

ZWISCHEN MEINUNGSFREIHEIT UND UNTERNEHMENSWERTEN

Handlungsspielräume im Umgang mit menschenfeindlich eingestellten Mitarbeitenden

Die Gesellschaft polarisiert sich - nicht nur im privaten Umfeld. Auch am Arbeitsplatz werden Führungskräfte und Mitarbeitende immer häufiger mit extrem rechtem oder verschwörungsideologischem Gedankengut konfrontiert, z. B. rassistische oder fremdenfeindliche Meinungsäußerungen im Betrieb. Häufig erfahren Führungskräfte auch von demokratiefeindlichen bzw. rassistischen Posts im Internet bzw. entsprechenden Freizeitaktivitäten ihrer Mitarbeitenden.

Es stellt sich die Frage: Kann ich etwas dagegen tun, dass mein Mitarbeiter in einem T-Shirt mit dem Aufdruck einer Rechtsrock-Band zur Arbeit kommt und am Arbeitsplatz gegen Ausländer hetzt? Dass eine Mitarbeiterin einer sozialen Einrichtung regelmäßig bei verschwörungsideologischen Demonstrationen als Rednerin auftritt und ihre Ideen auch am Arbeitsplatz verbreitet? Oder dass die Erzieherin aus einer Integrations-Kita für eine rechtsextreme Partei zu den Kommunalwahlen kandidiert? Und kann ich es unterbinden, dass der Hausmeister des Pflegeheims sich in sozialen Medien und auch in einer privaten Chatgruppe immer wieder demokratiefeindlich äußert und rassistische Beiträge teilt?

Diese und ähnliche Herausforderungen stellen Führungskräfte vor Fragen. Welche Handlungsoptionen gibt es? Was kann ich präventiv in meiner Einrichtung unternehmen, damit ich meine Handlungsspielräume vergrößere? Welche Wege können beschritten werden, um die Unternehmenskultur so zu gestalten, dass demokratiefeindliche Positionen keinen Raum haben? Welche tatsächlichen und rechtlichen Grenzen sind mir gesetzt? Und wann sind arbeitsrechtliche Maßnahmen wie Abmahnung oder Kündigung möglich?

Zielgruppe

Arbeitgeber, Geschäftsführung, Vorstand, Personalleitung, Personalverantwortliche und Führungskräfte in sozialen Unternehmen

Inhalte

- Soziale Einrichtungen als Teil der demokratischen Gesellschaft: Anspruch und Wirklichkeiten
- Umgang mit extrem rechtem oder verschwörungsideologischem Gedankengut: Diskussion anhand der Arbeit an Fallbeispielen
- Welche Möglichkeiten habe ich, um demokratische Werte im Unternehmen zu stärken?
- Entwicklung eines demokratischen Konsenses im Unternehmen: Möglichkeiten und praktische Beispiele

- Wo sind die Grenzen für Einflussnahme der Arbeitgeberseite und des Betriebsrates auf die Belegschaft?
- Was ist am Arbeitsplatz für die Belegschaft erlaubt und was nicht? Insbesondere: Wo endet die Meinungsfreiheit?
- Verhalten in der Freizeit: Enden die arbeitsrechtlichen Pflichten wirklich immer an der Tür zum Arbeitsplatz? Was gilt bei nachteiligen Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis? Welche Besonderheiten gibt es in Tendenzbetrieben und bei Gemeinnützigkeit?
- Was sind die Besonderheiten bei rassistischen bzw. fremdenfeindlichen Äußerungen der Beschäftigten im Internet bzw. bei Posts in Social Media? Wie können Unternehmen dagegen vorgehen?
- Unter welchen Voraussetzungen ist eine Versetzung oder eine Abmahnung erlaubt? Wann ist eine ggf. sogar fristlose Kündigung zulässig oder sogar geboten?
- Welche Mitbestimmungsrechte hat der Betriebsrat?

Methoden

Vortrag, Diskussion anhand von Fallbeispielen

Hinweise

Dieses Angebot ist ein Format/Thema aus unserer neuen Rubrik „Digitalisierung und Transformation“, die im Rahmen unseres Projekts „WEITER – Transformation durch Weiterbildung“ entwickelt wurde.

Dozent*in:

[Dr. Tina Lorenz](#)

(Rechtsanwältin, Fachanwältin für Arbeitsrecht)

[Michael Nattke](#)

(Geschäftsführer Kulturbüro Sachsen e.V.)

Kosten:

255 EUR

Mitglieder: 191 EUR

Seminar-Nr:

M-FK 25-06-05

Anmeldung bis:

15.05.2025

Datum/Uhrzeit	Ort	Anmeldung
05.06.2025 09:00 - 16:00 Uhr	Paritätischer Sachsen, Landesgeschäftsstelle Am Brauhaus 8 01099 Dresden	anmelden

