



INHALT NOVEMBER 2012

SEITE 1

DURCHSETZUNG VON GLEICHBEHANDLUNG

Tagung des Kumpelvereins in Essen

„STEH-AUF-PREIS“

Projekt „Arbeit und Begegnung“

SEITE 2

FÜR DAS THEMA GLEICHBEHANDLUNG SIND ALLE ZUSTÄNDIG

Gespräch mit Klaus Klar, Arbeitsdirektor bei der Rheinbahn Düsseldorf

BETRIEBLICHE VEREINBARUNGEN ZU DIVERSITY

Analyse von Michaela Dälken

SEITE 3

„GERUFEN, GEKOMMEN, GEBLIEBEN; UND DANACH?“

Dokumentation der 41. Recklinghäuser Tagung erschienen

NSU-UNTERSUCHUNGSANSCHESS

Sebastian Edathy berichtete in Hannover

RICHTERSPRUCH MIT SIGNALWIRKUNG

„Kopftuchurteil“ des Berliner Arbeitsgerichts

ANTIFA-WOCHE DER IG METALL WOLFSBURG

Auch die Arbeit des Kumpelvereins wurde vorgestellt

SEITE 4

SCHULUNGEN FÜR BETRIEBSRÄTE

Angebot von Bildungswerk und Kumpelverein

„RECHTSEXTREMISMUS BEKÄMPFEN – ABER WIE?!“

Tagung des DGB Bildungswerks und der FH Düsseldorf

EVG-KONGRESS

Alexander Kirchner gewählt

NEUE FÖRDERMITGLIEDER



„AKTIV+GLEICHBERECHTIGT“ versteht sich als ein Beitrag zum Bündnis für Demokratie und Toleranz.

DURCHSETZUNG VON GLEICHBEHANDLUNG

Tagung des Kumpelvereins in Essen



„Gleichbehandlung und Antirassismus in Betrieb und Verwaltung“ ist der Titel einer Tagung, die am 14. Dezember 2012 vom Verein „Mach meinen Kumpel nicht an!“

in Essen durchgeführt wird. Gleichheit ist ein zentrales Menschenrecht und so auch in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte von 1948 festgelegt. Wie steht es nun um dieses Recht im Arbeits- und Berufsleben? Dieser Frage geht die Tagung nach. Nicht zufällig wurde der Termin gewählt, am 10. Dezember ist nämlich der UN Tag der Men-

schenrechte, der an die Verkündung der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte erinnert.

Auf der Tagung werden vorbildliche betriebliche und gewerkschaftliche Maßnahmen gegen Diskriminierung und Rassismus in Betrieb und Verwaltung vorgestellt und diskutiert. Dies soll auch dazu anregen, selbst aktiv zu werden und die positiven Beispiele bezogen auf die eigene Situation nachzuahmen.

Entstanden ist die Idee für die Tagung in vielen Gesprächen in Betrieben und Verwaltung, in denen Gleichbehandlung und deren betriebliche Umsetzung immer wieder thematisiert wurde. Dabei wurde klar: Es gibt ein Bedürfnis, sich über

Handlungsbedarf und Handlungsmöglichkeiten auszutauschen.

Das soll in drei Workshops geschehen – und zwar zu den Themen Betriebsvereinbarungen, Bewerbungsverfahren und innerbetriebliche und gewerkschaftliche Strategien gegen Rassismus. Für den Input und für die Diskussion stehen Expertinnen und Experten aus Wissenschaft und Arbeitswelt zu Verfügung.

„Gleichbehandlung und Antirassismus in Betrieb und Verwaltung“

14. Dezember 2012

Gewerkschaftshaus Essen

Teichstraße 4

weitere Informationen auf:

www.gelbehand.de

„STEH-AUF-PREIS“ GING AN JUGENDBILDUNGSSTÄTTE DES DGB

Projekt „Arbeit und Begegnung“: Nicht spektakulär, aber wesentlich



Die Jugendbildungsstätte Flecken Zechlin des DGB Berlin-Brandenburg in Rheinsberg (Landkreis Ostprignitz-Ruppin) hat Ende Oktober 2012 den mit 10.000 Euro dotierten „Steh-auf-Preis“ für Toleranz und Zivilcourage erhalten. Ausgelobt wurde der erstmals vergebene Preis von der F.-C.-Flick-Stiftung. Ausgezeichnet wurde die Bildungsstätte für das Projekt „Arbeit und Begegnung“, das gemeinsam mit Oberstufenzentren in den Jahren 2001 bis 2012 unter unterschiedlichen Vorzeichen durchgeführt wurde. In den Jahren 2001 bis 2006 haben insgesamt 200 Auszubildende mit unterschiedlichem Migrations- und religiösen Hintergrund aus Berlin und Brandenburg gemeinsam in einwöchigen Projektwerkstätten gearbeitet. Die Azubis aus den Ge-

werken Maler und Lackierer sowie Baufachschüler haben insgesamt acht Dorfkirchen in den Landkreisen Havelland und Ostprignitz-Ruppin denkmalgerecht saniert. Und sie haben sich dabei kennengelernt. Dazu Brandenburgs Ministerpräsident Matthias Platzeck, der an der Preisverleihung teilgenommen hat: „Wer Menschen anderer Glaubens oder anderer Herkunft besser kennt, wird auch viel weniger dazu neigen, den dämpfenden Parolen von Rechtsextremisten zu folgen.“

Die Leiterin von Flecken Zechlin, Dr. Martina Panke, war von dem Preis zunächst überrascht, da die Bildungsstätte sich gar nicht beworben hatte. Das Zentrum für Antisemitismusforschung der Berliner TU hatte das Projekt vorgeschlagen. Das Projekt „Arbeit und Begeg-

nung“ hat die Jury insbesondere durch den pragmatischen Zugang und den mit langem Atem angelegten Ansatz und die Einbeziehung von engagierten Kooperationspartnern überzeugt. Und auch der aus der Bürgerrechtsbewegung der DDR stammende Friedrich Schorlemmer, der die Laudatio hielt, verwies auf den Pragmatismus: Das Projekt sei nicht spektakulär, sondern wesentlich.

Ihr sei es wichtig gewesen – so Martina Panke –, die Auszubildenden als Akteure einzubeziehen und sie bei ihrer fachlichen Ehre zu packen: „Berufliche Kollegialität ist am ehesten geeignet, das Gemeinsame zu sehen und Vorbehalte abzulegen.“ Gleichzeitig ist aus ihrer Sicht das Projekt ein Beitrag zur Stärkung zivilgesellschaftlicher Strukturen im ländlichen Raum. Martina Panke ist rundum zufrieden. Das Preisgeld dient nun dazu, erst einmal weitermachen zu können.

FÜR DAS THEMA GLEICHBEHANDLUNG SIND ALLE ZUSTÄNDIG

Gespräch mit Klaus Klar, Arbeitsdirektor bei der Rheinbahn Düsseldorf



Die Rheinbahn hat einen hohen Anteil von Kunden mit Migrationshintergrund. Sie können sich also allein schon aus wirtschaftlichen Gründen Fremdenfeindlichkeit oder Rassismus gar nicht leisten...

Klaus Klar: Wirtschaftliche Gründe greift aus meiner Sicht zu kurz. Die Entwicklung des Unternehmens gebietet es, dass wir mit Menschen mit Migrationshintergrund genau so umgehen, wie wir möchten, dass mit uns umgegangen wird.

Sehen Sie sich als öffentliches Unternehmen in einer besonderen Verantwortung, vorbildlich zu handeln?

Als öffentliches Unternehmen tragen wir immer eine besondere Verantwortung. Und eine Vorbildfunktion müssen wir nicht nur anstreben, sondern am Ende des Tages auch erfüllen.

Wie gehen Sie das an? Ihre Belegschaft ist ja interkulturell zusammengesetzt. Was unternehmen sie konkret, damit Diskriminierung verhindert wird?

Wir fangen bei zukünftigen Mit-

arbeitern an, bei den Auszubildenden. Jedes Jahr stellen wir zwischen 30 und 35 junge Leute für die Ausbildung ein. Die absolvieren eine Lehre als Industriekaufmann, Industriemechaniker, KFZ-Mechatroniker, Elektroniker, Fahrzeuglackierer, IT-System-Elektroniker, Mechatroniker und so weiter. Zu Beginn der Ausbildung durchlaufen sie gemeinsam ein dreitägiges Seminar. Da lernen sie u. a. anhand praktischer Übungen, was Verantwortung des einzelnen bedeutet, aber auch warum jeder einzelne für die Gruppe wichtig ist. Dabei wird ihnen deutlich, dass der Beitrag jedes einzelnen für die Gruppe nichts mit dessen Herkunft zu tun hat. Und sie entwickeln eigene Ideen, wie sie gegen Fremdenfeindlichkeit Position beziehen können. Da werden dann schon einmal Motive entwickelt, die auf das Thema aufmerksam machen und auf einige unserer Straßenbahnen geklebt.

...für solche Aktionen hat es dann auch schon einmal einen Preis beim Wettbewerb „Die gelbe Hand“ gegeben...

Richtig. Den Preis hatten unsere Azubis auch verdient. Kurzum: Wir fangen bei den jungen Leuten an, sie für das Thema Gleichheit zu sensibilisieren, und zwar so, dass klar wird, dass sie mit in der Verantwortung stehen, das auch nach innen und außen zu vertreten.

Wie erreichen Sie jene, die nicht mehr in der Ausbildung stehen?

Wir haben eine Betriebsvereinbarung, die den Umgang mit dem Thema festlegt. Darin bekennen wir uns ganz klar zu unserer Ver-

antwortung für Antidiskriminierung und Gleichbehandlung von Ausländerinnen und Ausländern bzw. Menschen mit Migrationshintergrund. In den 1960er, 70er Jahren gab es einen Personalmangel. Damals haben wir rund 40 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Jugoslawien angeworben. Das war ein Erfolgsmodell, und viele weitere sind gekommen. Wir haben mittlerweile Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund in zweiter und dritter Generation. Und die sind, wie alle bei uns, lange im Unternehmen, durchschnittlich der Rheinbahner über 20 Jahre. Das funktioniert nur, wenn das Klima im Unternehmen stimmt, die Betroffenen die Chance haben, sich weiterzuentwickeln und Wertschätzung erfahren und auch die nötige Sozialkompetenz bei den Führungskräften vorhanden ist. Da das funktioniert, erlebe ich unterschiedliche Herkunft zumeist gar nicht mehr als Thema. Wir haben aber auch einen interkulturellen Stammtisch, der Fragen wie kulturelle Unterschiede oder auch Rassismus thematisiert. Der besucht dann im Rahmen der Fortbildung zum Beispiel eine KZ-Gedenkstätte oder folgt einer Einladung in eine Moschee oder eine Synagoge.

Sie haben in den 60er, 70er Jahren Beschäftigte aus dem damaligen Jugoslawien angeworben. Von Max Frisch gibt es ja einen berühmten Satz, der die Praxis der Anwerbung zusammenfasst: „Wir haben Arbeitskräfte gerufen und es kamen Menschen“. So wie Sie die Situation schildern, haben Sie früher als andere erkannt, dass Menschen

kommen.

Ich glaube schon. Wir haben uns auch darum gekümmert, wie diejenigen, die wir gerufen haben, in die Gesellschaft hineinkommen. Das fängt mit der zentralen Frage Wohnen an und endet mit der Einbindung ins Unternehmen und in die Gesellschaft. Wir haben für Wohnraum gesorgt. Und dass inzwischen die zweite oder dritte Generation bei uns arbeitet – das ist zum Teil wörtlich zu nehmen, es sind die Kinder und Enkel der Angeworbenen – zeigt, dass diese Beschäftigten sich bei uns wohlfühlen, weil sie als Menschen anerkannt sind. Das ist aber kein Endpunkt, daran müssen wir immer neu arbeiten.

Was meinen Sie mit „wir“: die Unternehmensführung oder ist auch der Betriebsrat mit eingebunden?

Ja natürlich. Wir sind ein mitbestimmtes Unternehmen und leben das auch sehr bewusst. Der Betriebsrat hat in den letzten 15 Jahren sehr erfolgreich dazu beigetragen, unser Unternehmen weiterzuentwickeln, das gilt nicht nur für ein Klima der Gleichbehandlung, da aber auch. Für das Geschäftsergebnis und das Klima im Unternehmen sind nicht nur die Führungskräfte verantwortlich, sondern auch der Betriebsrat und natürlich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

* Klaus Klar nimmt an der Tagung „Gleichbehandlung und Antirassismus in Betrieb und Verwaltung“ des Kumpelvereins am 14. Dezember in Essen teil und stellt sich der Diskussion.

BETRIEBLICHE VEREINBARUNGEN ZU DIVERSITY

Analyse von Michaela Dälken im Bund-Verlag erschienen



Managing Diversity hat nach wie vor Konjunktur – als Thema der Feuilletons, aber auch ganz handfest im betrieblichen Alltag. Michaela Dälken, Kompetenzzentrumsleiterin beim DGB Bildungswerk Bund, hat 152 Betriebs- und Dienstvereinbarungen, die zwischen 1988 und 2011 zum

Thema abgeschlossen wurden, analysiert.

Die Idee hinter dem aus der amerikanischen Betriebswirtschaftslehre stammenden Managing Diversity geht davon aus, Unterschiedlichkeit und Vielfalt der Beschäftigten als Produktivitätsfaktor zu nutzen. Die Unterschiede beziehen sich auf Herkunft, Geschlecht, Religion, Alter, sexuelle Orientierung, Behinderung. Grundprinzip ist die individuelle Wertschätzung. Allerdings ist die Perspektive betriebswirtschaftlich,

also auf die Gewinnerwirtschaftung beschränkt, und nicht auf die Menschen als solche ausgerichtet. Gleichbehandlung stellt sich als grundlegendes Prinzip menschlichen Zusammenlebens so nur indirekt ein.

Deutlich wird die Handhabung der Perspektive etwa darin, dass bei den betrieblichen Vereinbarungen Regelungen zu Behinderung und Gleichstellung von Frauen oft besonders detailliert sind. Ein Grund dafür liegt in den dazu vorhandenen gesetzli-

chen Regelungen.

Insgesamt können Betriebs- und Personalräte – so eine Schlussfolgerung der Analyse – den Ansatz eines Managing Diversity nutzen, um die Interessen der Beschäftigten effektiv zu vertreten, und zwar auf verschiedenen Feldern wie Organisationsentwicklung, Personalentwicklung oder Weiterbildung.

Michaela Dälken: Managing Diversity Frankfurt a. M.: Bund-Verl. 2012, 89 Seiten, 12,90 EUR

„GERUFEN, GEKOMMEN, GEBLIEBEN; UND DANACH?“

Dokumentation der 41. Recklinghäuser Tagung erschienen

Die 41. Recklinghäuser Tagung, die im Dezember 2011 von der IG BCE veranstaltet wurde, stand unter dem Motto „50 Jahre deutsch-türkisches Anwerbeabkommen – Gerufen, Gekommen, Geblieben; und danach?“. Die Dokumentation ist jetzt erschienen.

Die Tagung war einerseits eine plastisch geschilderte Erfahrungsgeschichte der Zuwanderung türkischer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach Deutschland – drei Zuwanderergenerationen boten ihre Sicht der Geschichte –, aber auch ein Stück Bilanz der Arbeitsmigration nach Deutschland. Der stellvertretende Vorsitzende der IG BCE, Ulrich Freese, machte am Beispiel des Bergbaus deutlich, wie die Arbeitswelt die Menschen prägt: „Und wenn man Kopf an

Kopf miteinander arbeitet und aufeinander angewiesen ist, führt das sehr schnell zu dem, was heute Integration heißt.“

Aus Sicht von Freese ist Integration in den Betrieben besser gelungen als in anderen Bereichen. Das ist kein Grund, sich zurückzulehnen. Es gebe zwar sehr viele Betriebsvereinbarungen zum Thema „Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz“, „aber sie reichen nicht aus, es müssen noch wesentlich mehr Vereinbarungen in den Betrieben abgeschlossen werden“, so Freese.

Wer an der 41. Recklinghäuser Tagung teilgenommen hat oder auch wer sie verpasst hat, kann in der Dokumentation spannende Erfahrungen und anregende Erkenntnisse nachlesen. Im Internet kann sie

heruntergeladen werden unter:

<http://www.igbce.de/download/16512/1/dokumentation-recklinghaeuser-tagung-2011.pdf>

Gedruckte Exemplare können in begrenzter Zahl bestellt werden bei:

kathrin.ruhland@igbce.de



ANTIFA-WOCHE DER IG METALL WOLFSBURG

Auch die Arbeit des Kumpelvereins wurde vorgestellt

Vom 4. bis 9. November 2012 veranstaltete die IG Metall Wolfsburg ihre 8. AntiFa-Woche. In verschiedenen Veranstaltungen setzte sich die Gewerkschaft mit Intoleranz, Rassismus und Nationalismus in der Geschichte und aktuell auseinander und diskutierte Handlungsperspektiven.

Im Rahmen der AntiFa-Woche hatte der Vorsitzende des Vereins „Mach meinen Kumpel nicht an!“, Giovanni Pollice, die Gelegenheit die Arbeit des Kumpelvereins auf einer Sitzung des IG-Metall-Vertrauensleutekörpers vorzustellen.

Vor rund 400 Vertrauensleuten erinnerte Giovanni Pollice daran, dass der Kumpelverein eine der ältesten antirassistischen Organisationen in Deutschland ist: „Bis heute sind die Gelbe Hand und der Verein ‚Mach meinen Kumpel nicht an!‘ vielen ehren- und hauptamtlich Aktiven aus DGB und Einzelgewerkschaften nicht allein Begriff sondern zugleich gutes Beispiel für das gewerkschaftliche Engagement gegen Diskriminierung, Fremdenfeindlichkeit Rechtsextremismus und für die Gleichstellung von Menschen in der Arbeitswelt.“ Und der Kumpelverein ist die einzige Organisation, die das Thema Fremdenfeindlichkeit und Rassismus mit den Gewerkschaften zusammen im Bereich der Arbeitswelt bearbeitet.

Giovanni Pollice rief die Vertrauensleute der IG Metall bei VW Wolfsburg auf, die Arbeit des Kumpelvereins zu unterstützen: „Wenn wir in einer weltoffenen und von Akzeptanz geprägten Gesellschaft leben wollen, dürfen wir uns nicht nur auf den Staat verlassen, sondern müssen selbst aktiv werden. Hierzu gibt es keine Alternative.“

**WETTBEWERB
„DIE GELBE HAND
2012 / 2013“**

**Der Einsendeschluss
näht sich:
31. Januar 2013**

**Mehr zum Wettbewerb unter:
www.gelbehand.de/wettbewerb**

NSU-Untersuchungsausschuss: Sebastian Edathy berichtete in Hannover

Am 1. November 2012 berichtete Sebastian Edathy auf einer Veranstaltung in Hannover über die Arbeit des NSU-Untersuchungsausschusses im Bundestag, den er leitet. Eingeladen hatte der SPD-Landtagskandidat Michael Hans Höntsch. Rund 140 Teilnehmerinnen und Teilnehmer diskutierten die Konsequenzen, die aus den Ereignissen gezogen werden müssen. Sebastian Edathy (Mitte) wurde noch auf der Veranstaltung Fördermitglied des Kumpelvereins, ebenso der Vorsitzende der DGB-Region



Hannover, Andreas Gehrke (Zweiter von links) und Michael Hans Höntsch (rechts), auf dem Foto zusammen mit Giovanni Pollice, Vorsitzender des Kumpelvereins, der auf der Veranstaltung

kurz die Arbeit des Vereins erläuterte und Martin Sieber vom Kumpelverein, der mit den Vorsitzenden zusammen, kräftig für den Verein warb.

RICHTERSPRUCH MIT SIGNALWIRKUNG

„Kopftuchurteil“ des Berliner Arbeitsgerichts



Das Arbeitsgericht Berlin verurteilte einen Zahnarzt zu 1.470 Euro Strafe, weil er einer jungen Frau den Ausbildungsplatz als Zahnarzthelferin in seiner Berliner Praxis verweigerte, und das aufgrund ihres Kopftuchs. Darin sah das Gericht einen Verstoß gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) (Az.: 55 Ca 2426/12).

Die junge Muslima hatte den Arzt verklagt, weil er sie auf Grund der Tatsache ablehnte, dass sie auch während der Arbeit ihr Kopftuch tragen wolle, nicht auf Grund ihrer Qualifikation. Dieser muss ihr nun

drei Monatsgehälter Schadensersatz zahlen. In der Erklärung des Gerichts, das auf Grundlage des AGG argumentiert, heißt es: „Das AGG ist hierbei der Versuch eines gesellschaftlichen Erziehungsprogramms.“ Dieses solle im Kern dem menschlichen Grundübel Xenophobie entgegenwirken. Weiter heißt es: „Die Frau mit Kopftuch gilt als unemanzipiert und rückständig. Dabei ist sie in Wahrheit nicht verkehrt, sondern nur anders.“ Im beinahe philosophischen Abschluss der Begründung erklärt das Gericht, dass die Klägerin außerdem ein Mensch unter dem Schutz des Gesetzes sei. Das Urteil stammt aus dem März 2012, wurde jedoch erst

jetzt bekannt. Der Verurteilte verzichtete auf Berufung.

Der Türkische Bund Berlin-Brandenburg (TBB), der die Klägerin unterstützte, begrüßte das Urteil. „Es soll Menschen, die Diskriminierung erfahren, ermutigen, sich zur Wehr zu setzen.“, betont die juristische Mitarbeiterin des TBB, Eva Maria Andrades.

Auch Christine Lüders, die Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, begrüßt das Urteil des Gerichts: „Das ist ein Urteil mit Signalwirkung. Es stellt klar, dass Frauen wegen ihrer religiösen Überzeugungen nicht beim Zugang zur Beschäftigung diskriminiert werden dürfen.“

SCHULUNGEN FÜR BETRIEBSRÄTE

Angebot von Bildungswerk und Kumpelverein

Das DGB Bildungswerk Bund bietet in Zusammenarbeit mit dem Verein „Mach meinen Kumpel nicht an!“ im nächsten Jahr Schulungen für Betriebsräte zum Thema Rechtsextremismus im Betrieb an. Eine zweiteilige Schulung thematisiert Handlungs- und Interventionsmöglichkeiten für Betriebsräte. Dabei werden die Teilnehmenden für Probleme im Betrieb sensibilisiert, die durch extrem rechte Beschäftigte, durch Ansprache der Betriebsangehörigen seitens ex-

trem rechter Organisationen und Gruppierungen von außen oder durch rassistische Diskriminierung auf Grund von Vorurteilen entstehen. Und sie lernen, wie dagegen vorgegangen werden kann. Die Weiterbildungen finden im März und Juni 2013 in Hattingen und Hamburg statt.

Weitere Informationen unter:

<http://www.betriebsratsqualifizierung.de/seminare?rubrik=10#termine>

Neue Fördermitglieder

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

auch in den letzten Wochen konnte der Verein „Mach meinen Kumpel nicht an!“ neue Fördermitglieder gewinnen. Unter anderem auch **Edelgard Bulmahn**, MdB, Bundesministerin a. D. und **Sebastian Edathy**, MdB, Vorsitzender des NSU-Untersuchungsausschusses im Bundestag. An dieser Stelle heißen wir alle herzlich Willkommen und bedanken uns sehr für ihre Unterstützung.

Nachfolgend die Namen:

- | | |
|--|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Jasmin Arabian-Vogel, Geschäftsführerin des Interkulturellen Sozialdienstes, Hannover 2. Johannes Bickmann, EVG, Vorsitzender Betriebsgruppe DB Vertrieb, Köln 3. Girolamo Bolletieri, IG Metall, Vertrauensmann Fa. Volkswagen, Wolfsburg 4. Jürgen Brüggemann, EVG, Leiter der Geschäftsstelle, Duisburg, Essen 5. Edelgard Bulmahn, GEW, MdB, Bundesministerin a. D., Hannover 6. Willi Dörr, IG Metall, Mitglied des Stadtrates, Wolfsburg 7. Sebastian Edathy, ver.di, MdB, Vorsitzender des NSU-Untersuchungsausschusses im Bundestag, Rehburg-Loccum 8. Arnold Fischer, EVG, Leiter der Geschäftsstelle Mannheim, Neustadt/Rahms 9. Andreas Gehrke, DGB, Regionsvorsitzender Niedersachsen-Mitte, Hannover 10. Reinhard Görner, IG Metall, Vertrauensmann Fa. Volkswagen, Wolfsburg | <ol style="list-style-type: none"> 11. Kevin Hollmann, EVG, Gewerkschaftssekretär, Geschäftsstelle Hannover, Pattensen 12. Michael Höntsch, GEW, Personalrat, Landtagskandidat, Hannover 13. Regina Karsch, ver.di, Mitglied des Stadtbezirksrates, Hannover-Herrenhausen 14. Marcel Labonte, EVG, Mitglied der geschäftsführenden Bundesjugendleitung, Brohl 15. Nikolaus Landgraf, Vorsitzender DGB Baden-Württemberg, Stuttgart 16. Wilfried Otten, EVG, BR Vors. DB Region AG Region NRW, RhL, Köln 17. Melanie Pallien, EVG, Bundesjugendleiterin, Burscheid 18. Britta Schaub, IG BCE, BR Mitglied Fa. Honeywell Bremsbelag GmbH, Glinde 19. José Torres, IG BCE, BR Mitglied Fa. Honeywell Bremsbelag GmbH, Glinde 20. Transmit GmbH, EVG, Berlin 21. Jörn von Seth, IG BCE, BR Mitglied Fa. Honeywell Bremsbelag GmbH, Glinde |
|--|--|

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

„RECHTSEX- TREMISMUS BEKÄMPFEN – ABER WIE?!“

Tagung des DGB Bildungswerks
und der FH Düsseldorf

Auf einer Fachtagung am 6. und 7. Dezember 2012 soll die Wirksamkeit von Projekten und Interventionen „gegen rechts“ aus der Praxis demokratischer Organisationen und der Zivilgesellschaft diskutiert werden. Dabei geht es unter anderem darum, in welcher Situation sich welche Interventionsform eignet oder auch, wo Grenzen der Ansätze liegen.

Die Tagung versteht sich als Dialog zwischen Wissenschaft und Praxis. Veranstalter sind das DGB Bildungswerk BUND und der Forschungsschwerpunkt Rechtsextremismus/Neonazismus der Fachhochschule Düsseldorf (FORENA). Diskutiert wird in insgesamt acht Panels, die auf verschiedene Themen ausgerichtet sind. Ein Panel befasst sich mit dem Thema Betriebe. Dabei stellt das Respektbüro der IG Metall seine Arbeit vor. Das wird von einer Expertin aus dem Bereich der Wissenschaft kommentiert und eingeordnet. Vor diesem Hintergrund – so Kai Venohr, Organisator der Tagung und Mitglied im Vorstand des Kumpelvereins – „wird in einer Diskussion ausgelotet, was möglich ist, was gut läuft und wo es Grenzen gibt“.

„Rechtsextremismus bekämpfen – aber wie?!“

6. bis 7. Dezember
DGB Tagungszentrum Hattingen

Weitere Informationen unter:

<http://www.dgb-jugendbildung.de/multiplikatoren/seminar/8930>

EVG-Kongress
Alexander Kirchner gewählt



Am 1. November 2012 ist der erste Ordentliche Gewerkschaftskongress der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) nach fünf Tagen in Berlin zu Ende gegangen. Der Kumpelverein, der bei der Eröffnung durch den Vorsitzenden, Giovanni Pollice, vertreten und während des Gesamtkongresses mit einem Info-stand präsent war, gratuliert dem Vorstand und dem Vorsitzenden Alexander Kirchner (hier mit Giovanni Pollice) zur Wahl. Die EVG wurde am 30. November 2010 durch den Zusammenschluss der Gewerkschaft TRANSNET mit der Verkehrsgewerkschaft GDBA aus der Taufe gehoben.

IMPRESSUM:

HERAUSGEBER

Mach meinen Kumpel nicht an! e.V.

VORSTAND

Giovanni Pollice, IG BCE
Volker Roßbocha, DGB
Bernd Vallentin, ver.di
Kai Venohr, DGB Bildungswerk
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

WEB

www.gelbehand.de
www.facebook.de/gelbehand

PRODUKTION

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