

UMGANG MIT RECHTSEXTREMISMUS



HANDREICHUNG FÜR DIE
BEDIENSTETEN DER
LANDESHAUPTSTADT HANNOVER

LANDESHAUPTSTADT HANNOVER

HAN
NOV
ER 



INHALT	Seite
.....	
1. Warum diese Handreie?	3
2. Handlungsmöglichkeiten auf der Individualebene	4
3. Handlungsmöglichkeiten bei öffentlichen Veranstaltungen	8
3.1 Rechtliche Grundlagen	9
3.2 Zur Durchführung einer Veranstaltung	11
3.3 Vier Fallbeispiele einer Störung	12
3.4 Nach einer Störung	13
4. Abschluss	14
Ansprechpartner/innen	15
.....	

1.0 WARUM DIESE HANDREICHE?

Nicht erst seit dem Bekanntwerden der Mordserie des so genannten „Nationalsozialistischen Untergrundes“ (NSU) ist offensichtlich, dass das Thema Rechtsextremismus in der Bundesrepublik Deutschland weiterhin intensiver Beobachtung und mehr noch der Auseinandersetzung bedarf.

Zum 1. April 2013 wurde die **Stelle für Demokratiestärkung und gegen Rechtsextremismus (SDR)** in der Stadtverwaltung aufgrund eines Ratsauftrages eingerichtet. Mit der vorliegenden Handreichung legt die SDR eine erste Veröffentlichung vor.

Die Landeshauptstadt Hannover ist eine weltoffene und internationale Stadt. Dementsprechend ist es das Ziel der Stelle, die demokratische Gesellschaft, die für eine Offenheit gegenüber verschiedenen Kulturen eintritt, zu stärken. Die SDR unterstützt eine aktive Zivilgesellschaft und wendet sich darüber hinaus gegen Einstellungen und Bestrebungen, die gesellschaftliche Vielfalt einschränken wollen. Insbesondere rechtsextreme Einstellungen und Verhaltensweisen haben in einer demokratischen Gesellschaft keinen Platz.

Entgegen der im Begriff „Extremismus“ mitschwingenden Annahme sind rechtsextreme Einstellungen keine Randerscheinungen, sondern teilweise tief in der gesellschaftlichen Mitte verankert. So ist etwa Rassismus fester Bestandteil rechtsextremen Denkens. Aber rassistische Sprüche und Parolen fallen nicht nur bei Treffen der einschlägigen rechtsextremen Szene, sondern auch bei Stammtischen, Familienfeiern, im Büro oder auf dem Betriebshof. Die Konfrontationen mit diesen Phänomenen lassen immer verunsicherte Menschen zurück. Zum einen sind es die Opfer, die nicht wissen, wie sie sich dagegen wehren können oder sollen, zum anderen sind es aber auch unbeteiligte Dritte, die etwas wahrnehmen, aber in der Einschätzung des Wahrgenommenen unsicher sind und nicht wissen, an wen sie sich wenden können.

In der Vergangenheit kam es auch innerhalb der Verwaltung der Landeshauptstadt Hannover zu Vorfällen, in denen Kolleginnen/Kollegen, aber auch Kundinnen/Kunden auf rassistische Weise diskriminiert wurden oder beispielsweise Hakenkreuz-Schmierereien in Gebäuden der Stadtverwaltung festgestellt werden mussten. Darüber hinaus haben rechtsextreme Personen bzw. Gruppen an öffentlichen Veranstaltungen der Landeshauptstadt

2.0 HANDLUNGSMÖGLICHKEITEN AUF DER INDIVIDUAL-EBENE

Fall 1:

Eine Mitarbeiterin äußert sich intern rassistisch über einen Kunden.

Vorgehen: Ein Kollege sucht Rat bei einer weiteren Kollegin und informiert den Vorgesetzten.

Konsequenz: Es folgt ein vertrauliches Gespräch mit dem unmittelbaren Vorgesetzten.

Hannover teilgenommen und diese gezielt gestört. Dies kam insbesondere bei Veranstaltungen vor, die Themen wie Rechts-extremismus/Rassismus/Demokratie/Integration berührten. Die SDR hat es sich zur Aufgabe gemacht, auch innerhalb der Stadtverwaltung der Landeshauptstadt Hannover Ansprechpartnerin für betroffene Personen zu sein. Daher will sie allen städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit der vorliegenden Handreichung Anregungen geben und Informationen zur Verfügung stellen, wie sie diesen Phänomenen begegnen können. Dabei werden anhand von verschiedenen Fallbeispielen Probleme und Reaktionsmöglichkeiten aufgezeigt sowie Hinweise zur Veranstaltungsplanung und -durchführung gegeben.

Anhand von Fallbeispielen sollen Handlungsmöglichkeiten beim Auftreten von rassistischen Aussagen/Parolen auf der Individual-ebene aufgezeigt werden. Da in diesem schwierigen und sensiblen Themenfeld der Einzelfall betrachtet werden sollte, können diese Handlungsoptionen nur erste Ideen sein. Ziel ist es, Mut zu machen sich zu wehren bzw. dagegen vorzugehen.

Fall 1: Mitarbeiterin A befindet sich in einem Kundengespräch. Nachdem das Gespräch beendet ist, sitzt sie in der Mittagspause und berichtet ihrem Kollegen: „Ich hatte eben schon wieder einen Zigeuner in der Beratung. Die glauben auch, dass die nach Deutschland kommen können und wir zahlen denen auch noch alles.“ Mitarbeiter B ist von den Aussagen seiner Kollegin irritiert. Er hatte sie bisher immer als engagierte Mitarbeiterin wahrgenommen. Als er ihre Aussagen relativieren will, legt sie nach: „Ich würde die alle heim schicken. Was wollen wir mit dem Gesocks? Die nehmen uns doch nur aus!“

Mitarbeiter B beschäftigt diese Unterredung sehr. Einerseits will er nicht das Arbeitsklima stören, andererseits ist er sich nicht sicher, inwieweit die Einstellungen seiner Kollegin nicht auch ihre Arbeit beeinflussen. Was soll Mitarbeiter B tun?

Mitarbeiter B wendet sich zunächst einmal an seine Kollegin Frau C. Er will sich mit Frau C besprechen, wie sie in einem solchen Fall vorgehen würde und ob sie bereits ein ähnliches Verhalten



bei Frau A beobachten konnte. Da auch Frau C von einem Vorfall berichtet, schalten sie ihren Vorgesetzten ein. Herr V entscheidet sich, ein persönliches Gespräch mit Frau A zu suchen. Darin gibt der Vorgesetzte ihr deutlich zu verstehen, dass die Äußerung solcher Einstellungen im Dienst nicht toleriert wird. Er weist dabei auch auf das Leitbild der Stadtverwaltung und die einschlägige Dienstvereinbarung. Er wird in Zukunft besondere Aufmerksamkeit auf das Verhalten von Frau A legen und wenn nötig weitere Schritte einleiten.

Fall 2:

Es geht ein anonymer Hinweis ein, dass ein Mitarbeiter dem rechtsextremen Spektrum zuzuordnen sei.

Vorgehen: Die Vorgesetzte holt Hintergrundinformationen bei der SDR ein.

Konsequenz: Es folgen keine Konsequenzen, da es keine hinreichenden Hinweise gibt.

Fall 2: Frau H ist Bereichsleiterin. Bei der Durchsicht der Morgenpost fällt ihr ein Brief mit einem anonymen Hinweis in die Hände. Darin ist aufgeführt, dass einer ihrer Mitarbeiter vor kurzem ein Festival mit dem Titel „G.O.N.D.“ besucht habe und er „daher der rechten Szene zuzurechnen“ sei. Da dieses Festival Frau H nicht bekannt ist und sie bisher den Mitarbeiter nicht im Zusammenhang mit der rechtsextremen Szene wahrgenommen hat, wendet sie sich an die Stelle für Demokratiestärkung und gegen Rechtsextremismus. Dort will sie sich Rat holen, inwieweit der Festival-Besuch ihres Mitarbeiters wirklich ein bedenkliches Anzeichen ist und welche Handlungsschritte die Stelle für Demokratiestärkung und gegen Rechtsextremismus vorschlägt.

Frau H macht mit der SDR einen Termin aus. Die Mitarbeiter der Stelle können sie zunächst einmal darüber aufklären, dass es sich bei „G.O.N.D.“ um die „Größte Onkelz-Nacht Deutschlands“ handelt und der Besuch dieses Festivals kein hinreichender Anhaltspunkt dafür ist, dass besagter Mitarbeiter der rechtsextremen Szene zugehörig ist. Frau H bekommt durch die SDR weitere Informationen, die ihr helfen sollen, Verhaltensweisen und Auftreten ihres Mitarbeiters entsprechend interpretieren zu können.

Fall 3:

Islamfeindliche Flyer werden auf den Schreibtisch einer Mitarbeiterin der Stadtverwaltung gelegt.

Vorgehen: Die Mitarbeiterin wendet sich an die Örtliche Frauenbeauftragte und über sie an die Beschwerdekommision.

Fall 3: Frau K ist bereits seit einigen Jahren in der Stadtverwaltung der Landeshauptstadt Hannover beschäftigt. Eigentlich ist sie mit ihrem Beruf und ihren Kolleginnen und Kollegen sehr zufrieden. Zwar gibt es in der Abteilung auch mal Unstimmigkeiten, doch die betreffen meist nur sachliche Fragen und trübten das persönliche Verhältnis untereinander bisher nicht. Doch zuletzt fand Frau K, deren Eltern aus Tunesien nach Deutschland kamen, zweimal Werbeprospekte einer islamfeindlichen Initiative auf ihrem Schreibtisch, der eigentlich nur ihr und einigen wenigen

Konsequenz: Die Beschwerdekommision eröffnet auf Wunsch der Mitarbeiterin keinen Beschwerdefall, versucht aber informell eine Verbesserung ihrer Situation zu erwirken.

Kolleginnen und Kollegen zugänglich ist. Das verunsichert Frau K sehr. Weil sie das nicht akzeptieren will, vertraut sie sich der Örtlichen Frauenbeauftragten an. Diese weist Frau K in einem vertraulichen Gespräch auf ihr Beschwerderecht nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) hin. Zusätzlich klärt sie Frau K über die Erreichbarkeit der Beschwerdekommision und das Beratungsangebot der Mitglieder der Beschwerdekommision auf.

Frau K scheut sich zunächst, offiziell an die Beschwerdekommision heranzutreten. Als ihr die Frauenbeauftragte anbietet, sie zu begleiten, willigt sie in ein informelles Gespräch mit einem Mitglied der Beschwerdekommision ein. Sie wählt das Mitglied aus, zu dem sie das größte Vertrauen hat. In dem Gespräch schildert Frau K ihre Erfahrungen. Frau K will aus diesem Fall jedoch keine offizielle Beschwerde machen, stimmt allerdings zu, dass der Vorgang in der Kommission erörtert werden darf, was im Folgenden geschieht. Da die Situation von Frau K verbessert werden soll, bittet die Beschwerdekommision den Leiter des Bereichs „Personalrecht“ ein Gespräch mit dem Leiter des Sachgebiets von Frau K zu führen. Der Sachgebietsleiter spricht daraufhin nach Rücksprache mit Frau K den Vorfall bei der nächsten Zusammenkunft der Mitarbeiter des Sachgebiets an und klärt darüber auf, dass ein solches Verhalten gegen die Dienstpflichten verstößt.

Fall 4:

Im Bürgeramt geht ein Hinweis ein, dass ein Sozialarbeiter in einem lokalen Freizeithem eine einschlägige rechtsextreme Tätowierung trägt.

Vorgehen: Das Bürgeramt informiert den Vorgesetzten, der sich wiederum an die SDR wendet.

Konsequenz: Weil sich die Hinweise auf eine Zugehörigkeit zur rechtsextremen Szene verdichten, wird der Bereich 18.2 eingeschaltet.

Fall 4: Bei einem Bürgeramt der Stadtverwaltung meldet sich ein besorgter Vater. Dieser hat bei einem der Sozialarbeiter im örtlichen Freizeithem eine Tätowierung („Meine Ehre heißt Treue“) auf dem Arm gesehen, die ihn vermuten lässt, dass der städtische Bedienstete dem rechtsextremen Lager angehört. Weil er Bedenken hat, dass die Person bei ihrer Arbeit entsprechend auf die jugendlichen Besucher des Freizeitheims politisch einwirkt, bittet er um Klärung des Sachverhalts. Das Bürgeramt informiert daraufhin den Leiter des Freizeitheims, der den Slogan jedoch nicht zuordnen kann und sich daher an die Stelle für Demokratiestärkung und gegen Rechtsextremismus wendet. Er bittet die Kollegen um eine Einschätzung und Unterstützung.

Die SDR berichtet, dass dieser Spruch im Nationalsozialismus die Losung der „Schutzstaffel“ (SS) war und nach § 86a StGB

als Verwendung von Kennzeichen verfassungswidriger Organisationen verboten ist. Da sich weitere Hinweise ergeben, dass der Mitarbeiter tatsächlich dem rechtsextremen Spektrum zuzuordnen ist, werden der Vorgesetzte des Sozialarbeiters, aber auch der Bereich Personalrecht und -rechnungswesen (OE 18.2) benachrichtigt. Diese entscheiden über das weitere Vorgehen, insbesondere ob Strafanzeige wegen der Verwendung von Kennzeichen verfassungswidriger Organisationen erstattet wird und welche personalrechtlichen Maßnahmen eingeleitet werden.

Fall 5:

Ein Vorgesetzter äußert sich diskriminierend gegenüber einem Auszubildenden.

Vorgehen: Der Auszubildende wendet sich an die Jugend- und Auszubildendenvertretung.

Konsequenz: Es wird die Konfliktbearbeitung eingeschaltet.

Fall 5: Herr O befindet sich in einer Ausbildung zum Industriemechaniker bei der Landeshauptstadt Hannover. Er hat gerade sein erstes Lehrjahr absolviert. Herr O macht die Arbeit viel Spaß; zu seinen Kollegen pflegt er einen guten Kontakt. Mit seinem Vorgesetzten Herr P kommt er dagegen nicht immer gut zurecht. Er fühlt sich von diesem teilweise ungerecht behandelt. Als Herr P ihn zusätzlich mit den Worten: „Wir sind hier nicht bei den Hottentotten. Hier wird richtig gearbeitet – also leg mal einen Schritt zu!“ anfährt, ist Herr O betroffen. Dass sich sein Vorgesetzter auf seine schwarze Hautfarbe bezieht, ist für ihn offensichtlich. Herr O möchte sich gerne wehren, glaubt aber auch, dass es schwierig sein wird, weil es sich um seinen Vorgesetzten handelt. Er will mit einer Beschwerde auch nicht seine Ausbildung gefährden. Was kann er tun?

Weil Herr O sehr unsicher ist, ob und was er gegen diese Diskriminierung tun kann, wendet er sich zunächst einmal an die Jugend- und Auszubildendenvertretung im Fachbereich Steuerung, Personal und Zentrale Dienste. In einem vertraulichen Gespräch klärt der zuständige Jugend- und Auszubildendenvertreter Herr O über die Möglichkeit der Einschaltung der Beschwerdekommision auf. Alternativ zeigt er ihm aber auch die Möglichkeit auf, ein Konflikt-Schlichtungsverfahren anzustrengen. Zunächst einmal entscheidet sich Herr O für den Versuch einer Konfliktschlichtung. Er hat die Hoffnung, dass dies zu einer Verbesserung seiner Situation beiträgt und solche Äußerungen nicht wieder vorkommen. Ist dies nicht der Fall, wird Herr O sich an die Beschwerdekommision wenden. Das hat er sich fest vorgenommen.

.....



Neben diesen Hinweisen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung zum Umgang mit teils alltäglich vorkommenden Phänomenen des Rassismus und des Rechtsextremismus, sind die Landeshauptstadt Hannover und damit auch ihre Bediensteten mit einer bisweilen sehr aktiven rechtsextremen Szene konfrontiert, die Öffentlichkeit sucht, um für ihre Ansichten zu werben und um den öffentlichen Raum zu besetzen. Um deren zentrale Strategie der „Wortergreifung“ wird es im folgenden Kapitel gehen. Auch hier sollen handlungspraktische Hinweise für eine erhöhte Sensibilität und einen kompetenten Umgang mit dem Phänomen Rechtsextremismus sorgen.

3.0 HANDLUNGS- MÖGLICH- KEITEN BEI ÖFFENTLICHEN VERANSTAL- TUNGEN

Mit der sogenannten „Wortergreifungsstrategie“ stören rechtsextreme Akteure immer wieder gezielt öffentliche Veranstaltungen. Sie geben sich erst im Laufe der Veranstaltung zu erkennen und versuchen, mit ihren Parolen die Diskussion zu dominieren. Die Auseinandersetzung mit diesen Parolen ist durch folgenden Umstand erschwert: Die Argumentation von Rechtsextremistinnen/Rechtsextremisten ist strukturell anders angelegt als ein sachlich interessierter Dialog. Sie stellen Sachverhalte eindimensional und verkürzt dar. Darüber hinaus arbeiten sie oftmals mit falschen Behauptungen und versuchen, diese mit pseudo-wissenschaftlichen Studien zu belegen. Damit sind ihre Parolen keiner sachlichen Auseinandersetzung zugänglich, weil ihnen kein offenes, sondern ein geschlossenes Diskussionsverhalten zugrunde liegt.

Wie kann man einer solchen Störung begegnen? Macht es Sinn, sich mit Rechtsextremistinnen/Rechtsextremisten in einer Veranstaltung auseinanderzusetzen oder ist es möglich, entsprechende Personen von einer städtischen Veranstaltung auszuschließen? ¹

¹ Eine genauere Auseinandersetzung inwieweit ein Ausschluss demokratisch legitimierbar ist, siehe: http://www.mbr-berlin.de/rcms_repos/attach/2010_mbr_hr-wort_web.pdf (Stand: 18.04.2013)

² Blum/Häusler/Meyer: Niedersächsisches Kommunalverfassungsgesetz. Kommentar / Kommunal- und Schulverlag 2012.



3.1 RECHT- LICHE GRUND- LAGEN

Eine hausrechtliche Zutrittsverweigerung zu öffentlichen Veranstaltungen der Landeshauptstadt Hannover (z.B. Gremiensitzungen, Einwohnerversammlungen, Podiumsdiskussionen, Ausstellungen etc.) kann sich nicht allein auf die politische Anschauung des Zutrittsbegehrenden stützen, da insoweit das in Artikel 3 Abs. 3 Satz 1 GG verankerte spezielle Diskriminierungsverbot zu beachten ist. Ein Ausschluss von städtischen Veranstaltungen ist auf Grundlage des öffentlich-rechtlichen Hausrechtes erst dann möglich, wenn von Personen konkrete Gefährdungen oder Störungen der Veranstaltung ausgehen (hierzu siehe auch Punkt 3.4).

.....
Im Detail: Der Grundsatz der Sitzungsöffentlichkeit nach § 64 NKomVG gewährt allen ohne Ansehen ihrer/seiner Person das Recht, den öffentlichen Sitzungen des Rates beizuwohnen. Entsprechendes gilt für die Sitzungen der Stadtbezirksräte (§ 91 Abs. 5 NKomVG). Jeder Person ist daher der ungehinderte Zugang zu den Sitzungsräumen zu gestatten (vgl. Blum/Häusler/Meyer, NKomVG, § 64 Rn 3, 4).²

Dieses Teilnahmerecht steht einzig unter dem Vorbehalt, dass die Person den Ablauf der Sitzung nicht stört. Erst bei einer Störung ist die Leitung der Ratsversammlung im Rahmen ihrer Ordnungsbefugnis nach § 63 Abs. 1 NKomVG berechtigt, das Hausrecht im Sitzungssaal auszuüben und die erforderlichen Maßnahmen zur Beseitigung der Störung zu ergreifen (vgl. Thiele, NKomVG, § 63 Anm. 3). In den Sitzungen der Stadtbezirksräte üben diese Ordnungsbefugnis die Stadtbezirksbürgermeisterinnen/Stadtbezirksbürgermeister aus (§ 91 Abs. 5 NKomVG).

.....
Das Hausrecht im Sitzungssaal übt immer die/der Vorsitzende des entsprechenden Gremiums aus. Im Übrigen, das heißt vor bzw. nach der Sitzung bzw. für andere Räumlichkeiten des Gebäudes, bleibt es grundsätzlich beim Hausrecht der Gebäudeeigentümers/des Gebäudeeigentümers. Diese/Dieser kann ihr/sein Hausrecht jederzeit auf Dritte übertragen, was regelmäßig im Rahmen einer Vereinbarung über die Nutzungsüberlassung des Gebäudes an die Nutzerin/den Nutzer erfolgt.

Exkurs: Bei Veranstaltungen, die federführend von externen Kooperationspartnerinnen/Kooperationspartnern durchgeführt werden, kann der Kreis der Teilnehmenden durch eine entsprechende Ausschlussklausel in der Einladung und am Veranstaltungsort eingegrenzt werden.



Möglicher Text: „Die Veranstalter behalten sich vor, von ihrem Hausrecht Gebrauch zu machen und Personen, die rechtsextremen Parteien oder Organisationen angehören, der rechtsextremen Szene zuzuordnen sind oder bereits in der Vergangenheit durch rassistische, nationalistische, antisemitische oder sonstige menschenverachtende Äußerungen in Erscheinung getreten sind, den Zutritt zur Veranstaltung zu verwehren oder von dieser auszuschließen.“³

.....
Auf dieser Grundlage können eventuell Einlassverbote durch das Hausrecht durchgesetzt werden.

Mit einer guten Veranstaltungsvorbereitung kann man dokumentieren, dass man vorbereitet ist und dass man nicht gewillt ist, sich störungswilligen Teilnehmerinnen/Teilnehmern einer Veranstaltung zu beugen. Es empfiehlt sich daher folgende Punkte bei der Vorbereitung zu beachten.

Könnte das Thema oder eines der Themen eventuell interessant für Rechtsextremistinnen/Rechtsextremisten sein? Wenn ja, dann...

- suchen Sie im Vorfeld öffentlicher Veranstaltungen den Kontakt zu möglichen Kooperationspartnerinnen/Kooperationspartnern wie der Stelle für Demokratieförderung und gegen Rechtsextremismus und der Polizei.
- besprechen Sie mögliche Szenarien und Strategien, um einem denkbaren Störversuch begegnen zu können.
- bitten Sie eventuell die Polizei, am Veranstaltungsort präsent zu sein. Die Polizei bzw. der polizeiliche Staatsschutz ist in der Lage, lokal und überregional agierende Rechtsextremistinnen/Rechtsextremisten zu erkennen.
- klären Sie, wer das Hausrecht hat. Grundsätzlich hat die Veranstaltungsleitung das Hausrecht.
- prüfen Sie den Einsatz von zuverlässigen Saalordnerinnen/Saalordnern, die auch die Einlasskontrolle übernehmen.
- prüfen Sie den Einsatz einer/eines fachkompetenten Moderatorin/Moderators.
- besetzen Sie im Raum wichtige Plätze und Positionen rechtzeitig vor Beginn der Veranstaltung mit Ihnen bekannten Personen (erste und letzte Stuhldreihe, Plätze an Gängen, Türen, Bühnenaufgängen, Saalmikrofonen, Lichtschaltern u. ä.).

³ *Umgang mit rechtsextremen Besucher/innen bei öffentlichen und nicht-öffentlichen Veranstaltungen. Eine Handreichung der »Mobilen Beratung gegen Rechtsextremismus in Berlin« (MBR) mit freundlicher Unterstützung des »Kulturbüro Sachsen« und des »Netzwerk für Demokratie und Courage (NDC) Sachsen«.*
Download unter: http://www.mbr-berlin.de/rcms_repos/attach/2010_mbr_hr-wort_web.pdf (Stand: 17.04.2013)

3.2 ZUR DURCH- FÜHRUNG EINER VERAN- STALTUNG

Wenn im Vorfeld alle notwendigen Vorbereitungen getroffen wurden, haben Sie schon viel erreicht. Bitte beachten Sie auch folgende Tipps zur Durchführung der Veranstaltung: Da Rechtsextremistinnen/Rechtsextremisten neben der „Wortergreifung“ immer wieder auch die Einschüchterung politischer Gegnerinnen/Gegner bezwecken, kommt es vor, dass sie in Veranstaltungen fotografieren wollen, um zu signalisieren: „Wir haben Euch im Auge!“ Stellen Sie klare und transparente Diskussionsregeln auf. Hierzu gehört auch, dass Sie beispielsweise weder verfassungsfeindliche noch rassistische Beiträge etc. zulassen werden.

- › Stellen Sie Transparenz über die Kriterien eines Ausschlusses her.
- › Legen Sie zu Beginn der Veranstaltung fest, ob fotografiert/gefilmt werden darf. Falls Sie sich dafür entscheiden, dass nicht fotografiert/gefilmt werden darf, bietet es sich an, dies durch einen Aushang zu dokumentieren.
- › Bereiten Sie sich auf zentrale rechtsextreme Argumentationsmuster und politische Themenfelder vor.
- › Geben Sie das Saalmikrofon nicht direkt ins Publikum, sondern lassen Sie es von einer Veranstaltungsmitarbeiterin/einem Veranstaltungsmitarbeiter halten. Dies garantiert, dass man selbst die Kontrolle über das gesprochene Wort behält.

Sollten Sie im Zuge der Veranstaltung doch mit Rechtsextremistinnen/Rechtsextremisten und ihren Positionen konfrontiert sein:

- › Bitten Sie auf keinen Fall Rechtsextreme auf das Podium und bieten Sie diesen nie eine Bühne (zum Beispiel durch lange Monologe).
- › Beachten Sie: Eine inhaltliche Auseinandersetzung ist meist unmöglich, weil den Interventionen der Rechtsextremistinnen/Rechtsextremisten kein offenes, sondern ein geschlossenes Diskussionsverhalten zugrunde liegt. Versucht man es trotzdem, gerät man schnell in Bedrängnis.
- › Reagieren Sie immer direkt auf deren „Wortergreifungen“. Rechtsextreme Parolen sollten nicht unwidersprochen bleiben. Es reicht beispielsweise aus, sich deutlich gegen Rechtsextremismus zu positionieren, indem man sagt, dass diese Parolen nicht toleriert werden.
- › Je nach Schwere der Störung können geeignete Gegenmaßnahmen eingeleitet werden. Im folgenden Abschnitt finden Sie vier idealtypische Beispiele, wie Sie reagieren können.



3.3 VIER FALLBEISPIELE EINER STÖRUNG

Fall 1:

Eine Person stört die Stadtbezirksratssitzung.

Vorgehen: Der Stadtbezirksratsbürgermeister ruft den Störer zur Ruhe auf.

Konsequenz: Da die Störungen weitergehen, wird vom Hausrecht Gebrauch gemacht und die Person des Saales verwiesen.

Fall 2:

Ein Mitglied des Stadtbezirksrates begeht den Straftatbestand der Volksverhetzung.

Vorgehen: Die Stadtbezirksratsbürgermeisterin schließt die Person sofort von der Sitzung aus und stellt Anzeige.

Als eine Störung wird ein solches Verhalten definiert, das den geplanten Sitzungsablauf beeinträchtigt. Um dies zu illustrieren, soll anhand von vier Beispielen ein mögliches Stören und eine angemessene Reaktion aufgezeigt werden.

Fall 1: Bei einer öffentlichen Sitzung eines Stadtbezirksrates sitzt ein Akteur einer lokalen rechtsextremen Gruppierung im Publikum. Da er sich ruhig verhält, wird er zunächst nicht bemerkt. Erst als der Stadtbezirksbürgermeister den Tagesordnungspunkt Integration aufruft, wird er aktiv. Er beginnt durch lautes Kommentieren von Redebeiträgen, den Ablauf der Stadtbezirksratssitzung zu stören. Im Rahmen einer gestuften Vorgehensweise gibt der Stadtbezirksratsbürgermeister den Hinweis, dies zu unterlassen. Als die Person nach einem weiteren Redebeitrag lautstark applaudiert, spricht er dem Störer eine Verwarnung aus. Nach einer dritten Störung macht der Stadtbezirksratsbürgermeister im Rahmen seiner Ordnungsbefugnis nach § 63 Abs. 1 NKomVG von seinem Hausrecht Gebrauch und verweist die Person des Saales.

Fall 2: Bei einer Sitzung des Stadtbezirksrates: Als die Stadtbezirksratsbürgermeisterin den Tagesordnungspunkt „Installation einer Gedenktafel zur Deportation hannoverscher Juden“ aufruft, meldet sich ein Mitglied zu Wort. Er spielt in seiner Wortmeldung auf die Deportationszüge im Zweiten Weltkrieg unter den Nationalsozialisten an und erklärt, dass man sich diese „manchmal wieder wünsche“. Die Stadtbezirksratsbürgermeisterin schließt die Person daraufhin sofort von der Sitzung aus. Zudem zeigt sie die Person wegen Volksverhetzung an.

Fall 3: Bei einer Podiumsdiskussion zum Thema „Integration in Hannover“, die durch die Landeshauptstadt Hannover veranstaltet wird, steht der Tagesordnungspunkt „Fragen aus dem Publikum“ an. Eine Person aus dem Publikum meldet sich daraufhin zu Wort und ergreift das Mikrofon. In ihrem Redebeitrag behauptet die Person, dass „Multikulti gescheitert“ sei. Daran seien „einzig und allein die Einwanderer schuld“. Daher befürworte sie „eine gesetzliche Regelung der Rückführung aller in Deutschland lebenden Ausländer“. Danach beendet die Person ihren Beitrag und setzt sich wieder in das Publikum. In einer direkten Reaktion auf diesen Wortbeitrag stellt ein Podiumsteilnehmer klar, dass

*Fall 3:
Bei einer Podiumsdiskussion zu Integration argumentiert eine Person ausländerfeindlich.*

Vorgehen: Ein Podiumsteilnehmer bezieht inhaltlich Gegenposition.

Konsequenz: Es folgt keine Konsequenz, da der Zuhörer sich an die Regeln der Veranstaltung hält.

*Fall 4:
Bei einem Vortrag zum Nationalsozialismus leugnet eine Person aus dem Publikum den Holocaust und beleidigt den Referenten.*

Vorgehen: Die Person wird des Saales verwiesen. Die Polizei wird gerufen und die Person angezeigt.

Integration ein stets laufender wechselseitiger Prozess sei und widerlegt inhaltlich die Wortmeldung. Die Moderatorin der Diskussion verurteilt den Beitrag als „ausländerfeindlich“. Sie stellt klar, dass dies nicht die Ebene sei, auf der man hier diskutieren wolle.

Da die Person aus dem Publikum die Veranstaltung aber nicht stört und sie auch niemanden beleidigt hat, werden keine weitergehenden Schritte unternommen.

Fall 4: Zur Eröffnung einer Ausstellung in der Volkshochschule Hannover zum Thema „Nationalsozialismus in Hannover“, die durch die Landeshauptstadt Hannover veranstaltet wird, findet ein Vortrag zum Thema statt. Als Fragen aus dem Publikum zugelassen werden, meldet sich eine Person aus dem Publikum zu Wort. In ihrem Redebeitrag leugnet sie zunächst den Holocaust und beleidigt anschließend den Referenten auf das Übelste. Daraufhin macht die Veranstaltungsleitung von ihrem Hausrecht Gebrauch und verweist die Person sofort des Saales. Gegenüber den im Saal anwesenden Zivilpolizisten wird der Wille zur Strafanzeige erklärt, damit diese sofort eine Personalienfeststellung vornehmen. Am nächsten Tag wird förmlich Anzeige erhoben.

3.4 NACH EINER STÖRUNG

Ist eine Störung erfolgt, sollte man auch nach dem Ende der Veranstaltung Vorsicht walten lassen. Regen Sie an, dass die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Veranstaltung nicht einzeln den Heimweg antreten. Benachrichtigen Sie gegebenenfalls die Polizei. Allein deren Präsenz dürfte potenzielle Übergriffe nach einer Veranstaltung verhindern.

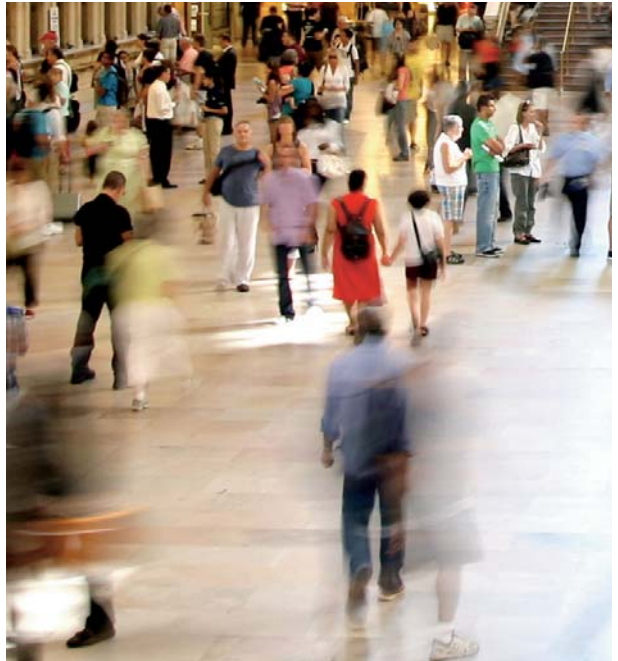
Und nicht zuletzt: Informieren Sie die Stelle für Demokratiestärkung und gegen Rechtsextremismus. Die SDR dokumentiert alle rechtsextremistischen Vorfälle.



4. ABSCHLUSS

Diese Handreichung dient dazu, Menschen, die mit alltäglichem Rassismus oder organisiertem Rechtsextremismus in Berührung kommen, Handlungsmöglichkeiten aufzuzeigen. Daher wurden insgesamt neun Fälle betrachtet. Die zentrale Handlungsoption ist dabei immer, sich zunächst die Unterstützung von Partnerinnen und Partnern zu sichern. Gemeinsam fällt es leichter, eine Situation einzuschätzen, selbst Position zu beziehen und schlussendlich gegen alltägliche rassistische Diskriminierungen und organisierten Rechtsextremismus vorzugehen. Die Stelle für Demokratiestärkung und gegen Rechtsextremismus ist dabei Ihre Partnerin.

Hannover, 1. September 2013



QUELLEN

Blum/Häusler/Meyer: Niedersächsisches Kommunalverfassungsgesetz. Kommentar. Kommunal- und Schulverlag 2012. Umgang mit rechtsextremen Besucher/innen bei öffentlichen und nicht-öffentlichen Veranstaltungen. Eine Handreichung der »Mobilen Beratung gegen Rechtsextremismus in Berlin« (MBR) mit freundlicher Unterstützung des »Kulturbüro Sachsen« und des »Netzwerk für Demokratie und Courage (NDC) Sachsen«. Download unter: http://www.mbr-berlin.de/rcms_repos/attach/2010_mbr_hr-wort_web.pdf (Stand: 17.04.2013)

ANSPRECHPARTNER/INNEN

ANSPRECHPARTNER/INNEN INNERHALB DER STADTVERWALTUNG

STELLE FÜR DEMOKRATIESTÄRKUNG UND GEGEN RECHTSEXTREMISMUS
Sebastian Schmidt | Telefon 168 44466 | SDR@Hannover-Stadt.de

ANTIDISKRIMINIERUNGSSTELLE
Dr. Günter Max Behrendt | Antidiskriminierungsstelle@Hannover-Stadt.de
Birgit Steckelberg | Telefon 168 41232

BESCHWERDEKOMMISSION
Vorsitz Wolfgang Mahrenholz | Telefon 168 45355 | 18.DS@Hannover-Stadt.de

KONFLIKTBEARBEITUNG
Ursula Siedbürger | Telefon 168 41063 | Ursula.Siedbuerger@Hannover-Stadt.de

GESAMTPERSONALRAT
GPR@Hannover-Stadt.de

ÖRTLICHER PERSONALRAT

JUGEND- UND AUSZUBILDENDENVERTRETUNG
18.JAV@Hannover-Stadt.de

GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE DER LANDESHAUPTSTADT HANNOVER
Friederike Kämpfe | Telefon 168 45301 | Frauen-und-Gleichstellung@Hannover-Stadt.de

ÖRTLICHE FRAUENBEAUFTRAGTE

GESAMTSCHWERBEHINDERTENVERTRETUNG DER STADTVERWALTUNG HANNOVER
Rosemarie Vornholt | Telefon 168 47818 | GSBV@Hannover-Stadt.de

ÖRTLICHE SCHWERBEHINDERTENVERTRETUNG

LESBEN- UND SCHWULENBERATUNG DER LANDESHAUPTSTADT HANNOVER
Juliane Steeger | Telefon 168 41915 | 18.LS@Hannover-Stadt.de
Axel Blumenthal | Telefon 168 41080

ANSPRECHPARTNER/INNEN AUSSERHALB DER STADTVERWALTUNG

LANDESPRÄVENTIONSRAT NIEDERSACHSEN
Niedersächsisches Justizministerium | Am Waterlooplatz 5 A | 30169 Hannover
www.lpr.niedersachsen.de | Telefon 0511 120 5255

ARBEITSSTELLE RECHTSEXTREMISMUS UND GEWALT
(Bildungsvereinigung ARBEIT UND LEBEN Niedersachsen OST gGmbH)
Bohlweg 55 (3. Obergeschoß) | 38100 Braunschweig | Telefon 0531 1233642 | info@arug.de

Landeshauptstadt



Hannover

LANDESHAUPTSTADT HANNOVER

Der Oberbürgermeister

BÜRO OBERBÜRGERMEISTER

INTEGRATION, POLITIK UND VERBÄNDE (OE 15.21)

STELLE FÜR DEMOKRATIESTÄRKUNG UND GEGEN RECHTSEXTREMISMUS

Trammplatz 2

30159 Hannover

Telefon 0511 168 44466

E-Mail SDR@hannover-stadt.de

Redaktion

Sebastian Schmidt

Christian Körber

Bildquellennachweis

© Markus Jürgens / pixelio / Titel

© Bernhard Pixler / pixelio / Seite 2

© Thomas Siepmann / pixelio / Seite 5

© Markus Hein / pixelio / Seite 7, 14

© Jörg Keinschmidt / pixelio / Seite 9

© Sebastian Bernhard / pixelio / Seite 11

© Maren Beßler / pixelio / Seite 13