

Rechtsextremen nicht
auf den Leim gehen.

Ein Ratgeber für den
betrieblichen Alltag



Arbeit zuerst für ... ? Ein solidarisches Miteinander!

misch dich ein!

Offen für alle – geschlossen gegen Rechtsextremismus

Die unscheinbare Kollegin aus dem Nachbarbüro entpuppt sich als Mitglied einer rechtsextremistischen Partei. Ein Mitarbeiter mit Migrationshintergrund wird bei den Beförderungen wiederholt übergangen. Im Kopierraum liegen Zettel mit fremdenfeindlichen Witzen. Auf verschiedene Weise kann man am Arbeitsplatz mit Rechtsextremismus, Rassismus, Antisemitismus, Sexismus oder Behindertenfeindlichkeit konfrontiert werden. Die in dieser Broschüre zusammengetragenen Beispiele zeigen: Es gibt viele Möglichkeiten, sich dagegen zu wehren.

HerausgeberInnen:
Arbeit und Leben DGB/VHS Hamburg e.V.
Vereinsregister: Amtsgericht Hamburg
Registernummer: VR 9937
Mobiles Beratungsteam gegen
Rechtsextremismus Hamburg
Kontakt: Arbeit und Leben Hamburg
Besenbinderhof 60 · 20097 Hamburg
Telefon: 040 284016-0
mbt@hamburg.arbeitundleben.de
Verantwortlich im Sinne des Presserechtes:
Horst H. Hopmann · Arbeit und Leben Hamburg
Besenbinderhof 60 · 20097 Hamburg
Telefon: 040 284016-0
Text: Felix Hoffmann
Redaktion: Katharina Höfel
Juristische Beratung: Alexander Hoffmann und
Sebastian Busch
Illustrationen: Roger Colshorn
Gestaltung/Druck/Produktion: pbd

Unter Mitherausgeberschaft der
Hamburger Gewerkschaften



Dabei muss niemand alleine bleiben, sondern kann sich Unterstützung suchen – sei es betriebsintern oder außerhalb der Firma. Denn im eigenen Arbeitsumfeld aktiv zu werden, erfordert Courage. Es können Ängste und Zweifel aufkommen: Ist die Sache den Aufwand überhaupt wert? Bin ich ein »Kollegenschwein«, wenn ich jemanden an den Pranger stelle? Riskiere ich durch mein Handeln meinen Arbeitsplatz?

Das Mobile Beratungsteam gegen Rechtsextremismus Hamburg ist auf die Auseinanderset-

zung mit Rechtsextremismus, Rassismus und Antisemitismus spezialisiert. Zusammen mit ExpertInnen unterstützen wir Institutionen, Organisationen und Einzelpersonen bei ihrem Engagement gegen die extreme Rechte. So auch mit dieser Broschüre, an der viele mitgewirkt haben. Betriebs- und Personalräte, Jugend- und AuszubildendenvertreterInnen, MitarbeiterInnen und GeschäftsführerInnen haben uns aus ihrer betrieblichen Praxis berichtet¹. Ihnen allen gilt unser Dank. Ihre Erfahrungen sowie weiterführende Tipps finden sich im ersten

Teil der Broschüre. Der zweite Teil geht auf die rechtlichen Möglichkeiten, wie zum Beispiel das Antidiskriminierungsgesetz, das Gleichstellungsgesetz oder das Betriebsverfassungsgesetz, ein, auf die man sich bei seinem Handeln beziehen kann. Schließlich erklärt der dritte Teil der Broschüre Codes und Zeichen von Rechtsextremen, anhand derer sie enttarnt werden können.

Januar 2013, Mobiles Beratungsteam gegen Rechtsextremismus Hamburg (MBT HH)

www.beratung-gegen-rechts-hamburg.de

¹ Wie schwierig die Situation zum Teil noch ist, zeigt auch, dass manche InterviewpartnerInnen in dieser Broschüre nur unter Pseudonym auftauchen wollten. Ein Anzeichen dafür, dass es in vielen Betrieben oder Behörden nach wie vor nicht einfach ist mit den Themen Rechtsextremismus, Rassismus, Antisemitismus am Arbeitsplatz offen umzugehen.

Was heißt eigentlich

Rechtsextremismus?

Rechtsextremismus ist kein Phänomen am Rand der Gesellschaft. Rechtsextremistische Einstellungen begegnen uns überall. Sie äußern sich durch Rassismus, Antisemitismus oder Chauvinismus und stehen für Ausgrenzung und Diskriminierung, für die Verharmlosung des Nationalsozialismus, oder den Ruf nach einem starken Führer.

Studien belegen: Rechtsextremismus findet sich bei Frauen und Männern gleichermaßen, im Osten Deutschlands sowie im Westen, bei AnhängerInnen aller politischer Parteien und Glaubensrichtungen und auch bei Gewerkschaftsmitgliedern. Bei einer wissenschaftlichen Umfrage im Jahre 2012 stimmte über ein Drittel der Befragten der Aussage zu, dass »Ausländer kommen, um den Sozialstaat auszunutzen« und dass bei knappen Arbeitsplätzen »Ausländer wieder in ihre Heimat« geschickt werden sollten.

Da solche Einstellungen überall in der Gesellschaft vertreten sind, spielen sie auch in der Arbeitswelt eine Rolle. Sie beeinflussen das Miteinander im Betrieb, egal ob am Fließband, im Büro oder beim gemeinsamen Essen in der Kantine. In der Ausgrenzung von vermeintlichen AusländerInnen, dem Mobbing von Menschen mit Behinderung oder der Beleidigung von Homosexuellen werden extrem rechte Einstellungen in die Praxis umgesetzt – auch im Betrieb. So fühlen sich Menschen aus Zuwandererfamilien doppelt so oft benachteiligt wie Menschen

ohne Migrationshintergrund. Das hat eine Umfrage der Antidiskriminierungsstelle des Bundes ergeben. Gerade am Arbeitsplatz ist das der Fall, besagt die Studie.

Extrem rechte Einstellungen können aber auch scheinbar plötzlich in einer Gruppe hervortreten, so wie es ein Betriebsratsmitglied einer Baufirma erlebt hat.

Er führte eine Streikdemonstration zu einer Baustelle. »Dort gab es Streikbrecher, die vornehmlich aus Polen kamen. Sie hatten einfach nicht verstan-

»Politische Neutralität, die im betrieblichen Alltag und in Betriebsverfassungen ein hohes Gut darstellt, kann gegenüber Rechtsextremismus nicht gelten.«

den, worum es ging. Schnell ging es nicht mehr nur darum, die da runterzuholen, sondern es mischte sich auch ein klar rassistischer Ton darunter. Ich habe mich ganz schön erschrocken und hatte Mühe, meinen KollegInnen per Megaphon klar zu machen, dass es so nicht geht.«

Zu verstärktem Rassismus kann es da kommen, wo der Druck auf dem Arbeitsmarkt zunimmt.

Er führt zu Abstiegsängsten und Unsicherheit. »Zu besonderer Unzufrie-

denheit bei den Kolleginnen und Kollegen kommt es immer, wenn bei uns Befristungen nicht verlängert werden, oder Leiharbeit ausgebaut wird«, hat der Betriebsrat Necmettin Pamuk beobachtet, »da nehmen die Konflikte in unserer Firma zu und es fällt auch eher mal ein rassistischer Spruch.«

Der Umgang mit solchen Vorfällen am Arbeitsplatz kann mit Unsicherheiten und Konflikten verbunden sein. Exemplarisch sind die Erfahrungen von Birte Weiß von der Hamburger Anti-

diskriminierungsberatung von basis & woge e.V. »Wir fragen natürlich nach, wenn Beschwerden bei uns landen, ob die Ratsuchenden sich an ihren Vorgesetzten, an den Betriebsrat oder an eine Beschwerdestelle gewendet haben. Häufig beschreiben Betroffene dann, dass es eine eigens für Diskriminierungsfälle vorgesehene Beschwerdestelle nicht gibt und dass sie nicht zum Betriebsrat gegangen sind, weil sie sich keine Unterstützung erhoffen oder Angst vor Nachteilen haben. Nicht selten berichten Ratsuchende aber auch, dass ihre Beschwerde von Vorgesetzten oder vom Betriebsrat nicht ernst genommen wurde und die Einstellung vorherrscht, dass die Betrof-

Ideologie des Rechtsextremismus

In Anlehnung an eine Gruppe von SozialwissenschaftlerInnen (bekannt als die Gruppe um Oliver Decker und Elmar Brähler) ist unter »Rechtsextremismus« eine Weltanschauung zu verstehen, die

sich aus folgenden inhaltlichen Dimensionen zusammensetzt: **1) Befürwortung einer rechtsgerichteten Diktatur, 2) Nationalismus, 3) Rassismus, 4) Antisemitismus, 5) Sozialdar-**

winismus (beispielsweise Ausgrenzung und Abwertung von Obdachlosen), **6) Verharmlosung des Nationalsozialismus und 7) Sexismus/Homophobie.**

fenen nichts tun können. Und das auch dann, wenn die Beratungsstelle sehr wohl Handlungsspielraum, teilweise auch rechtlicher Natur, sieht.«

Die Verantwortlichen in einem Betrieb, wie zum Beispiel Geschäfts-führung, Jugendauszubildendenver-reterInnen, BetriebsrätInnen oder gewerkschaftliche Vertrauensleute, sind wegen ihrer wichtigen Stellung beim Engagement gegen Rechtsex-tremismus besonders gefragt. **Doch entscheidend ist, wie auf-merksam jede Einzelne an ihrem Arbeitsplatz gegen-über rechtsextremistischen Tendenzen ist und wie be-**

reit zu handeln, auch wenn dadurch unangenehme Konflikte entstehen können.

Der Politikwissenschaftler Roland Roth stellt fest: »Politische Neutralität, die im betrieblichen Alltag und in Betriebsverfassungen ein hohes Gut darstellt, kann gegenüber Rechtsextremismus nicht gelten. Denn hier geht es nicht um eine beliebige politische Meinung, sondern um Einstellungen und Verhaltensweisen, die das friedliche Zusammenleben und -arbeiten gefährden.«¹



¹ Roland Roth: „Demokratie braucht Qualität“, Friedrich-Ebert-Stiftung, 2010.



Der Kollege Nazi

Der Kollege oder die Kollegin äußert sich offen rechtsextrem oder ist gar Mitglied in einer rechtsextremen Partei. Was tun? Ein Erfahrungsbericht und Beispiele.

Christian Brandt war als Betriebsrat bei einem mittelständischen Bauunternehmen in Hamburg beschäftigt. Einer seiner Kollegen berichtete von rechtsextremen Demonstrationen, an denen er teilgenommen hatte. »Aber dieser Typ hat nie jemanden rassistisch beleidigt oder diskriminiert. Es gab keine direkte Angriffsfläche,« erzählt Brandt.

Für ihn gibt es eine klare Grenze: »Wenn so jemand versucht, sich ein Umfeld unter den KollegInnen zu schaffen oder andere missionieren will, dann würde ich sofort aktiv werden. Ich würde die Geschäftsführung informieren, oder die Kunden, bei denen er tätig ist. Im Notfall würde ich auch versuchen zu tricksen, wenn ihm ar-

beitsrechtlich nicht beizukommen ist.«

Doch in seinem Fall entschied er sich für keinen der Schritte. »Mir schien es, als sei der ein Mitläufer. Und ich wollte mich nicht an einem einzelnen Rassisten abarbeiten.«

Wichtiger war es ihm, einen Gegenpol zu setzen und innerhalb der Belegschaft auf die Situation der KollegInnen mit Migrationshintergrund aufmerksam zu machen: »Was bedeutet es, aus einem fremden Land hierher zu kommen, wie können wir ein besseres Verständnis untereinander entwickeln?«

Möchte man einer/m rechtsextremistischen KollegIn arbeitsrecht-

lich beikommen, wird danach entschieden, wie er/sie sich am Arbeitsplatz verhält (siehe auch Interview auf Seite 8). Bundesweit tauchen immer wieder Fälle auf, in denen es Firmen oder der öffentliche Dienst mit Rechtsextremen zu tun hatten. Es gab unterschiedliche Reaktionen:

Beispiel: Ein großer Versicherungs-Konzern in Hamburg. Dort arbeitet ein Mitglied des NPD-Landesvorstandes.

Rechtlich ist das Unternehmen deswegen bislang nicht aktiv geworden. Aus Sicht einer Unternehmenssprecherin könne die Versicherung arbeitsrechtlich nur dann etwas tun, wenn einem Mitarbeiter zum Beispiel ein konkreter Verstoß gegen den Verhaltenskodex nachgewiesen werden kann. In diesem Kodex heißt es, »alle Mitarbeiter sehen es als ihre Pflicht an, Benachteiligungen - auch mittelbare - bzw. Ungleichbehandlungen aus Gründen der Rasse, der ethnischen Herkunft, (...) zu verhindern bzw. zu beseitigen.«

Beispiel: Die Berliner Sicherheitsfirma GSE: Ein dort beschäftigter Wachmann war Vorsitzender eines NPD-Kreisverbandes.

Das Unternehmen kündigte ihm, nachdem seine politischen Aktivitäten bekannt wurden und er sich, allerdings nicht gegenüber KollegInnen, sondern auf der Internetseite seiner Partei, menschenverachtend geäußert hatte. Der Wachmann befand sich noch in der Probezeit, so dass seine Kündigung einfach war. Der Geschäftsführer der Firma, Michael Goldschmidt, bezog gegenüber der Zeitung »Der Tagespiegel« deutlich Stellung: »Es ist ein Unding, wenn ich Rechtsextreme in einer Multikulti-Stadt wie Berlin in sensiblen Bereichen beschäftige. Es kann nicht sein, dass sich möglicherweise Gruppen bilden, die sich rassistisch äußern. Das stört eindeutig den Betriebsfrieden.« Dafür würde er »im Zweifelsfall auch eine Abfindung bezahlen.«

Beispiel: Oberfinanzdirektion Karlsruhe. Dort klagte ein Angestellter zunächst erfolgreich gegen seine Entlassung.

Die Mitgliedschaft in der NPD, so das Gericht, sei allein kein Kündigungsgrund. Als er jedoch anschließend ein Rundschreiben verschickte, in dem zu einem »Volksaufstand« und einer »bürgerlichen Revolution« aufgerufen wurde, stellte das Arbeitsgericht fest: Ein Staatsdiener müsse »ein bestimmtes Maß an Verfassungstreue aufbringen«. Das sei in diesem Fall offenbar nicht gegeben.

Beispiel: Eine diakonische Einrichtung in Mecklenburg: Dort wurde der Arbeitsvertrag mit einem Mitarbeiter aufgelöst, der für die NPD im Kreistag sitzt. Er war auf Nachfrage nicht bereit, sich zum Leitbild der Diakonie zu bekennen.

Beispiel: Ein Auszubildender der Stadt Nordhausen.

Er zählt wichtige lokale NPD-Funktionäre als seine Freunde. Auf seinem Facebook-Profil lautete ein Kommentar: »Rudolf Hess, Du warst ein Held! Du hast den Ruhm und die Ehre aller deutschen Patrioten!« Nachdem die Stadtoberen Gespräche mit ihm geführt hatten, durfte er weiter arbeiten. »Wenn er uneinsichtig ist, müssen wir uns Konsequenzen überlegen«, sagt Bürgermeister Klaus Zeh. Man wolle den jungen Mann aber nicht an die rechte Szene verlieren.

Beispiel: Ein Schornsteinfeger in Sachsen-Anhalt. Er ist kein NPD-Mitglied, sitzt für die Partei aber im Stadtrat von Laucha.

Das Bundesverwaltungsgericht Leipzig entschied, bei KaminkehrerInnen bestehe zwar keine Pflicht zur absoluten Verfassungstreue wie etwa bei BeamtenInnen. Aber weil sie öffentliche Aufgaben wahrnehmen, müssten sie die Grundrechte ihrer KundInnen achten. Deswegen könne ihm sein Kehrbezirk entzogen werden.

Augen auf am Arbeitsplatz!

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

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

Dieter Magsam: Nein. Die bloße Mitgliedschaft in einer rechtsextremen Organisation oder Partei stellt für sich keinen Kündigungsgrund dar. Das wurde vor dem Arbeitsgericht zuletzt immer wieder so entschieden.

Wenn der- oder diejenige allerdings rechtes Propagandamaterial auslegt, zu einer Demonstration aufruft, oder Parolen an Wände schreibt, gibt es sehr wohl Gründe für eine Abmahnung oder für eine fristlose Kündigung, denn dann ist der Betriebsfrieden gestört.

Man sollte also genau schauen, wie sich so jemand verhält. Das gilt im Übrigen in der Privatwirtschaft, genau wie

im öffentlichen Dienst. Nur bei BeamtInnen wird eine klare Distanzierung zu verfassungsfeindlichen Organisationen vorausgesetzt.

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

Auch hier gilt: Entscheidend ist, was genau jemand tut. Das Unternehmen kann sich dann fragen: Wie wirkt sich das Verhalten des- oder derjenigen auf unseren Betrieb aus? Wird zum Beispiel unser Image beschädigt? Auch ein damit verbundener Kundenverlust könnte ein Grund für Betriebsverantwortliche sein, zu handeln.

Es empfiehlt sich also immer im Auge zu behalten, was ein Rechtsextremer/ eine Rechtsextreme auch außerhalb seiner/Ihrer Arbeitsstelle tut.

Und wenn ein/e Mitarbeiter/in jemanden diskriminiert?

Diskriminierungen können sich auf ganz unterschiedliche Weise äußern: Jemand bekommt zum Beispiel wiederholt seinen Urlaub nicht genehmigt oder wird gemobbt. Da muss immer auf den Einzelfall geschaut werden. Generell soll bei Diskriminierungen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, das AGG, greifen. Es soll davor schützen zum Beispiel bei Einstellungen oder Beförderungen benachteiligt zu werden. Man darf sich allerdings nicht zu viel von diesem Gesetz versprechen, denn es ist oftmals eine stumpfe Waffe. Viele Klagen, die darauf beruhen, kommen vor dem Arbeitsgericht nicht durch. Wichtig ist, möglichst detaillierte Beschreibungen über Vorfälle zu haben und wenn möglich auch Zeugen.

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

Es empfiehlt sich, so etwas wie Selbstverpflichtungen oder Betriebsvereinbarungen abzuschließen. Damit schafft man sich eine breitere Grundlage,

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

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

Das kommt darauf an, wie sich diese Offenheit darstellt. Wird der- oder diejenige beleidigend gegenüber anderen oder verübt gar Straftaten, dann natürlich schon. Ansonsten kann es schwierig werden. Ich würde auf jeden Fall das Gespräch mit KollegInnen suchen, oder die Person auch direkt ansprechen. Zivilcourage zeigen ist nie verkehrt.

Rassistische Arbeitsstrukturen auflösen

Bis Mitte der neunziger Jahre war das Miteinander unter den KollegInnen der Firma Honeywell von Rassismus geprägt, so erzählen es die Betriebsräte Jorge Andrade und Necmettin Pamuk. Heute gibt es Regelungen, die ein gleichberechtigtes Miteinander ermöglichen sollen. Was hat sich getan?

Seit über 30 Jahren ist der Portugiese Jorge Andrade bei Honeywell beschäftigt und schon lange als Betriebsrat tätig. Das Unternehmen lässt in Glinde Bremsbeläge herstellen. Die Arbeitsbedingungen für MigrantInnen zu Beginn seiner Tätigkeit schildert Andrade in düsteren Farben: »Es gab eine klare Hackordnung. Die guten Jobs waren ausnahmslos von Deutschen besetzt. Dann kamen die christlichen MigrantInnen und schließlich ganz unten die dunkelhäutigen und die Muslime. Die hatten kaum eine Chance

aufzusteigen.« Ein Vorarbeiter habe meist immer noch zwei deutsche KollegInnen dabei gehabt, die nur die Aufgabe gehabt hätten, die Arbeiter mit Migrationshintergrund zu trietzen. »Die ausländischen KollegInnen lebten in Wohnheimen auf dem Gelände, streng getrennt nach Nationalitäten.« Auch der damalige Betriebsrat habe nichts für die Belange der ausländischen MitarbeiterInnen getan. Im Gegenteil: »Wollte ein/e KollegIn Sicherheitsschuhe haben, musste er/sie sie auch noch bezahlen. So dass die KollegInnen das Gefühl hatten,

Betriebsräte sind zum Verkaufen von Sicherheitsschuhen da!«

Mit der Wahl eines neuen Betriebsrats Anfang der neunziger Jahre besserte sich die Situation. **Die Neuen setzten sich unter anderem für »Auswahlrichtlinien« ein, die als Maßstab für Einstellung und Versetzungen im Unternehmen gelten sollten. Eine Ungleichbehandlung sollte zum Beispiel auch wegen der »ethnischen Herkunft« gemäß Paragraph 75 des Betriebsver-**

fassungsgesetzes (siehe auch rechtlicher Teil in dieser Broschüre) nicht mehr möglich sein. Das wurde in einer Betriebsvereinbarung festgehalten.

Neben Eignungstests für das Erreichen von höheren Jobs sollten auch die Betriebszugehörigkeit und das erreichte Lebensalter eine Rolle spielen, was für eine stärkere Gleichbehandlung von MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund sorgte, die schon lange im Unternehmen tätig waren.

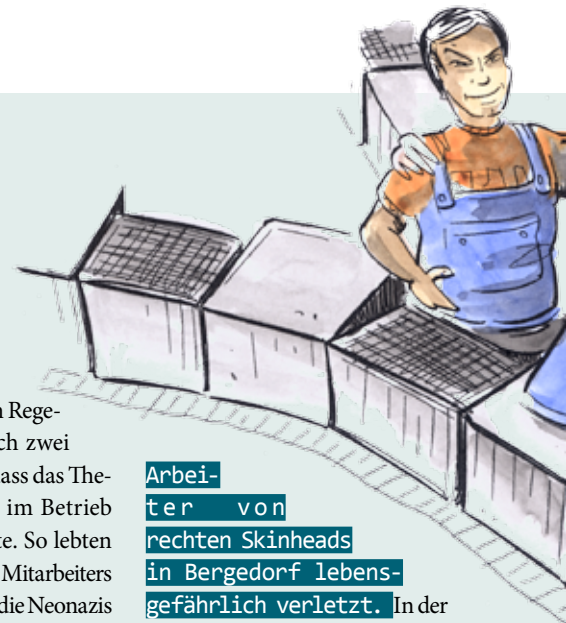
Bei den Betriebsratswahlen gilt inzwischen das »Reißverschlussprinzip«, nachdem paritätisch ein/e Deutsche/r, und ein/e MitarbeiterIn mit Migrationshintergrund in das Gremium entsendet wird. Bei der Firma haben 400 von insgesamt rund 1.000 MitarbeiterInnen einen Migrationshintergrund.

Wird ein/e neue/r VorarbeiterIn angestellt, prüft seit Ende der neunziger Jahre ein externer Dienstleister dessen/deren Sozialkompetenz, auch nach einer möglichen Fremdenfeindlichkeit. »Sollten die zu dem Ergebnis kommen, der Mensch ist nicht geeignet, wäre das ein K.O.-Kriterium und er oder sie würde nicht eingestellt,« erklärt Pamuk.

Neben diesen rechtlichen Regelungen sorgten aber auch zwei traurige Vorfälle dafür, dass das Thema Rechtsextremismus im Betrieb eine größere Rolle spielte. So lebten Familienangehörige eines Mitarbeiters in den Häusern in Mölln, die Neonazis 1992 anzündeten. Bei den Anschlägen kamen drei Menschen ums Leben. Zu einer Demonstration in Solidarität mit den Opfern fuhren drei Busse mit MitarbeiterInnen von Honeywell. Damals hieß die Firma noch AlliedSignal Bremsbelag. Die Geschäftsführung unterstützte die Aktion, die während der Arbeitszeit stattfand.

Ein paar Jahre später wurde ein türkischer Honeywell-

Arbeiter von rechten Skinheads in Bergedorf lebensgefährlich verletzt. In der Belegschaft wurde danach Geld für die Anwaltskosten gesammelt. Außerdem besuchten MitarbeiterInnen an jedem Prozesstag die Verhandlungen. Auch das hat das Miteinander in der Firma verändert, berichten die beiden Betriebsräte: »Es ist besser geworden, die Akzeptanz untereinander ist größer,« so Pamuk, »aber das Paradies haben wir hier natürlich nicht.« Immer wieder kommt es zu Situationen, wo Rassismus und Rechtsextremismus eine





Rolle spielen.

So wurde ein Vorarbeiter nach eingehender Befragung seiner KollegInnen entlassen, nachdem er rassistische Sprüche losgelassen und später auch noch Knallkörper durch die Gegend geworfen hatte.

Ein anderer Mitarbeiter hatte einen rassistischen Text an das Schwarze Brett gehängt. Geschäftsführung und

Betriebsrat sprachen mit ihm, sahen aber von einer Entlassung ab. »Wir haben ihn stattdessen auf einen Lehrgang geschickt, bei dem es um die Lebenssituation von MigrantInnen in Deutschland ging. Das habe er ja alles gar nicht gewusst, hat er hinterher zu mir gesagt«, berichtet Andrade.

Vor einiger Zeit hätte ein Mitarbeiter Hakenkreuze auf den Spind eines anderen gemalt. Doch weder die Geschäftsführung noch der Betriebsrat konnten bei ihm einen rechtsextremen Hintergrund bemerken und stellten

Betriebsratsinformationen

Betriebsratsinformationen sind eine gute Möglichkeit, um Rechtsextremismus zu thematisieren. Hier ist ein Text, den die Räte der Firma Honeywell im März 2012 anlässlich der »Internationalen Wochen gegen Rassismus« an die MitarbeiterInnen gerichtet haben:

»(...) Jetzt gibt es natürlich auch Probleme unter uns – auch entlang der Grenzen von Herkunft, Sprache, Religion, Geschlecht und Nationalität.

(...) Beim Zusammenarbeiten im Betrieb soll und muss das Gemeinsame wichtiger sein als das Trennende und Unterschiede. Mehr Respekt voreinander zu entwickeln und das kollegiale Miteinander weiter auszubauen. Das ist eine Aufgabe für alle, die hier arbeiten!

(...) Wir sollten das nicht nur im Betrieb miteinander ausbauen und weiterentwickeln, wir sollten das auch gemeinsam nach außen tragen.

(...) Jede Art von Rassismus, Fremdenfeindlichkeit und Rechtsextremismus hat bei uns im Betrieb nichts zu suchen. Wir wollen eine Gesellschaft und Lebensverhältnisse in diesem Land, wo jede und jeder angstfrei leben kann.«

Stopp!

Dem alltäglichen Rassismus

Grenzen setzen

Lange Flure, geschlossene Bürotüren: In Hamburger Behörden herrscht vielerorts eine anonyme Atmosphäre. Wie kann man bei solchen Bedingungen ein solidarisches Miteinander gegen diskriminierendes Verhalten schaffen?

Es war nur ein kleiner Schritt, aber ein bedeutender. Wieder einmal lief der Vorgesetzte über den Flur und brüllte rassistische Sprüche. Zwei MitarbeiterInnen wollten das diesmal nicht einfach so hinnehmen.



Wie vorher verabredet, traten sie aus den voneinander entfernt liegenden Büros, stellten sich vor die Tür zum Zimmer ihres Vorgesetzten und sagten »Stopp.« Der Angesprochene reagierte irritiert, »aber ich weiß nicht, ob er in dem Moment verstand, worum es uns eigentlich ging«. Zu einer weiteren Diskussion kam es nicht. »Wir hatten schon öfter die Erfahrung machen müssen, dass man sich mit diesem Menschen nicht auseinandersetzen

kann, da gibt es einfach keine gemeinsame Kommunikationsgrundlage. Deswegen war unsere Aktion eher symbolisch gemeint.«

Wichtig war den beiden vor allem eines: Die Anonymität durchbrechen. Für die Festangestellte ist die Behörde »ein eigenes System, das auf vereinzeltem Arbeiten beruht. Die Flure sind lang, die Türen zu den Büros oft zu. Es gibt klare Hie-

rarchien, die Druck für jeden Einzelnen erzeugen. Du musst Anträge schreiben und hoffen, dass dein Vorgesetzter ihnen stattgibt.« Unter solchen Bedingungen würden sich nur wenige trauen, aktiv zu werden, wenn jemand rassistische Bemerkungen macht. »Erst recht, wenn es um einen Vorgesetzten geht«, glaubt sie. »Immerhin hatten mein Kollege und ich schnell gemerkt, dass wir ähnlich denken, und konnten uns zu zweit untereinander austauschen.«

Beide litten schon länger unter den ständigen Pöbel-Auftritten ihres Vorgesetzten.

Da kam es zum Beispiel zur Hetze gegen SozialhilfeempfängerInnen und ausgrenzenden Bemerkungen gegenüber MigrantInnen in Dienstbesprechungen. »Als wir dann auch noch diesen Zettel mit Polenwitzen auf dem Kopierer fanden, war klar: Wir müssen endlich was tun, auch wenn wir nicht wussten, von wem das Papier stammte.«

Ihr erster Schritt war es, ihre Erlebnis-

se bei einem Treffen der Vertrauensleute und Betriebsgruppen vorzutragen. Das Gremium beschloss, sich extern beraten zu lassen, um die Situation besser einschätzen zu können. Ansprechpartner war in diesem Fall der Arbeitskreis AntiRassismus bei der zuständigen Gewerkschaft ver.di (siehe Tipp auf dieser Seite).

Zu dem Treffen mit dem Arbeitskreis wurden alle BehördenmitarbeiterInnen eingeladen.

Dort wurde auch die Idee geboren, bei rassistischen Sprüchen vor das eigene Büro auf den Flur zu treten, um ein Zeichen zu setzen. »Beim ersten Mal waren wir zwar nur zu zweit. Das Problem ist, dass ja nicht alle mitbekommen, wenn so etwas passiert.

Aber es geht darum, die KollegInnen für das Problem zu sensibilisieren«, meinen die beiden. »Im Verlauf der Diskussion, die dann stattgefunden hat, berichteten zwei Kolleginnen davon, dass sie auch Probleme mit rassistischen Sprüchen von Mitarbeitern auf ihrer Dienststelle hätten. Das hat uns gezeigt: Wir sind nicht allein und wir schaffen es Stück für Stück, das Schweigen aufzubrechen.«

Hier gibt es Unterstützung

Beratungsstellen und Einrichtungen in Hamburg helfen, wenn man am eigenen Arbeitsplatz mit rechtsextremem Verhalten konfrontiert ist. Drei Beispiele:

1 Die Einrichtung **basis und woge e.v.** leistet Antidiskriminierungsarbeit für MigrantInnen und bietet auf diesem Gebiet Unterstützung für direkt Betroffene an: Das Angebot reicht »von einer einmaligen Beratung, dem Verfassen eines Beschwerdeschreibens, über Begleitung bei einem Vermittlungsgespräch bis hin zu Informationen und Unterstützung bei rechtlichen Schritten.«

www.basisundwoge.de

2 Der **Arbeitskreis AntiRassismus bei der Gewerkschaft ver.di Hamburg** führt Workshops durch und unterstützt Betriebs- und Personalräte dabei, Chancengleichheit am Arbeitsplatz voranzutreiben.

www.hamburg.verdi.de/politik2/antirassismus

3 Nicht zuletzt stehen die HerausgeberInnen dieser Broschüre, das **Mobile Beratungsteam gegen Rechtsextremismus (MBT) von Arbeit und Leben Hamburg und der DGB Jugend Nord**, für Fragen zur Verfügung. An das MBT können sich alle Menschen wenden, wenn sie mit Vorfällen konfrontiert sind, die einen rassistischen, rechts-extremen oder antisemitischen Hintergrund haben. Im Internet ist das MBT zu finden unter:

www.beratung-gegen-rechts-hamburg.de

Das Thema Rechtsextremismus in den Betrieb bringen

Bei der Firma Vattenfall Netservices/Metering fördert der Betriebsrat die Auseinandersetzung mit dem Thema Rechtsextremismus in der Belegschaft durch unterschiedliche Aktionen.

»Wir müssen gegen rechtes Gedankengut Farbe bekennen.« Das war der Grundgedanke, auf dem das

Engagement von Betriebsrat Dieter Tonn und seinen KollegInnen Petra Mohr und Sigmar Günther fußt. Zwar mussten sie im Betrieb noch keinen Fall von Diskriminierung oder rechtsextremistischem Verhalten klären. »Das muss aber nichts heißen«, so Tonn, »es geht um ein gesellschaftliches Problem und das macht auch vor unserem Betrieb nicht Halt.«

Doch wie anfangen? Um nicht ganz von null beginnen zu müssen, wählten die Betriebsräte als Rahmen für ihr Handeln die Respekt-Kampagne der Gewerkschaft IG Metall. Tonn sieht darin große Vorteile: »Die Gewerk-

schaft funktioniert als Türöffner. Wir können unsere Aktionen und Themen dadurch viel besser vor den Kolleginnen und Kollegen präsentieren, als wenn wir mit den Sachen einfach nur so ankommen würden. Und auch die Geschäftsführung ist schneller zu überzeugen.«

Tonn und seine KollegInnen versorgen ihre KollegInnen regelmäßig mit Infomaterial, lassen Teams beim Betriebsportfest in »Respekt«-Trikots antreten oder bauen bei Veranstaltungen Info-Tische auf. Zuletzt wurde die Belegschaft dazu ermutigt sich an der Gegenveranstaltung zum Neonaziauf-

Weiterlesen, weitersurfen

IG BCE, DGB und IG Metall unterstützen als Teil von insgesamt 60 Organisationen die »Internationalen Wochen gegen Rassismus«, die immer im März stattfinden. Auf der Internetseite www.internationale-wochen-gegen-rassismus.de gibt es Informations- und Mobilisierungsmaterialien.

Die Seite www.migration-online.de bietet Informationen, Fakten und Daten rund um das Thema Migration und Arbeitswelt. Dazu kommen zahlreiche Angebote zur Qualifizierung, Schulung und Bildung.

Unter der Internetadresse www.gemeinsam-fuer-toleranz.de geben die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) und die Arbeitgebervereinigung Nahrung und Genuss (ANG) Anregungen zur Arbeit gegen Rechtsextremismus, stellen Informationsmaterial und Poster zur Verfügung und präsentieren ebenfalls Aktions-Beispiele aus Betrieben.

Die **AG Rechtsextremismus ver.di Berlin Brandenburg** hat aktuell ein Buch mit Tipps und Geschichten zum Thema veröffentlicht: Aktiv gegen Rechts! Geschichte und Perspektive gewerkschaftlicher Gegenwehr gegen NPD & Co.

marsch am 2. Juni 2012 auf dem Rathausmarkt zu beteiligen.

Wichtigste Bühne für ihr Engagement gegen Rechtsextremismus sind die Betriebsversammlungen.

Hier werden Themen angeschnitten, die sonst keinen Raum finden. »Nach einer Versammlung«, erzählt Betriebsrat Günther, »kam ein Außendienstmitarbeiter aus Wilhelmsburg, wo viele Menschen mit Migrationshintergrund leben, zu mir und fragte: Was soll das mit dem Respekt? Weißt Du eigentlich, wie respektlos die Leute in

dem Stadtteil dort mit mir umgehen? So kommt man mit den Leuten eben ins Gespräch.« Mohr pflichtet ihm bei: »Wir lösen Diskussionen aus, da kommt was in Bewegung. Das merken wir schon«.

Ihr Engagement zeigte auch über Hamburg hinaus Wirkung:

Der Gesamtkonzernbetriebsrat von Vattenfall nahm die Initiative inzwischen auf und beteiligt sich nun ebenfalls an der »Respekt«-Kampagne. Und auch die Geschäftsführung steht dem Ganzen positiv gegenüber. »Was wir bei unseren Kolleginnen und Kollegen mit unseren Aktionen bewegen, wissen

wir natürlich nicht genau. Wir können ihnen ja nicht in die Köpfe schauen. Aber wir können sie für das Thema sensibilisieren. Und das ist uns sehr wichtig«, schließt Tonn.



Respekt! Kein Platz für Rassismus

... ist eine Kampagne, die 2006 gegründet worden ist und zunächst auf den Bereich Sport, speziell Fußball, begrenzt war. Seit März 2011 ist die IG Metall mit dabei und bringt das Thema in die Betriebe. Ziel von »Respekt« ist es »jedwede Benachteiligung – etwa aufgrund ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, wegen einer Behinderung, Alter oder sexueller Orientierung – zu verhindern«. Sie folgt damit den Grundsätzen des Betriebsverfassungsgesetzes.

Wichtiger Blick in die Vergangenheit

Wer sich am Arbeitsplatz mit der Geschichte des eigenen Betriebes im Nationalsozialismus auseinandersetzt, kann einen wichtigen Beitrag für die Auseinandersetzung mit dem Rechtsextremismus leisten.

Ein goldener Stolperstein weist vor der Einganstür der Apotheke »Zum Ritter« in der Langen Reihe in St. Georg auf Max Wolfsohn hin.

Lange Zeit lebte er mit seiner Familie im Haus Nummer 39 und betrieb im Erdgeschoss seine Apotheke. 1936 wurde allen jüdischen ApothekerInnen von den Nationalsozialisten ein Verpachtungszwang auferlegt. Wolfsohn setzte zunächst seine Berufstätigkeit als dann angestellter Apotheker für zwei Jahre fort. 1939 wurde jüdischen ApothekerInnen schließlich ihre Approbation komplett entzogen, was einem Berufsverbot gleichkam. Wolfsohn

verkaufte seine Apotheke daraufhin an seinen Nachfolger Rudolf Rincker, der bereits bei ihm angestellt war. 1942 wurden Wolfsohn und seine Familie in das Konzentrationslager Theresienstadt und von dort in das Vernichtungslager Treblinka deportiert, wo beide starben.

Die Apotheke gibt es noch immer. Inzwischen gehört sie Hiltrud Lünsmann. Die Geschichte des Hauses liegt ihr am Herzen. Deswegen hat

Tipp: Hier gibt es Unterstützung

Viele Bildungsträger und -stätten in Hamburg bieten Seminare, Fort- und Weiterbildungen zu den Themen Nationalsozialismus, aber auch Neue Rechte, Rechtsextremismus oder Rassismus an. Ein paar Anregungen:

Arbeit und Leben Hamburg

Arbeit und Leben Hamburg hält Angebote für Erwachsene und Jugendliche parat. Unter anderem ein Seminar mit dem Titel »Zigeuner? Roma?«, in dem es um Antiziganismus – Rassismus gegen Roma – geht.

<http://hamburg.arbeitundleben.de>

KZ-Gedenkstätte Neuengamme

Dort können unter vielen anderen Möglichkeiten auch Berufsgruppen orientierte Veranstaltungen besucht und organisiert werden. Beispiele sind: Nationalsozialismus und Polizei, Verwaltung, Pflege oder Medizin.

www.kz-gedenkstaette-neuengamme.de

Landeszentrale für politische Bildung

Die Landeszentrale bietet aktuelle und geschichtliche Veranstaltungen zum Thema Nationalsozialismus und Rechtsextremismus an. 2012 war das zum Beispiel ein szenischer Rundgang »Wege nach Neuengamme«. Dazu finden sich dort auch ein Audioführer und ein Faltblatt.

www.hamburg.de/politische-bildung

sie auch organisiert, dass der Stolperstein vor der Tür verlegt wurde. »Das war eine gute Entscheidung. Viele meiner Kundinnen und Kunden aus dem Stadtteil fanden das richtig und wichtig«, berichtet sie, »ich bin auch erstaunt, wie viel Interesse daran besteht.« Immer wieder bleiben Menschen vor ihrer Apotheke stehen und schauen sich den Stein mit dem Namen von Wolfsohn an. Einige kommen anschließend auch in die Apotheke, um nachzufragen.

Wer den Verkaufsraum betritt, wird auch auf eine andere Art auf die Historie des Gebäudes hingewiesen: Eine

großflächige Ahnentafel ist auf die Wand über dem Verkaufstresen gemalt. In der alten, geschwungenen Sütterlin-Schrift sind dort die Namen der ehemaligen BesitzerInnen aufgezeichnet. Auch darauf werden die Apothekerin und ihre MitarbeiterInnen immer wieder angesprochen.

Das Thema NS-Vergangenheit ist also im Arbeitsalltag ständig präsent. »Manche KundInnen sind auch kritisch und stellen Fragen. Damit muss man dann auch umgehen. Der Nationalsozialismus und seine Folgen gehören zur 200-jährigen Geschichte des Hauses dazu, auch wenn ich mir wünschte, dass es diese Zeit so nie gegeben hätte«, sagt sie.

Auf den regelmäßigen Führungen durch die Apotheke wird auf das Kapitel »NS-Zeit« hingewiesen. Und auch Stadtteilrundgänge machen regelmäßig Station bei ihr.

»Es ist sicher nicht der be-

quemste Weg, immer wieder mit dem Nationalsozialismus und seinen Verbrechen konfrontiert zu werden«, sagt Lünsmann, »aber es ist auf jeden Fall besser, als einfach dazu zu schweigen.«



Arisierung

»Arisierung« nannten die Nazis die Enteignung der jüdischen Bevölkerung. Profiteure waren der nationalsozialistische Staat bzw. Privatpersonen. Die Folge war, dass viele Geschäftsleute unter massivem Druck ihre Läden und Grundstücke – zum Großteil weit unter Wert – verkaufen mussten. Die „Arisierung“ kann man auch als Raub oder, wissenschaftlicher, „wirtschaftlicher Ausschaltungsprozess“ bezeichnen. Zu ihr gehörte auch, dass Juden ab dem 1. Januar 1939 per Verordnung untersagt wurde, Waren und Dienstleistungen anzubieten und zu verkaufen.

Zwei Literaturtipps:

Frank Bajohr:

«Arisierung in Hamburg»

Hans Christians Verlag, 1997.

Friederike Littmann:

»Zwangsarbeit in der Hamburger Kriegswirtschaft«

Dölling und Galitz Verlag, 2005.

Als Azubi aktiv gegen Rechtsextremismus

Auch Auszubildende können viel dazu beitragen, dass über das Thema Rechtsextremismus im Betrieb gesprochen wird. Ein Erfahrungsbericht und Beispiele.

Rassistische Sprüche oder Witze hat Stefan Czekalla während seiner Ausbildungszeit von KollegInnen einige Male gehört.

»Viele Bemerkungen fallen sicher unbewusst so nebenbei. Aber ich wollte das nicht immer hinnehmen«, erzählt der 23-jährige. »Wenn man dann allerdings Kritik äußert, wird das als übertrieben abgetan. Man solle das doch nicht so ernst nehmen, habe ich immer wieder gehört.« Viele Jüngere würden sich auch nicht trauen, ihre älteren KollegInnen anzusprechen, meint er, »den Mut bringt nicht jeder auf.«

Umso wichtiger ist es für ihn, an der Arbeitsstelle gegen Rechtsextremismus aktiv zu sein. Als Auszubildendenvertreter in seiner Firma Sasol Wax plant er eine Aktion, an der möglichst viele MitarbeiterInnen beteiligt sein sollen. Das Unternehmen hat bereits einen Ethik-Kodex, in dem zu einem respektvollen Miteinander am Ar-

beitsplatz aufgefordert wird, und der sich gegen Diskriminierung ausspricht. Doch für Czekalla steht fest: »Es ist ein Unterschied, ob man so etwas liest und vielleicht sogar unterschreibt, oder aktiv bei etwas mitmacht und sich so mit der Sache länger und intensiver auseinandersetzt.« Die Vertrauensleute stehen den Plänen sehr positiv gegenüber. Aber Czekalla hat auch festgestellt:

»Bei uns Jüngeren ist das Thema und seine Bedeutung präsenter als zum Beispiel bei den Betriebsräten. Deswegen sehe ich es auch als meine Aufgabe an, da Impulse zu setzen.«

Auch in seiner Be-



rufsschulzeit hätte er sich mehr Beschäftigung mit dem Thema Rechts-
extremismus gewünscht.

»In meiner Zeit wurde das nie angesprochen. Das stand einfach nicht in den Lehrplänen. Dabei ist das doch dort genau richtig aufgehoben. Auch die Frage, wie gehe ich mit Rassismus und Diskriminierung in meinem Arbeitsalltag um.«

Die Deutsche Bahn sorgt mit ihrer Aktion »Bahn-Azubis gegen Hass und Gewalt - Gemeinsam für ein tolerantes und respektvolles Miteinander« dafür, dass sich ihre Auszubildenden mit der Problematik auseinandersetzen.

Alle Azubis im ersten und zweiten Lehrjahr sind seit Gründung des



Wettbewerbs im Jahre 2000 aufgerufen, sich daran in welcher Form auch immer zu beteiligen. Im Jahre 2005 haben beispielsweise Auszubildende für die Mahn- und Gedenkstätte Ravensbrück einen Güterwagen aufgearbeitet, der an die Deportationen erinnern soll.

In jedem Jahr engagieren sich dort neue Azubi-Gruppen aus Anlass des Wettbewerbs mit einem Workshop. In diesem Jahr waren auch die beiden Mechatroniker Patrick Skradde und Dennis Loose dabei: »Die Beschäftigung mit dieser Thematik bringt mich schon zum Nachdenken. Darüber rede ich dann natürlich auch mal mit meinen Kollegen«. »Gerade wenn ein Großunternehmen so etwas organisiert, schafft das Öffentlichkeit. Das ist

doch ein Schritt, der schon etwas verbessern kann«, fügt Skradde hinzu.

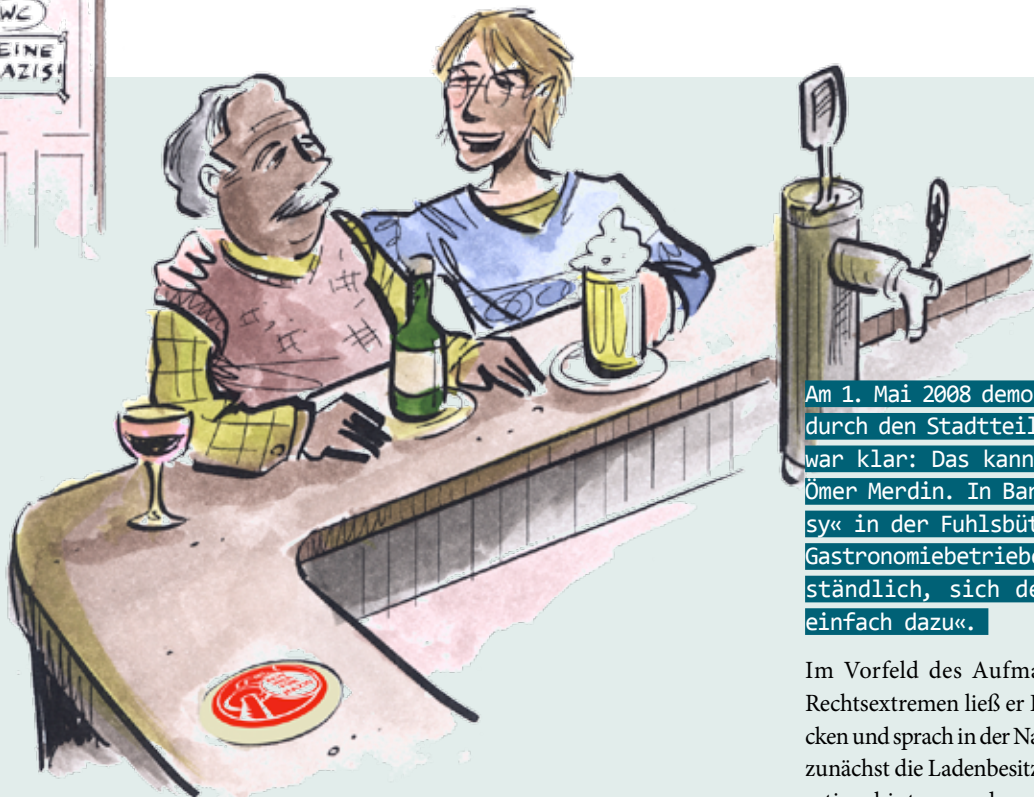
Ein anderer Wettbewerb für BerufschülerInnen und Auszubildende ist die **Gelbe Hand** des Vereins »Mach meinen Kumpel nicht an«. Auf der Internetseite zum Wettbewerb finden sich anhand der prämierten Projekte der vergangenen Jahre zahlreiche Anregungen, um selbst aktiv zu werden.

Beispiele sind eine Powerpoint-Präsentation unter dem Titel »Nur weil ich anders bin«, der Film eines jungen Muslim über seine Situation in Deutschland oder die Ausstellung »2. Mai 1933 - Tatort Duisburg«.

Wettbewerbe für Jugendliche

Die Gelbe Hand steht seit über 30 Jahren für gewerkschaftliches Engagement gegen Rechts www.gelbehand.de. Dort findet man auch eine Datenbank mit Beispielen von Aktivitäten gegen Rechtsextremismus in der Arbeitswelt sowie Beispiele für das Engagement für Gleichberechtigung von Arbeitnehmenden mit Migrationshintergrund.

Weitere Informationen über den Wettbewerb der Bahn gibt es auf der Seite www.deutschebahn.com/de/nachhaltigkeit/soziales/azubis_gegen_hass_und_gewalt



Am 1. Mai 2008 demonstrierten rund 700 RechtsextremistInnen durch den Stadtteil Barmbek. »Als ich das im Vorfeld hörte, war klar: Das kann ich nicht einfach so zulassen«, erzählt Ömer Merdin. In Barmbek gehört ihm das Restaurant »Big Easy« in der Fuhlsbüttler Straße, insgesamt leitet er sieben Gastronomiebetriebe in Hamburg. »Für mich ist es selbstverständlich, sich demokratisch zu engagieren. Das gehört einfach dazu.«

Im Vorfeld des Aufmarsches der Rechtsextremen ließ er Plakate drucken und sprach in der Nachbarschaft zunächst die Ladenbesitzer mit Migrationshintergrund an, um sie um Unterstützung zu bitten. »Schnell haben aber auch viele Deutsche mitgemacht. In fast allen Läden hingen dann die Zettel mit der Aussage: Nazis sind hier unerwünscht.«

Am Tag des Aufmarsches verteilte er vor seinem Restaurant mit allen Angestellten, die sich beteiligten wollten, Kaffee und Kuchen. Ziel war es, so eine große Menschenmenge zu mobilisieren, die sich dort direkt auf der Demonstrationroute der RechtsextremistInnen versammeln sollte und es auch tat. **Alle Beschäftigten konnte sich innerhalb seiner**

Ein Unternehmer engagiert sich

Das Engagement gegen Rechtsextremismus ist für den Restaurantbetreiber Ömer Merdin selbstverständlich. Diese Haltung lebt er auch seiner Belegschaft vor.

Arbeitszeit ohne Verdienstaufschlag an der Aktion beteiligen.

Wichtig war es ihm, auch im eigenen Betrieb klar Stellung zu beziehen: »Wir haben bewusst an die Toilettentüren Schilder mit dem Spruch ‚kein Platz für Nazis‘ angebracht, damit möglichst alle Gäste sie wahrnehmen. Es kam auch vor, dass die abgerissen worden sind. Dann haben wir neue aufgehängt. Außerdem gab es an jedem Tisch Bierdeckel mit dem Spruch ‚kein Bier für Nazis.‹« In der eigenen Hauszeitung, die er kostenlos in allen seinen Restaurants verteilt, ließ er Artikel gegen den Naziaufmarsch veröffentlichen.

»Wer zu uns zum Essen oder Trinken kommt, muss wissen: Bei uns wollen wir keinen Rechtsextremismus.«, fasst Merdin zusammen. Diesen Grundsatz vermittelt er auch seinen Angestellten. Bei den regelmäßigen Sitzungen mit den TeamleiterInnen aus den einzelnen Restaurants zum Beispiel: »Da weise ich jeden darauf hin, dass Gäste mit Thor Steinar Klamotten oder bestimmten Nazisymbolen aus dem Lokal gewiesen werden. Ich fordere sie auf, wachsam zu sein, was zum Beispiel eine 88 auf einem Pullover oder T-Shirt angeht.«

Thor Steinar ist eine Marke, die der Verfassungsschutz als »Szene-Kleidung für Rechtsextremisten« einstuft.

Die 8 steht für das H als achten Buchstaben im Alphabet, die Zahlenkombination 88 somit für »Heil Hitler« (siehe Kapitel ‚Mode rechtsextrem‘). Dass so etwas in seinen Läden verboten ist, soll schon bald auch in der Hausordnung stehen. Um auf dem Laufenden zu bleiben, informiert sich Merdin über die aktuellen Symbole von Rechtsextremen, auch wenn er mit antirassistischen Initiativen aus dem Stadtteil spricht.

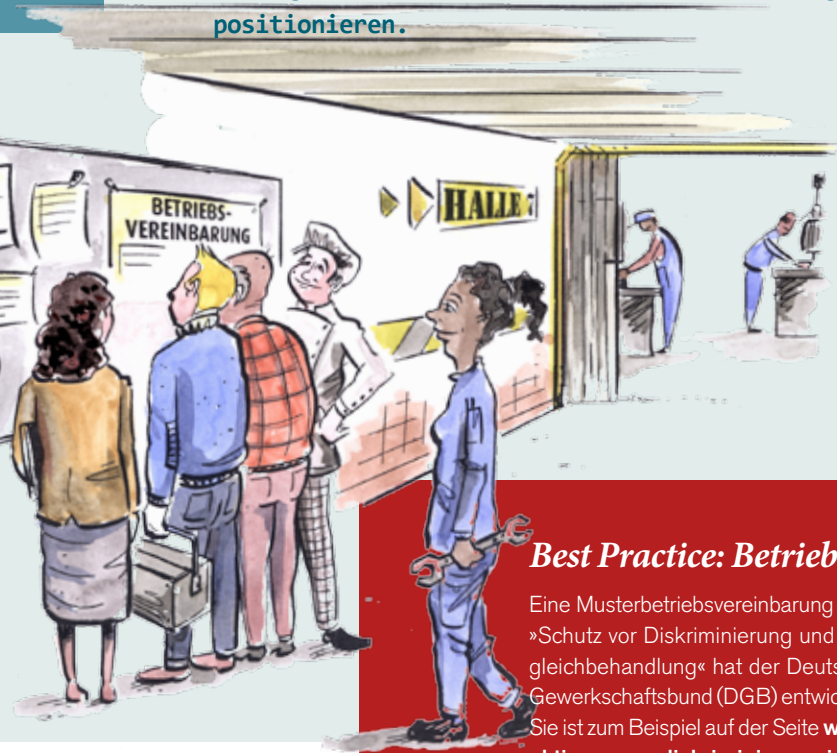
Auch was Beleidigungen angeht, fährt er eine klare Linie: »Fällt zum Beispiel das Wort ‚Kanake‘ und ist es so auch ernst gemeint, bekommt der Gast sofort Hausverbot.

Wie man mit solchen Situationen umgeht, besprechen wir ebenfalls auf unseren Treffen.«

Was für die Gäste gilt, zählt auch für die Belegschaft. Rund 121 Angestellte aus 32 Ländern sind in seinen Restaurants beschäftigt. »Da kommt es auch schon mal untereinander zu Diskriminierungen. Aber jeder weiß, dass solche Fälle den TeamleiterInnen und mir gemeldet werden sollen. Wir versuchen, so etwas dann im Gespräch zu lösen. Und im Wiederholungsfall schmeiße ich auch MitarbeiterInnen raus.« Von seinen 18 TeamleiterInnen haben sechs einen Migrationshintergrund.

Stellung beziehen per Betriebsvereinbarung

Betriebsvereinbarungen oder andere vertragsähnliche Abmachungen bieten die Möglichkeit, sich in einem Unternehmen klar gegen Rechtsextremismus zu positionieren.



Seit 1986 gilt bei dem Hamburger Genossenschaftsunternehmen »Das Taxi« eine Selbstverpflichtung, die jeder Mitarbeiter und jede Mitarbeiterin unterschreiben muss.

Darin heißt es unter anderem: »Völlig inakzeptabel sind für uns rassistische, sexistische oder nationalistische Äußerungen oder Verhaltensweisen. Jegliche Diskriminierungen von Minderheiten haben bei uns keinen Raum. Hierbei spielt keine Rolle, ob ein solches Verhalten KundInnen oder Kol-

leginnen entgegengebracht wurde.« Diese Selbstverpflichtung hat vertraglichen Charakter. Das heißt, alle, die dagegen verstoßen, riskieren eine Abmahnung oder sogar die Aufkündigung der Zusammenarbeit. »Von dieser Vereinbarung soll ganz klar das Signal ausgehen: Rassistisches Verhal-

Best Practice: Betriebsvereinbarungen

Eine Musterbetriebsvereinbarung zum »Schutz vor Diskriminierung und Ungleichbehandlung« hat der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) entwickelt. Sie ist zum Beispiel auf der Seite www.aktiv-gegen-diskriminierung.info/betriebsvereinbarungen zu finden.

Anregungen können auch verschiedene Betriebsvereinbarungen von anderen Firmen bieten. Auf den Seiten von www.migration-online.de sind zum Beispiel die von der S-Bahn Berlin GmbH, der EKO-Stahl GmbH, der Adam Opel AG oder der Feuerverzinker Voigt & Müller GmbH dokumentiert.

Die Hans-Böckler-Stiftung verfügt zudem über das größte Archiv von allgemeinen Betriebsvereinbarungen. Auf der Seite www.betriebsvereinbarung.de finden sich Hintergründe, Auswertungen und Fallstudien, die wertvolle Hinweise enthalten können.

ten wird bei uns nicht toleriert,« so Geschäftsführerin Anne Dolma.

Viele große Firmen haben inzwischen ähnliche Grundsätze für sich und ihre MitarbeiterInnen entwickelt. Sie haben die Form von Betriebsvereinbarungen, Verhaltensrichtlinien oder sind in Leitbildern integriert. Inhaltlich positionieren sie sich zum Beispiel gegen Diskriminierung oder Rassismus und fordern alle MitarbeiterInnen zu einem partnerschaftlichen, respektvollen Umgang untereinander, aber auch mit allen mit dem Unternehmen verbundenen KundInnen, PartnerInnen oder DienstleisterInnen auf.

Gerade bei international operierenden Unternehmen gehören Antidiskriminierungsaktivitäten mittlerweile zum guten Ton. Hintergrund ist auch die 1995 zwischen europäischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden verabschiedete Florenzer Erklärung. Danach verpflichteten sie sich »eine aktive

Rolle bei den vereinten Bemühungen um Verhütung der Rassendiskriminierung zu übernehmen und in ihrem eigenen Einflussbereich, nämlich am Arbeitsplatz, gemeinsam dagegen vorzugehen«.

So hat zum Beispiel der Daimler-Konzern die »fairplay«-Kampagne für sich entwickelt. In einem dazu gehörenden Informationsblatt werden MitarbeiterInnen aufgerufen aktiv zu werden, wenn sie diskriminierendes Verhalten bemerken. Zum Beispiel in Fällen wie dem: »Für die ausgeschriebene Stelle möchte Ihre Führungskraft möglichst nur Bewerberinnen und Bewerber aus einem bestimmten Kulturkreis einstellen, weil ‚man sich sonst nur Probleme‘ schafft«.

Solche Vereinbarungen haben in erster Linie eine große Signalwirkung für alle Beschäftigten eines Unternehmens und in Richtung derer, die mit ihm zu tun haben. Voraus-

gesetzt, die Firmen tragen ihre Grundsätze auch offensiv nach außen und belassen es nicht bei einem unauffälligen Aushang am Schwarzen Brett.

Neben der hohen Symbolkraft solcher Vereinbarungen ist mit ihnen aber auch die Androhung von Sanktionen verbunden. Sie bieten außerdem allen MitarbeiterInnen die Grundlage, um sich gegenüber Führungskräften, Vertrauensleuten oder Personalverantwortlichen darauf zu berufen und bei Verstößen Konsequenzen einzufordern.

Es kann sich also durchaus lohnen, die Erarbeitung vergleichbarer Abmachungen bei der Geschäftsführung, dem Betriebsrat oder anderen Verantwortlichen anzuregen und im Anschluss Ideen zu entwickeln, wie sie auch mit Leben gefüllt werden können.

Interkulturelle Verständigung:

Bei der Firma Vibracoustics in Harburg organisieren einige KollegInnen regelmäßig in den Arbeitspausen ein gemeinsames internationales Frühstück. »Essen zu teilen ist etwas Persönliches, das verbindet«, findet Betriebsrätin Stefanie Hechenblaikner. Reihum bringt jedeR Spezialitäten aus seiner/ihrer Heimat mit. Etwa zehn MitarbeiterInnen aus unterschiedlichen Ländern nehmen an den Treffen teil.

Die Idee stammt von Betriebsrat Kemal Kiremitcioglu. »Man kommt unabhängig von der Arbeit ins Gespräch: Probier mal dies, das hier schmeckt ja doch ganz gut und so«, berichtet er. Erfahrungen, die für ein besseres Miteinander sorgen sollen. »Da achten die KollegInnen auch mal darauf, kein Schweinefleisch mitzubringen oder verstehen, wenn sich welche wegen des Ramadan nicht beteiligen.« Das gemeinsame Frühstück wird so zu einem aktiven Zeichen gegen Rechtsextremismus und Ausgrenzung, auch wenn es manchmal zu Konflikten kommt.

Einmal hätte ein Mitarbeiter andere aufgezo-gen, erzählt Kiremitcioglu: »Er sprach vom Schweinekäse, vom Schweinekaffee. Alles war vom Schwein. Dem habe ich dann deutlich erklärt, dass das nicht gerade ein respektvoller Umgang mit seinen Kollegen ist.«

Hechenblaikner weiß, dass sie mit ihrem Frühstück nicht alle MitarbeiterInnen im Betrieb erreichen. »Wer sich nicht öffnen will, wird auch nicht zum gemeinsamen Essen kommen«, meint sie. »Aber wir hoffen, dass dieses Gemeinsame trotzdem auf das Gesamtklima positiv abfärbt.«

Aktiv gegen Rechts!

Es gibt kein »Patentrezept« für Aktivitäten gegen Rechts im betrieblichen Alltag. So unterschiedlich die Situation vor Ort ist, so vielfältig sind die Möglichkeiten zur Intervention. Wichtig ist:



...informiert euch

Haltet euch durch Bücher, Zeitschriften und das Internet auf dem Laufenden – nur wer weiß, wie Rechtsextreme auftreten, kann ihnen erfolgreich entgegenreten.

... sensibilisiert euer Arbeitsumfeld

Es ist sinnvoll mit der Arbeit gegen Rechtsextremismus zu beginnen, bevor er sich festsetzt. Eine vorbeugende Beschäftigung hilft bei akuten Vorfällen eine eigene Position zu beziehen und handlungsfähig zu sein.

... bezieht deutlich Position und ermuntert auch andere zu widersprechen

Rechte und diskriminierende Sprüche grenzen aus, stören den Betriebsfrieden und das soziale Miteinander. Egal, ob Alltagsrassismus oder Ausdruck extrem rechter Einstellung – eine



... setzt Zeichen gegen rechtsextreme Gewalt und unterstützt bürgerschaftliches Engagement

Schafft betriebsinterne Öffentlichkeit, indem ihr Plakate aushängt, in Betriebszeitungen Artikel publiziert oder gemeinsame Aktivitäten startet.

... nutzt rechtliche Möglichkeiten

Extrem rechte Aktivitäten im Betrieb sind häufig strafrechtlich relevant und können zu Kündigungen führen. Nazis dürfen keine betriebliche Interessensvertretung erhalten.

... vernetzt euch

Alleine ist es manchmal schwer die Welt zu verändern, zusammen geht's besser und macht auch noch mehr Spaß!

Klarstellung, dass man mit dem Inhalt nicht einverstanden ist, ist notwendig.

... seid solidarisch mit den Opfern

Macht für alle sichtbar, dass Rechtsextremismus im Betrieb nicht geduldet wird. Opfer von verbalen oder körperlichen Angriffen dürfen nicht alleine gelassen werden. Wählt AnsprechpartnerInnen im Betrieb, an die sich Betroffene wenden können.

Rechtliche Möglichkeiten

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

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

Arbeitgeber in einem Unternehmen gelten. Alle diese rechtlichen Regelungen können als Grundlage dienen, um beim Arbeitgeber oder den Personalverantwortlichen zunächst Handeln, aber auch Sanktionen gegen rechtsextrêmes oder diskriminierendes Verhalten einzufordern.

Im AGG sind bestimmte Pflichten des Arbeitgebers festgehalten. Ziel des Gesetzes ist es, »Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts,

der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.« Geregelt sind darin Pflichten des Arbeitgebers.

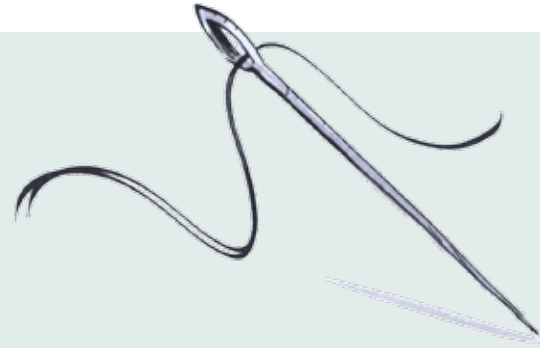
Danach

- ▶ dürfen bestimmte BewerberInnen auf eine Stelle nicht benachteiligt werden (§ 6 (1) AGG),
- ▶ dürfen einem Betrieb generell keine MitarbeiterInnen benachteiligt werden (§ 7 AGG),
- ▶ müssen ArbeitgeberInnen Schutzmaßnahmen gegen Diskriminierung ergreifen (§ 12 (1) AGG),
- ▶ können ArbeitgeberInnen Sanktio-

nen von Abmahnungen bis hin zur Kündigung aussprechen, wenn ein Fall von Benachteiligung vorliegt (§ 12 (3) AGG),

- ▶ dürfen ArbeitgeberInnen Betroffene oder deren KollegInnen, die sich gegen Benachteiligungen einsetzen, deswegen nicht maßregeln, (§ 16 AGG).

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



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

§ 75 Betriebsverfassungsgesetz

- ▶ »Arbeitgeber und Betriebsrat haben darüber zu wachen, dass alle im Betrieb tätigen Personen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere, dass jede Benachteiligung von Personen aus Gründen ihrer Rasse oder wegen ihrer ethnischen Herkunft, ihrer Abstammung oder sonstigen Herkunft, ihrer Nationalität, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihrer Behinderung, ihres Alters, ihrer politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung oder wegen ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Identität unterbleibt.«

Das heißt, werden MitarbeiterInnen in einem Unternehmen diskriminiert, werden sie zum Beispiel ohne ersichtlichen Grund bei Beförderungen übergangen, können ArbeitgeberInnen und Betriebsrat unter Hinweis auf diesen Paragraphen dazu aufgefordert werden, aktiv zu werden.

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

§ 104 Betriebsverfassungsgesetz

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

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

§ 80 Betriebsverfassungsgesetz

- ▶ »(1) Der Betriebsrat hat folgende allgemeine Aufgaben:
- ▶ [7] die Integration ausländischer Arbeitnehmer im Betrieb und das Verständnis zwischen ihnen und den deutschen Arbeitnehmern zu fördern sowie Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Betrieb zu beantragen.«

Der Betriebsrat hat auch die Möglichkeit, bei der Einstellung offensichtlich rechts-extremer oder rassistischer neuer MitarbeiterInnen die Zustimmung zu verweigern. Das ist in § 99 des Betriebsverfassungsgesetzes geregelt.

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



Auch Jugend- und AuszubildendenvertreterInnen in einem Unternehmen haben in Sachen Diskriminierung ähnliche Pflichten wie Betriebsräte.

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

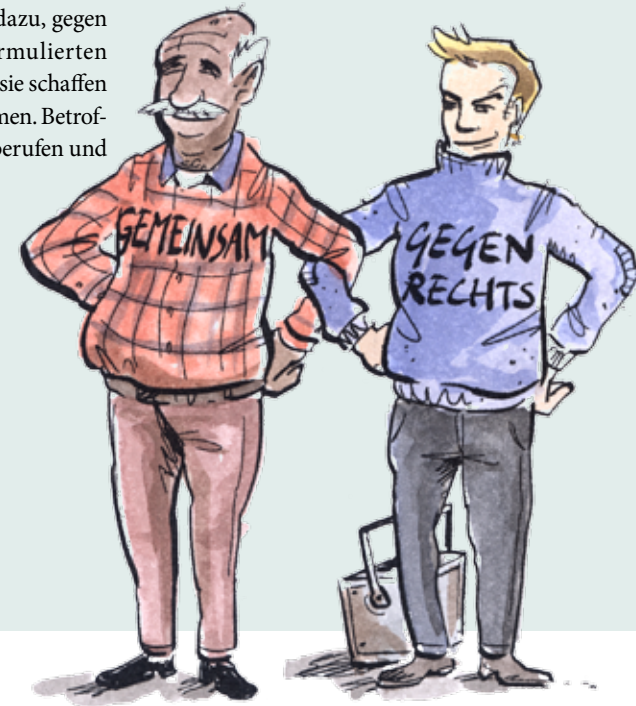
- ▶ »die Integration ausländischer, in § 60, Abs. 1 genannter Arbeitnehmer (Jugendliche Azubis und ArbeitnehmerInnen bis 25) im Betrieb zu fördern und entsprechende Maßnahmen beim Betriebsrat zu beantragen.« (§ 70 8[1] 4).

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

Über die oben ausgeführten Gesetzestexte ist es aber auch möglich, freiwillige Betriebsvereinbarungen zwischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen in einem Unternehmen abzuschließen. Im öffentlichen Dienst werden sie Dienstvereinbarungen genannt. Sie können das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz oder das Betriebsverfassungsgesetz ergänzen. Inhalt können Maßnahmen gegen Rechtsextremismus, Rassismus oder diskriminierendes Verhalten sein, aber auch zur Integration von ausländischen ArbeitnehmerInnen. Beispiele von Unternehmen mit Betriebsvereinbarungen gibt es im Kapitel ›Stellung beziehen per Betriebsvereinbarung‹. Dort findet sich auch der Hinweis auf

eine Musterbetriebsvereinbarung des Deutschen Gewerkschaftsbundes.

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



Codes

identifizieren



Adler

Der Adler ist in Deutschland seit dem Mittelalter das Sinnbild für Macht, Erhabenheit, Göttlichkeit und Glück. In der Reichskriegsfahne war der Reichsadler auf romanisch-gotische Art dargestellt. Der Nationalsozialismus hingegen wollte modern wirken. Deswegen hat er den Reichsadler meist stilisiert verwendet.

Landser

»Landser« war und ist die umgangssprachliche Bezeichnung für die Fußsoldaten im Zweiten Weltkrieg. Wenn sich jemand auf diese Soldaten positiv bezieht, wird damit der Wehrmacht (das deutsche Militär im Nationalsozialismus) gehuldigt. Damit werden auch die Verbrechen der Wehrmacht geleugnet oder sogar glorifiziert.



Schwarz-Weiß-Rot

Schwarz, Weiß und Rot waren bis zum Ende des Ersten Weltkrieges die offiziellen Farben des Deutschen Reiches. Als 1918 die Weimarer Republik ausgerufen wurde, wurden Schwarz, Rot und Gold die deutschen Nationalfarben. 1933, mit dem Machtantritt der NationalsozialistInnen, wurden die Hakenkreuzfahne und die schwarz-weiß-rote Fahne zu Reichsfahnen erklärt.



Versteckspiel. Lifestyle, Symbole und Codes von neonazistischen und extrem rechten Gruppen.

Berlin 2011, 42 Seiten,

herausgegeben von:

Agentur für soziale

Perspektiven e.V.

Bestellungen unter:

www.dasversteckspiel.de



Gaudreieck

Im Nationalsozialismus gaben der Gaudwinkel oder das Gaudreieck an, aus welchem »Gau« (Region) der Nationalsozialistischen Deutschen Arbeiterpartei (NSDAP) oder der Hitlerjugend (HJ) die TrägerInnen kamen. Angehörige der Neonazi-Szene geben damit ebenfalls an, woher sie stammen beziehungsweise zu welcher lokalen Gruppe sie gehören. **Es ist verboten, dieses Symbol zu verwenden.**



Schwarze Sonne

Die schwarze Sonne war ein Kunstsymbol der »Schutzstaffel« (SS), einer eigenständigen paramilitärischen Organisation der Nationalsozialistischen Deutschen Arbeiterpartei (NSDAP). Die schwarze Sonne war das Sinnbild einer nordisch-heidnischen Religion und eines angeblich uralten Geheimwissens. Bei heutigen Rechtsextremen steht sie für die »Verbundenheit mit der eigenen Art und mit arteinigen Wertvorstellungen«.



Triskele



Die Form der Triskele ähnelt der eines dreiarmligen Hakenkreuzes. So wird sie auch in neonazistischen Kreisen verstanden. Die Triskele ist das Symbol der in Deutschland verbotenen international vernetzten Organisation »Blood and Honour« (Blut und Ehre). Über das Netzwerk wurden unter anderem illegale Rechtsrockkonzerte veranstaltet. Außerdem hat sie Musik produziert und vertrieben, die verboten ist. **Die Triskele darf im Zusammenhang mit solcher Musik oder mit der Organisation nicht gezeigt werden.**

Keltenkreuz

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



Mode

rechtsextrem

Einige Bekleidungsmarken stehen in direktem Zusammenhang mit der rechtsextremen oder rechtsorientierten Szene, zum Beispiel: **Consdaple**, **Masterrace**, **Walhall Germany**, **Hatecrime Streetwear**, **Celtic Wear**, **Dobermann**, **pro Violence**, **Alle gegen Alle**, **Sportfrei**, **Ansgar Aryan**. Außerdem gibt es Marken, die zwar von Rechtsextremen getragen und für ihre Zwecke genutzt werden, deren HerstellerInnen aber keinen Bezug zur rechtsextremen Szene haben. Beliebte Marken aus diesem Bereich sind unter anderem: **Alpha Industries**, **Lonsdale**, **Pitbull** und **Troublemaker**.

Consdaple

Diese Marke ist bei Neonazis wegen der im Wort enthaltenen Buchstabenfolge NSDAP (Nationalsozialistische Deutsche Arbeiterpartei) beliebt. Eigentlich leitet sich das Markenwort vom englischen Wort »Constaple« ab, also »Polizist«.



Troublemaker

Das englische Wort »Troublemaker« bedeutet »Krawallmacher«. Die Marke ist bei weiblichen wie männlichen Hooligans und Skinheads ebenso wie im RockerInnen-Milieu beliebt. Troublemaker wird auch über rechte Versandgeschäfte und Läden vertrieben.

Erik & Sons

Das Logo der Marke besteht aus der Naudiz-Rune, also einem alten nordischen Buchstaben. Das Design der Marke besteht vor allem aus nordisch-germanischer Symbolik. Wie einige andere neuere Marken, die in der rechtsextremen Szene zu Hause sind, versucht auch Erik & Sons, das Erfolgs-



ERIK AND SONS

konzept der Marke Thor Steinar zu kopieren. Die Kleidung ist regelmäßig auf Aufmärschen der extremen Rechten zu sehen.

Thor Steinar

Über ein aus verschiedenen Runen zusammengesetztes Thor-Steinar-Logo gab es jahrelange juristische Auseinandersetzungen, weil die verwendeten Runen auch im Nationalsozialismus eingesetzt wurden. Das Logo wirkte optisch wie eine horizontale Wolfsangel mit aufgesetztem Pfeil. Mehrere Staatsanwaltschaften und Gerichte sahen darin den Straftatbestand des Verwendens von Kennzeichen verfassungswidriger Organisationen (§ 86a StGB).



Zwischenzeitlich wurde der Rechtsstreit durch mehrere obergerichtliche Entscheidungen geklärt – das von dem Label Thor Steinar verwendete Logo erfüllt keinen Straftatbestand. Der Bundesgerichtshof beschreibt die Produkte der Marke Thor Steinar in einem Urteil aus dem Jahr 2010 als Bekleidung, »die in der öffentlichen Meinung ausschließlich der rechtsradikalene Szene zugeordnet« wird.



ALPHA INDUSTRIES

Alpha Industries

Diese Marke hat keine Verbindungen zu rechtsextremen Kreisen. Jedoch ähnelt das Logo dem verbotenen Zivildabzeichen der »Sturmabteilung« (SA) der NSDAP. Deswegen wird die Marke gern von Rechtsextremen getragen.

Lonsdale

Diese Marke war lange bei Rechtsextremen populär, da der Markenname die Buchstabenfolge NSDA enthält. Dies wurde als Hinweis auf die NSDAP gedeutet. Seit 1999 distanziert sich Lonsdale von dem rechtsextremen KundInnen-Kreis. Das Unternehmen beliefert einige Neonazi-Versandfirmen nicht mehr. Mit der Kampagne »Lonsdale loves all colors« unterstützt das Unternehmen antirassistische Kulturinitiativen.



Das Mobile Beratungsteam gegen Rechtsextremismus Hamburg ist ein Projekt von Arbeit und Leben DGB/VHS Hamburg e.V. und der DGB Jugend Nord.
Das MBT ist Teil des Beratungsnetzwerkes gegen Rechtsextremismus Hamburg und erreichbar unter der Telefonnummer der Erstkontaktstelle 040 42863-3625.

Im Rahmen des Bundesprogramms »TOLERANZ FÖRDERN – KOMPETENZ STÄRKEN« wird es gefördert durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und die Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration Hamburg.

