

Wie können wir unsere Freiheit schützen? Indem wir uns in Demokratie üben. Und das geht heute am besten am Arbeitsplatz

TEXT // CHRISTINE BÜRG

Firmen als Trainingslager für DEMOKRATIE?

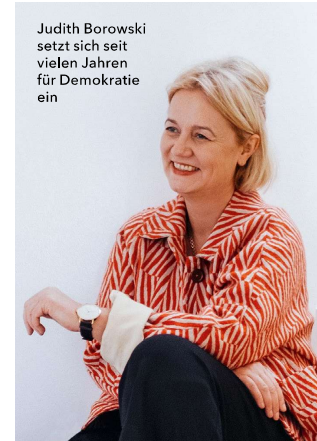
An kaum einem anderen Ort verbringen wir so viel Zeit wie an unserem Arbeitsplatz. Fast tagtäglich sind wir mit unseren Kolleginnen und Kollegen im Austausch. Teilen mit ihnen schöne Erlebnisse, traurige Ereignisse – und persönliche Ansichten. Diese können, wenn es um Politik, gesellschaftliche oder kulturelle Themen geht, extrem von unseren eigenen abweichen. Doch wie kontert man ausländerfeindliche Parolen, was setzt man rechtsextremen Äußerungen entgegen, und wie deckt man Fake News auf?

Bei NOMOS Glashütte werden Mitarbeiter in Workshops für solche Situationen trainiert, hier wird die Debattenkultur gefördert und das Argumentieren trainiert. „Ziel etwa von Lunch-and-Learn-Sessions“, so Judith Borowski, sei es, „für Gefahren zu sensibilisieren, die der Wirtschaft, aber auch uns allen drohen, wenn die Demokratie ins Rutschen gerät.“ Die Geschäftsführerin der Uhrenmanufaktur, die rund 25 Jahre in der Geschäftsführung des Unternehmens war, bezeichnet NOMOS und den Ort Glashütte als eine Art Zeitmaschine, was auch dem Standort Sachsen geschuldet ist. „Die politische Radikalisierung, die wir im Moment weltweit sehen, hat in Ostdeutschland einfach früher eingesetzt.“ Bereits 2015, als es unweit von Glashütte in Heidenau zu Ausschreitungen kam, als die Kanzlerin dort eine Flüchtlingsunterkunft besuchte, nahm NOMOS sichtbar Stellung – mit einem übergroßen Transparent am Firmengebäude, das für Toleranz und gegen Gewalt warb. Dabei blieb es nicht. Als die Fremdenfeindlichkeit 2018 mit der Eskalation in Chemnitz erneut Fahrt aufnahm, organisierte NOMOS die ersten firmeninternen Demokratie-Workshops. Zunächst in Eigenregie, seit 2021 in Zusammenarbeit mit BC4D (Business Council for

Democracy), einem Projekt der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung, der Robert Bosch Stiftung sowie des Institute for Strategic Dialogue in London, das es sich zur Aufgabe gemacht hat, die Demokratie zu stärken und resilienter zu machen. Wie? Indem BC4D Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in kostenlosen Online- und Präsenz-Schulungen während der Arbeitszeit über die Ausbreitungs-Systematik von Hassrede, Desinformation und Verschwörungstheorien aufklärt, ihnen aber auch zeigt, wie sie sich mit Worten gegen Hassattacken wehren, eine Informationsquelle rückverfolgen oder bei Diskriminierung oder Anfeindungen im Umfeld deeskalieren können. Darauf aufbauend gibt es ein Weiterbildungsprogramm für Mitarbeiter, die eine Rolle als Beauftragte für digitale Debattenkultur und Demokratie übernehmen sollen, was gerade bei großen Unternehmen sehr viel Sinn ergibt und großen Anklang findet. Bei NOMOS finden alle Schulungen in sicheren Räumen statt, ohne die Anwesenheit von Geschäftsführung oder Personalabteilung, sodass jede und jeder unbeobachtet seine Ängste artikulieren kann.

Dass es auch aus ökonomischer Sicht wichtig ist, sich für den Demokratiedanken starkzumachen, erkennen immer mehr Firmen. War BC4D vor fünf Jahren mit sechs Pilotunternehmen gestartet, umfasst das Netzwerk heute rund 200 Firmen aus ganz unterschiedlichen Branchen, darunter Dax-Unternehmen und Groß-Konzerne wie Bayer, VW, Deutsche Telekom und Deutsche Bank, aber auch kleinere wie NOMOS Glashütte oder regionale Energieversorger.

Aufgrund der gesellschaftspolitischen Entwicklung ist der Arbeitsplatz heute oft der einzige Ort, an dem man sich in Demokratie üben kann. Kaum jemand engagiert sich noch in Kirchengemeinden oder Gewerkschaften; statt in den Sportverein geht



Judith Borowski setzt sich seit vielen Jahren für Demokratie ein

man alleine ins Yoga-Studio oder zum Reformer-Pilates; Stammische gibt es nur noch wenige. Somit treffen hauptsächlich in Betrieben Menschen unterschiedlicher Herkunft, unterschiedlicher Bildungshintergründe, unterschiedlichen Alters und unterschiedlicher Ansichten aufeinander. „Unternehmen sind aus meiner Sicht also auch eine Art Demokratie-Trainingslager“, so Judith Borowski. Was einerseits eine große Verpflichtung bedeutet, auf der anderen Seite aber auch eine große Chance sein kann: „Wenn Unternehmen den Widerspruchsgeist und das Streiten im Guten kultivieren, dann sind sie auch erfolgreicher. Unternehmen, in denen nur der Chef oder die Chefin sagt, wo es langgeht, sind längst nicht so schlau und resilient wie Unternehmen, in denen alle mitdenken und gemeinsam um die besten Ergebnisse und Lösungen ringen. Nutzen wir doch lieber die Schwarmintelligenz.“

Bei NOMOS brainstormt man bereits über neue Formate. Zum einen, weil fast alle Mitarbeiter:innen an den Workshops teilgenommen haben, zum anderen, weil für manch einen das Erleben wichtiger ist als ein Vortrag. Es gibt zum Beispiel die Idee, gemeinsam den Ort zu verschönern, die Bushaltestelle neu zu streichen oder einen Dorfladen einzurichten – „also eher ins Tun zu kommen, um das Miteinander zu erleben und Selbstwirksamkeit zu erfahren“, so Judith Borowski. Selbstwirksamkeit und ehrenamtliches Engagement, so das Ergebnis verschiedener Studien, korrelieren ganz offensichtlich mit der Kompetenz, unterschiedliche Meinungen zu akzeptieren. Denn Arbeitnehmer, die stärker in Entscheidungsprozesse eingebunden werden, sind offensichtlich demokratieoffener und weniger geneigt, radikal zu wählen.

Die Erfahrung zeigt: Schweigen oder sich abwenden sind keine Option. Stattdessen geht es darum, sich gegen Hass und Hetze zu wehren, in guten und respektvollen Austausch zu kommen – und am Ende schließlich darum, auch in Zukunft die Welt in Freiheit genießen zu können.

FOTO: PR

SO BEGEGNET MAN HASS UND HETZE

IM DIALOG BLEIBEN

Bei Anzeichen von Radikalisierung den Kontakt zu Kollegen, Freunden oder Verwandten nicht abbrechen, sondern im Gespräch bleiben.

REDEN IST GOLD

Rassistische Bemerkungen nicht unkommentiert lassen. Oft reicht ein knappes „Das sehe ich nicht so“ oder „Das ist rassistisch“. Wenn das Gegenüber nicht zugänglich oder gar aggressiv ist: sich nicht auf lange Diskussionen einlassen, sondern eine klare Grenze ziehen (Beispiel: „Ich toleriere das nicht“).

DAS PROBLEM BEIM NAMEN NENNEN

... und aussprechen, dass es bei dieser Aussage um Antisemitismus, Rassismus oder Queerfeindlichkeit geht.

HILFE HOLEN

Bei Anzeichen von politisch motiviertem Mobbing oder Diskriminierung am Arbeitsplatz den Betriebs- oder Personalrat informieren und mit einbinden.

SOLIDARITÄT ZEIGEN

Menschen unterstützen, die Diskriminierung erleben oder ausgegrenzt werden.

KONSTRUKTIV DISKUTIEREN ÜBEN

Auf der Seite von BC4D gibt es den „Conflict Coach“: ein KI-Tool, mit dem jeder Konfliktgespräche trainieren kann.

AUSTAUSCH AUF AUGENHÖHE

Netzwerke und Sparringspartner helfen bei Einordnung und Orientierung und machen Mut.

ORGANISATIONEN, DIE DEMOKRATIE-FÖRDERUNG ANBIETEN

BC4D

Arbeitnehmer-Workshops + Netzwerk für alle, die sich aktiv für Demokratie einsetzen

NETZWERK COURAGE

Demokratie-Selbstcheck für Unternehmen + Vereine. Fortbildungen und Beratung für Mitarbeiter.

CHARTA DER VIELFALT

Praxisleitfaden für Demokratie und Vielfalt am Arbeitsplatz + Online-Toolbox „Antirassistische Bewusstseinsbildung“.

WHAT MATTERS

Hilft Firmen und Verbänden, eine Haltung zu Themen wie Rassismus zu entwickeln.