

Was tun, wenn Teilnehmende in Veranstaltungen von rechter Gewalt im Arbeitsumfeld berichten?

Handreichung für Veranstaltungsleitungen in der (aufsuchenden) politischen Bildungsarbeit im Betriebskontext

In der (aufsuchenden) politischen Bildung im Betriebskontext kann es dazu kommen, dass Teilnehmende in Veranstaltungen von rechten Gewalttaten aus dem Arbeitsumfeld berichten. Solche Situationen können sich auch dann ergeben, wenn rechte Gewalt nicht als eigenes Thema der Veranstaltung eingeplant und angekündigt ist. Veranstaltungsleitung und Teilnehmende können dadurch vor sehr unterschiedliche Herausforderungen gestellt werden. Um in solchen Situationen Orientierung zu geben, geht es in dieser Handreichung um Optionen, wie in Bildungsveranstaltungen mit Berichten über rechte Gewalt umgegangen werden kann.

Inhalt

1.	Kontext und Ziel der Handreichung.....	1
2.	Vorbereitungen von Veranstaltungen	2
3.	In Veranstaltungen – wie dazwischengehen?.....	3
4.	In Veranstaltungen – was gebe ich mit?	4
4.1.	Einstieg und Kontext.....	5
4.2.	Schutz von Betroffenen	5
4.3.	Wie unterstütze ich Kolleg_innen?.....	7
4.4.	Ausblick und Abschluss	8

Entstanden im Rahmen des Projekts
**Sauber! Demokratie in der
Hamburger Gebäudedienstleistung gestalten.**

hamburg.arbeitundleben.de/sauber/



Erscheinungsjahr: 2024

Zu den Schwerpunkten Re-Viktimisierungsschutz und Umgang mit Vorfällen rechter, rassistischer und antisemitischer Gewalt sind Inhalte aus einem Fachaustausch mit empower eingeflossen – vielen Dank dafür.

empower – Beratung für Betroffene rechter, rassistischer und antisemitischer Gewalt

empower berät, begleitet und unterstützt Betroffene, deren Angehörige, Freund_innen sowie Zeug_innen eines Angriffs oder einer Bedrohung in Hamburg. Darüber hinaus werden für Gemeinden, Communities und Institutionen fachliche Beratungen nach Vorfällen angeboten.

hamburg.arbeitundleben.de/empower/

Herausgegeben von:

Arbeit und Leben Hamburg DGB/VHS e.V.
Besenbinderhof 60
20097 Hamburg
+49 (0)40 284016-11
office@hamburg.arbeitundleben.de

**Arbeit und
Leben**

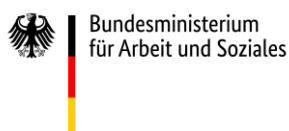
HAMBURG

Sauber! ist ein Projekt
im Rahmen der



Initiative betriebliche
Demokratiekompetenz

Gefördert durch das



Administriert durch das



1. Kontext und Ziel der Handreichung

Bei einer Bildungsveranstaltung für einen Betrieb kennen sich die Teilnehmenden meistens vorab und begegnen sich auch im Nahhinein weiter. Gleichzeitig bringen sie häufig konkrete Anliegen, geteilte Denk- und Handlungsmuster aber auch geteilte Vorerfahrungen aus dem Betriebsalltag mit. Bildungsveranstaltungen zu Themen wie Menschenrechte, Vielfalt oder Diskriminierung können dabei besonders herausfordernd sein. Zum einen, weil aufsuchende politische Bildung im Betriebskontext bisher wenig als eigenständiger Ansatz entwickelt und bekannt ist. Entsprechend wenig Erfahrungen haben Betriebe damit. Zum anderen, weil sich für die Teilnehmenden in den Veranstaltungen Raum bietet, (politische) Erfahrungen aus dem Arbeitsalltag anzusprechen, die im Betriebsumfeld sonst wenig thematisiert werden.

Speziell Berichte rechter Gewalt stellen Veranstaltungsleitungen, Teilnehmende und Betriebe vor große Herausforderungen. Die Berichte können dabei aus unterschiedlichen Perspektiven eingebracht werden: eigene Erfahrungen der Teilnehmenden, als Zeug_in miterlebte Gewalttaten oder als mitwissende Person, die selbst einen Bericht aus dem Arbeitsumfeld gehört hat. Unter „rechten Gewalttaten“ verstehen wir hier Gewalttaten, die an strukturelle Ausgrenzungsverhältnisse anschließen.¹ Gemeint sind damit zum Beispiel Antisemitismus, Queer-/Transfeindlichkeit, Sozialdarwinismus² oder verschiedene Formen von Rassismus³. Im Hinblick auf die Art der geschilderten oder erlebten Situationen bezieht sich ein Großteil der Handreichung auf (versuchte) physische Gewalttaten wie beispielsweise Körperverletzung, Bedrohung oder Sachbeschädigung. An verschiedenen Stellen können die Hinweise auch für andere Situationen, wie Diskriminierung, helfen (Zum Beispiel die in Punkt 3 angesprochene Verweisberatung oder der in Punkt 4 angesprochene Ausblick).

Für Menschen die im Kontext rechter Gewalt Rat suchen gibt es qualifizierte Beratungsangebote. Im Gegensatz zu ihnen sind (politische) Bildungsveranstaltungen jedoch breiter in Betrieben vertreten und dadurch meistens näher am Arbeitsalltag. In Bildungsveranstaltungen fehlt allerdings für gewöhnlich Zeit, Aufmerksamkeit und qualifizierte Begleitung, um sich angemessen mit den Anliegen von Ratsuchenden auseinanderzusetzen. Es bietet sich deshalb an, dass Veranstaltungsleitungen stattdessen eine Brücke hin zu Unterstützungsangeboten bieten. Die Rolle von Veranstaltungsleitungen kann in diesem Kontext möglicherweise umfassen:

- » Den **Veranstaltungsrahmen zu halten** und – soweit möglich – sich **am Auftrag für die Veranstaltung orientieren**.
- » **Berichte auf einer politischen Ebene einzuordnen und den Teilnehmenden eine erste Orientierung zu bieten**
- » Von den Teilnehmenden **benannte Situation oder Anliegen aufzugreifen und eine weitere Auseinandersetzung damit zu ermöglichen** (Insbesondere in Form einer Verweisberatung die Vermittlung von einzelnen Fällen anzubieten und im Idealfall eine themenbezogene, fallunabhängige Weiterarbeit im Betrieb anzustoßen).

¹ Siehe dazu VBRG (2018), S. 6-8.

² Ausgrenzung über die Einordnung als „schwach“, „nicht nützlich“ oder „weniger leistungsstark“. Betroffen sind zum Beispiel wohnungslose Menschen oder Menschen mit Behinderung.

³ Zum Beispiel Rassismus gegen Muslim_innen, Schwarze Menschen, Sinti_zze, Rom_nja sowie Menschen denen zugeschrieben wird asiatisch oder slawisch/osteuropäisch zu sein.

Für die Veranstaltungsleitung ergibt sich damit die Spannung, sich in ihrer Rolle abzugrenzen und zugleich sowohl die Anliegen und Belange der Teilnehmenden als auch der Betroffenen der Gewalttat zu berücksichtigen. Konzeptionell knüpft die Handreichung an verschiedene Ansätze und Konzepte an: die Standards der Beratungsstellen für Betroffene rechter, rassistischer und antisemitischer Gewalt, die Idee des Verbündet-Seins aus dem Kontext der Social Justice and Diversity-Ansätze, den Ansätzen diversitätsorientierter Organisationsentwicklung und an eine menschenrechtsorientierte Grundhaltung.⁴

In den folgenden Abschnitten geht es darum, wie eine Veranstaltungssituation konkret gestaltet werden kann, in der von rechter Gewalt berichtet wird. Zu Beginn wird die Vorbereitung auf eine Veranstaltung thematisiert. Anschließend geht es darum, welche Handlungsoptionen als Reaktion auf einen Bericht bestehen und welche Informationen den Teilnehmenden mitgegeben werden können. Die Inhalte haben nicht den Anspruch, alle möglichen Handlungsoptionen und Hinweise abzubilden oder universell anwendbar zu sein, sondern sollen Anstöße bieten. Sie stammen größtenteils aus der langjährigen Arbeit und den Erfahrungen der Beratungsstellen und Organisationen aus dem Quellenverzeichnis.

2. Vorbereitungen von Veranstaltungen

Um meine Haltung als Veranstaltungsleitung im Kontext von Berichten rechter Gewalt im Vorhinein zu klären, können folgende Fragen helfen:

- » Was ist der Auftrag meiner Veranstaltung? Was ist meine Rolle – gegenüber den Veranstaltungsteilnehmenden und gegenüber dem Betrieb bzw. den Auftraggebenden?
- » Wie bin ich selbst auf Berichte rechter Gewalt vorbereitet – Wie sicher kann ich auf Berichte reagieren? In welchen Themenbereichen rechter Gewalt kenne ich mich gut aus? Wie gut kann ich einzelne Situationen benennen und einordnen?
- » Wie bin ich als Leitung im Kontext von Ausgrenzungsverhältnissen positioniert – An welchen Stellen bin ich selbst betroffen? In welchen Bereichen genieße ich Privilegien und habe deshalb dort vielleicht Leerstellen in meiner Wahrnehmung?
- » Wo ziehe ich Grenzen – zu welchen Berichten gebe ich eine Einschätzung ab, zum Beispiel wenn ich strafrechtliche Schritte als Möglichkeit nenne? Wann sage ich aus Unsicherheit heraus nichts, auch wenn ich es vielleicht könnte?
- » Wo liegen eigene Ressourcen – Was stärkt meinen Optimismus und meine Motivation? Was sind eigene Bedarfe nach herausfordernden Veranstaltungssituationen?

Für eine Verweisberatung kann folgende Vorbereitung helfen:

- » Informationen und Kontaktdaten von Beratungsangeboten einholen sowie eventuell Absprachen mit den Beratungsstellen treffen (Für Beratungsstellen im Kontext rechter Gewalt und Diskriminierung gibt es von den Bundesverbänden Übersichten zu regionalen Anlaufstellen, zum Beispiel dem Verband der Beratungsstellen für Betroffene rechter, rassistischer und antisemitischer Gewalt, dem Bundesverband Mobile Beratung und dem Antidiskriminierungsverband Deutschland)

⁴ Siehe dazu VBRG 2018, 2020, Czollek/Perko 2014, Czollek et al. 2019, deutschplus 2018 und RAA Berlin 2017

- » Informationen über im Betrieb eventuell vorhandene Anlaufstellen, Konzepte und Ansprechpersonen für den Fall rechter Gewalt einholen.
- » Beim auftraggebenden Betrieb nach dem Anlass fragen, weshalb eine Bildungsveranstaltung geplant ist. Insbesondere ist wichtig zu wissen, ob der Grund eine bekannt gewordene rechte Gewalttat ist, was dann in die Entscheidung über Zu- oder Absage, die Planung und Vorbereitung einbezogen werden kann.

3. In Veranstaltungen – wie dazwischengehen?

Um in die Berichte von Teilnehmenden einzuhaken und Missverständnissen vorzubeugen, hilft es die Grenzen der eigenen Rolle deutlich zu benennen. Zum einen, weil Veranstaltungsleitungen für einen konkreten Fall meistens keine Beratung leisten können. Zum anderen, weil aus unserer Perspektive der Schutz Betroffener Vorrang vor dem Lernen einer Gruppe hat. Deshalb ist es nicht sinnvoll, konkrete Fälle in der Gruppe zu thematisieren und als „Lerngegenstand“ zu verstehen. Um in der Veranstaltung trotzdem handlungsfähig zu sein, sind verschiedene Handlungsoptionen möglich:

Einhaken und Berichte ggf. unterbrechen // Berichte zu unterbrechen kann herausfordernd sein, zum Beispiel bei Oversharing – also wenn sehr intime Dinge berichtet werden – oder stark emotionalen Erzählungen. Hier kann helfen, Solidarität zu bekunden („*Ich kann Ihre Wut/Angst/Verwirrung/... gut verstehen, mir würde es in Ihrer Situation ähnlich gehen*“ oder die Betrachtung auf Gruppenebene zu heben und an Gemeinsamkeiten anzuknüpfen „*Ich bin mir sicher, nach dem was Sie berichtet haben, würde es vielen hier im Raum ähnlich gehen.*“). Darüber hinaus können auch andere Teilnehmende unterschiedlich reagieren. Zum Beispiel können Berichte überfordern oder überwältigen, aber auch Abwehr und Zweifel sind möglich. Für die weitere Arbeit in der Gruppe ist es sinnvoll, solche Reaktion zu berücksichtigen.

Pause machen // Hilfreich ist, die berichtete Situation einordnen zu können. Dabei kann helfen, eine Pause zu machen und allein mit der berichtenden Person zu sprechen. Hier kann bereits das Angebot für eine Verweisberatung erfolgen.

Einordnen und benennen // Um eine weitere Auseinandersetzung zu ermöglichen, ist es wichtig die berichtete Situation als Teil struktureller Ausgrenzung und speziell die spezifische Form zu benennen (zum Beispiel als antisemitischen Angriff). Als ein wichtiger Aspekt davon kann auch angesprochen werden, dass rechte Gewalt meistens nicht einzelnen Personen, sondern im Sinne einer Botschaftstat einer ganzen Gruppe gilt. Dementsprechend können Berichte darüber auch bei potentiell Betroffenen zu Verunsicherung führen.

Berichte ernst nehmen und Veränderungswunsch anerkennen // Um das zu signalisieren, kann es helfen (emotionale) Reaktionen auf die Gewalttat oder den Bericht zu normalisieren und als verständlich und nachvollziehbar zu benennen. Das kann insbesondere deshalb helfen, weil Gewalterfahrungen und das Alltagsverständnis von Opfer-Sein immer noch häufig stigmatisiert sind. Auch wird speziell rechte Gewalt meistens nicht im eigenen Umfeld verortet und kann dadurch zusätzlich verunsichern und erschrecken. Darüber hinaus haben Zeug_innen oder Mitwissende manchmal große Handlungswünsche und das Bedürfnis, dass die Situation „wieder gut wird“. Hier kann passieren, dass es vorrangig um das Empfinden

von indirekt Betroffenen, wie beispielsweise Mitwissenden, geht. Auch hier kann helfen verschiedene Reaktionen aus der Gruppe anzuerkennen, aber gleichzeitig auf mögliche weitere Perspektiven und insbesondere die der direkt Betroffenen hinzuweisen.

Angebot für eine weitere Veranstaltung machen // Je nach Bericht und Interesse in der Gruppe, kann es helfen eine weitere Veranstaltung anzubieten. Austausch und Diskussion kann ausgelagert und offene Frage besprochen werden. Wenn die Bedarfe nicht zum eigenen Wissen passen, ist dann außerdem möglich weitere Referent_innen einzubinden.

Angebot für einen Kurzinput // Um eine erste Orientierung für den weiteren Umgang mit rechten Gewalttaten zu geben, kann ein Kurzinput helfen. In Absprache mit den Teilnehmenden kann dafür der Ablauf unterbrochen oder der Input nur für Interessierte im Anschluss an die Veranstaltung angeboten werden. Zu Beginn ist es sinnvoll, Begriffsklarheit zu dem angesprochenen Fall herzustellen (Zum Beispiel was mit „rechter Gewalt“ gemeint ist). Mögliche weitere Inhalte werden weiter unten angesprochen.

Angebot für eine Verweisberatung // Eine Verweisberatung kann die Brücke hin zu qualifizierten Beratungsangeboten bieten. Möglich ist beispielsweise, der berichtenden Person dafür ein Einzelgespräch nach der Veranstaltung anzubieten. Alternativ kann auch ein separater Termin ausgemacht werden. Eine Verweisberatung dient unter anderem dazu, einen ersten Eindruck zu erhalten, erste Informationen zu sammeln und an ein passendes Beratungsangebot weitervermitteln zu können. Folgende Fragen können dabei helfen:⁵

Mögliche Fragen für eine Verweisberatung

Wer war beteiligt? Wer war betroffen? Was genau ist passiert?

Gibt es eine Vorgeschichte?

Wie geht es der(n) betroffenen Person(en) jetzt?

Was ist Anlass für den Bericht? Was genau möchte die berichtende Person erreichen?

Was darf im weiteren Verlauf auf keinen Fall passieren?

Was sind Erwartungen/Wünsche an mich? Was sind Erwartungen/Wünsche an andere?

4. In Veranstaltungen – was gebe ich mit?

Im folgenden Teil geht es um Hinweise und Informationen, die den Teilnehmenden in Form eines Kurzinputs mitgegeben werden können. Ein Kurzinput erscheint deshalb sinnvoll, um den Einschub in den Veranstaltungsablauf zeitlich zu begrenzen und mögliche Missverständnisse direkt klären zu können.

Bei der Auswahl der Inhalte ergibt sich aus unserer Erfahrung die Schwierigkeit, gleichzeitig die gesamte Veranstaltungsgruppe zu adressieren, auf die Anliegen der berichtenden Person einzugehen und auf die Belange der betroffenen Person(en) hinzuweisen. Geeignet erscheint

⁵ In Anlehnung an den Leitfaden „Beratung bei Diskriminierung“ der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS Bund 2015, S. 19), der auch weitere Hinweise für Verweisberatungen liefert.

dazu, die Teilnehmenden als potenzielle Unterstützer_innen von Betroffenen rechter Gewalt anzusprechen. Das gilt insbesondere dann, wenn eine Veranstaltung betriebsintern stattfindet und sich die Teilnehmenden möglicherweise bereits kennen und erneut begegnen. Den Blick auf die Rolle von Unterstützer_innen zu werfen erscheint deshalb sinnvoll, weil damit Lernmöglichkeiten unabhängig davon ermöglicht werden, in welchem Verhältnis die einzelnen Teilnehmenden zu der konkreten Gewalttat stehen. Betroffene unterstützen können prinzipiell alle, egal ob individuelle Verbundenheit oder Gemeinsamkeit durch geteilte Ausgrenzungserfahrung vorliegen. Gleichzeitig können damit Hinweise zum Handeln gegeben werden, ohne dass ich als Veranstaltungsleitung mich beratend zu einem konkreten Fall äußere. Aufgebaut sind die Inhalte deshalb für Menschen im Umfeld von Betroffenen rechter Gewalt. Ziel eines so angelegten Kurzinputs ist, den Bericht und dadurch ausgelöste (emotionale) Reaktionen für die Veranstaltungsgruppe einzuordnen und Hinweise für den weiteren Umgang anzubieten.

Die hier gesammelten Inhalte teilen sich in vier Punkte auf: „Einstieg und Kontext“, „Schutz von Betroffenen“, „Wie unterstütze ich Kolleg_innen?“ und „Ausblick & Abschluss“.

4.1. Einstieg und Kontext

Zu Beginn ist es hilfreich, auf den Kontext von Ausgrenzung hinzuweisen und mögliche Auswirkungen und Reaktionen anzusprechen.

Mögliche Inhalte für einen Kurzinput zu dem Punkt „Einstieg und Kontext“

- » **Begriffsklarheit zu „rechter Gewalt“ bzw. der konkreten Situation** schaffen
- » **Unterschiedliche (emotionale) Reaktionen auf rechte Gewalt normalisieren** (Wut, Angst, Verwirrung, Schreck, Erstaunen, Abwehr, ...)
- » **Normalisieren, dass rechte Gewalt das Bild der eigenen Organisation stören kann** (Zum Beispiel die Annahme „Bei uns gibt es keine Ausgrenzung/Gewalt/...“).
- » **Grenzen der Veranstaltung benennen**. Darauf hinweisen, dass die Arbeit zu Fällen rechter Gewalt Zeit und Aufmerksamkeit braucht.

4.2. Schutz von Betroffenen

Aus unserer Perspektive hat bei konkreten Fällen rechter Gewalt der Schutz von Betroffenen hohe Priorität. Allerdings sind im Gegensatz zu spezialisierten Beratungsstellen Veranstaltungsleitungen häufig nicht dafür qualifiziert, beratende Hinweise zum Vorgehen in konkreten Fällen zu geben. Damit eine Situation aber nicht verschlimmert wird (Schutz vor Re-Viktimisierung), erscheint es aus unserer Sicht trotzdem sinnvoll, den Teilnehmenden allgemeine Hinweise zum Schutz von Betroffenen mitzugeben.

Mögliche Inhalte für einen Kurzinput zu dem Punkt „Schutz von Betroffenen“ (dazu OBR 2020 und VBRG 2020)

Zu Beginn **Begriffsklarheit** zu z.B. „Betroffene“, „Zeug_innen“ oder „Mitwissende“ **schaffen**. Es kann auch helfen auf die unterschiedlichen Wahrnehmungen und Reaktionen einzugehen, die sich aus den verschiedenen Perspektiven ergeben.

Informationen und Hinweise für das Umfeld von Betroffenen rechter Gewalt:

- » **Betroffenen den Zugang zu Unterstützung ermöglichen.** Unterstützung zu erhalten ist ein Recht! Das kann zum Beispiel bedeuten, der Person die Kontaktdaten von einer Beratungsstelle zu geben.
- » **Selbstbestimmung der Person wahren.** Das heißt nicht ohne Absprache für eine betroffene Person sprechen oder etwas unternehmen.
- » **Schutz der Person wiederherstellen/sicherstellen.**
- » **Der betroffenen Person zeigen, dass sie nicht allein ist.** Das kann bedeuten praktische Unterstützung anzubieten, z.B. zu Terminen zu begleiten. Wichtig ist aber auch, sich nicht aufzudrängen. Betroffene haben auch das Recht auf Nicht-Unterstützung, das heißt ihre Perspektive darf auch unverändert stehen bleiben.
- » **Auf die Person einlassen.** Das bedeutet in erster Linie: Zuhören und ernst nehmen.
- » Der betroffenen Person **nicht eine Rolle als „Opfer“ aufzwingen.** Zum Beispiel durch ungefragtes und übermäßiges kümmern, der Person vorzuschreiben wie sie sich zu verhalten hat, ihr vorzuschreiben was sie fühlen soll oder jemanden drängen, Gefühle/Erfahrungen/Sichtweisen/... mitzuteilen.
- » Betroffene **nicht nach Hintergründen zu der Gewalttat fragen.** Zum Beispiel warum ein bestimmtes Wort rassistisch ist. Bei Interesse daran, mehr über die Hintergründe, Geschichte und Zusammenhänge rechter Gewalt zu erfahren, sind Hinweise auf weitere Informationsangebote möglich (zum Beispiel Online-Glossare, Info-Broschüren oder Bildungsveranstaltungen).
- » **Verschlimmern der Situation vermeiden.** Aus dem Umfeld gibt es immer wieder Reaktionen, die die Situation für Betroffene verschlechtern. Das kann sein:
 - › Ihre Erfahrung wird als falsch dargestellt (*Negierung*)
 - › Ihre Wahrnehmung wird als übertrieben sensibel dargestellt (*Abwertung*)
 - › Ihre Erfahrung wird als Missverständnis dargestellt (*Relativierung*)
 - › Ihre Erfahrung wird als Unterstellung gegen eine Person oder die gesamte Organisation aufgefasst (*weitere Angriffe*)
 - › Als Verräter_in in der Organisation dargestellt werden (*weitere Ausschlüsse*)
 - › Überforderung des Umfelds und dadurch ungewollte Grenzüberschreitungen
 - › Ungewollte Veröffentlichung von Erfahrungen sowie Verlust von Handlungsfähigkeit + Kontrolle als Resultat davon

4.3. Wie unterstütze ich Kolleg_innen?

Der zweite inhaltliche Block geht der Frage nach, wie betroffene Kolleg_innen im eigenen Arbeitsumfeld unterstützt werden können. Dadurch soll möglichst vielen Teilnehmenden eine Auseinandersetzung mit dem eigenen Verhalten und der eigenen Rolle ermöglicht werden.

Mögliche Inhalte für einen Kurzinput zu dem Punkt „Wie unterstütze ich Kolleg_innen?“ (dazu FUMA 2022, LesMigraS 2011, OBR 2020, VBRG 2020 und ver.di migration 2022)

Begriffsklarheit schaffen, was „Unterstützung leisten“ bedeuten kann bzw. was damit einhergehen kann. Zum Beispiel:

- » Beachten, **nicht die eine Lösung für andere zu haben**
- » Beachten, dass **die Möglichkeit besteht, mit Vorschlägen und Ideen falsch zu liegen**
- » Beachten, dass es passieren kann, häufig mit **Unsicherheit und Unklarheit** konfrontiert zu sein
- » Das auch **selbst Beratungsangebote in Anspruch genommen werden können**

Hinweise und Anstöße zur Auseinandersetzung damit, **wie das konkrete Arbeitsumfeld mit Ressourcen und mögliche Herausforderungen berücksichtigt werden kann:**

- » Das **Tatmotiv im Blick behalten** (Wer ist gewaltausübende Person? Ist sie bekannt für ähnliches Verhalten?)
- » Das **eigene Verhältnis zur betroffenen Person im Blick behalten** (Wie gut kenne ich sie persönlich? Wie ist meine berufliche Rolle gegenüber der Person; besteht Leitungsverantwortung? Nehmen wir den konkreten Fall und unser Betriebsumfeld unterschiedlich wahr, zum Beispiel aufgrund unterschiedlicher Vertragsarten (befristet-unbefristet) oder der Tätigkeit in unterschiedlichen Bereichen?)
- » Die **in Tatsituation anwesenden Personen beachten** (Wer hat eingegriffen? Wer hat nichts gemacht? Gibt es Unterstützung von anderen?)
- » Eine **mögliche Vorgeschichte beachten** (Ist der Person etwas ähnliches schon einmal passiert? Wie wurde damit umgegangen?)

Hinweise zum konkreten Verhalten, zum Beispiel:

- » **Verantwortung zu übernehmen und einzufordern** (Welche Aufgaben ergeben sich aus der eigenen beruflichen Rolle und der von anderen, z.B. von Abteilungs- oder Geschäftsleitungen?)
- » **Gesetzliche Regeln einzuhalten** (Zum Beispiel durch Betriebsvereinbarungen, das BetrVG oder AGG. Zu den Regeln und Pflichten als Zeug_in informieren Beratungsstellen.)
- » **Interessen und Wünsche der betroffenen Person in den Mittelpunkt zu stellen.** (Zum Beispiel nach dem Grundsatz: Nicht als „Retter_in“ auftreten, sondern stattdessen die Anliegen von anderen zu den eigenen machen und sich für die Belange anderer einzusetzen.)

- » **Eigene Meinungen, Bewertungen und Erfahrungen gegenüber betroffenen Personen zurückzuhalten**
- » **Unterstützung nicht an die Bedingung zu knüpfen**, dass die betroffene Person das macht, was ich richtig finde oder erwarte.
- » **Fragen**, was die betroffene Person möchte.
- » **Ziele und Konsequenzen des eigenen Handelns beachten**, weil sich Motivation/ Absicht und Wirkung meines Handelns unterscheiden können („Gut gemeint ist nicht gleich gut gemacht“). Das ist im Falle rechter Gewalt besonders wichtig, weil die Konsequenzen des Handelns (egal von wem) häufig Betroffene tragen.
- » Für die betroffene Person **ansprechbar zu bleiben**.

Hinweise auf konkrete Beratungsangebote. Zum Beispiel:

- » **Name, Kontaktdaten und Zielgruppen** der Beratungsangebote
- » **Normalisieren, dass es schwierig sein kann Beratung zu suchen**, weil das „Opfersein“ bzw. Unterstützung suchen häufig noch mit einem Stigma verbunden ist (Zum Beispiel aus Angst als „schwach“ wahrgenommen zu werden).
- » **Erklären, was in Beratungen passiert.** Unsicherheiten können auch deshalb entstehen, weil Wissen darüber fehlt, wie Beratung abläuft. (Je nach Beratungsstelle zum Beispiel die Unterstützung bei Entscheidungen, Vermittlung zu Rechtsberatung oder die Vernetzung mit anderen)
- » **Praktische Fragen zur Beratung ansprechen.** Ist die Beratung zum Beispiel kostenlos oder auch anonym möglich? Wo wird beraten? Wie funktioniert die Anmeldung?
- » Ansprechen, dass **für manche Vorgehensweisen Fristen wichtig sind.** Beratungsstellen helfen dabei, diese zu beachten (Zum Beispiel bei Klagen).

4.4. **Ausblick und Abschluss**

In der Arbeit mit einer Gruppe kann es sich neben der Perspektive auf einen konkreten Fall auch anbieten, Hinweise auf den strukturellen, fallunabhängigen Kontext rechter Gewalt zu geben. Damit soll zum Abschluss noch einmal eine erweiterte Perspektive eingebracht werden, um Anstöße für eine themenbezogene, fallunabhängige Arbeit im Betrieb der Teilnehmenden zu geben.

Im Kontext einer aktuellen Gewalttat im eigenen Arbeitsumfeld kann es aber besonders schwierig sein, abschließend einen konstruktiven und hoffnungsreichen Ausblick zu geben. Dabei kann helfen, als Veranstaltungsleitung auch eigene Gründe und Treiber von Hoffnung anzusprechen („*In solchen Situationen bin ich trotzdem optimistisch, weil ...*“).

Mögliche Inhalte für einen Kurzinput zu dem Punkt „Ausblick und Abschluss“

- » **Rechte Gewalt sind keine Einzelfälle** und in ähnlicher Form wahrscheinlich auch in anderen Betrieben vorgekommen. Rechte Gewalt ist ein Teil der Realität gesellschaftlicher Ausgrenzung.
- » Wieviel Einzelpersonen umsetzen können, ist sehr von der Funktion und Rolle im Betrieb abhängig. Für vieles **braucht es den Willen und Einsatz von Leitungen** (wie Gewaltschutzkonzepte oder ein funktionierendes Beschwerdesystem). **Anderes ist unabhängig davon möglich** (Sich mit anderen zusammenschließen die auch etwas ändern wollen, zum Beispiel mit Kolleg_innen oder Stellen im Betrieb wie Betriebsrat oder Leitungen).
- » Gesellschaftliche Ausgrenzung hat sich lange gefestigt und ist deshalb häufig nicht schnell und einfach zu lösen. Veränderung braucht einen langen Atem. Betriebe gegen rechte Gewalt zu stärken ist längere Arbeit und ein Prozess, keine einmalige Aktion. Hilfreich ist deshalb, sich **nicht zu überfordern, Schritte zu priorisieren und Vorhaben überschaubar zu halten**. Dabei können externe Organisationen helfen.
- » Wird Ausgrenzung und rechte Gewalt thematisiert, wird das manchmal als Angriff, unnötige Aufregung oder Störung verstanden. Das kann entmutigen. Es ist **wichtig sich bewusst zu machen, dass es darum geht geltende Rechte einzufordern**.
- » Es kann sein, dass es Rückschläge gibt oder etwas nicht klappt. Um sich nicht entmutigen zu lassen hilft deshalb, den **eigenen Optimismus immer wieder bewusst zu stärken**.

Quellen

- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS Bund) (2015): Leitfaden Beratung bei Diskriminierung: erste Schritte und Weitervermittlung.
- Czollek, Leah Carola und Gudrun Perko (2014): Das Konzept des Verbündet-Seins im Social Justice als spezifische Form der Solidarität. In: Anne Broden und Paul Mecheril (Hrsg.): Solidarität in der Migrationsgesellschaft, 153-166.
- Czollek, Leah Carola, Gudrun Perko, Corinne Kaszner und Max Czollek (2019): Praxishandbuch Social Justice und Diversity. Theorien, Training, Methoden, Übungen.
- deutschplus (2018): Vielfalt intersektional verstehen. Ein Wegweiser für diversitätsorientierte Organisationsentwicklung.
- FUMA Fachstelle Gender & Diversität NRW (2022): Verbündetenschaft in Aktion. Diskriminierung entgegenzutreten.
- LesMigraS (2011): Handlungsmöglichkeiten im Umgang mit Gewalt und Diskriminierung. Unterstützung geben.
- OBR (2020): Was tun nach einem rechten oder rassistischen Angriff? Handlungsmöglichkeiten und Hilfe für Betroffene, Angehörige und Zeug*innen.

RAA Berlin (2017): Diversitätsorientierte Organisationsentwicklung. Grundsätze und Qualitätskriterien.

Verband der Beratungsstellen für Betroffene rechter, rassistischer und antisemitischer Gewalt (VBRG) (2018): Beratung für Betroffene rechter, rassistischer und antisemitischer Gewalt in Deutschland. Qualitätsstandards für eine professionelle Unterstützung.

Verband der Beratungsstellen für Betroffene rechter, rassistischer und antisemitischer Gewalt (VBRG) (2020): Informationen und Unterstützungsangebote für Betroffene und Zeug*innen rassistischer, antisemitischer und rechter Gewalt, deren Familienangehörige und Freund*innen. Informationen nach traumatischen Erfahrungen.

ver.di migration (2022): Für Solidarität und Gute Arbeit. Was tun bei Diskriminierung und rassistischem Mobbing? Eine Handlungshilfe für Aktive im Betrieb.

Weiterführende Literatur

OSZE-Büro für Demokratische Institutionen und Menschenrechte (ODIHR) (2021): Die Bedürfnisse von Betroffenen von Hassverbrechen Verstehen.