

# Awareness-Leitfaden für FSR

Hier handelt es sich um einen in Zusammenarbeit mit den FSR und dem AStA ausgearbeiteten Leitfaden, der bei FSR-Organisation, sensiblen Anfragen sowie Veranstaltungs-Planung helfen soll.

Während das Awareness-Konzept jeder FSR für sich ergänzen und verändern kann, soll der Awareness-Leitfaden für alle FSR gleich sein. Damit sollen dieselben Grundlagen und ein gemeinsamer Konsens gewährleistet werden.

## Inhalt

Awareness-Leitfaden für FSR .....	1
1. Aufgaben und Strukturen: FSR-Beauftragte für Awareness und Antidiskriminierung .....	2
Aufgaben und Grenzen der Beauftragten für Awareness und Antidiskriminierung.....	2
Wie viele Menschen sollen Beauftragte werden, welche Voraussetzungen müssen erfüllt werden? .....	3
Zugang, Vertraulichkeit und Dokumentation .....	3
Wenn der FSR mal nicht weiterweiß.....	3
2. Awareness bei Veranstaltungen: Awareness-Team .....	4
Zusammensetzung und Größe des Awareness-Teams .....	4
Erreichbarkeit, Infrastruktur und Ausrüstung.....	4
How to? .....	5
Weitere Hilfe .....	6
Awareness-Schulungen .....	6
3. Anlaufstellen und Hilfsangebote.....	7
Anlaufstellen an der Universität .....	7
Anlaufstellen in Greifswald .....	8
Hilfetelefone und Anlaufstellen Bundesweit .....	9
4. Anhang: Definitionen .....	10
Grenzüberschreitendes/diskriminierendes Verhalten .....	10
Definitionsmacht.....	10
Parteilichkeit .....	10

## 1. Aufgaben und Strukturen: FSR-Beauftragte für Awareness und Antidiskriminierung

### Aufgaben und Grenzen der Beauftragten für Awareness und Antidiskriminierung

#### Allgemeine Aufgaben

Die Beauftragten für Awareness und Antidiskriminierung können als erste Anlaufstelle für Studierende, die jegliche Form von Diskriminierung, Belästigung, Gewalt oder ähnliches erlebt haben, fungieren. Sie informieren und leiten an die entsprechenden Stellen weiter (Gleichstellungsbeauftragte, Gender Trouble AG, Behindertenbeauftragte, Studierendenwerk, Sozialberatung, Familienservice, außeruniversitäre Stellen).

Sie arbeiten außerdem daran, ein sicheres Umfeld für alle Studierende zu schaffen, beispielsweise durch Informationsangebote und das Beachten und Planen einer Awareness-Anlaufstelle bei Veranstaltungen des FSR und die Einweisung des Awareness-Teams vor der jeweiligen Veranstaltung. Zu ihren Aufgaben gehört es außerdem, Informationen in ihren FSR zu tragen (keine persönlichen Informationen) und diesen regelmäßig vor Veranstaltungen zu schulen. Darüber hinaus regen sie eine paritätische Zusammensetzung studentischer Gremien an.

#### Bearbeitung von Anfragen betroffener Personen

Die Beauftragten für Awareness und Antidiskriminierung in den FSR sollen eine erste Anlaufstelle für Studierende darstellen, die Erfahrungen mit sexueller Diskriminierung oder Gewalt sowie Ausgrenzung, Mobbing oder Anderes erlebt haben. Sie hören den Betroffenen zu und bieten ihre Unterstützung an. Die Unterstützung kann sein: Zuhören und Anteilnahme, Informieren über Anlaufstellen sowie Vermittlung und gegebenenfalls Begleitung zu den Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät oder Universität. Es ist sehr wichtig, nur in Einverständnis der Betroffenen zu handeln oder Informationen weiterzugeben. Außerdem sollte ein vertrauensvoller und bestätigender Umgang angestrebt werden. Die Betroffenen müssen bestärkt und ermutigt werden, sich Hilfe zu holen. Aktivistisches Handeln oder vorschnelles Intervenieren muss vermieden werden! Es besteht die Gefahr, zukünftige Verfahren in einer Anklage zu beeinträchtigen oder selbst involviert zu werden.

Wichtig: FSR-Beauftragte für Awareness und Antidiskriminierung stellen eine erste Anlaufstelle dar, informieren über Beratungsstellen und Hilfsorganisationen und vermitteln dahingehend weiter. Keine Intervention!

#### How to?

- Sicheres Umfeld schaffen
- Individuumszentriert
- Der Person aktiv und parteilich annehmen
- Die betroffene Person hat die Definitionsmacht.
- Weiterleitung der Person und Weitergabe von Informationen an entsprechende Anlaufstellen nur unter Absprache
- Hilfsangebote und Infomaterial bereitstellen
- Zusammen nach Lösungen suchen, zur Gleichstellungsbeauftragte oder anderen Anlaufstellen gehen
- KURZ: (1) Bestärken (2) Informieren über Diskriminierung (was ist das überhaupt), Optionen aufzeigen: wohin eine Weiterleitung möglich ist, Informieren über Schritte im Gleichstellungsbüro (3) Die Person geht zur entsprechenden Stelle (z.B. Gleichstellungsbeauftragte), man kann Unterstützung in Form von Begleitung anbieten.

Wie viele Menschen sollen Beauftragte werden, welche Voraussetzungen müssen erfüllt werden?

Die Wahl der/des Beauftragten bzw. die Konstituierung des Teams für Awareness und Antidiskriminierung obliegt den FSR. Es empfiehlt sich, in einer Wahl ein oder zwei Menschen (im besten Fall paritätisch) für eine Legislatur festzulegen, darunter mindestens eine weiblich gelesene Person. Eine Abwahl sollte möglich sein, sollte es zu Komplikationen oder Vorwürfe gegen die Beauftragten für Awareness und Antidiskriminierung selbst kommen.

Als persönliche Voraussetzungen sind ausgeprägte Empathie, soziale Kompetenz und ausgeprägte Kommunikationsstärke zu nennen. Zudem sollten sich die Personen mit dem Thema Awareness auseinandergesetzt haben und bereit sein, an Schulungen teilzunehmen, Außerdem sollte man mit schwierigen Themen, die man von Betroffenen zu hören bekommen könnte, umgehen können. Es gilt, nur innerhalb seiner persönlichen Grenzen zu agieren, Selbstschutz geht vor! Es ist auch in Ordnung ein Betroffenen-Gespräch abubrechen (z.B. aus Befangenheit oder Überforderung) oder jemand anderen aus dem FSR zu bitten, es zu führen.

#### Zugang, Vertraulichkeit und Dokumentation

Am besten ist eine Kontaktmöglichkeit, bei dem nicht jedes FSR-Mitglied Zugriff auf die eingegangene Nachricht hat. Sei es durch eine eigene E-Mail-Adresse (mit beschränktem Zugriff) oder eine offene Sprechstunde.

Der betroffenen Person sollte ein sicheres, vertrauliches Umfeld gewährleistet werden. Ohne Zustimmung der Person dürfen keine Informationen an dritte weitergegeben werden. Darüber hinaus dürfen die Daten der Person nicht gespeichert werden.

Es ist sinnvoll, vergangene Gespräche und Vorfälle anonymisiert zu dokumentieren, um bei zukünftigen Fällen nachschlagen zu können und einen allgemeinen Überblick über die aktuelle Situation zu behalten. Hierbei bietet sich die Erstellung eines Nextcloud-Ordners an. Darin können Fälle sowie Informationsmaterial gesammelt werden – sehr nützlich für nachfolgende FSR-Mitglieder.

#### Wenn der FSR mal nicht weiterweiß

Für einen Austausch und gegenseitige Hilfestellung sollen regelmäßige Treffen von AStA und allen FSR-Beauftragten für Awareness und Antidiskriminierung stattfinden.

Darüber hinaus kann man sich jederzeit an folgende Stellen wenden:

- Andere FSR-Beauftragte für Awareness und Antidiskriminierung
- Gleichstellungsbeauftragte/r der Studierendenschaft – AStA-Referat für Soziales und Gleichstellung
- die/der jeweilige Gleichstellungsbeauftragte/r der Fakultät
- die/der Gleichstellungsbeauftragte/r der Universität (Ruth Terodde – Stand 2023)

## 2. Awareness bei Veranstaltungen: Awareness-Team

### Zusammensetzung und Größe des Awareness-Teams

Bei Veranstaltungen für die Studierendenschaft sollte eine sichtbare Anlaufstelle bereitgestellt werden. Besonders im Veranstaltungsleben ist es wichtig, sensibel für Machtverhältnisse und Diskriminierungsstrukturen in der Gesellschaft zu sein. Das Awareness-Team nimmt sich den Betroffenen von sexualisierter Gewalt und anderen Übergriffen aktiv und parteilich an und ermöglicht eine Erstunterstützung. Außerdem kann das Team bei physischem und psychischem Unwohlsein, Überdosierung oder Ähnlichem als Anlaufstelle dienen.

Die Größe des Awareness-Teams ist je nach Veranstaltungsgröße zu variieren und obliegt den FSR selbst. Es sollten allerdings von mindestens zwei Personen und darüber hinaus paritätisch besetzt ein (mindestens eine weiblich gelesene Person). Bei einer langen Veranstaltung können Schichten eingeteilt werden. Das Awareness-Team bei Veranstaltungen muss nicht zwangsläufig aus FSR—Beauftragten für Awareness und Antidiskriminierung bestehen, allerdings sollte eine enge Zusammenarbeit im Vorhinein geschehen, um eine Einführung in die Aufgaben und Grenzen des Awareness-Teams zu besprechen. Zudem ist es möglich, Beauftragte und Studierende anderer FSR als Awareness-Team anzufragen.

Das Awareness-Team muss nüchtern sein, sich in der Lage fühlen, mit schwierigen Situationen spontan umgehen zu können und sich verantwortlich zeigen. Sie sollten grundlegend zu Awareness geschult sein und sich die anstehenden Aufgaben zutrauen oder sie delegieren können. Darüber hinaus sollte sich das Team über Fälle und Schwierigkeiten austauschen, um aus der Arbeit zu lernen, sie weiterzuentwickeln und dem nächsten Team weiterzugeben.

### Erreichbarkeit, Infrastruktur und Ausrüstung

Das Awareness-Angebot muss sichtbar sein, sodass Betroffene besser Bescheid wissen und sich eher trauen, das Angebot in Anspruch zu nehmen. Es können Flyer, Plakate oder Sticker verteilt, Durchsagen vor oder während der Veranstaltungen gemacht und das Personal durch Westen oder Ähnliches sichtbar gemacht werden. Darüber hinaus sollte das Awareness-Angebot für Gäste und Personal jederzeit niederschwellig erreichbar sein. Man kann beispielsweise einen Stand aufbauen, das Team kann sichtbar umhergehen oder Mailadressen (oder ähnliches) zur Kontaktaufnahme auf den Toiletten und in den Räumen verteilen.

Es ist sinnvoll einen Rückzugsort in Form eines Ruheraums oder einer Ruhezone einzurichten, da einer betroffenen oder orientierungslosen Person oft schon durch einen Ortswechsel geholfen ist. Außerdem sollte eine Sitzgelegenheit, Erste-Hilfe-Kasten und Wasser vorhanden sein. Darüber hinaus sind Snacks, Decken, Kotztüten, Taschentücher, Kaugummis, Stressball oder ähnliche Ablenkungsgegenstände hilfreich. Die FSR können sich beim AStA die Awareness-Box ausleihen, in der dies alles enthalten ist. Hinzukommend kann es sinnvoll sein, dass sich auch der FSR eine Art Grundausrüstung anschafft.

## How to?

Die Unterstützung sollte nur angeboten und nicht aufgedrängt werden. Die Hilfe sollte betroffenenorientiert erfolgen. Das heißt, die betroffene Person definiert selbst, was ihr widerfahren ist und wie ihr geholfen werden kann und die Unterstützung des Teams erfolgt nur dann, wenn es gewünscht ist! Man soll sich nicht bevormundend, voreilig oder über den Kopf der Betroffenen hinweg einmischen.

Sollte das Awareness-Team einen Vorfall beobachten oder eine Situation gemeldet werden, kann das Team bei der betroffenen Person nachfragen, ob Hilfe benötigt wird und erklären, was als grenzüberschreitendes Verhalten wahrgenommen wurde. Die eigene Wahrnehmung sollte allerdings nicht aufgedrängt und eine Ablehnung akzeptiert werden.

Sollte sich die Person der Hilfe annehmen, kann sich an diesen Handlungsleitsätzen orientiert werden:

- Signalisiert, dass Gespräche mit dem Awareness-Personal vertraulich und auf Wunsch anonym sind.
- Alle Schritte sind mit der betroffenen Person eng abgesprochen.
- Ihr seid kein Gericht und urteilt nicht, sondern hört aktiv zu und lasst die Betroffene definieren.
- Lasst Raum für die Gefühle und Reaktionen der Betroffenen, zeigt euch parteilich und bestärkt sie.
- Um keine weitere Überforderung auszulösen, spricht ruhig, stellt simple Fragen, quetscht die Person nicht aus und pocht auch nicht auf Antworten.
- Wenn die betroffene Person nicht weiß, wie ihr geholfen werden soll, schlag vorsichtig Dinge vor, die du leisten kannst, z.B. Wasser holen, sie raus begleiten, ihr Traubenzucker oder Kaugummi geben, ihre Begleitung suchen, ihr eine Sitzmöglichkeit organisieren oder mit ihr gemeinsam den sicheren Nachhauseweg planen.
- Informiert die Person bei Bedarf über weitere Angebote (Beratungsstellen, Notrufe, Schutzräume, etc.), die es in Greifswald gibt.
- Wenn eine Person nicht mehr ansprechbar ist, holt euch medizinische Hilfe dazu.
- Wer hyperventiliert, kann „herunter geatmet“ werden. Schlagt der Person vor, dass ihr zusammen versuchen werdet ruhiger zu atmen. Das kann dann zum Beispiel ein gemeinsames 2-Ein-4-Aus atmen sein. Wenn die Person droht in eine Panikspirale zu verfallen, kann es sinnvoll sein, ihren Fokus auf etwas anderes zu legen, z.B. auf das Trinken eines Wasserbechers oder das Halten eines Gegenstandes.

## Weitere Hilfe

Das Awareness-Team ist nur für die Erstbetreuung zuständig und sollte deshalb im Nachgang Nummern und Adressen von weiterführenden Hilfsangeboten zur Hand haben. So ein Flyer befindet sich unter anderem in der ausleihbaren Awareness-Box des AStA. Sollte das Team mit der Akutbetreuung überfordert sein, weil Selbst- oder Fremdgefährdung einer Person nicht auszuschließen ist oder die Person nicht mehr ansprechbar erscheint, sollte jederzeit der Rettungsdienst (112) hinzugerufen werden! Wenn man am Telefon keine Drogen erwähnt, wird die Polizei davon nicht informiert. Die Polizei wird nur gerufen, wenn dies erwünscht ist, da Menschen Angst durch rassistische Erfahrungen oder ähnliches haben können - was wir respektieren. Kommt die Polizei zusätzlich zum Rettungswagen, kann es unter Umständen sinnvoll sein, die Sanitäter\*innen zu erinnern, dass sie unter Schweigepflicht stehen. Die eigenen Grenzen des Teams müssen jederzeit gewahrt werden! Sollte das Awareness-Team beleidigt werden, kann sich auf das Hausrecht berufen und die Personen hinaus verwiesen werden.

## Awareness-Schulungen

Es sollen regelmäßig vom AStA organisierte Awareness-Schulungen stattfinden, um die Menschen zu schulen, welche Veranstaltungen für die Studierendenschaft planen und durchführen. Es ist ausreichend, wenn nur einige FSR-Mitglieder teilnehmen, welche die Informationen dann in ihren FSR weitertragen. Darüber hinaus ist nicht verkehrt, sich über eigene Erfahrungen auszutauschen und sich gegenseitig mit Informationen zu unterstützen. Insbesondere vor den Veranstaltungen sollte das Awareness-Team (gegebenenfalls durch oder mit den FSR-Beauftragten für Awareness und Antidiskriminierung) zusammenkommen und über die Durchführung, Aufgaben und Grenzen sprechen.

### 3. Anlaufstellen und Hilfsangebote

#### Anlaufstellen an der Universität

AStA-Referat für Soziales und Gleichstellung	Hanna Schifter 03834 420 1750 <a href="mailto:asta_soziales@uni-greifswald.de">asta_soziales@uni-greifswald.de</a>
Gleichstellungsbeauftragte der Fakultäten	Alle Fakultäten und die Universitätsmedizin haben Fakultäts-Gleichstellungsbeauftragte. Die aktuelle Besetzung ist hier einzusehen: <a href="https://www.uni-greifswald.de/universitaet/organisation/gleichstellung/team-der-gleichstellungsbeauftragten-neu/">https://www.uni-greifswald.de/universitaet/organisation/gleichstellung/team-der-gleichstellungsbeauftragten-neu/</a>
Zentrale Gleichstellungsbeauftragte der Universität	Ruth Terodde 03834 420 1108 Domstr. 11, Eingang 4, Raum 2.17 <a href="mailto:terodde@uni-greifswald.de">terodde@uni-greifswald.de</a>
Anlaufstelle zum Schutz vor Diskriminierung	Dr. Michael Schöner 03834 420 1618 Domstraße 11, Eingang 4, Raum 3.24 <a href="mailto:michael.schoener@uni-greifswald.de">michael.schoener@uni-greifswald.de</a> <a href="mailto:antidiskriminierung@uni-greifswald.de">antidiskriminierung@uni-greifswald.de</a>
Beschwerde- und Konfliktmanagement	Katharina Ruffer 03834 420 3380 Domstraße 58a, Raum 2.01 <a href="mailto:katharina.ruffer@uni-greifswald.de">katharina.ruffer@uni-greifswald.de</a> <a href="mailto:konfliktberatung@uni-greifswald.de">konfliktberatung@uni-greifswald.de</a>

## Anlaufstellen in Greifswald

Caritas-Regionalzentrum Greifswald (Beratung für Betroffene sexualisierter Gewalt)	03834 79 83199 <a href="mailto:anonym.greifswald@caritas-vorpommern.de">anonym.greifswald@caritas-vorpommern.de</a> Bahnhofstraße 16 17489 Greifswald
Notaufnahme der Universitätsmedizin Greifswald (für akute Fälle)	Fleischmannstraße 8 17475 Greifswald 03834 8622531 <a href="mailto:info-unimedizin@uni-greifswald.de">info-unimedizin@uni-greifswald.de</a>
Gerichtsmedizin & Klinikum in Greifswald (besonders schnellstmöglich bei sexualisierter Gewalt)	Institut für Rechtsmedizin Kuhstraße 30 17489 Greifswald 03834 865743 <a href="mailto:rechtsme@uni-greifswald.de">rechtsme@uni-greifswald.de</a>
Nightline Greifswald (für Nachhauseweg)	03834 863 016 Di, Do und So 21-01 Uhr (in der Vorlesungszeit) Chat: Di 21-00 Uhr <a href="https://nightline-greifswald.de/">https://nightline-greifswald.de/</a>
Polizei Greifswald	03834 5400 (24h) Brinkstraße 13-14 17489 Greifswald
Frauenhaus Greifswald	03834 500 656 (24h) <a href="mailto:kontakt@frauenhaus-greifswald.de">kontakt@frauenhaus-greifswald.de</a> Postfach 3309 17463 Greifswald
Zentrum für Psychologische Psychotherapie (ZPP) (im Nachgang zur Aufarbeitung eines Falles oder anderen Problemen)	Wollweberstraße 1-3 17489 Greifswald 03834 420 3738
Trauma-Ambulanz für Opfer von Gewalttaten	Klinik und Poliklinik für Psychiatrie und Psychotherapie der Universitätsmedizin Greifswald Ellernholzstraße 1-2 17475 Greifswald 03834 86 6916 <a href="mailto:psychiat@med.uni-greifswald.de">psychiat@med.uni-greifswald.de</a>
MISS. Fachberatungsstelle für Betroffene sexualisierter Gewalt	Frankendamm 5 18439 Stralsund 03831 667 9363 <a href="mailto:kontakt@miss-beratungsstelle.de">kontakt@miss-beratungsstelle.de</a>



## Hilfetelefone und Anlaufstellen Bundesweit

Hilfetelefon Gewalt gegen Frauen	<a href="https://www.hilfetelefon.de/">https://www.hilfetelefon.de/</a> <b>116 016</b> Anonym, kostenfrei, barrierefrei 18 Sprachen
Hilfetelefon Gewalt an Männern	<a href="https://www.maennerhilfetelefon.de/">https://www.maennerhilfetelefon.de/</a> <b>0800 123 99 00</b>
Hilfe-Telefon Sexueller Missbrauch	<a href="https://www.hilfe-portal-missbrauch.de/startseite">https://www.hilfe-portal-missbrauch.de/startseite</a> <b>0800 22 55 530</b>
Weißer Ring Opfertelefon und Beratung bei Opfer einer Straftat (Kriminalität, Gewalt)	<a href="https://weisser-ring.de/">https://weisser-ring.de/</a> <b>116 006</b>
Bff: Suse Beratung, Schutz, Hilfe bei Gewalt	<a href="https://www.suse-hilft.de/de/hilfe-in-der-naehe/beratung-schutz-hilfe-bei-gewalt.html">https://www.suse-hilft.de/de/hilfe-in-der-naehe/beratung-schutz-hilfe-bei-gewalt.html</a>
Bff: Frauen gegen Gewalt e.V. Hilfe und Beratung, Hilfsangebote vor Ort	<a href="https://www.frauen-gegen-gewalt.de/de/hilfe-vor-ort.html">https://www.frauen-gegen-gewalt.de/de/hilfe-vor-ort.html</a>

## 4. Anhang: Definitionen

### Grenzüberschreitendes/diskriminierendes Verhalten

Die Definition, ob eine sexualisierte Grenzverletzung vorgefallen ist, liegt einzig und allein bei der betroffenen Person. Jede von sexualisierter Gewalt betroffene Person kann für sich selbst sagen, was sie wann als Gewalt wahrnimmt. Gewalt wird aufgrund der persönlichen Geschichte, Gegenwart und Erfahrung von Betroffenen unterschiedlich erlebt, eingeordnet und eingeschätzt. So können z.B. ungewolltes Anfassen, Antanzen oder aber auch konsequentes verbales Anbaggern von Personen als grenzüberschreitendes bzw. übergriffiges Verhalten wahrgenommen werden. Es gilt unabhängig davon, wie der sexualisierte Übergriff aussah: wenn eine betroffene Person eine Vergewaltigung oder eine sexualisierte Grenzverletzung so bezeichnet, dann entspricht dies ihrer Wahrnehmung und ist somit als diese Bezeichnung zu akzeptieren. Doch nicht nur sexualisierte Grenzverletzungen können dazu führen, dass sich Menschen auf einer Party unwohl fühlen oder dem Awareness Team Bescheid sagen: Rassistisches, Antisemitisches, Sexistisches und/oder Homo-/Transphobes Verhalten kann von verbalen Beschimpfungen bis zu physischen Übergriffen reichen. Auch hier gilt: Wenn sich eine Person aufgrund ihrer sexuellen Identität, Hautfarbe und/oder Herkunft etc. von einer anderen Person angegriffen und diskriminiert fühlt solltet ihr die betroffene Person unterstützen und euch ihr gegenüber parteilich verhalten.

### Definitionsmacht

Unter Definitionsmacht versteht man das Konzept, dass - aufgrund von individuell verschieden erlebter und wahrgenommener Gewalt - nur von der betroffenen Person definiert werden kann, wann Gewalt anfängt, Grenzen überschritten werden und was als Gewalt wahrgenommen wird. Somit sollte auch das Benennen von Gewalt/einer Grenzüberschreitung durch die betroffene Person unter keinen Umständen infrage gestellt werden. Unabhängig davon, wie der Übergriff aussah oder wie ihr ihn vielleicht wahrgenommen habt: wenn die betroffene Person es als Gewalt/Übergriff bezeichnet ist dies unbedingt zu respektieren. Außerdem sollte der betroffenen Person auf keinen Fall durch z.B. Fragen nach Details des Übergriffs, ständiger Bitte um erneute Schilderung o.Ä. die Wahrnehmungsfähigkeit abgesprochen werden

### Parteilichkeit

Unter Parteilichkeit müsst ihr euch einen Handlungsgrundsatz vorstellen, welcher zuallererst dafür da ist, der betroffenen Person Vertrauen zuzusichern. Dies ist besonders wichtig, da bei einem Vorfall, bei dem es zu grenzüberschreitendem Verhalten gekommen ist, Vertrauen meist verloren gegangen ist. Neben genommenem Vertrauen wurde auch ein zuvor als sicher empfundener Raum plötzlich zerstört. Diesen gilt es wiederherzustellen. Um dies zu schaffen, solltet ihr im wahrsten Sinne des Wortes Partei ergreifen, und zwar für die betroffene Person. Das heißt, ihr solltet euch auch innerlich auf die Seite der Person schlagen und dies konsequent und aktiv nach außen richten. Eine "neutrale" Haltung in einer solchen Situation ist praktisch nicht möglich und auch nicht sinnvoll. Sie schadet am Ende nur der betroffenen Person und schützt die beschuldigte Person. Denn jede Art der Hinterfragung oder auch nur "nett gemeinte" Nachfragen bringen die betroffene Person in eine Position, in der sie sich rechtfertigen muss und ihre Schilderung in Frage gestellt wird. Dies solltet ihr unter allen Umständen vermeiden! Solltet ihr merken, dass ihr euch nicht in der Lage fühlt, euch auf die Seite der betroffenen Person zu stellen und für sie Partei zu ergreifen, solltet ihr anderen Personen die Aufgabe übertragen und euch zurückziehen.