

Stellungnahme



Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum
Kabinettsausschuss der Bundesregierung zur Bekämpfung von
Rechtsextremismus und Rassismus

Bekämpfung von Rechtsextremismus und Rassismus in der Bundesrepublik:

17.08.2020

Lagebewertung und notwendige Maßnahmen

Deutscher Gewerkschaftsbund
Bundesvorstand
Migrations- und Antirassismusbereich

Verantwortlich:
Anja Piel

Inhalt

1	Vorbemerkungen und Problemaufriss	2
2	Arbeitswelt und Berufsausbildung	6
2.1	Arbeit, Diskriminierung und struktureller Rassismus	7
2.2	Strukturwandel	8
2.3	Betriebsräte und Mitbestimmung	8
2.4	Berufliche Ausbildung	10
2.5	Exkurs: Angebote zur Integration für Geflüchtete unabhängig von deren Bleibeperspektive	11
2.6	Exkurs: Gute Praxis in den Bundesbehörden und bundeseigenen Unternehmen	12
2.7	Geplantes Präventionsprogramm zur Extremismusprävention und zur Demokratieförderung in der Arbeitswelt	12
3	Stärkung der Politischen Bildung	13
3.1	Arbeitnehmerweiterbildung/Bildungsurlaub	14
3.2	Strukturelle Kooperationen beibehalten und intensivieren	15
3.3	Demokratiebildung in Schulen	15
3.4	Weitere Maßnahmen zur politischen Bildung	16
4	Demokratieförderung – Stärkung der Zivilgesellschaft	17
4.1	Rolle der Zivilgesellschaft	17
4.2	Finanzierung und Demokratiefördergesetz	17
4.3	Stärkung einer unabhängigen Zivilgesellschaft	18
4.4	Persönliche Sicherheit	19
5	Maßnahmen in weiteren Handlungsfeldern	19
6	Zusammenfassende Bemerkungen und Anforderungen an eine gemeinsame Strategie	21

Redaktion:
Marc Neumann
Volker Roßocha

marc.neumann@dgb.de

Telefon: +49 30 24060 504

Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin

www.dgb.de



1 Vorbemerkungen und Problemaufriss

Im Bekenntnis zu seinen antifaschistischen Wurzeln sind die Arbeit gegen Menschenfeindlichkeit und die Arbeit gegen Gewalt, Rassismus und Antisemitismus und jegliche Form von Diskriminierung Aufgaben des DGB. Die gewerkschaftlichen Werte beruhen auf Solidarität, Respekt, Akzeptanz für Vielfalt, Würde und Gleichwertigkeit der Menschen. DGB und Gewerkschaften treten sowohl in der Gesellschaft, in Bildung und Arbeitswelt Nationalismus und Rassismus und damit verbundenen ausgrenzenden und menschenfeindlichen Ideologien entschieden entgegen. DGB und Gewerkschaften treten dafür ein, dass Menschen ihre Interessen selbst in die Hand nehmen, sich solidarisch organisieren und engagieren. Sie organisieren Arbeitnehmer_innen, unabhängig von Staatsangehörigkeit und Herkunft. In den Gewerkschaften ist eine Vielzahl von Menschen mit Migrationsgeschichte und People of Color Mitglied, mehr als 500.000 allein in der IG Metall.¹

In den letzten 25 Jahren konnten die Möglichkeiten zur gleichberechtigten Teilhabe in vielen Lebensbereichen ausgebaut werden. Dies gilt im Hinblick auf die Aufenthaltsrechtlichen Rahmenbedingungen, bei der Erleichterung der Einbürgerung, dem Zugang zu Bildung und Beschäftigung sowie für die Partizipation in Parteien und Organisationen. Verbunden waren diese Prozesse mit einer gesellschaftlichen Öffnung, einschließlich der Veränderung klassischer Vorstellungen von Familie und der Geschlechterrollen (z.B. Einführung der Elternzeit und der Ganztagsbetreuung in der Legislaturperiode 2005 – 2009) sowie der Erweiterung der Europäischen Union und der damit verbundenen Arbeitnehmerfreizügigkeit.

Diese Entwicklungen wurden von einem Teil der Bevölkerung mit Skepsis betrachtet bzw. abgelehnt. Von Seiten konservativer Politiker_innen wurden in der Bevölkerung vorhandene Ressentiments genutzt und verstärkt. Paradebeispiele sind Äußerungen des späteren NRW-Ministerpräsidenten Jürgen Rüttgers (CDU), der im Landtagswahlkampf 2000 mit dem Slogan „Kinder statt Inder“ bekannt wurde, sowie der ehemalige SPD-Politiker Thilo Sarrazin, der in Publikationen und Statements zunächst das deutsche Sozialsystem in Frage stellte und mit rassistischen Argumentationsmustern über das angebliche „Versagen“ der deutschen Migrations- und Integrationspolitik klagte.² Diese Entwicklung begünstigte auch die Gründung der „Alternative für Deutschland“ im Jahr 2013, in der sich Wirtschaftsliberale und Konservative mit Rechtspopulisten zusammenschlossen. Die AfD entwickelte sich von einer eher nationalkonservativen Organisation, mit einigen Verbindungen zur extremen Rechten hin zu einer rechtsextremen Partei mit teils rassistischen und rechtsextremen Positionen sowie offener Kooperation mit Rechtsextremen.³ Die Partei nimmt für sich in Anspruch, die einzige Interessenvertretung des deutschen Volkes zu sein und inszeniert sich zugleich als „fundamentaloppositionelle Bewegungspartei“.⁴

1 Vgl. https://www.bim.hu-berlin.de/media/IGM_Bericht_20161209.pdf

2 Siehe „Deutschland schafft sich ab“, 2010 oder „Feindliche Übernahme. Wie der Islam den Fortschritt behindert und die Gesellschaft bedroht“, 2018. Sarrazin gehörte 2018 auch zu den Erstunterzeichnern einer AfD-nahen Erklärung „Gemeinsamen Erklärung 2018“.

3 Siehe auch <https://www.zeit.de/politik/deutschland/2017-06/afd-identitaere-bewegung-unvereinbarkeitsbeschluss-funktionaere> und <https://www1.wdr.de/nachrichten/landespoltik/afd-unterwandert-von-der-identitaeren-bewegung-100.html>

4 DGB-Bundesvorstand (Hg.): „Letzte evolutionäre Chance für unser Land“? – Parlamentarische und politische Praxis der AfD. Oktober 2018.



Dass unsere Demokratie und die Sicherheit der Bevölkerung insbesondere von der extremen Rechten bedroht ist – das ist bereits mit den Morden des sogenannten NSU sowie spätestens nach dem Mord an dem Kasseler Regierungspräsidenten Walter Lübcke und den rechtsterroristischen Anschlägen in Halle und in Hanau auf grausame Weise deutlich geworden. Eine Gruppierung, die sich selbst als „NSU 2.0“ bezeichnet, richtet ganz aktuell Drohbotschaften an Persönlichkeiten des öffentlichen Lebens und verfügt offensichtlich über Details zu Wohnanschriften und Kontaktdaten dieser Personen. „Feindes- und Todeslisten“ werden auch von anderen rechtsterroristischen Gruppierungen erstellt und teilweise auch für Bedrohungen oder Anschläge, wie in Berlin-Neukölln⁵ verwendet.

Rechter Terror in Deutschland hat eine traurige und blutige Tradition: Seit der Wiedervereinigung wurden mehr als 200 Menschen von Rechtsextremisten ermordet. Nach wie vor bedarf es einer umfassenden Erörterung der Ergebnisse der Parlamentarischen Untersuchungsausschüsse zum NSU auf Bundes- und Landesebene und der Umsetzung der offenen Empfehlungen in den Abschlussberichten dieser Ausschüsse, u. a. zur Arbeit der Sicherheitsbehörden⁶.

Nach wie vor bleibt aber ein erhebliches Dunkelfeld, das der Aufklärung bedarf. Dazu gehören die Unterstützernetzwerke, die Frage der möglichen Vernetzung von als Einzeltätern betrachteten Attentätern, die Situation jenseits von Vereins- und Parteistrukturen als auch „Wohlfühlräume“ für Neonazi-Aktivitäten wie Konzerte der extrem rechten Szene, Plattenlabels, die bewusst mit der Grenze der Strafbarkeit spielen, der Vertrieb von Devotionalien, Versuche der Errichtung „national befreiter Zonen“ vor allem in ländlichen Gebieten u. v. m.

Szenen, die bis 2013/14 unscheinbar und eher in kleinen Milieus organisiert waren, konnten durch soziale Netzwerke ihr Potential erheblich steigern. Dies gilt für Reichsbürger, Verschwörungstheoretiker, gewaltaffine Gruppen, die sich etwa in Bürgerwehren zusammenschließen das auch Strukturen wie die „Identitäre Bewegung“ und Pegida. Teilweise existieren internationale Verbindungen, die in das terroristische Umfeld hineinreichen.

Als besonders wichtiges Agitationsfeld extrem rechter und rechtspopulistischer Organisationen und Gruppierungen ist der virtuelle Raum zu identifizieren. Die Aktivität dort hat seit 2014 deutlich zugenommen, wodurch auch die Verbreitung von *Fake News* und *Hate Speech* in professionell anmutendem Rahmen zugenommen hat. In diesem Kontext werden auch sozialpolitische Themen aufgegriffen und *Fake News* mit hoher Regelmäßigkeit verbreitet, die besonders geflüchtete Menschen betreffen. Wenngleich die Behörden wie die Betreiber Sozialer Medien vermehrt Ressourcen in Gegenmaßnahmen investiert haben, sind die Auswüchse nicht nur virtuell, sondern real spürbar: Die Attentäter von Halle und Hanau erwarben ihre menschenverachtenden Weltbilder im Internet und radikalisierten sich dort gleichermaßen.

Anlässlich der Trauerfeier für die Opfer von Hanau am 19. Februar 2020 wies Bundespräsident Frank-Walter Steinmeier auf die Vorgeschichte hin. „Eine Vorgeschichte der Ausgrenzung und Diskriminierung von Menschen mit Migrationsgeschichte, von Muslimen, von angeblich Fremden. Eine Vorgeschichte geistiger Brandstiftung und Stimmungsmache. Eine Vorgeschichte des Hasses, der sich in den sogenannten sozialen Medien, aber längst nicht nur da, schonungslos über seine Opfer ergießt. Es ist dieses Klima, in dem die Hetzer immer schamloser werden, immer öfter agieren, sich

5 <https://www.rbb24.de/politik/beitrag/2020/02/zwischenbericht-ermittlungsgruppe-anschlaege-berlin-neukoelln.html>

6 Gleichwohl nehmen wir zur Kenntnis, dass hier mit einer Neujustierung begonnen wurde, nicht zuletzt durch Personalentscheidungen hinsichtlich der Spitze von Bundesbehörden.



nicht mehr verstecken. Es ist dieses Klima, in dem Terroristen zur Waffe greifen, manche sich sogar gerechtfertigt fühlen zu morden.“⁷

In dieser Analyse greift der Bundespräsident die Erfahrungen von Menschen mit Migrationsgeschichte und von Angehörigen von Minderheiten auf. Sie sind zunehmend von verletzenden Kommentaren bis hin zu rassistisch motivierter Gewalt betroffen. Erkennbar ist, dass in den letzten Jahren die Hemmschwelle gesunken ist, sich in aller Öffentlichkeit rassistisch zu äußern. Menschen, die als migrantisch-kategorisiert werden sind im Alltag, bei der Wohnungs- oder Arbeitsplatzsuche, in Bildung und Beschäftigung und in vielen weiteren Bereichen von Diskriminierung und Ausgrenzung betroffen. Gleiche Teilhabechancen bleiben ihnen vielfach verwehrt. Das gilt auch für die Partizipation an politischen Entscheidungen.

Aktuell zeichnet sich ab, dass gerade Menschen mit Migrationsgeschichte von den Auswirkungen der Corona-Krise, angesichts ihrer überproportional häufigen Beschäftigung in prekären Arbeitsverhältnissen, besonders häufig betroffen sind. Erste Erkenntnisse der Antidiskriminierungsstelle des Bundes weisen zudem auf rassistische Diskriminierungen und Drohungen im Zusammenhang mit der Corona-Krise hin.⁸

Rassismus und Rechtsextremismus – Bedeutung für die Arbeitswelt

Gewerkschaften sind – angesichts der Erfahrungen aus der Weimarer Republik – weltanschaulich pluralistisch und parteipolitisch unabhängige Einheitsgewerkschaften. Sie vertreten die Interessen aller in ihnen organisierten Mitglieder, unabhängig von Religion, Herkunft, Staatsangehörigkeit oder Weltanschauung. Der DGB und die in ihm vereinigten Gewerkschaften setzen sich für Demokratie und Menschenrechte ein. Sie bekämpfen Nationalismus, Ausgrenzung sowie die unterschiedlichen Formen der gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit. Von besonderer Bedeutung sind dabei der Einsatz für gleiche Teilhabechancen in Bildung und Arbeitswelt, die Schaffung von Möglichkeiten zur Partizipation an politischen Entscheidungen für alle Einwohner_innen sowie die Verhinderung von Diskriminierung in allen Lebensbereichen.

Gleichzeitig weisen unterschiedliche Untersuchungen darauf hin, dass die Zustimmung zu rechtsextremen Weltbildern auch unter Arbeiter_innen seit 2015 angestiegen ist. Forschende der Gruppe um Beate Küpper und Andreas Zick stellten 2018 fest, dass Gewerkschaftsmitglieder stärker zu autoritären und nationalistischen Einstellungsmustern tendieren als Menschen, die nicht in den Gewerkschaften organisiert sind.⁹ Gerade Themen, die eng mit dem eigentlichen Arbeitsumfeld verbunden sind, werden in den Betrieben und Verwaltungen diskutiert. In einem nicht vollends valide ermittelten Maß offenbaren sich dort autoritäre Argumentationen, die rassistisch (und neuerdings auch verschwörungstheoretisch) aufgeladen sind. Antidemokratische Ansichten sind daher wie in anderen Bereichen der Gesellschaft gleichfalls präsent.

Auffallend ist auch der Befund der Gruppe um Richard Stöss, die zwar Faktoren wie Arbeitsplatzverlustängste, hohen ökonomischen Druck und drohender Verlust des sozialen Status als wichtig anse-

7 <https://www.bundespraesident.de/SharedDocs/Reden/DE/Frank-Walter-Steinmeier/Reden/2020/03/200304-Hanau-Gedenkfeier.html>

8 https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/Dokumente_ohne_anzeige_in_Publikationen/20200504_Infopapier_zu_Coronakrise.pdf?__blob=publicationFile&v=2

9 Vgl. Zick, Andreas/Küpper, Beate/Berghan, Wilhelm: Verlorene Mitte, feindselige Zustände. Rechtsextreme Einstellungen in Deutschland. Bonn 2018. S. 134f.



hen, aber auch einen Mangel an bildungspolitischen Angeboten, die arbeitsweltliche Realitäten miteinbeziehen. Gerade diese seien ein Mittel zur Bekämpfung rechtsextremer Muster, so die Empfehlung der Forscher. Die sozialpolitische Frage müsse dennoch im Fokus behalten werden, besonders in Branchen, in denen sich nationalistische und autoritäre Netzwerke formieren.¹⁰ Die Neue Rechte forciert diese Entwicklung stark; Abstiegsängste sind ein Einfallstor für solche Organisationen.

Die soziale Frage hat in den letzten Jahrzehnten an Dynamik zugenommen. Die Corona-Krise dient(e) als zusätzlicher Katalysator. Die Frage nach individueller Existenzsicherung von Arbeitnehmer_innen, – sei es im Berufsleben oder im Rentenalter – und die Umstrukturierung bzw. Neuausrichtung ganzer Branchen führen zu Debatten, die in den letzten fünf Jahren auch Parteien und Organisationen mit autoritären Weltbildern immer öfter für sich nutzen.

Anlässlich der Betriebsratswahlen 2018 gab es den Versuch, in unterschiedlichen Unternehmen an mehreren Standorten rechte Wahllisten zu etablieren. Gezielt wurde versucht, die Gewerkschaften zu diskreditieren und ein rassistisches Weltbild mit chauvinistischen Aussagen propagiert. Die Arbeitswelt, so der „Compact“-Herausgeber Jürgen Elsässer, müsse den „linken Gewerkschaften“ abgenommen werden, und der Betrieb sei ein neues „Feld“ für rechte Positionen, das zu bearbeiten sei. Elsässers Versuch, verschiedene Gruppen des rechten Spektrums zu sammeln, ist – vor allem wegen der klaren Haltung der Gewerkschaften und der überwiegenden Mehrheit der Beschäftigten – gescheitert. Ein bundesweites Netzwerk rechter Gruppen, die lokal aktiv sind und in einzelnen Betrieben einen begrenzten Stimmenzuwachs bei den Betriebsratswahlen erzielen konnten, existiert aus Sicht des DGB nicht. Auch die AfD hat es trotz Ankündigungen 2019 nicht geschafft, eine betriebliche Organisationsstruktur oder gar eine „Alternative zum DGB“ aufzubauen.¹¹

Potentiale sind für die AfD dennoch vorhanden; Sozial- und Arbeitsmarktpolitik sowie die ökonomische Perspektive spielen in der Partei eine wichtige Rolle, um ihre anvisierte Zielgruppe zu erreichen. Die AfD schwankt jedoch zwischen einem neoliberalen Ansatz, der die „Freiheit des Marktes“ proklamieren will, indem soziale Sicherungssysteme abgeschafft werden sollen und der Position eines nationalistischen Unterstützungssystems, das Menschen nichtdeutscher Herkunft benachteiligt oder ganz ausgrenzt. Dieser inhaltliche Disput ist seit 2018 virulent und bis zum gegenwärtigen Zeitpunkt nicht gelöst. Ein Blick auf die Wählergruppen zeigt das Dilemma auf: Die AfD wird besonders von Menschen in unteren Einkommensgruppen gewählt. Dort verzeichnet sie überdurchschnittliche Werte. Währenddessen erkennt der Berliner AfD-Landesvorsitzende Georg Pazderski ein Defizit der Partei im „liberal-konservativen Bürgertum“.¹² Gerade dort müsse die Partei aber mehr Zuspruch erhalten, um Netzwerke aufzubauen, die gesellschaftlich größeren Einfluss ausüben sollen. Die Forderung, dass sich die Partei deshalb von Menschen mit neonazistischer und für die Partei unvorteilhafter Biographie zu trennen habe, entspringt diesen Überlegungen, ihre Positionen in der Gesellschaft besser zu verankern. Der Konflikt, der seit Frühjahr 2020 um die Person Andreas Kalbitz und das (jedenfalls nach außen hin inzwischen aufgelöste) AfD-Netzwerk „Flügel“ entbrannt ist, hat

10 Vgl. Stöss, Richard/Zeuner, Bodo: Gewerkschaften und Rechtsextremismus. Abschlussbericht. Berlin 2017, S. 415f.

11 Jürgen Pohl forderte am 5. April 2019 im deutschen Bundestag „wieder echte Arbeitnehmervertretungen“ und wirbt für die von der thüringischen AfD ausgerufene Organisation „ALARM“ (Alternativen Arbeitnehmerverbandes Mitteldeutschland). ALARM ist derzeit bedeutungslos.

12 Pazderski, Georg: Regierungsfähigkeit demonstrieren, Regierungsfähigkeit sicherstellen. Die AfD auf dem Weg zu direkter politischer Verantwortung in Deutschland. Berlin 2018, S. 9.



neben den persönlichen und agitatorischen Differenzen auch den Streitpunkt Sozialpolitik erneut auf die Agenda gebracht.

Einrichtung des Kabinettsausschusses – ein wichtiger Schritt

Der Kampf gegen Rechtsextremismus und Rassismus bleibt eine Querschnittsaufgabe, die alle Politikfelder einschließt und durch Bund, Länder und Kommunen sowie die Zivilgesellschaft umgesetzt werden muss. Sie ist eine Daueraufgabe, die systematisch, koordiniert, strukturell und nachhaltig gedacht und umgesetzt werden muss. Die Arbeit in diesem Feld muss über ausreichende finanzielle und personelle Ressourcen abgesichert werden. Ferner sollte eine regelmäßige und transparente Evaluation durchgeführt werden.

Der DGB begrüßt daher die Einrichtung des Kabinettsausschusses sowie die bisher verabschiedeten Maßnahmen – auch als Reaktion auf die bekanntgewordenen Anschläge der vergangenen Monate. Er weist auf seine bereits am 18. Mai 2020 vorgelegten Eckpunkte zum Kabinettsausschuss der Bundesregierung hin.

Die Bundesregierung ist – gemeinsam mit dem Deutschen Bundestag – gefordert Rahmenbedingungen zur Bekämpfung der extremen Rechten, von Antisemitismus und Rassismus zu setzen sowie als Arbeitgeber eine wichtige Rolle zu spielen.

Es braucht eine institutionelle Verstetigung des Ausschusses sowie eine regelmäßige Überprüfung von Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit. Alle von Rassismus und Rechtsextremismus betroffenen Gruppen müssen in den Entwicklungs- und Umsetzungsprozess einbezogen werden und als ein aktiver Teil des Engagements gegen Rechts verstanden werden.

2 Arbeitswelt und Berufsausbildung

Rassistische und rechtsextreme Einstellungen sind bei Arbeitnehmer_innen, wie auch in anderen Teilen der Bevölkerung, verbreitet. Auch wenn dieser Befund bereits in den vergangenen Jahrzehnten galt, so haben rechtsextreme und rassistische Diskurse in den letzten 10 Jahren verstärkt Einzug in Betriebe und Verwaltungen gehalten. Beschäftigte mit Migrationsgeschichte und Angehörige von Minderheiten berichten zunehmend von Anfeindungen und Ausgrenzungsversuchen.

Gleichzeitig kann die Arbeitswelt Vorbild für den gesamtgesellschaftlichen Umgang mit der extremen Rechten sein. Auf Grundlage des Betriebsverfassungsgesetzes und der Personalvertretungsgesetze von Bund und Ländern, in denen die Gleichstellung verankert ist, sind zahlreiche Betriebsvereinbarungen geschlossen worden, die Maßnahmen gegen Diskriminierung und für gleiche Rechte in der Arbeitswelt vorsehen und rassistische Verhaltensweisen betriebsintern sanktionierbar machen. Sie verfolgen zumeist das Konzept des betrieblichen Universalismus¹³, das nicht auf ein besonderes persönliches Engagement für eine bestimmte benachteiligte Gruppe angewiesen ist.

Die Arbeitswelt ist für ein Zusammenleben von herausragender Bedeutung. Das gleichberechtigte und kollegiale Zusammenarbeiten diverser Belegschaften kann eine Schlüsselerfahrung sein; zugleich können Ressentiments und Übergriffe in den Betrieben Ausgangspunkt für sich verfestigende

13 Siehe auch Werner Schmidt. Geflüchtete im Betrieb. Integration und Arbeitsbeziehungen zwischen Ressentiment und Kollegialität. transcript Verlag 2020



rassistische Haltungen sein. Die Stärkung von Demokratie im Betrieb ist die Stärkung der demokratischen Gesellschaft als Ganzes.

Aus Sicht des DGB ist es erforderlich, dass

- das Handlungsfeld Arbeitswelt (Beschäftigung und Berufsausbildung) eine besondere Bedeutung für die Entwicklung von Maßnahmen im Kabinettsausschuss erhält und
- der Bundesminister für Arbeit und Soziales ständiges Mitglied des Kabinettsausschusses wird.

2.1 Arbeit, Diskriminierung und struktureller Rassismus

Viele Menschen mit Migrationsgeschichte sind prekär beschäftigt und Ausgrenzungsmechanismen in der Arbeitswelt ausgesetzt. Diese Beobachtungen lassen sich durch wissenschaftliche Studien belegen: Eine aktuelle Studie des DeZim zeigt beispielsweise, dass in der Reinigung, Altenpflege und Zustellung Beschäftigte zu mehr als einem Drittel eine Migrationsgeschichte haben.¹⁴ Zugleich sind ihre Löhne durchschnittlich 30 Prozent niedriger als die Löhne ihrer deutschen Kolleg_innen. Zudem seien im Ausland geborene Beschäftigte in den systemrelevanten Berufen von prekären Beschäftigungsverhältnissen besonders betroffen.

Seit Jahren führen prekäre Erwerbsformen in der Arbeitswelt zu Unsicherheit und verstärkter Konkurrenz unter den Beschäftigten. Die ausländischen Arbeitnehmer_innen sind häufig durch die Rechtslage von den Arbeitgebern abhängig und können dadurch ausgenutzt werden. Es entstehen Konstellationen, in denen diejenigen ausgebeutet werden, die einen Aufenthaltstitel zum Zweck der Erwerbstätigkeit haben und den Arbeitgeber nicht so einfach wechseln können. Auch entsandte Beschäftigte, die nur für eine bestimmte Zeit in Deutschland arbeiten, sind besonders gefährdet ausgebeutet zu werden. Oftmals müssen wir beobachten, dass sich Arbeitgeber weder an die Arbeitsverträge noch an die Gesetze halten und willkürlich, rechtswidrig und ausbeuterisch handeln. Oft werden Mindestlohn und Tariflöhne umgangen. Zusätzlich wird bei der Beschäftigung von ausländischen Arbeitnehmer_innen und inländischen Arbeitnehmer_innen mit Migrationsgeschichte oft massiv der Arbeits- und Gesundheitsschutz missachtet. Auch bei den von den Arbeitgebern organisierten Unterbringungen sind viele Missstände bekannt. Prekäre Arbeitsbedingungen und Ungleichbehandlung stehen in engem Zusammenhang.

Diese ungleiche Behandlung – vor allem wenn sie rechtlicher Natur ist – befördert eine vermeintlich vorhandene Legitimierung ausgrenzender Äußerungen und rassistisch/kulturell begründeter Diskriminierung.

Die Entwicklung zieht soziale Deklassierung nach sich und begünstigt wiederum ausgrenzende, diskriminierende Denkmuster und Handlungen. Die strukturelle und individuelle Ebene greifen dabei ineinander. Verbale Abwertungen, rassistische Anfeindungen, die Zuteilung minderwertiger Aufgaben sowie rechtswidrige Arbeitszeitgestaltungen und unzulässige Kündigungen gehören zu den Alltagserlebnissen der Beschäftigten mit Migrationsgeschichte. Eine rassistische Haltung und strukturell benachteiligende Bedingungen führen zur Ungleichverteilung von Rechten und materiellen Ressourcen und rechtfertigen für die so Handelnden die Existenz eigener Privilegien. Auch Migrant_innen mit anerkannten Qualifikationen sind davon betroffen – Dequalifizierung ist an der Tagesordnung. Die Anerkennungskultur für im Ausland erworbene (informelle) Qualifikationen ist

14 https://www.dezim-institut.de/fileadmin/Publikationen/Research_Notes/DRN_3_Systemrelevante__Berufe/ResearchNotes_03_200525_web.pdf



auch aus nationalchauvinistischen Gründen immer noch nicht überall strukturell in der Arbeitswelt verankert.

Die aktuelle Arbeitsmarktlage entspannt die Situation nicht. Unzulässige Einstellungsbedingungen nehmen zu, genauso wie die Akzeptanz der Ausgrenzung. Die Arbeitnehmer_innen mit Migrationsgeschichte waren und sind branchenunabhängig deutlich stärker von Kündigungen aufgrund der aktuellen Pandemie betroffen als ihre deutschen Kolleg_innen. Die Umbrüche in der Arbeitswelt spielen wie schon öfters eine entscheidende Rolle bei der Erklärung von ausgrenzenden Denkmustern und sind ein fruchtbarer Boden für alltäglich vorkommenden Rassismus.

Einen wesentlichen Beitrag zur Bekämpfung von Ausgrenzung und zur Durchsetzung gleicher Rechte leisten die Projekte „Faire Mobilität“, „Faire Integration“, „Fair Working Conditions“ und „Anerkann“, die vom DGB-Bundesvorstand bzw. dem DGB-Bildungswerk-BUND durchgeführt werden. Hinzukommen Projekte auf Landesebene sowie eine Vielzahl an Maßnahmen und Initiativen von Gewerkschaften, die sich für gleiche Rechte und gegen Rassismus einsetzen.

2.2 Strukturwandel

Wirtschaftliche Transformationsprozesse – gerade in der Industrie – führen zu fundamentalen Veränderungen der Produktionsweisen und Verbrauchsgewohnheiten, häufig verbunden mit weitreichenden Konsequenzen für die Beschäftigten. Folgen sind Verunsicherungen hinsichtlich der eigenen Arbeitsbiographie und der Chancen und Risiken für die Region. Rechtsnationalistische Parteien versuchen die Verunsicherung zur Durchsetzung eigener ideologischer Wertvorstellungen zu nutzen.

Insbesondere in den vom Strukturwandel besonders betroffenen Regionen werden gut ausgestattete Kompetenzzentren benötigt, die die Menschen auch kulturell und mental bei strukturellen Veränderungsprozessen unterstützen. Partizipationsmöglichkeiten müssen in diesen strukturellen Veränderungsprozessen berücksichtigt werden. Diese Prozesse gelingen mit einer kompetenzstärkenden Förderung der Beschäftigten und ihrer Angehörigen. Der Weg zu neuen perspektivreichen Rollenbildern und stabilen beruflichen Identitäten braucht gute und arbeitsweltnahe Angebote in der politischen und beruflichen Bildung.

Bei der Entwicklung von Maßnahmen zur Abfederung von Transformationsprozessen müssen nicht nur wirtschaftliche, arbeitsmarktpolitische und gesellschaftliche Aspekte berücksichtigt werden. Erforderlich ist auch die zivilgesellschaftliche Infrastruktur zu stärken. Empfohlen wird, im Kabinettsausschuss das Thema aufzugreifen und ggf. deren Entwicklung oder Anpassung von Maßnahmen zur Bekämpfung des Rechtsextremismus zu befördern.

2.3 Betriebsräte und Mitbestimmung

Betriebs- und Personalräte sowie die Jugend- und Auszubildendenvertretungen vertreten nicht nur die Beschäftigten in Fragen von Arbeitsbedingungen, Eingruppierung, Arbeitszeiten oder bei Kündigung. Sie haben auch die Aufgabe, Mitarbeiter_innen vor rassistischen Beleidigungen und Anfeindungen zu schützen. Betriebsräte haben unter anderem darüber zu wachen, dass jede Benachteiligung „... aus Gründen der Rasse oder wegen ihrer ethnischen Herkunft ... ihrer Nationalität, ihrer Religion oder Weltanschauung unterbleibt.“¹⁵ Zu den allgemeinen Aufgaben der Personalräte gehört

15 § 75 Betriebsverfassungsgesetz



neben der Eingliederung „ausländischer Beschäftigter auch „das Verständnis zwischen ihnen [ausländische Beschäftigte] und den deutschen Beschäftigten zu fördern“¹⁶. Neben der Förderung des Verständnisses gehört auch die Beantragung von „Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit“ zu den Aufgaben des Betriebsrates. Betriebsräte und Personalräte haben zudem die Aufgabe, Beschwerden der Beschäftigten entgegenzunehmen und auf deren Erledigung hinzuwirken.

Die Instrumente aus dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG), des Bundespersonalvertretungsgesetzes und der Landespersonalvertretungsgesetze werden in vielen Betrieben und Verwaltungen durch Betriebs- und Dienstvereinbarungen ergänzt. Neben der Definition von unzulässigem Verhalten werden in Betriebsvereinbarungen auch Maßregelungen definiert, die bis zur Kündigung führen können. Weitere Themen sind die Beratung von Betroffenen von Ungleichbehandlung und Rassismus sowie Fortbildungen zum Schutz vor Diskriminierung.¹⁷

Neben Betriebs- und Personalräten, die gemeinsam mit den Unternehmensleitungen die Aufgabe der Bekämpfung von Rassismus und Diskriminierung umsetzen, haben auch Betriebe ohne Mitbestimmungsgremien Maßnahmen gegen Diskriminierung eingeleitet und durchgeführt. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz verpflichtet alle Betriebe und Verwaltungen in § 13 zur Einrichtung einer innerbetrieblichen Beschwerdestelle. Beschäftigte haben darüber hinaus auch nach den Bestimmungen des Arbeitsrechts die Möglichkeit, sich gegen rassistische Diskriminierungen und Mobbing zur Wehr zu setzen.

Wenig erforscht sind die Wirkungen von Betriebs- und Dienstvereinbarungen in der betrieblichen Praxis und deren Erfolgsbedingungen. Angeregt wird daher die Durchführung einer Studie, in der auch die Verbreitung dieser Instrumente untersucht wird.

Auch wenn zahlreiche Betriebe und Verwaltungen eigene Vereinbarungen abgeschlossen haben, so werden die Mitbestimmungsinstrumente dennoch nur von einer Minderheit genutzt. Stattdessen werden von den Unternehmen häufig allgemeine Grundsätze aufgestellt und auf Bestimmungen des AGG hingewiesen. Positiv einzuschätzen ist hier die Charta der Vielfalt, die von rund 3.500 Betrieben, Unternehmen und Organisationen unterzeichnet wurde. Wenn Unternehmen oder Verwaltungen entsprechende Grundsätze aufstellen oder Erklärungen abgeben und diese nicht mit den Betriebs- oder Personalräten abstimmen, bleiben sie jedoch häufig für die innerbetriebliche Gleichstellungsarbeit ohne Bedeutung.

Angesichts des Eindringens rechter und ausgrenzender Diskurse in den betrieblichen Alltag werden Betriebs- und Personalräte – vor allem dann, wenn sie die Vielfalt der Beschäftigten repräsentieren – mit rechtsextremen Äußerungen angegangen. Betroffen sind vor allem Betriebs- und Personalräte mit Migrationsgeschichte.¹⁸ Sie müssen in ihrer Arbeit gegen Rassismus und für gleiche Arbeitnehmerrechte gestärkt werden.

16 § 68 Bundespersonalvertretungsgesetz

17 Beispiele: Betriebsvereinbarung der Volkswagen AG „Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz in der Fassung vom 26.02.2019“ ; „Dienstvereinbarung zum partnerschaftlichen Verhalten am Arbeitsplatz und zur Verhinderung von sexueller Belästigung, Mobbing und Diskriminierung am Universitätsklinikum Heidelberg“ vom August 2018. Musterbetriebsvereinbarung der IG BCE vom 23. Juni 2020

18 Rund 25 Prozent der Betriebsratsmitglieder im Zuständigkeitsbereich der IG Metall verfügen über einen Migrationshintergrund.



Zur Stärkung des betrieblichen Schutzes vor Ungleichbehandlung sind nicht nur Möglichkeiten zur Beschwerde gegen Diskriminierungen beim Betriebsrat bzw. der innerbetrieblichen Beschwerdestelle (AGG) wichtige Instrumente. Vor allem im Hinblick auf strukturelle und mittelbare Ungleichbehandlungen ist die Einrichtung von speziell qualifizierten „Antidiskriminierungsbeauftragten“ erforderlich, die gemeinsam mit Betriebs- und Personalräten und den Personalverantwortlichen arbeiten.

Einen zusätzlichen Beitrag zur Beseitigung struktureller Benachteiligungen kann die betriebliche Gleichstellungsberichterstattung leisten, mit der derzeit häufig die Gleichstellung von Männern und Frauen beurteilt wird. Gleichstellungsberichte können auch erweitert und für die betriebliche Gleichbehandlung und die Herstellung von Chancengleichheit von Menschen mit Migrationsgeschichte genutzt werden.¹⁹

2.4 Berufliche Ausbildung

Die berufliche Ausbildung dient nicht nur zum Erlernen von Fertigkeiten und Kenntnissen für die Ausübung des jeweiligen Berufes. Sie bereitet auch auf die Arbeitswelt und die Zusammenarbeit in den Betrieben und Verwaltungen sowie auf den Umgang mit den „Kunden“ vor. Die Berufsausbildung ist daher auch ein wichtiger Ort für die Vermittlung von Toleranz und Respekt. Viele Initiativen, wie „Schule ohne Rassismus“, die „Gelbe Hand“ oder auch Betriebe (Ausbildungsleitungen und JAV'en) haben in den letzten Jahren bereits entsprechende Inhalte entwickelt bzw. in die Berufsausbildung integriert. Mit dem Demokratie leben! geförderten Kompetenznetzwerk „Demokratieförderung in der beruflichen Bildung“ vom DGB Bildungswerk wird die berufliche Bildung als Sozialisationsraum für die Demokratieförderung erfahrbar gemacht und die guten Erfahrungen werden bundesweit gebündelt.

Zudem ermöglichen Maßnahmen insbesondere an berufsbildenden Schulen im dualen System, aber auch in der vollzeitschulischen Ausbildung einen Zugang zu Auszubildenden. Darüber hinaus müssen mit entsprechenden Angeboten junge Erwachsene in der Phase der Berufsorientierung angesprochen werden. Die Aktivitäten in diesem Bereich gilt es zu stärken.

Politische Bildung gehört zu den grundlegenden Inhalten einer Berufsausbildung. Sie muss im Lehrplan der Berufsschulen gestärkt werden. Der Erwerb von Wissen darf nicht nur auf fachliches Wissen, z. B. über die demokratischen Strukturen und Institutionen, begrenzt sein. Vielmehr geht es darum, junge Menschen dazu zu befähigen, an der Gesellschaft selbstbestimmt zu partizipieren. Gerade für den beruflichen Kontext müssen deshalb Themen wie die Geschichte der Arbeiter_innenbewegung, die Rolle der Sozialpartnerschaft, die Aufgaben der Gewerkschaften und die Funktion betrieblicher Interessenvertretungsgremien vermittelt werden. Dabei werden auch wichtige methodische Fähigkeiten gefördert, wie z.B. Medienkompetenz, Sozialkompetenz und Problemlösefähigkeit. Damit ist die Verbindung von politischer Bildung und grundlegenden beruflichen Handlungskompetenzen deutlich erkennbar.²⁰

19 Siehe auch Ergebnisse eines Modellprojektes des INFIS, gefördert durch das Land NRW und die Europäische Kommission, http://www.infis.eu/fileadmin/Gleichstellungspraxis/INFIS_Gleichstellungsbericht_2012_endg.pdf

20 Siehe auch DGB-Jugend. Positionspapier „Ausbildung 4.0“



Gemeinsam mit den Sozialpartnern und dem Bundesinstitut für Berufsbildung sollten der Bund und die Länder die Frage der Entwicklung von Curricula zu Diskriminierung, Aufarbeitung des Holocaust, Rassismus und Demokratieförderung vorantreiben und ein neues Konzept für den Unterricht in den Schulen wie für die praktische Ausbildung entwickeln. Sinnvoll wäre auch die Förderung von Pilotprojekten zusätzlich zu den durch ‚Demokratie leben!‘ geförderten Maßnahmen zur politischen Bildung.

2.5 Exkurs: Angebote zur Integration für Geflüchtete unabhängig von deren Bleibeperspektive

Deutschland hat in den vergangenen Jahren viele Geflüchtete aufgenommen. Ein Teil von ihnen hat im Rahmen des Asylverfahrens einen Schutzstatus, zumeist allerdings temporär (Internationaler oder subsidiärer Schutz, Abschiebeschutz) erhalten, der spätestens nach drei Jahren überprüft wird. Der größere Teil der Asylverfahren endet mit der Ablehnung oder mit einer vorzeitigen Verfahrensbeendigung. Die Betroffenen sind ausreisepflichtig und erhalten – sofern sie nicht oder noch nicht abgeschoben werden können – eine Duldung mit unterschiedlichen Rechten oder Verboten.

Mit dem sogenannten Ausländerbeschäftigungsförderungsgesetz wurden die Bedingungen zur frühzeitigen Förderung von Schutzsuchenden verbessert. Beibehalten wurde allerdings die Aufteilung zwischen Geflüchteten mit guter und vermeintlich schlechter Bleibeperspektive. Diese Einteilung, die sich an den Entscheidungen des BAMF im Asylverfahren orientiert, führt in der Praxis für viele im Verfahren befindliche Geflüchtete zum Ausschluss. In der Folge bleiben Potenziale und Möglichkeiten z. B. zum Spracherwerb und zur beruflichen Qualifizierung ungenutzt.

Es braucht eine Integrationsstrategie, die auf eine umfassende und frühzeitige Integration für alle Geflüchteten unabhängig von der Bleibeperspektive ausgerichtet ist. Sie muss auch Geduldeten offen stehen. Die Fördermaßnahmen der Bundesagentur für Arbeit, insbesondere die ausbildungsbegleitenden Hilfen und die assistierte Ausbildung können – dort wo sie genutzt werden – wichtige Beiträge leisten. Allerdings werden die Maßnahmen, wie „Perspektive für Flüchtlinge“ oder „Perspektive für junge Flüchtlinge“, nur in geringem Umfang eingesetzt. Hier braucht es verstärkte Informationsinitiativen der Kammern und Arbeitgeberverbände.

Angesichts der Ausbreitung rechtsextremer Orientierungen unter abhängig Beschäftigten und von zugeschriebenen kulturell-ethnischen Gruppenidentitäten in den Betrieben stehen Unternehmensleitung und Betriebsräte vor dem Problem, besondere Maßnahmen für die Eingliederung von Geflüchteten zu begründen. Fördermöglichkeiten müssen daher immer auch die übrigen Beschäftigtengruppen in den Blick nehmen.²¹

21 Siehe auch Werner Schmidt. Geflüchtete im Betrieb. Integration und Arbeitsbeziehungen zwischen Ressentiment und Kollegialität. transcript Verlag 2020



Bei den Fördermaßnahmen - sei es der öffentlichen oder der betrieblichen - ist eine Begleitung notwendig, die auf die Förderung von Respekt und Vielfalt bei den übrigen Beschäftigten abzielt. Ansätze dazu gibt es in einigen großen Betrieben mit Unterstützung der zuständigen Gewerkschaften.²²

2.6 Exkurs: Gute Praxis in den Bundesbehörden und bundeseigenen Unternehmen

Als Beispiel guter Praxis sei die Konzernbetriebsvereinbarung für Gleichbehandlung und zum Schutz vor Diskriminierung im Konzern Deutsche Bahn (DB) vom 21. Januar 2016 genannt. Konzernbetriebsrat und die Unternehmensvorstände der Deutschen Bahn AG und der DB Mobility Logistics AG haben sich dazu bekannt, betriebliche Vielfalt wertzuschätzen und zu fördern. In den Grundsätzen heißt es: „Die Vertragsparteien treten nachdrücklich für eine Förderung der Gleichbehandlung sowie für den Schutz vor unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung der Beschäftigten ein. Sie treten allen Formen des Rassismus, der Fremdenfeindlichkeit sowie antidemokratischen, neonazistischen und homophoben Tendenzen entgegen. Sie setzen sich für ein partnerschaftliches Betriebsklima und ein kollegiales Miteinander ein.“ Die Fördermaßnahmen zur Umsetzung der Grundsätze und die Sanktionen bei menschenfeindlichen Verstößen werden hier gemeinsam vereinbart. Zusammen mit Aktivitäten, die die Auszubildenden bei der Bahn einbeziehen (Projekt „Bahn-Azubis gegen Hass und Gewalt“, bereits seit dem Jahr 2000) haben die Betriebsparteien hier in vorbildlicher Weise die Rahmenbedingungen für ein diskriminierungsfreies, solidarisches Miteinander am Arbeitsplatz geschaffen.

Der Bund ist aufgerufen, in den eigenen Dienststellen (Ministerien und Bundesbehörden) und in den bundeseigenen Betrieben gemeinsam mit den Personal- und Betriebsräten die Bedingungen dafür zu schaffen, dass Menschen mit Migrationsgeschichte in ihrem Arbeitsumfeld gestärkt werden (Empowerment) und dass die Verwaltungen und Betriebe ein Ort werden, in dem Antisemitismus, Rassismus und Diskriminierung nicht geduldet werden.

Darüber hinaus sollte die Bundesregierung den Abschluss von Betriebs- und Dienstvereinbarungen in bundeseigenen Unternehmen und Behörden befördern.

2.7 Geplantes Präventionsprogramm zur Extremismusprävention und zur Demokratieförderung in der Arbeitswelt.

Im Bericht der 1. Sitzung des Kabinettsausschusses wird erläutert, dass die bestehenden Programme durch ein Programm „Extremismusprävention und Demokratieförderung in Unternehmen“ (Arbeitstitel) ergänzt werden. Die Federführung werden das BMWi und das BMAS übernehmen.

22 Siehe auch Projekt der DB und der EVG „Soziale und kulturelle Integration von Geflüchteten (SUKI)“, welches im Mai 2019 startete:
https://www.deutschebahn.com/de/presse/pressestart_zentrales_uebersicht/Fuer-eingelungenes-Miteinander-DB-und-EVG-setzen-Projekt-zur-Integration-von-Gefluechteten-neu-auf-4172228?contentId=1204030 .



In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass im Rahmen des Bundesprogramms „Demokratie leben!“ Modellprojekte im Handlungsfeld Arbeitswelt gefördert wurden, die bisher aber im Hinblick auf die Nutzung für künftige Programme und für die mögliche Setzung von Rahmenbedingungen nicht ausgewertet wurden.

Ein solches Programm muss berücksichtigen, dass der Demokratiebegriff in vielen Unternehmen durch die betriebliche Mitbestimmung geprägt ist. Prävention und Demokratieförderung treffen hier auf ein komplexes System von Rechten und Pflichten der betrieblich Beteiligten. Zu nennen sind insbesondere die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gegenüber seinen Beschäftigten und die Funktion der Betriebsräte als Interessenvertretung der Beschäftigten. Aufsuchende und betriebsnahe Präventionsmaßnahmen können soziale Konflikte in Unternehmen und dahinter stehende Interessensgegensätze nicht ausklammern. Interessenvertretungen, Vertrauensleute und Betriebsgruppen sind wichtige Akteure für das Gelingen betrieblicher Konzepte zur betriebsnahen Präventionsarbeit. Gewerkschaften verfügen über wichtige Erfahrungen und Kompetenzen, die für ein Gelingen solcher Ansätze und auch zum Schutz der Beschäftigten elementar sind. Der Arbeitstitel des Förderprogramms könnte auf „Extremismusprävention und Demokratieförderung in Unternehmen und der Arbeitswelt“ erweitert werden, um Zielgruppen, die nicht an ein Unternehmen gebunden sind (z. B. Selbstständige, Leiharbeiter_innen) mit einzubeziehen.

Dem DGB ist wichtig zu betonen, dass „Extremismusprävention“, in Anbetracht der erheblichen Gefährdungspotentiale und der Zahl von Personen, die der extremen Rechten zuneigen oder angehören, – die Dimensionen wurden bei der Vorstellung des jüngsten Verfassungsschutzberichts deutlich – die Prävention von Rechtsextremismus, Antisemitismus, Rassismus und weitere Aspekte gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit meint.

Der DGB begrüßt die vorgeschlagene Entwicklung eines Präventionsprogrammes, welches auch die Förderung demokratischer Wertorientierungen beinhalten muss. Das Programm sollte gemeinsam mit den Sozialpartnern erarbeitet werden, denn sie können Kenntnisse und Erfahrungen über bereits durchgeführte Maßnahmen und über potenzielle Schwierigkeiten bei der Umsetzung einbringen.

3 Stärkung der Politischen Bildung

Politische Bildung ist mehr als nur „Abwehr“ von oder „Gegenwehr“ gegen demokratiegefährdende Bestrebungen, die auf menschenverachtenden und abwertenden Weltbildern beruhen. Ziel muss es sein, die Politische Bildung in der Breite zu stärken, um auf diesem Fundament die demokratische Beteiligung in allen Bereichen, Institutionen und Milieus der Gesellschaft zu stärken. Dazu zählen insbesondere Betriebe und die Arbeitswelt. Hier sehen wir die Herausforderung darin, Zielgruppen zu erreichen, die üblicherweise entweder wenig von politischen Bildungsmaßnahmen profitieren oder diese nicht in Anspruch nehmen. Inhaltlich geht es bei allen Maßnahmen um die Stärkung des demokratischen Bewusstseins, um die Befähigung politisch zu agieren und insgesamt um die Stabilisierung und Weiterentwicklung der Demokratie.

DGB und Mitgliedsgewerkschaften, deren Bildungswerke sowie ‚Arbeit und Leben‘ als Kooperation zwischen Gewerkschaften und Volkshochschulen bieten wertorientierte Bildung an. Sie arbeiten mit dem Ansatz der emanzipatorischen Bildung. Solidarische Haltung und solidarisches Handeln, demokratische Partizipation und Mitbestimmung, die Demokratisierung von Staat, Wirtschaft und Gesellschaft, Chancengleichheit, Anti-Diskriminierung, kollektive Handlungsfähigkeit stehen hierbei im Vordergrund.



Politische Bildung ist grundsätzlich nicht neutral. Sie basiert auf den vor allem im Grundgesetz verankerten Grund- und Menschenrechten. Insofern ist politische Bildung immer werteorientiert. Das gilt auch für gewerkschaftliche Bildung, bspw. Betriebs- und Personalräteschulungen.

Politische Bildung sollte subjekt- und handlungsorientiert sein. Derart geprägte Formate ermutigen und befähigen Menschen, demokratische Rechte wahrzunehmen im Großen oder im Kleinen entsprechend ihrer Lebens- und Arbeitswelt und ihres Aktionsradius.

Herausforderung: Ländliche Räume und strukturschwache Regionen

Wenn demokratische Organisationen (Parteien, Jugendverbände und Einrichtungen, Gewerkschaften und Bildungsträger) in Landkreisen und in strukturschwachen Regionen nicht mehr präsent sind, entsteht ein Vakuum, das von der extremen Rechten und von Rechtspopulisten genutzt werden kann. Das extreme Rechte und Rechtspopulisten auffüllen.

Gerade in strukturschwachen und ländlichen Regionen müssen Träger der politischen Bildung unterstützt werden, auf die Menschen zuzugehen und werteorientierte, an demokratischer Grundhaltung und an Partizipation im Gemeinwesen orientierte Angebote zu machen. Dazu sollten diese Träger (in der notwendigen Breite und Pluralität) explizit gestärkt werden. Hierbei geht es um den Aufbau von Strukturen und die Rückkehr von zivilgesellschaftlichen Akteuren in den ländlichen Raum. Der Ansatz der aufsuchenden politischen Bildung bietet hier gute Möglichkeiten.²³

3.1 Arbeitnehmerweiterbildung/Bildungsurlaub

Die ILO-Richtlinie 140 von 1974 ist auch nach mehr als vierzig Jahre nicht bundesweit umgesetzt: In den Freistaaten Bayern und Sachsen existiert kein landesrechtlicher Anspruch auf Bildungsfreistellung.

Zudem existiert im Bundesland Sachsen-Anhalt zwar ein Recht auf Freistellung, aber nicht zum Zweck der politischen Bildung. Auch in Bundesländern mit einem gesetzlichen Anspruch auf Bildungsurlaub (Bildungszeit, Bildungsfreistellung) werden Maßnahmen der politischen Bildung nicht (mehr) immer von Landesbehörden anerkannt. Ein weiteres Problem ist, dass die Gruppe derjenigen, die Bildungsurlaub in Anspruch nehmen (öffentlicher Dienst und große Unternehmen/ältere Altersgruppen), nicht für die Arbeitswelt repräsentativ ist. Blockaden auf Seite der Arbeitgeber, Arbeitsverdichtung und Stress führen oft dazu, dass Bildungsurlaub nicht in Anspruch genommen wird. Eine Digitalisierung politischer Bildungsangebote stößt ebenfalls auf rechtliche Hürden: Bildungsurlaub in digitalen Formaten wird nicht in allen Ländern anerkannt oder – wie in Berlin – nur, wenn der Arbeitgeber zustimmt.

Der Bund sollte hierzu mit den Bundesländern ins Gespräch kommen und einheitliche Regelungen auf einem hohen Niveau anstreben.

23 Das durch die Landeszentrale für politische Bildung Niedersachsen geförderte Projekt „Mobiles demokratisches Empowerment für den ländlichen Raum“ (MODEM), durchgeführt von Arbeit und Leben NDS ist ein gutes Beispiel für den Aufbau zivilgesellschaftlicher Strukturen.



Erforderlich sind:

- Länderübergreifende bundeseinheitliche, qualitativ hohe Standards für die Bildungsfreistellung. Dazu zählen Anspruchsdauer, Bildungsinhalte, Finanzierung und das Recht auf Inanspruchnahme.
- Ein Anspruch auf Bildungsfreistellung muss unabhängig von der Betriebsgröße sein und sollte spätestens nach sechsmonatiger Betriebszugehörigkeit in Anspruch genommen werden können. Das Recht auf politische Weiterbildung muss auch für Auszubildende gelten.
- Bildungsfreistellungen sollen der politischen Bildung, der arbeitsweltbezogenen Bildung, dem zivilgesellschaftlichen Engagement und der Bildung für die Dauer und Aufgaben eines Ehrenamtes dienen.
- Niemand darf wegen der Inanspruchnahme von Bildungsfreistellung benachteiligt werden. Die Bezuschussung der individuell gewählten Weiterbildung ist als Pflichtaufgabe der öffentlichen Hand anzusehen. Deshalb dürfen auch keine Anerkennungsgebühren den Zugang zur Weiterbildung erschweren.
- Zudem sollten Maßnahmen zur politischen Bildung in digitaler Form und als Inhouse-Veranstaltungen (Formate im Betrieb) anerkannt werden.

3.2 Strukturelle Kooperationen beibehalten und intensivieren

Der Bundesausschuss politische Bildung, ein Zusammenschluss von mehr als 20 bundesweit tätigen Verbänden und Organisationen der außerschulischen politischen Jugend- und Erwachsenenbildung, ist ein wichtiger Akteur bei der Weiterentwicklung der politischen Bildung. Angesichts der Vielfalt von Organisationen, die in der politischen Bildung aktiv sind, sollten Migrant_innenselbstorganisationen – insbesondere die Organisationen, die anerkannte Träger der politischen Bildung sind – im Bundesausschuss politische Bildung angemessen repräsentiert sein.

Ein „Runder Tisch“ der Bundeszentrale für politische Bildung (bpb) existiert bereits. Seit fünf Jahren existiert eine interministerielle Arbeitsgruppe zwischen BMI, bpb und BMFSFJ, um sich wechselseitig zu informieren bzw. zu koordinieren. 2018 und 2019 haben verschiedene Treffen zwischen den Trägern im Bundesprogramm ‚Demokratie leben!‘, den bpb-geförderten Trägern und den Landeszentralen für politische Bildung stattgefunden.

Wünschenswert wäre dieses Gesprächsformat beizubehalten und zu intensivieren, um die längerfristige und strategische Ausrichtung politischer Bildungsangebote zu diskutieren. Es sollte dort auch die Frage geklärt werden, ob die Finanzierung politischer Bildungsangebote auskömmlich ist oder eine erhebliche Unterdeckung beseitigt werden muss.

3.3 Demokratiebildung in Schulen

Es gilt, alle zentralen Bildungsinstitutionen in den Blick zu nehmen und politische Bildung ab der frühkindlichen Bildung aufzuwerten und zu professionalisieren. Das betrifft nicht nur die außerschulische historisch-politische Bildung und Vermittlungsdimension, denn demokratische und menschenrechtliche Grundwerte müssen nicht nur verankert, sondern eingeübt werden. Die Teilnehmenden



sollen politische Prozesse erleben und verstehen können; sie sollen ab einem möglichst frühen Alter zur Gestaltung politischer Prozesse und Strukturen befähigt und ermutigt werden.²⁴

Dazu ist es auch erforderlich, in einem gemeinsamen Bund-Länder-Austausch zu Empfehlungen zu kommen, wie eine Stärkung der Mitbestimmungsorgane und Mitgestaltung von der Kita über die Schule bis hin zu Berufs-/Hochschule und Weiterbildung in Angriff genommen werden kann; dabei sind rassismus- und diskriminierungskritische Ansätze zu fördern.

Wenn politische Bildung umfassend verstanden werden soll, muss die Rolle des Schulunterrichts einbezogen werden. Empfohlen wird ein Bund-Länder-Austausch, insbesondere zur Frage der Zukunft des fachlich fundierten Geschichts- und Politikunterrichts auch für die Grundschulen. Politische Bildung wird oft fachfremd unterrichtet und fällt gerade in der Corona-Pandemie vielfach aus. Deshalb sollte die Stundentafel in allen Schulformen aufgestockt werden. Die Fachlehrkräfte sollten gestärkt werden. An allgemein bildenden und berufsbildenden Schulen ist es wichtig, die demokratische Kultur zu stärken, Demokratie erlebbar zu machen sowie Handlungsorientierung und Teilhabefähigkeit zu fördern.

Zudem bedarf es geeigneter Maßnahmen gegenüber Initiativen, die versuchen, die politische Bildung in den Schulen sowie die Lehrer_innen zu diskreditieren. Gerade die AfD versucht mit sogenannten Meldeportalen die Vermittlung demokratischer Grund- und Menschenrechte zu be- oder verhindern. Sie argumentiert mit dem Neutralitätsgebot und interpretiert es als „Wertneutralität“ um. Mit den Meldeportalen sollen Lehrer_innen eingeschüchtert werden. Neben einer klaren Haltung der Schulleitungen sind auch Bund und Länder gefordert. Sie müssen den Stellenwert der politischen Bildung und der Demokratiebildung in den Schulen stärken.

3.4 Weitere Maßnahmen zur politischen Bildung

Zu den wichtigen Argumentationsfiguren der extremen Rechten, von „Flügel“-Anhängern in der AfD und anderen Rechtspopulisten gehört die Forderung nach einem „Schlussstrich“ unter die Bewältigung der deutschen Vergangenheit, nach einer erinnerungspolitischen Kehrtwende hinsichtlich der Shoah und gelegentlich auch zur Umdeutung des 8. Mai als Tag der Befreiung vom Nationalsozialismus.

Aus Sicht des DGB und der Gewerkschaften ist die historisch-politische Bildung zu stärken. Dazu gehört die Stärkung der Arbeit der Gedenkstätten und Erinnerungsorte, dazu gehört die Ermöglichung von Gedenkstättenbesuchen etwa in der KZ-Gedenkstätte Auschwitz und die Förderung gedenkstättenpädagogischen Wirkens. Wo der Bund nicht selbst in der Zuständigkeit ist, wäre ein Zusammenwirken mit den Ländern förderlich. Vorbild könnten Initiativen sein, die sich – auch mit auskömmlicher finanzieller Förderung – dafür einsetzen, dass jede_r Schüler_in wenigstens einmal in der Schulzeit eine KZ-Gedenkstätte besucht und ein didaktisches Programm, das sich auch mit historischen Fragen des Entstehens des Nationalsozialismus auseinandersetzt, absolviert.

24 Die meisten Bundesländer sehen einen Politikunterricht erst für ältere Jahrgänge vor. In Thüringen, dem Saarland, Baden-Württemberg, Sachsen-Anhalt und Niedersachsen bekommen die Schülerinnen und Schüler am Gymnasium frühestens in Klasse 8 Politikunterricht, in Bayern sogar erst in Klasse 10. Nur in fünf Ländern - Bremen, Hessen, Schleswig-Holstein und Nordrhein-Westfalen - kann der eigenständige Politikunterricht schon in der Klasse 5 beginnen.



Vor dem Hintergrund des Anstiegs von Antisemitismus und der deutschen Vergangenheit ist auch der weitere Ausbau des Austauschs zwischen Deutschland und Israel notwendig. Der Bund ist hier insbesondere bei der Bereitstellung angemessener Förderung für solche Austauschmaßnahmen – nicht ausschließlich im Jugendbereich – gefragt. Früher existente Förderprogramme etwa des Auswärtigen Amts sollten wieder aufgelegt werden. Die dem Jugendaustausch und der Fachkräftezusammenarbeit zur Verfügung stehenden Mittel (ConAct bzw. Deutsch-israelisches Jugendwerk) sollten deutlich erhöht werden. Die häufig als Zielgruppenreisen (etwa für Journalist_innen) angebotenen Studienreisen der Bundeszentrale für politische Bildung sind allein nicht ausreichend. Einzelne Bildungsurlaubsregelungen der Bundesländer begrenzen den Radius für anerkannte Studienreisen relativ eng um den Wohn- bzw. Beschäftigungsort. Dies ist nicht mehr zeitgemäß; der Bund könnte hier bei den Ländern für eine einheitliche Regelung werben, die zumindest Israel-Begegnungen und Reisen zu den KZ-Gedenkstätten etwa in Polen einbezieht.

Eine Ausweitung der politisch-historischen Bildungsmaßnahmen ist dringend erforderlich. Dazu gehören

- der Ausbau der Maßnahmen zur Erinnerung an den Holocaust in Kooperation mit den Gedenkstätten und
- der Ausbau von Maßnahmen im Rahmen des deutsch-israelischen Austausches.

4 Demokratieförderung – Stärkung der Zivilgesellschaft

4.1 Rolle der Zivilgesellschaft

In der Auseinandersetzung mit Rechtsextremismus sind nicht nur die Sicherheitsorgane gefordert. Es ist vielmehr eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, die Demokratie gegen Angriffe von rechts zu verteidigen. Zivilgesellschaftlichen Organisationen kommt dabei eine besonders wichtige Rolle zu. In der Zivilgesellschaft werden u. a. Projekte zu Diversität, demokratischen Werten, Antidiskriminierung und Prävention gegen die extreme Rechte entwickelt und in der Praxis umgesetzt, hier werden ebenso vielfältige Ansätze interkultureller und politischer Bildung verfolgt. Eine organisierte Zivilgesellschaft mit stabilen Strukturen ist ein zentrales Element unserer Demokratie. Sie fördert den gesellschaftlichen Zusammenhalt, sie ermöglicht den Bürger_innen, sich in demokratische Prozesse einzubringen. Bei der Bekämpfung des Rechtsextremismus braucht es eine intensive Zusammenarbeit zwischen den staatlichen Stellen und den zivilgesellschaftlichen Akteuren.

4.2 Finanzierung und Demokratieförderungsgesetz

Zahlreiche dieser Initiativen, Gruppen und Organisationen sehen sich bei ihrer Arbeit mit einer Vielzahl von Hindernissen und Problemen konfrontiert. Die aktuelle Praxis der öffentlichen Förderungen von Projekten führt dazu, dass die meisten zivilgesellschaftlichen Aktivitäten unter prekären Bedingungen stattfinden müssen. Die Förderung ist zeitlich stets befristet, darüber hinaus sind zumeist nur sogenannte Modellprojekte förderungswürdig, was zu dem Ergebnis führt, dass etablierte und nachweislich erfolgreiche Projekte nicht dauerhaft gefördert werden können. Statt einen Ausbau und eine Verstetigung von erfolgreichen und erprobten Konzepten und Projekten zu ermöglichen, sorgen die aktuellen Förderrichtlinien für eine zeitlich befristete Arbeit ohne langfristige Perspektive, die überdies mit jedem Förderzeitraum wieder verändert durchgeführt werden muss.



Das sorgt auch auf der Ebene der Angestellten und Engagierten in zivilgesellschaftlichen Organisationen für große Verunsicherung: Hochqualifizierte und spezialisierte Beschäftigte müssen sich von einem befristeten Vertrag zum nächsten hangeln, ohne sich eine sichere und dauerhafte Perspektive aufbauen zu können.

Aus Sicht des DGB wird die momentane Förderpraxis den aktuellen Herausforderungen in keiner Weise gerecht: Der Kampf gegen rechts und gegen die Feinde der Demokratie ist eine Daueraufgabe. Aktuelle Wahlergebnisse rechter Parteien, aber auch die zunehmenden Versuche von radikalen Rechten und von Verschwörungstheoretikern, im Zuge der Corona-Pandemie Misstrauen zu schüren und demokratische Verfahren zu diskreditieren, zeigen, dass eine verlässliche Stärkung aller Demokrat_innen unserer Gesellschaft unbedingt notwendig ist.

Eine nachhaltige Absicherung von Programmen zur Demokratieförderung (Koalitionsvertrag) bedarf aus Sicht des DGB einer ausreichenden gesetzlichen Grundlage²⁵. Noch in dieser Legislaturperiode sollte ein Demokratiefördergesetz, das eine institutionelle, dauerhafte und sichere Finanzierung von Trägern ermöglicht, verabschiedet werden.

4.3 Stärkung einer unabhängigen Zivilgesellschaft

Ein zentraler Aspekt, der bei der Ausgestaltung eines Demokratiefördergesetzes berücksichtigt werden muss, ist die Stärkung der Unabhängigkeit der Zivilgesellschaft. Ein Demokratiefördergesetz muss dafür sorgen, dass eine starke Zivilgesellschaft möglichst unabhängig von staatlichen bzw. behördlichen Ermessensentscheidungen agieren kann, denn nur so können zivilgesellschaftliche Organisationen ihre wichtige Aufgabe, staatliches Handeln zu ergänzen, angemessen wahrnehmen. Dazu gehört auch, die Finanzierung der Projekte von den volatilen und wechselnden politischen Mehrheiten weitgehend zu entkoppeln. Statt ständig wechselnden Programmen, mit unterschiedlichen politischen Schwerpunkten und variierenden Zuwendungskriterien entsprechen zu müssen, könnte die Arbeit zivilgesellschaftlicher Organisationen auf einer stabilen gesetzlichen Ebene somit langfristig, nachhaltig und verlässlich gefördert werden.

Damit sollten zivilgesellschaftliche Initiativen auch mehr Sicherheit gegenüber Angriffen aus der extremen Rechten erhalten. Mittlerweile häufen sich die Fälle, in denen zivilgesellschaftliche Initiativen offensichtlich unbegründet diskreditiert werden, ihre Arbeit mittels arbeitsintensiver (parlamentarischen) Anfragen ausgebremst werden und Träger und Personal der Initiativen ausgeforscht werden sollen. Wichtig ist daher, beispielsweise durch Änderungen der Auflagen bei Zuwendungsbescheiden dafür zu sorgen, dass die Angreifbarkeit der Personen und Projekte verringert wird.

Wichtig ist zudem, dass durch das Demokratiefördergesetz die ganze Vielfalt zivilgesellschaftlicher Initiativen gegen rechts unterstützt wird. Neben der Förderung von Initiativen, die Prävention gegen die extreme Rechte verfolgen, oder von Angeboten, die Betroffene rechter Gewalt beraten und unterstützen, wäre beispielsweise auch die Unterstützung der vielfältigen Träger politischer Bildung erforderlich. Der DGB begrüßt, dass Mittel für die Jugendarbeit zur Verfügung stehen, insbesondere

25 Im März 2020 hat die Bundesfamilienministerin einen Referentenentwurf für ein Demokratiefördergesetz angekündigt. Auch der Bundesinnenminister zeigt sich offen für ein solches Gesetz, berichtet Die Zeit: <https://www.zeit.de/politik/deutschland/2020-01/demokratiefoerderung-vereine-foerderung-demokratiefoerderung-extremismus-praevention>



im Bundesprogramm ‚Demokratie leben!‘. Zusätzlich ist in der Auseinandersetzung mit der extremen Rechten aber auch die hohe Bedeutung von Erwachsenenbildung und von politischer Bildung mit einem stärkeren Arbeitsweltbezug zu betonen und auszubauen. Auch darf eine Verstärkung der finanziellen Mittel im Zuge eines Demokratiefördergesetzes nicht dazu führen, dass im Gegenzug andere Finanzierungsmöglichkeiten, wie zum Beispiel über das Kinder- und Jugendhilfegesetz beschnitten und die Förderungen anderer Träger, die nicht unter das neue Gesetz fielen, gekürzt werden. Sie müssen erhöht werden.

4.4 Persönliche Sicherheit

Wie bereits in der Vorbemerkung erwähnt, stehen Persönlichkeiten des öffentlichen Lebens, die sich gegen die extreme Rechte, Rassismus und Antisemitismus engagieren, zunehmend unter Druck. Auch diejenigen, die in der öffentlichen Auseinandersetzung wegen ihres Berufs (dazu gehören auch Journalist_innen), eines parlamentarischen Mandats oder anderen Amtes ihre Stimme gegen Neozis und Rechtspopulisten erheben, erhalten Drohungen oder werden mit dem Tod und mit dem Angriff auf Familienangehörige bedroht. Es ist dringend erforderlich, Betroffene unverzüglich darüber zu informieren, wenn sie auf „Todeslisten“ oder „Feindeslisten“ von Rechtsextremen erwähnt werden oder sich tatsächliche Anhaltspunkte für eine Gefährdung verdichten.

Die Eintragung von Melderegistersperren ist zu erleichtern. Journalist_innen sind dabei explizit als schutzbedürftige Berufsgruppe zu nennen. Erforderlich ist auch, die Abfrage von polizeilichen Melderegisterdaten umfangreicher statt nur stichprobenhaft zu protokollieren. Es muss dokumentiert werden, wer wann etwas zu welcher Person abgefragt hat bzw. beauftragt worden ist.

5 Maßnahmen in weiteren Handlungsfeldern

a) Maßnahmen auf der europäischen Ebene

Angesichts der Erfolge rechtspopulistischer Parteien bei Wahlen in den Ländern der europäischen Union, der zunehmenden Verbreitung rechtsextremer Weltbilder in der Bevölkerung und der Vernetzung rechtsextremer Strukturen über Social Media Plattformen ist eine Intensivierung der Zusammenarbeit der Mitgliedstaaten und die Entwicklung gemeinsamer Maßnahmen erforderlich. Ein Überblick über die europäischen Entwicklungen ist notwendig. Aus Sicht der Bundesregierung wird gewaltbereiter Rechtsextremismus und Rechtsterrorismus Thema der deutschen Ratspräsidentschaft sein.²⁶ Gleichwohl mangelt es bei der Rassismusbekämpfung an gemeinsamen Definitionen und einem gemeinsamen Verständnis.

Im Rahmen der deutschen Präsidentschaft sollte – wie bereits angekündigt – die gemeinsamen Maßnahmen gegen Rechtsterrorismus und die Bekämpfung von Hass und Bedrohungen im Netz weiter verstärkt werden. Dringend erforderlich ist auch eine verstärkte Bekämpfung von Antisemitismus und Antiziganismus. Gleichzeitig erforderlich ist die Schaffung eines gemeinsamen politischen Rahmens zur Bekämpfung von Rassismus und Rechtsextremismus. Zudem sollten die Grundlagen zur Entwicklung eines Programms zur Förderung der länderübergreifenden zivilgesellschaftlichen Maßnahmen gegen Ausgrenzung und Rassismus vereinbart werden.



b) Nationale Gesetzgebung überprüfen

Teile der deutschen Gesetzgebung – wie das Staatsbürgerschaftsrecht – entstammen noch einer Zeit vor der Gründung der Bundesrepublik Deutschland oder wurden mit der Gründung geschaffen. Aktuell wird über die Streichung des Begriffs „Rasse“ im Grundgesetz und die Nutzung anderer Begriffe kontrovers diskutiert.

Im Deutschen Gewerkschaftsbund wurde bereits 2014 eine Diskussion über die Verwendung des Begriffs in der Satzung diskutiert. Ausgangspunkt war dabei die Überzeugung, dass der Begriff – gleich in welchem Kontext er steht, die Existenz von „Menschenrassen“ implizieren kann. Der Bundeskongress des DGB hat daraufhin seine Satzung verändert. Seit dem gehört die Bekämpfung „rassistischer Zuschreibungen“ zu den Zielen des Deutschen Gewerkschaftsbundes.²⁷

Der DGB regt an, die Diskussion über die Verwendung des Begriffs im Grundgesetz sachgerecht fortzuführen und auch andere in Gesetzen verwendete Formulierungen, die geeignet sind, Ungleichbehandlungen zu legitimieren, auf den Prüfstand zu stellen. Im Hinblick auf das Grundgesetz befürwortet der DGB eine Ersetzung des bisher verwendeten Begriffs „Rasse“.

c) Opferschutz

Opfer von Rassismus und gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit leiden oft über lange Zeit an den Folgen von Angriffen und Bedrohungen. Zwar unterstützen einige Bundesländer die Beratung für Betroffene rechter Gewalt.²⁸ Gleichwohl mangelt es immer noch an einer ausreichenden Unterstützung, die die Lebensgrundlage sichert.

Angesichts der Tatsache, dass vor allem Menschen mit Migrationsgeschichte von rassistischer und rechtsextremer Gewalt betroffen sind, stellt sich die Frage auch nach der Wirkung des Aufenthaltsrechts. Zwar sieht das Aufenthaltsgesetz nach § 25 Absatz 4a und 4b eine vorübergehende Aufenthaltserlaubnis für die Anwesenheit für ein Strafverfahren vor, die aus humanitären oder persönlichen Gründen auch nach Beendigung des Strafverfahrens verlängert werden kann, dennoch reichen die Bestimmungen nicht aus, um von Rassismus Betroffene nachhaltig vor Abschiebung zu schützen.

Erforderlich ist ein Anspruch auf einen humanitären Aufenthaltstitel für alle Opfer von Rassismus und Rechtsextremismus, unabhängig von der Durchführung eines Strafverfahrens.

Betroffene von Rassismus und Antisemitismus sind zudem häufig in ihrer Existenz gefährdet. Daher sind auch eine Ausweitung der Entschädigungsleistungen für Sachschäden und wirtschaftliche Verluste sowie entsprechende Soforthilfen erforderlich.

Zudem müssen unabhängige Beratungsstellen für Opfer rassistischer Gewalt geschaffen und gestärkt werden.

²⁷ <https://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/satzung>

²⁸ Siehe auch die Neuaufstellung der Beratung in Niedersachsen.

<https://www.mj.niedersachsen.de/startseite/aktuelles/presseinformationen/beratung-fur-betroffene-rechter-gewalt-neu-aufgestellt-190631.html>



d) Mobile Beratungen

Die Mobilen Beratungsteams mit ihrer aufsuchenden Arbeit vor Ort sind ein unverzichtbarer Bestandteil der Arbeit gegen Rassismus und Rechtsextremismus. Immer wieder ist festzustellen, dass versucht wird die Arbeit zu diskreditieren. Zudem reichen die Personalmittel nicht aus, um die Anforderungen und Bedarfe zu erfüllen.

Der DGB setzt sich für den Erhalt der Präventions- und Interventionsarbeit durch die Mobilen Beratungen ein. Die Mobilen Beratungen müssen bundesweit gestärkt werden und eine ausreichende Finanzierung erhalten.

e) Forschung

Auch wenn über die letzten Jahre hinweg die Forschung wichtige Erkenntnisse über die Verbreitung rechtsextremer Weltbilder in bestimmten Bevölkerungsgruppen geliefert hat und eine intensive Auseinandersetzung über die Ursachen rechtsextremer Einstellungen stattfindet, so braucht es weitergehende Untersuchungen über die Wirkung rechtsextremer und extrem rechter Diskurse auf die Einstellungen der Bevölkerung. Zudem müssen die Wirkungen des Eindringens dieser Diskurse im Hinblick auf die Legitimation rassistischer und rechtsextremer Handlungen intensiver untersucht werden. Erforderlich sind weitere Studien über die Wirkungen einer Ethnisierung gesellschaftlicher Konflikte auf die Zusammenarbeit von vielfältigen Belegschaften. Ausgrenzung und Ungleichbehandlung sind häufig auch Ursache für Prozesse der Re-Ethnisierung von Menschen mit Migrationsgeschichte. Gerade bei Jugendlichen können sie zu einer Identifizierung mit einer Nationalität und einem Staat führen, in dem sie weder geboren noch aufgewachsen sind.

Eine Ausdifferenzierung wissenschaftlicher Forschung bezüglich der Auswirkungen eines wahrnehmbaren Rechtspopulismus/Rechtsextremismus auf gesellschaftliche und gesellschaftspolitische Entwicklungen erscheint angezeigt. Zudem muss das Rahmenprogramm 2019 – 2025 des BMBF dringend erweitert werden, vor allem im Hinblick auf den Zusammenhang von rechten Diskursen und Einstellungen sowie im Hinblick auf die Auswirkungen auf die Ethnisierung gesellschaftlicher Konflikte und Prozesse der Re-Ethnisierung.

6 Zusammenfassende Bemerkungen und Anforderungen an eine gemeinsame Strategie

Rassismus, Rechtspopulismus und Rechtsextremismus bedrohen die Sicherheit aller Einwohner_innen und das gesellschaftliche Zusammenleben in einer vielfältigen Gesellschaft. Die Morde und Anschläge des sogenannten „Nationalsozialistischen Untergrunds“, die rechtsextrem motivierten Morde und Anschläge in Kassel, Hanau und Halle weisen darauf hin, dass rechtsterroristische Gruppierungen und ihre Unterstützer über Jahre hinweg fast unbehelligt agieren konnten. Rassistische und rechtsextreme Einstellungen und Orientierungen sind in allen Bevölkerungsgruppen, auch bei Arbeitnehmer_innen, verbreitet. Gleichwohl – dies zeigen die Mitte-Studien – bestehen Unter-



schiede hinsichtlich der Ausbreitung bestimmter Facetten gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit, je nach Region, Bildungsstand oder Einkommensgruppen. Auch Gewerkschaftsmitglieder sind nicht immun gegenüber rechtspopulistischer Propaganda und tendieren – wie Beschäftigte in ähnlicher sozialer Stellung – zur Abwertung bestimmter Bevölkerungsgruppen (z.B. Asylsuchende) und zu rassistischen Weltbildern.

Die Ursachen für die Phänomene sind vielfältig und reichen von eigenen Ausgrenzungs- und Abwertungserfahrungen (z.B. Nichtanerkennung von Lebens- und Arbeitsleistungen) über weitreichende gesellschaftliche und wirtschaftliche Transformationsprozesse, die zu Unsicherheit und Ablehnung führen können, bis hin zu einer seit Jahren zunehmenden Ethnisierung sozialer Konflikte und Ungleichheit. Auch rechtliche Rahmenbedingungen, die mit unterschiedlichen Rechten bei der Aufnahme einer Beschäftigung oder Leistungsgewährung anhand von Staatsangehörigkeit und Aufenthaltstiteln verbunden sind, können Abwertungs- und Ausgrenzungsprozesse befördern. Sie sind häufig Grund für strukturelle und mittelbare Diskriminierungen²⁹. Profiteure der Entwicklung sind rechtspopulistische Bewegungen und Parteien, die versuchen demokratische Entscheidungen und zivilgesellschaftliche Organisationen zu diskreditieren.

Menschen mit Migrationsgeschichte und Angehörige von Minderheiten sind von Rassismus und Rechtsextremismus in besonderer Weise betroffen. Sie sind zumeist Opfer von Angriffen und Gewalttaten. Immer häufiger werden sie im Lebensalltag beschimpft und diskriminiert. Das gilt in Schulen, in der beruflichen Ausbildung und Beschäftigung, aber auch bei der Wohnungssuche. Auch in Behörden führen Ressentiments und Vorurteile immer wieder zu Benachteiligungen, die oft mit mittelbaren Diskriminierungen verbunden sind.

Die Erfahrungen von Menschen mit Migrationsgeschichte und Angehörigen von Minderheiten müssen daher – gemeinsam mit den gesellschaftlichen und sicherheitsrelevanten Aspekten – für die Bekämpfung von Rassismus und Rechtsextremismus handlungsleitend sein.

Bei der Bekämpfung von Rassismus und Rechtsextremismus in den verschiedenen Handlungsfeldern sollten vier Ziele in den Vordergrund gerückt werden:

- Vielfältige Gesellschaft akzeptieren und gestalten – Partizipation stärken
- Rassistische Gewalt und Rechtsextremismus bekämpfen – Betroffene schützen und stärken
- Rassistische Diskriminierungen sanktionieren – Chancengerechtigkeit und Teilhabe fördern
- Rassistische Einstellungen überwinden – Präventive Antirassismuarbeit und rassismuskritische Bildungsarbeit stärken

Die Bekämpfung von Rassismus und Rechtsextremismus ist nicht allein eine innen-, bildungs- oder rechtspolitische Aufgabe. Von zentraler Bedeutung sind auch die Förderung von gleichen Teilhabechancen auf dem Arbeitsmarkt, also Fördermaßnahmen und Diskriminierungsschutz, die soziale und politische Bewältigung von Transformationsprozessen sowie die Stärkung der von Rassismus Betroffenen und die Verbesserung politischer Partizipation.

Die auf der Bundesebene erforderlichen Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus und Rechtsextremismus dürfen nicht länger nebeneinander stehen. Sie müssen unter einer gemeinsamen Zielsetzung zusammengeführt werden.

29 Beschluss „Rechtsextremismus bekämpfen, Rassismus überwinden, Antirassismuarbeit verstärken“, 20. Ordentlicher Bundeskongress des DGB



Der DGB setzt sich daher für die Entwicklung einer Mainstreaming-Strategie zur Bekämpfung von Rassismus und Rechtsextremismus und für die Förderung von Akzeptanz und Respekt ein. Dazu sollte auch der eingerichtete Kabinettsausschuss institutionalisiert werden.

Gleichzeitig braucht es in diesem Zusammenhang eine Intensivierung der Zusammenarbeit von Kommunen, Ländern und Bund den Sozialpartnern und mit der Zivilgesellschaft.