

Personalratswahl 2024

Ein guter Job ohne Demokratiefeinde

Personalrat ohne Rechtspopulist*innen – Handlungstipps für den Umgang mit rechtspopulistischen bzw. rechtsextremistischen Kandidat*innen





Personalratswahl 2024:

Ein guter Job ohne Demokratiefeinde

Personalrat ohne Rechtspopulist*innen - Handlungstipps für den Umgang mit rechtspopulistischen bzw. rechtsextremistischen Kandidat*innen

Herausgeber: ver.di Landesbezirk Bayern, Januar 2024

Das gibt's hier zu lesen:

Grußwort der ver.di Landesleitung.....	4
Handlungstipps	5
Unser Leitbild für gute Mitbestimmung.....	6
Wie kann es zu einer rechten Kandidatur bei einer Wahl der Personalräte kommen?.....	10
Handlungsmöglichkeiten als Personalrat.....	11
– Gegen Diskriminierung im Betrieb, Dienststelle und Einrichtung vorgehen	11
– Die Gefahren von Rassismus und Diskriminierung aufzeigen	12
– Nicht auf Provokationen einlassen.....	13
– Argumentieren für ein solidarisches Miteinander gegen Demokratiefeinde.....	14
– Antidemokratische Politik aufzeigen.....	14
– Was tun, wenn Demokratiefeinde unsere Arbeit angreifen?	16
– Eigene Erfolge darstellen und für die eigene Politik werben	17
– Aufzeigen, dass ver.di bessere Lösungen hat	17
– Bündnisse schließen.....	18
Praktische Tipps – was kann ich gegen Demokratiefeinde im Betrieb, der Dienststelle oder Einrichtung tun?.....	19

Grußwort der ver.di Landesleitung



Liebe Kolleg*innen!

Die Personalratswahlen 2024 finden unter den Bedingungen eines gesellschaftlichen Rechtsrucks statt. Deshalb hat die Stärkung der betrieblichen Demokratie für Beschäftigte¹ eine besondere Bedeutung.

Das Phänomen „Rechtspopulismus“ hat viele Ausprägungen und ist inzwischen allgegenwärtig. Trotz unterschiedlicher Positionen ist „Rechtspopulist*innen“ eines gemeinsam: Sie lehnen die pluralistische Demokratie ab und spalten die Bevölkerung in zwei Gruppen: das „Volk“, dem ein homogener „Volkswille“ unterstellt wird und die „Anderen“, die ausgegrenzt werden müssen. Solidarität unter allen Beschäftigten, wofür sich die demokratischen Gewerkschaften einsetzen, lehnen sie ab.

Rechtspopulistische Parteien und Gruppierungen versuchen in alle Bereiche der Gesellschaft hineinzuwirken, auch in den Kreis der Kolleg*innen am Arbeitsplatz. Dabei haben sie oft einfache, rechte Lösungsvorschläge für gesellschaftliche Probleme, die Probleme nicht lösen können, dafür aber den Beschäftigten schaden. Ein Blick in die Programme zeigt, dass die rechten Parteien eine neoliberale Wirtschaftspolitik und Protektionismus verfolgen, während betriebliche Mitbestimmung und Tarifautonomie abgelehnt werden. Die Programme sind damit im Kern gewerkschaftsfeindlich.

Antidemokratische und rassistische Einstellungen dürfen in unseren Personalratsgremien keinen Platz gewinnen. Sie widersprechen dem Auftrag des Personalvertretungsgesetzes und unseren gewerkschaftlichen Grundüberzeugungen; sie behindern vor allem den Einsatz engagierter Interessenvertretungen für ein tolerantes, integrationsförderndes und gemeinsames betriebliches Miteinander.

Daher bitten wir euch: Engagiert euch für betriebliche Demokratie und konstruktiven Dialog in euren Dienststellen. Lasst uns gemeinsam in aller Offenheit und Klarheit populistischen und rechten Kandidat*innen und Listen zur Personalratswahl entgegentreten. Lasst uns die „Wölfe im Schafspelz“ enttarnen, die vorgeben, nur eine „andere Meinung“ zu vertreten.

Wir werden euch bei eurem Einsatz gegen rechtspopulistische bzw. rechtsextreme Personalratskandidat*innen immer, an jeder Stelle und mit aller Kraft unterstützen.

Eure ver.di-Landesleitung

Luise Klemens Linda Schneider Sinan Öztürk



¹ Beschäftigte sind neben den Arbeitnehmer*innen Beamte, Dienstordnungsangestellte, Auszubildende, Praktikant*innen

Handlungstipps

Gewerkschaften und ihre Interessenvertretungen in Betrieb und Dienststelle sind parteiunabhängig und vertreten die Interessen aller abhängig Beschäftigten, egal welcher Nationalität sie angehören, welche Hautfarbe, Religion, sexuelle Orientierung oder welches Geschlecht bzw. Alter sie haben.

Solidarität unter den Beschäftigten ist die wichtigste Voraussetzung für die Vertretung der Beschäftigteninteressen. Deshalb treten ver.di und die ver.di-Personalräte entschieden gegen die Spaltung der Belegschaften ein. Ebenso wehren wir uns gegen Diskriminierung von einzelnen Beschäftigten oder Beschäftigtengruppen. Beides würde nur den Arbeitgebern nutzen.

Auch Abgrenzung von Gruppen vor Ort, z.B. „die Anderen sind faul und arbeiten nicht“, werden von uns nicht akzeptiert. Dem werden wir mit sachlichen Argumenten und Informationen entgegenwirken.

Personalräte stehen für Menschenwürde, demokratische Teilhabe und Gleichberechtigung aller Beschäftigten. Es ist nicht nur ihr Recht, sondern auch ihr Auftrag, gegen antidemokratische Bestrebungen vorzugehen. Hierfür steht unser Leitbild für gute Mitbestimmung.

Unser Leitbild für gute Mitbestimmung

1. Wir, die ver.di-Personalräte, setzen uns ein für die Interessen aller abhängig Beschäftigten. Die Gleichberechtigung aller Beschäftigten ist unser gemeinsames Ziel. Wir wenden uns aktiv gegen jede Form der Diskriminierung, sei es aufgrund von Geschlecht, Alter, Nationalität oder religiöser bzw. sexueller Orientierung.
2. Wir sorgen für respektvollen und solidarischen Umgang untereinander und leben diesen Umgang auch selbst vor. Er ist nicht nur notwendig, um die Interessen der Beschäftigten zu vertreten – für uns ist erschlicht eine Frage der Menschenwürde. Um unsere Ziele zu erreichen, ist kollektives und solidarisches Handeln unverzichtbar.
3. Wir sind den Grundsätzen der Demokratie verpflichtet. Unsere Aufgaben nehmen wir dabei unabhängig von politischen Parteien und Gruppierungen wahr. Wir lehnen alle antidemokratischen oder gar menschenfeindlichen Bestrebungen entschieden ab, weil diese allen Beschäftigten nur schaden. Wir wenden uns ausdrücklich gegen jegliche Absichten, die Belegschaften – beispielsweise nach Herkunft – zu spalten, so wie dies Demokratiefeinde derzeit versuchen. Wir stehen stattdessen klar für ein solidarisches Miteinander und für gleiche Rechte und Chancen für alle Menschen.
4. Wir beziehen bei unseren Entscheidungen und im Verlauf von Verhandlungen mit den Arbeitgebern bzw. Dienstherren die Beschäftigten mit ein. Wir betrachten diese demokratische Beteiligung als notwendigen Bestandteil der Interessenvertretung. Sie ist gelebte Demokratie vor Ort. Hierfür ist die Transparenz unserer Arbeit ein wichtiger Schritt. Anregungen von Beschäftigten greifen wir gerne auf und freuen uns über kollegiale Kritik an unserer Arbeit; sie hilft uns, Fehler zu vermeiden und eine gute Arbeit zu leisten.
5. Wir ver.di-Personalräte setzen uns ein für gute Arbeit und für gute Lebensbedingungen für alle Beschäftigten.
6. Wir fordern den Erhalt und Ausbau von sozial abgesicherten Beschäftigungsverhältnissen, die auch ein gutes Leben im Alter ermöglichen.
7. Wir treten dafür ein, dass Leiharbeit, Werkverträge und Befristungen auf ein Mindestmaß beschränkt werden und die Bedingungen sozialverträglich gestaltet werden.

8. Wir fordern gute und gerechte Entgeltbedingungen, die ein gutes Leben ermöglichen. Wir machen uns für Gehaltssteigerungen stark, die nicht nur die Inflation ausgleichen; sie müssen auch einen Anstieg unseres Lebensstandards ermöglichen
9. Wir fordern gute und gesunde Arbeitsbedingungen. Mit ihnen muss ein nachhaltiger und pfleglicher Umgang mit der physischen und psychischen Gesundheit der Beschäftigten sichergestellt werden. Wir setzen uns deshalb für wirksamen Arbeits- und Gesundheitsschutz ein. Ziel muss sein, dass alle Beschäftigten gesund das Rentenalter erreichen. Alters- und altersgerechte Arbeitsbedingungen sind dabei unerlässlich.
10. Wir stellen Menschen mit Behinderung unter unseren besonderen Schutz. Eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit der Schwerbehindertenvertretung ist für uns deshalb selbstverständlich.
11. Wir sehen Weiterbildung als eine wichtige Voraussetzung, um die zukünftigen Anforderungen zu meistern, gerade auch im Hinblick auf die Anforderungen der Digitalisierung. So wollen und werden wir die Beschäftigungsfähigkeit aller langfristig sichern. Wir setzen uns deshalb auch für betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen ein. Wir achten genau darauf, dass auch benachteiligte Personengruppen, wie z.B. niedriger qualifizierte Beschäftigte, daran teilnehmen können.
12. Wir fordern selbstbestimmte und planbare Arbeitszeiten. Wir setzen uns dafür ein, dass eine Flexibilisierung der Arbeitszeiten nicht zu Lasten der Beschäftigten umgesetzt wird und die Vereinbarkeit von Arbeit und Leben ermöglicht.
13. Wir verhindern Diskriminierung am Arbeitsplatz und im Erwerbsleben. Kolleg*innen mit Migrationshintergrund und Geflüchtete brauchen besonders unsere Solidarität und unseren Schutz. Wir betrachten deren Integration als wichtiges Ziel unserer Arbeitspolitik.
14. Wir fordern eine gute Ausbildungsqualität. Sie ist Dreh- und Angelpunkt für gute Arbeitsmarktchancen nach der Ausbildung. Deshalb setzen wir uns für die Schaffung und den Erhalt von guten Ausbildungsplätzen ein. Auch die Förderung von benachteiligten Jugendlichen gehört dazu. Wir fordern die unbefristete Übernahme aller Auszubildenden. Wir arbeiten dazu in allen Fragen der Ausbildung eng mit der Jugend- und Auszubildendenvertretung zusammen.



15. Wir fordern, gerade unter den Vorzeichen der Digitalisierung, einen wirksamen Datenschutz sowohl für Beschäftigte als auch für Kund*innen. Wir treten für einen Datenschutz ein, der die Persönlichkeitsrechte sichert und Überwachung und Leistungskontrolle verhindert.
16. Wir setzen uns für die Gleichstellung der Geschlechter ein. Dies bedeutet nicht nur Entgeltgleichheit, sondern auch gleiche Aufstiegschancen für alle und gute Bedingungen für eine Work-Life-Balance für alle Geschlechter.
17. Wir wissen, wie wichtig eine ökologisch und sozial nachhaltige Unternehmenspolitik für die Zukunft unseres Landes ist. Zusammen mit ver.di treten wir deshalb für eine beschäftigtenorientierte Politik ein.
18. Wir erreichen unsere Ziele zusammen mit ver.di. Wir stehen in einem ständigen Austausch mit den ver.di-Vertrauensleuten bzw. Aktiven und unseren Fachbereichssekretär*innen bei ver.di. Ebenso arbeiten wir mit ver.di-Interessenvertretungen aus anderen Unternehmen und Dienststellen zusammen und suchen den solidarischen Austausch, um voneinander zu lernen.
19. Wir qualifizieren uns ständig weiter, um unsere Ämter als Interessenvertretung bestmöglich im Sinne aller Beschäftigten auszuüben. Wir besuchen die Bildungsangebote der ver.di-Bildungsträger und von ver.di. Hierzu gehören neben den Seminaren für gesetzliche Interessenvertretungen auch gewerkschaftspolitische Seminare, die gewerkschafts- und gesellschaftspolitisches Hintergrundwissen vermitteln. Wir schätzen die hohe Qualität der Bildungsangebote von ver.di, insbesondere deren Praxisbezug. Deswegen sind gerade die gewerkschaftlichen Seminarangebote von besonderer Bedeutung und sind den kommerziellen Anbietern vorzuziehen.
20. Wir wissen um die Bedeutung von Tarifverträgen für gute Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen. Wir treten deshalb mit ver.di für gute Tarifverträge, eine zukunftsorientierte Tarifpolitik, den Erhalt und die Ausweitung der Tarifbindung sowie für Verbesserungen des Beamtenrechts ein.
21. Wir vertreten die Interessen der Beschäftigten durch solidarisches und kollektives Handeln. Die Gewerkschaft ver.di ist dabei eine konsequente Vertreterin der Interessen aller Beschäftigten u.a. im öffentlichen Dienst. Wir kennen die Bedeutung eines hohen Organisationsgrads für die Erreichung unserer Ziele. Deshalb versuchen wir, möglichst viele Beschäftigte zu überzeugen und für eine Mitgliedschaft in ver.di zu gewinnen.



22. Wir bauen auf unsere größte Stärke, die Solidarität. Wir lassen uns nicht gegeneinander ausspielen. Dies gilt für alle Beschäftigten und nicht nur für die Beschäftigten eines Unternehmens. Deshalb suchen wir bei Interessenkollisionen auf nationaler oder auch internationaler Ebene faire Lösungen für alle Betroffenen. Auch hier arbeiten wir strategisch eng mit der Gewerkschaft ver.di zusammen.
23. Wir übernehmen die im Personalvertretungsgesetz vorgeschriebene Aufgabe einer vertrauensvollen Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber mit hohem Verantwortungsbewusstsein. Wir sind dabei auch bereit, Konflikte einzugehen, um die Interessen der Beschäftigten zu vertreten. Wir üben unsere Funktion als Ehrenamt aus und sind dabei weder Teil der Dienststellen- oder Betriebsleitung noch Co-Manager*innen.
24. Wir verteidigen das Recht aller Beschäftigten, sich mit Anliegen, Anregungen und Beschwerden an uns zu wenden. Diese behandeln wir immer mit der notwendigen Sorgfalt und vertraulich. Über persönliche Informationen von einzelnen Beschäftigten bewahren wir Stillschweigen.
25. Wir betrachten Mitbestimmung im Unternehmen und am Arbeitsplatz als Bestandteil unserer freiheitlich demokratischen Grundordnung. Das Personalvertretungsgesetz, die anderen Mitbestimmungsgesetze und die Koalitionsfreiheit sind Mittel und Ausdruck für gelebte Demokratie in unserem Land. Als ver.di-Interessenvertretung treten wir zusammen mit unserer Gewerkschaft ver.di für den Erhalt und den Ausbau der betrieblichen bzw. dienstlichen und Unternehmens-Mitbestimmung ein. Allen antidemokratischen Versuchen, die Mitbestimmung in der Arbeitswelt oder die Rechte von gesetzlichen Interessenvertretungen und Gewerkschaften einzuschränken, treten wir entschieden entgegen.



Wie kann es zu einer rechten Kandidatur bei einer Wahl der Personalräte kommen?

Bei der Wahl bieten sich unterschiedliche Möglichkeiten:

- 1) Liegt nur eine Vorschlagsliste vor, findet Personenwahl statt, bei der die Beschäftigten diejenigen Kandidat*innen wählen können, die sie für geeignet erachten. Gewählt sind diejenigen, die die meisten Stimmen erhalten. Hier können sich einzelne Kandidat*innen aufstellen lassen, die mitnichten demokratische Teilhabe und Gleichberechtigung aller Beschäftigten als ihr Hauptziel sehen. Ihre antidemokratische Haltung wird nicht immer auf den ersten Blick ersichtlich sein.
- 2) Bei der Listenwahl konkurrieren unterschiedliche Listen miteinander; gewählt wird nach dem Verhältniswahlrecht. Die Beschäftigten müssen sich zwischen den Listen entscheiden und wählen keine einzelnen Personen. Rechte Organisationen können ihre eigene Liste einreichen, ohne dass es sofort ersichtlich ist.

Personalräte werden in Personenwahl oder in Listenwahl gewählt. Bei einer Listenwahl werden die Kandidat*innen in der Reihenfolge berücksichtigt, wie sie innerhalb der Liste entsprechend Stimmen bekommen haben.

Wenn ihr euch nicht sicher seid, ob bei euch eine Liste oder ein*e Kandidat*in einen rechten Hintergrund hat, solltet ihr hierüber Informationen einholen, ggf. können euch Kolleg*innen, euer ver.di-Fachbereich oder anti-rassistische Organisationen in eurem Bezirk weiterhelfen. Häufig sind Kandidat*innen beispielsweise bereits in der kommunalen Politik oder in den sozialen Medien bekannt. Eine andere Möglichkeit besteht darin, Kandidat*innen nach ihren Zielen zu befragen. Allerdings ist hier Vorsicht geboten, denn: Populist*innen treten häufig mit beschäftigtenfreundlichen Positionen auf und erst auf den zweiten Blick lässt sich der antidemokratische Hintergrund erkennen.

Wenn wir den Einzug von rechten Kandidat*innen in den Personalrat verhindern wollen, müssen wir deren beschäftigten- und gewerkschaftsfeindliche Positionen aufdecken und zeigen, dass unsere Vorschläge und Angebote weit besser geeignet sind, die Interessen der abhängig Beschäftigten zu vertreten.



Handlungsmöglichkeiten als Personalrat

Wie können wir als Personalräte und als aktive Gewerkschafter*innen aktiv für ein solidarisches Miteinander eintreten? Hierzu wollen wir euch einige Tipps geben.

Gegen Diskriminierung im Betrieb, Dienststelle und Einrichtung vorgehen

Eines der wirksamsten Mittel, um gegen Populist*innen vorzugehen, besteht darin, aufzuzeigen, dass Rassismus und Diskriminierung einem demokratischen Miteinander widersprechen. Wir müssen zeigen, dass rassistische Äußerungen kein Ausrutscher, sondern ein zentraler Bestandteil der rechten Programmatik sind.

Dabei muss uns bewusst sein, dass rassistische Diskriminierung sämtliche Lebensbereiche durchdringt, also auch die Arbeitswelt. Und sie kann nicht nur von meinem Kollegen nebenan ausgehen, sondern auch von Vorgesetzten bzw. von diesem ignoriert oder sogar befördert werden.

Personalräten stehen mit dem Personalvertretungsgesetz wichtige Werkzeuge zur Bekämpfung von Diskriminierung und Rassismus zur Verfügung. Diese Aufgabe steht auch nicht zur Diskussion, sondern ist Auftrag des Gesetzgebers².

Personalräte müssen auf eine gleiche Behandlung aller Beschäftigten, unabhängig von Herkunft, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Orientierung hinwirken (§ 2 Abs. 4 BPersVG). Darüber hinaus müssen sie die Integration von ausländischen Kolleg*innen fördern (§ 62 Abs. 7 BPersVG). Sie haben die Aufgabe, Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit zu beantragen (§ 62 Abs. 7 BPersVG). Sie haben die Aufgabe, dafür zu sorgen, dass die zugunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze eingehalten werden und können somit auch Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit beantragen (§ 62 Abs. 2 BPersVG).

Personalräte haben also einige Möglichkeiten, gegen Rassismus und Diskriminierung vorzugehen und damit ihre demokratische Position deutlich zu machen. Sie müssen sich klar zu einer demokratischen Kultur im Betrieb, Dienststelle bzw. Einrichtung und für ausländische Kolleg*innen bekennen können, ohne Restriktionen seitens des Arbeitgebers oder Dritten befürchten zu müssen. Dies gehört zu ihren Aufgaben und wer auch immer dies in Frage stellt, wendet sich nicht nur gegen den Personalrat, sondern gegen den Gesetzgeber.



² Die ver.di Bildungsträger ver.di Bildungswerk und ver.di Bildung und Beratung bieten Seminare für Personalräte an, in denen die gesetzlichen Werkzeuge für den Umgang mit Diskriminierung im Betrieb vermittelt werden. Infos: <https://www.verdi-bw-bayern.de/>; <https://verdi-bub.de/verdi-b-b/standorte/regionalvertretung-bayern>; <https://biz-brannenburg.verdi.de/>

Am besten ist, ihr diskutiert über diese Themen und Möglichkeiten zum Umgang mit Diskriminierung im Gremium und erarbeitet gemeinsam Lösungen. Wichtig ist auf alle Fälle, klar Position gegenüber dem Arbeitgeber und der Belegschaft zu beziehen. Auf diese Weise können Mitläufer*innen und stille Unterstützer*innen ausgebremst werden und ihr tragt gleichzeitig zu einem positiven Arbeitsklima bei.

Die Gefahren von Rassismus und Diskriminierung aufzeigen

Als Personalräte müssen wir immer gegen Rassismus im Betrieb, der Dienststelle oder der Einrichtung vorgehen und natürlich nicht erst kurz vor den Wahlen. Denn: Von einer Solidarität von Beschäftigten jedweder Herkunft profitieren alle Beschäftigten.

Alle Beschäftigten sind im gleichen Maße davon abhängig, in einem guten Arbeitsumfeld ihren Lebensunterhalt verdienen zu können, unabhängig von Herkunft, Geschlecht, Glauben sexueller Ausrichtung und politischer Meinung. Diese Grunderkenntnis verbietet eine Bevorzugung einzelner Gruppen und gebietet die Unterstützung Benachteiligter durch alle Beschäftigten.

Diskriminierung bringt nichts. Keinem geht es besser, weil es jemandem schlechter geht. Mein Entgelt wird nicht höher, wenn Migrant*innen schlechtere Jobs oder Frauen über 20 Prozent weniger Entgelt bekommen.

Wir müssen die Gefahren aufzeigen, wenn rechtspopulistische oder rechtsextreme Organisationen die Rechte von Migrant*innen und anderen Minderheiten im Betrieb einschränken wollen.



Diskriminierung und Rassismus spalten die Belegschaft. Hiervon profitiert letztendlich nur der Arbeitgeber. Eine gespaltene Belegschaft tut sich schwer, gemeinsame Forderungen gegenüber dem Arbeitgeber durchzusetzen. Dieser kann dann seine Vorhaben (Einsparungen, Standortschließungen, Standortverlagerungen oder andere Rationalisierungsmaßnahmen) leichter durchsetzen, ohne auf die Interessen der Beschäftigten Rücksicht nehmen zu müssen. Als ver.di-Personalräte müssen wir daher immer die Interessen von allen Beschäftigten gemeinsam gegen die Interessen des Arbeitgebers stellen.

Dieses „inklusive“ Solidaritätsverständnis ist Rassist*innen ein Dorn im Auge: Sie setzen nämlich auf „exklusive Solidarität“ der von ihnen als „gut“ definierten Personengruppen – meist innerhalb eines völkisch definierten Nationalismus. Sie greifen damit frontal die demokratisch gewählten Personalräte und auch die Gewerkschaften an. Dies zeigt ein Blick in die Programme der Parteien und rechten Organisationen. Als aktive ver.di-Mitglieder müssen wir zeigen, dass wir da nicht mitmachen werden.

Argumentationshilfe unter:

<https://bayern.verdi.de/themen/demokratie-im-arbeitsleben>



Gewerkschaften und Personalräte sind wichtige soziale Errungenschaften, die von den Beschäftigten in harten Auseinandersetzungen mit Unternehmen und Staat erkämpft wurden. Sie sind ein Zeichen für Demokratie und Fortschritt in unserem Land. Wir alle profitieren heute von den erkämpften sozialen Errungenschaften und müssen diese erhalten und möglichst noch ausbauen. Wir brauchen die Gewerkschaften auch heute noch zur Durchsetzung von besseren Arbeitsbedingungen und Einkommenssteigerungen. Die Zeit des Faschismus hat uns auf dramatische Weise vor Augen geführt, was passiert, wenn wir die politischen und sozialen Rechte der Menschen nicht erst nehmen.

Nicht auf Provokationen einlassen

Populist*innen wollen manchmal einfach nur provozieren, indem sie Tabus verletzen und radikale Sprüche reißen. Auf diese Weise gelingt es ihnen dann häufig, sich als Opfer zu inszenieren, wenn sie dafür kritisiert werden. Dabei sind sie es, die ausgrenzen und nicht umgekehrt. Deshalb lohnt es sich nicht, auf alles inhaltlich einzugehen, was sie von sich geben, sondern sich zunächst zu überlegen, ob eine Auseinandersetzung mit ihnen Sinn macht. Manchmal kann es auch sinnvoll sein, sie einfach mit ihren Sprüchen ins Leere laufen zu lassen. Außerdem ist eine sachliche Auseinandersetzung oft sehr schwer, weil sie die Gefühle der Menschen ansprechen. Wenn wir dies berücksichtigen und uns überlegen, ob wir uns wirklich auf jede Diskussion einlassen sollten, können wir viel Kraft für Auseinandersetzungen sparen, die wirklich wichtig sind. Es genügt daher oftmals, wenn einfach im Betrieb die offene Ablehnung dieser Position deutlich wird.

Argumentieren für ein solidarisches Miteinander gegen Demokratiefeinde

Wir sollten uns also zunächst überlegen, wann es Sinn macht, mit den rechten Kandidat*innen zu diskutieren. Es ist sehr schwierig, wenn nicht gar unmöglich, Funktionär*innen rechter Organisationen zu überzeugen. Diese argumentieren in aller Regel dogmatisch und leben in ihrer ganz eigenen Realität.

Zweifelnde Kolleg*innen hingegen müssen natürlich mit guten Argumenten überzeugt werden.

Den Kolleg*innen sollten wir die Gefahren aufzeigen, die von Populist*innen ausgehen. Hier gilt es, darauf zu achten, wie die Kolleg*innen die Diskussion wahrnehmen, indem wir u.a. eine sinnvolle bedachte Sprache wählen. Viele Menschen werden von pauschalen Bezeichnungen, wie „Nazi“ oder „Rechtspopulisten“ abgeschreckt, auch wenn diese im konkreten Fall richtig sein mögen. Sinnvoller ist es deshalb, sich auf die Forderungen und Einstellungen dieser Kandidat*innen zu beziehen und diese zu entlarven.

Übliche Strategien rechter Demagog*innen sollten dabei aufgedeckt werden. Diese reichen von der Verbreitung falscher Nachrichten („Neulich bei meinem Nachbarn...“) über „Parolenhopping“ bis hin zur Emotionalisierung der Debatte z.B. durch Selbstinszenierung als Opfer. Hier können Kommunikationsstrategien im Umgang mit rechten Parolen weiterhelfen. Solche hat zum Beispiel der Verein „Mach' meinen Kumpel nicht an! – für Gleichbehandlung, gegen Fremdenfeindlichkeit und Rassismus e.V.“ entwickelt.

Ihr findet eine kleine Broschüre der „Gelben Hand“ zum Download:

https://www.gelbehand.de/fileadmin/user_upload/download/bildungsmaterial/So_nicht__Kleiner_Ratgeber.pdf



Die wichtigsten Strategien im Umgang mit einer solchen Situation sind: Ruhig bleiben, Ablehnung deutlich machen, genaues Nachfragen bei vermeintlichen „Fakten“, eigene Sicht in den Mittelpunkt stellen, ggf. Unterstützer*innen für die eigene Sache in die Debatte einbeziehen („Was denkst denn du darüber?“).

Antidemokratische Politik aufzeigen

Wir müssen zeigen, dass Populist*innen der demokratischen Mitbestimmung in Betrieb und Dienststelle entgegenstehen. Sie wollen keine demokratische Beteiligung der Beschäftigten, auch wenn sie häufig mit einem vermeintlich „linken“ Vokabular auftreten, indem sie z.B. vorgeben, gegen Ausbeutung vorgehen zu wollen, auch wenn sie nur zu gerne behaupten, ebenfalls die Interessen der „kleinen“ Leute zu vertreten.

Oft greifen sie dabei sogar gezielt unsere gewerkschaftlichen Themen auf, indem sie Kritik z.B. am fehlenden sozialen Wohnungsbau, an TTIP, Ceta und Co, am Sozialwesen, an der Wohnungsnot oder der Reichtumsverteilung üben.

Aber: Ihre Schlussfolgerungen und Lösungsansätze sind konträr zu unseren! Letzten Endes wollen jene keine Solidarität aller Lohnabhängigen, sondern eine Bevorzugung bestimmter Gruppen. Sie nutzen dabei einen weit verbreiteten Reflex bei uns Menschen: Wir neigen alle dazu uns selbst und unser soziales Image dadurch hervor-

zuheben, indem wir Menschen mit anderen Merkmalen als andersartig, „fremd“ klassifizieren: in der Schule „Jungs gegen Mädels“, im Brauchtum „Bayern gegen Preußen“ etc. (Konzept des sogenannten „Othering“). Rechtspopulisten treiben diese grundlegend antidemokratische Tendenz auf die Spitze und schüren diese Ausgrenzung als Kernthema. Statt solidarische und faire (Arbeits-)Bedingungen für alle Menschen zu fordern, verfolgen sie eine Strategie von Missgunst. Statt soziale Gerechtigkeit kommt bei ihnen immer die Frage nach der Nationalität oder der Religion zuerst. Diese Politik ist ausgrenzend.

Ausgrenzung ist das Kernthema rechter Ideologie. Sie schadet allen Beschäftigten, da sie die Belegschaft spaltet und schwächt. Dies gilt es zu verdeutlichen. Eine Belegschaft und die Beschäftigten generell sind hingegen nur so stark, wie sie sich auch in ihrer Gesamtheit einig ist. Das ist die zentralste Erkenntnis aus über 170 Jahren Gewerkschaftsbewegung. Um die richtigen Fakten und Argumente zu finden, können euch Informationen weiterhelfen, die wir auf unserer ver.di-Seite Demokratie im Arbeitsleben eingestellt haben.

Ihr findet sie unter:

<https://bayern.verdi.de/themen/demokratie-im-arbeitsleben>



Dagegen stellen ver.di Personalräte im Betrieb, der Dienststelle oder Einrichtung ihren Einsatz für gute Arbeit in den Mittelpunkt – und das natürlich nicht nur vor Wahlen. Ihr Ansatzpunkt ist der Mensch um seiner selbst willen – unabhängig von Hautfarbe, Herkunft, Religion, Geschlecht oder sozialer Herkunft. Dadurch gelingt es am besten, sozialen Ängsten keinen Vorschub zu leisten, Widersprüche herauszuarbeiten und argumentativ dagegenzuhalten und der „Konkurrenz nach unten“ entgegenzuwirken (siehe Mindestlohn).

Es liegt an uns, die Definitionsmacht in den Betrieben, Dienststellen und Einrichtungen zu behalten und zu verstärken.

Diese Orientierung sollte auch immer wieder auf euren Personal- und Wahlversammlungen klargestellt werden. Das allein bewirkt bereits eine Ausgrenzung rechtspopulistischer Positionen aus dem betrieblich „Sagbaren“.

Eine offensive Auseinandersetzung auf einer Personalversammlung mit bereits zu Tage getretenen rechten und rechtspopulistischen Bestrebungen im Betrieb bzw. der Dienststelle sollte hingegen gut mit eurem*r ver.di-Sekretär*in vorbereitet sein. Eventuell macht es Sinn, eine*n externe*n Referent*in einzuladen. Auf euren Personalversammlungen ist es wichtig, dass ihr eure Positionen klar darstellt und bereits damit die Positionen von Populist*innen hinterfragen könnt.

Wenn ihr euch hierfür nicht ausreichend gerüstet fühlt oder euch vor der direkten Konfrontation scheut, gesteht euch dies ein. Es ist, wie wir alle wissen, nicht leicht, mit den Argumenten und politischen Strategien der Populist*innen umzugehen. Eure zuständigen ver.di-Sekretär*innen können euch unterstützen und euch z.B. bei der Suche nach geeigneten Referent*innen behilflich sein. Für Außenstehende ist es oft leichter, auf einer Personalversammlung gegen rechte Kandidat*innen aufzutreten.

Was tun, wenn Demokratiefeinde unsere Arbeit angreifen?

Verbale Angriffe der Populist*innen auf ver.di und die ver.di-Interessenvertretungen sind leider normal. Wir werden als „Arbeiterverräter“ bezeichnet oder es wird behauptet, dass wir vom Management vereinnahmt wären. Solche abstrusen pauschalen Behauptungen verdienen es nicht, behandelt zu werden. Die erste beharrliche Frage hierauf ist demnach immer: „Was meinen Sie denn konkret mit dieser Unterstellung?“. Es geht darum, die eigenen Inhalte und die eigene Betriebspolitik darzustellen und zu erklären. Wir benennen dabei klar, wer wirklich unser Gegenüber ist: Das Spar- oder Profitinteresse des Arbeitgebers, ein in weiten Teilen verbesserungswürdiger Sozialstaat, ein immer noch ungerechtes Steuersystem und die unanständige Vermögensverteilung in diesem Land.

Uns allen ist klar: Wir sind weder unfehlbar noch allmächtig. Das zuzugeben allein ist schon ein Zeichen innerer Stärke und schafft Vertrauen! Unser Ziel, die Gestaltung möglichst guter Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigten und der Ausgleich von Interessen der gesamten Belegschaft muss Kernpunkt solch einer Diskussion bleiben.

Typisch ist es für Populist*innen beispielsweise, den Gewerkschaften vorzuwerfen, sie seien vom Management gekauft. Hier ist es wichtig, sich nicht unnötig lange damit aufzuhalten, sich gegen falsche Angriffe zu verteidigen. Besser ist es, die Inhalte der eigenen Politik in den Mittelpunkt zu stellen und ehrlich und überzeugend zu bleiben. Dabei dürfen auch mögliche, in der Vergangenheit gemachte Fehler klar benannt werden. Dies schafft Glaubwürdigkeit und hilft, Vertrauen zu gewinnen.



Es geht auch nicht darum, auf alles, was Populist*innen so von sich geben, das passende Gegenargument zu finden. Wichtiger ist es, menschenverachtende und rassistische Äußerungen nicht unwidersprochen stehen zu lassen. Vielleicht trauen sich dann mehr Kolleg*innen, dagegen ihre Stimme zu erheben. Dabei müssen wir deutlich machen, dass Rassismus allen schadet und nicht nur den unmittelbar von Diskriminierung Betroffenen.

Eigene Erfolge darstellen und für die eigene Politik werben

Unsere Erfolge als ver.di-Personalräte sind nur so gut, wie sie auch den Kolleg*innen kommuniziert wurden. Dieselbe Dienstvereinbarung kann je nachdem, ob sie vorher mit der Belegschaft diskutiert wurde oder nicht, als gut oder schlecht empfunden werden. Das beste Mittel gegen mögliche rechte Kandidat*innen ist, die eigenen Erfolge der ver.di-Interessenvertreter*innen darzustellen und für die eigenen Werte zu werben. Hierbei ist es sehr sinnvoll, die Kolleg*innen miteinzubeziehen. Voraussetzung einer solchen „Werbung in eigener Sache“ ist natürlich, dass wir den Kolleg*innen regelmäßig im betrieblichen Alltag zuhören und deren Sorgen ernst nehmen. Hierfür ist es nötig, dass wir die Kolleg*innen an ihren Arbeitsplätzen besuchen und mit ihnen ins Gespräch kommen. Dieser direkte Kontakt wird leicht unterschätzt. Er ist aber sehr wichtig und sollte deshalb nicht im allgemeinen Zeitdruck vernachlässigt werden.

Gemeinsam können wir mit den Kolleg*innen nach Lösungen für deren Probleme suchen. Durch eine demokratische Beteiligung an der Arbeit des Personalrates schaffen wir Verständnis für viele auftretende Schwierigkeiten und Kompromisslösungen. Überdies gewinnen wir das Vertrauen der Kolleg*innen. Dies ist ein wichtiger Pluspunkt für uns und schwächt rechtspopulistische Kandidat*innen oder Listen.

In größeren Betrieben ist eine gute Form der Beteiligung beispielsweise eine Umfrage zu den Arbeitsbelastungen der Beschäftigten. Auch hier ist es extrem wichtig, dass es nicht nur bei der Umfrage und der Darstellung der Ergebnisse bleibt, sondern auch eine Ausrichtung der Politik der Interessenvertretung hierauf und entsprechendes Handeln folgen.

Aufzeigen, dass ver.di bessere Lösungen hat

Eine der wichtigsten Strategien, um den Einzug von Populist*innen in die Personalratsgremien zu verhindern, besteht darin, zu zeigen, dass ver.di die besseren Vorschläge und Ideen hat, um die Probleme der Beschäftigten und in der Gesellschaft zu lösen als rechte Parteien und Organisationen. ver.di nimmt die Probleme der Beschäftigten ernst und erarbeitet zusammen mit ihren Mitgliedern die politischen Positionen. Unsere demokratischen Prinzipien und das konsequente Eintreten für die Interessen der abhängig Beschäftigten ist unser Programm. Darin liegt der Unterschied zu den rechtspopulistischen und rechtsextremen Parteien und Bewegungen. Diese behaupten zwar, für die Interessen der Beschäftigten einzutreten, verfolgen aber genau gegenteilige Ziele. Ihre Ideologie geht von einer grundsätzlichen Ungleichheit der Menschen aus.

ver.di verfügt nicht nur über Jahrhunderte an Erfahrung in der Auseinandersetzung in Betrieb und Gesellschaft, sondern hat in ihrer Organisation auch Fachwissen aus Ehren- und Hauptamt gebündelt. Dies ist die Basis für unser Handeln und auch für unsere erzielten Erfolge. Rechtspopulist*innen handeln hingegen oft nicht strukturiert und reflektiert, sondern aus einem diffusen Unbehagen heraus.

ver.di stellt euch viele Informationsmaterialien zu unseren Forderungen zur Verfügung. Fragt einfach bei euren ver.di-Sekretär*innen nach. Die allgemeinen ver.di-Positionen und eure konkreten Ziele und Positionen als ver.di-Liste bzw. ver.di-Kandidat*innen könnt ihr sehr gut auf einer extra hierfür gestalteten Informationstafel, mit Flugblättern, aber auch mit unkonventionelleren Methoden darstellen.

Einige Ideen hierzu findet ihr unter:

<https://bayern.verdi.de/themen/demokratie-im-arbeitsleben>



Bündnisse schließen

Wenn bei euch rechte Kandidat*innen oder Listen zur Wahl der Interessenvertretung antreten, wendet euch an eure*n Fachbereichssekretär*in bei ver.di. Zum einen ist es für ver.di wichtig, zu erfahren, in welchen Betrieben, Dienststellen oder Einrichtungen rechte und zweifelhafte Kandidat*innen auftreten. Zum anderen kann euch ver.di Unterstützung anbieten.

Es macht oft auch Sinn, sich mit örtlichen Initiativen gegen Rechts zu vernetzen. Diese kennen im Regelfall die betrieblichen Akteure bereits aus anderen Zusammenhängen.

Ggf. kann es euch auch helfen, sich mit Kolleg*innen aus anderen Betrieben, Dienststellen oder Einrichtungen, die das gleiche Problem haben, zu treffen. Der Austausch bietet wichtige Hilfestellungen und gibt den nötigen emotionalen Rückhalt. Auch Schulungen zum Umgang mit solchen Menschenfeind*innen sind möglich. Siehe hierzu zum Beispiel die „Stammtischkämpfer*innenausbildung“ von Aufstehen gegen Rassismus (www.aufstehen-gegen-rassismus.de). Vielleicht könnt ihr einen Stammtisch ins Leben rufen, an dem sich Betroffene unterhalten und gegenseitig mit Tipps unterstützen können. Bei der Organisation eines Stammtisches können euch die ver.di-Sekretär*innen zur Seite stehen.



Praktische Tipps – was kann ich gegen Demokratiefeinde im Betrieb, der Dienststelle oder Einrichtung tun?

- ✓ Rassistische Äußerungen nicht unwidersprochen stehen lassen
- ✓ Alle gesetzliche Grundlagen nutzen, um gegen Diskriminierung vor Ort vorzugehen. Dies verbessert das Arbeitsklima und schützt Betroffene.
- ✓ ver.di gibt Mitgliedern Rechtsschutz bei Problemen mit rechten Kandidat*innen, die rechtliche Konsequenzen nach sich ziehen könnten.
- ✓ Um rechte Kandidat*innen aufzudecken, können Infos aus den sozialen Medien, über die lokale Politik, Hinweise von Kolleg*innen, ver.di oder Antifa-Gruppen vor Ort weiterhelfen.
- ✓ Sich nicht auf die Spaltungsversuche von Rechten, z.B. in „Wir Deutsche“ und „die Anderen/die Ausländer*innen“ einlassen. Davon profitieren nur die Arbeitgeber. Weiter hilft dagegen Solidarität mit allen Beschäftigten, egal wo sie herkommen.
- ✓ Nicht von Kolleg*innen, die sich rassistisch und diskriminierend äußern, provozieren lassen, sondern sachlich und gelassen agieren, am besten mit guten Argumenten. Scheinargumente der Rechten aufdecken.
- ✓ Auf die eigene Sprache achten. Es ist wichtig, wie die Kolleg*innen uns wahrnehmen. Bestimmte Begriffe können abschreckend wirken.
- ✓ Nicht auf überzeugte Funktionär*innen einlassen. Diese sind häufig zu gut geschult und überzeugen können wir sie sowieso nicht.
- ✓ Auch den Arbeitgeber in die Pflicht nehmen, gegen Rassismus im Betrieb konkret vorzugehen.
- ✓ Hilfe von außen holen, z.B. ver.di-Sekretär*in oder Expert*in auf Eure Versammlungen einladen, der/die über die Gefahren von rechten Gewerkschaften berichten kann.
- ✓ Eigene Politik mit eigenen, besseren Lösungsvorschlägen für konkrete Probleme der Beschäftigten in den Vordergrund stellen, statt immer nur auf die politischen Vorschläge der Rechten zu reagieren.
- ✓ Bündnisse mit anderen Personal- und Betriebsräten schließen oder einen Stammtisch im Bezirk ins Leben rufen.
- ✓ Training zum Umgang mit Demokratiefeinden besuchen, z.B. die Stammtischkämpfer*innenausbildung. Oder selbst Trainer*innen ins Haus holen.



**Mach'
meinen
Kumpel
nicht
an!**

ver.di