

Unternehmen in Verantwortung!

Umfrageergebnisse zu
Rechtsextremismus in der
Arbeitswelt – Herausforderungen
und Handlungsbedarf

united!
Gemeinsam  gegen
Rechtsextremismus

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	4
Vorwort	6
1 Einleitung	7
2 Methodisches Vorgehen	8
3 Was ist Rechtsextremismus?	10
4 Wahrnehmung rechtsextremer Einstellungen im Arbeitskontext	13
5 Wahrnehmungsdiskrepanz von rechtsextremen Einstellungen	19
6 Ist-Zustand: Engagement der Wirtschaft gegen Rechtsextremismus	24
7 Auswirkungen rechtsextremer Einstellungen auf Arbeitsplatz und Volkswirtschaft	30
8 Maßnahmen gegen Rechtsextremismus	38
9 Wünsche und Erwartungen im Engagement gegen Rechtsextremismus	44
10 Handlungsempfehlungen	53
11 Fazit	56
Literaturverzeichnis	58
Abbildungsverzeichnis	59
Anhang	60
Gesicht Zeigen! und das Projekt United!	67
Impressum	69



Juni 2024
Berlin

Zusammenfassung



Jede:r dritte Beschäftigte in Deutschland hat bereits rechtsextreme Einstellungen am Arbeitsplatz wahrgenommen. Gleichzeitig hat nur jede:r Fünfte die Möglichkeit, Unterstützungsangebote oder Fortbildungen zum Thema Rechtsextremismus in Anspruch zu nehmen. In nicht einmal einem von fünf Fällen wurden bei rechtsextremen Vorfällen im Arbeitskontext Maßnahmen ergriffen und das, obwohl getroffene Maßnahmen von einer großen Mehrheit als erfolgreich eingeschätzt werden. Das ergab eine deutschlandweit repräsentative Onlineumfrage von 2.500 abhängig Beschäftigten und 2.000 privatwirtschaftlichen Entscheider:innen. Die vorliegenden Ergebnisse ermöglichen erstmalig eine Bestandsaufnahme zum Phänomen Rechtsextremismus in Wirtschaft und Arbeitswelt. Die Studie „Unternehmen in Verantwortung!“ wurde von der Organisation *Gesicht Zeigen!* durchgeführt.

Rechtsextremismus macht auch vor der Arbeitswelt nicht halt

Rechtsextreme Einstellungen verbreiten sich seit Jahren in der sogenannten gesellschaftlichen Mitte. Es ist daher nicht verwunderlich, dass sie auch vor Werktoeren, Büroräumen, Kindertagesstätten oder dem Einzelhandel nicht halt machen. Die Studie zeigt, dass jede:r dritte Beschäftigte (abhängig Beschäftigte sowie privatwirtschaftliche:er Entscheider:in) in Deutschland bereits rechtsextreme Einstellungen am Arbeitsplatz wahrgenommen hat, fast jede:r Zehnte ist persönlich betroffen, wurde also Opfer rechtsextremer Anfeindungen am Arbeitsplatz.

Die Ergebnisse der Studie legen nahe, dass die hier erhobenen Zahlen durchaus höher liegen und eine fehlende Sensibilisierung bestehen könnte: Rechtsextreme Einstellungen können nur dort als solche wahrgenommen werden, wo sie nicht als gewöhnliche Meinungsäußerung gelten. Dort, wo die Normalisierung rechtsextremer Einstellungen und Aussagen bereits stattgefunden hat, bleibt Rechtsextremismus am Arbeitsplatz unerkannt.

Gleichzeitig belegt die Studie ein weiteres Wahrnehmungsproblem im Umgang mit Rechtsextremismus

am Arbeitsplatz: Signifikante Unterschiede im Antwortverhalten derjenigen, die rechtsextreme Einstellungen am Arbeitsplatz bereits wahrgenommen bzw. nicht wahrgenommen haben, zeigen, dass der Handlungsdruck insbesondere dann steigt, wenn rechtsextreme Einstellungen bereits im Unternehmen geäußert werden. 64,1 % der Beschäftigten, die bereits rechtsextreme Einstellungen am Arbeitsplatz wahrgenommen haben, wünschen sich mehr Engagement seitens ihrer Arbeitgeberin bzw. ihres Arbeitgebers. Unter denjenigen, die rechtsextreme Einstellungen noch nicht wahrgenommen haben, sind es fast dreimal weniger (24,1 %). Ähnliches gilt für die privatwirtschaftlichen Entscheider:innen, die sich Angebote zum Austausch mit anderen Unternehmen oder NGOs wünschen. Während es unter denjenigen, die Rechtsextremismus nicht wahrnehmen, nur 31,7 % sind, steigt die Zahl auf das Doppelte (63,8 %), sobald Erfahrungen mit rechtsextremen Einstellungen im Unternehmen gemacht wurden. Maßnahmen der Prävention (z. B. Fortbildungen für Führungskräfte und Mitarbeitende, die Verankerung von demokratischen Werten im Unternehmensleitbild oder das Etablieren von Ansprechpersonen) hingegen wirken langfristig und sollten frühzeitig eingeleitet werden.

Unternehmen zeigen zunehmend Haltung gegen Rechtsextremismus

Dennoch begeben sich immer mehr Unternehmen auf den Weg, ihre demokratische Verantwortung wahrzunehmen. Nach der Veröffentlichung der *CORRECTIV*-Recherche im Januar 2024 zu einem konspirativen Treffen von Rechtsextremen, Politiker:innen und Unternehmer:innen positionierten sich vermehrt auch CEOs und Wirtschaftsverbände. Eine große Mehrheit (72,5 %) der privatwirtschaftlichen Entscheider:innen macht sich dabei keine Sorgen um wirtschaftliche Nachteile, wenn sie sich gegen Rechtsextremismus positioniert. Wie die Studie zeigt, sind diese Sorgen, auch vor sogenannten Shitstorms, in ost-deutschen Bundesländern etwas verbreiteter.

44,7 % der abhängig Beschäftigten gaben an, dass sich der oder die Arbeitgeber:in bereits nach innen (z. B. durch ein Leitbild) positioniert und 34,4 % nannten eine Positionierung nach außen gegen Rechtsextremismus.

Durch eine Haltung gegen Rechtsextremismus und die Verankerung dieser in der Unternehmenskultur können Arbeitgeber:innen Vorbilder sein und Mitarbeitende bekräftigen, ebenfalls gegen Menschen- und Demokratiefeindlichkeit aufzustehen. Eine deutliche Mehrheit (77,7 %) der Beschäftigten begrüßt es, wenn Themen wie Demokratie, Wertschätzung und Respekt im Unternehmensleitbild verankert und umgesetzt werden.

Nichthandeln trägt zur Normalisierung rechtsextremer Einstellungen bei

Um rechtsextremen Einstellungen innerhalb der Organisation wirksam begegnen zu können, braucht es konkrete Instrumente. Hier haben Arbeitgeber:innen Nachholbedarf: Deutschlandweit gab nur jede:r zweite Beschäftigte an, eine Ansprechperson bei rechtsextremen Vorfällen im Unternehmen zu haben. Fast jede:r dritte Beschäftigte ist sich unsicher, ob er oder sie bei einem rechtsextremen Vorfall auf die Unterstützung von Vorgesetzten zählen kann, und insgesamt gab mehr als die Hälfte der Beschäftigten (54,1 %) an, keinerlei Unterstützungsangebote und Fortbildungen zum Thema Rechtsextremismus in Anspruch nehmen zu können.

Führungskräfte ergreifen bislang kaum Maßnahmen, wenn es zu rechtsextremen Vorfällen kommt. Fast 60 % der Beschäftigten, die bereits rechtsextreme Einstellungen am

Arbeitsplatz wahrgenommen haben, gaben an, dass keine Maßnahmen als Reaktion ergriffen wurden.

Ergriffene Maßnahmen hingegen werden von einem Großteil der Befragten als überaus effektiv eingeschätzt. Drei von vier Beschäftigten, die nach dem Erfolg der ergriffenen Maßnahmen gefragt wurden, gaben an, dass sich rechtsextreme Vorfälle durch das Eingreifen nicht wiederholt haben.

Folgen rechtsextremer Einstellungen und Parteien werden unterschätzt

Die Studie kommt zu dem Ergebnis, dass jede:r fünfte abhängig Beschäftigte und jede:r dritte privatwirtschaftliche Entscheider:in glaubt, dass die Verbreitung rechtsextremer Einstellungen keinerlei Auswirkungen auf den Arbeitsplatz, den Ruf des Unternehmens oder die Fachkräftesicherung habe.

Auffallend sind auch die Antworten der privatwirtschaftlichen Entscheider:innen auf die Frage nach negativen volkswirtschaftlichen Entwicklungen, sollte eine rechtsextreme Partei in Regierungsverantwortung kommen. Auch hier ist jede:r Dritte der Meinung, eine rechtsextreme Partei in der Regierung habe keinerlei negative Auswirkungen auf die Volkswirtschaft. In Thüringen ist fast die Hälfte der Unternehmensentscheider:innen dieser Auffassung.



Es ist höchste Zeit zu handeln

Rechtsextremen Einstellungen sollte frühzeitig und präventiv begegnet werden. Das Projekt *United! – Gemeinsam gegen Rechtsextremismus* von *Gesicht Zeigen!* richtet sich mit zielgruppenkonformen Angeboten an Unternehmen und Organisationen, um Menschen- und Demokratiefeindlichkeit gemeinsam etwas entgegenzusetzen und zur Demokratiestärkung beizutragen.

Mehr Informationen unter:

www.unternehmen-zeigen-gesicht.de

Vorwort zur Studie Rechtsextremismus in Wirtschaft und Arbeitswelt

Die Arbeitswelt ist – im Idealfall – ein zentraler Ort menschlicher Begegnung, Arbeitnehmer:innen sollten sich an ihrem Arbeitsplatz sicher und wohl fühlen können, sie sind geschützt vor Diskriminierung oder Ausgrenzung, Arbeitnehmer:innenrechte sind hart erkämpfte Rechte in Deutschland und wir sind stolz auf eine lange Tradition des Arbeitskampfes. Der Arbeitsplatz ist auch ein Ort demokratischer Aushandlungsprozesse, wertschätzender Begegnung, gleichberechtigter Teilhabe.

Doch rechtsextreme Einflussnahme diffundiert nicht nur seit Jahren immer weiter in die Mitte der Gesellschaft, sie machen auch vor der Arbeitswelt nicht halt: Ein Drittel der Beschäftigten in Deutschland hat rechtsextreme Einstellungen am Arbeitsplatz schon einmal wahrgenommen, fast jede:r Zehnte war sogar selbst von rechtsextremen Anfeindungen am Arbeitsplatz betroffen.

Das sind Zahlen, die uns erschrecken müssen. Das sind Zahlen, die wir nicht zulassen dürfen!

„Vom Rechtsextremismus geht die größte Bedrohung für unser Demokratie aus“, so die Einschätzung von Thomas Haldenwang, Präsident des Verfassungsschutzes. Als gemeinnützige Organisation, die sich seit mehr als 20 Jahren der Aufklärung über die Gefahren von Rechtsextremismus verschrieben hat, sind wir natürlich froh, dass diese Erkenntnis nun auch in den obersten Bundesbehörden angekommen ist. Unsere demokratische Staatsform sowie unsere vielfältige Lebens- und Gesellschaftsform werden von Rechtsextremen massiv angefeindet und angegriffen.

Das hat bitterste Auswirkungen auf die Betroffenen rechtsextremer Hetze und Gewalt – und weitreichende Konsequenzen für unsere Gesellschaft als Ganzes.

Was daraus folgen muss: eine gemeinsame Verantwortung, ein gemeinsames Handeln! Den Kräften, die der erstarkende Rechtsextremismus im außerparlamentarischen und parlamentarischen Raum entfesselt, werden wir nur als starkes Bündnis aller Demokrat:innen entgegentreten können. Wir müssen der rechtsextremen Ideologie überall dort, wo sie sich ausbreitet, inhaltlich widersprechen und strukturell begegnen. Und den Betroffenen Solidarität und Schutz bieten. Dafür braucht es das Engagement jedes:r Einzelnen – an jedem Ort.

Mit der vorliegenden Studie wollen wir den Fokus auf Rechtsextremismus in Wirtschaft und Arbeitswelt lenken und durch die nun vorhandene Datenbasis einen Diskurs anstoßen. Faire Arbeitsbedingungen, gutes Wirtschaften und erfolgreiches Unternehmertum – und damit Wohlstand, Sicherheit und Zukunft in unserem Land – wird es nur und einzig auf dem Boden der Demokratie geben. Lassen Sie uns gemeinsam Verantwortung übernehmen und unsere Demokratie gegen ihre Feinde schützen. Im Parlament, auf der Straße, in der Schule, im Netz – und am Arbeitsplatz!

Sophia Oppermann und Rebecca Weis
Geschäftsführerinnen von *Gesicht Zeigen!*

1 Einleitung

Im Januar 2024 publizierte das Medienhaus CORRECTIV eine Recherche mit außergewöhnlicher Tragweite. Dabei ging es um ein Treffen zwischen rechtsextremen Akteur:innen, Politiker:innen und potenziellen Geldgeber:innen im November 2023. Diskutiert wurden dort ein „Geheimplan gegen Deutschland“ sowie Deportationsfantasien, die Millionen Menschen betreffen würden, verschleiert mit dem Euphemismus der „Remigration“.

Es folgte ein gesamtgesellschaftlicher Aufschrei. Wochenlang gingen bundesweit Hunderttausende gegen Rechtsextremismus und für die Stärkung der Demokratie auf die Straße. In großen und kleinen Städten, in Ost- und Westdeutschland und insgesamt mit diversen, breiten demokratischen Bündnissen.

Demokratieallianzen zeigten sich jedoch nicht nur auf der Straße. Neben etablierten zivilgesellschaftlichen Organisationen, politischen Parteien und engagierten Einzelpersonen positionierten sich auch Unternehmer:innen, Konzernchef:innen und Wirtschaftsverbände für Demokratie und gegen Menschenfeindlichkeit. Einige CEOs traten auf Kundgebungen auf, so z. B. der Volkswagen-Chef Oliver Blume, oder positionierten sich in sozialen Netzwerken, wie Jochen Hanebeck, Chef des Chipherstellers Infineon (vgl. Wiechers 2024; Busse 2024). Andere engagieren sich schon seit Jahren gegen Rechtsextremismus, wie das in Sachsen ansässige mittelständische Unternehmen Nomos Glashütte und ihre Geschäftsführerin Judith Borowski (vgl. Reinhard 2023).

Diese neuen und im ersten Moment ungewöhnlichen Demokratieallianzen sowie das gesellschaftspolitische Engagement aus der Wirtschaft sind wichtig. Es ist gut und richtig, dass Unternehmenschef:innen und Wirtschaftsverbände Haltung beziehen und rechtsextremen Tendenzen eine Abfuhr erteilen.

Ungewöhnlich ist das Engagement von Unternehmen für demokratische Strukturen und den Rechtsstaat jedoch nur im ersten Moment. Werden Unternehmen nicht als Organisationen im gesellschaftspolitischen Vakuum betrachtet, sondern als Teil der aktiven Zivilgesellschaft, als Profiteur:innen des demokratischen Systems und als Orte an denen Diskurs und Gemeinschaft entsteht, dann ist ihr Einsatz demokratische Unternehmensverantwortung.

Unternehmen sind längst über ihren wirtschaftlichen Unternehmenszweck hinaus als gesellschaftliche Akteur:innen gefordert. Sie sollten sich aktiv mit

Rechtsextremismus und antidemokratischen Tendenzen auseinandersetzen, da sie maßgeblich von den Rahmenbedingungen einer auf demokratischen Grundwerten basierenden Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung profitieren. Ein stabiler rechtlicher Rahmen, Schutz vor Willkür, Förderung von Wettbewerb und Innovation sowie Investitionen in Bildung und berufliche Entwicklung, die zu qualifizierten Arbeitskräften führen, ergeben sich aus einer Demokratie. Letztendlich ermöglicht ein friedliches, demokratisches und grundgesetzliches Miteinander Fachkräftesicherung und -gewinn, internationale Partnerschaften und einen attraktiven Wohn- und Wirtschaftsstandort.

Gleichzeitig sind rechtsextreme Einstellungen immer schon Teil der sogenannten gesellschaftlichen Mitte. Das zeigen nicht zuletzt wissenschaftliche Erhebungen wie die Leipziger Autoritarismus-Studie¹ sowie die Mitte-Studie der Friedrich-Ebert-Stiftung².

Teil der gesellschaftlichen Mitte heißt auch: Arbeitskolleg:innen, Führungskräfte, Geschäftsführer:innen. Deswegen ist es umso wichtiger, dass es Ansprechpersonen in Unternehmen gibt, Informations- und Weiterbildungsmöglichkeiten im Bereich der Rechtsextremismusprävention angeboten werden und eine gemeinsam gelebte, demokratische Kultur etabliert wird, die geprägt ist von Wertschätzung und Respekt.

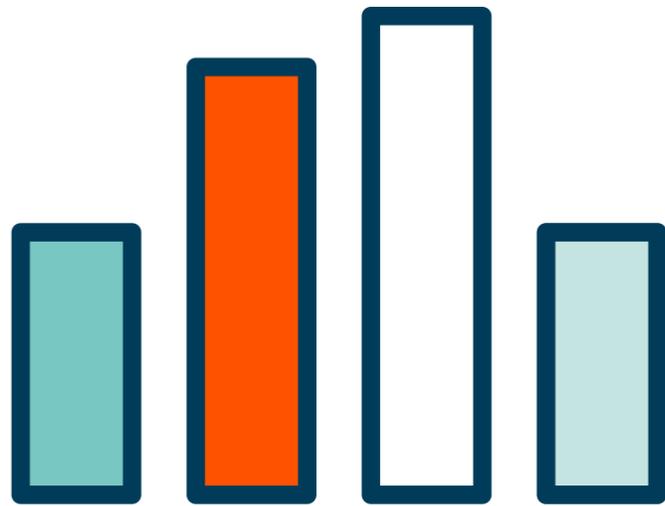
Bisher gibt es allerdings eine große Leerstelle bei der Datenerhebung: Wie häufig werden rechtsextreme Einstellungen im Arbeitsalltag sichtbar? Wie stehen Mitarbeitende und Führungskräfte zum gesellschaftspolitischen Engagement des eigenen Unternehmens gegen Rechtsextremismus? Wie schätzen sie die Folgen rechtsextremer Einflussnahme im Unternehmen ein und erwarten Führungskräfte negative Entwicklungen für die Volkswirtschaft, sollte eine rechtsextreme Partei in Regierungsverantwortung kommen?

Die vorliegende Studie gibt erstmalig faktenbasierte Antworten auf diese Fragen.

¹ Die Leipziger Studien zu autoritären und rechtsextremen Einstellungen in Deutschland werden seit 2002 alle zwei Jahre von einer Arbeitsgruppe um Oliver Decker und Elmar Brähler der Universität Leipzig durchgeführt. Die aktuelle Leipziger Autoritarismus-Studie basiert auf einer repräsentativen Erhebung mit 2.503 Befragten. (vgl. Heinrich-Böll-Stiftung o. J.)

² Die Mitte-Studien der Friedrich-Ebert-Stiftung geben Auskunft über die Verbreitung, Entwicklung und Hintergründe rechtsextremer, menschenfeindlicher und antidemokratischer Einstellungen in Deutschland. Seit 2006 gibt die Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) etwa alle zwei Jahre eine neue Ausgabe der „FES-Mitte-Studie“ heraus. (vgl. Friedrich-Ebert-Stiftung o. J.)

2 Methodisches Vorgehen



Um ein tieferes Verständnis für die Wahrnehmung und Erfahrung von abhängig Beschäftigten sowie privatwirtschaftlichen Entscheider:innen im Hinblick auf Rechtsextremismus am Arbeitsplatz zu gewinnen, wurde das Meinungsforschungsinstitut *Civey* mit einer repräsentativen Onlinebefragung beauftragt. Die Befragung fand vom 25. Januar bis zum 20. Februar 2024 statt. Befragt wurden 2.500 abhängig Beschäftigte und 2.000 privatwirtschaftliche Entscheider:innen.

Die Konzeption des Fragebogens mit 24 Fragen und die Beauftragung erfolgte bereits Ende 2023 durch die Referentinnen im Projekt *United! – Gemeinsam gegen Rechtsextremismus* der Organisation *Gesicht Zeigen! Für ein welt-offenes Deutschland e. V.*

Methodisches Vorgehen bei Civey

Civey arbeitet bei Erhebungen mit einem mehrstufigen, vollständig automatisierten Verfahren und einer netzwerk-basierten Panelrekrutierung, wobei Umfragen in einem deutschlandweiten Netzwerk aus mehr als 20.000 Websites ausgespielt werden. Die Panelist:innen werden durch fortlaufende Befragungen schrittweise verifiziert. Die Verifizierung umfasst eine Registrierung, bei der die Teilnehmenden drei soziodemografische Daten angeben, sowie technische, statistische und inhaltliche Plausibilitätschecks. Aus den verifizierten Antworten zieht ein weiterer Algorithmus aus allen Umfragen quotierte Stichproben. Neben der Quotierung nach soziodemografischen

Daten stellt der Algorithmus sicher, dass eine mögliche inhaltliche Verzerrung bei der Stimmabgabe ausgeglichen wird. Im finalen Schritt werden mit klassischen Methoden der Survey-Statistik mögliche demografische Ungleichgewichte beseitigt. Dies geschieht auf der Grundlage amtlicher Kennzahlen. Je nach Verfügbarkeit der amtlichen Daten wird über die Randverteilungen (Raking) oder über die gemeinsamen Verteilungen (Poststratifizierung) gewichtet. Weitere Informationen zur Methodik sind einsehbar unter: <https://civey.com/ueber-civey/unsere-methode>.

Stichprobengröße und Datenerhebung

Für die Berechnung der Ergebnisse für einzelne Bundesländer nutzt *Civey* ein modellbasiertes, statistisches Verfahren, das bei *Civey* auf ein Echtzeitmodell übertragen wurde. Diese sogenannten Small-Area-Methoden (kurz: SAM) bieten repräsentative Daten für Regionen und ermöglichen Vergleiche oder Rankings bspw. zwischen Bundesländern. Die Ergebnisse auf Ebene der Bundesländer sind repräsentativ aufgrund einer modellbasierten, statistischen Methode für kleine Datenräume. Der statistische Fehler auf Ebene der Bundesländer liegt bei 5,5 bis 10,2 Prozentpunkten.

Die Fragen der Erhebung wurden jeweils unterschiedlichen Personengruppen ausgespielt:

- **abhängig Beschäftigte**
Stichprobengröße: 2.500
Befragungszeitraum: 25.1. bis 1.2.2024
statistischer Fehler: 2,9 bis 3,4 Prozentpunkte
- **privatwirtschaftliche Entscheider:innen**
Stichprobengröße: 2.000
Befragungszeitraum: 25.1. bis 10.2.2024
statistischer Fehler: 3,7 bis 3,9 Prozentpunkt
- **abhängig Beschäftigte, die sich ein stärkeres Engagement ihrer Arbeitgeberin bzw. ihres Arbeitgebers im Kampf gegen Rechtsextremismus wünschen**
Stichprobengröße: 1.500
Befragungszeitraum: 25.1. bis 9.2.2024
statistischer Fehler: 12,9 Prozentpunkte

- **abhängig Beschäftigte, die schon einmal Rechtsextremismus an ihrem Arbeitsplatz wahrgenommen haben**
Stichprobengröße: 2.000
Befragungszeitraum: 25.1. bis 10.2.2024
statistischer Fehler: 3,7 bis 4,0 Prozentpunkte
- **abhängig Beschäftigte, die schon einmal Rechtsextremismus an ihrem Arbeitsplatz wahrgenommen haben und bei denen Maßnahmen ergriffen worden sind**
Stichprobengröße: 500 bzw. 340
Befragungszeitraum: 25.1. bis 20.2.2024
statistischer Fehler: 16,7 bzw. 8,9 Prozentpunkte

Bei der offenen Frage an 340 abhängig Beschäftigte, die schon einmal Rechtsextremismus an ihrem Arbeitsplatz wahrgenommen haben und bei denen Maßnahmen ergriffen worden sind, wurde nach der wichtigsten ergriffenen Maßnahme gefragt, die sie frei formulieren konnten. Die Gruppierung der Antworten erfolgte mit KI-gestützten Prozessen. Die Ergebnisse für diese gruppierten Antworten sind aufgrund von Quotierungen und Gewichtungen repräsentativ unter Berücksichtigung des statistischen Fehlers von 8,9 Prozentpunkten.

Auswertung der Daten

Die Ergebnisse wurden nach der Erhebung durch *Civey* den Referentinnen des Projektes *United! – Gemeinsam gegen Rechtsextremismus* zugänglich gemacht. Diese haben die Daten ausgewertet, interpretiert und in dieser Studie veröffentlicht.



3 Was ist Rechtsextremismus?

In diesem Kapitel wird dargelegt, was unter dem Begriff „Rechtsextremismus“ im Sprachgebrauch und aus Forschungsperspektive verstanden wird. Es dient den Lesenden zum Verständnis, was in den nachfolgenden Kapiteln gemeint ist, wenn von „rechtsextremen Einstellungen“ gesprochen wird.

Rechtsextremismus ist ein vielschichtiges Phänomen und dient sowohl der Forschung als auch dem allgemeinen Sprachgebrauch als Sammelbegriff, unter dem bestimmte Einstellungsmuster betrachtet werden. Eine hilfreiche Orientierung bietet die Begriffserklärung des Politikwissenschaftlers Hans-Gerd Jaschke, der Rechtsextremismus beschreibt als

→ [...] die Gesamtheit von Einstellungen, Verhaltensweisen und Aktionen, organisiert oder nicht, die von der rassistisch oder ethnisch bedingten sozialen Ungleichheit der Menschen ausgehen, nach ethnischer Homogenität von Völkern verlangen und das Gleichheitsgebot der Menschenrechts-Deklarationen ablehnen, die den Vorrang der Gemeinschaft vor dem Individuum betonen, von der Unterordnung des Bürgers unter die Staatsräson ausgehen und die den Wertpluralismus einer liberalen Demokratie ablehnen und Demokratisierung rückgängig machen wollen. (Jaschke 2001, S. 30)



Grundlegend für den Rechtsextremismus ist demnach seine Vorstellung der naturgegebenen Ungleichheit der Menschen und das damit einhergehende Absprechen von Menschen- und Grundrechten bestimmter Personengruppen sowie ihre Entindividualisierung. Auf dieser ideologischen Ungleichheitsvorstellung basiert eine Hierarchisierung, bei der die Überlegenheit der eigenen sogenannten Volksgruppe oder auch Volksgemeinschaft angenommen wird (vgl. Schedler 2023). Die Abwertung von Personen und die Zuteilung in Gruppen erfolgt bei Rechtsextremen u. a. durch die Zuschreibung vermeintlich ethnischer, kultureller, geistiger oder biologischer Unterschiede. Wer zur „Volksgemeinschaft“ gehört und wer nicht, entscheiden Rechtsextreme anhand von bestimmten Merkmalen und zugeschriebenen Eigenschaften (vgl. ebd.). Eine eigene, freie Wahl der Gruppenzugehörigkeit ist ausgeschlossen.

In Langzeitstudien werden das Vorhandensein und die Verbreitung von rechtsextremen Einstellungsmustern innerhalb der Bevölkerung untersucht. Eine von ihnen ist die sogenannte Mitte-Studie der Friedrich-Ebert-Stiftung, die alle zwei Jahre erscheint. Anhand verschiedener Fragekomplexe werden in dieser repräsentativen Umfrage sechs Einstellungsdimensionen gemessen: (1) Befürwortung einer rechtsgerichteten Diktatur, (2) Nationalchauvinismus, also ein aggressiv übersteigter Nationalismus, (3) Verharmlosung des Nationalsozialismus, (4) Fremdenfeindlichkeit³, (5) Antisemitismus und (6) Sozialdarwinismus, also die Vorstellung, dass ein Naturgesetz ein Überleben der Stärkeren vorsieht und Schwächere eine Belastung für eine gesunde und homogene Volksgemeinschaft darstellen.

Bei den jüngsten Ergebnissen der Mitte-Studie von 2022/23 zeigt sich über alle sechs Einstellungsdimensionen bei 8,3 % der Bevölkerung ein gefestigtes rechtsextremes Weltbild. Entgegen der vorherigen vier Erhebungen, in denen der Anteil rechtsextremer Einstellungen zwischen 2 und 3% stagnierte, ist ein deutlicher Anstieg zu verzeichnen (vgl. Zick et al. 2023, S. 9 f.). Auch die teilweise Zustimmung zu rechtsextremen Einstellungen ist im Vergleich zur Erhebung von 2020/21 (12,1 %) mit 20,1 % erkennbar höher (vgl. ebd.). Dass nahezu jede dritte Person in Deutschland in Teilen oder sogar vollständig ein geschlossen rechts-

extremes Weltbild vertritt, verdeutlicht noch einmal das breite Vorhandensein rechtsextremer Einstellungen innerhalb der Bevölkerung und die gesellschaftliche Relevanz des Themas.

Die einzelnen Ausprägungen und Einstellungsmuster des Rechtsextremismus können zudem eine unterschiedlich starke Rolle spielen und müssen nicht in ihrer Gesamtheit vorhanden sein, um abzuleiten, dass eine Person ein rechtsextremes Weltbild vertritt. Vielmehr stellen die Ungleichwertigkeitsvorstellung und die Hierarchisierung der Menschen verbindende Elemente des Rechtsextremismus, seiner Ausprägungen und unterschiedlichen Strömungen dar (vgl. Salzborn 2020, S. 20).

Rechtsextreme Einstellungen können sich verfestigen und zu einem geschlossenen Weltbild führen, werden aber keinesfalls nur von einer randständigen Gruppe geteilt und sind auch in der sogenannten Mitte der Gesellschaft zu finden (vgl. Amadeu Antonio Stiftung o. J.).

Rechtsextremismus ist also ein Sammelbegriff für verschiedene ideologische Elemente, deren gemeinsamer Kern die Idee einer ethnisch homogenen, rassistisch definierten und vorherrschenden „Volksgemeinschaft“ ist. Weitere Kernelemente des Rechtsextremismus sind die Verharmlosung oder Verherrlichung des Nationalsozialismus, Antisemitismus, ein ausgeprägter Geschichtsrevisionismus sowie ein antipluralistisches und autoritäres Gesellschafts- und Staatsverständnis. Rechtsextremismus richtet sich somit gegen die freiheitliche, demokratische Grundordnung.

³ Der Begriff „Fremdenfeindlichkeit“ ist mittlerweile nicht mehr gebräuchlich. Die Fragen, die unter dieser Dimension gestellt werden, zielen vielmehr darauf ab, zu untersuchen, ob die Befragten Menschen durch Zuschreibung und Markierung als „fremd“ und somit als nicht zugehörig abwerten. Deswegen wird diese Abwertung als Rassismus beschrieben.

Haben Sie an Ihrem Arbeitsplatz jemals rechtsextreme, also nationalistische, rassistische, antisemitische, den Nationalsozialismus verharmlosende oder demokratiefeindliche Einstellungen wahrgenommen?

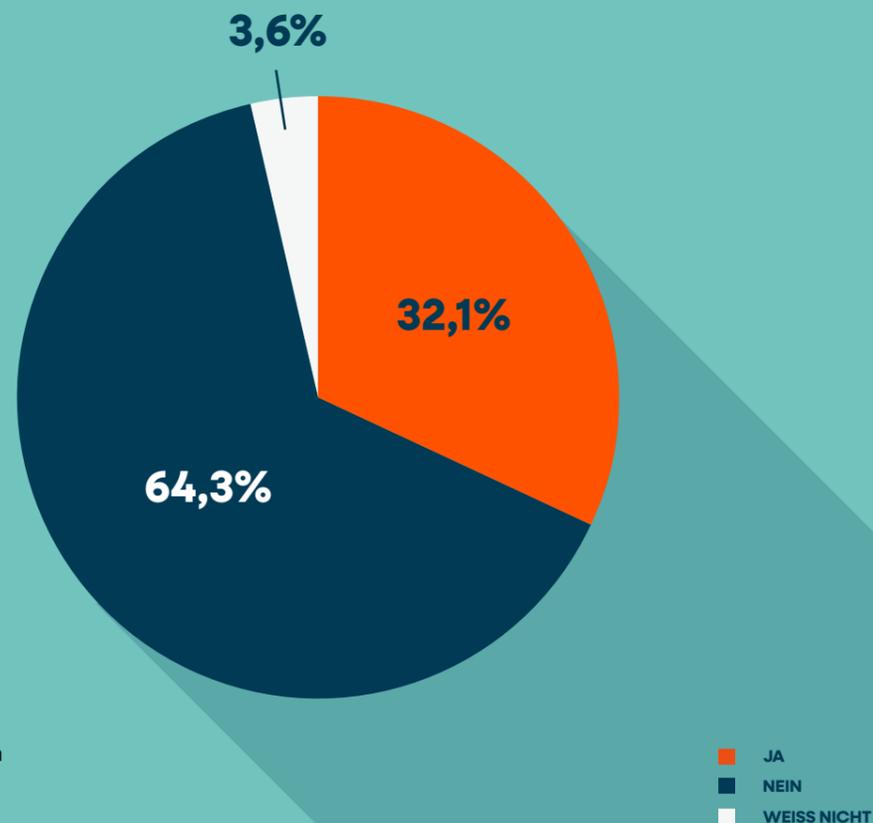


Abbildung 1: Wahrnehmung rechtsextremer Einstellungen am Arbeitsplatz

Basis: abhängig Beschäftigte

4 Wahrnehmung rechtsextremer Einstellungen im Arbeitskontext

Rechtsextremismus wird im politischen, öffentlichen und wissenschaftlichen Diskurs als größte Gefahr für die Gesellschaft und das Zusammenleben erkannt und auch als solche benannt (vgl. Bundesministerium des Innern und für Heimat 2023). Auch die Rechtsextremismusforschung und -prävention ist breit aufgestellt, was Themenfelder und Zielgruppen betrifft. Dennoch gibt es Bereiche, über die weniger in Bezug auf Verbreitung und Wahrnehmung von Rechtsextremismus bekannt ist. Hierzu zählen die Wirtschaft und insbesondere die Arbeitswelt. Aus diesem Grund geht diese Studie der Frage nach, ob und in welchem Umfang abhängig Beschäftigte und privatwirtschaftlichen Entscheider:innen Rechtsextremismus am Arbeitsplatz begegnet und wie darauf reagiert wird.

Ein Drittel der Beschäftigten hat Rechtsextremismus am Arbeitsplatz bereits wahrgenommen

Ausgangspunkt der Befragung und zugleich Möglichkeit, das Phänomen Rechtsextremismus für die Befragten innerhalb der Studie zu definieren, bildet folgende Frage, die allen Teilnehmenden der Umfrage gestellt wurde:

Haben Sie an Ihrem Arbeitsplatz jemals rechtsextreme, also nationalistische, rassistische, antisemitische, den Nationalsozialismus verharmlosende oder demokratiefeindliche Einstellungen wahrgenommen?

32,1 % der Beschäftigten antworteten auf diese Frage mit „ja“. Jede:r dritte Beschäftigte in Deutschland hat somit bereits rechtsextreme Einstellungen an ihrem oder seinem Arbeitsplatz wahrgenommen (siehe Abb. 1).

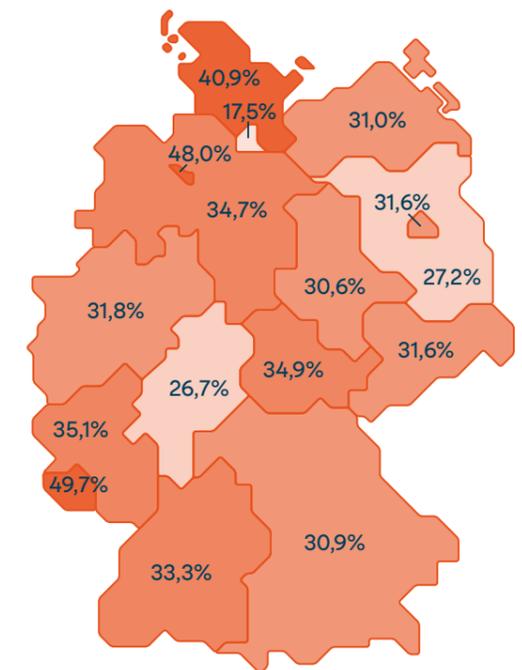


Abbildung 2: Wahrnehmung rechtsextremer Einstellungen am Arbeitsplatz nach Bundesländern

Basis: abhängig Beschäftigte; ja-Angaben

Rechtsextreme Einstellungen sind – wie auch in der Gesamtgesellschaft – demnach kein seltenes Randphänomen, sondern treten deutschlandweit in Erscheinung.

Kein signifikanter Unterschied konnte im Vergleich zwischen Ost- und Westdeutschland bei der Wahrnehmung von Rechtsextremismus festgestellt werden. Es zeigt sich allerdings mit Blick auf Abbildung 2, dass die Wahrnehmung von rechtsextremen Einstellungen am

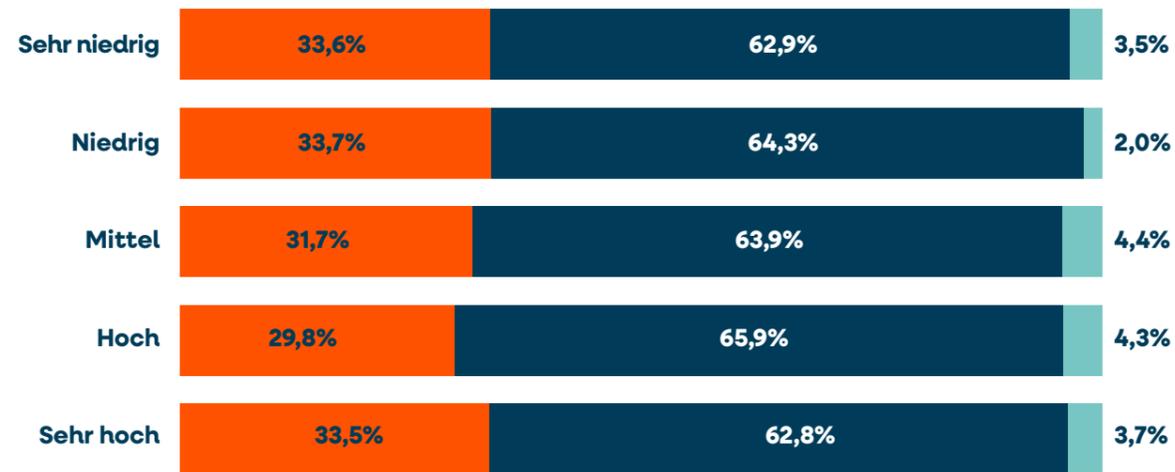


Abbildung 3: Wahrnehmung rechtsextremer Einstellungen am Arbeitsplatz nach Bevölkerungsdichte

Basis: abhängig Beschäftigte

JA
NEIN
WEISS NICHT

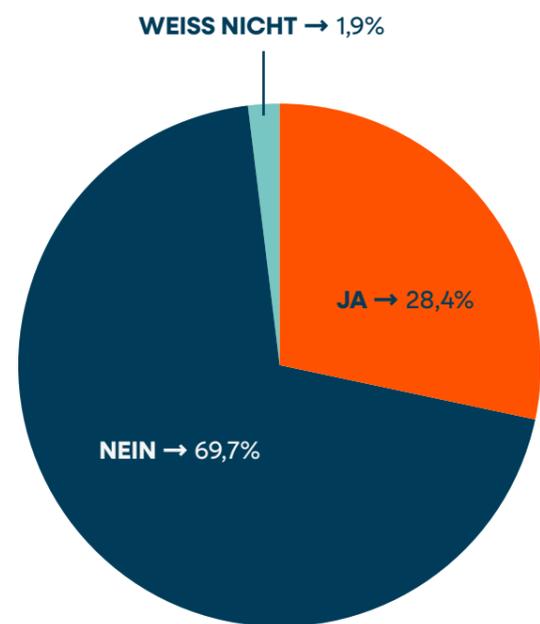


Abbildung 4: Wahrnehmung rechtsextremer Einstellungen am Arbeitsplatz

Basis: nur privatwirtschaftliche Entscheider:innen

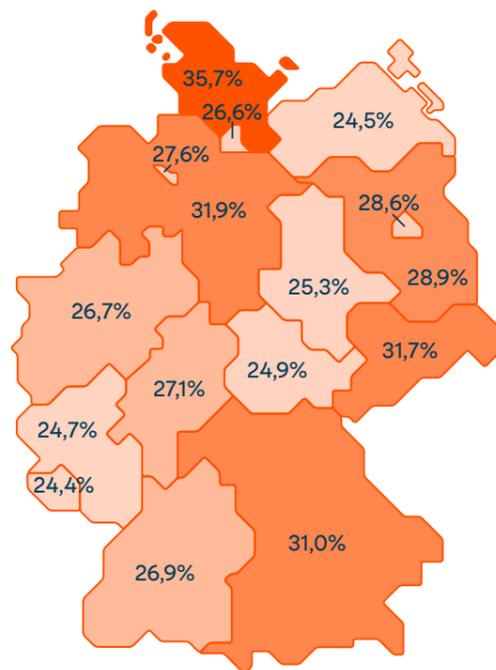


Abbildung 5: Wahrnehmung rechtsextremer Einstellungen am Arbeitsplatz nach Bundesländern

Basis: nur privatwirtschaftliche Entscheider:innen; ja-Angaben

Arbeitsplatz von Beschäftigten im Saarland (49,7 %), in Bremen (48 %) sowie in Schleswig-Holstein (40,9 %) besonders hoch ist. Am geringsten wird Rechtsextremismus in Hamburg (17,5 %), Hessen (26,7 %) und Brandenburg (27,2 %) wahrgenommen. Mögliche Gründe für diese homogene Verteilung zwischen Ost- und Westdeutschland und die besonders hohen bzw. niedrigen Werte in einigen Bundesländern werden in Kapitel 5 thematisiert.

Weitere Parameter zeigen, dass rechtsextreme Einstellungen in allen Teilen der Gesellschaft wahrgenommen werden. So ergab bspw. die Auswertung nach der Bevölkerungsdichte der Wohnorte der Beschäftigten keinen relevanten Unterschied (siehe Abb. 3). In Regionen mit sehr niedriger, niedriger und mittlerer Bevölkerungsdichte sowie in denen mit hoher und sehr hoher Bevölkerungsdichte wurden rechtsextreme Einstellungen am Arbeitsplatz von den Beschäftigten annähernd gleich stark wahrgenommen.

Auch die Auswertung nach Geschlecht der Beschäftigten lässt keinen deutlichen Unterschied erkennen, wenngleich männliche Beschäftigte Rechtsextremismus am Arbeitsplatz etwas häufiger beobachten (33,7 %) als weibliche Beschäftigte (30,6 %). Bei der Auswertung nach Alter fällt lediglich die Alterskohorte der 65-Jährigen und Älteren auf. Diese Gruppe der Beschäftigten nimmt mit 18,9 % Rechtsextremismus am Arbeitsplatz deutlich seltener wahr. Alle anderen Alterskohorten sind mit Werten zwischen 31 % und 36 % vertreten (18-29: 33,5 % | 30-39: 35,9 % | 40-49: 30,9 % | 50-64: 33,2 %).

Auch privatwirtschaftlichen Entscheider:innen wurde die Ausgangsfrage gestellt, um herauszufinden, ob sie bereits rechtsextreme Einstellungen an ihrem Arbeitsplatz wahrgenommen haben. Die Ergebnisse liegen im Vergleich mit den abhängig Beschäftigten nah beieinander (siehe Abb. 4). Mit 28,4 % nehmen privatwirtschaftliche Entscheider:innen Rechtsextremismus um knapp 4 % weniger häufig wahr als die abhängig Beschäftigten. Auch der bundesweite Vergleich zeigt eine ähnliche Tendenz in der Beobachtung von Rechtsextremismus (siehe Abb. 5). Bevölkerungsdichte, Geschlecht und Alter ergeben auch unter den privatwirtschaftlichen Entscheider:innen nur minimale oder nicht signifikante Unterschiede.

→ Grundsätzlich zeigen die Ergebnisse: Auch am Arbeitsplatz existieren rechtsextreme Einstellungen und das unabhängig vom Standort (Bundesland, Stadt vs. Land), Geschlecht und Alter der Beschäftigten.

Fast jede:r Zehnte hat bereits persönliche Erfahrungen mit Rechtsextremismus am Arbeitsplatz gemacht

Wie hoch ist jedoch die Gruppe derjenigen, die bereits Erfahrungen mit gegen sie persönlich gerichtetem Rechtsextremismus am Arbeitsplatz gemacht haben, die also selbst Opfer rechtsextremer Einstellungen wurden? Um dies zu ermitteln, wurde den Beschäftigten folgende Frage gestellt:

Wurden an Ihrem Arbeitsplatz jemals rechtsextreme, also nationalistische, rassistische, antisemitische oder den Nationalsozialismus verharmlosende Einstellungen gegen Sie persönlich gerichtet?

Fast jede:r zehnte Beschäftigte (7,7 %) gab an, bereits Erfahrungen mit rechtsextremen Einstellungen am Arbeitsplatz gemacht zu haben, die gegen ihn oder sie persönlich gerichtet waren (siehe Abb. 6).

Im bundesweiten Vergleich zeigt sich an dieser Stelle ein Nord-Süd-Gefälle mit häufigeren Erfahrungen von gegen sie persönlich gerichtetem Rechtsextremismus in den nördlichen Bundesländern (siehe Abb. 7). Hier bejahen die Beschäftigten in Schleswig-Holstein mit 13,1 %,

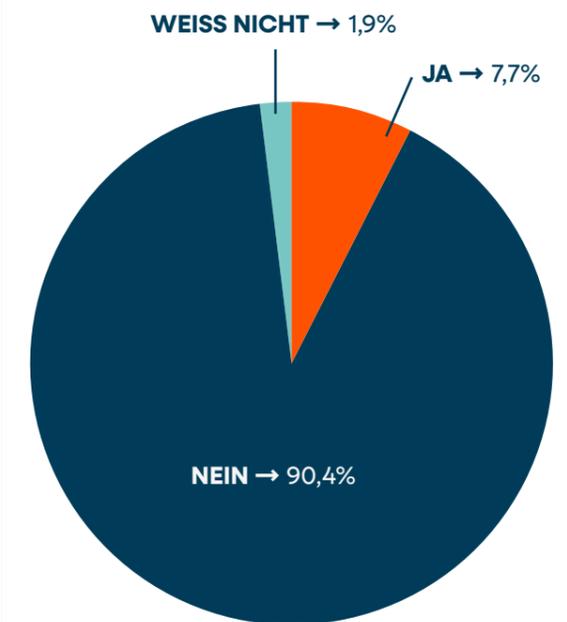


Abbildung 6: Persönliche Betroffenheit von rechtsextremen Einstellungen am Arbeitsplatz

Basis: abhängig Beschäftigte

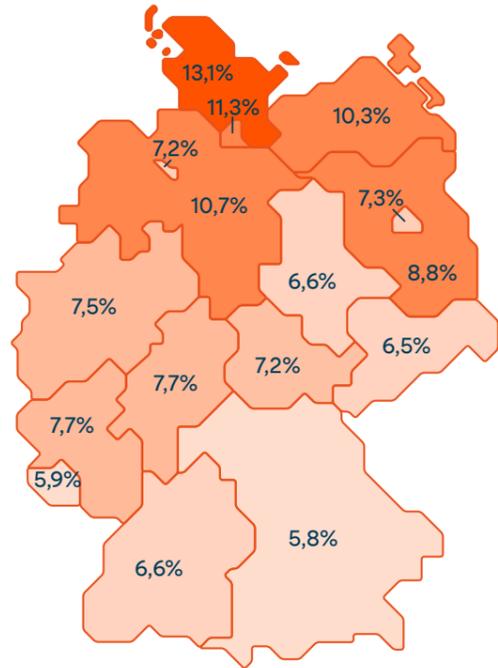


Abbildung 7: Persönliche Betroffenheit von rechtsextremen Einstellungen am Arbeitsplatz nach Bundesländern

Basis: abhängig Beschäftigte; ja-Angaben

in Hamburg mit 11,3 %, in Niedersachsen mit 10,7 % und in Mecklenburg-Vorpommern mit 10,3 % die Frage deutlich häufiger als in Bayern (5,8 %), dem Saarland (5,9 %) und Sachsen (6,5 %). Auch für dieses Ergebnis lässt sich auf Kapitel 5 verweisen, in dem es um die Wahrnehmung von Rechtsextremismus und die hierbei zu beachtende Problematik geht.

Wahrnehmung von rechtsextremen Einstellungen im Kontakt mit Außenstehenden

Nicht nur Kolleg:innen oder Personen im eigenen Unternehmen können rechtsextreme Einstellungen äußern, auch außerhalb des Unternehmens begegnen Beschäftigten Menschen, die rechtsextreme Einstellungen vertreten.

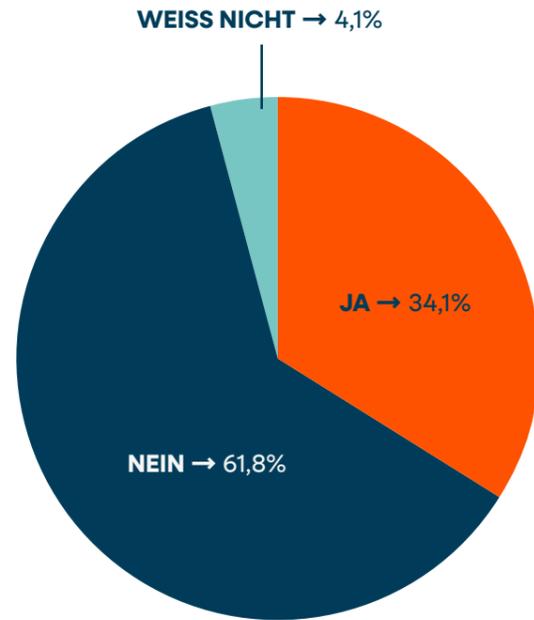


Abbildung 8: Wahrnehmung rechtsextremer Einstellungen im Außenkontakt

Basis: abhängig Beschäftigte

Auch hier gibt jede:r dritte abhängig Beschäftigte (34,1 %) an, rechtsextreme Einstellungen im Kontakt mit Außenstehenden wie z. B. Kund:innen wahrgenommen zu haben (siehe Abb. 8). Die Wahrnehmung von Rechtsextremismus liegt demnach im externen Kontakt nur minimal höher als in der internen Betrachtung von Rechtsextremismus am Arbeitsplatz. In Schleswig-Holstein (45,7 %), in Berlin (40,5 %) und in Niedersachsen (38,1 %) machten die Befragten diese Beobachtung besonders häufig. In Bayern (27,4 %), Thüringen (30,2 %) und im Saarland (30,8 %) wurden am seltensten rechtsextreme Einstellungen im Kontakt mit Außenstehenden wahrgenommen.⁴ Der Unterschied zwischen Ost- und Westdeutschland ist auch hier gering (Westdeutschland: 33,1 %, Ostdeutschland: 37,4 %). Die Ergebnisse, ausgewertet nach der beruflichen Stellung,

4 siehe Abbildung 53 im Anhang

zeigen zwei interessante Beobachtungen: Zum einen hat fast jede:r zweite Beamt:in (45,6 %) schon einmal rechtsextreme Einstellungen im Kontakt mit Außenstehenden wahrgenommen gegenüber im Durchschnitt knapp 32 % der Beschäftigten in anderen beruflichen Stellungen (Arbeiter:in: 29,3 % | Angestellte:r: 32,5 % | leitende:r Angestellte:r: 36,2 %).

Die Auswertung nach der Berufsbildung (siehe Abb. 9) der Befragten zeigt zum anderen, dass rund die Hälfte der Auszubildenden (51,4 %) angaben, schon einmal in Kontakt mit Rechtsextremismus mit Außenstehenden gekommen zu sein. Bei denjenigen, die eine Berufsausbildung haben (33,6 %), ein Studium absolviert oder eine anderweitig höhere Ausbildung haben (33,8 %) oder ohne Abschluss sind (33,3 %), liegt dieser Wahrnehmungswert gut 18 % niedriger. Hier lässt sich vermuten, dass Auszubildende entweder besonders sensibel sind (siehe Kapitel 5) oder das Machtgefälle, das eine Ausbildung mit sich bringen kann, eine Rolle im Umgang mit Auszubildenden spielt. Möglicherweise ist die Hemmschwelle geringer, rechtsextreme Einstellungen gegenüber Personen zu äußern, die oftmals erst kurz im Berufsleben stehen.

Beschäftigte in den Tätigkeitsfeldern Gesundheit, Soziales und Erziehung nehmen rechtsextreme Einstellungen im Kontakt mit Außenstehenden am häufigsten wahr

Ein differenzierteres Bild zeigt sich bei der Auswertung von wahrgenommenem Rechtsextremismus im Kontakt mit Außenstehenden nach Branchen. Beschäftigte in den Tätigkeitsfeldern Gesundheit, Soziales und Erziehung gaben mit 44,7 % an, schon einmal rechtsextreme Einstellungen wahrgenommen zu haben. Diese Angabe liegt um fast 10 % höher gegenüber den Branchensektoren Kultur, Kreatives und Medien, wo Beschäftigte mit 35,9 % am zweithäufigsten angaben, rechtsextreme Einstellungen im Kontakt mit Externen wahrgenommen zu haben. Am seltensten sahen sich Beschäftigte in Industrie, Handel und Logistik (23,3 %) rechtsextremen Einstellungen durch Außenstehende ausgesetzt (siehe Abb. 10).

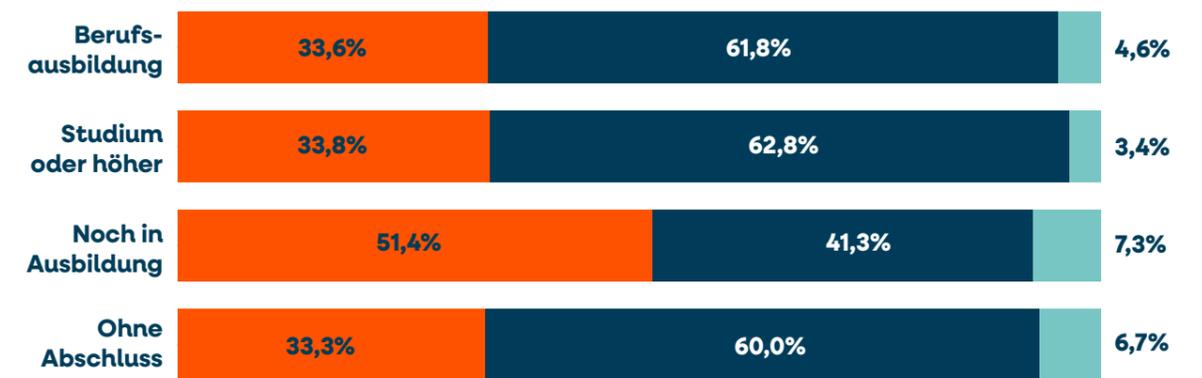


Abbildung 9: Wahrnehmung rechtsextremer Einstellungen im Außenkontakt nach Berufsbildung

Basis: abhängig Beschäftigte

JA
NEIN
WEISS NICHT

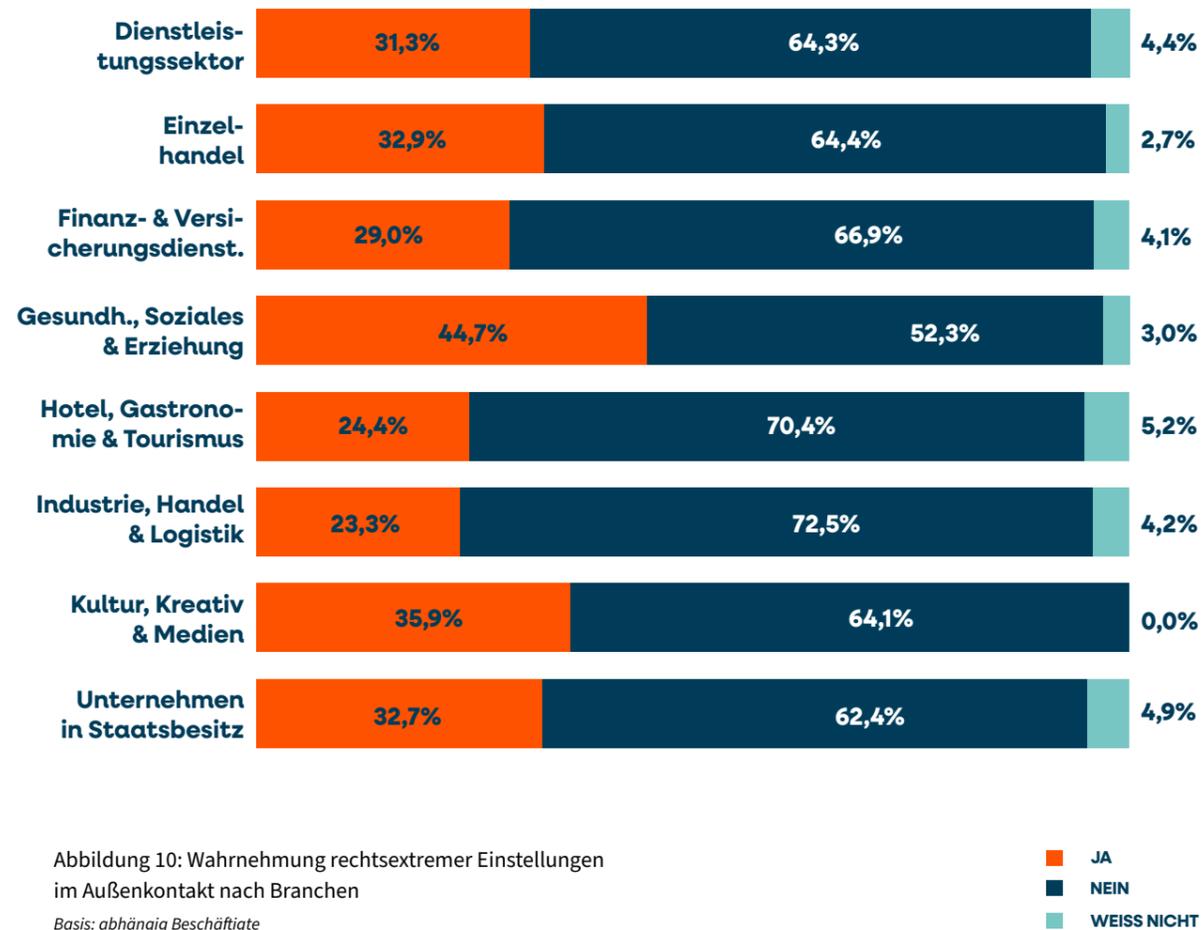


Abbildung 10: Wahrnehmung rechtsextremer Einstellungen im Außenkontakt nach Branchen

Basis: abhängig Beschäftigte

5 Wahrnehmungs- diskrepanz von rechts- extremen Einstellungen

Die Fragen der vorliegenden Untersuchung setzen voraus, dass Beschäftigte in Deutschland rechts-extreme Äußerungen und Handlungen als solche identifizieren und entsprechend angeben können. Um rechtsextreme Einstellungen und Weltbilder erkennen und ihre Folgen einschätzen zu können, müssen sie zunächst als diese wahrgenommen werden.

Sofern rechtsextreme Äußerungen und Handlungen allerdings zum Alltag der Beschäftigten gehören, werden sie gleichsam als gewöhnlich und nicht als rechtsextrem (also nationalistisch, rassistisch, antisemitisch, den Nationalsozialismus verharmlosend oder demokratiefeindlich) betrachtet. Personen, die rechtsextreme Einstellungen teilen oder diese nicht erkennen, antworten auf die Frage, ob sie jemals rechtsextreme Einstellungen an ihrem Arbeitsplatz wahrgenommen haben, folglich mit „nein“, obwohl diese vielleicht am Arbeitsplatz existieren.

Diese Wahrnehmungsproblematik wurde unter anderem für die subjektive Wahrnehmung von Diskriminierung untersucht. Sowohl die Wissenschaftler:innen einer regelmäßigen Untersuchung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zu Diskriminierungserfahrungen in Deutschland (Beigang et al. 2018) als auch Aladin El-Mafaalani, Julian Waleciak und Gerrit Weitzel beschreiben, dass Diskriminierung überhaupt als solche erkannt werden muss, bevor sie benannt werden kann:

Je stärker eine Ungleichbehandlung aus dem Rahmen des Gewöhnlichen oder aber Erwarteten fällt, desto eher kann sie als diskriminierend wahrgenommen werden. (Mafaalani et al. 2017, S. 186)

Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass diskriminierende Äußerungen, die zum Alltag der Menschen gehören, weniger wahrscheinlich als illegitime und problematische Einstellungen registriert werden.

Da rechtsextreme Einstellungen und Weltbilder sich oftmals durch Abwertungen und Diskriminierung äußern (siehe Kapitel 3), liegt eine Analogie nahe: Je stärker eine rechtsextreme Äußerung aus dem Rahmen des Gewöhnlichen oder Erwarteten fällt, desto eher kann sie als rechtsextrem wahrgenommen werden.

Was bedeutet diese Annahme für die Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung?

Die Ergebnisse der Mitte-Studie der Friedrich-Ebert-Stiftung aus dem Jahr 2022/23 zeigen eine zunehmende Normalisierung rechtsextremer Einstellungen in der deutschen Gesellschaft (vgl. Zick et al. 2023, S. 85). Die Zahl derjenigen Personen mit manifest rechtsextremem Weltbild hat sich laut Studienautor:innen verdreifacht (vgl. ebd. 2023, S. 71). Es kann davon ausgegangen werden, dass die hier erhobene Wahrnehmung rechtsextremer Einstellungen am Arbeitsplatz nur die Spitze des Eisberges zeigt.

Diese Vermutung verstärkt sich mit Blick auf die Bundesländer. Während die Mitte-Studie darlegt, dass rechtsextreme Einstellungen in ostdeutschen Bundesländern weiterverbreitet sind als in westdeutschen Bundesländern, zeigen die Ergebnisse der vorliegenden Studie in der deutschlandweiten Verteilung der Wahrnehmung rechtsextremer Einstellungen am Arbeitsplatz ein einheitliches Bild.

In den meisten Bundesländern haben zwischen 30 und 35 % der Beschäftigten bereits rechtsextreme Einstellungen am Arbeitsplatz wahrgenommen (siehe Abb. 11). Ausreißer nach oben sind das Saarland (49,7 %), Bremen (48 %) und Schleswig-Holstein (40,9 %). Dort antworteten die Beschäftigten deutschlandweit am häufigsten mit „ja“. Am geringsten waren die geäußerten Wahrnehmungen in Hamburg (17,5 %), Hessen (26,7 %) und Brandenburg (27,2 %).

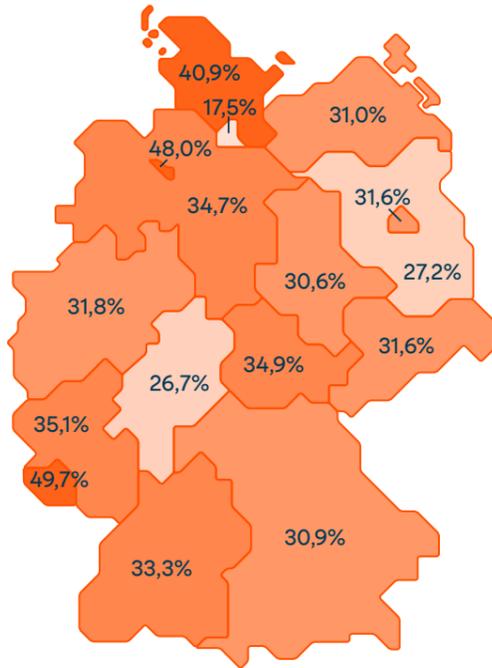


Abbildung 11: Wahrnehmung rechtsextremer Einstellungen am Arbeitsplatz nach Bundesländern

Basis: abhängig Beschäftigte; ja-Angaben

Ausgehend von diesen Zahlen, ist anzunehmen, dass Rechtsextremismus am Arbeitsplatz insbesondere im Saarland, in Bremen und Schleswig-Holstein vorkommt. Diese Erklärung wird jedoch nicht durch die Forschungsergebnisse der Mitte-Studie gestützt. Eine andere Möglichkeit ist, dass in einigen Bundesländern ein höheres Bewusstsein für rechtsextreme Einstellungen existiert und diese als weniger gewöhnlich gelten.

Für die zweite Theorie spricht nicht nur die Mitte-Studie, die keine erhöhten rechtsextremen Einstellungen in Nord- oder Südwestdeutschland misst. Auch die Ergebnisse der vorliegenden Studie zeigen, dass bspw. in Schleswig-Holstein neben der erhöhten Wahrnehmung rechtsextremer Einstellungen am Arbeitsplatz auch ein erhöhtes Problembewusstsein besteht: Auf die Frage danach, welche Bereiche durch die Verbreitung rechtsextremer Einstellungen am Arbeitsplatz negativ betroffen seien, nannten 72,8 % der Beschäftigten in Schleswig-Holstein verschiedenste Bereiche. Nur 27,2 % antworteten auf diese Frage mit „weiß nicht“ oder waren der Meinung, dass sich rechtsextreme Einstellungen auf keine Bereiche negativ auswirkten (siehe Abb. 12). Gleichzeitig waren es in Brandenburg (wo deutlich weniger Beschäftigte angaben, bereits rechtsextreme Einstellungen am Arbeitsplatz

wahrgenommen zu haben) nur 62,5 %, die negative Auswirkungen für den Arbeitsplatz annahmen (siehe Abb. 13).

Obgleich Rechtsextremismus ein gesamtdeutsches und gesamtgesellschaftliches Problem ist, legen die Gleichverteilung der wahrgenommenen rechtsextremen Einstellungen am Arbeitsplatz in Ost- und Westdeutschland und die Spitzen im Saarland, in Bremen und in Schleswig-Holstein nahe, dass rechtsextreme Einstellungen am Arbeitsplatz häufig unsichtbar bleiben und wahrscheinlich öfter vorkommen als die Studienergebnisse aufzeigen.

Eine ähnliche Verzerrung kann in Bezug auf die Branchenergebnisse vermutet werden (siehe Kapitel 4). So ist es z. B. möglich, dass Beschäftigte im Bereich Gesundheit, Soziales und Erziehung bereits stärker für Diskriminierungsformen sensibilisiert sind und rechtsextreme Einstellungen eher wahrnehmen.

Gravierende Unterschiede im Antwortverhalten zeigt Wahrnehmungsproblem von Rechtsextremismus

Neben dem generellen Problem, Rechtsextremismus zu erkennen, zeigen die Ergebnisse der vorliegenden Studie ein zweites, folgenreiches Wahrnehmungsproblem. Das unterschiedliche Antwortverhalten zwischen denjenigen, die bereits rechtsextreme Einstellungen am Arbeitsplatz wahrgenommen haben, und denjenigen, die diese noch nicht wahrgenommen haben, verdeutlicht:

Wenn rechtsextreme Einstellungen am Arbeitsplatz wahrgenommen wurden, steigen der Handlungsdruck (Wunsch nach mehr Engagement, Unterstützungsmöglichkeiten, Vernetzung etc.) sowie die Sorge vor negativen Folgen für den Arbeitsplatz und die Volkswirtschaft.⁵

Besonders eindrücklich zeigt sich der Unterschied im Antwortverhalten bei der Frage, ob Beschäftigte sich mehr Engagement von ihrer Arbeitgeberin bzw. ihrem Arbeitgeber gegen Rechtsextremismus wünschen (siehe Abb. 14). Sind es unter denjenigen, die bisher keine rechtsextremen Einstellungen wahrgenommen haben, lediglich 24,1 %, steigt die Zahl auf 64,5 % unter denjenigen, die bereits Erfahrungen mit Rechtsextremismus am Arbeitsplatz gemacht haben.

Ähnliches gilt für die privatwirtschaftlichen Entscheider:innen in Bezug auf die Frage, ob diese Angebote zum Austausch mit anderen Unternehmen oder

⁵ siehe Abbildung 54-57 im Anhang

Beschäftigte, die Rechtsextremismus wahrnehmen, schätzen die negativen Auswirkungen auf den Arbeitsplatz deutlich gravierender ein. Auch sehen diese Beschäftigten einen deutlich **stärkeren Handlungsdruck** im Umgang mit rechtsextremen Einstellungen im Unternehmenskontext und Arbeitsalltag.

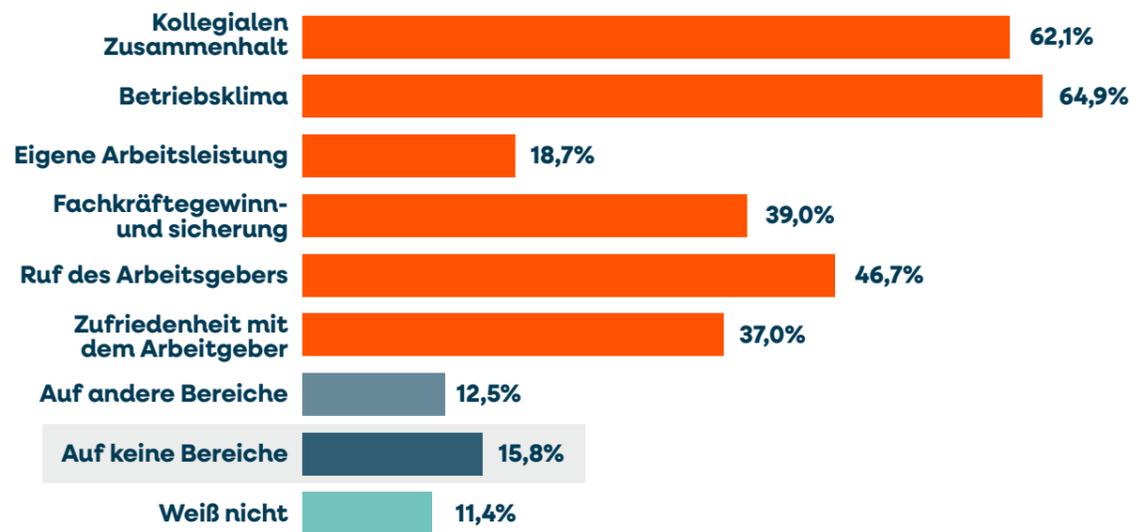


Abbildung 12: Einschätzung der negative Auswirkungen von Rechtsextremismus auf den Arbeitsplatz in Schleswig-Holstein
Basis: abhängig Beschäftigte

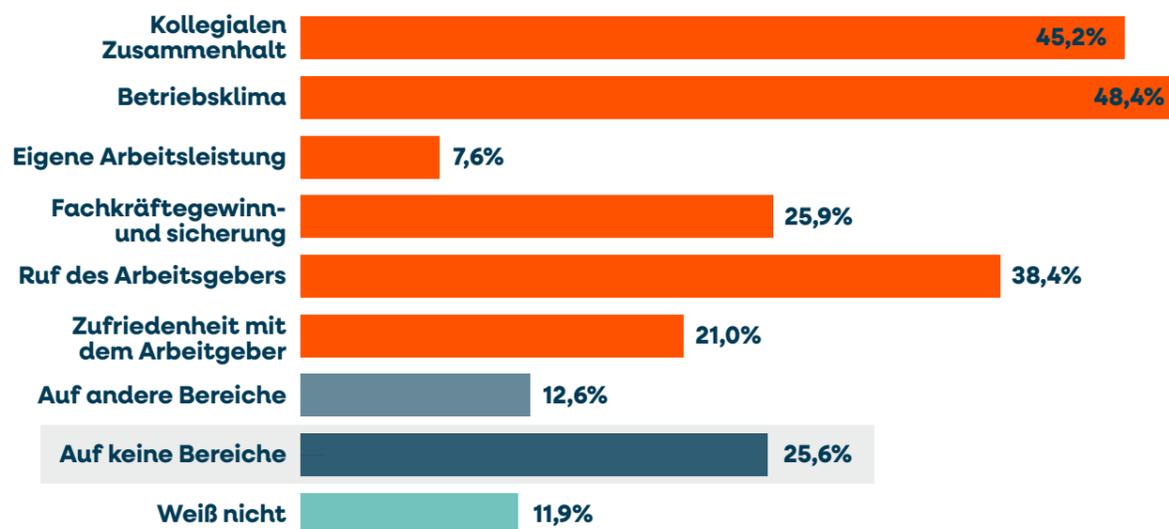


Abbildung 13: Einschätzung der negative Auswirkungen von Rechtsextremismus auf den Arbeitsplatz in Brandenburg
Basis: abhängig Beschäftigte



Abbildung 14: Wunsch nach mehr Engagement gegen Rechtsextremismus unter denjenigen, die rechtsextreme Einstellungen bereits wahrgenommen / nicht wahrgenommen haben

Basis: abhängig Beschäftigte

JA
NEIN
WEISS NICHT

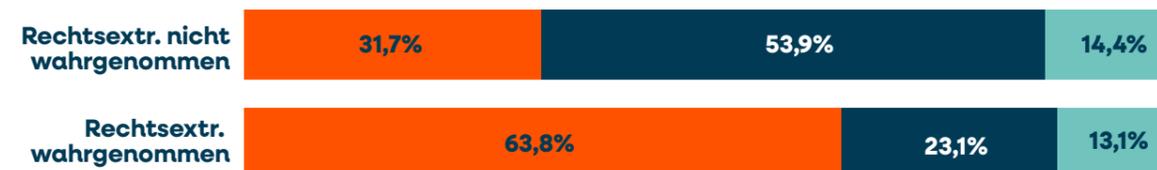


Abbildung 15: Wunsch nach Angeboten zum Austausch mit anderen Unternehmen unter denjenigen, die rechtsextreme Einstellungen bereits wahrgenommen / nicht wahrgenommen haben

Basis: nur privatwirtschaftliche Entscheider:innen

JA
NEIN
WEISS NICHT

gemeinnützigen Organisationen zum Thema Rechts- extremismus befürworten (siehe Abb. 15). Während nur 31,7 % der privatwirtschaftlichen Entscheider:innen ohne Wahrnehmung von rechtsextremen Einstellungen am Arbeitsplatz dieses Angebot befürworten, sind es mehr als doppelt so viele unter denjenigen Entscheider:innen, die schon Erfahrungen mit rechtsextremen Einstellungen gemacht haben (63,8 %).

Gerade für die Rechtsextremismusprävention ist dieses Ergebnis bedeutsam. Frühzeitiges unternehmerisches Engagement könnte rechtsextreme Vorfälle vermeiden, jedoch wird gleichzeitig die Notwendigkeit scheinbar nicht gesehen. Wenn rechtsextreme Einstellungen am Arbeitsplatz wahrgenommen werden, steigt sowohl der Wunsch nach mehr Engagement, nach Fortbildungs- und Austauschangeboten als auch das Problembewusstsein für die Folgen von rechtsextremen Einstellungen und einer rechtsextremen Regierungsbeteiligung. Dann allerdings ist es viel schwerer zu handeln, die gemeinsame Werte- und Diskussionsbasis innerhalb des Unternehmens wieder

zu stärken und menschen- und demokratiefeindlichen Einstellungen etwas entgegenzusetzen. Gleichzeitig ist es allerdings auch nicht zu spät, denn:

[...] die Spirale von Normalisierung und Radikalisierung ist keine natürliche Katastrophe. [...] Es gibt Möglichkeiten, diesen Mechanismen zu begegnen. Jede Gesellschaft hat Grenzen dessen, was sie akzeptiert und gutheißt. Diese Grenzen sind nicht statisch, sondern verhandelbar, sie verschieben sich, je nachdem, was performativ auf die Bühne der Öffentlichkeit präsentiert wird. (Diehl 2022)

Wenn Geschäftsführer:innen, Gewerkschaften, Beschäftigte und Aktionär:innen, sich und die Wirtschaft als Teil der aktiven Zivilgesellschaft verstehen und gemeinsam mit Organisationen und Initiativen daran arbeiten, innerhalb und außerhalb der Werkto- und Büroräume demokratische Werte zu stärken und diskriminierungsfreie Orte zu schaffen, stellen sie sich der Normalisierung von Rechtsextremismus entgegen und stärken die Demokratie. Wie erste Schritte aussehen können, zeigt Kapitel 10.

6 Ist-Zustand: Engagement der Wirtschaft gegen Rechtsextremismus

Nach der Veröffentlichung der **CORRECTIV-Recherche** haben sich vermehrt Unternehmer:innen, Wirtschaftsverbände und Gewerkschaften für eine Stärkung der Demokratie, eine weltoffene Gesellschaft und gegen Rechtsextremismus positioniert. Wie jedoch ist es um das Engagement der Unternehmen gegen Rechtsextremismus bestellt? Um den Ist-Zustand in den Unternehmen zu erheben, wurden abhängig Beschäftigte und privatwirtschaftliche Entscheider:innen zu Positionierungen gegen Rechtsextremismus, den Sorgen vor wirtschaftlichen Nachteilen oder einem sogenannten Shitstorm sowie dem konkreten Engagement, Ansprechpersonen und Unterstützungsangeboten im Unternehmen befragt.

Beschäftigte schätzen die Positionierung der Arbeitgeber:innen optimistischer ein

Befragt danach, ob sich die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber gegen Rechtsextremismus positioniert, gaben 34,4 % der abhängig Beschäftigten an, dass eine Positionierung nach außen stattfindet. Laut 44,7 % der Beschäftigten – und damit gut 10 % häufiger – positionieren sich Arbeitgeber:innen nach innen. Dennoch gab jede:r vierte Beschäftigte (22,4 %) an, dass keine eindeutige

Positionierung erfolgt und 24,6 % wissen nicht, ob sich die Unternehmensleitung positioniert hat (siehe Abb. 16).

Werden nur die privatwirtschaftlichen Entscheider:innen befragt, sind die Einschätzungen zur Positionierung um bis zu 5 Prozentpunkte (Positionierung nach innen) bzw. um bis zu 10 Prozentpunkte (Positionierung nach außen) geringer (siehe Abb. 17).

Die privatwirtschaftlichen Entscheider:innen zeigen damit eine deutlichere Zurückhaltung bei der Einschätzung der eigenen Unternehmenspositionierung gegenüber den Beschäftigten. Eine mögliche Erklärung für dieses Ergebnis könnte sein, dass diese Gruppe einen Wissensvorsprung besitzt, was als Positionierung gilt und in der öffentlichen Kommunikation als solche zu werten ist.

Über beide Zielgruppen hinweg fällt dennoch die hohe Einschätzung auf, dass sich das eigene Unternehmen sowohl nach innen als auch nach außen deutlich gegen Rechtsextremismus positioniert. Diese hohen Einschätzungen könnten mit dem Erhebungszeitraum zusammenhängen. Nur kurz nach der Veröffentlichung der **CORRECTIV-Recherche** zu einem rechtsextremen Geheimtreffen in Potsdam war die Sensibilität unter den Beschäftigten und Entscheider:innen möglicherweise besonders hoch und der Blick für die Reaktion der eigenen Arbeitgeberin bzw. des eigenen Arbeitgebers geschärft. Diese Vermutung ist auch deshalb anzustellen, da sich vor der **CORRECTIV-Veröffentlichung** zwar einzelne CEOs oder auch einige wenige Unternehmen öffentlich für Offenheit, Demokratie und eine Willkommenskultur ausgesprochen hatten, diese

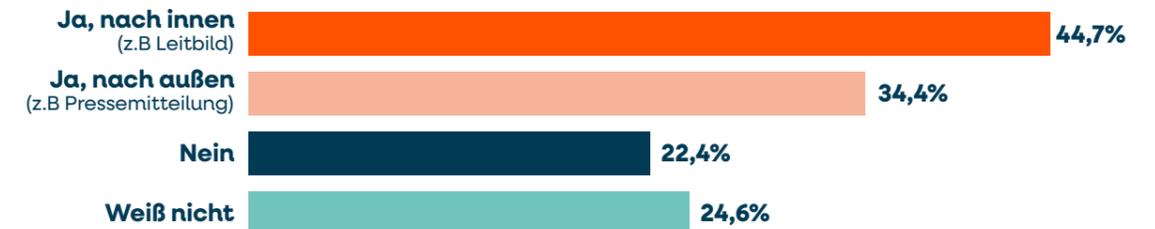


Abbildung 16: Positionierung der Arbeitgeberin / des Arbeitgebers gegen Rechtsextremismus

Basis: abhängig Beschäftigte



Abbildung 17: Positionierung der Arbeitgeberin / des Arbeitgebers gegen Rechtsextremismus nach Einschätzung der Privatwirtschaftlichen Entscheider:innen

Basis: abhängig Beschäftigte

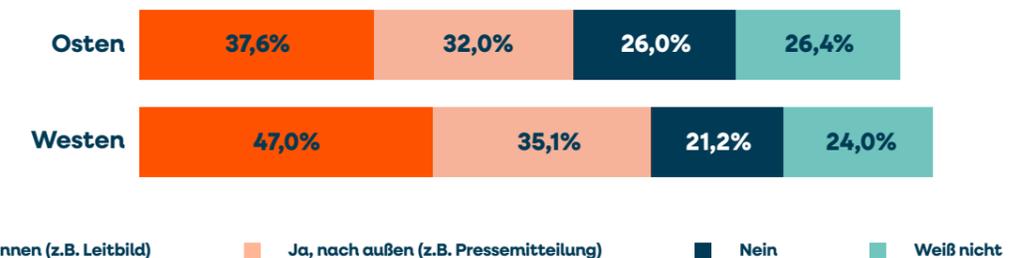


Abbildung 18: Positionierung der Arbeitgeberin / des Arbeitgebers gegen Rechtsextremismus nach Ost-West

Basis: abhängig Beschäftigte

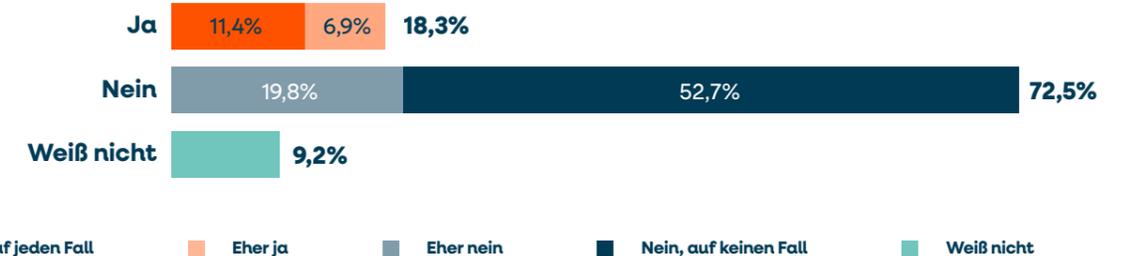


Abbildung 19: Befürchtung wirtschaftlicher Nachteile aufgrund Unternehmenspositionierung gegen Rechtsextremismus

Basis: nur privatwirtschaftliche Entscheider:innen

jedoch eher eine Minderheit darstellten (zu nennen sind hier bspw. Claudia Oeking⁶ als Einzelperson oder der Outdoorausrüster VAUDE sowie der Hersteller für Motorsägen Stihl (Schiller 2023)). Seit Januar 2024 ist allerdings eine positive Veränderung wahrzunehmen, die auch medial breite Aufmerksamkeit findet.

Interne Positionierung wird von Beschäftigten in Westdeutschland höher eingeschätzt

In Bezug auf die geografische Verteilung zeigt sich, dass tendenziell die interne Positionierung im Westen (47 %) stärker stattfindet und/oder eher wahrgenommen wird als im Osten (37 %), während es keinen relevanten Unterschied bezüglich der externen Positionierung zwischen Ost- und Westdeutschland gibt (siehe Abb. 18).

Deutliche Mehrheit der Entscheider:innen befürchtet keine wirtschaftlichen Nachteile durch eine Positionierung gegen Rechtsextremismus

Neben der Einschätzung der internen bzw. externen Positionierung des eigenen Unternehmens gegen Rechtsextremismus wurden die privatwirtschaftlichen Entscheider:innen auch danach gefragt, ob sie wirtschaftliche Nachteile befürchten, sollte sich das Unternehmen gegen Rechtsextremismus positionieren. Insgesamt zeigt sich, dass sich eine große Mehrheit (72,5 %) der Entscheider:innen keine Sorgen um mögliche wirtschaftliche Nachteile als Folge einer Positionierung gegen Rechtsextremismus macht. Gleichzeitig fürchtet knapp jede:r Fünfte durchaus negative wirtschaftliche Konsequenzen (siehe Abb. 19).

Bundesweit sind die Ergebnisse zur Befürchtung von wirtschaftlichen Nachteilen ungefähr gleich verteilt. Dennoch gaben knapp ein Viertel der Entscheider:innen in Mecklenburg-Vorpommern (23,3 %) und Thüringen (23,5 %) an, dass sie wirtschaftliche Nachteile befürchten.

In Bayern waren es 22,3 % und in Sachsen 20,5 %. Besonders niedrig ist die Befürchtung in den Stadtstaaten Hamburg mit 7,8 % und Bremen mit 9,6 % (siehe Abb. 20).

Zudem wurden die privatwirtschaftlichen Entscheider:innen befragt, ob sie sich vor öffentlichen Anfeindungen (Shitstorms) sorgen, wenn sich ihr Unternehmen

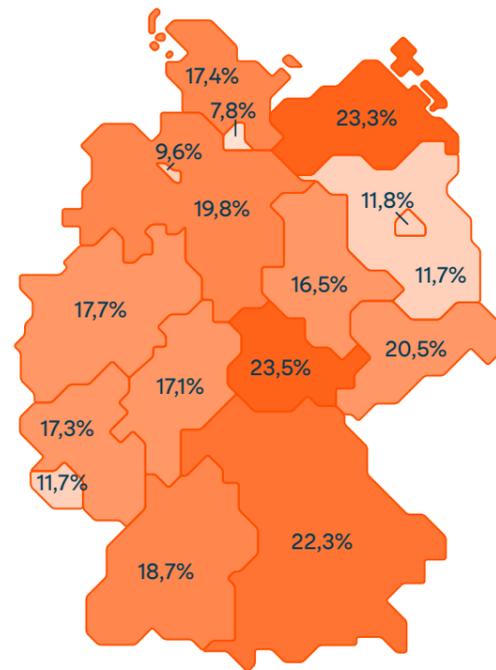


Abbildung 20: Befürchtung wirtschaftlicher Nachteile aufgrund Unternehmenspositionierung gegen Rechtsextremismus nach Bundesländern
Basis: nur privatwirtschaftliche Entscheider:innen; ja-Angaben

gegen Rechtsextremismus positioniert. Auch hier ist die Sorge gering: Lediglich jede:r fünfte Entscheider:in (21,9 %) macht sich Sorgen über einen möglichen Shitstorm gegen das Unternehmen.⁷

Ein Vergleich zwischen Ost- und Westdeutschland zeigt, dass 71,1 % der Befragten in westdeutschen Bundesländern keinerlei Befürchtungen wegen eines potenziellen Shitstorms haben (siehe Abb. 21). Im Gegensatz dazu waren es in den ostdeutschen Bundesländern nur 60,9 %. Immerhin 40 % der ostdeutschen Entscheider:innen machen sich demnach potenziell („weiß nicht“: 13,6 %) oder definitiv („ja“: 25,5 %) Sorgen vor einem Shitstorm.⁸ Sowohl in Sachsen-Anhalt (29,4 %) als auch in Sachsen (29 %) macht sich diese Sorgen sogar jede:r dritte privatwirtschaftliche Entscheider:in.

6 Claudia Oeking, seit September 2023 Vorstandsbeauftragte für Politik- und Regierungsangelegenheiten für Airbus in Deutschland, macht sich für das Konzept der „Corporate Democratic Responsibility“ in der Wirtschaftswelt stark.
7 siehe Abbildung 58 im Anhang
8 siehe Abbildung 58 im Anhang

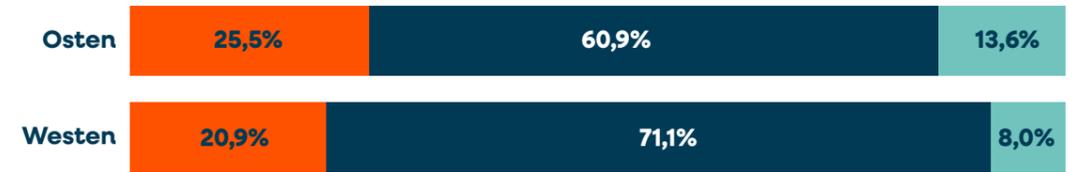


Abbildung 21: Befürchtung von Anfeindungen (Shitstorm) aufgrund Unternehmenspositionierung gegen Rechtsextremismus nach Ost-West
Basis: nur privatwirtschaftliche Entscheider:innen

■ JA
■ NEIN
■ WEISS NICHT

Beschäftigte haben wenig Sorge vor negativen Folgen, wenn sie sich gegen Rechtsextremismus positionieren

Wie steht es jedoch um die persönliche Positionierung von jeder und jedem Mitarbeitenden im Unternehmen? Trauen sich Beschäftigte sowie Führungskräfte, sich offen gegen rechtsextreme Einstellungen im Unternehmen zu positionieren?

Insgesamt gaben über 80 % der abhängig Beschäftigten an, keine negativen Konsequenzen zu befürchten, wenn sie sich persönlich an ihrem Arbeitsplatz gegen Rechtsextremismus positionieren. Gleiches gilt für die privatwirtschaftlichen Entscheider:innen.

Allerdings gibt es Unterschiede mit Blick auf die berufliche Stellung der abhängig Beschäftigten: Doppelt so viele Arbeiter:innen (20,3 %) wie leitende Angestellte (10,5 %) gaben an, negative Konsequenzen zu befürchten. Ähnlich verhält es sich bei Auszubildenden (25,1 %) und Personen ohne Abschluss (23,3 %) im Vergleich zu Personen mit höheren Berufsabschlüssen (Berufsausbildung: 10,4 % | Studium oder höher: 8 %).

Des Weiteren zeigt sich ein deutlicher Unterschied im Stadt-Land-Vergleich: Je höher die Bevölkerungsdichte, desto geringer ist die Befürchtung negativer Konsequenzen. In ländlichen Gebieten mit sehr niedriger Bevölkerungsdichte verdreifacht sich der Wert gegenüber städtischen Gebieten (sehr niedrige Bevölkerungsdichte: 15,6 % | sehr hohe: 4,6 %). Eine Vermutung legt nahe, dass Menschen in dünn besiedelten Regionen eine größere Sorge haben, für ihre Positionierung auch außerhalb des Unternehmens angefeindet zu werden und anders als in Großstädten nicht auf den Schutz durch Anonymität hoffen können.

Der Vergleich der Bundesländer zeigt, dass mehr abhängig Beschäftigte in Sachsen-Anhalt (19,4 %), in Mecklenburg-Vorpommern (18,4 %), in Thüringen (17,3 %) und in Brandenburg (14,8 %) negative Konsequenzen fürchten.

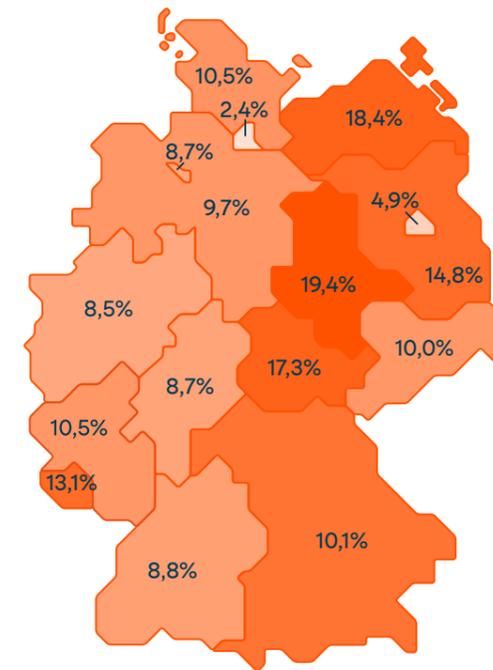


Abbildung 22: Befürchtung negativer Konsequenzen aufgrund persönlicher Positionierung gegen Rechtsextremismus nach Bundesländern
Basis: abhängig Beschäftigte; ja-Angaben

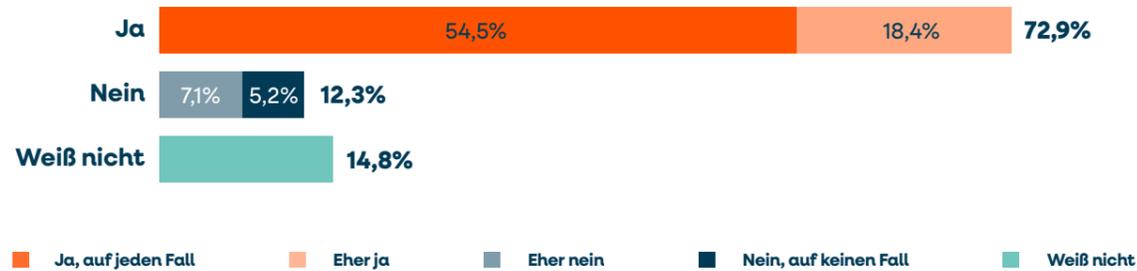


Abbildung 23: Unterstützung durch Vorgesetzte bei rechtsextremen Vorfällen

Basis: abhängig Beschäftigte

Sachsen (10 %) und Berlin (4,9 %) stechen als ostdeutsche Bundesländer mit geringen Werten heraus. Neben Berlin könnten in Sachsen die Großstädte Leipzig und Dresden den entscheidenden Unterschied machen (siehe Abb. 22).

Deutschlandweit gibt nur jeder zweite Beschäftigte an, eine Ansprechperson im Unternehmen zu haben

Wie jedoch sind Unternehmen intern aufgestellt, um professionell und effektiv gegen rechtsextreme Einstellungen und Einflussnahme vorzugehen? Um die aktuelle Situation in deutschen Unternehmen zu erfassen, wurde sowohl nach Ansprechpersonen im Unternehmen und dem Vertrauen der Beschäftigten in ihre Vorgesetzten als auch nach Unterstützungsangeboten oder Fortbildungen zum Thema Rechtsextremismus gefragt.

Insgesamt gibt etwa jede:r zweite Beschäftigte (54 %) an, am Arbeitsplatz eine Ansprechperson zu haben, sollte es zu einer Situation kommen, in der rechtsextreme Einstellungen deutlich werden. Bei etwa jeder und jedem Vierten ist dies allerdings nicht der Fall (26 %). Zusammengekommen mit denjenigen, die sich unsicher sind, ob es eine Ansprechperson im Unternehmen gibt, sind das annähernd die Hälfte der Beschäftigten in deutschen Unternehmen, die nicht sofort wüssten, an wen sie sich bei einem rechtsextremen Vorfall konkret wenden könnten.⁹

Am niedrigsten sind die Zahlen für Sachsen-Anhalt und das Saarland, wo nur 38,9 % bzw. 38,1 % der Beschäftigten angaben, dass sie wüssten, an wen sie sich wenden könnten. Mit einem Abstand von fast 10 % folgen Thüringen

(48,3 %) und Sachsen (48,6 %). Im Vergleich dazu sind es in Hessen sogar knapp 20 % mehr Beschäftigte, die wissen, an wen sie sich wenden könnten (58 %).¹⁰

In Bezug auf die berufliche Stellung zeigt sich, dass unter den Arbeiter:innen mit 43,1 % weniger als die Hälfte angab, eine Ansprechperson zu haben. Im Vergleich dazu sagten leitende Angestellte fast 20 % häufiger, dass sie eine Ansprechperson im Falle einer Konfrontation mit Rechtsextremismus hätten (62 %).

Eine deutliche Mehrheit vertraut auf die Unterstützung durch Vorgesetzte

Etwa zwei von fünf Beschäftigten wüssten, an wen sie sich bei rechtsextremen Vorfällen wenden könnten. Wie schätzen die Beschäftigten aber den Rückhalt durch ihre:n Vorgesetzte:n ein, wenn sie Rechtsextremismus am Arbeitsplatz wahrnehmen und/oder Anfeindungen erfahren? Eine deutliche Mehrheit (72,9 %) der abhängig Beschäftigten hat das Gefühl, dass sie sich bei rechtsextremen Vorfällen am Arbeitsplatz auf die Unterstützung ihrer Vorgesetzten verlassen kann (siehe Abb. 23). Nichtsdestotrotz ist sich fast jede:r dritte Beschäftigte unsicher, ob er oder sie auf die Unterstützung ihrer Vorgesetzten zählen könnte (14,8 %) oder ist sich sogar sicher, keine Unterstützung zu erhalten (12,3 %).

⁹ siehe Abbildung 59 im Anhang
¹⁰ siehe Abbildung 60 im Anhang

Indem Vorgesetzte vorangehen und sich intern sowie extern eindeutig gegen Rechtsextremismus und jede Form von Menschen- und Demokratiefeindlichkeit positionieren, können sie nicht nur Vorbild sein, sondern auch das Vertrauen ihrer Mitarbeitenden stärken, dass sie bei rechtsextremen Vorfällen Unterstützung erhalten. Im besten Fall führt das dazu, dass sich mehr Menschen trauen, sich gegen rechtsextreme Einstellungen und Aussagen zu engagieren und couragiert Haltung zu zeigen.

Kaum Unterstützungs- und Fortbildungsangebote für Beschäftigte im Umgang mit Rechtsextremismus

Damit Courage und Haltung gegen rechtsextreme Einstellungen am Arbeitsplatz gezeigt werden kann und Mitarbeitende sowie Führungskräfte sich sicher im Umgang mit Rechtsextremismus fühlen, braucht es Unterstützungsangebote sowie regelmäßige Sensibilisierung und Fortbildungen. Abschließend zur Erhebung des Ist-Zustandes im Umgang mit Rechtsextremismus in deutschen Unternehmen wurde daher auch diesbezüglich noch einmal genauer nachgefragt.

Insgesamt gab mehr als die Hälfte der Beschäftigten (54,1 %) an, keinerlei Unterstützungsangebote und Fortbildungen zu Rechtsextremismus in Anspruch nehmen zu können, während nur jede:r Fünfte (20,5 %) angab, dass ein solches Angebot im Unternehmen existiere (siehe Abb. 24).

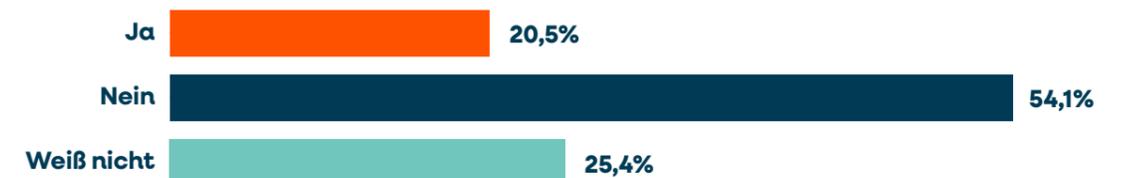


Abbildung 24: Unterstützungs- oder Fortbildungsangebote zum Thema Rechtsextremismus

Basis: abhängig Beschäftigte

Abschließend kann festgehalten werden, dass Unternehmen in Deutschland in einigen Punkten bereits Engagement gegen Rechtsextremismus zeigen. Insbesondere die interne sowie externe Positionierung wird bereits von abhängig Beschäftigten sowie privatwirtschaftlichen Entscheider:innen wahrgenommen. Obwohl sich allerdings nur eine kleine Minderheit der Beschäftigten und Entscheider:innen Sorgen darüber macht, dass eine Positionierung gegen Rechtsextremismus negative (wirtschaftliche) Konsequenzen haben oder Anfeindungen (Shitstorm) auslösen könnte, positionieren sich noch zu wenige Unternehmen eindeutig für die Demokratie und eine weltoffene Gesellschaft.

Darüber hinaus tun Unternehmen noch zu wenig, um Mitarbeitende sowie Führungskräfte zu befähigen, rechtsextremen Einstellungen etwas entgegenzusetzen. Insbesondere das Einsetzen einer Ansprechperson mit entsprechendem Fachwissen sowie die Schaffung von Möglichkeiten der Unterstützung, Sensibilisierung und Weiterbildung sind grundlegende Schritte, die jedes Unternehmen umsetzen sollte. Nur so kann Rechtsextremismus in der Arbeitswelt präventiv begegnet und das Unternehmen sowie die Gesellschaft im Umkehrschluss resilient gegen Menschen- und Demokratiefeinde sowie rechtsextreme Ideologien werden.

7 Auswirkungen rechts-extremer Einstellungen auf Arbeitsplatz und Volkswirtschaft

Rechtsextreme Einstellungen am Arbeitsplatz beeinflussen das Arbeitsklima

Rechtsextreme Einstellungen, Überzeugungen und Weltbilder haben Auswirkungen auf vielfältige gesellschaftliche Bereiche. Kolleg:innen, Vorgesetzte oder Kund:innen, die rechtsextreme Einstellungen äußern, verändern das gemeinsame Arbeiten – das spiegeln auch die Ergebnisse der Umfrage wider:

Die Mehrheit der Beschäftigten ist demnach der Meinung, rechtsextreme Einstellungen am Arbeitsplatz wirkten sich negativ auf das Betriebsklima (57,3 %) und den kollegialen Zusammenhalt (54,6 %) aus. Fast jede zweite Person sorgt sich um den Ruf des Unternehmens (43,6 %) und mehr als jede:r dritte Beschäftigte sieht negative Auswirkungen auf den Arbeitskräftegewinn und die Arbeitskräftesicherung, wenn rechtsextreme Einstellungen am Arbeitsplatz verbreitet werden (siehe Abb. 25).

Am geringsten schätzen die Menschen in Sachsen-Anhalt das Risiko negativer Folgen von rechtsextremen Einstellungen am Arbeitsplatz ein, am stärksten die Menschen in Schleswig-Holstein.¹¹ Die Ergebnisse zwischen Ost- und Westdeutschland unterscheiden sich kaum, lediglich bezogen auf den Fachkräftegewinn und die

Fachkräftesicherung (32,8 % vs. 40,4 %) sowie den Ruf des Unternehmens (37,5 % vs. 45,4 %) sagten in Westdeutschland 10 % mehr Menschen, dass sie hier negative Folgen erwarteten.¹²

Entscheider:innen schätzen die negativen Auswirkungen von Rechtsextremismus auf den Arbeitsplatz entscheidend geringer ein als die Beschäftigten

Interessant ist, dass die privatwirtschaftlichen Entscheider:innen die negativen Auswirkungen von rechtsextremen Einstellungen am Arbeitsplatz schwächer bewerten als die abhängig Beschäftigten. So ist die Tendenz zwar ähnlich, auch hier wurden die Bereiche Betriebsklima und kollegialer Zusammenhalt am häufigsten genannt, gefolgt von der Sorge um den Ruf des Unternehmens. Allerdings bleiben die Werte jeweils ungefähr 10 Prozentpunkte unter den Angaben der abhängig Beschäftigten (siehe Abb. 26).

¹¹ siehe Abbildung 61 im Anhang

¹² siehe Abbildung 62 im Anhang

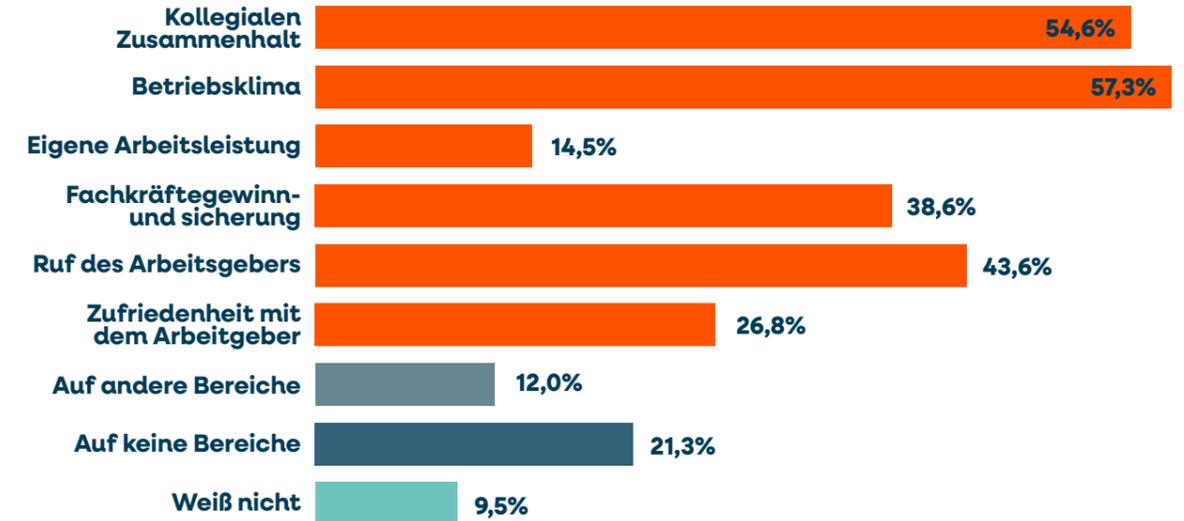


Abbildung 25: Einschätzung negativer Auswirkungen von Rechtsextremismus auf den Arbeitsplatz

Basis: abhängig Beschäftigte

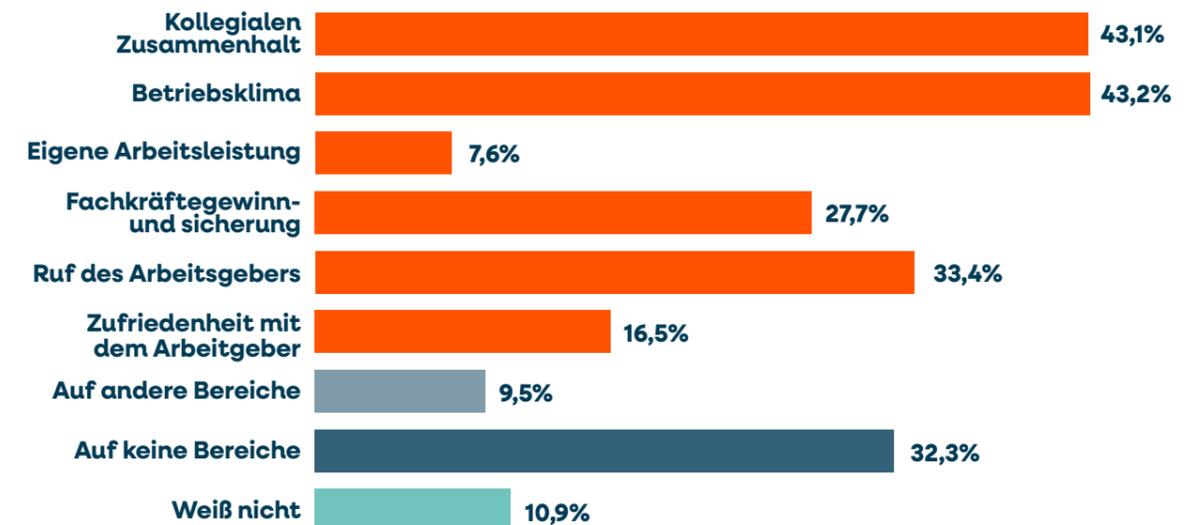


Abbildung 26: Einschätzung negativer Auswirkungen von Rechtsextremismus auf den Arbeitsplatz durch Privatwirtschaftliche Entscheider:innen

Basis: abhängig Beschäftigte

Jede:r fünfte Beschäftigte
und sogar **jede:r dritte**
Entscheider:in in Deutschland
ist der Meinung, dass
rechtsextreme Einstellungen
am Arbeitsplatz auf **keine**
Bereiche negativen Einfluss
haben.



Abbildung 27: Einschätzung negativer Auswirkungen von Rechtsextremismus auf den Arbeitsplatz unter denjenigen, die rechtsextreme Einstellungen bereits wahrgenommen / nicht wahrgenommen haben

Basis: abhängig Beschäftigte; Angaben: auf keine Bereiche

Zu viele Beschäftigte unterschätzen die negativen Auswirkungen von Rechtsextremismus

Jede:r fünfte Beschäftigte und sogar jede:r dritte Entscheider:in in Deutschland ist der Meinung, dass rechtsextreme Einstellungen am Arbeitsplatz auf keine Bereiche negativen Einfluss haben.

Besorgniserregend ist, dass jede:r fünfte abhängig Beschäftigte (21,3 %) und sogar jede:r dritte privatwirtschaftliche Entscheider:in (32,3 %) in Deutschland der Meinung ist, dass rechtsextreme Einstellungen am Arbeitsplatz auf keine Bereiche negativen Einfluss haben. Auch unter den 18- bis 29-Jährigen wird diese Meinung zu 33,4 % geteilt.¹³

Bei denjenigen, die rechtsextreme Einstellungen bereits am Arbeitsplatz wahrgenommen haben, ist es nur noch jede:r Zehnte (10,6 %) (siehe Abb. 27). Auch hier zeigt sich: Die Gefahr des Rechtsextremismus wird unterschätzt und die Risiken werden den Menschen erst bewusst, wenn es bereits zu rechtsextremen Vorfällen gekommen ist.

Primär Ostdeutsche sowie junge Menschen erwägen einen Wechsel des Arbeitsplatzes

In Bezug auf den Fachkräftemangel in Deutschland und die Schwierigkeit der Unternehmen, engagierte Auszubildende und Mitarbeitende zu finden, ist auch ein potenzieller Arbeitsplatzwechsel aufgrund rechtsextremer Einstellungen am Arbeitsplatz eine negative Folge, die in der Erhebung abgefragt wurde. Dabei kam heraus: Jede:r fünfte Beschäftigte (16,4 %), der oder die bereits rechtsextreme Einstellungen am Arbeitsplatz wahrgenommen hat, hat darüber nachgedacht, den Arbeitsplatz zu wechseln.¹⁴

Allerdings haben in erster Linie junge Menschen im Alter zwischen 18 und 29 Jahren (29,5 %) sowie 30 und 39 Jahren (21,7 %) mit dem Gedanken gespielt, den Arbeitsplatz zu wechseln (siehe Abb. 28).

Der Blick auf die Bundesländer zeigt: Vor allem in den ostdeutschen Bundesländern ist der Gedanke, den Job aufgrund der Wahrnehmung rechtsextremer Einstellungen am Arbeitsplatz zu wechseln, höher. Insbesondere in Sachsen und Brandenburg erwogen über 20 % der Befragten einen Jobwechsel (siehe Abb. 29).

Dieses Ergebnis ist gerade in Anbetracht des Fachkräftemangels und der vielfältigen Versuche, in den ostdeutschen Bundesländern Zukunftstechnologien und innovative Unternehmen anzusiedeln von Relevanz.

Unternehmen existieren nicht im luftleeren Raum

Rechtsextremismus kann jedoch nicht nur bezogen auf den eigenen Arbeitsplatz zum Problem werden. In ganz Europa sind in den letzten Jahren rechtsextreme Parteien erstarkt und zum Teil in Regierungsverantwortung gewählt worden. Dort angekommen, erlassen sie Gesetze, wirken in die Gesellschaft und beeinflussen die Volkswirtschaft.

Rechtsextreme Parteien in Regierungsverantwortung haben Einfluss auf die rechtlichen und gesellschaftlichen Strukturen, in denen Unternehmen existieren. Sie beeinflussen mit migrationspolitischen Entscheidungen die Ein- und Auswanderung von Arbeitskräften, schwächen die Inklusion von Frauen und Minderheiten in den Arbeitsmarkt und wirken sich auf europäische wie internationale Bündnisse und wirtschaftliche Partnerschaften aus. Menschen, die in Deutschland Unternehmen gründen, betriebswirtschaftliche Entscheidungen sowie langfristige,

¹³ Abbildung 63 im Anhang

¹⁴ siehe Abbildung 64 im Anhang

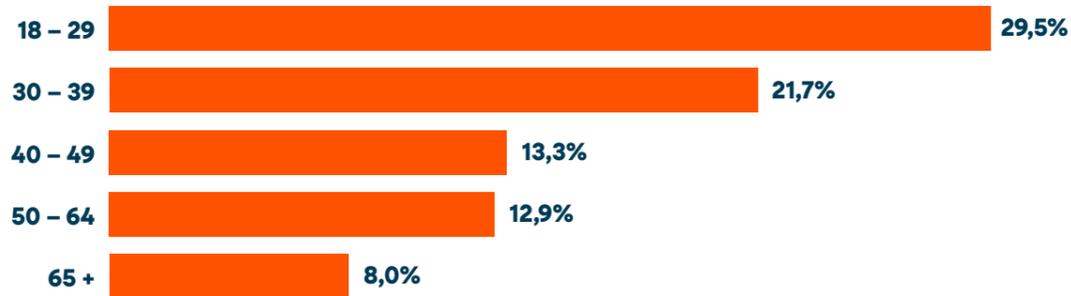


Abbildung 28: Möglicher Arbeitsplatzwechsel unter denjenigen, die bereits Rechtsextremismus am Arbeitsplatz wahrgenommen haben nach Alter

Basis: abhängig Beschäftigte, die bereits rechtsextreme Einstellungen am Arbeitsplatz wahrgenommen haben; ja-Angaben

strategische Entscheidungen für Betriebe, Firmen oder Konzerne treffen, sind daher (un-)mittelbar von politischen Entscheidungen betroffen.

Vor diesem Hintergrund wurden in der vorliegenden Studie privatwirtschaftliche Entscheider:innen befragt, ob sie wirtschaftliche Nachteile für ihr Unternehmen befürchten, wenn rechtsextreme Parteien in Deutschland auf

Bundes- oder Landesebene in Regierungsverantwortung gelangen, und welche volkswirtschaftlichen Bereiche sich ihrer Meinung nach negativ entwickeln würden, sollte dieses Szenario eintreten.

In Ostdeutschland erwarten Entscheider:innen seltener wirtschaftliche Nachteile, sollten rechtsextreme Parteien in Regierungsverantwortung gelangen

Bezogen auf die wirtschaftlichen Nachteile für das eigene Unternehmen zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland. Wenngleich auch im deutschlandweiten Durchschnitt die Mehrheit der privatwirtschaftlichen Entscheider:innen keine wirtschaftlichen Nachteile befürchtet (51,2 %), ist diese Meinung in den ostdeutschen Bundesländern deutlich verbreiteter (Brandenburg 68 %, Mecklenburg-Vorpommern 66,9 %, Sachsen 64,2 %, Thüringen 63,8 %, Sachsen-Anhalt 61,3 %) (siehe Abb. 30).

Die Mehrheit der Entscheider:innen erwartet negative Entwicklungen für die Volkswirtschaft

Bezogen auf die volkswirtschaftlichen Bereiche gibt rund die Hälfte der privatwirtschaftlichen Entscheider:innen

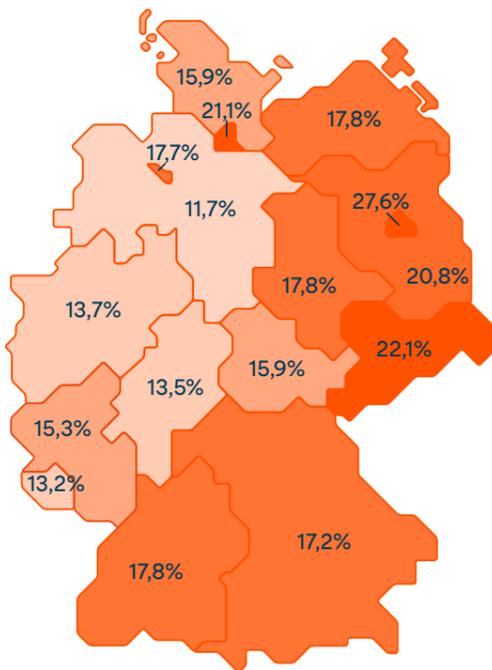


Abbildung 29: Möglicher Arbeitsplatzwechsel unter denjenigen, die bereits Rechtsextremismus am Arbeitsplatz wahrgenommen haben nach Bundesländern

Basis: abhängig Beschäftigte, die bereits rechtsextreme Einstellungen am Arbeitsplatz wahrgenommen haben; ja-Angaben

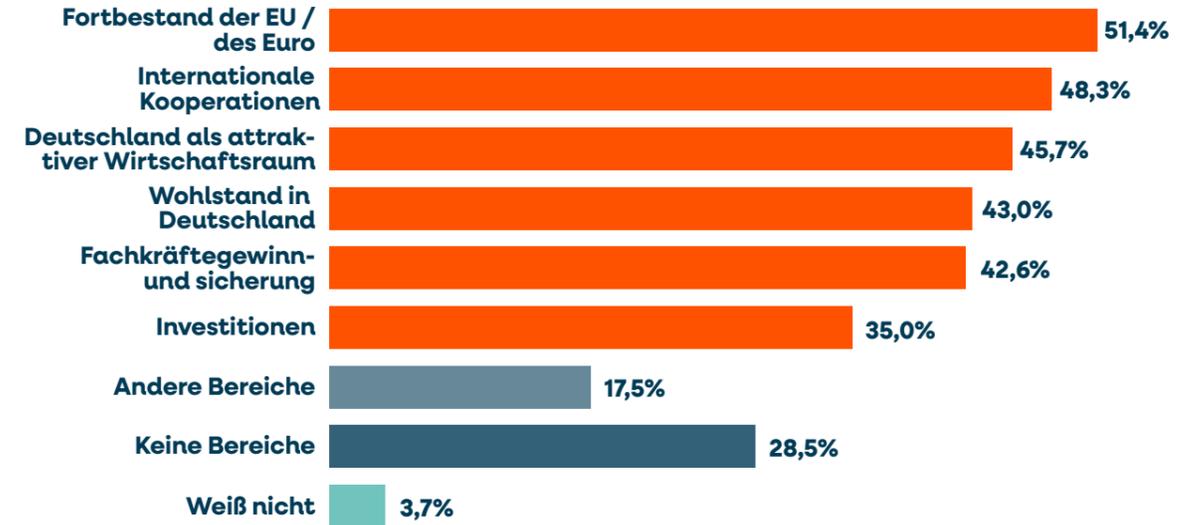


Abbildung 31: Einschätzung negativer Auswirkungen auf die Volkswirtschaft, wenn rechtsextreme Parteien in Regierungsverantwortung gelangen

Basis: nur privatwirtschaftliche Entscheider:innen

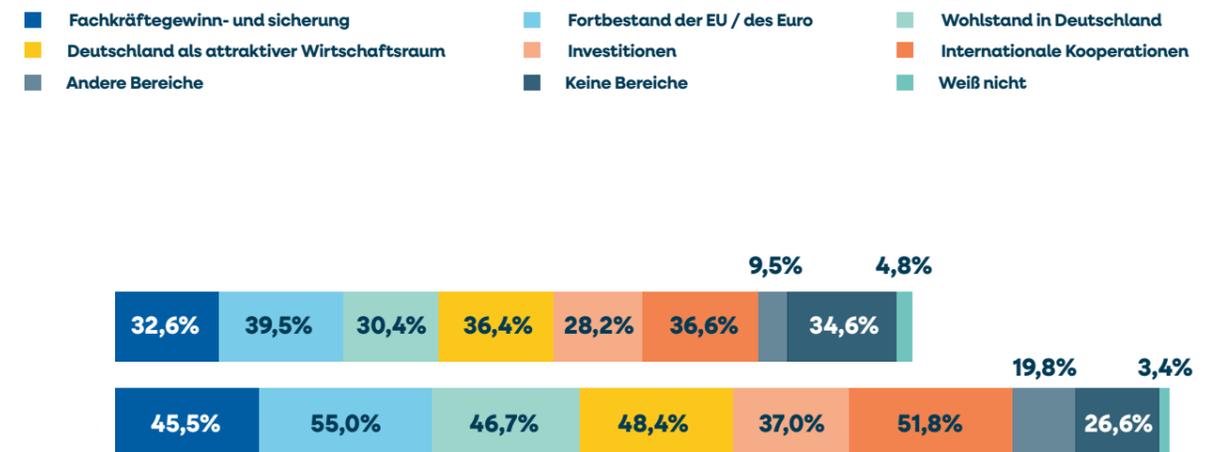


Abbildung 32: Einschätzung negativer Auswirkungen auf die Volkswirtschaft, wenn rechtsextreme Parteien in Regierungsverantwortung gelangen nach Ost-West

Basis: nur privatwirtschaftliche Entscheider:innen

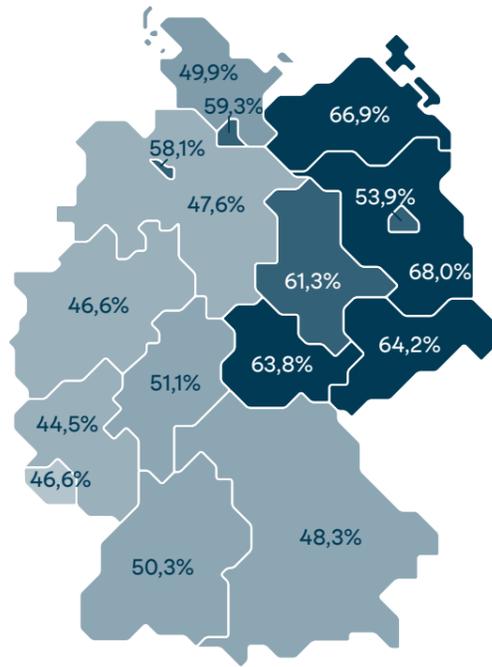


Abbildung 30: Einschätzung wirtschaftlicher Nachteile für Unternehmen, wenn rechtsextreme Parteien in Regierungsverantwortung gelangen nach Bundesländern
Basis: nur privatwirtschaftliche Entscheider:innen; nein-Angaben

in Deutschland an, sich sorgen um den Fortbestand der EU und des Euro (51,4 %) und um die internationalen Kooperationen (48,3%) zu machen, sollte eine rechtsextreme Partei in Regierungsverantwortung kommen. Neben den außenpolitischen Auswirkungen sehen ebenfalls 45,7 % der Entscheider:innen den Ruf Deutschlands als attraktiven Wirtschaftsraum in Gefahr und sorgen sich zu 43 % um den Wohlstand in Deutschland. Das Thema Fachkräftegewinn und -sicherung landete für die privatwirtschaftlichen Entscheider:innen nur auf Platz fünf (42,6 %) (siehe Abb. 31).

Wie schon in Bezug auf die negativen Auswirkungen rechtsextremer Einstellungen auf den Arbeitsplatz, ist auch in Bezug auf die volkswirtschaftliche Entwicklung fast jede:r dritte privatwirtschaftliche Entscheider:in der Meinung, rechtsextreme Parteien in Regierungsverantwortung hätten keine negativen Auswirkungen.

Im Ost-West-Vergleich (siehe Abb. 32) scheinen Entscheider:innen in Westdeutschland sorgenvoller auf die Folgen einer rechtsextremen Partei in Regierungsverantwortung zu schauen als die Kolleg:innen in Ostdeutschland. Über alle Bereiche hinweg sind die Angaben ostdeutscher privatwirtschaftlicher Entscheider:innen zu den erwarteten negativen Entwicklungen ca. 10–15 % geringer. Westdeutsche Entscheider:innen erwarten z. B. zu 45,5 % negative Auswirkungen auf den Fachkräftegewinn und die

Fachkräftesicherung. In Ostdeutschland sind es nur 32,6 %. Umgekehrt sagen 34,6 % der privatwirtschaftlichen Entscheider:innen in Ostdeutschland, dass sie keine negativen Folgen erwarten – in Westdeutschland sind es 26,6 %.

Exemplarisch zum Thema Fachkräftegewinn und -sicherung sagten mehr privatwirtschaftliche Entscheider:innen in den Stadtstaaten sowie in Westdeutschland, dass sie in diesem Bereich negative Entwicklungen erwarteten (siehe Abb. 33). Eine Ausnahme in Ostdeutschland bildet Sachsen, wo ebenfalls 37,7 % der privatwirtschaftlichen Entscheider:innen negative Auswirkungen auf diesen Bereich erwarten.

Keine negativen Auswirkungen erwarten insbesondere die privatwirtschaftlichen Entscheider:innen in Thüringen (45,4 %), Sachsen (38,3 %), Hessen (36,1 %), Brandenburg (35,2 %) und Mecklenburg-Vorpommern (33,1 %) (siehe Abb. 34).

Circa ein Drittel der Befragten vertreten diese Meinung im Saarland (30,3 %), in Rheinland-Pfalz (30,1 %), in Baden-Württemberg (29,9 %) und in Sachsen-Anhalt (29,4 %).

Am geringsten ist diese Meinung in Hamburg (21,3 %), Schleswig-Holstein (22,6 %) und Nordrhein-Westfalen (23,5 %) ausgeprägt, gefolgt von Berlin (24,1 %), Bayern (25,5 %), Bremen (27 %) und Niedersachsen (28,7 %).

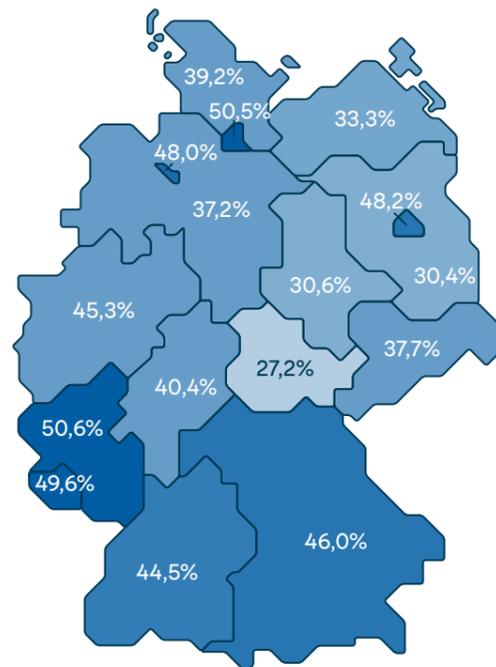


Abbildung 33: Einschätzung negativer Auswirkungen auf die Volkswirtschaft, wenn rechtsextreme Parteien in Regierungsverantwortung gelangen nach Bundesländern
Basis: nur privatwirtschaftliche Entscheider:innen; Angaben: Fachkräftegewinn und -sicherung

In Thüringen sind 45,4% der privatwirtschaftlichen Entscheider:innen der Auffassung, dass rechtsextreme Parteien in Regierungsverantwortung keine Auswirkungen auf die Volkswirtschaft hätten.

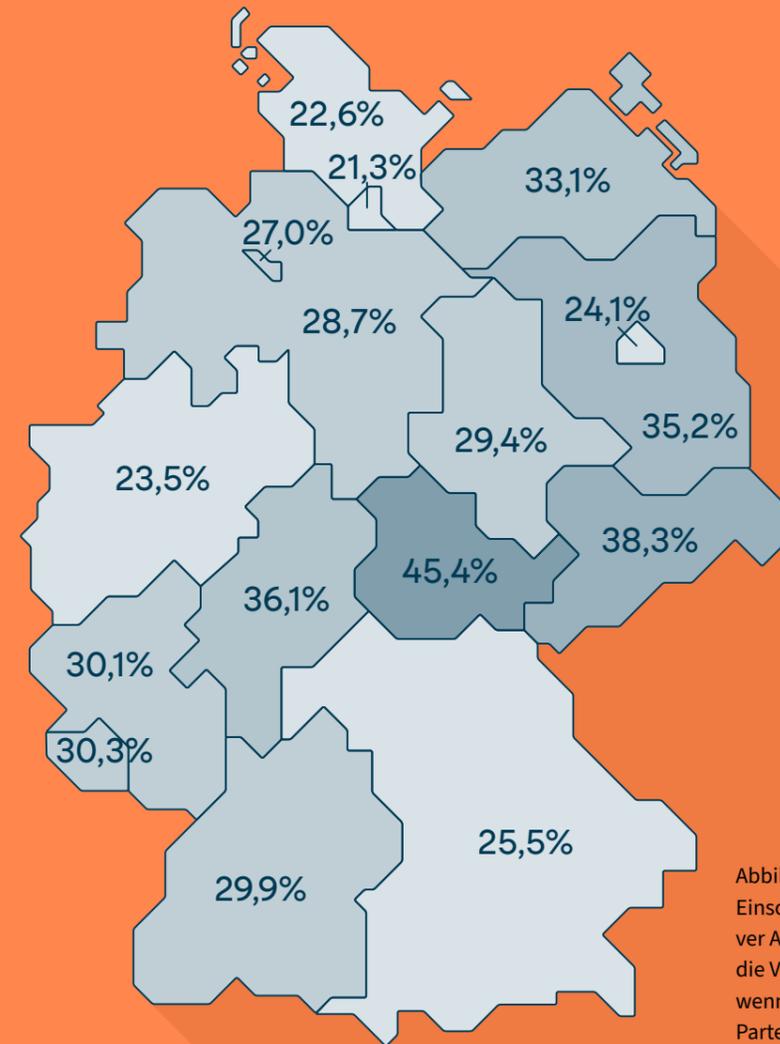


Abbildung 34: Einschätzung negativer Auswirkungen auf die Volkswirtschaft, wenn rechtsextreme Parteien in Regierungsverantwortung gelangen nach Bundesländern
Basis: nur privatwirtschaftliche Entscheider:innen; Angaben: auf keine Bereiche

8 Maßnahmen gegen Rechtsextremismus

Weniger als jede:r Fünfte gibt an, dass Maßnahmen bei rechtsextremen Vorkommnissen getroffen werden

Diejenigen Beschäftigten, die angaben, bereits Rechtsextremismus am Arbeitsplatz wahrgenommen zu haben, wurden anschließend gefragt, ob daraufhin Maßnahmen getroffen wurden. Eine deutliche Mehrheit von 58,5 % der Beschäftigten verneinte diese Frage (siehe Abb. 35). Wenn diejenigen hinzugerechnet werden, die die Frage mit „teils, teils“ (19,8 %) oder „weiß nicht“ (4,7 %) beantwortet haben, zeigt sich, dass weniger als jede fünfte Person die Frage mit „ja“ beantworten kann. Selbst wenn das Antwortverhalten unter dem Aspekt

betrachtet wird, dass keine Rückschlüsse daraus gezogen werden können, ob Vorgesetzte oder Personen, die etwaige Maßnahmen treffen könnten, informiert wurden, stellt sich die Frage, warum lediglich in jeder sechsten Situation (17 %) in der rechtsextreme Einstellungen wahrgenommen wurden, reagiert wurde.

Mit Blick auf die berufliche Stellung der Beschäftigten gaben leitende Angestellte (22,7 %) und Beamt:innen (32,7 %) nahezu bzw. mehr als doppelt so häufig als Arbeiter:innen (12,5 %) und Angestellte (12,1 %) an, dass Maßnahmen nach Vorfällen mit Rechtsextremismus getroffen wurden (siehe Abb. 36). Bei den Beamt:innen gaben weiterhin 25,8 % der Beschäftigten an, dass teilweise Maßnahmen getroffen wurden, sodass hier mehrheitlich in irgendeiner Form auf die Vorkommnisse reagiert wurde.

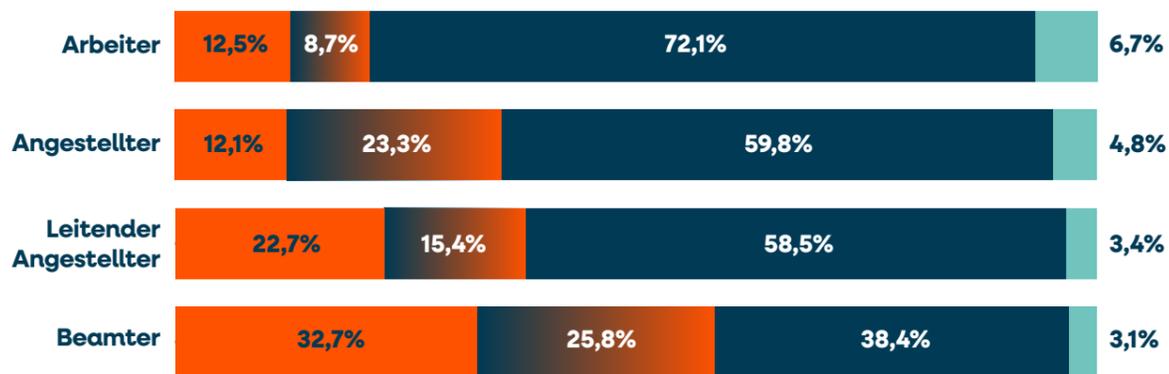


Abbildung 36: Ergriffene Maßnahmen nach einem rechtsextremen Vorfall am Arbeitsplatz nach beruflicher Stellung

Basis: abhängig Beschäftigte, die bereits rechtsextreme Einstellungen am Arbeitsplatz wahrgenommen haben

■ JA
■ TEILS/TEILS
■ NEIN
■ WEISS NICHT

Sie haben angegeben, schon einmal Rechtsextremismus am Arbeitsplatz wahrgenommen zu haben. Wenn Sie an diese Situation / Situationen zurückdenken: Wurden daraufhin Maßnahmen getroffen?

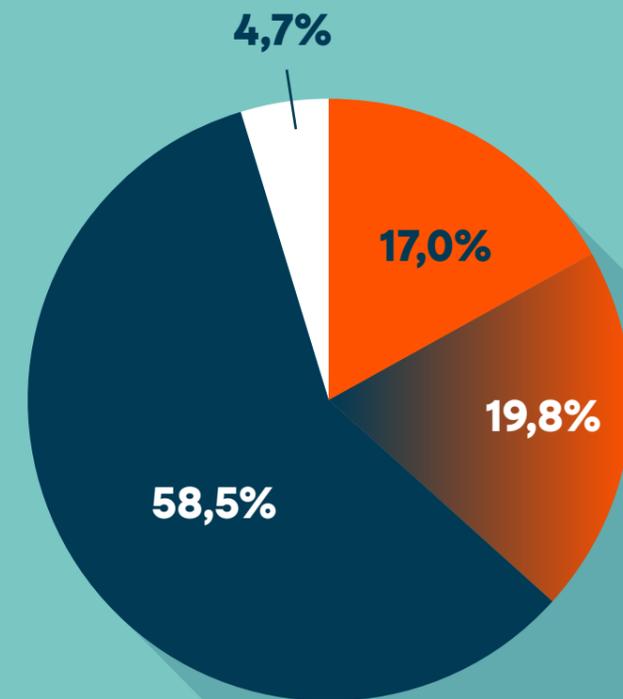


Abbildung 35: Ergriffene Maßnahmen nach einem rechtsextremen Vorfall am Arbeitsplatz

Basis: abhängig Beschäftigte, die bereits rechtsextreme Einstellungen am Arbeitsplatz wahrgenommen haben

■ JA
■ TEILS/TEILS
■ NEIN
■ WEISS NICHT

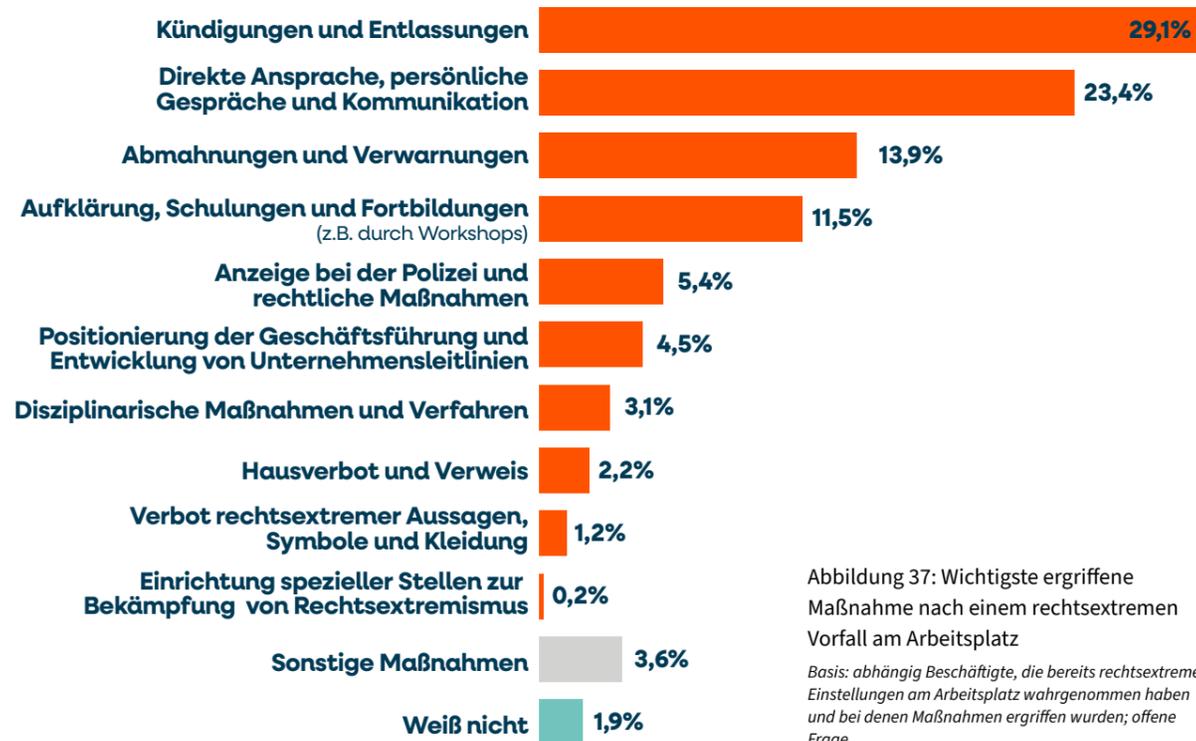


Abbildung 37: Wichtigste ergriffene Maßnahme nach einem rechtsextremen Vorfall am Arbeitsplatz

Basis: abhängig Beschäftigte, die bereits rechtsextreme Einstellungen am Arbeitsplatz wahrgenommen haben und bei denen Maßnahmen ergriffen wurden; offene Frage

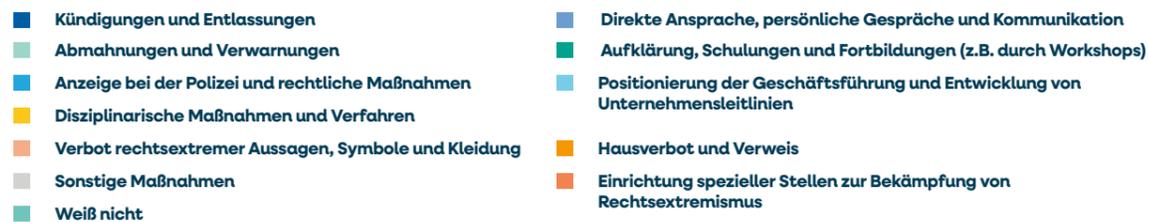


Abbildung 38: Wichtigste ergriffene Maßnahme nach einem rechtsextremen Vorfall am Arbeitsplatz nach Alter

Basis: abhängig Beschäftigte, die bereits rechtsextreme Einstellungen am Arbeitsplatz wahrgenommen haben und bei denen Maßnahmen ergriffen wurden; offene Frage

Antwortverhalten lässt auf gravierende Fälle von Rechtsextremismus am Arbeitsplatz schließen

Diejenigen Beschäftigten, die geantwortet haben, dass Maßnahmen nach einem rechtsextremen Vorfall ergriffen wurden, wurden nach der aus ihrer Sicht wichtigsten Maßnahme gefragt und konnten diese in ein offenes Antwortfeld eintragen (offene Frage). In zwei von fünf Fällen stellten personalrechtliche Maßnahmen, und zwar „Kündigungen und Entlassungen“ mit 29,1 % oder „Abmahnungen und Verwarnungen“ mit 13,9 %, die wichtigsten Maßnahmen dar. Eine „direkte Ansprache und persönliche Gespräche“ nannten 23,4 % der Beschäftigten als zentrale Maßnahme nach rechtsextremen Vorkommnissen. „Aufklärung, Schulungen und Fortbildungen“ wurden von 11,5 % der Beschäftigten als wichtigste Reaktion genannt (siehe Abb. 37).

Wenn die Antworten „Kündigungen und Entlassungen“, „Abmahnungen und Verwarnungen“ sowie die von 5,4 % als wichtigste Maßnahme genannte „Anzeige bei der Polizei und rechtliche Maßnahmen“ zusammengerechnet werden, ergibt sich, dass in fast 50 % der Fälle weitreichende Reaktionen erfolgen mussten. Hieraus lässt sich schließen, dass die Situationen, in denen Rechtsextremismus als solcher am Arbeitsplatz wahrgenommen wurde und zu Reaktionen geführt hat, so gravierend gewesen sein müssen, dass weniger drastische Handlungsoptionen nicht mehr ausreichend gewesen wären.

Junge Menschen in der Alterskohorte der 18- bis 29-Jährigen stufen „Kündigungen und Entlassungen“ mit 51 % als wichtigste Reaktionsmaßnahme ein (siehe Abb. 38). Im Vergleich zu allen anderen Alterskohorten ist hier vor allem die Nennung von „Aufklärungen, Schulungen und Fortbildungen“ mit 31,3 % als zweitwichtigste Maßnahme bedeutsam und liegt im Durchschnitt fast dreimal so hoch als bei den anderen Alterskohorten. Eine Vermutung für dieses Ergebnis könnte sein, dass die Bedeutung für politische Bildung und Weiterbildungen im Bereich Demokratiekompetenz abnimmt, je länger Personen im Arbeitsleben stehen. Fort- und Weiterbildungen in diesem Bereich nehmen im Arbeitsalltag allem Anschein nach nur eine untergeordnete Rolle ein, wohingegen der schulische und/oder universitäre Kontext, in dem sich junge Menschen bewegen, Bildung und Weiterbildung stärker priorisiert. Eine andere Erklärung könnte sein, dass junge Menschen stärker davon überzeugt sind, dass Sensibilisierungs- und Weiterbildungsangebote zu Rechtsextremismus wirken und Fällen rechtsextremer Handlungen und Äußerungen präventiv entgegenwirken.

Erfolg der Maßnahmen

Nur jede:r fünfte Beschäftigte gibt an, dass Maßnahmen nach Fällen von Rechtsextremismus am Arbeitsplatz getroffen wurden. Hinsichtlich des Erfolges der Maßnahmen können jedoch drei von vier Beschäftigte angeben, dass sich rechtsextreme Vorfälle durch das Eingreifen nicht wiederholt haben.

Die 17 % der Beschäftigten, die angaben, dass Maßnahmen nach einem rechtsextremen Vorfall getroffen wurden, wurden anschließend nach dem Erfolg dieser Maßnahmen gefragt und ob diese dazu geführt haben, dass sich rechtsextreme Vorfälle nicht wiederholten (siehe Abb. 39). 44,9 % beantworteten diese Frage mit „ja, auf jeden Fall“ und weitere 29,7 % antworteten „eher ja“. Drei von vier Beschäftigten, die schon einmal Rechtsextremismus an ihrem Arbeitsplatz wahrgenommen haben und bei denen Maßnahmen ergriffen worden sind, gaben demnach an, dass sich die rechtsextremen Vorfälle danach nicht wiederholt haben.

Der Erfolg der Maßnahmen ergreifung sollte diejenigen in Verantwortungs- und Entscheidungsfunktion darin bestärken, bei jedem Fall von Rechtsextremismus am Arbeitsplatz einzuschreiten und entsprechende Schritte einzuleiten, die eine Wiederholung unwahrscheinlicher machen oder gänzlich vermeiden. Wie vielfältig die Handlungsoptionen sind, hat sich in der Befragung nach den ergriffenen Maßnahmen gezeigt (siehe Abb. 37). **Es gibt keine pauschale Lösung für das Reagieren auf Rechtsextremismus am Arbeitsplatz, aber nicht hinzuschauen und einzugreifen, sollte keine Option darstellen.** Zudem sollten verstärkt präventive Maßnahmen in Betracht gezogen werden, um nicht, wie das Antwortverhalten nahelegt, erst bei gravierenden Vorfällen von Rechtsextremismus entsprechend drastische Maßnahmen ergreifen zu müssen. Auf Handlungsempfehlungen und Präventionsangebote wird deshalb in Kapitel 10 eingegangen.

Nur jede:r fünfte Beschäftigte gibt an, dass **Maßnahmen** nach Fällen von Rechts-**extremismus** am Arbeitsplatz getroffen wurden. Hinsichtlich des **Erfolges der Maßnahmen** können jedoch **drei von vier Beschäftigte** angeben, dass sich **rechtsextreme Vorfälle** durch das Eingreifen **nicht wiederholt** haben.

JA
74,6%

NEIN
15,5%

WEISS NICHT
9,9%

Abbildung 39: Erfolg ergriffener Maßnahmen nach einem rechtsextremen Vorfall am Arbeitsplatz

Basis: abhängig Beschäftigte, die bereits rechtsextreme Einstellungen am Arbeitsplatz wahrgenommen haben und bei denen Maßnahmen ergriffen wurden

9 Wünsche und Erwartungen im Engagement gegen Rechtsextremismus

Über die ergriffenen Maßnahmen hinaus wurde abgefragt, welche Schritte sich Beschäftigte und privatwirtschaftliche Entscheider:innen im Einsatz gegen Rechtsextremismus wünschen, welche Erwartungen sie haben und wie der Einsatz von Unternehmen für die Demokratie und gegen Rechtsextremismus eingeschätzt wird.

Eine große Mehrheit schätzt den Einsatz für Demokratie, Wertschätzung und Respekt

Befragt danach, wie die Beschäftigten die Verankerung von Themen wie Demokratie, Wertschätzung und Respekt in der Unternehmensstrategie und eine entsprechende Durchsetzung dieser Themen bewerten, gab eine große Mehrheit (77,7 %) an, einer solchen Verankerung und Durchsetzung sehr (58 %) oder eher positiv (19,7 %) gegenüberzustehen (siehe Abb. 40). Das ist ein starkes Signal an all jene, die hier an den entsprechenden Hebeln in Unternehmen sitzen und die Möglichkeit haben, demokratie-stärkende Elemente in die Unternehmensstrategie mit aufzunehmen.

Abbildung 41 verdeutlicht den an vielen Stellen bereits beobachteten Unterschied: Während 77,7 % der abhängig Beschäftigten die Verankerung von Themen wie Demokratie, Wertschätzung und Respekt in der Unternehmensstrategie begrüßen, fällt die Anzahl der privatwirtschaftlichen Entscheider:innen, die einer Verankerung dieser Themen sehr oder eher positiv gegenüberstehen,

mit 68,4 % (sehr positiv 44,5 % | eher positiv 23,9 %) geringer aus – eine Mehrheit bildet diese Gruppe auch hier.

Die höchsten Zustimmungswerte weisen Beschäftigte in Sachsen (82,1 %) und Mecklenburg-Vorpommern (81,8 %) auf, übertroffen nur von Berlin (83,2 %) und dicht gefolgt von Schleswig-Holstein (79,1 %) und Niedersachsen (79 %).¹⁵

Die Frage nach stärkerem Engagement gegen Rechtsextremismus spaltet die Beschäftigten

So eindeutig die positive Bewertung für die Verankerung von Themen wie Demokratie, Wertschätzung und Respekt in der Unternehmensstrategie ausfällt, so gespalten sind die Beschäftigten, wenn es um die Frage geht, ob sich die eigene Arbeitgeberin bzw. der eigene Arbeitgeber mehr als bisher im Kampf gegen Rechtsextremismus engagieren sollte: 42,1 % der Beschäftigten sind dafür, 44 % dagegen und knapp 14 % sind sich unsicher (siehe Abb. 42).

Auch hier zeigt sich die gleiche Tendenz zwischen abhängig Beschäftigten und privatwirtschaftlichen Entscheider:innen: Nur jede:r vierte Entscheidungsträger:in (26,9 %) ist dafür, dass sich das eigene Unternehmen stärker gegen Rechtsextremismus engagiert, über 60 % lehnen ein stärkeres Engagement ab (siehe Abb. 43).

¹⁵ Siehe Abbildung 65 im Anhang

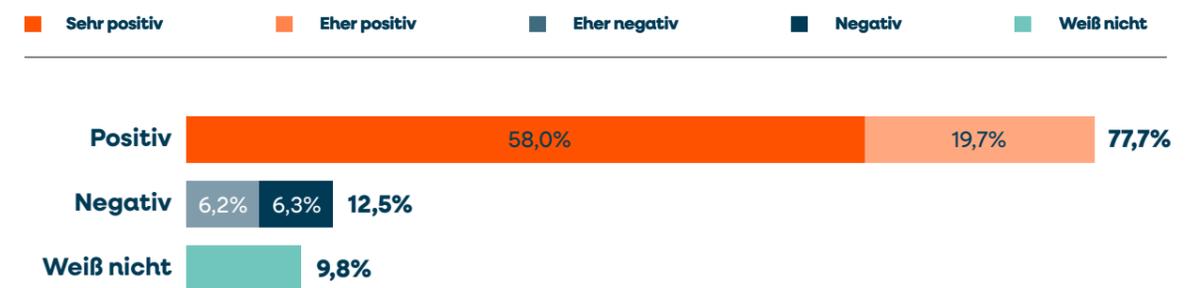


Abbildung 40: Bewertung von Demokratie, Respekt und Wertschätzung in Unternehmensstrategie

Basis: abhängig Beschäftigte

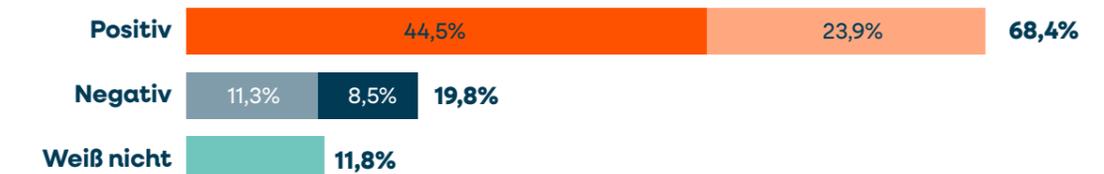


Abbildung 41: Bewertung von Demokratie, Respekt und Wertschätzung in Unternehmensstrategie unter privatwirtschaftlichen Entscheider:innen

Basis: abhängig Beschäftigte

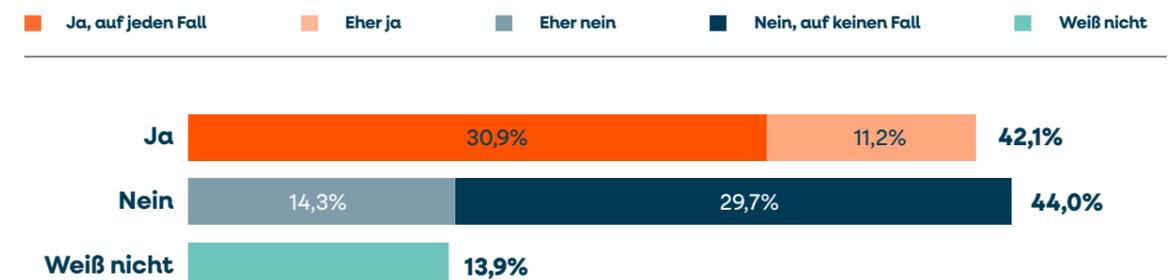


Abbildung 42: Wunsch nach mehr Engagement gegen Rechtsextremismus

Basis: abhängig Beschäftigte

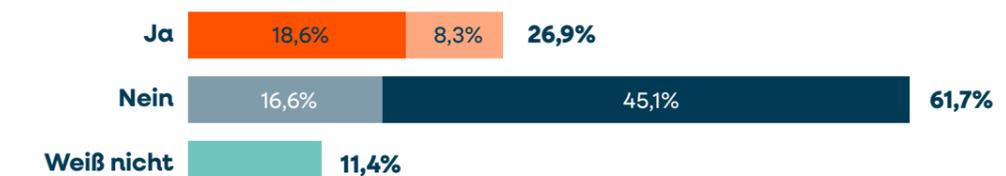
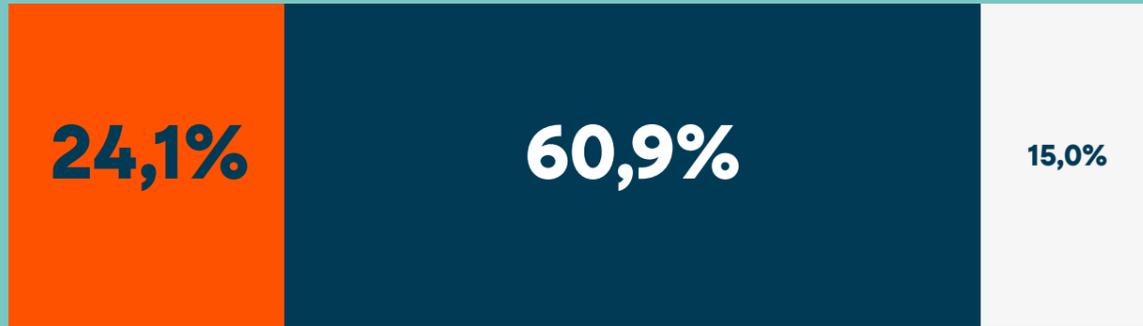


Abbildung 43: Wunsch nach mehr Engagement gegen Rechtsextremismus unter privatwirtschaftlichen Entscheider:innen

Basis: abhängig Beschäftigte

Rechtsextr. nicht wahrgenommen



Rechtsextr. wahrgenommen

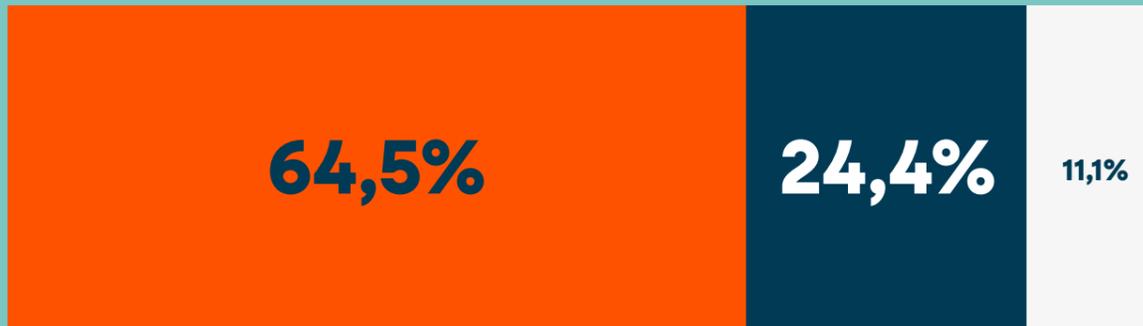


Abbildung 44: Wunsch nach mehr Engagement gegen Rechtsextremismus unter denjenigen, die rechtsextreme Einstellungen bereits wahrgenommen / nicht wahrgenommen haben
Basis: abhängig Beschäftigte

■ JA
■ NEIN
■ WEISS NICHT

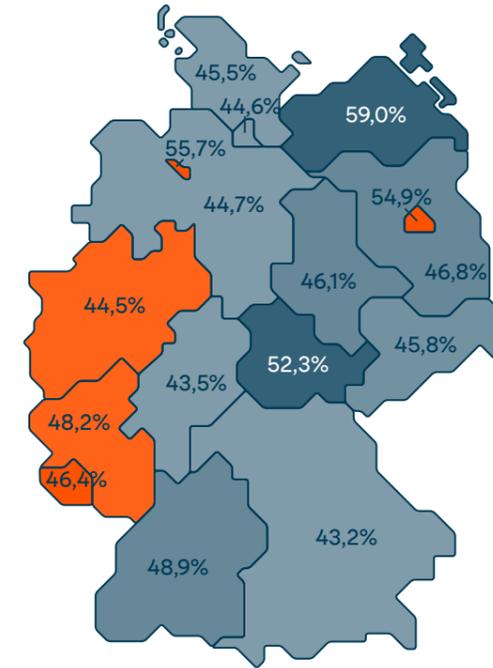


Abbildung 45: Wunsch nach mehr Engagement gegen Rechtsextremismus nach Bundesländern und mehrheitlich ja/nein-Angaben

Basis: abhängig Beschäftigte

■ JA
■ NEIN

Bei kaum einer anderen Frage wird die Wahrnehmungskomponente in Bezug auf rechtsextreme Einstellungen so deutlich. Wünschen sich von denjenigen, die Rechtsextremismus noch nicht an ihrem Arbeitsplatz wahrgenommen haben, nur 24,1 % ein stärkeres Engagement

ihrer Arbeitgeberin bzw. ihres Arbeitgebers gegen Rechtsextremismus, verdreifacht sich die Anzahl (64,5 %) unter denjenigen, die bereits Erfahrungen mit rechtsextremen Einstellungen an ihrem Arbeitsplatz gemacht haben (siehe Abb. 44).

Kein deutlicher Unterschied zwischen Ost und West

In Bezug auf die Bundesländer zeigt Abbildung 45 kein einheitliches Bild. Auch zwischen den ostdeutschen und westdeutschen Bundesländern gibt es keinen deutlichen Unterschied. Am stärksten ist der Wunsch nach mehr Engagement der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers in den Stadtstaaten Bremen (55,7 %) und Berlin (54,9 %), in denen sogar eine Mehrheit der Beschäftigten sich mehr Engagement wünscht. Gefolgt von Rheinland-Pfalz (48,2 %), dem Saarland (46,4 %) und Nordrhein-Westfalen (44,5 %). Lediglich in diesen fünf Bundesländern gaben mehr Beschäftigte an, sich mehr Engagement zu wünschen als Personen, die dies ablehnten.

Am größten ist die Ablehnung in Mecklenburg-Vorpommern, wo eine deutliche Mehrheit (59 %) ein stärkeres Engagement der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers gegen Rechtsextremismus ablehnt, gefolgt von Thüringen (52,3 %) und Baden-Württemberg (48,9 %).

Der Wunsch nach mehr Engagement oder die Ablehnung dessen kann daher nicht anhand der Wahlerfolge oder -prognosen rechtsextremer Parteien in den Bundesländern erklärt werden.



Abbildung 46: Art des gewünschten Engagements
Basis: abhängig Beschäftigte

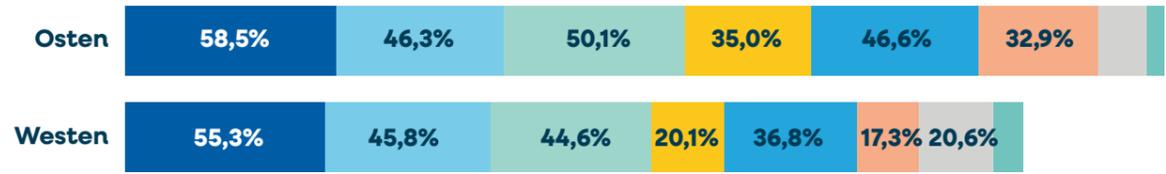


Abbildung 47: Art des gewünschten Engagements nach Ost-West
Basis: abhängig Beschäftigte

- Öffentliche Statements / Positionierung
- Entwicklung eines Verhaltenskodex
- Fortbildungen und Trainings
- Andere Maßnahmen
- Verankerung im Leitbild / in der Strategie
- Unterstützung gemeinnütziger Vereine
- Vernetzung mit anderen Unternehmen
- Weiß nicht

Internes sowie externes Handeln sind gefragt

Von den Beschäftigten, die sich ein stärkeres Engagement ihrer Arbeitgeberin bzw. ihres Arbeitgebers gegen Rechtsextremismus wünschen, gaben über die Hälfte (56 %) an, sich öffentliche Statements und Positionierungen zu wünschen. Etwas weniger als die Hälfte der Beschäftigten, die sich mehr Engagement wünschen, nannten eine Verankerung des Engagements im Leitbild, in der Strategie (45,9 %) oder in einem Verhaltenskodex (45,8 %) des Unternehmens wünschenswert (siehe Abb. 46).

Zwei von fünf Beschäftigten wünschen sich mehr Fortbildungen und Trainings (38,9 %).

Unter den privatwirtschaftlichen Entscheider:innen gibt es ein ähnliches Bild, lediglich die Verankerung im Leitbild oder der Strategie des Unternehmens wird hier als relevanter eingeschätzt, von der Mehrheit gewünscht und mit 54,2 % sogar am häufigsten genannt.¹⁶

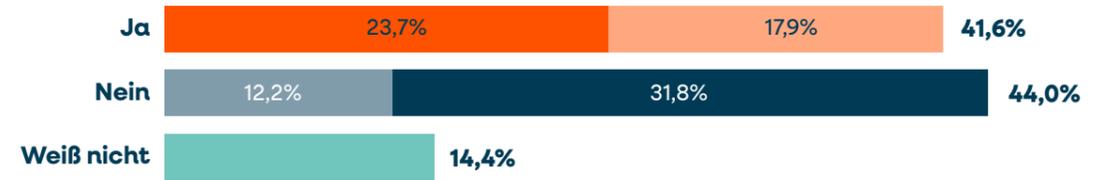


Abbildung 48: Wunsch nach Fortbildungen und Trainings unter denjenigen, die rechtsextreme Einstellungen bereits wahrgenommen / nicht wahrgenommen haben
Basis: abhängig Beschäftigte; Angaben: Fortbildungen und Trainings

Der Wunsch nach Vernetzung, Weiterbildung und Austausch ist in Ostdeutschland größer

Der Ost-West-Vergleich (siehe Abb. 47) zeigt, dass Beschäftigte in Ostdeutschland sich generell mehr unterschiedliches Engagement wünschen. Insbesondere gaben bis zu 15 % mehr ostdeutsche Beschäftigte an, sich eine Unterstützung gemeinnütziger Vereine (Ost: 35 % | West: 20,1 %), mehr Fortbildungen und Trainings (Ost: 46,6 % | West: 36,8 %) und mehr Vernetzung mit anderen Unternehmen (Ost: 32,9 % | West: 17,3 %) zu wünschen.

Eine mögliche Interpretation dieser Unterschiede könnte eine geringere Unterstützungs- und Vernetzungsstruktur bei der Bekämpfung von Rechtsextremismus in Ostdeutschland sein, wo rechtsextreme Einstellungen nach aktuellen Erkenntnissen verbreiteter sind als in Westdeutschland.



- Ja, auf jeden Fall
- Eher ja
- Eher nein
- Nein, auf keinen Fall
- Weiß nicht

Abbildung 49: Wunsch nach Angeboten zum Austausch mit anderen Unternehmen / gemeinnützigen Organisationen
Basis: nur privatwirtschaftliche Entscheider:innen

Wie bei allen Fragen wird auch hier der Unterschied zwischen denjenigen deutlich, die rechtsextreme Einstellungen bereits am Arbeitsplatz wahrgenommen haben, und denjenigen, bei denen der Fall ist.¹⁷ Besonders eindeutig wird dies am Wunsch der Beschäftigten nach Fortbildungen und Trainings (siehe Abb. 48). Liegt der Wert bei Personen, die Rechtsextremismus bisher nicht wahrgenommen haben, bei 30,6 %, steigt er mit der Wahrnehmung von Rechtsextremismus auf 51,1 %.

Das Erleben von rechtsextremen Einstellungen führt zu einem deutlicheren Bedarf und Wunsch nach Informationen, Handlungs- und Reaktionsoptionen.

Unternehmensentscheider:innen sind sich uneinig, was Vernetzung und Austausch angeht

Werden nur die privatwirtschaftlichen Entscheider:innen dazu befragt, ob sie sich mehr Austausch mit anderen Unternehmen oder gemeinnützigen Organisationen wünschen, sind die Antworten beinahe ausgeglichen. 41,6 % befürworten ein Angebot zum Austausch mit anderen Unternehmen, 44 % lehnen diesen Austausch ab (siehe Abb. 49).

Besonders stark ist die Ablehnung von Austauschangeboten in den ostdeutschen Bundesländern Thüringen (54,1 %), Sachsen-Anhalt (53,9 %), Sachsen (51 %) und Brandenburg (48,8 %). Hessen (51,1 %) und Bayern (45,2 %) stechen mit einer hohen Ablehnung als westdeutsche Bundesländer heraus. Allerdings lehnen auch in

¹⁶ siehe Abbildung 66 im Anhang
¹⁷ siehe Abbildung 67 im Anhang

Mecklenburg-Vorpommern (39,9 %) jeweils mehr privatwirtschaftliche Entscheider:innen einen Austausch ab, als ihn Personen befürworten (siehe Abb. 50).

Interessant ist, dass sich gerade in Sachsen und Brandenburg abhängig Beschäftigte, die sich mehr Engagement

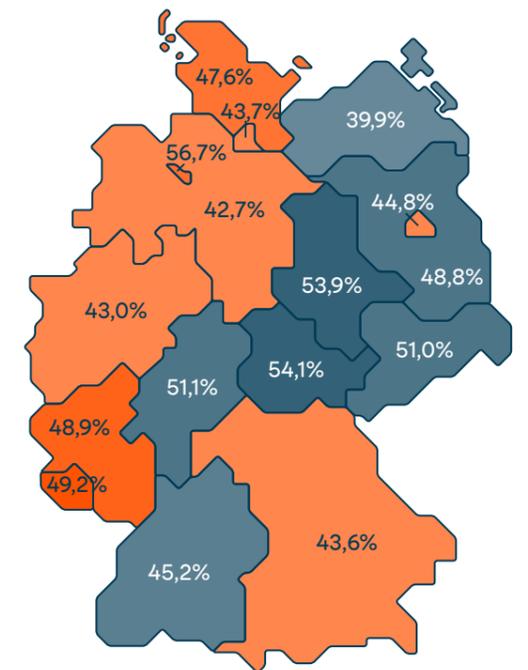


Abbildung 50: Wunsch nach Angeboten zum Austausch mit anderen Unternehmen / gemeinnützigen Organisationen nach Bundesländern und mehrheitlich ja/nein-Antworten
Basis: nur privatwirtschaftliche Entscheider:innen

- JA
- NEIN

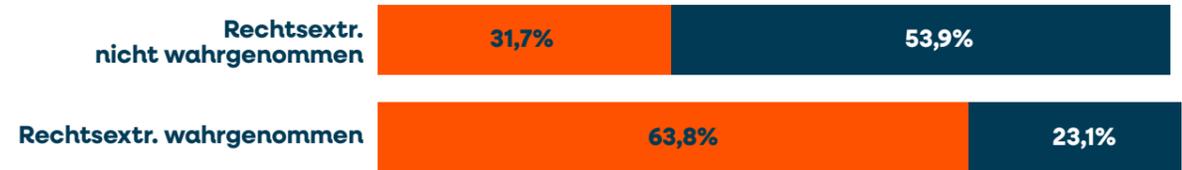


Abbildung 51: Wunsch nach Angeboten zum Austausch mit anderen Unternehmen / gemeinnützigen Organisationen unter denjenigen, die rechtsextreme Einstellungen bereits wahrgenommen / nicht wahrgenommen haben

Basis: nur privatwirtschaftliche Entscheider:innen

■ JA
■ NEIN

gegen Rechtsextremismus wünschen, eine stärkere Vernetzung mit anderen Unternehmen gutheißen.¹⁸ Gleichzeitig ist die Ablehnung eines Austausches mit anderen Unternehmen und gemeinnützigen Organisationen in diesen Bundesländern unter den privatwirtschaftlichen Entscheider:innen besonders hoch. Beschäftigte und Entscheider:innen verfolgen hier mitunter keine gemeinsamen Interessen, was zu Frust und Unverständnis führen kann.

Selten ist die Veränderung in den Ergebnissen durch die Wahrnehmung von rechtsextremen Einstellungen am Arbeitsplatz so stark wie bei dieser Frage: Der Wunsch nach Angeboten zum Austausch mit anderen Unternehmen und gemeinnützigen Organisationen verdoppelt sich unter den privatwirtschaftlichen Entscheider:innen, wenn sie rechtsextreme Einstellungen am Arbeitsplatz wahrgenommen haben (siehe Abb. 51).

Gesetzliche Regelungen wünschen sich verstärkt diejenigen, die rechtsextreme Einstellungen bereits wahrgenommen haben

Abschließend wurden die Beschäftigten nach ihrer Einschätzung zu einer gesetzlichen Regelung zur Bekämpfung von Rechtsextremismus am Arbeitsplatz befragt und auch bei dieser Frage sind die Beschäftigten in Deutschland gespalten: Befürworten 43,4 % eine solche Regelung, lehnen etwas mehr Befragte (45,7 %) ein Gesetz zur Bekämpfung von Rechtsextremismus ab.¹⁹ Auch hier lehnt eine deutliche Mehrheit (66 %) der privatwirtschaftlichen Entscheider:innen eine entsprechende Regelung ab, während nur

jeder: Vierte eine solche gesetzliche Regelung begrüßen würde.²⁰

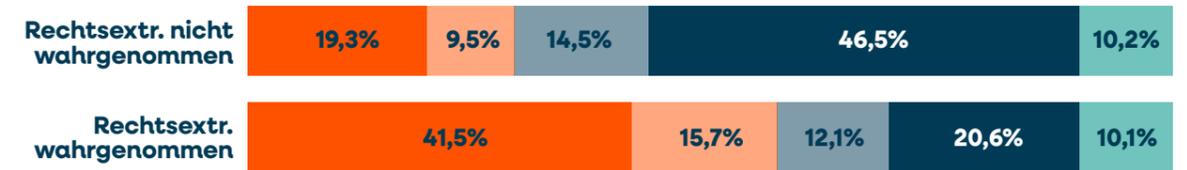
Bedeutsamer als die Erkenntnis, dass Entscheider:innen gesetzlichen Regelungen eher skeptisch gegenüberstehen, ist auch hier die Auswertung nach der Wahrnehmung von rechtsextremen Einstellungen am Arbeitsplatz. Während sich nur jede:r dritte Beschäftigte, der oder die bisher keine rechtsextremen Einstellungen am Arbeitsplatz wahrgenommen hat, eine gesetzliche Regelung wünscht, verdoppelt sich diese Zahl (57,2 %) unter denjenigen, die bereits rechtsextreme Einstellungen am Arbeitsplatz wahrgenommen haben (siehe Abb. 52).

Die deutliche Zahl derjenigen, die sich eine rechtliche Regelung wünschen, wenn sie bereits rechtsextreme Einstellungen am Arbeitsplatz wahrgenommen haben, lässt die Interpretation zu, dass innerhalb der Unternehmen zu wenig Möglichkeiten der Reaktion vorhanden sind und Menschen sich unsicher und ohnmächtig fühlen. Im Projekt *United! – Gemeinsam gegen Rechtsextremismus* von *Gesicht Zeigen!* wurden deswegen Handlungsmöglichkeiten entwickelt.

¹⁸ siehe Abbildung 68 im Anhang

¹⁹ siehe Abbildung 69 im Anhang

²⁰ siehe Abbildung 70 im Anhang



■ Ja, auf jeden Fall ■ Eher ja ■ Eher nein ■ Nein, auf keinen Fall ■ Weiß nicht

Abbildung 52: Wunsch nach einer gesetzlichen Regelung unter denjenigen, die rechtsextreme Einstellungen bereits wahrgenommen / nicht wahrgenommen haben

Basis: abhängig Beschäftigte



Claudia Oeking,
Head of Public Affairs Germany,
Airbus GmbH

„Für die Wirtschaft stellt sich die Frage nach dem eigenen Wertbeitrag immer wieder neu, auch heute. Wir können uns unserer Verantwortung über das eigene Geschäftsmodell hinaus, für die soziale und ökologische Nachhaltigkeit, für die großen Aufgaben unserer Zeit nicht entziehen. Viele Manager:innen wollen dies auch nicht, wollen sie vielmehr aktiv annehmen und etwa der Spaltung in unserer Gesellschaft entgegenwirken und sich für unsere freiheitlich-demokratische Grundordnung einsetzen. Aus Überzeugung. Und weil es im ureigenen Interesse der Wirtschaft ist, die demokratischen Grundfesten unserer Gemeinschaft zu erhalten. Diese Studie gibt wertvolle Erkenntnisse darüber, wie wichtig dieses Engagement auch unseren Kolleg:innen ist.“

DIE GESICHT ZEIGEN!-BOX FÜR RESPEKT UND WERTSCHÄTZUNG AM ARBEITSPLATZ

Gegen Menschen- und Demokratiefeindlichkeit aktiv zu werden, erfordert immer eine eigene Haltung, Ressourcen und Courage. Im Arbeitsumfeld stehen viele Menschen diesbezüglich vor einer besonderen Herausforderung, denn der eigene Arbeitsplatz ist ein sensibler Ort. Dennoch lohnt sich der Einsatz: Indem Unternehmen Angebote schaffen, die dialogfördernd, teambildend und handlungsorientiert sind, tragen sie zur Stärkung der Demokratie bei! Dafür haben wir im Projekt *United!* „IT WORKS! Die Gesicht Zeigen!-Box für Respekt und Wertschätzung am Arbeitsplatz“ entwickelt.



Die Workshop-Box — so funktioniert's!

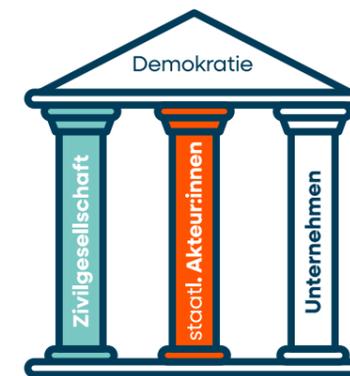
- **Unterstützung** bei der Anregung und Moderation respektvoller Gespräche über unterschiedliche Standpunkte
- **Ermutigung** der Teilnehmer:innen, gegen Menschenfeindlichkeit einzuschreiten
- **Gestaltung** eines neuen Rahmens für Begegnungen
- **Entwicklung** von Ideen für ein wertschätzendes Arbeitsumfeld
- **Sensibilisierung** für Themen wie Demokratiefeindlichkeit und Rechtsextremismus am Arbeitsplatz



Die Vorteile der Workshop-Box auf einen Blick:

- **Einfacher Zugang zum Thema** Die Wissensinhalte, die Rahmenbedingungen und die Anwendung der Methoden sind so konzipiert, dass auch wenig erfahrene Personen mit der Workshop-Box arbeiten können.
- **Nachhaltig** Einmal kaufen, mehrfach anwenden für verschiedene Gruppen, Teams, Abteilungen
- **Baukastenprinzip** Die Module der Workshop-Box lassen sich individuell und nach der zeitlichen Verfügbarkeit zusammensetzen.
- **Kostengünstig** Sie erhalten für lediglich 120.-€ einen kompletten Team Workshop.
- **Flexibilität** Sie bestimmen, wann die Zeit und der passende Rahmen für die Durchführung besteht

10 Handlungsempfehlungen



Die Studienergebnisse zeigen, dass rechtsextreme Einstellungen und das Wahrnehmen dieser am Arbeitsplatz kein Randphänomen sind und die Arbeitswelt zunehmend herausfordern. Gleichzeitig positionieren sich immer mehr Unternehmen gegen Rechtsextremismus und für eine demokratische und weltoffene Gesellschaft. Diese Positionierungen sind vor allem deshalb bedeutsam, da sie verdeutlichen, dass die Zivilgesellschaft und staatliche Akteur:innen nicht allein im Einsatz gegen Menschenfeindlichkeit und für das Gelingen der Demokratie agieren und sich die Verantwortung auch mit Unternehmer:innen teilen. Damit der Einsatz für die Demokratie die Unternehmens- und Arbeitswelt nachhaltig beeinflusst – und somit auch eine gesamtgesellschaftliche Wirkung zeigt –, sollten weitergehende Maßnahmen getroffen werden. Welche Handlungsmöglichkeiten denkbar sind, wird hier dargelegt.

Einsatz von Unternehmen kann gesellschaftlichen Mehrwert schaffen

Arbeit ist weit mehr als Lohnarbeit. Arbeit ist der Ort, an dem Erfahrungen gemacht werden, die entscheidend für die Haltung gegenüber der Demokratie sind. Dazu zählen Erfahrungen wie Beteiligung und Selbstwirksamkeit,

Solidarität, Anerkennung und Sicherheit. Im Privaten wiederum ziehen sich viele Menschen in digitale Räume zurück, in denen Hassrede, Verschwörungserzählungen oder antidemokratische Stimmungsmache ungehindert verbreitet werden²¹. Die Arbeitswelt ist einer der wenigen analogen Orte, an dem sich verschiedene Weltanschauungen noch gegenüberstehen.



Immer mehr Unternehmen sind sich ihrer Verantwortung bewusst – zumal in vielen Branchen händleringend Fachkräfte gesucht werden²². Die meisten Unternehmen wissen heute genau, dass ein hohes Maß an Identifikation mit dem Unternehmen (insbesondere über geteilte Werte), eine demokratische Kultur und ein respektvolles Miteinander in der Belegschaft unabdingbar sind, wenn Fachkräfte zur Bewerbung motiviert und Mitarbeitende gehalten werden sollen.

Was also können – und sollten – Unternehmen konkret beitragen und wie kann dies gelingen?

Unternehmen können Mitarbeitende befähigen, fair miteinander umzugehen und sich gegen Menschenfeindlichkeit zur Wehr zu setzen. Dies hat gleich mehrere positive Effekte, für die Gesellschaft, aber auch für das eigene Unternehmen: Eine gut funktionierende Demokratie ist die Grundlage für gutes Wirtschaften. Wo Mitarbeiter:innen in ihrem praktischen Demokratieverständnis und im

²¹ Die 2024 vorgestellte Studie „Lauter Hass – leiser Rückzug. Wie Hass im Netz den demokratischen Diskurs bedroht. Ergebnisse einer repräsentativen Befragung“ des Kompetenznetzwerks gegen Hass im Netz zeigt eindrücklich, wie stark sich digitale Gewalt mittlerweile Bahnbricht und den Alltag vieler Menschen prägt.

²² Siehe hierzu auch den DIHK-Report „Fachkräfte 2023/2024 – Fachkräfteengpässe gefährden Transformation und Innovation“, abrufbar unter: <https://www.dihk.de/de/themen-und-positionen/fachkraefte/beschaeftigung/fachkraefteengpaesse-gefaehrden-erfolg-in-wichtigen-schluesseltechnologien-107880> (Zugegriffen: 8.5.2024)

Umgang miteinander gestärkt sind, entsteht eine respektvolle und tolerante Unternehmenskultur.

Dafür braucht es ein Umfeld, in dem sich die Mitarbeitenden zutrauen, ihre Erfahrungen zu teilen, und konstruktiv miteinander sprechen. Dies führt auch dazu, dass sie sich gegenseitig besser unterstützen, wenn sie mit rechtsextremen Einstellungen, etwa von Kund:innen oder Kolleg:innen, konfrontiert sind. Dies ist dringend geboten, da Rechtsextreme kontinuierlich versuchen, ihre Ideologie am Arbeitsplatz zu verbreiten, bspw. über die Betriebsratsarbeit.

Bekräftigt durch die vorliegenden Studienergebnisse und basierend auf den praktischen Erfahrungen des Projektes *United! – Gemeinsam gegen Rechtsextremismus*, wurden fünf Handlungsfelder mit konkreten Empfehlungen abgeleitet, die im Folgenden beschrieben werden.

Gesicht zeigen im Unternehmen – ein Leitfaden für die Praxis

1. Leitbild

Eine positive und gleichzeitig unmissverständlich formulierte Haltung, dass und warum sich ein Unternehmen für Demokratie und gegen Menschenfeindlichkeit einsetzt, ist der erste Schritt.

Dies sollte sich in einem Leitbild widerspiegeln, das die Unternehmensleitung initiiert und zu dem sie sich bekennt. Im Idealfall wird die Belegschaft bei der Ausformulierung beteiligt. Aus der Praxis wissen wir, dass Veränderungsprozesse besser angenommen werden, wenn Mitarbeitende sie mitgestalten können.

Ein gutes Leitbild ist verbindlich und die Mitarbeitenden können sich darauf verlassen. Es bedingt ein tolerantes und weltoffenes Auftreten nach innen und außen, was wiederum die Attraktivität des Arbeitsplatzes für Fachkräfte erhöht. Gleichzeitig kann sich die Unternehmensleitung bspw. bei (Online-)Diskussionen auf dieses verbindliche Leitbild berufen und deutlich machen, warum bestimmte Aussagen nicht toleriert werden. Wenn die eigenen Mitarbeiter:innen die Unternehmenswerte kennen und verinnerlicht haben, können diese sowohl intern als auch gegenüber Außenstehenden mit Selbstbewusstsein gelebt werden.



2. Organisationsstruktur

Es empfiehlt sich, Demokratiekompetenz, Wertschätzung und Respekt am Arbeitsplatz als Themen in der Unternehmensstrategie zu verankern, damit sie Form annehmen und damit Ressourcen zur Verfügung gestellt werden können. Die Studienergebnisse zeigen, dass eine große Mehrheit (zwei Drittel der Beschäftigten) diese Maßnahme begrüßt. Die konkreten Schritte sind vielseitig. Sie reichen von unverbindlichem Austausch über Beschwerdestellen bis hin zu Qualifizierungen und Supervision. Es gilt, über

punktuellen Maßnahmen hinaus Wege zu finden, Demokratie im täglichen Arbeitsumfeld zu leben.

Außerdem zahlen bereits umgesetzte Maßnahmen im Bereich Diversität und Inklusion auf dieses Konto ein. Hierzu zählen etwa barrierearmes Arbeiten oder Mentoringprogramme. Auch ein Betriebsrat ist förderlich, wenn er demokratisch organisiert ist. Eine Beschwerdestelle nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sollte Expertise im Bereich Rechtsextremismus haben. In jedem Fall sollten alle Maßnahmen den Mitarbeitenden bekannt und nachvollziehbar sein.



3. Qualifizierungen

Fortbildungen, Schulungen, Workshops und andere Qualifizierungsmaßnahmen für Mitarbeitende und Führungskräfte existieren bisher viel zu selten. Dabei sind es gerade diese Maßnahmen, die überhaupt erst eine Sensibilisierung und Aufmerksamkeit für rechtsextreme Einflussnahme ermöglichen und konkrete Handlungsoptionen aufzeigen. Sie sollten langfristig in die Unternehmensstruktur eingebettet werden.

Fortbildungen sollten vor allem niedrigschwellig und aktivierend sein. Deren Inhalte können sowohl den Umgang miteinander trainieren als auch den Umgang mit rechten Parolen. Um zu zeigen, wie wichtig einem Unternehmen dieses Engagement ist, sollten die Trainings in der regulären Arbeitszeit angeboten und als Teil des Arbeitsalltags verstanden werden.

4. Dienstleistungen

Mitarbeitende sind möglicherweise auch im Kund:innenkontakt mit Menschen- und Demokratiefeindlichkeit konfrontiert. Umgekehrt kann die Kundschaft menschenfeindlichen oder rechtsextremen Einstellungen von Mitarbeitenden gegenüberstehen. Sie sollten ermutigt werden, bereits bestehende Beschwerdestellen im Unternehmen zu nutzen. Ergänzend können Mitarbeitende in Fortbildungen erproben, wie gegenseitige Unterstützung aussehen kann. Es ist wichtig, dass Kund:innen und

Mitarbeiter:innen das Angebot und Engagement in diesem Bereich kennen und sich darauf beziehen können. Wenn es keine niedrigschwelligen Unterstützungsangebote des Unternehmens gibt, begrenzen sich die Möglichkeiten darauf, sich an zivilgesellschaftliche Beratungsstellen zu wenden.

5. Kooperationen

Rechtsextreme sind strategisch stark vernetzt. Sie unterstützen sich finanziell, personell und ideologisch. Hier gilt es, Vernetzungsarbeit aufzuholen und demokratische Netzwerke verstärkt zu nutzen. Neben der punktuellen Vernetzung etwa auf Messen empfiehlt sich die regionale und überregionale Vernetzung mit anderen Unternehmensleitungen, Mitarbeitenden, Betriebsräten und Gewerkschaften. Zurzeit gründen sich immer mehr regionale Wirtschaftsnetzwerke für eine weltoffene Gesellschaft (u. a. *Wirtschaft für ein Weltoffenes Sachsen e. V.*, *Initiative Weltoffenes Thüringen*, *Wirtschaft für einen weltoffenen Norden e. V.*). Strategische Partnerschaften können auch Jugend- und Auszubildendenvertretungen oder Wirtschaftsverbände sein.

Eine zentrale Partnerin ist die Zivilgesellschaft. *Gesicht Zeigen!* wendet sich explizit an Unternehmen und stärkt diese in ihrer Auseinandersetzung mit Rechtsextremismus. Die Organisation trägt Wissen in die Unternehmen und entwickelt mit diesen gemeinsam Strategien. Dafür hat sie ein spezielles Angebot im Bereich Wirtschaft und Rechtsextremismus entwickelt, das Unternehmen zur Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung ermutigt. *Gesicht Zeigen!* unterstützt Sie bei Ihrem Engagement! Mehr Infos: www.unternehmen-zeigen-gesicht.de



11 Fazit

Rechtsextremismus ist ein gesamtgesellschaftliches Problem und klammert keinen Bereich des Zusammenlebens und -wirkens aus. Wie diese Studie erstmalig darstellen konnte, spielen rechtsextreme Einstellungen auch im Arbeits- und Wirtschaftskontext eine Rolle. Die repräsentative Befragung von abhängig Beschäftigten und privatwirtschaftlichen Entscheider:innen zeigt, dass jede:r Dritte von ihnen bereits rechtsextreme Einstellungen am Arbeitsplatz wahrgenommen hat und jede zehnte Person sogar schon persönlich betroffen war.

Das Ziel dieser Studie war es, eine erste Bestandsaufnahme zum Themenkomplex Rechtsextremismus in Wirtschaft und Arbeitswelt vorzunehmen. Dabei wurden die Wahrnehmung von rechtsextremen Einstellungen sowie die Einschätzungen zu potenziellen Auswirkungen auf Arbeitsplatz und Volkswirtschaft ermittelt. Die Studie beschreibt zudem, welche Maßnahmen bereits in Unternehmen umgesetzt werden und welches Engagement sich darüber hinaus Mitarbeitende sowie Führungskräfte wünschen. Die vorliegenden Ergebnisse geben einen ersten Überblick, zeigen aber auch, dass es Bedarf an weiterer qualitativer sowie quantitativer Forschung in diesem Bereich gibt. So könnten z. B. weitere Fragestellungen lauten: Welche rechtsextremen Vorfälle werden tatsächlich in Unternehmen wahrgenommen? Welche Anknüpfungspunkte an den Rechtsextremismus, wie z. B. Antifeminismus oder Verschwörungserzählungen, spielen am Arbeitsplatz eine Rolle? Welche Beschäftigten sind besonders betroffen von rechtsextremen Einstellungen am Arbeitsplatz?

In Langzeitstudien wie der Leipziger Autoritarismus-Studie und der Mitte-Studie zeigt sich, dass rechtsextreme Einstellungen gesamtgesellschaftlich konstant vorhanden sind. In der letzten Erhebung der Mitte-Studie (vgl. Zick et al. 2023) offenbarte sich weiterhin eine Zunahme der Zustimmung zu einzelnen extrem rechten Einstellungsdimensionen und einem rechtsextremen Weltbild insgesamt. Dieser Normalisierung von Rechtsextremismus sollte auch am Arbeitsplatz begegnet werden.

Denn die Verbreitung von rechtsextremen Einstellungen durch Kolleg:innen, Vorgesetzte oder Kund:innen kann nicht nur das gemeinsame Arbeiten verändern. Letztlich kann Rechtsextremismus – wenn der Verbreitung nichts entgegengesetzt wird – das gesellschaftliche Klima und Zusammenleben nachhaltig beeinflussen.

Die Ergebnisse zeigen, dass eine (knappe) Mehrheit der Beschäftigten und privatwirtschaftlichen Entscheider:innen vor allem negative Auswirkungen auf das Betriebsklima und den kollegialen Zusammenhalt sieht, wenn sich Rechtsextremismus am Arbeitsplatz verbreitet. Dennoch teilen gut ein Fünftel der abhängig Beschäftigten und mehr als ein Viertel der privatwirtschaftlichen Entscheider:innen die Einschätzung, dass die Verbreitung rechtsextremer Einstellungen auf keine Bereiche im Arbeitskontext negative Auswirkungen hätte.

Es fällt auf, dass eine Mehrheit der Beschäftigten, die bereits Rechtsextremismus am Arbeitsplatz wahrgenommen haben, angeben, dass keine Maßnahmen als Reaktion

darauf ergriffen worden sind. Mutmaßlich spielt dabei fehlendes Wissen über Handlungsoptionen und den Umgang mit rechtsextremen Einstellungen eine Rolle. Denn auch das haben die Ergebnisse der Umfrage gezeigt: Unterstützungs- und Fortbildungsangebote zum Thema Rechtsextremismus können lediglich von einem Fünftel der Beschäftigten in Anspruch genommen werden. Die sich verändernden gesellschaftlichen und politischen Herausforderungen machen es aber notwendig, dass die Auseinandersetzung und der Umgang mit demokratiezersetzenden Einstellungen auch am Arbeitsplatz stattfinden.

Weder der Staat noch die Zivilgesellschaft ist allein verantwortlich für den Erhalt der Demokratie.

Daher kann sich auch die Wirtschaft nicht aus gesellschaftspolitischen Diskursen heraushalten. Wirtschaft und Unternehmen sollten nicht neutral sein, wenn es um die Verbreitung von Demokratie- und Menschenfeindlichkeit geht.

Als Profiteurin eines gut funktionierenden demokratischen Systems, das neben vielen anderen Vorzügen Stabilität und fairen Wettbewerb ermöglicht, ist die Wirtschaft aufgerufen, zu dessen Stärkung und Erhalt beizutragen. Der Arbeitsplatz kann hier zentralen Einfluss haben. Als Ort, an dem Menschen viel Zeit verbringen und wo unterschiedliche Einstellungen aufeinandertreffen, kann er zum Ort von Austausch und Diskurs werden. Dies kann herausfordernd, aber lohnend sein.

Indem Unternehmen Werte und Leitlinien formulieren, auf die sich Mitarbeiter:innen beziehen können, kann einerseits eine stärkere Bindung und Identifikation mit dem Unternehmen entstehen und andererseits können

diese der Öffentlichkeit und potenziellen Kund:innen zeigen, wofür das Unternehmen einsteht. Denn, dass hat die vorliegende Befragung auch gezeigt, eine deutliche Mehrheit – drei Viertel – der Beschäftigten befürwortet, wenn Themen wie Demokratie, Wertschätzung und Respekt am Arbeitsplatz als Teil der Unternehmensstrategie verankert und auch durchgesetzt werden. Dieses Ergebnis kann Unternehmen darin bestärken, Räume für Diskurse und gemeinsame (Weiter-)Entwicklung von Werten und Leitlinien zu schaffen und diese festen Bestandteil der Unternehmenskultur werden zu lassen.

Entscheidend ist diesbezüglich auch ein frühes und präventives Vorgehen im Umgang mit Rechtsextremismus, Demokratie- und Menschenfeindlichkeit.

So zeigt sich in den Umfrageergebnissen auch ein zum Teil deutlicher Unterschied im Antwortverhalten derjenigen, die Rechtsextremismus am Arbeitsplatz bereits wahrgenommen haben, und denjenigen, die diese Beobachtung bislang nicht gemacht haben.

→ Aus diesem Grund setzt sich das Projekt *United! – Gemeinsam gegen Rechtsextremismus* von *Gesicht Zeigen!* dafür ein, nachhaltige Angebote in der Arbeitswelt zu etablieren, die sensibilisieren und den Umgang mit Rechtsextremismus, Demokratie- und Menschenfeindlichkeit trainieren, um so den Zusammenhalt am Arbeitsplatz zu fördern und die Demokratie zu stärken.

Literaturverzeichnis

Amadeu Antonio Stiftung. o. J. Was ist Rechtsextremismus? Amadeu Antonio Stiftung. <https://www.amadeu-antonio-stiftung.de/rechtsextremismus-rechts-populismus/was-ist-rechtsextremismus/>. Zugegriffen: 7.5.2024.

Beigang, Steffen, Karolina Fetz, Dorina Kalkum, und Magdalena Otto. 2018. *Diskriminierungserfahrungen in Deutschland: Ergebnisse einer Repräsentativ- und einer Betroffenenbefragung* 1. Auflage, Stand Dezember 2017. Baden-Baden: Nomos.

Bundesministerium des Innern und für Heimat. 2023. Der Rechtsextremismus ist die größte extremistische Gefahr für unsere Demokratie. *Bundesministerium des Innern und für Heimat*. <https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/kurzmeldungen/DE/2023/05/gedenkensolingen.html;jsessionid=1D4BCB540EE52866196D-9B3D3C04E574.live862?nn=10001204>. Zugegriffen: 8.5.2024.

Busse, Caspar. 2024. Chiphersteller Infineon warnt vor rechten Parteien. *Süddeutsche.de*. <https://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/infineon-hanebeck-afd-1.6334383>. Zugegriffen: 17.5.2024.

Diehl, Paula. 2022. Ist das schon normal? Zur Gewöhnung an rechtsradikales Denken. Neue Gesellschaft | Frankfurter Hefte. Die Zeitschrift für Politik und Kultur. <https://www.frankfurter-hefte.de/artikel/ist-das-schon-normal-3565/>.

Friedrich-Ebert-Stiftung. o. J. Mitte-Studie 2023 zu rechtsextremen Einstellungen. <https://www.fes.de/referat-demokratie-gesellschaft-und-innovation/gegen-rechtsextremismus/mitte-studie-2023>. Zugegriffen: 17.5.2024.

Heinrich-Böll-Stiftung. o. J. Leipziger Autoritarismus-Studie 2022 | Heinrich-Böll-Stiftung. <https://www.boell.de/de/leipziger-autoritarismus-studie>. Zugegriffen: 17.5.2024.

Jaschke, Hans-Gerd. 2001. *Rechtsextremismus und Fremdenfeindlichkeit: Begriffe, Positionen, Praxisfelder* 2. Auflage. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.

Mafaalani, Aladin el-, Julian Waleciak, und Gerrit Weitzel. 2017. Tatsächliche, messbare und subjektiv wahrgenommene Diskriminierung. In *Handbuch Diskriminierung*, Hrsg. Albert Scherr, Aladin el-Mafaalani, und Emine Gökçen Yüksel, 173–189. Wiesbaden: Springer VS.

Reinhard, Doreen. 2023. AfD in Ostdeutschland: „Es wäre naiv zu denken, wir hätten keine AfD-Anhänger in der Firma“. *Die Zeit*. <https://www.zeit.de/wirtschaft/2023-07/afd-wahlerfolge-ostdeutschland-ddr-wiedervereinigung>. Zugegriffen: 17.5.2024.

Salzborn, Samuel. 2020. *Rechtsextremismus – Erscheinungsformen und Erklärungsansätze*.

Schedler, Jan. 2023. Recht(s) extrem: Dimensionen, Einstellungen, Akteure und Strategien im Themenfeld „Rechtsextremismus“. *bpb.de*. <https://www.bpb.de/themen/rechtsextremismus/542331/recht-s-extrem-dimensionen-einstellungen-akteure-und-strategien-im-themenfeld-rechtsextremismus/>. Zugegriffen: 17.5.2024.

Schiller, Eva. 2023. Anfeindungen gegen ausländische Fachkräfte. *ZDFheute*. <https://www.zdf.de/nachrichten/heute-journal/mittelstaender-stimme-fachkraefte-100.html>. Zugegriffen: 13.5.2024.

Wiechers, Janek. 2024. **VW-Chef Blume spricht auf Demo** gegen Rechtsextremismus. *NDR.de – Fernsehen - Hallo Niedersachsen*. https://www.ndr.de/fernsehen/sendungen/hallo_niedersachsen/VW-Chef-Blume-spricht-auf-Demo-gegen-Rechtsextremismus,hallonds85828.html. Zugegriffen: 17.5.2024.

Zick, Andreas, Beate Küpper, Nico Mokros, und Sabine Achour. 2023. *Die distanzierte Mitte: rechtsextreme und demokratiegefährdende Einstellungen in Deutschland 2022/23* Hrsg. Franziska Schröter. Bonn: Dietz.

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:
→ Seite 12

Abbildung 2:
→ Seite 13

Abbildung 3:
→ Seite 14

Abbildung 4:
→ Seite 14

Abbildung 5:
→ Seite 14

Abbildung 6:
→ Seite 15

Abbildung 7:
→ Seite 16

Abbildung 8:
→ Seite 16

Abbildung 9:
→ Seite 17

Abbildung 10:
→ Seite 18

Abbildung 11:
→ Seite 20

Abbildung 12:
→ Seite 22

Abbildung 13:
→ Seite 22

Abbildung 14:
→ Seite 23

Abbildung 15:
→ Seite 23

Abbildung 16:
→ Seite 25

Abbildung 17:
→ Seite 25

Abbildung 18:
→ Seite 25

Abbildung 19:
→ Seite 25

Abbildung 20:
→ Seite 26

Abbildung 21:
→ Seite 27

Abbildung 22:
→ Seite 27

Abbildung 23:
→ Seite 28

Abbildung 24:
→ Seite 29

Abbildung 25:
→ Seite 31

Abbildung 26:
→ Seite 31

Abbildung 27:
→ Seite 33

Abbildung 28:
→ Seite 34

Abbildung 29:
→ Seite 34

Abbildung 30:
→ Seite 36

Abbildung 31:
→ Seite 35

Abbildung 32:
→ Seite 35

Abbildung 33:
→ Seite 36

Abbildung 34:
→ Seite 37

Abbildung 35:
→ Seite 39

Abbildung 36:
→ Seite 38

Abbildung 37:
→ Seite 40

Abbildung 38:
→ Seite 40

Abbildung 39:
→ Seite 43

Abbildung 40:
→ Seite 45

Abbildung 41:
→ Seite 45

Abbildung 42:
→ Seite 45

Abbildung 43:
→ Seite 45

Abbildung 44:
→ Seite 46

Abbildung 45:
→ Seite 47

Abbildung 46:
→ Seite 47

Abbildung 47:
→ Seite 48

Abbildung 48:
→ Seite 48

Abbildung 49:
→ Seite 49

Abbildung 50:
→ Seite 49

Abbildung 51:
→ Seite 50

Abbildung 52:
→ Seite 51

Abbildung 53:
→ Seite 60

Abbildung 54:
→ Seite 60

Abbildung 55:
→ Seite 60

Abbildung 56:
→ Seite 61

Abbildung 57:
→ Seite 61

Abbildung 58:
→ Seite 61

Abbildung 59:
→ Seite 62

Abbildung 60:
→ Seite 62

Abbildung 61:
→ Seite 62

Abbildung 62:
→ Seite 63

Abbildung 63:
→ Seite 63

Abbildung 64:
→ Seite 63

Abbildung 65:
→ Seite 64

Abbildung 66:
→ Seite 64

Abbildung 67:
→ Seite 65

Abbildung 68:
→ Seite 65

Abbildung 69:
→ Seite 66

Abbildung 70:
→ Seite 66

Anhang

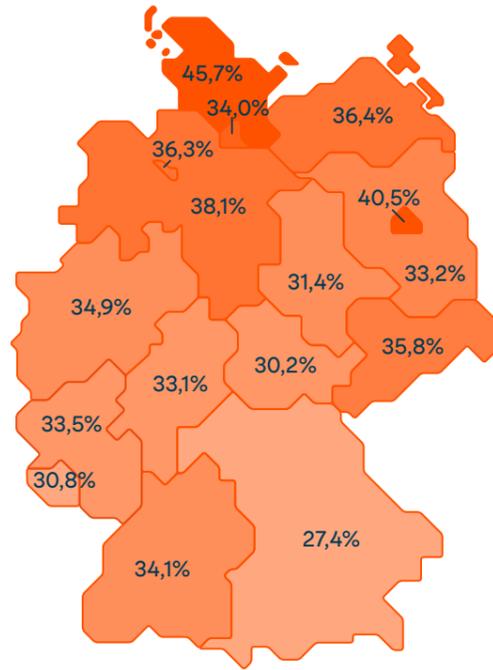


Abbildung 53: Wahrnehmung rechtsextremer Einstellungen im Außenkontakt nach Bundesländern
Basis: abhängig Beschäftigte; ja-Angaben



Abbildung 54: Wunsch nach mehr Engagement gegen Rechtsextremismus unter denjenigen, die rechtsextreme Einstellungen bereits wahrgenommen / nicht wahrgenommen haben
Basis: abhängig Beschäftigte; ja-Angaben



Abbildung 55: Wunsch nach Fortbildungen und Trainings unter denjenigen, die rechtsextreme Einstellungen bereits wahrgenommen / nicht wahrgenommen haben
Basis: abhängig Beschäftigte; Angaben: Fortbildungen und Trainings

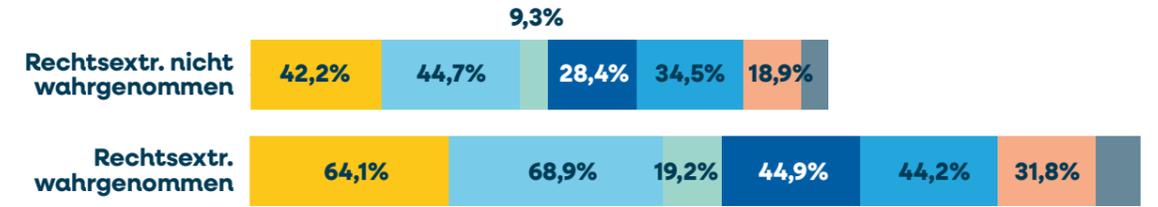


Abbildung 56: Einschätzung negativer Auswirkungen von Rechtsextremismus auf den Arbeitsplatz unter denjenigen, die rechtsextreme Einstellungen bereits wahrgenommen / nicht wahrgenommen haben
Basis: abhängig Beschäftigte; fehlende Angaben: keine Bereiche/weiß nicht

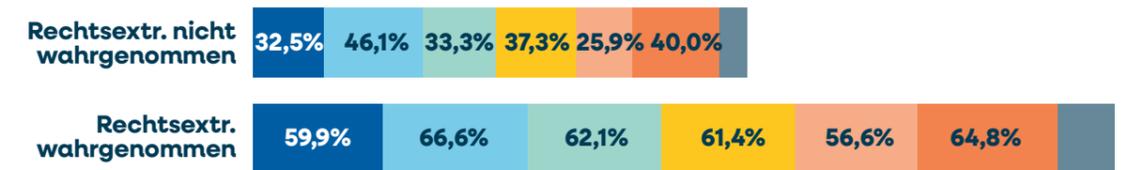


Abbildung 57: Einschätzung negativer Auswirkungen von Rechtsextremismus auf die Volkswirtschaft unter denjenigen, die rechtsextreme Einstellungen bereits wahrgenommen / nicht wahrgenommen haben
Basis: nur privatwirtschaftliche Entscheider:innen; fehlende Angaben: keine Bereiche/weiß nicht

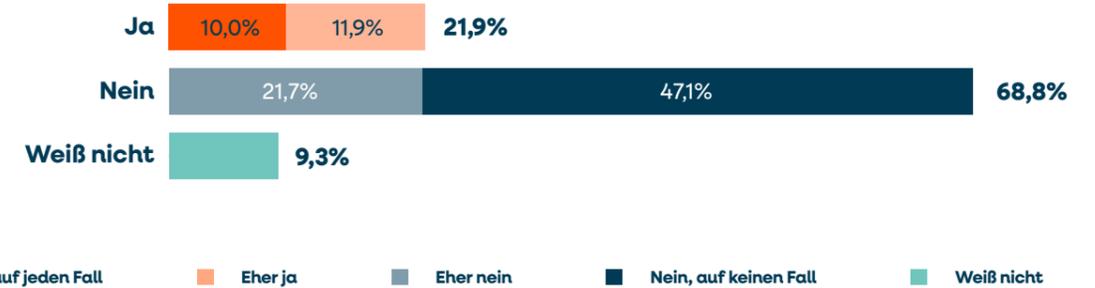


Abbildung 58: Befürchtung öffentlicher Anfeindungen (Shitstorm) aufgrund Unternehmenspositionierung
Basis: nur privatwirtschaftliche Entscheider:innen

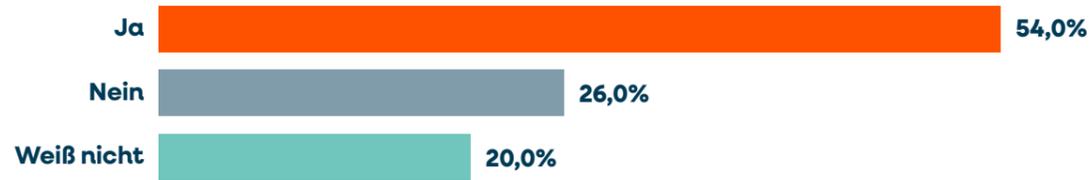


Abbildung 59: Ansprechperson im Unternehmen bei Konfrontation mit Rechtsextremismus
Basis: abhängig Beschäftigte

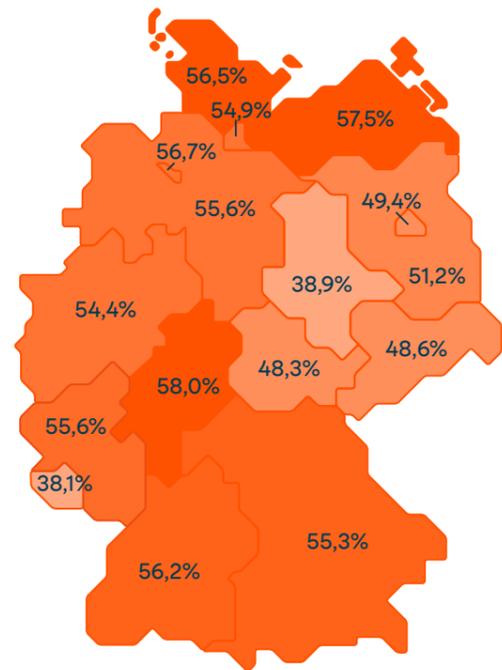


Abbildung 60: Ansprechperson im Unternehmen bei Konfrontation mit Rechtsextremismus nach Bundesländern
Basis: abhängig Beschäftigte; ja-Angaben

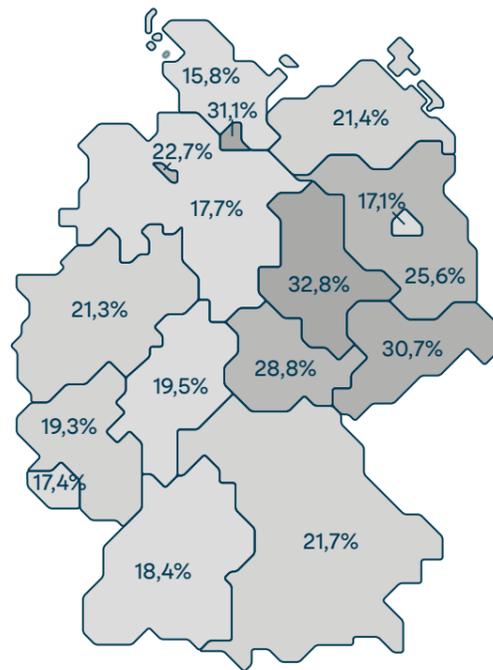


Abbildung 61: Einschätzung negativer Auswirkungen von Rechtsextremismus auf den Arbeitsplatz nach Bundesländern
Basis: abhängig Beschäftigte; Angaben: auf keine Bereiche

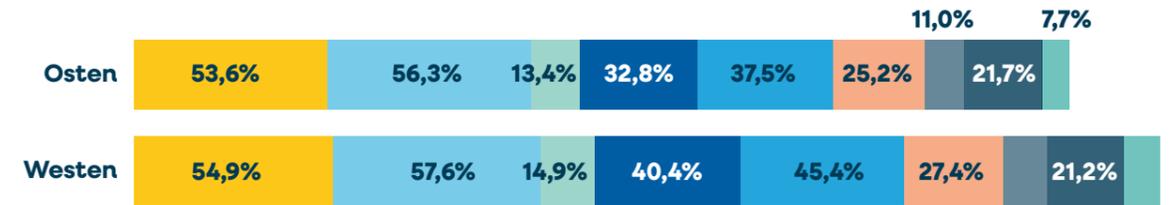


Abbildung 62: Einschätzung negativer Auswirkungen von Rechtsextremismus auf den Arbeitsplatz nach Ost-West
Basis: abhängig Beschäftigte

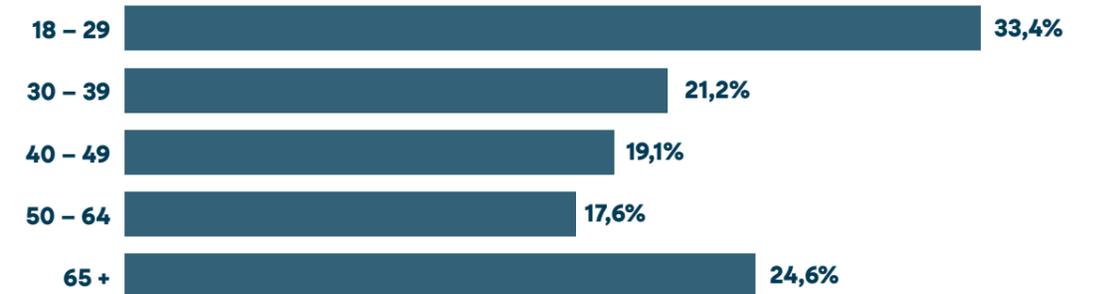


Abbildung 63: Einschätzung negativer Auswirkungen von Rechtsextremismus auf den Arbeitsplatz nach Alter
Basis: abhängig Beschäftigte; Angaben: auf keine Bereiche

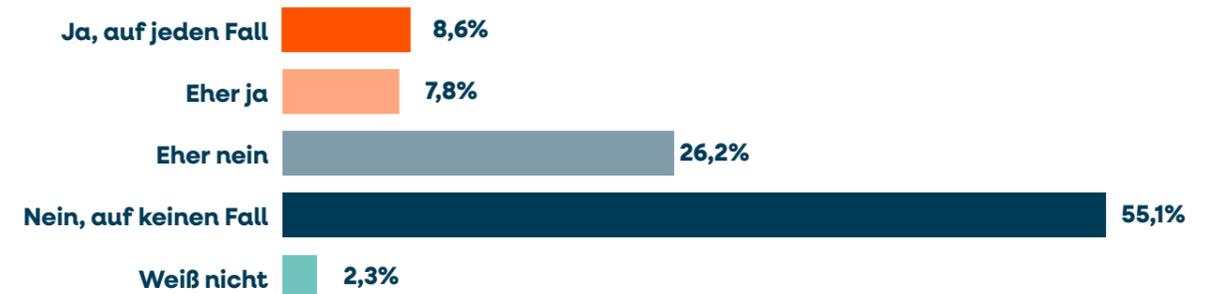


Abbildung 64: Möglicher Arbeitsplatzwechsel unter denjenigen, die bereits Rechtsextremismus am Arbeitsplatz wahrgenommen haben
Basis: abhängig Beschäftigte, die bereits rechtsextreme Einstellungen am Arbeitsplatz wahrgenommen haben

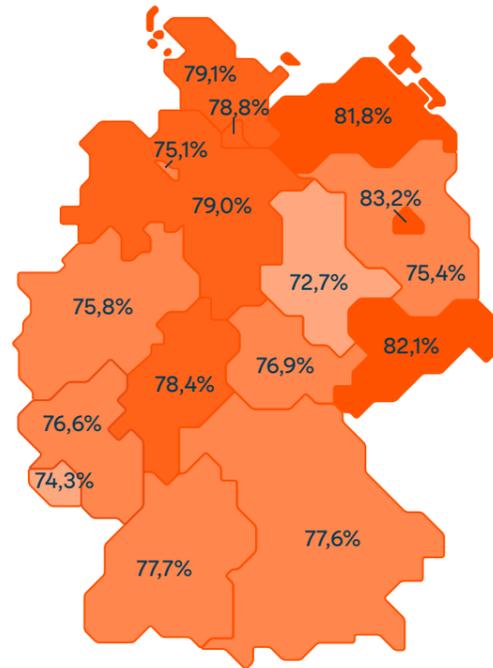


Abbildung 65: Bewertung von Demokratie, Respekt und Wertschätzung in Unternehmensstrategie nach Bundesländern
Basis: abhängig Beschäftigte; positiv-Angaben



Abbildung 66: Art des gewünschten Engagements unter den privatwirtschaftlichen Entscheider:innen
Basis: abhängig Beschäftigte

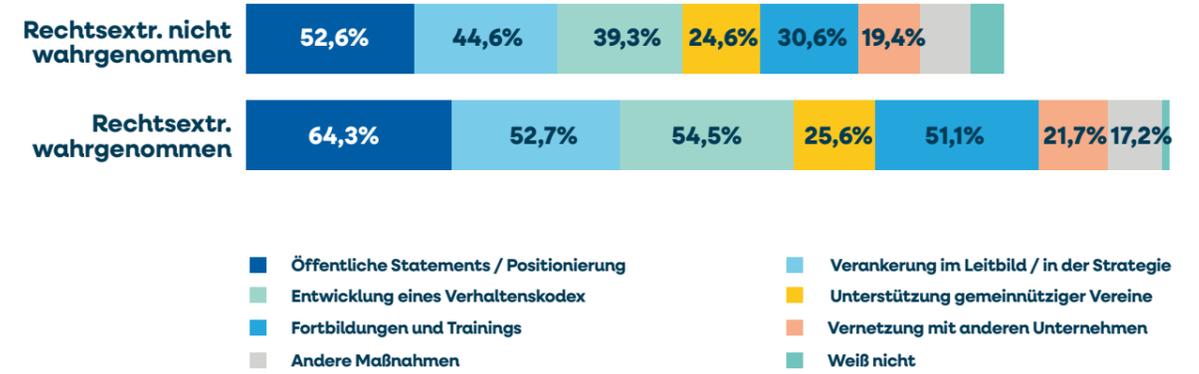


Abbildung 67: Art des gewünschten Engagements unter denjenigen, die rechtsextreme Einstellungen bereits wahrgenommen / nicht wahrgenommen haben

Basis: abhängig Beschäftigte

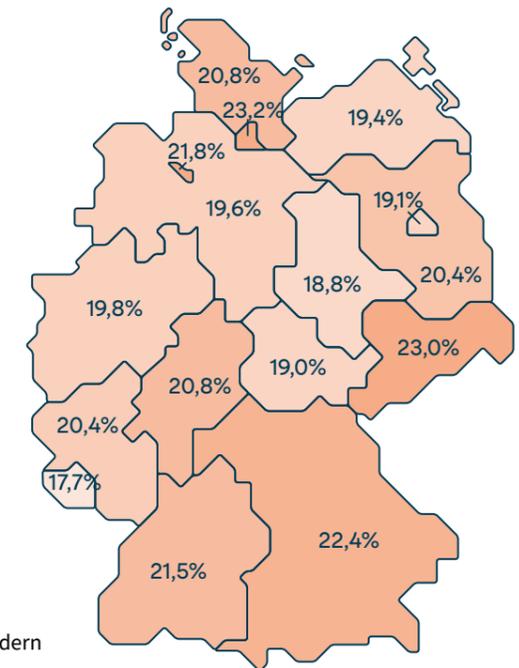


Abbildung 68: Art des gewünschten Engagements nach Bundesländern

Basis: abhängig Beschäftigte; Angaben: Vernetzung mit anderen Unternehmen



Abbildung 69: Wunsch nach einer gesetzlichen Regelung

Basis: abhängig Beschäftigte

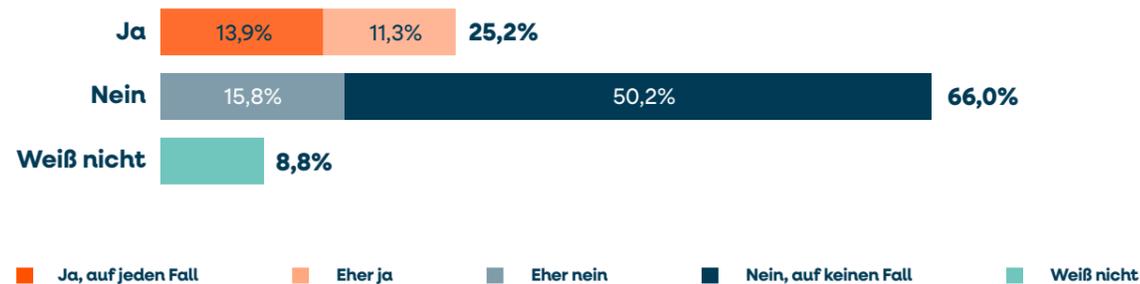


Abbildung 70: Wunsch nach einer gesetzlichen Regelung unter den privatwirtschaftlichen Entscheider:innen

Basis: abhängig Beschäftigte

Gesicht Zeigen! und das Projekt **United!** – Gemeinsam gegen Rechtsextremismus



Gesicht Zeigen! wurde im August 2000 von Uwe-Karsten Heye und Paul Spiegel gegründet, um für ein weltoffenes und tolerantes Deutschland einzutreten. Gesicht Zeigen! ermutigt Menschen, aktiv zu werden gegen Rassismus, Antisemitismus und Rechtsextremismus. Der Verein agiert bundesweit. Er greift in aktuelle politische Debatten ein und bezieht öffentlich Stellung. Ziel ist die Stärkung des gesellschaftlichen Engagements und die Sensibilisierung für jede Art von Diskriminierung. Mit dem Projekt *United!* – Gemeinsam gegen Rechtsextremismus ist Gesicht Zeigen! seit dem Jahr 2020 Mitglied im bundesweiten Kompetenznetzwerk Rechtsextremismusprävention und arbeitet insbesondere mit den Zielgruppen Justiz und Wirtschaft zusammen.

Sensibilisierung und Fortbildungen

Der Schwerpunktbereich Wirtschaft von *United!* versteht sich als interdisziplinäre Schnittstelle zwischen Zivilgesellschaft, Wirtschaft und Politik. Die Aufgabe besteht darin, die Akteur:innen der Wirtschaft (Unternehmer:innen, Verbände und Mitarbeitende) für den Themenkomplex Rechtsextremismus und Arbeitswelt zu sensibilisieren. *United!* bietet dafür zielgruppen-konforme Fortbildungen für Führungskräfte sowie Mitarbeitende und Auszubildende an. Die Angebote vermitteln ein Verständnis für rechts-extreme Einstellungen und ihre Einflussnahme im Arbeitskontext und umfassen konkrete Handlungsmöglichkeiten für die Unternehmen.

Vernetzung

Als zivilgesellschaftliche Organisation verstehen wir uns als Brückenbauerin und verstärken auf Veranstaltungen und Events die Vernetzung zwischen den Unternehmen sowie zwischen der Zivilgesellschaft, der Politik und der Wirtschaft.

Faktenbasierte Empfehlungen

Rechtsextreme Einstellungen machen auch vor Werktoeren und Bürotüren nicht halt. Gleichzeitig gibt es kaum verlässliche Zahlen, wie groß das Problem tatsächlich ist. Mit Umfragen und Publikationen weisen wir auf diese Leerstelle hin, tragen zu einem besseren Verständnis des Feldes bei und entwickeln faktenbasiert Lösungsansätze.

GESICHT ZEIGEN! RUFT AUF, ZEIGT AN, GREIFT EIN!

Impressum



Diese Publikation ist entstanden im Rahmen des Projekts *United! – Gemeinsam gegen Rechtsextremismus*.

Autorinnen

Sophia Fresen
Vivien Klatt

Gestaltung & Illustrationen

actu&tactu – Aileen Dietrich & Carlotta Weiser
www.actu-tactu.de

Lektorat

Jara Fischer, www.jara-lektorat.de

Herausgeber

Gesicht Zeigen!
Für ein weltoffenes Deutschland e.V.
Franz-Mehring-Platz 1
10243 Berlin
Telefon:
+49 (0)30 30 30 808 0
E-Mail:
united@gesichtzeigen.de

Internet:

www.gesichtzeigen.de
<https://www.gesichtzeigen.de/unternehmen-zeigen-gesicht/>

Geschäftsführung

Sophia Oppermann
Rebecca Weis

Vorstandsvorsitzender

Peter Ruhenstroth-Bauer

Registergericht

Amtsgericht Berlin-Charlottenburg, Nr. 20221 Nz

Spendenkonto

Bank für Sozialwirtschaft
IBAN DE51 3702 0500 0001 4157 05
1. Auflage, Berlin Juni 2024

Förderung

Gefördert vom



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

im Rahmen des Bundesprogramms

Demokratie **leben!**

Gefördert
durch die



Bundeszentrale für
politische Bildung

Die Veröffentlichung stellt keine Meinungsäußerung des BMFSFJ, des BAFzA oder anderer Förderpartner:innen dar. Für inhaltliche Aussagen trägt der Herausgeber und Autorinnen die Verantwortung.

