

„Für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung“

Der 30. November 2001 war für die Beschäftigten der Stahlbau GmbH, der Feuerverzinkerei Voigt & Müller GmbH und der SLB Fenster- und Spezialprofilbau GmbH am Standort Frankfurt (Oder) ein nicht ganz alltäglicher Arbeitstag. An diesem Tag unterzeichneten Unternehmensleitung und Betriebsrat öffentlich eine Betriebsvereinbarung „Für Gleichbehandlung, gegen Diskriminierung“.

In dieser Betriebsvereinbarung ist festgehalten, wie Unternehmensleitung und Beschäftigte gemeinsam daran arbeiten wollen, dass die Menschenwürde auch im betrieblichen Alltag gewahrt bleibt. Die neue Betriebsvereinbarung legt fest, wie möglichen fremdenfeindlichen, rassistischen oder rechtsextremistischen Einstellungen oder gar Handlungen innerhalb der Betriebe mit demokratischen Mitteln aktiv begegnet wird.

Auch für uns war die Unterzeichnung der Betriebsvereinbarung ein besonderer Akt. Seit Anbeginn unserer Arbeit waren wir daran interessiert, Themen wie Rechtsextremismus und Fremdenfeindlichkeit nicht nur dann zu problematisieren, wenn wieder ein Vorfall zu registrieren war, sondern sie zum Gegenstand bewusster Auseinandersetzung im Lebensalltag möglichst vieler Menschen zu machen.

Trotz der hohen Arbeitslosenquote verbringen immer noch viele Menschen den größten Teil des Tages in Betrieben. Auch sind die bedrückenden Erscheinungen von Rechtsextremismus, Fremdenfeindlichkeit, Rassismus und Gewalt beileibe keine Angelegenheiten, die vornehmlich Jugendliche betreffen. Vor diesem Hintergrund suchten wir schon 1999 den Kontakt zu den Gewerkschaften. In zahlreichen Gesprächen mit Gewerkschaftern in ganz Brandenburg versuchten wir für die Idee einer Betriebsvereinbarung über Gleichbehandlung und gegen Diskriminierung zu werben und Verbündete zu gewinnen. Was unter manchen Gewerkschaftsfunktionären gelang – die DGB-Kreisvorsitzenden waren uns in den Gesprächen immer ein Partner – ließ sich mit den Einzelgewerkschaften schwer an. Vielleicht war unser Vorstoß damals auch verfrüht: viele kannten das MBT noch nicht; für ein derartiges Anliegen ist eine gewisses Vertrauensverhältnis aber unerlässlich.

Für die Außenwahrnehmung eines Betriebes, etwa in der Öffentlichkeit oder bei Geschäftspartnern, werden neue Chancen eröffnet, wenn demokratische Grundwerte nicht weniger wichtig sind wie das Erwirtschaften

eines möglichst hohen Profits. Ganz zu schweigen von den Diskussionen, die in den Betrieben zu besagten Problemkreisen geführt werden und natürlich auch in den Alltag der Familien und in die Wohngebiete hineinwirken. Sie leisten einen gewichtigen Beitrag zur Entwicklung demokratischer Prozesse im Gemeinwesen und stärken damit die demokratischen Zivilgesellschaft, in der die Würde aller Menschen praktisch respektiert wird.

Auch wenn wir seinerzeit bei den Einzelgewerkschaften im Barnim und in der Uckermark noch nicht zu einem Ergebnis kamen, so wäre es falsch anzunehmen, die Gewerkschaften hätten nicht verstanden, worum es geht. Bereits 1995 wurden zwischen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften entsprechende Absichtserklärungen vereinbart. Die Spitzenorganisationen hatten damals einen Handlungskatalog beschlossen. Auf Grundlage dieses Handlungskatalogs sollten Ausländerdiskriminierungen im Arbeitsleben bekämpft werden.

Zum Abschluss von Betriebsvereinbarungen zur Förderung von Gleichbehandlung und Partnerschaft kam es allerdings bislang erst in wenigen Großbetrieben: Wir verweisen hier auf das EKO in Eisenhüttenstadt mit einem öffentlichen Bekenntnis, auf das internationale Textilunternehmen TREVIRA in Guben mit einer Arbeitsordnung und auf die Stahlbau GmbH in Frankfurt (Oder) mit einer Absichtserklärung.

Wir wollten aber mehr: Auf der betrieblichen Ebene sollen Arbeitgeber, Betriebsräte und Belegschaften über das Instrument der Betriebs- oder Abteilungsversammlung für die Auseinandersetzung mit dem Phänomen Rechtsextremismus dauerhaft sensibilisiert werden.

Bei den Einzelgewerkschaften stießen wir seinerzeit nicht auf großes Interesse. Wie in vielen Bereichen des öffentlichen Lebens wurde oft abgewinkt: „kein Handlungsbedarf“ oder „personelle Überlastung“. Aber auch eine Zustimmung zu unserer Idee führte häufig nicht zu der Übernahme einer Multiplikatorenrolle. Oft wurde auch lapidar auf durchgeführte bzw. anstehende Kampagnen verwiesen. Andere Hemmnisse sind die befürchteten Auseinandersetzungen mit den eigenen zahlenden Mitgliedern und die Beschwörung des sog. „Betriebsfriedens“. Klar war, wir brauchen einen langen Atem, wenn wir unser Vorhaben nicht zu den Akten legen wollten. Aber eine „Langstreckenkompetenz“ ist für unsere Thematik ohnehin erforderlich. Also auf zur „Tippeltappel-Tour“-Partner suchen, immer wieder erklären, was wir wollen, warum wir es wollen, wie wir es wollen.

Wir arbeiten zusammen mit dem Projekt „Kooperation Wissenschaft und Arbeit“ (KOWA) mit Sitz in Frankfurt (Oder) an der Europa Universität Viadrina, der DGB-Jugendbildungsstätte Flecken Zechlin und Einzelgewerkschaften wie der IG Metall und hier speziell der Bezirksleitung, der ÖTV und der HBV (Verdi).

Uns schwebte eine Betriebsvereinbarung vor, in der Prinzipien der Nichtdiskriminierung festgestellt und Betriebsrat wie Geschäftsleitung verpflichtet werden, die Chancengleichheit ungeachtet von Nationalität oder Religionszugehörigkeit zu fördern. Wenn sich jemand im Betrieb diskriminiert oder belästigt fühlt, sollen Vorgesetzte und Betriebsrat verpflichtet sein, dem nachzugehen und Gegenmaßnahmen bzw. Konsequenzen vorzuschlagen. Weiterhin sollte klar gemacht werden, dass Meister und Vorgesetzte eine wichtige Vorbildfunktion haben – auch wenn sie diese nicht immer wirklich ausfüllen.

Entsprechende Maßnahmen sollen bei der Belehrung der diskriminierenden Personen beginnen. Abmahnung oder Versetzung an einen anderen Arbeitsplatz sind weitere mögliche Maßnahmen. Im Extremfall kann es auch zu einer Kündigung kommen. All dies in einem Betrieb zu vertreten und durchzuführen ist nicht einfach, weil ein Fehlverhalten, wie es an Stammtischen häufig toleriert und gepflegt wird, hier konsequent geahndet werden soll. Das muß geradezu provozierend und störend wirken. Es liegt auf der Hand, dass es einer gehörigen Portion Zivilcourage sowohl seitens einer Geschäftsführung aber auch seitens eines Betriebsrates bedarf, ein derartiges Projekt anzuschieben.

Wie so oft im Leben kam uns ein Umstand zugute, den wir zu Beginn unserer Arbeit ein wenig außer acht gelassen hatten: Ein Teamkollege kommt aus Gewerkschaftskreisen, war in Frankfurt (Oder) selbst einmal Betriebsrat – warum also nicht alte Kontakte nutzen, um vielleicht ein Beispiel zu schaffen, mit dem es sich anschaulicher arbeiten lässt als mit theoretischen Erklärungen und Agitationsreden über die Wichtigkeit unseres Anliegens?

Also gingen wir aus der Region Barnim/Uckermark hinaus nach Frankfurt (Oder). In der Stahlbau GmbH fanden wir einen Partner, mit dem wir in die Diskussion gehen konnten. Und all die Vorbehalte, die wir eingangs beschrieben, begegneten uns auch hier. Mit einem Unterschied: der Geschäftsführung war von Anfang an klar, dass Rassismus und Rechtsextremismus geschäftsschädigend sind – ob sie nun in der Stadt oder im Betrieb auftreten. Das Unternehmen sah sich auch in der Verantwortung für das Außenbild der Stadt Frankfurt (Oder). Es kann und soll uns hier nicht darum gehen, im Detail wiederzugeben, wie in zahlreichen Gesprächen miteinander gerungen wurde: Was kann man, was muß man den Menschen zumuten, wie kann die Diskussion im Betrieb geführt und begleitet werden? Solche Aushandlungen sind selten konfliktfrei und verlaufen nie reibungslos.

Wir als MBT boten folgende Leistungen:

- Sensibilisieren von Gewerkschaftsfunktionären für ein Aufgreifen der Initiative
- Aufnehmen der konkreten Auseinandersetzung in den Betrieben, um ggf. ein Schutzfaktor für betriebliche Funktionsträger (Betriebsräte, Gewerkschafter) in der Phase des Einstiegs zu sein.
- Durchführen von Workshops oder Seminaren in alleiniger MBT-Verantwortung oder in Kooperation mit Kollegen aus gewerkschaftlichen Zusammenhängen.
- Knüpfen und Vermitteln von Kontakten zu Initiativgruppen an einzelnen Standorten
- Vermitteln von Diskussionsmöglichkeiten zur möglichen Angleichung grundsätzlicher Positionen.
- Moderation dieser Diskussion.
- Vorbereiten von Medienkontakten.

Gemeinsam einigten wir uns mit den Kollegen der Stahlbau-GmbH auf folgende Herangehensweise:

- Die Geschäftsführung teilt Betriebsrat, Abteilungsleitern, Meistern, Vorarbeitern und Verwaltung („Schlüsselpersonen“) den Wunsch nach einer entsprechenden Betriebsvereinbarung in informellen Gesprächen mit. Das MBT steht konsultativ zur Verfügung.
- In geeigneter Weise wird die Belegschaft von dem Vorhaben informiert, zur Mitwirkung aufgerufen und ermutigt (Aushang u. ä.).
- Es soll darauf geachtet werden, dass es für Proteste und kritische Positionen geeignete Artikulationsmöglichkeiten gibt. Interessant wäre etwa die Variante eines Aushanges, bei dem die Möglichkeit auch anonymer Kommentierung gegeben wäre.
- Ein Arbeitskreis wird durch die Geschäftsführung in Abstimmung mit dem Betriebsrat berufen.
- Dieser Arbeitskreis aus ca. zehn Beschäftigten sammelt und diskutiert Schwerpunkte einer künftigen Betriebsvereinbarung.
- Endergebnis dieses Arbeitskreises ist der Entwurf einer Betriebsvereinbarung. Das MBT bietet sich dafür zur Moderation an.
- Der Entwurf wird vorgestellt und das Anliegen erläutert. Eine Diskussion um einzelne Gesichtspunkte sollte möglich sein.
- Die Betriebsvereinbarung wird verabschiedet und tritt in Kraft. Die nähere konzeptionelle Vorbereitung übernimmt das MBT. Zu dieser öffentlichen Veranstaltung werden Minister, Staatssekretär und verantwortliche Kommunalpolitiker wie natürlich auch die Presse eingeladen.

Der Prozess von der ersten Kontaktaufnahme mit den drei Unternehmen bis zu diesem denkwürdigen 30. November 2001 hatte alles in allem eineinhalb Jahre gedauert – ohne langen Atem sind keine Fortschritte zu erzielen.

Mit einer wirklich eindeutigen und klaren Betriebsvereinbarung in der Tasche gehen wir nun zurück in die Uckermark und in den Barnim. Hier sind wir insbesondere mit Stadtverwaltungen und einer außerbetrieblichen Bildungseinrichtung zu diesem Thema im Gespräch, wissend darum, dass auch hier ein längerer Prozess vonnöten ist.



Die Informationsbroschüre „Betriebe für Gleichbehandlung und gegen Diskriminierung“ kann unter www.mobiles-beratungsteam abgerufen werden.

BETRIEBSVEREINBURG zum Schutz vor Diskriminierung und zur Förderung der Gleichbehandlung

zwischen dem Betriebsrat der SLB Stahlbau GmbH
und der Geschäftsleitung der SLB Stahlbau GmbH

§ 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 des Grundsatzes 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 **a l l e** 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, persönlichen Daten und Gespräche ist absolutes Stillschweigen gegenüber am Verfahren nichtbeteiligten 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 Schadens 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 ihre 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 mit Hilfe 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 beruflichen Anforderungen beziehen.

§ 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 wird 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.

Frankfurt (Oder), den 30. 11. 2001

Dr. G. Müller
Geschäftsführer

H.-J. Sommerfeldt
Betriebsratsvorsitzender

Wolfram Hülsemann, Michael Kohlstruck (Hg.)

**Mobiles Beratungsteam
Einblicke**

Ein Werkstattbuch

Bildnachweis und Bildrechtsinhaber:

S. 4 u. 171: Mobiles Beratungsteam Brandenburg

S. 18: Michael Kohlstruck

S. 23: kontur GbR Berlin

S. 61: Nicola Scuteri

S. 68, 72 u. 88: Pabel Moewig Verlag

S. 74: unbekannt

S. 104, 105, 106 u. 107: Kasandra

S. 114: Lausitzer Rundschau, Lokalteil Spremberg, 7.5. 2003.

S. 120, 121 u. 129: Karin Dörre und Jürgen Lorenz

S. 143: Pfarrer Puhlmann, Werben

S. 152 u. 163: Miriam Schilling und Dirk Wilking

© Dezember 2004, Potsdam

Mobiles Beratungsteam Brandenburg (RAA Brandenburg e.V.)

Geschäftsstelle:

Friedrich-Engels-Straße 1

14473 Potsdam

Tel: 0331 – 740 6246, 0173 – 646 88 63

Fax: 0331 – 740 6247

E-Mail: mobiles-beratungsteam@jpberlin.de

www.mobiles-beratungsteam.de

Satz: Ralph Gabriel, Wien

Druck: Brandenburgische Universitätsdruckerei
und Verlagsgesellschaft Potsdam mbH

ISBN: 3-00-015288-1

RAA
BRANDENBURG
Regionale Arbeitsstellen für
Ausländerfragen, Jugend-
arbeit und Schule e.V.


TOLERANTES
BRANDENBURG

Inhalt

Was die vorliegende Publikation erwarten lässt	5
<i>Wolfram Hülsemann</i>	
Rahmenbedingungen und politischer Hintergrund der Beratungsarbeit im Gemeinwesen	7
<i>Michael Kohlstruck und Anna Verena Münch</i>	
Der Mordfall Marinus Schöberl	15
<i>Nicola Scuteri</i>	
Migration und Fremdenfeindlichkeit als politische und gesellschaftliche Phänomene im Land Brandenburg	47
<i>Dirk Wilking</i>	
„Der Landser“ – Wie ein Mann ein Mann wird	61
<i>Miriam Schilling</i>	
Jugendliche in der MBT-Arbeit – Erfahrungen aus dem südlichen Brandenburg	95
<i>Karin Dörre und Jürgen Lorenz</i>	
Die Stadt Angermünde und ihr Umgang mit Rechtsextremismus und Fremdenfeindlichkeit	117
<i>Dirk Wilking</i>	
Relevanz der ländlichen Regionen für das MBT	129
<i>Jürgen Lorenz und Karin Dörre</i>	
„Für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung“	163