

ver.di

**WIR**

**SAGEN**

**ZUSAMMEN**

**HALT**

## **Argumentationshilfe**

gegen Hass und Hetze –  
für eine starke Gewerkschaft  
in einer umkämpften Demokratie

Vereinte  
Dienstleistungs-  
gewerkschaft

„Wir als ver.di stehen für eine demokratische, gerechte und vielfältige Gesellschaft ein, in der Hass und Hetze keinen Platz haben. Unser Ziel ist, gemeinsam für die Verbesserung von Lebens- und Arbeitsbedingungen zu kämpfen und solidarische Antworten auf die Herausforderungen unserer Zeit zu finden. Sorgen und Ängste nehmen wir ernst. Menschenverachtende Äußerungen akzeptieren wir jedoch nicht und stellen uns entschieden dagegen.“

FRANK WERNEKE, ANDREA KOCSIS, CHRISTINE BEHLE,  
CHRISTOPH SCHMITZ-DETHLEFSEN, SYLVIA BÜHLER,  
SILKE ZIMMER, REBECCA LIEBIG, CHRISTOPH MEISTER, DETLEF RAABE  
VER.DI-BUNDESVORSTAND

# Argumentationshilfe gegen Hass und Hetze – für eine starke Gewerkschaft in einer umkämpften Demokratie

Viele von uns kennen das: In völlig alltäglichen Situationen im Pausenraum, bei der Arbeit, vor oder nach der Schicht, werden wir plötzlich mit rechtspopulistischen Aussagen oder provozierenden Thesen von Kolleg\*innen konfrontiert – und oft wissen wir in der Situation nicht, wie wir darauf reagieren sollen. Wenn man nichts sagt, bleiben Hetze und Menschenfeindlichkeit unwidersprochen. Geht man zu hart in die Konfrontation, riskiert man „die gute Stimmung“, den Zusammenhalt im Team, vielleicht auch den eigenen Ruf in der Belegschaft. Vielleicht ist man auch unsicher, ob man spontan die besseren Argumente findet.

Diese Argumentationshilfe soll Dich dabei unterstützen, die jeweilige Situation einzuschätzen und Dir Handlungsmöglichkeiten aufzeigen. Sie beruht auf Grundhaltungen, die uns als Gewerkschafter\*innen im Betrieb, in der Dienststelle und andernorts ein Kompass sind.



„Unsere Erfahrung wie's funktioniert: Miteinander reden, argumentieren, gemeinsam Stellung beziehen. Keine Angst haben und geduldig sein. Wir sind mehr und stehen als Kolleg\*innen auf einer Seite, das müssen wir klarmachen.“

**ALBERTO, VERTRAUENSMANN BEI DER POST, BEI DER EINE FOTOAKTION GESTARTET WURDE.**

# Sieben Grundsätze für Gewerkschafter\*innen gegen Rechtspopulismus

## I – Wir sind überparteilich und politisch.

Als Gewerkschafter\*innen sind wir Teil einer Organisation, die sich unabhängig von Parteipolitik für die Interessen von Arbeitnehmer\*innen stark macht. Dabei ist unabhängig nicht gleichbedeutend mit unpolitisch. Sehr wohl greifen wir in die Politik und die gesamtgesellschaftliche Debatte ein, denn sie betrifft uns als Arbeitnehmer\*innen und Gewerkschafter\*innen. Wir kämpfen für soziale Gerechtigkeit. Wie stark wir sind, erleben wir immer dann, wenn wir uns gemeinsam für das einsetzen, was uns eint.

## II – Wir suchen das Gespräch.

Gespräche sind der erste Schritt. Sie sind der Anfang eines Prozesses. Der persönliche Kontakt im Betrieb oder in der Dienststelle, ist ein gute Möglichkeit Kolleg\*innen zu erreichen. Einen großen Teil der Lebenszeit verbringen wir bei der Arbeit. Jedes anscheinend unbedeutende Gespräch in der Mittagspause oder in der Raucherecke ist immer auch ein zentraler Ort der eigenen Meinungsbildung.

## III – Wir lehnen jede Menschenfeindlichkeit ab.

Rechtspopulistische und diskriminierende Aussagen spalten unsere Gesellschaft und den Zusammenhalt in Betrieben und Dienststellen. Du selbst kannst betroffen sein, aber auch andere Umstehende in der Situation. Als Gewerkschafter\*innen stellen wir uns an die Seite von Menschen, die von Diskriminierung betroffenen sind! Das kann je nach Situation unterschiedlich aussehen. Wichtig ist, auf Kolleg\*innen zu achten und sich Strategien anzueignen, die Betroffene schützen und unterstützen.

## IV – Wir hören zu.

Nicht alle Menschen, die einen rechtspopulistischen Spruch machen, sind in ihren Einstellungen gefestigt. Es gibt viele Schwankende und Mitläufer\*innen. Hier lohnt es sich die Gespräche und das Gegenüber ernst zu nehmen und auch ernsthaft zu argumentieren, nicht von oben herab, sondern auf Augenhöhe. Eine solidarische Perspektive ist am Ende die bessere für alle Arbeitnehmer\*innen!

## V – Wir sind nicht populistisch.

Angesichts einer emotionalen Stimmung mag es verlockend sein, auf rechtspopulistische Aussagen ebenfalls mit stark verkürzten Antworten zu reagieren. Damit tun wir uns aber nichts Gutes. Wir als Gewerkschafter\*innen haben gut überlegte, ausdifferenzierte Antworten und Lösungsansätze, die sich auch einfach erklären lassen.

## VI – Wir sind solidarisch und handlungsfähig.

Eine solidarische Antwort als Gegenentwurf zu rechtspopulistischen Lösungsvorschlägen angesichts konkreter Krisen und diffuser Ängste, braucht konkrete Erfahrungen. Wer erlebt, dass das eigene Handeln einen Unterschied macht, aber die solidarische Gemeinschaft dafür unabdingbar ist, gewinnt Vertrauen (zurück). Nicht nur das, was man als Gewerkschafter\*in sagt, sondern auch wie man handelt, ist entscheidend.

## VII – Wir haben Ausdauer.

Aller Anfang ist schwer. Aber Du bist nicht allein! Viele Kolleg\*innen sind angesichts der Verbreitung rechtspopulistischer Argumentationsmuster im Alltag alarmiert. Such Dir Verbündete, schließt Euch zusammen! Es wird viele Gespräche und kollektive, solidarische Erfahrungen im Betrieb brauchen, um der aufgeladenen Stimmung etwas entgegenzusetzen. Dieser Auseinandersetzung begegnet man am besten gemeinsam!



„Krankenhaus ist Teamarbeit. Bei uns arbeiten Menschen aus über 50 Ländern ohne die nichts laufen würde - keine OP, keine Reinigung, kein Röntgen. Deswegen haben wir eine Fotoaktion gegen Ausgrenzung und Diskriminierung gestartet!“

**ANJA VOIGT, INTENSIVKRANKENSCHWESTER  
IN BERLIN UND BETRIEBSRÄTIN**



# Leitfaden gegen rechtspopulistische Aussagen im Betrieb

Für ein gutes Gespräch kannst Du wie folgt vorgehen:

1. Situation analysieren
2. Argumentationsmuster erkennen
3. Den Blick nach vorne richten

## Tipps für Schritt 1: Situationsanalyse

Es hilft, wenn Du Dir in einer konkreten (Gesprächs-)Situation ein paar grundsätzliche Fragen stellst:

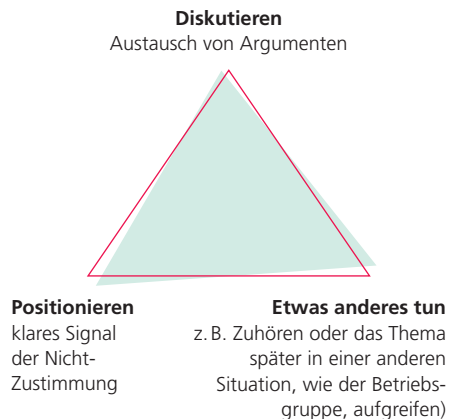
- Wer ist mein/e Gesprächspartner\*in? Wie ist unser Verhältnis zueinander?
- Welche Rolle habe ich? Wurde ich als Kolleg\*in oder Gewerkschafter\*in angesprochen?
- Was ist das Ziel meiner Intervention? Will ich meine/n Gesprächspartner\*in überzeugen? Möchte ich Umstehende erreichen? Ist es möglich in eine ruhige Diskussion einzusteigen oder ist nur eine kurze Positionierung möglich?
- Wer wurde durch die Aussage diskriminiert? Gibt es Personen, die ich in der konkreten Situation unterstützen möchte?

Überlege Dir gut, in welchen Fällen es Dir möglich ist, in ein tiefes Gespräch zu kommen und in welchen Fällen nicht. Eine Diskussion mit überzeugten Rechtsextremist\*innen wird leider selten zu einem Umdenken führen – dafür ist es aber oft möglich, durch gut begrün-

deten Widerspruch Umstehende zu erreichen. Bleibt keine Zeit für umfassendere Erklärungen, kann ein kurzer Widerspruch (klares Signal der Nicht-Zustimmung) für den Moment genügen.

Bei schwankenden, verunsicherten und aufgewühlten Kolleg\*innen ist es dagegen besonders wichtig, zunächst zuzuhören und die Ängste und Sorgen ernst zu nehmen, ohne sofort in eine Abwehrhaltung zu gehen. In manchen Fragen kannst Du vielleicht nur defensiv reagieren, aber oft gibt es Themen bei dem/der jeweiligen Gesprächspartner\*in, bei denen Du wieder in die Offensive kommst.

Viele Argumentationstrainings arbeiten mit dem sogenannten Handlungs-dreieck, mit dem Du schnell Deine Handlungsmöglichkeiten entsprechend der Situation anpassen kannst.



Tipps für Schritt 2:  
**Argumentationsmuster erkennen  
 und mögliche Gegenstrategien**

Rechtspopulistische Vorgehensweise	Gegenstrategie und mögliche Formulierungen
<p><b>Themenhopping</b></p> <p>Ganz unterschiedliche Themen werden vermengt. Das Gegenüber soll überfordert werden, eine sachliche Diskussion wird unmöglich. Bei Umstehenden soll der Eindruck erweckt werden, der/die Gesprächspartner*in hätte keine Antworten.</p>	<p><b>Fragen stellen, Gesprächsregeln festlegen</b></p> <p><i>„Was meinst Du genau?“</i></p> <p><i>„Du springst von Thema zu Thema. Lass uns bitte ein Thema nach dem anderen behandeln.“</i></p> <p>Lass Dich nicht von der Themenvielfalt überwältigen, sondern versuche, an einzelnen Punkten wieder in die Offensive zu kommen.</p>
<p><b>„Ich habe nichts gegen die, aber...“</b></p> <p>Ressentiments wirken so harmloser, weil sich die Sprecher*innen selbst davon distanzieren. Das ist nicht immer eine bewusste Strategie, dient aber immer dazu, Widersprüche möglichst schwer zu machen.</p>	<p><b>Haltung zeigen, Grenzen setzen</b></p> <p><i>„Ich sehe das anders. Für mich als Gewerkschafter*in haben alle Menschen dieselben Rechte.“</i></p> <p><i>„Wenn Du nicht aufhörst, andere Menschen zu diskriminieren, muss ich das Gespräch leider beenden.“</i></p> <p>Benenne, warum Du die Aussage problematisch findest, und grenze Dich klar dagegen ab. Das hilft anderen Umstehenden, sich ebenfalls zu positionieren. Du kannst die Aussage kritisieren, ohne der Person direkt eine feste rechtsextreme Überzeugung zu unterstellen:</p> <p><i>„Ich glaube Dir, dass Du es nicht rassistisch meinst. Aber dieser Spruch ist trotzdem diskriminierend und verletzend und ich finde das nicht in Ordnung.“</i></p>

## Rechtspopulistische Vorgehensweise

## Gegenstrategie und mögliche Formulierungen

### Provokation

Häufig versuchen Personen, mit gezielten rechtspopulistischen Provokationen Grenzen auszutesten. Der/die Gesprächspartner\*in wird dann mit besonders krassen Aussagen über-rumpelt.

### Sprachlosigkeit deutlich machen, Grenzen setzen, Kontrolle zurückgewinnen

*„Das macht mich ehrlich gesagt sprachlos.“*

*„Mit so einer Aussage hätte ich jetzt nicht gerechnet.“*

Ein guter erster Schritt ist es, die eigene Sprachlosigkeit deutlich zu machen – das gibt uns Zeit, uns zu sortieren. Nach einer kurzen Pause kannst Du das Wort ergreifen und eigene Grenzen deutlich machen.

Falls Du eine Diskussion sinnvoll findest, kann es helfen, durch Fragen das Gespräch zu lenken und Kontrolle zurückzugewinnen. Auch eine Umlenkung der Diskussion kann helfen. Grundsätzlich hilft es, die Ruhe zu bewahren, auch wenn es manchmal schwer fällt.

### Verweis auf „alternative Fakten“

Oft ist die Auseinandersetzung mit Menschen, die Verschwörungserzählungen oder „alternative Fakten“ verbreiten schwierig, weil die Widerlegung eigenes Fachwissen und lange Recherche erfordert. Diese Verunsicherung ist das Ziel.

### Gemeinsame Basis einfordern, ggf. Quellenkritik

*„Woher hast Du diese Informationen?“*

*„Wieso vertraust Du den YouTube und Telegram-Kanälen mehr als den klassischen Medien?“*

Es kann helfen, gemeinsam zu diskutieren, woher genau Informationen stammen und welche Schlüsse sich aus unterschiedlichen Informationen ziehen lassen.

Aufpassen: nicht einfach den/die Gesprächspartner\*in als „dumm“ bezeichnen oder in die Aufteilung „gute Medien, schlechte Medien“ verfallen. Aus der Berichterstattung über Arbeitskämpfe, wissen wir, dass über Gewerkschafter\*innen nicht immer fair und ausgewogen berichtet wird. Wir können aber mit guter Öffentlichkeitsarbeit darauf einwirken.



## Rechtspopulistische Vorgehensweise

## Gegenstrategie und mögliche Formulierungen

### Demokratie als „Schein“ oder reine Verschwörung darstellen

Diese Haltung findet sich in extremer Form bei den sogenannten „Reichsbürger\*innen“. Oft haben entsprechende Verschwörungserzählungen einen antisemitischen Hintergrund.

Einige Menschen greifen diese Erzählung aber auch einfach auf, weil sie den Eindruck haben, dass sie an ihrer Situation nichts ändern können. Hier lässt sich gut mit gewerkschaftlichen Argumenten ansetzen.

### Eigene Sicht schildern, Fragen nach Verbesserungswünschen stellen

*„Ich finde es gut, dass Du kritisch nachfragst. Aber ich glaube nicht, dass es hinter allem einen geheimen Plan gibt.“*

*„Ich denke, dass Demokratie natürlich auch ein Machtkampf ist. Es geht darum, wer die Mehrheiten, mit welchen Mitteln für sich nutzen kann.“*

*„Es gibt ja verschiedene demokratische Mittel, die Frage ist: Nutzen wir sie?“*

*„Was meinst Du bräuchte es, damit unsere Interessen stärker durchgesetzt werden können?“*

Wenn Du positive Beispiele einbringst, wo demokratische Mitbestimmung erfolgreich war, werden Handlungsspielräume sichtbar.

### Instrumentalisierung der sozialen Frage

Für soziale Probleme werden Zugewanderte verantwortlich gemacht. Sorgen und Nöte werden instrumentalisiert, um eine Neiddebatte mit rassistischen Vorurteilen zu vermischen.

### Probleme ernstnehmen, Rassismus verneinen

*„Ich verstehe, dass Dich der Sozialabbau verunsichert. Aber daran sind nicht die Geflüchteten schuld.“*

*„Wir sind alle Gewerkschafter\*innen und sollten gemeinsam für unsere Rechte kämpfen.“*

*„Wir sollten die Probleme gemeinsam angehen, anstatt verschiedene Gruppen von Menschen mit geringen finanziellen Mitteln gegeneinander auszuspielen.“*

Nimm die Sorgen des/der Gesprächspartners/-partner\*in ernst und mach deutlich, dass unsere gewerkschaftliche Antwort darauf Solidarität ist und dass wir uns nicht entlang unserer Herkunft spalten lassen. Klar ist aber natürlich auch, dass Ängste und Probleme kein Freifahrtschein für rassistische Ressentiments sind. Setzt klare Grenzen, wenn der/die Gesprächspartner\*in soziale Sorgen nur ausnutzt, um Vorurteile zu verbreiten.

In Argumentationstrainings wird häufig der Argumentationstrichter verwendet. Er beschreibt eine Reihenfolge, an der Du Dich orientieren kannst. Nach der Vorrede Deines Gegenübers gehst Du nacheinander die folgenden Punkte durch, bevor Du den/die Gesprächspartner\*in wieder an die Reihe lässt.

Dieses Vorgehen ist in der Praxis gar nicht so einfach und muss eingeübt werden. Hierzu können Argumentationstrainings helfen.

Entsprechende Trainings findest Du hier:  
[www.bildungsportal.verdi.de](http://www.bildungsportal.verdi.de)  
[www.aufstehen-gegen-rassismus.de/kampagne/stammtischkaempferinnen](http://www.aufstehen-gegen-rassismus.de/kampagne/stammtischkaempferinnen)

## Der Argumentationstrichter

### 1. Wiederhole und beziehe

**Position:** „Du sagst also ...“

(Wiederholung und Versicherung, das Vorargument richtig verstanden zu haben) –  
„Deiner Aussage stimme ich nicht zu!“

### 2. Begründe deine Position:

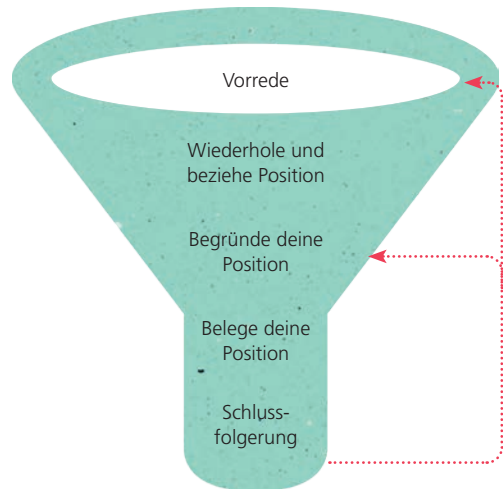
„Deiner Aussage stimme ich nicht zu, weil ...“

### 3. Belege deine Argumentation:

„Denn es lässt sich rechnerisch gar nicht belegen, dass...“

### 4. Schlussfolgerung:

„Aus diesem Grund ist dein Argument, falsch.“



Quelle: Dr. Alexander Klier, DGB Bildungswerk München

Quellenhinweis: Teile dieses Abschnitts basieren auf einer Argumentationshilfe des DGB/ des DGB Bildungswerks BUND und wurde angepasst und ergänzt.

### Tipps für Schritt 3:

## Der Blick nach vorne: Wie sieht eine solidarische, gewerkschaftliche Perspektive aus?

Sei es mit Blick auf weitere Zuhörer-schaft, oder wenn Dein/e Gesprächspartner\*in noch kein festes rechts-extremes Weltbild an den Tag legt: Als Gewerkschafter\*innen haben wir eine starke Antwort auf Fragen der sozialen Ungleichheit. Hier lohnt es sich am Anliegen des/der Gesprächspartners/-partner\*in anzusetzen und falls vorhanden auch gemeinsame betriebliche oder gewerkschaftliche Erfahrungen einfließen zu lassen:

- Hast Du beim letzten Streik eine positive Erfahrung in Bezug auf Zusammenhalt erlebt, die Du nun beispielhaft einfließen lassen kannst?
- Hast Du Spaltungsversuche der Arbeitgeber erlebt z. B. entlang von Berufsgruppen oder Abteilungen, die Du beispielhaft aufgreifen kannst?
- Was ist dem/der Gesprächspartner\*in wichtig? Will er/sie nur „Unruhe stiften“ und polarisieren oder eigentlich etwas zum Positiven verändern?
- Überleg auch einmal selbst: Was macht für Dich Gewerkschaft und starker Zusammenhalt aus? Welche Erlebnisse haben dieses Gefühl bei Dir bestärkt?
- Oft lohnt es sich aus der Ich-Perspektive zu formulieren, weshalb man sich trotz Kritik an der aktuellen Lage für die solidarische Perspektive entschieden hat.

Ein möglicher Gesprächsansatz kann es sein, die solidarische Perspektive als Weggabelung zu beschreiben. Damit greifst Du Deine/n Gesprächspartner\*in und seine /ihre Positionen nicht direkt und frontal an. Sondern Du beschreibst zwei Wege, die gemeinsam vor Euch liegen und lädst ihn/sie ein, Deine Perspektive zu teilen.

„Ich sehe gerade zwei Richtungen, in die es gehen kann. Der eine Weg beschreibt eine Situation, in der wir uns spalten lassen, die Ellenbogen ausfahren und über die Schuldfrage die Handlungsansätze vergessen. Die andere Richtung bietet die Möglichkeit, dass wir die Reihen schließen und uns gemeinsam für tatsächliche Verbesserungen einsetzen. Welche Richtung willst Du einschlagen? Bist Du bereit mit mir und anderen Zusammenhalt und Stärke aufzubauen, damit sich was ändert?“



stock.adobe.com/lassedesignen

## Ausgangslage

## Gewerkschaftliche/ solidarische Perspektive

Dein/e Gesprächspartner\*in lehnt Gewerkschaften ab und macht Stimmung gegen die politische Haltung von ver.di.

Frag nach, warum es zu der ablehnenden Haltung kommt.

Wenn kein konstruktives Gespräch möglich ist und nur eine negative Stimmung erzeugt werden soll, brich das Gespräch mit einer klaren Positionierung ab.

Wenn Du einen Ansatz siehst, an dem sich anknüpfen lässt, können eine klare gewerkschaftliche Haltung und eigene positive Beispiele hilfreich sein.

„Ich finde es richtig, dass ver.di sich dafür einsetzt, dass wir gemeinsam etwas bewegt bekommen. Nur meckern hilft uns nicht weiter und verändert auch nichts. Spaltung schadet uns. ver.di ist demokratisch aufgebaut und Du hast als Mitglied die Möglichkeit, Dich einzubringen.“

Variante 1) Wenn Du hier nur mit Vorurteilen und Verallgemeinerungen kommst, sehe ich in unserem Gespräch keinen Sinn und breche es lieber ab.“

Variante 2) Ich habe zum Beispiel bei der Betriebsgruppe ein Thema, das mir wichtig war, eingebracht und viel Solidarität von den Kolleg\*innen erfahren. Danach konnten wir im Betrieb richtig was bewegen.“

Dein Gegenüber findet Gewerkschaften wichtig, findet es aber falsch, dass sich die Gewerkschaften politisch äußern oder anderweitig „Partei ergreifen“.

Frag nach, worum es Deinem/Deiner Gesprächspartner\*in geht und mache deutlich, wo Du die Notwendigkeit dafür siehst.

„Ich sehe es so: viele unserer Forderungen haben ja nicht nur was mit unserem Arbeitgeber zu tun. Sie betreffen den gesetzlichen und gesellschaftlichen Rahmen, der durch die Politik gestaltet wird.“

Gewerkschaften haben die Aufgabe Arbeits- und Wirtschaftsbeziehungen im Sinne von Arbeitnehmer\*innen zu gestalten. Und das geht nicht nur in Tarifverhandlungen und betrieblicher Arbeit. Viele Fragen werden über Gesetze, wie zum Beispiel dem Arbeitszeitgesetz oder dem Mindestlohngesetz geklärt. Ohne uns Gewerkschafter\*innen als politische Akteur\*in und einen langen Atem im

## Ausgangslage

## Gewerkschaftliche/ solidarische Perspektive

politischen Aushandlungsprozess hätten wir Mindeststandard, wie beispielsweise Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und Urlaub, nicht erkämpfen können.

Zudem haben Gesetze unmittelbare Auswirkungen auf die Finanzierung von vielen Branchen in denen ver.di für bessere Arbeitsbedingungen kämpft.

Wir als Gewerkschafter\*innen sollten deshalb neben dem Druck im Betrieb, auf unsere Arbeitgeber auch Einfluss auf die Politik nehmen, sonst beschneiden wir doch unsere eigene Wirkungsmacht! Lass uns gerne drüber reden, was Du da für wirkmächtig und wichtig hältst und was nicht. Aber die Möglichkeit als überparteiliche Organisation politisch einzugreifen, sollten wir uns nicht nehmen lassen!“

Dein/e Gesprächspartner\*in will etwas im Betrieb/der Dienststelle verändern und ist bereits gewerkschaftlich aktiv, macht aber trotzdem rechtspopulistische Sprüche.

Wenn Du Dich klar gegen die populistische Aussage positioniert hast, kann es sich lohnen, auf die gemeinsame Erfahrung und Rolle der Gewerkschaft einzugehen.

„Wir haben es doch beim letzten Streik gesehen: Die Arbeitgeber versuchen uns gegeneinander auszuspielen. Sie versuchen die Spaltung in der Belegschaft zum Beispiel nach Standorten und Berufsgruppen.

Wenn der letzte Streik eins gezeigt hat, dann dass wir nur richtig Druck machen können, wenn wir klar haben: Einer für alle, alle für einen! Und das heißt für mich hier alle wertzuschätzen. Man muss nicht mit allen befreundet sein, aber Respekt zeigen und wenn's drauf ankommt zusammenstehen! Das macht uns stark.

Auch gesellschaftlich gewinnen wir an Stärke, wenn wir uns nicht gegeneinander ausspielen lassen. Nicht diejenigen die Arbeit haben, gegen die die auf der Suche danach sind. Nicht diejenigen, die auf der Flucht sind tragen Schuld an den sozialen Missständen, die wir sehen. Lass uns lieber gemeinsam für bessere Investitionen in die soziale Infrastruktur, mindestens aber für verbesserte Arbeitsbedingungen kämpfen.“

Neben guten Argumenten können gemeinsame Aktionen im Betrieb oder der Dienststelle wichtige Impulse setzen und Solidarität erlebbar machen.

„Antirassismus ist auch eine Machtfrage. Bei den Betriebsratswahlen im Kaufland Zentrallager, mit mehr als 40 Nationalitäten im Lager, gab es natürlich viele Ressentiments und Rassismus untereinander. Aber wir konnten am Ende eine Betriebsgruppe mit mehreren Sprachen aus vielen Nationen vereinen, unter dem Slogan ‚Gemeinsam stark‘. Der Arbeitgeber hatte mit seiner Liste keine Chance, weil er nur mit einer Sprache gar nicht alle erreicht hat. Wir haben mit unserer internationalen Liste 80% der Stimmen geholt und die Gewerkschaft stark aufgestellt!“

**MIZGIN,  
GEWERKSCHAFTSSEKRETÄR  
FACHBEREICH HANDEL**





## Weitere Angebote zur Unterstützung

### **Angebote zu politischer Bildung**

[www.onlinebiz.verdi-gpb.de](http://www.onlinebiz.verdi-gpb.de)

### **Argumentationstrainings von „Aufstehen gegen Rassismus“**

[www.aufstehen-gegen-rassismus.de/kampagne/  
stammtischkaempferinnen/](http://www.aufstehen-gegen-rassismus.de/kampagne/stammtischkaempferinnen/)

### **Gewerkschaftsinitiativen gegen Rechts und Rassismus**

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

### **ver.di Referat für Migrationspolitik**

[www.arbeitsmarkt-und-sozialpolitik.verdi.de/politikfelder/  
migrationspolitik/handlungshilfe-gegen-rassismus](http://www.arbeitsmarkt-und-sozialpolitik.verdi.de/politikfelder/migrationspolitik/handlungshilfe-gegen-rassismus)

### **ver.di Referat für Teilhabepolitik**

[www.arbeitsmarkt-und-sozialpolitik.verdi.de/politikfelder/teilhabepolitik](http://www.arbeitsmarkt-und-sozialpolitik.verdi.de/politikfelder/teilhabepolitik)



#### **Impressum**

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, 10112 Berlin  
Bereich Ansprache, Aktivierung und Bildungsarbeit (AABi), E-Mail: [aabi@verdi.de](mailto:aabi@verdi.de)  
Verantwortlich: Christoph Meister, Bearbeitung: Manuela Conte, Ines Bösch  
Gesamtherstellung: VH7 Medienküche GmbH, [www.vh7.de](http://www.vh7.de), W-3979-10-0224