



Wahrnehmen – Deuten – Handeln

Rechtsextremismus in der Sozialen Arbeit keinen Raum bieten

Inhalt

Charta gegen Rassismus und Rechtsextremismus des Paritätischen	3
Vorwort	5
Einleitung	7
WAHRNEHMEN – Strategien und Aktionsformen der Rechtsextremen Szene:	
Besetzung des öffentlichen Raumes, Bürgernähe und Wortergreifung	10
Bürgernähe und „nationale Jugendarbeit“	10
Besetzung des öffentlichen Raums	11
„Wortergreifungsstrategie“	12
Ideologische Erziehung, rechtsextreme Frauenorganisationen und Jugendarbeit	14
Konflikte im Kontext der Flüchtlingsaufnahme abwehren	16
DEUTEN – Erkennungsmerkmale der rechten Szene:	
Codes, Symbole, Bekleidungsmarken und Feiertage	20
Auswahl gängiger Symbole	20
Bekleidungsmarken	22
Zahlencodes, Chiffres, Abkürzungen	24
Regelmäßige Feiertage der rechtsextremen Szene	25
HANDELN – Strategische Hinweise zu Abwehr rechtsextremistischer Tendenzen	27
Möglichkeiten der Satzungsgestaltung	27
Rassismus und Rechtsextremismus am Arbeitsplatz bekämpfen	30
Vermietung von Räumlichkeiten	38
Links gegen Rechts	46
Impressum	47

Charta gegen Rassismus und Rechtsextremismus des Paritätischen

Der Paritätische mit seinen Mitgliedsorganisationen versteht sich als Verband der Vielfalt, Toleranz und Offenheit für alle Menschen, unabhängig von Hautfarbe, Geschlecht, sozialer oder ethnischer Herkunft, Alter, Glauben oder Weltanschauung, sexueller Identität, materieller Situation, Behinderung, Beeinträchtigung oder Krankheit. Der Verband wird getragen von der Idee der Parität, das heißt der Gleichheit aller in ihrem Ansehen und ihren Möglichkeiten. Vielfalt ist für uns ein zentraler Wert, ihre Förderung ist das erklärte Ziel unserer Verbandsarbeit. Wir bekennen uns öffentlich zur Gleichwertigkeit aller Menschen und fühlen uns verpflichtet, allen Ideologien der Ungleichwertigkeit entschieden entgegen zu treten.

Für den Paritätischen gehört die Verteidigung und Stärkung einer demokratischen und engagierten Bürgergesellschaft in Deutschland zum Kernbereich seines Selbstverständnisses. Wir stehen ein für eine demokratische Kultur und für Zivilcourage in der Gesellschaft, insbesondere aber innerhalb unserer Mitgliedsorganisationen und Einrichtungen.

Wir beobachten mit großer Sorge, dass antidemokratische und menschenverachtende Einstellungen in allen Regionen der Bundesrepublik und in allen Bereichen der Gesellschaft zu finden sind. Nicht alle rassistischen und antisemitischen Untaten sind deutschnational motiviert. Es ist auch gezielte Strategie rechtsextremer

Gruppen, vorhandene zivilgesellschaftliche Strukturen und Organisationen zu instrumentalisieren und für ihre Ideologie zu missbrauchen. Sie schließen sich den Vereinen und Verbänden vor Ort an und versuchen, diese von innen heraus zu beeinflussen und für ihre Zwecke zu missbrauchen. Dort, wo Angebote aus der Zivilgesellschaft wegfallen, versuchen sie zudem, die entstandenen Lücken mit eigenen Angeboten zu schließen. Dieser Entwicklung wollen wir entgegenzutreten.

Mit dieser Charta positioniert sich der Paritätische in aller Klarheit gegen Rassismus, Rechtsextremismus und jede andere Form gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit. Wir leisten einen aktiven Beitrag zu Prävention und Bekämpfung von Diskriminierung und antidemokratischen Entwicklungen in der Gesellschaft und damit auch in der eigenen Organisationsstruktur. Wir wehren uns gegen die Einflussnahme rechtsradikaler Personen und Gruppen auf unseren Verband, unsere praktische Arbeit und auf die Menschen, die sich in unseren Vereinen und Verbänden haupt- und ehrenamtlich engagieren. Aus diesem Antrieb heraus ist uns wichtig zu erklären:

- Aufgabe des Paritätischen ist es, eine demokratische und solidarische Gesellschaft mitzugestalten und zu verteidigen. Dazu pflegen wir eine Verbandskultur, die von gegenseitigem Respekt und Wertschätzung jedes Einzelnen geprägt ist.

- Der Paritätische verurteilt jede Form von gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit. Wir dulden keine Form von Rassismus, Rechtsextremismus oder Antisemitismus in unserer Gesellschaft, in unseren Mitgliedsorganisationen oder bei unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.
- Der Paritätische schätzt die Vielfalt der Gesellschaft innerhalb und außerhalb des Verbandes und wird den Prozess der interkulturellen Öffnung im Sinne unserer Grundsätze fortführen.

Diese Charta soll durch einen kontinuierlichen Dialog des Paritätischen und seiner Mitgliedsorganisationen weiterentwickelt sowie durch gezielte Öffentlichkeitsarbeit, politische Bildung und Aufklärung durch Handlungsempfehlungen, Handreichungen und Arbeitshilfen flankiert werden.

Vorwort

Rechtsextremismus ist leider kein überwundenes Problem unserer Gesellschaft, sondern immer noch präsent. Das fängt an bei der kleinen Beleidigung im Alltag und reicht über Pöbeleien bis hin zur steigenden Zahl von Anschlägen gegen Flüchtlingsunterkünfte und andere Straftaten mit rechtsextremem Hintergrund; vom Auftreten rechter Terrorgruppierungen wie dem NSU ganz zu schweigen. So sehr Menschen mit rechtsextremen, rassistischen und antisemitischen Einstellungen politisch auch außerhalb unseres demokratischen Konsens stehen mögen, sie leben doch inmitten unserer Gesellschaft. Sie gehen einem Beruf nach und nehmen Freizeit- und Kulturangebote in Anspruch, sie treiben Sport und sind in Vereinen und Sozialverbänden ehrenamtlich tätig, sie besuchen Veranstaltungen und lassen sich in Beratungseinrichtungen helfen, sie schicken ihre Kinder in Kitas und Schulen und werden in Vertretungsorgane gewählt. Kurz, sie nehmen am ganz normalen, alltäglichen Leben teil.

Aus diesem Grund sind soziale Dienste und Einrichtungen genauso mit Rechtsextremen kon-

frontiert, wie alle anderen gesellschaftlichen Bereiche. Nicht immer sind diese dabei eindeutig und deutlich als rechtsextrem erkennbar. Aber gerade auch die, die als zunächst unauffällige Mitarbeiter oder Klienten in unserer Mitte auftauchen, können uns und unsere Klienten und unsere Kollegen gefährden. Immer wieder passiert es zum Beispiel, dass in Einrichtungen der ambulanten und stationären Pflege Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund mit abwertenden und rassistischen Äußerungen von Klienten konfrontiert werden. Auch Menschen mit Behinderung oder Obdachlose sehen sich immer wieder mit abwertenden oder beleidigenden Äußerungen konfrontiert.

Finde den Rechtsextremen



Mitunter versuchen Rechtsextreme auch ganz gezielt, unsere Grundsätze – Offenheit, Vielfalt und Toleranz – auszunutzen, und für sich zu instrumentalisieren. Dabei steht der Paritätische seit jeher für die beiden Grundsätze „Gleiche Chancen FÜR jeden Mensch und Respekt VOR jedem Menschen“. Die rechtsextremen Kräfte aber wollen genau das Gegenteil: Sie wollen aufgrund von äußeren Merkmalen oder der Herkunft Ausgrenzung betreiben. Alle Erfahrungen zeigen, dass nur die konsequente Zurückweisung seitens der Demokratinnen und Demokraten solche Versuche der Rechtsextremen, politische Diskussionen zu dominieren oder das soziale Umfeld für antidemokratische Zwecke zu nutzen, abwehren kann.

Im Paritätischen arbeiten wir jeden Tag dafür, dass jeder Mensch die gleichen Chancen erhält und mit dem gleichen Respekt behandelt wird. Dazu ist es wichtig, dass die eigene Haltung und Werte auch im (Berufs-) Alltag gelebt werden. Offenheit gegenüber anderen Kulturen, Toleranz, gegenseitiges Verständnis, demokratische Beteiligung und Mitbestimmung sowie das Eintreten für eine sozial gerechte Gesellschaft für alle Menschen – egal welcher Herkunft, Hautfarbe, Kultur oder Religion, Geschlecht oder sexuellen Orientierung – das sind Werte, für die wir als Paritätäre immer wieder eintreten und werben müssen – nach außen in der Öffentlichkeit, aber auch innerverbandlich.

Dazu soll diese Handreichung einen Beitrag leisten. Sie soll Basiswissen zum Thema Rechtsextremismus und Rassismus für alle Kolleginnen und Kollegen im Paritätischen und seinen Mitgliedsorganisationen zur Verfügung stellen. Orientiert an Praxis und Alltag, sollen Tipps und Handlungsempfehlungen für den Umgang mit rechtsextremen Positionen und Phänomenen gegeben werden. Ziel dieser Handreichung ist es, zentrale Ansatzpunkte zu beleuchten, Hilfestellungen zu leisten und auf weiterführende Informationsmöglichkeiten hinzuweisen. Ich wünsche eine interessante Lektüre – und eine erfolgreiche Umsetzung in der Praxis.

Ihr



Prof. Dr. Rolf Rosenbrock
Vorsitzender
Der Paritätische Gesamtverband



Einleitung

Rechtstextremismus und Faschismus sind immer noch verbreitet und tief verwurzelt bis in die Mitte der Gesellschaft. Sie äußern sich in Rassismus, Fremdenfeindlichkeit, Antisemitismus, Homophobie und Islamfeindlichkeit, aber auch in Angriffen auf Menschen mit Behinderung und Obdachlose. Es geht von verbalen Abwertungen oder Beleidigungen, über Mobbing im Alltag bis hin zu körperlichen Übergriffen und Anschlägen. Besonders betroffen sind Minderheiten, die Diskriminierungen oftmals ohne ausreichend Unterstützung ausgesetzt sind, da auch Ordnungsbehörden unterschiedlich konsequent angezeigte Taten verfolgen.

oder rechtsextreme Einstellungen vertreten, die aber nicht durch Gewalttaten auffallen; die sich bieder, brav und bürgerlich geben, die in der Mitte der Gesellschaft in versteckter Form agieren – oft freundlich, unauffällig, ohne allzu offen zu hetzen: der Familienvater, der sich im Elternrat der Schule seiner Kinder engagiert und im Internet ein rechtsradikales Forum moderiert, die freundliche Erzieherin, die mit den Kindern gerne völkische Lieder singt oder die junge Mutter mit den pink gefärbten Haaren, Piercings und Thor Steinar Pullover, die sich im Jugendclub ehrenamtlich engagiert.

Es sind jedoch längst nicht mehr nur Glatze und Bomberjacke, Springerstiefel und Baseballschläger, mit denen sich die rechte Szene zu erkennen gibt. Nicht alle sind „dumm und gewalttätig“, wie es häufig klischeehaft dargestellt wird. Im Gegenteil: Diese Klischees verhindern, dass rechtsextreme Einstellungen auch dann wahrgenommen werden, wenn sie eher schleichend und unauffällig daherkommen. Dabei geht leicht der Blick auf diejenigen verloren, die zwar unzweifelhaft menschenverachtend und/

Rechtsextrem 1.0



Rechtsextrem 2.0



Das Auftreten und die Strategien der Rechten haben sich enorm gewandelt und modernisiert. Smartphones, Facebook, Twitter & Co. gehören heute ganz selbstverständlich zu den Werkzeugen der rechts-

extremen Szene in denen sie mitunter auch soziale Themen aufgreifen. Ebenso bunte Flyer, Buttons oder Sticker, um ihre Botschaften zu verbreiten. Die rechtsextreme Szene setzt auf eine Vielfalt an Ausdrucksformen und adaptiert mitunter Elemente der Pop- und Jugendkultur ebenso wie Protestformen sozialer Bewegungen. Wie ein Patchwork-Teppich setzt sich die Identität vieler Aktivisten der rechtsextremen Szene zusammen: In der Regel unauffällig und angepasst in der Schule, im Büro oder im Betrieb, radikal und brutal in ihrer Freizeit und am Wochenende.

Doch nicht nur der „Lifestyle“ der rechtsextremen Szene hat sich gewandelt, auch Ziele und thematische Agenda wurden modernisiert. Themen wie Heimatschutz, „Arbeitsplätze nur für Deutsche“, der Ruf nach der „Todesstrafe für Kinderschänder“ oder die Forderung nach einem „Müttergehalt“ fungieren dabei als Türöffner in die Mitte der Gesellschaft. Alle Erfahrungen zeigen, dass nur



durch eine konsequente und gemeinsame Zurückweisung die Versuche der Rechtsextremen, eine öffentliche Bühne für ihre Agitation zu erhalten, erfolgreich abgewehrt werden können. Sie treten immer nur so offensiv und selbstbewusst auf, wie es die demokratischen Kräfte zulassen. Wo dies in der Vergangenheit aus unterschiedlichen Gründen nicht gelang, errangen die Rechtsextremen zumindest einen Teilerfolg.

Dass die Strategie von Rechtsextremen mancherorts erfolgreich ist, unterstreicht die Notwendigkeit, sich als Organisation oder Einrichtung mit dem Thema zu befassen, um im Bedarfsfall aktiv handeln zu können. Ein Ausschluss von Rechtsextremen aus Einrichtungen oder von öffentlichen Veranstaltungen hat dabei nichts mit mangelnder Toleranz zu tun, sondern mit der demokratischen Ächtung rechtsextremer Positionen. Rechtsextremes Gedankengut liegt außerhalb des Toleranzbereichs! Tolerieren anderer Meinungen bedeutet grundsätzlich, diese zu dulden, auch wenn einem die Meinung nicht gefällt. Toleranz ist aber inhaltlich nicht beliebig und kann keineswegs heißen, Diskriminierungen, rassistische oder antisemitische Positionen zu akzeptieren. Demokratie ist mehr als ein „Marktplatz der Meinungen“. Rechtsextreme sind Protagonisten einer menschenverachtenden Ideologie, die nicht vor rassistisch begründeter Gewalt bis hin zu Mord zurückschrecken. Wer sich daher zu rechtsextremer Ideologie

bekannt, in einer rechtsextremen Gruppierung organisiert ist oder einer rechtsextremen Partei angehört, kann nicht gleichberechtigte/-r Diskussionspartner/-in in der politischen Auseinandersetzung mit Demokrat/-innen sein.

Dazu gehört auch, dass Menschen, die bereits Opfer rechtsextremer oder rassistischer Gewalt geworden sind oder potenziellen Opfergruppen angehören, besonders geschützt werden. Die Ächtung von rechtsextremen Positionen und der Ausschluss rechtsextremer Personen von öffentlichen Veranstaltungen sind nicht vergleichbar mit dem Vorgehen der Rechtsextremen gegen diejenigen, die sie selbst zu ihren politischen Gegner/-innen und Feinden erklären. Von demokratischer Seite aus erfolgen Ächtung und Ausschluss auf der Basis eines demokratischen und menschenrechtsorientierten Standpunktes und haben das Ziel, rechtsextremen Protagonisten keine Plattform dafür zu bieten, ihre Ideologie zu propagieren. Selbst zu Wahlkampfzeiten gibt es keinen Automatismus, der dazu zwingt, die NPD oder andere rassistisch oder rechtspopulistisch argumentierende Parteien zu Informations- oder Diskussionsrunden einzuladen.

Es bedarf demnach einer Sensibilisierung der Verantwortlichen bei den Verbänden, den Trägern und den Mitarbeitern, damit das Problem und die Protagonisten als solche identifiziert und ernst genommen werden. Es bedarf des Wissens über die modernen Strategien und Erscheinungsformen, die Themen und Argumentati-

onsmuster, die Symbole, Codes und Modemarken der rechten Szene, damit das Problem überhaupt erkannt wird. Und es bedarf gezielter rechtlicher Informationen, um auf rechtsextreme Äußerungen sowie auf Vereinnahmungs- und Unterwanderungsversuche adäquat reagieren zu können. Wir brauchen Beratung zur Gestaltung von Satzungen, Arbeitsverträgen, Betriebsvereinbarungen, Leitbildern, Mietverträgen etc. Nur wenn im öffentlichen Raum aktiv für demokratische Werte und Menschenrechte gekämpft wird, kann dem Rechtsextremismus erfolgreich entgegengetreten und ihm der Nährboden entzogen werden.

Diese Aufgabe kann nicht umfassend mit einer Handreichung behandelt werden. Ziel dieser Handreichung ist es daher, zentrale Ansatzpunkte zu beleuchten, erste Hilfestellungen zu leisten und auf weiterführende Informationsmöglichkeiten hinzuweisen.



WAHRNEHMEN – Strategien und Aktionsformen der Rechtsextremen Szene: Besetzung des öffentlichen Raumes, Bürgernähe und Wortergreifung

Der moderne Rechtsextremismus hat sich nicht nur kulturell weiterentwickelt, sondern auch strategisch modernisiert. Aktuelle rechtsextreme Strategien und Aktionsformen zielen darauf, sich in den Nachbarschaften, Stadtteilen und Kommunen sozialräumlich zu verankern. Im Repertoire der Rechtsextremen befinden sich zum Teil militante und gewalttätige Aktionsformen gegen politische Gegner/-innen und Minderheiten sowie Überzeugungsarbeit im Hinblick auf die von Ihnen umworbene Zielgruppe. In diesem Zuge geraten auch Einrichtungen, Dienste und Mitarbeiter/-innen der Freien Wohlfahrtspflege in den Blick der Rechtsextremen.



Bürgernähe und „nationale Jugendarbeit“

Teil einer Gesamtstrategie bildet der Versuch, über soziales und politisches Engagement die Akzeptanz der lokalen Bevölkerung zu erreichen. So ist es Rechtsextremen in einigen Regionen gelungen, Teil der Bürgergesellschaft zu werden. Es sind Angehörige der rechtsextremen Szene, die z.B. kleine oder mittlere Unternehmen betreiben oder im örtlichen Vereinsleben aktiv sind und damit als „gute Nachbar/-innen“ anerkannt sind.

Mit Blick auf Jugendliche bedeutet diese bürgernahe Normalisierungsstrategie zum Beispiel, dass Rechtsextreme attraktive Freizeitangebote machen, die z.T. durchaus auch kompatibel mit den Ansprüchen der Eltern sind. Im Rahmen dieser „nationalen Jugendarbeit“ organisieren sie Freizeitaktivitäten, wie gemeinsame Kinoabende, den Besuch von Fußballspielen, Schifffahrten oder Zeltlager für Jugendliche. Sie veranstalten Kinderfeste, versuchen Schülerzeitungen zu installieren, begleiten Kinder Alleinerziehender zum Kindergarten oder leisten Hausaufgabenhilfe.

Die Voraussetzung für den Erfolg dieser Normalisierungsbemühungen ist, dass sich Rechtsextreme konsequent in kommunale Prozesse einbringen. Sie besuchen öffentliche Veranstaltungen und versuchen dort, die



Diskussion zu beeinflussen oder zu bestimmen. Dabei knüpfen sie an tagespolitische Diskurse an und setzen sich z.B. gegen die Abholzung von Bäumen oder den Einzug der Gentechnik in die Landwirtschaft ein, oder sie bieten Informationen für Sozialleistungsbezieher/-innen an. Neben solchen scheinbar unideologischen Kampagnen gehören aber auch z.B. Bürgerinitiativen gegen die Existenz von Flüchtlingswohnheimen („Nein zum Heim!“) zum Repertoire des Versuchs, Zustimmung in der Bevölkerung zu erringen.

In Großstädten ist die rechtsextreme Szene häufig aufgrund der Stärke der demokratischen Gegenkräfte und der nach wie vor relativ gut ausgebauten sozialen Infrastruktur bei weitem nicht so erfolgreich bei ihren Bemühungen um Normalisierung wie in ländlichen Gebieten. In einer deutschen Großstadt wurde zwar von organisierten Rechtsextremen eine Kampagne für ein „nationales“ Jugendzentrum durchgeführt, in deren Verlauf sich die Rechtsextremen immer wieder als Vertreter/-innen angeblich ausgegrenzter „nationaler“ Jugendlicher oder als „Sozialarbeiter“ darzustellen versuchen. Bisher scheiterten sie allerdings dort an einem konsequenten Umgang seitens Zivilgesellschaft, Jugendarbeit und Politik, die sich neben vielen proaktiven Maßnahmen der Demokratieförderung auch deutlich gegen rechtsextreme Vereinnahmungsversuche einsetzen.

Besetzung des öffentlichen Raums

Im Rahmen des „Kampfes um die Straße“ finden jedes Jahr zahlreiche rechtsextreme Demonstrationen in ganz Deutschland statt. Teil einer Demonstration zu sein, vermittelt vor allem rechtsextrem-orientierten Jugendlichen ein konkretes Gemeinschaftsgefühl, die Identifizierung mit der Szene wird gestärkt. Durch das Skandieren von Parolen, Gespräche mit anderen rechtsextrem(orientiert)en Teilnehmer/-innen und Reden von rechtsextremen Funktionär/-innen werden Weltanschauungen vermittelt und gefestigt.

Allerdings wird die Straße nicht nur zu besonderen Anlässen wie Demonstrationen besetzt, vielmehr werden Nachbarschaften und Stadtviertel gerade im Alltag als „eigenes“ Territorium beansprucht. Rechtsextreme schaffen dafür die Voraussetzungen, indem sie sich in bestimmten Wohnquartieren konzentrieren und versuchen, Infrastrukturen aus Kneipen und Szeneläden aufzubauen. Derartige Infrastrukturen bieten nicht

nur die Möglichkeit des sozialen Kontakts zwischen Rechtsextremen und Rechtsextrem-Orientierten, sie strahlen auch auf das soziale Klima im Stadtteil aus. Die rechtsextreme Infrastruktur fungiert als Basis für die gezielte oder schleichende „Besetzung“ des *öffentlichen Raumes*. Rechtsextrem(-orientiert)e werden im Sinne einer solchen Besetzung des öffentlichen Raums aktiv, indem sie durch Tags¹ und Aufkleber die Sozialräume als „eigenes“ Territorium markieren. Diese in großer Zahl anzubringen, ist Teil der erlebnisorientierten Aktionsformen, und dient der Einbindung in politische Aktionen.



¹ „Unterschrift“ unter gesprühten Bildern. Gilt in der Gang-Kultur als territoriale Markierung.

„Wortergreifungsstrategie“

Um Zugang zu kommunalpolitischen Prozessen zu erhalten, wenden Rechtsextreme systematisch die so genannte „Wortergreifungsstrategie“ an, die zunächst von der NPD-Parteiführung propagiert wurde und inzwischen sowohl von Parteiangehörigen als auch von aktionsorientierten Rechtsextremen aus dem Kameradschaftsspektrum eingesetzt wird. Kern dieser Strategie ist es, lokale Veranstaltungen gezielt aufzusuchen, um dort bürgernah und gemäßigt aufzutreten und zu versuchen, die Meinungsführerschaft zu übernehmen. Nicht selten sind es Veranstaltungen zum Thema Rechtsextremismus, Rassismus und Antisemitismus. Aber auch Veranstaltungen zu anderen kommunal- und gesellschaftspolitischen Themen, etwa der Aufnahme von Flüchtlingen, werden als Bühne für rechtsextreme Inszenierung und Agitation genutzt.

Durch zumeist moderates Auftreten versuchen die rechtsextremen Besucher/-innen das Bild zu vermitteln, sich im ganz normalen, demokratischen Meinungsspektrum zu bewegen. Indes verfolgen sie mit ihren Veranstaltungsbesuchen und Teilnahmen an Podien ein strategisches Ziel: Die Teilnahme erfolgt vornehmlich mit der Absicht, die Meinungsführerschaft in der Diskussion zu übernehmen, die aktuellen gesellschaftlichen Themen durch eigene, zumeist umfangreiche Wortbeiträge rechtsextrem zu besetzen und den Verlauf der Veranstaltung zu bestimmen. Falls dies nicht möglich ist, ist es das Ziel, die Veranstaltung zumindest



zu stören und politische Gegner durch ein entsprechendes Auftreten einzuschüchtern. Dieses Vorgehen der Rechtsextremen zeigt Wirkung. Geben sich im Verlauf einer Veranstaltung Personen als Rechtsextreme zu erkennen und dominieren sie im Publikum oder mit ihren Parolen die Diskussion, macht sich Unbehagen breit. Nicht selten stehen die anwesenden Demokrat/-innen einer solchen Situation unsicher, wenn nicht gar hilflos gegenüber.

Ob die Wortergreifungsstrategie in der Praxis tatsächlich erfolgreich ist oder scheitert, hängt maßgeblich von dem Verhalten der Veranstalter und der anwesenden Teilnehmer/-innen ab. Die Erfahrung zeigt aber auch, dass Veranstalter/innen durch den konsequenten und schnellen Ausschluss von Rechtsextremen deren Wortergreifung erfolgreich verhindert können. Tipps zum Umgang mit Personen, die versuchen die Wortergreifungsstrategie anzuwenden finden Sie im Praxisteil dieser Handreichung.

→ Weiterführende Informationen zu diesem Thema finden sie in der Broschüre „**Wir lassen uns das Wort nicht nehmen! – Empfehlungen zum Umgang mit rechtsextremen Besucher/innen auf Veranstaltungen**“ der Mobilen Beratung gegen Rechtsextremismus Berlin (MBR)

Ideologische Erziehung, rechtsextreme Frauenorganisationen und Jugendarbeit

Auch rechtsextreme Frauenorganisationen, wie die inzwischen verbotene Gemeinschaft Deutscher Frauen (GDF), oder der Ring Nationaler Frauen (RNF) oder Jugendorganisationen (z.B. Junge Nationaldemokraten, JN) spielen eine Rolle. Rechtsextreme haben erkannt, dass eine möglichst frühzeitige Beeinflussung von Kindern und Jugendlichen eine große Wirkung in ihrem Sinne erzielen kann.

Die verbotene rechtsextreme Frauenorganisation GDF war eine der einflussreichsten rechtsextremen Frauengruppen der letzten Jahre. Sie wurde 2001 von einschlägig bekannten rechtsextremen Frauen gegründet, die zuvor im selbst aufgelösten Skingirl Freundeskreis Deutschland politisch aktiv waren. Die GDF-Frauen sind gestandene Rechtsextreme, die sich seit langer Zeit in der Szene behaupten, teilweise bereits ihre Jugendzeit in der rechtsextremen Szene verbracht haben. Sie arbeiteten dem Klischee des weiblichen Anhängsels rechtsextremer Männer seit Jahren entgegen. Als eine zentrale Aufgabe betrachtete die GDF die Weitergabe der rechtsextremen Ideologie an die nachwachsende Generation. Der Kindererziehung kam eine zentrale Stellung zu. Sie wurde als Aufgabe verstanden,



die über den Rahmen des Privaten hinausreicht, von daher bestand eine enge Zusammenarbeit mit der inzwischen verbotenen Heimatreuen Deutschen Jugend (HDJ), die völkische, rechtsextreme Jugendarbeit betrieb.

Das Engagement der GDF war insofern mit Besorgnis zu betrachten, als die Aktivistinnen auch versuchten, über Gremien wie Elternräte oder Mütterkreise in Kindertagesstätten und Schulen Einfluss auf die Erziehungs- und Bildungsarbeit zu nehmen. In ihrem Auftreten knüpften sie an das Klischee der sorgenvollen, engagierten und unpolitischen Mutter an.

Über die pädagogischen Ansätze der HDJ ist wenig bekannt. Es handelte sich um eine sehr elitäre Organisation, die das Licht der Öffentlichkeit scheut. Tatsache ist, dass die HDJ Ferienlager für Kinder und Jugendliche organisierte und dort geschlechtsspezifische Angebote für Jugendliche und junge Erwachsene machte. Bei den Jungen und jungen Männern standen auch Wehrsportübungen und andere Formen von Militarisierung auf der Tagesordnung.

Diese „Ferien“-lager erinnerten nicht zufällig an jene „Werte“, die sowohl die verbotene Wiking-Jugend als auch die Hitler-Jugend (HJ) und der Bund deutscher Mädel (BDM) zu vermitteln gedachten, auch ästhetisch wurde offen an die nationalsozialistischen Traditionen angeknüpft. Darüber hinaus richteten HDJ und GDF gemeinsame Feiern innerhalb der Szene aus. Nach dem Verbot sind viele der ehemaligen Aktivisten der HDJ in anderen Organisationen, wie z.B. der JN, der Jugendorganisation der NPD, tätig und führen dort teilweise ähnliche Aktivitäten fort.

Obgleich es sich bei der HDJ und ähnlichen Organisationen um einen überschaubaren Kreis handelt, ist ihr Einfluß nicht zu unterschätzen. Durch die Angebote können rechtsextreme Familien ihre Kinder auch außerhalb der eigenen Kleinfamilie in einer rechtsextremen Umgebung aufwachsen lassen.

Kinder ohne rechtsextremen Familienhintergrund können durch die Angebote schon früh mit menschenfeindlicher Ideologie in Berührung kommen, ohne dass die Eltern dies mitbekommen. Besonders in den Gegenden, in denen etablierte Angebote der Jugendarbeit wegfallen, haben es Angebote der rechten Szene leichter, Einfluß auf Kinder und Jugendliche auszuüben.

→ Weiterführende Informationen zu diesem Thema finden sie in der Broschüre **„Integrierte Handlungsstrategien zur Rechtsextremismus-Prävention und -Intervention bei Jugendlichen – Hintergrundwissen und Empfehlungen für Jugendarbeit, Kommunalpolitik und Verwaltung“** des Vereins für Demokratische Kultur in Berlin e.V. (VDK) und der Mobilien Beratung gegen Rechtsextremismus Berlin (MBR).

Konflikte im Kontext der Flüchtlingsaufnahme abwehren

Hetze gegenüber Asylsuchenden ist ein thematischer Schwerpunkt rechtsextremer Personen, Parteien und Initiativen. Die Ausgrenzung und Ablehnung von Geflüchteten wird allerdings auch im sogenannten bürgerlichen Lager propagiert. Rechtsextreme Strukturen haben eine Strategie in Bezug auf Sammelunterkünfte für Flüchtlinge entwickelt und versuchen damit direkte Anwohner/-innen für ihre rassistischen Positionen zu gewinnen.

Ob in Berlin-Hellersdorf, in Duisburg oder dem niedersächsischen Hameln – die Vorgehensweise bleibt stets dieselbe: Getarnt als Bürgerinitiative, jedoch häufig im Hintergrund gut vernetzt und organisiert durch Rechtsextreme, behaupten sie, die Meinung der Anwohner/-innen zu vertreten. Durch den Hinweis auf fehlende Mitbestimmungsmöglichkeiten spielen sie der Öffentlichkeit vor, kommunale und politische Entscheidungen demokratisch verändern zu wollen. Die „Bürgerinitiativen“ benutzen oft vorhandene Ohnmachtsgefühle und Unzufriedenheiten der Anwohner/-innen gegenüber staatlichem und kommunalem Handeln.



Erschreckend ist der Erfolg, den rechtspopulistische Bewegungen in vielen Kommunen verzeichnen können, zumindest solange kein starkes zivilgesellschaftliches Gegenbündnis existiert. Soziale Ängste, politische Unzufriedenheit, Ressentiments, Vorbehalte und gruppenspezifisch menschenfeindliche Einstellungen in der Bevöl-

kerung werden gebündelt und rassistisch aufgeladen artikuliert. Die Arbeit gegen diese rechten Initiativen ist ein sehr wichtiges aber auch schwieriges Unterfangen: Rechtsextreme Wortführer/-innen sind oftmals rhetorisch geschult und sie lassen sich nur zum Schein auf inhaltliche Auseinandersetzungen mit Mitgliedern von Willkommensbündnissen ein.

Ein entscheidendes Aktionsfeld rechtsextremer Bewegungen sind soziale Netzwerke wie beispielsweise Facebook und Twitter. Das Internet begünstigt auf mehreren Ebenen die rassistische Propaganda: Nur wenige Personen müssen sich hierdurch der Öffentlichkeit präsentieren, die Vernetzung mit ähnlichen Zusammenschlüssen im gesamten Bundesgebiet ist erheblich erleichtert und die Anwohner/-innen werden anonym

und in extrem einfacher Weise an rechtsextreme Gruppen herangeführt. Ein hoher Organisationsgrad im Internet erleichtert es außerdem für Demonstrationen und Kundgebungen zu mobilisieren. Es ist wichtig, dass Willkommensbündnisse dieser Entwicklung etwas entgegensetzen, in sozialen Netzwerken Alternativen schaffen und die rechtsextremen Hetzseiten beobachten, um dagegen vorzugehen.

Sollte eine rassistische Mobilisierung im Umfeld der Sammelunterkunft in Form von Demonstrationen stattfinden, sollten Gegenaktionen organisiert werden, um den Flüchtlingen und anderen Anwohner/-innen zu verdeutlichen, dass es sich nicht um die vor Ort vorherrschende Meinung handelt. Je nach Situation eignet sich hierfür z.B. eine Gegendemonstration, eine dauerhafte Mahnwache oder eine Kundgebung vor der Sammelunterkunft. Dabei ist stets die Situation der Flüchtlinge zu bedenken. Sie sollten in jeder Phase über geplante Schritte informiert werden.

Es sind nicht immer nur bekennende Rechtsextreme, die durch Hetze gegenüber Flüchtlingen und deren Sammelunterkünfte auffallen. Es kann ebenfalls der befreundete Nachbar oder die angesehene Politikerin einer demokratischen Partei sein. Durch die „Das-Boot-ist-voll“-Rhetorik bestätigen und bekräftigen sie jedoch gewalttätige Rechtsextreme in ihren Aktionen.

Diskussionen über vermeintliche Angst vor Flüchtlingen gilt es immer kritisch zu hinterfragen. Die meisten Behauptungen basieren auf rassistischen Einstellungen und mangelnden Kenntnissen über Sachlage und gesetzliche Grundlagen. Sie können dazu führen, dass Anwohner/-innen gegen Flüchtlinge aufgehetzt werden. Demgegenüber stehen aber reale Ängste innerhalb der Bevölkerung, beispielsweise die Angst vor einem sozialem Abstieg oder der eigenen Arbeitslosigkeit. Diese Befürchtungen haben jedoch nichts mit Flüchtlingen oder deren Sammelunterkünften zu tun. Sie werden erst durch rassistische Argumentationsmuster mit der Fluchthematik verbunden. In Diskussionen müssen die Ängste der Bevölkerung davon getrennt werden. Hilfreich ist hierbei, direkt nach den Ängsten der Menschen zu fragen und sie anschließend darauf hinzuweisen, dass diese durchaus unabhängig von den Flüchtlingen bestehen.



➔ Willkommensbündnisse

Ziel lokaler Willkommensbündnisse für Flüchtlinge ist, auf zivilgesellschaftlicher Ebene zusammen mit den politisch Verantwortlichen dafür zu sorgen, dass sich Geflüchtete bei uns einleben. So können sie geschützt vor Übergriffen und Diskriminierungen an der Gestaltung des Gemeinwesens mitwirken. Trotz der vielen schon bestehenden Positivbeispiele von Willkommensbündnissen, werden Diskussionen über Geflüchtete immer wieder rassistisch aufgeladen. Ein Willkommensbündnis sollte deshalb individuelle Vorurteile und rassistische Äußerungen mit Verweis auf die tatsächliche Faktenlage widerlegen und vor Ort hierüber mit den Leuten diskutieren. Überzeugte Rassist/-innen lassen sich durch Argumente nicht umstimmen. Dagegen lassen sich bei Personen, die nicht über ein geschlossenes Weltbild verfügen mitunter Widersprüche aufzeigen, die zum Abbau rassistischer Einstellungen führen können. Es ist wichtig, so früh wie möglich gemeinsam mit zivilgesellschaftlichen Organisationen, einem Mobilem Beratungsteam gegen Rechtsextremismus oder einer Flüchtlingsinitiative, eine ehrliche örtliche Analyse des rassistischen Potentials innerhalb der Kommune durchzuführen. Hierdurch kann festgestellt werden, welche Akteure bei der Bildung eines Willkommensbündnisses einbezogen werden sollten.

Es muss genau abgewogen werden, welche Aktionen und Bemühungen den Geflüchteten helfen und wel-

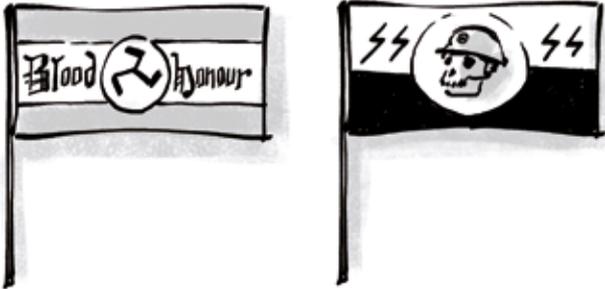
che – auch gutgemeinte – Aktion weniger sinnvoll ist. Dafür muss ein direkter Austausch zwischen dem Willkommensbündnis und den Flüchtlingen stattfinden. Oft ist in diesem Zusammenhang die Leitung der Sammelunterkunft von großer Bedeutung, da sie dem Bündnis als erstes Informationen über Herkunft, Geschichte und Befinden der Geflüchteten zur Verfügung stellen kann und festangestellte Dolmetscher/-innen für sie arbeiten. Die Leitung der Sammelunterkunft sollte das Unterstützungsangebot des Willkommensbündnisses nicht behindern und ihnen unbürokratischen Zugang zur Unterkunft ermöglichen.

Ein zivilgesellschaftliches Willkommensbündnis für Flüchtlinge hat umso höhere Erfolgschancen, je mehr Initiativen, Verbände, Einrichtungen und Einzelpersonen hieran beteiligt sind und je mehr örtliche Entscheidungsträger/-innen außerhalb von Verwaltung und Politik eingebunden werden können. Das Wohl der Geflüchteten sollte nicht aufgrund von politischen Meinungsverschiedenheiten in Gefahr gebracht werden, weswegen ein gemeinsamer offener Grundkonsens von großer Bedeutung ist. Dies kann heißen, sich mit Menschen an einen Tisch zu setzen, deren Glauben oder Weltanschauung man nicht teilt. Dies kann auch bedeuten, dass radikalere und weniger radikale Denk- und Handlungsansätze sich nicht gegenseitig ausgrenzen, sondern das Ge-

spräch und einen pragmatischen Konsens suchen. Das entschiedene Entgegenreten gegen Rassismus und der Kampf für eine humanere Flüchtlingspolitik ist im Wesentlichen die Aufgabe der Menschen, die seit längerem in dieser Gesellschaft leben. Flüchtlinge sollten nicht für politische Forderungen instrumentalisiert werden, die nicht ihre Forderungen sind.

→ Weiterführende Informationen zu diesem Thema finden sie in der Broschüre **„Was tun, damit's nicht brennt? Leitfaden zur Vermeidung von rassistisch aufgeladenen Konflikten im Umfeld von Sammelunterkünften für Flüchtlinge“** von der Mobilien Beratung gegen Rechtsextremismus Berlin (MBR).

DEUTEN – Erkennungsmerkmale der rechten Szene: Codes, Symbole, Bekleidungsmarken und Feiertage



Die politische Einstellung eines Menschen ist nur selten an Äußerlichkeiten zu erkennen. Und doch tendieren Anhänger bestimmter Subkulturen dazu, ihre Zugehörigkeit durch das Tragen gewisser mehr oder weniger expliziter Kleidungsstücke, -marken oder Accessoires kenntlich zu machen. Als Bekenntnis zu einer rechtsextremen Orientierung werden häufig Codes und Symbole genutzt, insbesondere dann, wenn es um strafrechtlich relevante Inhalte geht, die es zu chifrieren gilt. Diese Symbole tauchen in Liedtexten, auf CD-Covern, als Aufdrucke oder Aufnäher, Schmuck, Jackenembleme, Autokennzeichen oder Grußformeln auf. Sie haben wie in jeder anderen Subkultur den zusätzlichen Reiz, dass mit ihnen Botschaften an Gleichgesinnte gesendet werden können, ohne dass Nicht-Eingeweihte dies mitbekommen. Dem politischen Gegner gegenüber, der sie erkennt, dienen sie als Provokation, da die verbreitenden Personen für das entsprechende Bekenntnis oftmals nicht strafrechtlich belangt werden können.

→ Die Erkennungsmerkmale, Code und Symbole der rechten Szene unterliegen einem ständigen Wandel. Eine ausführliche und aktuelle Übersicht über die einschlägigen Symbole und Codes findet sich unter www.dasversteckspiel.de

Auswahl gängiger Symbole

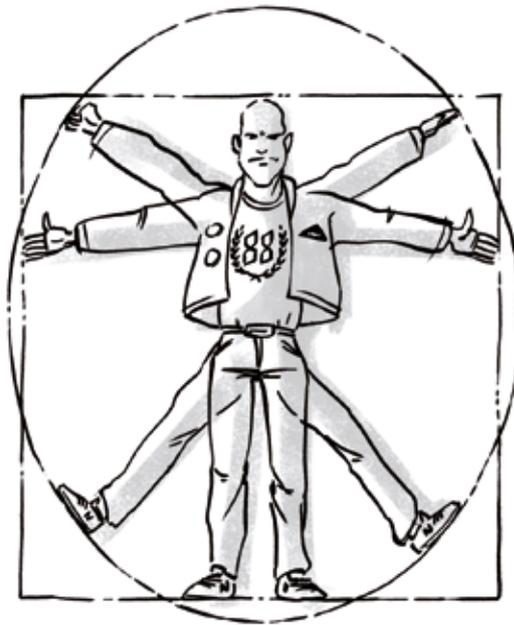
↻ Adler

Der Adler gilt in Deutschland seit dem Mittelalter als Sinnbild für Macht, Erhabenheit, Göttlichkeit und Glück. Die romanisch-gotische Darstellungsform des Reichsadlers, wie sie in der Reichskriegsfahne zu sehen ist, wurde im Nationalsozialismus weitgehend durch stilisierte Darstellungen ersetzt. Damit sollte Modernität suggeriert werden. Der Adler ist beispielsweise Bestandteil der Uniformierung der Aktionsgruppe Sturm Baden. Zusammen mit dem Gruppenkürzel SB ist er im Nacken auf die Bomberjacken gedruckt.

↻ Landser



„Der Landser“ war und ist die umgangssprachliche Bezeichnung für den Infanteristen im Zweiten Weltkrieg. Die positive Bezugnahme auf den Landser dient der Huldigung der Wehrmachtssoldaten. Verbunden ist diese mit der Leugnung oder Glorifizierung der Wehrmachtsverbrechen.



➤ Gaudreieck

Im Nationalsozialismus verwiesen Gauwinkler oder Gaudreieckler auf die Herkunft der Träger/-innen aus einem bestimmten Gau der Nationalsozialistischen Deutschen Arbeiterpartei (NSDAP) oder der Hitler-Jugend.

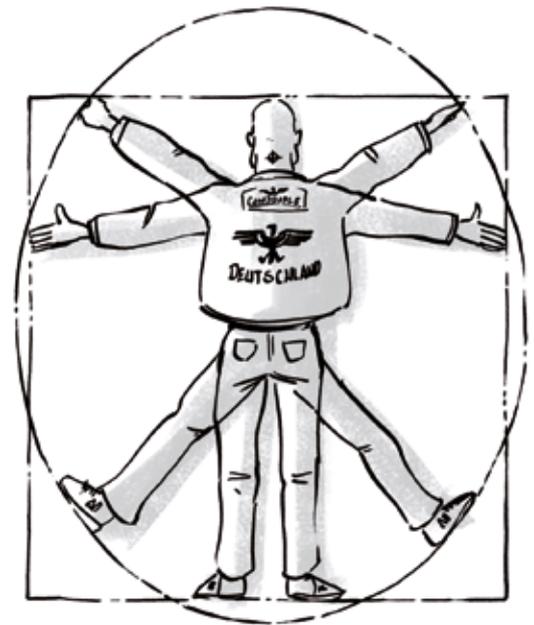
Auch heute verwenden es Angehörige der Neonazi-Szene zur Kennzeichnung ihrer Herkunft bzw. lokalen Zugehörigkeit. Das Verwenden dieses Symbols ist verboten.

➤ Schwarz-weiß-rot

Schwarz-weiß-rot waren bis zum Ende des Ersten Weltkrieges die offiziellen Farben des Deutschen Reiches. Mit dem Ausrufen der Weimarer Republik wurde die Kombination schwarz-rot-gold zu den deutschen Nationalfarben. 1933 wurden die Hakenkreuzfahne und die schwarz-weiß-rote Fahne gemeinsam zu Reichsfahnen erklärt.

➤ Schwarze Sonne

Die schwarze Sonne war ein Kunstsymbol der Schutzstaffel (SS), einer eigenständigen paramilitärischen Organisation der Nationalsozialistischen Deutschen Arbeiterpartei (NSDAP). Sie diente als Sinnbild einer nordisch-heidnischen Religion und eines vorgeblich uralten geheimen Wissens. Bei heutigen Rechtsextremist/-innen steht sie für die „Verbundenheit mit der eigenen Art und arteigenen Wertvorstellungen“.



➤ Keltenkreuz

Das stilisierte Keltenkreuz dient in der rechtsextremen Szene weltweit als Symbol für die „Vormachtstellung der weißen Rasse“ und gilt gemeinhin als White-Power-Zeichen. Häufig wird der Buchstabe „O“ durch das Einfügen eines Kreuzes verfremdet. Der Bundesgerichtshof hat die Verwendung des stilisierten Keltenkreuzes 2008 generell für strafbar erklärt.



➤ Triskele

Die Form der Triskele ähnelt einem dreiarmigen Hakenkreuz und wird von neonazistischen Kreisen entsprechend interpretiert. Sie ist Symbol der in Deutschland verbotenen, international vernetzten Organisation „Blood and Honour“ (Blut und Ehre), die unter anderem illegale Rechtsrockkonzerte veranstaltete sowie strafbewehrte Musik produzierte und vertrieb. Die Triskele darf in diesem Zusammenhang nicht gezeigt werden.

Bekleidungsmarken

Es gibt Bekleidungsmarken, die in direktem Zusammenhang mit der rechtsextrem-(orientiert)en Szene stehen. Dazu gehören: Consdaple, Masterrace, Walhall Germany, Hatecrime Streetwear, Celtic Wear, Dobermann, pro Violence, Alle gegen Alle, Sportfrei, Ansgar Aryan. Hinzu kommen Marken, die zwar von Rechtsextremen getragen und für ihre Zwecke genutzt werden, deren Firmen aber keinen Bezug in die organisierte rechtsextreme Szene haben. Beliebte Marken aus diesem Bereich sind unter anderem: Alpha Industries, Lonsdale, Pitbull und Troublemaker.



➔ Consdaple

Bei Neonazis auf Grund der im Wort enthaltenen Buchstabenfolge NSDAP (Nationalsozialistische Deutsche Arbeiterpartei) beliebt. Der Begriff ist eine Ableitung von dem englischen Wort „Constable“, das „Schutzmann“ bedeutet.

➔ Troublemaker

„Troublemaker“ bedeutet ins Deutsche übersetzt „Krawallmacher“. Die Marke ist bei Hooligans und Skinheads ebenso wie im Rockermilieu beliebt. Troublemaker wird auch über rechte Versandhändler und Läden vertrieben.

➔ Erik & Sons



Das Logo der Marke besteht aus der Naudiz-Rune, das Design besteht vor allem aus nordisch-germanischer Symbolik. Ebenso wie einige andere neuere Marken, die in der rechtsextremen Szene verortet sind, versucht auch Erik & Sons das Erfolgskonzept der Marke Thor Steinar zu kopieren. Die Kleidung ist regelmäßig auf rechtsextremen Aufmärschen zu finden.

➔ Lonsdale

War lange bei Rechtsextremist/-innen populär auf Grund der enthaltenen Buchstabenfolge NSDA, was als Verweis auf die NSDAP gedeutet wurde. Seit 1999 distanziert sich Lonsdale von seinem rechtsextremen Kundenkreis und hat die Belieferung einiger Neonazi-Versandhändler eingestellt. Mit der Kampagne „Lonsdale loves all colors“ unterstützt die Marke antirassistische Kulturinitiativen.

➤ Thor Steinar



Namen, Logos und Motive von Thor Steinar beziehen sich insbesondere auf die germanische Mythologie sowie auf die deutsche Kolonial- und Militärgeschichte. Das aus der Kombination verschiedener Runen zusammengesetzte Thor-Steinar-Logo war jahrelang Gegenstand juristischer Auseinandersetzung, da die

darin kombinierten Runen auch im Nationalsozialismus Verwendung gefunden hatten. In einem Urteil des Bundesgerichtshofes von 2010 zur Auseinandersetzung rund um die Ladengeschäfte der Marke heißt es: „Diese Marke wird in der Öffentlichkeit in einen ausschließlichen Bezug zur rechtsradikalen Szene gesetzt“.

➤ Alpha Industries



Bei dieser Marke gibt es keine Verbindungen zu rechtsextremen Kreisen. Da das Logo dem verbotenen Zivilabzeichen der Sturmabteilung (SA) der NSDAP ähnelt, wird die Marke dennoch gerne von Rechtsextremen getragen.

➤ NSU

Seit einiger Zeit werden auch eher unscheinbar mit Symboliken die Aktivitäten der nationalsozialistischen Terrorgruppe NSU (Nationalsozialistischer Untergrund) verherrlicht. Motive sind z.B. „Pink Panther“ und Pumpgun, das sich auf das NSU-Bekennervideo bezieht und das mörderische Trio verherrlichen soll. Auch „Freiheit für Wolle“-Motive in Anlehnung an den inhaftierten NSU-Komplizen Ralf Wohlleben werden immer häufiger gesichtet.

Zahlencodes, Chiffres, Abkürzungen

Rechtsextreme Organisationen und Gruppierungen greifen oft auf Abkürzungen und Zahlencodes zurück. Da die Verwendung verfassungsfeindlicher Symbole verboten ist, wurden an deren Stelle Codes gesetzt, die auf den ersten Blick nicht eindeutig zu entschlüsseln sind. Bei Zahlenkombinationen stehen die einzelnen Ziffern häufig für die Stellung des gemeinten Buchstabens im Alphabet.

➔ **Combat 18/C18**

Combat 18 gilt als bewaffneter Arm des inzwischen in Deutschland verbotenen Neonazi-Netzwerkes „Blood & Honour“ (Blut und Ehre) und C18 demnach als Hinweis auf Gewaltbereitschaft. Als Symbol für C18 wird der SS-Totenkopf verwendet.

➔ **88**

Die 88 steht für Heil Hitler. Die 88 findet sich häufig auf T-Shirts oder Aufnähern, als Bestandteil von Band- oder Organisationsnamen oder auch Autokennzeichen.

➔ **H8**

Ebenfalls populär in der rechtsextremen Szene ist der Code „H8“. Hier wird der Gruß „Heil Hitler“ verbunden mit einem Wortspiel – englisch ausgesprochen ist H8 gleichlautend dem Wort „Hate“/Hass.

➔ **28**

Seit dem Verbot von „Blood & Honour“ wird die 28 synonym für die Buchstaben B&H verwendet. Eine internationale Grußformel von Blood & Honour-Anhänger/-innen lautet 828 (Hail Blood & Honour)



Regelmäßige Feiertage der rechtsextremen Szene

Auch bestimmte Daten sollten Sie besonders aufmerksam machen: Die rechtsextreme Szene begeht regelmäßig „Feiertage“, die sie in ihrem Sinne (be-)setzt oder umdeutet. Es ist keine Seltenheit, dass an diesen Tagen gezielt Veranstaltungen organisiert werden, deren Hintergründe auf den ersten Blick nicht immer sofort erkennbar sind

Auswahl:



Januar

18. Januar (1871)

Gründung des Deutschen Reiches

27. Januar (1945)

Gedenktag für die Opfer des Nationalsozialismus (anlässlich der Befreiung des Vernichtungslagers Auschwitz)

30. Januar (1933)

Machtübertragung an die NSDAP



Februar

13. Februar (1945)

Bombardierung Dresdens durch die Alliierten

15. Februar (1945)

Beginn der Bombardierung von Cottbus durch die Alliierten

23. Februar (1930)

Todestag von Horst Wessel



März

Fünfter Sonntag vor Ostern

So genannter Heldengedenktag



April

20. April (1889)

Geburtstag von Adolf Hitler



Mai

1. Mai „Nationaler Feiertag des deutschen Volkes“

8. Mai (1945)

Befreiung vom Nationalsozialismus, Kapitulation des NS- Regimes

14. Mai (1948)

Gründung des Staates Israel



Juni

20. Juni auf 21. Juni

Sommersonnenwende



Juli

24. Juli (1943)

Beginn der Bombardierung Hamburgs



August

17. August (1987)

Todestag von Rudolf Heß



September

1. September (1939)

Deutscher Überfall auf Polen, Beginn des Zweiten Weltkrieges

15. September (1935)

Verkündung der „Nürnberger Rassegesetze“

24. September (1993)

Todestag von Ian Stuart Donaldson, Sänger und Kopf von der Neonazi-Band Skrewdriver sowie Gründer von „Blood and Honour“



Oktober

29. Oktober (2009)

Todestag von Jürgen Rieger



November

9. November (1923/1938)

„Gedenktag für die Gefallenen der Bewegung“ in Erinnerung an den gescheiterten Putschversuch der NSDAP/Reichspogromnacht

2. Sonntag im November

Volkstrauertag



Dezember

20. Dez. auf 21. Dez.

Wintersonnenwende

HANDELN – Strategische Hinweise zu Abwehr rechtsextremistischer Tendenzen

Möglichkeiten der Satzungsgestaltung



Was können Vereine oder Organisationen tun, wenn sie feststellen müssen, dass sich in ihren eigenen Reihen Personen mit rechtsextremem Gedankengut befinden? Oft wird in diesen Fällen von gezielter Unterwanderung gesprochen, ohne sich die Hintergründe genauer anzusehen. Der Verweis auf eine Gefahr, die vermeintlich von außen kommt, ist jedoch irreführend und offenbart eine verzerrte Sicht auf die Problematik. In den seltensten

Fällen wird ein Verein gezielt von Rechtsextremen unterwandert, um die Strukturen dann für die eigenen rechtsextremen Zwecke zu nutzen. Diese Sichtweise verstellt den Blick auf die deutlich häufiger auftretende Problematik: Vereinsmitglieder oder -funktionäre mit rassistischer oder rechtsextremer Einstellung sind vielfach bereits *Teil* der Vereine.

Im Falle eines zutage Tretens der rechtsextremen Gesinnung von Vereinsmitgliedern wird vielfach lange Zeit versucht, diese Tatsache zu verharmlosen. Solan-

ge die Betroffenen ihre politischen Standpunkte nicht öffentlich machen, wird ihre Mitgliedschaft häufig toleriert. Viele Vereine funktionieren nach dem Motto: Wer sich politisch ‚ruhig‘ verhält, darf auch teilnehmen. Viele Vereine nehmen für sich auch in Anspruch, politisch ‚neutral‘ zu sein. Das bedeutet jedoch nicht, dass diskriminierende Positionen und Verhaltensweisen akzeptiert oder geduldet werden sollten.

Ein Ausschluss von Rechtsextremen aus Vereinen und Verbänden mit demokratischer Grundeinstellung hat nichts mit mangelnder Toleranz zu tun, sondern mit der demokratischen Ächtung rechtsextremer Positionen. Rechtsextremes Gedankengut liegt außerhalb des Toleranzbereichs. Tolerieren anderer Meinungen bedeutet zwar grundsätzlich, diese zu dulden, auch wenn sie einem nicht gefällt. Toleranz muss aber keineswegs heißen, Diskriminierungen oder menschenfeindliche Positionen zu dulden. Es gibt keine Toleranz gegenüber jenen, die die Menschenwürde der Anderen infrage stellen.

Aber wie soll und kann man als Verein damit umgehen, wenn man von der rechten Gesinnungen eines Vereinsmitglieds erfährt? Die Satzung ist die niedergelegte Grundordnung eines Vereins, die die Belange der Organisation, wie beispielsweise die Aufnahme und den Ausschluss unerwünschter Personen regelt. Viele

Satzungen sind allerdings auf Fälle wie diese häufig nicht vorbereitet. In diesem Kapitel werden Tipps zur Gestaltung einer Vereinsatzung gegeben, um in solchen Fällen besser vorbereitet zu sein.

1. Wie sollte eine Satzung gestaltet sein, damit eine Mitgliedschaft für Rechtsextreme erschwert wird?



Gem. § 58 BGB muss jede Satzung eine Bestimmung über den Eintritt und Austritt der Mitglieder enthalten.

Grundsätzlich besteht für einen Verein kein Aufnahmezwang für Einzelpersonen. Aufgrund der Vereinsautonomie kann der Verein selbständig festlegen, wer nach welchen Kriterien Mitglied des Vereins werden soll. Auch wenn eine Satzung bestimmt, dass jeder Mitglied werden kann, heißt das keineswegs, dass ein Verein jeden Beitrittswilligen aufnehmen muss. Eine Ausnahme kann für Verbände mit Monopolstellung² bestehen.

Die Satzung kann verschiedene Möglichkeiten der Aufnahme vorsehen. Eine Begründung für die Ablehnung ist gegenüber dem Mitglied zunächst nicht erforderlich, es sei denn, die Satzung sieht eine entsprechende Regelung vor. Eine Pflicht zur Begründung würde aber in einem etwaigen Rechtsstreit bestehen.

² Das träfe zu, wenn z.B. eine (juristische) Person erheblich benachteiligt und in seiner Entwicklung behindert wäre, wenn man ihr die Mitgliedschaft im Verband verweigern würde.

Mögliche Satzungsformulierung:

Mitglied des Vereins kann jede natürliche Person werden, die die Ziele des Vereins unterstützt. Über den Antrag auf Aufnahme in den Verein entscheidet der Vorstand (alternativ: die Mitgliederversammlung).

Nicht bewährt haben sich Satzungsklauseln, wonach der Beitritt durch einseitige Erklärung des Beitrittswilligen zustande kommt, da es der Verein nicht mehr in der Hand hat, wer Mitglied wird und wer nicht.

Ein Verein kann in seiner Satzung sachlich begründete Voraussetzungen für eine Mitgliedschaft vorsehen:

Formulierungsvorschlag:

Nur Bewerber, welche die Grundsätze des Vereins, insbesondere den Toleranzgedanken unterstützen, können Mitglied des Vereins werden. (Röcken, ZStV 2012, 144 (146).)

In einem Urteil des LG Bremen (Az.: 7-O-24/12 vom 31.01.2013) hatte der beklagte Verein innerhalb seiner Zweckbeschreibung grundsätzliche Ziele definiert:

Formulierungsvorschlag:

Der Verein ist politisch und religiös streng neutral und steht in allen seinen Belangen auf demokratischer Grundlage. Der Verein fördert die Funktion des Sports als verbindendes Element zwischen Nationalitäten, Kulturen, Religionen und sozialen Schichten. Er bietet Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen unabhängig von Geschlecht, Abstammung, Hautfarbe, Herkunft, Glauben, sozialer Stellung oder sexueller Identität eine sportliche Heimat.

Es empfiehlt sich daher, bereits in den Zwecken des Vereins dessen Ziele und Werte zu konkretisieren, auch gegenüber extremistischen Bestrebungen. Dafür ist eine Satzungsänderung notwendig, wenn die Satzung entsprechend angepasst werden soll.

2. Wie können rechtsextreme Mitglieder aus einem Verein ausgeschlossen werden?

Wenn in der Satzung keine Regelung enthalten ist, kann ein Ausschluss nur aus wichtigem Grund vorgenommen werden. Ein Ausschluss ist nur dann möglich, wenn das Verhalten des Mitglieds die Belange des Vereins so stark berührt, dass dem Verein eine Fortsetzung der Mitgliedschaft unzumutbar ist. Deutlich einfacher ist ein Ausschluss, wenn eine entsprechende Satzungsregelung vorhanden ist. Beim Ausschlussverfahren muss das formale Ausschlussverfahren unbedingt eingehalten werden, da dies im Streitfall vom Gericht überprüft wird. In dem Urteil des LG Bremen (Az.: 7-O-24/12 vom 31.01.2013) ist dies sehr eindeutig bestätigt worden.

Formulierungsvorschlag:

Mitglieder, die wiederholt gegen die Satzung verstoßen, durch ihr Verhalten das Ansehen des Vereins schädigen oder eine mit (im Zweck definierte) unvereinbare Gesinnung offenbaren, werden aus dem Verein ausgeschlossen. Soll ein Mitglied aus dem Verein ausgeschlossen werden, ist ihm Gelegenheit zu einer Stellungnahme zu geben. (LG Bremen, Az.: 7-O-24/12 vom 31.01.2013).

Formulierungsvorschlag:

Ein Mitglied kann ausgeschlossen werden, wenn es Äußerungen tätigt, welche mit den Zielen des Vereins nicht vereinbar sind, insbesondere solche extremistischer Art. Das Tragen und Zeigen extremistischer Zeichen und Symbole steht dem gleich. (Röcken, ZStV 2012, 144 (146)).

Zwingend ist dem auszuschließenden Mitglied Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. Wird dem Mitglied keine Anhörung gewährt, so ist der Ausschluss unwirksam. Zuständig für den Ausschluss ist grundsätzlich die Mitgliederversammlung, es sein denn, in der Satzung ist der Vorstand dafür bestimmt. Der Ausschluss muss auf die Tagesordnung der nächsten Sitzung aufgenommen werden, damit sich die Mitgliederversammlung eine Meinung bilden kann. Es gibt keine feste Frist, innerhalb derer eine Versammlung stattzufinden hat, allerdings muss diese „zeitnah“ erfolgen.

Ein Rechtsmittel gegen den Ausschluss hat aufschiebende Wirkung, d.h. der Betroffene bleibt bis zum Abschluss des Verfahrens Mitglied. Es besteht aber die Möglichkeit, das Ruhen der Mitgliedschaft in der Satzung anzuordnen.

Formulierungsvorschlag:

Bis zum rechtskräftigen Ausschluss ruht die Mitgliedschaft.

Rassismus und Rechtsextremismus am Arbeitsplatz bekämpfen



Ein Kollege aus der Abteilung trägt häufiger T-Shirts mit der Aufschrift „88“ oder „Hermannsland“; immer wieder hört man eine Kollegin im Nebensatz fremdenfeindliche und menschenverachtende Kommentare abgeben und bei der Weihnachtsfeier stimmt ein Kollege die erste Strophe der Nationalhymne an. Auch Betriebe und Einrichtungen sind Orte, an denen man auf unterschiedliche Weise mit Rechtsextremismus konfrontiert ist. Auch hier bewegen sich Rechtsextreme und mischen sich in Diskussionen ein, um das Betriebs- und Einrichtungsklima in ihrem Sinne zu beeinflussen. Solche rassistischen oder rechtsextremistische Äußerungen zu ignorieren, hilft nicht. Ob rechtsextreme und

rassistische Positionen den Ton in einer Einrichtung oder einem Betrieb angeben, hängt nicht zuletzt davon ab, wie viele Leute ihnen widersprechen und wie laut und deutlich sie das tun.

Sich einzumischen und im beruflichen Alltag gegen Rechtsextremismus, Rassismus und Antisemitismus aktiv zu werden, ist nicht immer einfach. Oft stellt sich die Frage, mit welchen Konsequenzen zu rechnen ist, ob sich Nachteile für den eigenen Arbeitsplatz ergeben oder wie Kolleginnen und Kollegen reagieren. Und immer wieder stehen Betroffene vor dem Problem, dass ihre Beschwerden nicht ernst genommen werden, oder es dagegen keine Handhabe gäbe.

Umso wichtiger ist es, nicht allein zu handeln, sondern sich innerhalb oder außerhalb des Betriebs oder der Einrichtung Unterstützung und Hilfe zu suchen. Innerhalb des Betriebs haben insbesondere die Geschäftsleitung, Betriebs- und Personalräte oder die JAVen³ die Aufgabe, ein diskriminierungsfreies Klima zu fördern und gegen Ungleichbehandlung vorzugehen. Zahlreiche rechtliche Grundlagen wie das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) stehen dabei zur Verfügung – viel zu selten werden sie jedoch auch tatsächlich genutzt. Einige dieser juristischen Möglichkeiten finden Sie auf den folgenden Seiten.

³ Jugend- und Auszubildendenvertretung



➔ Arbeitsrechtliche Grundlagen für den Kampf gegen Rechts- extremismus im Betrieb

Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) erklärt den Schutz der Belegschaft vor Diskriminierung und die Gleichstellung der Menschen in § 75 Abs. 1 und in § 80 Abs. 1 Nr. 7 zur Chefsache des Betriebsrats und nimmt in § 70 Abs. 1 Nr. 4 auch die Jugend- und Auszubildendenvertretung in die Pflicht. § 99 Abs. 2 Nr. 6 und § 104 gestatten dem Betriebsrat sogar, den Arbeitgeber zu persönlichen Schritten gegen Rechtsextreme zu zwingen, wenn sie Straftaten zu begehen drohen oder anderweitig schwerwiegend gegen die im Betrieb geltenden Diskriminierungsverbote verstoßen.

Im Bereich des Öffentlichen Dienstes gelten die Personalvertretungsgesetze (PersVG) des Bundes und der Länder mit ähnlichen Regelungen wie im Betriebsverfassungsgesetz.

Im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sind zahlreiche Möglichkeiten und Pflichten des Arbeitgebers festgehalten, Diskriminierungen wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen. Arbeitgeber müssen daher zahlreiche Schutzmaßnahmen gegen Diskriminierungen ergreifen (§ 12 Abs. 1) und die Belegschaft darin schulen (§ 12 Abs. 2). Beschäftigte, die

gegen die Grundsätze des AGG verstoßen, muss er notfalls versetzen, abmahnen oder ihnen sogar kündigen (§ 12 Abs. 3). Betroffenen steht ein Beschwerde- und notfalls ein Leistungsverweigerungsrecht zu. Für erlittene Benachteiligungen können sie auf Grundlage von § 15 AGG sogar eine Entschädigung erstreiten.

➔ Chancen von Betriebsvereinbarungen

Betriebsvereinbarungen gegen rechtsextremes und rassistisches Verhalten setzen ein klares Signal: Sie machen sowohl innerhalb als auch außerhalb des Betriebs deutlich, dass Diskriminierung und rassistische Ausgrenzung ernst genommen wird. Abgeschlossen zwischen Arbeitgeber und Betriebs- oder Personalräten, verpflichten sich alle Beschäftigten eines Betriebs zu einem partnerschaftlichen, respektvollen Umgang untereinander. Betriebsvereinbarungen sollen damit zunächst präventiv wirken. Da in der Betriebsvereinbarung auch das Beschwerderecht geregelt ist, schaffen sie auch die rechtlichen Grundlagen, auf die sich von Rassismus und Diskriminierung Betroffene berufen und mithilfe derer sie bei Verantwortlichen im Betrieb Konsequenzen einfordern können. Das schafft Verhaltenssicherheit. Betroffene können sich an verschiedene Stellen im Betrieb wenden, etwa an den Betriebsrat oder die Personalabteilung. Diese haben dann die Aufgabe, den Hinweisen nachzugehen und die Betroffenen zu unterstützen. Gleichzeitig sind Maßnahmen und Sanktionen bei Verstößen klar geregelt.

➔ Fragen und Antwort zu Rechtsextremismus in der Arbeitswelt



Was kann ich tun, wenn ich von einem Kollegen/einer Kollegin rassistisch diskriminiert werde?

In mitbestimmten Betrieben sollte zunächst immer Kontakt mit dem Betriebsrat (BR) aufgenommen werden. Darüber hinaus

sieht § 13 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) ein Beschwerderecht des/der Betroffenen beim Arbeitgeber vor. Bei einem solchen Beschwerdetermin kann man gem. § 84 Abs. 1 des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) von einem BR-Mitglied begleitet werden. Leistet der Arbeitgeber keine Abhilfe, kann ihn der BR mitunter dazu zwingen (§ 84 Abs. 2 BetrVG). Außerdem steht dem/der Betroffenen gem. § 14 AGG ein Leistungsverweigerungsrecht zu. Hierbei ist aber große Vorsicht geboten: Bevor man der Arbeit wegen einer Diskriminierung einfach fernbleibt, sollte man sich unbedingt persönlich juristisch beraten lassen, z.B. in der Rechtsstelle einer Gewerkschaft oder bei einem/einer Rechtsanwält/-anwältin.

Kann einem Kollegen/einer Kollegin gekündigt werden, weil er/sie Mitglied in einer rechtsextremen Partei ist?

Solange die Organisation nicht rechtskräftig verboten ist, rechtfertigt die bloße Parteimitgliedschaft im Regelfall keine arbeitsrechtlichen Konsequenzen. Auch ein öffentliches Bekenntnis zu dieser Partei oder zu einer rechtsextremen Gesinnung kann für sich allein weder eine Abmahnung noch eine Kündigung rechtfertigen. Hier würden die Arbeitsgerichte der Meinungsfreiheit Vorrang einräumen.

Dies gilt aber nur, solange eine konkrete Meinungskundgabe nicht gegen geltendes Recht verstößt. Das bedeutet zum einen ganz allgemein, dass niemand die Meinungsfreiheit missbrauchen darf, um andere wegen ihrer Herkunft, Weltanschauung o.ä. zu beleidigen. Beleidigung ist gem. § 185 des Strafgesetzbuches (StGB) eine Straftat, hier kennt die Meinungsfreiheit also klare Grenzen. Zum anderen bringt die besondere historische Verpflichtung der Deutschen, jede Verherrlichung der Verbrechen der Nazi-Zeit unzweideutig zu unterbinden, eine in vielerlei Hinsicht strengere Gesetzeslage mit sich, als in vielen anderen europäischen Ländern. In Deutschland ist es etwa bei Strafe verboten, den Holocaust zu leugnen (§ 130 Abs. 3 StGB) oder Nazisymbole wie etwa das Hakenkreuz zu verwenden (§ 86a StGB). Derlei rechtfertigt im Einzelfall mitunter sogar eine frist-

lose Kündigung. Gleiches gilt für das „Aufstacheln zum Hass“ gegen Teile der Belegschaft, z. B. wegen ihrer Religion oder ihrer ethnischen Herkunft, denn das erfüllt in Deutschland den Tatbestand der Volksverhetzung (§ 130 Abs. 1 StGB).

Gelten im Öffentlichen Dienst und in Tendenzbetrieben weitreichendere Befugnisse, Rechtsextremen zu kündigen?

Im Öffentlichen Dienst und vor allem in so genannten Tendenzbetrieben gelten strengere Regeln. Ein Tendenzbetrieb, also eine Organisation, die selbst eine grundrechtlich geschützte Aufgabe erfüllt (z.B. eine Zeitung, eine Gewerkschaft oder eine demokratische Partei), kann von ihren Beschäftigten verlangen, sich auch nach Dienstschluss nicht gegen die Ziele der Organisation zu stellen. Daher hätte es z.B. eine linksliberale Zeitung oder eine Gewerkschaft viel leichter, jemandem wegen der Werbung für eine Nazipartei zu kündigen, als z.B. eine Paketzustellfirma oder ein Automobilhersteller.

Im Öffentlichen Dienst kann zwar die bloß passive Mitgliedschaft in einer rechtsextremen Partei noch keine Kündigung rechtfertigen. Anders als in der Privatwirtschaft stellt dort aber meist schon das „aktive Eintreten“ für die Partei einen Kündigungsgrund dar, also z.B. Wahlkampfhilfe oder ein Redebeitrag auf einer rechtsextremen Kundgebung.

In der Privatwirtschaft kann das übrigens ausnahmsweise auch als Kündigungsgrund genügen, z.B. wenn die ganze Belegschaft oder wichtige Kund/-innen die Kündigung eines/einer Rechtsextremist/-in fordern, also zum Beispiel wenn Kita-Eltern mehrheitlich erklären, ihre Kinder nicht mehr in die Kindertagesstätte zu bringen, solange so jemand dort arbeitet. Man spricht dann von einer „Druckkündigung“.

Kann ich mich weigern, mit jemandem zusammenzuarbeiten, weil er/sie offen rechtsextrem ist?

Bei einer rein „passiven“ Einstellung wird das schwierig. Kommt es aber zu Belästigungen, Herabsetzungen oder verbalen Übergriffen, und schafft der Arbeitgeber trotz einer dahingehenden Beschwerde keine Abhilfe, ist die Weigerung auf Grundlage von § 14 AGG prinzipiell möglich. Auch hier gilt aber: keine Schnellschüsse! So etwas sollte mit dem BR besprochen und von einem/einer Jurist/-in begutachtet werden.

Können Klauseln gegen rechtsextremes Verhalten in den Arbeitsvertrag aufgenommen werden?

Das kann man natürlich machen. Eine „Erfolgsgarantie“ bieten solche Klauseln allerdings ebenso wenig wie die in jüngerer Vergangenheit populär gewordenen unternehmensweiten Ethikrichtlinien nach US-Vorbild. Solche Richtlinien enthalten meist einen ganzen

Verhaltenskodex für den Umgang mit Kolleg/-innen, Klient/-innen und anderen Vertragspartner/-innen. Hier lässt sich natürlich gut ein Bekenntnis gegen Rechts einbauen, auf das die Beschäftigten sich gewissermaßen „moralisch“ verpflichten.

Auch bei Anwendung solcher Klauseln und Verhaltensregeln gilt aber weiter das Kündigungsschutzgesetz, das vor einer Kündigung (u.U. anders bei Straftaten) prinzipiell eine Abmahnung verlangt. Auch außerdienstliches Verhalten bleibt in der Privatwirtschaft von solchen Klauseln und Ethikrichtlinien unberührt, von schweren Straftaten einmal abgesehen. Trotzdem wird ein Arbeitsgericht natürlich immer auch mitberücksichtigen, wenn ein Arbeitsvertrag, eine Betriebsordnung oder eine Ethikrichtlinie ein besonderes Bekenntnis gegen Rechtsextremismus enthält. Ein Stück weit wird die Position eines Arbeitgebers, der wegen rechtsextremer Umtriebe eine Kündigung aussprechen will, dadurch also schon gestärkt.

Welche Möglichkeiten hat der Betriebsrat, auch ohne konkrete Beschwerden tätig zu werden?

Zum einen kann der Betriebsrat viel Präventionsarbeit leisten und am Verhandlungstisch darauf hinwirken, dass der Arbeitgeber Maßnahmen gegen Rechtsextremismus ergreift. Wichtig in diesem Zusammenhang sind vor allem Betriebsvereinbarungen, z.B. gegen rechte Szenekleidung und Nazisymbole am Arbeits-

platz, die ein Betriebsrat im Rahmen von § 87 Abs. 1 Nr. 1 des BetrVG selbst initiieren kann. Den Abschluss von Betriebsvereinbarungen zur Durchsetzung der in § 12 AGG genannten Pflichten des Arbeitgebers kann ein BR im Einzelfall sogar erzwingen. Diese Vorschrift verpflichtet den Arbeitgeber zur Prävention gegen Diskriminierung im Betrieb, zur Schulung seiner Führungskräfte und zur Unterbindung von Verstößen gegen das Diskriminierungsverbot.

Zum anderen kann ein Betriebsrat neben diesen Präventionsansätzen bei drohenden schwerwiegenden verbalen oder körperlichen Übergriffen gem. § 99 Abs. 2 Nr. 6 BetrVG auch z.B. die Einstellung eines/einer stadtbekanntem Nazi-Kader verhindern. Kommt es zu rassistischen Übergriffen, kann der Betriebsrat gem. § 104 BetrVG die Kündigung des/der Täter/in verlangen. Hier hängt die Messlatte aber sehr hoch: Erforderlich für so eine Vorgehensweise ist eine lückenlose Dokumentation einer rassistisch motivierten Straftat oder eines ähnlich schwerwiegenden Verstoßes gegen die in § 75 BetrVG und im AGG genannten Diskriminierungsverbote. Jurist/-innen sprechen in diesem Zusammenhang von „Störung des Betriebsfriedens“.

Wie verbindlich und verpflichtend sind Betriebsvereinbarungen oder ein Antidiskriminierungskodex?

Betriebsvereinbarungen gelten gem. § 77 Abs. 4 BetrVG unmittelbar und zwingend für alle Beschäftigten des

Betriebs. Diese Geltung wird gemeinhin unterschätzt, vor einem Arbeitsgericht hat sie aber 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 AGG gilt ja in allen deutschen Unternehmen, Kodex hin oder her.

Welche Möglichkeiten haben insbesondere Betriebsräte, bei rassistischen und rechtsextremen Vorkommnissen Diskussionen im Betrieb anzustoßen?

Hier sollten die Freistellungsmöglichkeiten des Betriebsrat gem. § 37 Abs. 2 und § 38 BetrVG für intensive Befragungen der Beschäftigten am Arbeitsplatz genutzt werden. Außerdem können entsprechende anonyme Fragebögen entwickelt und öffentlich ausgewertet werden. Auf Abteilungs- und Betriebsversammlungen gem. §§ 42ff. BetrVG kann und sollte rassistische Ausgrenzung zum Thema gemacht wer-

den. Moderationsmethoden, die den weit verbreiteten „Frontalcharakter“ solcher Veranstaltungen aufbrechen (z.B. AG-Phasen), helfen ungemein, wenn solche schwierigen Angelegenheiten öffentlich thematisiert werden sollen.

➔ Aktiv im Betrieb: 10 Punkte für Betriebsklima ohne Rechtsextremismus

1. Sensibilisieren Sie Ihr Arbeitsumfeld

Nur wenn überall aktiv für Gleichberechtigung und Vielfalt gestritten wird, kann dem Rechtsextremismus erfolgreich entgegengetreten werden. Übernehmen Sie im Betrieb Verantwortung und machen Sie Rechtsextremismus, Rassismus und Antisemitismus immer wieder zum Thema – ob bei Betriebsfesten, im Pausengespräch, in Betriebsversammlungen oder in Mitbestimmungsgremien. Gerade Rassismus verbirgt sich oft in alltäglichen beiläufigen Bemerkungen und Handlungen. Weisen Sie darauf hin.

2. Informieren Sie sich

Nur wer weiß, wie Rechtsextreme auftreten und wie viel Rassismus auch in einigen alltäglichen Argumenten steckt, kann solche Positionen differenziert kritisieren. Bereiten Sie sich auf eine Auseinandersetzung mit rassistischen und rechtsextremen Äußerungen vor und nutzen Sie dafür die Möglichkeiten, die Ihnen im Rahmen des Bildungsurlaubs, in Azubi-Fortbildungen oder in Schulungen des Arbeitgebers zur Umsetzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) zur Verfügung stehen.



3. Beziehen Sie deutlich Position

Achten Sie darauf, dass rechtsextreme und rassistische Sprüche, Schmierereien oder Kleidung nicht hingenommen werden: Widersprechen Sie und machen Sie damit auch Umstehenden klar, dass solche Einstellungen im Betrieb nicht toleriert werden.

4. Schaffen Sie vertragliche Regelungen

Machen Sie für alle sichtbar, dass rechts-extremes, rassistisches und sonstiges diskriminierendes Auftreten im Betrieb nicht geduldet wird. Erarbeiten Sie z.B. einen gemeinsamen Antidiskriminierungs-Kodex oder eine Betriebsvereinbarung für eine diskriminierungsfreie Organisation. Eine solche Selbstverpflichtung hat vertraglichen Charakter. Außerdem bezieht die Organisation damit deutlich Stellung und stärkt diejenigen, die von Beleidigungen und Diskriminierung bedroht sind.

5. Seien Sie solidarisch mit den Opfern

Diejenigen, die von Rechtsextremen beleidigt, bedroht oder angegriffen werden, dürfen nicht allein gelassen werden. Ergreifen Sie Partei für die Opfer und wehren Sie sich gemeinsam. Wählen oder ernennen Sie kompetente Ansprechpartner/-innen im Betrieb, an die sich

Betroffene wenden können und die weiterführende Hilfe vermitteln.

6. Ermuntern Sie andere zum Widersprechen

Ein solidarisches Betriebsklima kann nur erreicht werden, wenn möglichst vielen Menschen im Betrieb Mut gemacht wird, sich gegen rechtsextremes, rassistisches und antisemitisches Verhalten zu positionieren. Betriebsräte und Führungskräfte tragen als Vorbilder dabei eine besondere Verantwortung.

7. Setzen Sie Zeichen gegen rechtsextreme Gewalt

Für rechtsextreme Gewalttäter/-innen muss deutlich werden, dass solches Verhalten – auch außerbetrieblich – negative Auswirkungen auf ihre Arbeitssituation hat. Distanzieren Sie sich nachdrücklich, indem Sie z.B. dazu beitragen, dass gewalttätigen Azubis eine Nichtübernahme angedroht wird, wenn Sie ihr Verhalten nicht ändern.

8. Unterstützen Sie bürgerschaftliches Engagement

Projekte, die sich gegen rechtsextreme Aufmärsche oder Parteitage, Läden oder Kneipen engagieren, sind auf die Hilfe breiter gesellschaftlicher Kreise angewiesen. Schaffen Sie für dieses Engagement betriebsinterne Öffentlichkeit, indem Sie z.B. Plakate aufhängen, Unterschriftenlisten auslegen oder in Betriebszeitungen

Artikel zum Thema publizieren. Einen Beitrag können Sie auch durch die Anregung leisten, Geld oder Sachmittel für Proteste zur Verfügung zu stellen.

9. Vernetzen Sie sich

Nur wenn Aktivitäten gegen Rechtsextremismus, Rassismus und Antisemitismus von vielen unterschiedlichen Akteuren getragen werden, können sie langfristig erfolgreich sein. Vernetzen Sie sich deshalb mit anderen Verbänden, Unternehmen, mit Berufsschulen oder mit zivilgesellschaftlichen Initiativen. Koordinieren Sie ihr Vorgehen und beteiligen Sie sich an gemeinsamen Projekten.

10. Nutzen Sie rechtliche Möglichkeiten

Zahlreiche Rechtsvorschriften wie das Betriebsverfassungsgesetz und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) haben das Ziel, Benachteiligungen und Diskriminierungen im Betrieb zu verhindern und zu beseitigen. Nutzen Sie die Möglichkeiten, die Ihnen diese Rechtsvorschriften bieten.

→ Weiterführende Informationen zu diesem Thema finden sie in den Broschüren „Rassismus und Rechtsextremismus am Arbeitsplatz“ und „Aktiv im Betrieb“ der Mobilien Beratung gegen Rechtsextremismus Berlin (MBR)



Vermietung von Räumlichkeiten

Rechtsextreme und rechtspopulistische Organisationen und Parteien versuchen häufig, öffentliche Räume zu nutzen und sie mit ihren rassistischen Inhalten zu besetzen. Oft sind Einrichtungen bei dem Versuch, den Missbrauch öffentlicher Räume durch Rechtsextreme zu verhindern, mit dem Dilemma konfrontiert, dass die Räume grundsätzlich allen offen stehen – und damit auch denjenigen, die sie für die Einschränkung und Abschaffung demokratischer Rechte ausnutzen möchten.

Im folgenden Kapitel werden juristische Mittel aufgezeigt, mit Hilfe derer rechtsextreme Nutzungsversuche öffentlicher Räume abgewehrt oder zumindest eingeschränkt werden können. Hierzu werden gesetzliche Rahmenbedingungen und juristische Begründungen, Optionen der Vertragsgestaltung und -auflösung sowie Möglichkeiten der Prävention vorgestellt.

➔ Vertragsgestaltung

Niemand ist dazu verpflichtet seine Räumlichkeiten an Rechtsextremisten zu vermieten. Bei der Festlegung vertraglicher Regelungen besteht großer Handlungsspielraum. Konnte ein Anmietungsversuch von Rechtsextremisten nicht von vornherein verhindert werden, weil er nicht erkannt wurde, besteht die Möglichkeit durch die Gestaltung des Nutzungs- bzw. Mietvertrages den Missbrauch der Einrichtung durch Rechtsextremist/-innen vertraglich auszuschließen. Für das Mietrecht gelten die §§ 535 bis 580a BGB (Allgemeine Vorschriften für Mietverhältnisse). § 535 BGB regelt Inhalt und Hauptpflichten des Mietvertrages.

Formulierungsvorschlag für Mietverträge:

Der Mieter ist nicht berechtigt, die Mieträume zur Durchführung von Veranstaltungen zu nutzen, auf denen rechtsextremes, rassistisches, antisemitisches oder antidemokratisches Gedankengut dargestellt und/oder verbreitet wird, sei es vom Mieter selbst oder von Besucher/-innen der Veranstaltung. Der Mieter bekennt mit der Unterschrift, dass die Veranstaltung keine rechtsextremen, rassistischen, antisemitischen oder antidemokratischen Inhalte haben wird. D. h., dass insbesondere weder in Wort noch Schrift die Freiheit und Würde des Menschen verächtlich gemacht oder Symbole, die im Geist verfassungsfeindlicher bzw. verfassungswidriger Organisationen stehen oder diese repräsentieren, verwendet oder verbreitet werden dürfen. Sollte durch Teilnehmende der Veranstaltung gegen vorgenannte Bestimmungen verstoßen werden, hat der Mieter für die Unterbindung der Handlung Sorge zu tragen, ggf. unter Anwendung des Hausrechts.

➔ Veranstalter/-in

Verlangen Sie im Mietvertrag die genaue Angabe zur Person bzw. Organisation des oder der Nutzenden. Um die Anmietung durch unauffällige „Strohänner“ auszuschließen, ist es zudem erforderlich die Überlassung der Mietsache an Dritte vertraglich zu untersagen.

Formulierungsvorschlag:

Der im Vertrag angegebene Mieter ist für die in den gemieteten Räumen durchzuführende Veranstaltung gleichzeitig Veranstalter. Es wird versichert, dass der Mieter nicht im Auftrag eines anderen Veranstalters handelt. Der Mieter ist ohne Erlaubnis des Vermieters nicht berechtigt, den Gebrauch der Mietsache einem Dritten zu überlassen, insbesondere sie zu vermieten

➔ Zweck und Charakter der Veranstaltung

Eine nachträgliche Änderung des Veranstaltungszwecks – sei sie ausdrücklich oder implizit – kann als Vertragsverletzung angesehen werden. Dazu wird der Charakter der Veranstaltung bei Vertragsabschluss abgefragt. Durch Angabe des genauen Mottos der Veranstaltung kann der Veranstaltungszweck weiter präzisiert werden. Sollte seitens der rechtsextremen Szene mit einem deutlich anderen Motto geworben werden, besteht möglicherweise eine Vertragsverletzung. Wenn zum Beispiel im Vertrag eine „Vortragsveranstaltung zur Geschichte des Zweiten Weltkriegs“ vereinbart wird, die Veranstalter aber dafür mit der Ankündigung „Rudolf Hess- Gedenkkonzert“ werben, besteht eine Veränderung des Veranstaltungszwecks (von Vortrag zu Konzert), eine zusätzliche Gefährdung oder strafrechtliche Relevanz und ggf. damit ein nicht unerheblicher Vertragsverstoß. Sollte hingegen durch eine andere rechtsextreme Gruppierung mit einem veränderten Motto, verändertem Zweck zur o. g. Veranstaltung mobilisiert werden, können die Veranstalter darauf hingewiesen und aufgefordert werden,

sich davon zu distanzieren. Tun sie das nicht, kann ihnen das veränderte Motto bzw. der veränderte Zweck zugerechnet werden. Das wiederum ist Voraussetzung dafür, dass der (rechtsextremen) Mietpartei ein Vertragsbruch nachgewiesen werden kann. Oft ist es möglich, bereits im Vorfeld Informationen über die Art der Mobilisierung für eine rechtsextreme Veranstaltung zu erhalten. Holen Sie sich dazu Unterstützung bei staatlichen Institutionen oder der Mobilen Beratung gegen Rechtsextremismus aus der Region. Kann ein veränderter Veranstaltungszweck nachgewiesen werden, ist eventuell eine fristlose Kündigung des Vertrages möglich.

Formulierungsvorschlag

§ Die Vermietung erfolgt zum Zwecke/aus Anlass der im Folgenden genau aufgeführten Veranstaltung (genauer und vollständiger Veranstaltungstitel):

.....

§ Charakter der Veranstaltung

Der Mieter erklärt durch Ankreuzen, dass die Veranstaltung folgenden Charakter hat:

- () parteipolitische Veranstaltung,*
- () überparteiliche, politische Veranstaltung,*
- () kulturelle Veranstaltung,*
- () Party,*
- () privater Charakter,*
- () kommerzielle Veranstaltung.*

Tipp: *Erfolgt die Kündigung erst unmittelbar vor der geplanten Veranstaltung, wird die Vorbereitung von rechtsextremen Ersatzveranstaltungen zusätzlich erschwert.*

➔ Zugang von Vermieter/-innen zur Veranstaltung

Durch einen entsprechenden Absatz im Nutzungsvertrag können Sie als Vermieter/-in sicherstellen, dass Sie jederzeit die Möglichkeit haben, sich von der vertragsgemäßen Nutzung des Vertragsobjekts zu überzeugen. Relevant ist dieser Absatz des Nutzungsvertrages zudem für die strafrechtliche Verfolgung von Rechtsextremisten. Bestimmte Symbole, Parolen und Grußformeln sind justiziabel. Im Kapitel DEUTEN wird ein unvollständiger Überblick über besonders häufig verwendete verbotene Symbole, strafbar nach §§ 86 und 86a StGB („Verbreitung von verfassungswidrigen Propagandamitteln“, „Verwendung nationalsozialistischer Kennzeichen“) gegeben. Neben dem Paragraphen 86 und 86a StGB sind die §§ 84, 85, 125, 127 und 130 StGB für die strafrechtliche Verfolgung von Rechtsextremist/-innen besonders relevant.

§ 84 StGB: Fortführung einer für verfassungswidrig erklärten Partei

§ 85 StGB: Verstoß gegen ein Vereinsverbot

§ 125 StGB: Landfriedensbruch

§ 127 StGB: Bildung bewaffneter Gruppen

§ 130 StGB: Volksverhetzung

Es gilt: Wenn Polizei und Staatsanwaltschaft nichts von einer Straftat erfahren, kann es auch keine Strafurteile geben! Die Polizei muss grundsätzlich jede Straftat, von der sie erfährt, verfolgen! Konnte ein Anmietungsversuch durch Rechtsextremisten also nicht im Vorfeld verhindert werden, werden Sie aktiv, um den Rechtsextremisten die Verbreitung ihrer menschenfeindlichen Ideologie so schwer wie möglich zu machen. Lassen Sie Straftaten polizeilich verfolgen.

Formulierungsvorschlag:

Der Vermieter und Beauftragte des Vermieters ist jederzeit berechtigt, das überlassene Vertragsobjekt zu betreten und zu besichtigen, um sich von der vertragsgemäßen Nutzung zu überzeugen und bei Verstößen gegen diesen Vertrag oder gegen Strafgesetze die Veranstaltung zu beenden.

➔ **Verbotene Parolen und Grußformeln**

„Sieg Heil“, „Heil Hitler“, „Deutscher Gruß“, „Hitler-Gruß“, „Meine/Unsere Ehre heißt Treue“ (SS-Losung), „Blut und Ehre“ (Losung der HJ), „Deutschland erwache“ (Losung der SA), „Ein Volk, ein Reich, ein Führer“, „Rotfront verrecke“.

➔ **Verbotene Symbole und Kennzeichen**

Hakenkreuz, Hakenkreuz seitenverkehrt, Hakenkreuz negativ, Doppel-Sigrune, Sigrune, Wolfsangel, Odalrune, Gaudreieck.(siehe Kapitel DEUTEN)

➔ **Verantwortliche und Ordner/-innen vor Ort**

In kritischen Situationen, wie z.B. bei der Übergabe einer fristlosen Kündigung des Mietvertrags an die Mieter/-innen, kommt es darauf an, zeitnah Kontakt mit dem/der Mieter/-in oder dem/der Veranstalter/-in aufnehmen zu können. Insbesondere bei größeren Veranstaltungen sowie bei Protesten kann es zu unübersichtlichen Situationen kommen, in denen dennoch eine verbindliche Kommunikation gewährleistet sein muss. Häufige Fälle betreffen die verbindliche Übergabe einer Kündigung, aber auch die Forderung an den/die Veranstalter/-in, Straftaten zu unterbinden. Sofern nämlich durch den/die Vermieter/-in oder andere Beteiligte beobachtet wird, dass durch Veranstaltungsteilnehmende Rechtsverstöße begangen werden, muss der/die Veranstalter/-in davon in Kenntnis gesetzt werden, um ihm/ihr Gelegenheit zu geben, darauf zu reagieren. Eine verbindliche und zeitnahe Information des Veranstalters/der Veranstalterin zum Sachverhalt kann u.a. über zuvor benannte Verantwortliche oder Ordner/-innen gewährleistet werden.

Formulierungsvorschlag:

Der Mieter hat dem Vermieter bei Raum- oder Schlüsselübergabe schriftlich ... (Anzahl) volljährige Stellvertreter zu benennen, die während der Benutzung des Mietobjekts zusätzlich anwesend und für den Vermieter jederzeit erreichbar sein müssen.

Formulierungsvorschlag:

Der Mieter verpflichtet sich, für eine angemessene Zahl an nicht alkoholisierten und geeigneten Ordnungskräften zu sorgen, die auch in der Lage sind, die Sicherheit der Veranstaltungsteilnehmenden sowie Beschäftigten und sonstigen Nutzer/-innen der Einrichtung zu gewährleisten. Der Mieter nennt dem Vermieter rechtzeitig, spätestens drei Werktage vor der Veranstaltung, die Personalien der Ordnungskräfte (einschließlich Telefonnummer, unter der die Ordnungskräfte auch während der Veranstaltung erreichbar sind).

➔ Vertragsstrafe

Mit einer Vertragsstrafe soll eine genau bestimmte rechtswidrige Handlung zusätzlich sanktioniert werden. Eine im Nutzungsvertrag festgeschriebene Vertragsstrafe soll einerseits abschreckend auf rechtsextreme Gruppierungen wirken und andererseits den Druck zur Vermeidung rechtswidrigen Handelns verstärken.

Formulierungsvorschlag:

Kommt es im Rahmen der Veranstaltung zu strafbaren Handlungen im Sinne der §§ 84, 85, 86 a, 125, 127, 130 StGB, zu denen der Mieter nach Art, Inhalt oder Gestaltung der Nutzung schuldhaft beigetragen hat oder zumutbare Schutzmaßnahmen schuldhaft unterlassen hat, obwohl er dies vorhersehen konnte, verpflichtet sich der Mieter, eine Vertragsstrafe von ... Euro zu zahlen. Durch die Vertragsstrafe ist die Geltendmachung weiterer Schadensersatzansprüche nicht ausgeschlossen.

➔ Haftungsübernahme und Sicherheitsleistung

Formulierungsvorschlag:

Der Mieter erklärt hiermit die Haftungsübernahme für die während der Veranstaltung und im Zusammenhang mit dieser an der Mietsache/Einrichtung oder ihrem Inventar verursachten Schäden in Höhe von ... Euro. Der Mieter sichert diese Haftungsübernahme durch Zahlung einer Barkaution/Nachweis einer Versicherung/Bankbürgschaft ab, die beim Vermieter bis ... Werktagen vor Veranstaltungstermin vorzulegen ist. Kommt der Mieter dieser Nachweispflicht nicht nach, entspricht dies einer nicht unerheblichen Vertragsverletzung.

➔ Kündigungsklausel

Ein Verstoß gegen die vorgenannten vertraglichen Vereinbarungen kann als Anlass für eine Kündigung des Vertrags aus wichtigem Grund genommen werden. Die Kündigung ist an den Vertragspartner bzw. die vertraglich vereinbarte Ansprechperson zu richten. Es empfiehlt sich, eine schriftliche Form zu wählen (ein entsprechendes Formular kann vorbereitet und handschriftlich ergänzt werden), ein Duplikat der Kündigung zu behalten sowie Zeitpunkt und Zeugen der Übergabe zu notieren. Um möglichst wenig Interpretationsspielraum offen zu lassen, wird in vielen Verträgen noch einmal zusätzlich präzisiert, was der Grund für eine außerordentliche fristlose Kündigung sein kann. Teil der Kündigung ist die Forderung, „unverzüglich“ die Räume geräumt zu



⇒ Checkliste für das Gelingen von Veranstaltungen

Vorbereitung der Veranstaltung

übergeben. Damit sind faktisch eine (Rück-)Übertragung des Hausrechts auf den Vermietenden sowie ein Veranstaltungsabbruch (zumindest in den gemieteten Räumlichkeiten) verbunden. Eine Weigerung zur Räumung ist eine Straftat (§ 123 StGB „Hausfriedensbruch“)!

Formulierungsvorschlag:

§ ... Kündigung/Rücktritt

(1) Der Vermieter ist berechtigt, den Nutzungsvertrag fristlos zu kündigen, wenn ein wichtiger Grund vorliegt. Ein wichtiger Grund liegt vor, wenn Tatsachen bekannt werden, welche befürchten lassen, dass eine ordnungsgemäße und störungsfreie Nutzung der überlassenen Räume nicht gewährleistet werden kann, wenn der Nutzer seine vertraglichen Verpflichtungen insbesondere aus § 1 und § 4 nicht unerheblich verletzt oder wenn eine andere als die vereinbarte Veranstaltungsart durchgeführt wird oder zu befürchten ist. Im Falle der fristlosen Kündigung verzichtet der Mieter hiermit unwiderruflich auf die Geltendmachung ihm hierdurch ggf. erwachsender Ansprüche.

(2) Der Ausfall der Veranstaltung ist dem Vermieter bis 72 Stunden vor Beginn der Veranstaltung mitzuteilen. Bei Absage nach Ablauf der genannten Frist sind 50% des Mietzinses als Ausfallkosten fällig. Diese können mit einer gegebenenfalls vereinnahmten Kautionsrechnung verrechnet werden.

(3) Der Mieter hat dem Vermieter alle Schäden zu ersetzen, die dem Vermieter durch die außerordentliche Kündigung entstehen.

- Klären Sie, wer das Hausrecht hat. Grundsätzlich hat die Veranstaltungsleitung das Hausrecht, kann dieses aber an Dritte übertragen.
- Veranstalten Sie keine Podien und Diskussionsveranstaltungen gemeinsam mit Vertreter/-innen der NPD oder anderer rechtsextremer Organisationen.
- Verschaffen Sie sich Klarheit über Ziel und Zielgruppe sowie Art der Veranstaltung (öffentlich oder geschlossen).
- Schließen Sie nach Möglichkeit Rechtsextreme bereits in der Einladung aus (Flyer, Plakate, Bewerbung der Veranstaltung im Internet, etc.).
- Geben Sie erst eine Pressemitteilung heraus, wenn Sie sicher sind, dass die Veranstaltung öffentlich bleiben soll.
- Suchen Sie im Vorfeld von öffentlichen Veranstaltungen den Kontakt zur Polizei und besprechen Sie Szenarien/Strategien (Sicherheitspartnerschaft). Lassen Sie sich für den Zeitraum der Veranstaltung von der Polizei die zuständigen Ansprechpartner/-innen mit eigener Telefonnummer (nicht 110) geben.

- Der/die Veranstaltungsleiter/-in kann darauf bestehen, dass Polizei vor Ort ist, um die Veranstaltung zu schützen.
- Bemühen Sie sich rechtzeitig um eine Unterstützung von szenekundigen Institutionen (z.B. den Mobilen Beratungsteams), die sowohl örtlich als auch überregional agierende Rechtsextreme kennen und Ihnen vor Ort Hilfestellung bieten können.
- Besetzen Sie den Eingangsbereich rechtzeitig vor Veranstaltungsbeginn mit einer ausreichenden Anzahl von Personen oder Unterstützer/-innen.
- Bitten Sie Teilnehmer/-innen aus den eigenen Kreisen, schon früher als offiziell bekannt gegeben zur Veranstaltung zu erscheinen.
- Besetzen Sie im Raum wichtige Plätze und Positionen rechtzeitig vor Beginn der Veranstaltung mit Ihnen bekannten Personen (erste und letzte Stuhlreihe, Plätze an Gängen, Türen, Bühnenaufgängen, Saalmikrofonen, Lichtschaltern u.ä.).
- Verhindern Sie das Eindringen von unerwünschten Personen – gewaltfrei, aber konsequent.
- Sprechen Sie den unerwünschten Personen ein Hausverbot aus.

Durchführung der Veranstaltung

- Stellen Sie klare und transparente Diskussionsregeln auf (Antidiskriminierungsregeln).
- Stellen Sie Transparenz über die Kriterien eines Ausschlusses her.
- Lassen Sie das Saalmikrofon von einem/einer Helfer/-in halten (ggf. an einer Verlängerungsstange) und geben Sie es nicht aus der Hand.
- Legen Sie zu Beginn der Veranstaltung fest, ob fotografiert oder gefilmt werden darf – und wenn ja, wer.
- Seien sie inhaltlich vorbereitet auf die zentralen rechtsextremen Argumentationsmuster und Themenfelder.
- Achten Sie darauf, dass Redner/-innen und Veranstaltungsleitung jederzeit Kontakt miteinander halten und die Veranstaltung überblicken können. So können Sie unmittelbar auf Störungen reagieren und ggf. die Polizei informieren.
- Unterbinden Sie diskriminierende (rassistische, antisemitische, sexistische) Äußerungen (Mikrofonanlage mit einem/einer Techniker/-in besetzen).

- ❑ Bitten Sie auf keinen Fall Rechtsextreme auf das Podium und bieten Sie diesen nie ein Podium (z. B. durch lange Monologe).
- ❑ Sollten sich Personen psychisch bzw. physisch bedroht fühlen, greifen Sie ein, nötigenfalls in Absprache mit der Polizei.
- ❑ Achten Sie darauf, dass rassistische, antisemitische, sexistische, menschenverachtende und den Nationalsozialismus leugnende oder verharmlosende Äußerungen nicht unhinterfragt stehen bleiben. Positionieren Sie sich klar und deutlich.
- ❑ Begleiten Sie gefährdete Personen ggf. auf ihrem Weg von der Veranstaltung nach Hause (bekannte Antifaschist/-innen, Personen, die aufgrund ihrer politischen oder journalistischen Tätigkeit gefährdet sind, Migrant/-innen etc.).

→ Weiterführende Informationen zu diesem Thema finden sie in den Broschüren „**Handlungs-Räume – Umgang mit rechtsextremen Anmietungsversuchen von öffentlich-rechtlichen Veranstaltungsräumen**“ sowie „**Wir lassen uns das Wort nicht nehmen! – Empfehlungen zum Umgang mit rechtsextremen Besucher/innen auf Veranstaltungen**“ der Mobilien Beratung gegen Rechtsextremismus Berlin (MBR) und des Vereins für Demokratische Kultur in Berlin e.V. (VDK)

Links gegen Rechts:

Mobile Beratung gegen Rechtsextremismus Berlin (MBR)

www.mbr-berlin.de

Die MBR bietet allen Beratung und Unterstützung an, die sich in Berlin für eine demokratische Alltagskultur einsetzen.

Bundesverband Mobile Beratung e.V.

www.bundesverband-mobile-beratung.de

Der Bundesverband vertritt die Interessen seiner Mitglieder, die flächendeckend in ganz Deutschland mobile Beratung gegen Rechtsextremismus anbieten. Die Mitglieder arbeiten alle nach gemeinsam vereinbarten, verbindlichen Qualitätsstandards: schnell, kompetent und vertraulich. Sie bieten flächendeckend in ganz Deutschland Beratung an.

Verband der Beratungsstellen für Betroffene rechter, rassistischer und antisemitischer Gewalt

www.verband-brg.de

Der VBRG e.V. ist der Bundesverband unabhängiger Beratungsstellen für Betroffene rechter, rassistischer und antisemitischer Gewalt in Deutschland. Er koordiniert die Vernetzung der Beratungsstellen, vertritt deren gemeinsame Interessen und unterstützt den flächendeckenden Auf- und Ausbau unabhängiger fachspezifischer Beratungsstrukturen.

Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbearbeitung e.V.

www.idaev.de

Der Verein ist ein Dienstleistungszentrum im Themenfeld Rassismus, Rechtsextremismus und Interkulturalität. Es wendet sich mit seinen Angeboten an Multipli-



katoren in der Jugendarbeit. Die Aufgaben von IDA sind Information, Dokumentation, Beratung, Qualifizierung, Kooperation, Vernetzung und Öffentlichkeitsarbeit.

Anne Frank Zentrum

www.annefrank.de

Das Anne Frank Zentrum regt vor allem Kinder und Jugendliche dazu an, sich mit den

Verbindungen zwischen Geschichte und Gegenwart zu beschäftigen. Mit Seminaren und Veranstaltungen tritt es als deutsche Partnerorganisation des Anne Frank Hauses in Amsterdam für Toleranz, Völkerverständigung und Zivilcourage ein. Lokalen Trägerkreisen werden Projekte mit der Anne Frank Ausstellung angeboten.

Verein „Gegen Vergessen – Für Demokratie“

www.gegen-vergessen.de

Der Verein klärt über Ursprünge und Strukturen des Nationalsozialismus auf, fördert die kritische Auseinandersetzung mit Extremismus und Rassismus und unterstützt lokale Forschungsinitiativen. Darüber hinaus bietet der Verein ein Argumentationstraining gegen rechte Parolen an.

„blick nach rechts“

www.bnr.de

Die Publikation informiert alle zwei Wochen über Entwicklungen in der rechten Szene. Online gibt es Artikel aus der aktuellen Ausgabe, ein Archiv sowie links zu anderen Initiativen und Organisationen, die sich gegen den Rechtsextremismus engagieren, und einen Überblick über die Aktivitäten der Rechten im Internet.

Amadeu Antonio Stiftung

www.amadeu-antonio-stiftung.de

Die Stiftung fördert Projekte und Initiativen, die sich gegen Rechtsextremismus engagieren. Schwerpunkt ist die Arbeit mit Jugendlichen und Opfern rechter Gewalt. Die Stiftung stellt Kontakt zu lokalen Initiativen und Netzwerken her und führt eigene Veranstaltungen durch.

Netz-Gegen-Nazis.de

www.netz-gegen-nazis.de

Netz gegen Nazis ist ein Internetportal das Laien- und Experteninformationen zu Themen des Rechtsextremismus sowie mögliche Gegenaktivitäten verständlich verfügbar macht.

Bündnis für Demokratie und Toleranz

www.buendnis-toleranz.de

Das Bündnis bündelt die Kraft von über 900 Gruppen und Personen gegen fremdenfeindliche, rassistische und antisemitische Bestrebungen. Herzstück der Webseite ist eine Datenbank mit Initiativen und Projekten. Über diese kann man sich mit verschiedenen Suchfunktionen individuell Informationen, z.B zu Förderprogrammen, zusammenstellen.

Störungsmelder

www.stoerungsmelder.org

„Wir müssen reden, über Nazis“ ist das Motto dieses Watchblogs von Zeit Online. Von rechtsextremen Parteien, bis zu militanten Kameradschaften wird über alles berichtet, was in Deutschland und Österreich in der Szene passiert.

Migration Online

www.migration-online.de

Auf der Internetplattform werden arbeitsweltbezogene Bildungs-, Beratungs- und Informationsangebote für gewerkschaftliche und außergewerkschaftliche Multiplikatorinnen und Multiplikatoren aufgezeigt.

Impressum

Herausgeber:

Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband – Gesamtverband e. V.
Oranienburger Str. 13-14
D-10178 Berlin
Tel. +49 (0) 30 - 24636-0
Fax +49 (0) 30 - 24636-110

E-Mail: info@paritaet.org

Internet: www.paritaet.org

Inhaltlich Verantwortlicher gemäß Presserecht: Dr. Ulrich Schneider

in Kooperation mit:

Mobile Beratung gegen Rechtsextremismus Berlin (MBR)
Gleimstraße 31
10437 Berlin
Telefon: 030 - 817 985-810
Fax: 030 - 817 985-829

info@mbr-berlin.de

www.mbr-berlin.de

Redaktion:

Christian Woltering, Der Paritätische Gesamtverband

Grafiken:

Michael Müller

Gestaltung:

Christine Maier, Der Paritätische Gesamtverband

1. Auflage, Oktober 2016



Oranienburger Str. 13-14

10178 Berlin

Tel. 030-2 46 36-0

Fax 030-2 46 36-110

www.paritaet.org

info@paritaet.org