



## Bürgerschaftswahlen 2007

# Betrieb gegen rechts

**In diesem Mai wird in Bremen gewählt. Die Bürgerschaft, Parlament des Landes Bremen, wird neu zusammengesetzt: Wer dabei wie viel gewinnt oder verliert, wird sich zeigen. 61 Prozent aller wahlberechtigten Bürger beteiligten sich beim letzten Mal im Mai 2003. Über sechseinhalbtausend Stimmen konnte die rechte DVU auf sich versammeln und die damals neu angetretene Schill-Partei bekam fast 13.000 Stimmen. Je weniger Menschen sich an der Wahl beteiligen – das ist bekannt – desto mehr fallen die Stimmen ins Gewicht, die sich für den äußersten rechten Rand entscheiden. In dieser und den folgenden Ausgaben des Bremer Arbeitnehmer Magazins wird sich die Kammer mit den Bürgerschaftswahlen beschäftigen. Im ersten Teil geht es um Aktivitäten und Betriebe, die sich engagieren gegen Rassismus – und dafür, dass Respekt an die Stelle von Vorurteilen tritt (siehe auch Veranstaltungshinweis Seite 6).**

### **Symbole sind umkämpft**

›Lonsdale‹ ist ein renommierter englischer (Box-)Sportausrüster. Die Marke ist ›Kult‹. Viele junge Menschen tragen Kleidung von Lonsdale – nicht nur beim Sport. Und es ist eine Lieblingsmarke rechtsorientierter Jugendlicher – seit langem. Sie ist in den

achtziger Jahren aus England über die Skinheadkultur in die rechtsextreme Szene in Deutschland gelangt. Der Grund: Der Schriftzug enthält die Buchstabenfolge ›NSDA‹. Dadurch kann das Logo – wenn es etwa auf einem Sweatshirt unter einer offenen Bomberjacke getragen wird – als Wiedererkennungsmerkmal rechter Gesinnung zur Schau gestellt werden – ohne dass der Träger dafür strafrechtlich belangt wird.

Bis vor wenigen Jahren noch galt das Tragen dieser Kleidung als klares, eindeutiges Signal für rechtsextreme Gesinnung. Das hat sich geändert. Das Unternehmen engagiert sich mittlerweile gegen rechts, die Klamotten werden auch in manchen linken Subkulturen, in Migrantenkreisen oder von unpolitischen Jugendlichen getragen. Was wiederum umtriebige Neonazi-Kreise in Deutschland dazu bewogen hat, eine sogenannte ›nationale Kleidermarke‹ ins Leben zu rufen. Sie heißt Consdaple, der Schriftzug ähnelt dem von Lonsdale, enthält aber die vollständige Abkürzung der verbotenen Partei Adolf Hitlers – und hat deswegen nun auch den Verfassungsschutz auf den Plan gerufen. Versteckte Buchstaben- und Zahlenkürzel sind in der rechten Szene weit verbreitet. Ein weiteres Beispiel: Die Zahlenfolge ›88‹. Sie bezieht sich auf den achten Buchstaben im Alphabet, also das ›H‹ – und meint die NS-Grußformel: ›Heil Hitler‹.



▼  
**Guido Gulbins**  
Streetworker vom Verein VAJA

Es sind solche Codes, Chiffren und Symbole, die zu ›lesen‹ und zu ›entziffern‹ in der Lage sein sollte, wer braune Umtriebe in seinem Umfeld beobachten möchte oder sich darum sorgt, dass junge Menschen in falsches Fahrwasser geraten. Und natürlich muss er sich auskennen in der rechten Musikszene und den einschlägigen Websites. Guido Gulbins ist einer von ihnen. Er arbeitet als Streetworker für den Bremer ›Verein zur Förderung akzeptierender Jugendarbeit‹ (VAJA). Gulbins und seine Kollegen werden gerufen, wenn es irgendwo brennt, nehmen Kontakt auf mit rechts beziehungsweise menschenfeindlich orientierten Jugendlichen in Oslebshausen, der Neuen Vahr, in Kattenturm oder Hemeingen. ›Wir merken sehr schnell‹, so Gulbins, ›wer Mitläufer ist und wer Gefahr läuft, richtig in die rechte Szene abzurutschen. Die meisten sogenannten rechten Jugendlichen haben nichts mit der NPD, nichts mit Parteipolitik am Hut.‹ Sie stehen selbst am Rande, nehmen Versatzstücke rechtsextremer Ideologie auf, schieben ihren Frust auf Ausländer und Fremde oder nutzen die Kraft verbotener nationalsozialistischer Symbole als Ventil, um sich Anerkennung zu verschaffen. Und es gibt einen kleineren Kreis von Jugendlichen, der bei NPD-Aufmärschen mitmarschiert, in rechtsextremen Kneipen ein- und ausgeht und sich sogenannten Kameradschaften anschließt. ›Da ist dann für uns die Grenze überschritten. Mit Kadern und organisierten Neonazis arbeiten wir nicht.‹

Gulbins ist in den vergangenen Jahren vor allem zweierlei aufgefallen: Die Szene, in der sich seine Klienten bewegen, wird immer diffuser und unübersichtlicher, die Zusammensetzung von Cliques ändert sich ständig. Und die auffälligen Jugendlichen werden zunehmend jünger. Gulbins plädiert daher vor allem für eine bessere Zusammenarbeit mit den Schulen, ›dem einzigen Ort neben der Straße, wo viele noch halbwegs verlässlich zu erreichen sind.‹

#### **Betrieb gegen rechts – die Stahlwerke / Arcelor**

Peter Backhaus ist Ausbilder bei den Stahlwerken Bremen. Auch er weiß um die kurze Halbwertszeit von Marken, Labels und Moden rechter Jugendlicher. Seit über zwanzig Jahren kümmert er sich um das Thema Rechtsextremismus an seinem Arbeitsplatz, geht Unmutsäußerungen von Auszubildenden auf den Grund, schaut hin, wo andere wegsehen.

## webtips

► Wer sich einen ersten Überblick über die gängigen Codes und Symbole im Rechtsextremismus verschaffen möchte, findet viele nützliche Informationen und Abbildungen dazu auf der Website des Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismussarbeit in Nordrhein-Westfalen (IDA):

[www.ida-nrw.de/html/Fsymb.htm](http://www.ida-nrw.de/html/Fsymb.htm)

Der ›Verein zur Förderung akzeptierender Jugendarbeit (VAJA)‹ arbeitet in einem seiner zahlreichen Teilprojekte mit rechten Cliques in Bremen. Kontakt und Infos über:

[www.vaja-bremen.de](http://www.vaja-bremen.de), E-Mail: [info@vaja-bremen.de](mailto:info@vaja-bremen.de)

Der jährlich erscheinende Verfassungsschutzbericht des Senators für Inneres beleuchtet vor allem den organisierten beziehungsweise parteipolitisch organisierten Rechtsextremismus in der Hansestadt. Er ist zu beziehen über

[www.bremen.de/innensenator](http://www.bremen.de/innensenator)

Aber es sind nicht nur versteckte Anspielungen der geschilderten Art, die Ausbilder und Betriebsräte auf der Hütte hellhörig werden lassen. Auf jährlich zwei bis drei Vorfälle beziffert Betriebsrat Celal Ugurlu offen rassistische, fremdenfeindliche oder rechtsextremistische Vorkommnisse bei den Stahlwerken. Zwei typische Beispiele: Erst jüngst war es zu einem Streit zwischen einem deutschen Arbeiter und dessen Vorgesetzten, einem Migranten, gekommen. Ersterer habe dessen Anweisung, die ihm aufgetragene Arbeit zu erledigen, nicht Folge geleistet mit dem Hinweis, Ausländer seien doch ›zum Schaufeln geholt‹ worden und nicht er.

Solche Konflikte könnten nach Auskunft von Ugurlu in naher Zukunft vermutlich zunehmen, weil langsam eine wachsende Zahl von Mitarbeitern mit Migrationshintergrund in Vorgesetztenfunktion einrücke – was anderen ganz offenkundig missfalle. Zweites Beispiel: Immer wieder sei es in der Vergangenheit auch vorgekommen, dass Reden Hitlers übers Handy abgespielt und per Funk oder Lautsprechanlagen in Teilen des Betriebes verbreitet wurden. Täter, so betonen Backhaus und Ugurlu übereinstimmend, sind aber keineswegs nur Auszubildende und junge Menschen: ›Was rechtsextreme, rassistisch oder fremdenfeindlich motivierte Äußerungen oder Handlungen angeht, gilt: Die Belegschaft der Hütte ist im Grunde genommen ein Spiegelbild unserer Gesellschaft.‹



▼  
**Peter Backhaus**  
Ausbilder (Stahlwerke)

▼  
**Celal Ugurlu**  
Betriebsrat (Stahlwerke)

## Veranstungshinweis

### Veranstung für Betriebsräte »Toleranz und Demokratie im Betrieb«

am Mittwoch 21. März, 17 bis 19 Uhr

Kultursaal der Arbeitnehmerkammer Bremen, Bürgerstraße 1

Ausländerfeindlichkeit, rechte Ideologien und Diskriminierung – was können und müssen Interessenvertreter tun, auch und gerade zu Wahlzeiten?

Es gehört zu den gesetzlichen Aufgaben eines Betriebs- oder Personalrats, sich für Integration und gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit stark zu machen. Das Betriebsverfassungsgesetz spricht zum Beispiel davon, die Integration ausländischer Arbeitnehmer im Betrieb zu fördern und Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit zu beantragen (vgl. § 80 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG).

Zur betrieblichen Wirklichkeit gehören aber auch Äußerungen wie »die Polenkolonne nimmt uns unsere Jobs weg« oder »die Rumänen sollen mit ihren Dumpinglöhnen bleiben, wo sie herkommen«.

Wie können die gewählten betrieblichen Interessenvertretungen solchen Auffassungen begegnen? Stellen rechte Ideologien einen Nährboden für Parteien in Wahlkampfzeiten dar? Gibt es Erfolg versprechende Modelle und Beispiele aus Betrieben? Können Betriebs- und Personalräte diese Fragen auf Betriebsversammlungen oder Ähnlichem aufgreifen?

Mit diesen Fragen wird sich die Informations- und Diskussionsveranstaltung beschäftigen. An erfolgreichen Beispielen aus zwei großen Bremer Betrieben – Airbus und Stahlwerke (Arcelor) Bremen – soll aufgezeigt werden, dass diese Problematik nicht aus der alltäglichen Arbeit des Betriebsrats ausgeblendet werden darf.

Weitere Informationen unter: 0421-36301-66 (Bremen)  
oder 0471-92235-24 (Bremerhaven)

Welche Handhabe hat der Betriebsrat gegen Diskriminierungen und Provokationen rechter Couleur? Betriebsrat Ugurlu: »Wenn uns ein Vorfall zu Ohren kommt, machen wir uns zunächst ein genaues Bild von der Situation, wir befragen beide Konfliktparteien. Im ersten Fall stellte sich bald heraus, dass es sich tatsächlich um einen Überzeugungstäter handelte. Er sprach von Rassenunterschieden, die angeblich zwischen deutschen und anderen Völkern bestünden und in seinen Augen Ungleichbehandlung rechtfertigten. Die arbeitsrechtlichen Folgen für ihn: einen Eintrag in der Personalakte und, wie es der betroffene Vorgesetzte auch gewünscht hatte, die Versetzung in eine andere Abteilung. Das Signal war klar und unzweideutig: Solches Verhalten wird hier nicht geduldet!«

So will es auch die seit Anfang 2005 auf der Hütte geltende Betriebsvereinbarung über »respektvolle Zusammenarbeit«. Sie ist nach Auskunft des Betriebsrates sehr gründlich recherchiert und »von unten« ausgearbeitet worden. Die Betriebsvereinbarung geißelt »Diskriminierung nach Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht oder Religion« unmissverständlich als Verstoß gegen die Men-

schwürde sowie als Verletzung der Persönlichkeitsrechte. Bei Verstößen beraten Arbeitgeber und Betriebsrat gemeinsam über Gegenmaßnahmen. Die Sanktionsmöglichkeiten reichen von der Belehrung und Verwarnung bis zur Versetzung und Kündigung.

Damit »respektvolle Zusammenarbeit« nicht nur frommer Wunsch bleibt, so mahnt Ugurlu, müssten die Grundsätze unter den Kollegen immer wieder zum Gespräch gemacht und »gelebt« werden. Ermutigende Anzeichen gäbe es viele: Denn auch die Arbeitgeberseite werbe aktiv auf Betriebsversammlungen für die Vereinbarung. Und, so ergänzt Backhaus, Auszubildende wie Kollegen wüssten, »dass wir es ernst meinen«. Gelegenheit zu üben gibt es zumindest für die Auszubildenden vielfach: am Ende einer Arbeitswoche etwa, wenn in den sogenannten Wochenabschlussgesprächen der Umgang miteinander und das Verhalten der Ausbilder gemeinsam überdacht werden. Solche Gespräche tragen offenkundig mit dazu bei, dass das installierte »Frühwarnsystem« bei den Stahlwerken funktioniert – nicht nur, aber auch gegen Rechtsextremismus und Rassismus im Betrieb.

Asmus Nitschke

■ verantwortlich für die politisch-kulturelle Bildung bei der Wirtschafts- und Sozialakademie





# ›Tradition gegen Rechts- extremismus‹

**Interview mit Lothar Jachmann, bis Mai 2005 stellvertretender Amtsleiter des Landesamtes für Verfassungsschutz und intimer Kenner rechtsextremistischer Bestrebungen in der Hansestadt.**

**Asmus Nitschke:** ›Rechtsextreme in Bremens guter Stube‹ – die Ankündigung ›brauner Rattenfänger‹, das Bremer Rathaus für Propaganda-Veranstaltungen nutzen zu wollen, hat Politik und Öffentlichkeit in helle Aufregung versetzt. Teilen Sie die Ent-rüstung?

**Lothar Jachmann:** Nur bedingt. Natürlich wäre es unerträglich, wenn durch die Tagung eines Gremiums der Bundes-SPD ein Präjudiz geschaffen wäre, dass auch ›braune Gesellen‹ das ehrwürdige Rathaus für nazistische Propaganda missbrauchen. Davon könnte man ausgehen, bei streng juristischer Auslegung des Parteiengesetzes. Per ›ordre du mufti‹ wird man ihnen das Rathaus kaum versagen können. Man erinnere sich des ›Rathausverbots‹, das 1987 vom damaligen Bürgermeister Wedemeier gegen den DVU-Abgeordneten Altermann verhängt worden war: Es wurde gerichtlich kassiert! Nun hat sich Bremen für eine – vorläufige – Regelung entschieden, nach der überhaupt keine Parteien oder parteinahen Institutionen mehr ins Rathaus dürfen. Ich könnte mir aber auch vorstellen, dass eine Benutzerordnung erlassen wird, die Organisationen, die wegen verfassungsfeindlicher Aktivitäten vom Verfassungsschutz beleuchtet

**Wir müssen intelligente Strategien gegen rechtsextremistische Provokationen diskutieren.**

werden oder in keinem bundesdeutschen Parlament in Fraktionsstärke vertreten sind, von der Nutzung des Rathauses für parteipolitische Veranstaltungen ausschließt. Generell wünsche ich mir, so schwer es auch fallen mag, einen etwas gelasseneren Umgang mit rechtsextremistischen Provokationen. Insbesondere der Hamburger Neonazi Rieger spielt ja gerne auf dieser Klaviatur.

**Nitschke:** Wollen Sie damit sagen, dass Rieger seine großspurige Ankündigung etwa, in Delmenhorst ein Nazi-Schulungszentrum aufzubauen, gar nicht hätte wahr machen können?

**Jachmann:** Ich habe Hochachtung vor der demokratischen Öffentlichkeit, die dieses Projekt durch den Kauf der Immobilie verhindert hat. Ob Rieger mit dem dürftigen, ihm zur Verfügung stehenden Personal ein Schulungszentrum oder gar wie im Falle des Heisenhofs in Dörverden ein ›Zentrum für Menschenzüchtung‹ etablieren kann, ist doch recht zweifelhaft. Bisher ist es ihm, obwohl er bereits Immobilien besitzt, nicht gelungen. Es wird nicht möglich sein, alle ›Erwerbsversuche‹ des Herrn Rieger wie in Delmenhorst zu verhindern. Wir müssen intelligente Strategien gegen rechtsextremistische Provokationen diskutieren.

**Nitschke:** Mit der DVU sitzt bereits seit 1999 ohne Unterbrechung eine rechtsextreme Partei in Bremens Bürgerschaft. Ist rechtspopulistisches Gedankengut in der Hansestadt längst salonfähig geworden?

**Jachmann:** Nein keineswegs. Eine in allen Bevölkerungsschichten tief verwurzelte Abneigung gegen rechtsextremistisches Gedankengut hat in Bremen Tradition. Die DVU und Bremerhaven sind ein Sonderfall im Spektrum der alten Bundesländer. Das Bremer Wahlgesetz, das die Fünf-Prozent-Sperrklausel für Bremerhaven separiert und die sozialökonomische Situation in der Schwesterstadt geben der DVU seit Jahren die Möglichkeit, durch eine Konzentration ihrer Ressourcen dort, Mandate in der Stadtverordnetenversammlung und ein Mandat im Landesparlament zu erringen. Der inzwischen unaufgeregte Umgang, speziell mit dem rechtsextremistischen Abgeordneten in der Bürgerschaft, hat der Öffentlichkeit nach meiner Beurteilung dessen Armseligkeit deutlich gemacht und seine Wirkungslosigkeit jedem vor Augen geführt. Es gibt weder in Bremen noch in Bremerhaven Bereiche, in denen Rechtsextremisten ›national befreite Zonen‹ ausrufen und ein Klima der Angst verbreiten können.

**Nitschke:** Welche Chancen räumen Sie der DVU oder rechtspopulistischen Bündnissen wie ›Bremen muß leben‹ bei den Bürgerschaftswahlen am 13. Mai ein?

**Jachmann:** Rechtspopulistischen Bündnissen räume ich in Bremen keine Chancen ein. Anders als in Hamburg, wo sie wiederholt – wie etwa die Schill-Partei – kurzfristige Erfolge verzeichnen konnten, finden sie in Bremen keine Resonanz, die sie über die Fünf-Prozent-Hürde trägt. Der erkennbare wirtschaftliche Aufschwung auch in Bremerhaven sowie die politische Wirkungslosigkeit der DVU – beides hält hoffentlich Protestwähler davon ab, für sie zu votieren.

**Nitschke:** Wie kann man den Köchen der ›braunen Soße‹ den Appetit auf Bremen am besten verderben?

**Jachmann:** Durch Ächtung ihres menschenverachtenden Gedankengutes auf breiter Ebene. Und: Wir sollten bei antifaschistischen Aktionen nicht nur auf Provokationen der Neonazis reagieren. Häufig geben wir ihnen dadurch erst die Bühne, auf der sie ihre braune Soße ausgießen können.

Fragen: ■ Asmus Nitschke