

Prozesskette Betrieb Ausstieg Rechtsextremismus

**Ausgangsposition „Betriebliches Problem“ mit
Beschäftigten**



**Erfahrung:
Nachfrage nach arbeitsrechtlicher
Problemlösung**

Regelfall: Einsatzforderung nach Task-Force zur
konkreten Problemlösung

PLUS

Externes Coachingangebot zur Installation von
innerbetrieblichen Selbstregulierungsmechanismen



Folge



Problembewusstsein vorhanden!

Rechtsextremismus = Imageproblem,
Auftragseinbußen, Mobbing unter Beschäftigten,
internationaler Konzern, Betriebsklima,
Bestenfalls:

Übernahme einer gesamtgesellschaftlichen
Verantwortung ...



Handlungsebene:
Problem „Rechtsextremismus“ erkennen

Fortbildungsbedarf „Erlebniswelt rechts“ in
Erkennen rechtsextremer Erscheinungsformen
klären: Zeichen, Symboliken, Codes, Kleidung,
Musik, jugendkulturelle Stilmittel,
Argumentationsmuster.

Zielgruppe:

Ausbilder, Jugendvertreter, betriebliche
Sozialarbeit, Personalabteilung ...



Zuständigkeitsebene entwickeln =
innerbetriebliche Kompetenz durch explizit
qualifizierte MultiplikatorInnen



Aufgabe:
Signalempfänger für interne Anfragen, Initiator
(externer) Fortbildungen und Prozessbegleiter
„Ausstieg“ zum Thema „Rechtsextremismus
im Betrieb“



**Info- und Kontaktadresse zu rechtsextremen
Aktivitäten im Betrieb bzw. durch
Betriebsangehörige**



Signalempfänger MultiplikatorInnen



externer Hinweis
(Antifa, Presse,
Anonym, social
Networks, außer-
betriebliche
Aktivität ...)



interner Hinweis
(Betriebsrat, VKL,
KollegInnen,
Ausbildung,
Jugendvertretung)



**Verifizierung Problemlage ggf. unter
Einbeziehung externer Kooperationspartner**
(Polizei, Verfassungsschutz, externe öffentliche
Quellen, Mobile Interventionsteams, Mobits,
ARUG, ZDB ...)



**Erstellung Dossier vermittelt öffentlicher
Quellen**

(personenbezogene Angaben, Rolle und Status in der rechtsextremen Szene, Gefährdungspotenzial, Straftatrelevanz)



Definition der Problemlage

Privat

Öffentlich

Betrieblich

„Ein Auszubildender der Berliner Stadtreinigung (BSR) hatte ein Blechschild mit der Aufschrift „Arbeit macht frei – Türkei schönes Land“ hergestellt und einem türkischen Azubi an die Werkbank geschraubt. Der Vorstand der BSR, dem das zu Ohren gekommen war, reagierte prompt: Das Ausbildungsverhältnis wurde mit Zustimmung des Personalrates fristlos gekündigt.“



Bewertung nach strafrechtlicher Relevanz
(Strafanzeige!)



Differenzierung nach (arbeits-)rechtlicher Relevanz zunächst durch



Feststellung des Status des/der Betroffenen im Betrieb



Azubi Ausbilder Befristet Unbefristet



Differenzierte arbeitsrechtliche Bewertung



Die beiden ersten Instanzen – Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht – erklärten die fristlose Kündigung des Berufsausbildungsverhältnisses für unwirksam. Ihre Argumentation: In dem konkreten Einzelfall seien neben der angesprochenen Abmahnung zunächst pädagogische Maßnahmen gefordert gewesen, wie es im Berufsausbildungsgesetz vorgesehen ist, wonach der Ausbilder u.a. „für die charakterliche Förderung der Auszubildenden zu sorgen hat.“



Relevanter Status der/des Betroffenen



Azubi	Ausbilder	Befristet	Unbefristet
Erziehung Charakter- bildung	Eignung	Auslaufen, ohne Grund	Personal- gespräch, Mahnung



Strafbarkeit: nicht Relevant



Alternative Handlungsgrundlagen

(Betriebsvereinbarung, Leitbild, Titel,
Hausordnung, Anti-Diskriminierungsgesetz,
Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz)

„ Die S-Bahn GmbH geht aber noch einen Schritt weiter: Das Unternehmen gehört zu den ganz wenigen öffentlichen und privaten Betrieben in der Stadt, das von ihren rund 4700 Mitarbeitern seit diesem Jahr verlangt, „im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit Rassismus, Rechtsextremismus und Fremdenfeindlichkeit entgegenzutreten.“ Dies gelte für „unberechtigte Vorwürfe, Vorurteile, Pauschalurteile, Tätlichkeiten... sowie allen Erscheinungsformen rassistischen oder antisemitischen Inhalts.“ In der gemeinsam unterzeichneten Betriebsvereinbarung legen Arbeitgeber und Arbeitnehmer fest, dass bei Verstößen gegen „Gleichbehandlungsgrundsätze“ Abmahnungen und Kündigungen ausgesprochen werden.“





**Erstansprache durch Personalabteilung,
Betriebsrat, Sozial Coaching**
(Fortbildungsbedarf klären, Standards der
Erstansprache vermitteln, Leitlinien der Ansprache,
Protokollierung)



Positionierung Unternehmen
(Interessenvertretung PLUS Personalabteilung,
Bezugnahme auf betriebliche Erwartungen und
Vereinbarungen, Aushändigung
Betriebsvereinbarung, schriftliche Bestätigung der
Kenntnisnahme)



Aufforderung/Erwartung
(Erklärung, Stellungnahme, Klärung
Ausstiegswilligkeit, Kontakt
Betriebssozialarbeit)



Positionierung Betroffener
(Stellungnahme, Erklärung, subjektive
Wahrnehmung)



Ausstiegswilligkeit

Weigerung

↓
Kündigung



Externe Beratung
(Kontaktaufnahme ARUG/ZDB,
Kooperationsvertrag mit Social
Coaching, Rückmeldung über
Kontaktaufnahme)



Beratungsgespräch
(Positionierung Betroffener,
Offenlegung Status/Position in
der rechtsextremen Szene,
Konfrontation mit Erkenntnislage,
Prüfung der Ausstiegsmotivation,
Vereinbarung über ..)



Maßnahmekatalog
(Termin/-Beratungsvereinbarung,
schriftliche, persönliche Erklärung
zur Ausstiegsbereitschaft)



Ausstiegsprogramm

(Inhalte klassischer Ausstiegsarbeit,
ggf. langfristiger Prozess flankiert
durch befristete Arbeitsverträge mit
Auflage der Durchführung „Ausstieg“,
regelmäßige Rückmeldungen)



Statuserklärung „Ausstieg“
Bewertung Aussteigerstatus,
Änderung des Status der Beschäftigung in
„befristet – unbefristet“
oder bei Ausbildung „Entlassung – Übernahme“



Besprechungstermin
(Betroffener, Personalabteilung, BR, Sozialarbeit,
Externe)



**Begleitender Maßnahmenkatalog /
Präventionsorientierte Betriebskultur**

Entwicklung betrieblicher Präventionsebenen
Betriebsvereinbarungen,
Bewerbung um Titel,
Qualifizierung betrieblicher Signalgeber,
Kooperation mit externer Beratung,
Fortbildungsmodule für Ausbilder,

Angebote politischer Bildung als Bausteine der
Lehrlingsausbildung,
Eventangebote,
Ausstellungen,
Historische Bildungsarbeit,
Gedenkstättenarbeit / Zwangsarbeit,
Internationale Projekte des Gesamtkonzerns,
Förderung des Ehrenamtes,
„Demokratie ist POP“,
Projekte der Azubis,
„Soziale Netzwerke für Demokratie“,
Interkulturelle Kompetenz,
Diversity Management
Betriebsvereinbarung für Fremdfirmen,
Artikeldienst Betriebszeitung,
Ansprache der zuständigen BBS als „SoR“ ...

Wolfsburg, 20.09.2012

Zentrum Demokratische Bildung
c/o Reinhard Koch
Heinrich-Nordhoff-Str. 73-77
38440 Wolfsburg

Mail: info@zdb-wolfsburg.de
Fon: 05361 - 8913050
Fax: 05361 - 8913058
Web: www.zdb-wolfsburg.de

