



HANDBUCH

für Mitarbeitende des Programms und Interessent*innen des Themenfeldes



Unsere Arbeit: Unsere Vielfalt.

Initiative für betriebliche
Demokratiekompetenz



Initiative betriebliche
Demokratiekompetenz

HERAUSGEGEBEN DURCH

Deutscher Gewerkschaftsbund
Koordinierungsprojekt Initiative betriebliche Demokratiekompetenz
Alte Jakobstraße 149
10969 Berlin
T 030 25 29 21 39
M kontakt@betriebliche-demokratiekompetenz.de
W <https://betriebliche-demokratiekompetenz.de/>

AUTORINNEN UND REDAKTION

Margaretha Eich, Marisa Hartmann

LAYOUT, GRAFIK

des2com mediengestaltung, Berlin

FOTOS

Titel: iStock/alvarez, iStock/FG Trade, iStock/fotografixx, iStock/SolStock,
iStock/SDI Productions, iStock/supersizer, iStock/Phynart Studio,
iStock/Biserka Stojanovic, iStock/Phil Boorman; Vorspann: iStock/PeopleImages;
S. 4: iStock/supersizer; S. 9: iStock/fotografixx; S. 34: iStock/alvarez;
S. 42: iStock/Nalinee Supapornpasupad; S. 48: iStock/Biserka Stojanovic;
S. 87: iStock/SDI Productions

VERÖFFENTLICHT

Dezember 2023



gefördert durch:



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

administriert durch:



Bundesamt
für Migration
und Flüchtlinge

Koordinierungsprojekt
in Trägerschaft des:



Inhalt

1	Einleitung und Hinweise zur Nutzung des Handbuchs	I
2	Rassismus, Rechtsextremismus und Verschwörungserzählungen in der Arbeitswelt	4
2.1	Überblick: Rassismus in der Arbeitswelt	6
2.2	Wie manifestieren sich unterschiedliche Rassismen & Antisemitismus in der Arbeitswelt?	10
2.3	Rechtsextremismus, Rechtspopulismus & Verschwörungserzählungen in der Arbeitswelt	26
3	Rechtliche Grundlagen: Diskriminierungsschutz im Betrieb	34
3.1	Rechtliche Handlungsmöglichkeiten gegen Diskriminierung nach dem AGG und BetrVG	35
3.2	Grenzen des rechtlichen Diskriminierungsschutzes	40
4	Rechtsextreme und antidemokratische Einstellungen in der Arbeitswelt. Ursachen und Lösungsansätze	42
4.1	Ursachen für antidemokratische Einstellungen in der Arbeitswelt	43
4.2	Lösungsansätze zur Förderung demokratischer Haltungen und Kompetenzen	46
5	Demokratieförderung in der Arbeitswelt – Praxiskapitel	48
5.1	Der inhaltliche Rahmen im Programm Betriebliche Demokratiekompetenz	49
5.2	Beispielhafte Instrumente im Programm Betriebliche Demokratiekompetenz	54
	Quellen	82



*Einleitung und
Hinweise zur Nutzung
des Handbuchs*

2021 wurde das Bundesprogramm „*Unsere Arbeit: Unsere Vielfalt. Initiative für betriebliche Demokratiekompetenz*“ (nachfolgend: *Betriebliche Demokratiekompetenz*) mit dem Ziel gestartet, Rassismus, Rechtsextremismus und Verschwörungserzählungen in der Arbeitswelt entgegenzuwirken und demokratisches Handeln von Betrieben und Belegschaften zu fördern. Gefördert wird das Programm durch das *Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Programmaufruf)*.

Hintergrund für die Einrichtung des Programms *Betriebliche Demokratiekompetenz* war die Feststellung, dass sich Ungleichheitsideologien und anti-demokratische Einstellungen auch in der Arbeitswelt vermehrt auszubreiten drohen. Treibende Faktoren hierbei sind sowohl allgemeine gesellschaftliche Entwicklungen und Krisenphänomene als auch der Strukturwandel in vielen Branchen. Unter ungünstigen Bedingungen kann dieser zu Abstiegsängsten und Unsicherheiten in Belegschaften führen, die wiederum ein Einfallstor für die Entwicklung von rechtspopulistischen Einstellungen sind. Gleichzeitig kann die Arbeitswelt auch ein entscheidender Lern- und Erfahrungsraum für Demokratie sein. Das gleichberechtigte Zusammenarbeiten in diversen Belegschaften kann dabei eine Schlüsselerfahrung sein, welche anti-demokratischen Einstellungen entgegenwirkt.

Das Programm richtet sich insbesondere an kleinere und mittlere Betriebe der Privatwirtschaft und umfasst die Zielgruppen Beschäftigte, Personal- und Führungskräfte, Betriebsrät*innen, Auszubildende, Jugend- und Auszubildendenvertretungen und Berufsschullehrkräfte. Bundesweit sind 34 Projekte in den verschiedenen Branchen und Regionen tätig, um die Angebote des Programms umzusetzen.

Dieses Handbuch richtet sich an Mitarbeitende des Programms *Betriebliche Demokratiekompetenz* sowie weitere Praktiker*innen und Interessierte im Themenfeld. Es soll Anregungen und Ideen für die praktische Arbeit geben sowie insbesondere neue Kolleg*innen bei der Orientierung im Feld „Demokratieförderung in der Arbeitswelt“ unterstützen.

Das Handbuch:

- liefert einen Überblick über die thematischen Schwerpunkte des Programms
- erläutert rechtliche Handlungsspielräume des Diskriminierungsschutzes in der Arbeitswelt
- beleuchtet Ursachen für die Entwicklung von anti-demokratischen Einstellungen in der Arbeitswelt und zeigt Lösungsansätze auf
- gibt Einblick in praktische Ansätze und Instrumente, die im Programm im Rahmen geförderter Projekte in der Zusammenarbeit mit Betrieben, Beschäftigten und Berufsschulen zum Einsatz kommen (Auswahl).

Spezielle Handlungsansätze aus dem Programm laden zur Nachahmung und Nutzung ein. Praktiker*innen können aus ihnen mögliche Inspirationen und Anregungen ziehen.

Hinweise zur Nutzung des Handbuchs und Wegweiser durch die Kapitel

In diesem Handbuch sind Hinweise und Bezüge zur Praxis sowie Definitionen übersichtlich hervorgehoben.



Dieses Icon markiert Hinweise für die Praxis.



Dieses Icon weist auf Definitionen hin.



Kapitel 2: Rassismus, Rechtsextremismus und Verschwörungserzählungen in der Arbeitswelt

Grundbegriffe, Daten und Fakten – Wissensvermittlung ist ein Teil der Demokratiearbeit in der Arbeitswelt. Neben Definitionen der zentralen Grundbegriffe enthält das Kapitel 2 eine überblicksartige Zusammenstellung wichtiger Daten und Fakten zum Themenfeld. Wie verbreitet ist zum Beispiel Anti-Schwarzer Rassismus in der deutschen Arbeitswelt und wie zeigt er sich? Mit welchen Diskriminierungen sind Sinti*zze und Rom*ja auf dem Arbeitsmarkt konfrontiert? Und welche typischen Merkmale haben Verschwörungserzählungen? Diese und weitere Fragen werden in dem Kapitel übersichtlich dargestellt.

Die Informationen können sowohl für die Bildungsarbeit als auch für die Öffentlichkeitsarbeit zum Beispiel auf Social-Media verwendet werden. Für diesen Zweck ist am Anfang des Kapitels eine Übersicht wichtiger ausgewählter Jahres-, Gedenk- und Aktionstage im Themenfeld des Programms Betriebliche Demokratiekompetenz eingefügt.

Kapitel 3: Rechtliche Grundlagen: Diskriminierungsschutz im Betrieb

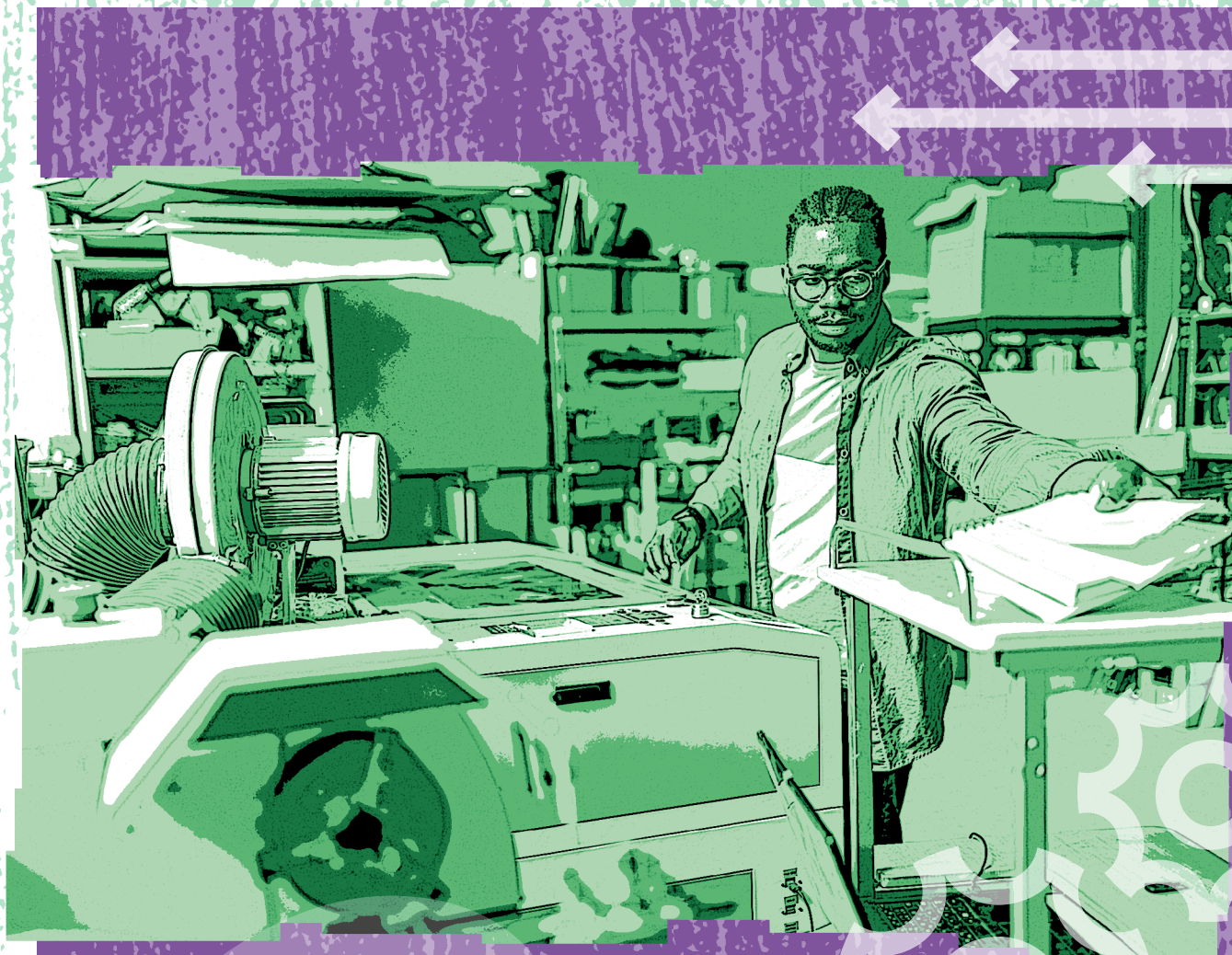
Die Förderung von demokratischen Haltungen und Kompetenzen in der Arbeitswelt ist die Zielsetzung des Programms *Betriebliche Demokratiekompetenz* – rechtlicher Diskriminierungsschutz in der Arbeitswelt liegt somit nicht im primären Fokus des Programms. Dennoch ist es für Praktiker*innen im Feld Demokratieförderung nützlich, die Grundlagen des rechtlichen Diskriminierungsschutzes in der Arbeitswelt zu kennen und auch dessen Grenzen einschätzen zu können. Daher werden diese in Kapitel 3 vorgestellt.

Kapitel 4: Rechtsextreme und antidemokratische Einstellungen in der Arbeitswelt. Ursachen und Lösungsansätze

Verschiedene soziologische Studien untersuchen, welche Ursachen die Entwicklung von rechtsextremen und antidemokratischen Einstellungen in der Arbeitswelt haben. Hierbei wird die Rolle unterschiedlicher Faktoren wie soziale Lebenslagen, wirtschaftliche Transformationsprozesse, Arbeitsbedingungen und ideologischen Orientierungen bei der Herausbildung von antidemokratischen Einstellungen untersucht. Die Ergebnisse dieser Studien und welche Schlussfolgerungen sich aus den Erkenntnissen ergeben, werden in Kapitel 4 erörtert.

Kapitel 5: Demokratieförderung in der Arbeitswelt – Praxiskapitel

Das Kapitel nimmt die praktische Arbeit in der *Initiative für betriebliche Demokratiekompetenz* in den Blick. Nach einer Darstellung des im Programm inhaltlich abgesteckten Rahmens werden beispielhaft verschiedene, durch die geförderten Projekte entwickelten Ansätze und Instrumente für die Zusammenarbeit mit ihren arbeitsweltlichen Zielgruppen aufgeführt. Das Kapitel spiegelt vor allem die Vielfalt des Programms wider: Beleuchtet werden Instrumente zur Zusammenarbeit mit der breiten Belegschaft ganzer Betriebe, aber auch Angebote, die speziell auf Betriebsrät*innen, migrantische Beschäftigte, Auszubildende oder Führungskräfte zielen. Auch eine thematische Vielfalt wird aufgezeigt – von der Beschäftigung mit Rechtsextremismus, mit dem Thema Fake News und Verschwörungserzählungen, mit der Thematik Rassismus im Betrieb hin zur Thematik Beteiligung- und Gestaltungskompetenzen stärken. Die Darstellung möchte vor allem eine Hilfestellung und Anregung für die Praxis im Programm (und darüber hinaus) sein: Berichtet wird durch die Projekte auch von Herausforderungen, Lernprozessen und Erkenntnissen bei der Umsetzung der dargestellten Ansätze.



*Rassismus,
Rechtsextremismus
und Verschwörungserzählungen in der
Arbeitswelt*

Einschub



Praxishinweis für die Öffentlichkeitsarbeit

Nicht zuletzt um Teilnehmende und Interessierte für ihre Angebote gewinnen, ist Öffentlichkeitsarbeit für viele Projekte wichtig. Dabei bietet es sich an, zu den Zielen des Programms passende Jahres-, Gedenk- und Aktionstage als Aufhänger zu verwenden. Zum Beispiel mit einem Post über antimuslimischen Rassismus in der Arbeitswelt am Tag gegen antimuslimischen Rassismus. Das nachfolgende Kapitel 2 enthält viele Daten und Fakten, die für diesen Zweck verwendet werden können. Nachfolgend ist eine Auswahl an Terminen aufgelistet, die sich für die Öffentlichkeitsarbeit im Programm anbieten.

Auswahl von Jahres-, Gedenk- und Aktionstagen für Öffentlichkeitsarbeit

KALENDER

27. Januar	Tag des Gedenkens an die Opfer des Nationalsozialismus
Februar	Black History Month
19. Februar	Jahrestag rassistischer Anschlag in Hanau 19.02.2020
21. März	Welttag gegen Rassismus
8. April	Internationaler Roma-Tag
8. Mai	Tag der Befreiung Deutschlands von der nationalsozialistischen Gewaltherrschaft
20. Juni	Gedenktag für die Opfer von Flucht und Vertreibung
1. Juli	Tag gegen antimuslimischen Rassismus
13. Juli	Hashtag #Blacklivesmatter zum ersten Mal auf Twitter 13.07.2013
2. August	Europäischer Holocaust-Gedenktag für Sinti*zze und Rom*nja
15. September	Tag der Demokratie
9. Oktober	Jahrestag antisemitischer Anschlag in Halle am 9. Oktober 2019
9. November	Reichspogromnacht 1938/Gedenktag antisemitischer Gewalt in Deutschland
18. Dezember	Internationaler Tag der Migrant*innen

2.1

Überblick: Rassismus in der Arbeitswelt



Praxishinweis für die Teilnehmendengewinnung

Bei der Ansprache von Unternehmen und betrieblichen Zielgruppen hat sich im Programm Betriebliche Demokratiekompetenz gezeigt, dass die Benennung von Rassismus teilweise (zunächst) Abwehrreflexe bei den Zielgruppen hervorruft, nach dem Motto „ein Problem mit Rassismus haben wir hier nicht“. Einige Projekte nutzen daher zur Ansprache der Zielgruppen eher ‚unverfänglichere‘ Themen, wie die Vorteile von Vielfalt, Förderung einer positiven Teamkultur und Toleranz, um zunächst einen Zugang zu erhalten. Nachdem im Rahmen einer Zusammenarbeit Vertrauen aufgebaut wurde, kann das Thema Rassismus dann oftmals leichter eingebracht und bearbeitet werden.

Rassismus Begriffsverständnis

Es existieren unterschiedliche Definitionen für den Begriff „Rassismus“, wobei die verschiedenen Definitionen jeweils unterschiedliche Aspekte und Perspektiven beleuchten. Für das Verständnis von Rassismus ist es zentral, den entsprechenden zeitlichen und räumlichen Kontext zu berücksichtigen. Für Deutschland sind insbesondere drei historische Bezugspunkte für die Diskussion über Rassismus bedeutsam: 1) Der Nationalsozialismus und die Shoa 2) der deutsche Kolonialismus und 3) die Migrationsgeschichte der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts (DeZIM 2022: 18).

Der Begriff Rassismus wurde von der Sozialforschung für die deutsche Gegenwartsgesellschaft lange kaum verwendet, da die breit geteilte Überzeugung herrschte, Rassismus sei in Deutschland mit dem Ende des Nationalsozialismus überwunden worden (Alexopoulou 2023: 23 f.). Damit verbunden war häufig die verengte Vorstellung, Rassismus würde, wenn überhaupt, am gesellschaftlichen Rand eine Rolle spielen.

Dementsprechend wurde Rassismus in Deutschland lange Zeit unzureichend als gesamtgesellschaftliches Problem anerkannt. Im Alltagsverständnis wurde und wird Rassismus oft verkürzt als ein moralisches Problem verstanden: Aus dieser Perspektive heraus ist Rassismus, wenn sich rücksichtslose und hasserfüllte Personen mit Absicht rassistisch verhalten. Dieses verkürzte Verständnis führt bei vielen Menschen zu Abwehrreflexen, sich mit Rassismus zu beschäftigen (vgl. Ogette 2019: 87 f.).

Die Erkenntnisse und Ansätze der kritischen Rassismusforschung bezogen auf das gegenwärtige Deutschland, wonach Rassismus eine tief verankerte gesellschaftliche Struktur mit historischen Kontinuitäten ist, haben in Deutschland erst seit einigen Jahren mehr Beachtung und Verbreitung gefunden (vgl. Sinanoğlu/Polat 2023: 7 ff.). Dieses weitergehende Verständnis der strukturellen Dimensionen von Rassismus ermöglicht es, die verschiedenen gesellschaftlichen Ebenen und Institutionen in den Blick zu nehmen, in denen

Rassismus hervorgebracht und reproduziert wird. Durch strukturellen Rassismus wird Betroffenen beispielsweise der Zugang zu guter Arbeit, Gesundheitsversorgung und Bildung erschwert und das jenseits von absichtsvollen individuellen Handlungen, die es parallel jedoch auch gibt (vgl. MBR Berlin 2022a). Diese rassistischen Strukturen beeinflussen wiederum das Denken und Handeln der Individuen – ob sie es wollen oder nicht. Es erfordert daher das aktive Reflektieren und sich Einsetzen gegen Rassismus, um die Reproduktion von

rassistischen Strukturen durch rassistische Handlungen zu unterbrechen (vgl. El-Mafaalani 2022: 141 ff.).

Trotz der vielfältigen fachlichen Perspektiven und Begriffsdefinitionen gibt es einen breit geteilten sozialwissenschaftlichen Konsens über die wesentlichen Merkmale von Rassismus. Das Deutsche Zentrum für Integration- und Migrationsforschung (DeZIM)-Institut formulierte daran anschließend folgende Arbeitsdefinition von Rassismus:

Definition Rassismus

„Im Kern wird Rassismus als eine Ideologie sowie als eine diskursive und soziale Praxis verstanden, in der Menschen

- (1) aufgrund von äußerlichen Merkmalen in verschiedene Gruppen eingeteilt werden (Kategorisierung)
- (2) denen per „Abstammung“ verallgemeinerte, verabsolutierte und unveränderliche Eigenschaften zugeschrieben werden (Generalisierung und Rassifizierung),
- 3) die bewertet und zum Vorteil der eigenen Gruppe mit sozialen Rangstufen verbunden werden (Hierarchisierung),
- (4) womit ungleiche Behandlungen und gesellschaftliche Macht- und Dominanzstrukturen reproduziert und begründet werden (Legitimierung).“

(DeZIM 2022: 16 f.)



Rassismus in der Arbeitswelt

Ebenso wie in anderen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens sind Rassismen in der Arbeitswelt verbreitet und prägen diese. Dies zeigt sich beispielsweise bei den eingegangenen Beratungsanfragen bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes: Im Jahr 2022 bezogen sich die meisten Anfragen (27 Prozent) auf den Lebensbereich Erwerbsarbeit. Was die Art der Diskriminierung betrifft, gingen die meisten

Anfragen (43 Prozent) zu Diskriminierung aufgrund ethnischer Herkunft/Rassismus ein (ADS 2023a: 24–26). Auch die Projekte im Programm *Betriebliche Demokratiekompetenz* machen die Erfahrung, dass Rassismus in vielen Betrieben und Berufsschulen eine Herausforderung darstellt – oftmals sind betriebliche Akteure sowie Berufsschullehrkräfte noch nicht ausreichend sensibilisiert oder es fehlen Handlungskompetenzen, darauf zu reagieren.

Rassistische Diskriminierung kann in allen Aspekten des Arbeitslebens auftreten, etwa bei Einstellungspraktiken, Aufstiegs- und Beförderungschancen, in der Gestaltung von Arbeitsabläufen, im Kundenkontakt und innerhalb der Belegschaft in Form von Ausgrenzung und Mobbing. Wer bei der Arbeit rassistische Diskriminierung erlebt, fühlt sich oft besonders hilflos, weil ein Abhängigkeitsverhältnis besteht und viele Menschen auf ihre Arbeit angewiesen sind. Aus Angst ihr Beschäftigungsverhältnis zu verlieren, verzichten Betroffene daher mitunter darauf, sich gegen Diskriminierung zu wehren und sich Hilfe zu suchen. Dies gilt insbesondere, wenn Menschen ohne deutsche Staatsbürgerschaft für ihren Aufenthaltsstatus von einem Arbeitsplatz abhängig sind.

Da das Programm Betriebliche Demokratiekompetenz auf die praktische Arbeit mit den Zielgruppen ausgerichtet ist und Forschung kein Schwerpunkt des Programms ist, wurden im Rahmen des Programms keine statistischen Daten zu Rassismus in der Arbeitswelt erhoben. Die nachfolgend dargestellten Daten sind daher nicht unbedingt repräsentativ für verschiedene Regionen und Branchen, in denen die Projekte im Programm mit ihren Angeboten arbeiten. Einige der folgenden Befragungsergebnisse spiegeln sich jedoch auch in den Erfahrungen der Projekte im Feld wider, etwa die Tatsache, dass vielerorts noch nicht offen über Rassismus gesprochen wird.

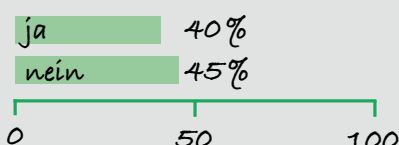
Laut einer Studie zu Rassismus in der Arbeitswelt aus dem Jahr 2020, für die 5.000 Beschäftigte befragt wurden, haben 20 Prozent der Beschäftigten bereits rassistische Diskriminierung am Arbeitsplatz erlebt oder waren selbst davon betroffen (Civey 2020: 9). Darüber hinaus wünschen sich rund 57 Prozent der Gesamtbevölkerung, dass deutsche Unternehmen stärker Haltung gegen Rassismus in der Öffentlichkeit zeigen (ebd. 12). Diese Befragungsergebnisse zeigen eine deutliche Erwartungshaltung an die Wirtschaft, sich gegen Rassismus zu engagieren.

Differenzierter wird das Bild allerdings, wenn gezielt Beschäftigte zu der Situation in ihrem Unternehmen befragt werden. Bei der Frage, ob sich Beschäftigte eine öffentliche Haltung ihres Unternehmens gegen Rassismus wünschen, zeigt sich ein gemischtes Bild: Rund 44 Prozent der Befragten sind dafür und 42 Prozent sind dagegen (ebd. 12). Dies könnte bei Letzteren auf Vorbehalte hindeuten, was ein gegebenenfalls stärkeres Engagement des Unternehmens gegen Rassismus für die eigene individuelle Arbeitssituation bedeutet. Rund 45 Prozent der befragten Beschäftigten geben an, dass in ihrem Unternehmen

nicht offen über Rassismus gesprochen wird. Allerdings wünschen sich fast 45 Prozent auch keinen offenen Austausch über Rassismus, während sich etwas weniger (40 Prozent) einen solchen wünschen (ebd. 16). Weiterhin scheinen in manchen Unternehmen Strukturen und Ansprechpartner*innen zu fehlen bzw. zu wenig sichtbar zu sein, die bei rassistischer Diskriminierung unterstützen können: Rund 27 Prozent der Beschäftigten geben an, dass es in ihrem Unternehmen keine Person gäbe, an die sie sich im Falle rassistischer Vorfälle wenden könnten (ebd. 19). Bei befragten Personen, die von Rassismus betroffen sind, wussten rund 39 Prozent nicht, an wen sie sich im Falle von rassistischer Diskriminierung in ihrem Betrieb wenden können (ebd. 19). Schlussfolgernd lässt sich feststellen: Zwar gibt es unter den befragten Beschäftigten ein klares Problembewusstsein für Rassismus, gleichzeitig aber auch ein polarisiertes Meinungsbild, ob sich im Unternehmen stärker gegen Rassismus engagiert werden sollte.

Rassismus kann sich je nach gruppenspezifischen Zuschreibungen unterschiedlich zeigen und auswirken, daher wird mitunter von „Rassismen“ im Plural gesprochen (vgl. DeZIM 2022: 23). Dieser Erkenntnis folgend werden im in den nächsten Abschnitten zentrale Rassismen und Antisemitismus in Deutschland mit ihren jeweiligen Charakteristika erläutert und vorhandene Daten zur jeweiligen Situation der betroffenen Gruppe auf dem Arbeitsmarkt dargestellt.

Soll in ihrem Unternehmen ein offener Austausch mit dem Thema Rassismus stattfinden?



2.2

Wie manifestieren sich unterschiedliche Rassismen & Antisemitismus in der Arbeitswelt?

Praxishinweis

Um betriebliche Akteure und Berufsschulen für Rassismus und Antisemitismus zu sensibilisieren, kann es hilfreich sein, über die spezifischen Merkmale von verschiedenen Rassismen und Antisemitismus sowie deren Erscheinungsformen in der Arbeitswelt aufzuklären. Daher haben einige Projekte im Programm *Betriebliche Demokratiekompetenz* diesbezügliche Bausteine in ihre Bildungsangebote aufgenommen.



Im *Nationalen Aktionsplan gegen Rassismus*, den die Bundesregierung 2017 verabschiedete, wurden jüdische Menschen, muslimische Menschen, Schwarze Menschen und Sinti*zze und Rom*nja als besonders vulnerable Gruppen in Deutschland identifiziert. In alphabetischer Reihenfolge werden daher auf diese Gruppen bezogenen Rassismen und Antisemitismus mit grundlegenden Eckdaten zur jeweiligen Gruppe

und ihren Diskriminierungserfahrungen in der Arbeitswelt dargestellt.¹ Als grundlegende Orientierung werden auch Schätzungen wiedergegeben, wie groß die jeweilige Gruppe in Deutschland ist. Diese Angaben (z. B. ethnische Zugehörigkeit) werden zum Schutz des informationellen Selbstbestimmungsrechts nicht statistisch erhoben.

2.2.1

Antimuslimischer Rassismus

Praxishinweis

Menschen mit (vermeintlich) muslimischem Hintergrund gehören zu einer der größten von Rassismus betroffenen Minderheiten in Deutschland. Gleichzeitig wird ihnen als Gruppe aus der Bevölkerung, neben Sinti*zze und Rom*nja, am meisten Ablehnung entgegengebracht. Bildungsangebote speziell zum Thema Antimuslimischer Rassismus können hier zu Vertiefung hilfreich sein und wurden bereits im Programm *Betriebliche Demokratiekompetenz* umgesetzt.



¹ Zu Antiasiatischem Rassismus und Anti-slawischem Rassismus in der deutschen Arbeitswelt liegen keine oder kaum empirische Daten vor, daher gibt es in diesem Text keine entsprechenden Unterkapitel.

Antimuslimischer Rassismus in Deutschland

Nach Hochrechnungen des *Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge* (BAMF) lebten 2019 in Deutschland zwischen 5,3 Millionen und 5,6 Millionen muslimische Religionsangehörige. Daraus ergibt sich, dass zwischen 6,4 und 6,7 Prozent der deutschen Gesamtbevölkerung eine muslimische Religionszugehörigkeit haben (Pfündel et al. 2021: 37). Neben Daten aus dem Mikrozensus wurden für die Hochrechnung Befragungsergebnisse von Menschen mit Migrationshintergrund aus 23 muslimisch geprägten Herkunftsländern verwendet (ebd.: 31). Fast 20 Prozent der Menschen, die aus muslimisch geprägten Herkunftsländern nach Deutschland einwanderten, fühlen sich dem Islam nicht zugehörig (Pfündel et al. 2021: 192). Weitere rund 19 Prozent gaben an, dem Islam etwa durch Geburt anzugehören, schätzten sich selbst aber als „gar nicht gläubig“ oder „eher nicht gläubig“ ein (ebd.: 83). Bei Menschen mit Einwanderungsgeschichte aus muslimisch geprägten Herkunftsländern handelt es sich somit um eine sehr heterogene Gruppe, wobei zwischen Menschen mit muslimischem Hintergrund und praktizierenden Muslimen unterschieden werden muss.

Ebenfalls vielfältig sind die Hintergründe, welche Menschen aus muslimisch geprägten Herkunftsländern nach Deutschland geführt haben. Ab den 1960er Jahren kam im Zuge des Anwerbeabkommens der Bundesrepublik mit der Türkei, Marokko und Tunesien die 1. Generation von sogenannten „Gastarbeiter*innen“ mit ihren Familien nach Deutschland. Heute leben bereits die 2. und 3. Generation ihrer Nachkommen in Deutschland (Pfündel et al. 2021: 63). Mit einem Anteil von 45 Prozent haben die meisten muslimischen Menschen in Deutschland eine

Einwanderungsgeschichte aus der Türkei (ebd.: 193). Muslime aus dem Iran, dem subsaharischen Afrika, Südostasien und weiteren Regionen sind hingegen häufig als Geflüchtete nach Deutschland gekommen. Auch die in jüngerer Zeit zugewanderten muslimischen Religionsangehörigen kamen oftmals als Geflüchtete aus Syrien, dem Irak und Afghanistan nach Deutschland (Mediendienst Integration 2019: 84).

Die Einwanderung von Menschen aus muslimischen Herkunftsländern wurde in Deutschland durch rassistische gesellschaftliche Diskurse und Praktiken begleitet. Verschiedene Umfragen belegen seit Jahren eine hohe Ablehnung in der deutschen Bevölkerung gegenüber muslimischen Menschen und dem Islam (UEM 2023: 24). Beispielsweise stimmten in der letzten Mitte-Studie rund 18 Prozent der Befragten der Aussage zu „Muslimen sollte die Zuwanderung nach Deutschland untersagt werden“, weitere 23 Prozent stimmten „teils/teils“ zu (Mokros/Zick 2023: 161).

Für diese rassistische Ablehnung haben sich in Wissenschaft, Politik und Zivilgesellschaft verschiedene Begriffe etabliert: Islamophobie, Islamfeindlichkeit, Antimuslimischer Rassismus, Muslimfeindlichkeit und weitere. Den verschiedenen Begriffen liegen jeweils unterschiedliche analytische Zugänge und Schwerpunktsetzungen zugrunde (Schönfelder 2019a: 6).

In ihrer Studie zu den unterschiedlichen analytischen Zugängen zum Thema argumentiert Anne Schönfelder, dass die Begriffe „Islamfeindlichkeit/Muslimfeindlichkeit“ und „Antimuslimischer Rassismus“ zwei Pole des Spektrums der Fachdebatte repräsentieren. Die

Begriffe „Islamfeindlichkeit/Muslimfeindlichkeit“ wurden in Deutschland insbesondere im Rahmen der Vorurteilsforschung geprägt, die in der Sozialpsychologie disziplinar verankert ist (Schönfelder 2019b: 5). Hierbei wird „Islamfeindlichkeit/Muslimfeindlichkeit“ als ein Element eines „Syndroms gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit“ verstanden. Dabei wird die tatsächliche oder vermutete Religionszugehörigkeit zum Islam als Diskriminierungsgrund ausgemacht (Schönfelder 2019a: 7). Im Fokus dieser Perspektive liegen individuelle Einstellungsmuster, wobei ein Zusammenhang hergestellt wird zwischen Islamfeindlichkeit und individuellen Faktoren wie Unbehagen gegenüber gesellschaftlicher Diversität oder einer starken Identifikation mit der Nation (ebd.). Wie andere rassistuskritische Perspektiven legt die Theorie des Antimuslimischen Rassismus hingegen den Fokus auf gesellschaftliche und politische Strukturen, die diskriminierende und rassistische Praktiken erst hervorbringen und ermöglichen. In Anlehnung an die Arbeiten von Robert Miles wird Rassismus dabei als ein von Machtungleichgewicht gekennzeichnetes Soziales Verhältnis in der Gesellschaft verstanden (Miles 1989: 9). Hierbei wird Antimuslimischer Rassismus als eine typische Form von Neorassismus gesehen. Dieser ist dadurch gekennzeichnet, dass statt auf eine vermeintlich biologische Vererbung nun auf kulturelle und religiöse Unterschiede fokussiert wird und diese zu unüberwindbaren Differenzen konstruiert und damit rassifiziert werden (Zakariya Keskinılıç 2019: 13). Dadurch würden Muslime vor allem als ‚Abstammungsgemeinschaft‘ adressiert und als homogene Masse verstanden (vgl. Schönfelder 2019b: 31).

Der unabhängige Expertenkreis Muslimfeindlichkeit versucht beide beschriebenen Perspektiven zu berücksichtigen und formulierte 2023 folgende Arbeitsdefinition in seinem Bericht:

Definition Muslimfeindlichkeit/Antimuslimischer Rassismus

„Muslimfeindlichkeit (auch: Antimuslimischer Rassismus) bezeichnet die Zuschreibung pauschaler, weitestgehend unveränderbarer, rückständiger und bedrohlicher Eigenschaften gegenüber Muslim*innen und als muslimisch wahrgenommenen Menschen. Dadurch wird bewusst oder unbewusst eine ‚Fremdheit‘ oder sogar Feindlichkeit konstruiert. Dies führt zu vielschichtigen gesellschaftlichen Ausgrenzungs- und Diskriminierungsprozessen, die sich diskursiv, individuell, institutionell oder strukturell vollziehen und bis hin zu Gewaltanwendung reichen können.“

(UEM 2023: 24)



Antimuslimischer Rassismus in der Arbeitswelt

Ich gehe davon aus, dass Ihre Bewerbung wohl nicht ganz ernst gemeint war und Sie wohl nur ein Alibischreiben für ALG II verfasst haben. Sollten Sie wirklich mal eine ernstzunehmende Bewerbung schreiben wollen, verzichten Sie auf Ihren ‚Kopfschmuck‘.

Ablehnungsbegründung eines Arbeitgebers auf eine Bewerbung einer muslimischen Frau, die auf dem Bewerbungsfoto ein Kopftuch trug
(Qantara, 22.07.2021)

Sie sind ja türkisch-muslimisch. Wie stehen Sie denn zu Transmenschen?

Rückfrage einer Institution zu einer Bewerbung
(Hanano 2023: 28)

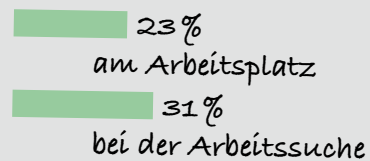
Auf der Grundlage eines Community-basierten Monitorings dokumentiert das Kompetenznetzwerk *Islam- und Muslimfeindlichkeit* Vorfälle von Antimuslimischem Rassismus in Deutschland. Die Erhebungsergebnisse für das Jahr 2022 wurden kürzlich in dem Bericht „Zivilgesellschaftliches Lagebild antimuslimischer Rassismus“ veröffentlicht (Hanano et al. 2023). Laut den Ergebnissen des Berichts ereigneten sich 2022 rund 14 Prozent der Vorfälle von Antimuslimischem Rassismus im Lebensbereich Arbeitswelt. Bei der Anzahl von dokumentierten Vorfällen je Lebensbereich steht die Arbeitswelt dabei an dritthäufigster Stelle, wobei sich die meisten Vorfälle im öffentlichen Raum ereignen und die zweithäufigsten Vorfälle in Bildungseinrichtungen stattfinden (Hanano et al. 2023: 27). Insbesondere Frauen sind von Antimuslimischem Rassismus in der Arbeitswelt betroffen, doch auch mehr als jeder dritte Mann erfährt Diskriminierung in diesem Bereich (ebd.: 29).

Die Diskriminierung von Muslimen speziell bei der Arbeitsplatzsuche zeigte eine Studie des *Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung* (WZB) aus dem Jahr 2018 (Koopmans et al. 2018). Die Studie untersuchte ethnische Hierarchien in der Bewerberauswahl in Deutschland durch fiktive Bewerbungen mit unterschiedlichen Religionssignalen und Bewerbungsfotos auf reale Stellenanzeigen. Dabei zeigte sich, dass die Wahrscheinlichkeit einer positiven Rückmeldung auf

eine Bewerbung von muslimischen Menschen mit Migrationshintergrund um 9–10 Prozent niedriger liegt als für Bewerber*innen mit christlichen oder ohne Religions-signale (vgl. Koopmans et al. 23 f.).

Im Rahmen der von der Agentur der Europäischen Union für Grundrechte 2016 durchgeführten zweiten Erhebung der Europäischen Union zu Minderheiten und Diskriminierung wurden ebenfalls Daten zur Diskriminierung von Muslimen in der Arbeitswelt erhoben (EU-midis II, vgl. FRA 2018a). Hierfür wurden Muslime aus 15 EU-Mitgliedstaaten interviewt, viele Daten wurden dabei nicht nach Land, sondern insgesamt ausgewertet (vgl. FRA 2018a: 64). Laut den Ergebnissen gaben 31 Prozent aller Befragten an, innerhalb der letzten 5 Jahre bei der Arbeitsplatzsuche diskriminiert worden zu sein und 23 Prozent gaben an, am Arbeitsplatz Diskriminierung erlebt zu haben (FRA 2018a: 34). Als häufigste Formen von Diskriminierung am Arbeitsplatz nannten die Befragten, dass sie keine Erlaubnis erhielten, sich für sehr wichtige religiöse Feste und Feiertage Urlaub zu nehmen, dass sie daran gehindert wurden, religiöse Bräuche auszuüben, wie das Tragen eines Kopftuches und dass ihnen Aufgaben übertragen wurden, die unter ihrem Qualifikationsniveau liegen (FRA 2018a: 35).

In welchen Lebensbereichen haben Sie aufgrund Ihrer muslimischen Identität in den letzten 5 Jahren Diskriminierung erfahren?



Der Befund, dass insbesondere muslimische Frauen Diskriminierungserfahrungen machen, zeigt sich in verschiedenen Studien und deutet auf eine besondere Verletzbarkeit von muslimisch gelesenen Frauen durch eine Verschränkung von Rassismus und Sexismus hin (Hanano et al. 2023: 29 f.). Insbesondere Frauen, die ein Kopftuch tragen und damit durch diesen Marker der islamischen Religionszugehörigkeit zugeordnet werden, sind im Erwerbsleben Diskriminierung ausgesetzt (vgl. Salikutluk et al. 2022). Dies illustrierte beispielsweise eine Studie, welche die Nachteile für muslimische Frauen auf dem Stellenmarkt mit fiktiven, fast identischen Bewerbungen untersuchte (vgl. Weichselbaumer 2016). Dabei zeigte sich, dass die fiktive Bewerberin mit türkischem Namen und Kopftuch 4,5-mal so viele Bewerbungen wie die fiktive Bewerberin mit deutschem Namen und ohne Kopftuch verschicken musste, um eine positive Rückmeldung zu erhalten (Weichselbaumer 2016: 12 f.). In der Studie „Showing your religion“ des DeZIM Instituts gaben über die Hälfte der befragten kopftuchtragenden Musliminnen an, dass sie in Bewerbungsgesprächen schon gefragt wurden, ob sie ihr Kopftuch während der Arbeit ablegen würden. Davon wurden 34 Prozent dies häufig gefragt (Salikutluk et al. 2022: 3). Kopftuchträgerinnen mit höherer Qualifikation berichten dabei häufiger von Diskriminierungserfahrungen und sind gleichzeitig seltener bereit, ihr Kopftuch abzulegen. Daher schlussfolgert das DeZIM-Institut, dass Kopftuchverbote einen Verlust von Potenzial für den deutschen Arbeitsmarkt bedeuten könnten (ebd.).

2.2.2

Anti-Schwarzer Rassismus

Anti-Schwarzer Rassismus in Deutschland

Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Menschen leben seit mindestens sechs Generationen in Deutschland (Aikins et al. 2021: 56). Wie groß diese Gruppe genau ist, wird jedoch durch Abfrage der Selbstidentifikation in großen sozialwissenschaftlichen Studien derzeit nicht erhoben. Die statistische Kategorie „Migrationshintergrund“ erfasst Menschen nur bis zur zweiten oder dritten Einwander*innengeneration, zudem erfasst diese Kategorie nicht Schwarze Menschen mit etwa einer amerikanischen oder brasilianischen Staatsbürgerschaft (ebd.). Nach Angaben aus dem Mikrozensus leben derzeit rund eine Million Menschen mit afrikanischem Migrationshintergrund in engerem Sinn in Deutschland (Statistisches Bundesamt 2022: 12211-51). Die gesamte Gruppe von Schwarzen, afrikanischen und afrodiasporischen Menschen ist daher noch um einiges größer.

Die Gemeinschaft von Schwarzen, afrikanischen und afrodiasporischen Menschen ist seit Jahrhunderten Teil der deutschen Geschichte, ihre Perspektiven sind jedoch in der Politik, Wissenschaft und Zivilgesellschaft bis heute unter-

repräsentiert. Ihre Erfahrungen waren und sind von Anti-Schwarzem Rassismus geprägt, der in der deutschen Gesellschaft mindestens seit der Zeit von Kolonialismus und Versklavung fest verankert ist (Aikins et al. 2021: 24). Um die Gewaltherrschaft, Ausbeutung und Versklavung von afrikanischen Menschen im Zuge der europäischen Kolonialisierung zu rechtfertigen, wurde im Rahmen der „Rassenideologie“ die Überlegenheit von Weißen Menschen gegenüber Schwarzen Menschen konstruiert. Ab Mitte des 17. Jahrhundert wurde diese Ideologie von europäischen Wissenschaftlern als „Rassentheorien“ pseudowissenschaftlich fundiert. Auch in Deutschland gab es „Rassentheoretiker“, die eine deutsche Variante dieser „Rassentheorien“ verbreiteten (Bönkost/Apraku 2017: 16). Obwohl die „Rassentheorien“ wissenschaftlich vielfach widerlegt wurden, wirken Elemente dieser Ideologie bis heute nach, beziehungsweise haben sich gewandelt, aber nicht aufgelöst (vgl. ebd. 18 ff.). Im Afrozensus, der ersten großen Datenerhebung von Lebensrealitäten und Diskriminierungserfahrungen und Perspektiven von Schwarzen, afrikanischen und afrodiasporischen Menschen in Deutschland, wird Anti-Schwarzer Rassismus wie folgt definiert:

Definition Anti-Schwarzer Rassismus

„Anti-Schwarzer Rassismus (ASR) ist eine spezifische Form des Rassismus und hat in Europa und Deutschland seit der Zeit der Versklavung Tradition. Bei ASR handelt es sich um eine spezifische Herabwürdigung, Entmenschlichung und rassistische Diskriminierung von Schwarzen Menschen afrikanischer Herkunft. Ungeachtet der Realität von Diskriminierung und Hierarchisierung nach ‚Hautschattierung‘ ist ASR nicht auf Diskriminierung in Bezug auf die sogenannte Hautfarbe reduzierbar, da spezifische Dynamiken bei anti-Schwarzer Diskriminierung existieren und diese von Menschen afrikanischer Herkunft mit unterschiedlichen ‚Hauttönen‘ erlebt werden.“

(Aikins et al. 2021: 39 f)



Ebenso wie Rassismus und Unterdrückung sind jedoch auch Selbstbehauptung und Widerstand ein wichtiger Bestandteil der Geschichte von Schwarzen, afrikanischen und afrodiasporischen Menschen in Deutschland. Dieser Widerstand begann bereits im 18. Jahrhundert mit der abolitionistischen Bewegung (Bewegung zur Abschaffung der Sklaverei) (Aikins et al. 2021: 24 f.). Zum Ende des Deutschen Kaiserreichs vernetzten und organisierten sich Schwarze Menschen in Deutschland zunehmend in verschiedenen Organisationen, um anti-koloniale Kämpfe voranzubringen (vgl. Aitken 2019). Zur Zeit des Nationalsozialismus leisteten Schwarze Menschen ebenfalls Widerstand gegen Verfolgung und Unterdrückung (Aikins et al. 2021: 25).

In der jüngeren Geschichte wirkte das Erscheinen des Buches „Farbe bekennen. Afro-deutsche Frauen auf den Spuren ihrer Geschichte“ 1986 als ein wichtiger Impuls für die erstarkende neue Schwarze Bewegung in Deutschland. Eine der Herausgeberinnen, Katharina Oguntoye

erläutert: „Es ist das erste Buch zur Lebenssituation von Afro-Deutschen“ (Oguntoye 2023: 11).

Ein wichtiger Beitrag der neuen Schwarzen Bewegung war es, die alten rassistischen Bezeichnungen für Schwarze Menschen durch selbstbestimmte Begriffe zu ersetzen (ebd. 12). Die Selbstbezeichnungen „afro-deutsch“ oder „Schwarze Deutsche“ weisen auf eine Person hin, die „kulturelle Wurzeln in Afrika oder einer afrikanischen Diaspora-Kultur hat und in Deutschland geboren und aufgewachsen oder eingewandert ist und seinen/ihren Lebensmittelpunkt hier hat“ (Oguntoye 2023: 12). Bei der politischen Selbstbezeichnung „Schwarz“ wird das Adjektiv großgeschrieben, um zu verdeutlichen, dass es sich um eine Selbstbezeichnung und um ein Konstrukt handelt. „Schwarz“ ist damit nicht als biologische Eigenschaft etwa der Hautfarbe, sondern als eine von Rassismus betroffene Position in einer weißen Dominanzgesellschaft zu verstehen (Arndt/Ofuatey-Alazard 2011: 608).

Anti-Schwarzer Rassismus in der Arbeitswelt

Bei einem Bewerbungsgespräch wurde mir gesagt, dass meine Frisur (Braids) unprofessionell wäre und ich sie rausnehmen sollte, falls ich für die Stelle ausgewählt werden würde.

(Aikins et al. 2021: 98)

*Ich habe nach einem Bewerbungsgespräch eine Absage erhalten. Die Begründung lautete: ‚Es geht nicht um Ihre Qualifikation, aber die weißen [hochrangigen Beamt*innen] werden sich von einer Schwarzen Frau keine Anweisung geben lassen, das möchte ich Ihnen ersparen‘.*

(Aikins et al. 2021: 97)

Die folgenden Daten zur Diskriminierung Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Menschen im Arbeitsleben stammen aus dem Afrozensus 2020, in dessen Rahmen 5.793 Personen befragt wurden (Aikins et al. 2021: 53) und aus der Studie der European Union Agency for Fundamental Rights (FRA) „Being black in the EU“ aus dem Jahr 2023, im Rahmen derer in Deutschland 579 Personen befragt wurden (FRA 2023a: 109).

Die Diskriminierung von Schwarzen Menschen auf dem Arbeitsmarkt beginnt bereits bei der Arbeitssuche. Im Afrozensus geben 67 Prozent der Befragten an, schon mal eine Stelle aus rassistischen Gründen nicht erhalten zu haben (Aikins et al. 2021: 97). In der europäischen Studie geben 56 Prozent der Befragten in Deutschland an, in den letzten 5 Jahren auf der Suche nach einem Arbeitsplatz diskriminiert worden zu sein (FRA 2023a: 42). Weiterhin geben in der europäischen Studie 58 Prozent der Befragten an, an ihrem Arbeitsplatz in den letzten 5 Jahren rassistisch diskriminiert worden zu sein (ebd.). Im Afrozensus geben 57,7 Prozent der Befragten an, bereits bei der Arbeit rassistisch beleidigt worden zu sein (Aikins et al. 2021: 97). Hierbei zeigt sich im gesamteuropäischen Vergleich, dass die Diskriminierung Schwarzer Menschen im Berufsleben umso häufiger auftritt, je höher deren berufliche Qualifizierung ist (FRA 2023a: 41). Dazu passt das Befragungsergebnis aus dem Afrozensus, dass rund die Hälfte der Befragten schon einmal aus rassistischen Gründen nicht befördert wurde (Aikins et al. 2021: 97).

Rassismus bei der Arbeitsplatzsuche und in der Beförderungspraxis führen dazu, dass Schwarze Menschen häufiger unter ihrer Qualifikation beschäftigt werden. Im Afrozensus gibt fast ein Drittel der Befragten an, dass ihre aktuelle Tätigkeit unter ihrer beruflichen Qualifikation liegt (Aikins et al. 2021: 97). In den EU-Mitgliedstaaten liegt die Überqualifizierungsrate von Schwarzen Menschen bei 46 Prozent, während sie in der Gesamtbevölkerung nur bei 22 Prozent liegt (FRA 2023a: 88).

Die häufigsten Merkmale, auf welche die Befragten im Afrozensus zurückführen, im Arbeitsleben diskriminiert worden zu sein, sind rassistische Gründe/ethnische Herkunft, Hautfarbe und Geschlecht. Danach folgten der Name und Aussehen der Haare oder des Bartes. Hierbei zeigt sich das Charakteristikum von Antischarzem Rassismus, dass körperliche Eigenschaften Schwarzer Menschen in professionellen Kontexten problematisiert und als „unseriös“ ideologisiert werden (vgl. Aikins et al. 2021: 100).

2.2.3

Antisemitismus



Praxishinweis

Einige Projekte in der Initiative betriebliche Demokratiekompetenz berichten, dass die Verbreitung von Verschwörungserzählungen ein häufiges Problem in Belegschaften ist, mit denen sie arbeiten. Da Verschwörungserzählungen strukturell antisemitische Motive reproduzieren, bietet es sich hier an, neben Verschwörungserzählungen ebenfalls bezüglich Antisemitismus aufzuklären und zu sensibilisieren.

Antisemitismus in Deutschland

Die jüdische Gesamtbevölkerung in Deutschland wird derzeit auf rund 225.000 Personen geschätzt. Diese Zahl schließt alle Menschen ein, die in der weitesten Definition als Juden und Jüdinnen gelten, also auch Menschen, deren Vater oder deren Mutter jüdisch ist, sowie nicht-jüdische Familienangehörige von eingewanderten jüdischen Menschen (Mediendienst Integration 2023). Etwa 91.000 Jüdinnen und Juden in Deutschland sind in jüdischen Gemeinden organisiert (ebd.).

Bereits seit Jahrhunderten leben jüdische Menschen als Minderheit an verschiedenen Orten und waren vielfach von Ausgrenzung und Gewalt betroffen. Schon im Mittelalter entstanden Vorstellungen, wonach jüdische Menschen über eine geheime Macht verfügen würden und sich gegen ihre nichtjüdische Umwelt verschworen hätten (MBR 2022b: 2). Historiker*innen gehen davon aus, dass jüdische Menschen seit dem 10. Jahrhundert kontinuierlich auf dem Gebiet des heutigen Deutschlands leben (Brenner 2021). Während judenfeindliche Vorstellungen im Mittelalter vorwiegend religiös begründet wurden, entwickelte sich der moderne Antisemitismus im 19. Jahrhundert mit der Entstehung des modernen Kapitalismus zur umfassenden

Weltanschauung mit Welterklärungsanspruch (MBR 2022b: 2). Jüdische Menschen wurden vielfach für die Phänomene der Moderne verantwortlich gemacht, die „die vielen Menschen als bedrohlich, krisenhaft und schwer verständlich erschienen (ebd.)“.

Im Kontext von starken nationalistischen Strömungen sowie von erstarkenden biologistisch begründeten rassistischen Ideologien wurde der Antisemitismus gegen Ende des 19. Jahrhunderts zunehmend aggressiver. Mit der Weltwirtschaftskrise 1929 nahmen Boykottdrohungen gegen jüdische Geschäfte, anti-jüdische Propaganda in völkischen Medien sowie Übergriffe gegen jüdische Menschen deutlich zu (Brenner 2021). Jüdische Menschen wurden zunehmend zum inneren und äußeren Feind konstruiert, welcher nach der Zielsetzung von nationalsozialistischen Akteuren vernichtet werden sollte: „Die Radikalisierung des Antisemitismus gipfelte während des Zweiten Weltkriegs (1939–1945) im Versuch des nationalsozialistischen Deutschland und seiner Verbündeten, das europäische Judentum restlos zu vernichten. Diesem historisch beispiellosen, bürokratisch organisierten und zum Teil industriell durchgeführten Massenmord (auf hebräisch ‚Schoa‘ genannt) fielen etwa sechs Millionen Menschen zum Opfer (MBR 2022b: 2).“

Nach der Schoa lebten nur noch wenige jüdische Menschen in Deutschland, ab den 1990er Jahren wuchs die jüdische Gemeinschaft erheblich, insbesondere durch den Zuzug von rund 219.000 Jüdinnen und Juden, einschließlich ihrer Partner*innen und Kinder aus der ehemaligen Sowjetunion (Mediendienst Integration 2023).

Auch nach der Schoa bestand Antisemitismus in Deutschland in unterschiedlichen Formen fort. Dabei lassen sich *klassischer* und *sekundärer* Antisemitismus unterscheiden, wobei der sekundäre Antisemitismus insbesondere dadurch gekennzeichnet ist, dass versucht wird die historische Verfolgung und Ermordung von jüdischen Menschen zu rechtfertigen. Eine weitere Form des modernen Antisemitismus ist der israelbezogene Antisemitismus, der die Politik des Staates Israels reflexhaft in Verbindung bringt mit Vorurteilen gegenüber jüdischen Menschen (vgl. Mokros/Zick 2023: 156 ff.). Die Zustimmung zu antisemitischen Aussagen der aufgeführten unterschiedlichen Formen hat laut der aktuellen Mitte-Studie zugenommen. Jede zehnte befragte Person stimmt „überwiegend“ oder „voll und ganz“ der Aussage zu, dass der „Einfluss der Juden zu groß“ sei (Zick/Mokros 2023: 70).

Zwischen Antisemitismus und den unterschiedlichen Rassismen gibt es viele Parallelen, aber auch Unterschiede. Ein zentraler Unterschied besteht darin, dass während bei anderen Rassismen die Abwertung über die Behauptung von angeblicher Unterlegenheit erfolgt, bei Antisemitismus auch gleichzeitig eine Art Aufwertung geschieht – hinsichtlich der angeblichen Mächte und Einflussmöglichkeiten von jüdischen Menschen. Dabei wird davon ausgegangen, dass jüdische Menschen über erhebliche Macht verfügen, derer es sich zu entledigen gelte (MBR 2022b: 3). Aus diesem Grund können Verschwörungserzählungen als strukturell antisemitisch bezeichnet werden, weil sie auch ohne konkrete antisemitische Motive doch zentrale antisemitische Narrative reproduzieren (Backöfer/Geffken 2022: 9).

Weite Verbreitung hat die Arbeitsdefinition von Antisemitismus gefunden, die 2016 von der *International Holocaust Remembrance Alliance* (IHRA) verabschiedet wurde².

IHRA Arbeitsdefinition Antisemitismus

„Der Antisemitismus ist eine bestimmte Wahrnehmung von Juden, die sich als Hass gegenüber Juden ausdrücken kann. Der Antisemitismus richtet sich in Wort oder Tat gegen jüdische oder nicht-jüdische Einzelpersonen und/oder deren Eigentum sowie gegen jüdische Gemeindeinstitutionen oder religiöse Einrichtungen.“

(UEA 2017: 23)



² Wegen ihren Aussagen zu israelbezogenem Antisemitismus wird die IHRA-Arbeitsdefinition zu Antisemitismus teilweise von zivilgesellschaftlichen Organisationen kritisiert. Diese Debatte kann in diesem Text nicht abgebildet werden.

Diese Arbeitsdefinition wurde auch von der deutschen Bundesregierung aufgenommen.

Der *Unabhängige Expertenkreis Antisemitismus* (UEA) unterstützt die IHRA-Arbeitsdefinition und schlägt eine weitere Definition als Erweiterung für eine stärker wissenschaftliche Perspektive vor:



UEA Antisemitismus Definition

„[Antisemitismus wird definiert als] Sammelbezeichnung für alle Einstellungen und Verhaltensweisen, die den als Juden wahrgenommenen Einzelpersonen, Gruppen oder Institutionen aufgrund dieser Zugehörigkeit negative Eigenschaften unterstellen.“

(UEA 2017: 24)

Antisemitismus in der Arbeitswelt

Ich wusste, wenn ich sagen würde, ich bin Jüdin, gibt es immer ein Thema fürs Gespräch.

Eine jüdische Beschäftigte schildert, warum sie ihre jüdische Identität am Arbeitsplatz lieber verbirgt – sie möchte nicht das ständige Gesprächsthema sein.
(Zick et al. 2017: 67)

Das Problem ist, dass viele [jüdische] Menschen Angst haben, sich aufgrund des starken Antisemitismus als solche zu identifizieren. Ich würde niemals offen einen Davidstern als Schmuck tragen oder ein T-Shirt mit hebräischem Text oder mit [der Aufschrift] ‚Israel‘ tragen. Daher ist die Frage nach [offener] Diskriminierung hinfällig, denn das Problem ist bereits viel größer.

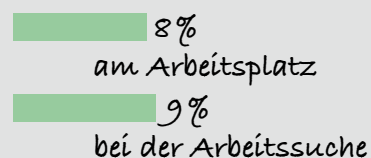
Jüdische Interviewpartnerin aus Deutschland (eigene Übersetzung aus dem Englischen).
(FRA 2018b: 62)

Viele jüdische Menschen geben sich aus Angst vor Diskriminierungserfahrungen in verschiedenen Lebensbereichen nicht als solche zu erkennen. In einer Studie zu jüdischen Perspektiven auf Antisemitismus in Deutschland gaben 25 Prozent der Befragten an, ihre jüdische Identität am Arbeitsplatz eher zu verbergen
(Zick et al. 2017: 32).

Die sonstigen Datenerhebungen in der Studie zum Lebensbereich Arbeitswelt hatten eine qualitative Ausrichtung. In den Interviews berichteten die Befragten teils von negativen Folgen, wenn am Arbeitsplatz ihre jüdische Identität bekannt wurde: So würden einige Nichtjuden dies als legitimen Anlass sehen, sehr persönliche Fragen zur privaten Biografie zu stellen und diese im Arbeitsumfeld diskutieren zu wollen (Zick et al. 2017: 67). Weitere Befragte gaben an, dass das Tragen von jüdischen Symbolen zu ablehnenden Reaktionen im Arbeitsumfeld geführt habe. In einem Beispiel wurde versucht, eine Mitarbeiterin eines Krankenhauses, die einen Davidstern-Kette trägt, aus dem sichtbaren Patient*innenbereich zu entfernen (ebd.: 67). Weiterhin berichten jüdische Menschen von dem Problem, sich an jüdischen Feiertagen keinen Urlaub nehmen zu können und hier kein Verständnis zu erhalten (ebd.: 50).

In einer Befragung der *Europäischen Grundrechtsagentur* von jüdischen Menschen in 12 EU-Mitgliedstaaten wurden Diskriminierungserfahrungen in unterschiedlichen Lebensbereichen auf Grund der jüdischen Identität erhoben. Dabei gaben 9 Prozent der Befragten an, aufgrund ihrer jüdischen Identität im letzten Jahr bei der Arbeitssuche diskriminiert worden zu sein und 8 Prozent gaben an, im letzten Jahr am Arbeitsplatz diskriminiert worden zu sein (FRA 2018b: 61).³

In welchen Lebensbereichen sind Sie aufgrund Ihrer jüdischen Identität diskriminiert worden?



2.2.4

Rassismus gegen Sinti*zze und Rom*nja

Rassismus gegen Sinti*zze und Rom*nja in Deutschland

In Deutschland leben nach Schätzungen rund 120.000 Sinti*zze und Rom*nja⁴, davon etwa 70.000 mit deutscher Staatsangehörigkeit (Pickel/Stark 2022: 3). Sinti*zze und Rom*nja leben seit mindestens 600 Jahren in Europa, wobei ihre Geschichte von Ausgrenzung, Verfolgung und Pogromen geprägt ist. Sinti*zze und Rom*nja gehören neben der dänischen Minderheit, der friesischen Volksgruppe und dem sorbischen Volk zu den vier in Deutschland beheimateten

³ Bei den Prozentangaben handelt es sich um Durchschnittswerte der Befragungsergebnisse aus allen 12 EU-Mitgliedsstaaten, in denen Daten erhoben wurden.

⁴ Sinti*zze und Rom*nja ist die Selbstbezeichnung der Minderheit und die gegenderte Form des generischen Maskulins „Sinti und Roma“. Ein männliches Mitglied der Sinti*zze wird als „Sinto“ bezeichnet, ein weibliches als „Sintez(z)a“ oder „Sintiz(z)a“. Ein männliches Mitglied der Rom*nja nennt sich „Rom“, eine weibliche Person wird „Romni“ genannt. Nach diesem Schema setzt sich die gegenderte Bezeichnung „Sinti*zze und Rom*nja“ zusammen (Randjelović 2019: 1 f.).

anerkannten Minderheiten⁵ (ebd.: 3). Rom*nja ist der Überbegriff für die größte ethnische Minderheit in Europa, zu der neben Sinti*zze noch andere Gruppen gehören (FRA 2023b: 12). Als Rom*nja werden häufig Menschen bezeichnet oder bezeichnen sich selbst so, die die Sprache Romani (auch Romanis) sprechen, wobei sich die Dialekte europaweit stark unterscheiden (Mediendienst Integration 2022). Während Sinti*zze bereits im 14./15. Jahrhundert nach Deutschland kamen, wanderten Rom*nja erst ab dem 19. Jahrhundert aus Süd- und Osteuropa ein. Weitere Gruppen kamen als „Gastarbeiter*innen“ in den 1960-/1970-Jahren nach Deutschland oder als Geflüchtete nach dem Zusammenbruch Jugoslawiens (Pickel/Stark: 2022: 3). Bei Neuzugewanderten aus Rumänien, Bulgarien, Serbien oder Mazedonien handelt es sich ebenfalls um Rom*nja (Mappes-Niediek 2013).

Zur Zeit des Nationalsozialismus erreichte die jahrhundertelange Verfolgung und Gewalt gegen Sinti*zze und Rom*nja einen Höhepunkt: Das nationalsozialistische Regime ließ Sinti*zze und Rom*nja zwangssterilisieren und deportierte sie in Arbeits- und Vernichtungslager, wo viele durch Massenerschießungen ermordet wurden. Insgesamt verloren schätzungsweise 500.000 Sinti*zze und Rom*nja in Europa durch den Genozid ihr Leben (BpB 2023). Um die Anerkennung des Genozids mussten Sinti*zze und Rom*nja jahrzehntelang kämpfen, im Zuge dessen formten sie zivilgesellschaftliche Organisationen und Initiativen. Diese regten Strafverfahren gegen ehemalige nationalsozialistische Täter*innen an, organisierten Ausstellungen zum Thema, engagierten sich in der Bildungsarbeit und brachten die Forderungen nach einer Anerkennung und Entschädigung des Genozids unermüdlich an die Öffentlichkeit (Randjelović 2021: 5). Dank ihrer unablässigen Bemühungen wurde in Berlin 2012 schließlich das Denkmal zum Gedenken an den Völkermord an Sinti*zze und Rom*nja in Europa errichtet (Zentralrat Deutscher Sinti und Roma).

Auch heute sind rassistische Stereotypen von Sinti*zze und Rom*nja weit verbreitet: Diese würden etwa zu Kriminalität neigen, obdachlos sein und umherziehen, promiskuitiv leben und ihre Kinder vernachlässigen (Randjelović 2021: 11). Statistische Erhebungen zeigen, dass Sinti*zze und Rom*nja zusammen mit Muslimen die Minderheit sind, der von der Bevölkerung am meisten Ablehnung entgegengebracht wird. In der letzten Autoritarismus-Studie stimmte die Hälfte der Befragten der Aussage zu „Sinti und Roma neigen zur Kriminalität“ (Decker et al. 2022: 72).

Darüber, ob das Gewaltverhältnis gegenüber Sinti*zze und Rom*nja als „Rassismus gegenüber Sinti*zze und Rom*nja“ oder passender als „Antiziganismus“ bezeichnet werden sollte, gibt es anhaltende Kontroversen (UKA 2021: 32).

⁵ Anerkannte Minderheiten besitzen besondere Rechte und sollen bei der Wahrung ihrer Tradition, Sprache und Kultur unterstützt werden (Mediendienst Integration 2022).

Kritiker*innen des Begriffs „Antiziganismus“ argumentieren, dass der Begriff die rassistische Fremdbezeichnung ~~Zigeuner~~⁶ enthält und ungenau sei.

Befürworter*innen verweisen auf die Bedeutung des Begriffes als historischen Sammelbegriff und soziales Konstrukt (Randjelović 2019: 3). Der Vollständigkeit halber werden in diesem Text beide Begriffe definiert.

Die Allianz gegen Antiziganismus, eine Koalition von über 70 Organisationen aus ganz Europa, die sich für die Gleichberechtigung von Sinti*zze und Rom*nja einsetzen, formulierte folgende Arbeitsdefinition:



Definition Antiziganismus

„Antiziganismus ist ein historisch hergestellter stabiler Komplex eines gesellschaftlich etablierten Rassismus gegenüber sozialen Gruppen, die mit dem Stigma ‚Zigeuner‘ oder anderen verwandten Bezeichnungen identifiziert werden.

Er umfasst:

1. eine homogenisierende und essentialisierende Wahrnehmung und Darstellung dieser Gruppen;
2. die Zuschreibung spezifischer Eigenschaften an diese;
3. vor diesem Hintergrund entstehende diskriminierende soziale Strukturen und gewalttätige Praxen, die herabsetzend und ausschließend wirken und strukturelle Ungleichheit reproduzieren.“

(Allianz gegen Antiziganismus 2017: 5)

Im Anschluss an das Verständnis von Rassismus als Sozialem Verhältnis, was unter anderem von Birgit Rommelspacher formuliert wurde, definiert Isidora Randjelović Rassismus gegen Sinti*zze und Rom*nja wie folgt (Randjelović 2019: 21):



Definition Rassismus gegen Sinti*zze und Rom*nja

„[Rassismus gegen Sinti*zze und Rom*nja lässt sich definieren als] eine historisch gewachsene und transnational organisierte Gewalt, die auf die Psyche und die Körper von romani Subjekten transgenerational einwirkt und Lebenserschwer-nisse, Verletzungen und Krankheiten, verkürzte Lebenserwartung bis hin zum Tod verursacht. Diese Gewalt schließt Rom*nja individuell und/oder kollektiv und in Verschränkung mit weiteren gesellschaftlichen Platzierungen wie Klasse, Gender, Sex, religiöser Zugehörigkeit von materiellen, finanziellen sowie symbolischen Ressourcen und von gesellschaftlicher Anerkennung und struktureller Teilhabe aus.“

(Randjelović 2019: 21)

⁶ Die rassistische Fremdbezeichnung wird in Anlehnung an den Vorschlag von Hajdi Barz als gesamter Begriff durchgestrichen verwendet, um die Kritik an dem Begriff zu markieren. Den Begriff als „Z-Wort“ abzukürzen empfiehlt sich nicht, da Sinti*zze und Rom*nja in nationalsozialistischen Konzentrationslagern mit einem „Z“ markiert und tätowiert wurden (Randjelović 2019: 2).

Rassismus gegen Sinti*zze und Rom*nja in der Arbeitswelt

[Als er] offenbart hat, dass er Sinto ist, bekam er sofort ein Gespräch beim Chef dieses Kaufhauses [...]. Als er nachfragte und sagte, er hätte alles ordnungsgemäß angegeben, was notwendig wär', sagte der Geschäftsführer, er hätte aber nicht gesagt, dass er Sinti ist. Auf die Frage, warum das für den Geschäftsführer so wichtig wäre, antwortete dieser: ‚Wir stellen ja schließlich Leute ein, die die Diebe fangen, und nicht die Diebe warnen‘.

Einem Sinto, der einen neuen Job als Kaufhausdetektiv hat, wird unverzüglich gekündigt, als der Chef erfährt, dass er Sinto ist.
(Attia et al. 2020: 76 f.)

Es gab oft Situationen, wo ich in irgendwelchen Runden saß und wo man einfach gedacht hat, dass ich also jetzt Sprachmittlerin bin oder Übersetzerin – und dass ich einfach keine Ausbildung habe. Manche haben auch gedacht, ich bin eine Analphabetin also sowas. Wo ich dann klären musste: Nee, ich bin die zuständige Fachkraft. Und das hat mich doch sehr lange so begleitet.

Eine Romni Sozialarbeiterin berichtet von ihren Erfahrungen im Berufsleben.
(Attia et al. 2020: 82)

Rassismus und Diskriminierung erleben Sinti*zze und Rom*nja auf dem Arbeitsmarkt auf der interpersonellen Ebene wie auch auf struktureller beziehungsweise institutioneller Ebene (Attia et al. 2020: 71). Die Studie im Auftrag der *Unabhängigen Kommission für Antiziganismus* zu Rassismuserfahrungen von Sinti*zze und Rom*nja in Deutschland ist die erste Studie zum Thema, die umfassend verschiedene Lebensbereiche in den Blick nimmt (Attia et al. 2020). Auch die Arbeitswelt wird untersucht, allerdings mit einem qualitativen Fokus. Quantitative Daten zu Rassismuserfahrungen von Sinti*zze und Rom*nja auf dem deutschen Arbeitsmarkt liegen nach Kenntnis der Autorin dieses Textes nicht vor.

Auf struktureller und institutioneller Ebene sind insbesondere die in Deutschland lebenden Sinti*zze und Rom*nja ohne deutsche Staatsbürgerschaft – mehr als ein Drittel – teils von gesetzlichen Einschränkungen im Arbeits- und Ausbildungsbereich betroffen (vgl. Attia et al. 2020: 72 ff.). Viele von ihnen haben keinen Aufenthaltstitel und sind folglich ausreisepflichtig. Da in zahlreichen Fällen die Abschiebung aus rechtlichen oder anderen Gründen nicht möglich ist, ist die Abschiebung ausgesetzt und sie befinden sich im Zustand der sogenannten „Duldung“.

Dieser Status ist mit permanenter Unsicherheit verbunden und in Bezug auf die Berufsausübung mit vielen Schwierigkeiten verknüpft (Holbach 2023). Viele Ausländerbehörden legen für Duldungen die Auflage fest, dass eine Erwerbstätigkeit nur mit einer gesonderten Genehmigung der Ausländerbehörde möglich ist, oder untersagen die Erwerbstätigkeit aufgrund mangelnder Mitwirkung bei der Abschiebung. Für Rom*nja aus bestimmten als „sicher“ deklarierten Herkunftsstaaten gilt ein generelles Arbeitsverbot (UKA 2021: 150). Insbesondere Sinti*zze und Rom*nja mit einem unsicheren Aufenthaltsstatus sehen sich durch mangelnde Alternativen in prekäre Beschäftigungsverhältnisse etwa im Dienstleistungsbereich gedrängt. Hier arbeiten sie teilweise in Subunternehmen zu sehr niedrigen Löhnen und mit gesundheitsschädlichen Arbeitsbedingungen, die den gesetzlichen Vorschriften etwa zur Arbeitszeitbegrenzung zuwiderlaufen (Attia et al. 2020: 79).

Weiterhin erleben Sinti*zze und Rom*nja teilweise interpersonelle Diskriminierung durch Arbeitgeber*innen und Kolleg*innen, wenn diese von ihrer Sinti*zze- bzw. Rom*nja-Zugehörigkeit erfahren. Die Zuordnung wird nicht in offiziellen Dokumenten vermerkt, kann jedoch unter Umständen durch unterschiedliche Merkmale geschlussfolgert werden: Bekleidung, Nachname, die Hautfarbe in Kombination mit dem Herkunftsland oder auch eigene Angaben zu Sprachkenntnissen (Romanes). Manche Sinti*zze und Rom*nja geben auch die Zugehörigkeit zur

Minderheit im eingereichten Lebenslauf an. Diese interpersonelle Diskriminierung zeigt sich etwa darin, dass Sinti*zze und Rom*nja Schwierigkeiten haben, eine Arbeitsstelle zu finden, oder ihnen nach Bekanntwerden ihrer Minderheitenzugehörigkeit gekündigt wird (vgl. Attia 2020: 75 ff.). Weitere berichten davon, dass sie unter Generalverdacht des Diebstahls gestellt werden und bei ihnen viel häufiger Taschenkontrollen als bei anderen Kolleg*innen durchgeführt werden. Ebenfalls schildern Sinti*zze und Rom*nja, dass ihre Qualifikationen und Abschlüsse häufig nicht anerkannt oder abgewertet werden. Wie etwa in diesem Fall eines Rom, der einen Abschluss als Maschinenschlosser hat: „Einmal geh’ ich zu dem Betriebsrat, und da sag’ ich: ‚Warum? Ich hab’ dir doch alle meine Papiere mitgebracht. Mein Beruf ist doch Maschinenschlosser. Und ich mach’ meine Arbeit.‘ – ‚Ja, der Meister ist nicht einverstanden mit dir.‘ – ‚Warum?‘ – [Er sagte] ‚Nein, ich will ja nicht mit dem Zigeuner zu tun haben‘“ (Attia 2020: 82). Andere schildern, dass sie als Fachkraft im beruflichen Kontext fälschlicherweise für eine Hilfskraft gehalten werden oder ihnen Tätigkeiten zugewiesen werden, die unter ihrer Qualifikation liegen (vgl. ebd. 87 ff.).

2.3

Rechtsextremismus, Rechtspopulismus & Verschwörungserzählungen in der Arbeitswelt

Rechtsextremismus Begriffsbestimmung

Großangelegte sozialwissenschaftliche Studien zu Einstellungsmustern in der deutschen Bevölkerung wie die *Mitte-Studien* oder die *Leipziger Autoritarismus-Studien* zeigen: Rechtsextremismus spielt nicht nur am gesellschaftlichen „Rand“ eine Rolle, sondern rechtsextreme Einstellungen oder Fragmente davon finden sich in der ganzen Gesellschaft, auch in der sogenannten gesellschaftlichen „Mitte“. Die Gefahr, die der Rechtsextremismus für die Demokratie darstellt, geht also einerseits von Mitgliedern der rechten Szene aus: Je nach Aktivitätsgrad verbreiten diese unter anderem rechtsextreme Propaganda und Ideologie, bedrohen Menschen, die nicht in ihr Weltbild passen, greifen diese gegebenenfalls tödlich an sowie verüben in schweren Fällen rechtsterroristische Anschläge. Andererseits sind latente rechtsextreme Einstellungen bei ansonsten unauffälligen Bürger*innen in der gesellschaftlichen Mitte eine Gefahr, da diese als Mobilisierungspotential von rechtsextremen Akteuren genutzt werden können (vgl. Decker et al. 2022: 19 ff., vgl. Zick/Mokros 2023: 84 ff.). Wird dieses von rechtsextremen Kräften zu passenden Gelegenheiten aktiviert, kann ein breiteres politisches Umfeld der rechtsextremen Szene aufgebaut werden, das über das eigene Milieu hinausgeht. Auf diese Weise kann der politische Einfluss

rechtsextremer Kräfte ausgeweitet werden – so etwa geschehen mit der sogenannten „Querdenker-Bewegung“ während der Corona-Pandemie (vgl. Grande et al. 2021: 22 ff.).

Als wesentliche Merkmale von Rechtsextremismus werden in den Sozialwissenschaften unter anderem folgende beschrieben (vgl. Jaschke 2001: 30):

- verschiedenen Menschen(-gruppen) werden grundsätzlich als **ungleichwertig** angesehen
- Abstammung/Herkunft („Ethnizität“) und ‚Kultur‘ werden in ausgrenzender Weise zum zentralen Kriterium bei der Zusammensetzung von Gesellschaft erklärt
- Grundwerte moderner Gesellschaften wie die Vielfalt von Werten, selbstbestimmten Lebensentwürfen und Schutz von Minderheiten werden abgelehnt

Rechtsextremismus Definitionen

Eine allgemein anerkannte Definition von Rechtsextremismus gibt es in den Sozialwissenschaften nicht. Weite Akzeptanz und Verbreitung hat jedoch die Konsensdefinition von Rechtsextremismus gefunden, die 2001 auf

einer Expert*innenkonferenz zur Messung rechtsextremer Einstellungen in Deutschland entwickelt wurde. Die Definition führt zentrale Kernelemente vorheriger Konzeptionalisierungen

zusammen. Derzeit wird sie als Grundlage bei der Messung rechtsextremer Einstellungen bei den *Mitte-Studien* sowie den *Leipziger Autoritarismus-Studien* verwendet:

Rechtsextremismus Konsensdefinition von 2001

„Der Rechtsextremismus ist ein Einstellungsmuster, dessen verbindendes Kennzeichen Ungleichwertigkeitsvorstellungen darstellen. Diese äußern sich im politischen Bereich in der Affinität zu diktatorischen Regierungsformen, chauvinistischen Einstellungen und einer Verharmlosung bzw. Rechtfertigung des Nationalsozialismus. Im sozialen Bereich sind sie gekennzeichnet durch antisemitische, fremdenfeindliche und sozialdarwinistische Einstellungen.“

(Kreis 2007: 12)



Als zentrale Elemente von rechtsextremen Einstellungen und autoritären Dispositionen gelten (vgl. Decker/Brähler 2006: 20 f., Höcker et al. 2020: 250 ff., Schließler et al. 2020: 283):

- Rassismus
- Antisemitismus
- Nationalismus
- Befürwortung autoritärer Herrschaftsformen
- Sozialdarwinismus⁷ und Behindertenfeindlichkeit
- Verharmlosung des Nationalsozialismus
- Sexismus
- Queerfeindlichkeit
- Verschwörungsideologie

Rechtspopulismus Begriffsbestimmung

Eng verbunden mit Rechtsextremismus ist das Phänomen des Rechtspopulismus, wobei sich beide Phänomene überschneiden und sich nicht trennscharf voneinander abgrenzen lassen (Küpper et al. 2019a: 119). Für den Begriff Rechtspopulismus gibt es unterschiedliche Definitionen, wobei Rechtspopulismus sowohl als eigenes Einstellungsmuster und politische Ausrichtung als auch als kommunikativer Stil und Strategie verstanden wird (Wozniak 2020: 38). Wesentliches Merkmal des Rechtspopulismus ist der konstruierte Gegensatz zwischen „Volk“ und „Elite“ auf der einen Seite (vertikaler Gegensatz) und dem Widerspruch zwischen „Volk“ und „den Anderen“ (horizontaler Gegensatz) auf der anderen Seite. Dabei wird das „Volk“ tendenziell als gut, moralisch rein und als homogene Einheit mit gemeinsamem Willen verstanden, unterschiedliche Identitäten und

⁷ Sozialdarwinismus ist eine politische Ideologie, welche die gesellschaftliche Entwicklung als „Kampf ums Dasein“ versteht, in dem nur die Besten, Stärksten und Erfolgreichsten überleben (sollen) (MBR Berlin 2021: 1).

politische Positionen werden ausgeblendet. Dem gegenüber stehen im rechtspopulistischen Weltbild die „schlechten, korrupten Eliten“ sowie die bedrohlichen „Anderen“ (Migrant*innen, Jüd*innen, Minderheiten usw.), die das Volk unterdrücken und bedrohen würden. Häufig mit Rückgriff auf Verschwörungserzählungen werden „die Eliten“ oder „die Anderen“ als Sündenböcke für gesellschaftliche Missstände verantwortlich gemacht, um sich selbst als einzig wahre Alternative zu inszenieren und dabei scheinbar einfache Lösungen für komplexe Probleme anzubieten (vgl. Küpper et al. 2019b: 177 ff., Wozniak 2020: 38 f.).



Rechtspopulismus Definition

Die Politikwissenschaftlerin Tanja Wolf schlägt folgende Begriffsbestimmung von Rechtspopulismus vor:

„Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass der Rechtspopulismus sich in erster Linie durch seine zweifache Abgrenzung, also von Volk und Elite auf der einen, und Volk und den ‚Anderen‘ auf der anderen Seite definieren lässt. Mittels der klaren Abgrenzung des Volkes von den Eliten auf der einen Seite und den Ausländern und sonstigen ‚Randgruppen‘ auf der anderen Seite, präsentiert der Rechtspopulismus der Bevölkerung Prügelknaben, die für jegliche Missstände in der Gesellschaft verantwortlich gemacht werden können.“

(Wolf 2017: 16)

Verschwörungserzählungen Begriffsbestimmung

Innerhalb des Rechtspopulismus werden häufig Verschwörungserzählungen genutzt, um die eigenen Narrative zu verbreiten. Der früher geläufigere Begriff „Verschwörungstheorien“ wird mittlerweile in den Sozialwissenschaften eher weniger benutzt, da der Begriff „Theorie“ eine wissenschaftliche Widerlegbarkeit nahelegt, die bei Verschwörungserzählungen nicht gegeben ist (Lamberty 2020: 2).



Definition Verschwörungserzählungen

„Eine Verschwörungserzählung ist eine Annahme darüber, dass als mächtig wahrgenommene Einzelpersonen oder eine Gruppe von Menschen wichtige Ereignisse in der Welt beeinflussen und damit der Bevölkerung gezielt schaden, während sie diese über ihre Ziele im Dunkeln lassen.“

(Nocun/Lamberty 2020: 18)

Verschwörungserzählungen enthalten in der Regel folgende sechs Elemente (vgl. Europäische Kommission 2020):

1. Einen angeblichen geheimen Plan.
2. Eine Gruppe von mächtigen Verschwörer*innen (mehr oder weniger verborgen).
3. Angebliche ‚Beweise‘, welche die Verschwörungserzählung zu stützen scheinen.
4. Es wird suggeriert, dass nichts zufällig geschieht, die Dinge seien nicht so, wie sie zu sein scheinen und alles hänge miteinander zusammen.
5. Die Welt wird in „Gut“ und „Böse“ eingeteilt.
6. Bestimmte Menschen und Menschengruppen werden zu Sündenböcken für gesellschaftliche Missstände erklärt.

Verschwörungserzählungen sind weit verbreitet, in der letzten *Mitte-Studie* zeigte rund ein Drittel der Befragten einen Hang zum Verschwörungsglauben: So stimmten rund ein Drittel der Befragten den Aussagen zu „Politiker und andere Führungspersönlichkeiten sind nur Marionetten der dahinterstehenden Mächte“ sowie „die Medien und die Politik stecken unter einer Decke“ (Küpper et al. 2023: 118 f.). Eine besondere Verbreitung und Präsenz erhielten Verschwörungserzählungen und Falschmeldungen während der Corona-Pandemie. Gerade in Krisen- und Umbruchszeiten, in denen klare Antworten und Orientierungsmöglichkeiten noch auf sich warten lassen, haben Verschwörungserzählungen Hochkonjunktur. Sie können Verschwörungsgläubigen Orientierung und ein Gefühl von Kontrolle vermitteln, indem Unsicherheit in leichter zu ertragende Empörung verwandelt wird. Verschwörungserzählungen gelten als Einfallstor für eine Radikalisierung hin zu rechtsextremen Ideologien (Küpper et al. 2023: 114). Eine weitverbreitete Verschwörungserzählung in rechtsextremen Kreisen ist die Erzählung vom „Großen Austausch“: Nach dieser würden (meist jüdische) geheime Eliten Geflüchtete aus anderen Kontinenten nach Europa lenken, und die Staaten zu deren Aufnahme zwingen, um die weiße Bevölkerung auszutauschen und zu vernichten (Hermann/Rathje 2021: 22).

Rechtsextremismus, Rechtspopulismus und Verschwörungserzählungen in der Arbeitswelt

Bei dem Thema Rechtsextremismus, Rechtspopulismus und Verschwörungserzählungen in der Arbeitswelt ist es zunächst erst einmal für die Orientierung hilfreich zu unterscheiden zwischen:

- einzelnen Menschen ohne Organisationshintergrund, die rechtsextreme oder rechtspopulistische Orientierungen haben und/oder Verschwörungserzählungen verbreiten
- Organisationen in der Arbeitswelt mit nachgewiesenen Verbindungen in die rechtsextreme Szene und deren Mitglieder

Je nachdem, wer das jeweilige Gegenüber ist, sind unterschiedliche Umgangsweisen und Strategien zielführend.

Einzelne Menschen, die rechtsextreme oder rechtspopulistische Orientierungen haben und/oder Verschwörungserzählungen in der Arbeitswelt verbreiten

Wie häufig einzelne Menschen rechtspopulistische bis rechtsextreme Aussagen in der Arbeitswelt tätigen, entsprechende Verhaltensweisen zeigen oder Verschwörungserzählungen verbreiten, ist aus statistischen Erhebungen nicht bekannt. Die vorliegenden Erhebungsdaten zu der Verbreitung von anti-demokratischen Einstellungen unter Beschäftigten (z. B. Zick/Mokros 2023: 79 f.) und Erfahrungsberichte unter anderem der Projekte im *Programm Betriebliche Demokratiekompetenz* lassen jedoch darauf schließen, dass diese Phänomene vielerorts eine Herausforderung darstellen.

Beschäftigte oder Führungskräfte, die rechtspopulistische Äußerungen im Arbeitsumfeld tätigen, rechtsextreme Inhalte oder Verschwörungserzählungen verbreiten, können das Betriebsklima und Wohlergehen der Kolleg*innen erheblich negativ beeinträchtigen. Darüber hinaus können sie die Reputation des Unternehmens beschädigen, wenn entsprechende Äußerungen beispielsweise über Soziale Medien an die Öffentlichkeit gelangen. Distanziert sich das Unternehmen nicht ausreichend von solchen Aussagen, kann dies als Mittragen von rechtspopulistischen oder rechtsextremen Positionen interpretiert werden und damit den Ruf des Unternehmens nachhaltig beschädigen.

Fallen Beschäftigte während der Freizeit mit Aktivitäten in rechtsextremen Gruppierungen oder durch rechtsextreme Meinungsäußerungen auf, kann dies nur sanktioniert werden, wenn die berechtigten Interessen des Arbeitgebers geschädigt werden: Zum Beispiel durch Rufschädigung des Unternehmens, wenn Beschäftigte auf privaten Social-Media Profilen mit Angaben zu ihrem Arbeitgeber*in rechtsextreme Aussagen verbreiten (Daub/Werlitz 2021).

Beschäftigte, die im betrieblichen Bereich rechtspopulistische und rechtsextreme Aussagen tätigen und/oder Verschwörungserzählungen verbreiten, können in bestimmten Fällen sanktioniert werden: Etwa, sofern sie nachgewiesen den Betriebsfrieden stören, die Rechte weiterer Beschäftigter durch rassistische Diskriminierung verletzen oder den Ruf des Unternehmens schädigen. Ein allgemeines Verbot von rechtspopulistischen und rechtsextremen Äußerungen am Arbeitsplatz oder Sanktionen wegen Mitgliedschaft in einer rechtsextremen Organisation allein, wäre jedoch nach geltender Rechtsauffassung ein unzulässiger Eingriff in die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten (Daub/Werlitz 2021).

Praxishinweis

Eine Möglichkeit, bei rechtsextremen Äußerungen in Betriebsräumen als Projekt aktiv zu werden, sind beispielsweise Schulungen zur Aufklärung und Sensibilisierung: So geschehen in einem Lagerstandort, in dessen Räumen rechtsextreme Schmierereien an den Wänden entdeckt wurden. Das Projekt klärte hierzu die Belegschaft auf, welche die Codes teils gar nicht als rechtsextrem hatte identifizieren können. Mehr dazu in Kapitel 5.



Berufsschullehrkräfte haben eine besondere Verantwortung für Schutzbefohlene, daher werden hier höhere Maßstäbe angelegt. Für Lehrkräfte wie für alle Beschäftigten im Öffentlichen Dienst gilt die Verpflichtung, sich durch ihr dienstliches Verhalten zur freiheitlich-demokratischen Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes zu bekennen. Diese sogenannte politische Treuepflicht gilt nicht nur für das Verhalten am Arbeitsplatz, sondern im gewissen Rahmen auch für die Freizeit (Beckmann 2019).

Über die dargelegten Handlungsmöglichkeiten hinaus ist es wichtig, wie Unternehmen sich präventiv gegen rechtsextreme und menschenfeindliche Tendenzen in der Belegschaft aufstellen. Auf diesen Präventionsbereich beziehen sich viele Angebote der geförderten Projekte im Programm *Initiative Betriebliche Demokratiekompetenz* (diese werden in Kapitel 5 vorgestellt). Von zentraler Bedeutung ist, dass das Unternehmen eine klare Haltung für demokratische Werte und Respekt und gegen anti-demokratische Auffassungen zeigt. Diese Positionierung des Unternehmens kann beispielsweise durch Leitbilder oder in eine Betriebsvereinbarung festgehalten werden. Diese können auch ein Aushängeschild des Unternehmens nach außen sein und verdeutlichen, welches Betriebsklima etwa von Kund*innen, Geschäftspartner*innen oder Bewerber*innen erwartet werden kann. Maßnahmen zur Sensibilisierung gegen Rechtsextremismus, Rechtspopulismus und Rassismus sowie der Aufbau von Handlungskompetenzen gegen diese sollte idealerweise als dauerhaftes Querschnittsthema im Unternehmen aufgefasst werden.

Organisationen in der Arbeitswelt mit nachgewiesenen Verbindungen in die rechtsextreme Szene

Die einflussreichste auf die Arbeitswelt ausgerichtete Organisation mit Verbindungen in die rechtsextreme Szene ist *Zentrum* (früher *Zentrum Automobil*), die sich selbst als „alternative Gewerkschaft“ bezeichnet. *Zentrum* wurde 2009 von Oliver Hilburger gegründet, dem ehemaligen Gitarristen der rechtsextremen Band „Noie Werte“. *Zentrum* kooperiert mit Organisationen, die vom Verfassungsschutz als gesichert rechtsextremistisch eingestuft werden, wie dem *Compact Magazin*, dem neurechten Netzwerk Ein Prozent und der *Identitären Bewegung* (BfV 2023). Verschiedene Recherchen belegen, dass führende Mitglieder von *Zentrum* eine neonazistische Vergangenheit aufweisen (Schäfer et al. 2020: 83).

Eine Strategie von *Zentrum* um in der Arbeitswelt politischen Einfluss aufzubauen ist es, mit eigenen Listen bei Betriebsratswahlen anzutreten und möglichst viele Betriebsratsmandate zu erlangen. Bei den Betriebsratswahlen 2018 konnte *Zentrum* zwar nur 19 Betriebsratsmandate in 7 Betrieben erlangen (Allmendinger/Haarfeldt 2020: 96), dennoch zeigt sich für ihre Strategie ein Wähler*innenpotential. In ihrem „Stammwerk“ von Mercedes-Benz in Stuttgart-Untertürkheim ist *Zentrum* verhältnismäßig erfolgreich und konnte sieben Sitze im Gesamtbetriebsrat erlangen. Bei den Betriebsratswahlen 2022 hat *Zentrum* mit seinen Ablegern 25 Betriebsratssitze erhalten. Zuletzt konzentrierte sich *Zentrum* darauf, über die Agitation gegen

die Impfpflicht und andere Corona-Schutzmaßnahmen auch in andere Branchen auszugreifen. So wurde das *Zentrum für Gesundheit und Soziales* gegründet, welches auf die Pflegebranche zielt (Bose 2023: 4). Strategisch ist *Zentrum* darauf bedacht, rassistische und rechtsextreme Ideen zunächst nicht offen zu kommunizieren. Die nationalistische und völkische Orientierung zeigt sich erst bei einem genaueren Blick (Schäfer et al. 2020: 79), z. B. den Verlinkungen zu *Compact*-Artikeln auf der *Zentrum*-Homepage oder der Verharmlosung von rassistischem Mobbing in einem Video. David Aderholz schlussfolgert aus einer Analyse der Kampagnen und Materialien von *Zentrum*, dass sich die darin getätigten Erzählungen als Verschwörungserzählungen definieren lassen,

die klassisch antisemitische Narrative reproduzieren. So wird die Welt von *Zentrum* vereinfachend in „Gut“ und „Böse“ aufgeteilt und ein Gegensatz zwischen den rechtschaffenen „kleinen Leuten“ auf der einen Seite und den raffgierigen, hinterhältigen internationalen Konzernen und Gewerkschaftsfunktionären auf der anderen Seite aufgemacht (Aderholz 2021: 337). Wie Betriebe sich gegen die rechtspopulistischen Kampagnen von *Zentrum* positionieren können, wird an einem praktischen Beispiel in Kapitel 5 vorgestellt.



*Rechtliche
Grundlagen:
Diskriminierungs-
schutz im Betrieb*



Das Programm *Betriebliche Demokratiekompetenz* zielt im positiv-gestalterischen Sinne auf die Stärkung von demokratischen Haltungen und Kompetenzen in Betrieben und Belegschaften. Auf diese Weise sollen Rassismus, Rechts extremismus und Verschwörungserzählungen zurückgedrängt – und damit zusammenhängende Diskriminierungen von Beschäftigten vorbeugend verhindert oder abgebaut werden.

Aus einer rechtlichen Perspektive gibt es verschiedene gesetzliche Regulierungen, die Beschäftigten im Fall von Diskriminierung im Arbeitsleben schützen sollen. Diese rechtlichen Handlungsfelder liegen per Definition der

Programmziele nicht im Fokus des Programms *Betriebliche Demokratiekompetenz*. Dennoch ist die Kenntnis der zentralen rechtlichen Grundlagen des Diskriminierungsschutzes am Arbeitsplatz für die praktische (Projekt-)Arbeit im Bereich Demokratieförderung in der Arbeitswelt relevant. Daher werden diese nachfolgend knapp erläutert. Ebenso werden die Grenzen der rechtlichen Handlungsspielräume erörtert.

Der rechtliche Schutz von Beschäftigten vor Diskriminierung am Arbeitsplatz wird insbesondere durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) geregelt.

3.1

Rechtliche Handlungsmöglichkeiten gegen Diskriminierung nach dem AGG und BetrVG

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) trat 2006 in Kraft und hat zum Ziel, Diskriminierungen auf Grundlage der im Gesetz definierten Diskriminierungskategorien zu verhindern oder zu beseitigen. Der Geltungsbereich des AGG umfasst verschiedene Bereiche: Ein Schwerpunkt des Gesetzes liegt im arbeitsrechtlichen Bereich und den personalpolitischen Handlungsfeldern, es bezieht sich jedoch auch auf bestimmte Bereiche des allgemeinen Zivilrechts, zum Beispiel den Erwerb von Gütern und

Dienstleistungen. Die folgenden Erläuterungen beziehen sich ausschließlich auf die Aspekte des AGG, die für Arbeitsverhältnisse relevant sind.

Das AGG stärkte die Rechte der Betroffenen von Diskriminierung im Arbeitsleben deutlich über bestehende Regelungen hinaus, etwa des Betriebsverfassungsgesetzes oder des mit dem AGG abgelösten Beschäftigtenschutzgesetzes. Es schützt nicht nur Beschäftigte eines Betriebes, sondern auch Auszubildende, Bewerber*innen um eine Arbeits- oder Ausbildungsstelle, Leiharbeiter*innen, Scheinselbstständige und bereits ausgeschiedene Beschäftigte. Der

sachliche Geltungsbereich umfasst nahezu alle Bereiche des Arbeitslebens: Einstellungsprozesse, Fort- und Weiterbildung, berufliche Aufstiege sowie Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen.

Diskriminierung wird in §1 im AGG mit dem Begriff der „Benachteiligung“ beschrieben. Knüpft eine Benachteiligung an eine oder mehrere der genannten Diskriminierungskategorien und ist nicht durch die zugelassenen Ausnahmen (§§8–10 AGG – sogenannte Rechtfertigungen) erlaubt, greift der rechtliche Diskriminierungsschutz. Für folgende Diskriminierungskategorien gilt der rechtliche Schutz, dabei spielt es keine Rolle, ob ein entsprechendes Merkmal (z. B. ethnische Herkunft) bei einer Diskriminierung nur angenommen wird oder tatsächlich vorliegt:

- rassistische Zuschreibungen und ethnische Herkunft
- Geschlecht
- Alter
- Religion oder Weltanschauung
- Behinderung
- sexuelle Identität

§1 AGG: Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der ‚Rasse‘ oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen. (ADS 2023c: 10)



Hinweis: In den jetzigen Fassungen des AGG wird noch das Begriffskonstrukt „Rasse“ verwendet, was den Eindruck erwecken könnte, es handele sich hierbei um eine reale Erscheinung. Diesbezüglich soll das AGG zeitnah überarbeitet werden und stattdessen die Formulierung „rassistischer und antisemitischer Zuschreibungen“ verwendet werden (ADS 2023b: 3).

§17 Abs.1 des AGG verpflichtet alle Akteure im Unternehmen, an dem unter §1 genannten Ziel mitzuwirken und Diskriminierung im Unternehmen entgegenzuwirken. Die rechtliche Verantwortung für den Diskriminierungsschutz der Beschäftigten liegt jedoch beim Arbeitgeber*in, unabhängig ob die Diskriminierung von Vorgesetzten, Kolleg*innen, Geschäftspartner*innen oder Kund*innen ausgeht.

Pflichten des Arbeitgebers nach dem AGG:

- Prävention von Diskriminierung etwa durch Schulungen, gesetzliche Grundlagen des Diskriminierungsschutzes bekannt machen
- Beschwerdestelle im Betrieb einrichten und bekannt machen
- Bei Kenntnis einer Diskriminierung adäquate Maßnahmen zur Unterlassung oder Gleichstellung einleiten
- Gegebenenfalls Leistung von Schadensersatz, wenn der*die Arbeitgeber*in seinen*ihren Pflichten nicht nachgekommen ist

Rechte der Beschäftigten nach dem AGG:

- **Beschwerderecht nach §13 AGG:** Machen Beschäftigte von ihrem Beschwerderecht Gebrauch, muss die Beschwerdestelle oder die zuständige Person den Sachverhalt prüfen und das Ergebnis mitteilen. Bestätigt sich der Verdacht einer Diskriminierung, muss der*die Arbeitgeber*in adäquate Maßnahmen zur Beseitigung der Diskriminierung ergreifen.
- **Leistungsverweigerungsrecht nach §14 AGG:** In Fällen von Mobbing/Belästigung sowie sexueller Belästigung besteht ein Recht auf Leistungsverweigerung, sollte der Arbeitnehmer nach Kenntnisnahme und angemessener Frist keine adäquaten Maßnahmen zur Beseitigung dieser ergriffen haben. Die Beweispflicht liegt allerdings bei der betroffenen Person.
- **Entschädigung und Schadenersatz nach §15 AGG:** Die von Diskriminierung betroffene Person hat einen Anspruch auf Schadenersatz für entstandene materielle Schäden, sofern den*die Arbeitgeber*in ein Verschulden trifft. Dies können zum Beispiel Kosten für psychologische Beratung sein.
- **Maßregelungsverbot nach §16 AGG:** Der*die Arbeitgeber*in darf Beschäftigte nicht benachteiligen, die von ihren AGG-Rechten Gebrauch machen und eine Beschwerde vorbringen. Dies gilt auch für Beschäftigte, die Betroffene unterstützen oder als Zeugen im Beschwerdeverfahren auftreten.

Beim Schutz vor Diskriminierung werden unter §3 AGG fünf verschiedene Formen der Benachteiligung unterschieden:

1. **Unmittelbare Benachteiligung** meint eine ungünstigere Behandlung als eine Vergleichsperson, welche offen und direkt erfolgt. Der Grund der Benachteiligung muss durch die (vermeintliche oder tatsächliche) Zugehörigkeit zu einer nach AGG definierten Diskriminierungskategorie sein.

Beispiel: Eine Person wird bei gleicher Qualifikation aufgrund der Herkunft nicht eingestellt.

2. **Mittelbare Benachteiligung** betrifft Regelungen, welche sich nachteilig auf Personen einer definierten Diskriminierungskategorie auswirken, ohne eine direkte Ausgrenzung zu bewirken. Wenn sich solche Regelungen nicht sachlich rechtfertigen lassen, dann sind diese nach AGG unzulässig.

Beispiel: Vorgesetzte verlangen, dass sich die Beschäftigten auch in der Pausenzeiten auf Deutsch unterhalten müssen.

3. **Belästigung** im Sinne des AGG sind unerwünschte Verhaltensweisen, welche die Würde einer Person verletzen und ein Klima von Beleidigungen, Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen und Entwürdigungen schaffen. Hierunter fällt auch Mobbing, im Sinne von systematischen Schikanen und Anfeindungen unter Arbeitnehmer*innen oder durch Vorgesetzte.

*Beispiel: Im Betrieb ist eine Beschäftigte rassistischen Anfeindungen durch Kolleg*innen ausgesetzt.*

4. **Sexuelle Belästigung** wird definiert als Belästigungen, die auf ein durch die betroffene Person unerwünschtes sexuell bestimmtes Verhalten zielen, inklusive unerwünschter sexueller Handlungen und Aufforderungen sowie Anbringen von pornografischen Darstellungen.

Beispiel: Aufhängen eines Kalenders mit pornografischen Darstellungen im Betrieb.

5. Die **Anweisung zu Diskriminierung** liegt vor, wenn der*die Arbeitgeber*in zu diskriminierendem Verhalten anweist, unabhängig ob dies befolgt wurde oder nicht.

*Beispiel: Der*die Arbeitgeber*in weist die Personalabteilung an, „keine Araber“ einzustellen.*

Nachdem im nächsten Abschnitt die rechtlichen Handlungsmöglichkeiten gegen Diskriminierung im Rahmen des BetrVG vorgestellt werden, werden im anschließenden Teil die Grenzen des rechtlichen Diskriminierungsschutzes diskutiert.

Praxishinweis

Das Betriebsverfassungsgesetz regelt unter anderem die Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber*in, Betriebsrat und Beschäftigten beim Diskriminierungsschutz im Unternehmen und legt verschiedene Rechte und Pflichten für die beteiligten Akteure fest. Die Arbeit der Projekte im Programm Betriebliche Demokratiekompetenz grenzt sich klar von den Verantwortlichkeiten dieser betrieblichen Akteure ab – dennoch ist es für eine professionelle Projektarbeit zu Rassismus und Diskriminierung im Betrieb hilfreich, die diesen Bereich strukturierenden zentralen rechtlichen Grundlagen zu kennen.



Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)

Das BetrVG trat am 14. November 1952 in Kraft und wurde bis heute mehrfach novelliert. Es regelt die Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber*in und Betriebsrat und enthält Rechte und Pflichten für die beiden Parteien. In §75 BetrVG

werden die Betriebsrät*innen sowie der*die Arbeitgeber*in explizit aufgefordert Diskriminierung vorzubeugen.

§75 Abs. 1 BetrVG: Arbeitgeber und Betriebsrat haben darüber zu wachen, dass alle im Betrieb tätigen Personen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere, dass jede Benachteiligung von Personen aus Gründen ihrer „Rasse“⁸ oder wegen ihrer ethnischen Herkunft, ihrer Abstammung oder sonstigen Herkunft, ihrer Nationalität, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihrer Behinderung, ihres Alters, ihrer politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung oder wegen ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Identität unterbleibt.

(Bundesministerium für Justiz/Bundesamt für Justiz 2022)

Zusätzlich obliegt dem Betriebsrat die Pflicht die Einhaltung von Gesetzen (u. a. AGG) durch den*die Arbeitgeber*in zu überprüfen (§80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG). In besonderer Weise betrifft das die Überprüfung von Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen, die gegen das AGG verstoßen und nach §3 Abs. 2 AGG dadurch automatisch unwirksam werden. Einzelne Schritte zur Prävention von Diskriminierung sind im BetrVG klarer benannt, wie die Integration ausländischer Arbeitnehmer*innen im Betrieb und die Bekämpfung von Rassismus (§80 Abs. 1 Nr. 7. BetrVG). In einer *Handreichung zu Strategien gegen rassistisches Mobbing und Diskriminierung im Betrieb* nennt die Antidiskriminierungsstelle des Bundes verschiedene rechtliche Handlungsmöglichkeiten für Betriebsräte (ADS 2015: 21–31).

Auswahl rechtlicher Handlungsmöglichkeiten nach dem BetrVG im Kontext Diskriminierung:

- §80 (2a); (4); (7) BetrVG: Der Betriebsrat kann Mittel zur Überprüfung des Standes der Integration ausländischer Beschäftigter beantragen. Darüber hinaus können Maßnahmen zur Bekämpfung von Fremdenfeindlichkeit und Rassismus beantragt werden.
- §80 Abs.1 BetrVG: Der Betriebsrat soll die verpflichtenden Schulungen der Beschäftigten zu Diskriminierung nach §12 (2) AGG überwachen, insbesondere auf hinreichende Sensibilisierung der Führungsebene.
- §88 Abs. 4, Abs. 5 BetrVG: Über das Mittel der freiwilligen Betriebsvereinbarung ist es möglich, eine rechtliche bindende Vereinbarung zu Maßnahmen der Integration ausländischer Arbeiter*innen, sowie Bekämpfung von Rassismus

⁸ Hinweis: In den jetzigen Fassungen wird im BetrVG noch das Begriffskonstrukt „Rasse“ verwendet, was den Eindruck erwecken könnte, diese Konstruktion sei eine reale Erscheinung. Für das BetrVG gibt es verschiedene Reformbestrebungen. Der DGB schlägt zum Beispiel in seinem erarbeiteten Reformvorschlag für das BetrVG vor, stattdessen die Formulierung „rassistische Gründe“ zu verwenden (DGB 2022a: 39).

im Betrieb und Maßnahmen zur Eingliederung schwerbehinderter Menschen zu schließen.

- Der Betriebsrat kann Regelungen und Vorgehensweisen vereinbaren, wenn Beschäftigte rassistischem Verhalten ausgesetzt sind und sich hierbei auf die Mitbestimmungsrechte nach §87 Abs. 1 Nr. 1. BetrVG berufen (ebd.: 25).
- Auch bei der Einrichtung der Beschwerdestelle nach §13 AGG darf der Betriebsrat gem. §87 Abs. 1 Nr. 1. BetrVG mitbestimmen oder hat die Möglichkeit eine eigene Beschwerdestelle einzurichten (ebd.: 26).
- Bei sogenannten personellen Einzelmaßnahmen (Einstellung, Eingruppierung, Umgruppierung und Versetzung) kommen dem Betriebsrat besondere Mitbestimmungsrechte zu. Er muss vom Arbeitgeber nach §99 Abs. 1 BetrVG darüber unterrichten werden und hat die Möglichkeit und Verantwortung, diesen Prozess im Hinblick auf mögliche Diskriminierungsfälle zu überwachen (ebd.: 27).

Wenn einzelne Beschäftigte sich wiederholt diskriminierend verhalten oder der*die Arbeitgeber*in seine Pflichten nach dem AGG grob vernachlässigt, kann das folgende Konsequenzen haben:

- Wenn einzelne Beschäftigte wiederholt mit diskriminierendem Verhalten (Verstoß gegen die Grundsätze von §75 (1) BetrVG) auffallen, kann der Betriebsrat gem. §104 BetrVG vom Arbeitgeber eine Entlassung verlangen (ADS 2015: 28).
- Wenn der*die Arbeitgeber*in sich kontinuierlich verweigert notwendige und vorgeschriebene Maßnahmen zum Diskriminierungsschutz umzusetzen, kann es zu einer Klage kommen: „Nach §17 Absatz 2 AGG in Verbindung mit §23 Absatz 3 BetrVG können Betriebsrät*innen allein, zusammen mit der im Betrieb vertretenen Gewerkschaft oder die Gewerkschaft allein gerichtlich gegen den*die Arbeitgeber*in vorgehen. Auch in Betrieben ohne Betriebsrat hat die zuständige Gewerkschaft das Recht, gegen den Arbeitgeber vorzugehen. Voraussetzung ist, dass der Betrieb betriebsratsfähig ist, d. h. aus mindestens fünf wahlberechtigten Beschäftigten, davon drei wählbaren, besteht (ebd.: 29).“

3.2

Grenzen des rechtlichen Diskriminierungsschutzes

Rechtliche Regelungen zum Schutz vor Diskriminierung in der Arbeitswelt sind ein wichtiger Baustein, um gegen Ungleichbehandlung vorzugehen. Eine andere Frage ist jedoch, inwieweit die tatsächliche Umsetzung und Durchsetzung dieser Rechte gelingt. Diesbezüglich gibt es von Antidiskriminierungsverbänden, Zivilgesellschaft und Politik intensive Debatten, inwiefern das AGG seinen Zielen gerecht

wird. In Bezug auf das BetrVG gibt es keine vergleichbaren Debatten, wohl weil Diskriminierungsschutz nicht dessen vorrangiges Ziel ist und es an vielen Stellen mit dem AGG ineinandergreift – eine Reform des AGG würde also das Rechtsgefüge des Diskriminierungsschutzes im Betrieb insgesamt verändern.

Bereits bei seiner Verabschiedung wurde der durch das AGG geschaffene Diskriminierungsschutz von Antidiskriminierungsverbänden, Migrant*innen-selbstorganisationen und weiteren Teilen der Zivilgesellschaft als nicht weitgehend genug kritisiert. Dabei wird insbesondere die schwierigere Durchsetzbarkeit der festgeschriebenen Rechte bemängelt, da der kollektive Rechtsschutz zu schwach angelegt sei (vgl. Bartsch/Aalders 2023: 9 ff.). Diesbezüglich erläutert das „Bündnis AGG Reform – Jetzt!“, dem über 100 zivilgesellschaftliche Organisationen angehören, in einer Stellungnahme: „In der Praxis der Antidiskriminierungsberatungsstellen zeigt sich, dass nur die wenigsten Betroffenen von Diskriminierung klagen. Obwohl sie sich eine Veränderung und die Durchsetzung ihrer Rechte wünschen, können und wollen viele Betroffene die mit einem langwierigen Gerichtsverfahren einhergehenden zeitlichen, emotionalen und finanziellen Belastungen nicht tragen. So entscheiden sich viele Betroffene gegen eine Klage (advd 2023: 1).“

Um die Hürden des gerichtlichen Diskriminierungsschutzes abzubauen und die Rechtsdurchsetzung zu verbessern, werden von zivilgesellschaftlichen Akteuren, Antidiskriminierungsverbänden, sowie Migrant*innenselbstorganisationen und Gewerkschaften verschiedene Reformvorschläge gemacht (advd 2023: 4 ff., Bartsch/Aalders 2023: 16 ff., DGB 2022b: 5 ff.). Auch die aktuelle Bundesregierung aus SPD, Bündnis 90/Die Grünen und FDP plant in ihrem Koalitionsvertrag (2021) eine Reform des AGG: „Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) werden wir evaluieren, Schutzlücken schließen, den Rechtsschutz verbessern und den Anwendungsbereich ausweiten (Die Bundesregierung 2021: 121).“

Das aktuelle *Grundlagenpapier zur Reform des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes*, vorgelegt durch die Unabhängige Bundesbeauftragte für Diskriminierung, greift viele der zuvor in der Zivilgesellschaft erhobenen Vorschlägen und Forderungen auf (ADS 2023b). Zentrale Punkte dabei sind:

- Die Stärkung des **kollektiven Rechtsschutzes** in Form
 - einer Prozessstandschaft: dies würde es Antidiskriminierungsverbänden erlauben, vor Gericht als Stellvertretung einer Person zu agieren und im eigenen Namen deren Recht durchzusetzen und
 - einem Verbandsklagerecht: dies würde es Verbänden und Gewerkschaften erlauben, unabhängig von der individuellen Betroffenheit Einzeler einen Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot gerichtlich feststellen zu lassen (ADS 2023b: 11)
- Die Fristen zur Geltendmachung von Ansprüchen von 2 auf 12 Monate zu verlängern (ADS 2023b: 9).
- Der Nachweis von Diskriminierung soll erleichtert werden. Das Grundlagenpapier schlägt hierfür vor: Die „Erfordernis, eine Benachteiligung und Indizien nachzuweisen, sollte auf die Glaubhaftmachung herabgesenkt werden, das heißt, dass die überwiegende Wahrscheinlichkeit genügt (ADS 2023b: 10)“. Darüber hinaus soll ein Auskunftsanspruch der diskriminierenden Partei festgeschrieben werden.

Das veröffentlichte *Grundlagenpapier zur Reform des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes* dürfte ein positives Zeichen sein, dass viele der zentralen Reformvorschläge auch von der Bundesregierung mit der geplanten Überarbeitung des Gesetzes umgesetzt werden.



*Rechtsextreme und
antidemokratische
Einstellungen in der
Arbeitswelt. Ursachen
und Lösungsansätze*



Um betriebliche Zielgruppen anzusprechen, Teilnehmende zu gewinnen, und passende Angebote zu entwickeln, welche die Demokratiekompetenz der jeweiligen Zielgruppe stärken, ist es hilfreich, sich in die Zielgruppen hinein zu versetzen. Als Ausgangspunkt ist es hier nützlich, die Einflussfaktoren und Bedingungen zu kennen, unter denen Beschäftigte eher anti-demokratische Einstellungen oder im Gegenteil eher demokratische Orientierungen entwickeln – daher werden diese im nachfolgend erläutert.

4.1

Ursachen für antidemokratische Einstellungen in der Arbeitswelt

Antidemokratische und rassistische Einstellungen sind ein gesamtgesellschaftliches Problem. Sie sind kein Randphänomen, sondern ziehen sich bis weit in die sogenannte Mitte der Gesellschaft hinein (vgl. Zick 2023: 25 ff.). Die Friedrich-Ebert-Stiftung, die seit 2002 in ihren *Mitte-Studien* erforscht, wie anfällig die gesellschaftliche Mitte in Deutschland für Rassismus, Antisemitismus und andere Formen gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit ist, musste im Herbst 2023 ein ernüchterndes Fazit ziehen: Der Anteil von Menschen mit einem „manifest rechtsextremen Weltbild“ stieg auf 8,3 Prozent – in vergangenen Studien hatte er meistens zwischen 1,5 und 2,5 Prozent gelegen (Zick/Mokros 2023: 70 f.).

Wenn sich also antidemokratische Einstellungen durch die gesamte Gesellschaft ziehen, ist es wenig überraschend, dass sich diese Einstellungen auch in der Arbeitswelt wiederfinden. Innerhalb der Gruppe Erwerbstätiger scheinen

insbesondere Lohnarbeiter*innen sogar überdurchschnittlich anfällig für die die Entwicklung von rechtspopulistischen Positionen und antidemokratischen Einstellungen zu sein. So liegen Lohnarbeiter*innen in der neuen *Mitte-Studie 2022/23* in allen Dimensionen rechtsextremer Einstellungen über denen von Angestellten, Beamt*innen und Selbständigen. 17 Prozent von ihnen teilen ein manifest rechtsextremes Weltbild (Zick/Mokros 2023: 79) Doch nicht nur Arbeiter*innen im Allgemeinen, sondern auch gewerkschaftlich organisierte Arbeitnehmende scheinen besonders anfällig zu sein: in der gleichen Studie liegen Gewerkschaftsmitglieder in beinahe allen Dimensionen rechtsextremer Einstellungen über denen von unorganisierten Befragten (ebd.: 80–82).

Es ist entscheidend, die Ursachen von antidemokratischen Einstellungen genauer zu analysieren und zu verstehen, um geeignete Gegenmaßnahmen ergreifen zu können und den Arbeitsplatz so zu einem Ort zu machen, an dem Hass und Rassismus keinen Platz haben.

Besonders wichtig sind dabei die speziellen Erfahrungen, die Beschäftigte an ihrem Arbeitsplatz machen. Denn diese konkreten Erfahrungen und Erlebnisse können für Arbeitnehmende äußerst unterschiedlich ausfallen: Einerseits ist der Betrieb oder die Dienststelle ein Ort, an dem Diskriminierungen, Vorurteile und Hass stattfinden können; gleichzeitig ist er andererseits aber auch ein Ort, an dem Solidarität und gegenseitiger Respekt erfahren werden können.

Wie also entstehen antidemokratische Einstellungen in der Arbeitnehmerschaft? Warum scheint es eine größere Anfälligkeit von Arbeiter*innen für rechten Populismus und die Entwicklung rechtsextremer Einstellungen zu geben? Und: Was kann (auch und gerade in der Arbeitswelt) unternommen werden, um demokratie- und menschenfeindliche Einstellungen abzubauen und zurückzudrängen? Diesen Fragen widmen sich unterschiedliche Studien, die einen genaueren Blick auf die Ursachen für antidemokratische Einstellungen in der Arbeitswelt werfen – zentrale Ergebnisse werden nachfolgend erläutert.

Es zeigt sich beispielsweise in verschiedenen Studien, dass eine Anfälligkeit für antidemokratische Einstellungen nicht einfach aus der sozioökonomischen Lage heraus erklärt werden kann – steht aber mit sozioökonomischen Faktoren in Zusammenhang, denn: **Zu rechtspopulistischen und rechtsextremen Einstellungen tendiert weniger, wer tatsächlich in Armut leben muss, sondern vielmehr diejenigen, die sich Sorgen machen, ihren aktuellen Status dauerhaft nicht halten zu können.** Abstiegsängste sind einer der wichtigsten Indikatoren, mit denen die Wahl einer rechtspopulistischen Partei erklärt werden kann. Immer wieder zeigt sich, dass Verunsicherung und Zukunftspessimismus bei Wähler*innen rechtsextremer/rechtspopulistischer Parteien deutlich höher sind als im Durchschnitt der Bevölkerung (vgl. Hilmer et al. 2017: 28 ff.).

Verbindendes Element unter Menschen mit rechtspopulistischen/rechtsextremen Orientierungen ist zudem das subjektive Gefühl der Ungerechtigkeit und Benachteiligung, dass sich auch bei vielen Arbeitnehmer*innen zeigt. Klaus Dörre beschreibt dieses Gefühl mit dem Bild der Warteschlange. Jahrelang wurde auf die ökonomische Zwangslage verwiesen, wenn es um nicht erfolgende konkrete Verbesserungen im (Arbeits-)Leben vieler Beschäftigter ging. Mehr Anerkennung für die eigene Leistung, bessere Löhne, sicherere Arbeitsbedingungen – all das wurde immer wieder verschoben, weil die Wirtschaftslage es gerade nicht zulasse. Die Sparpolitik wurde immer wieder als alternativlos beschrieben, statt des guten Lebens hieß es häufig, den Gürtel enger zu schnallen und auf bessere Zeiten zu hoffen (vgl. Dörre 2020).

Enormer Frust entstand dann aber in den Momenten, in denen klar wurde, dass durchaus große Summen mobilisiert werden können, wenn der politische Wille dazu besteht. Dies zeigte sich beispielsweise bei der Rettung der Banken in der Finanzkrise, bei der Bewältigung der Corona-Pandemie oder in dem Sondervermögen für die Ausrüstung der Bundeswehr nach dem Überfall Russlands auf die Ukraine. Besonders mobilisierend für rechte Politik wirkte aber insbesondere die Unterstützung von Geflüchteten seit 2015. Hier waren rechtspopulistische und rechtsextreme Akteure besonders erfolgreich darin, Neid, Frust und Unzufriedenheit zu schüren. Immer wieder wird durch diese versucht, ein Bild zu zeichnen, nach dem u. a. Zugewanderten „alles“ ermöglicht werde, während die deutschen Bedürftigen „nichts“ bekommen würden.

Rechtspopulisten versuchten durchaus erfolgreich, verschiedene Gruppen von Bedürftigen gegeneinander auszuspielen. Verteilungskonflikte konnten auf diese Weise von einem Konflikt zwischen „oben und unten“ zu einem Konflikt zwischen „innen und außen“ umgedeutet werden (ebd.).

Dies zeigt sich auch in Ergebnissen der Leipziger Autoritarismus Studie von 2022: zwar gibt es bei vielen abhängig Beschäftigten ein relativ stark ausgeprägtes Ungerechtigkeitsempfinden – oft ist dieses Empfinden aber verknüpft mit autoritären und rechtsextremen Einstellungen. Bei vielen liegt die Lösung von sozialen Konflikten daher in der Abschottung gegen ein als bedrohlich empfundenen Außen – also in einer Form der „exklusiven Solidarität“ (vgl. Kiess et al. 2022: 271 ff.).

Neben Abstiegsängsten und individuell empfundener Benachteiligung gibt es noch weitere Faktoren, die zu einer größeren Offenheit für antidemokratische Einstellungen führen können. Wichtig ist insbesondere ein Gefühl der Ohnmacht – wer das Gefühl hat, sein eigenes Leben nicht selbstbestimmt steuern und wichtige Rahmenbedingungen nicht beeinflussen zu können, hat eine hohe Wahrscheinlichkeit, antidemokratische Einstellungen zu entwickeln. Es ist vor allem dieses Gefühl des Kontrollverlustes, also allein, schutz- und hilflos den äußeren Umständen ausgeliefert zu sein, was Menschen dazu bringt, sich von der demokratischen Idee abzuwenden. Hierbei haben die konkreten Arbeitsbedingungen einen Einfluss auf die politischen Haltungen der Beschäftigten. Insbesondere die zunehmende Verdichtung von Arbeit und

die Zuspitzung von arbeitsweltlichen Problemen sorgen dabei für Zukunftsängste, Abwertungserfahrungen, mangelnde Anerkennung, Machtlosigkeit, Resignation oder Wut – alle genannten Faktoren sind Einfallstore für antidemokratische Einstellungen (vgl. Sauer et al. 2018: 89 ff.).

Auch die verschiedenen wirtschaftlichen Transformationsprozesse können von den Beschäftigten als ein Kontrollverlust erlebt werden, beispielsweise durch digitalisierungsgetriebene Überwachung und Kontrolle durch den*die Arbeitgeber*in. Wer seinen Arbeitsplatz nicht als gestaltbar erlebt, sondern einen solchen Kontrollverlust verspürt, hat eine deutlich höhere Wahrscheinlichkeit, rechtspopulistisch/rechtsextrem zu wählen (Hilmer 2017: 47 f.). Schon heute zeigt sich, dass Beschäftigte, die die Digitalisierung und den Klimawandel in erster Linie als Bedrohung ihrer Arbeitsplätze wahrnehmen, eine größere Neigung dazu haben, antidemokratische Einstellungen zu entwickeln (vgl. Hövermann 2021: 17 ff.).

4.2

Lösungsansätze zur Förderung demokratischer Haltungen und Kompetenzen

Im folgenden Abschnitt werden Schlussfolgerungen und Lösungsansätze aus der Ursachenanalyse rechtsextremer und antidemokratischer Einstellungen in der Arbeitswelt gezogen.

Förderliche Rahmenbedingungen und Ausrichtungen für wirkungsvolle demokratischer Bildung

Neben der allgemeinen Integration von Menschen in die Arbeitswelt und den ganz konkreten Arbeitsbedingungen, die sie dort erleben, kann demokratische Bildung eine wichtige Rolle dabei spielen, demokratische Haltungen, Werte und Handlungskompetenzen von Menschen zu stärken. Demokratische Bildungsangebote können Beschäftigten ebenfalls Selbstwirksamkeitserfahrungen verschaffen und zudem ihr demokratisches Bewusstsein stärken.

Die Professorin für Politikdidaktik, Dr. Sabine Achour, argumentiert in der neuen Mitte-Studie, für wirkungsvolle demokratische Bildungsangebote seien bestimmte Rahmenbedingungen und Ausrichtungen förderlich: Demokratische Bildung solle nicht schlicht als Extremismusprävention verstanden werden, sondern müsse Menschen für die Gestaltung von Demokratie gewinnen und ihre Mündigkeit, Urteils- und Handlungsfähigkeit stärken. Sie müsse als dauerhafte Aufgabe ernst genommen werden und nicht bloß als „Feuerwehr“ in Krisensituationen gerufen werden. Demokratische Bildung müsse sich immer einen kritischen Kern bewahren, sie dürfe nicht nur

affirmativ den Status Quo verteidigen, sondern Ambivalenzen und Widersprüchlichkeiten thematisieren und die Perspektive öffnen für Entwicklung und Utopien. Zudem sollte sie als „aufsuchende“ Bildung nah am Alltagserleben der Menschen verankert sein, „sich auf den Weg“ zu den Menschen machen (vgl. Achour 2023: 356 ff.).

Beispielhafte Ansätze, um demokratische Kompetenzen von Betrieben und Belegschaften zu fördern, werden in Kapitel 5 erläutert.

Selbstwirksamkeitserfahrungen von Beschäftigten stärken

Ein entscheidender Faktor ist die sogenannte **Selbstwirksamkeit, also das Gefühl, durch eigenes Engagement etwas bewirken zu können**. Das Gefühl der Selbstwirksamkeit ist das Gegenteil der oben beschriebenen Ohnmacht. Menschen, die sich selbst als aktiver, gestaltender Teil der Gesellschaft fühlen, die das Gefühl haben, ihr Leben – gemeinsam mit anderen Menschen – zum Besseren verändern können, haben eine deutlich

geringere Affinität für antidemokratische Einstellungen als Menschen, die sich hilflos und ohnmächtig fühlen.

Selbstwirksamkeitserfahrungen können dabei auch am Arbeitsplatz gesammelt werden. Im arbeitsweltlichen Kontext kann von der „Industrial citizenship“ (Kiess/Schmidt 2020) gesprochen werden: die Möglichkeit, auch in der Arbeitswelt staatsbürgerliche Rechte zu haben und ausüben zu können. Diese Rechte sind direkt mit der Erwerbstätigkeit einer Person verbunden und ermöglichen nicht nur die materielle, sondern auch die soziale und demokratische Teilhabe der Menschen (vgl. Kohlrausch 2022: 295 ff.).

Diese Teilhabemöglichkeiten machen einen konkreten Unterschied: Wer beispielsweise das Gefühl hat, die eigenen Arbeitsbedingungen mitbestimmen zu können und wer gemeinsam mit den Kolleg*innen in der Lage ist, etwas im eigenen Betrieb zum Besseren zu wenden, hat ein deutlich geringeres Risiko, antidemokratische Einstellungen zu entwickeln (Kiess/Schmidt 2020). Dadurch kann der Arbeitsplatz tatsächlich zu einem Ort werden, an dem Beschäftigte demokratisches Verhalten, Solidarität und Kollegialität erfahren und lernen können.

Untersuchungen zeigen, dass die konkreten Arbeitsbedingungen von Beschäftigten auch in positiver Hinsicht einen Unterschied machen können. So ist zwar bereits feststellbar, dass Arbeit ganz allgemein ein Mittel der sozialen Integration ist: Die Integration in die Arbeitswelt bietet für sich genommen bereits einen gewissen Schutz vor antidemokratischen

Einstellungen, beispielsweise weil über Arbeit oftmals soziale Anerkennung erlangt werden kann (Hövermann et al. 2022: 70 f.).

Diese grundsätzliche positive Wirkung von Arbeit für die soziale und demokratische Integration der Menschen wird noch verstärkt, wenn es sich bei ihrer Arbeit um sogenannte „Gute Arbeit“, also sichere Arbeitsverhältnisse mit der Möglichkeit von (betrieblicher) Mitbestimmung und mit angemessenen, tarifgebundenen Löhnen, handelt. „Gute Arbeit“ kann ein effektiver Beitrag zum Schutz vor antidemokratischen Einstellungen sein (ebd.).

Wirtschaftliche Transformation aktiv gestalten:

Die Menschen, auch und gerade in besonders von der Transformation betroffenen Branchen und Regionen, sollten mit ihren Ängsten und Sorgen nicht allein gelassen werden. Um keine Ohnmachtsgefühle und Demokratiedistanz zu fördern, sollte verhindert werden, dass Transformation von Beschäftigten als ‚unsteuerbare Naturkatastrophe‘ wahrgenommen und erlebt wird (vgl. Bergmann et al. 2023: 3 ff.). Hierfür wäre es hilfreich, dass Transformationsprozesse von und mit den Beschäftigten (mit-)gestaltet werden.

Praxishinweis

Im Kontext der hier dargestellten Zusammenhänge zwischen Ohnmachtsgefühlen einerseits und antidemokratischen Einstellungen andererseits versuchen mehrere geförderte Projekte im Programm explizit Selbstwirksamkeitserfahrungen Beschäftigter zu stärken. Beispiele sind Angebote, welche Raum für Austausch über Konflikte im Arbeitsalltag bieten und Mitgestaltungs- und Beteiligungsmöglichkeiten Beschäftigter im konkreten Arbeitskontext aufzeigen.





*Demokratieförderung
in der Arbeitswelt –
Praxiskapitel*

5.1

Der inhaltliche Rahmen im Programm Betriebliche Demokratiekompetenz

Welchen inhaltlichen Rahmen setzt das Programm für die Aktivitäten der geförderten Projekte? Im Folgenden wird eine Übersicht zu Zielen, relevanten (inhaltlichen) Eckdaten und durch das Programm verfolgte Stoßrichtungen gegeben.

Ziele und Themenfeld

2021 wurde das Bundesprogramm *Initiative für betriebliche Demokratiekompetenz* neu und befristet ins Leben gerufen. Gefördert über das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) sollen die Aktivitäten im Programm Ideologien der Ungleichwertigkeit wie Rechtsextremismus, Rassismus und Verschwörungserzählungen in der Arbeitswelt entgegenwirken, und (hierfür) Betriebe, Belegschaften, sowie auch Berufsschüler*innen und Lehrende bei der Entwicklung von Demokratiekompetenzen unterstützen.

Dieser spezifische Fokus existierte bis zur Initiierung des Programms in der Bundesförderlandschaft nicht. Bisherige „thematisch angrenzende“ Bundesförderprogramme, welche zwar auch die Arbeitswelt in den Blick nahmen, zielten hingegen vorrangig auf andere Felder: Beispielsweise auf die Förderung und Beratung zu Antidiskriminierung, von Diversity und Vielfaltsstrategien in Belegschaften oder die interkulturelle Kompetenzentwicklung von Arbeitsmarktakteuren, insbesondere zum Zweck der

Fachkräftegewinnung. Bundesförderprogramme, welche bis dahin zwar (wie auch hier) speziell auf die Themen Rechtsextremismus und Rassismus zielten, stellten hingegen andere Zugänge und Ansätze in den Vordergrund; beispielsweise die Ausstiegs- und Opferberatung oder die Prävention durch Jugendbildung.

Neue Ansätze unter der Begrifflichkeit „Betriebliche Demokratiekompetenz“

Das Programm *Betriebliche Demokratiekompetenz* setzt an eben dieser beschriebenen Lücke an. Unter der Begrifflichkeit *betriebliche Demokratiekompetenz* sollen Instrumente entwickelt und erprobt werden, welche speziell auf die Bekämpfung von Rechtsextremismus, Rassismus und Verschwörungserzählungen und die Entwicklung von Mitgestaltungs- und Beteiligungskompetenzen in der Arbeitswelt zielen. Das Programm intendiert dabei besonders die Entwicklung und Anwendung von innovativen Ansätzen, die sich auch von tradierten Herangehensweisen politischer Bildung unterscheiden bzw. über diese hinausgehen. Die Begriffs Kombination *betriebliche Demokratiekompetenz* wurde im Kontext der Initiierung des Programms neu gesetzt; durch die Entwicklung und Erprobung solcher innovativen Ansätze wird sie sich zunehmend mit Leben füllen und damit zu ihrer Schärfung beitragen.

Demokratiekompetenz im Kontext des Programms

Während die Schärfung des Begriffspaares *betriebliche Demokratiekompetenz* im Sinne des Programms durch die aktuelle Erprobung von Ansätzen erst vorangetrieben wird, ist „Demokratiekompetenz“ selbst, im Sinne des Programms, durchaus definiert (vgl. BMAS 2021: 2 f.):

Demokratiekompetenz umfasst im Anschluss an das Modell „Demokratiekompetenz im Service Learning“⁹ (vgl. Mauz/Gloe 2019: 9 ff.) drei grundsätzliche Bereiche und insgesamt elf Teilkompetenzen:

- **Einstellungen und Werte**
nämlich Anerkennung von Vielfalt und Gleichwertigkeit, soziales Verantwortungsbewusstsein, Toleranz für Mehrdeutigkeit und Unsicherheit, Anerkennung demokratischer Prinzipien und Werte
- **Wissen und kritisches Denken**
nämlich Informierte Offenheit und analytische Denkweise, reflektierte Selbstkenntnis, Demokratiekonzepte
- **praktische Handlungsmöglichkeiten**
nämlich Perspektivübernahme und Empathie, Selbstwirksamkeit, Partizipationsfähigkeit und -bereitschaft sowie Konflikt- und Dialogfähigkeit

Die Initiative zielt durch die geförderten Projekte auf alle drei Bereiche von Demokratiekompetenz.

Ansatzpunkte und Formate

Die Initiative soll also durch die geförderten Projekte als Netzwerk, an allen drei Grund-

elementen von Demokratiekompetenz ansetzen: An ‚Einstellungen und Werten‘, an ‚Wissen und kritischem Denken‘; sowie an ‚praktischen Handlungsmöglichkeiten‘.

Während damit durchaus *individuelle Teilnehmende* adressiert werden, zielt das Programm darüber hinaus speziell auf Wirkungen auf *struktureller Ebene* (sowie auch auf gesellschaftlicher Ebene): „Schulungen, Trainings, ‚civic empowerment‘ und die Begleitung von Initiativen von Belegschaften, Betriebsrät*innen und Personalverantwortlichen setzen [...] nicht nur bei den einzelnen Teilnehmenden an, sondern sollen immer auch eine strukturelle und systemische Wirkung im Betrieb (und darüber vermittelt in der *Gesellschaft*) entfalten.“ (BMAS 2021: 3, Hervorh. d. Verf).

Mit welchen Formaten und Instrumenten diese Themenfelder und Zielsetzungen des Programms bearbeitet werden, ist abhängig von Schwerpunkten und Expertise der einzelnen im Programm geförderten Projekte. Beispiele für Ansatzpunkte aus dem Aufruf zur Einreichung von Interessenbekundungen für ein Projekt im Programm sind neben den oben bereits genannten Schulungen und Trainings außerdem: „Auf Betriebsebene sollen Initiativen vor Ort angestoßen, unterstützt und begleitet werden, um zivile und kompetente Kommunikation über Gruppengrenzen hinweg zu fördern, Exklusion und Rückzug vorzubauen und Unterstützungsstrukturen aufzubauen, sodass rechtsextreme und rassistische Äußerungen und Handlungsmuster sanktioniert und unterbunden werden. Darüber können zudem eine betriebliche Identität, ein Gemeinschaftsgefühl und die Solidarität zwischen den Betroffenen gestärkt werden.“ (BMAS 2021: 3)

⁹ Das Demokratiekompetenz-Modell, welches auch im hiesigen Programm zur Anwendung kommt, wurde von der Stiftung Lernen durch Engagement in Zusammenarbeit mit der Ludwig-Maximilians-Universität München entwickelt. Service Learning bedeutet dabei die Kombination von fachlich-theoretischem Lernen mit gesellschaftlichem Engagement (vgl. Mauz/Gloe 2019: 7). In der Entwicklung des Modells haben die Autor*innen wissenschaftliche Kompetenzmodelle untersucht/zusammengeführt und ein Modell erstellt, welches anhand von Feedback aus Wissenschaft und Schulpraxis/Pädagogik mehrfach überarbeitet wurde.

Branchen- und Regionen-Projekte mit unterschiedlichen Schwerpunkten

33 Projekte¹⁰ unterstützen im Rahmen des Programms und unter der beschriebenen Zielstellung Beschäftigte, Betriebsrät*innen, Arbeitgeber*innen, Berufsschüler*innen und -Lehrkräfte, sich gegen Ideologien der Ungleichwertigkeit einzusetzen und Kompetenzen für eine demokratische Kultur und Mitgestaltung zu entwickeln.

15 Regionenprojekte setzen dabei Branchen-unabhängig Angebote mit einer regionalen Zuständigkeit (meist eines pro Bundesland) um. Parallel wirken 18 Branchenprojekten in besonders stark von Strukturwandel und Transformationsprozessen betroffenen Branchen – u. a. Automobil und Stahl, Energie, Chemie, Bau, Pflege, Verkehr und Logistik. Die Initiative ist

so bundesweit vertreten, in einigen Regionen zudem verstärkt: In Sachsen-Anhalt, Brandenburg, Berlin, Thüringen und Sachsen sind je zwei Regionenprojekte aktiv. Hinzu kommen dort die parallel wirkenden Branchenprojekte – der primäre Durchführungsort von fünf der Branchenprojekte ist in den östlichen Bundesländern.

Umgesetzt werden die Projekte durch gewerkschaftliche/gewerkschaftsnahe, wirtschaftsnahe sowie weitere zivilgesellschaftliche (Bildungs-)Träger, u. a. Migrant*innenorganisationen. Entsprechend dieser unterschiedlich gestalteten Trägerstruktur, und abhängig von Bedarfen in den Regionen und Branchen, setzen die 33 Projektteams innerhalb des Programmrahmens unterschiedliche Schwerpunkte.

Einen Einblick in ausgewählte entwickelte und durchgeführte Instrumente gewährt das folgende **Kapitel**.

Der 2023 erschienene **Zwischenbericht** zum Programm ist für Interessierte in diesem Zusammenhang eine weitere Informationsquelle – hier werden auch quantitative Daten zu thematischen Schwerpunkten der Projekte dargestellt.

<https://betriebliche-demokratiekompetenz.de/wissen/>

Einen Überblick über alle im Programm geförderten Projekte, ihre unterschiedlichen Schwerpunkte, Angebote und aktuelle Veranstaltungen leistet die Programmwebseite

betriebliche-demokratiekompetenz.de.



¹⁰ Neben den 33 Projekten, die unterstützende Angebote für Beschäftigte, Betriebe und Berufsschulen umsetzen; wird ein Koordinierungsprojekt im Programm gefördert. Es ist beim Deutschen Gewerkschaftsbund angesiedelt; und begleitet und koordiniert die *Initiative betriebliche Demokratiekompetenz* gemeinsam mit dem Fördermittelgeber BMAS.

EXKURS

Demokratiekompetenzen in betrieblichen Kontexten: Was sagt die Literatur?

*Während betriebliche Demokratiekompetenz als Begriffspaar zwar nicht definiert ist, setzen sich dennoch einige Autor*innen mit dem Begriff „Demokratiekompetenz“ in explizit betrieblichen oder arbeitsweltlichen Kontexten auseinander. Welche Aspekte werden hier ausgemacht? Exemplarisch werden im Folgenden einige ausgewählten Standpunkte dargestellt.*

Alexander Klier (2013, 2014, 2017) argumentiert in mehreren Veröffentlichungen, dass sich gerade der (moderne) Arbeitsplatz zunehmend eigne, um demokratiekompetentes Handeln zu erlernen, sowie dass politische Bildung in diesem Zusammenhang auch ein stärkerer Bestandteil beruflicher Bildung sein sollte:

*In Deutschland habe sich in einer historischen Entwicklung eine Trennung beruflicher und politischer Bildung herausgebildet, welche in beiden Disziplinen zu einer Engführung geführt habe. Die politische Bildung sei an vielen Stellen auf die Kenntnis politischer Institutionen und formaler demokratischer Verfahren; die berufliche Bildung auf die Vermittlung unmittelbar „wertbarer“ Qualifikationen und die Herausbildung ‚einsatzfähiger‘ Arbeitnehmender reduziert. Vor dem Hintergrund einer sich wandelnden Arbeitswelt und der digitalen Transformation veränderten sich aber nun Unternehmensstrukturen und Arbeitsorganisation: Um veränderten Anforderungen zu genügen, würden Unternehmen auf flachere Hierarchien und eine größere Autonomie einzelner etwa im Rahmen von Teamarbeit setzen. Im Rahmen dieser Entwicklung würden damit auch ‚andere‘ Kompetenzen (als rein berufsbezogene) wichtig: Eigenes Denken, Selbstverantwortung, ehrliche Kritik(-fähigkeit). Kategorien wie ‚Rücksichtnahme‘, ‚Aushandlung‘, ‚Interaktion‘, ‚Dialogfähigkeit‘ oder ‚Empathie‘ bekämen einen zentraleren Stellenwert, teils würden auch Entscheidungskompetenzen von höheren Hierarchiestufen zurück in die direkten Teams verlagert. Klier merkt hier mehrere Punkte an: Diese im Bereich der Personalführung oft als ‚Schlüsselqualifikationen‘ bezeichneten Aspekte haben seinen Ausführungen zufolge eine große Schnittmenge mit ‚Demokratiekompetenzen‘, also jenen Kompetenzen, „die für die einzelnen Menschen notwendig sind, um in demokratischen Gesellschaften partizipieren zu können“ (Klier 2014: 7, vgl. auch 2013: 17). Zum anderen sei es im Kontext des digitalen Wandels und der Transformation der Arbeitswelt und der damit verbundenen veränderten Anforderungen an Beschäftigte für Unternehmen ökonomisch produktiver, wenn Arbeitnehmer*innen demokratische Kompetenzen verstärkt erwerben (vgl. Klier 2017). Zentral für Kliers Ausführungen ist darüber hinaus aber seine Feststellung, dass sich durch den beschriebenen Arbeitswelt-Wandel nicht nur Kompetenzanforderungen veränderten, sondern eben moderne betriebliche Arbeitsprozesse selbst bereits durch viele partizipative Elemente gekennzeichnet seien (Klier 2014: 1). Während dies keineswegs bedeutet, dass Unternehmen demokratisch gestaltet seien, so böten solche veränderten Arbeitsprozesse (bei einer entsprechend vorhandenen Unternehmenskultur) dennoch die Möglichkeit Aspekte von Demokratiekompetenz im täglichen (Arbeits-)Handeln zu erfahren und einzuüben. Gerade in dieser ‚Praxis‘-Komponente identifiziert Klier (Gerhard Himmelmann folgend) einen zentralen Aspekt, denn „demokratische Kompetenzen und Partizipationsfähigkeit entwickeln sich erst durch eigenes Handeln auf der Mikroebene, also im Bereich der Lebenswelt der Betroffenen“ (Klier 2017). Klier schließt zudem, dass*

„Demokratiebildung am Arbeitsplatz [...] die Chance zu einem ‚expansiven Lernen‘ (Faulstich 2009: 6 f.) [bietet], d. h. einer ‚Ausweitung auf politisches Handeln und das demokratische Engagement ganz allgemein‘ (Klier 2014: 28), also auch außerhalb und über das Unternehmen hinaus.

Silas Kropf betrachtet in seinem Artikel „Demokratiekompetenz als Schlüssel zur Stärkung von Betrieben“ das Feld „Demokratiekompetenzen“ zunächst ausgehend von der Frage, welche Vorteile diese Betrieben bringen könnten. Kropf argumentiert: *[...] [S]ich verändernde Geschäftsmodelle und neue Formen der Zusammenarbeit“ (2022b: 34) bringen neue Anforderungen an Mitarbeiter*innen mit sich, insbesondere eine stärkere Eigenverantwortung, aktive Beteiligung und Fähigkeiten zur Arbeit in Team- und Gruppenkontexten. Werte und Kompetenzen wie Respekt, Toleranz, Interessenabwägung und Kompromissfähigkeit würden eine „zunehmende Rolle für die betriebliche Zusammenarbeit“ (ebd.: 36) spielen. All diese Kompetenzen ließen sich dabei in diverse existierende Konzepte und Modelle von Demokratiekompetenz einordnen. Eine „betriebliche und berufliche Förderung von Demokratiekompetenz [...]“ (ebd.) könne daher eine Antwort auf den Wandel der Arbeitswelt bieten. Darüber hinaus bemerkt Kropf, ähnlich wie Klier; dass die Förderung von Demokratiekompetenz in arbeitsweltlichen Kontexten nicht nur (wirtschaftliche) Vorteile für den jeweiligen Betrieb mit sich bringen könne, sondern eben gleichzeitig auch zur „Stärkung der Demokratie im Allgemeinen beitragen“ könne. Kropf empfiehlt daher unter anderem die Aufnahme geeigneter politischer Bildungsangebote für die betriebliche Fort- und Weiterbildung“ (ebd.) als ersten Schritt.*

Johannes Kiess und **Andre Schmidt** arbeiten zwar in ihren Ausführungen nicht mit dem Begriff Demokratiekompetenz, untersuchen aber die Verbindung zwischen Partizipation am Arbeitsplatz und demokratischen Einstellungen, werden auf Grund dieser thematischen Anschlussfähigkeit hier abschließend aufgeführt: *Die Auswertung von Befragungsdaten Beschäftigter (Leipziger Autoritarismus Studie 2020) zeige, dass „positive Erfahrungen von Beteiligung, Solidarität und Anerkennung, die im Nahbereich von Betrieb und Arbeitsplatz gesammelt werden“ (Kiess/Schmidt 2022: 141) sich begrenzend auf rechtsextreme Einstellung und die Abwertungsbereitschaft gegenüber Muslim*innen, Geflüchteten und Frauen auswirke sowie die Zufriedenheit mit der Demokratie stärke (vgl. ebd.).* Das **Kapitel 4** dieses Handbuchs beschäftigt sich speziell mit den Zusammenhängen von Arbeitsbedingungen, ihrer Gestaltbarkeit als Beschäftigter und der Ausprägung von antidemokratischen Einstellungen.

Praxishinweis

Die Argumente oben genannter Autoren zu den Vorteilen für Betriebe, angesichts eines Wandels der Arbeitswelt auch Demokratiekompetenzen Mitarbeitender zu stärken, könnten in der Projektarbeit bei Bedarf aufgegriffen werden, um Arbeitgeber*innen von den Programmangeboten zu überzeugen.



5.2

Beispielhafte Instrumente im Programm Betriebliche Demokratiekompetenz

Die Kernziele des Programms *Betriebliche Demokratiekompetenz* – Demokratiekompetenzen in der Arbeitswelt fördern; Rechtsextremismus, Rassismus und Verschwörungserzählungen entgegentreten – werden von den geförderten Projekten bundesweit mit unterschiedlichen Schwerpunktsetzungen, Themen- und Zielgruppenfokus sowie Handlungsansätzen verfolgt.

Die nachfolgenden Beispiele einiger im Programm entwickelter und aktuell angewandter Formate und Instrumente sollen einen Einblick in die Vielfalt unterschiedlicher Strategien, Herangehensweisen und Ergebnisse geben. Lesende und vorwiegend in der Praxis tätigen Projektmitarbeitende sollen sie bei der Orientierung im Arbeitsfeld unterstützen und als Ideengeber für die Praxis im eigenen Projekt dienen.

Zur Orientierung bei der Lektüre der Beispiele folgende Hinweise:

1) Für die hiesige Darstellung sind die dargestellten Formate bzw. Fallbeispiele nach drei groben Zielgruppen bzw. Ansatzpunkten sortiert:

- **Betriebsübergreifende Formate**
(z. B. für Beschäftigte, Führungskräfte, Betriebsrät*innen)



- **Betriebsspezifische Formate**
(z. B. für Belegschaften, Führungskräfte, Betriebsrät*innen)

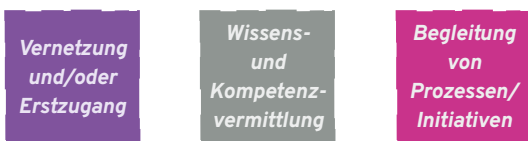


- **Berufsschulische Formate**
(für Berufsschüler*innen, Berufsschullehrende)



2) Jedes Fallbeispiel/Instrument ist zusätzlich mit einer grafischen Kennzeichnung versehen, welches den Lesenden einen schnellen Aufschluss über das primäre, mit dem Ansatz verfolgte (methodische) Ziel erlauben soll:

- Niedrigschwelliges Format als thematischer Erstzugang zu Beschäftigten/Betrieben und/oder Förderung ihrer Vernetzung
- Vermittlung von Wissen und Kompetenzen (an Beschäftigte, Betriebe, Berufsschüler*innen, Lehrende)
- Unterstützung individueller Prozesse oder Initiativen (in Betrieb oder Berufsschule)



Die Kennzeichnungen treffen als solche keine Aussage darüber, wie „langfristig“ oder „kurzfristig“ die Ansätze und Instrumente jeweils angelegt sind, oder zu welchem Grad sie eher auf Veränderungen auf struktureller Ebene (z. B. im Betrieb) oder der individuellen/personellen Ebene abzielen. Ebenso ist die Sortierung nicht trennscharf: So zielt beispielsweise eine mit dem Label „Ansätze zu Vermittlung von Wissen und Kompetenzen“ ausgestattete Schulung auch darauf, mit der Schulung als ersten Schritt betriebliche Akteure aufzuschließen um sie letztendlich als Teilnehmende für eine folgende Prozessbegleitung zu gewinnen.

Die Ansätze sind also nie isoliert zu betrachten, und oftmals Teil weiterer vorangegangener oder anschließender Aktivitäten in den jeweiligen Projekten.

Zuletzt noch folgender Hinweis: Mit der hiesigen Darstellung und Auswahl bzw. Ausklammerung anderer Ansätze ist keine Wertung im Sinne von „Guter Praxis“ im Programm verbunden, wenn gleich sich die Ansätze für die jeweils durchführenden Projektteams als erfolgreiche und gangbare Wege für ihre jeweiligen Kontexte herausgestellt haben. Die Darstellung dient der (sich entwickelnden) Konturierung der Programminhalte dieses neu und befristet ins Leben gerufenen Modellprogramms; und der Orientierung, Inspiration und Ideengebung für mögliche Handlungsansätze für die Praktiker*innen, Bildungsarbeiter*innen sowie Nachahmer*innen im hiesigen und anderen Programmen.

Zusätzlich läuft im Programm *Betriebliche Demokratiekompetenz* im Jahr 2024 ein Gute-Praxis-Prozess: Ein Gremium u. a. aus Vertreter*innen der geförderten Projekte/Träger und des Fördermittelgebers des Programms wählt nach spezifischen Kriterien eine Auswahl an Instrumenten/Fallbeispielen aus der Programmpraxis aus. Diese werden als „Gute-Praxis-Auswahl“ ab Herbst 2024 veröffentlicht werden (Abschlussbericht des Programms, [Programmwebseite](#)). Hier werden die ausgewählten Instrumente dann zur Nutzung durch Betriebe, Führungskräfte, Betriebsrät*innen, Berufsschulen und andere (politische) Bildungsträger zu finden sein.

5.2.1

Betriebsübergreifende Formate

Instrument/Fallbeispiel

Vernetzungstagung „Strategien gegen rechtsextreme Betriebspolitik“

Ziel und erreichte Zielgruppe

Vernetzung von Beschäftigten, Betriebsratsmitgliedern und gewerkschaftlich Aktiven unterschiedlicher Betriebe und Branchen zur Thematik „extreme Rechte in der Arbeitswelt entgegentreten“, Vermittlung neuester Kenntnisse und Expertise (Baden-Württemberg).

Ausgangslage, Umsetzung und Inhalt

Das Projekt „Betriebliche Demokratie stärken, Rassismus und Rechtsextremismus im Betrieb bekämpfen“ setzt als Ergänzung zu ihren betrieblichen Schulungen und Beratungen einmal jährlich eine Vernetzungskonferenz für engagierte Belegschaftsmitglieder, Betriebsrät*innen und Vertrauensleute aus der Region um. Über Branchen- und Betriebsgrenzen hinweg soll das Format Erfahrungsaustausch und Diskussionen zum Thema „extreme Rechte im Betrieb“ zwischen den Beschäftigten (und Projektteam) ermöglichen. Gemischt werden Vorträge und Information durch das Projektteam zu den über das vergangene Jahr aus der Praxisarbeit gesammelten Erkenntnissen zu extrem rechter Organisation und Strategien in der Arbeitswelt, als auch Diskussions- und Kleingruppenarbeitsphasen. Dabei sind stets Belegschaftsmitglieder aus Betrieben, die das Projektteam bereits beratend oder schulend zu bestimmten Fällen unterstützte, als auch aus bisher nicht „betreuten“ Betrieben. Die Workshopphase bietet Raum für konkreten Erfahrungsaustausch und eine kollegiale Fallberatung. Das Format findet normalerweise Vor- und Nachmittags an einem Werktag statt – teilnehmende Beschäftigte können eine Freistellung nach dem Bildungszeitgesetz Baden-Württemberg beantragen.

Betriebs-
übergreifend

Vernetzung
und/oder
Erstzugang

Erkenntnisse und Ergebnisse

- Das Format erwies sich als geeignet, um sowohl eine Vernetzung zwischen engagierten beschäftigten unterschiedliche Betriebe zu forcieren als auch um sich gemeinsam intensiv mit Rechercheergebnissen und inhaltlichen Erkenntnissen rund um die extreme Rechte in der Arbeitswelt auseinanderzusetzen.
- Zu der Möglichkeit einer tiefgehenden inhaltlichen Auseinandersetzung mit den Inhalten trug das ganztägige Format (genügend Zeit) und die verbundene Freistellungsmöglichkeit bei.



*„Der Austausch auf Augenhöhe zwischen Kolleg*innen, die im Betrieb mit ganz ähnlichen Herausforderungen konfrontiert sind, hat einen sehr viel nachhaltigeren Effekt als eine einmalige Schulung durch externe Expert*innen. Die Kolleg*innen erfahren dabei ganz konkret, dass sie mit ihren schwierigen Erfahrungen und ihrer Verunsicherung nicht allein sind, dass der Kampf gegen die extreme Rechte im Betrieb aber gewonnen werden kann. Solidarität wirkt.“*

**(Projektteam „Betriebliche Demokratie stärken – Rechtsextremismus und Rassismus bekämpfen“,
DGB-Bildungswerk Baden-Württemberg)**

Ein Beispiel des Projekts **Betriebliche Demokratie stärken**, DGB-Bildungswerk Baden-Württemberg
Mehr dazu unter: <https://betriebliche-demokratiekompetenz.de/projekt/betriebliche-demokratie-staerken-rassismus-und-rechtsextremismus-im-betrieb-bekaempfen/>

Instrument/Fallbeispiel

Austauschrunde „Democratic Rooftop Terrace“

Ziel

Erfahrungsaustausch/Vernetzung, niedrigschwellige Informationsvermittlung zum Thema Diskriminierung im Arbeitskontext für Betroffene

Erreichte Zielgruppe

Migrantische Beschäftigte, Mitglieder migrantischer Communities (Berlin)

Ausgangslage, Umsetzung und Inhalt

Bei lockerer Atmosphäre, Getränken und Snacks auf der Dachterrasse der Trägerräumlichkeiten ist primäres Ziel dieses niedrigschwelligen Präsenz-Formats, in einen ersten inhaltlichen Austausch mit Mitgliedern migrantischer Communities zum Thema „Diskriminierung im Arbeitskontext“ zu gelangen. In dezidiert lockerer Form moderiert durch zwei Mitarbeitende des Democracy Works-Projektteams wurde die Democratic Rooftop Terrace im Sommer 2023 bislang englisch – und spanischsprachig als zweistündiges Abendangebot durchgeführt. Neben kleinen Informationsvermittlungseinheiten des Projektteams – u. a. zur Frage, was tun, bei Diskriminierung im Arbeitsumfeld – soll die Veranstaltung den Teilnehmenden vor allem auch einen sicheren Raum zum Austausch und Teilen von Erfahrungen bieten: Was bedeutet Diskriminierung für mich persönlich, wie erlebe ich mein eigenes Arbeitsumfeld? Welche Handlungsmöglichkeiten habe ich, um Diskriminierung zu thematisieren und mich davor zu schützen? In kleinen Gruppen von bis zu zehn Personen werden Beispiele und Handlungsoptionen diskutiert.

Betriebs-
übergreifend

Vernetzung
und/oder
Erstzugang

Erkenntnisse und Ergebnisse

- Die Mehrsprachigkeit des Angebots machte das Austauschformat attraktiver und einfacher zugänglich für die anvisierte migrantische Zielgruppe.
- Die einladende Umgebung wirkt sich positiv auf die Offenheit der Teilnehmenden aus, sich mit den genannten Themen auseinanderzusetzen.
- Die kleine Gruppengröße erlaubte auch den Austausch sensibler Diskriminierungserfahrungen.
- Das Angebot am frühen Abend durchzuführen, erhöhte die Teilnahme von Beschäftigten (in ihrer Freizeit).
- Auf besonderes Interesse der Teilnehmenden stieß in den bisherigen Terminen auch das Thema Mitbestimmung im Betrieb. Ebenfalls intensiv diskutiert wurde, wie für (migrantische) Bewerber*innen frühzeitig erkennbar wird, ob sich Arbeitgeber*innen für Vielfalt und gegen Diskriminierung in ihrem Betrieb engagieren.
- Das Projektteam versucht das Format auch zu nutzen, um Teilnehmer*innen für eine nachfolgende intensivere Zusammenarbeit zu gewinnen, etwa, indem die Teilnehmenden Vorgesetzten oder Kolleg*innen von den Angeboten des Projekts für Betriebe berichten.



„Migrantische Beschäftigte brauchen sichere Räume zum Austausch über erfahrene Diskriminierung im Arbeitsumfeld. Es ist wichtig zu vermitteln: Ihr seid nicht allein – und es gibt Wege, sich zu wehren.“

(Projektteam Democracy Works, La Red)

Instrument/Fallbeispiel

Unternehmer*innenfrühstück „Vielfalt stärken – Wie lässt sich eine Rassismus-sensible Kultur im Unternehmen fördern?“

Ziel

Niedrigschwelligen inhaltlichen Austausch zu Rassismus und Diskriminierung im Arbeitsumfeld initiieren und für die weitere Beschäftigung mit den Inhalten motivieren

Erreichte Zielgruppe

Mitarbeitende, Führungskräfte, Gründer*innen aus Fürstenwalde und Umgebung (Brandenburg)

Ausgangslage, Umsetzung und Inhalt

Das Unternehmer*innenfrühstück möchte Betriebsvertreter*innen und Beschäftigte möglichst niedrigschwellig zusammenholen, um zu einer ersten Beschäftigung mit den Themen „Vielfalt, Rassismus und Verschwörungserzählungen im Arbeitskontext“ anzuregen. Hemmschwellen und Widerstände sollen gesenkt werden, die zentrale Botschaft ist: Die Auseinandersetzung mit den Themenfeldern muss nicht zwangsläufig unangenehm sein. Zur Niedrigschwelligkeit trägt Ort und Zeit bei: Als frühes (zwischen acht und zehn Uhr morgens) und offenes Angebot fand der Austausch im Frühling, Herbst und Sommer 2023 als Kooperation des Projekts mit und in den Räumlichkeiten des SpreeHubs (u. a. Co-Working-Space-Anbieter) im brandenburgischen Fürstenwalde statt. Dem Austausch selbst ist stets ein Leitthema überschrieben, in der Vergangenheit „Wie lässt sich eine Rassismus-sensible Kultur in Unternehmen stärken?“ oder „Umgang mit Verschwörungserzählungen“. Das Projektteam gestaltet die Zusammenkunft möglichst offen – eine Fragerunde zu Erfahrungen und Berührungspunkten der Teilnehmenden mit der Thematik, kurze Informationsinputs des Teams, z. B. an einer Flipchart wechseln sich stets ab mit tatsächlichen Frühstückphasen und informellen Gesprächen. Die Gruppengröße bewegt sich zwischen fünf und zehn Teilnehmenden.

Betriebs-
übergreifend

Vernetzung
und/oder
Erstzugang

Erkenntnisse und Ergebnisse

- Möglichst niedrige Hürden tragen dazu bei, betriebliche Zielgruppen und Gründer*innen für eine erste Beschäftigung mit den genannten Themen zu gewinnen: In diesem Fall etwa der Veranstaltungsort des Unternehmer*innenfrühstücks, welches in einem Co-Working-Space stattfand, welcher gleichzeitig der Arbeitsort vieler der angesprochenen Teilnehmenden ist.
- Der Co-Working-Space selbst ist ein gut vernetzter Akteur in der Region, und konnte so dazu beitragen, auch weitere (arbeitsweltliche) Teilnehmende und Akteure aus der Stadt und dem Viertel vor Ort zu akquirieren – mit gut vernetzten Partnern zu kooperieren kann ein hilfreicher Ansatzpunkt sein.
- Die niedrigschwellige Herangehensweise und informelle Atmosphäre helfen, Hemmschwellen und inhaltliche Berührungsängste abzubauen und ermöglichen eine breite Teilnahme. Zusätzlich zu solchen Formaten braucht es langfristige, zum Beispiel individuell begleitende Ansätze, um nachhaltige Veränderungen in Unternehmenskulturen zu fördern.



„In locker-persönlicher Frühstücks-Atmosphäre entstehen leichter informelle Zugänge, um sich schweren Fragen zu widmen, die sonst nicht gestellt werden. Themen und Zusammenarbeiten erschließen sich im persönlichen Gespräch einfacher und der Austausch bringt frischen Wind für die Relevanz von Diskriminierung, Rassismus und Verschwörungserzählungen ins Bewusstsein der Teilnehmenden“

(Projektteam Vielfältig Brandenburg, Minor)

Instrument/Fallbeispiel

Teilhabe von migrantischen Kolleg*innen stärken

Ziel

Sensibilisierung von Betriebsrät*innen für bestehende Diskriminierung migrantischer Kolleg*innen, Vermittlung von Handlungskompetenzen zur besseren Unterstützung ihrer migrantischen Kolleg*innen (Thüringen)

Erreichte Zielgruppe

19 Betriebsrät*innen unterschiedlicher Betriebe (Thüringen)

Ausgangslage

Migrantische Beschäftigte begegnen im Betrieb und auf dem Arbeitsmarkt spezifischen Problemlagen: Sie sind in vielen Bereichen des Niedriglohnssektors überrepräsentiert – und während diese Branchen ohnehin von prekären Arbeitsbedingungen geprägt sind, stehen migrantische Beschäftigte vor zusätzlichen Herausforderungen. Lediglich deutschsprachig durchgeführte Arbeitsschutzunterweisungen etwa bedingen bei Sprachbarrieren vermehrte Arbeitsunfälle und Ausfallzeiten. Diskriminierungen im Betrieb werden auch vom Betriebsrat als Gremium nicht immer adäquat bearbeitet, da Betriebsrät*innen für die Problemlagen migrantischer Kolleg*innen nicht immer ausreichend sensibilisiert sind, oder Kenntnisse von Handlungsmöglichkeiten nicht vorliegen. Auch Beschwerdestellen, sind im Betrieb nicht immer vorhanden. Die Schulung zielt daher auf die Sensibilisierung sowie Wissens- und Kompetenzvermittlung vor allem an Betriebsrät*innen, um sie zur verbesserten Unterstützung migrantischer Kolleg*innen zu befähigen.

Umsetzung und Inhalt

Die Schulung fand in einer Bildungsstätte in Erfurt statt und war ein praxisnaher Mix aus Inputs und Austausch, darunter

- rechtliche Handlungsmöglichkeiten von Betriebsrät*innen zur Unterstützung der betrieblichen Integration migrantischer Kolleg*innen
- Sensibilisierung zur Situation von Migrant*innen im Betrieb und auf dem Arbeitsmarkt
- Expert*inneninputs und Austausch mit Betriebsrät*innen und Kolleg*innen, die im eigenen Betrieb selbst schon Aktionen zur Unterstützung migrantischer Kolleg*innen angestoßen hatten.

Zwei Sprachmittler*innen (Arabisch, Polnisch) begleiteten das Angebot, um Hürden für nicht-deutschsprachige Teilnehmer*innen zu senken.

Betriebs-
übergreifend

Wissens-
und
Kompetenz-
vermittlung

Ergebnisse und Erkenntnisse

- Die praxisnahe Ausgestaltung des Formats trägt zu einer Übertragung der Erkenntnisse auf den betrieblichen Alltag bei.
- Teilnehmende berichteten, die Bedürfnisse migrantischer Beschäftigter in der Betriebsratsarbeit nun stärker zu berücksichtigen, z. B. durch Abbau von Sprachbarrieren und zielgruppenspezifische Kommunikation.
- Die Schulung sollte zudem Betriebsrät*innen für eine längerfristige Begleitung durch das Projekt bei Herausforderungen im individuellen Betrieb aufschließen. Ein Teil der Teilnehmer*innen kontaktiert das Projekt regelmäßig zur Beratung, um schwierige Situationen im Umgang mit Diskriminierung im Betrieb zu bewältigen.
- An die erste Schulung schließen sich im Jahr 2024 Folgeschulungen an.



*„Für Betriebsrät*innen ist die Lebensrealität migrantischer Kolleg*innen teils ein unbekanntes Feld. Ihnen dies näher zu bringen und gemeinsam Handlungsoptionen zu erarbeiten ist eine effektive Methode, um gegen Rassismus im Betrieb vorzugehen und die Arbeitsrealität migrantischer Beschäftigter zu verbessern.“*

(Projektteam connect, DGB-Bildungswerk Thüringen)

Instrument/Fallbeispiel

Weiterbildungsreihe zum*zur Kompetenzmanager*in im betrieblichen Kontext

Ziel

Befähigung Beschäftigter, Diskriminierung, Rassismus und antidemokratisches Verhalten am Arbeitsplatz zu erkennen und aktiv entgegenzuwirken.

Erreichte Zielgruppe

Sechs Beschäftigte (teils mit kleineren Führungsaufgaben) unterschiedlicher Betriebe und Branchen pro Durchlauf der Weiterbildungsreihe (Thüringen)

Ausgangslage

Befragungen zeigen, dass es weiterhin Unternehmen in Thüringen gibt, die die Einstellung von Beschäftigten mit Einwanderungsgeschichte aus Sorge vor Konflikten aufgrund kultureller Unterschiede und Rassismus scheuen (vgl. IQ Thüringen 2018: 16). Die Charta der Vielfalt wurde im bundesdeutschen Vergleich nur von wenigen Thüringer Unternehmen unterzeichnet. Im Vergleich zum bundesdeutschen Durchschnitt liegen in Thüringen hohe Zustimmungswerte zu rechtsextremen Einstellungen und entsprechenden politischen Gruppierungen vor (vgl. Decker et al. 2023: 26 f.). Das Angebot setzt an diesen Erkenntnissen an und möchte interkulturelle Belegschaften unterstützen, ohne Rassismus und Diskriminierung zusammenzuarbeiten.

Umsetzung und Inhalt

Die Weiterbildungsreihe kombiniert ein virtuelles Angebot mit Selbstlernphasen auf einer Lernplattform mit Erfahrungsaustausch in Webkonferenzen. In sechs Online-Modulen werden die Teilnehmenden (Beschäftigte unterschiedlicher Thüringer Betriebe) befähigt, diskriminierendes, antidemokratisches und rassistisches Verhalten am Arbeitsplatz zu erkennen. Im Rahmen der Online-Selbstlernerleinheiten (1–1,5 h) werden ihnen konkrete Handlungsmöglichkeiten vorgestellt. Interaktive Arbeitsaufträge regen die Teilnehmenden an, sich mit der Situation im eigenen Unternehmen auseinanderzusetzen und praktische Handlungsansätze zu erarbeiten. Ergänzende Webkonferenzen (1,5 h) dienen dem Erfahrungsaustausch untereinander und der Diskussion von Beispielen. Behandelte Themen sind die Felder Erfolgreich arbeiten und Kommunikation in interkulturellen Teams, Diskriminierung, Rassismus und Hate-Speech am Arbeitsplatz, sowie Fake News und Verschwörungserzählungen. Im Abschlussmodul präsentieren die Teilnehmenden Ideen für den Wissenstransfer in das eigene Unternehmen, u. a. Anstöße für (kleinere oder größere) Veränderungen. Die festen Webkonferenzen fanden Wochentags am frühen Nachmittag statt.

Erkenntnisse und Ergebnisse

- Ob die Teilnehmenden die festen Termine und Selbstlernerleinheiten während der Arbeitszeit wahrnahmen, gestaltete sich durchmischt, abhängig von jeweiligen individuellen Absprachen mit ihrem*r Arbeitgeber*in.

Betriebs-
übergreifend

Wissens-
und
Kompetenz-
vermittlung

- Rückmeldungen von Teilnehmenden ergaben, dass die im Abschlussmodul eigenständig erarbeiteten und präsentierten Ideen für den eigenen Betrieb teils zur Anwendung kamen. So wurde ein Leitfaden zum Thema „Mitarbeitergespräch ohne Diskriminierung“ in einem Betrieb initiiert; in einem zweiten Betrieb konnten bei einer aktuell stattfindenden Anpassung einer Betriebsvereinbarung (zur Förderung von Chancengleichheit) Impulse aus der Weiterbildung eingebracht werden.
- Das Angebot wurde bislang dreimal als vollständiger Durchlauf durchgeführt. Zukünftig soll die Reihe vollständig auf (webbasierten) Selbstlerneinheiten basieren; die zuvor festen Bestandteile der (digitalen) Erfahrungsaustausche der Teilnehmenden-Kohorte fallen weg. Feedback der Teilnehmenden ergab, dass die Wahrnehmung der festen (digitalen) Termine für Beschäftigte teils nur schwierig oder nicht umsetzbar war, und die Hemmschwelle zur Teilnahme erhöhten. Mit dem Fokus auf die Selbstlerneinheiten soll das Angebot niedrigschwelliger werden; und zukünftig vermehrt solche erreichen, die den Themen eher skeptisch gegenüberstehen (daher auch weniger zeitliche Kompromisse eingehen wollen); sowie auch jene, die potenziell zeitlich verhindert wären.
- Im Gegenzug ist die Einführung eines (freiwilligen) regelmäßigen „Unternehmensstammtisch“ für Absolvent*innen und Teilnehmer*innen der Weiterbildungsreihe geplant.
- Der Titel „Kompetenzmanager*innen“ wird geändert und zukünftig „Demokratiemanager*innen“ lauten (mit dem Titel wird auf eine größere Aussagekraft hinsichtlich der Inhalte der Reihe gehofft – zuvor kam es von Interessent*innen oftmals zu Rückfragen).
- Die bisherige Erfahrung zeigte: Insbesondere Methoden zur Anregung eines Perspektivwechsels (z. B. Rollenspiele) konnten Denkprozesse und Aha-Erlebnisse bei den Teilnehmenden erzielen.
- Von den Teilnehmenden wurden besonders Praxistipps, B. Argumentationshilfen, als nützlich empfunden.



„Bei vielen Teilnehmenden unserer Weiterbildungsreihe stellte sich heraus, dass bereits ein gewisser Grad an Vorwissen vorlag, welcher ihnen aber selbst oftmals gar nicht bewusst war. Das Angebot konnte dieses Bewusstsein, das Wissen und seine Anwendung schärfen und entwickeln.“

*(Projektteam **zuhören.verstehen.handeln.** Bildungswerk der Thüringer Wirtschaft)*

Instrument/Fallbeispiel

Live-Chats und Themen-Inputs via Social-Media für Beschäftigte

Ziel

Vermittlung von Wissen zu den Themen Vielfalt, Diskriminierung und Rassismus im Arbeitsweltkontext; Gewinnung von Teilnehmenden für eine intensivere Unterstützung in möglichen Anschlussangeboten

Erreichte Zielgruppe

Führungskräfte, migrantische Beschäftigte (Berlin)

Ausgangslage

Die Gewinnung von Beschäftigten zur Teilnahme an Angeboten zur Auseinandersetzung mit Rassismus und Diskriminierung gestaltete sich für das Projekt als herausfordernd, gesucht wurde nach neuen Zugangswegen. Seit 2023 nutzt das Team zur Durchführung ausgewählter Angebote sowie Kontaktherstellung mit den Zielgruppen verstärkt Social Media-Plattformen.

Umsetzung und Inhalt

Für die Zielgruppe ‚Führungskräfte‘ setzte das Projekt über die Plattform LinkedIn die Vortragsreihe ‚Vielfalt im Blick‘ um. An vier Terminen wurden Inputs zu den Themen ‚Gender Pay Gap: Sexismus auf der Arbeit‘; ‚LGBTIQ+-Menschen in der Arbeitswelt – Herausforderungen für queere Arbeitnehmende‘; ‚Kommunikation am Arbeitsplatz‘ und ‚Vorteile betrieblicher Mitbestimmung für das Unternehmen‘ präsentiert. Für die Gruppe ‚migrantische Beschäftigte‘ setzte das Team eine eigene Reihe von online Expert*innen-Inputs um, zum Thema ‚Diskriminierung in der Arbeitswelt‘ aus der Betroffenen-Perspektive.

Erprobt wurde zudem online ein spontaner Austausch mit der Zielgruppe ‚migrantische Beschäftigte‘ über das Format eines Messenger-Meet-Ups: Über ein auf Facebook durch das Projekt angekündigtes Event eröffnete sich – als willkommener Nebeneffekt – ein zugehöriger Chat-Raum mit den angemeldeten Teilnehmenden. Im Vorfeld und Nachgang des Events ergab sich über den Chat ein angeregter Austausch, moderiert durch das Team über drei Tage hinweg. Eine Reihe positiver Effekte zeigten sich: Die an der Veranstaltung Teilnehmenden hatten über den Chat vorab Kontakt miteinander, konnten sich inhaltlich aufwärmen und niedrigschwellig äußern. Zeitlich eingeschränkte Teilnehmenden konnten zu beliebigen Zeitpunkten die Chatverläufe ‚nachlesen‘ oder sich selbst beteiligen. Das Projekt nutzte den Chat auch zur Abfrage von Perspektiven/Bedarfen, um die kommende Veranstaltung noch passgenauer durchzuführen.

Betriebs-
übergreifend

Wissens-
und
Kompetenz-
vermittlung

Erkenntnisse und Ergebnisse

- Die live gestreamten Vorträge wurden als Aufzeichnung im Nachgang online zur Verfügung gestellt – dies resultierte in einer höheren „Abrufquote“ und in einer erhöhten Flexibilität für Interessierte.
- Für das Projektteam erwiesen sich Veranstaltungen via Social-Media insbesondere geeignet um einen besseren Zugang zu (Berliner) betrieblichen Zielgruppen und größere Teilnehmendenzahlen zu erreichen.
- Mit Vorträgen via Social-Media konnten insbesondere Führungskräfte erreicht werden, die sich von traditionellen Workshops nicht angesprochen fühlen, und neu gewonnene Impulse eigenständig an Mitarbeitende weitertragen möchten.
- Die Formate könnten sich auch zur Akquise eignen, um Führungskräfte für auf einzelne Betriebe angepasste (analoge) Angebote aufzuschließen.



„Die Plattform Linked-In wird von vielen Unternehmen und Mitarbeitenden als berufliches Netzwerk genutzt – es hat sich in unserem Projekt bewährt, hier Angebote zu platzieren, um diese Zielgruppen zu erreichen. Verschiedene Filter der Plattform (z.B. nach Branchen) erleichtern die zielgerichtete Ansprache.“

(Projektteam Democracy Works, La Red)

5.2.2

Betriebsspezifische Formate

Instrument/Fallbeispiel

Passgenaue Fortbildungsreihe im Betrieb: „#gelebteVielfalt & Demokratische Grundwerte – Was hat das mit uns zu tun?“

Ziel

Kommunikationskultur zwischen verschiedenen Beschäftigtengruppen fördern, Sensibilisierung und erste Wissensvermittlung zu Vorurteilen, Diskriminierung, Rassismus und Verschwörungserzählungen

Erreichte Zielgruppe

Belegschaft eines medizintechnischen mittelgroßen Unternehmens (Brandenburg)

Ausgangslage

In der bedarfsorientiert entwickelten Workshopreihe für die Belegschaft eines mittelständischen medizintechnischen Unternehmens wurden in Online- und Präsenzformaten Themen rund um Demokratie, Kommunikation, Vorurteile und Verschwörungserzählungen behandelt. Die Bedarfe für die Weiterbildung wurden im Vorfeld durch das Projektteam mit der Personal- und Marketingabteilung des Unternehmens erarbeitet. Die 250 Mitarbeitenden arbeiten an vier Standorten in Potsdam (Verwaltung, Entwicklung, Produktion). Die Charta der Vielfalt wurde unterzeichnet, eine unternehmensweite Auseinandersetzung mit Diskriminierung, Vorurteilen oder Rechtsextremismus gab es aber bisher nicht. Auf Grund von Kommunikationsherausforderungen zwischen verschiedenen Betriebsbereichen, wurde durch das Unternehmen ursprünglich eine Beschäftigung mit den Themen Perspektivenwechsel und Kommunikationskultur gewünscht. Dabei bestand große Offenheit für die Auseinandersetzung mit den Programmt Themen.

Umsetzung und Inhalt

Im Herbst 2022 wurden sechs Online-Impulse (60 Min.) und drei Präsenz-Workshops (3 h) für die Belegschaft umgesetzt (je 8–15 Teilnehmende). Der inhaltliche Fokus lag auf den Themen demokratische Werte, Anerkennung von Vielfalt, Hinterfragen von Vorurteilen und Verschwörungserzählungen sowie Kommunikationskultur. Die Veranstaltungen ermöglichten einen niedrighschwelligigen Einstieg in die Themen. Methodisch wurde mit Elementen zur Selbstreflexion, Erprobung von Handlungsstrategien und Kommunikationsmethoden zur Anwendung der Teilnehmenden im Fall von Diskriminierungssituationen, gearbeitet. Die Teilnahme erfolgte auf freiwilliger Basis im Rahmen der Arbeitszeit.

Betriebs-
spezifisch

Wissens-
und
Kompetenz-
vermittlung

Erkenntnisse und Ergebnisse

- Die Umsetzung war seitens des Unternehmens zunächst an die Bedingung kurzer Online-Einheiten geknüpft. Zusätzlich konnten im weiteren Verlauf längere Präsenzworkshops umgesetzt werden und von der Belegschaft gewählte Themen wie z. B. Verschwörungserzählungen oder wertschätzende Kommunikation vertiefend behandelt werden.
- Die praxisnahe Erprobung von Handlungsoptionen, beispielsweise im Umgang mit rassistischen Aussagen, sowie die interaktive Gestaltung des Angebots wurden durch die Teilnehmenden positiv hervorgehoben.
- Durch Unternehmen und Teilnehmende wurde sehr geschätzt, dass durch die Übungen persönliche Begegnungen im Unternehmen über die alltägliche Zusammenarbeit hinaus ermöglicht wurden.
- Unabhängig vom Angebot hatte das Unternehmen kurz zuvor Unternehmenswerte entwickelt, so war auch ein Themenimpuls zur gesellschaftlichen Relevanz von Werten, wie Demokratie, Menschenwürde, Freiheit und Gleichstellung gewünscht und Teil des Projektangebots. Basierend auf den Workshop-Inhalten wurden zudem Stellungnahmen des Unternehmens zu Fragen von Diversity überarbeitet.



„Die kurzen knackigen Online-Impulse mit agiler Einbeziehung der Teilnehmenden waren Schlüssel, um mit Spaß und Austausch das Interesse zunächst zu schüren, und die Themen in den längeren Präsenz-Workshops dann zu vertiefen.“

(Projektteam Vielfältig Brandenburg, Minor)

Instrument/Fallbeispiel

„Anti-Rassismus-Monat“ in einem Pharma-Unternehmen: Workshops, Gallery Walks und Ausstellung mit begleitenden Gesprächen

Ziel

Sensibilisierung und Wissen zu Rassismus in der Arbeitswelt und in betrieblichen Strukturen stärken, Anstoßen von Veränderungen im konkreten Unternehmen

Erreichte Zielgruppe

Belegschaft, Führungskräfte und Betriebsratsmitglieder eines Pharma-Unternehmens (Schleswig-Holstein)

Ausgangslage

Gemeinsam mit IGBCE-Vertrauensleuten und weiteren betrieblichen Akteuren initiierte und gestaltete das Projektteam den „Anti-Rassismus-Monat“ im September 2023 im Betrieb KVP Pharma + Veterinärprodukte GmbH (KVP). KVP produziert in Kiel Arzneimittel für Haus- und Nutztiere. Mit dem Aktionsmonat setzten sich das Projektteam und die betrieblichen Partner als Ziel, das Bewusstsein für Rassismus bei Beschäftigten und Führungskräften des Unternehmens zu schärfen und ihr diesbezügliches Wissen zu vergrößern. Weiterhin sollte die Bereitschaft erhöht werden, sich mit diesem Thema auch in den konkreten betrieblichen Zusammenhängen auseinanderzusetzen.

Umsetzung und Inhalt

Die Angebote erstreckten sich über den gesamten Aktionsmonat, wurden jeweils an zwei Tagen pro Woche durch das Projektteam durchgeführt und fanden während der Arbeitszeit der Beschäftigten statt. Bewusst wurden für unterschiedliche Gruppen Betriebs-Zugehöriger unterschiedliche Formate angeboten: An den Vormittagen kamen zunächst Führungskräfte, Personaler*innen, Ausbilder*innen und Betriebsratsmitglieder zu drei-stündigen Workshops mit dem Projektteam in den Unternehmensräumen zusammen. Neben einer Auseinandersetzung mit der Bedeutung und verschiedenen Verständnissen von Rassismus, ging es anschließend um die bereits seit 2016 bestehende Betriebsvereinbarung „Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz“. Die Betriebsvereinbarung thematisiert die Felder Diskriminierung, Mobbing, Sexismus/ Belästigung sowie Rassismus am Arbeitsplatz. Gemeinsam wurde entlang von Fallbeispielen und Best-Practices diskutiert und eruiert, wie Vorgesetzte und Mitarbeitenden-Vertreter*innen bei Fällen von Diskriminierung und Rassismus im Betrieb reagieren können und sollten.

An den Nachmittagen der Angebotstage lag der Fokus auf den Belegschaftsmitgliedern: In jeweils ca. einstündigen Einheiten beschäftigten sich die teilnehmenden Mitarbeitenden im Rahmen eines Gallery-Walks an acht verschiedenen Stationen/Pinnwänden mit unterschiedlichen Aspekten von Rassismus und Vielfalt in Arbeitsleben und Gesellschaft.

Betriebs-
spezifisch

Begleitung
von
Prozessen/
Initiativen

Thematisch bereits eingeleitet wurde das vierwöchige Angebot im Betrieb durch eine in den Unternehmensräumen aufgebaute, und den Workshopangeboten um eine Woche „vorgeschaltete“ Wanderausstellung (ausgeliehen über den Verein Zebra) zum Thema „Opfer rechter Gewalt“. Die Nutzung der Wanderausstellung im Rahmen des Aktionsmonats wurde durch Betriebsratsmitglieder organisiert; das Projektteam von „Damit die Chemie stimmt“ begleitete die Besucher*innen der Ausstellung (Belegschaftsmitglieder) mit informellen Gesprächsangeboten und stand für Fragen bereit.

Erkenntnisse und Ergebnisse

- Die Angebote ermöglichten zum einen eine generelle Sensibilisierung großer Teile der Belegschaft und Führungsebene des Unternehmens für das Thema Rassismus und eine Auseinandersetzung mit der Frage: „Was hat das mit mir zu tun“. Die Angebote konnten aber auch einen Anstoß zu möglichen strukturellen Veränderungen geben: So wurde die Idee formuliert, die Stelle eines*einer „Betriebssozialarbeiter*in“ im Unternehmen zu schaffen, die Zahl der aktuell zwei „Fairness-Beauftragten“ (Beschäftigte) zu erhöhen; sowie verstärkt auf eine größere Diversität der „Fairness-Beauftragten“ zu achten.
- Die Auseinandersetzung von Führungskräften und Betriebsratsmitgliedern mit der bereits bestehenden Betriebsvereinbarung zu partnerschaftlichem Verhalten am Arbeitsplatz stärkt deren tatsächliche Umsetzung im Betrieb: Zuständigkeiten der Akteure wurden herausgearbeitet; Reaktions- und Lösungsmöglichkeiten bei z. B. rassistischer Diskriminierung und anderen Konflikten gemeinsam geübt und gestärkt.
- Unternehmen, Vertrauensleute und Betriebsrat trugen die Durchführung des Aktionsmonats mit dem Projekt auch selbstbewusst in die Öffentlichkeit: So erschienen u. a. eine Pressemitteilung und **LinkedIn Posts** des Unternehmens zu der Aktion.



*„Auch in Betrieben mit schon bestehenden Strukturen zur Förderung von Gleichbehandlung und Antirassismus gibt es einiges zu tun – denn diese Strukturen müssen mit Leben gefüllt werden, um tatsächlich wirksam zu werden. Dazu haben wir mit u. a. mit der strukturierten Auseinandersetzung mit einer bestehenden Betriebsvereinbarung gemeinsam mit Betriebsrät*innen, Führungskräften und Belegschaft und weiteren Sensibilisierungsangeboten beigetragen.“*

(Projektteam Damit die Chemie stimmt, Arbeit und Leben Schleswig-Holstein)

Ein Beispiel des Projekts **Damit die Chemie stimmt, Arbeit und Leben Schleswig-Holstein**
Mehr dazu unter: <https://www.arbeitundleben-sh.de/damit-die-chemie-stimmt>

Instrument/Fallbeispiel

Prozessbegleitung eines Pflegebetriebs bei der betrieblichen Integration zugewanderter Auszubildender

Ziel

Ankommen und Integration von zugewanderten Auszubildenden in den Betrieb unterstützen, vor dem Hintergrund starker Vorbehalte innerhalb der Belegschaft

Erreichte Zielgruppe

Mitarbeitende im Pflegebereich, zugewanderte Auszubildende sowie Führungskräfte eines Pflegebetriebs (Sachsen)

Ausgangslage

Nach Teilnahme an einem Info-Workshop des Projekts („Pflege interkulturell – Zugewanderte Mitarbeitende in das Team integrieren“) wandte sich die Betriebsleiterin eines Senioren-Pflegebetriebs an das Projekt. In Kürze sollten zwei neu zugewanderte junge Frauen eine Ausbildung zur Pflegefachkraft im Betrieb beginnen. Die Belegschaft in den stationären Wohngruppen setzte sich fast ausschließlich aus Beschäftigten deutscher Herkunft zusammen, diese zeigten starke Vorbehalte gegenüber einer Zusammenarbeit mit Neuzugewanderten. Der Betrieb wünschte sich durch die Projektunterstützung eine Sensibilisierung der Stammbeschaft, eine Erhöhung ihres Verständnisses für die spezifische Situation Neuzugewanderter und Hinweise für eine die Azubis unterstützende Einarbeitungsphase.

Umsetzung und Inhalt

Auf Basis eines Vorgesprächs und mit Hilfe eines Bedarfsanalyseleitfadens entwickelte das Projekt gemeinsam mit der Bereichsleitung des Betriebs einen Workshop-Plan. Die Angebote fanden im Betrieb statt, Teilnehmende waren die Pflegekräfte zweier Einrichtungsstandorte – jenen Wohngruppen, in welchen in Kürze zwei zugewanderte Auszubildende eingesetzt werden sollten. Die Themen bewegten sich rund um das Feld Transkulturelle Kompetenzen (mit Pflegebezug, z. B. Thematisierung von unterschiedlichen Pflegeverständnissen), Einfache Sprache sowie die Felder Vorurteile und Diskriminierung. Nach Ankunft der neuen Auszubildenden führte das Projekt auch einen Workshop nur für die Gruppe der Auszubildenden durch (die zwei „neu zugewanderten“ Azubis sowie vier Azubis aus der Region). Hier ging es um einen Dialog, wie die Integration in Belegschaft und Arbeitsabläufe durch die Azubis selbst wahrgenommen wird, und darum, die neuen Auszubildenden zu stärken. Hierzu gehörte auch die Verweisberatung zu möglichen weiteren, u.a. anti-rassistischen, Beratungsstellen in der Umgebung.

Die insgesamt sieben Workshops wurden je im Abstand einiger Wochen mit der Stammbeschaft und den Auszubildenden ausgewertet und nachbesprochen (Was haben die Seminare bewirkt? Hat sich etwas verändert, was wird noch gebraucht?). Ergänzend erfolgten Auswertungsrunden des Projektteams mit der Führungsebene. Der Begleitprozess erstreckte sich über ein halbes Jahr (2023).

Betriebs-
spezifisch

Begleitung
von
Prozessen/
Initiativen

Erkenntnisse und Ergebnisse

- Der Betrieb plant Ergebnisse der Workshops in ein Ausbildungskonzept aufzunehmen, welches sich speziell an neuzugewanderte Auszubildende richtet; und passte das betriebliche Einarbeitungskonzept den Bedürfnissen zugewanderter Auszubildender an. Kolleg*innen, welche die neuen Azubis nach Ankunft im Betrieb als Mentor*innen begleiteten, wurden gezielt auf ihre Aufgabe vorbereitet.
- Das Projekt machte im konkreten Fall die Erfahrung, dass eine niedrigschwellige und dialogorientierte Auseinandersetzung mit den Werten Toleranz, Vielfalt, Respekt oder Offenheit sich als zielführender erwies als eine explizite Auseinandersetzung mit dem Begriff Rassismus. Seminare trugen so auch positiv formulierte Titel wie „Ein gutes Miteinander pflegen“.
- Setzt Führungspersonal ein eigenes starkes Signal z. B. für Vielfalt und gegen Rassismus, kann dies zu Veränderungen innerhalb der Belegschaft beitragen. Die Position von aufgeschlossenen und demokratisch eingestellte Kolleg*innen oder von Diskriminierung oder Rassismus Betroffenen wird so gestärkt. Die Führungsebene im konkreten Betrieb positioniert sich dementsprechend und betreut den Prozess intensiv.
- Neben der Sensibilisierung und dem Aufschluss der „Stammebelegschaft“ war im vorliegenden Ansatz die parallel erfolgende Stützung und Empowerment der zugewanderten Azubis zentral.



„Ein prozessbegleitender, bedarfsorientierter und langfristiger Ansatz ist bei Belegschaften mit starken Vorbehalten unbedingt erforderlich, um Effekte zu erzielen.“

(Projektteam Demokratie pflegen, Arbeit und Leben Sachsen)

Instrument/Fallbeispiel

Betriebsintervention zur Stärkung der Handlungsfähigkeit von Belegschaften gegen rechtsradikale Kampagnen in und um den Betrieb

Ziel

Stärkung der Handlungsfähigkeit von Belegschaften gegen rechtsradikale Kampagnen im Betrieb

Erreichte Zielgruppe

Beschäftigte, Betriebsrät*innen, gewerkschaftliche Vertrauensleute, Jugend- und Auszubildendenvertretungen u. a. in der Automobilbranche (Baden-Württemberg)

Ausgangslage

Zentrum ist ein in Deutschland eingetragener Verein, welcher eng in ein Netz von durch den Verfassungsschutz als rechtsextrem eingestuften Akteuren eingebunden ist (vgl. Melzer 2021: 23). Zentrum verfolgt u.a. eine Strategie der Eroberung von Strukturen betrieblicher Mitbestimmung und tritt mit eigenen Listen zu Betriebsratswahlen an. In einigen Betrieben, v. a. in der Automobilindustrie, sind sie mit Kandidat*innen im Betriebsrat vertreten. Um Unterstützer*innen zu gewinnen, werden von den Zentrum-Betriebsaktivist*innen oft arbeitswelt-bezogene Themen rechtspopulistisch interpretiert und diesbezügliche Fake-News und Verschwörungserzählungen im Betrieb verbreitet.

Umsetzung und Inhalt

Das Projekt setzt mit seinem Instrument „Betriebsintervention“ hier an, und unterstützt die Handlungsfähigkeit von Belegschaften gegen rechtspopulistische Kampagnen von Zentrum. Entsprechend den Ergebnissen der Autoritarismus-Studie 2020 (Decker/Brähler 2020) wird als zentral angesehen, Beschäftigten Erfahrungen von Solidarität, Beteiligung und Anerkennung zu ermöglichen. Beschäftigte sollen langfristig gestärkt und ihnen Analysewerkzeuge, Methoden und Handlungsmöglichkeiten in der Auseinandersetzung mit organisierten Rechtsradikalen im Betrieb an die Hand gegeben werden. Die „Betriebsintervention“ gestaltet sich individuell, folgt aber stets vier Grundphasen:

Wird das Projekt um Unterstützung gebeten oder selbst auf einen Betrieb aufmerksam, in dem organisierte Rechtsradikale Aktivitäten durchführen, findet der Erstkontakt und zunächst ein grundlegender Informationsaustausch statt. In einer Situationsanalyse wird dann herausgearbeitet, wer die rechtsradikalen betrieblichen Akteure im Betrieb sind, welche Themen sie besetzen und wer auf der anderen Seite die demokratischen Verbündeten sind. In einer folgenden Phase werden Betriebsrät*innen, Vertrauensleute sowie Jugend- und Auszubildendenvertretungen in Workshops zum Vorgehen rechtsradikaler Akteure im Betrieb sensibilisiert und gemeinsam Handlungsstrategien erarbeitet, um demokratisch eingestellte Kolleg*innen zu stärken. In der Kampagnenphase werden die zuvor getroffenen Zielvereinbarungen in einen Kampagnenplan mit konkreten

Betriebs-
spezifisch

Begleitung
von
Prozessen/
Initiativen

Aktivitäten übersetzt. Hier kommen verschiedene Elemente zur Anwendung, etwa eine Ansprache-Aktion der Beschäftigten oder die Durchführung eines Workshops während der Betriebsversammlung. Es folgt stets eine Auswertung der gemeinsamen Aktivitäten und ggf. Überarbeitung/Neuplanung.

Ergebnisse und Erkenntnisse

- Die bisherigen Ergebnisse sind vielversprechend: In den begleiteten Betrieben ist es erfolgreich gelungen, eine demokratische Betriebskultur zu erhalten und zu stärken, organisierte Rechtsradikale konnten dort ihre Unterstützer*innenbasis nicht ausbauen.
- Das Projektteam schließt daraus: Sensibilisierung der Belegschaften wirkt, ein wesentlicher Pfeiler ist nach Erkenntnissen des Projekts, die Betriebsaktive mit rechtsextremen Verbindungen nicht „unterm Radar“ fliegen zu lassen.
- Das Projekt setzt darauf, positive Erfahrungen von Beteiligung, Solidarität und Anerkennung im Betrieb zu stärken, und so extrem Rechten den Nährboden für ihre Diskurse zu entziehen.



*„Wenn die Kolleg*innen ganz praktisch erfahren, was Solidarität bedeutet, wenn sie erkennen, dass sie als Lohnabhängige gemeinsame Interessen haben, unabhängig von Herkunft, Religion oder sexueller Orientierung, dann finden rechte Parolen im Betrieb keinen Nährboden mehr.“*

(Projektteam „Betriebliche Demokratie stärken – Rechtsextremismus und Rassismus bekämpfen“, DGB-Bildungswerk Baden-Württemberg)

Instrument/Fallbeispiel

Sensibilisierung und Schulung zu rechten Codes und Symbolen an einem Lagerstandort

Ziel

Aufklärung über rechte Codes und Symbole, Stärkung demokratischer Stimmen im Unternehmen

Erreichte Zielgruppe

Belegschaft, Betriebsrät*innen und Arbeitgeber*innen eines online-Gebrauchtwarenhändlers am Lagerstandort in Sachsen

Ausgangslage

Das betreffende Unternehmen kauft gebrauchte Güter auf und verkauft diese über Onlinehändler weiter. Die Projektaktivitäten fanden am größten Lagerstandort des Unternehmens statt. Am im Dreischicht-System organisierten Standort sind ca. 1200 Beschäftigte tätig, davon etwa 56 Prozent Migrant*innen. 2022 wandten sich Mitglieder des Betriebsrats erstmalig mit Bitte um Unterstützung an das Projekt, sie nahmen Rassismus und Diskriminierung als ein Problem in Betrieb und Belegschaft wahr. Aus dieser Anfrage entwickelte sich eine längerfristige Begleitung des Betriebsrats und der Belegschaft mit verschiedenen Projektangeboten, u. a. zu den Fragen, wie eine Gleichbehandlung aller Beschäftigten gefördert oder wie gegen Rassismus und Diskriminierung im Betrieb vorgegangen werden kann.

Umsetzung und Inhalt

Die ersten Aktivitäten legten die Basis für weitere unterstützende Projektangebote im Betrieb in 2023: Betriebsinterne Schulungs- und Sensibilisierungsaktivitäten zum Thema „Zeichen und Codes der extremen Rechten“. Anlass waren durch Belegschaftsmitglieder entdeckte faschistische und antisemitische Schmierereien im Bereich der Sanitäranlagen der Lagerarbeiter*innen. Trotz Meldung an den*die Arbeitgeber*in war dieser nicht aktiv geworden. Zunächst unterstützte das Projekt bei der Sensibilisierung: Auf einer Betriebsversammlung wurden Arbeitgeber*in und Belegschaft mit Fotos der Symbole konfrontiert. Während das Problem bislang auch durch den*die Arbeitgeber*in als nicht gewichtig genug eingeschätzt wurde, änderte sich dies durch die Konfrontation. Nach der Konfrontation erfolgte durch das Projektteam eine Einordnung der Zeichen und Codes, welche in den Betriebsräumen auffindbar waren. Durch diese Kombination konnten ca. 600 Beschäftigte erreicht werden. Für diesen Zweck entwickelte das Projekt passende Lehrmaterialien mit Abbildungen, welche für die diverse Belegschaft mehrsprachig angelegt wurden.

Betriebs-
spezifisch

Wissens-
und
Kompetenz-
vermittlung

Erkenntnisse und Ergebnisse

- In Folge der Herangehensweise (Konfrontation, Sensibilisierung, Aufklärung) wurde der Arbeitgeber aktiv, ließ die Schmierereien überstreichen und initiierte eine Klage – setzte also ein klares Zeichen gegen Aktivitäten Rechter. Nach der Konfrontation erfolgte eine Umgangsänderung des Arbeitgebers mit dem Betriebsrat. Das Problem rechtsextremer Einstellungen und von Diskriminierung am Arbeitsplatz wurde, auch durch den Arbeitgeber, als gemeinsame Herausforderung anerkannt. Die Arbeitsweise verschob sich von einem Gegenüber zu einer Zusammenarbeit auf Augenhöhe.
- Die Belegschaft selbst wurde sensibilisiert und aufgeklärt. Auch weil die Belegschaft durch verschiedene Herkünfte und Sprachen geprägt ist, fehlte bei vielen Kolleg*innen bislang Vorwissen, um verschiedenste Symbole überhaupt der extrem Rechten und damit als problematisch zuordnen zu können.



*„Es ist wichtig Rassismus und Diskriminierung im Betrieb klar zu benennen. Damit zeigen wir nicht nur Betroffenen, sondern auch Unterstützer*innen, dass sie nicht allein sind und schaffen zumindest eine Tabuisierung im betrieblichen Kontext, um Angriffe und Anfeindungen zu minimieren.“*

(Projektteam connect, DGB-Bildungswerk Thüringen)

5.2.3

Berufsschulische Formate

Instrument/Fallbeispiel

Workshops zu den Themen „Meinungsfreiheit und Diskriminierung“ für Azubis im Gastgewerbe

Ziel

Sensibilisierung für die Themen Diskriminierung und Rassismus in der Ausbildung und im Betrieb, Stärkung von Auszubildenden im Umgang mit Diskriminierung

Erreichte Zielgruppe

Berufsschüler*innen (Hotelfachfrau* und -fachmann* sowie Hotelkauffrau* und -kaufmann*) der Brillat-Savarin-Schule in Berlin (Oberstufenzentrum Gastgewerbe) im Alter von 16–30 Jahren

Ausgangslage

Bereits zum dritten Mal organisierte das Oberstufenzentrum Gastgewerbe in Berlin die Themenwochen „Gegen Rassismus“ (Juni 2023). Das Projektteam konnte in diesem Rahmen insgesamt 12 Workshops für Berufs- und Fachschüler*innen zu den Themen Meinungsfreiheit und Diskriminierung im Kontext Arbeitswelt anbieten. Über mehrere Tage verteilt nahmen rund 200 Schüler*innen teil. Die Workshops wurden blockweise anstelle des Sozialkundeunterrichts und im Klassenverbund durchgeführt. Lehrkräfte waren während der inhaltlichen Umsetzung nicht anwesend, um den Schüler*innen einen Raum für Diskussion und Austausch außerhalb des schulischen und betrieblichen Alltags zu ermöglichen.

Umsetzung und Inhalt

Inhaltlich drehten sich die Workshops um die Themen „Meinungsfreiheit, Diskriminierung und Rassismus in der Arbeitswelt“. Konzipiert als doppelstündiges Kurzformat vermittelten die Workshops den Gastgewerbe-Azubis mit interaktiven Übungen Kenntnisse rund um Grundrechte, Grenzen der Meinungsfreiheit und Funktionsweisen von Diskriminierungsformen wie Rassismus und Sexismus. Gemeinsam wurden zudem Handlungsoptionen bei (im Arbeitsalltag) erfahrener Diskriminierung erarbeitet. Das Format legte viel Wert auf das Herstellen von Bezügen zwischen theoretisch Gelerntem und eigenen Erfahrungen der Schüler*innen: So berichteten die Azubis unter anderem von Fällen rassistischer Diskriminierung – etwa von Gäst*innen, die ausdrücklich verlangten, nicht von ihnen bedient zu werden. Die berichteten Reaktionen der Vorgesetzten variierten dabei – die Schüler*innen erzählten von solchen, die sich entschlossen gegen rassistischen Angriffe einsetzten, aber auch von fehlender Bereitschaft von einigen Vorgesetzten, sich aktiv damit auseinander – und für Betroffene einzusetzen. Dies zeigt die Wichtigkeit der Sensibilisierung für Rassismus und andere Diskriminierungen auch bei Vorgesetzten auf.

Berufsschule

Wissens-
und
Kompetenz-
vermittlung

Erkenntnisse und Ergebnisse

- Von Berufsschulen durchgeführte Projektstage/-Wochen bieten sich als Möglichkeit an, um die eigenen „externen“ Projektangebote an der Schule zu platzieren. Hierzu eignen sich zugängliche Einstiegsthemen, wie beispielsweise die Meinungsfreiheit, um niedrigschwellig zu Diskussionen zu motivieren.
- Intensivere Folgeangebote durch Vertrauensaufbau: In Nachbesprechungen mit dem Schulpersonal wurde ein erhöhter Bedarf an Angeboten zu Diskriminierung in der Arbeitswelt deutlich. Es ergaben sich Folgeangebote für die Berufsschüler*innen und das Schulpersonal. Eine längerfristige Begleitung der Schule in den Themen wird aktuell von Schulsozialarbeit und Fachbereichsleitungen in Betracht gezogen.
- Es zeigte sich, dass vielen Berufsschüler*innen der Diskriminierungsschutz nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz nicht bekannt ist und viele unsicher im Umgang mit Diskriminierung sind. Die Vermittlung von Wissen und Handlungsmöglichkeiten kristallisiert sich daher als wichtige Aufgabe heraus.



*„In Hinblick auf die Prävention von antidemokratischen Einstellungen ist es bereits ein Erfolg, wenn Berufsschüler*innen im Zuge unserer Workshops das Gefühl vermittelt bekommen, in gesellschaftlichen Debatten eine gleichwertige Stimme zu erhalten und sich auf Augenhöhe austauschen zu können. Wir sollten es nur nicht dabei belassen. Auch wenn das Öffnen von Gesprächsräumen in außerschulischen Bildungsworkshops abseits des schulischen/betrieblichen Alltags nicht besonders innovativ erscheinen mag, so sind es eben diese Austausche, die sehr konkret die Missstände und Bedarfe in Betrieb und Berufsschule aufdecken. Diese gilt es zu bearbeiten, damit es nicht bei dem Gefühl bleibt, sondern auch im gesellschaftlichen und betrieblichen Alltag Erfahrungen von Anerkennung, Solidarität und Teilhabe gemacht werden können.“*

(Projektteam DDD, ufuq.de)

Instrument/Fallbeispiel

Projekttag zum Thema „Medien und Vielfalt“ für Berufsschüler*innen

Ziel

Auseinandersetzung mit den Themen Diskriminierung, Desinformation und Vielfalt in den Medien; Erkennen und Anwenden eigener Gestaltungskompetenzen für mehr Vielfalt im eigenen Einflussbereich und (Arbeits-)Umfeld

Erreichte Zielgruppe

16 Schüler*innen an einer Berufsschule mit Fachrichtung Design und Medien (Bremen)

Ausgangslage

An einer Berufsschule für Dienstleistung, Gewerbe und Gestaltung wurde im Mai 2023 eine Projektwoche umgesetzt. Das Projektteam hatte im Vorfeld schon mehrfach Workshops mit Schüler*innen der Schule durchgeführt und wurde so als „externer Akteur“ auch in die Projektwoche eingebunden. An der Schule wird in schulischen und dualen Ausbildungsgängen zu Berufen mit gestalterischem Schwerpunkt ausgebildet – u. a. Mediengestalter*in für Digital- und Printmedien und Gestaltungstechnische Assistent*in. Hier bot sich die Gelegenheit, eine zentrale Brücke zwischen den Projektthemen Diskriminierung, Vielfalt und Solidarität und (möglichen zukünftigen) beruflichen Einflussbereichen und Arbeitsbedingungen der Schüler*innen herzustellen: Wie werden gesellschaftliche Gruppen in Medien dargestellt? Wer kommt zu Wort und was hat das mit Vorurteilen und Privilegien zu tun? Wie kann man Hass und Hetze im Netz begegnen? Diese und weitere Fragen sollten mit den Schüler*innen interaktiv und kreativ bearbeitet werden.

Umsetzung und Inhalt

Das Projektteam setzte einen dreitägigen Workshop unter der Überschrift „Medien für alle? – Wie Diskriminierung, Desinformation und Vielfalt zusammenhängen“ in den Räumlichkeiten der Berufsschule um. Jeder Tag rückte einen anderen Aspekt ins Zentrum:

Zunächst setzte sich die Gruppe mit verschiedenen Diskriminierungsformen und ihrer Ausprägung im täglichen Leben auseinander. Anhand von lebensweltnahen Beispielen wurden verschiedene Handlungsmöglichkeiten in Diskriminierungssituationen ausprobiert und diskutiert, welchen Einfluss verschiedene Rahmenbedingungen auf das eigene Handeln haben können: Ist es in jeder Situation sinnvoll, laut Kontra zu geben, oder sollte im Mittelpunkt stehen, sich um die betroffene Person zu kümmern? Greife ich in einer Situation nicht ein, weil ich mich ansonsten selbst in Gefahr begeben, oder weil ich vielleicht denke, es wird sich schon jemand anderes kümmern?

Der zweite Tag drehte sich um Fragen rund um Medien und Desinformation: Wie können „Fake News“ erkannt werden? Was hat Hass im Netz mit unserem alltäglichen Leben zu tun? Die Schüler*innen erprobten ihre Medienkompetenz in dem sie eine potenzielle Falschnachricht recherchierten, enttarnten und eigene mögliche Reaktionen auf durch z. B. Familienmitglieder verbreitete falsche Informationen erprobten. Die Teilnehmer*innen übten sich damit zu (potenziell hasserfüllter) Desinformation zu positionieren und gleichzeitig die Türen für ein respektvolles Gespräch zu öffnen.

Berufsschule

Wissens-
und
Kompetenz-
vermittlung

Abschließend nahmen die Schüler*innen Vielfalt und Diskriminierung in den Medien unter die Lupe und beschäftigten sich auch mit der Frage, wie Repräsentation mit gesellschaftlicher Macht zusammenhängt. Es wurde diskutiert, wer oft und wer selten in den Medien zu sehen ist und wie bestimmte Gruppen z. B. in Filmen, Büchern und Werbung dargestellt werden. Die Schüler*innen stellten einen Pitch für einen Film vor, der ihrer Meinung nach heute ein großer Kinohit würde: Ist es eine Geschichte und Rollenbesetzung, die der „Norm“ entspricht (weiß, hetero, nicht-behindert, konventionell attraktiv, wohlhabend, etc.) – oder ist die Repräsentation von Vielfalt heute nicht nur eine soziale Forderung, sondern auch schon eine Vermarktungsstrategie?

Ein Ziel des Angebots war zudem die Anwendung erlernter Inhalte durch die Teilnehmer*innen im Rahmen der Umsetzung eines eigenen kleinen „Projekts“ an der Berufsschule. Die Teilnehmer*innen entschieden sich für die gemeinsame Gestaltung einer Ausstellung rund um das Thema „Medien und Vielfalt“, welche in den Gängen der Einrichtung präsentiert werden sollte.

Beispiele erstellter Beiträge zur Ausstellung waren:

- eine Collage zu Schönheitsnormen in Zeitschriften und Werbung
- ein Info-Plakat zu Toxischer Männlichkeit
- digitale Zeichnungen zum Thema Empowerment und Sichtbarkeit, z. B. von queeren Menschen
- Plakate für eine Kampagne gegen Diskriminierung und für mehr Solidarität

Erkenntnisse und Ergebnisse

- Die Schüler*innen hatten sich im Ausbildungs-/Unterrichtskontext schon mit der praktischen Produktion und Gestaltung von Medien auseinandergesetzt. Die Projektwoche hat ihre Praxis um konkretes Wissen und Handlungsmöglichkeiten zum Zusammenhang von Medien und Diskriminierung erweitert.
- Die Möglichkeit, das Gelernte noch einmal kreativ in einem selbst gewählten Medium zu bearbeiten, hat die Auseinandersetzung der Schüler*innen mit dem Thema deutlich vertieft und ihnen verdeutlicht, wie sie mit eigenen Fähigkeiten eine positive Veränderung anstoßen können.
- Teamende sollten über Grundkenntnisse von Social-Media-Plattformen und aktuellen Film- und Serientrends verfügen, die für die Altersgruppe relevant sind – wichtiger ist jedoch die Fähigkeit, eine Kritik von Stereotypen und diskriminierenden Narrativen in Medien verständlich und glaubhaft vermitteln zu können. (Denn es sollte klar werden: es ist gleichzeitig möglich, sowohl Fan z. B. einer Film- oder Buchreihe sein als auch ihre problematischen Aspekte zu analysieren und kritisieren.) Auch Offenheit gegenüber (Medien-)Beispielen, die von den Schüler*innen selbst eingebracht werden, ist wichtig.



*„Die Schüler*innen haben erfahren, wie Medien teilweise für Hetze und Diskriminierung genutzt werden – und dann selbst gezeigt, wie Medien stattdessen für Solidarität und Vielfalt eingesetzt werden können.“*

(Projektteam Aktiv werden, Arbeit und Leben Bremerhaven)

Quellen

Achour, Sabine (2023): Politische Bildung für eine (nicht) distanziert Mitte, in: Zick, Andreas/Küpper, Beate/Mokros, Nico (Hrsg.): Die distanzierte Mitte, rechtsextreme und demokratiegefährdende Einstellungen in Deutschland 2022/23, Bonn: Verlag J. H. W. Dietz, S. 355–376.

Aderholz, David (2021): Extrem rechte Zugriffe auf die Arbeitswelt: eine kritisch-hermeneutische Untersuchung von Propagandamaterial von Zentrum Automobil und der Kampagne Werde Betriebsrat, in: ZRex – Zeitschrift für Rechtsextremismusforschung, Jg. 1, Heft 2/2021, S. 322–343.

ADS – Antidiskriminierungsstelle des Bundes (1014): Zwischen Gleichgültigkeit und Ablehnung Bevölkerungseinstellungen gegenüber Sinti und Roma, URL: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/expertise_bevoelkerungseinstellungen_gegenueber_sinti_und_roma_20140829.pdf?__blob=publicationFile&v=6, letzter Abruf am 20.12.2023.

ADS – Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2015): Strategien gegen rassistisches Mobbing und Diskriminierung im Betrieb. Handreichung für Gewerkschaften und Betriebsräte. URL: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Handreichung-Betriebsraete/handreichung_betriebsraete.pdf?__blob=publicationFile&v=9, letzter Abruf am 06.12.2023.

ADS – Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2023a): Jahresbericht 2022, URL: <https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Jahresberichte/2022.html>, letzter Abruf am 26.10.2023.

ADS – Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2023b): Vielfalt, Respekt, Antidiskriminierung: Grundlagenpapier zur Reform des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG). Vorgelegt von der Unabhängigen Bundesbeauftragten für Antidiskriminierung, Stand: November 2023, URL: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/Sonstiges/20230718_AGG_Reform.pdf?__blob=publicationFile&v=5, letzter Abruf am 05.12.2023.

ADS – Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2023c): AGG – Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. URL: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/AGG/agg_gleichbehandlungsgesetz.pdf?__blob=publicationFile, letzter Abruf am 05.12.2023.

advd – Antidiskriminierungsverband Deutschland (2023): Bündnis AGG Reform- Jetzt! Mehr Fortschritt wagen heißt auch mehr Antidiskriminierung wagen, URL: https://static1.squarespace.com/static/57ea5d2920099e3d1d3c150b/t/63da51014b07a74f05382d6a/1675251978514/2023-02-01_Stellungnahme_RZ.+NR.pdf, letzter Abruf am 07.12.2023.

Aikins, Muna AnNisa/Bremberger, Teresa/Aikins, Joshua Kwesi/Gyamerah, Daniel/Yıldırım-Caliman, Deniz (2021): Afrozensus 2020: Perspektiven, Anti-Schwarze Rassismuserfahrungen und Engagement Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Menschen in Deutschland, Berlin. URL: www.afrozensus.de

Aitken, Robbie (2019): Berlins Schwarzer Kommunist Joseph Bilé, die Komintern und der Kampf für die Rechte der Schwarzen, Rosa-Luxemburg Stiftung, Berlin. URL: <https://www.rosalux.de/publikation/id/40552>, letzter Abruf am 09.11.2023.

Alexopoulou, Maria (2023): Rassismus als Leerstelle der deutschen Zeitgeschichte, in: Nationaler Diskriminierungs- und Rassismusmonitor (Hrsg.): Rassismusforschung I. Theoretische und interdisziplinäre Perspektiven, Bielefeld: transcript Verlag, S. 23–56.

Allianz gegen Antiziganismus (2017): Antiziganismus – ein Grundlagenpapier, URL: <https://zentralrat.sintiundroma.de/wp-content/uploads/2016/09/grundlagenpapier-antiziganismus-version-16.06.2017.pdf>, zuletzt abgerufen am 15.12.2023.

Allmendinger, Björn/Haarfeldt, Mark (2020). Oliver Hilburger – rechter Netzwerker und Betriebsrat, in: Allmendinger, Björn/Howind, Sascha (Hrsg.), Rechtspopulismus in der Arbeitswelt. Hintergründe, Erscheinungsformen, Handlungsoptionen. Hannover: Offizin Verlag, S. 88–97.

Arndt, Susan/Ofuatey-Alazard, Nadja (2011): Wie Rassismus aus Wörtern spricht. (K)erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutscher Sprache. Ein kritisches Nachschlagwerk. Münster: Unrast Verlag.

Attia, Dr. Iman/Randjelović, Isidora/Gerstenberge, Olga Gerstenberger/Fernández Ortega, José/Svetlana Kostić et al. (2020): Studie zu Rassismuserfahrungen von Sinti:ze und Rom:nja in Deutschland. Expertise für die Unabhängige Kommission Antiziganismus, Berlin: Alice-Salomon-Hochschule.

Backöfer, Ferdinand/Geffken, Lisa (2022): Entschwörung mit Format: Neue Wege der Erwachsenenbildung. Berlin: Amadeu Antonio Stiftung.

Bartsch, Samera/Aalders, Sophia (2023): Diskriminierungsschutz zwischen Kontinuität und Wandel. Reformdebatten zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz 2006–2022. DeZIM Working Papers 1, Berlin: Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM).

Beckmann, Matthias (2019): Verhaltensbedingte Kündigung. Rechtsextremismus als Kündigungsgrund, URL: <https://www.bund-verlag.de/aktuelles~Rechtsextremismus-als-Kuendigungsgrund~.html>, letzter Abruf am 18.12.2023.

Bergmann, Knut / Diermeier, Matthias / Kempermann, Hanno (2023): AfD in von Transformationen betroffenen Regionen am stärksten. IW-Kurzbericht 71/2023, Institut der Deutschen Wirtschaft, URL: https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Kurzberichte/PDF/2023/IW-Kurzbericht_2023-AfD-Transformation.pdf, letzter Abruf am 08.12.2023.

BfV – Bundesamt für Verfassungsschutz (2023): https://www.verfassungsschutz.de/DE/verfassungsschutz/der-bericht/vsb-rechtsextremismus/2022-vsb-rechtsextremismus_artikel.html, letzter Abruf am 06.12.2023.

BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2021): Aufruf zur Einreichung einer Interessensbekundung. URL: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Ministerium/aufruf-zur-einreichung-einer-interessensbekundung.pdf?sessionid=D5032E74A8708B976B4B52EDF5AEFDD2.delivery2-replication?__blob=publicationFile&v=1, letzter Abruf am 08.12.2023.

Bönkost, Jule / Apraku, Josephine (2017): Verhandlung von Deutsch-Sein: Verbindungslinien zwischen Kolonialismus, Nationalismus und Rassismus. In: Ansgar Drücker und Sebastian Seng (Hrsg.): Made in Germany. Zur Kritik des Nationalismus. Düsseldorf, IDA, S.15–21.

Bose, Sophie (2023): Gewerkschaften und Rechtspopulismus in Europa. Länderstudie Deutschland. Friedrich-Ebert-Stiftung, Berlin. URL: <https://library.fes.de/pdf-files/international/20001-20230203.pdf>, letzter Abruf am 06.12.2023.

BpB – Bundeszentrale für politische Bildung (2023): Europäischer Holocaust-Gedenktag für Sinti und Roma, URL: <https://www.bpb.de/kurz-knapp/hintergrund-aktuell/523633/europaeischer-holocaust-gedenktag-fuer-sinti-und-roma/>, letzter Abruf am 15.12.2023.

Brenner, Michael (2021): Von den Anfängen jüdischen Lebens in Deutschland bis zur Shoah, URL: <https://www.bpb.de/themen/zeit-kulturgeschichte/juedischesleben/328412/vonden-anfaengen-juedisches-lebens-in-deutschland-bis-zur-shoah/>, letzter Abruf am 11.12.2023.

Bundesministerium für Justiz / Bundesamt für Justiz (2022): Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. September 2001 (BGBl. I S. 2518), das zuletzt durch Artikel 6d des Gesetzes vom 16. September 2022 (BGBl. I S. 1454) geändert worden ist, URL: <https://www.gesetze-im-internet.de/betrvg/index.html>, letzter Abruf am 05.12.2023.

Civey, EY-Building a better world, Gesicht Zeigen! (2020): Rassismus im Kontext von Wirtschaft und Arbeit – Bestandsaufnahme und Handlungsoptionen.

Daub, Dr. Falko / Werlitz, Leon Valentin (2021): Zum arbeitsrechtlichen Umgang mit Verschwörungstheoretikern, URL: <https://pwwl.de/zum-arbeitsrechtlichen-umgang-mit-verschwörungstheoretikern/>, letzter Abruf am 18.12.2023.

Decker, Oliver / Brähler Elmar (2006): Vom Rand zur Mitte Rechtsextreme Einstellungen und ihre Einflussfaktoren in Deutschland, Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung.

Decker, Oliver / Kiess, Johannes / Brähler, Elmar (2023): Autoritäre Dynamiken und die Unzufriedenheit mit der Demokratie. Die Rechtsextreme Einstellung in den ostdeutschen Bundesländern, EFBI Policy Paper 2023-2, Leipzig: Else-Frenkel-Brunswik-Institut.

Decker, Oliver / Kiess, Johannes / Heller, Aylene / Brähler, Elmar (2022): Autoritäre Dynamiken in unsicheren Zeiten: Neue Herausforderungen – alte Reaktionen?, in: (Dies.): Autoritäre Dynamiken in unsicheren Zeiten. Neue Herausforderungen – alte Reaktionen? Leipziger Autoritarismus Studie 2022. Gießen: Psychosozial-Verlag, S.11–30.

Decker, Oliver / Kiess, Johannes / Heller, Aylene / Schuler, Julia / Brähler, Elmar (2022): Die Leipziger Autoritarismus Studie 2022. Methode, Ergebnisse und Langzeitverlauf, in: Decker, Oliver / Kiess, Johannes / Heller, Aylene / Brähler, Elmar (Hrsg.): Autoritäre Dynamiken in unsicheren Zeiten. Neue Herausforderungen – alte Reaktionen? Leipziger Autoritarismus Studie 2022. Gießen: Psychosozial-Verlag, S. 31–90.

DeZIM – Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (2022): Rassistische Realitäten: Wie setzt sich Deutschland mit Rassismus auseinander? Auftaktstudie zum Nationalen Diskriminierungs- und Rassismuskritikmonitor (NaDiRa), Berlin.

DGB – Deutscher Gewerkschaftsbund (2022a): Betriebliche Mitbestimmung für das 21. Jahrhundert. Gesetzentwurf für ein modernes Betriebsverfassungsgesetz, URL: <https://www.dgb.de/themen/++co++02729430-b4bf-11ec-9dbe-001a4a160123>, letzter Abruf am 05.12.2023.

DGB – Deutscher Gewerkschaftsbund (2022b): DGB-Positionspapier zum Reformbedarf des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes. URL: <https://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/recht/++co++70a32e34-7539-11ed-8844-001a4a160123>, letzter Abruf am 07.12.2023.

Die Bundesregierung (2021): Mehr Fortschritt wagen; Koalitionsvertrag 2021–2025 zwischen der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands (SPD), Bündnis 90/Die Grünen und den Freien Demokraten (FDP), URL: <https://www.bundesregierung.de/resource/blob/974430/1990812/93bd8d9b17717c351633635f9d7fba09/2021-12-10-koav2021-data.pdf?download=1>, letzter Abruf am 07.12.2023.

Dörre, Klaus (2020): In der Warteschlange. Arbeiter*innen und die radikale Rechte, Münster: Westfälisches Dampfboot.

EI-Mafaalani, Aladin (2022): Wozu Rassismus? Von der Erfindung der Menschenrassen bis zum rassistisch-kritischen Widerstand. Bonn: Sonderausgabe der Bundeszentrale für politische Bildung.

Europäische Kommission (2020): Identifying conspiracy theories, URL: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/coronavirus-response/fighting-disinformation/identifying-conspiracy-theories_de, letzter Abruf am 15.11.2023.

FRA – European Union Agency for Fundamental Rights (2023b): Roma in 10 European Countries – main results. Roma Survey 2021. Wien. URL: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2022-roma-survey-2021-main-results2_en.pdf, letzter Abruf am 19.12.2023.

FRA – European Union Agency for Fundamental Rights (2018a): Zweite Erhebung der Europäischen Union zu Minderheiten und Diskriminierung. Muslimas und Muslime – ausgewählte Ergebnisse. Wien: FRA.

FRA – European Union Agency for Fundamental Rights (2018b): Experiences and perceptions of antisemitism. Second survey on discrimination and hate crime against Jews in the EU. Wien: FRA.

FRA – European Union Agency for Fundamental Rights (2023a): Being Black in the EU. Experiences of people of African descent, Luxembourg. URL: http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2023-being-black_in_the_eu_en.pdf, letzter Abruf am 10.11.2023.

Grande, Edgar Grande / Hutter, Swen Hutter / Hunger, Sophia / Kanol, Eylem (2021): Alles Covidioten? Politische Potenziale des Corona-Protests in Deutschland, WZB Discussion Paper ZZ 2021-601, Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.

Heitmeyer, Wilhelm / Zick, Andreas / Küpper, Beate (2012): Vorurteile als Elemente Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit – eine Sichtung der Vorurteilsforschung und ein theoretischer Entwurf, in: Anton Pelinka (Hrsg.), Vorurteile: Ursprünge, Formen, Bedeutung. Berlin: deGruyter, S.287–316.

Hermann, Melanie / Rathje, Jan (2021): Down the rabbit hole. Verschwörungsideologien: Basiswissen und Handlungsstrategien. Berlin: Amadeu Antonio Stiftung.

Hilmer, Richard / Kohlrausch, Bettina / Müller-Hilmer, Rita / Gagné, Jérémie (2017): Einstellung und soziale Lebenslage. Eine Spurensuche nach Gründen für rechtspopulistische Orientierung, auch unter Gewerkschaftsmitgliedern, Working Paper Forschungsförderung Nummer 044, Berlin: Hans-Böckler-Stiftung.

Himmelmann, Gerhard (2005): Was ist Demokratiekompetenz? Ein Vergleich von Kompetenzmodellen unter Berücksichtigung internationaler Ansätze. DIPF.

Himmelmann, Gerhard (2016): „Demokratie-Lernen – Ein Aufgabe moderner Schulen.“ In: Deutsche Gesellschaft für Demokratiepädagogik e.V. (Hrsg.): Hommage an die Demokratiepädagogik – 10 Jahre DeGeDe.

Höcker, Charlotte / Pickel, Gert / Decker, Oliver (2020): Antifeminismus – das Geschlecht im Autoritarismus? Die Messung von Antifeminismus und Sexismus in Deutschland auf der Einstellungsebene, in: Decker, Oliver / Brähler, Elmar (Hrsg.): Autoritäre Dynamiken. Alte Ressentiments – neue Radikalität. Leipziger Autoritarismus Studie 2020. Gießen: Psychosozial-Verlag, S.249–282.

Holbach, Mara (2023): Die Würde des Menschen ist unantastbar? Wie Sinti*zze und Rom*nja im Migrationsrecht strukturell diskriminiert werden. URL: <https://politische-soziale-arbeit.web.th-koeln.de/die-wuerde-des-menschen-ist-unantastbar-wie-sintizze-und-romnja-im-migrationsrecht-strukturell-diskriminiert-werden/>, letzter Abruf am 19.12.2023.

Hövermann, Andreas / Kohlrausch, Bettina / Voss, Dorothea (2021): Anti-demokratische Einstellungen. Der Einfluss von Arbeit, Digitalisierung und Klimawandel, Forschungsförderung Policy Brief, Nr. 007, September 2021, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.

Hövermann, Andreas / Kohlrausch, Bettina / Voss, Dorothea: Wie Arbeit, Transformation und soziale Lebenslagen mit anti-demokratischen Einstellungen zusammenhängen. Befunde einer repräsentativen Bevölkerungsumfrage, Working Paper Forschungsförderung, 241. Band, Düsseldorf 2022, S.70–71.

IQ-Netzwerk Thüringen (2018): Abschlussbericht Befragung zur Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten in Thüringen, Förderprogramm Integration durch Qualifizierung, Erfurt: IWT – Institut der Wirtschaft Thüringen GmbH.

Jaschke, Hans-Gerd (2001): Rechtsextremismus und Fremdenfeindlichkeit. Begriffe, Positionen, Praxisfelder. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag GmbH.

Kiess, Johannes / Schmidt, Andre / Bose, Sophie (2022): Konfliktwahrnehmungsmuster der abhängig Beschäftigten in Deutschland, in: Decker / Kiess / Heller / Brähler (Hrsg.): Autoritäre Dynamiken in unsicheren Zeiten. Neue Herausforderungen – alte Reaktionen? Leipziger Autoritarismus Studie 2022, Gießen: Psychosozial-Verlag, S.271–301.

Kiess, Johannes / Schmidt, Andre (2020): Beteiligung, Solidarität und Anerkennung in der Arbeitswelt: Industrial citizenship zur Stärkung der Demokratie, in: Decker, Oliver / Brähler, Elmar (Hrsg.): Autoritäre Dynamiken. Alte Ressentiments – neue Radikalität. Leipziger Autoritarismus Studie 2020, Gießen: Psychosozial-Verlag, S.119–147.

Klier, Alexander (2017): Demokratiebildung im Unternehmen, Blogbeitrag auf „Electronic Platform for Adult Learning in Europe (EPALE)“, URL: <https://epale.ec.europa.eu/de/blog/demokratiebildung-unternehmen>, letzter Abruf am 20.12.2023.

Klier, A. (2014): Partizipation und Demokratiekompetenz am Arbeitsplatz. Die künftige Herausforderung von politischer und beruflicher Bildung in der Arbeitswelt, in: Grundlagen der Weiterbildung Praxishilfen (GdW-Ph), 115, 1–31.

- Klier, Alexander** (2013): Demokratiebildung am Arbeitsplatz. Unternehmen zu sozialen Erfahrungsräumen entwickeln, in: Computer und Arbeit (CuA), 4, S.17–19, URL: <https://www.alexander-klier.net/wp-content/uploads/Artikel-CuA-2013-04c-Demokratiebildung-am-Arbeitsplatz.pdf>, letzter Abruf am 20.12.2023.
- Kohlrausch, Bettina** (2022): Welche Rechte braucht der „arbeitende Souverän“? Ideen für eine Weiterentwicklung industrieller Staatsbürgerrechte, in: WSI Mitteilungen, Ausgabe 04/2022, S.296–303.
- Koopmans, Ruud/Veit, Susanne/Yemane, Ruta** (2018): Ethnische Hierarchien in der Bewerberauswahl: Ein Feldexperiment zu den Ursachen von Arbeitsmarktdiskriminierung. Discussion Paper SP VI 2018-104. Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB).
- Kreis, J.** (2007): Zur Messung von rechtsextremer Einstellung: Probleme und Kontroversen am Beispiel zweier Studien. URL: <https://www.polsoz.fu-berlin.de/polwiss/forschung/systeme/empsoz/team/ehemalige/Publikationen/schriften/Arbeitshefte/ahosz12.pdf>, letzter Abruf am 11.12.2023.
- Kropf, Silas** (2022a): Politische Bildung und Demokratiekompetenz im betrieblichen Kontext. Berlin: Wissenschaftlicher Verlag Berlin.
- Kropf, Silas** (2022b): Demokratiekompetenz als Schlüssel zur Stärkung von Betrieben. Impulse zur Weiterentwicklung kompetenzorientierter betrieblicher und beruflicher Bildung, in: berufsbildung. Zeitschrift für Theorie-Praxis-Dialog, Jg. 76, 3, S.34–37.
- Küpper, Beate/Sandal-Önal, Elif/Zick, Andreas** (2023): Demokratiegefährdende Radikalisierung in der Mitte, in: Zick, Andreas/Küpper, Beate/Mokros, Nico (Hrsg.): Die distanzierte Mitte, rechtsextreme und demokratiegefährdende Einstellungen in Deutschland 2022/23, Bonn: Verlag J. H. W. Dietz, S.91–148.
- Küpper, Beate/Berghan, Wilhelm/H. Rees, Jonas** (2019b): Aufputzen von Rechts: Rechtspopulismus und seine Normalisierung in der Mitte, in: Küpper, Beate/Berghan, Wilhelm/Zick, Andreas (Hrsg.): Verlorene Mitte, Feindselige Zustände. Rechtsextreme Einstellungen in Deutschland 2018/19, S.173–202.
- Küpper, Beate/Krause, Daniela/Zick, Andreas** (2019a): Rechtsextreme Einstellungen in Deutschland 2002–2018/19, in: Küpper, Beate/Berghan, Wilhelm/Zick, Andreas (Hrsg.): Verlorene Mitte, Feindselige Zustände. Rechtsextreme Einstellungen in Deutschland 2018/19, S.117–146.
- Lamberty, Pia** (2020): Verschwörungserzählungen. BpB Info Aktuell – Informationen zur politischen Bildung. 35/2020. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung.
- Mappes-Niediek, Norbert** (2013): Wie berichten über Roma? Das Comeback der „Zigeuner“. Berlin: Mediendienst Integration. URL: <https://mediendienst-integration.de/artikel/das-comeback-der-zigeuner.html>, letzter Abruf am 19.12.2023.
- Mauz, Anna/Gloe, Markus** (2021): Demokratiekompetenz bei Service-Learning. Stiftung Lernen durch Engagement.
- MBR – Mobile Beratung gegen Rechtsextremismus Berlin** (2021): Rechtsextremismus – Eine praxisbezogene Arbeitsdefinition, URL: <https://mbr-berlin.de/publikationen/rechtsextremismus-eine-praxisbezogene-arbeitsdefinition-2021/>, letzter Abruf am 20.12.2023.
- MBR – Mobile Beratung gegen Rechtsextremismus Berlin** (2022a): Rassismus – eine praxisbezogene Arbeitsdefinition. URL: <https://mbr-berlin.de/publikationen/rassismus-eine-praxisbezogene-arbeitsdefinition/>, letzter Abruf am 15.11.2023.
- MBR – Mobile Beratung gegen Rechtsextremismus Berlin** (2022b) Antisemitismus – eine praxisorientierte Begriffsklärung. URL: <https://mbr-berlin.de/publikationen/antisemitismus-eine-praxisbezogene-begriffserklaerung-2/>, letzter Abruf am 15.11.2023.
- Mediendienst Integration** (2019): Handbuch Islam und Muslime. Berlin: Mediendienst Integration.
- Mediendienst Integration** (2022) Sinti und Roma. URL: <https://mediendienst-integration.de/gruppen/sinti-roma.html>, letzter Abruf am 19.12.2023.
- Mediendienst Integration** (2022): Sinti und Roma: Sinti*zze und Rom*nja als „nationale Minderheit“, URL: <https://mediendienst-integration.de/gruppen/sinti-roma.html>, letzter Abruf am 15.12.2023.
- Mediendienst Integration** (2023): Judentum, URL: <https://mediendienst-integration.de/gruppen/judentum.html>, letzter Abruf am 18.12.2023.
- Melzer, Fabienne** (2021): Rechts sein heisst, für den Verbrenner sein. Wie Metaller mit rechten Betriebsräten umgehen, in: Mitbestimmung. Das Magazin der Hans-Böckler-Stiftung, 1, S.22–25.
- Miles, Robert** (1989): Racism. London: Routledge.
- Mokros, Nico/Zick, Andreas** (2023): Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit zwischen Krisen- und Konfliktbewältigung, in: Zick, Andreas/Küpper, Beate/Mokros, Nico (Hrsg.): Die distanzierte Mitte, rechtsextreme und demokratiegefährdende Einstellungen in Deutschland 2022/23, Bonn: Verlag J. H. W. Dietz, S.149–198.
- Nocun, Katharina/Lamberty, Pia** (2020): Fake Facts. Wie Verschwörungstheorien unser Denken bestimmen. Köln: Quadriga Verlag.
- Ogette, Tupoka** (2017): exist Racism. Rassismuskritisch denken lernen, Münster: Unrast-Verlag.
- Oguntoye, Katharina** (2023): Anti-Schwarzer Rassismus, in: Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage (Hrsg.): Themenheft Rassismus. Aktion Courage e.V., Berlin. URL: https://www.schule-ohne-rassismus.org/wp-content/uploads/Themenheft_Rassismus_web.pdf, letzter Abruf am 09.11.2023.

Pfündel, Katrin / Stichs, Anja / Tanis, Kerstin (2021): Muslimisches Leben in Deutschland 2020 – Studie im Auftrag der Deutschen Islam Konferenz. Forschungsbericht 38 des Forschungszentrums des Bundesamtes, Nürnberg: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge.

Pickel, Susanne / Stark, Toralf (2022): Antiziganismus als eigenständige Form des Rassismus gegenüber Sinti*zze und Rom*nja. Ergebnisse einer Pilotstudie zur mehrdimensionalen Erfassung antiziganistischer Einstellungen in der Mehrheitsgesellschaft. NaDiRa Working Papers 3: Forschungsergebnisse aus Kurzstudien des Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitors (NaDiRa), Berlin: Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM).

Qantara (22.07.2021): Diskriminierung von Muslimen am Arbeitsplatz. Verdacht und Vorurteil, URL: <https://qantara.de/artikel/diskriminierung-von-muslimen-am-arbeitsplatz-verdacht-und-vorurteil>, zuletzt abgerufen am 26.11.2023.

Randjelović, Isidora (2019): Rassismus gegen Rom*nja und Sinti*zze. Düsseldorf: Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbearbeitung e.V. (IDA), URL: https://www.vielfalt-mediathek.de/wp-content/uploads/2020/12/expertise_randjelovic_rassismus_gegen_rom_nja_vielfalt_media-thek_1.pdf, letzter Abruf am 15.12.2023.

Randjelović, Isidora (2021): Rassismus gegen Rom*nja und Sinti*zze, in: Zeitschrift Überblick: Rom*nja und Sinti*zze zwischen Unsichtbarkeit und Stigmatisierung, Düsseldorf: Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbearbeitung in NRW (IDA-NRW).

Salikutluk, Zerrin / Krieger, Magdalena / Kühne, Simon / Zindel, Zaza / Mesghina, Rahua / Scheffler, Björn (2022): Kopftuch und Arbeit? Erfahrungen von Musliminnen und Muslimen auf dem deutschen Arbeitsmarkt, DeZIMinutes #08, Berlin: DeZIM – Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung, URL: https://www.dezim-institut.de/fileadmin/user_upload/Demo_FIS/publikation_pdf/FA-5433.pdf, zuletzt abgerufen am 26.11.2023.

Sauer, Dieter / Stöger, Ursula / Bischoff, Joachim / Detje, Richard / Müller, Bernhard (2018): Rechtspopulismus und Gewerkschaften. Eine arbeitsweltliche Spurensuche. Hamburg: VSA Verlag.

Schäfer, Roland / Jahn, Andreas / Potenza, Antonio (2020): Strategien rechter Betriebsräte – das Beispiel „Zentrum Automobil“, in: Allmendinger, Björn / Howind, Sascha (Hrsg.): Rechtspopulismus in der Arbeitswelt, Hintergründe, Erscheinungsformen, Handlungsoptionen. Hannover: Offizin Verlag, S. 79–87.

Schließler, Clara / Hellweg, Nele / Decker, Oliver (2020): Aberglaube, Esoterik und Verschwörungsmentalität in Zeiten der Pandemie, in: Decker, Oliver / Brähler, Elmar (Hrsg.): Autoritäre Dynamiken. Alte Ressentiments – neue Radikalität. Leipziger Autoritarismus Studie 2020. Gießen: Psychosozial-Verlag, S. 283–310.

Schönfeld, Anne (2019a): Begriffe und Konzepte im Widerstreit. Forschung zum Themenfeld Islamfeindlichkeit und antimuslimischer Rassismus, in: Drücker, Ansgar / Baron, Philip (Hrsg.): Antimuslimischer Rassismus und Muslimische Jugendarbeit in der Migrationsgesellschaft. Düsseldorf: Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbearbeitung e.V. (IDA), S. 6–11.

Schönfeld, Anne (2019b): Forschungszugänge zum Themenfeld Islam-/Muslimfeindlichkeit und Antimuslimischer Rassismus. Eine Bestandsaufnahme. Berlin: CLAIM – Allianz gegen Islam- und Muslimfeindlichkeit.

Sinanoğlu, Cihan / Polat, Serpil (2023): Rassismusforschung in Bewegung: Rassismus – ein neues altes Thema?, in: Nationaler Diskriminierungs- und Rassismusmonitor (Hrsg.): Rassismusforschung I. Theoretische und interdisziplinäre Perspektiven, Bielefeld: transcript Verlag, S. 7–22.

Statistisches Bundesamt (2022): Statistischer Bericht – Mikrozensus – Bevölkerung nach Migrationshintergrund – Erstergebnisse 2022, URL: https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/_inhalt.html#_om41xe2mm, letzter Abruf am 05.11.2023.

UEA – Unabhängiger Expertenkreis Antisemitismus (2017): Antisemitismus in Deutschland – aktuelle Entwicklungen, Berlin: Bundesministerium des Inneren und für Heimat.

UEM – Unabhängiger Expertenkreis Muslimfeindlichkeit (2023): Muslimfeindlichkeit – Eine deutsche Bilanz 2023. Berlin: Bundesministerium des Innern und für Heimat.

UKA – Unabhängigen Kommission Antiziganismus (2021): Bericht der Unabhängigen Kommission Antiziganismus: Perspektivwechsel – Nachholende Gerechtigkeit – Partizipation. Deutscher Bundestag 19. Wahlperiode, Drucksache 19/30310.

Weichselbaumer, Doris (2016): Discrimination Against Female Migrants Wearing Headscarves. Bonn: IZA – Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit.

Wolf, Tanja (2017): Rechtspopulismus. Überblick über Theorie und Praxis. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH.

Wozniak, Manuel (2020): Rechtspopulismus – eine begriffliche Annäherung, in: Allmendinger, Björn / Howind, Sascha (Hrsg.): Rechtspopulismus in der Arbeitswelt, Hintergründe, Erscheinungsformen, Handlungsoptionen. Hannover: Offizin Verlag, S. 35–43.

Zakariya Keskinliç, Ozan (2019): „Aber Islam ist doch keine Rasse...“ – Leugnungs- und Abwehrstrategien im antimuslimischen Rassismus, in: Drücker, Ansgar / Baron, Philip (Hrsg.): Antimuslimischer Rassismus und Muslimische Jugendarbeit in der Migrationsgesellschaft. Düsseldorf: Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbearbeitung e.V. (IDA), S. 12–15.

Zentralrat deutscher Sinti und Roma: Erinnerungsarbeit, URL: <https://zentralrat.sintiundroma.de/arbeitsbereiche/erinnerungsarbeit/>, letzter Abruf am 15.12.2023.

Zick, Andreas (2023): Die distanzierte Mitte – eine Annäherung an das Verhältnis der Mitte zur Demokratie in Krisenzeiten, in: Zick, Andreas / Küpper, Beate / Mokros, Nico (Hrsg.): Die distanzierte Mitte, rechtsextreme und demokratiegefährdende Einstellungen in Deutschland 2022/23, Bonn: Verlag J. H. W. Dietz, S. 19–34.

Zick, Andreas / Mokros, Nico (2023): Rechtsextreme Einstellungen in der Mitte, in: Zick, Andreas / Küpper, Beate / Mokros, Nico (Hrsg.): Die distanzierte Mitte, rechtsextreme und demokratiegefährdende Einstellungen in Deutschland 2022/23, Bonn: Verlag J. H. W. Dietz, S. 53–90.

Zick, Andreas / Hövermann, Andreas / Jensen, Silke / Berstein, Julia / Perl, Nathalie (2017): Jüdische Perspektiven auf Antisemitismus in Deutschland. Ein Studienbericht für den Expertenrat Antisemitismus, Bielefeld: Institut für interdisziplinäre Konflikt- und Gewaltforschung.



