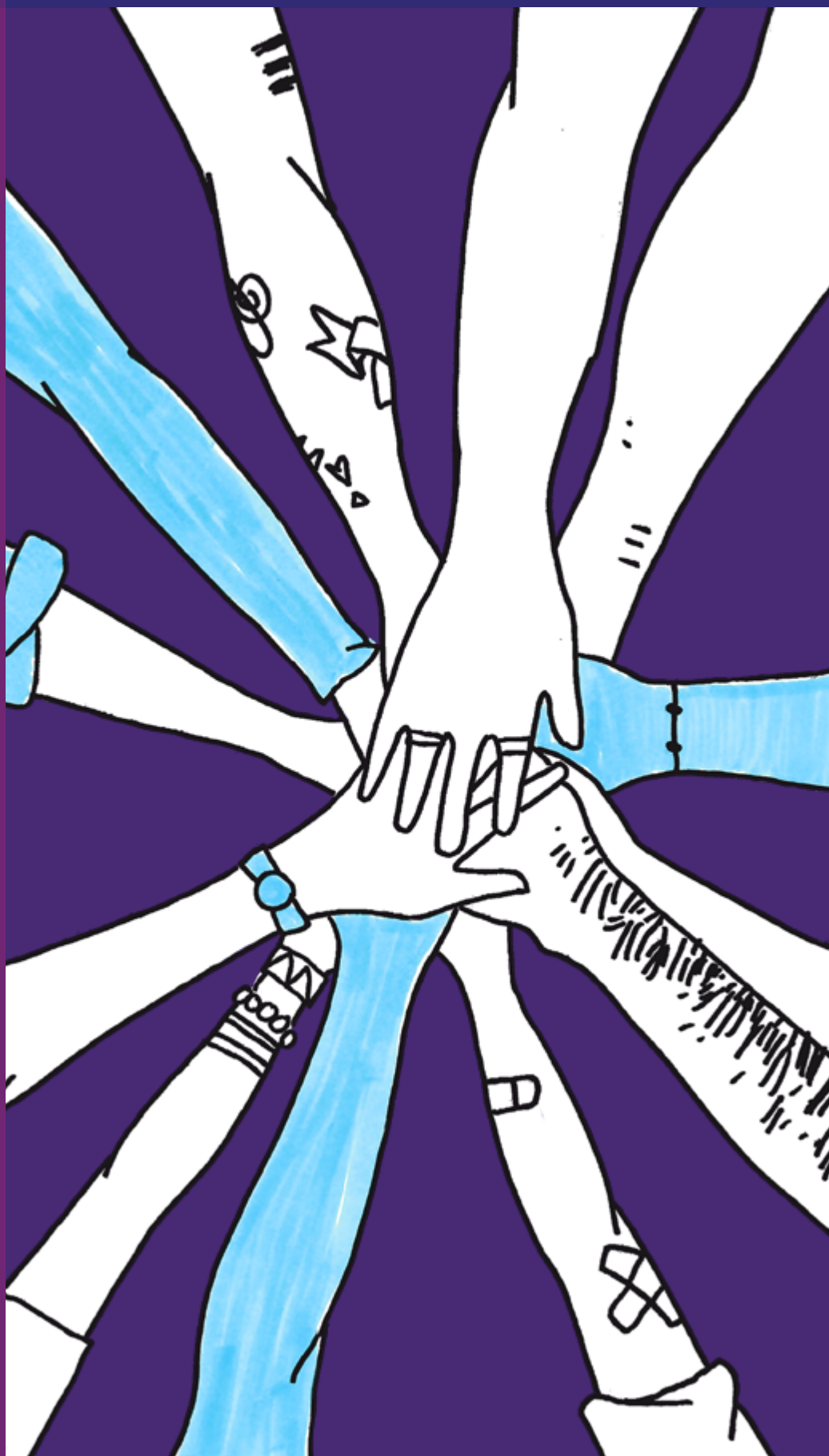


Aktiv werden!

Für Demokratie –
gegen Ausgrenzung

Eine pädagogische
Handreichung für
Multiplikator*innen



Inhalt

Warum ist uns Demokratiebildung wichtig?	5
TEIL 1	9
Demokratieförderung, Diskriminierungsschutz und Partizipation aus Sicht der Diakonie	9
• Demokratie ist mehr als wählen gehen. Demokratieförderung aus diakonischer Perspektive	9
• Vielfalt, vielfältiger, Diakonie?! Vielfaltsbewusstsein und Anti-Diskriminierung als Aufgaben der Diakonie	14
• Partizipation als demokratische Notwendigkeit und Strukturelement demokratischer Sozialarbeit	16
TEIL 2	19
Hintergrundtexte	19
• Was ist »Rechtspopulismus«? Eine praxisorientierte Begriffsklärung	19
• Hate Speech und Antifeminismus online widersprechen	22
• From #hateSpeech to #hopeSpeech	25
TEIL 3	27
Anregungen für die Praxis	27
• Einleitung	27
• Übersicht über die Module der Weiterbildung	30
• Beschreibung der Module	33
• Webinare als Methode in der Erwachsenenbildung	61
Methodenbeschreibungen und Arbeitsblätter	69
• MODUL 1	69
• Handlungsdreieck	69
• Visionsblume	70
• MODUL 2	71
• Deniz	71
• Perspektivwechsel	72
• MODUL 3	74
• Demokratieblume	74
• Partizipation in meiner Arbeit	78
• Systemisches Konsensieren	80
Kurzvorstellungen von Teilnehmenden der Weiterbildung	82
Übersicht Praxisprojekte	88
Ausgewählte Ansprechpartner*innen in Diakonie und Kirche	94

Gefördert vom



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

im Rahmen des Bundesprogramms

Demokratie **leben!**

Die Veröffentlichungen stellen keine Meinungsäußerung des BMFSFJ oder des BAFzA dar. Für inhaltliche Aussagen trägt der*die Autor*in bzw. tragen die Autor*innen die Verantwortung.

Grußwort



Ausgrenzung und gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit sind keine Randphänomene, sondern in allen Teilen der Gesellschaft vorhanden. Sie beziehen sich neben Menschen mit Migrationsgeschichte beispielsweise auch auf von Armut oder Wohnungslosigkeit Betroffene, Menschen mit Behinderung, Langzeitarbeitslose sowie queere¹ Menschen. Zunehmend wird der Versuch unternommen, die in unterschiedlicher Weise auf gesellschaftliche Solidarität angewiesenen Menschen gegeneinander auszuspielen. Immer mehr Menschen haben das Gefühl, dass Ihre Stimme nicht mehr zählt, viele Menschen sind strukturell von Teilhabe und Entscheidungsprozessen ausgeschlossen oder benachteiligt. Gleichzeitig wird unsere Gesellschaft immer vielfältiger. Das birgt viel positives Potenzial. Damit dies im Miteinander voll zur Entfaltung kommen kann, müssen Diskriminierungsstrukturen und Partizipationshindernisse erkannt und beseitigt werden.

Diese Entwicklungen spüren wir auch in Diakonie und Kirche: Mitarbeitende und Leitungskräfte sind in ihrer Arbeit immer häufiger mit rassistischen Äußerungen und anderen Phänomenen gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit konfrontiert oder werden aufgrund ihres Engagements für eine vielfältige Gesellschaft angefeindet. Gleichzeitig sind unsere kirchlich-diakonischen Strukturen und Angebote nicht immer so offen und inklusiv, wie sie eigentlich sein müssten, wenn wir unser Leitbild ernst nehmen, dass alle Menschen gleich an Würde und Rechten sind.

Daher hat die Diakonie Deutschland im Rahmen des Projektes »Vielfalt gestalten – Ausgrenzung widerstehen« in Zusammenarbeit mit der Bundesakademie für Kirche und Diakonie Fort- und Weiterbildungen für Mitarbeitende aller Fachrichtungen entwickelt. Deutschlandweit wurden arbeitsfeldübergreifend Multiplikator*innen qualifiziert, damit sie selbstbewusst gegen Ausgrenzung und für eine demokratische und vielfältige Gesellschaft eintreten können. In In-House-Schulungen wurden Leitungskräfte gestärkt im strategischen Umgang mit Rechtspopulismus und Ideologien der Ungleichwertigkeit. Denn die Diakonie steht für eine Gesellschaft, in der alle Menschen einen Platz haben, sich gehört und akzeptiert fühlen und jede und jeder mit Würde behandelt wird.

Das erarbeitete Weiterbildungsprogramm, die Beschreibungen der Module sowie Hintergrundtexte und Methodenanleitungen liegen nun in Form dieser pädagogischen Handreichung vor Ihnen.

Ich wünsche Ihnen viel Freude und Erkenntnis beim Lesen sowie Mut und Reflexionsvermögen für die Umsetzung!

Ihre Maria Loheide

¹ Lesben, Schwule, Bi-, Trans*- und Intersexuelle

AKTIV WERDEN!

Warum ist uns Demokratiebildung wichtig?



WARUM IST UNS DEMOKRATIEBILDUNG WICHTIG?

Freude an Vielfalt und der Wille zu Verständigung und Zusammenhalt sind für mich Grundpfeiler unserer demokratischen Gesellschaft. Nur wenn ich die Freiheit und die Individualität jedes anderen achte, kann auch ich mich frei entfalten. Als Christinnen und Christen leben wir hier aus dem Gebot der Feindes- und der Nächstenliebe, die eigene und fremde Interessen miteinander ins Gleichgewicht bringt.

Als Kirche und Diakonie in der Nachfolge Jesu ist es daher unsere Aufgabe, diese Grundhaltung der Liebe gegenüber allen Menschen weiterzugeben. Nur so wird ein Zusammenleben in Frieden, Freiheit und Vielfalt möglich sein.

Dr. Irmgard Schwaetzer, Bundesministerin a. D., Präses der Synode der EKD



Kompetent aktiv werden zu können für Demokratie und gegen Ausgrenzung ist wichtig, weil alle Menschen nach Gottes Willen gleichwertig sind. Es braucht engagierte und mutige Menschen, die sich erfolgreich dafür einsetzen, dass niemandem das Recht und die Möglichkeit auf vollwertige Teilhabe streitig gemacht wird.

Dr. Klaus Ziller, Geschäftsführer der Akademien für Kirche und Diakonie gGmbH



Von Kindesbeinen an lernen wir voneinander. Diese gemeinschaftliche Verbundenheit in aller Verschiedenheit ist der Kern von Solidarität. Ein demokratischer Schatz, der durch Hass und rechte Gewalt bedroht wird. Mitarbeiter*innen der Diakonie setzen sich täglich für die Verbundenheit untereinander ein, treffen aber immer häufiger auf Äußerungen, die andere herabsetzen. Dieser Diskriminierung entgegenen wir mit diakonischer Praxis. Durch das Projekt »Vielfalt gestalten – Ausgrenzung widerstehen« schulen wir uns weiter. Wir machen mit.

Christian Heine-Göttelmann, Vorstand des Diakonischen Werks Rheinland-Westfalen-Lippe e. V. – Diakonie RWL



AKTIV WERDEN!

Warum ist uns Demokratiebildung wichtig?

»Zugänge zu den Gedeihräumen interkultureller Begegnung.«



Eigentlich will Jesus mit der Fremden aus Syro-Phönizien, die er zufällig am Brunnen trifft, gar nichts zu tun haben. Dass er sich dann doch in ein Gespräch verwickeln lässt, dass es zur Begegnung kommt und diese ihn mit seinem eigenen Auftrag weiterbringt, macht das Leben Jesu zu einer Lernbiografie. Und es stellt uns in der Nachfolge Jesu vor die Frage, inwiefern unser Leben durchlässig ist für die Impulse, die mir vom Anderen entgegenkommen und das Eigene weiterentwickeln. Die hier vorgestellten Bildungsangebote eröffnen in diesem Sinne Zugänge zu den Gedeihräumen interkultureller Begegnung.

Landespastor Paul Philipps, Vorstandsvorsitzender des Diakonischen Werkes Mecklenburg-Vorpommern



Wir leben in einer Zeit, die von einer großen Vielfalt an Lebensformen und religiösen und weltanschaulichen Überzeugungen geprägt ist. Als Diakonie wollen wir das Zusammenleben menschenfreundlich gestalten. Dies betrifft unsere Dienste und Einrichtungen wie auch die gesamte Gesellschaft.

Die Handreichung macht den Mitarbeitenden Mut, sich im Sinne der biblischen Botschaft für Menschenwürde und Gerechtigkeit stark zu machen und Ausgrenzung und demokratiefeindlichen Tendenzen wirkungsvoll zu begegnen.

Oberkirchenrat Dieter Kaufmann, Vorstandsvorsitzender des Diakonischen Werks Württemberg



Demokratie ist unser höchstes Gut für eine funktionierende, vielfältige und friedvolle Gesellschaft. Mit dem Projekt »Demokratie gewinnt!« können wir Signale setzen, Haltung zu zeigen und Zusammenhalt zu fördern. Mit diesem Jahresmotto treten wir als Kirche und Diakonie in Berlin, Brandenburg und der schlesischen Oberlausitz für Vielfalt und gegenseitigen Respekt aller ein.

Barbara Eschen, Direktorin des Diakonischen Werkes Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz e. V.

»Die Gleichwertigkeit aller Menschen gehört zu den zentralen Werten.«



Die Gleichwertigkeit aller Menschen gehört zu den zentralen Werten einer demokratischen Gesellschaft. Deutschlandweit setzen sich die Mitarbeitenden der Diakonie für Demokratie und Vielfalt ein. Auch die Diakonie Mitteldeutschland engagiert sich mit dem Projekt »Demokratie gewinnt! In Sachsen-Anhalt und Thüringen!«.

Es freut mich sehr, dass die Diakonie Deutschland mit dieser Handreichung Menschen dazu einlädt, sich mit den verschiedenen Themen und Methoden auseinanderzusetzen.

Oberkirchenrat Christoph Stolte, Vorstandsvorsitzender der Diakonie Mitteldeutschland

Um die individuelle Entwicklung eines jungen Menschen unterstützend begleiten zu können, braucht es dialogische Methoden und die Bereitschaft, seine Lebenswelt wahr- und ernst zu nehmen. Demokratiebildung ist ein relevanter Aspekt in dieser wichtigen Arbeit. Mit dieser Handreichung stellt die Diakonie Deutschland wertvolles Grundlagen- und Methodenwissen zur Verfügung, das in den Einrichtungen und Diensten der Jugendsozialarbeit sicher Anwendung finden wird.

Christine Lohn, Geschäftsführerin der Bundesarbeitsgemeinschaft Evangelische Jugendsozialarbeit e.V. (BAG EJSA)



»Respektvoller Umgang mit allen.«

Menschen mit Behinderung oder psychischer Erkrankung sind leider ohnehin schon viel zu oft Diskriminierungen ausgesetzt und von Exklusion bedroht. In einem gesellschaftlichen Klima, das zunehmend von Rechtspopulismus geprägt ist, ist es umso wichtiger, eine Gesellschaft der Vielfalt zu stärken, demokratische Tugenden einzuüben und dabei gerade auch die vermeintlich Schwächsten zu mehr Mitbestimmung zu ermutigen und zu ermächtigen. Daher begrüßen wir vom BeB das Curriculum und die Handreichung sehr!

Pastor Uwe Mletzko, Vorsitzender des Bundesverbandes evangelische Behindertenhilfe e.V. (BeB)



In unsere Einrichtungen kommen Frauen mit unterschiedlichen kulturellen und religiösen Wurzeln. Grundlage unseres Handelns ist der respektvolle Umgang mit allen Frauen und Kindern, wie es unserem christlichen Menschenbild entspricht. So kann Gemeinschaft und Solidarität entstehen. Mit fremdenfeindlichen, diskriminierenden oder rassistischen Äußerungen ist dies nicht vereinbar. Um Ausgrenzung aktiv entgegenzutreten und Vielfalt aktiv zu leben, muss das Team der Mitarbeiter*innen sprach- und handlungsfähig sein und entsprechend geschult werden.

Katrin Schmidt, Geschäftsführerin des Ev. Kurzentrums Gode Tied in Büsum



AKTIV WERDEN!

Teil 1 – Demokratieförderung, Diskriminierungsschutz und Partizipation aus Sicht der Diakonie



TEIL 1

DEMOKRATIEFÖRDERUNG, DISKRIMINIERUNGSSCHUTZ UND PARTIZIPATION AUS SICHT DER DIAKONIE

Demokratie ist mehr als wählen gehen. Demokratieförderung aus diakonischer Perspektive

Ingo Grastorf, Christina Wüstefeld und Meike Geppert

Das gesellschaftliche Klima hat sich in den letzten Jahren stark verändert. Die Gesellschaft scheint immer stärker auseinanderzudriften. Es gibt einen besorgniserregenden Anstieg von Hassrede und -taten, von Anfeindungen gegenüber als »anders« »nicht dazugehörig« oder »minderwertig« konstruierten Gruppen.

Zudem gibt es Versuche, unsere plurale Demokratie mit ihren verbrieften Minderheitenrechten und der im Grundgesetz verankerten unantastbaren Würde eines jeden Menschen auszuhöhlen. Minderheitenrechte, Frauenrechte und Pressefreiheit werden in Frage gestellt, politische Gegner*innen bedroht. Das Vertrauen vieler Bürger*innen in Demokratie und Rechtsstaat nimmt ab.

Gleichzeitig gibt es aber auch viele ermutigende Zeichen einer starken Demokratie und einer lebendigen und aktiven Zivilgesellschaft. Kirche und Diakonie tragen ihren Teil dazu bei.

Unser Handeln beruht auf der Überzeugung, dass vor Gott alle Menschen gleich sind. Wir unterstützen Hilfebedürftige oder ausgegrenzte Menschen, egal wo sie herkommen, wen sie lieben oder mit welchen Voraussetzungen sie ihr Leben meistern. Unser Tun ist praktische Nächstenliebe und gelebte Solidarität.



Demokratie als Gestaltungsmacht über das eigene Leben

Die Demokratie besteht nicht nur aus Verfassung, Parlamenten und Wahlen. Sie ist eine Gesellschaftsform, in der sich Menschen organisieren und ihr Miteinander gestalten. Sie ist eine Vereinbarung sich zu engagieren und ein Versprechen, sich einbringen zu können. Menschen sollten die Möglichkeit haben, politische und soziale Probleme entsprechend ihrer Möglichkeiten, Bedürfnisse und Interessen eigenverantwortlich oder mit Hilfe staatlicher Stellen zu lösen. Demokratie besteht aus Diskurs und Kritik, sie bietet Gestaltungsmöglichkeiten und Beteiligung. Nur wenn Demokratie als Gesellschafts- und Lebensform erfahrbar wird, wird sie als Herrschaftsform von allen mitgetragen und ist zukunftsfähig. Eine demokratische Gesellschaft im Kleinen (z. B. in diakonischen und kirchlichen Einrichtungen, wo Demokratie als Lebensform stattfinden sollte) und im Großen (in Deutschland als Gesellschafts- und Herrschaftsform) besteht nicht einfach selbstverständlich, sondern muss kontinuierlich gestärkt und weiterentwickelt werden. Das Handeln und Denken in einer demokratischen Gesellschaft erfordert Kompetenzen, die von Kindesbeinen an erlernt und immer wieder weiterentwickelt und geübt werden sollten. So kann Demokratie ein überzeugender Lebensentwurf werden und ihre Gegner haben keine Chance.

Die Vielzahl diakonischer und kirchlicher Einrichtungen bieten flächendeckend Unterstützungsangebote und offene Türen für alle Menschen. Ihre Strukturen bieten ein funktionierendes Netzwerk, um auch Bildungsferne, wenig politisch Interessierte oder Menschen, die sich ohnmächtig fühlen, zu erreichen. In strukturschwachen ländlichen Regionen ballen sich begünstigende Faktoren für extremistische und menschenfeindliche Positionen, denn Arbeits- und Perspektivlosigkeit, Abwanderung und Überalterung sowie fehlende Infrastruktur führen zu dem Gefühl vernachlässigt zu werden und zu Abstiegsängsten. Oft gibt es in diesen Gegenden nur wenige Akteure, die sich für Demokratie einsetzen können. Hier ist die Zivilgesellschaft vielerorts eher schwach ausgeprägt, es gibt kaum Engagement von Bürgerinnen und Bürgern, ein Vereinsleben findet selten statt. In einer solchen Situation sind die Kirchen sowie die Wohlfahrts- und Sportverbände oft die einzigen Institutionen, die Menschen gezielt ansprechen können, sich für ein vielfältiges Miteinander zu engagieren. Ihnen kommt deshalb eine besondere Verantwortung zu.

Diskriminierungsfreies und demokratisches Miteinander im Arbeitsalltag leben

Mitarbeitende von kirchlich-diakonischen Einrichtungen gehen in ihren Gemeinden als gutes Beispiel voran, wenn sie partizipativ und vielfaltsorientiert arbeiten. Als Multiplikator*innen wirken sie nicht nur in ihrem Arbeitsumfeld, sondern nehmen auch Einfluss auf den weiteren Sozialraum. Dabei geht es darum, vorurteilsbewusstes und demokratisches Handeln mit dem eigenen Lebensraum in Verbindung zu bringen und so über das Arbeitsfeld hinaus gesellschaftliche Entwicklungsprozesse mitzugestalten.

Die Einrichtungen der Diakonie verfügen über vielfältige Ressourcen, um diesem Engagement einen Raum zu bieten. Dies sind die Kindertageseinrichtungen, die die Möglichkeit haben, schon mit ganz jungen Kindern demokratisches Handeln zu üben. Aber es können auch die sozialpädagogischen Familienhelfer*innen sein, die Familien Beratungsangebote machen oder Sozialarbeiter, die Jugendliche dabei unterstützen, ihre Freizeit sinnvoll zu gestalten und ein demokratisches und offenes Miteinander zu leben. Ebenso können Seniorenheime, Begegnungscafés, Sozialstationen, die Bahnhofsmision oder viele andere kirchlich-diakonische Angebote Orte des Eintretens für Menschenwürde und respektvolles Miteinander sein.





Es geht dabei nicht darum, nur den Handlungsbedarf bei anderen zu definieren, sondern auch selbstkritisch in den eigenen Reihen zu schauen. Denn auch die eigenen Mitarbeitenden lassen ab und an menschenfeindliche Gesinnungen erkennen, äußern sich diskriminierend oder grenzen andere aus. Haltungen, die auf Ideologien der Ungleichheit beruhen, finden sich eben auch bei Menschen, die sich in der gesellschaftlichen Mitte positionieren und so auch bei Mitarbeitenden von Kirche und Diakonie. Demokratieförderung wird vor diesem Hintergrund als Demokratiebildung verstanden, welche die Förderung von Akzeptanz und einem menschenfreundlichen Umgang und Umfeld zum Ziel hat. Demokratiebildung will alltagsnah und mit großem Praxisbezug Kompetenzen vermitteln, die Menschen in die Lage versetzen, im bestehendem Umfeld vorurteilsbewusst und partizipativ zu handeln, bestehende Machtungleichgewichte zu analysieren, sich ein kritisch-reflektiertes Urteil zu bilden, selbst aktiv für Vielfalt, Toleranz und Menschenwürde einzutreten sowie Rassismus, Diskriminierung und Rechtsextremismus keinen Raum zu geben.

Dies sollte eine Querschnittsaufgabe kirchlich-diakonischen Handelns sein.

Die Diakonie Deutschland hat im Juni 2018 das sozialpolitische **Zentrum Engagement, Demokratie und Zivilgesellschaft** gegründet und setzt damit ein Zeichen: Sie macht die Themen einer vielfältigen Gesellschaft zu einem nachhaltigen Schwerpunkt ihrer Arbeit – und bündelt als großer Wohlfahrtsverband ihre Kräfte im Bereich des zivilgesellschaftlichen Engagements und der Demokratieförderung in einer eigens dafür geschaffenen neuen Abteilung.

Als Kompetenzzentrum bündeln wir Wissen und stellen es inner- und außerverbandlich durch Vorträge, In-House-Schulungen und didaktische Materialien zur Verfügung. Wir entwickeln innovative Praxisansätze und Handlungsstrategien zur Förderung demokratischer Strukturen sowie Qualifizierungsangebote für Mitarbeitende und Führungskräfte aller diakonischen Arbeitsfelder.



Die Illustrationen entstammen dem Kurzfilm „Kennen.Lernen“ der Diakonie Deutschland.



MITTAGS PAUSE



WAS WARMES
BRAU



Die Flüchtlinge werden super versorgt
um unsere Obdachlosen kümmert sich niemand.

ABWERTUNG

von

Geflüchteten

Alle Men



Im Modellprojekt »Vielfalt gestalten – Ausgrenzung widerstehen« gab es neben dem Bereich der Fort- und Weiterbildung, der in dieser Handreichung thematisiert wird, noch zwei weitere Schwerpunkte: Erstens die Wanderausstellung »Kunst trotz(t) Ausgrenzung«, die bundesweit Menschen dazu einlud, sich auf eine ästhetische und multiperspektivische Weise mit dem Thema Ausgrenzung zu beschäftigen und an jedem Standort mit einem umfangreichen Begleitprogramm unterschiedlichste Zielgruppen anzusprechen (kunst-trotzt-ausgrenzung.de). Zweitens den Bereich der demokratischen Netzwerkarbeit, in dem Fach- und Netzwerkveranstaltungen gemeinsam mit verschiedenen Kooperationspartner*innen durchgeführt wurden. Darüber hinaus wurden **drei Kurzfilme**



www.youtube.com/playlist?list=PLcxmmMEN5Ja0WDC9ktVA62EJbtazGUGwl

zum Umgang mit ausgrenzenden und menschenfeindlichen Äußerungen sowie dem Potenzial von Diversität und Begegnung als vielfältig einsetzbare didaktische Materialien und zum Einsatz in der Öffentlichkeitsarbeit erstellt:

Wir sind überzeugt, dass viele Menschen, die sich aktuell von der Demokratie abwenden oder vernachlässigt fühlen, erreichbar sind und sich eine gerechte und menschenfreundliche Gesellschaft wünschen. Auf diese Menschen wollen wir zugehen, ihnen zuhören und dabei selbstbewusst für unsere Werte eintreten.



Autor*innen:

Ingo Grastorf ist Leiter des Zentrums Engagement, Demokratie und Zivilgesellschaft der Diakonie Deutschland. **Weitere Infos** zum Zentrum finden Sie unter: www.diakonie.de/zentrum-engagement-demokratie-und-zivilgesellschaft

Christina Wüstefeld ist Projektleiterin und Bildungsreferentin im Projekt »Vielfalt gestalten – Ausgrenzung widerstehen. Diakonie in der postmigrantischen Gesellschaft«. **Weitere Infos** zum Projekt sowie alle didaktischen Materialien finden Sie unter: www.diakonie.de/vielfalt-gestalten

Meike Geppert leitet das Projekt »Was heißt hier eigentlich Demokratie? Demokratieerziehung als originärer Auftrag der frühkindlichen Bildung«. **Weitere Infos** zum Projekt sowie alle didaktischen Materialien finden Sie unter: www.diakonie.de/journal/was-heisst-hier-eigentlich-demokratie-eigentlich-demokratieerziehung-als-originaerer-auftrag-der-fruehkindlich

Vielfalt, vielfältiger, Diakonie?!

Vielfaltsbewusstsein und Anti-Diskriminierung als Aufgaben der Diakonie

Lea-Friederike Neubert

Vielfalt ist gesellschaftliche Realität – nicht nur die Vielfalt physischer und psychischer Fähigkeiten, sexueller Orientierungen oder des sozioökonomischen Kapitals, sondern auch ethnische, nationale, religiöse und kulturelle Vielfalt. Sie bringt Chancen und Potenziale, aber auch Herausforderungen und Abwehrreaktionen mit sich. Wenn Vielfalt nicht als gesellschaftliche Normalität anerkannt wird, werden Menschen in ihrer Unterschiedlichkeit leicht gegeneinander ausgespielt, als ›nicht-zugehörig‹ oder ›minderwertig‹ gebrandmarkt, diskriminiert und ausgegrenzt. Eine vielfaltsbewusste und diskriminierungskritische Perspektive diakonischen Handelns ist deshalb die konsequente Reaktion auf die Tatsache, dass Deutschland eine Einwanderungsgesellschaft ist.

Was ist die Grundlage für eine inklusive und gerechte Gesellschaft in Vielfalt?

Aus diakonischer Sicht sind die Würde und die gerechte Teilhabe der Einzelnen grundlegend: Hierbei geht es um Teilhabe an der politischen Meinungsbildung, dem gesellschaftlichen Leben sowie der Sozial- und Gesundheitsversorgung. Diakonisches Handeln ist von der Überzeugung getragen, dass alle Menschen gleichwertig sind und wendet sich ihnen aus dieser Überzeugung in konkreter Hilfe und Begleitung zu. Über alle Arbeitsbereiche hinweg hat sich die Diakonie daher das Ziel gesetzt, für gerechte Teilhabe aller Menschen in Deutschland wirksam einzutreten. Um diesem Anspruch gerecht zu werden, ist es notwendig, dass sich diakonisches Handeln weiterentwickelt.

Denn die Gleichwertigkeit aller Menschen wird gesellschaftlich derzeit zunehmend in Frage gestellt – Diskriminierung und Ausgrenzung sind für viele Menschen Alltag in Deutschland. Umso wichtiger ist es, Mitarbeiter*innen der Diakonie fortzubilden, damit sie in ihrem Arbeitsalltag qualifiziert und bewusst gegen Ausgrenzung und für Teilhabe, gegen Einfalt und für Vielfalt eintreten können. Dazu gehören Kompetenzen zur Konfliktlösung ebenso wie die Fähigkeit, die eigenen Prägungen, Werte, Normen und Zugehörigkeit*en zu reflektieren.

Die Reflexion von Gruppenzugehörigkeit und den damit einhergehenden Ausgrenzungsrisiken ist gerade für diakonische Einrichtungen, Träger und Verbände relevant, um glaubwürdig und inklusiv für Vielfalt eintreten zu können. Denn sie gehören der Gruppe christlicher Träger der Freien Wohlfahrtspflege an, die historisch bedingt eine privilegierte Position einnimmt, von der sie die deutsche Gesellschaft stärker als andere Gruppen mitgestalten kann. Das Gestalten von Vielfalt in diakonischen Einrichtungen, im Bewusstsein der Rechte und Pflichten diakonischer Privilegien, beginnt mit den Mitarbeitenden. Sie sind es, die in ihrem Arbeitsalltag die Überzeugungen der Diakonie leben, erfahrbar machen und gestalten. Deshalb stellen Fort- und Weiterbildung für Vielfaltsbewusstsein und Anti-Diskriminierung einen wichtigen Teil vielfaltsorientierter Organisationsentwicklung dar.

Vielfaltsbewusste Organisationsentwicklung

Vielfaltsbewusste Organisationsentwicklung, wie auch Interkulturelle Öffnung, reicht allerdings über Fort- und Weiterbildung hinaus. Als Querschnittsaufgabe betrifft sie alle Arbeitsfelder einer Organisation – die Qualifizierung ihrer Mitarbeitenden ebenso wie Organisationskultur und Organisationsstrukturen. Konkret gehört dazu die interne Kommunikation ebenso wie die Öffentlichkeitsarbeit, sowie die Personalgewinnung und -entwicklung. Dazu gehört, die Wertschätzung von Unterschieden zu fördern, aber auch unabhängige und dauerhafte Strukturen für Beratung und Schutz bei Diskriminierung zu schaffen. Vor allem braucht vielfaltsbewusste Organisationsentwicklung finanzielle, personelle und zeitliche Ressourcen – über alle Ebenen und Arbeitsbereiche einer Organisation hinweg.

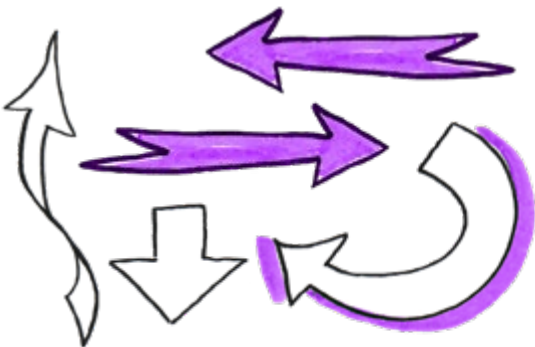
Führungskräften kommt eine entscheidende Rolle in diesem Organisationsentwicklungsprozess zu. Sie – und nur sie – können Vielfalt zur Chef*innensache machen, können konkrete Ziele verankern und die notwendigen Ressourcen zur Erreichung der Ziele bereitstellen. Führungskräfte können Vielfaltsbewusstsein vorleben und für Mitarbeitende erfahrbar machen, denn sie vertreten das Profil einer Organisation nicht nur nach außen, sondern auch nach innen.

Vielfalt kann nur Organisationen prägen, die bewusst organisationale Lernprozesse für Vielfalt gestalten und Freiräume zur Verfügung stellen – das betrifft Fortbildungs- wie Zeitbudgets. Hinter der erfolgreichen vielfaltsbewussten Weiterentwicklung einer Organisation steht in der Regel eine Strategie. Sie umfasst eine klare Zieldefinition, eine systematische Herangehensweise, das parallele Ansetzen an mehreren Handlungsfeldern, eine langfristige Planung, die auf Nachhaltigkeit ausgerichtet ist, und die Schaffung zentraler Ansprechpartner*innen, die über jeweilige Mandate und Ressourcen verfügen.

Vielleicht die wichtigste Grundvoraussetzung für vielfaltsbewusste Organisationen aber ist die Potenzialorientierung. Damit ist eine Offenheit gemeint, die auch unbekannte Perspektiven und Menschen einbezieht und ein inklusives, diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld schafft. Vielfalt unter den Mitarbeitenden ist dabei entscheidend. Um Vielfaltsbewusste Organisationen zu gestalten, müssen Organisationsstrukturen – auch in der Diakonie – durchlässiger und offener werden, als sie es in der Regel noch sind.

Perspektivenvielfalt

Wenn das Ziel diakonischer Arbeit ist, nah an den Menschen in einer vielfältigen Gesellschaft zu sein, dann geht es auch darum, vielfältige Perspektiven in diakonische Arbeit einzubringen. Perspektivenvielfalt bringt Meinungsverschiedenheiten und Auseinandersetzungen mit sich, ist aber vor allem eine große Chance. Aus Kontroversen kön-



nen sich noch unbekannte Lösungen für alte wie neue Probleme zu entwickeln – gemeinsam mit Mitarbeitenden und möglicherweise auch mit Hilfesuchenden. Dafür müssen Organisationen ihre Mitarbeitenden und Führungskräfte dazu befähigen, Kontroversen konstruktiv zu führen und Räume für transparente und vertrauensvolle Problemlösung und Kreativität zu schaffen und zu pflegen.

Ermunterung und Beteiligung, von Anfang an, sind Treiber für eine vielfaltsorientierte Organisationsentwicklung. Inklusives Handeln – Anerkennung, Wertschätzung und Schutz vor Ausgrenzung – füllt Vielfaltsbewusstsein mit Leben.



Autorin:

Lea-Friederike Neubert hat die 2017 neu geschaffene Stabsstelle Interkulturelle Orientierung und Öffnung im Vorstandsbereich Sozialpolitik der Diakonie Deutschland inne. Dort entwickelt sie Unterstützungsangebote für die Mitglieder der Diakonie Deutschland und baut ein Netzwerk von Entscheidungsträger*innen und Praktiker*innen interkultureller Öffnung in der Diakonie auf.



Partizipation als demokratische Notwendigkeit und Strukturelement demokratischer Sozialarbeit²

Remi Stork

Partizipation bezeichnet alle freiwilligen Aktivitäten der Teilnahme, Beteiligung und Teilhabe von Menschen in Organisationen, bei Programmen und im politischen Raum. Grundvoraussetzung für politische und soziale Partizipation ist, dass Menschen mit Freiheits- und Mitbestimmungsrechten ausgestattet sind. Rechte, Chancen und Möglichkeiten unterschiedlicher Bevölkerungsgruppen sind in Bezug auf Partizipation jedoch sehr unterschiedlich. Wünschenswert ist jedoch, dass in einer vielfältigen und inklusiven Gesellschaft alle Menschen mitbestimmen und teilhaben können. Partizipation ist eine wertvolle Erfahrung, denn sie fördert Subjektivität, Sozialität und Demokratie zugleich.

Partizipation als Grundpfeiler der Demokratie

Eine Gesellschaft, die auf Partizipation ausgerichtet ist, verankert Möglichkeiten der Mitbestimmung strukturell. Aus normativer Sicht lässt sich die These vertreten, dass es darauf ankommt, Menschen so weitgehend wie möglich in Organisationen oder im politischen Bereich zu beteiligen. Auch für Diakonie und Kirche stellt sich die Frage, wie engagiert sie dieser Herausforderung begegnen. Um untersuchen bzw. bewerten zu können, wie weitgehend Partizipation ermöglicht und umgesetzt wird, wird häufig vorgeschlagen, die Stärke der Partizipation in sog. Stufenleitermodellen oder Beteiligungspyramiden (vgl. Straßburger/Rieger 2015, S. 15 ff) einzuordnen, die von der Anhörung (unterste Stufe) über die offene Aushandlung bis zum Vetorecht bzw. zur Selbstorganisation (höchste Stufe) reichen. Tatsächlich ist es jedoch in der Regel wesentlich komplexer, die Qualität von Partizipationsprozessen zu bewerten. Neben der Frage, wie weitreichend die formalen Beteiligungsrechte sind, spielen auch Fragen der Beteiligungskultur, z. B. die Bereitschaft und die Fähigkeit aller Akteure zum offenen Dialog, eine Rolle.

Mehr noch: Untersuchungen zeigen, dass die partizipierenden Akteure in vielen gesellschaftlichen Bereichen überwiegend aus privilegierten sozialen Milieus kommen (weiß, männlich, hoher Schulabschluss, nicht-behindert) und andere Menschen, z. B. die große Gruppe der »Nicht-Wähler« sich auch außerhalb von Wahlen wenig gesellschaftlich und politisch engagiert. Fragt man die Adressat*innen diakonischer Dienst- und Hilfeleistungen, so fühlen sie sich häufig macht- und rechtlos, als Fälle in einem System, welches sie nicht verändern können. Gesellschaftliche Spaltungen sowie die zunehmende Armut und Verschuldung verschärfen Ausgrenzung und Ohnmachtsgefühle weiter. Dies zeigt, dass Partizipationsprozesse mit einem hohen Maß an Bewusstsein über Benachteiligungsmechanismen, Ausgrenzungsprozesse und Verteilung von Entscheidungsmacht konzipiert werden müssen.

Ein Ziel von Partizipation ist die Öffnung von politischen und organisationalen Entscheidungsprozessen für möglichst viele Menschen. Man verspricht sich die Einbindung zusätzlicher Kompetenzen und Ideen, einen offenen Wettbewerb und schließlich eine höhere Legitimität der Ergebnisse. So befragen beispielsweise Parteien vor richtungswisenden Entscheidungen immer häufiger ihre Mitglieder.

In modernen Demokratien hat sich in den letzten 200 Jahren – verbunden mit der Entwicklung moderner Medien und dem Aufkommen einer politischen Öffentlichkeit – ein deliberatives Verständnis von Demokratie entwickelt. Dieses geht davon aus, dass in demokratischen Gesellschaften nicht nur die Entscheidungen demokratisch – in der Regel durch Abstimmungen – getroffen werden sollten, sondern bereits die Prozesse der Meinungs- und Willensbildung so gestaltet werden sollten, dass möglichst viele Menschen und Organisationen im Vorfeld der Entscheidung die faire Chance erhalten, Argumente einzubringen und auszutauschen.

Hierbei ist darauf zu achten, welche Gruppen in solche Prozesse einbezogen sind, wer darüber entscheidet, dass sie einbezogen sind und welche (meist) außen vor bleiben. Hieraus müssen Konsequenzen für die zukünftige Ausgestaltung von Beteiligungsmechanismen gezogen werden.

² Der Text basiert auf einem Beitrag des Autors zum Stichwort »Partizipation« im Diakonie-Lexikon (Remi Stork: Partizipation. In: Norbert Friedrich u. a. (Hg.): Diakonie-Lexikon. Vandenhoeck & Ruprecht 2016, S. 331–334).

Trotz aller notwendigen und berechtigten Kritik an der Gestaltung von Partizipationsprozessen bleibt Partizipation ein Grundpfeiler demokratischer Gesellschaften. Gerade angesichts der aktuellen Repräsentations- und Legitimationskrisen der Demokratie in vielen Ländern und Gesellschaften dieser Welt ist Partizipation ein zentrales Stärkungsmittel der Demokratie. Partizipation – z. B. in Form von Sozialen Bewegungen, aber auch in einzelnen Protest- und Widerstandsaktionen – ist notwendig, um die Legitimität demokratischer Entscheidungen zu erhöhen, Menschen (wieder) in unsere Demokratie miteinzubeziehen und autoritären Tendenzen in Demokratien entgegenzuwirken.

Partizipation als Strukturelement demokratischer Sozialarbeit

Partizipation ist ein zentrales Qualitätsmerkmal in modernen sozialen Dienstleistungen. Dienst- und Hilfeleistungen, die gewählt oder abgewählt, mitgestaltet und mitbestimmt werden können, sind in der Regel erfolgreicher, worauf besonders die moderne Wirkungsforschung hinweist. Konkret stellen die Sozial- und Bildungswissenschaften folgende Wirkungen heraus, die sich durch Partizipationsprozesse ergeben:

- Partizipation macht schlau,
- Partizipation fördert das Gefühl der Selbstwirksamkeit,
- Partizipation macht selbstbewusst und stark,
- und Partizipation fördert durch die Erfahrungen, die in Aushandlungen gemacht werden, die moralische Entwicklung³.

Partizipation meint dabei mehr als »nur« Beteiligung an der Gestaltung sozialer Dienstleistungen.

Neu angeregt wurden die Partizipationsdiskurse in den letzten Jahren diesbezüglich vor allem durch Axel Honneths Anerkennungstheorie, durch Diversity-Theorien und durch die Agency-Forschung, die sich mit der Frage beschäftigt, wie die Soziale Arbeit aktorenspezifische Anschlussfähigkeit herstellen kann. Ein ressourcenorientierter Ansatz bedeutet, es sollte nicht länger im Vordergrund stehen, wie sich die

Adressat*innen an den Vorhaben der Professionellen und ihren Organisationen beteiligen können, sondern Organisationen sollten in den Blick nehmen, was die Adressat*innen der Hilfeleistungen über ihre Klient*innenrolle hinaus auszeichnet und was sie positiv bewerkstelligen, in ihrem Leben schaffen und leisten und welche Vorstellungen von der Gestaltung ihres Lebens sie haben.

Auch der Blick auf die dunkle Seite der Professionsgeschichte Sozialer Arbeit lehrt uns die Bedeutsamkeit von Partizipation. Mit Blick auf die Ausgrenzung und Entmächtigung von Klient*innen der Sozialen Arbeit stellen sich Teilhabe und Beteiligung als dringendes Erfordernis einer humanen Hilfepraxis dar. So zeigt sich auch heute noch, dass Menschen- und Bürgerrechte in diakonischen (und anderen sozialen) Einrichtungen immer wieder gefährdet sind, worauf z. B. die bundesweit entstehenden Ombudschäftsinitiativen in der Jugend- und Behindertenhilfe verweisen. Überhaupt ist Partizipation ein wesentlicher Beitrag zur Kontrolle überschießender pädagogischer Fantasien, da sich in Sozialer Arbeit immer wieder einseitige Expert*innenherrschaft durchsetzt und Machtmissbrauch der Professionellen nie ausgeschlossen werden kann.

Der Dialog auf Augenhöhe zwischen von Ausgrenzung bedrohten Menschen und ihren Unterstützer*innen ist für die christlich geprägte Praxis ebenso zwingend, wie die Stärkung der Eigenkräfte durch die Schaffung von Teilhabemöglichkeiten. So gibt es in den biblischen Geschichten – insbesondere in Gleichnissen und Wundergeschichten – zahlreiche Vorbilder für die Idee der Partizipation.

Kommen wir zurück zur Ausgangsfrage: Können demokratische Teilhabe- und Beteiligungsmöglichkeiten in diakonischen Einrichtungen und Arbeitsfeldern weiterentwickelt und mutig ausgebaut werden? Wir sollten es versuchen; danach streben, und uns permanent die Frage stellen, wie beteiligungsorientiert und demokratisch unsere Angebote sind. Demokratie ist dabei kein Zustand, den man in Politik, Gesellschaft oder Organisationen erreichen könnte, sondern eine Vision, die die Gegenwart immer wieder zu Fragen und neuen Antworten herausfordert.



»Bereits die Prozesse der Meinungs- und Willensbildung so gestaltet werden sollten, dass möglichst viele Menschen und Organisationen im Vorfeld der Entscheidung die faire Chance erhalten, Argumente einzubringen und auszutauschen.«

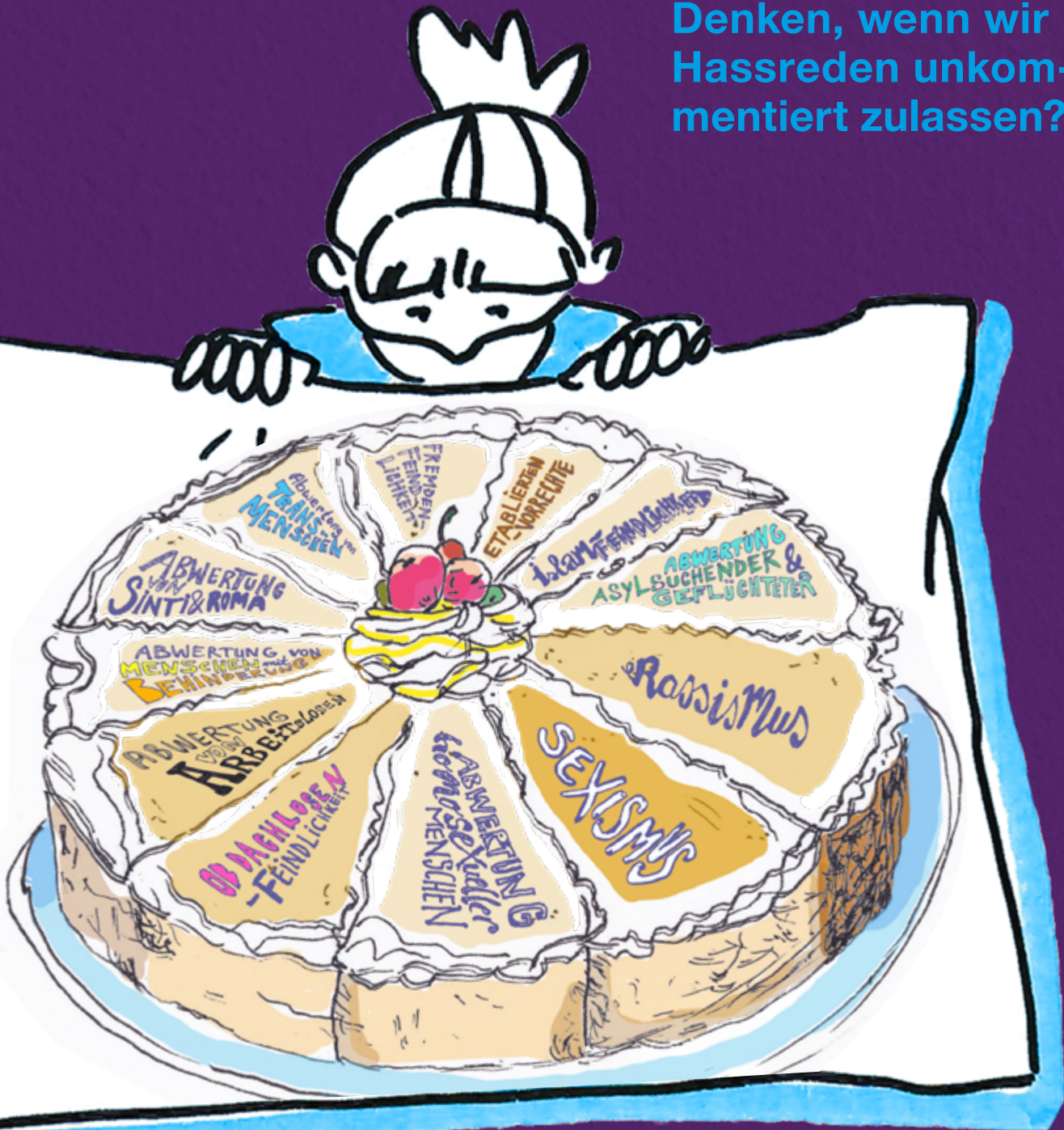


Autor:

Remi Stork ist Professor für Kinder- und Jugendhilfe mit dem Schwerpunkt Hilfen zur Erziehung an der Fachhochschule Münster und war langjähriger Referent beim Diakonischen Werk Rheinland-Westfalen-Lippe

³ vgl. die Arbeiten von L. Kohlberg, z. B. »Die Psychologie der Moralentwicklung« und »Die Psychologie der Lebensspanne«, beide Suhrkamp Verlag, Frankfurt am Main.

»Womit füttern wir unser Herz und unser Denken, wenn wir Hassreden unkommentiert zulassen?«



TEIL 2

HINTERGRUNDTEXTE

Was ist »Rechtspopulismus«? Eine praxisorientierte Begriffsklärung

Judith Heinmüller und Mathias Wörsching

Der Begriff des Rechtspopulismus ist wissenschaftlich und politisch immer umstritten gewesen. So wird dieser Begriff nicht nur unterschiedlich definiert, sondern mitunter auch grundsätzlich kritisiert. Ein Vorwurf lautet zum Beispiel, dass der Begriff »Rechtspopulismus« eine Verharmlosung rechtsextremer Bestrebungen darstelle und eine angemessene Auseinandersetzung mit diesen daher behindere.

Trotz dieser Kritik hat sich der Begriff in der deutschen Öffentlichkeit etabliert und meint im Alltagsgebrauch zumeist so etwas wie eine abgemilderte und modernisierte Variante des Rechtsextremismus. Rechtspopulistische Formationen distanzieren sich mehr oder weniger glaubwürdig von offen antidemokratischen, geschichtsrevisionistischen und antisemitischen, insbesondere nationalsozialistischen Positionen. Gleichzeitig stehen rechtspopulistische Formationen deutlich rechts der etablierten konservativen und liberalen⁴ Parteien. Große rechtspopulistische Parteien, wie es sie mittlerweile in den meisten europäischen Ländern gibt, stellen sich typischerweise als Sammelbecken dar, die ein großes Spektrum umfassen – von rechtsliberalen und rechtskonservativen bis hin zu rechtsextremen Kräften.

Allen Strömungen der politischen Rechten gemeinsam sind Ideologien menschlicher Ungleichheit und Ungleichwertigkeit: Menschen werden anhand von Kategorien wie Abstammung, Herkunft, äußeren Merkmalen, Religion, Sprache, Kultur, Geschlecht, sexueller Identität, aber auch wirtschaftlicher Verwertbarkeit pauschalisierend in feste, unveränderliche Gruppen eingeteilt. Diese Gruppen werden in eine Rangordnung gebracht, welche die eigene Gruppe aufwertet, die anderen Gruppen hingegen abwertet. Den abgewerteten Gruppen werden geringere Zugangsmöglichkeiten zu gesellschaftlichen Ressourcen sowie ungleiche politische und soziale Rechte zuerkannt.

Rechtspopulismus und Rechtsextremismus unterscheiden sich darin, wie die jeweiligen Ideologien menschlicher Ungleichwertigkeit kommuniziert und begründet werden. Rechtspopulist*innen distanzieren sich häufig – zumindest nach außen hin – von biologistisch begründetem Rassismus und Antisemitismus. Stattdessen wird die rassistische Abwertung und Ausgrenzung bestimmter Gruppen vorzugsweise mit wirtschaftlichen, kulturellen und religiösen Faktoren begründet. Den abgewerteten Gruppen wird die Fähigkeit und Bereitschaft abgesprochen, zum Gemeinwohl beizutragen und sich in die Gesellschaft zu integrieren. Trotz dieser Tendenz zu einem modernisierten, wirtschaftlich und kulturell-religiös argumentierenden Rassismus besteht im rechtspopulistischen Spektrum auch der traditionelle, biologistisch begründete Rassismus weiter fort, was zum Beispiel in der Rhetorik rechtspopulistischer Politiker*innen immer wieder zum Ausdruck kommt.

Besonders wichtig für das rechtspopulistische Spektrum inner- und außerhalb Europas ist der antimuslimische Rassismus. Er fungiert als ideologische Klammer sonst zerstrittener Strömungen, stellt das wichtigste kontinuierliche Mobilisierungsthema dar und bietet auch eine Grundlage für länderübergreifende Bündnisse.

⁴ »Liberalismus« ist ein Sammelbegriff für politische Strömungen, welche die individuelle Freiheit betonen. Grundmotiv des Konservatismus ist die Bewahrung bestehender gesellschaftlicher Verhältnisse.



vor Gott sind alle
Menschen gleich
Römer 2,11



Im Unterschied zu Rechtsextremen wollen Rechtspopulist*innen die parlamentarische Demokratie nicht durch eine diktatorische Staatsordnung nach dem Vorbild des historischen Faschismus und Nationalsozialismus ersetzen. Ihnen geht es vielmehr um einen autoritären Umbau der parlamentarischen Demokratie. Gegen das Modell einer vielfältigen Gesellschaft, in der die Entfaltungsmöglichkeiten der Individuen im Mittelpunkt stehen und auch die Rechte von Minderheiten geschützt werden, bringt der Rechtspopulismus das Konzept einer nach Abstammung und Kultur weitgehend gleichförmigen und geschlossenen (homogenen) Gemeinschaft in Stellung. Der vermeintliche Wille der ethnisch-kulturell definierten Mehrheit soll autoritär gegen Minderheiten und politische Gegner*innen durchgesetzt werden. In diesem Sinne fordern Rechtspopulist*innen häufig die Schwächung von parlamentarischen und rechtsstaatlichen Mechanismen des Interessenausgleichs zugunsten von Volksabstimmungen.

Rechtspopulistische Formationen fordern neben ethnisch-kultureller Homogenität auch einen nach innen wie nach außen starken Staat: Nach innen wird auf Gesetzesverschärfungen sowie vermehrte Repression durch Polizei und Gerichte gesetzt. Nach außen sollen internationale Bindungen und Organisationen wie insbesondere die Europäische Union (EU) zurückgebaut oder aufgelöst werden. Stattdessen wird eine traditionelle nationalistische Interessen- und Machtpolitik mit Militarisierung und Aufrüstung befürwortet. Ein weiteres Kernelement des Rechtspopulismus ist der Antifeminismus. Die vermeintlich »natürlichen« Geschlechterrollen sollen durch ideologisch-politische Maßnahmen bewahrt und wiederhergestellt werden. Häufig treten Rechtspopulist*innen auch gegen die Gleichstellung und Sichtbarkeit von queeren, homo- und transsexuellen Lebensweisen und Identitäten auf, die sich nicht in der traditionellen zweigeschlechtlichen Norm verorten lassen. Außerdem wendet sich der Rechtspopulismus gegen einen gesellschaftlichen Wandel hin zu mehr Umwelt- und Klimaschutz⁵.

In der politikwissenschaftlichen Fachliteratur wird Rechtspopulismus nicht nur anhand ideologischer Merkmale, sondern auch über seine Vorgehens- und Funktionsweisen definiert. Im Mittelpunkt steht dabei häufig die politische Rhetorik.

Rechtspopulist*innen reduzieren Politik und Gesellschaft auf wenige, für emotionale Mobilisierung in ihrem Sinne geeignete Themen, insbesondere solche mit Bezug zu Einwanderung und ethnisch-kultureller Identität. Dabei arbeiten sie bevorzugt mit dramatisierenden Zuspitzungen bis hin zu Untergangsszenarien und schüren so Angst und Verunsicherung. An sachgerechten, in konstruktivem Meinungsstreit ausgehandelten Problemlösungen sind

Rechtspopulist*innen nicht interessiert. Stattdessen diffamieren sie konkurrierende politische Akteur*innen in der Regel als Feinde und Verräter*innen der von ihnen durch Abstammung und Kultur definierten Nation. Als vermeintliche Lösung präsentiert werden scheinbar einfache, direkte Maßnahmen, deren autoritäre Durchsetzung nicht selten schwerste Rechtsbrüche und Menschenrechtsverletzungen mit sich bringen würde.

Eines der wichtigsten Merkmale rechtspopulistischer Rhetorik ist die durchgängige und systematische Delegitimierung verschiedener gesellschaftlicher Eliten. Dabei ist die Bestimmung der gegnerischen Gruppe stets unscharf und veränderlich: Neben Politiker*innen demokratischer Parteien können auch Behördenmitarbeiter*innen, Vertreter*innen transnationaler Institutionen wie der EU, Nichtregierungsorganisationen, Journalist*innen, Wissenschaftler*innen oder Kirchenvertreter*innen als Teil der verhassten Eliten erscheinen. Ausgespart werden in der Regel Wirtschaftseliten, ebenso wie unerwähnt bleibt, dass das rechtspopulistische Führungspersonal größtenteils selbst sozialen Führungsgruppen und privilegierten Bevölkerungsteilen entstammt.

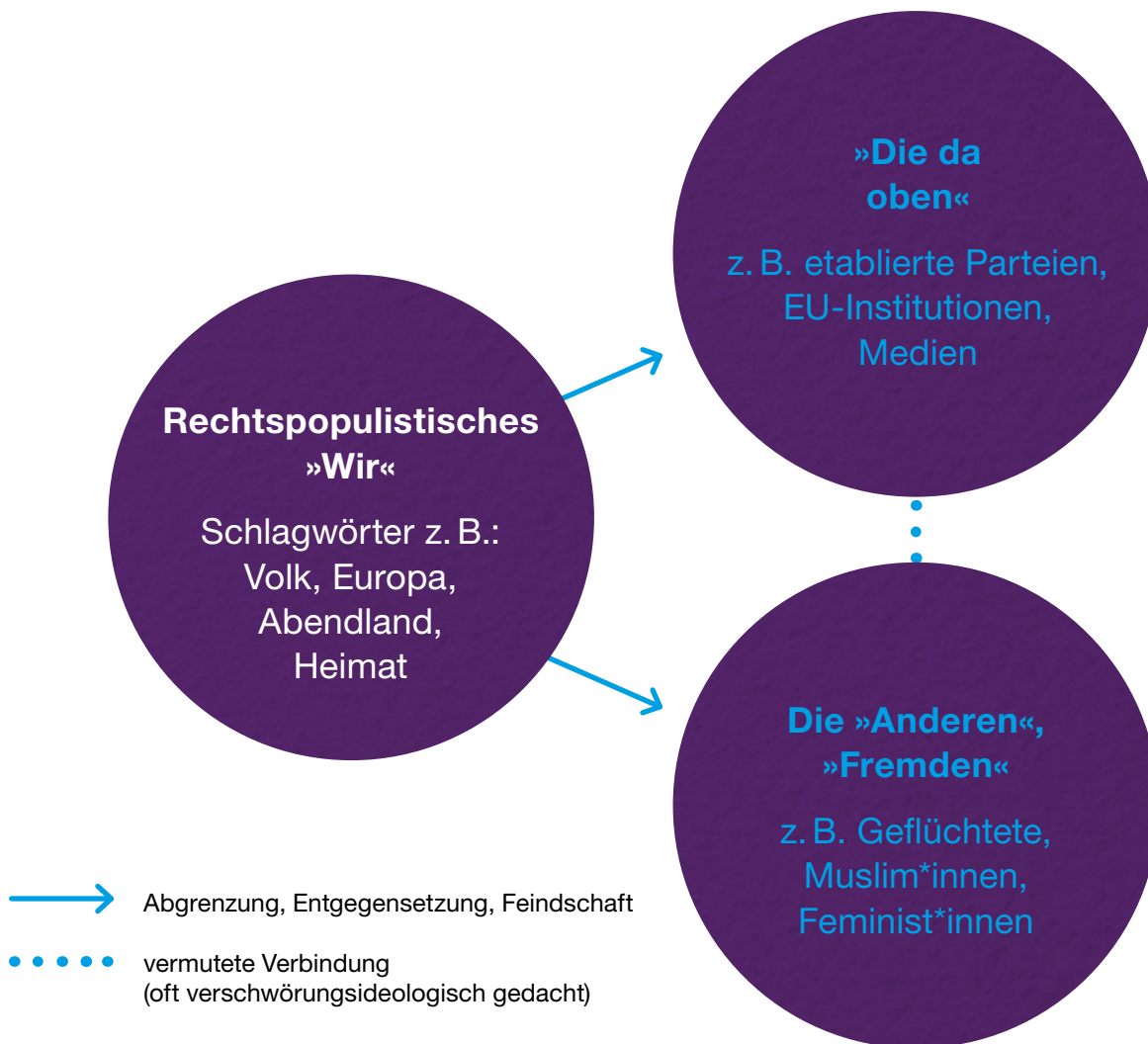
Neben die Agitation gegen Eliten (»die da oben«) tritt die fortgesetzte rhetorische Abwertung und Ausgrenzung von marginalisierten Bevölkerungsteilen, die als nicht-zugehörig, »anders«, »fremd« und feindlich dargestellt werden. Oft richtet sich dieser Rassismus gegen Menschen, insbesondere Geflüchtete, die als nicht-weiß, arm und beruflich weniger gut ausgebildet eingestuft werden. Es kommt von rechtspopulistischer Seite aber durchaus auch zu rassistischen Äußerungen gegen erfolgreiche und gesellschaftlich anerkannte Menschen mit Migrationshintergrund, zum Beispiel Sportler*innen oder Politiker*innen.

Neben schwarzen Menschen sowie Rom*nja und Sinti*zze⁶ sind vor allem Muslim*innen von der rassistischen Abwertung und Ausgrenzung durch Rechtspopulist*innen betroffen. Neben Nicht-Weißen können Rechtspopulist*innen auch andere Gruppen in der Rolle der »Anderen«, »Fremden« sehen, etwa Homo- und Transsexuelle sowie politische Gegner*innen wie Linke, Feminist*innen oder Umweltschützer*innen.

In scharfer Abgrenzung und Entgegensetzung zu »Denen da oben« und den »Anderen«, »Fremden« setzt die politische Rhetorik des Rechtspopulismus eine ethnisch-kulturell definierte »Wir«-Gruppe. Diese »Wir«-Konstruktion zielt überwiegend auf die nationale Ebene ab, doch finden sich häufig auch Bezüge auf die regionale und die europäische Ebene. Die rechtspopulistische »Wir«-Konstruktion verspricht denjenigen, die sich ihr anschließen wollen, positive Gefühle von Stärke, Zugehörigkeit, Geborgenheit

5 Die Darstellung programmatischer Kernpunkte des Rechtspopulismus ist angelehnt an Helmut Kellersohn vom Duisburger Institut für Sprach- und Sozialwissenschaften (DISS).

6 »Rom*nja und Sinti*zze« ist ein Ausdruck, der die männlichen, die weiblichen und die sich jenseits der zweigeschlechtlichen Norm verortenden Angehörigen der Bevölkerungsgruppe der Roma und Sinti umfasst.



und Selbstaufwertung. Damit wird auch eine Entlastung von Gefühlen der Angst, Frustration und Marginalisierung in Aussicht gestellt.

Sichtbar werden zwei Achsen politischer Polarisierung und Emotionalisierung durch den Rechtspopulismus: Die eine verläuft von der rechtspopulistischen »Wir-Gruppe« nach oben (gegen Eliten), die andere nach außen und unten (gegen die »Anderen«, »Fremden«). Häufig unterstellen Rechtspopulist*innen eine Verschwörung der von ihnen durchweg als kriminell oder krankhaft diffamierten politischen Eliten. Beispielsweise gibt es die Behauptung, dass die rechtspopulistische »Wir«-Gruppe (z. B. das »deutsche Volk«) durch Zuwanderung oder durch Gleichstellung von Frauen und sexuellen Minderheiten geschwächt werden soll, damit die Eliten das Volk besser beherrschen und ausbeuten können. So konstruieren Rechtspopulist*innen mittels Verschwörungsideologie eine Verbindung zwischen »Denen da oben« und den »Anderen«, »Fremden« und inszenieren sich als Protestbewegung einer angeblichen Mehrheit der Bevölkerung.

Die von Rechtspopulist*innen vorgetragenen Verschwörungserzählungen weisen eine strukturelle Ähnlichkeit zu Ideologie-Elementen des Antisemitismus auf und sind an diesen nahtlos anschlussfähig. In vielen Fällen nimmt rechtspopulistische Rhetorik auch direkte Anleihen bei Elementen des Antisemitismus. Mitunter werden jüdische Einzelpersonen als Drahtzieher einer vermeintlichen großen Verschwörung angefeindet.



Autor*innen:

Judith Heinmüller ist Sozialwissenschaftlerin und seit 2009 in der Bildungsarbeit mit interkulturellen Jugendgruppen aktiv. Seit 2018 ist sie Mitarbeiterin bei der »Mobilen Beratung gegen Rechtsextremismus Berlin« (MBR) mit den Themenschwerpunkten Rechtspopulismus und Rassismus.

Mathias Wörsching ist Geschichts- und Politikwissenschaftler und arbeitete von 2008 bis 2012 als Leiter des Projekts »Auseinandersetzung mit Rechtsextremismus in kommunalen Gremien Berlins - Dokumentation und Analyse«. Seit 2012 ist er Mitarbeiter der »Mobilen Beratung gegen Rechtsextremismus Berlin« (MBR) mit den Themenschwerpunkten Rechtspopulismus und Antisemitismus.

Weitere Infos, Materialien und Beratungsangebote unter: www.mbr-berlin.de



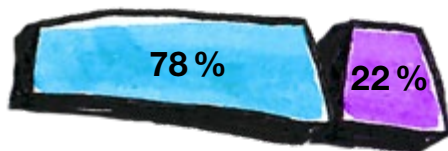
Hate Speech und Antifeminismus online widersprechen

Lisa Gutsche und Timm Köhler

Dieser Hintergrundtext gibt grundlegende Informationen zu Online-Diskriminierung in sozialen Netzwerken und Hate Speech online und bezieht sich dabei auf wissenschaftliche Erkenntnisse der letzten Jahre bezüglich der Ausübenden und der damit verbundenen Diskurse. Zentrale Begriffe und Konzepte werden eingeführt und erläutert. Es werden zudem grundlegende Informationen über populäre soziale Netzwerke dargestellt. In einem zweiten Teil werden Online-Angriffe auf sexuelle und geschlechtliche Vielfalt beispielhaft dargestellt.

Hate Speech – nicht allein ein Online-Phänomen

Hasskommentare, diskriminierende und verletzende Bilder oder die Diffamierung gesellschaftspolitisch Aktiver – Hate Speech online ist nicht erst seit der Einführung des Netzwerkdurchsetzungsgesetzes (NetzDG) ein Thema, mit welchem sich demokratische Akteur*innen auseinandersetzen müssen. Durch die einfache Verbreitung von Nachrichten und Bildern in den sozialen Netzwerken ist auch die Reichweite diskriminierender, rechter und menschenfeindlicher Aussagen umfassender als zuvor: Laut einer Forsa-Umfrage von 2018 gaben 78 % der Befragten an, bereits Hasskommentare online gesehen zu haben – sei es in den sozialen Medien, auf Blogs oder in Kommentarspalten⁷.



Hate Speech lässt sich dabei nicht klar definieren, sondern ist als Begrifflichkeit auch unterschiedlich besetzt. Im Folgenden wird die Definition des europaweit agierenden »No Hate Speech Movement« verwendet. Dieses bezeichnet Hate Speech als menschenverachtende Äußerungen in Ton, Bild oder Schrift, deren Inhalt auf Stereotype, Vorurteile und Diskriminierungen gegen Menschen mit einer tatsächlichen oder vermeintlichen Zugehörigkeit zu einer ausgegrenzten gesellschaftlichen Gruppe beruht⁸. Hierbei handelt es sich um die Ausgrenzung und Abwertung bezüglich Ethnizität, Religion, Geschlecht, Sexualität, Behinderung oder weiteren Merkmalen.

Hate Speech muss nicht immer strafrechtlich relevant sein, Inhalte können jedoch aufgrund von Volksverhetzung, Beleidigung oder anderen Straftatbeständen geahndet werden. In der Regel wird Hate Speech vor allem im Internet wahrgenommen, allerdings ist diese Form der Äußerungen nicht auf digitale Kommunikation beschränkt, sondern hat ihre Grundlagen in rechten, rassistischen, antisemitischen und sexistischen Einstellungsmustern in der Gesellschaft. Die Folgen für Betroffene sind dabei vielfältig. Sie reichen von emotionaler und psychischer Belastung bis hin zu gewalttätigen Übergriffen.

Die Wissenschaftlerin Susan Benesch von der Harvard-Universität hat in den frühen 2000er Jahren einen anderen Begriff geprägt: Dangerous Speech⁹. Damit werden Inhalte zusammengefasst, welche das Risiko erhöhen, dass Personen physische Gewalt gegen Menschen einer bestimmten Gruppe billigen oder ausüben. Dangerous Speech unterscheidet sich von dem gängigen Verständnis von Hate Speech insoweit, dass es sich nicht auf die Intention der Ausübenden konzentriert, sondern den Blick auf die resultierenden Konsequenzen – Legitimierung von Gewalt – richtet.

7 www.medienanstalt-nrw.de/foerderung/forschung/abgeschlossene-projekte/forsa-befragung-zur-wahrnehmung-von-hassrede.html

8 no-hate-speech.de/de/wissen

9 dangerousspeech.org/guide

Konzertierte Aktionen zur Beeinflussung von öffentlichen Diskursen

Hate Speech online geht von ganz unterschiedlichen Menschen aus, so wie es mit Diskriminierung offline auch der Fall ist. Es lässt sich jedoch unterscheiden zwischen a) »normalen« Internetnutzer*innen, die rechte, rassistische, antisemitische und antifeministische Positionen vertreten und diese online mit anderen teilen, b) sogenannten »Trollen«, die absichtlich und wiederholt andere Nutzer*innen provozieren, lächerlich machen und diesen Schaden zufügen möchten, und c) rechten Akteur*innen, die Hate Speech und Dangerous Speech gezielt einsetzen, um die öffentliche Meinungsbildung zu beeinflussen. Letztere versuchen ihre Gegner*innen zu diskreditieren und mit rechten und menschenverachtenden Inhalten auf Diskurse einzuwirken. Mit Blick auf Facebook hat das Institute for Strategic Dialogue gemeinsam mit dem Verein »Ich bin hier« herausgefunden, dass nur 5 % der bei Hate Speech aktiven Accounts bei Facebook für 50 % der entstehenden Likes verantwortlich sind. Im Detail sind es sogar 1 % der beteiligten Accounts, die 25 % der Likes generieren¹⁰.

Konzertierte Aktionen werden in geschlossenen, streng hierarchisch organisierten Gruppen online koordiniert. Das Institute for Strategic Dialogue hat dabei herausgearbeitet, dass 2018 die rechten Kampagnen **#Kikagate**, **#Kandelistueberall** und **#120dB** gezielt gesteuert wurden.

Auch die Bundestagswahl 2017 wurde durch extrem rechte Akteure und Gruppen mit Hashtags wie **#verräterduell** oder **#merkelmusweg** beeinflusst und so rechtes Agenda-Setting betrieben.

Rechte Online-Aktionen und Diskursstrategien arbeiten mit Bedrohungsszenarien und dem Schüren großer Emotionen wie Angst und Verunsicherung, um so auf die öffentliche Wahrnehmung von einem Thema, wie beispielsweise Migration und Asyl, einzuwirken und dieses negativ zu besetzen. Dabei wird mit Pauschalisierungen und Drohungen, aber auch mit bewussten Falschaussagen und sogenannten Fake News gearbeitet. Da Fotos eine größere emotionale Wirkung in uns erzeugen als Texte, wird auch mit gefälschten und aus dem Kontext gerissenen Bildern gearbeitet. Die Website mimikama.at hilft dabei, solche Manipulationen zu erkennen¹¹.

Boys only? – Angriffe auf sexuelle und geschlechtliche Vielfalt online



Gezielte Angriffe auf Frauen*, LGBTIQ*-Personen und feministisch Aktive, das Kapern feministischer Hash-tags oder Online-Kampagnen gegen sexuelle und geschlechtliche Vielfalt – zusammengefasst unter dem Begriff Antifeminismus – findet seine Ausformungen in digitaler Kommunikation und auf sozialen Netzwerken. Auch bei Gegenrede gegen diskriminierende oder menschenfeindliche Äußerungen werden Frauen* und Menschen aus der LGBTIQ*-Community verstärkt mit Sexismus und Homo- und Transfeindlichkeit konfrontiert. Wir nutzen den Begriff Antifeminismus angelehnt an Juliane Lang und Ullrich Peters (2015¹²) statt Sexismus, um auf zwei wichtige Aspekte in dieser Form von Angriffen einzugehen: Zum einen richtet sich ein organisierter Antifeminismus gezielt gegen einen als omnipotent verstandenen Feminismus, der als Bedrohung angesehen wird. Zum anderen geht es explizit um die Ablehnung von vielfältigen geschlechtlichen, sexuellen und familialen Lebensweisen. Die Ablehnung von progressiven Bildungsplänen, der Öffnung der Ehe für alle oder dem Urteil des Bundesverfassungsgerichts zum dritten Geschlechtseintrags zeigt hier eine starke antifeministische Organisation, auch und gerade in sozialen Netzwerken.



In der von Amnesty International 2018 herausgegebenen Studie **#ToxicTwitter** gaben 23 % der interviewten Nutzer*innen an, bereits Anfeindungen, Gewalt und Übergriffe online erlebt zu haben¹³. Viele von ihnen kritisieren dabei, dass der Plattformbetreiber Twitter sich der Verantwortung entzieht und die Angreifer*innen keine Konsequenzen zu befürchten haben. Durch Einschüchterungen und wiederholende digitale Gewalt werden Frauen* und LGBTIQ*-Personen in ihren Möglichkeiten der freien Nutzung der Online-Plattform, und so auch in ihrer Meinungsfreiheit, eingeschränkt.

10 www.isdglobal.org/isd-publications/hass-auf-knopfdruck
11 www.mimikama.at

12 Lang, Juliane/Peters, Ullrich (2015): Antifeministische Geschlechter und Familienpolitiken von Rechts. In: MBT Hamburg (Hrsg.): Monitoring (extrem) rechter Strukturen und das gesellschaftliche Gegenengagements. hamburg.arbeitundleben.de/img/daten/D281485360.pdf
13 www.amnesty.de/informieren/artikel/toxictwitter-hass-gegen-frauen-im-netz



Digitaler Selbstschutz statt digital detox



Was also tun, wenn man Hate Speech nicht unwiderrprochen lassen möchte, sich aber selbst auch nicht in Gefahr begeben will?

Digitaler Selbstschutz ist die Basis für eine aktive Beteiligung an Online-Debatten. Dazu gehört der sichere Umgang mit den (Privatsphäre-)Einstellungen der sozialen Netzwerke und der verantwortungsvolle Umgang mit persönlichen Daten wie Klarnamen oder Wohnort sowie Fotos, die Grundlage für Angriffe sein können. Mit sicheren Passwörtern kann verhindert werden, dass personenbezogene Daten in die falschen Hände gelangen. Auch das Einlegen von **Bildschirm-pausen** und der **Austausch über Reaktionsmöglichkeiten** mit Freund*innen und anderen Aktiven kann helfen, die eigene emotionale und psychische Belastung zu senken.

Das Internet und so auch die sozialen Netzwerke sind umkämpfte Orte öffentlicher Diskurse. Dies bedeutet, dass eine Stärkung feministischer und vielfaltsorientierter Positionen und Vernetzung maßgeblich ist, um Hate Speech Angriffen und rechtem Agenda-Setting etwas entgegenzusetzen. Durch gemeinsame Hashtags wie **#metoo** oder **#4genderstudies** und Social-Media-Kampagnen, welche Frauen* und LGBTIQ-Personen eine Stimme geben, werden feministische Positionen online gestärkt. Durch den **Zusammenschluss mit anderen aktiven Nutzer*innen** in Gruppen wie **#ichbinhier** oder **#Reconquistalnternet** können rechte Kampagnen und Angriffe gekontert und von Hate Speech Betroffene unterstützt werden.

Bei Seiten, die selbst betreut werden, kann auf die Netiquette hingewiesen werden. Diese sollte eine klare Positionierung gegen menschenverachtende Inhalte enthalten und kann dann als Begründung für das Löschen oder Melden von Beiträgen herangezogen werden: »Gewaltverherrlichende, diskriminierende, rassistische, fremdenfeindliche, sexistische, menschenverachtende, vulgäre oder verfassungsfeindliche Beiträge haben hier keinen Platz«¹⁴.

Sich mit anderen zusammentun und eigene Positionen sichtbar machen, Beiträge löschen, verbergen oder melden – diese und mehr Möglichkeiten gibt es, die dem Ignorieren von Hasskommentaren vorzuziehen sind. Um sich und andere vor der Verletzung, auf die Hate Speech ausgerichtet ist, zu schützen – und um einzutreten für respektvolle digitale Kommunikation, die Diskriminierung unterbindet und ahndet.

Weitere Handlungsmöglichkeiten zum Umgang mit Hate-speech im Netz sowie praktische Links finden Sie im Teil »Anregungen für die Praxis« auf S. 65.



Autor*innen:

Lisa Gutsche ist Trainerin der politischen Bildung im Netzwerk GEGENARGUMENT, Berlin, Themenschwerpunkte: Rechtsextremismus, Antifeminismus, Digitale Bildung.

Timm Köhler ist politischer Bildner zu Rechtsextremismus im Netzwerk GEGENARGUMENT, Kommunalberater für Rechtsextremismus und Demokratieentwicklung, Kirchenbezirksbeauftragter für Flucht und Migration Freiburg i. Br.

Weitere Infos und Bildungsangebote von GEGENARGUMENT unter: gegen-argument.de



From #hateSpeech to #hopeSpeech

Kristina Herbst

Wer Kommentarspalten in den sozialen Medien verfolgt, hat wahrscheinlich schon einmal selbst beobachten können, wie Menschen zur Zielscheibe von verbalen Angriffen werden.

Facebook, Twitter, Instagram und Co. – Soziale Plattformen bieten einerseits den Raum für zivilgesellschaftliche Debatten, demokratisches Engagement und können ein Ort der Nächstenliebe und Solidarität sein. Gleichzeitig spiegeln digitale Räume deutlicher denn je Polarisierungen im politischen Diskurs wider und wir erleben Diskriminierungen von Minderheiten, Beleidigungen Einschüchterungen. Antidemokratische Kräfte nehmen in digitalen Diskurs viel Raum ein und wir können beobachten, wie bestimmte politische Kräfte soziale Medien gezielt nutzen, um die Stimmung aufzuheizen und die Kommunikation zu vergiften. Vorurteile und menschenfeindliche Einstellungen finden sich auch unter Christ*innen und vom Hass im Netz sind auch Kirchen oder diakonische Einrichtungen betroffen.

Mit dem Projekt NetzTeufel der Evangelischen Akademie zu Berlin wenden wir uns hateSpeech im Namen des christlichen Glaubens zu: Wie wird Hass beziehungsweise wie werden menschenfeindliche Äußerungen aus christlicher Perspektive formuliert und wie werden diskriminierende Kommentare christlich legitimiert? In einer Social-Media-Analyse haben wir hateSpeech in Form von toxischen Narrativen analysiert. Von toxischen Narrativen sprechen wir, weil sie die Kommunikation im Netz vergiften.

Bei der Analyse von Kommentaren bei Facebook wurden verschiedene Erzählungen und Argumentationsmuster deutlich, die hateSpeech aus christlicher Perspektive zu Grunde liegen. Thematisch beziehen sich diese Erzählungen insbesondere auf die Bereiche Islam, Migration, Homosexualität, Gender und Demokratie. Eine Erzählung verbindet dabei alle Themen und alle diskriminierenden Äußerungen: Das Heraufbeschwören eines Bedrohungsszenarios, einer Endzeitstimmung und eines »Kulturkampfes«. Zentral bei diesen Narrativen ist die Konstruktion von Angst. Je nach Themenbereich werden Feindbilder identifiziert, von denen die Gefahr ausgeht: Der Islam bedroht das christliche Abendland, die Institution der Ehe wird durch die »Ehe für Alle« abgewertet oder die Gender Studies gefährden Gottes Ordnung. Diese Bilder und Narrative sind die Grundlage für Abwertungen, Ausgrenzung, Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit und schließlich auch für hateSpeech.

Angesichts der Menschenverachtung, die wir online erleben, stellt sich die Frage: Was können wir dem Hass im Netz entgegenzusetzen und wie wird digitale Zivilcourage sichtbar? Wie solchen Äußerungen im Netz begegnet werden kann, hängt immer auch davon ab, von wem der Hass ausgeht, wie verfestigt die diskriminierenden Einstellungen sind und welches Ziel mit einer Reaktion verfolgt werden soll. Es gibt viele Wege auf hateSpeech zu reagieren: Sachliches Diskutieren, Klare Haltung zeigen oder Kommentare melden und anzeigen. Dabei wird auch immer wieder deutlich, dass der Begriff hateSpeech das Problem unzureichend erfasst. Hinter vielen menschenverachtenden Aussagen im Netz steht nicht eine spontane emotionale Hassreaktion, sondern es werden tiefsitzende Einstellungen und Vorurteile in der Gesellschaft deutlich. Es reicht nicht aus, darauf mit »Liebe« oder mit reinen Argumenten und Fakten zu antworten. Darüber hinaus braucht es mehr als direkte Gegenrede. Mit #hopeSpeech sucht das Projekt nach Formen, eigene positive Inhalte und Narrative digital zu vermitteln. Wie können wir hoffnungsvolle Botschaften sichtbar machen und digitale Räume aktiv mitgestalten? Auch Kirche, Diakonie und Christ*innen sind gefragt. Wo die Würde des Menschen angegriffen oder die Ausgrenzung von Menschen im Namen des christlichen Glaubens gerechtfertigt wird, braucht es die digitale Zivilgesellschaft, die die Stimme und das Wort erhebt. Das Netz sollte nicht denjenigen überlassen werden, die Hass verbreiten und die Kommunikation in den sozialen Medien vergiften.



Autorin:

Kristina Herbst ist Politikwissenschaftlerin und arbeitet für das Projekt NetzTeufel der Ev. Akademie zu Berlin.
Weitere Infos zum Projekt sowie alle Bildungsmaterialien zum kostenlosen Download unter:
www.netzteufel.eaBerlin.de



TEIL 3

ANREGUNGEN FÜR DIE PRAXIS

Einleitung

Aninka Ebert und Christina Wüstefeld

Die hier vorliegende Beschreibung der Module und Methoden der Weiterbildung »Aktiv werden! Für Demokratie – gegen Ausgrenzung« bietet einen **Orientierungsrahmen für zukünftige Fort- und Weiterbildungsvorhaben**. Darüber hinaus enthalten die Beschreibungen der Module Inhalte und Methoden auch für am Themenspektrum Interessierte viele Anregungen und argumentative Hilfestellungen für die Praxis.

Neben inhaltlichen und methodischen Grundlagen finden Sie konkrete **Methodenanleitungen, Arbeitsblätter sowie Literatur- und Praxistipps**. Wir laden Sie ein, diese Handreichung damit zu Ihrem ganz persönlichen Arbeitsbuch zu machen.

Unser Weiterbildungskonzept

Die Entwicklung des vorliegenden Weiterbildungskonzepts war ein umfangreicher Prozess. Verantwortliche verschiedener kirchlicher und diakonischer Projekt- und Geschäftsbereiche bildeten eine begleitende Projektgruppe¹⁵ und brachten ihre jeweiligen Erfahrungen aus Weiterbildung und Arbeitspraxis ein. Dadurch wurde es möglich, Inhalte und Formate entlang der Bedarfe und der zeitlichen Möglichkeiten der potenziellen Teilnehmenden zu entwickeln.

Da die Weiterbildung darauf zielt, mit ihren Inhalten möglichst viele Mitarbeitende zu erreichen, ist sie für **Multiplikator*innen** konzipiert. Angesprochen sind folglich vorrangig Mitarbeitende, die sich in ihrem Arbeitsfeld in der Lage sehen oder auch beauftragt werden können, die Lernergebnisse in ihren jeweiligen Einrichtungen oder Projektteams selbst in Form von Schulungen weiterzugeben oder solche zu initiieren und zu moderieren.

Ziel der Weiterbildung ist es, arbeitsfeldübergreifend kirchlich-diakonische Mitarbeitende für Diskriminierungsmechanismen zu sensibilisieren, im Umgang mit menschenfeindlichen Äußerungen zu qualifizieren und ihnen Werkzeuge und Strategien für ihre Arbeitspraxis zu vermitteln.

Generell ist es möglich, die **Module als Bildungsbausteine** flexibel an Zielgruppen und Gruppenbedürfnisse anzupassen. Sie können einzeln, in längerer oder kürzerer Form oder in veränderter Reihenfolge als Fortbildungen durchgeführt werden. Um die konkrete Ausgestaltung der Inhalte und Methoden gruppenspezifisch und bedürfnisorientiert anpassen zu können, empfiehlt es sich die Teilnehmenden nach ihrer Motivation, ihren konkreten Wünschen, Erwartungen und/oder Fragestellungen, die sie aus ihrem Arbeitsalltag mitbringen, zu fragen. Besprechen Sie diese mit den Referent*innen, damit Sie ihr Konzept an die jeweilige Gruppe anpassen können.

Für die Qualifizierung als Multiplikator*innen empfehlen wir alle Module zu übernehmen, damit eine vertiefte Auseinandersetzung und Reflexion der Themen und der eigenen Rolle stattfinden kann, die für die Weitervermittlung der Inhalte unerlässlich ist.



Aufbau als drei-modulige Qualifizierungsreihe

Die Module sind in drei Themenkomplexe gegliedert:

1. **Menschenfreundlich statt menschenfeindlich:** Wie umgehen mit Rechtspopulismus, Rechtsextremismus und Ideologien der Ungleichwertigkeit?
2. **Alle anders, alle gleich?** Vielfaltssensibel und diskriminierungskritisch im Praxisalltag handeln
3. **Gleichberechtigt mittendrin:** Partizipation und Teilhabe als unmittelbare Demokratieerfahrung.¹⁶

Die Module umfassen jeweils drei Präsenztage, um Reflexionsphasen und die Vertiefung einzelner Aspekte zu ermöglichen. Der erste und letzte Tag sind jeweils halbe Tage, um den Teilnehmenden An- und Abreise zu ermöglichen. Im Vordergrund steht weniger die reine Wissensvermittlung, als vielmehr ein von **Methodenvielfalt** unterstützter Austausch in der Gruppe. Mithilfe von Fallbeispielen und eigenen Erfahrungen kann praxisrelevant diskutiert werden. Reale Situationen werden analysiert und durchgespielt.

Wir empfehlen, über die Präsenzphasen hinaus, die Teilnehmenden zwischen dem ersten und dem letzten Modul ein **eigenes Praxisprojekt** entwickeln und durchführen zu lassen. Dadurch kann das Gelernte unmittelbar angewandt und bei Bedarf in der Gruppe vorgestellt und diskutiert werden. Hierfür sollten am Ende jedes Moduls 1,5 Stunden eingeplant werden. Eine weitere Möglichkeit zum Austausch zu den Praxisprojekten ist eine **begleitende Online-Lernplattform** (z. B. moodle) einzurichten, auf der die Projektskizzen hochgeladen und kommentiert werden können.

Webinare als Möglichkeit des online-Lernens

Um den begrenzten zeitlichen Ressourcen vieler Mitarbeiter*innen gerecht zu werden, wurden zwei Webinare entwickelt. Sie behandeln die Themen »Umgang mit Hassrede im Netz« und »Einstehen für geschlechtliche, sexuelle und familiäre Vielfalt«. Sie dienen der Vertiefung und können auch für weitere Interessierte besucht werden. In unserer Weiterbildung wurden sie je zwei Mal vormittags und abends angeboten.

Eine Reflexion von Webinaren als Methode der Erwachsenenbildung sowie den konkreten Aufbau und die Beschreibung der Webinarinhalte finden Sie ab Seite 60.

Rahmenbedingungen für einen erfolgreichen Lern- und Reflexions- prozess

Bei den speziellen Themen der Weiterbildung ist die **Freiwilligkeit** der Teilnahme eine Grundvoraussetzung für einen erfolgreichen Lernprozess. Die Teilnehmenden sollten sich darauf einlassen, auch eigene Verstrickungen in gesellschaftliche Machtverhältnisse zu reflektieren, **eigene Vorurteile zu hinterfragen** und Unsicherheiten offenzulegen, um damit produktiv umgehen zu können.

Wir alle sind Teil der **gesellschaftlichen Machtverhältnisse**. Manche von uns profitieren von Ihnen, andere werden durch sie ausgeschlossen, unterdrückt und zum Schweigen gebracht. Die **Vielfalt biografischer Erfahrungen** spiegelt sich auch in Seminargruppen und Referent*innen-Teams wieder. Dies muss bei der Gruppenzusammenstellung, der Auswahl der Referent*innen und Methoden bedacht werden, um Teilnehmende und Referent*innen vor der Reproduktion von Diskriminierungserfahrungen zu schützen und einen **offenen und vertrauensvollen Reflexionsrahmen** zu schaffen.

Um eine gute Arbeitsatmosphäre und interaktiven Austausch zu ermöglichen und den einzelnen Teilnehmenden Raum für Reflexionsprozesse zu geben, ist eine **Gruppengröße von maximal 20 Teilnehmenden** empfehlenswert.

Wir wünschen Ihnen viel Spaß beim Lesen und Erproben sowie interessante Anregungen für Ihre Arbeitspraxis!



Autorinnen:

Aninka Ebert ist Studienleiterin in der Bundesakademie für Kirche und Diakonie mit den Schwerpunkten Migration, Zwangsmigration, Flucht und transkulturelle Kompetenz. Als Mitglied der Projektgruppe war sie maßgeblich an der Entwicklung der Weiterbildung und dieser Handreichung beteiligt.

Christina Wüstefeld ist Leiterin des Projekts »Vielfalt gestalten – Ausgrenzung widerstehen« bei der Diakonie Deutschland und als Bildungsreferentin verantwortlich für die Entwicklung, Durchführung und Aufbereitung der beschriebenen Weiterbildung und dieser Handreichung.

Weitere Infos zum Projekt sowie eine Übersicht über die Bildungsangebote und didaktischen Materialien unter: www.diakonie.de/vielfalt-gestalten

¹⁶ Fachliche Hintergrundtexte zu einzelnen Aspekten der Weiterbildung finden Sie ab S. 18. Die Beschreibung der einzelnen Module und beispielhafte Methoden- anleitungen finden Sie ab S. 30. Zu jedem Themenfeld gibt es Literatur-, Quellen und Methodenempfehlungen zur möglichen Vertiefung und Weiterarbeit.

»Die Teilnehmenden sollten sich darauf einlassen, auch eigene Verstrickungen in gesellschaftliche Machtverhältnisse zu reflektieren, eigene Vorurteile zu hinterfragen und Unsicherheiten offenzulegen, um damit produktiv umgehen zu können.«



Übersicht über die Module der Weiterbildung



Modul 1 – Menschenfreundlich statt menschenfeindlich:

Wie umgehen mit Rechtspopulismus, Rechtsextremismus und Ideologien der Ungleichwertigkeit?

Inhalte und Lernziele

Zeitungsumfang: 15 Stunden

Die Teilnehmenden

- erwerben Grundlagenwissen über Rechtspopulismus und Rechtsextremismus, über ihre zentralen Akteure, Strategien und Erzählungen auch im christlichen Kontext.
- kennen Interventions- und Argumentationsstrategien im Umgang mit menschenfeindlichen Äußerungen und können diese anwenden.
- erarbeiten sich Handwerkszeug für den Umgang mit Rechtspopulismus und Rechtsextremismus und können dieses in ihren beruflichen Alltag übertragen und verwirklichen.
- entwickeln und reflektieren Ideen, wie sie selbstbewusst für ihre demokratischen Werte und Gesellschaftsvorstellungen werben können.
- entwickeln Ideen für eigene Praxisprojekte.



Modul 2 – Alle anders, alle gleich?

Vielfaltssensibel und diskriminierungskritisch im Praxisalltag handeln

Inhalte und Lernziele

Zeitungsumfang: 15 Stunden

Die Teilnehmenden

- erkennen Diskriminierung und können Diskriminierungstendenzen vorbeugen.
- wissen, wie Rassismus und antimuslimischer Rassismus entstehen und können dem entgegenwirken.
- reflektieren, was ihre eigene Identität ausmacht und wie sie die Zugehörigkeit zu bestimmten sozialen Gruppen beeinflusst.
- können mit eigenen Vorurteilen und denen anderer umgehen.
- wissen, welche Ausschlussmechanismen Sprache haben kann und können ihre eigene Sprache diskriminierungssensibel gestalten.
- reflektieren und diskutieren ihre Projektideen.



Modul 3 – Gleichberechtigt mittendrin:

Partizipation und Teilhabe als unmittelbare Demokratieerfahrung

Inhalte und Lernziele

Zeitungsumfang: 15 Stunden

Die Teilnehmenden

- entwickeln und reflektieren ein eigenes Demokratieverständnis
- erwerben Grundlagenwissen über Partizipation, Beteiligungsmöglichkeiten und konsensorientierte Entscheidungsfindung.
- können ihre Arbeitsweisen und -felder entsprechend einer Partizipationsorientierung bewerten.
- verfügen über Methoden, um partizipationsorientiert zu arbeiten, zu moderieren und zu konsensorientierten Entscheidungen zu kommen.
- werten ihre Praxisprojekte aus und evaluieren über kollegialen Austausch Gelingensbedingungen.



In der Weiterbildung gab es für die Teilnehmenden viele Austauschmöglichkeiten, aber auch Zeit zur Einzelreflexion.





Webinar 1 – Hass ist keine Meinung!

Umgang mit Hate Speech im Netz

Inhalte und Lernziele

Zeitumfang: 2 Stunden

Die Teilnehmenden

- können Hate Speech identifizieren und erlangen Grundlagenwissen über das Phänomen, einen Überblick über Akteursfelder sowie Argumentationsmuster
- können den jeweiligen Rahmen von Online- und Offline-Situationen und dessen Einfluss auf ihre Handlungsmöglichkeiten einschätzen.
- kennen Interventions- und Argumentationsstrategien im Umgang mit Hatespeech und können diese anwenden.
- sind in ihrer Haltung und ihren Kompetenzen gestärkt, selbst gegen Hatespeech aktiv zu werden.



Webinar 2 – Umkämpfte Familien- und Geschlechterbilder:

Einstehen für gesellschaftliche Vielfalt

Inhalte und Lernziele

Zeitumfang: 2 Stunden

Die Teilnehmenden

- können Angriffe auf sexuelle, geschlechtliche und familiäre Vielfalt identifizieren und erlangen Grundlagenwissen über die Phänomene, einen Überblick über Akteursfelder sowie Argumentationsmuster
- können den jeweiligen Rahmen von Online- und Offline-Situationen und dessen Einfluss auf ihre Handlungsmöglichkeiten einschätzen.
- Die Teilnehmenden kennen Interventions- und Argumentationsstrategien im Umgang mit Angriffen auf sexuelle, geschlechtliche und familiäre Vielfalt und können diese anwenden.
- Die Teilnehmenden sind in ihrer Haltung und ihren Kompetenzen gestärkt, selbst gegen Angriffe auf sexuelle, geschlechtliche und familiäre Vielfalt aktiv zu werden.



Praxisprojekt:

Die Teilnehmenden suchen sich selbst aus, zu welchen Aspekten der Weiterbildung sie gerne ihr Praxisprojekt durchführen möchten. Sie werden bei der Entwicklung und Durchführung kollegial und durch die Gesamt-Projektleitung beraten.

Inhalte und Lernziele

Die Teilnehmenden

- entwickeln Projektideen und setzen diese in ihrem Arbeitskontext um.
- Verfassen eine Projektskizze, in der sie ihre Zielgruppe, Ziele und Methoden definieren.
- wenden ihr erworbenes Wissen und ihre Methodenkompetenzen in einem eigenen Projekt an und festigen diese.
- wirken als Multiplikator*innen in ihrem Arbeitsumfeld.



Beschreibung der Module

Judith Heinmüller und Mathias Wörsching

Modul 1 – Menschenfreundlich statt menschenfeindlich:

Wie umgehen mit Rechtspopulismus, Rechtsextremismus und Ideologien der Ungleichwertigkeit?

1. Lernziele

Die Teilnehmenden

- erwerben Grundlagenwissen über Rechtspopulismus und Rechtsextremismus, über ihre zentralen Akteure, Strategien und Erzählungen.
- kennen Interventions- und Argumentationsstrategien im Umgang mit menschenfeindlichen Äußerungen und können diese anwenden.
- erarbeiten sich Handwerkszeug für den Umgang mit Rechtspopulismus und Rechtsextremismus und können dieses in ihren beruflichen Alltag übertragen und verwirklichen.
- entwickeln und reflektieren Ideen, wie sie selbstbewusst für ihre demokratischen Werte und Gesellschaftsvorstellungen werben können.

2. Ablauf

Tag 1

Tag 2

13 Uhr Beginn

- Begrüßung, Vorstellung der Referent*innen und Teilnehmenden
- Methode zum Kennenlernen der Teilnehmenden, z. B. Soziometrische Übung
- Erwartungsabfrage, z. B. auf Moderationskarten
- Vorstellung des Ablaufplans
- Input und Diskussion: Was ist Rechtsextremismus? Was ist Rechtspopulismus?
- Methode zur Analyse rechtsextremer Propaganda
- Methode zur Entwicklung demokratischer Gegenentwürfe, z. B. »Visionsblume«
- Feedback

18.30 Uhr Ende

9:30 Uhr Beginn

- Rückblick (Tag 1) und Ausblick (Tag 2)
- Methode zu Handlungsmöglichkeiten im Umgang mit diskriminierenden Äußerungen, z. B. »Handlungsdreieck«
- Input: Wie funktioniert rechtspopulistische Rhetorik?
- Methode zur Analyse rechtspopulistischer Rhetorik
- Video, z. B. »Rhetorik der Angst«

12 Uhr Mittagspause

- Input: Wie wirken rechte Parolen?
- Sammlung von Äußerungen und Situationen, z. B. Murmelrunde
- Methode zum Argumentieren und Reagieren, z. B. »Sprung ins kalte Wasser«
- Input: Selbstverortung
- Arbeit an (eigenen) Fallbeispielen
- Auswertung

18 Uhr Ende



3. Beschreibung

Zu Beginn des Moduls wurden die Teilnehmenden zunächst zur Weiterbildung begrüßt. In einer kurzen Runde stellten sich Referent*innen und Teilnehmende einander vor. Da das Modul den Auftakt zur gesamten Weiterbildung darstellte, wurde eine Methode (»Soziometrische Übung«) zum besseren Kennenlernen angeschlossen, in der die Teilnehmenden u.a. bereits erste Erfahrungen und Berührungspunkte mit dem Thema des Moduls mitteilten.

Im Anschluss waren die Teilnehmenden aufgefordert, ihre Erwartungen an das Modul auf Moderationskarten festzuhalten. So war es möglich, bei der Vorstellung des Ablaufplans für das gesamte Modul bereits Bezug auf die Erwartungen zu nehmen und einen Abgleich vorzunehmen.

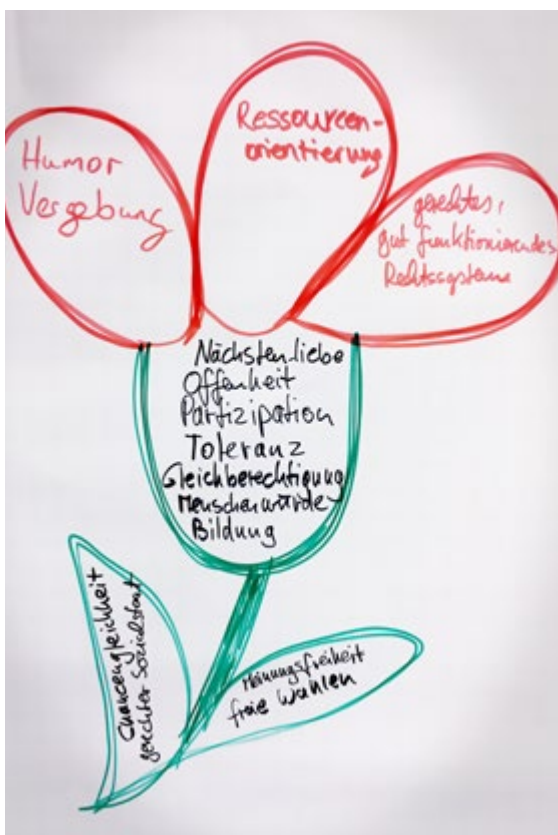
Das Konzept für das Modul sieht eine Kombination aus Methoden vor, welche die Teilnehmenden für die Wahrnehmung von rechtsextremen und rechtspopulistischen Erscheinungsformen sensibilisieren und sie zu einer fachlichen Deutung befähigen sollen, um aus der Analyse angemessene Handlungsstrategien ableiten zu können.

Dieses Vorgehen orientiert sich somit am klassischen Dreiklang »Wahrnehmen – Deuten – Handeln«, der sich in der langjährigen Beratungs- und Fortbildungsarbeit der Mobilien Beratung gegen Rechtsextremismus Berlin (MBR) bewährt hat.

Die Referent*innen vermittelten zunächst in einem Input Wissen über die Entstehungsbedingungen rechtsextremer Einstellungen. Im nächsten Schritt wurden Definitionen der Begriffe »Rechtsextremismus« und »Rechtspopulismus« vorgestellt und dabei auch fachliche Kontroversen thematisiert. Es folgte eine **Analyse zentraler Akteure und Strategien aus dem rechtsextremen und rechtspopulistischen Spektrum**. Die anschließende Diskussion ermöglichte den Teilnehmenden, Rückfragen an die Referent*innen zu stellen und über die Inhalte des Inputs ins Gespräch zu treten.

Anhand ausgewählter Bilder aus den Sozialen Medien, die im Kontext flüchtlingsfeindlicher Mobilisierung verbreitet wurden, hatten die Teilnehmenden Gelegenheit, ihr Wissen zu rechtsextremer Ideologie zu vertiefen. In der Methode ging es u. a. darum, **Bildsprache, Rhetorik und Erzählungen im Rechtsextremismus** zu analysieren und erste Handlungsstrategien zu diskutieren.

Zum Abschluss des ersten Tages wurde eine Methode gewählt, bei der die Teilnehmenden reflektieren konnten, wie ein demokratischer Gegenentwurf zu den Gesellschaftsvorstellungen im Rechtsextremismus und Rechtspopulismus aussehen könnte. Hierfür reflektierten die Teilnehmenden, was ihnen selbst und Anderen für eine **menschenfreundliche, demokratische Gesellschaft** wichtig ist und entwickelten Ideen, wie sie selbstbewusst für ihre demokratischen Werte und Gesellschaftsvorstellungen werben können. Mit einem kurzen Feedback zu den bisherigen Inhalten und Methoden endete der erste Tag des Moduls.



Visionsblume einer Arbeitsgruppe





Teilnehmende erarbeiten anhand der Visionsblume ihre Vorstellung einer menschenfreundlichen Gesellschaft.

Der zweite Tag des ersten Moduls begann mit einem kurzen Rückblick und einer detaillierten Vorstellung des Ablaufplans für die verbleibende Zeit. Mithilfe der **Methode »Handlungsdreieck«** wurden die Teilnehmenden für die Wahrnehmung diskriminierender Äußerungen in verschiedenen Gesprächssituationen sensibilisiert. Im Zuge der Methode diskutierten die Teilnehmenden die Dringlichkeit, einzugreifen und tauschten sich darüber aus, welche Handlungsmöglichkeiten in verschiedenen Situationen angemessen sind.

Zur Vorbereitung der späteren Argumentationsübung folgte ein Input der Referent*innen zur **Funktionsweise rechtspopulistischer Rhetorik**, welche anhand eines Schaubildes erläutert und mit Beispielen, u. a. für verbreitete Verschwörungserzählungen, veranschaulicht wurde. Die Teilnehmenden konnten ihr Wissen zu diesem Themenkomplex anschließend mit einer Methode zur Analyse rechtspopulistischer Rhetorik anhand von Bildern aus Sozialen Medien vertiefen und anwenden. Ein kurzer Videobeitrag (»Rhetorik der Angst«)¹⁷ zu Sprache und Ausdrucksweise von Rechtspopulist*innen rundete die Einheit vor der Mittagspause ab.

Eine Überleitung zur Praxis wurde durch einen dialogischen Input der Referent*innen geschaffen, bei der typische rechte Argumentationsmuster und ihre Wirkung mit den Teilnehmenden diskutiert wurden. Hierbei wurden auch erste Möglichkeiten zur Entgegnung thematisiert.

Die Sprechfähigkeit der Teilnehmenden in Reaktion auf diskriminierende Äußerungen wurde anhand der **Methode »Sprung ins kalte Wasser«** trainiert. Hierbei konnten die Teilnehmenden in verschiedenen Rollen (Parolengeber*in, Entgegnung, Beobachter*in) schlüpfen und eine Situation simulieren, in der eine diskriminierende Äußerung fällt. Um die Methode für die Teilnehmenden möglichst praxisnah zu gestalten, wurden vorab Situationen und Äußerungen aus dem Erfahrungsschatz der Teilnehmenden gesammelt,



Bildanalyse zum Rechtspopulistischen Weltbild:
Wir – die anderen – die da oben

anstatt konstruierte Beispiele für die Rollenspiele zu nutzen. In der Durchführung der Methode konnten die Teilnehmenden dann verschiedene Argumentationsstrategien ausprobieren und diese anschließend auswerten.

¹⁷ daserste.ndr.de/panorama/Rhetorik-der-Angst,panorama6614.html



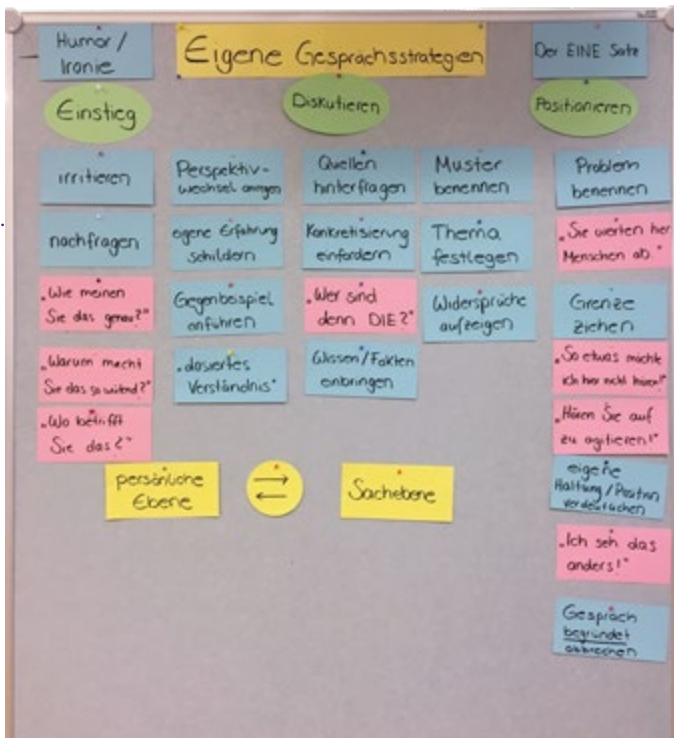


Schaubild »Gesprächsstrategien gegen rechte Parolen«

Die zusammengetragenen eigenen **Gesprächsstrategien im Umgang mit diskriminierenden Äußerungen** wurden zum Abschluss von den Referent*innen visualisiert und zusammengefasst. Ein kurzer Input lieferte zudem Hinweise, wie sich die Teilnehmenden bei der Konfrontation mit entsprechenden Äußerungen selbst verorten können. So wurde empfohlen, Situation und Gegenüber kurz einzuschätzen und sich darüber klar zu werden, was man erreichen will: Habe ich es mit eher diffusen Vorurteilen und Äußerungen zu tun? Scheint die sprechende Person offen für einen Dialog zu sein? Oder verschafft sich hier jemand mit geschlossenem Weltbild eine Bühne für rechtsextreme und rassistische Positionen? Als besonders wichtige Faktoren zur Einschätzung der Situation wurden zudem der notwendige Schutz von Betroffenen sowie eine mögliche Impulsfunktion hervorgehoben.

Eine Gruppe arbeitete am Fallbeispiel eines rechts-extrem orientierten Klienten in der Beratung



Im letzten Teil des Moduls wurden mithilfe der **Arbeit an Fallbeispielen** in Kleingruppen passgenaue Handlungsstrategien für den Umgang mit Rechtspopulismus und Rechtsextremismus im beruflichen Alltag der Teilnehmenden entwickelt und diskutiert.

Eine gemeinsame Auswertung des gesamten Moduls und die Ausgabe von weiterführenden Materialien bildete den Abschluss der beiden Tage.



Referent*innen:

Das Modul wurde durchgeführt von Judith Heinmüller und Mathias Wörsching von der mobilen Beratung gegen Rechtsextremismus Berlin e. V. Sie haben auch diesen Text verfasst.

Judith Heinmüller ist Sozialwissenschaftlerin und seit 2009 in der Bildungsarbeit mit interkulturellen Jugendgruppen aktiv. Seit 2018 ist sie Mitarbeiterin bei der »Mobilen Beratung gegen Rechtsextremismus Berlin« (MBR) mit den Themenschwerpunkten Rechtspopulismus und Rassismus.

Mathias Wörsching ist Geschichts- und Politikwissenschaftler und arbeitete von 2008 bis 2012 als Leiter des Projekts »Auseinandersetzung mit Rechtsextremismus in kommunalen Gremien Berlins – Dokumentation und Analyse«. Seit 2012 ist er Mitarbeiter der »Mobilen Beratung gegen Rechtsextremismus Berlin« (MBR) mit den Themenschwerpunkten Rechtspopulismus und Antisemitismus.

Weitere Infos, Materialien und Beratungsangebote unter: www.mbr-berlin.de



Modul 1 Tag 3 : From #hateSpeech to #hopeSpeech

1. Lernziele

Die Teilnehmenden

- Erkennen menschenfeindliche und diskriminierende Positionen im Namen des christlichen Glaubens im Netz
 - Kennen verschiedene Umgangsstrategien zu Hass im Netz und entwickeln eigene Reaktionsstrategien
 - Entwerfen und erproben christliche Gegennarrative
-

2. Ablauf Tag 3

09.00-10.30 Uhr (90 Minuten)

1. Theoretische Einführung und Begriffsklärung
 - Definition von hatespeech und Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit
 - Abgrenzung zu anderen Begriffen, wie Cybermobbing
 2. »Spontane Reaktion« – Stillarbeit
 3. Kleingruppenarbeit I
 - Betrachtung von diskriminierenden Kommentaren
 - Erfahrungsaustausch
 - Sammeln möglicher Reaktionsformen
 4. Austausch in der Gesamtgruppe & Problematisierung
 - Zusammentragen der Erfahrungen aus den Kleingruppen
 - Input zu sprachlichen Strategien von hatespeech
 - Input zu Umgangsstrategien und Tipps für weitere Hilfestellungen
 5. Kleingruppenarbeit II (Kreativphase)
 - Dekonstruktion der diskriminierenden Kommentarspalte mit Bastelmaterial
 6. Vorstellung der Ergebnisse in der Gesamtgruppe
 - Austausch und Reflektion über gewählte Strategien
 - Input zu Zielen von digitaler Zivilcourage und Interventionen
-

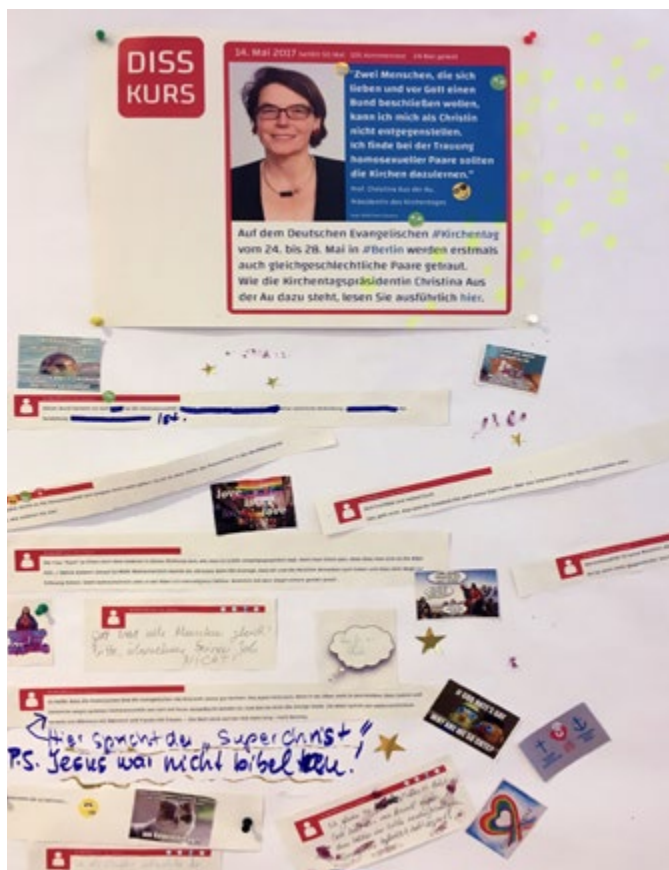


3. Beschreibung

Der Workshop ist ein **religionspädagogisches offline-Modul zur Auseinandersetzung mit menschenfeindlichen und diskriminierenden Positionen im Namen des christlichen Glaubens im Netz**. Der Workshop bezieht sich auf digitale Lebenswelten und Logiken und zielt auf die Reflektion von verschiedenen Umgangsstrategien mit Hass im Netz. Der Workshop eröffnet den Raum für die Teilnehmer*innen, ihre Erfahrungen mit **hatespeech** auszutauschen und eigene Reaktionsstrategien zu entwickeln. Damit werden Selbstwirksamkeitserfahrungen gestärkt und die Bereitschaft zum digitalen zivilgesellschaftlichen Engagement befördert. Die Auseinandersetzung mit der Frage, wie wir mit Hass im Netz umgehen können, erfolgt methodisch bewusst offen und mit kreativen Elementen. So können die Teilnehmenden eigene Umgangsformen finden und Vor- und Nachteile dieser reflektieren.

Der Workshop beginnt mit einer kurzen theoretischen Einführung in die Begrifflichkeiten: »hatespeech« wird als ein Begriff vorgestellt, der zwar nicht einheitlich verwendet wird, aber allgemein als sprachliche Äußerungen von menschenverachtenden und diskriminierenden Äußerungen verstanden wird. Menschen werden aufgrund ihrer (scheinbaren) Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gruppe abgewertet und als ungleichwertig angesehen. Im Netz und in den sozialen Medien werden solche Äußerungen in den letzten Jahren verstärkt sichtbar. Der Workshop basiert auf einer ausgedruckten **fiktiven Social-Media-Plattform mit dem Namen »Diss Kurs«**. Darauf sind ein Beitrag und mehrere reale diskriminierende Kommentare aus dem Netz zum Thema »Segnung von homosexuellen Paaren in der Kirche« abgebildet.

Mithilfe von Memes, Glitzer, Schere und Kleber brechen die Teilnehmenden hassvolle online-Kommentare auf und stellen hoffnungs- und respektvolle Botschaften dagegen.





Zunächst werden die Teilnehmenden in Stillarbeit gebeten, einen kurzen spontanen Kommentar auf den Beitrag zu schreiben ohne die diskriminierenden Kommentare vorher zu kennen.

In einem zweiten Schritt, lesen die Teilnehmenden in einer ersten Kleingruppenphase die Kommentare und tauschen sich zu folgenden Fragen aus:



1. Kennt ihr solche Kommentare?
2. Was ist das Problem an solchen Kommentaren?
3. Was kann man darauf reagieren?

Anschließend tragen wir die Erfahrungen der Teilnehmenden mit verachtenden Kommentaren und ihren Umgangsformen in der Gesamtgruppe zusammen und diskutieren, warum und an welchen Stellen die Kommentare diskriminierend sind. Die Referent*in stellt **typische Strategien und Merkmale vor, die es häufig schwer machen, auf solche Äußerungen zu reagieren:**



Emotionalisierung

(Gefühle werden angesprochen und Emotionen, z. B. Angst wird konstruiert)

Wir vs. Die

(Konstruktion von vermeintlich homogenen Gruppen und Feindbildern)



Wortneuschöpfungen

(Begriffe, die gezielt diffamieren oder provozieren sollen und einen Sachverhalt bewusst in ein spezifisches Framing¹⁸ setzen)



Themen-Hopping

(vom eigentlichen Thema ablenken und eigene Themen setzen mit dem Ziel, Diskussionen bewusst zu unterwandern)



Entmenschlichung

(Menschen werden als Objekte betrachtet oder nur noch als bedrohende Gruppe)

Gemeinsam werden mögliche Umgangsstrategien mit Hass im Netz gesammelt und besprochen. Die Vielheit an möglichen Reaktionen reicht von Diskutieren, Ignorieren, Solidarisieren bis zum Ironisieren oder Löschen. All diese Formen finden sich als Bastelmaterial in unserem #hopeSpeech-Koffer wieder: Leere Kommentarfelder, ausgedruckte Memes und Emojis sowie Glitzerpulver und Zensurmarker.

In einer zweiten Kleingruppenphase dekonstruieren die Teilnehmenden die diskriminierenden Kommentare, indem sie mit dem Bastelmaterial auf diese reagieren.

¹⁸ »Framing« bedeutet die Einbettung von Sachverhalten in ein bestimmtes Deutungsrastrer. Unterschiedliche Formulierungen einer Botschaft beeinflussen – bei gleichem Inhalt – das Verhalten des Empfängers.



Danach werden die Ergebnisse vorgestellt und die Teilnehmer*innen berichten von ihren Erfahrungen, Hemmschwellen und Konflikten beim Basteln. Gemeinsam werden die verschiedenen Strategien bezüglich ihrer Vor- und Nachteile reflektiert. Nicht alle Umgangsmöglichkeiten bieten sich in jeder Situation an: Bei extrem menschenverachtenden Kommentaren ist beispielweise eine Meldung des Kommentars oder das Zeigen einer klaren Haltung angebrachter als in eine Diskussion zu gehen. Die Teilnehmenden erinnern sich an ihre spontane Reaktion, die sie zu Beginn des Workshops aufgeschrieben haben und merken, wie Kommentarspalten mit mehreren Hasskommentaren das Diskussionsklima verändert und teilweise Gefühle der Ohnmacht und Überforderung auslösen.

Abschließend wird zusammengefasst, wie auch im Netz eine couragierte Zivilgesellschaft sichtbar gemacht werden kann und es werden Ziele von Intervention und Reaktion auf Hass im Netz zusammengetragen:

- Stille Leser*innen mitdenken
- Entwicklung einer digitalen Diskussionskultur
- Aufbrechen von Mehrheitsillusion
- Abbilden von Meinungsvielfalt
- Solidarität zeigen



Wenn viele Menschen bei Hasskommentaren couragiert intervenieren, ändert sich das Klima in der digitalen Diskussionskultur.

**Referentin:**

Kristina Herbst ist studierte Politikwissenschaftlerin und arbeitet für das Projekt NetzTeufel der Ev. Akademie zu Berlin.

Der Workshop steht mit allen benötigten Materialien (Begleitpräsentation, Druckvorlagen) auf der Projektwebsite als freies Bildungsmaterial zum Download zur Verfügung. Dazu gibt es einen ergänzenden Online-Kurs mit Hintergrundinformationen zur Durchführung, zum Ablauf und zu den Lernzielen. Das Projekt NetzTeufel lädt Multiplikator*innen dazu ein, den Workshop anzuwenden oder weiterzuentwickeln.

Link: www.netzteufel.eaberlin.de/hopespeech-workshop



Zum Weiterlesen:

Wissenschaftliche Publikationen

Decker, Oliver/Brähler, Elmar (Hrsg.) (2018): Flucht ins Autoritäre. Rechtsextreme Dynamiken in der Mitte der Gesellschaft. Psychosozial Verlag, Gießen

Heinmüller, Judith/Mohseni, Hamid (2018): Auf dem Weg zur autoritären Formierung. Angriffe auf die demokratische Zivilgesellschaft. In: Berliner Zustände 2018, S. 54-61. Online unter: rechtsaussen.berlin/2019/07/auf-dem-weg-zur-autoritaeren-formierung-angriffe-auf-die-demokratische-zivilgesellschaft (23.10.2019)

Müller, Jan-Werner (2016): Was ist Populismus? Ein Essay. Suhrkamp Verlag. Berlin

Müller, Matthias (2018): Drohen, delegitimieren, diffamieren – antifeministische und rechtspopulistische Anfeindungen. In: Betrifft Mädchen 2/2018. Rechtspopulismus und Antifeminismus. Nein Danke! S. 170–174. Beltz Juventa. Weinheim

Koppetsch, Cornelia (2019): Die Gesellschaft des Zorns. Rechtspopulismus im globalen Zeitalter. transcript Verlag. Bielefeld

Radvan, Heike (2018): Prävention von Rechtsextremismus: Eine geschlechterreflektierende Perspektive erweitert Handlungsspielräume. In: ARCHIV für Wissenschaft und Praxis der sozialen Arbeit, Nr. 2, Hrsg. im Auftrag des Deutschen Vereins für Öffentliche und Private Fürsorge e. V.. Lambertus Verlag, Freiburg

Leo, Per/Steinbeis, Maximilian/Zorn, Daniel-Pascal (2017): Mit Rechten reden. Ein Leitfaden. Klett-Cotta Verlag. Stuttgart

Zick, Andreas/Küpper, Beate/Berghan, Wilhelm (Hrsg.) (2019): Verlorene Mitte – Feindselige Zustände. Rechtsextreme Einstellungen in Deutschland 2018/19. Verlag J.H.W. Dietz. Bonn

Sozialmagazin. Die Zeitschrift für soziale Arbeit, Heft 11-12 (2017): Rechtspopulismus und Soziale Arbeit. Beltz Juventa. Weinheim.

Informationsmaterial

Diakonie Deutschland (2018): Umgang mit Rechtspopulismus. Eine Handreichung für die Diakonie. Diakonie-Handreichung online unter: www.diakonie.de/broschueren/handreichtung-zum-umgang-mit-rechtspopulismus (22.10.2019)

AWO Bundesverband e. V./Deutscher Caritasverband e. V./Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband – Gesamtverband e. V./Diakonie Deutschland – Evangelischer Bundesverband Zentralwohlfahrtsstelle der Juden in Deutschland e. V. (Hrsg.) (2016): »Miteinander gegen Hass, Diskriminierung und Ausgrenzung. Eine Handreichung der Wohlfahrtsverbände zum Umgang mit Rassismus, Antisemitismus und Rechtsextremismus in der Sozialen Arbeit« online unter: www.diakonie.de/broschueren/miteinander-gegen-hass-diskriminierung-und-ausgrenzung (22.10.2019)

Diakonie Mitteldeutschland (Hrsg. 2019): Nächstenliebe verlangt Klarheit. Auseinandersetzung wagen und im Gespräch bleiben: www.diakonie-mitteldeutschland.de/publikationen_121200-2_naechstenliebe_de.html (22.10.2019)

Evangelische Arbeitsgemeinschaft Familie (2019): Quellensammlung für Materialien zum Umgang mit Rechtsextremismus und -populismus online unter: www.eaf-bund.de/documents/Familienbildung/Umgang_mit_Rechtsextremismus_final.pdf (22.10.2019)





Bundesarbeitsgemeinschaft Kirche und Rechtsextremismus (BAGK+R) (2017):
Impulse für den Umgang mit Rechtspopulismus im kirchlichen Raum.

Online unter:

[bagkr.de/wp-content/uploads/2018/07/Broschu%CC%88re_BAGKR_2017_2.-Auflage_web.pdf](https://www.bagkr.de/wp-content/uploads/2018/07/Broschu%CC%88re_BAGKR_2017_2.-Auflage_web.pdf)
(22.10.2019)

Ev. Kirche in Hessen und Nassau (2018): Orientierungshilfe für Kirchenvorstände
zum Umgang mit Rechtspopulismus.

Online unter: unsere.ekhn.de/fileadmin/content/ekhn.de/download/intern/kirchenvorstand/demokratie/Orientierungshilfe_Rechtspopulismus_Kirchenvorstaende_EKHN.pdf
(22.10.2019)

Bundesverband Mobile Beratung e. V./Mobile Beratung gegen Rechtsextremismus (MBR)/
Kulturbüro Sachsen e. V. (Hrsg.) (2017): Wir holen uns unser Land und unser Volk zurück.
Empfehlungen zum Umgang mit rechtspopulistischen Parteien in Parlamenten und Kommunen.

Online unter: www.mbr-berlin.de/wp-content/uploads/2019/07/2019-BMB-Umgang-mit-Rechtspopulismus.pdf (22.10.2019)

Amadeu-Antonio-Stiftung (2018): Demokratie in Gefahr. Handlungsempfehlungen
zum Umgang mit der AfD.

Online unter: www.amadeu-antonio-stiftung.de/publikationen/demokratie-in-gefahr
(22.10.2019)

Rechtspopulismus und Christentum

Bednarz, Liane (2018): Die Angstprediger: Wie rechte
Christen Gesellschaft und Kirchen unterwandern.
Droemer Verlag. München

Hempelmann, Reinhard/Lamprecht, Harald (Hrsg.) (2018):
Rechtspopulismus und christlicher Glaube.
Evangelische Zentralstelle für Weltanschauungsfragen. Berlin

Teidelbaum, Lucius (2018): Die christliche Rechte in
Deutschland. Strukturen, Feindbilder, Allianzen.
Unrast Verlag. Münster

Thielmann, Wolfgang (2017): Alternative für Christen? –
Die AfD und ihr gespaltenes Verhältnis zur Religion.
Neukirchener Verlag. Neukirchen-Vluyn

Nachgefragt! Gestärkt für ein solidarisches Miteinander.
Interviewreihe der Fach- und Netzwerkstellen Berlins
02/2019 # 6 Kein Streit ist auch keine Lösung, Interview
mit Silke Radosh-Hinder und Christian Staffa



Vicky-Andrea Amankwaa-Birago & Kerstin Meyer

Modul 2 – Alle anders, alle gleich?

Vielfaltssensibel und diskriminierungskritisch im Praxisalltag handeln

1. Lernziele

Die Teilnehmenden

- erkennen Diskriminierung und können Diskriminierungstendenzen vorbeugen.
- wissen, wie Rassismus und antimuslimischer Rassismus entstehen und können dem entgegenwirken.
- reflektieren, was ihre eigene Identität ausmacht und wie sie die Zugehörigkeit zu bestimmten sozialen Gruppen beeinflusst.
- wissen, welche Ausschlussmechanismen Sprache haben kann und können ihre eigene Sprache diskriminierungssensibel gestalten.

Aufbau

Das zweitägige Modul diente der Einführung in die Themen Diversität/Vielfalt und Rassismus. Dabei standen am ersten Tag die Themen Vielfalt, Diskriminierung und Intersektionalität im Mittelpunkt, am zweiten und dritten Tag folgte die Beschäftigung mit Rassismus. Dabei kamen verschiedene Materialien und Methoden zum Einsatz. Die folgende Übersicht stellt die geplanten Themen und Übungen dar. An verschiedenen Stellen wurden auch »Energizer« eingesetzt, die nicht aufgeführt sind. Aufgrund der Prozess- und Teilnehmendenorientierung kam es zu Kürzungen bzw. Abweichungen.



»Diskriminierung schafft eine soziale Rangordnung, indem die eine Gruppe als herrschende Norm, als ›normal‹, und die andere Gruppe als Abweichung davon, als ›anders‹ gedacht wird.«

2. Ablauf**Tag 1**

13.00–18.30 Uhr

- Begrüßung, Vorstellungsrunde, Ablaufplan
- Motivations- und Erwartungsabfrage mit Karten, Ermittlung Vorkenntnisse und berufliche Berührungspunkte zum Thema durch Soziometrische Übung
- Gemeinsames Erarbeiten von Seminarregeln
- Thematischer Einstieg und Bezug zum vorangegangenen Modul: Verhältnis von Rechtsextremismus und Rassismus, Plenumsdiskussion
- Mechanismen von Diskriminierung, Diskriminierungsformen, Übung »Deniz«
- Begriffsbestimmung Vielfalt, Diskriminierung, Intersektionalität, Kurzvortrag und Videos
- Selbstreflexion, z. B. Übung »Identitätsmolekül« oder »Perspektivwechsel«
- Abschlussdiskussion mit Bezug auf die eigene Praxis
- Rückblick, Feedback mittels »Blitzlicht« und Ausblick

Tag 2

9.00–18.00 Uhr

- Begrüßung, Ablaufplan
- Rassismus und Sprache: koloniale Kontinuitäten im Sprachgebrauch, Textarbeit und Diskussion
- Ausgrenzung durch Sprache am Beispiel der Frage: »Woher kommst du?«, Gruppenarbeit
- Kolonialgeschichte Deutschland, Video und Diskussion
- Begriffsbestimmung Rassismus, Kurzvortrag mit Diskussion, Video und Übung zur Positionierung »Bewegen sie sich durch den Raum¹⁹«
- Rassismus in Kinderbüchern, Analyse von Kinderbüchern in Kleingruppen
- Institutioneller Rassismus am Beispiel Schule, Kurzvortrag, Video und Diskussion mit Bezug auf die eigene Einrichtung
- Rückblick, Feedback mittels »Blitzlicht«

Tag 3

9.00–10.30Uhr

- Begrüßung, Ablaufplan
 - Weißsein, Kurzvortrag und Kleingruppendiskussion
 - Handlungsmöglichkeiten im Umgang mit Diskriminierung, Kurzvortrag und Kleingruppenarbeit
 - Feedback, Abschied mittels Aufstellung
-



I Vielfalt und Diskriminierung

Ein machtkritischer Ansatz von Vielfalt (engl. Diversity), der in diesem Modul behandelt wird, steht in der Tradition Schwarzer und queerer Bürgerrechtsbewegungen in den USA im 20. Jahrhundert. Mit ihren Forderungen nach gleichen Rechten waren sie entscheidend für ein in Wissenschaft und Politik wachsendes Bewusstsein für Differenz und damit verbundenen Diskriminierungserfahrungen.

Hinter dem Begriff Vielfalt/Diversity stehen **Ansätze, die soziale Vielfalt benennen und deren Anerkennung und Wertschätzung bewusst fördern**. Gesellschaftspolitisches Ziel ihrer Vertreter*innen ist es, dass alle Menschen unabhängig von den eigenen Lebensumständen und der eigenen Identität selbstverständlich gleichwertig und gleichberechtigt an der Gesellschaft teilhaben können.

Da die Identität jeder Person durch Aspekte wie Alter, Geschlecht, soziale Herkunft und Religion geprägt ist, ist jeder Mensch in sich bereits vielfältig. Entscheidend für diese machtkritische Perspektive sind nun nicht Hobbies, Ess- und Konsumgewohnheiten von Menschen, sondern diejenigen Identitätsmerkmale, an die historisch gewachsene Diskriminierungen anknüpfen. Daher können wir sagen: **Alle sind anders, aber nicht alle verfügen über die gleichen Teilhabechancen**.

Diskriminierung²⁰ besteht in der Herstellung von Unterschieden zwischen Menschen und Gruppen (männlich/weiblich, behindert/nicht behindert), die mit Vorstellungen über vermeintlich typische Merkmale (z. B. stark/schwach) sowie Annahmen über Ähnlichkeit und Fremdheit, Nähe und Distanz, Zugehörigkeit und Nicht-Zugehörigkeit verbunden sind. Damit einher gehen Vorstellungen über eine angemessene Position in der gesellschaftlichen Hierarchie.

Diskriminierung schafft folglich eine soziale Rangordnung, indem die eine Gruppe als herrschende Norm, als »normal«, und die andere Gruppe als Abweichung davon, als »anders« gedacht wird. Diese Gedankenkonstruktion bildet die Grundlage für die Herabsetzung, Benachteiligung und Ausgrenzung, die gegen Angehörige bestimmter Gruppen bzw. Gruppen gerichtet sind. Dadurch werden Vorteile und Privilegien dominanter Gruppen und ihrer Mitglieder beim Zugang zu gesellschaftlichen Positionen und Möglichkeiten der Lebensgestaltung geschaffen, erhalten oder verstärkt.

Das Arbeitsleben ist der Bereich mit dem höchsten Diskriminierungsrisiko. Beim Zugang zu Beschäftigung und Ausbildung ist es besonders hoch: Menschen mit Behinderungen beispielsweise beklagen, dass eine Einladung zum Vorstellungsgespräch trotz entsprechender Qualifikation wegen ihrer Behinderung nicht erfolgt. In Bezug auf das Alter basiert der Ausschluss oftmals auf Negativannahmen über die Leistungsfähigkeit und die Kompetenzen von älteren Bewerber*innen²¹.

Dabei wirken diese Faktoren zusammen und überkreuzen sich. Darauf hat die Schwarze Frauenbewegung in den USA²² mit dem Begriff »**Intersektionalität**« aufmerksam gemacht. Schwarze Frauen machen spezifische Diskriminierungserfahrungen, die sich sowohl von den Erfahrungen Schwarzer Männer als auch von denen weißer Frauen unterscheiden²³. Frauen mit Kopftuch erfahren aufgrund von Geschlecht, Religion und vermeintlicher Herkunft andere Benachteiligungen beim Zugang zum Arbeitsmarkt als konfessionslose Frauen.²⁴



20 Für eine sozialwissenschaftliche Definition siehe Scherr 2017, Gomolla 2016.

21 Antidiskriminierungsstelle des Bundes: Diskriminierung in Deutschland. S. 62.

22 Vgl. Natasha Kelly: Schwarzer Feminismus. Unrast. 2019.

23 Im Text sprechen wir von Menschen, die von Rassismus betroffen sind, oder verwenden die politischen Selbstbezeichnungen People of Color und Schwarze Menschen. Schwarz bezieht sich dabei nicht auf die Hautfarbe sondern auf die gemeinsame Erfahrung und wird groß geschrieben. Menschen, die nicht von Rassismus betroffen sind, benennen wir als weiß.

24 Auma 2018.





Übung »Deniz«: Was schreiben wir Menschen aufgrund welcher äußerlichen Merkmale zu?

Neben den aktivistischen und sozialwissenschaftlichen Perspektiven gibt in Deutschland das **Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz** seit 2006 den rechtlichen Rahmen gegen Diskriminierung vor: »Ziel des Gesetzes ist es, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse²⁵ oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.«²⁶ Daneben spielen weitere Merkmale und Lebensumstände wie soziale Herkunft, Familienstand oder Aussehen eine entscheidende Rolle für den Zugang zu Bildung, Arbeit und Wohnen.



Für Praktiker*innen in der Sozialen und pädagogischen Arbeit, die diversitätssensibel und diskriminierungskritisch handeln wollen, ist es grundlegend, ein umfassendes Verständnis von Diskriminierung zu entwickeln. Seminare bieten einen Raum, um an Beispielen für unterschiedliche Identitätsmerkmale und deren Zusammenspiel in unterschiedlichen Diskriminierungsformen innerhalb der Gesellschaft zu sensibilisieren (siehe Methode »Deniz«, S. 71).

ckelt werden sowie für eigene Erfahrungen von Benachteiligungen und Privilegierungen (siehe Methode »Perspektivwechsel« S. 72) Diese können als Faktoren erkannt werden, welche die Wahrnehmung von und den Umgang mit Kolleg*innen und Klient*innen beeinflussen.

Daneben kann mit **selbstreflexiven und biographischen Übungen** ein Bewusstsein für die eigene Positionierung und Prägung im Hinblick auf Diversitätsmerkmale entwi-

Das **Diversity-Konzept** gibt darüber hinaus Einrichtungen eine Strategie an die Hand, um **Chancengleichheit herzustellen**. Der Ansatz der Diversitätsorientierten Organisationsentwicklung liefert eine Grundlage, um das eigene Handeln und die organisationalen Abläufe und Strukturen im Hinblick auf Diskriminierung zu hinterfragen und zu verändern. In den Blick geraten dabei z. B. Bewerbungsverfahren, die Gestaltung von Arbeitszeiten und -räumen sowie die Zielgruppen und Angebote einer Einrichtung, die – auch unbewusst und unintendiert – bestimmte Gruppen benachteiligen können.

Das Ziel solcher Veränderungsprozesse ist es, Strategien und Maßnahmen zu entwickeln, die bestehende Diskriminierung beseitigen, Ausgrenzung und Ungleichbehandlung vermeiden und allen Menschen gleichberechtigte Chancen und Teilhabe ermöglichen²⁷. In der Praxis geht das über die reine Beseitigung von Diskriminierung hinaus. Möchte beispielsweise eine Organisation, die Familienberatung anbietet, queere Familien of Color erreichen, »kann sie es nicht dabei belassen, nicht zu diskriminieren. Sie muss sich aktiv für die Rechte queerer Familien und gegen Rassismus aussprechen, um potenziellen Klient*innen die Sorge zu nehmen, sich überhaupt an diese Beratungsstelle wenden zu können.«²⁸

25 Die Verwendung des Begriffs »Rasse« in Gesetzestexten des AGG und im Gleichheitssatz des Grundgesetzes wird kontrovers diskutiert. Für die Kritik siehe Cremer 2009.

26 AGG § 1.

27 RAA Berlin: Diversitätsorientierte Organisationsentwicklung 2017. Tanyilmaz & Greve 2018.

18 Tanyilmaz & Greve 2018: 30.



Teilnehmende erstellen in einer Gruppenarbeit ein Plakat zu weißen Privilegien

»Rassismus ist kein neues Phänomen.«

II Rassismus als Diskriminierungsform

Diskriminierungsformen müssen in ihrer Verschränkung, aber auch in ihrer Spezifik betrachtet werden. Die Beschäftigung mit Rassismus geschieht dabei vor dem Hintergrund, dass Rassismus häufig nicht beim Namen genannt wird. Wird er öffentlich thematisiert, wird er – aufgrund der Geschichte und des Umgangs damit – oft verdrängt, verharmlost und verleugnet und auf rechte Gewalttaten reduziert. Durch diese Abwehr werden notwendige gesellschaftliche Auseinandersetzungen und Lernprozesse verhindert, was zur Aufrechterhaltung von Rassismus beiträgt. Angesichts dieser Ausgangslage geht es im Modul zunächst darum, ein Verständnis von Rassismus als gesamtgesellschaftlichem Phänomen zu entwickeln.

Rassismus heute

Rassismus ist kein neues Phänomen. Seine Wurzeln liegen im Europa des 18. Jahrhunderts im Zeitalter der Aufklärung und vor dem Hintergrund von Kolonialismus und Sklaverei sowie der Herausbildung moderner Nationalstaaten²⁹. Konstitutiv für Rassismus als Diskriminierungsform ist die hierarchische Unterscheidung von Menschen nach biologischen Merkmalen, wie im kolonialen Rassismus, oder an sozial-kulturelle Merkmale (Sprache, Kleidung, religiöse und kulturelle Praktiken wie Erziehungsstile) wie in der **modernen Form des kulturellen Rassismus**.³⁰

Rassismus ist mit dem Ende des Nationalsozialismus und der wissenschaftlichen Widerlegung des Rasse-Konzepts nicht verschwunden. Vielmehr haben sich die Erscheinungsformen verändert. An die Stelle von »Rasse« ist das Sprechen über »Kultur« getreten, um soziale Grenzen zu ziehen. Behauptet wird die Unvereinbarkeit kultureller Lebensformen und Traditionen und damit die Beschränkung, Kontrolle und Entrechtung der als »anders« markierten Gruppe begründet und gerechtfertigt.

29 Siehe Geulen 2017.

30 Mecheril & Melter 2010.

31 Antidiskriminierungsstelle des Bundes: Diskriminierung in Deutschland. S. 84, Auma 2018: 8.

32 Auma 2018: 8.

33 Antidiskriminierungsstelle des Bundes: Diskriminierung in Deutschland. S. 69.



Ein Beispiel für alltägliche kulturalisierende Unterscheidungen sind Zutrittsverweigerungen für Schwarze Männer und Männer of Color in Fitnessstudios sowie in Clubs und Diskotheken. Diese basieren auf der Zuschreibung von negativen Eigenschaften als potenziell »kriminell«, »hypersexuell« und »gewalttätig«³¹. Kulturassismus drückt sich auch in der Form des antimuslimischen Rassismus aus, den Muslim*innen und Personen, die als solche wahrgenommen werden, erfahren. Insbesondere als muslimisch markierte Frauen mit Kopftuch werden als »passiv«, »fundamentalistisch«, »rückständig« und »unterdrückt« wahrgenommen³². Diese Wahrnehmung hat gravierende Folgen für ihren Zugang zum Arbeitsmarkt. Betroffene Frauen berichten, dass potenzielle Arbeitgeber und Praktikumsstellen das Kopftuch häufig als Einstellungshindernis angeben und das Ablegen des Kopftuchs zur Voraussetzung für die Einstellung machen³³.



Teilnehmende erstellten mit Hilfe von Textarbeit ein Plakat zu antimuslimischem Rassismus

»Rassismus wirkt unabhängig von dem Bewusstsein und der böswilligen Absicht einzelner Personen.«



»Rassismus zieht sich durch unsere Erziehung«

Rassismus wirkt unabhängig von dem Bewusstsein und der böswilligen Absicht einzelner Personen. Diesen Aspekt enthält bereits die Definition der UN-Antirassismuskonvention von 1969, die rassistische Diskriminierung definiert als »jede auf der Rasse, der Hautfarbe, der Abstammung, dem nationalen Ursprung oder dem Volkstum beruhende Unterscheidung, Ausschließung, Beschränkung oder Bevorzugung, die zum Ziel oder zur Folge hat, dass dadurch ein gleichberechtigtes Anerkennen, Genießen oder Ausüben von Menschenrechten und Grundfreiheiten im politischen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen oder jedem sonstigen Bereich des öffentlichen Lebens vereitelt oder beeinträchtigt wird«. Die Folgen zeigen sich beispielsweise darin, dass Menschen, die rassistisch diskriminiert werden, im Bildungssystem, in den Medien, in Politik und Justiz sowie in Führungspositionen in weiteren gesellschaftlichen Teilsystemen unterrepräsentiert sind.

Rassismus wirkt in der gesamten Gesellschaft. Die Rassismusforscherin Philomena Essed³⁴ bestimmt ihn als Ideologie, Struktur und Prozess. Das heißt, er umfasst eine **strukturelle, institutionelle und interaktionale Ebene**. Auf das Bildungssystem bezogen, geraten durch diese Perspektive die rechtlichen, politischen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen von Bildung, die institutionelle Strukturen des Bildungssystems wie die Ausbildung von Lehrkräften, Lehrpläne und Unterrichtsmaterialien aber auch das alltägliche Handeln der Lehrkräfte in den Blick. Daniel Gyamerah, Vorstand von Each One Teach One³⁵, sagt dazu: »Alles, was dazu beiträgt, dass spezifische Schüler*innengruppen ihr Potenzial und ihre Fähigkeiten überproportional nicht entfalten können im Verhältnis zu weißen Schüler*innen, ist relevant aus der Perspektive von rassistischer Diskriminierung.«³⁶

Wie institutioneller Rassismus im Bildungssystem wirkt, zeige sich laut Gyamerah auch an den Erfahrungen, den Schwarze und Schüler*innen of Color im Vergleich zu weißen machen. Für die letzten ist es beispielsweise völlig normal, dass sie in der Schule umgeben sind und unterrichtet werden von Lehrer*innen, die so aussehen wie sie; die an Geschichten und Beispiele anknüpfen, die aus ihrem Alltag stammen. Für Schwarze oder Schüler*innen of Color ist hingegen eine normale Erfahrung, dass niemand des Kollegiums so aussieht wie sie, kein einziges Beispiel an ihre Lebensrealität anknüpft, der Lehrplan nicht nach ihren Erfahrungen ausgerichtet ist, darin nicht über Rassismus gesprochen wird, die Geschichte ihrer Gruppen und Vorfahren komplett verschwiegen wird und wenn, nur als Opfer von Rassismus dargestellt sowie die Lehrkräfte, die sie unterrichten, oft nicht in Deutsch als Zweitsprache geschult sind.³⁷

An diesem Beispiel soll deutlich werden, dass die nicht von Rassismus betroffene Gruppe, die weiße Gesellschaftsschicht, von Rassismus profitiert. Diese **Privilegien**³⁸ bilden die Kehrseite von Rassismus. Privilegien sind Vorteile, die weiße Menschen unverdient genießen und oft als selbstverständlich bzw. »normal« wahrnehmen. Dazu zählt neben Vorteilen beim Zugang zum Arbeits- und Wohnungsmarkt auch, sich in sozialen Lebensbereichen als willkommen und »normal« zu fühlen und sich nicht mit Rassismus auseinandersetzen zu müssen.

Bei von Rassismus betroffenen Personen geht es um den **Zugang zu gesellschaftlichen Ressourcen, Teilhabe, Privilegien und Partizipation**. Dabei geraten sie an Grenzen, welche durch die geschilderten Strukturen gezogen und aufrechterhalten werden und sind zudem ständig von Alltagsrassismus betroffen. Alltagsrassismus umfasst Redeweisen, Gesten, Blicke, Handlungen, die ausgrenzen, beleidigen und entwürdigen. Dabei entfaltet sowohl die bewusste Beleidigung als auch die unbewusste, wohlmeinende Frage »Woher kommst du?«, die von Rassismus Betroffenen immer wieder beantworten sollen, ausgrenzende Wirkung, da sie die befragte Person anhand äußerer Merkmale aus einem imaginierten weiß-deutschen »Wir« ausschließt und als nicht-zugehörig markiert.³⁹

³⁴ Vgl. Essed 2002.

³⁵ Siehe foto-archiv.de (10.07.2019)

³⁶ Gyamerah 2015.

³⁷ Gyamerah 2015.

³⁸ Ogette 2017: 67 ff.

³⁹ Ausführlich zum Thema Alltagsrassismus siehe Kilomba 2018.

Sprache und Rassismus

Begriffe und Redeweisen gehören zu den zentralen Mitteln, um rassistische Unterscheidungen vorzunehmen. Rassistische Sprache zu verwenden bedeutet, Menschen durch Begriffe zu stigmatisieren, auf essentielle Eigenschaften zu beschränken, unterschiedliche Wertigkeiten zu bestimmen und Hierarchisierungen vorzunehmen. Begriffe wie zum Beispiel »Naturvölker« oder »Buschmänner« als Bezeichnung für Menschen aus dem afrikanischen Kontinent bleiben oftmals unkommentiert. Daraus schließen Personen in der Regel, dass diese Bezeichnungen »wertneutral« sind. Manchmal kommt auch als Begründung hinzu, dass bestimmte rassistische Aussagen aus einer »vergangenen Zeit« stammen, in der es die Menschenrechte nicht gab und heute erst als »rassistisch« gelesen werden. Die Macht der (rassistischen) Sprache geht einher mit den Fragen: **Wer spricht (immer), wer erhält eine Stimme und darf bestimmen, worüber erzählt und somit auch gesprochen wird.**

Rassistische Beschreibungen über andere Völker sind von überwiegend weißen, männlichen Geschichtsschreibern (gefolgt von weißen Geschichtsschreiberinnen), die bis heute für ihr Eindringen und die spätere Kolonisation geehrt werden, verfasst worden. Diese negativ-konnotierte Bezeichnungen haben ihren Ursprung in Reiseberichten europäischer Missionar*innen wie Johann Gottlieb Christaller, Philosophen wie Immanuel Kant oder Georg Wilhelm Friedrich, die der weißen, vorherrschenden Gesellschaftsschicht (white supremacy, dt. weiße Vorherrschaft) angehörten. Ihre Arbeit ist in unseren National-, Natur- und Kunstgeschichten, Museen, Denkmälern und Straßennamen und somit wichtiger Bestandteil unseres kollektiven Gedächtnisses. Bis heute beinhalten Schulbücher wie Geschichte, Biologie, Geografie, Kunst, Religion, Deutsch ihre Erkenntnisse und sind Pflicht im Lehrplan.

Dies führt zu einer **Tradierung rassistischer Bilder und Narrative**, welche unser Weltbild prägen. Daher ist es wichtig, dass wir uns dieser Prägungen bewusstwerden. Methodisch gelingt das über die Darstellung von Gegennarrativen, die beispielsweise marginalisierte Perspektiven auf die deutsche Geschichte darstellen, oder die Analyse von Schul- und Kinderbüchern im Hinblick auf rassistische Darstellungen.

Rassismus zieht sich durch unsere Erziehung, ob wir es nun wollen oder nicht, und ist Bestandteil von Erzähltraditionen und Wissensproduktionen. Kinderbücher sind dabei ein zentrales Medium zur Vermittlung rassistischen Wissens, stereotyper Bilder und Denkweisen. Dabei sind sie rassistisch, wenn sie Schwarze und Kinder of Color herabwürdigend darstellen und auch, wenn sie nur weiße Personen zeigen⁴⁰. Wenn es um das Thema »Nicht-Weiß« geht, geht es zumeist darum, »handlungsunfähige«, »bedrohliche«, »befremdliche«, »irrational-handelnde« Figuren festzuschreiben, deren genaue Herkunft und Name entweder komplett fehlt oder unklar bleibt. Dort finden sich auch Begriffe wie »Hottentotten« oder »Barbaren«, Fantasiebezeichnungen aus der Kolonialzeit, wieder, die in unseren Köpfen stereotypische Bilder entstehen lassen. Mit rassistischen Narrativen, Begriffen, Redewendungen wird in Kinderbüchern mit Macht der Mythos am Leben erhalten, dass es Menschen gibt, die nach ihrer sogenannten biologischen/genetischen Herkunft eingeteilt und auf die ihnen zugeschriebenen Eigenschaften und Merkmale reduziert werden können.



Handlungsmöglichkeiten im Umgang mit Diskriminierung

Diskriminierung tritt auf der individuellen, institutionellen und strukturellen Ebene auf. An diesen Stellen können Handlungsmöglichkeiten ansetzen. Empfehlungen für einen rassismuskritischen Alltag finden sich in den Standardwerken von Noah Sow und Tupoka Ogette⁴¹. Dazu zählen u. a. sich informieren und weiterbilden; nicht ÜBER, sondern MIT Schwarzen und Menschen of Color sprechen; zuhören, verschiedene Perspektiven kennenlernen; Rassismus ansprechen; Ressourcen und Privilegien teilen (»power sharing«), z. B. Räume öffnen oder rassismuskritische Projekte finanziell unterstützen.

Daneben zielt der Ansatz des **Empowerment** (»Selbstbemächtigung«, »Selbstbefähigung«) auf die (Wieder-)Herstellung von Selbstbestimmung von Schwarzen und Menschen of Color über die Umstände des eigenen Alltags. Empowerment bezeichnet »biografische Prozesse, in denen Menschen ein Stück mehr Macht für sich gewinnen – Macht verstanden als Teilhabe an politischen Entscheidungsprozessen oder aber als gelingende Bewältigung alltäglicher Lebensbelastungen«⁴². Gefördert werden können diese Prozesse zum Beispiel durch die Bereitstellung getrennter bzw. geschützter Räume für Menschen mit Rassismuserfahrung oder Sensibilisierungs- und Qualifizierungsmaßnahmen. Ein Beispiel für ein communitybasiertes Bildungs- und Empowerment-Projekt ist der Verein Each One Teach One (EOTO) in Berlin⁴³.

Einrichtungen können mithilfe externer Unterstützung die eigenen Strukturen im Hinblick auf Diskriminierung analysieren und entsprechend verändern. Dazu liegt der Ansatz der **diversitätsorientierten Organisationsentwicklung** vor. Eine wichtige Voraussetzung dafür bilden Gleichstellungsdaten, die der Analyse struktureller Diskriminierung dienen. Denn Einrichtungen müssen zunächst erkennen, welche Gruppen in der Organisation repräsentiert sind und welche nicht. Nur dann können sie Maßnahmen entwickeln, die an den passenden Stellen ansetzen und gleichberechtigte Teilhabe in der Arbeitswelt fördern.

Konsequenzen für rassismuskritische Trainings

Rassismus fängt bei uns individuell bzw. in den eigenen Strukturen an. Das bedeutet für die Workshopleitung, eine professionelle Ausbildung zum Thema Rassismus zu absolvieren⁴⁴, um für diese Aufgabe Wissen vermitteln, Rassismuserfahrungen zu thematisieren und professionell mit den Teilnehmenden umgehen zu können – obwohl sie ggf. selbst betroffen ist. Auch ist es wichtig, selbst regelmäßig an rassismuskritischen Trainings teilzunehmen, um sich weiterzubilden und mit anderen erfahrenen Trainer*innen zu vernetzen (als Betroffene*r wichtiger eigener Schutzraum). Angeraten ist, sich in die Themen Vielfalt und Intersektionalität einzuarbeiten, um die Grenzen der Rassismusdefinitionen und die Verschränkungen zu anderen Diskriminierungsformen aufzuzeigen.

Wichtig ist es dabei auch, eine klare Positionierung zum Thema Rassismus/Intersektionalität/Vielfalt zu besitzen, um diese auch vertreten und eigene Grenzen verbalisieren zu können. Dies kann beinhalten, eigene Erfahrungen im Workshop nicht zu teilen, bzw. als Schwarze Trainerin nicht auf rassistische Fragen von weißen Teilnehmenden eingehen zu müssen. Dazu gehört auch, dass Rassismuserfahrungen ernst genommen und nicht abgewehrt und bagatellisiert werden.⁴⁵

41 Noah Sow: Deutschland Schwarz Weiß. München, 2018.; Tupoka Ogette: exit racism. rassismuskritisch denken lernen. Münster, 2019.

42 Siehe Norbert Herringer.

43 eoto-archiv.de (01.07.2019)

44 Z. B. bei Phoenix e. V. Online unter www.phoenix-ev.org (10.07.2019).

45 Vgl. Amankwaa-Birago 2016.



Für rassismuskritische Trainings ist es zudem bedeutsam, die **Zusammensetzung der Gruppe** im Blick zu haben, wer von Rassismus im Alltag profitiert und wer davon betroffen ist. Hierzu sollte insbesondere in Organisationen, in denen vorher noch nicht intensiv auf die eigenen rassistischen Strukturen geschaut worden ist, eine Trennung in weiße und BPOC Teilnehmende erfolgen. Nicht um zu diskriminieren, sondern um dafür Sorge zu tragen, dass es für die Betroffenen nicht zu Rassismusreproduktionen im Raum kommt. Sofern es sich um eine Gruppe handelt, in der es unterschiedliche Positionierungen gibt, ist es sinnvoll, Gender- und Diversity-Mainstreaming mitzudenken und im zweier oder dreier-Team aufzutreten.

Mit Blick auf Inhalte und Methoden ist zu beachten, nicht nur an der Reflexion der eigenen Identitätskonstruktion und der eigenen Positionierung zu arbeiten, sondern sich auch mit der Reflexion und Möglichkeiten der Modifikation rassistischer Strukturen zu beschäftigen, die in dem Arbeitsfeld bzw. Organisation bestehen, in der das Training stattfindet (z. B. Schule, Soziale Arbeit).

Die Thematisierung des Ziels, eine diskriminierungs- bzw. rassismuskritische Haltung zu erarbeiten, sollte gleich zu Beginn des Workshop erfolgen, verbunden mit dem Hinweis, dass die Entwicklung einer rassismuskritischen Haltung eine lebenslanger Lernprozess sowie eine beständig zu entwickelnde Praxis ist, die darauf abzielt, auf Rassekonstruktionen beruhende Unterscheidungen zu untersuchen, zu schwächen und alternative Unterscheidungen deutlich zu machen.

**Referent*innen:**

Das Modul 2 wurde durchgeführt von Vicky-Andrea Amankwaa-Birago & Kerstin Meyer. Sie haben auch diesen Text verfasst.

Vicky-Andrea Amankwaa-Birago ist langjährige Expertin für Vielfalt, Rassismuskritik, Empowerment und Qualitätsmanagement. In dieser Funktion leitet sie Workshops, Fortbildungen und Trainings in Deutschland und Ghana. Dazu ist sie als Trainerin, Moderatorin, Prozessbegleiterin und Beraterin tätig. Frau Amankwaa-Birago hat Angewandte Kulturwissenschaften an der Leuphana Universität Lüneburg studiert und ist systematischer Business-Coach.

Kerstin Meyer ist Kommunikationswissenschaftlerin und Diversity-Trainerin und leitet seit April 2017 das Projekt »ACT – Bewusstsein schaffen, Chancen sichern« bei DeutschPlus e. V. – Initiative für eine plurale Republik. Das Projekt wird vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend im Rahmen des Programms »Demokratie leben!« und der Bundeszentrale für politische Bildung gefördert.



Zum Weiterlesen:

Amankwaa-Birago/Andrea-Vicky (2016): Im Boxring. Der lange Weg einer schwarzen Trainerin in der Bildungsarbeit. Online unter: www.quixkollektiv.org/wp-content/uploads/2016/12/quix_web.pdf (22.10.2019)

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2019): Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. Online unter: www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/AGG/agg_gleichbehandlungsgesetz.pdf?__blob=publicationFile (22.10.2019).

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.) (2017): Diskriminierung in Deutschland. Dritter Gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages. Online unter: www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/BT_Bericht/Gemeinsamer_Bericht_dritter_2017.html (22.10.2019).

Auma, Maureen Maisha (2018): Rassismus. Eine Definition für die Alltagspraxis. Herausgegeben von RAA Berlin. Online unter: raa-berlin.de/wp-content/uploads/2019/01/RAA-BERLIN-DO-RASSISMUS-EINE-DEFINITION-F%C3%9CR-DIE-ALLTAGSPRAXIS.pdf (22.10.2019).

Cobbinah, Beatrice & Danielzek/Chandra-Milena (2019): Rassismus und Menschenrechte. Materialien zur Fortbildung für die Strafjustiz. Deutsches Institut für Menschenrechte. Online unter: www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/Weitere_Publikationen/Rassismus_und_Menschenrechte_Materialien.pdf (22.10.2019).

Cremer, Hendrik (2009): »... und welcher Rasse gehören Sie an?« Zur Problematik des Begriffs ‚Rasse‘ in der Gesetzgebung. Deutsches Institut für Menschenrechte. Online unter: www.institut-fuer-menschenrechte.de/uploads/tx_commerce/policy_paper_10_und_welcher_rasse_gehoeren_sie_an_2_aufgabe.pdf (22.10.2019).

Essed, Philomena (2002): Everyday Racism: A New Approach to the Study of Racism. In Race critical theories: text and context. Blackwell Publishers. Malden

Geulen, Christian (2017): Geschichte des Rassismus. C.H. Beck, München

Gomolla, Mechthild (2016): Diskriminierung. In: Mecheril, Paul (Hrsg.): Handbuch Migrationspädagogik. S. 73–89. Beltz. Weinheim

Gyamerah, Daniel (2015): Bin ich schuldig? Alltagsrassismus in Deutschland. Online unter: www.youtube.com/watch?v=zD5DSAMA0SA (22.10.2019)

Herriger, Norbert (2006): Empowerment in der sozialen Arbeit. Eine Einführung. Kohlhammer Verlag. Stuttgart

Internationales Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von rassistischer Diskriminierung (ICERD). Online unter: www.institut-fuer-menschenrechte.de/menschenrechtsinstrumente/vereinte-nationen/menschenrechtsabkommen/anti-rassismus-konvention-icerd (22.10.2019).

Kelly, Nathasha A. (Hrsg.) (2019): Schwarzer Feminismus. Unrast Verlag, Münster.

Kilomba, Grada (2018): Plantation Memories. Unrast Verlag. Münster





Mecheril, Paul/Melter, Claus (2010): Gewöhnliche Unterscheidungen. Wege aus dem Rassismus. In: Mecheril, Paul et.al. (Hrsg.): Migrationspädagogik, S. 150–178. Beltz. Weinheim & Basel

Regionale Arbeitsstelle für Bildung, Integration und Demokratie Berlin (Hrsg.) (2017): Diversitätsorientierte Organisationsentwicklung. Grundsätze und Qualitätskriterien. Online unter: raa-berlin.de/wp-content/uploads/2017/07/DO-GRUNDSATZE-RAA-BERLIN.pdf (22.10.2019)

Rommelsbacher, Birgit (2009): Was ist eigentlich Rassismus? In: Claus Melter & Paul Mecheril (Hrsg.). Rassismuskritik Band 1. Wochenschau Verlag. Frankfurt am Main

Scherr, Albert (2017): Soziologische Diskriminierungsforschung. In: Scherr, Albert, El-Mafaalani, Aladin / Yüksel, Gökcen (Hrsg.): Handbuch Diskriminierung., S. 39–58, Springer VS Verlag, Wiesbaden

Tanyılmaz, Tuğba/Greve, Edwin (2018): Vielfalt intersektional verstehen. Ein Wegweiser für diversitätsorientierte Organisationsentwicklung. Online unter: www.deutsch-plus.de/wp-content/uploads/2018/01/vielfalt-intersektional-verstehen-barrierefrei.pdf (23.10.2019)

Wollrad, Eske (2015): Kinderbücher. In: Arndt, Susan & Ofuatey-Alazard, Nadja (Hrsg.): Wie Rassismus aus Wörtern spricht. (K)Erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache. Ein kritisches Nachschlagewerk. S. 379–389. Unrast Verlag, Münster



Friederike Frank & Jörg Humrich

Modul 3 – Gleichberechtigt mittendrin

Partizipation und Teilhabe als unmittelbare Demokratieerfahrung

1. Lernziele

Die Teilnehmenden

- entwickeln und reflektieren ein eigenes Demokratieverständnis.
 - erwerben ein Grundlagenwissen über Partizipation, Beteiligungsmöglichkeiten und konsensorientierte Entscheidungsfindung.
 - können ihre Arbeitsweisen und -felder entsprechend einer Partizipationsorientierung bewerten.
 - verfügen über Methoden, um partizipationsorientiert zu arbeiten, zu moderieren und zu konsensorientierten Entscheidungen zu kommen.
-

2. Ablauf

Tag 1 Was bedeutet Demokratie (für mich)?

13.00 Uhr Beginn

- Begrüßung und Kennenlernen
- Brainstorming
- Anknüpfen an Modul 1 und 2
- Seminarrahmen, Fragen und Erwartungen
- Eigenes Demokratieverständnis entwickeln:
 - Reflexion über Zitate über Demokratie,
 - Sammlung von Aspekten demokratischer Prozesse,
 - Demokratieblume⁴⁶

18:30 Uhr Abendessen

Tag 2 Möglichkeiten und Hürden von Partizipation, Methoden partizipativer Berufspraxis, Methoden der Entscheidungsfindung

09.30 Uhr Beginn

- Möglichkeiten und Hürden von Teilhabe:
 - Walk-to-talk über eigenen Teilhabeerfahrungen
 - World Café zu bestimmten Partizipationsfaktoren,
 - Grundlagen von Partizipation,
 - Partizipations-Pyramide und Reflexion des eigenen Arbeitsumfeldes
- Methoden partizipativer Berufspraxis Teil I: Barometer, Auswahl/Eingrenzung der Themenfelder

12.00 Uhr Mittagspause

- Methoden partizipativer Berufspraxis Teil II: Recherchetätigkeit, Vorstellung der Methoden in einem Gallery-Walk
- Entscheidungsfindung: Systemisches Konsensieren, Roundspak Methode

18.00 Uhr Abendessen

46 (siehe Arbeitsblatt S. 74)



Tag 3 Auswertung Praxisprojekt und Abschluss

09:30 Uhr Beginn

- Auswertung des Praxisprojektes: Individueller Rückblick und Feedback in Kleingruppen
 - Feedback zu Modul 3: Auswertung des Wochenendes, Abschluss der Weiterbildung: Kurzes Stimmungsbild, Warmer Rücken, Verabschiedung
-

Beschreibung

Zu Beginn wurden die Teilnehmenden durch die Projektleitung und die Seminarleitungen begrüßt. Die Seminarleitungen haben sich mit ihrem Hintergrund vorgestellt. Die Teilnehmenden erhielten im Anschluss die Möglichkeit sich gegenseitig vorzustellen und zu benennen, was sie bisher voneinander gelernt haben. Im Anschluss wurden die Rahmenbedingungen und Inhalte der drei Tage vorgestellt.

Die Teilnehmenden haben im Anschluss die beiden bisher laufenden Module dahingehend reflektiert, was diese mit Partizipation zu tun hatten und welche Fragen sie aus ihrer Arbeit zum Thema Partizipation mitbringen. Anschließend sollten die Teilnehmenden ihre konkreten Erwartungen an das Modul benennen und auf Moderationskarten notieren, um sie den anderen Teilnehmenden zu präsentieren.

Nachdem die Seminarleitung nochmals ihre Arbeitsweisen und Möglichkeiten benannt hat, setzten sich die Teilnehmenden mit im Raum verteilten **Zitaten über »Demokratie«** auseinander. Sie haben sich für ein Zitat, welches sie besonders angesprochen hat, entschieden. Elemente die für diese Entscheidungen wichtig waren wurden von der Seminarleitung auf einem Flipchart gesammelt. Im Anschluss sollten die Teilnehmenden auf dem Arbeitsblatt »Demokratieblume« ihre fünf wichtigsten Elemente von Demokratie benennen. Im Rahmen einer Kaskade haben sich die Teilnehmenden in einem Diskussionsprozess im Anschluss erst zu zweit, zu viert, zu acht und schließlich als Gesamtgruppe, für die wichtigsten **fünf Elemente einer Demokratie** entschieden. Im Rahmen einer Auswertung konnte von den Teilnehmenden beschrieben werden wie sie sich innerhalb dieses demokratischen Findungsprozess gefühlt haben, was für sie gut lief und was schwer war. Sie konnten somit am Ende des Tages begründen, warum ihnen welche Elemente einer Demokratie besonders wichtig sind und wo sie Schwierigkeiten in demokratischen Prozessen erleben.



Energizer zwischen den Einheiten machen Spaß und geben wieder Energie für neue Aufgaben.

Der zweite Tag begann mit einem Rückblick den ersten Tag und einem Ausblick auf den zweiten Tag.

In einer ersten Übung reflektieren die Teilnehmenden anhand von Impulsfragen in einem Walk-To-Talk über ihre eigenen **Partizipationserfahrungen** und in welchen Kontexten sie selbst Ausschluss von Partizipation erlebt haben. Hierfür hatten die TN jeweils ausreichend Raum und Zeit, um anhand ihrer Biographie sich mit dem Thema Partizipation zu befassen.

Im Anschluss sammelten die Teilnehmenden im Rahmen eines World Cafés Wissen über **Gelingsbedingungen für Partizipation, Hürden in Beteiligungsverfahren** und Ideen zum Umgang mit rechten Positionen in Beteiligungsverfahren, sowie in welchen Bereichen ein bewusster oder auch unbewusster Ein- bzw. Ausschluss in Beteiligungsmöglichkeiten stattfindet. Die Teilnehmenden konnten bei allen Fragestellungen mitdiskutieren und so ihre eigenen Wissensstände mit einbringen.

Im weiteren Verlauf wurde über einen Input Grundlagenwissen zu Partizipation und die **Relevanz von Partizipation für eine demokratische Arbeitsweise** vermittelt. Dabei wurden verschiedene Partizipationsverständnisse vorgestellt. Dabei wurden die politische und soziale Komponente, sowie auch der subjektive Begründungszusammenhang für Partizipationsbestrebungen erklärt. Anhand einer Unterscheidung zwischen restriktiver und verallgemeinerter Partizipation wurde erläutert, dass im Rahmen einer demokratischen Arbeitsweise insbesondere verallgemeinerter Partizipation gefördert wird, welche als gemeinsame und solidarische Einflussnahme auf die Lebensbedingungen, um damit mehr Lebensqualität für alle zu erreichen, verstanden werden kann. Weiterhin wurden verschiedenen Faktoren genannt, welche eine dauerhafte Partizipation bei Menschen unterstützen können, um einer Auseinandersetzung über gelingende Partizipationsangebote zu vertiefen. Gelungene Beispiele von Partizipationsprojekten wurden kurz vorgestellt.





Die Partizipationspyramide von Straßburger zeigt die verschiedenen Beteiligungsgrade

Im Anschluss wurde die **Partizipationspyramide von Straßburger** vorgestellt. In Verbindungen mit dem Arbeitsblatt »Partizipation in meiner Arbeit« wurden von den Teilnehmenden verschiedenen Aspekte ihrer Arbeit dahingehend überprüft, inwieweit sie partizipationsfördernd sind.

Am Nachmittag wurden den Teilnehmenden verschiedenen Methoden vorgestellt, welche Partizipationsfördernd genutzt werden können. Dabei hatten sie die Möglichkeit anhand eigener Recherche ein Plakat zu erstellen mit Vor- und Nachteilen jeder Methode, sowie der Zuordnung in der Partizipationspyramide. Die Teilnehmenden haben sich in einem Gallery Walk die Ergebnisse dieser Arbeit vorgestellt. Damit wurde der Themenblock »Partizipation im Berufsfeld« abgeschlossen.

Im nächsten Block standen **Möglichkeiten konsensorientierter Entscheidungsfindungen** im Fokus. Im ersten Schritt wurde sich damit auseinandergesetzt in welchen Kontexten Entscheidungen alleine, in einer Mehrheit, im Konsens oder durch andere im eigenen Arbeitsleben getroffen werden. Diese Bereiche wurden gesammelt und im Anschluss gemeinsam dahingehend reflektiert, was die Teilnehmenden daran nachdenklich gemacht hat, überrascht hat und was sie merkwürdig fanden.

Im Anschluss haben wir im Großplenum eine Entscheidung des Seminars zur Programmänderung reflektiert. Es wurde sich damit befasst, was wir da eigentlich genau entschieden haben, wie die Teilnehmenden zu dieser Entscheidung kamen, welche Schritte hierbei von uns unternommen wurden und wer sich wie einbringen konnte.



Daran anschließend wurde die Gruppe geteilt und es wurden zwei konsensorientierte Entscheidungsmethoden vorgestellt, welche auch in Arbeitsfeldern genutzt werden können. Mit einer Übung zum **systemischen Konsensieren** und einer zur **Roundspeak Methode** konnten die Teilnehmenden Erfahrungen darin sammeln, wie Entscheidungen getroffen werden können, welche nicht auf einer einfachen Mehrheit beruhen, sodass sich möglichst alle in der Lösung von Problemen wiederfinden können. Der Tag wurde mit einer Auswertungsrunde zum Gelernten beendet.

Am Tag 3 standen die Teilnehmenden mit ihren **Praxisprojekten** im Fokus. Nach einer Morgenrunde, in der die Teilnehmenden benennen konnten, was in ihnen noch vom vorigen Tag nachwirkt, wurde der Tagesablauf vorgestellt.

Anhand von Impulsfragen konnten die Teilnehmenden zunächst ihr jeweiliges Praxisprojekt alleine auswerten. Im Anschluss stellten sich die Teilnehmenden ihre Projekte vor. Jede*r Teilnehmende*r konnte zwei Personen bestimmen, die nach der Präsentation in einem Zweiergespräch das jeweilige Projekt anhand verschiedener Faktoren bewerteten (z.B. eigene Gedanken, Partizipation, Problemstellungen).

Nachdem die Teilnehmenden alle ihre Projekte vorgestellt haben wurde ein Rückblick auf die Erwartungen am ersten Tag des Moduls gemacht, um zu sehen inwieweit die eigenen Erwartungen erfüllt wurden, was sich die Teilnehmenden mitnehmen, welche Methoden sie gerne in die Praxis übernehmen würden und welche nicht. Im Anschluss konnten die Teilnehmenden mithilfe eines **Wand-Feedbacks** beschreiben was toll/hilfreich/blöd/ ablenkend in der Gruppe, im Thema und in der Moderation war.

Bevor die Teilnehmenden noch durch die Projektleitung verabschiedet wurden und einen ausführlichen Feedbackbogen ausfüllten, haben sie sich mit der Methode »**Warmer Rücken**« gegenseitig Feedback gegeben. Dabei dienten Sätze wie »Das habe ich von dir gelernt...«, »Dafür möchte ich dir danken...«, »Dieser Moment mit dir war wertvoll für mich...«, »Das mag ich an dir...« als Inspiration.



Die Methode »Warmer Rücken« ist eine sehr schöne Methode, um Wertschätzung auszudrücken



Referent*innen:

Friederike Frank studierte Soziale Arbeit und ist Trainerin für emanzipatorische Bildungsarbeit, Moderation und Prozessbegleitung im Netzwerk stuhlkreis_revolve, Berlin, mit den Themenschwerpunkten Inklusion, Beteiligung, Schulung von Multiplikator*innen.

Jörg Humrich studierte Soziale Arbeit und Intercultural Community Work und ist Trainer für emanzipatorische Bildungsarbeit, Moderation und Prozessbegleitung im Netzwerk stuhlkreis_revolve, Berlin, mit den Themenschwerpunkten Partizipation, Jugendarbeit, Erlebnispädagogik.

Die beiden führten das Modul 3 der Weiterbildung durch und verfassten auch diesen Text.

Weitere Seminarangebote und Materialien von Stuhlkreisrevolte unter: stuhlkreisrevolte.de





Zum Weiterlesen:

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2015): Qualitätsstandards zur Beteiligung von Kindern und Jugendlichen. Online unter: www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/qualitaetsstandards-fuer-beteiligung-von-kindern-und-jugendlichen/95866 (22.10.2019)

Diakonie Deutschland (2018): Armut Macht Ohnmacht - Strategien der Ermutigung. Diakonie-Texte. Online unter: www.diakonie.de/diakonie-texte/082018-armut-macht-ohnmacht-strategien-der-ermutigung (22.10.2019)

Gerhardt, Volker (2007): Partizipation. Das Prinzip der Politik. 1. Auflage. C.H. Beck. München

Lange, Dirk/Harles, Lothar (Hrsg.) (2015): Zeitalter der Partizipation. Paradigmenwechsel in Politik und politischer Bildung? Schriftenreihe der DVPB. Schwalbach/Ts.

Hallmann, Julia (2017): Informationsbroschüre. Jugendforen der Partnerschaften für Demokratie. Online unter: www.iss-ffm.de/fileadmin/assets/veroeffentlichungen/downloads/Infobroschuere_Jugendforen.pdf (22.10.2019)

Knauer Reingard/Sturzenhecker, Benedickt (2005): Partizipation im Jugendalter. In: Hafenegger, B./Jansen, M. M./Niebling, T. (Hrsg.): Kinder- und Jugendpartizipation im Spannungsfeld von Akteuren und Interessen. S. 63–94. Verlag Barbara Budrich. Opladen

Rosenbrand, Bas (2017): Roundspeak Meetings. Wie effektive Meetings gelingen. Ein Handbuch. Tologo Verlag. Leipzig

Scheu, Bringfriede/Autrata, Otger (2013): Partizipation und soziale Arbeit. Einflussnahme auf das subjektiv Ganze. 1. Auflage. Springer VS. Wiesbaden

Stiftung Mitarbeit (Hrsg.) (2019): Engagiert für Integration. Demokratische Teilhabe in der Einwanderungsgesellschaft. Beiträge zur Demokratieentwicklung von unten. Nr. 28. Verlag Stiftung Mitarbeit. Bonn

Stork, Remi (2014): Partizipation. In: Norbert Friedrich u.a. (Hrsg.): Diakonie-Lexikon. S. 331–334 Vandenhoeck & Ruprecht

Strassburger, Gaby/Rieger, Judith (2014): Partizipation kompakt. Für Studium, Lehre und Praxis sozialer Berufe. 1. Auflage. Beltz Juventa. Weinheim

Teorell, Jan; Torcal, Mariano; Montero, Jose Ramon (2007): Political Participation. Mapping the Terrain. In: van Deth, Jan; Montero, Jose Ramon; Westholm, Anders (Hrsg.): Citizenship an Involvement in European Democracies. A Comparative Analysis. 1. Auflage. 333-357. Rout-Ledge. London

Florian Wenzel und Christian Boeser-Schnebel (2019): Dorfgespräch. Ein Beitrag zur Demokratieentwicklung im ländlichen Raum. Arbeitshilfen für Selbsthilfe- und Bürgerinitiativen Nr. 53. 1. Auflage. Verlag Stiftung Mitarbeit. Bonn

Hafenegger, B./Jansen, M. M./Niebling, T. (Hrsg.) (2005): Kinder- und Jugendpartizipation im Spannungsfeld von Akteuren und Interessen. S. 63-94. Verlag Barbara Budrich Opladen



Webinare als Methode in der Erwachsenenbildung

Lisa Gutsche und Timm Köhler

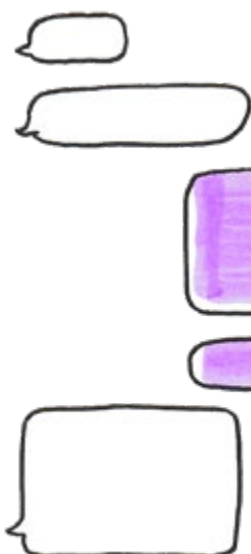
Das Netzwerk Gegenargument hat als Teil der Qualifizierungsreihe zwei Webinare mit unterschiedlichen Themenschwerpunkten angeboten. Diese wurden eigenständig und ergänzend zu den anderen Modulen angeboten und befassten sich zum einen mit dem Phänomen Hate Speech online und zum anderen mit Angriffen auf sexuelle, geschlechtliche und familiäre Vielfalt. Nachfolgend wird näher beschrieben, was Webinare genau sind und wie diese als Teil der Qualifizierungsreihe aufgebaut waren.

Es gibt eine große Vielfalt dessen, was als Webinar bezeichnet wird, bzw. mit welchen Zielen und Methoden ‚Webinare‘ umgesetzt werden. Im kommerziellen Kontext werden Webinare häufig als Webcast verstanden, also Videopräsentationen, die Inhalte einer großen Zahl von Interessierten vorstellen bei eher eingeschränkter Interaktivität. Ein anderes Verständnis sieht Webinare als »Videokonferenz«, um Besprechungen online durchzuführen. Darüber hinaus gibt es Webinare, die als Online-Seminare konzipiert sind. Hier steht das didaktische Konzept zur Vermittlung der Inhalte im Zentrum. Diese Form von **Webinaren als live Online-Seminare** wurde im Rahmen der Weiterbildung für die Diakonie durchgeführt.

Der jeweilige Charakter der Webinare wird neben dem Curriculum stark durch die technischen Möglichkeiten der jeweiligen Webinarplattform (Adobeconnect, zoom, Gotomeeting u. a.) bestimmt.

Die Vorteile von Webinaren liegen auf der Hand: Teilnehmen können alle, die über ein internetfähiges Endgerät wie Laptop, Tablet oder Mobiltelefon und Breitband-Internetanschluss verfügen. Die Teilnahme an ihnen ist kostengünstig und damit **relativ niedrigschwellig**; auch Menschen aus ländlichen Regionen oder globalen Kontexten haben die Chance teilzunehmen. Tagesrandzeiten können durch die kurzen Webinarangebote sinnvoll genutzt werden. Webinare sprechen nicht nur jüngere Zielgruppen an, sondern spiegeln zumeist den Querschnitt der Zielgruppen wider, mit denen die jeweiligen Institutionen arbeiten.

In der Kommunikation für Webinare empfiehlt es sich darauf zu achten, dass die technischen Voraussetzungen klar benannt und auch im Vorfeld schon ausprobiert werden. Bei der Planung der Webinare sollte auf die zu erwartende Infrastruktur der Teilnehmenden (TN) Rücksicht genommen werden. Beispielsweise sind die meisten betrieblichen Desktoprechner ohne Webcam ausgestattet, Headsets von sehr unterschiedlicher Qualität oder nicht vorhanden und Arbeitsumgebungen unterschiedlich geräuschvoll. Für diese Fälle empfehlen sich **abgestufte Beteiligungsmöglichkeiten** – audiovisuell (Kamera & Headset), Computeraudio (Headset) oder nur über textbasierten Chat. Eine verlässliche Internetverbindung mit ausreichender Bandbreite ist die wichtigste Voraussetzung; einzelne Webinaranbieter*innen offerieren jedoch auch die Einwahl über Telefon statt über Computeraudio.



Webinare bringen **andere Interaktionsdynamiken** hervor **als Seminare**. Insbesondere bei konsequenter Kultivierung des textbasierten Chats können Teilnehmende zeitgleich ihre Inhalte in den Webinarraum bringen, was Probleme mit dominantem Redeverhalten in der offline Welt teilweise umgeht. Allerdings kann es auch zu dominantem Schreibverhalten kommen, da manche schneller schreiben als andere oder das Chat-Schreiben stärker gewohnt sind. Gerade bei den von uns bearbeiteten Themen Hate Speech und Angriffen auf sexuelle, geschlechtliche und familiäre Vielfalt, ist es jedoch von enormem Vorteil, das Chat-Schreiben im Webinar direkt zu üben, da dies auch in der Realität (oft) die Reaktion auf online-Hass-Kommentare darstellt. Innerhalb kurzer Zeit entstehen viele Beiträge der Teilnehmenden im Raum, wodurch eine stärkere Gruppenpräsenz gefördert wird. Teilnehmende können sich in ihren Chatnachrichten aufeinander beziehen und beispielsweise Applaus geben oder direkte Rückfragen stellen. Nachteilig ist, dass punktuell ähnliche Beiträge von verschiedenen Teilnehmenden eingebracht oder parallele Diskussionsstränge geführt werden, was im Chatverlauf verwirrend erscheinen kann. Dies kann aber durch die Moderator*innen gesteuert werden, indem sie Beiträge vorlesen und in Beziehung zueinander setzen.

Ein weiterer Effekt insbesondere von chat-basierter Interaktion ist die **hohe zeitliche Effizienz**. Bei welchem Seminar würde die Vorstellungsrunde von 14 Personen nur 6 Minuten dauern? Online kein Problem. Auch die Sammlung von Erfahrungen und Ideen oder Antworten auf Moderationsfragen erfolgen schnell, sind nachhaltig dokumentiert und für alle TN lesbar. Ein Nachteil von Webinaren gegenüber Präsenzseminaren ist natürlich der eingeschränkte Kontakt der Moderation mit der Gruppe. Beispielsweise können ausbleibende (Text)Beiträge der TN ein Problem für die Moderation sein: Schreiben die Teilnehmenden vielleicht noch? Ist der Arbeitsauftrag unklar gestellt? Sind die TN erschöpft? Bislang zeigen leider nur wenige Plattformen an, ob Teilnehmende gerade an Textbeiträgen arbeiten, was für die Webinarmoderation eine wichtige Hilfestellung ist.

Allgemeine Methodische Kompetenzen in Webinaren

- Die Teilnehmenden erfahren, was Webinare als Online-Trainings sind.
 - Die Teilnehmenden erwerben durch das Format Medien- und Kommunikationskompetenzen
 - Teilnehmende erleben den Austausch mit anderen Lernenden ortsunabhängig und teilen mit diesen ihre eigenen Erfahrungen
-

Lernziele im Umgang mit Hate Speech und Angriffen auf sexuelle und geschlechtliche Vielfalt

- Die Teilnehmenden können Angriffe auf sexuelle, geschlechtliche und familiäre Vielfalt identifizieren und erlangen Grundlagenwissen über die Phänomene, einen Überblick über Akteursfelder sowie Argumentationsmuster
 - Die Teilnehmenden können den jeweiligen Rahmen von Online- und Offline-Situationen und dessen Einfluss auf ihre Handlungsmöglichkeiten einschätzen.
 - Die Teilnehmenden kennen Interventions- und Argumentationsstrategien im Umgang mit Hatespeech und im Besonderen Angriffen auf sexuelle, geschlechtliche und familiäre Vielfalt und können diese anwenden.
 - Die Teilnehmenden sind in ihrer Haltung und ihren Kompetenzen gestärkt, selbst gegen Hatespeech und im Besonderen Angriffe auf sexuelle, geschlechtliche und familiäre Vielfalt aktiv zu werden.
-





Webinarstruktur und Ziele


Einstieg

Bereits bevor das Webinar offiziell startet, liegt die Phase des Ankommens und Aufwärmens. Durch informelle Begrüßung und »small talk« lockert sich die Stimmung und die Anwesenden können unverbindlich die Technik ausprobieren. Insbesondere wenn IT-Infrastruktur und räumliche Umgebung nicht auf Webinare eingestellt sind, kann eine technische Betreuung erforderlich sein.

Diakonie GEGINARGUMENT

Technische Details

- Sie können Kamera & Mikro einschalten. Mikro ausschalten nicht vergessen.
- Chat vergrößern:
- Chat speichern: Gotomeeting > Datei > Chatprotokoll speichern



Zu Webinarbeginn stellt sich die Webinarleitung kurz vor, erläutert technische Details und Beteiligungsmöglichkeiten sowie den Ablauf. Bei komplexen und persönlichen Themen wie Umgang mit Hate Speech oder Angriffen auf geschlechtliche und sexuelle Vielfalt ist es zudem wichtig, Grundprinzipien zu vereinbaren: Gemeinsames Anliegen ist der Umgang mit dem Problem, darüber hinaus sind Lebenssituationen und Meinungen in der Gruppe vielfältig – und das sollte willkommen sein. Letzter Schritt der Einführungsphase ist die Selbstvorstellung.

Hinführung – Einstieg in das Thema

Für viele Teilnehmende ist das Thema (Angriffe auf Vielfalt online oder offline) aus den Medien oder eigener Erfahrung sehr präsent. Daher ist eine Erfahrungssammlung beim vorliegenden Thema ausreichend, um das Phänomen in den Webinarraum zu holen. Die Webinarleitung weist anhand der von den TN genannten Erfahrungen auf die quantitative Ausbreitung und die qualitativen Schattierungen des Problems hin sowie auf die unterschiedlichen Rollen, in denen agiert wird (z. B. als PR-Verantwortliche einer Organisation vs. Rolle als Privatperson). Sofern Teilnehmende in ihren Fallbeschreibungen persönlich oder aufgrund eines Diversitätsmerkmals selbst angegriffen wurden, ist das ein Einschnitt, der durch die Moderation herausgehoben und in seiner Tragweite anerkannt wird.

Ein wichtiger Bestandteil des Webinars ist kognitive Wissensvermittlung, um das Problemfeld zu umreißen. Ziel ist es, das Phänomen (z. B. Hatespeech oder Angriffe auf sexuelle und geschlechtliche Vielfalt) und Erscheinungsformen (Argumentationsstrategien) zu beschreiben, mit dem Ziel, dass die Teilnehmenden dieses in der Praxis identifizieren und schneller reagieren können.

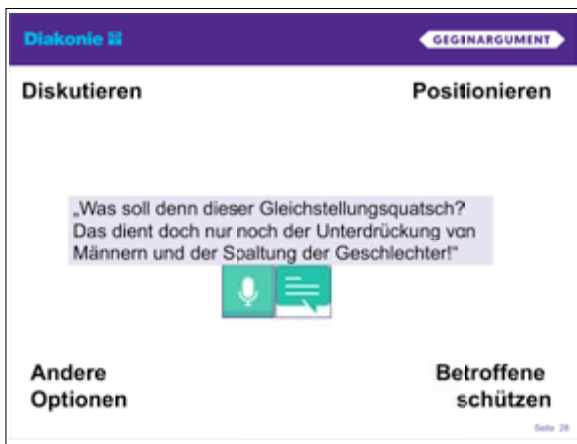
Erarbeitung

Nach der eher passiven Informationsaufnahme ist eine aktive Aneignung des Wissens durch die TN angezeigt. Als wirksam erweisen sich hier Gruppendiskussionen, in denen TN das Wissen auf konkrete Praxisbeispiele anwenden. Die Webinarleitung bleibt dabei in der Moderationsrolle und systematisiert die verschiedenen Argumente in der Diskussion. Eine inhaltlich spannende Diskussion kann sich dabei sowohl über den Text-Chat, über Computeraudio als auch durch Mischformen der beiden Kommunikationsweisen ergeben.



Transfer

Die »Gegenargument« Webinare sind Trainings, d. h. sie sind auf Praxissituationen der TN ausgelegt und sollen dezidiert die Fähigkeiten der TN, mit diesen umzugehen, stärken und Erprobungsmöglichkeiten bieten. Die Transfer-Phase von Webinaren ist daher stärker ausgeprägt und durch mehrere Übungen gestaltet. Die Übungen richten sich jeweils auf konkrete Handlungsziele aus, z. B. das Ausprobieren verschiedener Möglichkeiten, nicht-eskalierend eine Grenze zu ziehen oder auch Gesprächsstrategien in Diskussionen. Durch die Webinarleitung werden Gesprächsstrategien vorgestellt und durch die Teilnehmenden anhand von Beispielen geübt.



Abschließend können auch anwendungsorientierte Hinweise zum Transfer in die eigene Praxis gegeben werden, z. B. »zehn Tipps zum psychischen Selbstschutz« im Umgang mit Hatespeech online sowie Verweise auf sinnvolle Ressourcen wie Literatur, Onlineportale und andere Bildungsangebote, die die TN im Anschluss wahrnehmen können.

Abschluss

Die Abschlussphase des Webinars bietet den TN die Möglichkeit, das Gelernte zu systematisieren bzw. festzuhalten, was sie an neuen Erkenntnissen aber auch offenen Fragen aus dem Webinar mitnehmen. Im Gegensatz zu Präsenzseminaren ist diese Phase jedoch deutlich kürzer und die systematisierende Wirkung begrenzt. Ziel des Webinarabschlusses ist es auch, das Thema positiv zu beschließen und Anwesende zu bestärken (empowern), vor allem bei einem so belastenden Thema wie Online-Hatespeech oder Angriffen auf Vielfalt und die eigene Person.

Ressourcen und Dokumentation

Zu den Webinaren wird der Download der Webinar-Präsentation (Powerpoint) angeboten. Je nach Plattform erhalten die Teilnehmenden ein Chatprotokoll zum Download oder können sich selbst das Chatprotokoll abspeichern.



Handlungsmöglichkeiten zum Umgang mit Hatespeech im Netz

Kern der Gegenargument-Philosophie ist die Erkenntnis, dass unterschiedliche (Online-) Situationen auch unterschiedliche Handlungsmöglichkeiten erfordern. Beispielsweise unterscheidet sich die Dynamik in Kommentarspalten von Medien oder auf öffentlichen Social Media Profilen erheblich vom Kommunikationsklima in einer geschlossenen Gruppe von Menschen, die sich auch offline kennen. Auch die eigene Rolle in der Auseinandersetzung (neutral-unbeteiligt, professionelle-institutionelle Rolle, selbst von Thema betroffen) ist bei der Wahl einer angemessenen Reaktionsstrategie wichtig.

In nahezu jeder Kommunikationssituation verfügen wir über eine Vielzahl von strategischen Handlungsmöglichkeiten, von denen wir in den Gegenargument-Webinaren auf folgende hinweisen:

- Diskutieren (Austausch von Argumenten, ohne zeitliche Beschränkung),
- Positionieren (Grenze ziehen, abweichende Position verdeutlichen, keine Einladung zur Diskussion) sowie
- andere Optionen (Löschen/Melden/Anzeigen, mit Betroffenen Kontakt aufnehmen, Reaktion räumlich/zeitlich verlagern, irritieren, ignorieren usw.).

Sofern die Entscheidung für eine dialogorientierte Kommunikation gefallen ist, schlagen wir ein Repertoire an Gesprächsstrategien vor:

- Fragendes Vorgehen, um Ausgangspositionen zu klären: Welche Motivation hat mein Gegenüber? Worauf will die Person hinaus?
- Konkretisieren, um Pauschalisierungen und rechte Katastrophenbilder auf ein bearbeitbares Maß herunterzubrechen: Konkrete Beispiele erfragen, selbst Beispiele einbringen, an denen sich die komplexe gesellschaftliche Situation besser besprechen lässt
- Entdramatisieren: Wie groß ist das Problem tatsächlich? Wovor hat mein Gegenüber konkret Angst?
- Mit Emotionen des Gegenübers umgehen: Nach Gründen für Emotionen fragen, ggf. Betroffenheit des Gegenübers in existenziellen Situationen/von Ungleichbehandlung anerkennen
- Versachlichen/paraphrasieren: Das vom Gegenüber aufgeworfene Thema in eine sachliche Fragestellung umwandeln, ohne diskriminierende Sprache zu benutzen
- Soziale Themen/Missstände aufgreifen, diskriminierende Ableitung verweigern: Soziale Probleme als solche anerkennen und einordnen, rassistische Schuldzuweisungen und andere diskriminierende Ableitungen verweigern

Positionierungen / Grenz-Ziehungen setzen andere Schwerpunkte:

- Kurze, klare Aussagen, die nicht zur Diskussion auffordern
- Bei gefestigten Werthaltungen des Gegenübers eigene Werte als Ich-Botschaft »daneben stellen«
- Beenden von Diskussionen: Ausdrückliche Benennung des unüberwindlichen Dissenses und nicht-eskalierende Beendigung der Diskussion
- (Je nach Kontext) Übertreibungen, Überspitzungen, auch humorvoll; Einsatz von Memes, Sharepics (Text-Bild-Kombinationen)

Andere Strategien:

- Wo möglich: Diskussion in den offline Raum verlagern, direkt Person ansprechen
- Mit Betroffenen solidarisieren: Meine direkte Ansprache an Betroffene wirkt stärker, als wenn ich die Parolensender*in adressiere
- Löschen von diskriminierenden Beiträgen, wenn ich die Befugnis habe (sowie online auf Gründe für Löschung hinweisen); Melden bei Sozialen Medien; Anzeigen bei straftatrelevanten Inhalten





Zum Weiterlesen:

Argumentationshilfen zu Angriffen auf sexuelle und geschlechtliche Vielfalt

Beck, Dorothee/Stiegler, Barbara (2017): Das Märchen von der Gender-Verschwörung. Argumente für eine geschlechtergerechte und vielfältige Gesellschaft. Friedrich-Ebert-Stiftung. Online unter: www.fes.de/forum-politik-und-gesellschaft/artikelseite-news-slider/publikation-warum-das-mit-der-gender-verschwoerung-ein-maerchen-ist (22.10.2019)

Büttner, Frauke/Eltze, Wiebke/Gutsche, Lisa/Lang, Juliane (Hrsg.) (2017): Haltung zeigen! Gesprächsstrategien gegen Rechts. Rosa-Luxemburg-Stiftung, Berlin. Online unter: www.rosalux.de/publikation/id/37599/haltung-zeigen (23.10.2019)

Dissens e. V. Projekt Social Media Interventions (2018): Website Genderdings mit Argumenten gegen antifeministische Behauptungen. Online unter: genderdings.de (22.10.2019)

Schutzbach, Franziska/Pühl, Katharina/Von Bargen, Henning (2017): Gender raus! Zwölf Richtigstellungen zu Antifeminismus und Gender-Kritik. Heinrich-Böll-Stiftung und Rosa-Luxemburg-Stiftung. Online unter: www.gwi-boell.de/de/2017/07/04/gender-raus-12-richtigstellungen-zu-antifeminismus-und-gender-kritik (23.10.2019)

Sexuelle und geschlechtliche Vielfalt in Kirche und Diakonie

Evangelisches Zentrum Frauen und Männer: GENDER. ismus? Was sich hinter den neuen Angriffen gegen Geschlechtergerechtigkeit und Vielfalt verbirgt und wie sie damit umgehen können. Website. Online unter: gender-ismus.de (23.10.2019)

Diakonie Deutschland (2019): Broschüre Hurra, es ist ein... Kind! Geschlechtervielfalt ist (k)ein neues Thema – Informationen für Eltern. Online unter: www.diakonie.de/fileadmin/user_upload/Diakonie/PDFs/Journal_PDF/Hurra_es_ist_ein_Kind_Broschu__re_Geschlechtervielfalt_190823_FINAL.pdf (23.10.2019)

Deutsche Gesellschaft für Transidentität und Intersexualität dgti e. V. (Hrsg.): Reformation für alle*. Transidentität/Transsexualität und Kirche. Online unter: tur2017.de (23.10.2019)

Lukas, Annika/Radtke, Ellen/Schulz, Claudia (Hrsg.) (2017): Verhasste Vielfalt. Eine Analyse von Hate Speech im Raum von Kirche und Diakonie mit Kommentierungen. Schriften zu Genderfragen in Kirche und Theologie. Online unter: www.gender-ekd.de/download/Kirche%20in%20Vielfalt%20denken_WEB_Einzelseiten.pdf (23.10.2019)



Autor*innen:

Lisa Gutsche ist Trainerin der politischen Bildung im Netzwerk GEGENARGUMENT, Berlin, Themenschwerpunkte: Rechtsextremismus, Antifeminismus, Digitale Bildung.

Timm Köhler ist politischer Bildner zu Rechtsextremismus im Netzwerk GEGENARGUMENT, Kommunalberater für Rechts-extremismus und Demokratieentwicklung, Kirchenbezirks-beauftragter für Flucht und Migration Freiburg i. Br.

Weitere Infos und Bildungsangebote von GEGENARGUMENT unter: gegen-argument.de



»Die Webinare waren eine neue Form des Lernens für mich, die mir sehr gut gefallen hat.«

»Besonders gut gefallen hat mir an der Weiterbildung, dass Menschen aus den verschiedensten Feldern der Sozialen Arbeit mit dem gleichen Anliegen zusammengefunden haben und sich austauschen konnten. Das habe ich als Bereicherung empfunden.«



Methodenbeschreibungen und Arbeitsblätter

Modul 1

Handlungsdreieck

Ziele:

- Teilnehmende werden für diskriminierende Aussagen in verschiedenen Situationen sensibilisiert.
- Teilnehmende diskutieren die Dringlichkeit, einzugreifen und welche Handlungsmöglichkeiten in verschiedenen Situationen angemessen sind.

Zeit	Ca. 30 Minuten
Gruppengröße	Ca. 15 Teilnehmende
Material	Drei Plakate mit den Handlungsmöglichkeiten (Positionieren, Diskutieren, Etwas Anderes), Beispielsituationen

Ablauf der Übung:

Zu den folgenden Situationen sollen sich die Teilnehmenden auf einem Dreieck positionieren. Für jede Situation sind diese drei Entscheidungsmöglichkeiten vorgesehen:

- Positionieren – Es ist nötig, eine klare Haltung zu zeigen (z. B. Statement, deutliche Geste).
- Diskutieren – Hier lohnt es sich, mit Fakten und guten Argumenten ins Gespräch zu gehen (z. B. Nachfragen, Zahlen nennen, konkrete Beispiele oder eigene Erfahrungen anbringen).
- Etwas Anderes – weitere Reaktionsmöglichkeiten

Auswertung:

Nach jeder Situation sollten aus jeder Position einige Teilnehmende zu den Gründen ihrer Entscheidung befragt werden. Am Ende sollten alle, die möchten, auch etwas gesagt haben.

Methode:

Eine Methode der Mobilen Beratung gegen Rechtsextremismus Berlin

Beispiele:

- Auf dem Sommerfest Ihrer Einrichtung betreuen Sie gemeinsam mit drei Jugendlichen den Getränkestand. Zwei der Jugendliche sind minderjährige Geflüchtete aus einer betreuten Wohngemeinschaft. Zwei Besucher*innen unterhalten sich vor dem Stand. Eine sagt: »Ich habe ja grundsätzlich nichts gegen Ausländer, aber ich habe das Gefühl, dass die ganzen Flüchtlinge nur nach Deutschland kommen.« Die andere nickt und sagt: »Stimmt. Irgendwann muss mal Schluss sein!«
- Sie sitzen an der Bushaltestelle, neben ihnen sitzt eine schwangere Frau, die als Muslimin Kopftuch trägt. Zwei Meter von ihnen entfernt stehen zwei ältere Herren und unterhalten sich über die Frau. Der eine sagt zum anderen: »Guck dir die mal an, sicher hat die auch fünf Kinder zu Hause.« »Ja, die kommen her und wollen Kindergeld kassieren«, sagt der andere.
- Sie moderieren eine Podiumsdiskussion zum Thema »Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen« in Ihrer Einrichtung. Auf dem Podium sitzen Landespolitiker*innen und verschiedene Expert*innen. Ein Mann aus dem Publikum meldet sich zu Wort und sagt: »Sie und ihre Asylindustrie holen alle diese Kopftuchfrauen ins Land und für unsereins reicht der Lohn nicht zum Leben.« Ein Teil des Saals applaudiert, andere buhen.



Visionsblume

Ziele:

- Teilnehmende reflektieren, was ihnen selbst und anderen für eine menschenfreundliche, demokratische Gesellschaft wichtig ist.
- Teilnehmende entwickeln Ideen, wie sie selbstbewusst für ihre demokratischen Werte und Gesellschaftsvorstellungen werben können.

Zeit Ca. 60 Minuten

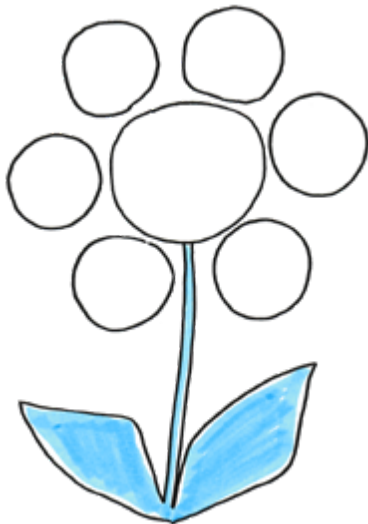
Gruppengröße Ca. 15 Teilnehmende

Material Arbeitsblätter, Flipchartpapier, Stifte in verschiedenen Farben

Ablauf der Übung:

Die Teilnehmenden finden sich in Arbeitsgruppen mit je 5 Personen zusammen und bekommen folgenden Arbeitsauftrag:

Welche Werte, Haltungen, Regeln, Teilhabemöglichkeiten, Ressourcen [...] sind in Ihren Augen wichtig für eine menschenfreundliche, demokratische Gesellschaft?



a) Zeichnen Sie eine Blume, die Blütenblätter sollen der Gruppenanzahl entsprechen.

b) Beschreiben Sie im inneren Kreis gemeinsame Punkte, auf die sie sich in der Gruppe geeinigt haben.

c) Punkte, die Ihnen wichtig erscheinen, die aber keinen Gruppenkonsens haben, schreiben Sie bitte in die Blütenblätter. Pro Person ein Blütenblatt.

Auswertung:

Nach ca. 20 Minuten kommen die Gruppen im Plenum zusammen. Jede Gruppe bekommt Gelegenheit, ihr Arbeitsergebnis und den Verlauf der Diskussion vorzustellen. Die anderen Gruppen können Rückfragen stellen. Abschließend erfolgt eine gemeinsame Diskussion der Ergebnisse und der Methode.

Methode:

Angelehnt an die Methode »Blumenspiel« von EPIZ Berlin (In: www.epiz-berlin.de/wp-content/uploads/2013-Methodensammlung-fu%CC%88r-Referent_innen.pdf)

Weitere Methoden Anregungen finden Sie hier:

Verdi Landesbezirk NRW, Abteilung gewerkschaftliche Bildung, (Hrsg.): Bildungsbaustein Rechtspopulismus und Vorurteile

Gegen Vergessen – Für Demokratie e. V., (Hrsg.): Widersprechen! Aber wie? Argumentationstraining gegen rechte Parolen

Modul 2

Deniz

Kurzbeschreibung:

Die Methode dient der Bewusstmachung von Selbst- und Fremdwahrnehmung und der Sensibilisierung für unterschiedliche Identitätsmerkmale und dessen Zusammenspiel in unterschiedlichen Unterdrückungsmechanismen innerhalb der Gesellschaft. Außerdem dient sie dazu, Vorstellungen und Normen zu reflektieren und aufzuzeigen, dass alle Menschen in Kategorien denken, um andere einzuordnen.

Ziele:

- Sensibilisierung für unterschiedliche Identitätsmerkmale und deren Bewertung
- Reflektieren von gesellschaftlichen Normen und deren »Abweichungen«
- Wahrnehmung von gesellschaftlichen Machtverhältnissen
- Sensibilisierung für unterschiedliche Diskriminierungs- und Unterdrückungsformen
- Verdeutlichung der Zusammenhänge zwischen Selbst- und Fremdwahrnehmung und der Verknüpfung von Vorurteilen und Stereotypen in Bezug auf individuelle Merkmale wie Kleidung, Habitus, Subkultur etc.

Zeit und Raum 75 Minuten. Der Raum sollte genügend Platz bieten für einen Stuhlkreis.

Material Flipchart, Stifte, Schaufensterpuppe (z. B. Torso)

Vorbereitung:

Die Schaufensterpuppe »Deniz« wird von Beginn an im Stuhlkreis platziert. Deniz trägt ein bewusst gewähltes Outfit: ein enges Top und eine abgenutzte Unterhose/Boxershorts, die im Schritt ausgestopft ist. Gehalten wird diese durch Hosenträger in Regenbogenfarben an denen ein politischer Button (Parteien, bestimmte Organisationen) befestigt ist. Um den Hals trägt er*sie ein Kreuzifix. Deniz trägt, wie alle Teilnehmenden der Gruppe, ein Namensschild.

Ablauf der Übung:

Deniz, der*die seit Beginn des Workshops im Stuhlkreis sitzt, wird von der*dem Gruppenleiter*in vorgestellt. Die Teilnehmenden werden aufgefordert, sich Deniz anzuschauen und einen Gegenstand auszuwählen, den sie Deniz für den Tag mitgeben möchten. Jede*r aus der Gruppe ist nun aufgefordert, Deniz etwas zu geben oder anzuziehen, wovon der*die Teilnehmende der Meinung ist, dass Deniz es gebrauchen könnte. Dabei können sich Gegenstände wie Taschentücher, Handys, Wasser, Bücher, Spielzeuge, Kondome oder aber auch Kleidungsstücke etc. ansammeln – es gibt dabei kein richtig oder falsch.

Nachdem alle Teilnehmenden Deniz mit einem Gegenstand ausgestattet haben, werden sie einzeln aufgefordert, zu erklären, warum sie den jeweiligen Gegenstand ausgewählt haben. Danach werden die Teilnehmenden aufgefordert, sich im Plenum dazu zu äußern, was ihnen durch den Kopf geht, wenn sie Deniz betrachten. Die unterschiedlichen Merkmale, die die Teilnehmenden nennen, werden mit den unterschiedlichen Kategorien (z. B. Befähigung, Religion, Klasse) verknüpft und innerhalb dieser Kategorien wird erörtert und diskutiert, was in Deutschland als Norm und als vermeintliche Abweichung gilt. In diesem Kontext wird Deniz anhand der Merkmale positioniert.

Diese Merkmale werden auf einem Flipchart oder Tafel gesammelt und gemeinsam in der Auswertung unterschiedlichen Kategorien zugeordnet. Die Visualisierung ist in Form einer Tabelle möglich (vgl. Anlage).

In der Auswertung und Reflexion sollte durch eine moderierte Anleitung seitens der Gruppenleitung die Möglichkeit gegeben werden, zu diskutieren. Aufgrund der unterschiedlichen Meinungen und Sichtweisen können auch kontroverse Diskurse entstehen. Da nicht alle Themen besprochen werden können, sollte je nach Zielgruppe ein Schwerpunkt gesetzt werden. Eine ausführlichere Auseinandersetzung könnte innerhalb von Kleingruppen stattfinden.

Abschluss:

Der gemeinsame Abschluss der Methode ist wichtig, da Deniz ein Teil der Gruppe und Teil der Geschichten der Teilnehmenden geworden ist. Es gibt unterschiedliche Möglichkeiten, Deniz zu verabschieden. Diese können je nach Stimmung innerhalb der Gruppe variieren. Zum Beispiel nimmt jede Person einen Gegenstand und bedankt sich im Namen von Deniz und begründet dies.

Deniz kann aber auch weiterhin Teil der Gruppe bleiben und den Prozess begleiten. Dies gibt die Möglichkeit, im weiteren Verlauf auf Deniz zurückzugreifen.

Quelle:

I-päd (2015): Intersektionale Pädagogik. Handreichung für Sozialarbeiter*innen, Erzieher*innen, Lehrkräfte und die, die es noch werden wollen. Online unter: www.i-paed-berlin.de/de/Downloads (13.12.2018).



Perspektivwechsel

Kurzbeschreibung:

Die Übung »Perspektivwechsel« stammt aus der Anti-Bias-Arbeit. Sie eignet sich für die vertiefte Auseinandersetzung mit Vorurteilen, Macht und Diskriminierung im Alltag und in Organisationen. Sie setzt die Beschäftigung mit institutionellen Diskriminierungen voraus.

»Perspektivwechsel« thematisiert ausgewählte vorurteils- und Diskriminierungskategorien, die sich häufig versteckt halten und für die nichtbetroffenen kaum sichtbar sind. Durch einen angeleiteten Rollenwechsel macht Perspektivwechsel auf Internalisierung von Vorurteilen und Ungleichheitsdimensionen aufmerksam und weist auf deren Institutionalisierung hin mit dem Ziel, die »Unsichtbarkeit« mancher Gruppen zu thematisieren und aufzubrechen. Dabei spielt der Austausch über subjektive Erfahrungen und gesellschaftswirksame Zuschreibungsprozesse eine wesentliche Rolle.

Perspektivwechsel setzt an emotional verankerten Vorurteilsstrukturen an, sensibilisiert für das Machtgefüge zwischen Mehrheits- und Minderheitsperspektiven und fördert das Bewusstsein für Diskriminierung im Alltag und im Arbeitsleben. Das Zulassen auch unbequemer Perspektiven und die Diskussion von Handlungsstrategien setzt die Reflexionsbereitschaft der Teilnehmenden voraus.

Ziele

- Reflexion der gesellschaftlichen Aspekte von Vorurteilen
- Sensibilisierung für Internalisierung und Macht
- Sensibilisierung für Ausgrenzungs- und Diskriminierungsprozesse
- Förderung kritischen Denkens im Umgang mit Vorurteilen und Diskriminierung

Zeit und Raum 90–120 Minuten, Stuhlkreis, Platz für Kleingruppenarbeit

Material Rollenkarten, visualisierte Fragen oder Arbeitsblatt, Flipchart, Stifte

Hinweis:

Rollenübungen gehen nicht selten mit Widerständen bei der Rollenübernahme einher. Erst bei wiederholter Nachfrage kann der Zugang zu den spezifischen Erfahrungen »freigemacht« werden. Die anfängliche Reaktion auf die fremde Rolle und auf die damit einhergehenden Gefühle ergibt sich unter anderem aus der ganz selbstverständlichen »Blindheit« für andere Perspektiven. Es ist wichtig darauf zu achten, dass die jeweiligen Rollen die Teilnehmenden persönlich betreffen können. Daher sollte der Wunsch nach einer anderen Rolle beachtet werden.

Ablauf:

»Perspektivwechsel« enthält Rollenspielanteile und vollzieht sich im Dreischritt von Einzelarbeit, Gruppenarbeit und Auswertung im Plenum.

Zunächst wird die Aufgabenstellung erläutert. Dann ziehen alle Teilnehmenden eine Rollenkarte. Die Beteiligten werden gebeten das neue Merkmal in ihr Identitätskonzept aufzunehmen. Die Übernahme der fremden Rollen wird zeitlich und räumlich definiert. Das »ablegen« der Rollen ist jederzeit möglich.

In der Phase der **Einzelarbeit** besteht die Aufgabe für die Beteiligten darin, die Rolle zu wechseln und die damit einhergehenden Gedanken, Gefühle und Verhaltensformen aufzuspüren und innerlich festzuhalten. Folgende Fragen können den Beteiligten dabei helfen, die eigenen Reaktionen, aber auch die eventuellen Reaktionen ihres Umfeldes, die möglichen Veränderungen im Alltag und Arbeitsleben zu erkennen und zu reflektieren.

Mögliche Fragen:

- Wie geht es Ihnen mit diesem neuen Merkmal?
- Wie würden Ihre Familie und/oder Freund*innen darauf reagieren?
- Was würde sich an Ihrem Arbeitsplatz verändern?
- Würde sich Ihre Teilhabe am gesellschaftlichen Leben dadurch verändern?



Nach der Phase der Einzelarbeit werden **Kleingruppen** zum Austausch gebildet. Der Arbeitsauftrag besteht darin, sich gegenseitig in der Rolle vorzustellen und sich über die ausgeteilten Merkmale sowie über die damit einhergehenden Gedanken, Gefühle und Veränderungen auszutauschen. Das Gespräch kann sich an den Fragen aus der Einzelarbeit orientieren.

Die Arbeitsgruppen lösen sich auf, die jeweiligen Rollen werden symbolisch abgelegt. Anschließend findet auf der Grundlage folgender Reflexionsfragen eine **Plenumsdiskussion** statt.

Reflexionsfragen

- Was sind das für Merkmale?
- Welche Assoziationen sind damit verbunden? Woher kommen diese her?
- Wie fühlen sich diese Merkmale an?
- Welche Vorurteile gehen mit diesen Merkmalen einher?
- Inwiefern sind diese Merkmale mit Machtverhältnissen verbunden?
- Haben Sie Veränderungen in Ihrem Alltag und im Arbeitsleben spüren können (sich vorstellen können...?) Wenn nicht, woran könnte es liegen? Wie würden sie damit umgehen?
- Eine vertiefende Auswertung und die Diskussion über den in der Übung evozierten Rollenwechsel sensibilisieren für internalisierte Vorurteile und fördern das Bewusstsein für Machtverhältnisse und Ausgrenzungsprozesse auf individueller wie auch struktureller Ebene.



Die Ambivalenz der Teilnehmenden in ihren Rollen, die Schwierigkeiten die Rollen mit Inhalt zu »füllen«, spiegelt die Diskrepanz zwischen ihren Bildern und der komplexen Lebensrealität bestimmter Gruppen wider. Es sollte dabei deutlich werden, dass die Teilnehmenden bei der Beantwortung der Fragen mit der Bedeutung ihrer eigenen Bewertungsmaßstäbe konfrontiert sind.



Zudem ist es beim Wechsel von Perspektiven wichtig zu beachten, dass die fremden Rollen eher mit unseren Fantasien und Vorstellungen von Anderen, als mit persönlichen Erfahrungen oder objektivem Hintergrundwissen gefüllt werden. Diese Fremdbilder steuern unsere Erwartungen von Anderen. Sie sind gesellschaftlich tief verwurzelt und werden beispielsweise über mediale Darstellungen reproduziert.

Variation

Die Übung »Perspektivwechsel« kann im Hinblick auf thematisierten Diskriminierungsmerkmale bzw. -formen variiert werden. Entsprechend müssen die Rollenkarten verändert oder ergänzt werden.

Quelle

Zentralwohlfahrtsstelle der Juden in Deutschland e. V.: Perspektivwechsel. Theoretische Impulse. Methodische Anregungen. 2010. S. 60ff (eigene Überarbeitung).

Liste der Rollen (Beispiele)

- Ich bin lesbisch/schwul
- Ich bin HIV-Positiv
- Ich bin transsexuell
- Ich habe vier Kinder
- Ich bin jüdisch
- Ich bin muslimisch
- Meine Eltern sind schon lange Zeit arbeitslos
- Ich habe Depressionen
- Meine Eltern kamen aus der Türkei als Gastarbeiter
- Ich habe keine deutsche Staatsbürgerschaft
- Mein*e Partner*in ist Schwarz
- Ich bin magersüchtig
- Ich komme aus Russland
- Ich bin intersexuell
- Ich bin jesidisch

Weitere Methoden Anregungen finden Sie hier:

Woher komme ich? Reflexive und methodische Anregungen für eine rassismuskritische Bildungsarbeit. Diakonie Württemberg: www.diakonie-wuerttemberg.de/rassismuskritische-bildungsarbeit

Entwicklungspolitisches Bildungs- und Informationszentrum. Methodensammlung für Referent*innen: www.epiz-berlin.de/wp-content/uploads/2013-Methodensammlung-fu%CC%88r-Referent_innen.pdf

Vielfalt mediathek: www.vielfalt-mediathek.de

Modul 3

Demokratieblume

Ziele:

- Teilnehmende reflektieren ihr eigenes Demokratieverständnis.
- Teilnehmende denken über Elemente dieses Verständnisses nach.

Zeit	Ca. 30 Minuten
Gruppengröße	Ca. 15 Teilnehmende
Material	Ausgedruckte Zitate zu Demokratie Ausgedruckte Arbeitsblätter, Stifte

Ablauf der Übung:

Die Seminarleitung legt Zitate zum Thema Demokratie im Raum aus. Die Teilnehmenden nehmen sich Zeit und lesen diese. Die Teilnehmenden wählen jeweils ein Zitat, welches sie anspricht und begründen dies in einem kurzen Wortbeitrag. Die Seminarleitung sammelt Aspekte der Begründung auf einem Flipchart/Metaplanwand. Anschließend haben die Teilnehmenden Zeit auf ihrem Arbeitsblatt die für sich fünf wichtigsten Elemente von Demokratie festzuhalten.

Auswertung:

Im Plenum wird mit Hilfe eines Redeballes die Übung reflektiert und ausgewertet.

Mögliche Fragen dafür:

- Was hat euch überrascht?
- Wie geht es euch mit dem Ergebnis?
- Welche Elemente fehlen?



Methode:

Eine Methode der stuhlkreis_revolve – Kollektiv für emanzipatorische Bildungsarbeit und Prozessbegleitung



Die Demokratie ist die schlechteste aller Staatsformen, ausgenommen alle anderen – Winston Churchill // Wer sich nicht bewegt, spürt seine Fesseln nicht! – Rosa Luxemburg // Demokratie ist ein Verfahren, das garantiert, dass wir nicht besser regiert werden, als wir es verdienen – George Bernard Shaw // Wahlen allein machen noch keine Demokratie – Barack Obama // Die Mitbestimmung ist ein positiver Standortfaktor am Investitionsstandort Deutschland – Utz Claasen // Der Wahlspruch sollte nicht sein: Vergebt einander, sondern eher: Versucht, einander zu verstehen – Emma Goldman // Demokratie ist die Notwendigkeit, sich gelegentlich den Ansichten anderer Leute zu beugen – Winston Churchill // Demokratie: die Regierung des Volkes durch das Volk für das Volk – Abraham Lincoln // Die Welt lebt von Menschen, die mehr tun als ihre Pflicht – Ewald Balsler // Die Demokratie ist keine Frage der Zweckmäßigkeit, sondern der Sittlichkeit – Willy Brandt // Der Philosoph, der in die Öffentlichkeit eingreifen will, ist kein Philosoph mehr, sondern ein Politiker; er will nicht mehr nur Wahrheit, sondern Macht – Hannah Arendt // In der internationalen Politik geht es nie um Demokratie oder Menschenrechte. Es geht um die Interessen von Staaten. Merken Sie sich das, egal, was man Ihnen im Geschichtsunterricht erzählt – Egon Bahr // Demokratie: ein bei Wahlen immer wieder auftauchender Begriff – Gerd Wollschon // Es gibt keine Freiheit ohne gegenseitiges Verständnis – Albert Camus //



**Kopier-
vorlage**



»Die Würde des Menschen ist unantastbar.«

»Demokratie ist die Notwendigkeit, sich gelegentlich den Ansichten anderer Leute zu beugen.«

Freiheit steigt nicht zu einem Volk herab; ein Volk muss sich zur Freiheit erheben – Charles Caleb Colton // Es kommt nicht so sehr darauf an, dass die Demokratie nach ihrer ursprünglichen Idee funktioniert, sondern, dass sie von der Bevölkerung als funktionierend empfunden wird – Rudolf Augstein // Man kann niemals eine Revolution machen, um damit eine Demokratie zu gründen. Man muss eine Demokratie haben, um eine Revolution herbeiführen zu können – Gilbert Keith Chesterton // Demokratie: Kompromisswirtschaft – Ron Kritzfeld // Heute wie damals ist die öffentliche Meinung der allgegenwärtige Tyrann; heute wie damals ist die Mehrheit eine Masse von Feiglingen, die bereit ist, den zu akzeptieren, der ihre eigene elende seelische und geistige Verfassung widerspiegelt – Emma Goldman // Die Würde des Menschen ist unantastbar – GG // Es kann das Volk sein eigener Tyrann sein, und es ist es oft gewesen – Ludwig Böhme // Ich mag verdammen, was du sagst, aber ich werde mein Leben dafür einsetzen, dass du es sagen darfst – Evelyn Beatrice Hall // Es gibt ein unfehlbares Rezept, eine Sache gerecht unter zwei Menschen aufzuteilen: Einer von ihnen darf die Portionen bestimmen, und der andere hat die Wahl – Gustav Stresemann // Die Bundesrepublik Deutschland ist ein demokratischer und sozialer Bundesstaat. Alle Staatsgewalt geht vom Volke aus. Sie wird vom Volke in Wahlen und Abstimmungen und durch besondere Organe der Gesetzgebung,

der vollziehenden Gewalt und der Rechtsprechung ausgeübt – GG // Willst du den Charakter eines Menschen erkennen, so gib ihm Macht – Abraham Lincoln // Freiheit nur für die Anhänger der Regierung, nur für Mitglieder einer Partei – mögen sie noch so zahlreich sein – ist keine Freiheit. Freiheit ist immer Freiheit des anders Denkenden. Nicht wegen des Fanatismus der »Gerechtigkeit«, sondern weil all das Belehrende, Heilsame und Reinigende der politischen Freiheit an diesem Wesen hängt und seine Wirkung versagt, wenn die »Freiheit« zum Privilegium wird – Rosa Luxemburg // Nicht Sieg sollte Zweck der Diskussion sein, sondern Gewinn – Joseph Joubert //

»Es gibt keine Freiheit ohne gegenseitiges Verständnis.«

Die Zitate finden Sie als
Kopiervorlage unter
diakonie.de/vielfalt-gestalten.





»Als sehr bereichernd habe ich die Balance von Wissensvermittlung und der methodisch sehr vielseitig gestalteten Möglichkeit der Handlungserprobung empfunden. So konnten wir an real erlebten Beispielen aus der Praxis unterschiedliche Reaktions- und Argumentationsvarianten ausprobieren und reflektieren.«



Partizipation in meiner Arbeit

Ziele:

- Teilnehmende beschreiben wie sie aktuell Partizipation in ihrem Arbeitsfeld umsetzen.
- Teilnehmende reflektieren darüber, welche Möglichkeiten und Hindernisse es bei einer partizipationsorientierten Arbeit geben kann.
- Teilnehmende können ihr Partizipationsverständnis begründen.

Zeit	Ca. 30 Minuten
Gruppengröße	Ca. 15 Teilnehmende
Material	Arbeitsblatt: Partizipation in meiner Arbeit; Partizipationspyramide nach Straßburger

Ablauf der Übung:

Die Seminarleitung erklärt die verschiedenen (Vor-)stufen von Partizipation nach Straßburger. Die Teilnehmenden haben die Aufgabe, Teile der eigenen Arbeit zu den verschiedenen Partizipationsstufen einzutragen (z. B. Newsletter, Jahresberichte, Bewohner*innengremien, Beschwerdemanagement, ...).

Dabei sollen reale Arbeitsweisen eingetragen werden. Diese können um mögliche Bereiche ergänzt werden, sodass auf jeder Stufe ein Teilbereich steht. Die Teilnehmenden beantworten einzeln die auf dem Blatt stehenden Fragen. Im Anschluss tauschen sich die Teilnehmenden mit einer Person über ihre Antworten aus.

Auswertung:

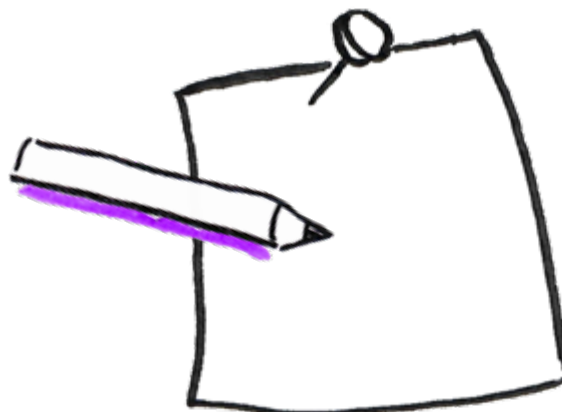
Im Plenum wird mit Hilfe eines Redeballes die Übung reflektiert und ausgewertet. Mögliche Fragen dafür:

- Wo fällt es euch leicht partizipationsorientiert zu arbeiten, in welchen Bereichen fällt es euch schwer?
- Welche Möglichkeiten fallen euch ein, eure Partizipationsbestrebungen in den jeweiligen Teilbereichen zu verändern?
- Wann ist es für euch aus professioneller Perspektive sinnvoll Vorstufen der Partizipation oder echte Partizipation zu ermöglichen?

Methode:

Eine Methode der stuhlkreis_revolve – Kollektiv für emanzipatorische Bildungsarbeit und Prozessbegleitung

**Kopier-
vorlage**



Echte Partizipation

Vorstufen der Partizipation

	I: Informieren	II: Meinung erfragen	III: Lebensweltexpertise Einholen	IV: Mitbestimmung zulassen	V: Entscheidungs- kompetenzen teilweise abgeben	VI: Entscheidungs- macht übertragen
Wie?						
Welche Chancen sind damit verbunden?						
Wie können diese Chancen vergrößert werden?						
Welche Risiken sind damit verbunden?						
Wie können diese Risiken minimiert werden?						
Besonderheiten aufgrund von Herkunft, Sprache, Schicht, Geschlecht, Gender-Identität, sexueller Orientierung, Krankheit Behinderung?						

Systemisches Konsensieren

Ziele:

- Teilnehmende verstehen das Prinzip des systemischen Konsensierens.
- Teilnehmende können reflektieren, inwieweit diese Entscheidungsfindung für Arbeitsbereiche bei ihnen geeignet ist.

Zeit	Ca. 30 Minuten
Gruppengröße	Ca. 15 Teilnehmende
Material	Ausgedrucktes Arbeitsblatt: Systemisches Konsensieren.

Ablauf der Übung:

Die Teilnehmenden tragen ihre Namen in die linke Spalte (P1–P5) ein. Als erstes benötigen die Menschen eine Entscheidung, die sie treffen wollen, die alle von Ihnen betrifft (z. B. in welches Restaurant wollen wir in der Mittagspause gehen?). Sie suchen nach verschiedenen Lösungsideen für eine gemeinsame Problemstellung (Chinesisch, Thai, Italienisch, ...). Diese tragen sie in erste Zeile von links nach rechts.

Anleitung: Nun trägt jede Person von links nach rechts Widerstandspunkte (W-Stimmen) zu jeder einzelnen Lösung ein. Dabei gilt es ehrlich für jede einzelne Lösung einzutragen in welchem Maße der eigene Widerstand besteht.

Wenn man jedem*r Beteiligten erlaubt, den eigenen Widerstand mittels W-Stimmen zu bewerten, ist es für jede*n möglich, den eigenen Widerstand auszudrücken.

- 0 W-Stimmen bedeutet: Ich habe keinen Einwand gegen diesen Vorschlag.
- 10 W-Stimmen bedeuten: Dieser Vorschlag ist für mich unannehmbar.
- Zwischenwerte werden nach Gefühl vergeben.

Nachdem alle Teilnehmende ihre W-Stimmen eingetragen haben, werden die W-Stimmen pro Spalte zusammengezählt. Die Lösung mit den geringsten W-Stimmen kommt dem Gruppenkonsens am nächsten.

Auswertung:

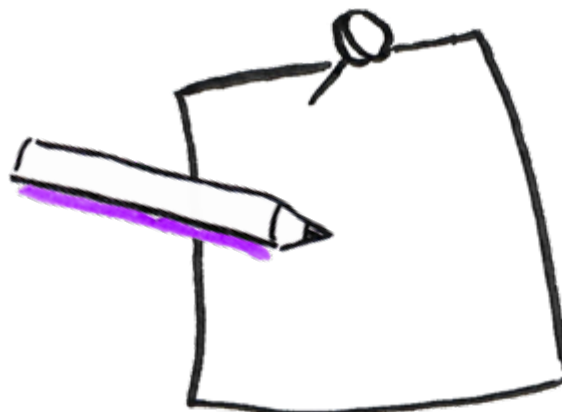
Im Plenum wird mit Hilfe eines Redeballes die Übung reflektiert und ausgewertet. Mögliche Fragen dafür:

- Bei welchen Entscheidungen könnte die Methode des systemischen Konsensierens Anwendung finden? Bei welchen nicht?
- Was muss bedacht werden, damit diese Methode gut funktioniert? Wo seht ihr Schwächen?

Methode:

Eine Methode der stuhlkreis_revolve – Kollektiv für emanzipatorische Bildungsarbeit und Prozessbegleitung

**Kopier-
vorlage**



Lösungsideen

		Null-Lösung (Es wird keine Lösung gefunden)
P1: 0-10		
P2: 0-10		
P3: 0-10		
P4: 0-10		
P5: 0-10		
Gesamt der Widerstandpunkte (Der geringste Punkt steht für die konsensierte Lösung)		

Kurzvorstellungen von Teilnehmenden der Weiterbildung



Ich bin **Bernhard Beier-Spiegler** und arbeite als **Dipl. Sozialarbeiter** beim Diakonischen Werk Breisgau-Hochschwarzwald in der kirchlichen Fachberatung für Geflüchtete und als Trainer und Berater für Interkulturelle Öffnung in Projekten der Evangelischen Landeskirche in Baden.

In der Arbeit mit Menschen, die sich im sozialen Bereich oder in der Arbeit mit Geflüchteten engagieren, erlebe ich, dass diese sich für ihr Engagement rechtfertigen müssen. Darüber hinaus besteht die Gefahr, dass sich in der Gesellschaft eine ablehnende Stimmung gegenüber allem als fremd Erscheinenden etabliert. Gegen diese gesellschaftlichen Tendenzen wollte ich mich persönlich und professionell kompetent machen. Die Weiterbildung kam daher für mich genau zum richtigen Zeitpunkt, mit den richtigen Themen und Referent*innen, die das breite Spektrum der Seminarthemen kompetent und praxisnah vermitteln konnten.

Das Angebot, sich in Form von Webinaren gegenüber Hate Speech und den Angriffen auf sexuelle oder geschlechtliche Vielfalt einzuüben, war für mich eine wertvolle Ergänzung.

Für die Auseinandersetzung mit undemokratischen Strömungen, Denkmustern und Strukturen habe ich an Wissen und praktischen Handlungsmöglichkeiten hinzugewonnen, was mich darin stärkt, für Gleichberechtigung und Teilhabe aller einzustehen und die Themen als Trainer und Berater eingehender vermitteln zu können.

Das Praxisprojekt habe ich gemeinsam mit Regine Gnegel (rechts) entwickelt und im Rahmen der Flüchtlingsschutztagung in Bad Boll als Workshop zum Thema »Vielfaltssensibel und diskriminierungskritisch handeln« durchgeführt.



Mein Name ist **Regine Gnegel**, ich bin **Sozialpädagogin** und als Fachberatung im Bereich Flucht, Migration und Integration bei der Evangelischen Landeskirche in Baden tätig. Ich begleite die Arbeit der Fachkräfte unter anderem in den Bereichen Ehrenamtsbegleitung, Akzeptanzarbeit und Interkulturelle Öffnung. Dazu gehört auch die Entwicklung pädagogischer Konzepte im Themenfeld Diskriminierung, Rassismus und Rechtspopulismus.

Die Weiterbildung war vielfältig in Bezug auf Methoden und Lösungsansätze, wie man verschiedenen Formen von Rassismus und Diskriminierung im (beruflichen) Alltag begegnen kann. Bereichernd war, dass Fachkräfte verschiedener Arbeitsfelder teilgenommen haben, damit wurden die Themen der Weiterbildung klar als Querschnittsaufgaben in den Arbeitsfeldern von Kirche und Diakonie bearbeitet.

»Für die Auseinandersetzung mit undemokratischen Strömungen, Denkmustern und Strukturen habe ich an Wissen und praktischen Handlungsmöglichkeiten hinzugewonnen, was mich darin stärkt, für Gleichberechtigung und Teilhabe aller einzustehen.«

»Wir finden es besonders wichtig, positive Narrative zu entwickeln, damit man sich nicht nur einem fremden- und demokratiefeindlichem Umfeld entgegenstellt, sondern auch ein positives Gesellschaftsbild entwerfen kann.«



Für meine Arbeit gelernt habe ich, wie Sensibilisierung für das Thema Rassismus und Diskriminierung konkret aussehen kann und welche Methoden hier eingesetzt werden können. Hieraus ergeben sich neue Möglichkeiten, unterschiedliche Schulungsmodule zu entwickeln. Zudem habe ich mich intensiver mit »Critical Whiteness« auseinandergesetzt und finden diesen Ansatz für die aktuelle Auseinandersetzung mit Rassismus in der deutschen Gesellschaft sehr sinnvoll. In der Fortbildung weniger präsent waren die Themen Islamfeindlichkeit und Antiziganismus. Aufgrund der Aktualität dieser Themen haben wir beschlossen, sie in unserem Praxisprojekt aufzugreifen, um mit den erlernten Methoden diese beiden Themen zu bearbeiten.

Wir sind **Joachim Böhmer, Diplom-Pädagoge**, verantwortlich für die Personalentwicklung innerhalb der Unternehmensgruppe Heilpädagogischen Hilfe Osnabrück (HHO) und **Christoph Kramer, Diplom-Heilpädagoge** und Leiter der Frühförderstellen der HHO Kindheit & Jugend gGmbH.

Für unsere Arbeit haben wir reichhaltige Ideen und Anregungen aus der Weiterbildung mitnehmen können. Eigene »blinde Flecken« wurden aufgedeckt und ein tieferes Verständnis für zugrundeliegende Mechanismen des Rechtspopulismus und der Fremdenfeindlichkeit ermöglichten uns neue Zugänge zum Themenkomplex.

Wir finden es besonders wichtig, positive Narrative zu entwickeln, damit man sich nicht nur einem fremden- und demokratiefeindlichem Umfeld entgegenstellt, sondern auch ein positives Gesellschaftsbild entwerfen kann.

Im Rahmen der Weiterbildung haben wir das Projekt »Farbe bekennen für Vielfalt und Demokratie« begonnen. »Farbe bekennen« nimmt die Leitbildvision der HHO ernst und sensibilisiert unsere Mitarbeitenden: Eine Diskussion über Möglichkeiten zur Stärkung der Demokratie und Grundhaltungen gegen Rechtspopulismus wird jetzt

firmenintern lebhaft geführt. Die HHO als Arbeitgeber positioniert sich politisch klar und wahrnehmbar. So haben wir beispielsweise die örtliche Seebücke und die Petition »Europawahl für alle« unterstützt. Dadurch wird bei den Mitarbeitenden Bindung erzeugt. Seminarangebote zur Glaubenswelt des Judentums, Islam und Christentums und ein Seminar zur »Argumentation gegen Stammtischparolen« sensibilisieren für den Leitgedanken der Vielfalt. Das neu entwickelte Logo »Farbe bekennen« kann als Aufkleber für Auto, Fahrradtasche o. ä. genutzt werden und macht so unsere Idee von Vielfalt und Demokratie innerhalb und außerhalb unserer Einrichtung sichtbar.





»Für meine Arbeit habe ich mitnehmen können, dass es verschiedene Wege gibt, sich rechtspopulistischen und rassistischen Äußerungen entgegen zu stellen und gleichzeitig immer klar in seiner Haltung zu bleiben.«

Ich bin **Juliane Köbler** und arbeite als **Fachkraft für sprachliche Bildung** im Rahmen des Bundesprojektes »Weil Sprache der Schlüssel zur Welt ist« für das Berufsbildungswerk Leipzig in zwei Kindertagesstätten.

Besonders gut gefallen hat mir an der Weiterbildung, dass Menschen aus den verschiedensten Feldern der Sozialen Arbeit mit dem gleichen Anliegen zusammengefunden haben und sich austauschen konnten. Das habe ich als persönliche Bereicherung empfunden. Außerdem sorgte die hervorragende Organisation der Veranstaltung dafür, dass man das Pensum gut bewältigen konnte. Besonders wichtig fand ich, dass ich mit klaren Interventions- und Argumentationsstrategien im Umgang mit menschenfeindlichen Äußerungen nach Hause fahren konnte.

Für meine Arbeit habe ich aus der Weiterbildung mitnehmen können, dass es verschiedene Wege gibt, sich rechtspopulistischen und rassistischen Äußerungen entgegen zu stellen und gleichzeitig immer klar in seiner Haltung zu bleiben.

Als Praxisprojekt habe ich gemeinsam mit unserer Einrichtungsleitung eine Teamsitzung zum Leitbild der Diakonie und dem Umgang unserer Einrichtung mit diskriminierenden und rechtsextremen Äußerungen und Vorfällen von Familien oder Mitarbeitenden konzipiert und geleitet.



»Durch die Webinare hat sich mir eine ganz neue Lernform eröffnet, mit der ich sehr positive Erfahrungen gemacht habe.«

Ich bin **Kathrin Rühl, Diakonin** und **Dipl.-Sozialpädagogin** und arbeite als Referentin der Diakonischen Gemeinschaft Hephata und Dozentin an der Hephata Akademie für soziale Berufe sowie als Lehrbeauftragte an der Evangelischen Hochschule Darmstadt, Studienstandort Schwalmstadt-Treysa.

Besonders gut gefallen hat mir an der Weiterbildung die Erfahrung zu machen, dass es deutschlandweit so viele Menschen gibt, die nicht wegschauen, wenn andere z. B. aufgrund ihrer Herkunft, ihres Äußeren, ihrer Religionszugehörigkeit oder ihres Geschlechts diskriminiert, ausgegrenzt, abgewertet und zu Feindbildern stilisiert werden. Für mich als Diakonin gehören sozial- und gesellschaftspolitisches Engagement und Kirche und Diakonie untrennbar zusammen. Mir ist es wichtig, (angehende) sozialpädagogische Fachkräfte und Diakon*innen für Themen der politischen Bildung zu sensibilisieren und darin zu stärken, Ausgrenzungs-

prozesse aufzudecken, ihnen entgegenzuwirken und Partizipationsprozesse zu initiieren und zu verstetigen. Aus meinem Selbstverständnis als Diakonin heraus will ich Brücken bauen zwischen Menschen. Dafür ist mein Netzwerk an Kooperationspartner*innen erweitert und ich weiß, wo und wie ich noch mehr Unterstützung bekommen kann.

Als sehr bereichernd habe ich die Balance von Wissensvermittlung und der methodisch sehr vielseitig gestalteten Möglichkeit der Handlungserprobung empfunden. So konnten wir an real erlebten Beispielen aus der Praxis unterschiedliche Reaktions- und Argumentationsvarianten ausprobieren und reflektieren.

Durch die Webinare hat sich mir eine ganz neue Lernform eröffnet, mit der ich sehr positive Erfahrungen gemacht habe. Der emphatische und wertschätzende Umgang der Referent*innen, die auf jede und jeden einzelne/n Teilnehmer*in eingegan-

gen sind, hat mich sehr beeindruckt. Die Webinare haben mein Wissen über das Phänomen von Hate Speech und kreative Umgangsformen damit erweitert. Durch die Beschäftigung mit sexueller und geschlechtlicher Vielfalt bin ich sensibler geworden für Angriffe und Ausgrenzungsprozesse.



Ich bin **Meryem Üstebay** und arbeite als **Sozialarbeiterin** beim Jugendmigrationsdienst der Diakonie Gelsenkirchen/Wattenscheid. Der Jugendmigrationsdienst ist ein Fachdienst für junge Zugewanderte sowie Flüchtlinge im Alter von 12–27 Jahren unabhängig von deren Aufenthaltsstatus. Neben den Beratungstätigkeiten bieten wir für unsere Klient*innen auch Gruppenangebote an.

Um die Klient*innen zu stärken und ihnen Handwerkszeug im Umgang mit Anfeindungen und Vorurteilen zu vermitteln, habe ich die Weiterbildung als eine Chance genutzt und mit meiner Kollegin Anna Dschaak eine Workshopreihe unter dem Thema »Lass uns Reden« angeboten. Im ersten Teil des Workshops ging es um den Aufbau von Gesellschaften und das Kommunikationsmodell von Watzlawick. Der zweite Teil des Workshops beinhaltete die Themen Diversity, Rechtsextremismus und Rassismus. Bei der Durchführung des Projekts konnte ich Übungen, wie das Positionsviereck und die Argumentationstechniken, die ich bei der Weiterbildung erlernt habe, praktisch umsetzen.



Ich bin **Sabine Laabs-Buschbacher** und arbeite als **Sozialpädagogin** im Landkreis Freudenstadt bei der Erlacher Höhe. Dies ist eine Einrichtung zur Überwindung von besonderen Lebenslagen in Verbindung mit sozialen Schwierigkeiten.

Besonders gut hat mir an der Weiterbildung das Thema Vielfalt gefallen. Wir leben in einer komplexen vielschichtigen Gesellschaft und sind uns meist dem darin liegenden Reichtum gar nicht bewusst. Zu sehen, wie viel Vielfalt mir täglich begegnet, lässt mich meine Arbeit mit Dankbarkeit, Demut und Wertschätzung tun. Ich bin sehr dankbar über diesen reichen Schatz an vielfältigen Begegnungen.

Besonders wichtig fand ich daher das Thema Rassismus, das in vielfältiger Weise sowohl in unsere Gesellschaft als auch global, wirkt. Keiner ist frei davon, jeder lebt in diesem Kontext.

Für meine Arbeit habe ich aus der Weiterbildung einen Perspektivenwechsel mitnehmen können. Meine innere Haltung richtet sich jetzt mit mehr Aufmerksamkeit auf meine eigenen Vorurteile und Begrenzungen. Eine Sensibilisierung für Möglichkei-

ten, auch im Kleinen, rassistische und rechtsgerichtete Tendenzen zu erkennen, anzusprechen und Gegenimpulse zu setzen, wurde durch zahlreiche praktische Übungen erarbeitet.

Mein Praxisprojekt war ein Teamnachmittag zum Thema »Vielfalt Leben – gemeinsam gegen Ausgrenzung«. Er hatte das Ziel meine Kolleginnen und Kollegen zu sensibilisieren: Vom Blick auf die eigenen Haltungen und Vorurteile hin zu einer Öffnung für die Vielfalt.

»Wir leben in einer komplexen vielschichtigen Gesellschaft und sind uns meist dem darin liegenden Reichtum gar nicht bewusst.«



Ich bin **Sewit Haileab**. Ich arbeite als **Sozialarbeiterin*** in einem Jugendzentrum des Sozialkritischen Arbeitskreis Darmstadt mit Schwerpunkt Mädchen*arbeit.

An der Weiterbildung »Aktiv werden« habe ich besonders den Austausch mit Kolleg*innen aus den verschiedenen Arbeitsbereichen genossen. Es war interessant zu hören, wie sie mit denselben Problemen umgehen und was ihre Sicht auf die Dinge ist.

Auch die Auswahl der Themen fand ich unter dem Aspekt »Aktiv werden!« sehr gut. Obwohl sie wichtig sind, kommen sie im Arbeitsalltag oft zu kurz. Daher war es gut, sich in den drei Modulen Zeit nehmen zu können, sich vertieft mit Themen wie Rechtsradikalismus und Rassismuskritik auseinanderzusetzen. Die verschiedenen Methoden, die die Referent*innen angewandt haben, kann ich zudem in meiner Arbeit im Jugendzentrum nutzen. In der Arbeit mit den Jugendlichen ist es wichtig, bei politischen Themen nicht wegzuschauen, sondern die politische Lage und die damit einhergehenden Herausforderungen im Blick zu haben und zu besprechen.

Im Rahmen des Praxisprojekts habe ich mit Hilfe der Methoden der Weiterbildung einen pädagogischen Tag für mein Team zur Weiterentwicklung unserer Haltung gestaltet. Da wir in diesem Jahr in neue Räumlichkeiten gezogen sind, hat es sich im Team angeboten unsere Haltung weiterzuentwickeln und mit neuem Input zu bereichern.

»In der Arbeit mit Jugendlichen ist es wichtig, bei politischen Themen nicht wegzuschauen, sondern die politische Lage und die damit einhergehenden Herausforderungen im Blick zu haben und zu besprechen.«

Übersicht Praxisprojekte

Nr.	Projekttitel	Zielgruppe	Kurzbeschreibung	Ziele
1	»Wertewand«	Jugendliche einer stationären Einrichtung der Kinder- und Jugendhilfe	Jugendliche werden sich bewusst, welche Werte für ein Gemeinwesen unverzichtbar sind und finden dafür einen gestalterischen Ausdruck	<ul style="list-style-type: none"> • Sprach- und Auseinandersetzungsfähigkeit über demokratische Werte werden gestärkt • Partizipation wird als lustvoll erfahrbar gemacht • Kinder in Jugendhilfeeinrichtungen werden bestärkt, sich zu äußern • Kindern, deren primäres Ausdrucksmedium nicht Sprache ist, wird Kunst als Ausdrucksform näher gebracht
2	»Perspektivenwechsel«	<ul style="list-style-type: none"> • Jugendliche und junge Erwachsene • Teilnehmende der Berufsvorbereitung 	(medien-)pädagogisches Projekt zur eigenen Meinungsbildung durch Hintergrundinformationen	Die Bildung einer eigenen Meinung unter Berücksichtigung vieler Informationen aus unterschiedlichen Quellen wird gefördert.
3	»Sprache und Macht«	Lehrkräfte für Erstorientierungskurse	Sensibilisierung zum Thema Macht und Sprache für Lehrkräfte für Erstorientierungskurse	Die Lehrkräfte werden für Machtstrukturen und die Reproduktion dieser in der Sprache sensibilisiert.
4	»Anti-Bias im Team«	Team Migration des Diakonischen Werks Freiburg	Das Team Migration setzt sich mit Teamstrukturen und eigenen Dominanzpositionen mit Hilfe des Anti-Bias-Ansatzes auseinander.	<ul style="list-style-type: none"> • Macht und Vielfalt werden anhand im Team vorhandener Strukturen und Differenzkategorien aufgezeigt. • Die eigene Verstricktheit in Machtstrukturen wird sichtbar gemacht. • Die Sensibilität für eigene Bilder im Kopf und Vorurteile wird geschärft. • Die Vernetzung im Team Migration wird gestärkt.
5	»Kommferenz: Ein Beteiligungsworkshop«	<ul style="list-style-type: none"> • Bürger*innen aus dem Umfeld eines geplanten soziokulturellen Zentrums • Lokale Akteur*innen aus dem Stadtteil 	Vernetzung von Mitmacher*innen für die Umsetzung der Idee eines Stadtteilzentrums mit interkulturellen, generationsübergreifenden Angeboten und Gestaltungsmöglichkeiten, in dem Begegnung und Kommunikation zwischen unterschiedlichen Bevölkerungsgruppen gelingt.	<ul style="list-style-type: none"> • Die Motivation der Zielgruppe sich bei der Planung, Organisation und dem künftigen Betrieb des Zentrums einzubringen, ist geweckt. • Neue Interessierte sind für die Mitarbeit im Verein gewonnen. • Die Fachebene und Ebene der Politik und Verwaltung ist verstärkt einbezogen. • Die Bereitschaft der lokalen Akteur*innen ist gestiegen, um die Umsetzung der Pläne für ein soziokulturelles Zentrum zu unterstützen und zu fördern.
6	»Vielfaltssensibel und diskriminierungskritisch handeln: Ein Workshop für Haupt- und Ehrenamtliche«	Teilnehmer*innen der Flüchtlingschutztagung in Bad Boll im September 2019 und zukünftig weitere Gruppen, wie z. B. Pfarrer*innen, Sozialarbeiter*innen, Lehrer*innen und weitere engagierte Personen.	Ein Workshop für Ehrenamtliche und Hauptamtliche zur Sensibilisierung und verbesserten Handlungs- und Sprachfähigkeit im Umgang mit Rassismus und Diskriminierung.	<p>Die Sensibilisierung für Diskriminierung, auch in Sprache und Bildern, ist geschärft.</p> <p>Die Reflexionsfähigkeit der TN in Bezug auf eigene Vorurteile ist gestärkt.</p> <p>Wege für den Umgang mit Diskriminierung und rassistischen Äußerungen sind aufgezeigt und geübt.</p> <p>Informationen über rechtlichen Schutz vor Diskriminierung und dessen Durchsetzung sind vermittelt.</p>
7	»Mit-Mach-Menschen für die offene und solidarische Gesellschaft gesucht – Ein Workshop«	Hauptamtliche und freiwillig Engagierte aus der Flüchtlingsarbeit einschließlich Interessierten mit Flucht- und Migrationsgeschichte.	Workshop zur Stärkung demokratischer Beteiligung in einer heterogenen Gruppe: Austausch über Inhalte und Wege zu einer solidarischen und offenen Gesellschaft.	<ul style="list-style-type: none"> • Unterschiedliche Sichtweisen kommen gleichberechtigt zu Wort. • Die Verantwortung jedes einzelnen für ein gelingendes Zusammenleben wird gestärkt. • Erprobung des Aushandelns von gemeinsamen Strategien jenseits von Bevormundung wird erprobt.

Maßnahmen und Methoden	Durchführende Person und Einrichtung
<ul style="list-style-type: none"> • Diskussionsformate zur Förderung des Bewusstseins über die unverzichtbaren Werte für ein Gemeinwesen • Gestalterischer Ausdruck dieser Werte, z. B. in Form eines gemeinsam gestalteten Graffiti, Banners, o. ä. 	Sebastian Jehle-Großhauser Pädagogische Leitung Annakolleg Augsburg
<ul style="list-style-type: none"> • Rollenspiele • Berichte • Filme • Hintergrundinformationen 	Dieter Komossa Jugend Berufshilfe Hephata Diakonie Schwalmstadt
<ul style="list-style-type: none"> • Input mit interaktivem Teil zum Thema Macht und Sprache • Veranstaltungsdokumentation 	Lea Engisch Fachbereich Migration – Koordination Erstorientierungskurse Diakonisches Werk Freiburg
<ul style="list-style-type: none"> • Soziometrische Aufstellung • Input zu Anti-Bias • Teamvernetzungsübung • Handout mit Informationen zu Anti-Bias und Teamvernetzungs-Mindmap 	Lea Engisch Fachbereich Migration – Koordination Erstorientierungskurse Diakonisches Werk Freiburg
Organisation eines Beteiligungsworkshops mit der Methode »World-Café«: Anwohner*innen am Standort des künftigen soziokulturellen Zentrums werden informiert über die Pläne des Vereins zur Umsetzung des Konzepts eines soziokulturellen Zentrums und können ihre Fragen dazu stellen	Eva Trost-Kolodziejski Mitglied des Vereinsvorstandes Kulturbäckerei Mainz e.V.
Entwicklung eines Schulungsmoduls für Haupt- und Ehrenamtliche in der Arbeit mit Geflüchteten und Migrant*innen: Hierbei kommen eine Mischung aus selbstreflexiven und wissensvermittelnden Methoden zum Einsatz, z. B. Übungen zur Selbsterfahrung, Input-Vorträge oder Kleingruppenarbeit Erstellung von Flipchartdokumentation, Handouts und einer Literaturliste	Regine Gnegel, Koordinierungs- und Fachberatungsstelle Flüchtlingsarbeit bei der Evangelischen Landeskirche in Baden Bernhard Beier-Spiegler Fachbereich Migration Diakonisches Werk Breisgau- Hochschwarzwald
Ganztägiger Workshop: <ul style="list-style-type: none"> • kleine Inputs, mit interaktiven Methoden • in immer wieder neu zusammengesetzten Kleingruppen tauschen sich die TN aus, was für sie das Leben in einer offenen und solidarischen Gesellschaft attraktiv macht und was sie alleine und gemeinsam dafür tun möchten, dass diese Vision gelingt 	Hildegund Niebch Abteilung Flucht, Interkulturelle Arbeit, Migration Diakonie Hessen – Diakonisches Werk in Hessen und Nassau und Kurhessen-Waldeck e. V.



Nr.	Projekttitlel	Zielgruppe	Kurzbeschreibung	Ziele
8	<p>»Dabei sein! Wir brechen gemeinsam das Fasten im Ramadan«</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Zugewanderte aus dem Quartier • Muslime • Gemeindemitglieder • Nachbarschaft im Umfeld 	<p>Wir feiern gemeinsam und lernen gegenseitig unsere Traditionen kennen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • TN lernen sich gegenseitig kennen, erfahren Gemeinschaft und Gastfreundschaft. • Nicht-muslimische TN lernen das Fastenbrechen als eine religiöse Tradition aus erster Hand kennen. • Offenheit und Neugier auf weitere Begegnungen ist geweckt.
9	<p>»Demokratie = Alle gemeinsam an einem Tisch!«</p>	<p>Gäste am wöchentlichen Mittagstisch</p>	<p>In lockerer Runde werden politische und gesellschaftliche Fragen von Demokratierelevanz besprochen.</p>	<p>Das Interesse der TN an politischen und gesellschaftlichen Fragen ist geweckt</p> <ul style="list-style-type: none"> • TN nehmen sich selbst als teilhabend an unserer Demokratie wahr • TN erfahren, dass sie Teil der Runde sind, Fragen stellen können und angehört werden. • TN erfahren, dass sie dazu beitragen können, dass etwas in Gang kommt oder überhaupt erst einmal angesehen und besprochen wird. • TN erfahren, dass ihre Position nicht weniger wichtig ist als die der anderen.
10	<p>»Vielfalt leben – gemeinsam gegen Ausgrenzung«</p>	<p>Kolleg*innen aus dem Team der Fachberatungsstelle für Menschen in besonderen Lebenslagen in Verbindung mit sozialen Schwierigkeiten</p>	<p>Sensibilisierung des Teams in Blick auf die eigene Haltung, Vorurteile und Öffnung zur Vielfalt</p>	<p>Achtsamkeit für den eigenen Umgang mit den/m »Anderen« Perspektive wechseln:</p> <p>Den vorhandenen Schatz der Vielfalt an Menschen in der Mitarbeiterschaft und der Einrichtung wertschätzen und aktiv gegen Ausgrenzung akzentuieren (Haltung)</p> <p>Wir leben vielfältig und gehen demokratisch wertschätzend miteinander um.</p> <p>Wir zeigen die Vielfalt am Leben</p>
11	<p>»Farbe bekennen für Vielfalt und Demokratie«</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Leitung und Mitarbeitende der Heilpädagogischen Hilfe Osnabrück (HHO) • Netzwerkpartner 	<p>Sensibilisierung der Mitarbeitenden und Sichtbarmachung unserer Leitbild-Vision in Zeiten von Populismus und Demokratiefeindlichkeit.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Die HHO setzt klare Signale entsprechend ihres Leitbildes. • Die HHO wird als politischer Arbeitgeber wahrgenommen. • Das Logo »Farbe bekennen« kann als Aufkleber für Auto/Fahrradtasche/etc. genutzt werden. • Die HHO solidarisiert sich mit bürgerschaftlichen Gruppen und Vereinen in der Stadt und im Landkreis Osnabrück. • Geschäftsführung und Mitarbeitende der HHO sind informiert und sensibilisiert • Eine Diskussion über eine Stärkung der Demokratie und eine Grundhaltungen gegen Rechtspopulismus ist in Gang gesetzt. • Positionierung und Vernetzung mit anderen Partnern.

Maßnahmen und Methoden	Durchführende Person und Einrichtung
<p>Gemeinsames Kochen und Essen von Nachbarn aus dem Stadtteil, Zugewanderten, Ehrenamtlichen aus der Flüchtlingshilfe und Gemeindemitgliedern</p>	<p>Rita Bruners Ehrenamtskoordination Flüchtlingshilfe Lukaskirchengemeinde Bonn</p>
<p>Fragen zu allgemeinen Themen und Unterhaltungen über aktuelle Begebenheiten oder Aktionen im Stadtteil, z. B. Verkehr, Müll, Bebauungspläne und Politik. Expert*innen werden an den Tisch geladen, um Auskunft zu politischen und sozialen Fragen zu geben.</p>	<p>Christoph Geist und Bärbel Weigand Werkstattkirche, Gemeinwesenarbeit in der Gießener Nordstadt Jugendwerkstatt Gießen gGmbH</p>
<p>Eine Nachmittagsveranstaltung innerhalb des Mitarbeiterteams mit Fortbildungscharakter: Vortrag zum Thema, Diakonie/YouTube Video/Clip zum Thema, Perspektive wechseln – praktische Übung, Eigene Haltung überprüfen – praktische Übung, Vielfalt leben – brainstorming zur Konkretisierung im Alltag/Haltung</p>	<p>Sabine Laabs-Buschbacher Fachberatungsstelle und Ambulant Betreutes Wohnen für Menschen in besonderen Lebenslagen in Verbindung mit sozialen Schwierigkeiten Erlacher Höhe Freudenstadt/Diakonieverbund DORNAHOF & ERLACHER HÖHE e. V.</p>
<p>Ausgehend der Leitsätze 1 + 2 des HHO-Leitbildes</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. »Unsere Grundlagen: Christlicher Glauben/ Fachlichkeit/Vielfalt« und 2. »Unser großes Ziel: Eine soziale und inklusive Gesellschaft« wird das Projekt: – »Farbe bekennen für Vielfalt und Demokratie« folgende Sensibilisierungsaktivitäten vornehmen: <ol style="list-style-type: none"> a Ein optisches Logo »Farbe bekennen« wird innerhalb und außerhalb der HHO bekannt und sichtbar gemacht. b Die Beteiligung und Unterstützung von bürgerschaftlichem Engagement im Raum Osnabrück wird mit dem Logo und der offiziellen Mit-Trägerschaft bei demokratiefreundlichen Aktionen durch die HHO unterstützt. c Mitarbeitende der HHO werden auf diese bürgerschaftlichen Aktivitäten hingewiesen und eingeladen. d Im sozialen Intranet werden Hinweise/Anregungen/Problematierungen zur Stärkung der Demokratie veröffentlicht. e Die HHO positioniert sichj aktiv zur Europawahl. f Die Gedenkveranstaltung für die »Opfer der Euthansie-Verbrechen« im Nationalsozialismus wird in die Aktion miteinbezogen. g Im Rahmen der Personalentwicklung: <ul style="list-style-type: none"> • Informationsveranstaltung zur Situation von Flüchtlingen in Stadt und Land Osnabrück • Workshop gegen Stammtischparolen • Informations-Workshops zur Glaubenswelt des Islam/Judentum/Christentum • Erhöhung der Freiwilligen im FSJ/BFD aus dem Ausland h Vernetzung mit regionalen Bündnissen für Demokratie und bürgerschaftlichen Engagements. 	<p>Christoph Kramer Leiter der Frühförderung Heilpädagogische Hilfe Osnabrück</p> <p>Joachim Böhmer Personalentwicklung Heilpädagogische Hilfe Osnabrück</p>



Nr.	Projekttitlel	Zielgruppe	Kurzbeschreibung	Ziele
12	»Demokratische Haltung im neuen Jugendzentrum«	Kollegium des neuen Jugendzentrums des Sozialkritischen Arbeitskreises Darmstadt e.V.	Entwicklung einer demokratischen Haltung im neuen Jugendzentrum und Installation von kontinuierlichen Reflektions-Mechanismen	Reflektion von eigenen politischen Haltungen im Kollegium*, die man oft unbewusst mit in die Arbeit trägt.
13	»Empowerment fürs Ehrenamt«	Ehrenamtliche aus dem Patenschaftsprogramm »Ankommen in Leipzig. Paten für Flüchtlinge«	Workshop zum Thema rechte und rassistische Hetze im Rahmen des Patenschaftsprogramms	Ehrenamtlichen Pat*innen werden Methoden an die Hand gegeben, um rechter Hetze und Anfeindungen entgegenzutreten. Sie fühlen sich sicherer, in entsprechenden Situationen souveräner zu reagieren.
14	»Für Demokratie, gegen Rassismus!«	junge Zugewanderte und junge Menschen mit Migrationshintergrund im Alter von 12–27 Jahren unabhängig von ihrem Aufenthaltsstatus	Die Jugendlichen, die in ihrem Alltag oftmals mit rassistischen Äußerungen konfrontiert sind, in ihren Handlungskompetenzen stärken.	<ul style="list-style-type: none"> • Die TN entwickeln eine selbstbewusste Grundhaltung für sich und sind in ihren Handlungskompetenzen im Umgang mit rassistischer Diskriminierung gestärkt. • TN entwickeln für sich eine Argumentationsstruktur, wenn sie in ihrem Alltag oder im Berufsleben mit rassistischen oder rechtsextremistischen Äußerungen konfrontiert werden.
15	»Handeln statt wegsehen! Position beziehen im Umgang mit Ausgrenzung und Diskriminierung«	<ul style="list-style-type: none"> • Kolleg*innen der Caritas Stadtteilzentren Mainz • ehrenamtliche Mitarbeitende 	Informationsweitergabe zu Ausgrenzung, Rassismus und Diskriminierung sowie Vermittlung und Erprobung von Handwerkszeug zum Umgang mit rechtspopulistischen Parolen und Diskriminierung.	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilisierung für das Thema Rassismus und Diskriminierung ist bei den TN geschärft • ein Selbstreflexionsprozess bei den TN ist angestoßen. • TN haben eine eigene Haltung entwickelt und adäquate Handlungsformen erprobt. • ein Verhaltenskodex für alle Mitarbeitenden im Stadtteilzentrum ist gemeinsam erarbeitet und festgelegt.

Maßnahmen und Methoden	Durchführende Person und Einrichtung
<p>Anstoßen eines Teamentwicklungsprozesses in Bezug auf eine demokratische Haltung anhand thematischer Inputs und Diskussion. Umsetzung des Trägerleitbildes in die konkrete Arbeitspraxis im Jugendzentrum.</p>	<p>Sewit Haileab Offene Jugendarbeit im Mädchen*treff und Jugendzentrum Sozialkritischer Arbeitskreis Darmstadt e.V.</p>
<p>Workshop zum Thema rechte und rassistische Hetze</p>	<p>Jana Goldberg JUH e.V. Bildungsinstitut Mitteldeutschland der Johanniter-Akademie, Leitung des Fachbereichs Internationale Bildung & Integration, Unterricht von Sozialassistenten in interkultureller Bildung</p>
<p>zwei Workshops</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kompetenz Training demokratische Teilhabe: Wie sind demokratische Gesellschaften aufgebaut? Was ist eine Kollektiv Gesellschaft und was eine Individual Gesellschaft? Wie vermittele ich in bestimmten Situationen meine Botschaft, um Gehör zu finden? Anhand von Rollenspielen soll der erlernte Input umgesetzt werden. 2. Argumentieren gegen Rassismus und Rechtsextremismus: Was ist Rassismus? Was ist Rechtsextremismus? Nach einem kurzen Input erproben die TN mithilfe von Rollenspielen eigene Argumentationen, Jugendlichen erstellen Memes zur positionierung gegen Rassismus und Rechtsextremismus im Netz 	<p>Meryem Üstebay, Diakonie Werk Gelsenkirchen und Wattenscheid, Jugendmigrationsdienst</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Informationen zum Thema, Reflexion des eigenen Handelns und Verhaltensstrategien sollen vermittelt, erlebt und erarbeitet werden • Handout mit Hintergrundwissen und Handlungsmöglichkeiten zum Thema Rassismus und Diskriminierung • ein Verhaltenskodex gemeinsam erarbeitet und ein Handout verteilt 	<p>Eleonore Kronwald-Najafian und Elke Ries, Caritasverband Main e.V. Stadtteil- und Gemeinwesenarbeit, Angebote in den Bereichen Begegnung, Beratung, Bildung</p>

Weitere Informationen zu diesen und anderen spannenden Projekten finden Sie unter:
www.diakonie-kennenlernen.de



Ausgewählte Ansprechpartner*innen in Diakonie und Kirche:

Zentrum Engagement, Demokratie und Zivilgesellschaft der Diakonie Deutschland:
www.diakonie.de/zentrum-engagement-demokratie-und-zivilgesellschaft

Kennen.Lernen. Initiative für Vielfalt und Begegnung: www.diakonie-kennenlernen.de

Demokratie gewinnt! In Sachsen-Anhalt und Thüringen:
www.diakonie-mitteldeutschland.de/projekte_demokratie_gewinnt_in_sachsen-anhalt_und_thueringen_de.html

Demokratie gewinnt! Brandenburg:
www.diakonie-portal.de/arbeitsbereiche/existenzsicherung-integration/projekte/demokratie-gewinnt-brandenburg

Demokratie gewinnt! Mit der Diakonie Hessen:
www.diakonie-hessen.de/aktuell/haltung-zeigen/projekt-demokratie-gewinnt-mit-der-diakonie-hessen.html

Bundearbeitsgemeinschaft Kirche und Rechtsextremismus: bagkr.de

Netzwerk antisemitismus- und rassismuskritische Religionspädagogik und Theologie: narrt.eaberlin.de

Projekt Netzteufel der Ev. Akademie zu Berlin: www.netzteufel.eaberlin.de

Kirche stärkt Demokratie: www.kirche-demokratie.de

Weitere Ansprechpartner*innen:

Amadeu-Antonio-Stiftung: www.amadeu-antonio-stiftung.de

Antidiskriminierungsstelle des Bundes: www.antidiskriminierungsstelle.de

Bundesarbeitsgemeinschaft der Regionalen Arbeitsstellen für Bildung, Integration und Demokratie: bag-raa.de

Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement: www.b-b-e.de

Bundesverband mobile Beratung: www.bundesverband-mobile-beratung.de

Bundeszentrale für politische Bildung: www.bpb.de

DeutschPlus e.V. Initiative für eine plurale Republik: www.deutsch-plus.de

Neue Deutsche Organisationen: neuedeutsche.org/de

Netzwerk Bürgerbeteiligung: www.netzwerk-buergerbeteiligung.de

Stiftung Mitarbeit: www.mitarbeit.de



Impressum

Herausgeber*in:

Diakonie Deutschland
Evangelisches Werk für
Diakonie und Entwicklung e. V.
Caroline-Michaelis-Straße 1
10115 Berlin

Verantwortlich:

Christina Wüstefeld
Projekt »Vielfalt gestalten – Ausgrenzung widerstehen.
Diakonie in der postmigrantischen Gesellschaft«
Zentrum Engagement, Demokratie und Zivilgesellschaft
T +49 30 652 11-1867
christina.wuestefeld@diakonie.d

www.diakonie.de/vielfalt-gestalten

Redaktion:

Christina Wüstefeld

Lektorat:

Christina Wüstefeld, Aninka Ebert, Elke Beyer

Layout:

COXORANGE Kreative Gesellschaft

Illustrationen: Lilian Vater/COXORANGE und
Christiane Wittenborn (S. 10, 11, 12, 13, 15, 18, 43)

Fotos:

Hans-Jürgen Bauer (S. 5 u.), Julia Baumgart Photography (S. 5 o.), Paavo Blåfield,
Studio Blåfield (S. 85), Diakonie M-V (S. 6 o.), Fotostudio-Ludwig (S. 6 m.u.),
Nikolay Georgiew (S. 7 m.), Keziban Inal (S. 5 m.), Thomas Meyer/OSTKREUZ
(S. 3), Christoph Püschner (S. 6 m.o.), Petra Reith (S. 57, 58, 59, 82 l., 83, 86, 87),
Andi Weiland (S. 8, 26, 28, 31, 67, 68, 76, 82 r., 84, 95), Christina Wüstefeld (S. 35, 36,
, 38, 40, 46, 47, 48), ZEITENSPIEGEL (S. 6 m.o.)

Druck:

dieUmweltDruckerei GmbH

Mitglieder der Projektbegleitgruppe:

Aninka Ebert (Studienleiterin in der Bundesakademie für Kirche und Diakonie mit den Schwerpunkten Migration, Zwangsmigration, Flucht und transkulturelle Kompetenz), Christine Lohn (Geschäftsführerin der Bundesarbeitsgemeinschaft Ev. Jugendsozialarbeit), Ulrike Martin (Evangelische Landesstelle Kinder- und Jugendschutz NRW in der Diakonie RWL), Josef Minarsch-Engisch (Referent Interkulturelle Bildung und Projektberatung im DW Württemberg), Irene Pabst (Referentin für interkulturelle Frauenarbeit und Mutter-Kind-Kuren im Frauenwerk der Nordkirche), Grit Schäfer (Referentin für Interkulturelle Bildungsarbeit im DW Mecklenburg-Vorpommern), Dr. Ronny Valdorf (Theologe in der Berufsbildungswerk Leipzig Gruppe), Christina Wüstefeld (Projektleiterin und Bildungsreferentin Diakonie Deutschland)

Als Download verfügbar unter: diakonie.de/vielfalt-gestalten

Druckexemplare können kostenlos bestellt werden unter: www.diakonie.de/shop