

Sicherheit beginnt im Unternehmen selbst

Erasmus+ Projekt „Sicherheit und Vielfalt“ zur Radikalisierungsprävention

Von Karin Reisige

18



KARIN REISIGE

ist Soziologin und arbeitet als Projektleitung des genannten Projekts im Nell-Breuning-Haus in Herzogenrath. Daneben leitet sie die Projekte „Werte verteidigen – Bundeswehr für Vielfalt und Toleranz“ – ein Kooperationsprojekt mit dem Zentrum Innere Führung der Bundeswehr – sowie, gemeinsam mit der Fachbereichsleitung Dr. Christina Herrmann, „out is in – Azubis und Unternehmen nehmen alle an Bord“ zur Vermeidung sozialer Diskriminierung in Unternehmen. Letztgenannte Projekte stammen aus der Förderlinie „Demokratie leben! Aktiv gegen Rechtsextremismus, Gewalt und Menschenfeindlichkeit“ des BMFSFJ.

→ Ausgangslage

„Die Weißen sind zu Recht führend in der Welt“, sagen 13,3 Prozent der Bevölkerung. „Ich hätte Probleme damit, wenn sich Sinti und Roma in meiner Gegenwart aufhalten“, so 27,9 Prozent der Bevölkerung. Und auf die Frage, ob man es verständlich fände, dass sich Bürger auch mit Gewalt gegen Asylantenheime zur Wehr setzen, antworten beachtliche 13 Prozent mit ja. Die jüngste Studie zu Einstellungen sogenannter „gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit“ in Deutschland von Zick, Küpper und Krause, die im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung 2016 herausgegeben wurde, stimmt nachdenklich. Bedeutsam sind die Ergebnisse nicht nur als Zustandsbeschreibung unserer Demokratie. Bedeutsam sind sie auch für Unternehmen – beziehen diese ihre Mitarbeiter/innen doch aus eben jener Gesellschaft, in der diese Meinungen vertreten werden. Sie haben eine Bedeutung für die Bewachung von Flüchtlingsunterkünften, für City-Streifen, Veranstaltungsschutz sowie für den Schutz von öffentlichen Gebäuden wie Schulen und Krankenhäuser. Die Einstellungen von Menschen mit Migrationshintergrund stimmen nicht optimistischer. Homophobe und sexistische Einstellungen teilen sich Menschen mit und ohne Migrationshintergrund – je nach Studie und Bildungsgrad – mit einer Zustimmung von 7 bis 15 Prozent. Die Abwertung des Anderen ist allgegenwärtig. Nun wünscht sich selbstverständlich jedes Unternehmen Mitarbeiter/innen, die kooperativ und vertrauensvoll zusammenarbeiten, was vor dem Hintergrund feindlicher Tendenzen in der Gesellschaft Fragen aufwirft.

Soziale Diskriminierung als Risiko für Unternehmen

„It takes 20 years to build a reputation and five minutes to ruin it.“ Dieser Satz des US-amerikanischen Unternehmers Warren Buffett fasst auf prägnante und eindringliche Weise zusam-

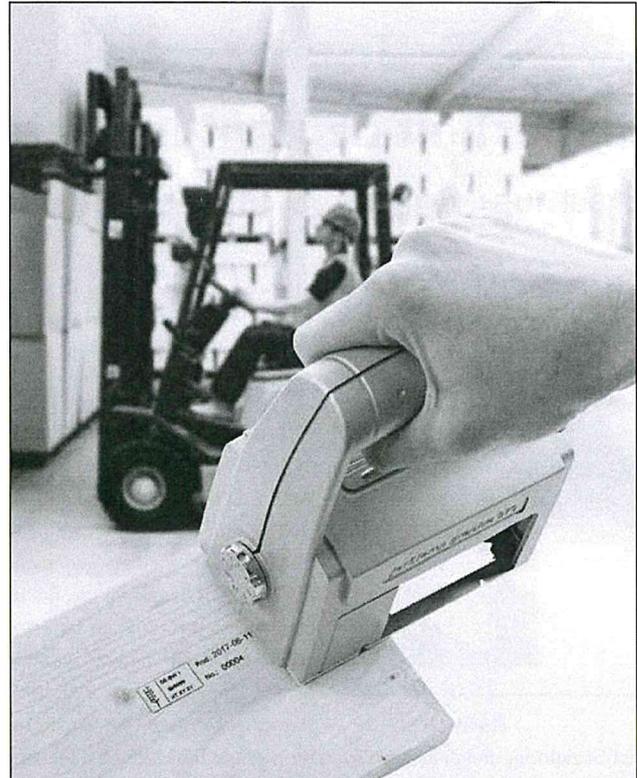
men, was ein Fall von Diskriminierung ausrichten kann, der Schlagzeilen macht. Gerade in der Sicherheitswirtschaft, einer Branche, in der es (auch) um den Schutz von Menschen geht, sind hässliche Vorfälle wie sexualisierte Gewalt gegen Flüchtlinge oder rassistische Handlungen im Eventschutz verheerend. Genannte Risiken teilt das Sicherheitsgewerbe mit allen anderen Branchen, die besonders nah am Menschen sind, wie z. B. Altenpflege oder auch Psychiatrien. Der Reputationsschaden ist in etwa ähnlich hoch wie bei einem Pharma-Unternehmen, in dem die Verheimlichung von Nebenwirkungen publik wird oder einem Skandal in der katholischen Kirche, der gegen die Sexualmoral verstößt. Geschäftsschädigend sind derartige Reputationsschäden aber nicht nur durch daran anschließende Vertrauens- und Kundenverluste. Das Unternehmen ist nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz und diversen anderen Gesetzen dazu verpflichtet, Mitarbeiter/innen vor Diskriminierung zu schützen. Dazu gehört unter anderem, die Mitarbeiter/innen in geeigneter und verhältnismäßiger Weise zu schulen und eine Beschwerdestelle einzurichten. Unternehmen mit einem besonders intensiven und empfindsamen Kundenkontakt (Reputationsrisiko!) sollten soziale Diskriminierung als Risiko des Unternehmens – gemessen an den Faktoren Eintrittswahrscheinlichkeit und Schadenshöhe (z. B. Schadensersatzleistungen, Aufklärungskosten, Vertrauens- und Kundenverluste) – prüfen. Auch sollten Unternehmen sorgfältig bei ihrer Geschäftspartnerüberprüfung sein – z. B. bei Kooperationen mit Subunternehmern –, damit Handlungen durch Dritte nicht dem Unternehmen selbst angelastet werden. Neben bereits genannten Schäden wie Reputations- und Kundenverlusten treten auch solche nach innen auf, die Folge von Feindbildern und Stereotypen sein können: verzerrte und schlechtere Bewerberauswahl, allgemeine Kooperationsverluste, kein freier Wettbewerb um Positionen im Unter-

nehmen, erhöhte Fluktuation, geringere Arbeitgeberattraktivität. Die Folgen schlechter Presse muss ungerechterweise die gesamte Branche tragen: insgesamt weniger, dafür umso mehr falsche Bewerber/innen, die gerade aufgrund negativer Presse meinen, hier ihren Platz finden zu können. Diese Sekundärschäden treffen die Unternehmen dort, wo es derzeit besonders schmerzhaft ist: beim Mangel geeigneter Bewerber/innen.

In Bezug auf die eingangs genannten Zahlen ist noch zu berücksichtigen, dass sie aussagen, wie viele Menschen bereit sind, ihre Vorurteile zu äußern. Die meisten Menschen vertreten jedoch nicht offene, sondern subtile Vorurteile. Sie verhalten sich – im Gegensatz zu jenen mit offenen Vorurteilen – in aller Regel erst dann diskriminierend, wenn sie dazu aufgefordert werden. Werden sie von einer Autorität – Stichwort Führungskräfte – zu Diskriminierung aufgefordert, verhalten sich sogar jene diskriminierend, die nicht erwähnenswert vorurteilsbelastet sind. Diskriminierung ist also nicht lediglich das Ergebnis von Stereotypen und Vorurteilen, sondern u.a. auch von Persönlichkeitseigenschaften. Vorbildliche Führung – der sogenannte tone-from-the-top – ist die Grundlage jeglicher Präventionsarbeit. Ein Unternehmen mit einer Führungskraft, die offen ihre Vorurteile kundtut, muss damit rechnen, dass es zu Vorfällen kommt.

Präventionsmaßnahmen gegen soziale Diskriminierung – das Projekt

Das Projekt entwickelt Schulungen für Mitarbeiter/innen privater Sicherheitsdienste, die darauf zielen, das Risiko sozialer Diskriminierung im Unternehmen und gegenüber Kunden zu senken sowie prosoziales Verhalten zu stärken. Die Schulung im Umfang von 80 Stunden genügt den Anforderungen des AGG. Nach diesem ist ein jedes Unternehmen verpflichtet, seine Mitarbeiter/innen zu schulen. Daneben entsteht ein Trainingshandbuch, das zum Ende des Projekts kostenfrei auf der Webseite des Projektträgers Nell-Breuning-Haus (www.nbh.kibac.de) und des Kooperationspartners BDSW (www.bdsw.de) heruntergeladen werden kann. An dem Projekt beteiligen sich darüber hinaus Partner aus sechs europäischen Ländern. Als Produkt von europäischer Bedeutung wird ein Qualitätssiegel entstehen, das nach erfolgreicher Schulung durch ein unabhängiges Gremium vergeben wird. Einheitliche Standards schützen Unternehmen vor Schäden und sichern Qualität. Gern steht das NBH den Unternehmen beratend und mit einem Trainerpool zur Verfügung – von der Risikoanalyse über das Monitoring bis zur Schulung von Mitarbeiter/innen und Führungskräften. ←



Mobiler Inkjet-Drucker *jetStamp graphic 970*

Die Vorteile in Kürze:

- Dokumente oder Produkte einfach und schnell kennzeichnen
- Druckt Nummer, Datum, Uhrzeit, Text, Grafiken und Barcode (fortlaufend)
- MP-Tinte ermöglicht Druck auf glatte Oberflächen, wie Metall und Kunststoff

**Mobil. Handlich.
Leicht programmierbar.**

FachPack

Nürnberg
25. – 27.09.2018
Halle 4 | Stand 503



Hier geht's zum
Anwendungsfilm

REINER
www.reiner.de/sicherheit