



Hilfe! Mein Mitarbeiter wurde gehackt!

Fake News und der Umgang mit Verschwörungsgläubigen.

Kennen Sie noch die Geschichte mit der Spinne, die aus dem neu erworbenen Yucca-Palmen-Topf schlüpfte? Damals, in den Achtzigerjahren, schickten dann auch US-amerikanische Soziologen zeitgleich zu dem Aufkommen der Fantasiegeschichte, sozusagen als Bedienungsanleitung und Erklärungsmodell, die Begrifflichkeit der *Urban Legend* mit über den Atlantik¹.

Man durfte sich ein wenig gruseln und dann aber im Unglauben und mit einem Lächeln den Kopf schütteln; insbesondere dann, wenn man die Geschichte voller Inbrunst von einem Verschwörungsgläubigen ausgeschmückt bekam. Die US-Amerikaner waren durch die Titelblattseiten der *Weekly World News* (1979–2007) und der Konkurrenzpublikation *Sun* (1983–2012) in den Regalen vor den Supermarktkassen an frei erfundene kommerzialisierte – Berichterstattungen – bereits gewöhnt. Elvis lebte und die US-Militärbasis Area 51 in Nevada hatte sich in einen intergalaktischen Raumschiffhafen verwandelt. So weit, so harmlos. Und auch schon damals gab es Menschen, die die Satire als solche erkannten, und solche, die darauf ihr Weltbild aufbauten.

Heute, da Fehlinformationen, Halbwahrheiten und Verschwörungsmysmen über Facebook, Chatrooms oder Youtube kostenfrei und ungefiltert ein Millionenpublikum erreichen, haben die modernen Legenden ihre Unschuld verloren. Professionalisiert, kommerzialisiert und – weaponized – sind sie begrifflich zu *Fake News* und ebenso geschlossenen wie postfaktischen Weltbildern mutiert, denen sich private, gesellschaftliche und staatliche Akteure zur Förderung ihrer Interessen bedienen. Die politischen und gesellschaftlichen Anlässe und Konsequenzen gezielter Lügenkampagnen (z. B. bei der US-amerikanischen Präsidentschaftswahl 2016, der Leave-Kampagne in Großbritannien 2016 oder der Migrationskrise in Deutschland 2015) sind weithin bekannt, Inhalt der politischen Diskussion und Objekt wissenschaftlicher Forschung. An fachlich fundierten Publikationen hierzu fehlt es mittlerweile nicht.

Neue Absurditätsstufen

Zu der aus dem Kalten Krieg bekannten, aus dem Ausland gesteuerten und staatlich sanktionierten Desinformationskampagne haben sich die innenpolitisch motivierte und vorsätzlich zynische, manipulative Verdrehung, De-Kontextualisierung und Falschinterpretation des *Infowars* und weltanschauliche Informations-Biotope sowie esoterische Parawissenschaften unterschiedlichster Absurditätsstufen gesellt.

Evidenzfreie Ansichten haben sich mittlerweile besorgniserregend tief in unsere Gesellschaften geätzt. Jeder kennt mittlerweile jemanden in seinem Umfeld, der z. B. daran glaubt, dass eine Verdünnungskonzentration von einem Tropfen Wirkstoff auf das Wasservolumen des Mittelmeers eine medizinische Wirkung entfalten könne (Homöopathie), dass sich eine nicht näher definierte Elite gegen die Bevölkerung verschworen habe oder dass – die Medien – nicht die ganze Wahrheit berichteten (– Lügenpresse –). Ob QAnon, Adrenochrom, 5G-Netz-Schädlichkeit, Chemtrails, Reptilien im Kanzleramt oder Flat-Earthers – dem Irrsinn scheinen keine Grenzen mehr gesetzt zu sein.

Aber es bleibt eben nicht nur bei der Vergiftung des politischen Diskurses, Demonstrationen oder wirren Erzählungen in digitalen Echokammern! Die Zurückweisung der aufklärerischen Errungenschaften des 18. Jahrhunderts führt längst zu realen Handlungen mit realen Opfern.

Es werden Waffen gehortet, Behördenmitarbeiter angegriffen, medizinische Behandlungen abgelehnt, Unternehmenseigentum beschädigt, Angestellte bedroht, ja selbst vor Mord wird nicht mehr zurückschreckt. Denn wenn sich die Grenzen dessen, was gesagt werden kann, verschieben, hat dies auch unweigerlich Konsequenzen für das Handeln. Und dies hat auch Folgen für das konstruktive berufliche Miteinander und die Security in Unternehmen weltweit.

Freie Gedanken und kriminelle Folgen

Als Entscheider mit Personal- oder Sicherheitsverantwortung dürfen wir uns nicht länger von der Absurdität und den augenfälligen politischen Folgen von Fake News und Verschwörungsmmythen hypnotisieren lassen, sondern müssen uns dem Handeln der Gläubigen und den sich daraus für die Unternehmenssicherheit ergebenden Gefährdungen zuwenden:

- In den Vereinigten Staaten stürmt ein bewaffneter Mann in Washington D.C. in eine Pizzeria, um dort angeblich im Keller festgehaltene und missbrauchte Kinder zu befreien (Pizzagate, 2016)².
- In Peru nehmen Dorfbewohner in dem Irrglauben, der 5G-Funkstandard würde Covid-19 verursachen, Techniker eines Internetanbieters als Geiseln und verlangen die Abschaltung der örtlichen Mobilfunkmasten (2020)³.
- In den USA kämpfen mit Corona infizierte Menschen auf Intensivstationen um ihr Leben, da sie der Luße aufgesessen sind, die Pandemie existiere gar nicht und Covid-19 sei nicht schlimmer als eine leichte Grippe (2020)⁴.
- In Großbritannien verübten 5G-Verschwörungsanhänger Sabotageangriffe auf die kritische Kommunikationsinfrastruktur und attackieren Netzwerk-Ingenieure der Telekomunternehmen (2020)⁵.
- In Georgensgmünd in Bayern erschießt ein sog. Reichsbürger einen SEK-Beamten, weil er an den Ausbruch des dritten Weltkriegs glaubt (2016)⁶.
- Im hessischen Hanau ermordet ein rechter Verschwörungsanhänger zehn Mitbürger, da er davon überzeugt war, die Republik werde von Migranten übernommen (2020).

Diese Beispiele illustrieren, dass von vereinzelt Verschwörungsgläubigen bereits seit Jahren auch ernst zu nehmende **kriminelle Gefährdungen** ausgehen. Dieser Aspekt gewinnt für Unternehmen umso mehr an Relevanz, wenn man berücksichtigt, dass Interne über ihre Verfügbungsberechtigungen, Zugriffsmöglichkeiten und Insiderwissen mehr Schaden als Externe verursachen können. Beunruhigend sind auch Ergebnisse wissenschaftlicher Studien, daß die individuelle Tendenz, an Verschwörungserzählungen zu glauben, mit einer erhöhten Wahrscheinlichkeit einhergeht, Gewalt zu befürworten oder sogar selbst gewalttätig zu werden⁷. Dies tangiert direkt das Fürsorgerecht des Arbeitgebers, Mitarbeiter vor Menschen mit Gewaltneigung zu schützen.

Der Gefahr, als Unternehmen durch **externe** Fake News oder Verschwörungsmmythen Schaden zu nehmen, begegnen risikosensible Manager bereits heute angemessen über eine entsprechende Ausweitung ihres **Issue Monitoring**. Dort werden durch die Security-Abteilung aufgestellte Themen- und Selektorenlisten in das digitale Monitoring der Unternehmenskommunikation integriert. So können Falschinformationen (z. B.: Corona wird durch 5G-Sendemasten ausgelöst) für das eigene Geschäftsfeld (hier Netzbetreiber) als relevant erkannt und präventive Maßnahmen umgesetzt bzw. Reaktionskapazitäten aufgebaut werden.

Der Blind Spot der Unternehmenssicherheit

Bisher weniger im Fokus ist der Problemkomplex der **internen** Verschwörungsgläubigen, sei es im Bewerberpool oder im Unternehmen selbst. Gerade in einer sich ausdifferenzierenden modernen Arbeitswelt, in der effektive Teamarbeit, Raum für Kreativität, Diversität, Unternehmenskultur und offene Kommunikation als entscheidende Faktoren beim Wettbewerb um die besten Kandidaten in den Vordergrund rücken, können Mitarbeiter, die sich von einer faktenbasierten Denkweise verabschiedet haben, eine toxische Wirkung entfalten.

Wie positioniert man sich als Unternehmen oder verantwortliche Führungskraft zu Verschwörungsmmythen und ihren Anhängern? Ist, wie in anderen persönlichen Glaubensfragen (Religion) auch, der gesetzlich vorgeschriebenen Nichtdiskriminierung von Persönlichkeitsrechten blind Folge zu leisten? Wie geht man mit Mitarbeitern um, die mit rationalen Argumenten und Fakten nicht mehr erreichbar sind? Sind Mythengläubige mit religiösen Menschen gleichzusetzen? Oder anders gefragt, sollte man Menschen, die z. B. von einer Weltverschwörung um den Philanthropen George Soros überzeugt sind, nicht ebenso viel Toleranz entgegenbringen wie Menschen, die an die Wiederauferstehung eines jüdischen Wanderpredigers von vor 2000 Jahren glauben?

Wo muss und darf man als Unternehmen zum Schutz der eigenen Mitarbeiter, seiner Reputation, des Betriebsklimas oder materieller Unternehmenswerte Grenzen ziehen?

Rechtliche Rahmenbedingungen

Über den unternehmenseigenen Risikoappetit und die ethischen Werte hinaus, denen sich das Unternehmen verschrieben hat (Wertesystem / Unternehmenskultur), definieren bei der Abwägung im Umgang mit Verschwörungsgläubigen vor allem die rechtlichen Rahmenbedingungen den Handlungsspielraum der Sicherheits- oder Personalabteilungen.

Die juristischen Einschränkungen ergeben sich vor allem, aber ggf. nicht ausschließlich durch das Gebot der Nichtdiskriminierung von Weltanschauungen auf Grundlage des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), den Schutz der engeren persönlichen Lebensbereiche gemäß dem Grundgesetz (allgemeine Persönlichkeitsrechte) und dem Bundesdatenschutzgesetz (BDSG als Konkretisierung der EU-DSGVO), welches den Bußrger vor Beeinträchtigungen durch den Umgang mit seinen personenbezogenen Daten schützt.

Für risikosensible Unternehmen entsteht somit ein Zielkonflikt zwischen Rechtskonformität und dem nachvollziehbaren Interesse, Unternehmenswerte vor zunächst **weichen** (z. B. toxischem Teamverhalten oder Reputationsschädigung⁸), aber ggf. auch potenziell **ernsthaften Sicherheitsrisiken** wie beispielsweise Sabotagen oder Amokläufen zu schützen. Im Abwägungsprozess tritt in der Prävention das unternehmerische Fragerecht gegenüber Stellenbewerbern und Angestellten jedoch hinter die oben aufgeführten Rechtsnormen zurück. Fragen nach weltanschaulichen Einstellungen bleiben also auch im Hinblick auf Verschwörungserzählungen unzulässig.

Die Möglichkeiten, im **Recruiting-Prozess** Verschwörungsgläubige zu identifizieren und ggf. von kritischen Zugriffsbefugnissen im Unternehmen fernzuhalten, sind also aufgrund der Rechtslage für die Personalabteilung gering. Bei angestellten **Mitarbeitern** kann das Management hingegen informell auf eine breitere Faktenbasis bezüglich Verhalten, Äußerungen, Veränderungen oder einschneidenden Lebensereignissen zurückgreifen.

Annäherungen an den Umgang mit Verschwörungsgläubigen Mitarbeitern

Für den sachgerechten Umgang mit Verschwörungsgläubigen im Unternehmen sieht der Autor vor allem die charakterliche Eignung und **Personalführungskompetenz** des Managements als ausschlaggebenden Faktor. Die Fähigkeit, Menschen zugewandt, interessiert, empathisch und begleitend mit hoher sozialer Kompetenz begegnen können, ermöglicht es, die Warnzeichen eines Abgleitens in Verschwörungserzählungen und Radikalisierungen zu erkennen.

Aufgrund ihrer immanenten Wesensart verstärken Krisen, wie nun auch die Corona-Krise, existierende Wandlungsprozesse und polarisieren Meinungsbilder. Daher gehört es zur Aufgabe von Personalverantwortlichen, insbesondere in Krisenzeiten nahe an ihren Teammitgliedern zu sein, um deren psychische Verfassung im Auge zu behalten.

Auch wenn sich die sozio-psychologische Erforschung von Verschwörungserzählungen erst in den Anfängen befindet, gibt uns die Wissenschaft jetzt schon Hinweise, ob Menschen ggf. zu Verschwörungsmitten neigen. Hierbei handelt es sich nicht um eindeutige Indikatoren, aber immerhin um hinreichend belastbare Korrelationen, bei denen es sich, sozusagen als **Early Warning**, beim Recruiting und der Mitarbeiterführung näher hinzuschauen lohnt. Hilfreich können hierbei folgende Beobachtungen bei Mitarbeitern sein:

- **Lebenskrisen und Kontrollverlust:** Verschwörungsmitten funktionieren mit ihren absoluten und allumfassenden Antworten bei Ohnmachtsgefühlen oder wahrgenommenem Kontrollverlust in Lebenskrisen als Sicherheiten und Vehikel zur Ermächtigung und Selbstbestätigung. Die äußeren Lebensumstände der Gläubigen spielen somit eine große Rolle⁹.
- **Besonderer Geltungsdrang/Narzissmus**¹⁰: Verschwörungsgläubige nehmen sich selbst oft als Teil einer kleinen „erleuchteten“ Elite wahr, die im Gegensatz zu der naiven Mehrheit die Mechanismen der Welt durchblickt hat. Diese Erhebung des eigenen Ichs bedient oftmals auch einen ausgeprägten Drang, sich von der Masse abzuheben.
- **Pauschalisierungen, Freund-Feind-Muster oder Ohnmachtsäußerungen:** Menschen, die zu universellen Denkweisen neigen, sich mit Komplexität schwertun, ihre Identität in der Abgrenzung zu anderen definieren oder aufgrund ihrer individuellen Lebenssituation Gefühle der Ohnmacht verbalisieren, neigen möglicherweise eher dazu, sich Verschwörungserzählungen anzuschließen, da diese eben solche charakterlichen Defizite bedienen.
- **Mangelnde Unsicherheitstoleranz**¹¹: Verschwörungserzählungen bringen für ihre Anhänger Ordnung in eine ambivalente, nicht ganzheitlich zu erfassende und scheinbar chaotische Welt und erfüllen somit ihr ausgeprägtes Bedürfnis nach Sicherheit und Eindeutigkeit.

Maßgeblich ist bei der individuellen Bewertung auch hier, wie bei anderen Glaubensbekenntnissen, der **Grad der persönlichen Vereinnahmung** durch die Glaubensinhalte. So ist zwischen nachvollziehbarem traditionellem religiösen Glauben, esoterischen Heilmethoden und Feindbilder bedienenden Verschwörungserzählungen abstuft zu differenzieren. Nicht fundamental oder totalitär ausgelegte monotheistische Gläubigkeit ist in den allermeisten Fällen als unkritisch anzusehen; parawissenschaftliche oder esoterische Ansätze sind zu großen Teilen zwar irritierend, aber wenn ausschließlich im Privaten praktiziert ggf. harmlos.

Verschwörungsmymen hingegen weisen oftmals diskriminierende Facetten auf, benennen Schuldige, bedienen diskriminierende Stereotypen oder bauen gezielt auf Hass auf (z. B. Antisemitismus, Rassismus, Islamophobie, Anti-Kapitalismus, antilithische und antiwissenschaftliche Überzeugungen). Wenn diese Erklärungs- und Wertemuster bei Menschen auf kompatible Neigungen oder verletzte Lebensumstände treffen, kann es zu einer Radikalisierung und der Ausbildung des Verschwörungsglaubens als bestimmendem Identitätsfaktor kommen. In das Unternehmen hineingetragen, können Verschwörungsmymen dann unmittelbar strafrechtlich relevant werden.

Die Grenzen der gesetzlich vorgeschriebenen Toleranz können z. B. erreicht sein, wenn der Verschwörungsgläubige aufgrund seiner Glaubensverfasstheit folgende Kriterien erfüllt:

- Anzeichen abnehmender **Professionalität** bzw. abnehmende Differenzierung zwischen der privaten Persona und der beruflichen Funktion: Wenn der Mitarbeiter seiner Tätigkeit nicht mehr angemessen nachgeht, diese verweigert oder mit seinen Glaubensgrundsätzen vermischt.
- Anzeichen von **Radikalisierung**: z. B. diskriminierendes Verhalten, verbale Beleidigungen und Erniedrigungen, Verherrlichung oder Anknüpfung von Gewalt, starke Emotionalisierung bei gewissen Themen, aggressives Verhalten, Rückzug und Vereinzelung oder paranoides Verhalten.
- Anzeichen von **Handlungsdruck**: Wenn in Gesprächen die Gegensätzlichkeit zwischen den subjektiv wahrgenommenen Verhältnissen und dem Verschwörungsglauben des Mitarbeiters derart groß und drängend erscheint, dass er sich zum Handeln gedrängt fühlen könnte.
- Anzeichen von **Predigerdrang**: Wenn der Verschwörungsgläubige versucht, Mitarbeiter oder Kunden von seinen Glaubensgrundsätzen zu überzeugen, eindeutige Links oder Posts weiterleitet oder sich während seiner Arbeitszeit missionarisch betätigt.

Da laut einer durch das European Research Council geförderten Studie¹² ein konfrontatives Begegnen (Debunking) und Faktenchecks Verschwörungsgläubige fast nie erreichen, stellt der Umgang mit ihnen eine ganz besondere Herausforderung für Personal- und Sicherheitsverantwortliche dar.

Glaubensaspekte spielen sich aus Sicht des Autors vorwiegend auf der emotionalen Ebene ab. Der Glaube bedient die jeweiligen **seelischen Bedürfnisse des Gläubigen** und wird mittels Bestätigungsfehler¹ (confirmation bias) und kausaler Fehlschlüsse so für ihn zur subjektiven, nicht mehr hinterfragbaren Wahrheit, und dies völlig unabhängig von einer wissenschaftlich nachweisbaren intersubjektiven Faktenlage oder dem Bildungsniveau des Mitarbeiters. Analog würde man auch nicht versuchen, z.B. einem Christen seinen Glauben auszureden. Faktenbasiertes Denken und emotionale Glaubensgrundsätze existieren in unterschiedlichen psychologischen Systemen und führen zwangsläufig dazu, dass man aneinander vorbeiredet, ja tatsächlich nur scheinbar miteinander redet. Erschwerend kommt hinzu, dass von Verschwörungserzählungen vereinnahmte Menschen klassische Vertrauensinstanzen wie seriöse Medien oder Wissenschaft und Forschung zu weiten Teilen nicht mehr anerkennen.

Im Umgang mit Verschwörungsgläubigen im Unternehmen kann es für Personal- oder Sicherheitsverantwortliche zielführender sein, sich dem zuzuwenden, was für den Gläubigen am Anfang seiner Reise in die Fantasiewelten stand¹³: seine emotionale Verfassung, individuelle Lebenssituation, Denkmuster oder Gefühle von Kontrollverlust, Ohnmachtserfahrungen oder die Verinnerlichung mangelnder Anerkennung und Sichtbarkeit. Auf einen Teil dieser Faktoren können wir als Führungspersonal Einfluss nehmen, uns dem Mitarbeiter zuwenden und dazu beitragen, dass eine Radikalisierung und Gefährdung für das Unternehmen ausbleiben.

Quellenangaben

¹ Jan Harold Brunvand

² „After Truth: Disinformation and the Cost of Fake News“, HBO-TV-Dokumentation, 2020

³ â??Vorfall in Peru â?? Angst vor Corona: Dorfbewohner halten Techniker gefangenâ??, T-Online, 14.06.2020

⁴ â??Coronavirus: The human cost of virus misinformationâ??, Marianna Spring, BBC, 27.05.2020

⁵ â??77 cell phone towers have been set on fire so far due to a weird coronavirus 5G conspiracy theoryâ??, Isobel Asher Hamilton, Businessinsider.com, 06.05.2020, und â??Statement: Senseless attacks on mobile infrastructure risks livesâ??, Industrieverband Mobile UK, 01.06.2020

⁶ â??Reichsbu?rger wollte laut Anklage m?glichst viele Polizisten t?tenâ??, Die Welt, 29.08.2017

⁷ Katharina Nocu? und Pia Lamberty, â??Fake Facts â?? Wie Verschw?rungstheorien unser Denken bestimmenâ??, S. 41, 2020

⁸ Auch: dysfunktionale Teams, Fu?hrungsversagen, Mobbing, Nichtbeachten von Arbeitnehmerpflichten, Diskriminierungen, Reputationsverlust oder irrationale Entscheidungen

⁹ Katharina Nocu? und Pia Lamberty, â??Fake Facts â?? Wie Verschw?rungstheorien unser Denken bestimmenâ??, 2020

¹⁰ Imhoff, R., Lamberty, P.K., â??Too special to be duped: Need for uniqueness motivates conspiracy beliefsâ??, European Journal of Social Psychology, 2017

¹¹ Pennycook, G.; Cheyne, J.A.; Barr, N.; Koehler, D.J. & Fugelsang, J.A., â??On the reception of detection of pseudo-profound bullshitâ??, Judgement and Decision making (2015)

¹² Guess et al., â??Exposure to untrustworthy websites in the 2016 U.S. electionâ??, www.dartmouth.edu/~nyhan/fake-news-2016.pdf, 2016

¹³ Katharina Nocu? und Pia Lamberty, â??Fake Facts â?? Wie Verschw?rungstheorien unser Denken bestimmenâ??, S. 283, 2020

Titelbild: www.pixabay.com â?? Freie kommerzielle Nutzung