. Sie gilt weiter und entfaltet bei einem entsprechendem Anlass ihre Wirkung – so Peter Trube. Und sie bleibt auch im Betriebsalltag präsent, etwa wenn in der Woche gegen Rassismus in der Kantine ein Informationsstand aufgebaut ist. Ein Teil der Vereinbarung greift allerdings nicht mehr. Das ist die gezielte Wohnungsvergabe, mit der erreicht werden sollte, dass Menschen mit und ohne Migrationshintergrund gemischt wohnen. Der Grund:

ThyssenKrupp hat die Wohnungen veräußert.

Weitere Beispiele sind:

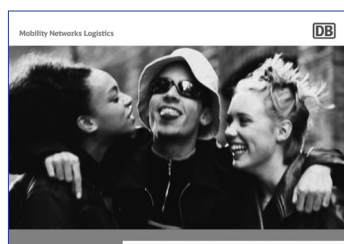
„Dienstvereinbarung gegen Rassismus, Fremdenfeindlichkeit und Intoleranz“ des Landkreises Groß-Gerau, die im Jahr 2000 abgeschlossen wurde. Sie zielt nicht nur auf die Verhinderung von Diskriminierungen innerhalb der Verwaltung sondern auch auf das Verhalten beim Umgang mit Einwohnerinnen und Einwohnern. Auch wenn die konkreten Ziele und Maßnahmen unterschiedlich beschrieben sind, eines ist allen Vereinbarungen gemeinsam: Diskriminierendes Verhalten wird nicht geduldet und arbeitsrechtlich geahndet.

Die Vereinbarung von Aventis Pharma setzt dagegen auf das innerbetriebliche Verhalten: Die Zielrichtung wird durch die Präambel deutlich gemacht: „Eine Unternehmenskultur, die sich durch die Anerkennung der Würde des Menschen und ein partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz auszeichnet, bildet die Basis für ein positives innerbetriebliches Arbeitsklima und ist damit eine wichtige Voraussetzung für den wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens.“

In den letzten Jahren wurden kaum mehr neue Betriebsvereinbarungen gegen rechtsradikale und rassistische Vorfälle im Betrieb abgeschlossen. Ausgrenzung und Diskriminierung, die häufig Anlass für die Vereinbarungen waren, sind aber nicht verschwunden. Möglicherweise besteht nach Verabschiedung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes die Annahme, dass Vereinbarungen nicht mehr nötig seien“, vermutet Volker Roßocha, politischer Referent beim DGB-Bundesvorstand. Das Gesetz biete aber nur den Rahmen, zur betrieblichen Umsetzung reich es aber nicht. Auch die Charta der Vielfalt, die von mehr als 1.000 Unternehmen unterzeichnet wurde, sei kein Ersatz. Was in vielen Betriebsvereinbarungen angelegt war, ist in den Vordergrund getreten, eine positive Zielsetzung der Gleichbehandlung. Für Manuela Maschke, Expertin für Betriebsvereinbarungen bei der Hans-Böckler-Stiftung ist das Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes im August 2006 eine gewisse Zäsur. In den Unternehmen geht es stärker um Gleichbehandlung. In der Wirkung richtet sich das natürlich auch gegen rassistische und fremdenfeindliche Haltungen. Denn Gleichbehandlung ist nur möglich, wenn Menschen nicht als minderwertig gesehen werden.

## EIN GESETZ, DAS SCHWUNG REIN BRACHTE

### Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit als Themen im BetrVG



... und was daraus wurde

Vor zehn Jahren – am 28. Juli 2001 – ist das novellierte Betriebsverfassungsgesetz in Kraft getreten. In Bezug auf Integration und auf Fremdenfeindlichkeit und Rassismus spricht das Gesetz eine außerordentlich deutliche Sprache. In § 80 heißt es: „Der Betriebsrat hat folgende allgemeine Aufgaben [...] 7. die Integration ausländischer Arbeitnehmer im Betrieb und das Verständnis zwischen ihnen und den deutschen Arbeitneh-

mern zu fördern, sowie Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Betrieb zu beantragen“.

Hier geht es also nicht darum, dass der Betriebsrat sich überlegt, hier vielleicht aktiv zu werden. Integration zu fördern und Fremdenfeindlichkeit und Rassismus zu bekämpfen, gehört zu seinen Pflichten.

Der Arbeitgeber ist gehalten, auf Betriebs- und Abteilungsversammlungen über den Stand der Integration der im Betrieb beschäftigten ausländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu berichten.

Der Betriebsrat kann auch die Zustimmung zu einer Einstellung verweigern oder die Entlassung oder Versetzung eines Arbeitnehmers verlangen, wenn dieser rassistisch oder fremdenfeind-

lich handelt oder sich dementsprechend äußert.

§ 88 behandelt freiwillige Betriebsvereinbarungen. Durch diese können laut Gesetz insbesondere (unter anderem) „Maßnahmen zur Integration ausländischer Arbeitnehmer sowie zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Betrieb“ geregelt werden.

Entsprechende Betriebsvereinbarungen gab es auch schon vor 2001. Die de facto Aufforderung aktiv zu werden, hat die Betriebsräte ermuntert, die auf dem Gebiet ohnehin aktiv waren. Jene Betriebsräte, die das Thema weniger beachteten, wurden sozusagen mit der Nase drauf gestoßen. Gleichzeitig gab es auch eine Reihe von Dienstvereinbarungen, auch wenn die Personalvertretungsgesetze nicht so eindeutig formuliert sind wie das Betriebsverfassungsgesetz.

## KANTINENESSEN GEGEN FREMDENFEINDLICHKEIT

Initiative der Jugend- und Auszubildendenvertretung bei Maggi

Im April 2011 fand in der Kantine des Maggi-Werks in Singen eine Länderwoche statt. Von Montag bis Freitag wurden Gerichte aus den USA, Griechenland, Deutschland, Kroatien und China serviert. Dass es nicht allein ums Essen ging machte wenige Tage vor Beginn der Kantenwoche die Vorsitzende der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV), Nadja Kraml, auf einer Betriebsversammlung deutlich: „Dieses Projekt dient nicht nur der Verköstigung, bei diesem Projekt geht es uns um einiges mehr. Das Projekt signalisiert die gute und vor allen Dingen tolerante Zusammenarbeit der Auszubildenden. Es repräsentiert ebenso unsere Einstellung der Fremdenfeindlichkeit gegenüber. Wir dulden keine Fremdenfeindlichkeit.“

Hintergrund der Aktion ist die Initiative „Gemeinsam für Toleranz“, die im April 2009 von der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG), dem Deutschen Hotel- und Gaststättenverband (DEHOGA) und der Arbeitgebervereinigung Nahrung und Genuss (ANG) gestartet wurde. Die Beteiligten verstehen die Initiative als das „gemeinsame Bekenntnis von Arbeitgebern und Arbeitnehmern, dass Rechtsextremismus“ in den Betrieben keinen Platz habe – so seinerzeit der NGG-Vorsitzende Franz-Josef Möllenberg. Nun zielte die Initiative auf das Hotel- und Gaststättengewerbe. Das aber ist ja kein Hinderungsgrund dafür, auch in anderen Unternehmen des Organisationsbereichs der NGG aktiv zu werden.



Die erwähnte Kantenwoche war bereits die zweite. Die erste fand im Oktober 2010 statt. Auf einem Neueinsteigerseminar im September 2010, das von der JAV und der NGG organisiert worden war, wurde die Idee der Kantenwoche konkretisiert. Für die jeweiligen Tage wurden Tischkärtchen mit Informationen zu den entsprechenden Ländern hergestellt: Einwohnerzahl, Religionen, Sprachen, Währung, Sehenswürdigkeiten und so weiter. Dazu war nicht nur Kreativität gefordert, die Auszubildenden waren auch darauf angewiesen, Teamarbeit zu machen. Gleichzeitig wurden auch Plakate mit Informationen über die jeweiligen Länder angefertigt, die dann in der Kantine aufgehängt wurden. Alles wurde bestens vorbereitet, nur gekocht haben die Azubis nicht selbst.

Die Vorarbeit der Auszubildenden für die Kantenwoche war für sie natürlich auch Auseinandersetzung mit anderen Ländern und Kulturen und mit den Menschen, die dort leben oder auch von dort zu uns gekommen sind. Sie haben gelernt, dass alles anders ist und alle gleich.

Und auch für die Beschäftigten insgesamt bietet eine Kantenwoche Informationen und Denkanstöße. Oder wie Nadja Kraml es auf der Betriebsversammlung vor der zweiten Kantenwoche sagte: „Mit unserer Aktion möchten wir zum Nachdenken anregen. Denn eigentlich können wir alle voneinander lernen.“

Die Länder der ersten Kantenwoche waren übrigens Italien, Tunesien, Thailand, Mexiko und Indien. Weitere Länder werden folgen, in weiteren Kantenwochen. Aktiv gegen Fremdenfeindlichkeit aufzutreten gehört in den Arbeitsplan der JAV bei Maggi in Singen.

### Neue Fördermitglieder

Liebe Kolleginnen und Kollegen, auch in den letzten Wochen konnte der Verein „Mach meinen Kumpel nicht an!“ neue Fördermitglieder gewinnen. An dieser Stelle heißen wir alle herzlich Willkommen und bedanken uns sehr für ihre Unterstützung.

Nachfolgend die Namen:

- |                                                                         |                                                                                                             |
|-------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Stefan Carina, EVG, Mitglied des Bundesjugendausschuss, Bergkamen    | 8. Wilhelm Segerath, IG Metall, Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats Thyssen-Krupp Steel Europe AG, Duisburg |
| 2. Aynur Ersin, IG BCE, Referentin, Rastede                             | 9. Peter Störing, NGG, Referatsleiter, Tornesch                                                             |
| 3. Erika Goebel, ver.di, Vorsitzende DGB-Ortsverband Northeim, Northeim | 10. Bernd Weede, IG BCE, Stellvertreter der Vorsitzender DUALES SYSTEM DEUTSCHLAND GMBH, Bonn               |
| 4. IG Metall Verwaltungsstelle Wolfsburg                                | 11. Uwe Werstadt, ver.di, Berlin                                                                            |
| 5. Sophie Lindner, EVG, Mitglied des Bundesjugendausschuss, Kassel      | 12. Armin Wiese, NGG, Referatsleiter, Bielefeld                                                             |
| 6. Bernd Maiweg, NGG, Referatsleiter, Gütersloh                         | 13. Christopher Willert, EVG, Mitglied des Bundesjugendausschuss, Köln                                      |
| 7. NGG Region Krefeld-Neuss                                             | 14. Cindy Winter-Thiel, EVG, Mitglied des Bundesjugendausschuss, Würzen                                     |

Um die erfolgreiche Arbeit des Vereins fortzusetzen, brauchen wir eure finanzielle und ideelle Unterstützung!

In Form einer Fördermitgliedschaft (Mindestbeitrag 36 € im Jahr) als auch durch eine Spende. Sowohl der Förderbeitrag als auch Spenden an den Verein können steuerlich abgesetzt werden. Selbstverständlich wird von uns eine Spendenquittung ausgestellt. Durch die Werbung weiterer Förderer, durch das Tragen des Stickers, durch aktives Eintreten für Gleichberechtigung, gegen Fremdenfeindlichkeit und Rassismus am Arbeitsplatz und in der Gesellschaft.

Wir sind für jeden Beitrag dankbar! Vielen Dank  
Giovanni Pollice, Vorstandsvorsitzender

### IMPRESSUM:

#### HERAUSGEBER

Mach meinen Kumpel nicht an! e.V.

#### VORSTAND

Giovanni Pollice, IG BCE  
Leo Monz, DGB Bildungswerk  
Volker Roßocha, DGB  
Bernd Vallentin, ver.di  
Holger Vermeer, IG BAU

#### VERANTWORTLICH

für den Inhalt: Giovanni Pollice

#### KOORDINATION

Dr. Klaudia Tietze

#### REDAKTION

Bernd Mansel  
Medienbüro Arbeitswelt, Berlin

#### FOTOS

IG BCE Kumpelverein

#### ZUSCHRIFTEN/KONTAKT

Mach meinen Kumpel nicht an! e.V.  
Hans-Böckler-Straße 39  
40476 Düsseldorf  
Tel.: 0211-4301 193  
E-Mail: info@gelbehand.de

#### PRODUKTION

Setzkasten GmbH, Düsseldorf  
Internet: www.setzkasten.de  
Tel.: 0211/40 800 900