

# Rassismus und Rechtsextremismus in der Arbeitswelt entgegentreten

## Die Initiative betriebliche Demokratiekompetenz

**Die bundesweite »Initiative Betriebliche Demokratiekompetenz« unterstützt über ein Projekt-Netzwerk Betriebe und Berufsschulen, sich gegen Rassismus und Rechtsextremismus stark zu machen. Ziel ist es, über demokratiefördernde Formate Ungleichheitsideologien entgegenzuwirken und demokratische Kompetenzen zu entwickeln. Der Beitrag zeigt auf, warum der Fokus auf die Arbeitswelt für die Förderung demokratischer Haltungen und Kompetenzen gewinnbringend sein kann, und gibt Einblicke in die praktische Arbeit des Netzwerks.**

### Demokratie stärken – warum gerade in der Arbeitswelt?

Rechtsextreme und rassistische Einstellungen sind in Deutschland auf dem Vormarsch: Mehr als acht Prozent der Menschen in Deutschland haben ein rechtsextremes Weltbild – der Anteil hat sich im Vergleich zu den Vorjahren verdreifacht (vgl. ZICK/MOKROS 2023, S. 70 ff.). Zunehmend distanzieren sich Teile der Mitte der Gesellschaft von der Demokratie in Deutschland und ihren Institutionen. Wie kann diesem zunehmenden Vertrauensverlust und der Zunahme menschenfeindlicher Einstellungen begegnet werden? Gleich mehrere Gründe sprechen dafür, die Arbeitswelt und den Betrieb genauer in den Blick zu nehmen: Denn demokratiefeindliche Einstellungen, Ungleichbehandlung oder rassistische Sprüche machen zum einen vor dem Werkstor nicht halt (vgl. auch KLATT/FRESEN in dieser Ausgabe), zum anderen ist der Arbeitsplatz ein Ort mit großem

Potenzial für die Demokratiestärkung. Erwerbstätigkeit bestimmt für einen großen Teil der Bevölkerung den Alltag. Praktische Erfahrungen, die hier gemacht werden, können prägende Schlüsselerfahrungen sein. So ist der Betrieb Begegnungsort für Menschen unterschiedlicher Hintergründe und Herkunft – hier kann Vielfalt, gegenseitiger Respekt und kollegiales Zusammenarbeiten täglich erlebt, erlernt und gestärkt werden. Im negativen Sinne können Arbeitswelterfahrungen aber auch Nährboden für antidemokratische Einstellungen sein: Sorgen um Arbeitsplatzverlust – etwa im Zuge aktueller Transformationsprozesse – und ein damit verbundenes Ohnmachtsgefühl können die Entwicklung rechtsextremer Wertorientierungen begünstigen. Gleichzeitig kann das Arbeitsumfeld Beschäftigten Selbstwirksamkeits- und Mitgestaltungserfahrungen ermöglichen. Beide bewirken einen bestimmten Schutz vor antidemokratischen Einstellungen (vgl. HÖVERMANN/KOHLRAUSCH/VOSS 2022). Betriebe bieten zudem eine Zugangsmöglichkeit, um mit den Beschäftigten gerade auch Erwachsene für die Teilnahme an demokratiefördernden (Bildungs-)Angeboten zu gewinnen.

Dabei ist vor allem der auf diese Weise mögliche Kontakt zu ansonsten schwer erreichbaren Zielgruppen, die weniger themenaffin sind und nicht von sich aus an entsprechenden Bildungsangeboten teilnehmen, hervorzuheben.

### Die Initiative betriebliche Demokratiekompetenz

Mit dem Programm »Unsere Arbeit: Unsere Vielfalt. Initiative für betriebliche Demokratiekompetenz« fördert das Bundesministerium für Arbeit und Soziales 34 Projekte (vgl. Infokasten, S. 34). Die bundesweit verfügbaren Angebote – von regionalen Bildungsträgern initiiert und begleitet (vgl. Abb., S. 34) – unterstützen Belegschaften, Betriebe und Berufsschulen im Kampf gegen Rassismus, Rechtsextremismus und Verschwörungserzählungen. Knapp die Hälfte der Projekte richtet dabei einen speziellen Fokus auf Betriebe aus besonders stark von Strukturwandel und Transformationsprozessen betroffene Branchen – u. a. Automobil und Stahl, Energie, Chemie, Bau, Pflege, Verkehr und Logistik. Die geförderten Projekte sind unter dem Dach der Initiative dezentral tätig und greifen je nach Bedarf und Interesse der Zielgruppe unterschiedliche Ansätze und Themenschwerpunkte auf. Die Schulungs-, Beratungs- und Begleitformate und ihre Zielgruppen finden auf unterschiedlichen Wegen zueinander: Betriebe, Belegschaften und Berufsschulen wenden sich zum einen eigenständig an die regionalen Bildungsträger oder die zentrale Koordinierungsstelle des Programms und erhalten eine Vermittlung des passenden (kostenfreien) Angebots.



**MARISA HARTMANN**  
Projektreferentin Deutscher  
Gewerkschaftsbund  
marisa.hartmann@dgb.de

Die regionalen Bildungsträger gehen darüber hinaus aktiv auf potenzielle Zielgruppen zu, um für die Inanspruchnahme von Angeboten zu werben, Interesse zu wecken und Hürden sowie Berührungspunkte mit den Themen und Formaten abzubauen.

Anliegen des lernenden Programms ist auch ein erfolgreicher Transfer von Beispielen guter Praxis zwischen Akteuren und Branchen inner- und außerhalb des Programms. Die Mitarbeiter/-innen geförderter Projekte teilen in netzwerkinternen Austauschformaten ihre Erkenntnisse hinsichtlich funktionierender Ansätze und Formate. Erfolgserprobte Ansätze werden so von weiteren Projekten der Initiative auch in anderen Regionen und Branchen aufgegriffen. Öffentliche Fachveranstaltungen oder veröffentlichte Kurzporträts erfolgreicher Unterstützungen einzelner Betriebe und Berufsschulen zielen auf die weitere Verbreitung von Erkenntnissen.

### Workshops, Aktionsmonate, Beratungen

Die Unterstützungsleistungen der Initiative zur Stärkung gegen Rassismus

#### Initiative betriebliche Demokratiekompetenz

Seit 2021 unterstützt das Programm bundesweit Beschäftigte und Arbeitgeber, Berufsschüler/-innen und Lehrkräfte, sich gegen Ideologien der Ungleichwertigkeit einzusetzen und Kompetenzen für eine demokratische Kultur und Mitgestaltung zu entwickeln. Die Initiative wird vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales gefördert und von diesem gemeinsam mit dem Deutschen Gewerkschaftsbund koordiniert. Sie ist Teil des Maßnahmenkatalogs des Kabinettsausschusses zur Bekämpfung von Rechtsextremismus und Rassismus, der im Dezember 2020 vom Bundeskabinett beschlossen wurde.

Weitere Informationen, Materialien und Angebotsübersicht:  
<https://betriebliche-demokratiekompetenz.de>

#### Abbildung

Regionale Verteilung der Bildungsträger in der Initiative betriebliche Demokratiekompetenz



und andere Ungleichheitsideologien haben unterschiedliche Formate. Die folgenden Ausführungen legen den Fokus auf Beispiele aus der Zusammenarbeit mit Betrieben.

Der in einem Pharma-Betrieb durchgeführte »Anti-Rassismus-Monat« illustriert einen möglichen Ansatz: Mit dem Aktionsmonat setzte sich eines der in Schleswig-Holstein aktiven Projekte der Initiative das Ziel, das Bewusstsein für Rassismus bei Beschäftigten und Führungskräften des Unternehmens zu schärfen. Zudem sollte die Bereitschaft erhöht werden, sich mit diesem Thema auch in den konkreten betrieblichen Zusammenhängen auseinanderzusetzen. Workshops richteten sich zum einen an Führungskräfte, Personal/-innen und Betriebsratsmitglieder: Neben der Wissensvermittlung zur Thematik »Rassismus im be-

trieblichen Kontext« stand die Auseinandersetzung mit einer bereits bestehenden Betriebsvereinbarung (»Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz«) im Fokus. Anhand von Fallbeispielen wurde diskutiert, wie Vorgesetzte und Mitarbeitervertretung in Fällen von Diskriminierung und Rassismus im Betrieb reagieren können und sollten. Zum anderen richteten sich Formate an die weitere Belegschaft. Ziel war es, niedrigschwellig einen Austausch zu Aspekten von Vielfalt, Rechtsextremismus und Rassismus anzuregen. Realisiert wurde dies über eine im Betrieb platzierte und durch das Projektteam begleitete Ausstellung zu Opfern rechter Gewalt in der Region, sowie über gemeinsame »Spaziergänge durch Lernstationen« mit einfach zugänglichen Methoden wie Quizabfragen und Gewinnspielen.

Angebote in der Initiative werden nicht nur zur Prävention entwickelt und umgesetzt, sie entstehen auch aus konkreten Vorfällen: So im Fall einer durchgeführten Kurzschulung zu rechtsextremen Codes und Symbolen am sächsischen Lagerstandort eines Online-Gebrauchtwarenhändlers. Anlass waren rechtsextreme Schmierereien an den Wänden der Sanitäranlagen der Lagermitarbeiter/-innen. Der Betriebsrat wandte sich mit der Bitte um Unterstützung an einen regionalen Bildungsträger der Initiative. Gemeinsam wurde entschieden, im Rahmen einer Betriebsversammlung, Belegschaft und Leitung für das Problem zu sensibilisieren und Hintergrundwissen zu den Symbolen zu vermitteln. Auch resultierend aus dieser Sensibilisierung entschied sich im weiteren Verlauf die Betriebsleitung, verstärkt Stellung gegen rechtsextreme Äußerungen zu beziehen.

### Herausforderungen und Umgangsstrategien

Viele weitere Formate konnten in den zurückliegenden dreieinhalb Jahren im Bundesprogramm erfolgreich umgesetzt werden. Gleichzeitig gestaltet es sich als herausfordernd, Betriebe für Angebote der Initiative zu gewinnen.

Wirtschaftlicher Erfolg und das Tagesgeschäft haben oft Vorrang vor Maßnahmen zur Demokratieförderung. Nur ein kleiner Teil der Betriebe, mit denen die Bildungsträger der Initiative in Kontakt treten, räumt entsprechenden Maßnahmen einen hohen Stellenwert ein. Vielfach wird auf mangelnde betriebliche Ressourcen hingewiesen. Dieser Punkt spielt eine große Rolle, da Angebote der Initiative möglichst während der Arbeitszeit stattfinden sollen und das Programm versucht, insbesondere kleine und mittlere Betriebe zu erreichen. In Zeiten von Fachkräftemangel, dicht getakteten

Arbeitsabläufen und Schichtarbeit müssen die Projektteams teilweise viel Überzeugungsarbeit leisten und Flexibilität aufbringen, um Angebote in Betrieben umzusetzen. Weitere Schwierigkeiten sind Abwehrreaktionen gegenüber Themen wie Rassismus und Rechtsextremismus bei Belegschaften und Leitungspersonen. Betriebe wollen mit diesen negativ behafteten Themen und gesellschaftlichen Entwicklungen oftmals zunächst nicht in Verbindung gebracht werden. Um dieser Zurückhaltung der Betriebe zu begegnen, heben die regionalen Bildungsträger mögliche Vorteile einer Teilnahme hervor: So können Programmangebote – wie z. B. die Auseinandersetzung mit menschenfeindlichen Ideologien – zu einem grundsätzlich aufgeschlosseneren und attraktiveren Betriebsklima beitragen. Dieser Aspekt kommt Betrieben gerade in Zeiten des Fachkräftemangels bei ihren Rekrutierungsbemühungen zugute.

Die Projekte müssen zudem flexibel an die betrieblichen (und berufsschulischen) Gegebenheiten angepasst werden. Da Betriebe ihre Beschäftigten häufig nur für kurze Zeiträume freistellen möchten, werden (notgedrungen) kompaktere Formate entwickelt. Für einige Projekte hat es sich im Kontext dieses betrieblichen Ressourcenmangels auch bewährt, Angebote in bereits bestehende Strukturen im Betrieb zu integrieren. So ist beispielsweise die Kombination von Wissensinputs mit Teamsitzungen oder Betriebsversammlungen möglich. Als gewinnbringend erweist es sich zudem, bestimmte betriebliche Akteursgruppen zunächst als Türöffner zu gewinnen, um mit deren Unterstützung weitere Bereiche und Zielgruppen im Betrieb erreichen zu können.

Eine zentrale Herausforderung ist es, die Formate nachhaltig zu gestalten. Viele Bildungsträger versuchen teilnehmende Institutionen oder Akteure

über längere Zeiträume zu begleiten, bspw. durch die Umsetzung mehrteiliger Formate oder im Rahmen einer Prozessbegleitung. Ein anderer Erfolg versprechender Weg, Formate nachhaltig zu implementieren, besteht darin, *bleibende Strukturen* im Betrieb zu fördern. Der oben beschriebene Anti-Rassismus-Monat ist ein solches Beispiel. Hier wurde eine bereits bestehende Betriebsvereinbarung neu mit Leben gefüllt und für ihre Anwendung sensibilisiert. Ein anderes Beispiel ist die Entwicklung von Leitbildern und Unternehmenswerten, bei denen die Projektteams Betriebe und Berufsschulen unterstützen.

### Ausblick

Noch bis Ende 2024 bietet das Programm Betrieben und Berufsschulen demokratiefördernde Formate an. Aktuell ist die einmalige Verlängerung eines Teils der Projekte für ein weiteres Jahr in Prüfung. Am 14. November 2024 lädt das Programm alle Interessierten, Sozialpartner, Bildungsprojekte und Wissenschaftler/-innen zum Gespräch im Rahmen einer Fach- und Abschlussstagung nach Chemnitz ein. ◀

---

### LITERATUR

HÖVERMANN, A.; KOHLRAUSCH, B.; VOSS, D.: Wie Arbeit, Transformation und soziale Lebenslagen mit antidemokratischen Einstellungen zusammenhängen. Befunde einer repräsentativen Bevölkerungsumfrage. In: Working Paper Forschungsförderung der Hans Böckler Stiftung Nr. 241. Düsseldorf 2022

ZICK, A.; MOKROS, N.: Rechtsextreme Einstellungen in der Mitte. In: ZICK, A.; KÜPPER, B.; MOKROS, N. (Hrsg.): Die distanzierte Mitte. Rechtsextreme und demokratiegefährdende Einstellungen in Deutschland 2022/23. Bonn 2023, S. 53–89

(Alle Links: Stand 17.10.2024)