



# MACH' MEINEN KUMPEL NICHT AN!



**AKTIV GEGEN RASSISMUS IN DER AUSBILDUNG  
HANDLUNGSMÖGLICHKEITEN UND BEISPIELE  
AUS DER BETRIEBLICHEN PRAXIS**

**Fachstelle „Junge Aktive“**

---

# Impressum

Düsseldorf

© November 2018

## Herausgeber:

Mach meinen Kumpel nicht an! – für Gleichbehandlung,  
gegen Fremdenfeindlichkeit und Rassismus e.V.

Fachstelle „Junge Aktive“

Hans-Böckler-Straße 39

40476 Düsseldorf

Tel.: 0211 / 43 01-193

Fax: 0211 / 43 01-134

E-Mail: [info@gelbehand.de](mailto:info@gelbehand.de)

[www.gelbehand.de](http://www.gelbehand.de)

[www.facebook.de/gelbehand](http://www.facebook.de/gelbehand)

## Autorin:

Dr. Klaudia Tietze

## V.i.S.d.P.:

Giovanni Pollice

## Fotos:

Kumpelverein

## Layout:

Doris Busch

Die Veröffentlichung stellt keine Meinungsäußerung des  
BMFSFJ bzw. des BAFzA dar. Für inhaltliche Aussagen trägt  
der Autor/die Autorin bzw. tragen die Autoren/die Autorin-  
nen die Verantwortung.

Gefördert vom



Bundesministerium  
für Familie, Senioren, Frauen  
und Jugend

im Rahmen des Bundesprogramms

Demokratie **leben!**

---

# Inhaltsverzeichnis

---

## **Der Ausbildungsbetrieb**

Ein Ort des Engagements

Seite 4

---

## **Engagement sichtbar machen, Engagement erzeugen:**

Wettbewerb „Die Gelbe Hand“

Seite 5

---

## **Auf die JAV kommt es an!**

Handlungsmöglichkeiten der Jugend- und Auszubildendenvertretung mit Beispielen

Seite 13

---

## **Aktiv werden!**

Beispiele aus der betrieblichen Praxis

Seite 17

# Der Ausbildungsbetrieb

## Ein Ort des Engagements

Die Sozialisation von Menschen im Sinne der Internalisierung bestimmter Denk- und Verhaltensmuster beginnt in frühester Kindheit durch die Erziehung und wird später durch schulische und berufliche Erfahrungen beeinflusst. Insbesondere die berufliche Sozialisation im Rahmen des Erlernens eines Berufes, der Kontakte zu Kolleginnen und Kollegen und dem zeitlichen Umfang der täglichen Anwesenheit im Unternehmen oder der Verwaltung als sozialisierendes Lebensumfeld stellen den Betrieb als einen prädestinierten Ort zur Förderung der Vielfalt und des demokratiefördernden Verhaltens dar. Eine Schlüsselrolle kommt dabei den AusbilderInnen und Jugend- und Auszubildendenvertretungen sowie Personal- und Betriebsräten zu.

Der Betrieb ist ein Ort, wo Jugendliche unterschiedlicher Herkunft, Kultur sowie politischer und weltanschaulicher Einstellung aufeinandertreffen und miteinander auskommen müssen. Die Aufgabe der beruflichen Bildung ist im Kern die Vermittlung von Handlungskompetenzen. Diese sind nicht beschränkt auf eine funktionalistisch gedeutete berufliche Dimension betrieblich verwertbaren Handlungswissens, sondern betreffen auch die charakterliche Förderung und können damit um die soziale Dimension – demokratieförderndes Verhalten und Akzeptanz der Vielfalt – ergänzt werden.

Die Aufgabe der Fachstelle „Junge Aktive“ des Kumpelvereins besteht darin, dieses betriebliche Engagement zu erzeugen und zu unterstützen. Durch verschiedene Maßnahmen aktiviert der Verein betriebliche MultiplikatorInnen und bietet ihnen eine breite Palette an Engagement-Mög-

lichkeiten an. Er ist stetig auf der Suche nach neuen Beispielen und erstellt eigene Formate, um zu allen betrieblichen Rahmenbedingungen eine Handlungsmöglichkeit anbieten zu können.

Eine Vielzahl an Aktivitäten gegen Rassismus, Diskriminierung und Rechtsextremismus wird bereits in einigen Betrieben von unterschiedlichen AkteurInnen umgesetzt. Im Jugendbereich engagieren sich Betriebs- und Personalräte sowie Jugend- und Auszubildendenvertretungen und können Maßnahmen (z. B. einen Workshop vom Kumpelverein) im Rahmen der Jugend- und Auszubildendenversammlung anbieten. Betriebsräte können darüber hinaus Maßnahmen beantragen, die sich mit der Thematik auseinandersetzen, usw. Bis auf wenige Ausnahmen finden die Aktivitäten einmal statt und werden nicht wiederholt. Sie werden in der Regel anlassbezogen durchgeführt, z. B. im Rahmen des Wettbewerbs des Kumpelvereins „Die Gelbe Hand“, der Internationalen Wochen gegen Rassismus, einer größeren bundesweiten Aktion, aufgrund konkreter Vorfälle im Betrieb oder als Reaktion auf gesamtgesellschaftliche Phänomene wie die aktuelle Flüchtlingssituation oder interne, „importierte“ und religiöse Extremismusformen, die ihren Einzug in die betriebliche Community finden.

Angriffe auf Demokratie und Rechtsstaatlichkeit sowie Phänomene gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit sind eine dauerhafte Herausforderung für die gesamte Gesellschaft und bedürfen eines dauerhaften Engagements. Der Ausbildungsbetrieb ist ein prädestinierter Ort für dieses Engagement, wird aber zu diesem Zweck nur ansatzweise und sporadisch genutzt.

# Engagement sichtbar machen, Engagement erzeugen: Wettbewerb „Die Gelbe Hand“

Durch den Wettbewerb „Die Gelbe Hand“ werden Auszubildende, BerufsschülerInnen, junge Beschäftigte und die Gewerkschaftsjugend bundesweit motiviert, sich mit Rassismus und Rechtsextremismus auseinanderzusetzen und stärker als Thema im Betrieb bzw. in der Berufsschule aufzugreifen. Ihr Engagement gegen Rassismus und Rechts- extremismus und für Gleichbehandlung in der Arbeitswelt wird durch die verschiedenen Preise und die Teilnahme an einer feierlichen Preisverleihung gewürdigt. Ziel ist auch, die Wettbewerbsbeiträge einer breiten Öffentlichkeit zur Nachahmung zur Verfügung zu stellen.

In der Ausschreibungsphase werden Wettbewerbs- beiträge gesucht und die GewinnerInnen ermittelt. Ziel ist es, junge Menschen dazu zu motivieren, viele unterschied- liche Beiträge zu entwickeln, die in ihrer Breite ein großes Spektrum der Antirassismuserbeit sowie des Engagements gegen Rechts und für Vielfalt und Solidarität abbilden. Dies soll auch andere dazu ermutigen,

oder als Informationen innerhalb von Jugend- und Auszu- bildendenversammlungen. Auszubildende und Berufsschü- lerInnen sollen während der Einarbeitung in die Thematik erkennen, wo die Schwerpunkte und Möglichkeiten in der Auseinandersetzung mit Rassismus und Rechtsextremis- mus liegen und wo in ihrem Alltag in Berufsschule oder Be- trieb Handlungsmöglichkeiten bestehen. So können sie er- fahren, dass sie Fremdenfeindlichkeit und Rassismus nicht tatenlos hinnehmen müssen, sondern dass sie sich aktiv für ein gleichberechtigtes und solidarisches Miteinander im Betrieb und in der Ausbildung einsetzen können. Zentraler Aspekt ist es, einen kreativen Zugang zum Thema zu finden und dadurch couragiertes Handeln für die TeilnehmerInnen erfahrbar zu machen. Es bieten sich eine Fülle von Möglich- keiten an: Reportagen, Interviews, Filme, Foto-Stories, Com- puterspiele, Animationen, Logos für eine Kampagne, Lieder, Plakate, Postkarten, Bilder, Collagen, öffentliche Aktionen etc. Durch die freie Wahl der Darstellungsform haben die

TeilnehmerInnen die Chan- ce, neue Arbeitstechniken kennenzulernen und diese in der Praxis zu erproben. Ihr Beitrag kann auch eine erste Anwendung von erworbenen Ausbildungs- kenntnissen sein.

Die GewinnerInnen des Wettbewerbs werden von einer fachlichen Jury ermittelt. Kriterien für die Vergabe von Preisen sind die inhaltliche Ausein- andersetzung mit dem Thema sowie Originalität und Kreativität in der technischen Umsetzung. Außerdem werden Kri- terien wie Wirkung und Nachhaltigkeit berücksich- tigt.

**Grußwort des Schirmherren**



Die Schirmherrschaft für den Wettbewerb „Die Gelbe Hand“ 2015/2016 zu übernehmen, sehe ich als Ehre an. Die Gewerkschaft der Polizei (GdP) hat sich längst eingereicht in die große Schar all jener, die dem dumpfbackigen und völlig anachronistischen Rassismus in unserer Gesellschaft souverän, kreativ und aktiv entgegengetreten. Jüngst übrigens mit einer spektakulären Auftaktaktion für eine bundesweite gemeinsame Kampagne des Bezirks Bundespolizei der GdP mit dem Verein „Mach' meinen Kumpel nicht an!“.

Beschäftigte der Bundespolizei, SportlerInnen und Sportler des SC Potsdam sowie Schülerinnen und Schüler der Friedrich-Wilhelm-von-Stueben-Gesamtschule alle(n) je eine Banane. Mit dem Video, das davon entstand, beteiligten sie sich an der Internetkampagne „We are all Monkeys“. Diese Netz-Aktion richtete sich gegen einen rassistischen Vorfall im spanischen Fußball: Während eines Spiels des FC Barcelona verteidiger Dani Alves mit einer Banane. Dieser hob sie voller Coolness auf und verpöste sie. Das machte so viel Eindruck, dass seitler zig Menschen Fotos von sich beim Banane-essen als solidarischen Akt ins Internet stellten.

Ich hoffe sehr, dass sich viele junge Menschen mit Ihren Ideen und Sichtweisen am Wettbewerb „Die Gelbe Hand“ beteiligen. Und bin gespannt auf die Resultate.

Was wir brauchen ist nicht Abgrenzung und Zurückwei- sung, sondern Zwendung und Unterstützung.

*Oliver Malchow*  
Oliver Malchow  
GdP-Bundesvorsitzender

**Der Wettbewerb „Die Gelbe Hand“ 2015/16**



Ihr alle seid aufgerufen, Euch zu beteiligen und mit einem Wettbewerbsbeitrag ein kreatives Zeichen gegen Fremdenfeindlichkeit, Rassismus und für ein solidarisches Miteinander zu setzen.

Dazu müsst Ihr weder viel Zeit mitbringen, noch ist großes technisches Know-How erforderlich. Viel wichtiger ist es, dass Ihr einen kreativen Zugang zum Thema findet und dadurch couragiertes Handeln erfahrbar macht.

Wir suchen Eure Beiträge – in jeder Form. Die Hauptsache ist, dass sie andere motivieren, selbst gegen Diskriminierung und für Gleichbehandlung aktiv zu werden.

Bei der Wahl der Darstellungsformen seid Ihr vollkommen frei. Es bieten sich viele Umsetzungsmöglichkeiten an. Zum Beispiel:

- Reportagen, Interviews
- ein Film, eine Fotostory, eine Ausstellung
- ein einfaches Computerspiel oder eine Animation, die zum Nachdenken anregt
- ein Logo für eine Kampagne, Plakate, Postkarten, Collagen
- ein Song
- öffentliche Aktionen
- und, und, und...

**Einsendeschluss ist der 15. Januar 2016.**

**Die Preise**

- 1. Preis: 1000 €
- 2. Preis: 500 €
- 3. Preis: 300 €
- Sonderpreis Brandenburg: 500 €
- Sonderpreis DGB-Jugend Brandenburg: Überraschungspreis
- Sonderpreis DGB-Jugend NRW: 500 €

**News zum Wettbewerb**

Aktuelle Informationen zum Wettbewerb etwa die Jury-Zusammensetzung oder Anregungen für Eure Beiträge sowie Formulare findet Ihr unter [www.gelbehand.de/wettbewerb](http://www.gelbehand.de/wettbewerb)

**Grußwort des Schirmherren**



Fremdenfeindlichkeit und Rassismus gehen gar nicht! Leider sind in einem weitoffenen Land wie Deutschland, das vom Export abhängig ist und das mehr und mehr zu einem Einwanderungsland geworden ist, Fremdenfeindlichkeit und die Abwertung von Menschen anderer Herkunft immer noch anzutreffen. Die Attacken der letzten Monate auf Flüchtlingsunterkünfte sind eine Schande für unser Land. Mit ihr wollen wir uns nicht abfinden!

Seit 1986 setzt der gewerkschaftlich getragene Verein „Mach' meinen Kumpel nicht an!“ öffentliche Zeichen. Diskriminierung beschädigt eine Gesellschaft von innen, sie ist ein schlechtes Gift, das in alle Lebensbereiche sickert. Der Wettbewerb „Die Gelbe Hand“ findet zum 10. Male statt und wird auch 2015/16 wieder kreative Ideen hervorbringen, wie dem alltäglichen Rassismus begegnet werden kann. Unser Land ist in seiner Mehrheit nicht fremdenfeindlich und immer mehr Menschen zeigen das durch ihr Engagement.

Ich wünsche dem diesjährigen Wettbewerb von Herzen viel Erfolg. Es ist keine Zeit zu versäumen, Zeichen für ein friedliches und tolerantes Miteinander zu setzen. Denn Einwande- rung ist nicht neu, in vielen Teilen Deutschlands gehört sie zur Geschichte der Regionen. Ich sehe der Preisverleihung 2016 in Brandenburg mit Freude entgegen.

*Dietmar Woidke*  
Dr. Dietmar Woidke  
Ministerpräsident des Landes Brandenburg

Wettbewerbsflyer, Wettbewerb 2015/2016 unter der Schirmherrschaft von Dr. Dietmar Woidke, Ministerpräsident des Landes Brandenburg und Oliver Malchow, Bundesvorsitzender der GdP

selbst für Gleichberechtigung und gegen Rassismus aktiv zu werden. Die Wettbewerbsbeiträge sollen in eine intensive Auseinandersetzung mit der Thematik eingebunden werden, z. B. als Projektwoche in den Berufsschulunterricht

Jeder Wettbewerb wird von zwei Schirmfrauen bzw. Schirmherren begleitet. Die Schirmherrschaft übernimmt ein(e) Vorsitzende(r) einer der DGB-Gewerkschaften und ein(e) MinisterpräsidentIn eines Bundeslandes. Das Bundesland der Ministerpräsi- dentin/des Ministerpräsidenten ist zugleich der räumliche



Preisverleihung im Leibnizhaus in Hannover, Wettbewerb 2014/2015 unter der Schirmherrschaft von Stephan Weil, Ministerpräsident des Landes Niedersachsen und Marlis Tepe, Vorsitzende der GEW (l. auf dem Bild mit PreisträgerInnen)



Preisverleihung im Festsaal der Staatskanzlei in Mainz, Wettbewerb 2016/2017 unter der Schirmherrschaft von Malu Dreyer, Ministerpräsidentin des Landes Rheinland-Pfalz und Jörg Hofmann, Erster Vorsitzende der IG Metall



Preisverleihung im Landtag Mecklenburg-Vorpommern, Wettbewerb 2017/2018 unter der Schirmherrschaft von Manuela Schwesig, Ministerpräsidentin des Landes Mecklenburg-Vorpommern und Michael Vassiliadis, Vorsitzender der IG BCE vertreten durch Petra Reinbold-Knape, Vorstandsmitglied im geschäftsführenden Hauptvorstand der IG BCE

Schwerpunkt des Wettbewerbs: Die Preisverleihung findet in dessen Hauptstadt statt und die ansässigen Jugendlichen können zusätzliche Preise gewinnen.

Für die drei besten Beiträge werden Geldpreise (1.000 €, 500 € und 300 €) vergeben. Darüber hinaus werden drei Sonderpreise ausgelobt: traditionell der Sonderpreis DGB Jugend NRW (500 €) und der Sonderpreis der Bezirks-DGB-Jugend (500 €) aus dem Schwerpunktland sowie der Sonderpreis des Schwerpunktlandes (500 €).

Die GewinnerInnen des Wettbewerbs werden öffentlichkeitswirksam geehrt. Die Preisverleihung findet in den repräsentativen Räumlichkeiten der Landeshauptstädte

erfahren. Die Wertschätzung ihres Engagements soll sie zu einer kontinuierlichen und nachhaltigen Arbeit gegen Rassismus motivieren.

Die Vorstellung und Würdigung des Engagements, das sich in den vielen unterschiedlichen Gewinnerbeiträgen widerspiegelt, soll auch die „Noch-Nicht-Engagierten“ dazu ermutigen, selbst für Gleichbehandlung und gegen Rassismus und Rechtsextremismus aktiv zu werden. Damit entsteht eine gute Basis für eine umfassende Behandlung des Themas im Unterricht oder in der Ausbildung. Dabei soll Jugendlichen gezeigt werden, dass die Auseinandersetzung mit Rassismus und Rechtsextremismus nicht nur wichtig ist, sondern auch sehr kreativ und interessant sein kann.

statt. Im Rahmen der Preisverleihungen werden die Gewinnerbeiträge vorgestellt. Dadurch werden die Jugendlichen nicht nur einem größeren Publikum ihre Arbeit vorstellen können, sondern auch Achtung vonseiten der Schirmfrauen und Schirmherren sowie von zahlreichen Gästen aus Gewerkschaften, Politik und Zivilgesellschaft

## Beispiele der GewinnerInnenbeiträge

### „Wir kreativ gegen Nazis“ IG BCE Jugend LB Nordost, 1. Preis, Wettbewerb 2014/2015

Die IG BCE Jugend Nordost setzte sich im Landesbezirksjugendforum mit rechten Propagandamethoden auseinander und entwickelte ein Projekt.

Die Jugendlichen wurden in Gruppen aufgeteilt und arbeiteten an bestimmten Teilen des Projekts.

- Die erste Gruppe erarbeitete eine T-Shirt-Kollektion der Marke „Crew for Acceptance“ und produzierte das Rap-Lied „Du bist Mensch“. Das Lied widmete sich dem Thema „Wir sind alle Menschen ohne jegliche Wertigkeit“. Dieser Satz wurde auch als Motto auf die T-Shirts gedruckt.
- Die zweite Gruppe erstellte den Image-Film „Wir sind multikulturell“, der den Aspekt der Gleichheit und der Forderung nach Gleichbehandlung aufgriff.
- Die Social-Media-Gruppe erstellte die Facebook-Seite „Denken: Kunterbunt“.
- In der vierten Gruppe wurde an der Außendarstellung des Projekts gearbeitet. Hier entstanden einige Entwürfe für Postkarten und Sticker unter dem Motto „...passt einfach nicht“.

Zum Ende des Forums kamen alle Gruppen erneut zusammen und nahmen in ihren neuen Shirts mit Zitaten aus dem Songtext ein passendes Musikvideo auf. Das Video wurde auf der Facebook-Seite geteilt. Die Materialien wurden in Betrieben und Gremien verteilt, um auf das Engagement aufmerksam zu machen und andere zu motivieren, sich zu engagieren. Daraus resultierten Flashmob-Aktionen in Berlin, Cottbus, Halle und Leipzig.

### Begründung der Jury:

Der Beitrag der Jugend des IG BCE Landesbezirks Nordost entstand bei ihrem Jugendforum Anfang 2014 unter dem Titel „Wir kreativ gegen Nazis“. Die Jugendlichen nutzten dieses Treffen, um sich mit rechten Propagandamethoden auseinanderzusetzen. Insbesondere zu den Themen Musik, Social Media, Außendarstellung, Mode sowie Film- und Pressearbeit wurde intensiv gearbeitet, um zu den einzelnen Themen eigene Ausdrucksformen zu entwickeln, die rechter Propaganda entgegenwirken sollen. Der Beitrag zeigt, dass ehrenamtliches Engagement Steine ins Rollen bringt und Kreativität ein starker Schachzug gegen Diskriminierungen jeglicher Art ist. Aus dem Jugendforum gingen unter anderem ein Mode-Label, ein Image-Film, Postkarten, Sticker und ein Rap-Song hervor. Weiterhin resultierte aus dem Forum eine Flashmob-Wanderaktion in Berlin, Cottbus, Halle und Leipzig, um weitere Aufmerksamkeit zu erregen.



Flashmob-Aktion

Foto: IG BCE Jugend Nordost

**„Ein Zuhause für unsere ‚Chance Plus plus‘“  
Praktikanten und Auszubildende der DB Services  
GmbH Regionalbereich Nordost, 2. Preis,  
Wettbewerb 2016/2017**

Neun Auszubildende der Deutschen Bahn Services GmbH aus dem Regionalbereich Nordost machten sich die Integration von jungen Flüchtlingen innerhalb und außerhalb ihres Betriebes zur Aufgabe. Da sechs junge Flüchtlinge in ihrem Ausbildungsunternehmen an dem Praktikumsprogramm „Chance Plus plus“ teilnahmen, organisierten die Auszubildenden in Eigenregie drei Aktionstage für die PraktikantInnen. Das Ziel der Aktionstage

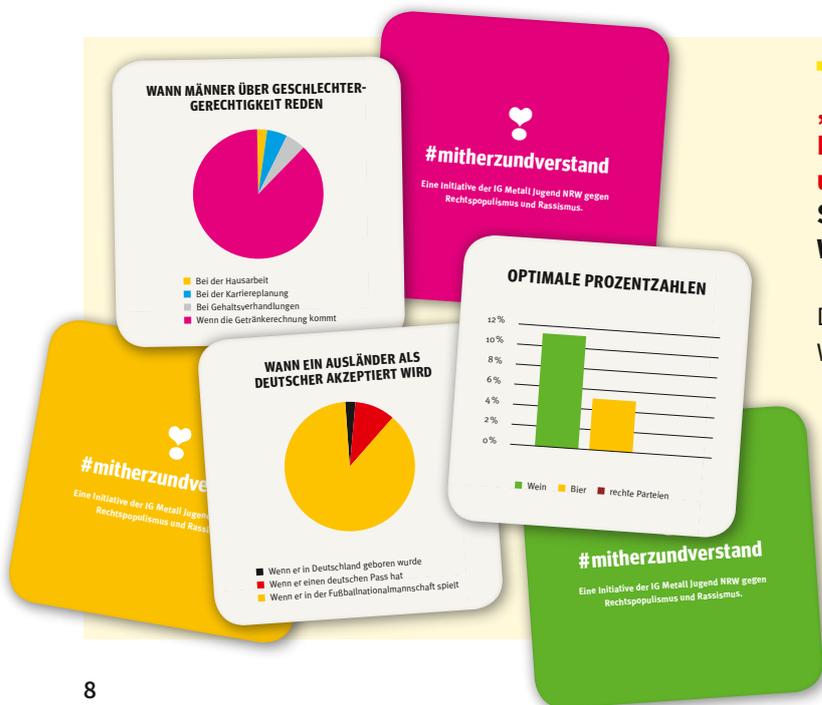


war, etwas für die jungen Menschen zu tun, um ihnen den Einstieg in ihr zukünftiges Berufsleben zu erleichtern und sie als neue KollegInnen im Betrieb herzlich willkommen zu heißen. Dazu gehörten eine Führung durch den Azubi-

FM-Lehrpfad am Berliner Hauptbahnhof, ein gemeinsamer Aktionstag am Diversity Day und ein Gesundheitstag gemeinsam mit allen Azubis des Betriebes. Der Erfolg dieser von den Auszubildenden organisierten Aktionstage führte dazu, dass sie nun fester Bestandteil des Praktikumsprogramms „Chance Plus plus“ geworden sind und auch in Zukunft fortgeführt werden.

**Begründung der Jury:**

Im Rahmen eines betrieblichen Integrationsprojektes engagieren sich Auszubildende der DB Services GmbH Regionalbereich Nordost für eine gelebte Willkommenskultur im Betrieb. Konkret werden Flüchtlinge und Auszubildende durch vielfältige Mitmachmöglichkeiten einander nähergebracht. Einblicke in die betriebliche Berufsausbildung oder auch gemeinsame Freizeitaktivitäten – all das verbindet und trägt zum „Ankommen“ bei. Ganz nebenbei wird die Bedeutung einer betrieblichen Berufsausbildung vermittelt. Das Engagement der Preisträger hat mit dazu beigetragen, dass nach dem Praktikum reguläre Ausbildungsverträge abgeschlossen werden konnten. Das Projekt zeigt in vorbildhafter Weise, dass der Betrieb ein faktischer Ort der Integration ist und echte Integration in den Arbeitsmarkt nur mit Qualifizierung gelingt.



**„#mitherzundverstand – eine Initiative der  
IG Metall Jugend NRW gegen Rechtspopulismus  
und Rassismus“  
Sonderpreis DGB Jugend NRW,  
Wettbewerb 2016/2017**

Das Ziel der Aktion der IG Metall Jugend Nordrhein-Westfalen war, rassistischer und rechtspopulistischer Hetze den Resonanzboden zu entziehen. Der Bezirksjugendausschuss beschloss, die Arbeit gegen Rechtspopulismus und die Arbeit für Toleranz und Vielfalt aufzunehmen. Hierbei setzte er seinen Schwerpunkt auf die inhaltliche Auseinandersetzung mit der Flüchtlingspolitik und mit sozialer Gerechtigkeit, damit diese Themen nicht weiterhin von einer rechtspopulistischen

**„Hand in Hand auf dem Rossberg“  
Schülervertretung der Berufsbildenden Schule  
Kusel, 3. Preis, Wettbewerb 2015/2016**

Mehrere Hunderttausend Flüchtlinge kamen 2015 nach Deutschland und stellten für die Kommunen, auch für Schulen und Berufsschulen, eine enorme Herausforderung dar. Die Schülervertretung der Berufsbildenden Schule Kusel überlegte, wie die vierzig geflüchteten Jugendlichen an ihrer Schule integriert werden können. Unter dem Motto „Hand in Hand auf dem Rossberg“ rief sie am Schülervertretungs-Tag die SchülerInnengemeinschaft dazu auf, Lösungsvorschläge zu erarbeiten, wie es gelingen kann, Flüchtlinge an ihrer Schule zu begrüßen und ihnen den Alltag zu erleichtern. Um passende Konzepte zu erarbeiten, baten sie auch die geflüchteten Jugendlichen, sich an dem Projekttag zu beteiligen. So konnten diese ihre Erlebnisse, ihre Wünsche und ihre Empfindungen schildern. Dies trug zu einem respektvollen Miteinander und zu einer guten Arbeitsatmosphäre bei. Sprachbarrieren wurden überwunden, und durch die gemeinsame Arbeit entstand ein freundlicher Umgang miteinander. Die Schülergruppen erarbeiteten mit viel Engagement Vorschläge und Projektideen, an denen im Laufe des Schuljahrs in Kleingruppen weitergear-



**Kleingruppenarbeit**  
Foto: Berufsbildende Schule Kusel

beitet wurde. In diese Teams wurden auch die Geflüchteten integriert, wodurch sich auch ihre Deutschkenntnisse verbesserten und ein „Wir-Gefühl“ entstehen konnte.

**Begründung der Jury:**

In ihrem Projekt „Hand in Hand auf dem Rossberg“ setzt sich die Schülervertretung der Berufsbildenden Schule Kusel mit der Situation junger Geflüchteter auseinander, die Mitglieder der Schulgemeinschaft geworden sind. Dabei wurde von Anfang an mit den Neuankömmlingen zusammengearbeitet, sodass deren Alltagsprobleme genau erfasst und konkrete Lösungen erarbeitet werden konnten. „Willkommenskultur“ stellt sich hier als Maßnahmenbündel dar, das von der Unterstützung bei Behördengängen über Sprachbildung bis zu Patenschaften und gemeinsamen Freizeitaktivitäten reicht. Das auf Nachhaltigkeit angelegte Projekt zeigt exemplarisch, wie mit bescheidenen Mitteln „Hilfe zur Selbsthilfe“ unter Gleichaltrigen aufgebaut werden kann.

Das auf Nachhaltigkeit angelegte Projekt zeigt exemplarisch, wie mit bescheidenen Mitteln „Hilfe zur Selbsthilfe“ unter Gleichaltrigen aufgebaut werden kann.

Einstellung besetzt bleiben. Entstanden sind Bierdeckel mit Botschaften, die die LeserInnen kurz und kompakt zum Nachdenken anregen sollen, ohne dabei auf übliche Parolen zurückzugreifen. Die Bierdeckel wurden in zahlreichen Gaststätten in ganz Nordrhein-Westfalen verteilt sowie bei Facebook und Instagram der IG Metall Jugend Nordrhein-Westfalen geteilt.

**Begründung der Jury:**

Für besonders preiswürdig hat die Jury die Methodenvielfalt, das breite ehrenamtliche Engagement und die Nachhaltigkeit bewertet. Die Erstellung von Bierdeckeln mit provokanten, aber nicht stereotypischen Aussagen soll vor allem Nicht-Mitglieder erreichen, die Sympathie für



Rechtspopulismus haben. Es wurde bewusst darauf verzichtet, „die Nazi-Keule zu schwingen“. Ergänzt wurde diese Aktionsform um eine Instagram-Fotoserie mit Prominenten und PolitikerInnen. Wichtigstes Element waren Bildungsangebote für die betriebliche Arbeit.

## „Azubis on Tour!“

### Betriebliches Beratungsteam Mecklenburg-Vorpommern, Sonderpreis DGB Jugend Nord, Wettbewerb 2017/2018

Das Projekt „Azubis on Tour“ wurde vom Betrieblichen Beratungsteam (BBT) Mecklenburg-Vorpommern und der IG Metall Stralsund-Neubrandenburg gemeinsam entwickelt und durchgeführt, um (extrem) rechten Einstellungen, Fremdenfeindlichkeit und Nationalismus in der Arbeitswelt entgegenzutreten und sich für ein vorurteilsfreies, wertschätzendes und solidarisches Miteinander einzusetzen. Das Projekt mit Auszubildenden aus Mecklenburg-Vorpommern bestand aus drei Projekttagen. Am ersten Tag widmeten sich die Jugendlichen rechtsextremen

und Beschäftigte mit Migrationshintergrund, die in der Jugend- und Auszubildendenvertretung oder im Betriebsrat tätig waren. Im Mittelpunkt des dritten Tages stand die Frage, wie die gewonnenen Informationen und Erfahrungen in die Lebenswelt der Jugendlichen integriert werden können.

#### Begründung der Jury:

Offen artikuliertes Verständnis bis hin zu Sympathien für nationalistische und rassistische Meinungen sind auch in der Arbeitswelt längst keine Seltenheit mehr. Die Auswirkungen dieser Entwicklung schaffen in den Betrieben ein angespanntes Klima, dessen Ergebnisse Ausgrenzung, Diskriminierung, fehlende Solidarisierung bis hin zu Spaltungstendenzen innerhalb von Teilen der Belegschaften sind.

Hier setzt das Projekt „Azubis On Tour“, das von der IG Metall Stralsund-Neubrandenburg und dem Betrieblichen Beratungsteam Mecklenburg-Vorpommern BBT entwickelt und durchgeführt wurde, an. An drei Projekttagen wurden den teilnehmenden Auszubildenden aus Mecklenburg-Vorpommern die positiven Aspekte eines vorbehaltlosen, wertschätzenden und solidarischen Miteinanders in den Betrieben nähergebracht. Gleich-

zeitig nutzten die TeamerInnen das Projekt, um (extrem) rechten und rassistischen Einstellungen unter den Azubis entgegenzutreten bzw. vorzubeugen, aber auch um betriebliche Mitbestimmungsstrukturen und Interessenvertretungen zu stärken. Kernstück des Projekts waren die Exkursionen, die praxisnah neue Perspektiven und das Kennenlernen von antirassistischen „Best-Practice“-Beispielen förderten. Über dieses Angebot, aber auch über die Inhalte der durchgeführten Vor- und Nachbereitungstage wurden Vorurteile abgebaut und Kompetenzen wie Toleranz, Respekt und Weltoffenheit gefördert.



Auszubildende on Tour

Foto: Betriebliches Beratungsteam Mecklenburg-Vorpommern

und rechtspopulistischen Parteien und Organisationen. Gleichzeitig diskutierten sie über Fluchtursachen und Gefahren, die die geflüchteten Menschen auf sich nehmen. Nach der theoretischen Einführung fanden am zweiten Tag Exkursionen in Betriebe statt, die über gute Mitbestimmungsstrukturen verfügen, eine interkulturelle, vielfältige Belegschaft haben und international agieren. Zu den besichtigten Unternehmen zählten das Daimler-Werk in Bremen und die Meyer-Werft in Papenburg. Die Jugendlichen erfuhren aus der Praxis, wie Betriebe in einer globalisierten Welt und im internationalen Wettbewerb funktionieren. Dabei trafen sie u. a. auf Azubis

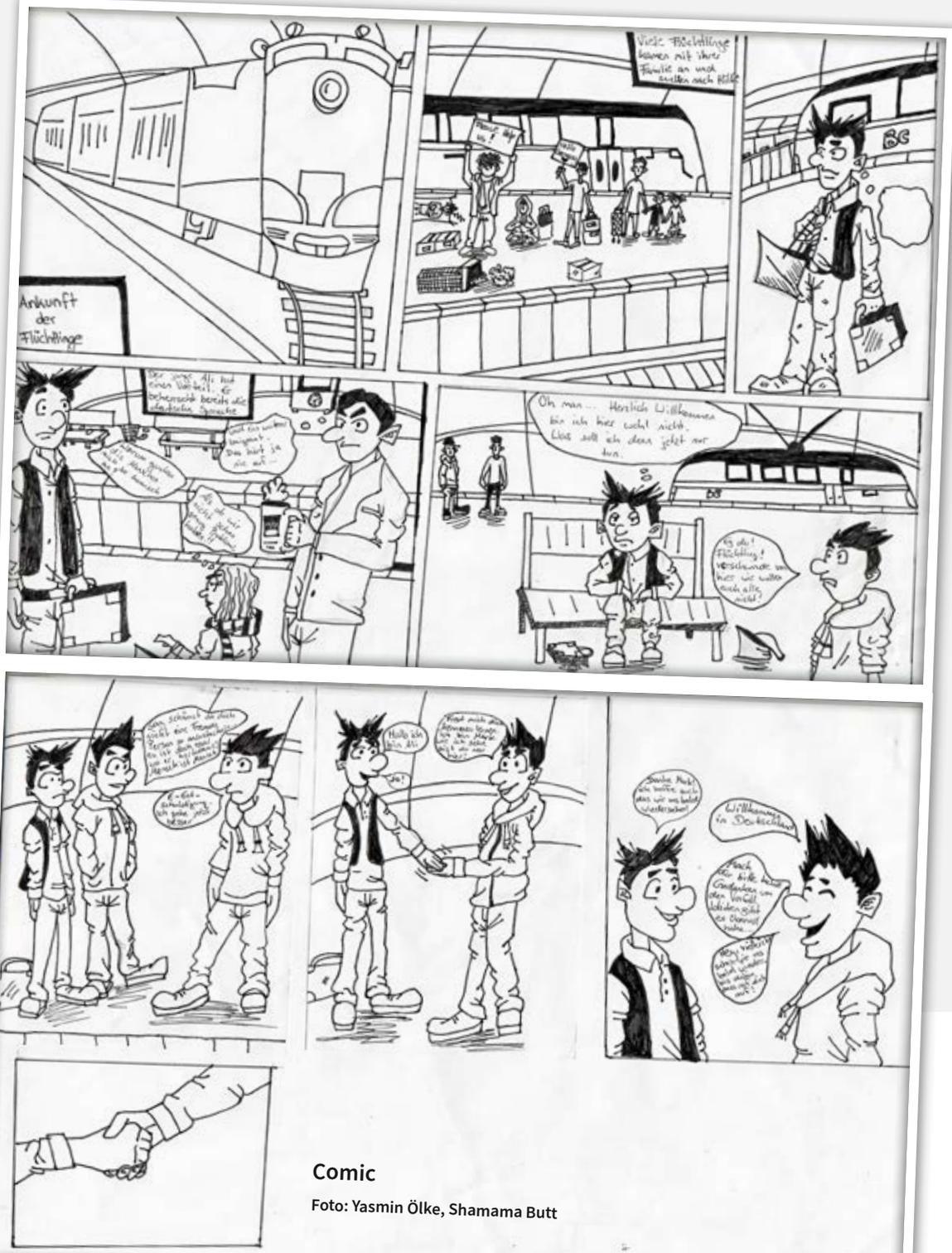
## „Ankunft in Deutschland“

Yasmin Ölke, Shamama Butt, SchülerInnen der Julius-Wegeler-Schule Koblenz, Sonderpreis Rheinland-Pfalz, Wettbewerb 2016/2017

Die Integration von Flüchtlingen war ein aktuelles Thema, mit dem sich zwei Schülerinnen der Berufsbildenden Julius Wegeler-Schule in Koblenz, Yasmin Ölke und Shamama Butt, in ihrem selbstgestalteten Comic auseinandersetzen. Der Comic zeigt eine Situation, in der ein geflüchteter junger Mann diskriminiert wird, und beschreibt, wie einer solchen Situation begegnet werden kann, um geflohene Menschen willkommen zu heißen.

## Begründung der Jury:

Der Wettbewerbsbeitrag der Berufsbildenden Julius-Wegeler-Schule Koblenz zeigt auf kreative Art und Weise die Herausforderungen und Chancen der Integration von geflüchteten Menschen. Die gewählte Darstellungsform des Comics hat die Jury insofern überzeugt, als ein aktuelles Thema zeitgerecht und der Lebenswelt der jungen Menschen entsprechend umgesetzt wurde. Für den einfallreichen Umgang mit dem Thema Integration und für die moderne Umsetzungsform ist der Beitrag gesondert auszuzeichnen.



Comic  
Foto: Yasmin Ölke, Shamama Butt

## **Ehrenamtlich und sozial unterwegs in Uckermark/Barnim**

**Christopher Wieprecht, damaliger Vorsitzende  
der jungen IG BAU Oderland, Sonderpreis  
Brandenburg, Wettbewerb 2015/2016**

Seit Jahren setzt sich Christopher Wieprecht in der Uckermark für die Integration von Flüchtlingen ein. Die Unterstützung zur Bewältigung des Alltags ist für Flüchtlinge in einer neuen und ungewohnten Umgebung eine große Herausforderung. Christopher hilft dabei und versucht somit, den Menschen, die hier Schutz suchen, den Start im Landkreis zu erleichtern. Sein Engagement ist dabei vielfältig. Die Gestaltung von Freizeitaktivitäten, wie die Teilnahme an einem Bubble-Fußballturnier oder der

Besuch eines afrikanischen Kulturzentrums mit Flüchtlingen, die aus Afrika stammen, sind für Christopher eine Selbstverständlichkeit, die er unter dem Motto „Mensch ist Mensch – egal welcher Hautfarbe, Religion oder sexueller Ausrichtung“ zusammenfasst.

### **Begründung der Jury:**

Christopher Wieprecht wird für sein Engagement für Flüchtlinge und gegen Rechtsextremismus ausgezeichnet. Es ihm sehr wichtig, sich als Gewerkschaftler, aber auch privat mit Geflüchteten auszutauschen. Er ist deshalb regelmäßig in Gemeinschaftsunterkünften unterwegs, hilft Geflüchteten beim Ausfüllen von Papieren oder mit Terminen beim Arzt. Für Christopher ist der Kampf gegen rechtsextreme Bestrebungen in seiner Heimatregion besonders wichtig. Gerade die Uckermark ist eine Region, die von rechtsextremen Gruppierungen als Organisationsschwerpunkt angesehen wird. Deshalb kann sein Engagement nicht hoch genug eingeschätzt werden.



**Christopher Wieprecht im Einsatz**

Foto: Christopher Wieprecht

## Auf die JAV kommt es an!

# Handlungsmöglichkeiten der Jugend- und Auszubildendenvertretung

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) ist in einem Betrieb oder einer Verwaltung die Vertretung der Jugendlichen bis 25 Jahre. Ihre Aufgabe besteht darin, sich um die Belange der Auszubildenden und jungen ArbeitnehmerInnen zu kümmern. Sie verfügt auch über rechtliche Handlungsmöglichkeiten, Themen wie Rassismus, Rechtsextremismus oder Diskriminierung im Betrieb oder in der Verwaltung aufzugreifen und zu behandeln.

Die JAV im Betrieb hat mehr Handlungsmöglichkeiten als ihr Pendant in der Verwaltung. Geregelt werden ihre Aufgaben entweder im Betriebsverfassungsgesetz für Betriebe oder in Personalvertretungsgesetzen des Bundes und der Länder für Verwaltungen.

Im Geltungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes, also in Betrieben, kann die JAV die Themen im Rahmen ihrer folgenden Aufgaben angehen:

- Förderung der Integration junger ausländischer ArbeitnehmerInnen im Betrieb,
- Beantragung von entsprechenden Maßnahmen beim Betriebsrat (BR),
- Jugend- und Auszubildendenversammlung (JA-Versammlung).

Die ersten zwei Bereiche werden im § 70 BetrVG als allgemeine Aufgaben einer JAV formuliert.

Außer der JA-Versammlung sehen die Personalvertretungsgesetze für die Jugend- und Auszubildendenvertretung in der Verwaltung keine eigenen Handlungsmöglichkeiten vor, die sich für Antirassismuserbeit und Arbeit gegen Rechts eignen würden. Dennoch hat auch sie die Möglichkeit, Maßnahmen beim Personalrat zu beantragen. Es ist immer auch möglich mit der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber zu sprechen und entsprechende Aktivitäten anzustoßen.

## Jugend- und Auszubildendenversammlung

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung sowohl im Betrieb als auch in der Verwaltung hat die Möglichkeit, jedes Thema während der Jugend- und Auszubildendenversammlung in von ihr bestimmter Form anzusprechen, vorausgesetzt dass das Thema den Betrieb, die Verwaltung/Dienststelle oder die jungen Beschäftigten unmittelbar betrifft (§

71 BetrVG, § 63 BPersVG). Hierzu zählen z. B. tarifpolitische, sozialpolitische und wirtschaftliche Fragen. Auch die Themen Rassismus, Rechtsextremismus, Diskriminierung etc. gehören zweifellos dazu.

Die Organisation und die Durchführung der JA-Versammlung werden im Betriebsverfassungsgesetz weiter gefasst als in den Personalvertretungsgesetzen. Dies führt dazu, dass die betrieblichen JugendvertreterInnen mehr Handlungsspielraum haben als ihre KollegInnen in Verwaltungen.

Um eine JA-Versammlung zu organisieren, muss die JAV im Betrieb zuerst einen entsprechenden Beschluss fassen, sich die Zustimmung des Betriebsrates einholen und sich die Tagesordnung von ihm genehmigen lassen. Obwohl es nicht zu erwarten ist, kann sich der Betriebsrat theoretisch weigern seine Genehmigung zu erteilen. Hierfür benötigt er aber einen sachlich zu rechtfertigenden Grund.

Auch wenn sich die JA-Versammlung an Auszubildende und junge ArbeitnehmerInnen<sup>1</sup> richtet, können noch weitere Personengruppen an der Veranstaltung teilnehmen. Dazu gehören ein(e) VertreterIn der zuständigen Gewerkschaft, ein(e) BR-Vorsitzende(r) oder die entsprechende Vertretung, bei großen Unternehmen auch die VertreterInnen der Gesamt-JAV oder Konzern-JAV und des Gesamt- oder Konzern-BR sowie ArbeitgeberIn und ArbeitnehmervertreterInnen im Aufsichtsrat. Dies eröffnet der JAV die Möglichkeit, eine Botschaft an das Unternehmen und in die Gremien der ArbeitnehmerInnenvertretungen zu senden und/oder den Jugendlichen die Botschaft zu vermitteln, dass in Sachen Rassismus und Rechtsextremismus alle AkteurInnen im Betrieb am gleichen Strang ziehen.

Eine weitere wichtige Personengruppe, die an dieser nichtöffentlichen JA-Versammlung teilnehmen kann, sind externe ReferentInnen. Auch hierfür muss die JAV einen Beschluss fassen und für die Einladung einen sachlichen Grund vorlegen. Unter dem Begriff der externen ReferentInnen lassen sich viele Aktivitäten unterbringen. Dazu gehören Workshops, Vorträge, Grußworte und Info-Stände. Das ist der Haupthandlungsbereich des Kumpelvereins.

<sup>1</sup> Alle jugendlichen und auszubildenden ArbeitnehmerInnen unter 25 Jahren, Auszubildende über 25 Jahre mit Genehmigung des Arbeitgebers;

Neben dem Einsatz von externen ReferentInnen hat die JAV auch die Möglichkeit, die Themen selber anzusprechen. Sie kann sich hier im Vorfeld die Unterstützung des Kumpelvereins holen, zum Beispiel in Form einer Power-Point-Präsentation oder inhaltlichen Tipps für eigene Aktionen während der JA-Versammlung.

Die JugendvertreterInnen können auch ohne Hilfe aktiv werden. Themen wie Rassismus oder Diskriminierung lassen sich gut mit Themen verbinden, die die JAV gut beherrscht, etwa Mobbing, ihre allgemeinen Aufgaben oder der Verhaltenskodex des Unternehmens.

Die JAV in der Verwaltung hat nicht die Möglichkeit, externe ReferentInnen einzuladen. Dennoch hat auch sie die Möglichkeit, beim Kumpelverein inhaltliche Unterstützung anzufragen, Materialien anzufordern, oder kann einfach selber aktiv werden. Der Kreis der möglichen Gäste bei einer JA-Versammlung ist ebenfalls enger gefasst. Neben den Auszubildenden und jungen ArbeitnehmerInnen<sup>2</sup> können ein(e) VertreterIn der zuständigen Gewerkschaft, ein(e) PR-Vorsitzende(r) oder die entsprechende Vertretung, bei großen Verwaltungen auch die VertreterInnen der Stufen-JAV oder Gesamt-JAV sowie die/der DienststellenleiterIn teilnehmen.

---

## Gelbe-Hand-Praxis

Wie bereits geschrieben, lassen sich unter dem Begriff der externen ReferentInnen viele Aktivitäten unterbringen. Dazu gehören **Workshops, Vorträge, Grußworte und Info-Stände**. Die Wirkung der einzelnen Maßnahmen ist unterschiedlich und muss zu der jeweiligen Versammlung passen. Es empfiehlt sich, keine Maßnahmen durchzusetzen, die eher auf Widerstand als auf Akzeptanz stoßen würden. Das Ziel besteht darin, das Thema anzusprechen und die Jugendlichen für sich zu gewinnen.

Bei der Auswahl der Bildungsmaßnahmen stellen die Größe der Versammlung und die Zeit ein wichtiges Kriterium dar. Ein **Workshop** lässt sich bis zu einer Größe von 50–60 Auszubildenden gut durchführen, allerdings müssen mindestens zwei Stunden zur Verfügung stehen. Mit kleineren Gruppen bis 20 Personen wäre ein einstündiger Workshop realisierbar. Bei größeren Gruppen sind dagegen **Vorträge und Referate** sinnvoll. Die Konzentrationskraft der Jugendlichen wird hier nicht lange halten, daher empfiehlt sich eine Dauer von maximal 30 Minuten mit multi-medialen Elementen. Alle anderen Rahmenbedingungen wie die Größe des Raumes oder die technische Ausstattung spielen eine untergeordnete Rolle, da der Kumpelverein für alle Gegebenheiten ein Format anbieten kann. Erfahrungsgemäß sind Auszubildende mit der Thematik wenig vertraut

und sollen bei den Workshops oder Vorträgen nicht überfordert werden. Die Workshops des Kumpelvereins zielen vor allem auf die positiven Kräfte innerhalb der Gruppe. Die gewerkschaftlichen Werte wie Solidarität und Zusammenhalt stehen dabei immer im Mittelpunkt der Maßnahmen.

Neben den reinen Bildungsaktivitäten wie Workshops oder Vorträge gibt es weitere Möglichkeiten, die Thematik anzusprechen. Dazu gehören auf der einen Seite das Grußwort und auf der anderen Seite der Info-Stand, wobei die letzte Maßnahme sich gut mit allen anderen Aktivitäten kombinieren lässt.

Ein **Info-Stand** gehört zu den Klassikern und stellt zugleich die einfachste Möglichkeit zur Ansprache dar. Dabei wird es vor allem darauf ankommen, welche Materialien angeboten werden. Die Auszubildenden kommen nicht zu einer JA-Versammlung, um mehr über das Thema Rassismus oder Rechtsextremismus zu erfahren. Daher empfiehlt es sich, kleine Give-aways anzubieten und somit ins Gespräch zu kommen. Auch wenn ein Antirassismus-Info-Stand nicht die Hauptattraktion sein wird, schickt die JAV ein wichtiges Zeichen an die versammelten Jugendlichen. Haltung zu zeigen und sich klar zu positionieren sind große Leistungen, die eine JAV an dieser Stelle erbringen kann.

Ein **Grußwort** ist nie nur eine Begrüßung, sondern immer eine Botschaft an die versammelten Jugendlichen. In der Regel hat man nur wenige Minuten Zeit, um das Wichtigste mitzuteilen. Auch hier gilt: Publikum nicht überfordern, klare und deutliche Sätze formulieren, Solidarität und Vielfalt vermitteln, Missstände eindeutig benennen, zum Engagement ermutigen.



**Werde Aktiv und nutze unser Angebot!**

Der Kumpelverein bietet für Jugend- und Auszubildendenversammlungen Workshops und Referate an, die an die zeitlichen Vorgaben im Betrieb und die gesetzlichen Bestimmungen angepasst sind. Warte nicht lange, melde dich bei uns! Kontakt: [info@gelbehand.de](mailto:info@gelbehand.de)

Mach' meinen Kumpel nicht an!

---

<sup>2</sup> Ebd;

## Beispiele aus der Gelbe-Hand-Praxis

### 90-Minuten-Workshop

#### Deutsche-Post-JA-Versammlung in Baden-Württemberg, Thema Flüchtlinge

Die Deutsche-Post-Filialen bilden unterschiedlich viele Auszubildende vor Ort aus. Die kleinen Einheiten in Baden-Württemberg gaben die Gelegenheit, mit kleineren Gruppen zu arbeiten. Die Jugendlichen wurden im ersten Teil des Workshops über die Flüchtlingssituation und über Rassismus informiert. Im zweiten Teil lösten sie in Arbeitsgruppen Fälle von Rassismus, die im Betrieb vorkommen können.



Deutsche Telekom,  
Auszubildendenversammlung Köln

### Aktion und 30-Minuten-Vortrag

#### Auszubildendenversammlung, Deutsche Telekom Köln, Thema Flüchtlinge und rassistische Tendenzen in der Gesellschaft

Die Auszubildendenvertretung der Deutschen Telekom Köln nutzte ihre Auszubildendenversammlung, um über das Thema rassistische Tendenzen im Kontext der Flüchtlingsbewegungen zu informieren. Der Kumpelverein lieferte Inhalte und war vor Ort, um Fragen zu beantworten. Im Rahmen der Versammlung initiierte die Auszubildendenvertretung auch eine Foto-Aktion mit der „Gelben Hand“. Dabei setzten rund 300 Azubis ein Zeichen gegen Rassismus.

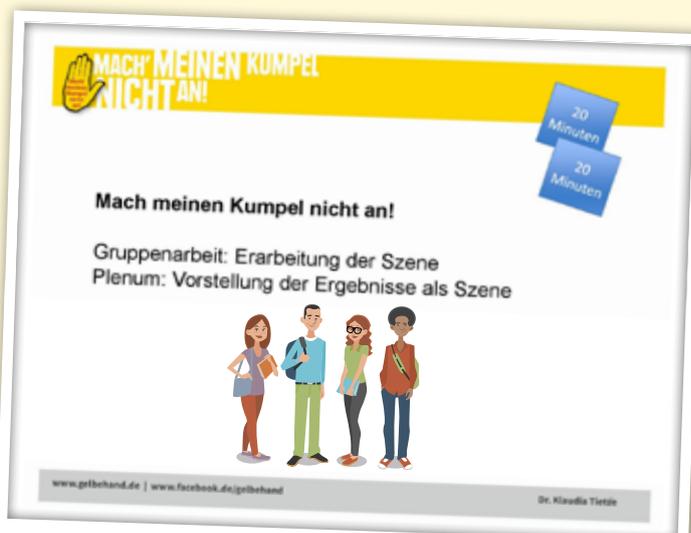


Workshopunterlagen

### 120-Minuten-Workshop

#### Stadtwerke Düsseldorf, Thema Vorurteile

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung der Stadtwerke Düsseldorf bot ihren Auszubildenden einen Workshop der „Gelben Hand“ an. Die Gruppe bestand aus ca. 60 jungen Menschen und war sehr vielfältig. Neben einem Input diskutierten die Auszubildenden in Gruppen und lernten viel über sich selbst und die richtige Haltung gegenüber Vorurteilen. Sie hatten auch die Möglichkeit, Handlungsmöglichkeiten zu erarbeiten.



Power-Point-Präsentation zur Gruppenarbeit

Illustration: Freepik.com

### **Aktion, Grußwort und Info-Stand Jugend- und Auszubildendenversammlung, Bayer HealthCare, Bergkamen, Thema Viel- falt und das Engagement gegen Rassismus**

Die JAV der Bayer HealthCare in Kamen widmete die gesamte JA-Versammlung dem Thema Vielfalt und Engagement gegen Rassismus. Der Kumpelverein betrieb einen Info-Stand und hielt ein Grußwort, in dem er die aktuellen politischen Entwicklungen sowie die betriebliche Antidiskriminierungsarbeit behandelte. Flankiert wurde die Versammlung durch eine Aktion, bei der die Azubis auf einer Weltkarte Pins an die Länder heften sollten, aus denen sie stammten oder in denen die Wurzeln ihrer Eltern lagen. Sinnbildlich sollte dies die Vielfalt im Betrieb widerspiegeln. Darüber hinaus unterschrieben alle Jugendlichen auf gelben Papp-Händen als Zeichen ihres Engagements und machten ein Mega-Selfie, um eine klare Botschaft zu senden: „Wir Azubis stehen zusammen gegen Rassismus und Rechtsextremismus ein.“



**Bayer HealthCare Bergkamen, JA-Versammlung mit der  
Geschäftsführerin des Kumpelvereins, Dr. Claudia Tietze**

Foto: JAV Bayer HealthCare



**JAV Merck KGaA Darmstadt mit dem Vorsitzenden  
des Kumpelvereins, Giovanni Pollice**

Foto: JAV Merck KGaA

### **Vortrag und Info-Stand Jugend- und Auszubildendenversammlung, Merck KGaA in Darmstadt, Thema Vielfalt und Rassismus**

Die JAV bei Merck in Darmstadt lud den Kumpelverein zu ihrer Jugend- und Auszubildendenversammlung ein, um den rund 300 Jugendlichen eine klare Botschaft für Vielfalt und gegen Rassismus zu senden. Als geeignete Formate wurden ein Vortrag und ein Info-Stand mit Beratung vorgesehen. Zum einen sollten die Jugendlichen motiviert werden, sich für die freiheitliche Demokratie sowie eine plurale und solidarische Gesellschaft einzusetzen, zum anderen ihre Fragen und Sorgen in Einzelgesprächen am Info-Stand zu besprechen.

## Aktiv werden!

### Beispiele aus der betrieblichen Praxis

Die Möglichkeiten, Themen wie Rassismus, Rechtsextremismus oder – positiv gefasst – Vielfalt und Zusammenhalt in der Ausbildung anzusprechen, sind vielfältig. Die Unternehmensführung hat immer die Möglichkeit, das Thema innerhalb der Ausbildung dauerhaft oder durch Einzelprojekte zu implementieren. Auch die ArbeitnehmerInnenvertretungen können viele Projekte initiieren und vorantreiben. Trotz der unterschiedlichen Rahmenbedingungen in Betrieben und

Verwaltungen besteht immer die Möglichkeit, zu sensibilisieren, sich zu engagieren, Haltung zu zeigen und Zeichen für Akzeptanz und gegen Rassismus zu setzen. Manche Projekte werden von der Ausbildungsleitung angeregt, andere von der Gewerkschaft, dem Betriebs-/Personalrat oder der Jugend- und Auszubildendenvertretung; manche von allen zusammen. Eine Auswahl:

#### Film als Ausdrucksform

Bei einem Film-Projekt ist nicht das Ergebnis, sondern der Weg dorthin entscheidend. Bei einer Film-Projektarbeit geht es vor allem darum, dass sich die Auszubildenden mit der Thematik auseinandersetzen und dass diese Auseinandersetzung in einem attraktiven Rahmen stattfindet. Im Zeitalter der sozialen Medien sind Jugendliche mit kurzen Filmen gut vertraut, viele haben bereits eigene Videos gedreht und zum Teil auch schon ins Internet hochgeladen. Daher wird es bei einer Filmproduktion aller Voraussicht nach nicht an technischen Fertigkeiten fehlen.

Wie bei jeder Projektarbeit geht es auch hier darum, Leben, Lernen und Arbeiten zu verknüpfen und ein Problem gemeinsam zu bearbeiten. Da bei der Projektarbeit alle gefordert sind, sich zu beteiligen, findet auch innerhalb der Gruppe ein Integrationsprozess statt. Die Film-Projektarbeit besteht darin, sich mit der gegenwärtigen gesellschaftlichen und politischen Situation auseinanderzusetzen, ein relevantes Thema zu finden, es in Bezug zum eigenen Leben und zum Leben der Mitmenschen zu setzen, die Wirkung, die Ursachen, die Missstände oder die Handlungsoptionen zu diskutieren und die Ergebnisse bildlich darzustellen. Die Jugendlichen werden ermutigt, ihre eigene Perspektive zu erweitern, ihre Meinung zu äußern und diese in den öffentlichen Diskurs einzubringen.

#### Stadtwerke Düsseldorf

Die AusbilderInnen der Stadtwerke AG in Düsseldorf nehmen in regelmäßigen Abständen den Wettbewerb „Die Gelbe Hand“ zum Anlass, mit ihren Auszubildenden Film-Projekte gegen Rechts und Rassismus durchzuführen. In den Beiträgen verarbeiten sie ihre vielfältige Zusammensetzung und stellen diese in den Kontext unterschiedlicher demokratie- und menschenfeindlicher Handlungen. Die Arbeit an den Projekten ermöglicht den Jugendlichen, ihre Vielfalt zu erforschen und Haltungen zu entwickeln, sich für die Gruppe einzusetzen und sich klar für Vielfalt und Akzeptanz zu positionieren. Die Filme stellen immer einen unmittelbaren Bezug zum Unternehmen her, entweder inhaltlich oder durch den Ort des Geschehens. Damit wird eine starke Identifizierung des Unternehmens mit den in den Filmen vermittelten Werten dargestellt, was im Umkehrschluss eine klare Botschaft an die Auszubildenden sendet. Verstärkt wird diese Wirkung durch die Öffentlichkeitsarbeit innerhalb des Betriebs, wie z. B. die Veröffentlichung der Filme in den unternehmens-eigenen Medien und die Würdigung des Engagements vonseiten des Betriebsrates und der Unternehmensführung.

### Thema „Vorurteile“

Das Thema Vorurteile bearbeiteten die Auszubildenden im Film „Lass dich nicht täuschen!“. In einer humoristischen Form zeigten sie, wie Vorurteile funktionieren und wie sie das menschliche Urteilsvermögen beeinflussen und täuschen können. Der Film zeigt Ausbilderinnen und Auszubildende bei unterschiedlichen Tätigkeiten im Betrieb, die aufgrund von falschen Annahmen für einen islamistischen Terroristen, Dieb oder Rassisten gehalten werden. „Der Film verfolgt das Ziel, darauf aufmerksam zu machen, dass man seine Mitmenschen nicht vorschnell abstempeln und in eine Schublade stecken sollte. Denn häufig muss man im Nachhinein feststellen, dass man sich zu schnell durch Vorurteile hat täuschen lassen,“ so die Azubis.



Filmausschnitt „Lass dich nicht täuschen“

Foto: Stadtwerke AG

grenzung betrieben, bei der Menschen „anderer Art“ vor den Mauern der Landesgrenze in Armut leben müssen. Die BewohnerInnen Utopias wissen nichts von der Existenz andersartiger, hilfsbedürftiger Menschen, bis es einer von ihnen über die Mauer nach Utopia schafft. Nachdem der erste Schock überwunden ist, beraten sich die BewohnerInnen und beschließen, dass sie den Ausgegrenzten helfen und diese nach Utopia einladen und integrieren wollen.

Der Kurzfilm arbeitet zur Verdeutlichung stark mit Farbsymbolik, welche anhand der Kleidung zu sehen ist. So tragen die Regierung und deren Gefolgsleute schwarze Kleidung, was sowohl die bösen Machenschaften ausdrückt als auch ein Symbol für Bedrohung und Unterdrückung gegenüber den Ausgegrenzten ist. Durch die grauen Pullover der Ausgegrenzten wird die Trostlosigkeit symbolisiert, welche außerhalb von Utopia herrscht. Mit dem helleren Blauton für die BewohnerInnen soll eine entspannte und friedliche Stimmung innerhalb Utopias gezeigt werden. Das Überreichen der Pullover zum Ende des Films symbolisiert, dass die Ausgegrenzten ein ebenso friedliches Leben in



Filmausschnitt „Utopia“

Foto: Stadtwerke AG

### Thema „Migrationshintergrund“

Das Thema Migrationshintergrund bearbeiteten die Jugendlichen im Film „Nicht auf die Nationalität kommt es an“. Sie zeigten Auszubildende, deren Äußeres bei der Ausübung ihrer zukünftigen Berufe nicht erkennbar ist. Erst zum Schluss zeigen sie ihre Gesichter und werden von der Botschaft begleitet, dass bei der Beurteilung der einzelnen Personen nicht der eventuelle Migrationshintergrund, sondern das Ergebnis der Arbeit entscheidend ist.



Filmausschnitt „Nicht auf die Nationalität kommt es an“

Foto: Stadtwerke AG

### Thema „Ausgrenzung/autoritärer Staat/Geflüchtete“

Im Film „Utopia“ bearbeiteten die Jugendlichen mehrere Themen und setzten ein Zeichen gegen die Ausgrenzung und für die Integration von Flüchtlingen. In dem fiktiven Land Utopia wird von der Regierung eine gezielte Aus-

grenzung betrieben, bei der Menschen „anderer Art“ vor den Mauern der Landesgrenze in Armut leben müssen. Die BewohnerInnen Utopias wissen nichts von der Existenz andersartiger, hilfsbedürftiger Menschen, bis es einer von ihnen über die Mauer nach Utopia schafft. Nachdem der erste Schock überwunden ist, beraten sich die BewohnerInnen und beschließen, dass sie den Ausgegrenzten helfen und diese nach Utopia einladen und integrieren wollen.

## Produkt, Beruf und Thema verbinden

Eine weitere Möglichkeit, Themen wie Vielfalt oder Diskriminierung in der Ausbildung anzusprechen, ist es, die Ausbildungsinhalte im Kontext dieser Themen zu bearbeiten. Betriebe können zum Beispiel das Grundmaterial wie Metall oder Papier nutzen, um Gegenstände zu erstellen, die die Auseinandersetzung mit Themen wie Diskriminierung, Gleichbehandlung, Vielfalt oder Solidarität abbilden. Die Themen können so in die praktische Arbeit implementiert werden, sodass die Jugendlichen gleichzeitig ihren Beruf lernen und (künstlerisch) die Themen bearbeiten. Das Endprodukt der kreativen oder reflektierenden Auseinandersetzung kann dann im Betrieb oder in der Verwaltung präsentiert werden und die Haltung der Ausbildung bzw. des Unternehmens zum Thema darstellen. Es kann auch in eine größere Aktion wie ein Wettbewerb oder eine Ausstellung eingebettet werden.

## IMA GmbH

Das Unternehmen IMA stellt diverse Maschinen her. Die vielen Einzelteile, die sonst in komplizierten Maschinen ihren Platz finden, nutzen die Auszubildenden, um in einer Installation die Vielfalt und den Zusammenhang innerhalb des Unternehmens abzubilden.



Installation „Wir sind IMA“

Foto: IMA GmbH

## imperial-Werke oHG – ein Unternehmen der Miele Gruppe

Im Rahmen einer Projektarbeit zum Thema Fremdenfeindlichkeit und Rassismus erarbeiteten Auszubildende der imperial-Werke oHG eine Metallplastik. Der Anlass, sich mit der Thematik auseinanderzusetzen, war der Wettbewerb „Die Gelbe Hand“. Mit der Metallplastik wurden das Thema „Mach‘ meinen Kumpel nicht an!“ sowie auch das Mobbing und ähnliche gesellschaftliche Probleme visualisiert. Das Kunstwerk besteht aus diversen Händen aus Blechen, die auf einer transparenten Plexiglasscheibe verschraubt sind. Die schwarzen Hände symbolisieren



Metallplastik „Zivilcourage“

Foto: Imperial-Werke oHG

diverse Gruppen in der Gesellschaft, welche sich oftmals intolerant gegenüber anderen Gruppen und Kulturen verhalten. Vielfach besteht hier sogar eine Bereitschaft zur Gewalt gegenüber anderen, welche dann durch die Eigen-dynamik einer Gruppe (Gruppenzwang) noch anwachsen kann. Absichtlich wurden hier Hände in unterschiedlicher Größe und Form gewählt, um die Vielfalt der Angriffsformen darzustellen. Die Schlagkette symbolisiert die erhöhte Gewaltbereitschaft und den verschobenen Blickwinkel auf die Menschenwürde. Die unlackierte graue Hand weist eine verängstigte Haltung auf, welche durch das „Abtauchen in die Versenkung“ noch verstärkt werden soll. Sprichwörter wie „Ich möchte am liebsten im Boden versinken...“ finden hier Verwendung. Dies symbolisiert Menschen, die psychisch durch Mobbing oder auch mittels körperlicher Gewalt angegriffen werden und sich unbewusst aus der Gesellschaft ausgrenzen. Sie hoffen in dieser Lebenslage auf Hilfe und auf die Zivilcourage der Mitmenschen, die nicht immer leicht zu finden ist. Die gelbe Hand stellt grundsätzlich die Mehrheit der Gesellschaft dar, welche im Normalfall hilfsbereit und tolerant ist, meistens aber nicht den Mut aufbringt, in Konfliktsituationen einzugreifen. Nur wenige Menschen – und diese werden durch die gelbe Hand in der Projektarbeit dargestellt – sind bereit, aktiv in Konfliktsituationen einzugreifen. „Mit unserer Projektarbeit möchten wir einmal mehr zum Nachdenken und Handeln anregen“, so die Auszubildenden über die Ziele des Projekts.

## Stadtverwaltung Bochum

Die große Flüchtlingsbewegung 2015 stellte Kommunen vor große Herausforderungen. Für die MitarbeiterInnen der Verwaltungen war harte Arbeit angesagt. Die Auszubildenden lernten dabei, wie die Willkommenskultur administrativ organisiert und mit welchen Problemen sie konfrontiert wird. „Auch die Stadt Bochum bietet Flüchtlingen aus allen Ländern hilfsbereit Unterkünfte und Verpflegung an. Trotz der überwältigenden Aufgabe gibt es kein Zurückschrecken, wenn es darum geht, Flüchtige zu unterstützen. Und das muss auch so bleiben. Dadurch



Filmausschnitt

Foto: Stadtverwaltung Bochum

ergeben sich an einigen Stellen aber auch Konflikte unter den Flüchtlingen verschiedener Länder, in Bezug auf die unterschiedlichen Vorstellungen über Geschlechterrollen, zwischen Kulturen und politischen Ansichten. Durch diese Konfliktpotenziale scheint sich die Bevölkerung immer mehr zu entzweien.“ Beide Gruppierungen, so die Beobachtung der Auszubildenden, mögen zum Teil Recht haben, zeigen sich aber in ihren Ansichten zunehmend unrealistisch und unvernünftig. Für die Auszubildenden war es wichtig, dass diese Konflikte unter den verschiedenen Gruppen nicht in Rassismus münden. „Für uns hat der Begriff ‚Rassismus‘ eine ganz neue Dimension angenommen und findet längst nicht mehr nur zwischen verschiedenen Kulturen statt.“

Ihre Erlebnisse mit der neuen Situation verarbeiten die Auszubildenden der Stadtverwaltung Bochum in einem Film. Im Film sind junge Menschen in Masken zu sehen, die im gleichen Rhythmus klatschen. Der Klatschrhythmus dient als Metapher für den gemeinsamen Einsatz gegen jegliche Formen von Rassismus. Hinter den Masken verbergen sich Menschen mit unterschiedlichsten Herkünften, unterschiedlichen Berufen und Charakteren. Trotzdem verbindet sie der Respekt jedem Einzelnen gegenüber, und so schaffen sie es, ein gemeinsames Ziel zu verfolgen: Sie bleiben im Takt und bewältigen die Aufgabe, ohne in Rassismus zu verfallen.

### Maßgeschneiderte Module für die betriebliche Ausbildung

Wir erstellen maßgeschneiderte und passgenaue Module zu Demokratiebildung, Antirassismusbearbeitung und Konfliktlösung entsprechend den Wünschen und Rahmenbedingungen der Projektbetriebe. Auch Dein Betrieb kann dabei sein!

#### Unser Angebot

- Erarbeitung der maßgeschneiderten Module zur Demokratiebildung, Antirassismusbearbeitung und Konfliktlösung als Teil der Ausbildung und sowie ihre Integration in das Ausbildungscurriculum/den Ausbildungslehrplan,;
- Schulungen für AusbilderInnen zu Themen der Demokratiebildung, Antirassismusbearbeitung und Konfliktlösung,;
- Beratung und Begleitung durch das Projektpersonal.



## Thema im Betrieb ansprechen

Das Recht auf Mitbestimmung macht es den Jugend- und Auszubildendenvertretungen möglich, Themen wie Diskriminierung oder Rassismus im Betrieb anzusprechen. Auch AusbilderInnen können ihre Auszubildenden ermutigen, solche Themen zu bearbeiten. Zum einen

### RRK Wellpappenfabrik

Ein Stückchen Mut gehört immer dazu, den Auszubildenden im Betrieb zu erlauben, sich ein Bild über die herrschenden Zustände zu machen und die Beschäftigten zu befragen. Es ist auch eine gute Gelegenheit, um die Mitbestimmung zu üben und sich für die Belange der ArbeitnehmerInnen im Betrieb einzusetzen, auch wenn die Initiative von den AusbilderInnen kommt. Die Auszubildenden der RRK Wellpappenfabrik taten dies. Sie führten unter den Beschäftigten eine anonyme Umfrage durch, um zu erfahren, wie es um Rassismus und Mobbing in den eigenen Reihen steht. Der Fragebogen beinhaltete Fragen nach dem Arbeitsverhältnis, zu ArbeitskollegInnen, Mobbing, Rassismus und zur allgemeinen Stimmung im Betrieb. Das Ergebnis der Erhebung ergab, dass 90 Prozent aller Befragten mit ihrem Arbeitsplatz zufrieden waren. Themen wie Mobbing und Fremdenfeindlichkeit nahmen sie zwar wahr, aber nicht in dem eigenen Unternehmen. Die Auszubildenden zogen eine positive Bilanz ihrer Umfrage: „Somit ist dieses Projekt zum einen für unser tatsächliches soziales Umfeld, zum anderen für die künftige Arbeit und den Umgang miteinander im Betrieb ein großer Erfolg und zeigt uns, dass wir in unseren Betrieb eine gute Zukunft haben.“

Einige Aussagen der befragten MitarbeiterInnen wollten die Jugendlichen nutzen, um die Belegschaft zu motivieren, sich weiter dafür einzusetzen, Mobbing und Fremdenfeindlichkeit zu erkennen und aktiv dagegenzuwirken. Hierfür entwickelten sie eine Collage, die im Betrieb ausgestellt wurde. Bei der Erstellung der Collage griffen sie zu Grundmaterialien, die im Betrieb verarbeitet werden: Wellpappe.

besteht die Möglichkeit, eine kleine „Betriebsanalyse“ durchzuführen und sich mit den tatsächlichen Zuständen innerhalb der Belegschaft zu beschäftigen, zum anderen kann die Belegschaft durch diverse Maßnahmen – vom Aushang auf der Pinnwand bis zu einer Aktion auf dem Werksgelände – sensibilisiert werden.



Die Auszubildenden fertigten aus der Wellpappe eine Weltkugel und weitere Elemente (Hintergrund und Wege). Mit einer Bodypainting-Farbe bemalten sie die eigenen Hände in verschiedenen Farben, um die verschiedensten Kulturen und Hautfarben der Menschen auf der gesamten Welt darzustellen. Alle Einzelteile wurden daraufhin fotografiert und in einer Collage arrangiert. Die so entstandene Bildkombination stellte Hände dar, die sich auf dem Weg zur in der Mitte stehenden Weltkugel befanden. Als sie an der Weltkugel angekommen waren, drehten sie sich um und zum Vorschein kamen gelbe Handinnenflächen. Die Farbe Gelb sollte einmal für das Projekt „Die Gelbe Hand“ stehen und außerdem auch symbolisieren, dass alle Menschen weltweit gleich sind: Hautfarbe, Nationalitäten und Gruppenzugehörigkeit spielen keine Rolle. In die Bildcollage wurden darüber hinaus in Sprechblasen Zitate einiger anonym befragter MitarbeiterInnen aus dem Umfragebogen eingearbeitet. Die Aussagen sollten dazu motivieren, sich weiter gegen Rassismus einzusetzen. Mit dem Projekt wollten die Jugendlichen auch ihre eigene Denkweise im Betrieb fest verankern: Die Hauptfarbe ist eine Nebensache, im Inneren sind wir alle gleich.

### Länderwoche in der Kantine

Vom 11.04.2011-15.04.2011

werden verschiedene landestypische Gerichte aus verschiedenen Ländern in unserer Kantine angeboten.

Die visuelle und informative Gestaltung werden die Auszubildenden präsentieren.

Auf Ihre Kostprobe und ihr mitgebrachtes Interesse freuen sich



**DIE AUSZUBILDENDEN**  
und die JAV

#### Aushang

Foto: JAV Maggi Singen

## Maggi-Werke in Singen

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung beim Maggi-Werk in Singen startete mit Auszubildenden die Aktion „Kantinenländerwoche“. Dabei wurden in der Kantine von den hauseigenen Köchen landestypische Gerichte aus verschiedenen Ländern angeboten. Mit Tischkärtchen und Plakaten wurden die Länderinformationen wie Religion, Einwohnerzahl, Währung, Regierung etc. visualisiert. Im Vorfeld wurde die Aktion bei Betriebsversammlungen angekündigt und ein Aufruf veröffentlicht, in dem sich die Auszubildenden klar gegen Fremdenfeindlichkeit positionierten, ihre gute Zusammenarbeit untereinander fern von Vorurteilen betonten und zur Zivilcourage aufriefen.

## JAV Evonik Standort Marl

Im Rahmen der Internationalen Wochen gegen Rassismus 2017 führte die Jugend- und Auszubildendenvertretung der Evonik AG in Marl mehrere Aktionen durch, um ein Zeichen für Vielfalt und gegen Fremdenfeindlichkeit zu setzen sowie ein Bewusstsein unter den rund 10.000 Beschäftigten am Chemiestandort Marl dafür zu schaffen, dass kulturelle Vielfalt eine Bereicherung ist.

Die erste Aktion fand unter dem Motto „#buntissteller“ in der Werkskantine statt. Die JAV ließ dafür M&M's mit den Länderumrissen der 59 Nationen, die in der Belegschaft des Evonik-Standorts Marl vertreten sind, bedrucken und zusammen mit den dazu gehörenden Flaggen in der Kantine verteilen. Die Belegschaft hatte die Aufgabe, die Bonbons zu den richtigen Nationalflaggen zuzuordnen. Damit setzte die JAV eine Aktion fort, die bereits 2016 unter dem Motto „#buntistgeil“ lief.

In der zweiten Aktion „Diversity hebt sich ab“ ließ die JAV 59 bunte mit Helium befüllte Riesenluftballons als Hingucker entlang der Zufahrtsstraße zum Chemiepark aufsteigen.

Bei der Betriebsrätekonferenz der Evonik starteten die jungen FunktionärInnen ihre dritte Aktion, die an die Aktion in der Werkskantine unmittelbar anknüpfte. Die Betriebsratsmitglieder hatten die Aufgabe, auf einer 2 x 3 m großen Weltkarte mit Nadeln die Evonik-World anzupinnen und die Länderumrisse auf den M&M's und der jeweiligen Nationalflagge wiederzuerkennen.

Im Rahmen der vierten Aktion „Bäume der Vielfalt“ wurden die Beschäftigten dazu eingeladen, vor und nach der Arbeit ihre Statements für Vielfalt und

gegen Rassismus auf Karten zu schreiben und an die Bäume zu hängen. Die JAV boten dabei Kaffee und Brötchen, um so ins Gespräch zu kommen. Die Bäume sollten die natürliche Vielfalt sinnbildlich unterstützen und blieben für die Zeit der internationalen Wochen gegen Rassismus an den Werkstoren stehen. Mit der Aktion sollte die Belegschaft sensibilisiert und motiviert werden, aktiv über das Thema Antirassismus nachzudenken. Die Bäume wurden anschließend im Kultur- und Sportbereich des Unternehmens eingepflanzt.

Als große Abschlussaktion formten alle Auszubildenden des Standorts Marl als Menschenbild in bunten Regencapes ein Herz und das Wort WORLD. Dabei ließen sie hunderte Luftballons vor den Augen des Gesamtbetriebsrats, den IG BCE-VertreterInnen und der Evonik-Unternehmensseite in die Luft steigen. Die Aktion wurde von einer Drohne gefilmt.



#### Abschlussaktion

Foto: JAV Evonik Marl

## Zeichen setzen/Gesicht zeigen

Gesicht zu zeigen bzw. Zeichen zu setzen sind die einfachsten Formen einer eindeutigen Positionierung gegen Rechts am Arbeitsplatz. Auch wenn es sich hier quasi nur um Worte handelt, ist es nicht immer einfach, solche Aktionen im Betrieb oder in der Verwaltung durchzuführen bzw. durchzusetzen. Dabei geht es auf der einen Seite darum, die jungen Menschen zu motivieren, „Farbe zu bekennen“ und klare Haltung zu zeigen, zum anderen diese Haltung als herrschende Haltung im Betrieb, als Bekenntnis des Betriebs oder der Belegschaft zu bestimmten Werten durchzusetzen.



Videoausschnitt

Foto: JAV MAN Truck an Bus AG

## JAV MAN Truck and Bus AG Werk Nürnberg

Das Ziel „Gesicht zeigen“ verfolgte die JAV von MAN Truck and Bus in Nürnberg und drehte ein Video, das die Gesichter gewerkschaftlich aktiver KollegInnen im Betrieb MAN Truck and Bus AG Werk Nürnberg zeigte. Die Jugend- und Auszubildendenvertretung positionierte sich mit dem Film für eine klare Haltung im Betrieb und setzte ein Zeichen für Vielfalt und gegen Rassismus: „Wir wollen verdeutlichen, dass wir mit unserem eigenen Auftreten – ob im Betrieb oder draußen auf der Straße – aktiv darauf Einfluss nehmen können, dass Toleranz und Integration in der Gesellschaft gelingen. Besonders liegt uns am Herzen, dass Toleranz und Integration bei uns im Betrieb die Grundsäulen unserer Arbeit sind.“

## JAV INEOS Köln GmbH

Um ein kreatives und nachhaltiges Zeichen gegen Rassismus und Rechtsextremismus zu setzen, startete die Jugend- und Auszubildendenvertretung der INEOS Köln GmbH das Projekt „Hand in Hand gegen Rassismus“. Es entstand ein Bild einer überdimensionalen Hand, welches aus vielen verschiedenen Händepaaren zusammengesetzt war und somit den Zusammenhalt und das friedliche Miteinander darstellte. Mit dem Projekt ging die JAV auf das gute Miteinander ein, das in der Firma lange und intensiv gelebt wird.

Um das Projekt verwirklichen zu können, waren die JugendfunktionärInnen auf Hilfe von Beschäftigten angewiesen. Diese waren dazu eingeladen und aufgefordert, sich im Betriebsrestaurant paarweise die Hände zu reichen und davon ein Foto machen zu lassen. Dieses Angebot wurde großartig angenommen und spiegelte somit die komplette Firma wieder. Die so vielseitig und zahlreich entstandenen Fotos wurden, wie die JAV berichtet, „mit großer Mühe, fleißiger Hingabe und penibler Feinarbeit“ ausgeschnitten und auf

eine DIN-A0-große Hand geklebt. Diese überdimensionale Hand wurde wiederum eingescannt und auf einem gelben Hintergrund platziert sowie mit einem Schriftzug versehen. Die gelbe Farbe wurde ausgesucht, weil sie für Gefahrenzonen im Unternehmen verwendet wird und so konnte das Bild eine größere Aufmerksamkeit erreichen. Das fertige Plakat wurde an der Tür in der Aus- und Weiterbildung aufgehängt, wo sich jeden Tag viele Menschen verschiedener Kulturen und Religionen aufhalten. „Gerade junge Leute lernen hier, zusammenzuarbeiten, mit verschiedenen Kulturen umzugehen und auf ein harmonisches Miteinander zu achten“, so die JAV.

Um nicht nur die Aus- und Weiterbildung an dem Projekt teilhaben und davon profitieren zu lassen, wurde im zweiten Schritt eine Klebefolie erstellt, auf welcher viele Händepaare aneinander gereiht waren. Auf dem gesamten Firmengelände wurden zahlreiche Türen in verschiedenen Gebäuden hiermit ausgestattet, um dieses klare Zeichen gegen Fremdenfeindlichkeit und Rassismus weiter zu verbreiten und um auf das Thema aufmerksam zu machen. „Denn letztendlich soll unser Projekt das gute Miteinander in unserer Firma weiter fördern“, so die JAV.



Plakat an der Tür des Ausbildungsgebäudes

Foto: JAV INEOS Köln GmbH

## Große Einzelprojekte

Große Einzelprojekte gehen über mehrere Tage und bestehen aus mehreren Einzelmaßnahmen. Es kann sich hier um eine groß angelegte Sensibilisierungs- oder Bildungsoffensive handeln oder um eine Aktion, die aus mehreren Bausteinen besteht. Oft sind die Projekte das Ergebnis einer

### IG BCE Bezirksjugendausschuss Leverkusen, JAV Bayer, JAV Currenta

Der IG BCE Bezirksjugendausschuss Leverkusen beschloss in Zusammenarbeit mit der JAV Bayer AG und der JAV Currenta GmbH & Co. OHG am Standort Leverkusen während der Internationalen Wochen gegen Rassismus ein klares Zeichen gegen Rassismus, Hass und Gewalt in der Ausbildung zu setzen, und nutzte dabei die gelbe Hand als Symbol gegen Rassismus in der Arbeitswelt. Da es im Chempark Leverkusen ein eigenes Ausbildungszentrum für Azubis in den unterschiedlichsten Berufen gibt, entschieden die jungen FunktionärInnen, ein Zeichen mit einer selbstgebauten Skulptur der „Gelben Hand“ zu setzen. Die Skulptur war jedoch nur ein Ergebnis einer groß angelegten Projektarbeit.

Die Arbeit an der Skulptur begann in der Technischen Ausbildung von Currenta GmbH & Co. OHG. Die Auszubildenden des 1. und 2. Lehrjahrs erhielten die Aufgabe, verschiedene Modelle einer möglichen gelbe-Hand-Skulptur zu erarbeiten. Zunächst wurden die Ideen auf Papier skizziert und anschließend als Modelle aus Schaumstoff, Klebeband und Holzstäbchen gebaut. Die Entwürfe wurden einer Jury, bestehend aus Betriebsratsmitgliedern, Jugend- und AuszubildendenvertreterInnen, AusbildungsleiterInnen und ArbeitnehmerInnen aus dem Bereich Öffentlichkeitsarbeit, vorgestellt. Die Jury-Mitglieder entschieden, dass den Entwurf „Sog des Rassismus“ realisiert wird.

Der Gewinnerentwurf zeigt einen Strudel, der den Sog des Rassismus darstellt, sowie eine Hand, die schützend davor steht und mit dem Satz „Mach meinen Kumpel nicht an!“ versehen ist. Die Hand verhindert, dass andere in den Sog des rechten Gedankenguts hineingezogen werden. Somit setzt die Hand auch ein Zeichen, präventiv gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit vorzugehen. Sie erfüllt folglich zwei Funktionen: Zivilcourage im Falle der konkreten Anfeindung und Zivilcourage in der Kommunikation mit anderen zu zeigen.

Die Enthüllung der fertigen Skulptur fand in einer öffentlich wirksamen Veranstaltung auf dem Campus-Gelände statt und wurde von vielen MedienvertreterInnen begleitet. Das Interesse an dem Projekt war groß, sodass die Skulptur zuerst auf eine Tour durch Deutschland ging und in diversen IG-BCE-Einrichtungen ausgestellt wurde.

Zusammenarbeit zwischen der JAV in Abstimmung mit dem Betriebsrat und der zuständigen Gewerkschaftsjugend. Empfehlenswert ist es, die AusbilderInnen bzw. die Unternehmensführung in die Umsetzung des Projekts einzubeziehen, um eine höhere Akzeptanz für das Vorhaben zu erzeugen und bessere Konditionen, zum Beispiel die Freistellung von Auszubildenden für bestimmte Aktivitäten, auszuhandeln.



Skulpturen der Gelben Hand mit dem Gewinnerbeitrag „Sog des Rassismus“

Foto: JAV Currenta GmbH & Co. OHG

Parallel zum Projekt des Baus der „Gelben Hand“ wurden noch weitere Aktivitäten vorbereitet und durchgeführt, um alle Auszubildenden und MitarbeiterInnen im Chemepark in Leverkusen mit der Aktion anzusprechen und sie für das Thema zu sensibilisieren.

Ein Postkarten-Wettbewerb wurde unter den Auszubildenden ausgeschrieben. Die selbstentworfenen Postkarten konnten bis zum Tag der Enthüllung der „Gelbe-Hand“-Skulptur bei der JAV und beim IG-BCE-Bezirksjugendausschuss eingereicht werden. Eine Jury aus den Mitgliedern des Bezirksjugendausschusses, einer Betriebsrätin und dem IG-BCE-Bezirksleiter wählte die GewinnerInnen. Die Preisverleihung fand in der Pausenhalle statt, wo die prämierten Postkarten dauerhaft ausgestellt wurden.

Eine zweite Parallelaktion fand ebenfalls in der Pausenhalle der Ausbildung statt. Die jungen FunktionärInnen bauten einen Stand auf und baten die Auszubildenden den Satz „Mach meinen Kumpel nicht an!“ in unterschiedliche Sprachen zu übersetzen.

Flankierend zu den Aktionsmaßnahmen bearbeiteten die berufsschülerInnen in der werkseigenen Berufsschule die Themen „Gelbe Hand“ und „Die Internationalen Wochen gegen Rassismus“ im Unterricht. So wurden sie auf den Aktionstag und die Enthüllung der „Gelbe-Hand“-Skulptur vorbereitet. Auch im IG-BCE-Bezirksjugendausschuss wurde eine Abendveranstaltung organisiert und das Thema Vorurteile diskutiert.

## Gedenkstättenfahrt

NS-Gedenkstätten sind Tatorte, Leidensorte, Orte des Gedenkens sowie Lernorte. Originalschauplätze machen die Verbrechen des Nationalsozialismus auf eindringliche Weise

### Hans-Schwier-Berufskolleg

In Kooperation mit der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt findet jährlich eine Gedenkstättenfahrt des Hans-Schwier-Berufskollegs aus Gelsenkirchen nach Auschwitz und Krakau statt. Nach der Fahrt verarbeiten die Jugendlichen ihre Erinnerungen in einer Publikation. Dort berichten sie über das Erlebte und reflektieren ihre Eindrücke. Neben der detaillierten Beschreibung der Fahrt artikulieren die Jugendlichen ihre eigenen Gedanken und Empfindungen: „In dem Zementputz in der Gaskammer entdeckte ich die Kerben der Fingernägel der Menschen, die verzweifelt versuchten, ihrer Vernichtung zu entkommen“, so ein Auszubildender.

sichtbar und erfahrbar. Gedenkstättenfahrten gehören zur gewerkschaftlichen Jugendbildungsarbeit dazu und können ebenfalls in die betriebliche Ausbildung integriert werden.

### Gedenkstätte Auschwitz Auf den Spuren der letzten Zeitzeugen

Trockenbaumonteur und Fassadenmonteur - Mai 2015



Hans-Schwier-Berufskolleg der Stadt Gelsenkirchen



### Broschüre von der Gedenkstättenfahrt

Foto: Hans-Schwier-Berufskolleg

### Projekt Gelbe Hand gegen Hass und Gewalt

steag



### Weimarfahrt gegen Rechts

Verstehen was damals war, damit es nie wieder passiert

Unter diesem Motto führt die STEAG GmbH jedes Jahr einen dreitägigen Ausflug mit ihren Auszubildenden im 1. Lehrjahr durch. Auszubildende von STEAG aus ganz Deutschland fahren schon seit mehr als 10 Jahren zusammen nach Weimar, um das ehemalige Konzentrationslager Buchenwald zu besuchen und präventiv gegen Rechtsradikalismus sowie Fremdenfeindlichkeit vorzubringen. Jedes Jahr werden die Azubis an den Standorten Rühl, Saar und Leuna von



Bussen abgeholt und zusammen nach Weimar gebracht. „Es ist schön, alle Gestirte mit wieder zu sehen, denn Azubis, die an einem anderen Standort ihre Ausbildung absolvieren, sieht man nicht so oft“, berichtet Marc Pankalla. Untergebracht werden die Azubis in einem Hotel in der Nähe der Gedenkstätte Buchenwald. Auf dem Programmplan stehen ein Zeitzeugenbericht, die Besichtigung des ehemaligen Konzentrationslagers, ein Anti-Rechts-Seminar, sowie ein Stadtrundgang zum Thema „Nazizeit in Weimar“.

Die Geschichte des ehemaligen Konzentrationslagers Buchenwald spielte sich nicht nur hoch

oben auf dem Eltersberg ab, sondern auch in der Stadt Weimar. Es scheint schwer vorstellbar, dass die Bewohner nichts von dem mitbekamen, was nur wenige Kilometer entfernt von ihnen vor sich ging.

Der Bahnhof wurde Anfangs von den Nationalsozialisten als Anlaufstelle für ihre Häftlingstransporte genutzt, da das Konzentrationslager noch keinen Bahnhof besaß. Anschließend wurden sie aus den Zügen durch eine Unterführung auf die Straße vor dem Bahnhof getrieben. Dort wurden sie nicht nur von der SS mit Schlagstöcken empfangen, sondern auch von einigen Schaulustigen aus der Stadt. Auf dem Fußmarsch zum Lager wurden



sie bespuckt, geschlagen und mit Steinen beworfen, so dass einige bereits auf der sogenannten Blutstraße verstarben. Dazu wurden sie noch durch die herumstehende Meute gemöbelt, indem sie mit verfaultem Gemüse beworfen und ausgelacht wurden.

Etwa einen Kilometer vom Bahnhof entfernt befindet sich das Gaskammer. Es erstreckt sich über eine Fläche von 40.000 Quadrat

### Bericht von der Gedenkstättenfahrt

Foto: STEAG GmbH

### STEAG GmbH

Unter dem Motto „Weimarfahrt gegen Rechts – Verstehen was damals war, damit es nie wieder passiert“ fahren die Auszubildenden des ersten Lehrjahrs der STEAG GmbH aus allen Standorten nach Weimar, um das ehemalige Konzentrationslager Buchenwald zu besuchen und präventiv für Rechtsradikalismus und Fremdenfeindlichkeit sensibilisiert zu werden. Mit dieser jährlichen Fahrt setzt das Unternehmen ein klares Zeichen gegen Rechtsradikalismus und investiert in die demokratische Entwicklung seiner Auszubildenden. Auf dem Programmplan stehen ein Zeitzeugenbericht, eine Besichtigung des ehemaligen Konzentrationslagers, ein Anti-Rechts-Seminar sowie ein Stadtrundgang zum Thema „Nazizeit in Weimar“. Gemeinsam mit SozialpädagogInnen gehen die Auszubildenden auf Spurensuche der Vergangenheit und werden Stück für Stück an die Thematik herangeführt. Dabei wird dem Austausch und der Verarbeitung von Eindrücken viel Zeit eingeräumt: „Für mich war es bis zu dem Besuch in der Gedenkstätte Buchenwald überhaupt nicht vorstellbar, wie menschenunwürdig die Zustände in einem Konzentrationslager gewesen sind. Ich hoffe, dass sich solche Ereignisse niemals wiederholen werden und die Bevölkerung wachsam genug ist, um rechte Strukturen gar nicht erst aufkommen zu lassen.“

## Antirassismus als Teil des Ausbildungsplans

Eine dauerhafte Implementierung der Antirassismusbearbeitung in der Ausbildung ist ein Ziel, das es zu verfolgen gilt. Es müssen nicht immer große, über mehrere Tage gehende Projekte sein, auch zeitlich kurze Maßnahmen, zum Beispiel in Form von einzelnen Unterrichtsstunden oder kleineren Projekten, erfüllen ihr Ziel. Das Wichtigste ist es, dass sie einen festen Platz innerhalb des Ausbildungsplans haben und alle Auszubildenden umfassen. Nicht zu empfehlen sind inhaltlich sehr ehrgeizige Maßnahmen, die sowohl die AusbilderInnen als auch Azubis am Ende überfordern.

### Rheinbahn AG

Die Rheinbahn AG aus Düsseldorf ist ein multikulturelles Unternehmen, was sich auch in der Struktur der Beschäftigten widerspiegelt. Im Jahr 2004 beschloss der Betriebsrat eine partnerschaftliche Betriebsvereinbarung, die die Grundlage für die Antirassismusbearbeitung der Rheinbahn in der Ausbildung bildet: „Das Unternehmen und seine Mitarbeiter verpflichten sich dazu, Diskriminierung, Mobbing und sexuelle Belästigung zu unterbinden.“ Dabei gehört der Wettbewerb „Die Gelbe Hand“ des Kumpelvereins zum Ausbildungsplan.

Bereits zu Beginn der Ausbildung fahren die Auszubildenden des 1. Lehrjahrs im Rahmen der sozialpädagogischen Tage nach Winterberg und beschäftigen sich mit Fragen wie Akzeptanz, gegenseitiger Respekt und Gleichbehandlung. Die Ausbilder stellen den Kumpelverein vor und halten einen entsprechenden Input. Anschließend formulieren sie eine Aufgabe an die Auszubildenden, ein Projekt zu entwickeln, das als Beitrag beim Wettbewerb eingereicht wird und auch dem Unternehmen ermöglicht, ein Zeichen gegen Rechts und für Vielfalt zu setzen. In kleine Gruppen eingeteilt erarbeiten die Jugendlichen einzelne Themen und Projektideen rund um die „Gelbe Hand“. In einem mehrstufigen Verfahren wird eine der Projektkonzeptionen von den Auszubildenden ausgewählt. Zurück in Düsseldorf arbeiten sie an dem ausgewählten Projekt weiter und setzen es um. Die Arbeit an dem Projekt findet während der Arbeitszeit statt und wird von den Ausbildern unterstützt. Die Umsetzung erfolgt im 2. Lehrjahr. Über die Erfolge der Auszubildenden und ihre Projekte wird in der betrieblichen Öffentlichkeit berichtet und vonseiten der Unternehmensführung gewürdigt und begleitet.



Schutzhülle für die Zeitfahrkarten

Foto: Rheinbahn AG

Die Antirassismusbearbeitung muss auch Spaß machen und das Engagement aktivieren können. Sowohl Betriebe als auch Verwaltungen können eigene Konzepte entwickeln, auf bereits bestehende Unterrichtseinheiten zurückgreifen und von den AusbilderInnen durchführen lassen oder die Konzeptionierung und die Durchführung an Dritte abgeben. Sie können sich auf reine Bildungsmaßnahmen konzentrieren, Themen in einer Projektarbeit bearbeiten oder mittels einer Gedenkstättenfahrt die Auszubildenden sensibilisieren, wie zum Beispiel bei der bereits erwähnten Fahrt nach Weimar bei STAEG GmbH der Fall war.

### Projekt „Kein Platz für Rassismus“

Die Auszubildenden verbanden in ihrem Projekt die Themen Inklusion und Antirassismus. Die Idee war, Fahrkarten mit dem Symbol der „Gelben Hand“ zu bedrucken. Durch diese Kampagne sollte die Rheinbahn klare Stellung beziehen: „Kein Platz für Rassismus“. Leider war die Idee wegen der Einheitlichkeit und den Standards von Fahrkarten öffentlicher Verkehrsbetriebe nicht umsetzbar. Davon ließen sich

die Auszubildenden jedoch nicht entmutigen und suchten nach Möglichkeiten, ihr Projekt doch noch umsetzen zu können. So entstand die Idee die Fahrkarten-Schutzhülle mit dem Symbol der „Gelben Hand“ bedrucken zu lassen. „Viele AbonentInnen der Rheinbahn bewahren ihre Tickets in Schutzhüllen auf. Und nicht nur deren Tickets finden ihren Platz in Schutzhüllen, sondern auch Versicherungskarten, Personalausweise und Bankkarten“, so die Jugend. Die Schutzhüllen sollten von der Lebenshilfe Wuppertal hergestellt werden. Das Logo der Lebenshilfe sollte ebenfalls auf die Schutzhüllen aufgedruckt werden, um auf die Situation von Menschen mit Behinderung aufmerksam zu machen. Der Umsetzung dieses Vorschlags stand nichts im Wege. 5000 Fahrkarten-Schutzhüllen wurden produziert und an den Knotenpunkten in Düsseldorf ausgelegt. Was lernte die Jugend? Das Durchhaltevermögen im Kampf gegen Rassismus lohnt sich.

### Projekt „Wir nehmen jeden mit! – Rheinbahn-Ausbildung gegen Rassismus, Sexismus und Gewalt“

Die Auszubildenden entschieden mit einer Postkarten-Aktion auf Probleme wie Rassismus, Sexismus und Gewalt aufmerksam zu machen und auf die richtigen Verhaltensweisen hinzuweisen. Auf der einen Seite wurde das falsche Verhalten dargestellt und auf der anderen Seite ein respektvoller Umgang miteinander abgebildet. Jede Post-



**Bus der Rheinbahn**

Foto: Rheinbahn AG

karte wurde mit einem Slogan versehen, der die Haltung der Auszubildenden verdeutlichte. Die Postkarten wurden unter den MitarbeiterInnen der Rheinbahn verteilt und als Anlage der unternehmensinternen Zeitschrift beigelegt. Im zweiten Schritt wurden Aufkleber produziert, die in Bussen und Bahnen des Unternehmens verteilt wurden, um auch die Fahrgäste zu sensibilisieren.

### Projekt „Die Azubis der Rheinbahn AG gegen Rassismus“

Der Kern des Projekts war ein Lauf gegen Rechts, der am Tag der offenen Tür stattfinden sollte. Für diesen Lauf entwarfen die Auszubildenden eigene T-Shirts, die jede/ jeder TeilnehmerIn tragen sollte. Um auf den Lauf aufmerksam zu machen, sollte eine Straßenbahn entsprechend gestaltet und für einige Zeit durch die Stadt fahren. Auch Slogans, die die Bahn zieren sollten, wurden von den Azubis entwickelt. Dazu gehörten zum Beispiel: „Verspätung ist verzeihlich, Rassismus nicht“.



**Straßenbahn der Rheinbahn**

Foto: Rheinbahn AG

## Volkswagen Braunschweig

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung von Volkswagen Braunschweig organisiert in Kooperation mit dem TeamerInnen-Arbeitskreis der DGB Jugend Braunschweig und der IG Metall Jugend Braunschweig Aktionstage für Respekt und Toleranz in der Berufsausbildung. Diese Aktionstage werden jährlich angeboten und bestehen aus drei Phasen.

In der 1. Phase (Erkennen) werden alle Ausbildungsgruppen innerhalb einer Woche durch eine Ausstellung zum Thema Rechtsextremismus geführt. Hierbei geht es vorrangig darum, die Auszubildenden und dual Studierenden über die Auswirkungen rechtsextremer Gewalt – insbesondere in der Region Braunschweig/ Niedersachsen – zu informieren. Dabei sollen sie auch lernen, rechtsextreme Symbole und Codes frühzeitig zu erkennen. Damit entwickeln sie ein Gefühl dafür, wie Rechtsextreme durch das Besetzen von Jugendsubkulturen versuchen, einen Zugang zu jungen Menschen zu bekommen.



**Ausstellung**

Foto: JAV VW Braunschweig

In der 2. Phase (Stabilisieren) werden Courage-Workshops der DGB-Jugend angeboten. An diesen nehmen jedes Jahr die Auszubildenden aus dem zweiten Ausbildungsjahr während ihrer Arbeitszeit teil. Die Workshops sollen jungen Menschen erleichtern, Diskriminierung zu erkennen und sich aktiv durch Zivilcourage für partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz sowie für eine solidarische Gesellschaft einzusetzen. In mehreren Gruppen können sich die jungen Menschen über ihre Erfahrungen mit Diskriminierung und Rechtsextremismus im Alltag austauschen. Ziel ist es, darauf aufmerksam zu machen, dass Rechtsextremismus in der Mitte der Gesellschaft und nicht nur an ihrem Rand zu finden ist.

In der dritten Phase (Zeigen/Aktivieren) bekommen die Auszubildenden die Möglichkeit, eigene Projekte und Aktivitäten ins Leben zu rufen.

## Rechtsextremismus und Fremdenfeindlichkeit als Themen des Unterrichts: Unterrichtseinheiten des Kumpelvereins

Die Unterrichtseinheiten wurden mit dem Ziel entwickelt Antirassismus als Teil der Ausbildung zu implementieren und den AusbilderInnen und BerufsschullehrerInnen eine selbstständige Behandlung der Themen Fremdenfeindlichkeit und Rechtsextremismus im Unterricht so weit wie möglich zu erleichtern.



Die Lehrkräfte erhalten fertige Unterrichtseinheiten, die sie ad hoc oder als Teil des Ausbildungsplans im Unterricht einsetzen können. Sie richten sich an Themen, Bedürfnisse und Rahmenbedingungen vor Ort und können entweder im präventiven Bereich oder als Reaktion auf einen Vorfall eingesetzt werden. Der zeitliche Rahmen der Einheiten – dreißig, sechzig und neunzig Minuten für die Betriebe sowie fünfundvierzig und neunzig Minuten für die Schule – ermöglicht es, diese so einzusetzen, dass der Lehrplan oder der Ausbildungsplan nicht beeinträchtigt wird oder sie als Hindernis angesehen werden. Um die leichte Erreichbarkeit des Unterrichtsmaterials zu gewährleisten, werden diese auf einer Webseite ([www.unterrichtsmaterial.gelbehand.de](http://www.unterrichtsmaterial.gelbehand.de)) veröffentlicht und unentgeltlich zur Verfügung gestellt. Der Vorteil einer Online-Veröffentlichung besteht darüber hinaus darin, das Angebot erweiterbar zu machen und auf neue Entwicklungen zu reagieren.

Durch die Bereitstellung der Unterrichtseinheiten werden AusbilderInnen und LehrerInnen befähigt,

ausgrenzende Denk- und Verhaltensmuster unter den Auszubildenden und SchülerInnen zu identifizieren und ihnen Alternativen mit sozio-integrativem Charakter zu vermitteln. Flankierend dazu erhalten die Jugendlichen ebenfalls Materialien, die die Reflexion eigenen Handelns und die selbstständige Entwicklung konkreter Handlungsalternativen unterstützen. Die Einheiten sind so konzipiert, dass Jugendliche die angesprochenen Themen in mehreren Arbeitsschritten selbstständig bearbeiten. Die AusbilderInnen bzw. die LehrerInnen übernehmen

die Lerngestaltung und die Lernprozesssteuerung. Bei Bedarf lenken sie die Diskussion in eine bestimmte Richtung und machen Vorschläge. Damit sollen die Jugendlichen vor allem dazu befähigt werden, Probleme selber zu identifizieren, Haltung zu zeigen oder zu entwickeln und zu agieren.

Die aktuell veröffentlichten Einheiten widmen sich den Themen Fremdenfeindlichkeit und Rechtsextremismus und bestehen aus 16 unterschiedlichen Einheiten.

### Fremdenfeindlichkeit

Das Ziel der Unterrichtseinheiten „Fremdenfeindlichkeit“ ist es, dass sowohl die AusbilderInnen als auch die Auszubildenden eine klare Position gegen fremdenfeindliches Verhalten beziehen. Die Auszubildenden sollen die Fremdenfeindlichkeit im „alltäglichen Gebrauch“ als Problem wahrnehmen und entscheiden, ein solches Verhalten zu missbilligen und zu unterlassen sowie ein Gegenhandeln zu entwickeln. Erfolgt vonseiten der AusbilderInnen oder der Gruppe keine negati-

ve Reaktion auf ein fremdenfeindliches Verhalten, kommt es zur Legitimation des fremdenfeindlichen Verhaltens als normale Umgangsform, als Teil der Betriebskultur. Anders gesagt, Fremdenfeindlichkeit, Rassismus und Diskriminierung finden langsam ihren Einzug in den Betriebsalltag und werden als normal empfunden. Folglich könnten sich manche Auszubildenden ermutigt fühlen, durch ein entsprechendes Verhalten die eigene herkunftsbezogene, gefühlte Überlegenheit zu zeigen. Dabei gilt: Fremdenfeindlichkeit kann sowohl von Personen ohne als auch mit Migrationshintergrund ausgehen.



## • Beispiel: 60 Minuten präventiv, Fremdenfeindlichkeit

Diese Unterrichtseinheit beschäftigt sich mit der Frage, wie sich Vorurteile und Fremdenfeindlichkeit auf den Alltag der Betroffenen auswirken können. Sie soll dazu beitragen, dass fremdenfeindliches Verhalten durch

Problembewusstsein und Sensibilisierung wirksam vermieden wird. Fremdenfeindlichkeit wird thematisiert, ihre Wirkungen und Mechanismen werden erfahrbar gemacht. Die Auszubildenden reflektieren Formen des Umgangs und können Konsequenzen für das eigene Verhalten ziehen.

**AUSBILDUNGSBETRIEB**  
**UNTERRICHTSEINHEIT „FREMDENFELDICHKEIT“**

Diese Unterrichtseinheit beschäftigt sich mit der Frage, wie sich Vorurteile und Fremdenfeindlichkeit auf den Alltag der Betroffenen auswirken können. Sie soll dazu beitragen, dass fremdenfeindliches Verhalten durch Problembewusstsein und Sensibilisierung wirksam vermieden wird. Fremdenfeindlichkeit wird thematisiert, ihre Wirkungen und Mechanismen werden erfahrbar gemacht. Die Auszubildenden reflektieren Formen des Umgangs und können Konsequenzen für das eigene Verhalten ziehen.

60 Minuten präventiv

ZIELE	INHALT	AKTIVITÄT-AUSBILDENDEN/AUSZUBILDENDE	ARBEITSFORMEN/METHODEN	MATERIALIEN	ZEIT
Problem-bewusstsein schaffen (Sachverhalte/Erträge)	Durch Spielbeobachtung die Wirkung von Vorurteilen kennen	Ausübende: • Ausschluss über Inhalt der Gesprächsbeiträge • Aufgaben stellen • Aufgaben lösen, kommentieren, reflektieren und reflektieren	Stille Placat	Ausübende über 100 Placat ▶ Anlage 2-5	30 Min.
Mechanismen von Fremdenfeindlichkeit erklären	Wirkungsmechanismus von Fremdenfeindlichkeit erklären	Ausübende: • Mauer von Vorurteilen auf Fremdenfeindlichkeit • von den Auszubildenden auf Grundfragen von Leistungen • Erklärung des Mechanismus • Mauer von Vorurteilen und Fremdenfeindlichkeit erklären, sich selbst, anderen, sich selbst, anderen, sich selbst, anderen	Diskussion Placat	Karten auf Placat Handout Placat Zusammenhang von Fremdenfeindlichkeit ▶ Anlage 5-7	20 Min.
Verständigung	Verständigung erarbeiten, bewerten und einbringen	Ausübende: • gemeinsamen Verständigung erarbeiten • ggf. einen Überblick über verschiedene Verständigungsformen geben	Placat	Mauer von Vorurteilen ▶ Anlage 5-7 Feld vorhanden Verständigung, Verständigung, Verständigung, Verständigung, Verständigung	10 Min.

4 UNTERRICHTSEINHEITEN FÜR AUSBILDUNGSBETRIEBE „FREMDENFELDICHKEIT“  
www.bildungsministerium.de

## • Beispiel: 60 Minuten, Reaktion auf einen Vorfall, Fremdenfeindlichkeit

In dieser Unterrichtseinheit liegt eine fremdenfeindliche Äußerung (Beleidigung) als Ausgangspunkt vor. Eine fremdenfeindliche Äußerung wie z. B. „Scheiß Türke“, „Scheiß Jude“ oder „Scheiß Pole“ kann entweder offen und sichtbar fremdenfeindlich ausgesprochen oder von den Auszubildenden als „normal“ wahrgenommen werden, ohne dass sie sich Gedanken über die Bedeutung dieser Ausdrucksformen machen. In beiden Fällen fühlen sich die Opfer betroffen, werden aber in der Regel versuchen, entweder die Beleidigungen zu ignorieren oder mitzumachen. Die Beleidigungen können auch anonym erfolgen, indem bestimmte Sprüche auf Flächen wie z. B. Toilettentüren geschrieben werden. Diese Unterrichtseinheit macht das fremdenfeindliche Verhalten deutlich, zeigt, wie es sich auf den Alltag der Betroffenen auswirkt, und demonstriert, wie man einem fremdenfeindlichen Verhalten in schulischen bzw. betrieblichen Alltagssituationen entgegengetreten bzw. es verhindern kann.

**AUSBILDUNGSBETRIEB**  
**UNTERRICHTSEINHEIT „FREMDENFELDICHKEIT“**

In dieser Unterrichtseinheit liegt eine fremdenfeindliche Äußerung (Beleidigung) als Ausgangspunkt vor. Eine fremdenfeindliche Äußerung wie z. B. „Scheiß Türke“, „Scheiß Jude“ oder „Scheiß Pole“ kann entweder offen und sichtbar fremdenfeindlich ausgesprochen oder von den Auszubildenden als „normal“ wahrgenommen werden, ohne dass sie sich Gedanken über die Bedeutung dieser Ausdrucksformen machen. In beiden Fällen fühlen sich die Opfer betroffen, werden aber in der Regel versuchen, entweder die Beleidigungen zu ignorieren oder mitzumachen. Die Beleidigungen können auch anonym erfolgen, indem bestimmte Sprüche auf Flächen wie z. B. Toilettentüren geschrieben werden.

Diese Unterrichtseinheit macht das fremdenfeindliche Verhalten deutlich, zeigt, wie es sich auf den Alltag der Betroffenen auswirkt, und demonstriert, wie man einem fremdenfeindlichen Verhalten in schulischen bzw. betrieblichen Alltagssituationen entgegengetreten bzw. es verhindern kann.

60 Minuten, Reaktion auf einen Vorfall

ZIELE	INHALT	AKTIVITÄT-AUSBILDENDEN/AUSZUBILDENDE	ARBEITSFORMEN/METHODEN	MATERIALIEN	ZEIT
Konfrontation mit der Thematik (Erträge)	Den fremdenfeindlichen Vorfall - Beleidigung - klar benennen, im Brief auf Fragebogenformulare der Auszubildenden eingehen	Ausübende: • den fremdenfeindlichen Vorfall wiedergeben • thematisieren • Ausschluss über Inhalt der Unterrichtsbeiträge • thematisieren • Aufgaben stellen • Aufgaben lösen, kommentieren, reflektieren und reflektieren	Gründer Raum Stühle	Karten 5 Min.	
Problem-bewusstsein schaffen	Fremdenfeindliche Äußerungen nennen, thematisieren und diskutieren	Ausübende: • bezeichnen, thematisieren, reflektieren und diskutieren • ggf. Input geben • thematisieren • aufzuklären, lehren, reflektieren, kommentieren, diskutieren	Karten auf dem Boden		

13 UNTERRICHTSEINHEITEN FÜR AUSBILDUNGSBETRIEBE „FREMDENFELDICHKEIT“  
www.bildungsministerium.de

Betroffenen auswirkt, und demonstriert, wie man einem fremdenfeindlichen Verhalten in schulischen bzw. betrieblichen Alltagssituationen entgegengetreten bzw. es verhindern kann.

## Rechtsextremismus

Das Ziel der Unterrichtseinheiten „Rechtsextremismus“ ist es, dass sowohl die AusbilderInnen als auch die Auszubildenden eine klare Position gegen Rechtsextremismus und für Vielfalt beziehen. Die Auszubildenden sollen das rechtsextreme Weltbild als konträr zu ihrer eigenen Umwelt wahrnehmen und dafür sensibilisiert werden, dass Rechtsextremismus, auch wenn er manchmal harmlos wirkt, in jeder Form gefährlich ist und sich nicht mit der freiheitlich-demokratischen Grundordnung, die ihre Individualität, Vielfalt und Zukunft schützt, vereinbaren lässt.

**UNTERRICHTSEINHEITEN FÜR AUSBILDUNGSBETRIEBE**

**„RECHTSEXTREMISMUS“**

14 UNTERRICHTSEINHEITEN FÜR AUSBILDUNGSBETRIEBE „RECHTSEXTREMISMUS“  
www.bildungsministerium.de

## • Beispiel: 90 Minuten präventiv, Rechtsextremismus

Diese Unterrichtseinheit beschäftigt sich mit dem Thema „Rechtsextremismus und Vielfalt“. Die Auszubildenden sollen offen an das Thema herangehen und sich in einer Übung die Vielfalt in ihrem Leben und in der Gesellschaft bewusst machen sowie über ihre Zukunft und die Wege in diese Zukunft nachdenken. Dabei sollen sie den gesellschaftlichen Kontext (freiheitlich-demokratische Grundordnung), der ihre Individualität, Vielfalt und Zukunft schützt, entdecken bzw. ihn sich bewusst machen. Erst dann werden sie mit einem rechtsextremen Weltbild am Beispiel der Identitären Bewegung konfrontiert und sollen den Widerspruch zu der eigenen Haltung erkennen. An dieser Stelle greift die/der AusbilderIn mit einem Input zu rechtsextremen Mustern in die Unterrichtseinheit ein.

**AUSBILDUNGSBETRIEB**  
**UNTERRICHTSEINHEIT „RECHTSEXTREMISMUS“**

Diese Unterrichtseinheit beschäftigt sich mit dem Thema „Rechtsextremismus und Vielfalt“. Die Auszubildenden sollen offen an das Thema herangehen und sich in einer Übung die Vielfalt in ihrem Leben und in der Gesellschaft bewusst machen sowie über ihre Zukunft und die Wege in diese Zukunft nachdenken. Dabei sollen sie den gesellschaftlichen Kontext (freiheitlich-demokratische Grundordnung), der ihre Individualität, Vielfalt und Zukunft schützt, entdecken bzw. ihn sich bewusst machen. Erst dann werden sie mit einem rechtsextremen Weltbild am Beispiel der Identitären Bewegung konfrontiert und sollen den Widerspruch zu der eigenen Haltung erkennen. An dieser Stelle greift die/der AusbilderIn mit einem Input zu rechtsextremen Mustern in die Unterrichtseinheit ein.

90 Minuten präventiv

ZIELE	INHALT	AKTIVITÄT-AUSBILDENDEN/AUSZUBILDENDE	ARBEITSFORMEN/METHODEN	MATERIALIEN	ZEIT
Willst du Normalität bewahren (Erträge)	Willst du Normalität bewahren, Kultur als Begriff erklären, was ist Kultur, was ist Kultur, was ist Kultur, was ist Kultur	Ausübende: • Kultur erklären, Kultur als Begriff erklären, was ist Kultur, was ist Kultur, was ist Kultur	Placat Einfacharbeit Gespräch	Placat Karten Placat	10 Min.
Trage dich ein (Erträge)	Trage dich ein, was ist Kultur, was ist Kultur, was ist Kultur, was ist Kultur	Ausübende: • Kultur erklären, Kultur als Begriff erklären, was ist Kultur, was ist Kultur, was ist Kultur	Placat Einfacharbeit Gespräch	Placat Karten Placat	10 Min.
Gesellschaftliche Grundfragen erkennen	Kernthesen des Identitären Weltbilds in wörtlicher Form wiedergeben	Ausübende: • Kernthesen des Identitären Weltbilds in wörtlicher Form wiedergeben	Placat Einfacharbeit Gespräch	Placat Karten Placat	10 Min.

14 UNTERRICHTSEINHEITEN FÜR AUSBILDUNGSBETRIEBE „RECHTSEXTREMISMUS“  
www.bildungsministerium.de





# MACH' MEINEN KUMPEL NICHT AN!

**Die Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit sowie die Beseitigung von Diskriminierung bleibt ein zentrales Thema unserer Gesellschaft. Ungleichbehandlung in Betrieben und Verwaltungen, fremdenfeindliche Schmierereien oder rechte Stammtischparolen am Arbeitsplatz oder in der Schule kommen immer wieder und überall vor. Daher machen Aktionen gegen Fremdenfeindlichkeit und Rassismus immer Sinn – auch wenn es im Alltag noch andere Probleme gibt. Werde aktiv und nutze unser Angebot!**

## Informieren und Vernetzen

Anregungen für Deine Aktivitäten kannst Du Dir auf unserer Webseite holen. Dort warten auf Dich u.a. unser Newsletter „Aktiv für Chancengleichheit“ (auch als Print- und E-Mail-Version erhältlich) und die Good Practice Datenbank. Hier findest Du Informationen zu Initiativen und Projekten aus Gewerkschaften, Unternehmen, kleineren und mittleren Betrieben, Verwaltung, Berufsschulen/-kollegs, aber auch Bildungsangebote der Gewerkschaften und viele Studien und Handreichungen. Im Passwortgeschützten Forum kannst du dich mit Kolleginnen und Kollegen austauschen, Aktionen planen und noch mehr Ideen für Deine Arbeit gegen Diskriminierung und Rassismus holen!

## Engagement anregen, Engagement auszeichnen

Du, Deine Berufsschule, Dein Berufskolleg oder Betrieb können an unserem Wettbewerb „Die Gelbe Hand“ teilnehmen und mit einem Wettbewerbsbeitrag ein kreatives Zeichen gegen Fremdenfeindlichkeit, Rassismus und für ein solidarisches Miteinander zu setzen! Attraktive Preise warten auf Dich!

## Fachwissen teilen

Für Deinen Betrieb, Gewerkschaft, Berufsschule/-kolleg oder Organisation bieten wir Veranstaltungen und Vorträge rund um Rechtsextremismus, Rassismus, Fremdenfeindlichkeit und Gleichbehandlung in der Arbeitswelt an. Wir entwickeln auch Bildungsmaterialien, Unterrichtseinheiten und Lernmodule, die in Ausbildungsbetrieben, Berufsschulen und JAV-Seminaren eingesetzt werden können. Ruf uns an, wir beraten Dich gerne auch telefonisch.

## Zeichen setzen

Unser Logo, die Gelbe Hand, kannst Du auf Plakate, Flyer oder Broschüren setzen. Unsere Anstecker, Aufkleber und Fahnen eignen sich hervorragend für Aktionen gegen Fremdenfeindlichkeit, Rassismus und Rechtsextremismus. Du kannst sie käuflich erwerben und dadurch auch die Arbeit des Vereins unterstützen.

## Fachstelle „Junge Aktive“

Unsere Fachstelle „Junge Aktive“ spezialisiert sich auf die betriebliche und gewerkschaftliche antirassistische Jugendarbeit. Sie bietet Dir Beratung und Unterstützung in Deinem Engagement in der Ausbildung, Berufsschule und in der Gewerkschaftsjugend. Wir entwickeln Vorträge, Workshops und Projekte ausgerichtet an die Rahmenbedingungen bei Dir vor Ort. Wir helfen Dir, Dich mit anderen jungen Aktiven zu vernetzen und auszutauschen

# Broschüren

Broschüren, die Dich bei Deinem Engagement unterstützen werden:

Unsere Broschüren findest Du auf [www.gelbehand.de/informiere-dich/publikationen](http://www.gelbehand.de/informiere-dich/publikationen)

**#Unteilbar**  
Gelbe Hand auf der großen Demo für Solidarität statt Ausgrenzung in Berlin

Am 13. Oktober setzten in Berlin auf dem Alexanderplatz 242.000 Menschen ein starkes Zeichen für eine offene und freie Gesellschaft. Unsere Referentin Sandra Hoebner und zahlreiche Fördermitglieder waren für die Gelbe Hand vor Ort. Unter dem Leitspruch „Unteilbar“ hatte ein breites zivilgesellschaftliches Bündnis aus Menschenrechts- und Migrant\*innenorganisationen, Gewerkschaften, Kirchen, Parteien und prominenten Einzelpersonen zu einer Massenkundgebung aufgerufen. Ziel war es, der dramatischen gesellschaftlichen und politischen Verschiebung nach rechts etwas entgegenzusetzen. Im Aufruf hieß es: „Rassismus und Menschenverachtung werden gesellschaftsfähig. Was gestern noch undenkbar war und als unsagbar galt, ist kurz darauf Realität. Humanität und Menschenrechte, Religionsfreiheit und Rechtsstaat werden offen angegriffen. Es ist ein Angriff, der uns allen gilt.“

Wir lassen nicht zu, dass Sozialstaat, Flucht und Migration gegeneinander ausgespielt werden. Wir halten dagegen, wenn Grund- und Freiheitsrechte weiter eingeschränkt werden sollen. Das Sterben von Menschen auf der Flucht nach Europa darf nicht Teil unserer Normalität werden. Europa ist von einer nationalistischen Stimmung der Entsolidarisierung und Ausgrenzung erfasst. Kritik an diesen unmenschlichen Verhältnissen wird gabelt als realitätsfremd diffamiert. (...) Wir treten für eine offene und solidarische Gesellschaft ein, in der Menschenrechte uneingeschränkt in der vielfältigen und selbstbestimmten Lebensentwürfe selbstverständlich sind. Wir stellen uns gegen jegliche Form von Diskriminierung und Hetze. Gemeinsam treten wir antirassistischem Rassismus, Antisemitismus, Antiziganismus, Antifeminismus und LGBTQ\*-Feindschaft entschieden entgegen.“ Bei der Massenkundgebung in Berlin wurde dieses Anliegen, das Eintreten für Menschenrechte, eindringlich und stark nach außen getragen. Die Gewerkschaften und die Gelbe Hand leisteten ihren Beitrag dazu. Für eine offene und solidarische Gesellschaft!

**Für Demokratie, Solidarität und Rechtsstaat**  
Allianz für Weltoffenheit startet Mitmach-Aktion „Deutschland #vereint“

In Deutschland engagieren sich Millionen Menschen privat, in ihrem Unternehmen, in Vereinen, Parteien und Organisationen für den Zusammenhalt unserer vielfältigen Gesellschaft und gegen Rassismus und Ausgrenzung. Die Allianz für Weltoffenheit, ein Bündnis von neun großen zivilgesellschaftlichen Organisationen und Verbänden, in dem auch die Gewerkschaften vertreten sind, möchte diesem Engagement eine Bühne bieten. Am 3. Oktober, dem Tag der Deutschen Einheit, startete die Allianz ihre Initiative „Deutschland #vereint“. Engagierte Menschen sind aufgerufen, ihre Fotos zum Thema auf der Webseite [www.deutschland-vereint.de](http://www.deutschland-vereint.de) hochzuladen. Die Mitmach- und Bündnisaktion „Deutschland #vereint“ läuft bis zum 9. November 2018. Damit wirbt die Allianz für die Würde des Menschen, wie sie in Artikel 1 des Grundgesetzes garantiert ist. Sie will ein Zeichen setzen für ein weltoffenes und demokratisches Deutschland und tritt jeder Form von Diskriminierung entgegen. Reiner Hoffmann, DGB-Vorsitzender, betont dabei vor allem die Solidarität in der Arbeitswelt: „Unsere Demokratie ist vielfältig und bunt, ja, manchmal auch anstrengend. Sie garantiert Freiheit und Vielfalt, Rechtsstaatlichkeit und Mitsprache. Sie verdient es, dass wir uns täglich für sie einsetzen und engagieren. Wir werden sie nicht von den Rechtspopulisten und Nationalisten diskreditieren oder in Frage stellen lassen. Jeden Tag arbeiten Menschen aus vielen Ländern Seite an Seite in unseren Werkstätten, auf Baustellen oder im Büro gut und solidarisch zusammen. Menschen, die zusammen arbeiten sind sich nicht fremd, egal woher sie kommen. Täglich werden aus Kollegen Freunde und Partner. Gemeinsam kämpfen wir für eine solidarische und weltoffene Gesellschaft.“ Die „Allianz für Weltoffenheit, Solidarität, Demokratie und Rechtsstaat – gegen Intoleranz, Menschenfeindlichkeit und Gewalt“ besteht seit Februar 2016. Gründungsmitglieder sind der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB), die Bundesversammlung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), die Deutsche Bischofskonferenz, der Deutsche Kulturrat e.V., der Deutsche Naturschutzbund (Dachverband der deutschen Natur-, Tier- und Umweltschutzorganisationen – DNR), der Deutsche Olympische Sportbund (DOSB), die Evangelische Kirche in Deutschland (EKD), der Koordinationsrat der Muslime (KRM) sowie der Zentralrat der Juden in Deutschland. Mehr zum Bündnis gibt es unter: [www.allianz-fuer-weltoffenheit.de](http://www.allianz-fuer-weltoffenheit.de) Infos zur Aktion Deutschland vereint findet ihr unter: [https://www.deutschland-vereint.de/](http://https://www.deutschland-vereint.de/)

Mehr Informationen zu betrieblichen und gewerkschaftlichen Aktivitäten gegen Rechts findest Du in unserem Magazin „Aktiv für Chancengleichheit“. Dieses kannst Du auch als E-Mail-Newsletter abonnieren: [www.gelbehand.de/informiere-dich/newsletter](http://www.gelbehand.de/informiere-dich/newsletter)



# MACH' MEINEN KUMPEL NICHT AN!

Mach' meinen Kumpel nicht an! – für Gleichbehandlung, gegen Fremdenfeindlichkeit und Rassismus e.V.

Hans-Böckler-Str. 39  
40476 Düsseldorf

Tel.: 0211 43 01-193  
Fax: 0211 43 01-134

info@gelbehand.de  
www.gelbehand.de

SEB AG Düsseldorf

BIC: ESSEDE5F300

IBAN: DE10 3001 0111 1030 3438 00

## Fördermitgliedschaft

Ja, ich möchte Fördermitglied werden. Mein Förderbeitrag beträgt  36 Euro,  50 Euro,  60 Euro,  75 Euro,  100 Euro,  Euro und wird jährlich zu Lasten meines Kontos durch Lastschrift eingezogen.

Name:

Vorname:

Straße:

PLZ/Ort:

Geburtsdatum\*:

Organisation/  
Gewerkschaft\*:

Funktion\*:

Telefon\*:

E-Mail

\*freiwillig Angaben

Ja, ich möchte mich aktiv engagieren.

**Einverständniserklärung „Aktiv für Chancengleichheit“**  
(Zutreffendes bitte ankreuzen.)

Ich bin damit einverstanden  Ich bin NICHT damit einverstanden, dass ich mit Name, Vorname, Gewerkschaftszugehörigkeit, Funktion und Wohnort als Fördermitglied im Magazin/ Newsletter „Aktiv für Chancengleichheit“ (Print-, Webseite- und E-Mail-Version) erwähnt werde.

Wir weisen Dich darauf hin, dass deine im Magazin/Newsletter „Aktiv für Chancengleichheit“ veröffentlichte Daten auch in Staaten abrufbar sind, die keine der Bundesrepublik Deutschland vergleichbaren Datenschutzbestimmungen kennen und in denen die Vertraulichkeit, die Integrität (Unverletzlichkeit), die Authentizität (Echtheit) und die Verfügbarkeit der personenbezogenen Daten nicht garantiert ist. Deine Einwilligung kannst Du jede Zeit widerrufen.

### SEPA-Lastschriftmandat

(Die Mandatsreferenz wird separat mitgeteilt.)

Mach' meinen Kumpel nicht an! – für Gleichbehandlung, gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit e.V., Hans-Böckler-Str. 39, 40476 Düsseldorf

Gläubiger-Identifikationsnummer: DE40GHF00000595799

Ich ermächtige „Mach' meinen Kumpel nicht an! – für Gleichbehandlung, gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit e.V.“ Zahlungen von meinem Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von „Mach' meinen Kumpel nicht an! – für Gleichbehandlung, gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit e.V.“ auf mein Konto gezogenen Lastschriften einzulösen. Hinweis: Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belastenden Betrages verlangen. Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen.

Kontoinhaber:

Straße:

PLZ/Ort:

IBAN:

BIC:

Ort/Datum:

Unterschrift:

### Einwilligungserklärung Datenverarbeitung

Ich bin damit einverstanden, dass meine personenbezogenen Daten von dem Verein „Mach' meinen Kumpel nicht an! – für Gleichbehandlung, gegen Fremdenfeindlichkeit und Rassismus e.V.“ gemäß der europäischen Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) und dem deutschen Datenschutzrecht (BDSG) zur Erledigung aller im Zusammenhang mit der Fördermitgliedschaft stehenden Aufgaben zur Fördermitgliederverwaltung, -betreuung, -information sowie des Beitragsinzugs im erforderlichen Umfang erhoben, gespeichert, verarbeitet und genutzt werden. Eine Weitergabe der Daten an Dritte erfolgt ausschließlich zum Zweck der Umsetzung der oben genannten Aufgaben. Eine darüber hinaus gehende Weitergabe an Dritte erfolgt nur mit meiner gesonderten Einwilligung. Mir ist bekannt, dass die Einwilligung in die Datenverarbeitung der vorbenannten Angaben freiwillig erfolgt und jederzeit durch mich ganz oder teilweise mit Wirkung für die Zukunft widerrufen werden kann.

Ort/Datum:

Unterschrift:



**Mach meinen Kumpel nicht an! –  
für Gleichbehandlung, gegen Rassismus  
und Fremdenfeindlichkeit e.V.**

Hans-Böckler-Str. 39

40476 Düsseldorf





## Unterstütze uns!

Unser Verein wurde 1986 von der Gewerkschaftsjugend gegründet und ist somit eine der ältesten antirassistischen Organisationen in Deutschland. Der Verein wird vom DGB und seinen Mitgliedsgewerkschaften unterstützt. Wir setzen uns für Gleichbehandlung, gegen Fremdenfeindlichkeit, Rassismus und Rechtsextremismus insbesondere in der Arbeitswelt ein.

Um unsere Arbeit erfolgreich fortsetzen zu können, brauchen wir Deine finanzielle und ideelle Unterstützung! In Form einer Fördermitgliedschaft als auch durch eine Spende, durch die Werbung weiterer Förderinnen und Förderer, durch das Tragen des Ansteckers, durch aktives Eintreten für Gleichberechtigung, gegen Fremdenfeindlichkeit und Rassismus am Arbeitsplatz und in der Gesellschaft.

### Unsere Bankverbindung:

NORD / LB

BIC: NOLADE2H

IBAN: DE17 2505 0000 0152 0339 99

Sowohl der Förderbeitrag als auch Spenden an den Verein können steuerlich abgesetzt werden.



# MACH' MEINEN KUMPEL NICHT AN!

**Mach meinen Kumpel nicht an! – für Gleichbehandlung,  
gegen Fremdenfeindlichkeit und Rassismus e.V.**

Hans-Böckler-Straße 39  
40476 Düsseldorf

Tel.: 0211 / 43 01-193  
Fax: 0211 / 43 01-134

info@gelbehand.de  
www.gelbehand.de  
www.facebook.de/gelbehand