

Der Landesausschuss für Weiterbildung (LAWB) berät Behörden und Einrichtungen in allen Grundsatzangelegenheiten der Weiterbildung. Ein Arbeitsschwerpunkt des Ausschusses in seiner Amtsperiode 2024 bis 2027 liegt auf der Beschäftigung mit „aktuellen Herausforderungen der Weiterbildung im Zuge gesellschaftlicher Veränderungen“. Als *ein* Merkmal gesellschaftlicher Veränderungen hat der LAWB sich mit dem Erstarken von Rechtsextremismus, der auch im Kontext von Weiterbildung auftauchen kann, beschäftigt und am 9. Mai 2025 die nachfolgenden Handlungsempfehlungen beschlossen.

## Handlungsoptionen für (Weiter-)Bildungseinrichtungen bei extrem rechten Vorkommnissen

*„Das Beste zur Verfügung stehende Mittel bleibt, Personen mit einer menschenfeindlichen Gesinnung durch deutliche Positionierung für Menschenrechte und gegen ausgrenzende Vorstellungen davon abzuschrecken, sich hier [in der Weiterbildung, d. V.] engagieren zu wollen.“<sup>1</sup>*

### Einleitung

Nach Einschätzung von Expert:innen<sup>2</sup> sind insbesondere die Bereiche Kultur und Bildung strategische Bezugspunkte für (organisierte) Rechtsextreme, die diese nutzen, um die eigenen Ideologien zu verbreiten, zu normalisieren und Diskursverschiebungen zu initiieren. Das Auftreten von Rechtsextremen kann dabei unterschiedliche Formen annehmen wie z. B. das Zeigen von (verbotenen) Symbolen und Codes in Tätowierungen und auf Kleidungsstücken oder bewusste verbale Störungen und Provokationen, mit denen die eigenen Themen gesetzt werden und Verbreitung finden sollen (sog. Wortergreifungsstrategie). Als zentrale Elemente des Rechtsextremismus werden grundsätzlich angesehen: Rassismus, Antisemitismus, Nationalismus, Befürwortung autoritärer Herrschaftsformen, Sozialdarwinismus, Verharmlosung des Nationalsozialismus, Sexismus und Heteronormativität, Verschwörungsideologie.<sup>3</sup>

Institutionen wie Weiterbildungseinrichtungen wird von Expert:innen empfohlen, auf diese Vorkommnisse bestmöglich vorbereitet zu sein. Denn rechtsextreme Vorkommnisse und Störungen geschehen in der Regel unangekündigt und erfordern dann eine schnelle und professionelle Reaktion der Einrichtung und ihrer Mitarbeitenden – zum Schutz bedrohter Personen und der freiheitlichen demokratischen Grundordnung. Diese Vorbereitung kann in eine Präventions- oder Interventionsstrategie münden, die für diese Vorkommnisse klare und einheitliche Zuständigkeiten festlegt (z. B. „Wer spricht das Hausrecht aus?“), Interventionsabläufe definiert (z. B. „Wann wird die Polizei gerufen?“) und organisationsinterne Verfahren skizziert

<sup>1</sup> Der Paritätische. Gesamtverband: FAQ Rechtsextreme am Arbeitsplatz.

<sup>2</sup> Mobile Beratung gegen Rechtsextremismus Berlin (MBR): Alles nur Theater? Zum Umgang mit dem Kulturkampf von rechts.

<sup>3</sup> Mobile Beratung gegen Rechtsextremismus Berlin (MBR): Rechtsextremismus – Eine praxisbezogene Arbeitsdefinition.

(z. B. „An wen in der Organisation können sich Dozierende bei Vorfällen wenden?“). Auch können im Rahmen der Erarbeitung einer Präventions- und Interventionsstrategie die in diesem Papier benannten Instrumente eingeführt, angepasst oder präzisiert werden.

*„Eine Präventionsstrategie in Einrichtungen zu etablieren, kann der „Sensibilisierung und Resilienz gegenüber menschenfeindlichen Bezügen in Einrichtungen“ dienen. „Den Mitarbeiter\*innen, Ehrenamtlichen und auch Klient\*innen sollte deutlich signalisiert werden, dass die Stärkung einer demokratischen Unternehmenskultur und die Auseinandersetzung mit Rechtsextremismus wichtige Themen sind und Herausforderungen und Probleme, die daraus entstehen können, ernst genommen werden“.<sup>4</sup>*

(Ausschluss-)Maßnahmen gegenüber Teilnehmenden und Mitarbeitenden aufgrund extrem rechter Vorkommnisse sind nicht zu verwechseln mit (verbalen) Aushandlungsprozessen, die in Weiterbildungseinrichtungen als Orten des Diskurses geführt werden sollen und von der Meinungsfreiheit geschützt sind.

Befinden sich Äußerungen im Rahmen der freiheitlichen demokratischen Grundordnung, sollte keine Diskursunterbindung stattfinden, sondern empfohlen wird eine professionell geführte Auseinandersetzung wie sie z. B. bei Argumentationstrainings gegen Rechtspopulismus bzw. Stammtischparolen geschult wird.<sup>5</sup> Grenzen bei Äußerungen zu definieren, ist oftmals schwierig. In jedem Fall hilfreich ist auch dabei, auf die (Diskrepanz zu) Werten und Haltungen, die die Organisation vertritt (und bestenfalls im Leitbild festgehalten hat), verweisen zu können.

Empfehlung:

Egal, ob es sich um rechtsextreme oder rechtspopulistische Äußerungen oder ein entsprechendes Auftreten von Teilnehmenden oder Mitarbeitenden handelt, Weiterbildungseinrichtungen kann empfohlen werden, diese **Vorkommnisse einrichtungsintern zu dokumentieren sowie regelmäßig zu bilanzieren und zu reflektieren.**

Zum einen signalisiert dies allen Mitarbeitenden eine Sensibilität für diese Vorkommnisse. Zum anderen ermöglicht es, quantitative und qualitative Veränderungen der Vorkommnisse systematisch zu beobachten und daran Reaktions- und Handlungsstrategien der Einrichtung anzupassen.

---

<sup>4</sup> Der Paritätische. Gesamtverband: FAQ Rechtsextreme am Arbeitsplatz.

<sup>5</sup> Dieses Training wurde von der Senatorin für Kinder und Bildung bereits in der Vergangenheit für Akteur:innen der Weiterbildung im Land Bremen organisiert. Es soll auch im Jahr 2025 angeboten werden.

## Handlungsoptionen – welche Instrumente von Weiterbildungseinrichtungen präventiv und in akuten Fällen angewendet werden können

### **Instrument 1: Leitbild der Organisation präzisieren**

*„Das Leitbild sollte neben der Ausformulierung der eigenen Werte den Widerspruch zu Rechtsextremismus verdeutlichen und vor dem Hintergrund des konkreten Arbeitsfeldes möglichst konkret formulieren. (...) Um eine Sensibilisierung unter den Mitarbeiter\*innen zu schaffen, sollten Konzeption und Umsetzung möglichst partizipativ gestaltet werden. Denn hierdurch werden Anlässe geschaffen, die Bedeutung demokratischer Werte für das eigene Engagement anzusprechen und gemeinsam zu reflektieren. (...) Das Leitbild kann insbesondere in der Öffentlichkeit als Aushängeschild dienen und signalisiert nach außen, welches Klima in der Einrichtung zu erwarten und welche Haltung erwünscht ist. (...) Dies alles kann dazu beitragen, dass Personen mit einer rechtsextremen Gesinnung davon absehen, sich beruflich oder ehrenamtlich zu engagieren, weil hier deutlich wird, dass die Werte, die hier vertreten werden, in Konflikt zu ihrer eigenen Überzeugung stehen.“<sup>6</sup>*

Die Rolle des Leitbilds bei arbeitsrechtlicher Auseinandersetzung: „Im Fall einer arbeitsrechtlichen Auseinandersetzung kann das Leitbild durchaus eine Rolle bei der Bewertung im Fall einer juristischen Auseinandersetzung vor Gericht einnehmen.“<sup>7</sup>

### **Instrument 2: Hausordnung und Hausrecht gestalten und anwenden**

In der Hausordnung konkretisiert sich das Leitbild:

*„Eine Hausordnung hat wie das Leitbild eine Signalwirkung und stellt eine verlässliche Handlungsgrundlage für den Alltag dar. Sie ist ein wichtiges Instrument, das eigene Handeln bezüglich des Umgangs mit rechtsextremen Haltungen oder Verhaltensweisen zu legitimieren. Sie schafft zudem Handlungssicherheit für Mitarbeitende, die sich für die Werte der Einrichtung im Alltag einsetzen. Im virtuellen Raum kann diese Funktion durch die Formulierung einer „Netiquette“ erfüllt werden, z. B. beim Auftritt in den Sozialen Medien.*

*Die Werte, die im Leitbild formuliert werden, können hier auf eine praktische Ebene gebracht werden. In der Hausordnung können wünschenswerte Verhaltensweisen aufgeführt werden, die auf die Schaffung eines positiven, respektvollen und zugewandten Klimas abzielen. Hier kann andererseits eine Festlegung der roten Linien vollzogen werden, welches Verhalten und welche Ausdrucksformen nicht toleriert und entsprechend sanktioniert werden. Dazu gehören unter anderem der Umgang mit rechtsextremen Bekleidungsmarken oder Tattoos in den eigenen Räumlichkeiten.“<sup>8</sup>*

<sup>6</sup> Der Paritätische. Gesamtverband: FAQ Rechtsextreme am Arbeitsplatz.

<sup>7</sup> Ebd.

<sup>8</sup> Ebd.

Das Hausrecht durchsetzen:

Für den Ausschluss von Personen auf Veranstaltungen bzw. Versammlungen gibt es nach dem Versammlungsgesetz (VersG), das auch für Veranstaltungen in geschlossenen Räumen gilt, grundsätzlich zwei Möglichkeiten:

1. In der Einladung zur Veranstaltung können nach § 6 VersG bestimmte Personen oder Personengruppen von der Teilnahme ausgeschlossen werden.
2. Während der Veranstaltung können nach § 11 VersG Teilnehmer:innen, welche die Veranstaltung „gröblich stören“, von der Veranstaltungsleitung ausgeschlossen werden.

In beiden Fällen wird der Ausschluss über das Hausrecht, das die Veranstaltungsleitung hat, umgesetzt. Der/die Veranstalter:in kann die Leitung und damit das Hausrecht auch einer anderen Person übertragen.<sup>9</sup>

Weiterführende Fragen:

- Wer/welche Person spricht das Hausverbot aus?
- Wer setzt das Hausrecht durch?
- Wer schaltet wann ggf. die Polizei ein?
- Enthält die Hausordnung einen Hinweis zum Umgang mit rechtsextremen Symbolen (Tätowierungen, Kleidung...)?

### **Instrument 3: Betriebsvereinbarung/Dienstvereinbarung verfassen**

Grundsätzlich begründet und konkretisiert eine Betriebs-/Dienstvereinbarung die Verhaltenspflichten von Beschäftigten und schreibt verbindliche Regeln fest.

Verstöße gegen eine Betriebs-/Dienstvereinbarung können nach den arbeitsrechtlichen Vorgaben sanktioniert werden. Ob und welche Sanktionen in Betracht kommen, muss im Einzelfall geprüft werden.

*„Betriebsvereinbarungen gelten gemäß § 77 Abs. 4 BetrVG unmittelbar und zwingend für alle Beschäftigten des Betriebs. (...), vor einem Arbeitsgericht [haben sie] (...) problemlos Bestand.*

*Was eine Ethikrichtlinie, einen „Code of Compliance“ oder einen Antidiskriminierungskodex betrifft, so kommt es in Betrieben mit Betriebsrat darauf an, ob bei der Verabschiedung seine Mitbestimmungsrechte beachtet wurden. Die meisten Regeln in solchen Richtlinien sind mitbestimmungspflichtig.*

*In Betrieben ohne Betriebsrat kommt es darauf an, ob der Arbeitgeber sie wirksam zum Bestandteil der einzelnen Arbeitsverträge gemacht hat, sonst muss er sich im Einzelfall auf sein Direktionsrecht oder die ohnehin geltende Rechtslage berufen – denn das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) gilt in allen deutschen Unternehmen, unabhängig von darüber hinaus getroffenen Vereinbarungen.“<sup>10</sup>*

---

<sup>9</sup> Zusammengefasste Darstellung nach: Mobile Beratung gegen Rechtsextremismus Berlin (MBR): Wir lassen uns das Wort nicht nehmen! Empfehlungen zum Umgang mit rechtsextremen Besucher:innen bei Veranstaltungen. S. 13f.

<sup>10</sup> Der Paritätische. Gesamtverband: FAQ Rechtsextreme am Arbeitsplatz.

Formulierungsbeispiel für eine Dienstvereinbarung aus dem Bereich Volkshochschulen:

*„Wir verurteilen jede Form von diskriminierenden Äußerungen und Gewalttaten. Wir bekennen uns zu Menschlichkeit, Toleranz und Demokratie und fordern alle Beschäftigten der Volkshochschule auf, sich für die Werte unseres Grundgesetzes einzusetzen. (...) Intoleranz und Fremdenfeindlichkeit gefährden nicht nur die Werte der Demokratie und die Regeln des zivilen Zusammenlebens, sondern auch unsere Zukunftschancen und unser Ansehen in der Welt. Es darf nicht sein, dass Menschen in unserer Mitte wegen ihrer Abstammung, Religion, Nationalität und Herkunft benachteiligt, diskriminiert, misshandelt oder verfolgt werden. Die Volkshochschule stellt ihr Dienstleistungsangebot allen Einwohnerinnen und Einwohnern unabhängig ihrer Abstammung, Religion, Nationalität oder Herkunft zur Verfügung.“<sup>11</sup>*

#### Weitere Informationen

- Mustervereinbarung des Deutschen Gewerkschaftsbundes: <https://www.google.de/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwi-puZvg6MmJAxU8BdsEHbNfly0QFnoECBgQAQ&url=https%3A%2F%2Fsh-nord-west.dgb.de%2Fpresse%2F%2B%2Bco%2B%2B589e7320-9d49-11e2-b15d-00188b4dc422&usg=AOvVaw17Yx967aIBbtq1Hjr19z8Y&opi=89978449>; sowie [baustCD #44](#)
- Mustervereinbarung aus dem Bereich Kultur/Dachverband Tanz: [Muster DV BV 01.04.2023 Dokument mit allen Anhängen](#)
- Mitbestimmungsberatung der Arbeitnehmerkammer: <https://www.arbeitnehmerkammer.de/ueber-uns/kontakt/alle.html#.betriebsundpersonalraete>
- Ein Beispiel für einen Ehrenkodex für ehrenamtlich, neben- und hauptberuflich Tätige, der auch (rechts-)extremistische oder demokratiefeindliche Aussagen und Verhaltensweisen berücksichtigt, hat der Landessportbund Bremen erstellt: [Ehrenkodex-2024 .pdf](#)

#### **Instrument 4: Arbeits- und Honorarverträge ergänzen**

Arbeits- und Honorarverträge können um eine Klausel gegen rechtsextremes Verhalten ergänzt werden:

*„Eine Verhaltensverpflichtung in Verträgen, Rahmenvereinbarungen oder Lehrauftragserteilungen mit Kursleitenden, die eine Distanzierung von demokratiefeindlichen oder diskriminierenden Bekenntnissen, Inhalten, Mitgliedschaften und Verhaltensweisen zum Gegenstand hat, ist eine Möglichkeit, Mitarbeiter\*innen zur Einhaltung demokratischer Grundwerte anzuhalten und Verstöße dienstrechtlich oder zivilrechtlich ahnden zu können.“<sup>12</sup>*

<sup>11</sup> Deutscher Volkshochschul-Verband (DVV): Handreichung Volkshochschule als Ort der Demokratie. Hilfestellung zum Umgang mit antidemokratischen Äußerungen und Gruppierungen. S. 13.

<sup>12</sup> Ebd., S. 13.

Formulierungsvorschlag für eine Verhaltensverpflichtung in Honorarverträgen:

*„Der\*die Vertragspartner\*in verpflichtet sich, weder in Wort noch Schrift extremistische, rassistische, antisemitische oder antidemokratische Inhalte zu verbreiten.“<sup>13</sup>*

Wichtig: Trotz Verhaltensverpflichtungen gilt das Kündigungsschutzgesetz. Außerdienstliches Verhalten bleibt von solchen Klauseln und Dienstvereinbarungen unberührt. Dennoch wird eingeschätzt, dass ein Arbeitsgericht mitberücksichtigt, wenn Arbeitsverträge oder eine Betriebsordnung besondere Verhaltenspflichten der Mitarbeiter\*innen enthalten.<sup>14</sup>

### **Instrument 5: Allgemeine Geschäftsbedingungen durch Ausschlussklausel ergänzen**

Formulierungsbeispiele für Ausschlussklauseln:

- *„Die Veranstaltenden behalten sich vor, von ihrem Hausrecht Gebrauch zu machen und Personen, die demokratiefeindlichen Organisationen angehören oder bereits in der Vergangenheit durch menschenverachtende Äußerungen in Erscheinung getreten sind oder treten, den Zutritt zur Veranstaltung zu verwehren oder von dieser auszuschließen.“* (Demokratiezentrum Land Bremen, Programmflyer zur Veranstaltung [„Rassismuskritische Perspektiven auf die Islamismusprävention“](#) am 18.06.2024:)
- *„Die Veranstaltenden behalten sich vor, von ihrem Hausrecht Gebrauch zu machen und Personen, die rechtsextremen Parteien oder Organisationen angehören, der rechtsextremen Szene zuzuordnen sind oder bereits in der Vergangenheit durch rassistische, nationalistische, antisemitische oder sonstige menschenverachtende Äußerungen in Erscheinung getreten sind, den Zutritt zur Veranstaltung zu verwehren oder von dieser auszuschließen.“* (Mobile Beratung gegen Rechtsextremismus Berlin, nichtöffentliche Unterlagen zum Workshop am 05.09.2024)
- *„Die Veranstalter\*innen schließen hiermit Personen, die extremistischen, antidemokratischen oder sektiererischen Parteien oder Organisationen angehören oder bereits in der Vergangenheit durch rassistische, nationalistische, antisemitische oder sonstige ausgrenzende Äußerungen in Erscheinung getreten sind, von der Versammlung aus.“<sup>15</sup>*
- *„Wir behalten uns vor, von unserem Hausrecht Gebrauch zu machen und Personen, die rechtsextremen Parteien oder Organisationen angehören, der rechtsextremen Szene zuzuordnen sind oder bereits in der Vergangenheit durch rassistische, nationalistische, antisemitische oder sonstige menschenverachtende Äußerungen in Erscheinung getreten sind, den Zutritt zu unseren Veranstaltungen zu verwehren oder von diesen auszuschließen. (...) Bei Zuwiderhandlungen gegenüber diesen Teilnahmebedingungen behalten wir uns vor, weitere Seminaranmeldungen nicht zu berücksichtigen.“* (Allgemeine Geschäftsbedingungen Arbeit und Leben Berlin-Brandenburg,, Stand 25.10.2023: [AGB – Arbeit und Leben Berlin-Brandenburg gGmbH](#))

<sup>13</sup> Ebd., S. 13.

<sup>14</sup> Dargestellt nach ebd., S. 13.

<sup>15</sup> Deutscher Volkshochschul-Verband (DVV): Handreichung Volkshochschule als Ort der Demokratie. Hilfestellung zum Umgang mit antidemokratischen Äußerungen und Gruppierungen. S. 6.

Tipp des Deutschen Volkshochschul-Verbands: Die Ausschlussklausel sollte möglichst immer auf den Einzelfall angepasst werden und sehr konkret die Personen oder Personengruppen bezeichnen, die ausgeschlossen werden sollen.<sup>16</sup>

Hinweis: Die Ausschlussklausel sollte auch das Verbot der Verwendung verfassungsfeindlicher Zeichen (Symbole und Codes) umfassen.

Die Mobile Beratung gegen Rechtsextremismus Berlin schätzt zur Wirksamkeit von Ausschlussklauseln ein:

*„Eine absolute Sicherheit bietet die Anwendung (...) zwar nicht. Allerdings zeigt die Erfahrung durchaus, dass die Rechtsextremen auf den Besuch von Veranstaltungen mit Ausschlusssatz in der Ankündigung eher verzichten, da ihnen der Besuch der Veranstaltung sehr wahrscheinlich verwehrt bleibt. Zudem machen die Veranstalter:innen deutlich, dass sie sich auf ein Erscheinen der Rechtsextremen vorbereitet haben.“*

#### **Exkurs: Was tun als Arbeitgebende/r bei rechtsextrem motiviertem Verhalten von Mitarbeitenden im privaten Bereich?**

*„Für eine arbeitsrechtliche Bewertung ist grundsätzlich das Verhalten im Rahmen der arbeitsvertraglich geregelten Tätigkeiten ausschlaggebend. Arbeitsgerichte räumen dem Recht auf Meinungsfreiheit (...) einen großen Stellenwert ein. Rein arbeitsrechtlich kann die politische Haltung, also das Bekenntnis zu weltanschaulichen und religiösen Überzeugungen oder Organisationen, so lange sie nicht verboten oder anderweitig strafrechtlich relevant sind, nicht sanktioniert werden.“<sup>17</sup>*

---

<sup>16</sup> Ebd., S. 6.

<sup>17</sup> Der Paritätische. Gesamtverband: FAQ Rechtsextreme am Arbeitsplatz.

### Weiterführende Links zum Thema:

- Thema: Umgang mit öffentlichen Auftritten von Rechtsextremen [StreitenmitNeonazis2012.pdf \(miteinander-ev.de\)](#)
- Thema: Umgang mit Rechtsextremen bei öffentlichen und nicht-öffentlichen Veranstaltungen [Broschuere\\_Unerwuenscht.pdf \(mobit.org\)](#)
- Thema: Rechtsextremismus am Arbeitsplatz [Rechtsextremismus am Arbeitsplatz: Was Arbeitgeber tun können | Personal | Haufe](#)
- Thema: Symbole von Rechtsextremen [Kennzeichen und Symbole der rechtsextremen Szene.pdf \(demokratieundvielfalt.de\)](#)
- Thema: Kleidung von Rechtsextremen [201218\\_gesichtzeigen\\_united\\_pocketbroschuere\\_braunewaesche.pdf](#)
- Thema: Was Vereine und Engagierte gegen rechtsextreme, menschenfeindliche und antidemokratische Angriffe tun können [Mit-Schutz-und-Rueckendeckung.pdf](#)
- Thema: Rechtsextremen nicht auf den Leim geben. Ratgeber [niedersachsen\\_broschuere\\_rechtsextreme.pdf](#)
- Thema: Methodensammlung für die politische Erwachsenenbildung, um auf polarisierende Diskussionen zu reagieren: [Handreichung-Reden-web.pdf](#)

### Quellen:

- **Deutscher Volkshochschul-Verband (DVV):** Handreichung Volkshochschule als Ort der Demokratie. Hilfestellung zum Umgang mit antidemokratischen Äußerungen und Gruppierungen. [Die-vhs-als-Ort-der-Demokratie\\_aktualisiert-Mai-2021.pdf](#)
- **Der Paritätische. Gesamtverband:** FAQ Rechtsextreme am Arbeitsplatz. [FAQ Rechtsextremismus am Arbeitsplatz - Der Paritätische - Spitzenverband der Freien Wohlfahrtspflege](#)
- **Mobile Beratung gegen Rechtsextremismus Berlin (MBR):** Alles nur Theater? Zum Umgang mit dem Kulturkampf von rechts. [190313\\_mbr\\_Broschuere\\_Kulturkampf\\_Auflage2\\_Online.pdf](#)
- **Mobile Beratung gegen Rechtsextremismus Berlin (MBR):** Rechtsextremismus – Eine praxisbezogene Arbeitsdefinition. [210213\\_MBR\\_RexDefinitionen\\_Online.pdf](#)
- **Mobile Beratung gegen Rechtsextremismus Berlin (MBR):** Wir lassen uns das Wort nicht nehmen! Empfehlungen zum Umgang mit rechtsextremen Besucher/innen bei Veranstaltungen. [2010\\_mbr\\_hr-wort\\_web.pdf](#)