

Herausgeber:

Mobiles Beratungsteam (MBT)

Eisenhartstr. 13, 14469 Potsdam

Tel. (03 31) 7 40 62 46 · Fax (03 31) 7 40 62 47

E-Mail: mobiles-beratungsteam@jpberlin.de

Internet: www.mobiles-beratungsteam.de

RAA
BRANDENBURG

Regionale Arbeitsstellen
für Ausländerfragen, Jugend-
arbeit und Schulen e.V.

Koordinierungsstelle Tolerantes

Brandenburg (V.i.S.d.P.)

Steinstraße 104 – 106

14480 Potsdam

Tel. (03 31) 8 66 35 60/61/62

Fax (03 31) 8 66 35 66

E-Mail: toleranz@mbjs.brandenburg.de

Internet: www.brandenburg.de/land/mbjs



Mobiles Beratungsteam

Betriebe für Gleichbehandlung und
gegen Diskriminierung

Inhalt

1.	Vorwort: Wolfram Hülsemann, Leiter des Mobilen Beratungsteams	2
2.	Grußwort: Frank Szymanski, Staatssekretär des Ministeriums für Bildung, Jugend und Sport	4
3.	Wir bestimmen mit: Die Sicht des Unternehmers Dr. Gunter Müller, SLB Stahlbau GmbH	6
4.	Die Stadt Frankfurt (Oder) als internationale Stadt: Detlef-Heino Ewert, Bürgermeister	8
5.	Zur Geschichte einer Betriebsvereinbarung: Karin Dörre, Jürgen Lorenz, MBT	9
	Unterwegs in den drei Unternehmen am Standort Georg-Richter-Straße – Interviews	11
6.	Betriebsvereinbarung »Für Gleichbehandlung und gegen Diskriminierung«.....	17
7.	Vorgestellt: Das Projekt »Heimat«	21
8.	Anhang: Regionalbüros des Mobilen Beratungsteams	23
	Regionalbüros des Deutschen Gewerkschaftsbundes	24

1. Vorwort

Demokratische Praxis aus dem Betrieb heraus in die Stadt

Diese Broschüre reiht sich nur scheinbar ein in die große Zahl von Veröffentlichungen, die im Land Brandenburg Fremdenfeindlichkeit, Rassismus, Rechtsextremismus und Gewalt offen, nachdenklich und kritisch thematisieren. Auf den folgenden Seiten wird ein gelungenes Beispiel demokratischer Aufmerksamkeit und Engagements für den betrieblichen Alltag dokumentiert. Und Beispiele guter demokratischer Praxis müssen weiter erzählt werden.

Inzwischen gibt es im ganzen Land viele ermutigende Beispiele dafür, dass sich Bürgerinnen und Bürger eines Ortes, einer Region zusammengeschlossen und zivilgesellschaftliches Engagement ernst genommen haben. Die Zunahme regionaler und örtlicher Initiativen und die daraus resultierende beeindruckende Vielfalt der Aktivitäten weisen darauf hin, dass die Botschaft des Handlungskonzepts Tolerantes Brandenburg angekommen ist. Das kommunalpolitische Netzwerk ist eng geknüpft, vermehrt mischt sich auch die örtliche Wirtschaft ein.

Sensible und selbstbewusste Kolleginnen und Kollegen der SLB Stahlbau am Standort Frankfurt (Oder) haben für sich eine Möglichkeit gefunden, um ein klares, demokratisches Zeichen zu setzen:

eine »Betriebsvereinbarung für Gleichbehandlung und gegen Diskriminierung«.



Nicht, dass es in diesen Betrieben selbst große Probleme gäbe. Nein! – Aber aus guten Gründen wollen Belegschaftsmitglieder und Betriebsleitung dafür Sorge tragen, dass in Frankfurt (Oder) jeder weiß: In diesen Betrieben schaut und hört man nicht weg, wenn während der Arbeit oder in Pausen fremdenfeindliche oder rechtsextreme Parolen in Umlauf gebracht werden. In einem langen Diskussionsprozess haben die Kolleginnen und Kollegen darum gerungen, ob und warum sie eine solche Betriebsvereinbarung brauchen und wie sie aussehen könnte. Jede(r) Kollege/Kollegin hatte die Möglichkeit, hier eigene Überlegungen einzubringen, bis am Ende das fertige Dokument unterschriftsreif auf dem Tisch lag.

Ein Dokument, das Geschäftsführung und Betriebsräte gemeinsam für die Unternehmen unterzeichneten und auch gemeinsam tragen.

Nach den mehrjährigen Erfahrungen des MBTs kann gesagt werden: Aufmerksame und engagierte Demokraten bekommen heraus, was man jeweils tun kann: stets anders als anderswo, weil sich Menschen und Probleme

von Situation zu Situation verschieden zeigen.

Diese Aktivität reiht sich ein in eine Vielzahl anderer Projekte und Initiativen der Stadt Frankfurt (Oder), die sich inzwischen die Bezeichnung »Freundliches Frankfurt« gegeben hat.

Die Erfahrungen, die in dieser Diskussion gemacht wurden und weiter gemacht werden, nehmen alle mit nach Hause, in die Stadt, oder auch an den Stamm – und Küchentisch.

Es lohnt sich, das alles hier nachzulesen und sich vielleicht davon anregen zu lassen. Und wenn Sie, liebe Leserin und lieber Leser etwas in diesem Sinne tun wollen und dafür Rat suchen, sind die Kolleginnen und Kollegen des MBTs gern bereit, mit Ihnen darüber zu sprechen.

*Von Wolfram Hülsemann,
Leiter des Mobilen Beratungsteams
»Tolerantes Brandenburg«*

2. Grußwort

Grußwort des Staatssekretärs Frank Szymanski anlässlich der Unterzeichnung der Betriebsvereinbarung »Gegen Diskriminierung und für Gleichbehandlung« des SLB Stahlbau Frankfurt (Oder) am 30. November 2001

Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen, sehr geehrter Herr Bürgermeister Ewert, sehr geehrter Herr Dr. Müller,

über Ihre Einladung zur Unterzeichnung der Betriebsvereinbarung »Gegen Diskriminierung und für Gleichbehandlung« zwischen den Geschäftsleitungen und den Belegschaften der Firmen SLB Stahlbau GmbH, SLB Fenster – und Spezialprofilbau GmbH und Feuerverzinkerei Voigt & Müller GmbH habe ich mich sehr gefreut und möchte mich auch im Namen der Landesregierung dafür bedanken.

Das Handlungskonzept der Landesregierung für ein »Tolerantes Brandenburg« fordert alle Bereiche unserer Gesellschaft auf, sich am Bemühen um ein tolerantes und weltoffenes Brandenburg zu beteiligen und gegen Rechtsextremismus, Fremdenfeindlichkeit und Gewalt einzutreten. Das Wahrnehmen der Probleme, der gesellschaftliche Dialog und das damit verbundene zivilgesellschaftliche Handeln sind Grundvoraussetzungen für die Wahrung der Menschenwürde. Dabei ist die Wirtschaft ein wichtiger Bereich, gleich, ob es sich um Großbetriebe

oder mittelständische Unternehmen handelt, denn das Klima in unseren Betrieben wirkt in die Gesellschaft zurück – die Unternehmen sind ein wichtiger Ort von Meinungsbildung in unserem Gemeinwesen.

Warum legen wir auf den Abbau von Intoleranz und Fremdenfeindlichkeit auch im Blick auf die Wirtschaft so großen Wert? Unser Land ist abhängig von ausländischen Investitionen, und wir sind in einer Reihe von Branchen auch auf ausländische Spezialisten angewiesen, weil wir teilweise nicht mehr genug qualifizierte eigene Nachwuchskräfte haben. Unsere eigene Wirtschaftskraft reicht zurzeit nicht aus, dass wir etwa die notwendigen Investitionen in unsere wirtschaftliche Infrastruktur aus den Kräften unseres Landes heraus allein leisten können. Nur so aber können wir Arbeitsplätze erhalten und neu schaffen. Allein im verarbeitenden Gewerbe im Land Brandenburg gibt es über 19.500 Arbeitsplätze in ausländischen Unternehmen oder Unternehmen mit ausländischer Beteiligung. Ausländische Investoren haben bisher im Land Brandenburg etwa 10 Milliarden Mark investiert. Sie sehen: Das sind keine abstrakten Größen, keine leeren Formeln, sondern echte Arbeitsplätze, die das Auskommen brandenburgischer Familien sichern, das ist echtes Geld, das in unserem Land Wohlstand schafft.

Deshalb bin ich davon überzeugt: Fremdenfeindlichkeit schadet unserem Land auch

wirtschaftlich – ich glaube kaum, dass es für einen ausländischen Investor oder Arbeitnehmer akzeptabel ist, wenn er merkt, dass er mit seinem Know-how und Kapital am Tage willkommen ist, er sich aber abends nicht mehr in die Innenstadt getrauen darf. Gleiches gilt im Übrigen auch für den Fremdenverkehr. Ein nicht unbeträchtlicher Teil unserer Arbeitsplätze ist direkt oder indirekt vom Tourismus abhängig. Fremdenfeindlichkeit schadet auch hier unmittelbar wirtschaftlich. Für ein weltoffenes und fremdenfreundliches Klima in unserem Land sind wir alle zusammen verantwortlich.

Die Bereitschaft, auch das innerbetriebliche Klima im Hinblick auf Fragen des Umgangs mit Zuwanderern und gesellschaftlichen Minderheiten zum Thema von Belegschaft und Geschäftsleitung zu machen, ist längst noch nicht in allen Unternehmen in unserem Land vorhanden. Umso mehr begrüße ich es, dass Sie sich auf diesen Weg gemacht haben. Ich finde es vorbildlich, dass die von Ihnen ausgehandelte Betriebsvereinbarung sich nicht nur in allgemeinen

Absichtserklärungen ergeht, sondern konkrete Schritte auch zur besseren Integration von Mitarbeitern ausländischer Herkunft vorsieht. Ich würde mir wünschen, dass sich viele Unternehmen im Land Brandenburg bereit finden, Ihrem Vorbild zu folgen, und ähnliche Vereinbarungen abschließen. Sie haben ein wichtiges Zeichen für Ihre Unternehmen, die Stadt Frankfurt (Oder) und das Land Brandenburg gesetzt und damit einen wesentlichen Beitrag zur Weiterentwicklung der Unternehmenskultur geleistet. Hierfür meinen herzlichen Dank im Namen der Landesregierung. Danken möchte ich auch den Mitarbeitern des Mobilen Beratungsteams für die intensive und gelungene fachliche Begleitung des Projekts.

Auf dem von Ihnen eingeschlagenen Weg wünsche ich Ihnen viel Erfolg. Ich bin mir sicher, dass die Erfahrungen, die Sie mit der praktischen Umsetzung der Vereinbarung machen werden, sich positiv auf die Zusammenarbeit in Ihrem Unternehmen auswirken werden.

3. Wir bestimmen mit

Wie Frankfurt (Oder) seinen Standort als Industriezentrum weiter entwickelt.

Warum haben wir – Betriebsräte und Unternehmensleitung – uns entschieden, eine Betriebsvereinbarung für Gleichbehandlung und gegen Diskriminierung zu erarbeiten und gemeinsam mit den Beschäftigten zu diskutieren und zu beschließen?

Wie wir im Unternehmen, in der Stadt miteinander umgehen, miteinander leben, ist entscheidend für das Wohlbefinden jedes Einzelnen von uns. Aber – so sehen wir das – es hat eben auch Signalwirkung über die Grenzen der Stadt und des Landes hinaus.

Unsere Stadt Frankfurt (Oder) ist in der Welt keine Unbekannte. Nicht zuletzt durch die Europa- Universität Viadrina, die im vergangenen Jahr ihr 10-jähriges Bestehen feierte. Das renommierte Institut für Halbleiterphysik hat dazu auch seinen Beitrag geleistet. Auch wenn unser Unternehmen nicht so groß und so renommiert ist, stehen wir in der Öffentlichkeit.

Gehört es nicht zu unserer Verantwortung, bei dem, was wir hier im Unternehmen tun oder nicht tun, auch den Blick von hier in die Welt zu richten?

Warum lassen wir also zu, dass in einer internationalen Stadt wie Frankfurt (Oder) – z.B. studieren an der Viadrina Studenten aus 53 Nationen – ein indischer Mitarbeiter abends angepöbelt und durch die Straßen

verfolgt wird, sodass er seinen Wohnort nach Berlin verlegt? Geht es uns hier im Unternehmen nichts an, wenn ein ausländischer Student die Europa- Universität nach drei Tage wieder verlässt, nachdem er von Rechtsextremen überfallen wurde?

Das ist doch nicht das Gesicht von Frankfurt. Wie es auch nicht das Gesicht unserer Betriebe hier in der Georg-Richter-Straße ist. Aber es geht uns alle etwas an, wenn eine Minderheit rechtsextremorientierter Menschen das Klima in der Stadt vergiftet.

Dagegen sollten wir uns wehren. Frankfurt (Oder) ist eine internationale Stadt, wir wünschen sie uns tolerant, gewaltfrei und weltoffen.

Das zu zeigen, zu leben, erfordert oftmals Zivilcourage. Aber bedenken wir: Wir sind die Mehrheit, und wie wir uns mit Intoleranz und Fremdenfeindlichkeit auseinandersetzen, jegliche Gewalt ächten, so bestimmen wir das Klima im Unternehmen wie in der Stadt.

So bestimmen wir letztlich mit, wie Frankfurt (Oder) sich als wichtiger Standort in der Grenzregion weiter entwickelt.

So, wie die in der Betriebsvereinbarung festgeschriebenen Ziele der Respektierung der Würde jedes Menschen, des Entgegen-treten jeglicher Form von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit, von nationalistischen und antidemokratischen Tendenzen für alle im Unternehmen Beschäftigten gilt, so gelten

diese auch für die Unternehmensleitung in ihren Ausschreibungs- und Vertragsbedingungen für Unternehmen, die für uns Leistungen erbringen. Wir als Unternehmensleitung verpflichten uns, solche Subunternehmen von der Auftragsvergabe auszuschließen, die keine Gewähr für die Einhaltung dieser Grundsätze bieten.

Darüber haben wir – beginnend mit der Idee zu einer solchen Betriebsvereinbarung für Gleichbehandlung und gegen Diskriminierung – in unseren Betrieben diskutiert. Und auch jetzt, wo dieses Papier unterzeichnet und gedruckt vor uns liegt, ist diese Diskussion nicht abgeschlossen. Wir wollen uns weiter damit beschäftigen. Untereinander, um gemeinsam nach Möglichkeiten zu suchen, unsere Position im öffentlichen Leben, wie z. B. in unseren Wohngebieten, in unseren

Familien deutlich zu machen. Wir möchten aber gern darüber hinaus auch mit anderen Menschen aus dieser Stadt gemeinsam nachdenken, z. B. gern mit jungen Leuten aus unseren Schulen ins Gespräch kommen, erfahren, wie andere Unternehmen denken und welche Handlungsmöglichkeiten sie sehen.

Wir wünschen uns, dass unsere Unternehmenskultur der respektvollen Zusammenarbeit, der Chancengleichheit, der Toleranz und des fairen Umgangs miteinander Alltag nicht nur in unseren Unternehmen ist, sondern mehr und mehr in dieser Weise auch das Gesicht unserer Stadt Frankfurt (Oder) geprägt wird.

Dazu wollen wir mit unseren Möglichkeiten gern einen Beitrag leisten.

*Die Sicht des Unternehmers
Dr. Gunter Müller*

4. Die Stadt Frankfurt (Oder) ist eine internationale Stadt

Liebe Kolleginnen und Kollegen, Werte Gäste,

mit Freude und Genugtuung habe ich die Einladung zur heutigen Unterzeichnung von »Betriebsvereinbarungen zum Schutz vor Diskriminierung und zur Förderung von Gleichbehandlung« wahrgenommen.

Diese für die Stadt Frankfurt (Oder) erstmalig in dieser Form formulierte Willenserklärung der Belegschaften von der Feuerverzinkerei Voigt & Müller GmbH, der SLB Fenster- und Spezialprofilbau GmbH und der SLB Stahlbau GmbH erfüllt mich mit Stolz und sie zeigt zugleich, dass für Frankfurter Bürgerinnen und Bürger der Slogan »Freundliches Frankfurt« eben nicht nur ein Slogan ist. Nicht »von oben« aufoktruiert, sondern getragen von den Mitarbeiter/innen dieser Firmen – für mich immer wieder Beispiele, die dazu beitragen, dass in unserer Stadt Toleranz, Fremdenfreundlichkeit und friedliches Miteinander nicht nur nebulöse Zielvorstellungen sind, sondern gelebt werden.

Dafür bedanke ich mich bei Ihnen, zumal ich hier eine Bestätigung auch meiner fachlichen und politischen Arbeit sehe.

Die Würde des Menschen ist unantastbar – deutlich tritt dieser Artikel 1 des Grundgesetzes in den Betriebsvereinbarungen zu Tage.

Das ist die Basis, auf der sich das Zusammenleben vieler Nationalitäten in Frankfurt (Oder) immer besser entwickeln kann. Sie fördert die Arbeit der Europa-Universität

VIADRINA, die grenzüberschreitende Zusammenarbeit mit unserer Partnerstadt Slubice oder die Bündelung internationaler, erfolgreicher Forschungs- und Entwicklungspotenziale in der IHP GmbH – Innovations for High Performance Microelectronics/Institut für innovative Mikroelektronik. Sie trägt dazu bei, dass sich in- und ausländische Investoren in unserer Stadt sicher und wohl fühlen können – ja, diese Basis ist mitentscheidend für die wirtschaftliche Entwicklung hier an der Oder.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Ihre Initiative fügt sich hervorragend in das Handlungskonzept der Stadt Frankfurt (Oder) »Miteinander leben – für ein tolerantes, gewaltfreies und fremdenfreundliches Zusammenleben« ein. Gemeinsam tragen wir so dazu bei, dass ein breiter gesellschaftlicher Konsens über solche Werte wie Toleranz, Gewaltverzicht und ein freundliches Miteinander befördert wird. Ursachen von Intoleranz und Gewalt erkennen und bekämpfen sowie mit allen geeigneten und bereitwilligen Institutionen, Vereinen, Organisationen und einzelnen Bürgern wirksame präventive Maßnahmen entwickeln, ist die Aufgabe. So verstehe ich auch die hier und heute abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen.

Ich wünsche den Belegschaften und der Stadt Frankfurt (Oder) Erfolge auf diesem richtigen Weg.

*Ansprache von Detlef-Heino Ewert
Bürgermeister der Stadt Frankfurt (Oder)*

5. Zur Geschichte einer Betriebsvereinbarung

»Na, denn kommt mal, ich zeige euch unsere neueste Errungenschaft.«

Dieter Steinert, der Abteilungsleiter, führt uns aus seinem kleinen Büro in die große, zugige Werkhalle der Feuerverzinkerei. Hier werden Metallteile durch mehrere Tauchvorgänge gesäubert und in einen 450 bis 460 Grad heißen Zinkkessel getaucht und so vor Korrosion geschützt. Und Dieter Steinert schwärmt auch gleich: »Früher, da war das hier harte, körperliche Arbeit. Denkt wahrscheinlich keiner, wenn er an den Leitplanken auf der Autobahn vorbeirauscht, dass auch ein Teil unserer Arbeit da drin steckt. Jetzt läuft nahezu alles automatisch. Guckt mal, der Kollege steuert alles mit seinem kleinen Gerät, mehrere Arbeitsgänge parallel. Wir können jetzt mehr schaffen, die Produktion muss laufen, ein gutes Geschäft ist am Ende auch unser Geld.«

Dieter Steinert gehört zum Urgestein in der Feuerverzinkerei. Er strahlt eine Ruhe aus, die man fast schon Zufriedenheit nennen könnte. Weil die Arbeit stimmt, wohl auch, weil er sie mit seinen 62 Jahren noch hat, und weil er Kollegen um sich hat, mit denen er kann. »Das Umfeld stimmt«, nennt er es, wenn er zu erklären versucht, warum er hier nicht einfach wie in irgendeinem Betrieb einen Job macht, sondern in seinem Betrieb. So, wie er uns begeistert von seiner neuen Anlage erzählt, daran erinnert, wie schwer es sich zu früheren Zeiten arbeitete,

wie man versucht und geschafft hat, hier am Standort Georg-Richter-Straße Teile des früheren Metalleichtbaukombinates über die Wende nicht nur zu retten, sondern auch neu zu profilieren, spüren wir: Der gehört einfach hierher. Der lebt mit diesem Unternehmen, mit seinen Kollegen, die er alle schon seit Jahren kennt, mit manchem hat er mal hier angefangen.

Sein Chef wird sich glücklich schätzen, denken wir, so einen Mann im Betrieb zu haben. Gunter Müller, der Geschäftsführer der drei Unternehmen, hat vom Schläge Steinert eine Menge Beschäftigte. Das kriegen wir sofort mit, als Dieter Steinert uns zu seinem Vorarbeiter bringt mit der kurzen Bemerkung: Kümmer dich. Er selber hat was anderes jetzt zu tun. Und wirft uns noch hinterher: Macht mal, die Kollegen wissen schon Bescheid. Will heißen: Sie wissen, dass da zwei Kollegen kommen, die noch einmal reden wollen zu der Betriebsvereinbarung, die voriges Jahr abgeschlossen wurde, will aber auch heißen, die wissen, worauf es ankommt. Über Vertrauen zueinander wird hier nicht geredet, das hat man.

Das war der Beginn unserer Recherche für diese Broschüre, mit der wir gern die Betriebsvereinbarung noch einmal öffentlich machen wollen. Und diese Offenheit, mit der uns Dieter Steinert empfing, dieses Gefühl, auf eine Gemeinschaft von Kollegen zu treffen, die einander wichtig sind, begleitete uns

an allen Tagen, die wir in den drei Unternehmen unterwegs waren. Wir haben Gespräche geführt über die Betriebsvereinbarung, das war ja unser Ziel.

Aber vor allem haben wir tolle Menschen kennen gelernt. Dafür möchten wir uns an dieser Stelle bedanken.

1 ½ Jahre haben die Kolleginnen und Kollegen nach einem ersten Anstoß der Geschäftsführung darüber diskutiert: Brauchen wir so eine Betriebsvereinbarung? Was gehört da rein? Wozu könnte sie gut sein? Geschäftsführung, Betriebsräte und Kollegen standen sich in diesem Diskussionsprozess gleichberechtigt gegenüber, wägten ab, räumten Widerstände aus dem Weg, bis sie

am Ende gemeinsam sagten Ja, wir wollen so eine Vereinbarung. Auch wenn wir hier keine rassistischen Übergriffe oder Gewalttaten haben, zeigen wir damit für jeden klar, wofür wir stehen und wofür nicht.

Damit verbinden sie auch die Hoffnung, aus dem Betrieb heraus in ihr Umfeld zu wirken, in die Wohngebiete, in die Schulen ihrer Kinder. Hier bieten sie sich auch als Diskussionspartner an.

Die nachfolgenden Auffassung der Kollegen stehen jeweils für die ganze Belegschaft.

*Karin Dörre, Jürgen Lorenz
Mobiles Beratungsteam
Barnim/Uckermark*



5.1.1.

Die Feuerverzinkerei Voigt & Müller GmbH steht für optimalen Korrosionsschutz für alle Arten von Stahlkonstruktionen. Hier können Stahlteile von bis zu einem Stückgewicht von 1,5 Tonnen nach DIN 50976 feuerverzinkt werden. Das Unternehmen ist zertifiziert für den Geltungsbereich Feuerverzinkerei nach DIN EN ISO 9002.

Zum Angebotskatalog gehören ferner Duplex- und Pulverbeschichtung sowie der Verkauf von Duplex-Beschichtungsstoffen in allen RAL-Farben. Schneller und reibungsloser Kundendienst ist durch qualifiziertes Fachpersonal wie auch durch großzügig angelegte An- und Abfahrtswege auch für schwere LKWs gewährleistet.

Frank Tittel, Vorarbeiter, Feuerverzinkerei Voigt & Müller GmbH, seit 1975 im Betrieb:

*Auf dem Papier kann eine Menge stehen. Wichtig ist, wie wir hier miteinander arbeiten. Wir müssen was schaffen. Offenheit, Kameradschaftlichkeit, Verlässlichkeit, das zählt. Egal, ob ich den Kollegen schon lange kenne, ob der neu ist oder ob es ein Kollege aus Russland ist, der für eine gewisse Zeit als Leiharbeiter bei uns ist. **Was** gemacht werden muss, wird offen gesagt, genauso wie gesagt wird oder gezeigt wird, **wie** was gemacht werden muss. Wir alteingesessenen Kollegen haben ein ausgeprägtes Verhältnis zueinander, man kennt sich,*



(verzinkte Stahlrohre)

kriegt viel voneinander mit. Ich kann mir nicht vorstellen, hier wegzugehen, ich hab von der Pike auf in diesem Betrieb gelernt. Ich hänge an dem Job und an meinen Kollegen. Und wir haben uns bis jetzt gut gehalten.

Eigentlich steht in dem Papier viel davon, wie wir hier miteinander umgehen. Selbstverständlichkeiten für uns, könnte man wohl sagen. Aber wir sind eine Grenzstadt, und nicht überall denken die Menschen so,

wie wir meinen, dass es richtig ist. Und unser Betrieb ist schon was Besonderes in der Stadt, ich denke, man guckt auch auf uns.

Ich denke sowieso: Jeder Mensch soll das Recht haben, für sich und seine Familie sein Auskommen, seinen Vorteil zu suchen, wo er denkt, das am besten zu können. Wenn er was kann, ist es doch egal, welchen Pass er in der Tasche hat. Das ist doch Gleichberechtigung: jeder nach seinen Fähigkeiten, nicht nach Nase.

Jürgen Schwenke, Betriebsratsvorsitzender, Feuerverzinkerei Voigt & Müller GmbH, seit 1977 im Betrieb:

Wir waren gleich dafür, so eine Betriebsvereinbarung zu machen. Wir haben eine große Kundenbewegung. Auch ausländische Kollegen kommen auf den Hof. Die sollen sich hier sicher fühlen. Wir zeigen als Unternehmen nach außen klar Gesicht, was wir wollen und was nicht. Ein Subunternehmer, der sich nationalistisch und ausländerfeindlich gibt, antidemokratisch eben, der kriegt bei uns keinen Auftrag. Und würde hier einer in dieser Richtung Sprüche klopfen, nähmen wir das nicht hin.

Unsere Aufgabe als Betriebsrat ist es ja, für ein vernünftiges Arbeitsklima zu sorgen. Und nehmt mal unsere ausländischen Leiharbeiter, wenn die da sind, greift so eine Betriebsvereinbarung sofort. Und ich gehe davon aus, wenn die EU-Erweiterung weiter

voranschreitet, auch Polen betrifft, da können wir mit unserer Betriebsvereinbarung darüber schon jetzt im Vorfeld darüber reden, was das für uns bedeutet. Den Grundsatz der Gleichbehandlung zu verwirklichen, das ist für uns als Betriebsrat sowieso Aufgabe. Und das betrifft jeden Kollegen und jede Kollegin, egal mit welchem Pass. Aber ich denke, wir haben mit dieser Vereinbarung auch eine Chance, über vieles zu reden. Ganz offen, angstfrei und ehrlich. Es muss möglich sein, auch Ängste anzusprechen, wenn z. B. die Frau eines Kollegen bedroht wird in ihrer Kaufhalle, weil sie einen Dieb anzeigt, und der hat eben zufällig einen ausländischen Pass. Bei uns muss so ein Kollege keine Angst haben, in irgendeiner rassistischen Ecke gestellt zu werden. Wir sind uns über unsere Grundprinzipien einig, das zählt.

Und ich sehe noch eine Chance: Wir sind ja drei Betriebe, die die Vereinbarung unterzeichnet haben. Vielleicht kommen wir Kollegen aus den drei Betrieben jetzt über die Gespräche darüber einander auch wieder näher. Denn der Gleichheitsgrundsatz, der sollte auch unter diesen drei Unternehmen gelten, z. B. wenn es um Geld geht.

In der Delegiertenversammlung der IG Metall habe ich von unserer Betriebsvereinbarung erzählt. Bin gespannt, wie die Verwaltungsstelle damit umgeht. Wäre doch schön, wenn andere Unternehmen sich das mal ansehen. Ich könnte mir gut auch vorstellen, mit Jugendlichen

darüber zu reden. Wie gehen sie an ihrer Schule mit dem Grundsatz der Gleichheit, der Respektierung der Würde jedes Menschen um? Warum gibt es Gewalt? Vielleicht könnten wir aus unserer Erfahrung hier was rüberbringen, was zum Nachdenken anregt. Also, wenn mich mal so eine Schulklasse einlädt, ich gehe hin.

5.1.2.

Die SLB Stahlbau GmbH ist mit ihren langjährigen Erfahrungen im konstruktiven und individuellen Stahlbau sowie mit ihren 30 Mitarbeitern ein bekanntes mittelständisches und leistungsstarkes Unternehmen in der Grenzregion zu Polen. Durch Flexibilität und Zuverlässigkeit, durch Qualität und Termintreue entwickelte sich das Unternehmen auf der Grundlage eines Qualitätsmanagementsystems nach DIN EN ISO 9001 zum gefragten Partner vieler Kunden. Die Produktion erstreckt sich von Balkonkonstruktionen über Aufstockung von Gebäuden, Errichtung von Überdachungen aller Art, industriell genutzter Hallen bis zur Rekonstruktion und dem Neubau von Glasfassaden.

Hans-Jürgen Sommerfeldt, Betriebsratsvorsitzender, SLB Stahlbau GmbH, seit 1969 im Betrieb:

Ich habe schon hier im Betrieb gelernt, alles mitgemacht, Berg rauf und runter. Auf die Idee, hier wegzugehen, bin ich nie gekommen,



(SLB GmbH – Schleifarbeiten am doppel T Träger)

nicht aus Frankfurt, nicht aus der SLB. Hier habe ich meine Freunde, meine Kumpel, mein Auskommen. Das Umfeld, das stimmt bei uns. Ich brauche das Kumpelhafte.

Als wir damals angefangen haben, über die Betriebsvereinbarung zu reden, war so ein erster Gedanke: Gleichbehandlung? Ist doch wohl logisch. Das Kollegiale eben. Jeder soll arbeiten und Geld verdienen können, egal wo er herkommt. Aber dann dachte ich: Nee, ist

schon in Ordnung, auch solche Selbstverständlichkeiten aufs Papier zu bringen. Gerade, wenn ich daran denke, was abends manchmal ausländischen Studenten in unserer Stadt passiert, wie sie angemacht werden. Für so was habe ich kein Verständnis. Und vielleicht setzen wir ja mit dieser Betriebsvereinbarung auch ein kleines Zeichen in die Stadt hinein.

Ich finde es wichtig, so deutlich und offen zu sagen: Wir hier in der Georg-Richter-Straße stellen uns gegen Ausländerfeindlichkeit.

Manchmal, wenn ich durch den Betrieb gehe, vermisse ich die Lehrlinge, zu Ostzeiten haben wir jährlich so um die 50 ausgebildet. Ja, das ist vorbei. Aber junge Menschen brauchen heute ein Perspektive, ohne die sind sie doch viel anfälliger für allen möglichen Mist – Drogen, rechte Sprüche, Gewalt. Arbeitslosigkeit ist das Schlimmste, was es gibt. Und das macht viele Menschen ungerecht und böse. Aber für junge Menschen ist es wichtig, auf einen Arbeitsplatz hinzuwirken, zu erleben, dass es was bringt, dass man freilich auch belastbar, zuverlässig sein muss. Dem Kollegen, aber auch der Firma gegenüber. Wenn ich davon ein Stück weitergeben könnte, ja, das wäre schön.

Klaus Schiller, SLB Stahlbau GmbH, seit 1971 im Betrieb:

Ich lebe gern in Frankfurt (Oder), bin hier geboren, habe meine Familie und meine

Freunde hier. Die Umgebung ist schön. Die Grenze empfinde ich noch als Einschränkung, ich würde gern öfter rüber nach Polen, ohne lange Wartezeiten.

Gleicher Lohn für gleiche Arbeit, das ist für mich Gleichbehandlung, egal, welchen Ausweis einer in der Tasche hat. Ich kann es nicht haben, wenn andere Menschen unterdrückt werden, da werde ich unruhig. Ich möchte doch auch, dass mir jemand hilft, wenn ich mal in Schwierigkeiten stecken sollte.

Unsere Betriebsvereinbarung ist in Ordnung. Was mir dabei durch den Kopf ging, wo ich früher gar nicht drüber nachgedacht habe: Wer lacht nicht mal gedankenlos über einen blöden, am Ende aber ausländerfeindlichen Witz; hab ich auch schon gemacht. Damit sollte man sich aber doch ernsthafter beschäftigen.

Reden kann man viel, aufs Papier schreiben auch. Am Ende aber zählt, wie wir uns beweisen, wenn was passiert. Ich weiß nicht, ob der Wille dazu bei jedem von Herzen kommt. Abgeschlossen sind unsere Diskussionen jedenfalls nicht. Manchmal, so denke ich, ist der Anfang schon gemacht, wenn man den Mut findet, sich öfter einzumischen, wenn man das Verhalten von anderen, z. B. von Jugendlichen, auf der Straße nicht in Ordnung findet. Wenn ich mich zurückerinnere an meine Kindheit und Jugend, dann fällt mir sofort meine damalige Patenbrigade ein. Die haben mir 'ne Menge

erklärt, ich habe die Leute beim Bau des ersten Hochhauses in Frankfurt in der Rosa-Luxemburg-Straße erleben dürfen. Vielleicht fehlt so eine Erfahrung manchem jungen Menschen heute.

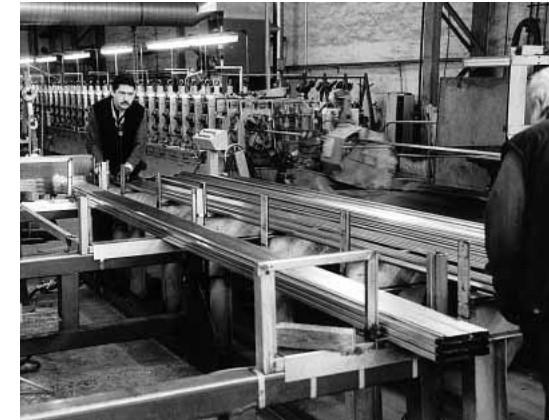
5.1.3.

Die SLB Fenster- und Spezialprofilbau GmbH produziert ein eigener Fertigung und Montage Kunststoff-Fenster und Türen, Rolläden, Wintergärten, Fassaden und Spezialprofile in Stahl, Edelstahl und Aluminium, z. B. für Luftkanalbau und Regaltechnik, aber auch nach Wunsch des Auftraggebers.

Die derzeit produzierten 10 Profilsorten werden u.a. in Deutschland, Frankreich, England, Portugal, Polen, Hongkong, China oder Philippinen eingesetzt. Jährlich produziert das Unternehmen 9.000.000 Meter Profile – mit einer Reklamationsquote von 0.08%. Das spricht für sich und die Fachkollegen, die in drei Schichten arbeiten.

Uwe Schumann, Betriebsratsvorsitzender, SLB Fenster- und Spezialprofilbau GmbH, seit 1976 im Betrieb:

Für mich war der 11. September ein erschreckender Einschnitt, ein erschreckendes Zeichen, dass Gewalt, von welcher Seite auch immer, immer wieder neue Gewalt produziert. Schauen Sie nach Israel und Palästina....



(SLB Fenster- und Spezialprofilbau GmbH)

Anderen Menschen Gewalt antun, Frauen, Kindern, Andersdenkenden, egal wem, ist für mich eine Sauerei. Wir stellen uns selbst ein Bein, wenn wir da nicht gegenhalten. Hier im Betrieb ist meine Aufgabe, für ein vernünftiges Arbeitsklima zu sorgen. Jeden zu respektieren, so wie er ist, darum geht es doch. Vielleicht kann ein Einzelner nicht so viel tun, um die wachsende Gewaltbereitschaft zu stoppen, aber ich kann mein Umfeld beeinflussen. Geben und nehmen, leben und leben lassen, vonseiten der Geschäftsführung und von unserer Seite als Arbeitnehmer, das ist mir wichtig.

Dass junge Leute ihre Nische im Rechts-Extremismus suchen, hat seine Ursache auch in der Perspektivlosigkeit, die macht anfällig. Hier hat die Politik Nachholbedarf. Wir alle

6. Betriebsvereinbarung

haben eine Verantwortung gegenüber der jüngeren Generation. Immer weitere Kürzungen im Jugend- und Sozialbereich sind geradezu kontraproduktiv. Schöne Reden helfen uns nicht weiter. Damit kann ich den Schülern, die beispielsweise in den Ferien hier bei uns arbeiten, auch nicht kommen. Wichtig ist, dass sie mitkriegen können, wie das Arbeitsleben läuft, dass man für sein Geld arbeiten muss, daß es Verlässlichkeit braucht.

Unsere Betriebsvereinbarung wurde kontrovers diskutiert. Klar gibt es hier keine Gewalt, keine Ausländerfeindlichkeit, aber es gibt Meinungsunterschiede, Ängste, Fragen. Ich finde, man darf deshalb niemanden gleich in eine Ecke stellen und abstempeln. Reden ist wichtig. Ich zwingt keinem meinen Willen auf, egal, welche Position er hat. Die Grenze sind Taten, wo andere Menschen psychisch oder physisch angegriffen werden.

Ralf-Peter Kottlorz, SLB Fenster- und Spezialprofilbau, Kunststoffschlosser, seit 1975 im Betrieb:

Wäre ja schlimm, wenn es bei uns im Betrieb Gewalt gäbe! Diskriminierung, Mobbing, doch, das habe ich auch schon erfahren. Gleichbehandlung – da sehe ich hier bei uns schon noch einiges zu tun. So eine Drohung, wenn dir die Überstunden nicht passen, dann geh doch, die tut weh. Warum machen sich Kollegen gegenseitig Druck, immer noch mehr und immer noch mehr zu arbeiten? Wo viel

Arbeit ist, sollen auch viele Menschen arbeiten dürfen, so sehe ich das. Das hat mit Gerechtigkeit zu tun. Deshalb bin ich auch für unsere Betriebsvereinbarung, eine Vereinbarung, die auch unseren Umgang im Kollegenkreis beinhaltet, egal, ob einer Deutscher ist oder nicht, und unser Auftreten nach außen. Für mich ist es selbstverständlich, dass ein ausländischer Kollege zu gleichen Konditionen eingestellt wird. Gleicher Lohn für gleiche Arbeit, das ist gerecht. Achtung gegenüber jedem Menschen, gegenüber jedem Lebewesen, ich bin froh, dass ich das auch meiner Tochter mitgeben konnte. Die wird bei Ungerechtigkeiten auch schon fuchtig mit ihren 14 Jahren.

Neulich hatten meine Frau und ich so eine Debatte über Demokratie und so. Ich habe da echt Probleme. Was ist denn daran demokratisch, wenn jetzt bei der Diskussion über dieses Zuwanderungsgesetz die Politiker nur ihre parteipolitischen und Koalitionsinteressen im Kopf haben, anstelle der Menschen, um die es hier geht? Demokratie ist schwer zu machen, obwohl es so einfach klingt. Wer sich da einbringen will, der kriegt Gegenwind. Aber wenn nur noch Parteilinie und Geld zählen, ermutigt das nicht gerade, sich im demokratischen Sinne in diese Gesellschaft einzumischen. Und es wird uns eher mehr, als weniger Probleme bringen.

Trotzdem, ich kann da nicht raus aus meiner Haut. Ich kann nicht stillhalten und nur mit mir machen lassen.

Betriebsvereinbarung zum Schutz vor Diskriminierung und zur Förderung der Gleichbehandlung

§ 1 Grundsätze

> Die Unternehmensleitung und der Betriebsrat treten nachdrücklich für eine Förderung der Gleichbehandlung sowie für den Schutz vor unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung der Beschäftigten ein.

> Sie treten allen Formen des Rassismus, der Fremdenfeindlichkeit sowie antidemokratischen und nationalistischen Tendenzen entgegen.

> Sie setzen sich für ein belästigungsfreies Betriebsklima und ein kollegiales Miteinander ein. Hierzu gehört vor allem, die Persönlichkeit und die Würde jeder/s Beschäftigten zu respektieren und zu achten.

> Diese Ziele gelten für die Beschäftigten, auch in Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit gegenüber Kunden des Unternehmens und für das Verhalten von Beschäftigten gegenüber im Unternehmen beschäftigten Fremdfirmenangehörigen.

> Die Grundsätze dieser Vereinbarung werden auch aufgenommen in die Ausschreibungs- und Vertragsbedingungen für Unternehmen, die für die SLB Stahlbau GmbH Leistungen erbringen. Das Unternehmen verpflichtet sich, solche Subunternehmen von der Auftragsvergabe auszuschließen, die keine Gewähr für die Einhaltung der Grundsätze bieten.

> Die Vertragsparteien verpflichten sich, in ihren Beschlüssen, Vereinbarungen und Handlungen den Grundsatz der Nichtdiskriminierung und Gleichbehandlung und den Grundsatz der Förderung der Chancengleichheit zu berücksichtigen.

Entsprechend dem Grundsatz der Nichtdiskriminierung und der Gleichbehandlung sind alle unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Herkunft, Abstammung, Religion, Nationalität oder der sexuellen Orientierung sowie Belästigungen, Mobbing und fremdenfeindliche Handlungen verboten.

> Der Grundsatz der Förderung der Chancengleichheit gebietet Maßnahmen zur tatsächlichen Gleichstellung der Beschäftigten und berücksichtigt die besonderen Umstände (spezifische Kompetenzen und Defizite) in angemessener Weise.

> Alle Beschäftigten sind aufgefordert und verpflichtet, für die Einhaltung der Gleichbehandlungsgrundsätze einzutreten.

§ 2 Geltungsbereich

> Diese Vereinbarung gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, einschließlich Auszubildender bzw. kurzfristig im Unternehmen Beschäftigter.

§ 3 Verstöße gegen die Gleichbehandlungsgrundsätze

a) Beschwerderecht

> Personen, die sich durch Missachtung der unter § 1 beschriebenen Grundsätze beeinträchtigt fühlen, haben das Recht, sich an ihren unmittelbaren Vorgesetzten bzw. an die Geschäftsleitung bzw. an den Betriebsrat (nachfolgend Gremium) *direkt* zu wenden.

> Die von Diskriminierung betroffene Person hat auch die Möglichkeit, sich an eine andere Vertrauensperson ihrer Wahl zu wenden.

> Auch Beschäftigte, die nicht selbst von Diskriminierung betroffen sind, aber Zeugen eines Verstoßes gegen die Gleichbehandlungsgrundsätze geworden sind, können sich mit einer Beschwerde an das Gremium wenden.

> Eine Beschwerde darf nicht zu einer Benachteiligung führen.

> Das allgemeine Beschwerderecht entsprechend §§ 84 und 85 BetrVG bleibt unberührt. Unabhängig von betrieblichen Ordnungsmaßnahmen haben diskriminierte Beschäftigte die Möglichkeit, zivil- und/oder strafrechtliche Schritte zu ergreifen, ohne dass ihnen im Unternehmen dadurch Nachteile entstehen.

b) Vertraulichkeit

> Über die Informationen und Vorkommnisse, persönliche Daten und Gespräche ist absolutes Stillschweigen gegenüber am Verfahren nicht beteiligten Dritten zu bewahren.

Gleiches gilt gegenüber dem Beschwerdegegner, solange eine Beschwerde nicht geprüft wurde.

> Das Gremium hat die Verpflichtung, unverzüglich mit dem/r Betroffenen den Sachverhalt zu beraten und festzustellen, ob Tatsachen vorliegen, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen.

> Die Feststellung ist gemeinsam mit der Schilderung des Sachverhalts für das weitere Verfahren zu dokumentieren.

c) Betriebliche und arbeitsrechtliche Maßnahmen

> Das Unternehmen hat bei unmittelbaren Diskriminierungen, nach Entscheidung bzw. Vorschlag des Gremiums, dem Einzelfall angemessene betriebliche Sanktionsmaßnahmen zu ergreifen, wie

- Belehrung,
- Abmahnung,
- fristgerechte Kündigung oder Kündigung aus wichtigem Grund.

> Die Schwere der diskriminierenden Verhaltensweisen und die Möglichkeiten des Ausgleichs sowie die Erwartung einer zukünftigen Einhaltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes sind leitend für die Art der Sanktion.

> Das Unternehmen ist bei mittelbaren Diskriminierungen der/n betroffenen Person/en zum Ersatz des entstandenen Scha-

dens verpflichtet. Außerdem sind in Abstimmung mit dem Betriebsrat bzw. dem zuständigen Gremium unverzüglich Maßnahmen einzuleiten, um die diskriminierenden Verfahren oder Vereinbarungen abzuändern.

§ 4 Förderung der Chancengleichheit

> Zur Schaffung einer tatsächlichen Chancengleichheit vereinbaren Unternehmensleitung und Betriebsrat besondere Maßnahmen zur Förderung benachteiligter Beschäftigter und Beschäftigungsgruppen und Eingliederung im Betrieb. Hierzu werden, entsprechend der Zusammensetzung, der vorhandenen Kompetenzen und der für das Unternehmen wichtigen Ziele folgende Fördermaßnahmen vereinbart:

- Bei allen personellen Maßnahmen, für die bestimmte Qualifikationen erfüllt sein müssen, sind die nicht in Deutschland erworbenen vergleichbaren Qualifikationen sowie Berufserfahrungen zu berücksichtigen.

- Im kundennahen Bereich werden mehrsprachig zusammengesetzte Arbeitsgruppen gebildet, um den Service zu verbessern.

Insgesamt wird den Beschäftigten die Möglichkeit zur Fort- und Weiterbildung eingeräumt. Die entsprechenden Maßnahmen sollen mithilfe von individuellen Förderplänen umgesetzt werden.

§ 5 Maßnahmen zur Förderung des Gleichbehandlungsgrundsatzes in der beruflichen Ausbildung

> Die Förderung des Gleichbehandlungsgrundsatzes und der Abbau fremdenfeindlicher und rechtsextremer Einstellungen sowie die Förderung der Chancengleichheit sind für die berufliche Ausbildung von besonderer Bedeutung.

> Die Auswahl von Bewerberinnen und Bewerbern für die Einstellung in ein Ausbildungsverhältnis erfolgt nach einheitlichen Kriterien.

> Der Ausschluss oder die Benachteiligung bestimmter Gruppen bei der Einstellung für bestimmte Ausbildungsberufe ist untersagt.

> Für die Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber ist das Gesamtbild aus Testergebnis, dem persönlichen Eindruck im Vorstellungsgespräch und die gesundheitliche Eignung entscheidend.

> Die vorhandenen Qualifikationen sind unabhängig, ob sie in Deutschland oder in einem anderen Land erworben wurden, zu berücksichtigen.

> Bei den Einstellungstests und im persönlichen Vorstellungsgespräch sind nur solche Fragen für die Bewertung ausschlaggebend, die sich auf berufliche Anforderungen beziehen.

7. Vorgestellt: Das Projekt Heimat

§ 6 Maßnahmen zur Umsetzung der Vereinbarung

> Die Unternehmensleitung und der Betriebsrat verfolgen mit den Maßnahmen zur Einführung und Umsetzung der Vereinbarung das Ziel, die betrieblichen Gleichbehandlungsgrundsätze nachhaltig durchzusetzen. Dabei sollen potenzielle Konflikte und Diskriminierungen nicht verschwiegen, sondern aufgearbeitet werden.

Dazu werden folgende Maßnahmen vereinbart:

1. Information und Unterrichtung

Das Unternehmen stellt sicher, dass alle Beschäftigten über die Inhalte der Vereinbarung informiert werden. Dazu werden die Gleichbehandlungsgrundsätze in einer Broschüre der Belegschaft zugänglich gemacht.

Außerdem werden die Beschäftigten in den Betriebsversammlungen über die Inhalte und Umsetzung informiert. Im Übrigen sind die Abteilungen verpflichtet, im Rahmen von Abteilungsversammlungen über die Vereinbarung zu informieren.

2. Fortbildungsmaßnahmen

Im Rahmen der beruflichen Fort- und Weiterbildung für Beschäftigte wird die Vermittlung der Inhalte der Vereinbarung aufgenommen.

3. Betriebliches Berichtswesen

Im Rahmen des betrieblichen Berichtswesens werden regelmäßig der Betriebsrat

und die Beschäftigten über die Umsetzung der Vereinbarung informiert.

4. Paritätische Kommission

Spätestens einen Monat nach Abschluss dieser BV wird eine paritätisch besetzte Kommission gebildet. Sie hat die Aufgabe, Vorschläge zur Beseitigung von Benachteiligungen zu entwickeln und die Umsetzung der Betriebsvereinbarung zu unterstützen.

Im Übrigen werden die Unternehmensleitung und der Betriebsrat alle Verfahren und Vereinbarungen im Hinblick auf die Einhaltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes überprüfen und ggf. verändern.

§ 7 Schlussbestimmungen

> Die Betriebsvereinbarung tritt am 30. November 2001 in Kraft.

> Nach Ablauf von einem Jahr wird ein Erfahrungsbericht erstellt, mit dem die Wirkung der Vereinbarung überprüft wird. Auf Basis des Erfahrungsberichtes werden weitere Maßnahmen zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes und des Grundsatzes auf Chancengleichheit vereinbart.

> Die Vereinbarung kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Schluss eines Kalenderjahres gekündigt werden. Die betrieblichen Gleichbehandlungsgrundsätze wirken wegen der Geltung der EU-Richtlinien nach.

(Geschlossen am 30. 11. 2001 in Frankfurt (Oder) zwischen den Betrieben Feuerverzinkerei Voigt und Müller GmbH, der SLB Fenster- und Spezialprofilbau GmbH und der SLB Stahlbau GmbH)

Ausgehend von vielfältigen Initiativen in der Stadt Frankfurt (Oder) in Sachen »Freundliches Frankfurt« soll in dieser Broschüre das Projekt »Heimat« nicht unerwähnt bleiben. Am Oberstufenzentrum II »Konrad Wachsmann« setzen sich seit gut einem Jahr Auszubildende unter ganz vielfältigen Fragestellungen und mit verschiedenen Methoden mit dem Thema »Heimat« auseinander.

Das Projekt »Heimat« ist ein Kooperationsprojekt dreier Träger: Es ist aus der Bildungsarbeit des »Kirchlichen Dienstes in der Arbeitswelt Berlin-Brandenburg« (KdA) hervorgegangen und wurde vom Verein »Forum Arbeit e.V.« entwickelt, der die Bildungsarbeit des KdA fortsetzt. Es wird in Trägerschaft der RAA Brandenburg vom »Forum Arbeit e.V.« in Kooperation mit der DGB-Jugendbildungsstätte Flecken Zechlin« durchgeführt und dabei auch vom Mobilen Beratungsteam/Tolerantes Brandenburg unterstützt. Seit dem 1.9.2001 wird das Projekt im Rahmen des Programms »Xenos – Leben und Arbeiten in Vielfalt« von der Europäischen Union, dem Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und dem Ministerium für Bildung, Jugend und Sport des Landes Brandenburg gefördert.

Das Projekt ist ein Langzeitprojekt, das sich an Auszubildende von Oberstufenzentren



Brandenburgs wendet: Berufsschulklassen und betriebliche Auszubildendengruppen werden über den gesamten Zeitraum der Ausbildung hinweg durch ein Programm politischer Bildung begleitet, das auf die Schlüsselprobleme der beruflichen und politischen Sozialisation bezogen ist.

Die berufliche Bildung steht vor neuen Anforderungen: Die Ausbildung kann sich nicht mehr nur auf die Vermittlung beruflicher Fertigkeiten konzentrieren, sondern muss auch soziale Kompetenzen entwickeln. Die Jugendlichen werden über den gesamten Ausbildungszeitraum hinweg mit einem Seminarprogramm zu den Themenbereichen Arbeitserfahrung, politische Identität und moralisches Lernen begleitet.

Die Seminarthemen sind: Übergang von der Schule in den Beruf, Konflikte im Betrieb,



Arbeit und Gesundheit, Heimat, Filmhelden, Recht und Gerechtigkeit, Lebensperspektiven.

Das Projekt verfolgt einen arbeitsorientierten Ansatz zur pädagogischen Bearbeitung von Fremdenfeindlichkeit und Rechtsextremismus. Es trägt zur Entwicklung sozialer Kompetenzen im Beruf bei, fördert die Bereitschaft zu räumlicher und beruflicher Mobilität, entwickelt Handlungsfähigkeit in Konflikten und zielt auf die Entwicklung von Berufsstolz und Stärkung der Berufsethik. Es sollen verständigungsorientierte Kommunikationsformen erprobt und pluralistische Gruppenstrukturen entwickelt werden. So werden moralische und politische Lernprozesse gefördert, die dazu befähigen, Verschiedenheit anzuerkennen und Fremdheit auszuhalten.

Das Seminarprogramm wird in Zusammenarbeit mit vier berufsbildenden Schulen

des Landes Brandenburg angeboten:

- dem Oberstufenzentrum »Oberhavel I« in Zehdenick,
- der Waldarbeitsschule Bernau, dem Oberstufenzentrum »Konrad Wachsmann« in Frankfurt (Oder), dem Oberstufenzentrum Barnim II in Eberswalde.

Es ist mit den regionalen Strukturen der RAA Brandenburg und der Arbeit des Mobilen Beratungsteams/Tolerantes Brandenburg vernetzt. In der Durchführung und konzeptionellen Weiterentwicklung arbeitet das Team von »Forum Arbeit e.V.« eng mit der DGB-Jugendbildungsstätte Flecken Zechlin zusammen, in deren Haus auch ein großer Teil der Seminarveranstaltungen angeboten wird.

In einer von dem Ministerium für Bildung, Jugend und Sport des Landes Brandenburg geförderten Broschüre werden Ergebnisse einer Recherche zur Ausbildungssituation und zum Problemfeld Fremdenfeindlichkeit und Rechtsextremismus unter Auszubildenden dargestellt. Sie kann bei der unten genannten Kontaktadresse kostenfrei bestellt werden:

Armin Steil und Martina Panke: Betriebsnahe Bildungsarbeit und moralisches Lernen. Angebote für Lehrende und Lernende in Berufsschulen und Betrieben, Berlin/Flecken Zechlin 2001

8. Regionalbüros des Mobilen Beratungsteams

Geschäftsstelle Potsdam

Eisenhartstr. 13, 14469 Potsdam
Tel. (03 31) 7 40 62 46 · Fax (03 31) 7 40 62 47
E-Mail: mobiles-beratungsteam@jpberlin.de
Internet: www.mobiles-beratungsteam.de
Herr Wolfram Hülsemann
Tel. (01 71) 6 23 52 00
E-Mail: bfw-team5@jpberlin.de
Frau Angela Kühne
E-Mail: bfw-team1@jpberlin.de
wissenschaftliche Begleitung:
Frau Margitta Fahr

Regionalbüro Neuruppin

Schifferstr. 2, 16816 Neuruppin
Tel. (0 33 91) 35 91 89 · Fax (0 33 91) 65 93 32
E-Mail: bfw-team2@jpberlin.de
Herr Thomas Fontana · Tel. (01 70) 3 21 52 58
Herr Nicola Scuteri · Tel. (01 70) 5 43 50 63
Für die Landkreise Prignitz, Ostprignitz-Ruppin, Oberhavel und Havelland.

Regionalbüro Eberswalde

Lessingstr. 7, 16225 Eberswalde
Tel. (0 33 34) 28 90 00 · Fax (0 33 34) 38 03 28
E-Mail: bfw-team3@jpberlin.de
Herr Jürgen Lorenz · Tel. (01 72) 3 96 10 36
Frau Karin Dörre · Tel. (01 73) 8 72 33 64
Für die Landkreise Barnim und Uckermark.

Regionalbüro Beelitz

Küstergasse 4, 14547 Beelitz
Tel. (03 32 04) 4 06 25 · Fax (03 32 04) 6 18 10

E-Mail: bfw-team4@jpberlin.de
Herr Gerd Wermerskirch · Tel. (01 70) 2 34 62 51
Frau Frauke Postel · Tel. (01 73) 9 77 29 15
Für die Landkreise Potsdam-Mittelmark, Teltow-Fläming, Dahme-Spreewald sowie die kreisfreien Städte Brandenburg/Havel und Potsdam.

Regionalbüro Fürstenwalde

PF 1527, 15505 Fürstenwalde
Tel. (0 33 61) 34 06 89 · Fax (0 33 61) 36 78 67
E-Mail: bfw-team8@jpberlin.de
Herr Robin Kendon · Tel. (01 77) 4 11 61 30
Herr Ray Kokoschko · Tel. (01 72) 3 26 22 33
Für die Landkreise Märkisch-Oderland und Oder-Spree sowie die kreisfreie Stadt Frankfurt (Oder).

Regionalbüro Cottbus

H.-Löns-Str. 33, 03050 Cottbus
Tel. (03 55) 4 30 24 41 · Fax (03 55) 4 99 37 50
E-Mail: bfw_team6@freenet.de
Herr Dirk Wilking · Tel. (01 71) 5 25 59 91
Frau Miriam Schilling · Tel. (01 71) 5 35 66 46
Für die Landkreise Elbe-Elster, Oberspreewald-Lausitz, Spree-Neisse sowie die kreisfreie Stadt Cottbus

8. Regionalbüros des Deutschen Gewerkschaftsbundes

DGB-Region Berlin

Keithstraße 1–3, 10787 Berlin

Tel. (0 30) 21 24 02 10 · Fax (0 30) 21 24 02 19

E-Mail: heidi.jockel@dgb.de

DGB-Region Mark-Brandenburg

Breite Straße 7 a, 14467 Potsdam

Tel. (03 31) 27 59 60 · Fax (03 31) 2 75 96 15

E-Mail: detlef.baer@dgb.de

DGB-Region Uckermark/Barnim

Grabowstraße 49, 16225 Eberswalde

Tel. (0 33 34) 38 29 40 · Fax (0 33 34) 38 29 42

E-Mail: olaf.himmel@dgb.de

DGB-Region Frankfurt (Oder)

Zehmeplatz 11, 15230 Frankfurt (Oder)

Tel. (03 35) 5 66 06 10 · Fax (03 35) 5 66 06 19

E-Mail: volker.kulle@dgb.de

DGB-Region Südbrandenburg/Lausitz

Straße der Jugend 13–14, 03046 Cottbus

Tel. (03 55) 2 27 26 · Fax (03 55) 79 08 08

E-Mail: marion.scheier@dgb.de

Impressum

Redaktion

Koordinierungsstelle Tolerantes Brandenburg,
Ines Koenen
Mobiles Beratungsteam Barnim/Uckermark,
Karin Dörre, Jürgen Lorenz

Fotos

Eckart Riechmann

Gesamtherstellung

verbum GmbH, Berlin
Typografische Umsetzung:
Miranti Sukanto

Für die kollegiale und herzliche Unterstützung bedanken wir uns ausdrücklich bei den Kollegen der SLB Stahlbau GmbH, der Feuerverzinkerei Voigt & Müller und der SLB Fenster- und Spezialprofilbau GmbH und dem Geschäftsführer der Unternehmen, Dr. Gunter Müller.