



Umgang mit diskriminierenden Äußerungen auf Veranstaltungen

Praxispapier Nr. 3

Diskriminierende Veranstaltungsbesucher*innen – ignorieren, widersprechen oder ausschließen

Mit dem Tag der Offenen Tür, mit Sommerfesten oder Frühlingsbasaren werben soziale Einrichtungen und Vereine gern für ihre Arbeit. Denn solche publikumswirksamen Veranstaltungen bieten gute Möglichkeiten, um eigene Angebote unaufdringlich vorzustellen und mit interessierten Personen ins Gespräch zu kommen.

Öffnen soziale Träger ihre Türen, lässt sich jedoch nicht vorher absehen, wer durch diese Tür tritt. Menschen haben Vorurteile. Manche äußern diese offen, zuweilen auch lautstark. Und bei aller Offenheit zum Diskurs, bei aller Toleranz: Es gibt Äußerungen, denen im öffentlichen Raum widersprochen werden muss. Dies sind selbstverständlich alle Äußerungen, die einen Straftatbestand berühren, aber auch Aussagen, die eine „rote Linie“ überschreiten, weil sie diskriminierend, beleidigend und verletzend sind.

Wie können Träger sozialer Arbeit in einer solchen Situation angemessen reagieren? Ist es besser, das Gesagte zu ignorieren, damit die schöne Stimmung nicht verdorben wird? In welchen Situationen ist ein Ausschluss der diskriminierenden Person aus der Veranstaltung rechtlich geboten und möglich?

Impressum

Herausgeber:

InSchwung – für Demokratie und Beteiligung

Stiftung Wohlfahrtspflege Brandenburg – Gemeinschaftsstiftung des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes in Brandenburg
Tornowstraße 48
14473 Potsdam
www.beteiligung-paritaet.de

Redaktion:

Gabi Jaschke, unter Verwendung von Material des Aktionsbündnis gegen Gewalt, Rechtsextremismus und Fremdenfeindlichkeit Brandenburg

Autor*innen: Jonas Frykman und Gabi Jaschke

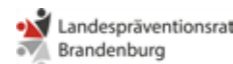
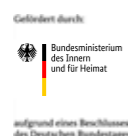
Lektorat: Ilka Haederle

Gestaltung: Layoutlabor, Dieter Raupach

1. Auflage, Dezember 2023



Gefördert durch das Bundesministerium des Innern und für Heimat im Rahmen des Bundesprogramms „Zusammenhalt durch Teilhabe“.



Wer wir sind und warum dieses Praxispapier

Die mehr als 320 rechtlich selbständigen, gemeinnützigen Organisationen unter dem Dach des **PARITÄTISCHEN Landesverbands Brandenburg** verbindet ein menschenrechtsorientiertes Demokratieverständnis, das diskriminierende und menschenfeindliche Bezüge ausschließt. Die Idee der Parität, der Gleichwertigkeit aller Menschen, die Namensgeber des Verbandes ist, prägt unser Verständnis sozialer Arbeit. Wir stehen für gelebte Demokratie und eine Kultur der Offenheit, Vielfalt und des Respekts, insbesondere auch innerhalb unserer Mitgliedsorganisationen und Einrichtungen.

Das Erstarken demokratiefeindlicher Organisationen und Haltungen zwingt uns zur Auseinandersetzung mit der Frage, wie wir uns als Teil der Zivilgesellschaft aktiv für demokratische Werte einsetzen und dazu beitragen können, dass Ungleichwertigkeit weder politisch noch kulturell, weder innerhalb noch außerhalb unserer Einrichtungen um sich greifen können. Dabei haben wir, indem wir zu unseren eigenen demokratischen Werten stehen und für diese in und mit unserer Arbeit werben, immer auch Vorbildfunktion für andere zivilgesellschaftliche Akteure.

InSchwung – für Demokratie und Beteiligung ist ein Angebot des PARITÄTISCHEN Landesverbands Brandenburg in Trägerschaft der Stiftung Wohlfahrtspflege Brandenburg, das den Landesverband bei dieser Aufgabe unterstützt und im Umgang mit „Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit“¹ stärkt.

Mitzureden, die eigenen Wünsche und Erfahrungen in die Gestaltung der eigenen Lebens- und Arbeitswelt einzubringen, ist zentrales menschliches Bedürfnis und Grundlage jeder demokratischen Arbeit, in und außerhalb sozialer Einrichtungen. So bildet InSchwung z.B. Mitarbeiter*innen von Mitgliedsorganisationen zu Teamberater*innen für Beteiligungskultur weiter. InSchwung unterstützt Mitgliedsorganisationen bei Veranstaltungen, die Begegnungen zwischen zivilgesellschaftlichen Akteuren und der Politik auf Augenhöhe ermöglichen und die Mitglieder als politisch zivilgesellschaftlich Handelnde im lokalen Raum stärken und vernetzen.

Zur Stärkung demokratischer Werte, insbesondere zum Umgang mit demokratiefeindlichen Herausforderungen, Vorurteilen und Konflikten, bietet InSchwung bedarfsgerechte, politische Bildungsformate an.

In loser Folge veröffentlicht InSchwung Arbeitshilfen zur Umsetzung demokratischer Werte.

¹ Zum Begriff „Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit“, „Rechtsextremismus“ und „Rechtspopulismus“ vgl. www.amadeu-antonio-stiftung.de/rechtsextremismus-rechtspopulismus/was-ist-rechtsextremismus/

Gute Vorbereitung

Es ist hilfreich, sich schon im Vorfeld einer öffentlichen Veranstaltung auf mögliche Problemlagen vorzubereiten. Der Umgang mit unangenehmen Besucher*innen gehört dazu. Bei Beleidigungen und Diskriminierungen spontan richtig zu reagieren ist nicht immer einfach. Diese Punkte können Sie schon bei der Planung klären:

- Stellen Sie sicher und kommunizieren Sie, dass sich der Träger und die Leitung jederzeit schützend vor Kolleg*innen stellen, wenn diese diskriminiert und beleidigt werden. Das ist ohnehin eine gesetzliche Pflicht der Arbeitgeber*innen (s.u.).
- Besprechen Sie, welche Ziele die Veranstaltung hat. Vergegenwärtigen Sie sich im Team, wofür Sie gemeinsam stehen und, dass Sie auf der Veranstaltung diese Werte gemeinsam gegenüber Besucher*innen und der Öffentlichkeit vertreten.
- Diskutieren Sie Ihre „rote Linie“: Wo können Sie noch offen sein? Wo müssen Sie sich und andere schützen? Eine einmal getroffene Entscheidung ist nicht dauerhaft, sondern kann ggf. nach der Veranstaltung überprüft und neu getroffen werden. Wichtig ist jedoch, dass Ihnen als Team die Grundproblematik bewusst ist und Sie eine gemeinsame Einschätzung treffen.
- Entwickeln Sie einen Handlungsplan, wie Sie sich als Team bei einer diskriminierenden Äußerung verhalten: Wer entscheidet? Wer muss informiert werden? Haben Teammitglieder Erfahrungen mit ähnlichen Situationen? Was hat ihnen damals geholfen? Sprechen Sie mögliche Szenarien konkret an und spielen Sie im Team verschiedene Handlungsoptionen und ihre Konsequenzen durch.
- Versuchen Sie sich in die Situation einer diskriminierten Person zu versetzen. Sprechen Sie darüber, welches Verhalten Sie sich von den Veranstalter*innen in einer solchen Situation wünschen würden.
- Formulieren Sie Schutzklauseln in der Haus- oder Festordnung (s.u.).
- Machen Sie schon bei der Einladung deutlich für welche Werte Sie stehen. Dafür können Sie beispielsweise Formulierungen aus Ihrem Leitbild nutzen. So zeigen Sie Problembewusstsein und signalisieren Besucher*innen mit Diskriminierungserfahrungen, dass sie ggf. auf Unterstützung zählen dürfen.

Handlungsoptionen

Wie Sie auf eine diskriminierende Äußerung auf einer Veranstaltung reagieren, hängt von Ort und Zeit ab. Es macht einen Unterschied, ob sich die Äußerung gegen eine anwesende Person richtet oder ob es sich um eine generelle abwertende Bemerkung handelt, ob es sich bei der Äußerung um Statement in der Gruppe oder einen Kommentar im Vier-Augen-Gespräch handelt. Wo Sie die „rote Linie“ ziehen, die nicht überschritten werden darf, muss im Team geklärt sein, damit alle an einem Strang ziehen.

Bei der Wahl der Handlungsoption sollten Sie Folgendes abwägen:

- Welche rechtlichen Pflichten habe ich?
- Wie wirkt sich mein Handeln auf die geschädigten Personen aus?
- Welche Auswirkungen auf das Team und auf das Image der Organisation haben meine Handlungen?
- Wie wird die Veranstaltung am Wenigsten gestört?

a. Wegsehen

Sie haben bei einer beleidigenden Äußerung möglicherweise den Eindruck, dass es am besten wäre, kein großes Aufsehen zu erregen, um den Ablauf Ihrer Veranstaltung nicht zu beeinträchtigen. Bei einem Kommentar im Vier-Augen-Gespräch mag es Sinn machen, die Auseinandersetzung über die

Äußerung auf einen günstigeren Zeitpunkt zu verschieben. Wenn jedoch andere Personen anwesend sind, ist eine klare Distanzierung nötig. Anderenfalls entsteht der Eindruck, der Träger dulde solche, den Werten des Trägers widersprechende Statements. Dies kann dem Bild Ihres Vereins in der Öffentlichkeit Schaden zufügen. Darüber hinaus, riskieren Sie, dass sich andere Gästen und Beschäftigte auf Ihrem Fest nicht mehr wohlfühlen. Und schließlich sind Sie auch gesetzlich verpflichtet, Ihre Mitarbeiter*innen gegen Diskriminierungen zu schützen.

b. die „rote Karte“ zeigen

Sie können jemanden, der eine beleidigende Äußerung getätigt hat, zur Rede zu stellen und deutlich machen, dass Sie das Verhalten ablehnen. Sie könnten dazu auffordern, es künftig zu unterlassen und schärfere Konsequenzen ankündigen, falls die Person dies nicht tut. Damit positionieren Sie sich klar im Sinne Ihrer demokratischen Werte, ohne sich in langatmige Diskussionen zu verwickeln. Sie zeigen Ihrem Gegenüber die „rote Karte“ und sagen „Stopp! Bis hierhin und nicht weiter“. Um das Fest möglichst wenig zu stören, hilft es, es bei einem kurzen, klaren Statement zu belassen und ggf. mögliche Klärungsgespräche auf später zu vertagen.

„Ihre Äußerung ist beleidigend! Dies ist ein offenes Fest, auf dem alle Menschen willkommen sind. Bitte unterlassen Sie es, in unseren Räumen andere Menschen zu beleidigen. Wir werden so etwas hier nicht tolerieren.“ „Wenn Sie unsere Regeln nicht respektieren, müssen wir Sie leider des Hauses verweisen.“ Achtung: Wiederholen Sie dabei nicht den Wortlaut der Beleidigung („Framing“).

Dieses Vorgehen stößt an seine Grenze, wenn es eine anwesende Person beleidigt wird. Hier gilt es unbedingt zu klären, welche Handlungserwartung die geschädigte Person hat. Der Schutz der beleidigten Person geht vor!

c. Verweisen

Unter bestimmten Bedingungen (s.u.) dürfen Sie Personen aus Ihren Räumen verweisen. Ein Verweis ohne weitere Ermahnung ist ein sehr drastischer Schritt. Er zeigt eine konsequente Parteinahme für die geschädigten Personen und ein starkes Eintreten für die eigenen Werte. Es muss abgewogen werden, welche Folgen das Hausverbot für den weiteren Verlauf der Veranstaltung hat. Wenn Ihr Gegenüber auf einen Verweis mit Widerstand reagiert, so entsteht eine Konfrontation, die den Veranstaltungsverlauf stören könnte.

Kommunikation mit aggressiven Personen

In Bedrohungssituationen und/oder im Umgang mit aggressiven Personen können ein paar Verhaltensregeln helfen, Eskalationen zu vermeiden.

- Sprechen Sie Ihr Gegenüber deutlich, aber ruhig an und bleiben Sie höflich und sachlich. Duzen Sie Ihr Gegenüber nicht. Kritisieren Sie nicht die Person selbst, nur deren Verhalten.
- Halten Sie einen angemessenen körperlichen Abstand zu Ihrem Gegenüber.
- Beziehen Sie Kolleg*innen ein und stellen Sie eine Überzahlsituation her.
- Rufen Sie die Polizei.

Wie Sie das Hausrecht ausüben

Bei Veranstaltungen in den Räumen oder auf dem Grundstück Ihrer Einrichtung haben Sie als Eigentümer*in oder Mieter*in das Hausrecht. Dasselbe gilt, wenn Sie für eine Veranstaltung auf öffentlichem Straßenland, zum Beispiel vor Ihrer Einrichtung, eine Sondernutzung bei der Kommune beantragt und genehmigt bekommen haben.

Wichtig: Um das Hausrecht ausüben zu können, muss während der Veranstaltung eine dazu befugte Person (Eigentümer*in, Mieter*in bzw. deren rechtliche Vertretung wie Geschäftsführer*in oder Leiter*in) anwesend sein. Alle beteiligten Mitarbeiter*innen sollten wissen, wer das Hausrecht ausüben darf.

Schutzklauseln in der Haus- oder Festordnung

Wenn Sie eine für den Veranstaltungsort gültige Hausordnung haben, die diskriminierende Äußerung verbietet, können Sie Personen, die gegen diese Hausordnung verstoßen, aus Ihren Räumen verweisen.

Sie haben auch die Möglichkeit, für die Veranstaltung kurzfristig eine Festordnung zu erlassen. Damit diese wirksam wird, müssen Sie die Ordnung den Teilnehmer*innen bekannt machen, bevor diese den Veranstaltungsort betreten, etwa durch einen Aushang am Eingang.

Formulierungshilfe: „Wir stehen für Vielfalt, Toleranz und Offenheit alle Menschen gegenüber. In unserer Einrichtung und auf unseren Veranstaltungen wollen wir sicherstellen, dass niemand aufgrund der tatsächlichen oder zugeschriebenen Herkunft, des Aussehens oder der sexuellen Identität und Orientierung diskriminiert wird. Daher dulden wir keine diskriminierenden Äußerungen, Gesten oder sonstiges Verhalten in unseren Räumen. Ein Verstoß gegen diese Ordnung kann von hauptamtlichen Mitarbeiter*innen durch Hausverweis oder Hausverbot geahndet werden. Wir behalten uns vor, ggf. Strafanzeige zu stellen.“

Versammlungsrecht

Auch wenn Sie das Hausrecht haben, dürfen Sie niemandem pauschal den Zutritt zu einer öffentlichen Veranstaltung verweigern. Für öffentliche Veranstaltungen gelten das Versammlungsgesetz und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz.

Es gibt zwei begründete Ausnahmen:

- § 6 Abs. 1 des Versammlungsgesetzes ermöglicht den Ausschluss bestimmter Personenkreise von der Teilnahme an einer Veranstaltung oder die Beschränkung auf einen bestimmten Teilnehmerkreis, wenn dies schon in der Einladung angekündigt wird.
- Personen, die den Ablauf einer Versammlung besonders schwer stören, können nach § 11 Versammlungsgesetz von der Versammlung ausgeschlossen werden.

Sonderfall: Ausschluss von rechtsextremen Parteien oder Organisationen nach § 6 Versammlungsgesetz

Falls Sie rechtsextremen Personenkreisen generell den Zutritt zu Ihrer Veranstaltung untersagen wollen, müssen Sie bestimmte Voraussetzungen beachten. Ein Ausschluss nach § 6 Abs. 1 VersG ist nur von Veranstaltungen in geschlossenen Räumen möglich. Außerdem muss auf diesen Ausschluss bereits in allen Einladungs- und Werbungsvarianten mit einer expliziten Ausschlussklausel hingewiesen werden.

Ausschlussklausel: „Die Veranstaltenden behalten sich vor, von ihrem Hausrecht Gebrauch zu machen und Personen, die rechtsextremen Parteien oder Organisationen angehören, die 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 sie von dieser auszuschließen.“

Weitere Hinweise

Pflichten als Arbeitgeber*innen: Arbeitgeber*innen sind gesetzlich verpflichtet, Beschäftigte vor Diskriminierung zu schützen. Dies ergibt sich aus der Fürsorgepflicht der Arbeitgeber:innen (§ 241 BGB) und dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Nach § 12 AGG müssen Arbeitgeber*innen Beschäftigte vor Diskriminierung schützen. Der Schutz umfasst auch vorbeugende Maßnahmen, beispielsweise eine Schutzklausel in der Hausordnung. Schließlich gehört auch der Schutz vor psychischen Belastungen (durch Diskriminierung) zum Arbeitsschutz und ist in § 5 des Arbeitsschutzgesetzes vorgeschrieben.

Straftatbestände: Beleidigung oder Volksverhetzung?

Beleidigung: Eine Beleidigung nach § 185 des Strafgesetzbuches (StGB) ist die „Kundgabe der Missachtung oder Nichtachtung“ eines anderen. Die Beleidigung muss nicht gegenüber der beleidigten Person selbst geäußert werden. Rechtlich gesehen kann die Unterscheidung zwischen Beleidigung und durch die Meinungsfreiheit gedeckter Meinungsäußerung schwierig sein. Die Strafverfolgung muss von der beleidigten Person bei der Polizei spätestens drei Monate nach der Tat beantragt werden.

Volksverhetzung: Volksverhetzung sind nach § 130 StGB Handlungen oder Äußerungen, die öffentlich zu Hass und Gewalt gegen eine Bevölkerungsgruppe aufstachelt, oder Personen aufgrund ihrer (tatsächlichen oder angeblichen) Zugehörigkeit zu einer solchen Gruppe angreift, sodass deren Menschenwürde verletzt wird.

Strafbarkeit: Für juristische Lai*innen ist die Strafbarkeit von Äußerungen schwer abzuschätzen. Zwei Dinge sind in solchen Situationen sinnvoll:

- Fertigen Sie ein Gedächtnisprotokoll an, in dem Sie Ablauf, Wortlaut der Äußerung, Begleitumstände und Zeug*innen notieren.
- Lassen Sie sich kostenlos beraten: www.antidiskriminierungsberatung-brandenburg.de

Weiterlesen

www.der-paritaetische.de/themen/bereichsuebergreifende-themen/vielfalt-ohne-alternative/
www.aktionsbuendnis-brandenburg.de

InSchwung: Diskriminierung in sozialen Einrichtungen paritätisch entgegentreten!, Dezember 2017, online: <http://beteiligung-paritaet.de/veroeffentlichungen/>

Mobile Beratung gegen Rechtsextremismus Berlin:

Feste feiern ohne Nazis. Handlungsempfehlung für störungsfreie Straßenfeste:

<https://mbr-berlin.de/publikationen/feste-feiern-ohne-nazis-handlungsempfehlung-fuer-stoerungsfreie-strassenfeste-2015/>

<https://mbr-berlin.de/publikationen/umgang-mit-rechten-argumentationen-2017>

Aktionsbündnis gegen Gewalt, Rechtsextremismus und Rassismus:

<https://aktionsbuendnis-brandenburg.de/zehn-punkte-fuer-zivilcourage/>

<https://aktionsbuendnis-brandenburg.de/versammlungsrecht-kein-zutritt-fuer-nazis/>

Hilfe und Informationen

InSchwung für Demokratie und Beteiligung

Gabi Jaschke
Tornowstr. 48
14473 Potsdam
Tel. 0176 42081252
E-Mail: gabi.jaschke@paritaet-brb.de
www.beteiligung-paritaet.de

Ihre Ansprechpartner*innen vor Ort

Der PARITÄTISCHE, LV Brandenburg Regionalbüro Oder

Jacqueline Eckardt
Oberkirchplatz 2
15230 Frankfurt (Oder)
Tel.: 0335 869487 06
E-Mail: jacqueline.eckardt@paritaet-brb.de

Der PARITÄTISCHE, LV Brandenburg Regionalbüro Barnim/Uckermark

Dunja Schwarz-Fink
Schönholzer Str. 4
16227 Eberswalde
Tel.: 03334 – 33130
E-Mail: dunja.schwarz-fink@paritaet-brb.de

Der PARITÄTISCHE, LV Brandenburg Regionalbüro Prignitz/Ruppin

Antje Baumgart
Fehrbelliner Str. 139
16816 Neuruppin
Tel.: 03391 5012 04
E-Mail: antje.baumgart@paritaet-brb.de

Der PARITÄTISCHE, LV Brandenburg Regionalbüro Elster / Fläming

Steffen Große
Kleiner Haag 26
14943 Luckenwalde
Tel.: 03371 40476 00
E-Mail: steffen.grosze@paritaet-brb.de

Der PARITÄTISCHE, LV Brandenburg Regionalbüro Havel

Jane Baneth
Kleine Gartenstraße 50a
14776 Brandenburg an der Havel
Tel.: 03381 2014 37
E-Mail: jane.baneth@paritaet-brb.de

Der PARITÄTISCHE, LV Brandenburg Regionalbüro Lausitz

Grit Meyer
Zielona-Gora-Straße 16
03048 Cottbus
Tel.: 0355 86695 81
E-Mail: grit.meyer@paritaet-brb.de