

UNTERSTÜTZUNG, QUALIFIZIERUNG, TRANSFER

BILDUNG UND BERATUNG FÜR DEMOKRATIE

Das Netzwerk für Demokratie und Courage (NDC) unterstützt Arbeitnehmende und Leitungen in Betrieben und Unternehmen bei der Bearbeitung von Diskriminierung, menschenverachtenden Einstellungen und Ungleichheitsideologien. Wir wollen ein offenes und solidarisches Zusammensein ermöglichen. Wir empower, vermitteln Wissen und unterstützen bei der Entwicklung und Umsetzung von Handlungsoptionen.

UNSERE THEMEN

- Diskriminierung, Rassismus, Sexismus, Mobbing
- Demokratiekompetenz der Belegschaft
- Respektvolles, partnerschaftliches Verhalten
- Vielfalt, Diversität, Inklusion
- Implementierung von Betriebsvereinbarungen

UNSER ANSATZ

1. Analyse
2. Erarbeitung von Handlungsoptionen
3. Umsetzung von Maßnahmen

Weiteres unter: netzwerk-courage.de/arbeitswelt

INFOS

Wenn du Fragen hast, dann wende dich an uns! Wir sind für dich via E-Mail, Telefon, Website sowie Facebook Instagram und LinkedIn erreichbar.

info@netzwerk-courage.de | 0351 4810060

netzwerk-courage.de

facebook.com/ndcev

instagram.com/ndc.bund

linkedin.com/company/ndcev

Der Selbstcheck für deine Organisation:

demokratie-scan.netzwerk-courage.de

In jedem Bundesland gibt es Beratungen für Betroffene von Diskriminierung. Du findest sie, indem du in eine Suchmaschine „Opferberatung“ oder „Mobile Beratung gegen Rechtsextremismus“ eingibst. Auch auf der Seite der Antidiskriminierungsstelle des Bundes wirst du fündig: www.antidiskriminierungsstelle.de
Dort findest du Beratungsstellen in deiner Nähe.

© Netzwerk für Demokratie und Courage e.V.



DAS COURAGE 1x1
IN BETRIEBEN UND UNTERNEHMEN

COURAGE 1X1 IN DER ARBEITSWELT

1. Erkennen und Position beziehen

Im Alltag gibt es Situationen, in denen Kolleg_innen direkt diskriminiert werden. Diskriminierung ist eine Abwertung, Ausgrenzung oder Benachteiligung einer oder mehrerer Personen ohne sachlichen Grund. Wichtig ist, dies zu erkennen und dagegen Position zu beziehen. Dabei geht es v.a. darum, die Situation zu beenden und die betroffene Person zu schützen und zu unterstützen.

2. Schnell und besonnen handeln

Lass dich dabei nicht ablenken von Gefühlen wie Angst oder Ärger. Reagiere immer und zügig. Je länger die Diskriminierung weiter besteht, umso mehr Verletzungen entstehen bei den Betroffenen und desto schwieriger wird es, einzugreifen.

3. Halte zur betroffenen Person

Nimm Blickkontakt zur betroffenen Person auf. Das vermindert ihre Angst. Sprich die betroffene Person an: „Ich helfe Dir/ Ihnen.“ Hilf ihr, aus der Situation herauszukommen. Frage, was sie jetzt braucht!

4. Aufmerksamkeit und Hilfe

Wenn möglich, handle nicht allein, um ein stärkeres Gegengewicht zu erzeugen. Sprich Kolleg_innen, die dich unterstützen können, persönlich und direkt an. Zieh diese in die Verantwortung. Sprich laut und deutlich! Das ermutigt andere zum Einschreiten. In extremen Fällen: Alarmiere weiteres Personal, das unterstützen kann, oder rufe die Polizei.

5. Sachlich bleiben, Gefahr vermeiden

Trotz aller Emotionen ist es wichtig, den_die Täter_in nicht weiter zu provozieren, sondern so sachlich wie möglich zu bleiben. Kritisiere das Verhalten der diskriminierenden Person, nicht aber sie persönlich. Lass dich auch selbst nicht provozieren, bleibe ruhig. Begib dich nicht in Gefahr und werde nicht handgreiflich.

6. Grenzen ziehen, Situation beenden

Ziehe eine Grenze, z.B. durch „Stopp!“-Sagen. Benenne die Grenzüberschreitung, die begangen wurde, z.B. sexuelle Belästigung oder Mobbing. Versuche die unmittelbare Diskriminierung zu beenden.

7. Relevanz einschätzen und melden

Beobachte, was passiert ist und merke dir möglichst viele Details. Schätze die Stufe und Relevanz des Vorfalls ein. Suche dir bei Unsicherheit Unterstützung. Es ist möglich, offizielle Opferberatungsstellen einzubeziehen. In Absprache mit der betroffenen Person, melde den Vorfall deinen Vorgesetzten bzw. nutze das betriebliche Beratungs- und Beschwerde-recht. Achte dabei stets auf den Anspruch der Vertraulichkeit.

8. Sei Unterstützer_in und Zeug_in

Hilf der betroffenen Person im Nachgang. Sie entscheidet, ob sie eine Strafanzeige stellt, z.B. bei körperlicher Gewalt und Aussagen, die ihre persönliche Würde verletzen oder zu Gewalt ihr gegenüber aufrufen. Stelle dich als Zeug_in zur Verfügung.

9. Weiterbearbeitung

Frage bei Vorgesetzten nach: Gibt es Nachsorge für die betroffene Person bzw. angemessene Maßnahmen mit dem_der Täter_in? Wurden diese umgesetzt? Gibt es ein Handlungskonzept für die Prävention und Bearbeitung von Diskriminierung oder wurde dies (weiter-)entwickelt?