

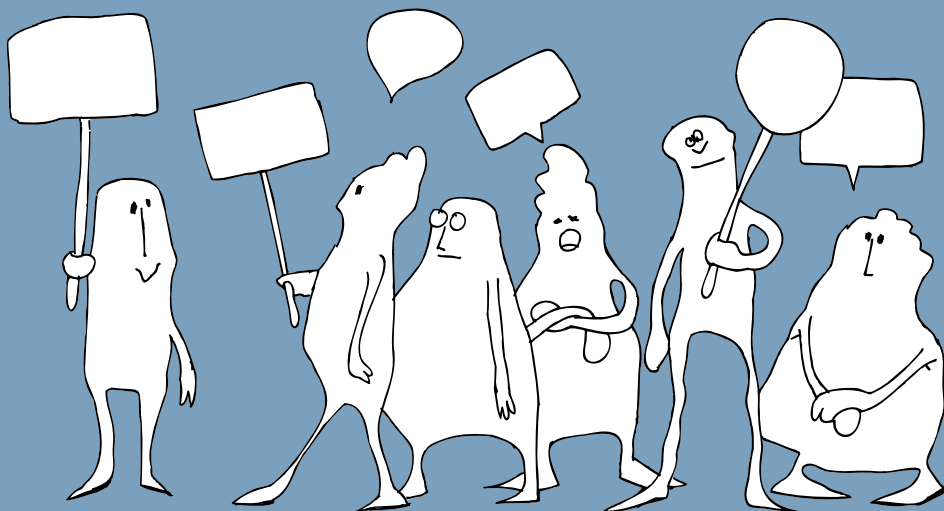


Gegen Vergessen
Für Demokratie e.V.

Herausgegeben von
Gegen Vergessen – Für Demokratie e.V.

DEMOKRATIE IM DIALOG

Ein Methodenhandbuch zur demokratischen
Konfliktbearbeitung für Argumentations- und
Kommunikationstrainings mit Erwachsenen



Herausgegeben von
Gegen Vergessen – Für Demokratie e.V.

DEMOKRATIE IM DIALOG

Ein Methodenhandbuch zur demokratischen
Konfliktbearbeitung für Argumentations- und
Kommunikationstrainings mit Erwachsenen



Inhaltsverzeichnis

I. Einleitung	5	H. Input – Konstruktive Kommunikation	57
II. Ziele und Zielgruppen im Bereich der Erwachsenenbildung	14	Erläuterung des Ansatzes	59
A) Ziele	15	Hintergrundinfos: Eisbergmodell	64
B) Beschreibung der spezifischen Zielgruppen	21	I. Beispielszenarien – Comic-Sprechblase	65
III. Checkliste	24	Beispielszenarien zum „Eisbergmodell“	68
IV. Exemplarischer Ablauf	27	Hintergrundinformation: Ich-Botschaften und Aktives Zuhören	72
V. Methodenbeschreibungen	30	J. Übungsphase – KugellagerMethode	75
A. Begrüßung	32	Aussagen für die Übungsphase	77
B. Kennenlernen – Reihen und Haufen (Soziometrische Aufstellung)	33	K. Grenzen der Konstruktiven Kommunikation	78
C. Warum sind wir heute hier?	35	Hintergrundinformationen: Zwiebelmodell	79
D. Meine Zugehörigkeit	39	Das Zwiebelmodell der sozialen Bewegungen	86
E. Der Weg zum Vorurteil	41	L. Zusammenführung	82
F. Meine Grenze (Barometer/ Positionierungsübung)	46	M. Feedback – Blitzlicht	83
Hintergrundinfo: Was ist Diskriminierung?		VI. Weitere Methoden	84
Wer entscheidet, was Diskriminierung ist?	47	1. Methoden zum Kennenlernen	85
G. Vorstellung der Strategietafel	50	Vorstellungsrunde	86
Strategiesammlung – Überblick	51	Auf und Ab	87
Beispiele Strategietafel	54	Mein Schlüsselbund	89
Hinweis zu Sachargumenten	56	Postkarten	90
		Namen lernen mit Bällen	91
		„Wir sind die ...“	92
		Wertepyramide	93
		2. Methoden zu „Warum sind wir heute hier?“	96
		Erwartungsabfrage	96

3. Methoden für die Sensibilisierungsphase	98
Ein Schritt nach vorn	98
Rollenkarten „Ein Schritt nach vorn“	102
Aufkleberspiel	103
Mögliche Rollen und Merkmale für das „Aufkleberspiel“	107
4. Methoden Kommunikationsstrategien kennenlernen und erproben	109
Erfahrungsaustausch	109
Prävention – Intervention – Nachbereitung	112
Hintergrundinformationen: Prävention, Intervention, Nachbereitung – die drei zeitlichen Ebenen des Umgangs mit diskriminierendem Verhalten	115
Der Entscheidungsbaum für Gespräche	118
Hintergrundinformationen zum Entscheidungsbaum für Gespräche	122
Eigene Rollenspiele	125
Sprung in die Realität	130
5. Methoden fürs Feedback	133
Feedback „Handmethode“	133
Dartscheibe	134
Lebendige Statistik	136
6. Methoden zum Ankommen und Wachwerden	137
Vier-zähl-Übung	137
Der Wind weht	138
VII. Literatur	140

I. E i n l e i t u n g

Das vorliegende Handbuch umfasst eine Methodensammlung für Workshops und Trainings im Bereich der Erwachsenenbildung. Dieses Angebot richtet sich an drei zentrale Zielgruppen: erstens an allgemein interessierte Erwachsene (beispielsweise in offenen Kursangeboten von Volkshochschulen), zweitens an pädagogische Fachkräfte sowie drittens an Multiplikator:innen in Vereinen, Verbänden und anderen zivilgesellschaftlichen Strukturen.

Die Inhalte orientieren sich an der übergeordneten Zielsetzung von **Gegen Vergessen – Für Demokratie e.V. (GVFD)**, ein respektvolles und offenes Miteinander zu fördern. Der Verein wurde 1993 gegründet und versteht sich als Netzwerk von Menschen, die sich für eine demokratische Gesellschaft und gegen Extremismus einsetzen. Sein Selbstverständnis ist überparteilich, vermittelnd und kooperativ. Im Mittelpunkt steht die Förderung von Handlungsfähigkeit, Vertrauen in demokratische Regeln, gesellschaftlichem Zusammenhalt und Dialog als Lebensform.

Die deutsche Gesellschaft basiert auf den Grundwerten der Demokratie – der freiheitlich demokratischen Grundordnung. Der erste Artikel des Grundgesetzes, „Die Würde des Menschen ist unantastbar. ...“, bildet die Basis und beinhaltet auch eine Verpflichtung der Gesellschaft: vielen verschiedenen Perspektiven, geprägt von Sozialisation, Herkunft, Sprache, Religion oder auch Weltanschauung, ein Neben- und Miteinander zu ermöglichen. Dies birgt eine große Herausforderung, denn „die verschiedenen Lebens-

weisen und Weltanschauungen stehen nicht einfach nebeneinander, sondern geraten regelmäßig in Konflikt“¹.

Ein zentrales Themenfeld der Arbeit von GVFD ist die Demokratische Konfliktbearbeitung. In der Demokratie und im demokratischen Miteinander sind Konflikte alltäglich, weil unterschiedliche Werte, Überzeugungen und Interessen aufeinandertreffen. Solche Konflikte begegnen uns im öffentlichen Raum, in der Kommune, aber auch im Familien- und Bekanntenkreis oder im beruflichen Umfeld – überall dort, wo Menschen miteinander interagieren, Lebensräume teilen und gemeinsam gestalten.

Konflikte können gesellschaftliche Spannungsfelder sichtbar machen und sind Ausdruck lebendiger Aushandlungsprozesse. Entscheidend ist nicht, ob Konflikte entstehen oder vermieden werden, sondern der Umgang mit ihnen.

Für ein demokratisches Miteinander braucht es Menschen mit Konfliktkompetenz, die mit unterschiedlichen Wertevorstellungen und den dadurch entstehenden Konflikten umgehen, andere Sichtweisen und Positionen aushalten und dennoch die eigene Perspektive kommunizieren können.

Seit 2014 führt GVFD entsprechende Workshops in ganz Deutschland durch. Angelehnt an ein erlebnisorientiertes Lernen werden Kommunikationsstrategien und Handlungsmöglichkeiten vermittelt, die dazu verhelfen, auf ab-

¹ Westphal, Manon (2018): Kritik- und Konfliktkompetenz. Eine demokratietheoretische Perspektive auf das Kontroversitätsgebot, in: Aus Politik und Zeitgeschichte 2018 (13/14), S. 12–17, hier S. 12.

wertende und ausgrenzende Aussagen reagieren zu können sowie eine demokratische Kommunikationskultur zu fördern.

Gerade bei abwertenden oder diskriminierenden Aussagen fällt die Vorstellung schwer, Positionen aushalten zu müssen. In der Regel liegt solchen Aussagen eine Haltung von gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit² zugrunde und das Recht auf die Wahrung der Würde wird verletzt oder mindestens infrage gestellt. Daraus ergeben sich folgende Fragen: Welche Aussagen sind diskriminierend? In welchen Situationen wird das Recht auf die Unversehrtheit der eigenen Würde nicht gewahrt? Um entsprechende Aussagen als abwertend und ausgrenzend einordnen zu können, bedarf es Sensibilisierungs- und Reflexionskompetenzen. Und vor allem braucht es die „richtige“ Technik, um sich klar dagegen positionieren zu können.

Ausgehend von einem akzeptierenden Ansatz wird im Rahmen des Workshops eine Auseinandersetzung auf Augenhöhe angestrebt. Es geht nicht darum, andere „mundtot“ zu machen, sondern die eigene Position deutlich zu vertreten und gleichzeitig den Dialog zu ermöglichen.

Lernziel der Workshops ist die Vermittlung einer akzeptierenden, wertschätzenden und empathischen Kommunikation. Einher geht dies mit einem Grundverständnis vom lebenslangen Lernen und dem Glauben, dass sich

2 Küpper, Beate / Zick, Andreas (2015): Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit, in: Bundeszentrale für politische Bildung: Dossier Rechtsextremismus vom 20.10.2015, [online] <https://www.bpb.de/politik/extremismus/rechts-extremismus/214192/gruppenbezogene-menschenfeindlichkeit> [20.12.2019].

jeder Mensch verändern kann. Somit wird ein positives Menschenbild vermittelt. Um eine diesen Grundsätzen entsprechende Haltung zu vermitteln, baut das Konzept auf folgenden Ansätzen auf:

1) Gewaltfreie Kommunikation

Der Ansatz der Gewaltfreien Kommunikation nach Marshall B. Rosenberg³ beinhaltet einen kooperativen und friedlichen Weg der Konfliktlösung. Rosenberg geht davon aus, dass die Gesellschaft, in der wir leben, in der Regel von einer konfrontativen Gesprächskultur geprägt ist. Wir neigen dazu, bei Urteilen und Kritik mit Angriff, Verteidigung oder Rückzug zu reagieren.⁴ Rosenberg stellt dieser sogenannten Dominanzkultur seine Idealvorstellung von einer partnerschaftlichen – man könnte auch sagen: demokratischen, wertschätzenden und verbindenden – Kommunikation gegenüber. Dieser Vorstellung zufolge liegen dem Tun und Handeln jedes Menschen existenzielle Bedürfnisse und Wünsche zugrunde, die er sich mit seinem jeweiligen Verhalten zu erfüllen versucht. So absurd dieses Verhalten – in unserem Fall menschen- und demokratiefeindliche Äußerungen – aus unserer Perspektive auch erscheinen mag, für die andere Seite ist es stimmig. Für eine konstruktive Kommunikation ist es daher wichtig zu berücksichtigen, dass das Gegenüber im Grunde trotz abwertender Äußerungen lediglich versucht, eigene Bedürfnisse zu erfüllen. Die-

3 Rosenberg, Marshall B. (2005): Gewaltfreie Kommunikation. Eine Sprache des Lebens, 6., überarbeitete und erweiterte Neuauflage, Paderborn.

4 Ebd. S. 23.

jenigen, die solchen Ansichten und Äußerungen entgegen-treten, handeln aus der gleichen Ausgangslage heraus: Auch bei ihnen sind existenzielle Bedürfnisse und Wünsche handlungsleitend. Abwertende und ausgrenzende Aussagen verletzen zentrale Werte und damit Bedürfnisse, die eng mit dem eigenen Werteverständnis verknüpft sind. Erst die Anerkennung dieser gemeinsamen Grundlage schafft die Voraussetzung für Kommunikation auf Augenhöhe.

Ein akzeptierender und wertschätzender Ansatz ist Voraussetzung für die Bereitschaft, sich mit der persönlichen Ebene des Gegenübers auseinanderzusetzen. Lernziel des Workshops ist daher, die Perspektive wechseln und sich in das Gegenüber hineinversetzen zu können.

Dieses Lernziel wird um die Bewusstmachung der eigenen persönlichen Ebene erweitert. Die damit verbundenen Gefühle, Bedürfnisse und Wünsche beeinflussen das eigene Handeln und die angestrebten Ziele. Durch deren Reflexion können Strategien gezielter entwickelt und angewendet werden. Die Beweggründe für den Wunsch, auf abwertende und ausgrenzende Situationen reagieren zu können, sind sehr verschieden. Dahinter stehen häufig Wertekonflikte, mitunter aber auch das Bedürfnis nach Selbstschutz oder Solidarität mit Betroffenen.

2) Kommunikationsstrategien

Die im Workshop vermittelten Kommunikationsstrategien basieren auf dem Kommunikationsmodell des „Vier-Ohren-Modells“ von Friedemann Schulz von Thun⁵. Es verdeutlicht, dass wir auf unterschiedlichen Ebenen kommunizieren und Botschaften senden.

Im Workshop wird dieser Ansatz mit der Gewaltfreien Kommunikation nach Rosenberg verknüpft und anhand des Eisbergmodells verzahnt. So wird deutlich, dass Kommunikation stets sowohl auf bewusster als auch unbewusster Ebene stattfindet. Eine abwertende oder ausgrenzende Äußerung enthält eine Sachbotschaft – das ist der inhaltliche Kern der Aussage. Zugleich vermittelt sie jedoch – in der Regel unbewusst – auch Bedürfnisse und Wertevorstellungen.

Ausgehend von diesem Ansatz werden konkrete Kommunikationsstrategien vorgestellt, deren Erlernen und Erproben das zentrale Lernziel des Workshops bilden. Sie sollen die Teilnehmenden befähigen, die eigenen Bedürfnisse zum Ausdruck zu bringen und die des Gegenübers zu berücksichtigen. Ich-Botschaften und Aktives Zuhören sind hierfür passende Kommunikationstechniken. Beide Strategien stammen aus dem Gordon-Modell.⁶ Im Work-

⁵ Schulz von Thun Institut für Kommunikation: Das Kommunikationsquadrat, [online] <https://www.schulz-von-thun.de/die-modelle/das-kommunikationsquadrat> [20.12.2019].

⁶ Das Gordon-Modell geht auf Thomas Gordon zurück und ist im Zusammenhang mit der Lösung von Konflikten beschrieben, s. Gordon, Thomas (2012): Familienkonferenz. Die Lösung von Konflikten zwischen Eltern und Kind. München: Heyne Verlag.

shop werden darüber hinaus weitere Kommunikationsstrategien vermittelt, da je nach Situation – im Umgang mit Bekannten, Freund:innen oder Fremden im öffentlichen Raum – ganz unterschiedliche Vorgehensweisen hilfreich sein können. Dazu gehören unter anderem das Setzen von Grenzen, das Aktivieren von Zuschauenden, das Zeigen von Solidarität mit Betroffenen sowie das Einholen von Unterstützung und bewusster Selbstschutz.

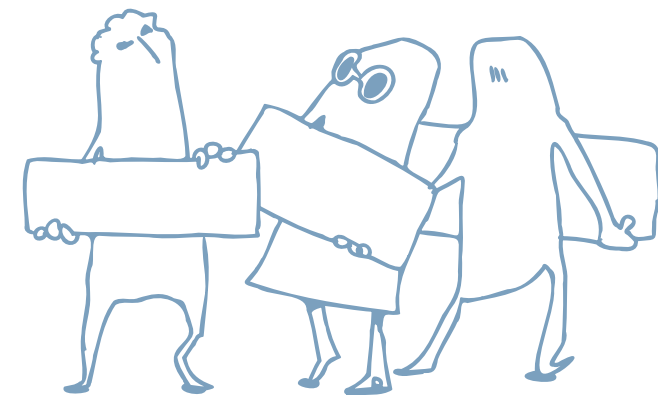
3) Ziele und Inhalte des Methodenhandbuchs

Die im Handbuch vorgestellten Methoden sollen Teilnehmende befähigen, Meinungsverschiedenheiten sachlich auszutragen und konstruktiv zu bearbeiten. Dabei spielt Allparteilichkeit eine zentrale Rolle: Trainer:innen agieren als Vermittler:innen zwischen unterschiedlichen Positionen, fördern Verständnis und ermöglichen faire Aushandlungsprozesse. Das Handbuch möchte dazu beitragen, eine Haltung zu fördern, die Konflikte als natürlichen Bestandteil des Zusammenlebens anerkennt. Die beschriebenen Methoden verstehen sich als Anregungen zur Unterstützung bei der konstruktiven Bearbeitung von Konflikten.

Zu Beginn werden die Spezifika der jeweiligen Zielgruppen, ihre Herausforderungen und die zentralen Workshopziele dargestellt. Es folgen praktische Hilfsmittel – etwa eine Checkliste zur Vorbereitung und ein exemplarischer Ablauf. Der Hauptteil enthält eine umfangreiche Sammlung von Methoden, mit denen Konfliktkompetenz zielgerichtet und reflektiert gestärkt werden kann. Nicht jede Methode ent-

faltet in jedem Setting dieselbe Wirkung; entscheidend ist ihre situative Anpassung.

Dieses Arbeitsbuch soll dabei unterstützen, vielfältige Perspektiven in die Seminar- und Workshoparbeit einzubinden und einen konstruktiven Umgang mit Konflikten zu fördern. Mehr Menschen erreichen zu wollen, bedeutet auch, diejenigen einzubeziehen, die Beteiligungsangeboten bislang skeptisch gegenüberstehen. Die im Methodenhandbuch vorgestellten Empfehlungen verstehen sich als Anregung zur methodisch sinnvollen Ergänzung von Seminar- und Workshoparbeit.



II.

Ziele

und

Ziel

gruppen

pen

im Bereich der
Erwachsenen-
bildung

Bei der Durchführung teilnehmenden- und zielgruppenorientierter Workshops ist es wichtig, sich sowohl der übergeordneten als auch der spezifischen Ziele bewusst zu sein. Das Konzept sollte entsprechend angepasst werden.

A) Ziele

Menschen, die an einem Argumentations- oder Kommunikationstraining von Gegen Vergessen – Für Demokratie (GVFD) teilnehmen, fühlen sich häufig unsicher oder hilflos im Umgang mit antidemokratischen Äußerungen und Phänomenen. Doch wie reagiert man angemessen auf diskriminierende oder rechtspopulistische Aussagen im persönlichen, beruflichen oder ehrenamtlichen Umfeld? Viele Teilnehmenden haben den Wunsch, dem erstarkenden Rechtspopulismus und dem Erfolg populistischer Parteien aktiv entgegenzutreten. Sie fragen sich, was sie als Einzelne im Alltag tun können.

Dass sich die Teilnehmenden für den Workshop angemeldet haben, zeigt jedoch, dass diese zum einen die Notwendigkeit erkennen, neue Wege im Umgang mit diesen Herausforderungen zu finden, und zum anderen, dass sie dies als Teil ihrer (beruflichen) Verantwortung verstehen. Diese Haltung gilt es zu stärken.

Im Folgenden werden die Ziele des Workshops vorgestellt – gegliedert nach den einzelnen Workshopphasen. Für die Durchführung empfiehlt es sich, jeweils unterschiedliche Schwerpunkte zu setzen.

a) Sensibilisierung und Reflexion

Erkennen und Wahrnehmen von antidemokratischen Äußerungen

Es geht nicht nur um die Frage, wie auf antidemokratische Äußerungen reagiert werden kann, sondern auch darum, wie solche überhaupt erkannt werden. Um antidemokratischen Tendenzen wirksam entgegenzutreten zu können, ist es notwendig, die zugrunde liegenden Mechanismen – etwa von Ausgrenzung und Vorurteilen – zu verstehen, zu hinterfragen und zu durchbrechen.

Ausgehend von der Reflexion der eigenen Wahrnehmung wird den Teilnehmenden vermittelt, dass diese durch individuelle Sozialisation sowie gesellschaftliche und mediale Einflüsse geprägt ist. Eine solche Vorprägung kann den Ausgangspunkt für diskriminierendes und abwertendes Verhalten bilden und zur Entstehung antidemokratischer Positionen beitragen. Bedürfnisse nach Ordnung, Zugehörigkeit oder Machterhalt verstärken diese (oft latenten) Mechanismen, indem sie Kategorisierungen und Zuschreibungen fördern. Wird jedoch die eigene Wahrnehmung kritisch hinterfragt, geraten auch die damit verbundenen Denkmuster in Bewegung. Auf diese Weise kann abwertenden Einstellungen und Haltungen entgegengewirkt werden.

Für Menschen, die von Diskriminierung betroffen sind, kann das Sichtbarmachen der dahinterliegenden Mechanismen helfen zu verstehen, was abwertendem Verhalten und entsprechenden Äußerungen zugrunde liegt – ohne diese zu

rechtfertigen. Ziel ist ein vertieftes Verständnis, um auf Ungleichbehandlung aufmerksam zu machen und sich dagegen zur Wehr zu setzen.

In heterogenen Gruppen bedarf es zudem eines stärkeren Empowerment-Ansatzes. Dieser kann beispielsweise durch die Auseinandersetzung mit der eigenen Identität gefördert werden. Die Teilnehmenden werden dazu befähigt, zwischen Selbst- und Fremdwahrnehmung zu unterscheiden und neue Perspektiven auf sich und ihr Umfeld zu entwickeln.

Ausgehend davon, dass viele Teilnehmende bisher kaum eigene Erfahrungen mit alltäglicher oder struktureller Diskriminierung gemacht haben, ist ein weiteres Ziel des Workshops die Förderung von Empathiefähigkeit. Durch Empathie und die Bereitschaft zum Perspektivwechsel können die Erfahrungen Betroffener ernst genommen und respektiert werden. Dazu gehört auch das Verständnis, dass die Entscheidung darüber, ob etwas diskriminierend ist, nicht der eigenen Einschätzung unterliegt, sondern von der Wahrnehmung der Betroffenen abhängt. Diese müssen nicht unmittelbar anwesend sein, damit Diskriminierung erkannt werden kann. Entscheidend ist, ihnen das Recht auf diese Einordnung und Bewertung nicht abzusprechen.

Die eigene Rolle reflektieren

Geht es darum, im beruflichen Kontext mit antidemokratischen Aussagen oder Positionen umzugehen, ist es hilfreich, zunächst gemeinsam mit den Teilnehmenden

zu klären, welche Bedeutung und Verantwortung die eigene Rolle in diesem Zusammenhang hat. Welche Aufgaben oder Grenzen liegen bei mir? Ein wesentlicher Bestandteil dieser Reflexion ist die Einordnung, ob und in welchem Rahmen die Teilnehmenden Teil eines größeren Systems – einer Organisation, Schule oder eines Vereins – sind, in dem sie agieren. Häufig hängen damit auch Handlungsunsicherheiten in Bezug auf die eigene Rolle zusammen: Was darf ich? Was muss ich rechtlich beachten? Wo finde ich Unterstützung?

b) Kommunikations- und Handlungsstrategien kennenlernen und erproben

Die demokratische und empathische Grundhaltung sowie der Ansatz einer konstruktiven Kommunikation stehen im Mittelpunkt der Workshops. Dieser Workshopbaustein dient dazu, den Ansatz kennenzulernen und anhand konkreter Beispielaussagen praktisch zu erproben. Ziel ist es nicht, fertige Antworten vorzugeben, sondern die Teilnehmenden zu befähigen, eigene Wege im Umgang mit herausfordernden Situationen zu finden.

Dabei hilft die Arbeit mit Analysefragen und Strategien, die verdeutlichen, warum es keine universellen „Rezepte“ geben kann. Sowohl bekannte als auch neue Handlungsstrategien spielen in diesem Zusammenhang eine Rolle. Die Teilnehmenden bringen eigene Potenziale und Erfahrungen mit und haben Gelegenheit, ihre bisherigen Handlungsoptionen durch neu erlernte oder wieder aufgefrischte Ansätze zu erweitern.

Den Teilnehmenden werden neue Perspektiven auf Kommunikation eröffnet, die ihnen ermöglichen, in herausfordernden Situationen zielorientiert zu reagieren. Abschließend werden die erarbeiteten Handlungsstrategien praktisch erprobt und ihre Anwendungsmöglichkeiten reflektiert.

Dabei soll stets Raum bleiben, auch über die Grenzen des Ansatzes zu sprechen – sei es über persönliche Grenzen oder über jene, die sich aus der Frage ergeben: „Wen erreiche ich? Wen nicht?“ Grundlage dafür ist die Annahme, dass Menschen nicht von außen verändert werden können, sondern Veränderung immer nur von innen heraus möglich ist.

Im pädagogischen Kontext

Im pädagogischen Kontext – wenn die Teilnehmenden das Erlernte in der Arbeit mit Gruppen anwenden wollen – ist es mitunter hilfreich, den Ansatz und die zugrunde liegenden Kommunikationsstrategien noch einmal in den Blick zu nehmen. Diese sind eng mit Fragen der eigenen Rolle verknüpft. Was sage ich wann, zu wem und auf welche Weise? Darüber hinaus ist es sinnvoll, Strategien nach den Handlungsebenen Prävention, Intervention und Nachbereitung zu unterscheiden. In akuten Situationen besteht häufig der Wunsch, alles gleichzeitig zu erreichen: aufklären, sanktionieren und sich um Betroffene kümmern. Umso wichtiger ist es, die eigenen Ziele zu reflektieren und zu sortieren.

Des Weiteren ist besonders für pädagogische Fachkräfte wichtig, eine Form von Entlastung zu erfahren – das Gefühl: Du bist mit dieser Herausforderung nicht allein. Das bedeutet zwar nicht, dass sich dadurch alle konkreten Probleme sofort lösen lassen, doch bereits das Erleben von Entlastung kann befreiend wirken und neue Motivation freisetzen.

Mit Blick auf Grenzen sollte in diesem Zusammenhang auch das System, in dem die Fachkräfte agieren, sich bewusst gemacht werden. Es geht nicht darum, das Schulsystem als Ganzes unmittelbar zu reformieren. Bestimmte Strukturen und Rahmenbedingungen zu bearbeiten, erfordert Zeit – und häufig auch das Zusammenspiel verschiedener Ebenen. Oft ist es daher sinnvoller, gemeinsam Ansatzpunkte zu identifizieren, die im Kleinen zu mehr Handlungssicherheit führen.

c) Abschluss

Am Ende des Workshops werden die gewonnenen Erkenntnisse gemeinsam reflektiert und die Teilnehmenden erhalten Raum für ein Feedback. Ebenso wichtig ist es, zentrale Informationen zu verankern und die Motivation zu fördern, das Gelernte in die Praxis zu übertragen.

Der Abschluss prägt den letzten Eindruck, den die Teilnehmenden mitnehmen. Er sollte die wichtigsten Punkte zusammenfassen, Zuversicht vermitteln und Lust auf Umsetzung wecken – damit der Workshop in positiver Erinnerung bleibt.

B) Beschreibung der spezifischen Zielgruppen

Im Folgenden werden die spezifischen Zielgruppen in der Erwachsenenbildung dargestellt. Die jeweiligen Bedarfe lassen sich aus diesen Spezifika ableiten und dienen zugleich als Orientierung für die Vorbereitungsgespräche.

Da die beschriebenen Spezifika nur allgemeine Annahmen sind, ist es notwendig, Ablauf und Methoden jeweils an die Zielgruppe anzupassen – gegebenenfalls auch im Verlauf des Workshops.

a) Allgemein Interessierte

Einzelne:

- die auf der Suche nach dem Umgang mit bzw. Antworten auf antidemokratische Positionen und Aussagen sind;
- die den Workshop eher für den privaten Bereich, aber auch im beruflichen Kontext, brauchen;
- die den antidemokratischen Entwicklungen im Land etwas entgegensetzen möchten;
- die einfache Strategien und Antworten suchen (die Erwartungen passen nicht immer zum Inhalt des Workshops);
- die beunruhigt durch das Erstarken rechtspopulistischer Parteien sind.

Gruppen:

- in der sich die Teilnehmenden in der Regel nicht kennen;
- bringen sehr unterschiedliche Voraussetzungen und Wissensstände mit.

b) Pädagogische Fachkräfte

Einzelne Teilnehmende:

- die vor persönlichen Herausforderungen mit ihren Zielgruppen, ihren Kolleg:innen oder in der Elternarbeit stehen;
- die ihre eigene Rolle (u. a. die Lehrkräftepersönlichkeit) reflektieren möchten – eher aus beruflicher als aus privater Perspektive;
- die sich im „System Schule“ oder in anderen institutionellen Strukturen festgefahren fühlen;
- die gesellschaftliche Entwicklungen mit Sorge betrachten und sich verunsichert fühlen;
- die im beruflichen Alltag häufig unter Zeitdruck stehen und sich daher klare, praxisnahe Handlungsempfehlungen wünschen.

Gruppen:

- deren Mitglieder sich in der Regel kennen (z. B. innerhalb einer Einrichtung);
- die eine große Heterogenität in der Sensibilisierung für antidemokratische Phänomene aufweisen;
- die teilweise selbst Teil des Problems sind, dies jedoch nicht so wahrnehmen;
- die über Vorwissen verfügen (z. B. zur Gewaltfreien Kommunikation), es jedoch nicht regelmäßig anwenden;
- die bekannte Kommunikationsstrategien bereits nutzen, aber nicht im Zusammenhang mit antidemokratischen Aussagen und Positionen;
- die meist nur in Kurz-Workshops erreicht werden können.

c) Multiplikator:innen

Einzelne Teilnehmende:

- die die Notwendigkeit sehen, sich mit den gesellschaftlichen Herausforderungen und antidemokratischen Tendenzen auseinanderzusetzen;
- deren Interesse vor allem aus beruflicher oder ehrenamtlicher Perspektive entsteht;
- deren eigene Rolle noch unklar ist;
- die den Fokus auf ihre Organisation (z. B. Verein, Verband) richten;
- die eine hohe intrinsische Motivation in Bezug auf das Themenfeld mitbringen;
- die in der Regel nicht pädagogisch tätig sind.

Gruppen:

- deren Mitglieder sich meist gut kennen;
- deren Teilnehmende häufig den Auftrag haben, das Gelernte weiterzugeben;
- die das Gelernte in die Praxis umsetzen;
- die über ein unterschiedliches Wissen zu antidemokratischen Phänomenen verfügen.

III.

C h e c k l i s t e

Für die Vor- und Nachbereitung von Workshops und Seminaren

Vorbereitung

- ☐ Kontaktdaten
- ☐ Vorbereitungsgespräch (z. B. Erwartungshaltung abklären)
- ☐ Wer ist/sind meine Ansprechperson(en)?
- ☐ Gestaltung des Ablaufs: Ziele, Inhalte und Methoden
- ☐ Aufteilung der einzelnen Arbeitsschritte im Team
- ☐ Materialien und Technik

Absprachen mit der Ansprechperson vor Ort

- ☐ Termin(e) vereinbaren
- ☐ Technik und Gestaltung des Raums
- ☐ Catering
- ☐ Räume und Zugänge

Vor dem Workshop

- ☐ Organisation der An- und Abreise und der Unterkunft
- ☐ Materialien zusammenstellen und ausdrucken
- ☐ Umgang mit Störungen

Nach dem Workshop

- ☐ Nachbereitungsgespräch
- ☐ gegebenenfalls Präsentation(en) und Materialien verschicken
- ☐ gegebenenfalls Fotoprotokoll anfertigen und verschicken

IV. E x e m p l a r i s c h e r A b l a u f

EINSTIEG		
Begrüßung	10 min	Begrüßung der TN, Vorstellung der Workshopleitenden
Kennenlernen	10 min	Reihen und Haufen
Warum sind wir hier?	10 min	Vorstellung des Pro- gramms und einige Hinweise für den heutigen Tag
SENSIBILISIERUNG		
Sensibilisierung bzgl. der eige- nen Wahrneh- mung	30 min	Meine Zugehörigkeit und/oder Weg zum Vorurteil
Meine Rolle	30 min	Aus gutem Grund
PAUSE		
Meine Grenze	20 min	Meine Grenze – mit 3 bis 4 Aussagen
Einführung der Strategietafel	15 min	Vorstellung der Strategietafel

KOMMUNIKATIONSSTRATEGIEN KENNENLERNEN UND ERPROBEN		
Einführung: Ansatz der Konstruktiven Kommunikation	15 min	Input
Beispiel- szenarien	60 min	Arbeit in Kleingruppen
Input: Ich-Botschaften & Aktives Zuhören		Input
PAUSE		
WUP	10 min	Warmup nach eigener Wahl
Übungsphase	20 min	Kugellager
Zielklärung im pädagogischen Rahmen	30 min	Prävention – Intervention – Nachbereitung
Grenzen der Konstruktiven Kommunikation	15 min	Input und Diskussion
FAZIT UND ABSCHLUSS		
Zusammen- führung	10 min	Zusammenfassung
Feedback	10 min	Blitzlichtrunde oder Barometer

V. M e t h o d e n b e s c h r e i b u n g e n

In den einzelnen ausführlichen Beschreibungen wird erklärt,

- wie die Methoden durchgeführt bzw. angeleitet werden,
- welche Materialien notwendig sind,
- welcher Zeitrahmen erforderlich ist und
- welche Ziele mit der Methode verfolgt werden.

Anhand dieser Übersichten möchten wir euch befähigen, zielorientiert zu arbeiten. Je nach Teilnehmenden, Durchführungsort und Rahmenbedingungen vor Ort werden jedoch nicht immer alle benannten Ziele gleichermaßen erreicht. Welche Schwerpunkte ihr setzt, liegt in der Verantwortung der durchführenden. Durch Hinweise zu Varianten möchten wir euch zudem eine größere Zielgruppenorientierung ermöglichen.

Im Anschluss an die „klassischen Workshopsbausteine“ haben wir noch weitere Methoden (S. 84) ergänzt, die wir in eigenen Workshops bereits erprobt haben. Sie sollen die Möglichkeit bieten, auch spezifischere Anfragen oder andere umzusetzen.

Das Wort „Teilnehmende“ wird im Folgenden mit TN abgekürzt.

A. Begrüßung

Zeit: 5–10 Minuten

Material: Kreppband und Eddings

Ablauf:

Beide Workshopleitenden stellen sich und ihre Organisation(en) vor. Die Ansprache „du“ oder „Sie“ sollte geklärt werden. Danach werden die TN gebeten, ihre Namen auf Kreppband zu schreiben und sichtbar anzukleben. Die Workshopleitenden tragen ebenfalls Kreppbänder mit ihren Namen.

Bei allen Kennenlernübungen könnt ihr zudem schauen, wie ihr die Frage nach bevorzugten Pronomen (er/sie/divers/keine) einbaut.

In der Regel ist es bereits an dieser Stelle sinnvoll, kurz auf die Frage „Was erwartet Sie/dich heute?“ einzugehen.



B. Kennenlernen – Reihen und Haufen (Soziometrische Aufstellung)

Zeit: 15–20 Minuten

Material: ausreichend Platz und vorbereitete Fragen

Ziele:

- Die TN kennen sich untereinander.
- Die Workshopleitenden bekommen ein Gefühl für die Gruppe.
- Die Gruppe hat eine Vertrauensbasis aufgebaut.

Ablauf:

Die TN werden gebeten, sich nach unterschiedlichen Aufträgen entweder in Gruppen zusammenzufinden oder auf einer Skala aufzustellen.

Nach jedem Auftrag können den TN zu ihrer jeweiligen Positionierung Fragen gestellt werden. Diese Übung eignet sich auch für eine Gruppe, die sich schon lose kennt.

Skalierungen:

- Ordnet euch alphabetisch nach euren Vornamen/ Namen.
- Findet eine Sache, die ihr gerade am allerliebsten macht, und ordnet euch danach alphabetisch.
- Wie steht ihr auf einer Skala von „absolut ja“ bis „gar nicht“ zu folgender These: Kaffeetrinken gehört zu meinem Tagesablauf.

Haufen:

- Ordnet euch nach euren Tätigkeiten im Verein / in der Schule / in der Bildungseinrichtung / im Job.
- Ordnet euch nach der Anzahl der Sprachen, die ihr sprecht.
- Ordnet euch nach dem Verkehrsmittel, das ihr am meisten benutzt (Fahrrad, PKW, öffentliche Verkehrsmittel usw.).

Land- oder Weltkarte:

- Stellt euch eine Deutschlandkarte oder Weltkarte vor und stellt euch an den Ort, an dem ihr euch zu Hause fühlt.
- Stellt euch an den Ort, an dem ihr jetzt gerne sein würdet.

Hinweis: Die Aufträge sind nach Positionierungsart geordnet und nicht nach einer sinnvollen Reihenfolge für das Abfragen. Sinnvoll ist es, die Aufträge zu mischen. Es müssen nicht alle Themen abgefragt werden.

C. Warum sind wir heute hier?**Zeit:** 10 Minuten**Material:** vorbereitetes Programm (Flipchart oder Power-Point) und gegebenenfalls vorbereitete Moderationskarten**Ziele:**

- Die TN kennen den Ablauf und haben eine Struktur.
- Die TN erhalten wichtige Hinweise zum Workshop.
- Es wurde ein zielführender Rahmen für den weiteren Ablauf gesetzt.

Ablauf:

Spätestens an dieser Stelle sollte das Ziel des Workshops noch einmal deutlich gemacht und darauf eingegangen werden, was der Workshop nicht kann: fertige Antworten liefern. Ziel ist es, die TN dazu zu befähigen, eigene Antworten zu finden.



Unser Workshop kurzgefasst (ein Beispiel):

In der Regel wünschen wir uns im Umgang mit anti-demokratischen Aussagen klare Antworten nach dem Motto: „Wenn jemand X sagt, antworte ich Y und dann ist alles gut.“ So einfach funktioniert es meistens nicht. Warum das so ist, wird im Verlauf des Workshops hoffentlich deutlich. Fertige Antworten können wir nicht vorgeben. Gemeinsam wollen wir aber Analysefragen sammeln, die euch dabei unterstützen, eigene Antworten zu entwickeln und passende Strategien auszuwählen. Zudem stellen wir im Workshop den Ansatz der Konstruktiven Kommunikation vor und erproben ihn gemeinsam. Ihr werdet Kommunikationswege kennenlernen, die helfen, die eigene Haltung klar zu vermitteln, Grenzen zu ziehen und – falls möglich – mit dem Gegenüber im Gespräch zu bleiben.

Stellt anhand des vorbereiteten Flipcharts das Programm vor.

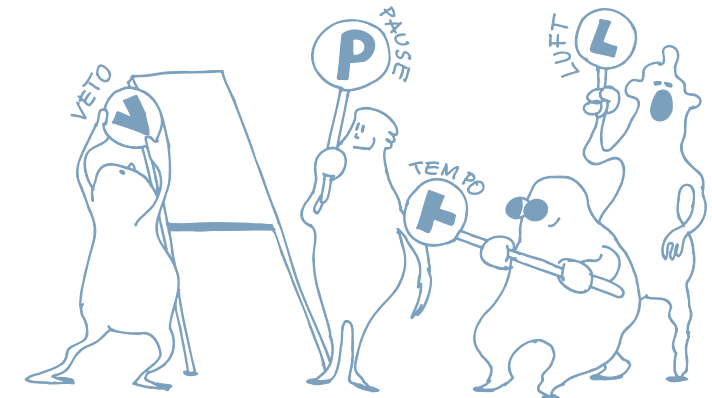
Zudem sollte nun eine **Triggerwarnung** ausgesprochen werden: Im Verlauf des Workshops können Vorurteile, Diskriminierungen oder rechtspopulistische Aussagen thematisiert und damit reproduziert werden. Ermutigt die TN, auf mögliche Verletzungen hinzuweisen – gegebenenfalls in Pausen oder Einzelgesprächen. Es reicht bereits, wenn sich jemand mit einem Beispiel unwohl fühlt, ohne dies näher begründen zu können. Achtet auch selbst darauf, ob eure vorbereiteten Beispiele angemessen sind, und wählt bei Bedarf andere aus.

Hinweis: Habt immer ein paar mehr Beispielaussagen dabei, um reagieren zu können.

Hilfreich für die Durchführung der Workshops kann es sein, die TN darum zu bitten, auf folgende Punkte gemeinsam zu achten:

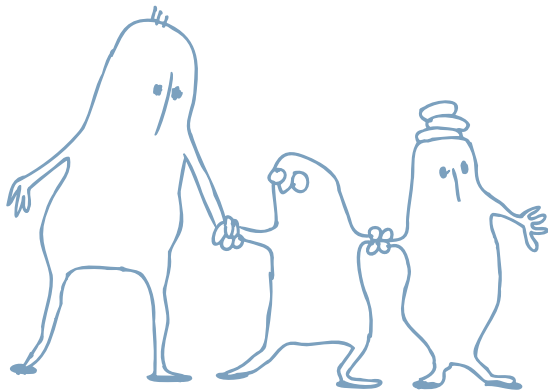
- P** Pause: Bittet die TN anzuzeigen, wann sie eine zusätzliche kurze Pause benötigen.
- T** Tempo: Bittet die TN, während des Workshops Rückmeldung zu geben, wenn etwas zu langsam oder zu schnell geht, damit ihr das Tempo anpassen könnt.
- V** Veto: Bittet die TN, deutlich zu machen, wenn sie mit etwas nicht einverstanden sind – sei es inhaltlich, mit dem Ablauf oder mit den Beispielen.
- L** Luft: Bittet die TN, darauf zu achten, wann der Sauerstoff im Raum knapp wird und eine Runde Stoßlüften nötig ist.

Nach der Vorstellung des Programms können die vier Punkte mit Moderationskarten am Flipchart ergänzt werden. Es reicht, die Buchstaben zu notieren.



Hinweis: Freiwilligkeit der Übungen: Niemand soll sich zur Teilnahme an den Übungen gezwungen fühlen. Wir empfehlen, dass sich die TN darauf einlassen und mitmachen, weil wir glauben, dass sie dadurch viel lernen und für sich mitnehmen können.

Sicherer Raum und Fehlerfreundlichkeit: Die TN sollen einen Raum haben, in dem sie ihre Meinung äußern und Fragen stellen können. Dabei ist wichtig, darauf zu achten, andere nicht zu verletzen. Viele Menschen haben Schwierigkeiten, sich mit dem Thema Diskriminierung auseinanderzusetzen – oft aus Sorge, etwas „Falsches“ oder „politisch Unkorrektes“ zu sagen. Hier setzt der Gedanke der Fehlerfreundlichkeit an: Fehler werden als Teil des Lernprozesses verstanden. Unbedachte oder diskriminierende Aussagen werden nicht verurteilt, sondern gemeinsam reflektiert. So entsteht ein sicherer Raum für den offenen Dialog.



D. Meine Zugehörigkeit

Zeit: 30 Minuten

Material: Notizzettel und Stift, je einer pro TN

Ziele:

- Die TN werden sich den Rollen und Merkmalen ihrer vielfältigen Identität bewusst.
- Die TN setzen sich mit der Reduzierung von Personen auf eine Rolle oder ein Merkmal auseinander.

Ablauf:

Die TN nehmen sich jeweils einen Notizzettel. Alle werden nun gebeten, zehn Zugehörigkeiten zu notieren – jede:r arbeitet für sich. Wenn es hilft, könnt ihr Beispiele nennen: Herkunft, Wohnort, Geschlecht, Religion, Hobbys usw. Wichtig ist jedoch, dass die Zugehörigkeiten so konkret wie möglich sind: also nicht nur „Religion“, sondern welche Religion; nicht nur „Nationalität/Sprache“, sondern welche Sprache.

Wenn alle fertig sind, bittet ihr die TN, drei Zugehörigkeiten, die ihnen weniger wichtig sind, wegzustreichen.

Im nächsten Schritt bittet ihr sie, von den übriggebliebenen nochmals drei Zugehörigkeiten zu streichen – und danach noch zwei weitere.

Im letzten Schritt bittet ihr die TN, von den beiden verbliebenen diejenige Zugehörigkeit einzukreisen, auf die sie auf gar keinen Fall verzichten wollen.

Die Gruppe bekommt jetzt die Aufgabe, die Übung zu reflektieren. Folgende Fragen können hierfür hilfreich sein:

Wie ist es euch ergangen? Wie habt ihr euch gefühlt?

- Wie war es, zehn Zugehörigkeiten zu finden?
- Wie war es für euch, Zugehörigkeiten wegzustreichen?
- Wie viele konntet ihr ohne Probleme streichen?
- Wie zufrieden seid ihr mit dem, was übriggeblieben ist? Wie gut beschreibt euch das?
- Wurdet ihr in eurem Leben schon auf nur eine Zuschreibung reduziert? Oder habt ihr dies schon bei anderen beobachtet?

Wie wäre es, wenn wir die Antworten von außen zugeschrieben bekommen würden?

- Wo seht ihr einen Zusammenhang zum Thema Abwertung und Ausgrenzung?

Ergebnisse der Auswertung:

(Die Ergebnisse könntet ihr als Workshopleitende noch einmal zusammenfassen.)

- Man erfährt, dass die eigene Identität vielfältig ist.
- Man kann nachfühlen, wie es ist, wenn man sich von Teilen der eigenen Identität trennen muss bzw. welche Bedeutung die Abwesenheit einer vielfältigen Identität hat.
- Man kann sich in Situationen einfühlen, in denen Teile der Identität einer Person von Dritten festgelegt werden.

Hinweis: Ziel der Übung ist es, zu verstehen, wie Abwertung funktioniert. Sie entsteht, wenn Menschen auf eine einzelne Zugehörigkeit reduziert werden – etwa auf ihr Geschlecht, ihre Religion oder ihre Hautfarbe. Wir alle gehören zu vielen verschiedenen Gruppen, die zusammen unsere Identität bilden – also das, was uns als Personen ausmacht. Manche dieser Zugehörigkeiten sind uns besonders wichtig, andere weniger. Ihre Bedeutung kann sich im Laufe unseres Lebens verändern. Einige Zugehörigkeiten können wir verändern, andere nicht. Entscheidend ist jedoch: Was uns wichtig ist und wer wir sind, wollen wir selbst bestimmen.

E. Der Weg zum Vorurteil

Zeit: 10 Minuten

Material: PowerPoint oder Kartenset + Kreppband.

Unter <https://gegen-vergessen.de/methodenhandbuch/> stehen Materialien zum Download bereit.

Ziele:

- Die TN erwerben Wissen über die Mechanismen von Diskriminierung und Vorurteilen.
- Es wird verdeutlicht, dass das Thema Diskriminierung immer auch mit uns selbst zu tun hat.
- Den TN erkennen die Verbindung zwischen Wahrnehmung, Kategorisierung, Gruppenbildung und Zuschreibung/Vorurteil.
- Die Übung ermöglicht einen Einstieg in die Diskussion über Wirkung und Funktion von Vorurteilen.
- Die TN erfahren, welche Phasen unbewusst ablaufen und welche auf bewusstem Verhalten beruhen.

Ablauf:

Die Erkenntnisse der TN aus der Übung „Meine Zugehörigkeit“ werden mithilfe des Kartensets oder der Grafik in der PowerPoint-Präsentation erläutert und zusammengefasst. Wie intensiv diese Zusammenfassung gestaltet wird, hängt vom Vorwissen der Gruppe und dem zeitlichen Rahmen ab. Idealerweise erfolgt dieser Baustein in dialogischer Form, im Austausch mit den TN – weniger als reiner Input. Auf den Kartensets finden sich Fragen, die direkt an die Gruppe gestellt werden können. Ergänzend sind auf jeder Karte weitere Impulsfragen und Hintergrundinformationen für euch als Workshopleitende ergänzt.

Wenn ihr das Kartenset nutzt, beginnt mit einem Kreppbandpfeil auf dem Boden als Einstieg in die gemeinsame Reflexion.

- 1.) Wahrnehmung: Alles beginnt mit dem, was wir sehen: beispielsweise eine Person mit langen Haaren und einem Rock. Die Wahrnehmung dient zur Orientierung.

Mögliche Fragen an die Gruppe:

- In der Übung „Meine Zugehörigkeit“ hatten wir über die Reduzierung auf bestimmte Merkmale gesprochen. Wie fühlte sich das für euch an?

- 2.) Kategorisierung: Beim Kategorisieren bilden wir Gruppen und ordnen das Gesehene diesen Gruppen zu. Menschen brauchen Ordnung, um die Welt zu verstehen, sogar um zu überleben. Da wir gelernt haben, dass es entweder Männer oder Frauen gibt, beschließen wir aufgrund der Merkmale, die wir sehen: „Das ist eine Frau.“ Diese Ein-

teilung gibt uns Sicherheit, denn sie passt zu der Ordnung, die wir gelernt haben. Sie hilft dabei, uns selbst zuzuordnen. Wir gehören entweder in die gleiche Gruppe – oder gehören nicht dazu.

Mögliche Fragen an die Gruppe:

- Was verstehen wir unter Kategorisierung?
- Kennt ihr solches „Schubladendenken“ aus dem Alltag?
- Ist euch dazu bei der Übung etwas aufgefallen?
- Warum bilden wir diese Gruppen?

- 3.) Zuschreibungen und Vorurteile: Mit einzelnen Personen aus einer Gruppe werden Erfahrungen gemacht – diese werden jedoch häufig auf die gesamte Gruppe übertragen. Dadurch entsteht Verallgemeinerung. Durch die Zuschreibung bestimmter Eigenschaften werden Gruppen aufgewertet oder abgewertet – je nachdem, ob man ihnen positive oder negative Fähigkeiten zuschreibt. Eine Abwertung dient oft auch dazu, die eigene Gruppe besser dastehen zu lassen. Ein Beispiel: Die Aussage „Frauen sind schwach und Männer sind stark“ schreibt der Gruppe der Frauen die Eigenschaft „schwach sein“ zu – ohne die Vielfalt innerhalb dieser Gruppe zu berücksichtigen. Gleichzeitig werden Männer durch die Aussage besser positioniert als Frauen, wodurch ein Machtverhältnis zum Ausdruck kommt.

Mögliche Fragen an die Gruppe:

- Was sind Vorurteile?
- Warum nehmen wir Bewertungen vor?

4.) Eigene Erfahrungen und gesellschaftliche Einflüsse: Die drei Ebenen – Wahrnehmung, Kategorisierung sowie Zuschreibungen und Vorurteile – werden sowohl von eigenen Erfahrungen als auch von gesellschaftlichen Einflüssen geprägt. Zu diesen gesellschaftlichen Einflüssen gehört all das, was wir von Eltern, Freunden, Schule, Arbeit oder unserem Umfeld gelernt haben – ebenso alles, was uns durch Medien und öffentliche Diskurse vermittelt wird.

Mögliche Fragen an die Gruppe:

- Woher könnten Vorurteile kommen? / Woher haben wir unsere Vorurteile?
- Welche Einflüsse tragen dazu bei, dass Vorurteile bestätigt oder aufrechterhalten werden?

5.) Haltung: Vorurteile entstehen somit aus unserer eigenen Wahrnehmung. Das bedeutet nicht, dass Wahrnehmungen oder das Bilden von Gruppen problematisch sind. Kritisch wird es jedoch, wenn bestimmten Gruppen feste Eigenschaften zugeschrieben werden. Entscheidend ist, sich dieser Mechanismen bewusst zu sein und sie zu hinterfragen: Woher kommen diese Bilder im Kopf? Warum ordne ich Menschen bestimmten Gruppen zu? Ab wann wird diese Einteilung problematisch? Beginne ich, einer Gruppe bestimmte Merkmale fest zuzuschreiben? Wenn das geschieht, wird die Person mit ihren individuellen Eigenschaften nicht mehr wahrgenommen.

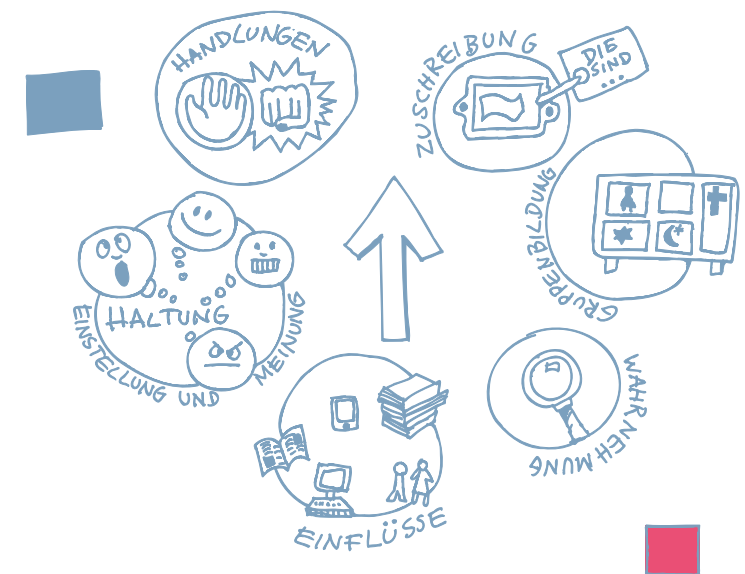
Mögliche Fragen an die Gruppe:

- Wo genau liegt das Problem?
- Was hat das Ganze mit mir zu tun?

6.) Handlung: Im schlimmsten Fall werden Zuschreibungen und Vorurteile, die wir im Kopf haben, zu einer Begründung oder Rechtfertigung für Ausgrenzung, Ungleichbehandlung, Diskriminierung oder sogar Gewalt. Der Ablauf, etwas wahrzunehmen, zu kategorisieren und anschließend eine Zuschreibung vorzunehmen, läuft häufig unbewusst und automatisch ab – und beeinflusst damit unser Handeln. Wenn uns dieser Prozess bewusst ist, können wir die daraus resultierenden Handlungen steuern und kontrollieren.

Mögliche Fragen an die Gruppe:

- Was kann sich im schlimmsten Fall aus Zuschreibungen und Vorurteilen entwickeln?
- Was kann ich dagegen tun?



F. Meine Grenze

(Barometer/Positionierungsübung)

Zeit: 20 Minuten

Material: Zettel mit Positionen und vorbereiteten Aussagen

Ziele:

- Die TN erkennen, wie unterschiedlich Aussagen bewertet werden können.
- Die TN reflektieren, dass die Grenzen des Sagbaren und des Aushaltbaren individuell verschieden sind.
- Die TN erhalten die Möglichkeit, einen Perspektivwechsel vorzunehmen.
- Die Fragen „Wann ist etwas diskriminierend?“ und „Wer entscheidet das?“ werden geklärt.

Ablauf:

In vier Ecken/Positionen des Raumes werden folgende vier Positionen verteilt:

- „Finde ich unproblematisch ...“
- „Das sehe ich anders, aber wenn du meinst ...“
- „Irritiert mich, da möchte ich nachfragen ...“
- „Das geht gar nicht!“

Anschließend werden die TN gebeten aufzustehen. Danach werden Aussagen vorgelesen, zu denen sie sich positionieren sollen. Es besteht auch die Möglichkeit, sich zwischen den Ecken aufzustellen.

Nachdem alle zur jeweiligen Aussage eine Position gewählt haben, werden Einzelne gebeten zu erläutern, warum sie dort stehen. Wichtig ist, den Erläuterungen wertschätzend zuzuhören und darauf zu achten, dass aus allen Positionen etwa gleich viele TN zu Wort kommen. Ziel ist nicht, eine ausführliche Diskussion zu eröffnen.

Folgende Aussagen sind z. B. möglich:

- „Frauen sind sozial kompetenter als Männer.“
- „Ältere Menschen brauchen einfach unsere Hilfe.“
- „Bei uns im Bus sprechen die nur noch Russisch, das macht mir Angst.“

Nach der letzten Runde nehmen alle TN wieder ihre Plätze ein und es folgt die Auswertung.

Auswertung:

- Was ist euch aufgefallen?
- Wovon ist es abhängig, ob etwas als problematisch bewertet wird oder nicht?
- Wer entscheidet, wann eine Aussage problematisch ist?

Hintergrundinfo:

Was ist Diskriminierung?

Wer entscheidet, was Diskriminierung ist?

Unter Diskriminierung wird allgemein verstanden, dass Personen benachteiligt werden, weil sie zu einer bestimmten Gruppe gehören oder einer solchen zugeschrieben werden. Häufig führen bewusste oder unbewusste Vorurteile gegenüber dieser Gruppe zu negativen Einstellungen, Benachteiligungen oder Herabsetzungen der Gruppe und

ihrer Mitglieder. Merkmale, anhand deren eine Gruppenzugehörigkeit vermutet wird, können unter anderem ethnische oder soziale Herkunft, politische oder religiöse Überzeugung, Hautfarbe, Sprache, Geschlecht, Alter, sexuelle Orientierung oder körperliche Beeinträchtigung sein.

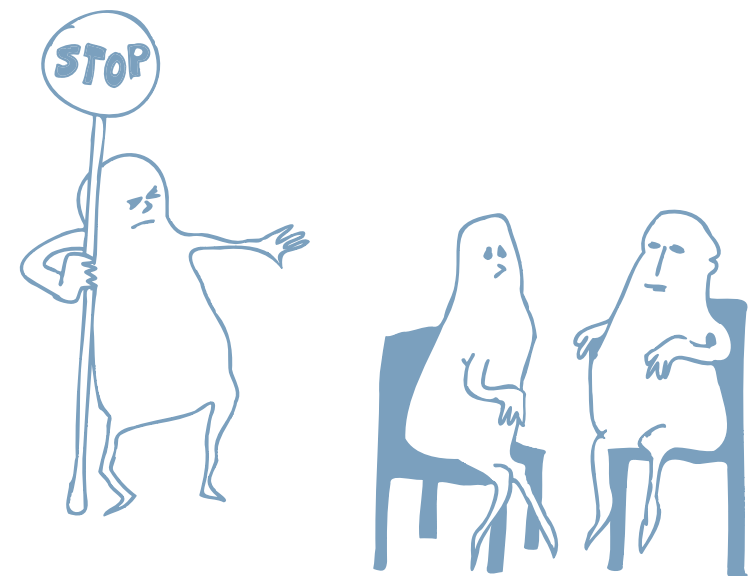
Durch die Abwertung bestimmter Gruppen werden Machtverhältnisse stabilisiert, die andere – häufig die eigene Gruppe – begünstigen. Minderheiten oder bestimmte Bevölkerungsgruppen werden so beispielsweise von gesellschaftlicher Teilhabe und Gleichberechtigung ausgeschlossen. Eine Person kann aufgrund mehrerer vermeintlicher Gruppenzugehörigkeiten gleichzeitig Diskriminierung erfahren (= Intersektionalität).

In unserer Arbeit gilt der Grundsatz, dass die Erfahrungen jeder Person zunächst ernst genommen werden. Das bedeutet, ihre Wahrnehmung und erlittene Verletzung werden anerkannt – zunächst unabhängig davon, ob es sich tatsächlich um Diskriminierung handelt.

Für die Einschätzung, ob eine Aussage oder Handlung diskriminierend ist, empfehlen wir, immer auch eine mögliche Betroffenenperspektive einzubeziehen. Es sollte mitgedacht werden, ob Personen, denen die vermeintliche Gruppenzugehörigkeit zugeschrieben wird, die Aussage oder Handlung als abwertend empfinden könnten. Diese Einschätzung kann nicht allein danach getroffen werden, wie man selbst oder die Anwesenden die Situation beurteilen.

Zu berücksichtigen ist auch, dass es innerhalb der betroffenen Gruppe unterschiedliche Bewertungen geben kann. Eine Person kann etwas als unproblematisch empfinden, während eine andere es als Missachtung der eigenen Rechte und damit als verletzend erlebt. In die eigene Einschätzung sollten daher verschiedene Betroffenenperspektiven und Blickwinkel einbezogen werden.

Das bedeutet jedoch nicht, dass jede persönliche Ablehnung, Beleidigung oder auch die bloße Benennung von gesellschaftlichen Gruppen als Diskriminierung verstanden werden muss. Diskriminierung enthält immer eine Form von Benachteiligung, die auf einer bestehenden (Macht-) Struktur beruht.



G. Vorstellung der Strategietafel

Zeit: 15 Minuten

Material: Moderationskarten und gegebenenfalls vorbereitete Strategietafel-Karten, Pinnwand und Pinnnadeln. Unter <https://gegen-vergessen.de/methodenhandbuch/> stehen Materialien zum Download bereit.

Ziel:

- Wir erstellen eine Sammlung von möglichen Strategien für den Umgang mit antidemokratischen Aussagen.

Ablauf:

Die Einführung der Strategietafel nach der Sensibilisierungsphase und der Übung „Meine Grenze“ (S. 46) ist hilfreich, da in dieser Übung häufig bereits erste Strategien benannt werden.

Überlegt euch im Vorfeld, wie die Tafel aufgebaut sein soll – dies kann von Workshop zu Workshop variieren. Klärt auch, ob ihr Karten vorbereiten und mitbringen möchtet oder sie vor Ort schreibt. Beides hat Vor- und Nachteile.

Folgende Elemente sind wichtige Bestandteile der

Strategietafel:

- Analysefragen
- Strategiesammlung
- beteiligte Rollen

Im Laufe des Workshops werden weitere Analysefragen und Strategien ergänzt, die eingeführt oder gemeinsam erarbeitet werden. Die Fotos weiter unten dienen als Orientierung.

Werden Strategien genannt, die nicht in der Kartensammlung enthalten sind, können sie auf leere Karten geschrieben und ergänzt werden – je nach Einschätzung der Workshopleitenden, ob diese Strategien sinnvoll sind.

Strategiesammlung – Überblick

Analysefragen

Wer ist beteiligt?

Was löst das Gesagte bei mir aus?

Was ist meine Rolle?

Wie gefestigt ist das Weltbild meines Gegenübers?

Welche Ressourcen habe ich?

Was ist mein Ziel?

Strategien

Ich-Botschaft

Stopp-Signal

sich mit anderen zusammentun / Hilfe holen

Gesprächsregeln vereinbaren

Sachargumente

Zuschauende aktivieren

Aktives Zuhören

die Situation verlassen

Betroffene ansprechen

Zuschauende ansprechen

Oft besteht die Erwartung, die Meinung der Person verändern zu wollen. Dies ist jedoch ein schwer erreichbares Ziel, da eine Veränderung immer bei der Person selbst liegen muss.

Ziele können sein:

- a.) In Bezug auf einen selbst:
 - die eigenen Werte und Grenzen wahren
- b.) In Bezug auf die Person, die von der Aussage betroffen ist (kann man auch selbst sein):
 - Schutz bieten
 - unterstützen
 - Hilfe holen
- c.) In Bezug auf Dritte, die anwesend sind:
 - zeigen, dass es auch andere Meinungen oder Sichtweisen gibt
- d.) In Bezug auf die Person, die etwas sagt:
 - zum Nachdenken anregen, d. h. die Person dazu ermutigen, über die Bedeutung ihrer Aussage oder ihres Verhaltens und deren Konsequenzen nachzudenken
 - „andere Wege aufzeigen“, d. h. zunächst zu klären: „Warum sagt oder tut die Person das? Was steckt hinter der Aussage oder dem Verhalten?“ Danach können Möglichkeiten aufgezeigt werden, wie die Bedürfnisse der Person erfüllt werden können, ohne dabei menschenverachtend zu handeln.

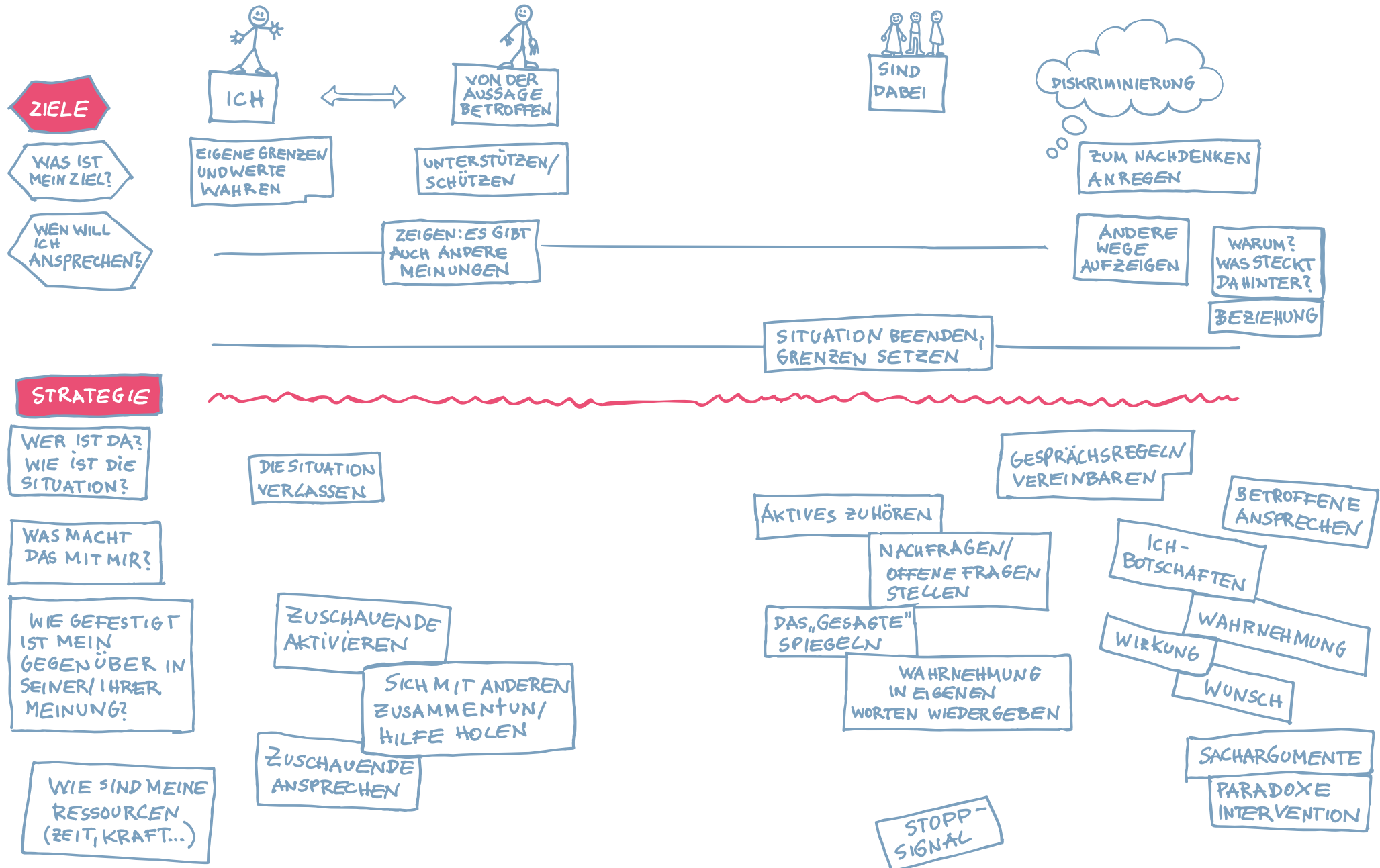
Die Entscheidung, welche Strategie ich anwende, basiert auf den gesetzten Zielen und den Strategien, die ich selbst gut nutzen kann.

Hinweis: Wichtig ist, dass die Strategietafel im Verlauf des Workshops wächst und immer wieder Rückbezüge und Verbindungen zu bereits erarbeiteten Inhalten hergestellt werden.

Für pädagogische Fachkräfte braucht es zudem eine Erweiterung der Strategien – diese findet sich in der Übung „Prävention – Intervention – Nachbereitung“ (S. 112).



Beispiele Strategietafel



Hinweis zu Sachargumenten

Sachargumente reichen häufig nicht aus, um das Gegenüber zu erreichen. Das bedeutet aber nicht, dass sie keine hilfreiche Strategie sein können. Antidemokratische Aussagen werden aus verschiedenen Gründen getätigt: Manchmal steckt Unwissenheit dahinter oder es fehlt die Reflexion über die Bedeutung der Aussage.

Menschen übernehmen jedoch auch antidemokratische Haltungen, weil sie damit eigene Bedürfnisse ausdrücken oder erfüllen möchten – etwa das Bedürfnis nach Gruppenzugehörigkeit oder Anerkennung („Ja, du hast recht“). Setzt man sich mit der Frage auseinander, welches Bedürfnis hinter der Aussage steht und wie es erfüllt werden kann, ohne dass dabei menschenverachtende und antidemokratische Positionen geteilt werden, dann lassen sich alternative Wege aufzeigen oder gemeinsam finden.

Erst wenn das Gegenüber bereit ist, Argumente auf Sachebene anzuhören, können Sachargumente sinnvoll zur Verdeutlichung der eigenen Position eingesetzt werden.

H. Input – Konstruktive Kommunikation

Zeit: 15 Minuten

Material: Flipchart, PowerPoint oder Filmclip.

Unter <https://gegen-vergessen.de/methodenhandbuch/> stehen Materialien zum Download bereit.

Ziele:

- Die TN lernen den Ansatz der Konstruktiven Kommunikation kennen.
- Die TN erkennen, dass eine Aussage verschiedene Ebenen enthält.

Ablauf:

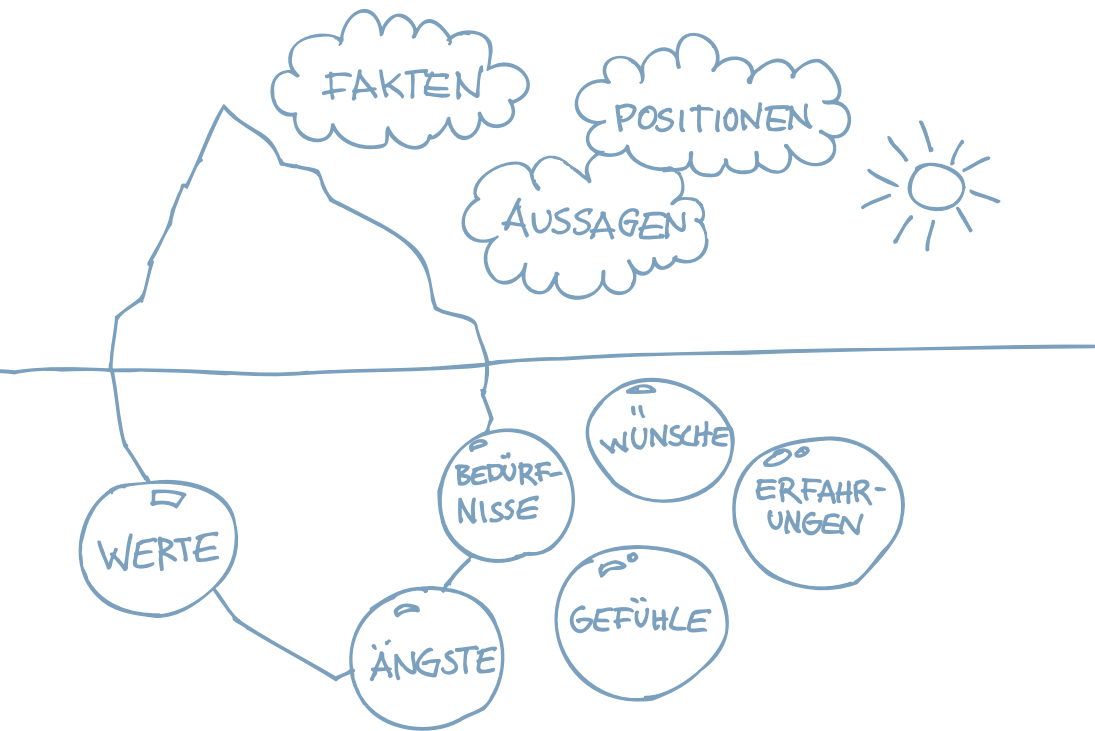
Anhand der Eisbergzeichnung auf einem Flipchart oder der PowerPoint-Präsentation erklärt ihr das Eisbergmodell. Dabei könnt ihr davon ausgehen, dass die meisten TN bereits von dem Modell gehört haben. Nutzt eine selbstgewählte Beispielaussage, um das Modell zu veranschaulichen (dies kann auch eine Aussage aus der Übung „Meine Grenze“ (S. 46) sein). In der Regel ist es hilfreich, mit der „Spirale der trennenden Kommunikation“ (siehe folgende Seiten) zu beginnen, um deutlich zu machen, was der Ansatz der Konstruktiven Kommunikation anders machen möchte.

Auswertung:

Im Anschluss an den Input könnt ihr anhand folgender Fragen erneut in die Diskussion über den Ansatz einsteigen:

- Könnt ihr mit dem Ansatz im ersten Blick etwas anfangen? Welche Fragen oder Hürden nehmt ihr wahr?

- Was sind Voraussetzungen, um auf diese Weise miteinander kommunizieren zu können?
- Welche Grenzen seht ihr für euch?



Erläuterung des Ansatzes

Zwei Menschen mit sehr unterschiedlichen Meinungen führen ein Gespräch:

- Person A sagt etwas.
- Person B denkt: „Wie kann man nur so etwas behaupten!?!“, und versucht, die Aussage von Person A zu hinterfragen.
- Person A beharrt weiterhin auf ihrem Standpunkt.
- Person B versucht, die Argumente von Person A mit eigenen Gegenargumenten zu widerlegen.
- Person A denkt vielleicht: „Mmh, okay, an einem kleinen Punkt magst du recht haben, aber ...“, und nennt weitere Aspekte, die die eigene Meinung stützen.
- Person B fragt sich: „Woher nimmt dieser Mensch diese Informationen?“, und sagt: „Das stimmt doch alles nicht, das ist falsch.“
- Person A denkt: „Wie kann dieser Mensch das nicht sehen?“, und sagt: „Natürlich stimmt das – man muss es nicht nachlesen, man muss nur die Augen aufmachen!“
- Person B findet, dass das Gespräch keinen Sinn mehr hat, und beendet es.

Kommt dir dieses Muster bekannt vor?

Es ist ein typisches Beispiel für die „Spirale der trennenden Kommunikation“.

Marschall B. Rosenberg beschäftigte sich mit der Frage, warum manche Menschen selbst in schwierigen Situationen friedlich und empathisch kommunizieren, während an-

dere gewalttätig oder ausbeuterisch reagieren. Seine Antwort darauf formulierte er in der Theorie der Gewaltfreien Kommunikation (GFK).

Er unterschied zwei Kommunikationskulturen:

Dominanzkultur: Kommunikation trennt Menschen, fördert Machtstrukturen und moralische Urteile (richtig/falsch). Autoritätspersonen bzw. Menschen in Machtpositionen (z.B. Eltern, Lehrkräfte, Vorgesetzte) entscheiden, was als korrekt gilt. Menschen lernen, dass sie Dinge tun „müssen“, und Schuld wird schnell zugewiesen. Dies führt zu Urteilen, Strafen und einem Verlust an Mitgefühl.

Partnerschaftskultur: Der Fokus liegt auf den Bedürfnissen aller (z.B. Sicherheit, Autonomie, Anerkennung). Menschen handeln bedürfnisgeleitet. Es geht nicht um richtig oder falsch, sondern darum, wie Bedürfnisse erfüllt werden können.

Rosenberg betont, dass niemand von Natur aus „böse“ sei. Gewalt entsteht seiner Auffassung nach, wenn Menschen den Kontakt zu ihren eigenen Bedürfnissen und ihrem Mitgefühl verlieren – häufig bedingt durch eine dominanzgeprägte Erziehung.

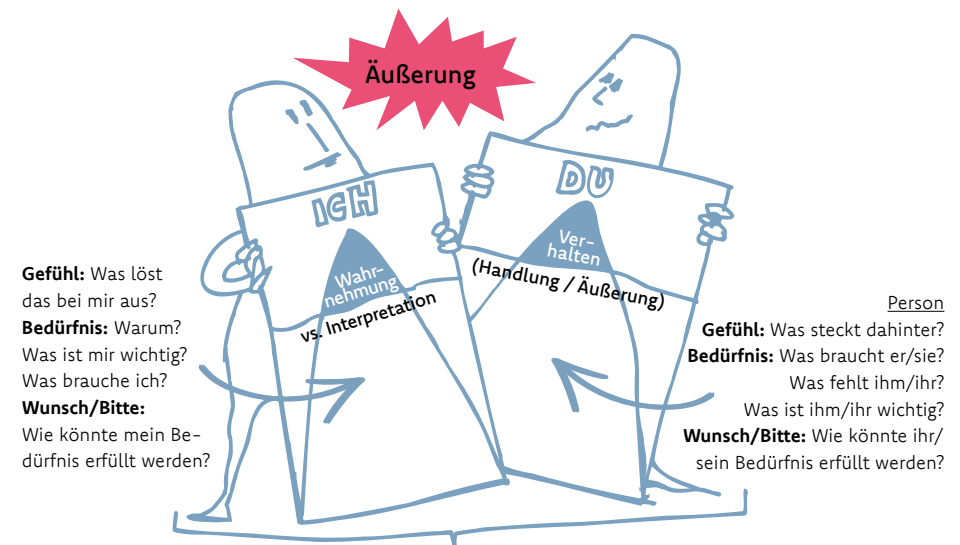
Ziel der GFK ist eine empathische Gesellschaft, in der Menschen kooperieren, statt Macht über andere auszuüben. Mitgefühl ist für Rosenberg keine fremde Kompetenz, sondern die natürliche menschliche Haltung – sie muss ledig-

lich durch den Zugang zu eigenen Gefühlen und Bedürfnissen wiederbelebt werden.

Gefühle versteht Rosenberg als Reaktionen auf unerfüllte Bedürfnisse, nicht als Reaktionen auf andere Menschen. Sie zeigen an, was gebraucht wird – wie Nähe, Austausch oder Wertschätzung – und weisen so den Weg zu einem verständnisvollen Miteinander.

Wenn wir also davon ausgehen, dass die diskriminierende oder rechtspopulistische Haltung einer Person – und das entsprechende Verhalten – auf einem Bedürfnis beruht, dann können wir, um das Gegenüber zu erreichen, mit den zugrunde liegenden Bedürfnissen arbeiten.

Man kann sich das folgendermaßen vorstellen:



Ziel? → Was will ich erreichen

Strategie → Was möchte ich als nächstes tun?

Die Spitze des Eisbergs ragt aus dem Wasser, während der weit größere Teil unsichtbar unter der Oberfläche liegt. Anhand des Eisbergmodells erklären wir, dass unter dem Gesagten bestimmte Gefühle und Bedürfnisse verborgen liegen.

Wenn jemand etwas zu mir sagt, höre ich nicht nur Worte. Die Aussage löst auch Gefühle in mir aus, weil sie mit bestimmten Bedürfnissen verbunden ist. Zugleich entstehen Wünsche oder Bitten – also Vorstellungen darüber, wie ich mir den Umgang mit dem Gesagten wünschen würde.

Während uns die sachlichen Informationen einer Aussage meist bewusst sind, bleiben die ausgelösten Gefühle, Bedürfnisse und Wünsche häufig unbewusst. Um zielführend reagieren zu können, ist es hilfreich, wenn wir uns mit dem eigenen „Eisberg“ auseinandersetzen, um zu erkennen, was auf der persönlichen Ebene in Bewegung gerät.

Auch beim Gegenüber liegen Gefühle, Bedürfnisse und Wünsche unter der Aussage verborgen. Um zu verstehen, warum eine bestimmte Aussage getätigt wurde, kann es daher sinnvoll sein, sich auch den „Eisberg“ des Gegenübers bewusst zu machen und mögliche dahinterliegende Bedürfnisse mitzudenken.

Zurück beim obigen Beispiel: A und B sagen einander fortlaufend, dass der jeweils andere falsch liegt. Wenn man jedoch davon ausgeht, dass hinter einer konkreten Aussage oder Handlung ein Bedürfnis steht, das erfüllt werden soll, wird deutlich, warum weder A noch B bereit ist, die eigene Position aufzugeben. Ihre jeweiligen Positionen bzw. Hand-

lungen sind ein Ausdruck einer Strategie, die sie gewählt haben, um das eigene Bedürfnis zu erfüllen.

Doch wenn alle Menschen ähnliche grundlegende Bedürfnisse haben – warum wählen sie dann so unterschiedliche Strategien, um sie zu erfüllen? Und warum gehen manche sogar so weit, gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit oder Gewalt zu legitimieren? Der Grund liegt darin, dass die Wahrnehmung der Realität radikal subjektiv ist.

Beispiel: Zwei Menschen sehen denselben Hund – reagieren aber völlig unterschiedlich auf ihn. Die eine Person liebt Hunde, während die andere Angst bekommt, weil sie schon einmal gebissen wurde oder gelernt hat, dass Hunde gefährlich sein können. In diesem Fall kann man nicht sagen, der Hund mache der Person Angst. Sondern die Art und Weise, wie er wahrgenommen und interpretiert wird, ist die Ursache der Angst.

Der Kommunikationsforscher Paul Watzlawick leitete daraus zwei Konsequenzen ab:

A. „Wir müssen Toleranz für die Wirklichkeit anderer entwickeln. Denn deren Wirklichkeitskonstruktionen sind genauso richtig oder berechtigt wie meine eigene.“

B. „Wir sind absolut verantwortlich. Denn wenn klar ist, dass ich meine eigene Wirklichkeit konstruiere, bin ich für diese Wirklichkeit auch verantwortlich.“

Hinweis: Dies ist die Grundlage unserer pädagogischen Haltung, um unser Gegenüber erreichen zu können. Wir gehen davon aus, dass wir Menschen nicht verändern können – Menschen verändern sich nur selbst. Sich in die Gefühle und Bedürfnisse des Gegenübers hineinzusetzen, ist kein Muss. Jede Person kann andere Ziele verfolgen, etwa den eigenen Schutz oder das Setzen einer Grenze. Die Auseinandersetzung mit dem eigenen „Eisberg“ ist jedoch ein hilfreicher erster Schritt in die Handlungsfähigkeit.

Hintergrundinfos: Eisbergmodell

Das Eisbergmodell zur zwischenmenschlichen Kommunikation geht auf psychologische Erkenntnisse Sigmund Freuds zurück und lehnt sich an das Pareto-Prinzip (80/20-Regel) an. Es beschreibt, dass nur ein kleiner Teil der Informationen – etwa 20 Prozent – in der Kommunikation bewusst wahrgenommen wird. Dieser sichtbare Teil entspricht der Spitze des Eisbergs: dem Inhalt des Gesagten bzw. der Information auf der Sachebene.

Der weitaus größere Teil der Botschaft – rund 80 Prozent – liegt unterhalb der Oberfläche und wird unbewusst wahrgenommen. Das ist der unsichtbare Teil des Eisbergs. Dieser Bereich umfasst all jene Signale, die auf der Beziehungsebene wirken: Gestik, Mimik, Tonfall sowie transportierte Gefühle, Bedürfnisse und Wertvorstellungen. Sie prägen die Bedeutung der Botschaft maßgeblich mit.

Im Modell von Gegen Vergessen – Für Demokratie e.V. ist dieses Konzept leicht abgewandelt. Wir sprechen statt von

der Beziehungsebene von der persönlichen Ebene, um den Fokus auf Gefühle, Bedürfnisse und innere Beweggründe zu legen.

I. Beispielszenarien – Comic-Sprechblase

Zeit: 60 Minuten

Material: DIN-A3-Arbeitsblatt mit Comic-Sprechblase, Beispielszenarien (siehe unten), Handout „Gefühle und Bedürfnisvokabular“, Handout „Ich-Botschaft“, Handout „Aktives Zuhören“, Flipchart und gegebenenfalls Filmclips. Unter <https://gegen-vergessen.de/methodenhandbuch/> stehen Materialien zur Ansicht und zum Download bereit.)

Ziele:

- Die TN erproben den Ansatz der Konstruktiven Kommunikation.
- Die TN setzen sich mit den eigenen Bedürfnissen sowie mit dem Einfühlen in das Gegenüber auseinander.
- Die TN lernen die Strategien „Ich-Botschaften“ und „Aktives Zuhören“ kennen und wenden beide an.

Ablauf:

Die TN bilden Dreier- oder Vierergruppen oder ihr teilt sie ein. Jede Gruppe bearbeitet eines der vier Beispielszenarien.

Die Kleingruppen erhalten den Auftrag, die Aufgaben I und II des Arbeitsblattes gemeinsam zu bearbeiten. Dafür stehen ca. 15 Minuten Zeit zur Verfügung. Ziel ist, dass sich die TN sowohl mit ihren eigenen Gefühlen, Bedürfnissen und

Wünschen als auch mit denen der Person auseinanderzusetzen, die sich antidemokratisch äußert. Zur Unterstützung können die TN das Handout „Gefühl- und Bedürfnisvokabular“ nutzen.

Obwohl alle TN im Szenario dieselbe Rolle übernehmen, ist es wichtig zu berücksichtigen, dass dieselbe Aussage bei verschiedenen Menschen unterschiedliche Gefühle und Bedürfnisse auslösen kann. Diese Unterschiede können nebeneinanderbestehen und sind wertvoll für die Reflexion.

Für den Input bzw. das Auffrischen der Kommunikationsstrategien „Ich-Botschaften“ und „Aktives Zuhören“ wird die Gruppenarbeitsphase kurz unterbrochen. Je nach Zusammensetzung der Gruppe kann dieser Teil etwas kürzer oder länger ausfallen. Nutzt dabei das Wissen der TN:

- Kennt jemand eine gute Hilfestellung zum Formulieren einer Ich-Botschaft?
- Was gehört noch einmal zum Aktiven Zuhören?

Den Input könnt ihr mit Hilfe der Filmclips geben oder – wenn es für die Zielgruppe passender erscheint – direkt am Flipchart vermitteln. (Die Inhalte des Inputs, die Erklärung der Kommunikationsstrategien, sind den Filmclips zu entnehmen. Weitere Hintergrundinformationen finden sich im Anschluss an die Methodenbeschreibung.) Je nach Wissensstand der Gruppe können die Strategien auch gemeinsam im Dialog erarbeitet werden.

Anschließend bearbeiten die TN in der Kleingruppe Aufgabe III auf dem Arbeitsblatt und formulieren eigene Ich-Botschaften sowie Sätze des Aktiven Zuhörens.

Auswertung:

Jede Gruppe stellt ihren Fall vor und präsentiert die formulierten Ich-Botschaften und Sätze des Aktiven Zuhörens. Gebt als Workshopleitende den anderen TN die Möglichkeit, Feedback zu den Formulierungen zu geben. Achtet darauf, dass ausschließlich die Ergebnisse vorgestellt werden, damit die verfügbare Zeit ausreicht.

Abschließend wertet ihr die Übung mit folgenden Fragen aus:

- Wie ist es euch ergangen?
- Was war herausfordernd, was war einfach?
- Könnt ihr euch vorstellen, mit dem Ansatz zu arbeiten?
Was braucht es gegebenenfalls dafür?

Hinweis: Es ist sinnvoll, wenn ihr euch als Workshopleitende vorab mit den verschiedenen Beispielszenarien auseinandersetzt, sodass ihr sowohl eigene Gefühle und Bedürfnisse als auch Beispiele für Ich-Botschaften und Aktives Zuhören parat habt.

Je nach Gruppe können in der Übung auch eigene Situationen und Aussagen der TN eingebracht werden. Dies ist jedoch deutlich zeitaufwendiger (eigene Situation reflektieren, Austausch in der Kleingruppe, ein gemeinsames

Beispiel finden usw.). Zudem passen die vorbereiteten Kommunikationsstrategien dann nicht immer eindeutig. In diesem Fall müsste Aufgabe III gegebenenfalls offener formuliert werden.

Beispielszenarien zum „Eisbergmodell“⁷

Beispiel 1

Stell dir vor, du triffst dich mit einer Freundin im Café. Dich beschäftigt die Situation in der Ukraine sehr und du beobachtest die Entwicklungen mit großer Sorge. Deshalb lenkst du das Gespräch auf das Thema und erzählst deiner Freundin, wie sehr dich die Lage der Menschen dort belastet.

Plötzlich sagt deine Freundin: „Meiner russischen Putzfrau hab ich nach Kriegsausbruch sofort gekündigt. Das geht gar nicht, was die da in der Ukraine machen. Da sieht man ja genau, wie die Russen sind.“

- Überlegt Gefühle, Bedürfnisse und Wünsche aus eurer Sicht als Zuhörende (Ich-Eisberg).
- Überlegt mögliche Gefühle, Bedürfnisse oder Wünsche aus Sicht der Freundin (Du-Eisberg).

⁷ Ihr könnt euch gerne eigene Beispiele überlegen, um einen stärkeren Lebensweltbezug zu den TN herzustellen.

Beispiel 2

Stell dir vor, du bist die junge Mutter eines sieben Monate alten Mädchens und lebst noch nicht lange in Deutschland. Zusammen mit deinem Mann Adil bist du vor sechs Jahren nach Deutschland geflohen. Adil hatte hier studiert und noch gute Kontakte zu seinen ehemaligen Professoren. Als die Lage in eurer Heimatstadt in Syrien durch den Krieg immer schlimmer wurde, seid ihr nach Deutschland gekommen.

Regelmäßig besucht ihr mit eurer Tochter einen PEKiP-Kurs in einem Familienzentrum in Erfurt. Dein Deutsch ist gut, du kommst im Alltag zurecht und hast bereits andere Mütter kennengelernt. Nach dem Kurs sitzt ihr manchmal noch zusammen und unterhaltet euch.

Während einer solchen Runde sagt eine der Mütter: „Und, wann kommt bei dir das Nächste? Ihr habt ja nur ein Mädchen und noch keinen Thronfolger ... Außerdem bekommt doch bei euch jede mindesten fünf Kinder.“

- Überlegt Gefühle, Bedürfnisse und Wünsche aus eurer Sicht als Betroffene (Ich-Eisberg).
- Überlegt mögliche Gefühle, Bedürfnisse oder Wünsche aus Sicht der anderen Mutter (Du-Eisberg).

Beispiel 3

Stell dir vor, du nimmst an einer Versammlung einer neu gegründeten Bürgerinitiative teil. Die Initiative hat sich zum Ziel gesetzt, den Stadtteil umweltfreundlicher zu entwickeln und der Gentrifizierung entgegenzuwirken. Etwa 20 Personen sind anwesend – einige kennst du vom Sehen.

In einer Pause kommst du am Kaffeetisch mit zwei anderen TN ins Gespräch. Es geht um einen Park, der schon lange nicht mehr gepflegt ist. Dort steht auch ein Denkmal zur Erinnerung an eine Widerstandsgruppe im Nationalsozialismus. Ihr habt euch immer schon gefragt, wer diese Gruppe war und welche Geschichte dahintersteckt.

Eine der Gesprächspartnerinnen scheint sehr viel darüber zu wissen und ihr hört interessiert zu. Plötzlich sagt sie jedoch: „Heute bräuchte es auch wieder mehr Menschen, die in den Widerstand gehen, bei dem aktuellen Meinungs-diktat!“

- Überlegt Gefühle, Bedürfnisse und Wünsche aus eurer Sicht als zuhörende Person (Ich-Eisberg).
- Überlegt mögliche Gefühle, Bedürfnisse oder Wünsche aus Sicht der Gesprächspartnerin (Du-Eisberg).

Beispiel 4

Stell dir vor, du bist im Büro. Beim Kaffeekochen in der Büroküche kommst du mit zwei Kolleg:innen ins Gespräch. Dabei spricht ihr auch über den neuen Praktikanten. Er ist ein aufgeschlossener junger Mann, der große Freude daran hat, neue Dinge kennenzulernen.

Als der Praktikant zufällig an der Küche vorbeiläuft, sagt euer Kollege unvermittelt: „So wie der rumläuft, ist der doch garantiert schwul!“

- Überlegt Gefühle, Bedürfnisse und Wünsche aus eurer Sicht als zuhörende Person (Ich-Eisberg).
- Überlegt mögliche Gefühle, Bedürfnisse oder Wünsche aus Sicht des Kollegen (Du-Eisberg).



Hintergrundinformation:

Ich-Botschaften und Aktives Zuhören

Eine Ich-Botschaft beschreibt, wie Sprechende eine Situation erleben, und formuliert einen Wunsch für den Umgang mit dieser Situation. Sie bezieht sich dabei auf ein konkretes Verhalten oder Ereignis.

Die Vorteile von Ich-Botschaften:

Richtig formuliert wirken Ich-Botschaften in der Regel de-eskalierend. Im Unterschied zu Du-Botschaften

- teilen sie dem Gegenüber mit, wie dessen Verhalten auf einen selbst wirkt.
- sind sie eine gewaltlose Form der Konfrontation, da das Gegenüber nicht bewertet, verurteilt, zurechtgewiesen, angegriffen oder beschuldigt wird.
- machen sie deutlich, dass die eigene Wahrnehmung subjektiv ist, und geben dem Gegenüber die Möglichkeit, die Rückmeldung anzunehmen oder nicht.
- liefern sie eine Begründung für das eigene Gefühl und können dadurch zu einer sachlichen Auseinandersetzung einladen.

Wie formuliert man Ich-Botschaften?

Ich-Botschaften sind dann „richtige“ Ich-Botschaften, wenn sie ausschließlich eigene Eindrücke, Gefühle, Gedanken und Bedürfnisse ausdrücken – ohne die adressierte Person dafür die Verantwortung zuzuschieben (auch nicht „unterschwellig“) und ohne das Verhalten zu beurteilen.

Das Aktive Zuhören

Aktives Zuhören ist eine besondere Form des Zuhörens und wurde erstmals vom Psychologen Carl Rogers als Methode für die Gesprächspsychotherapie beschrieben. Rogers entwickelte diese Technik, um die Selbstakzeptanz seiner Klient:innen zu fördern, indem er ihnen im Gespräch akzeptierend und empathisch begegnete. Dadurch fühlt sich die Person verstanden und ernst genommen.

Aktives Zuhören bedeutet zusammengefasst, zielgerichtet zuzuhören und gleichzeitig zu signalisieren, wie das Gehörte verstanden wurde.

Aktives Zuhören lässt sich in drei Bestandteile unterteilen:

- 5.) Aktives Verfolgen des Gesagten: Du bist präsent und zeigst durch Blickkontakt, kurze Rückmeldelaute oder ähnliche Signale, dass du aufmerksam bist.
- 6.) Aktives Verstehen der Botschaft:
 - a. Offene Fragen stellen oder nachfragen, um Unklarheiten zu klären.⁸
 - b. Den Kern der Botschaft in eigene Worte wiedergeben (= Paraphrasieren).
- 7.) Wiedergeben des emotionalen Gehalts: Du versuchst, die möglichen Gefühle, Bedürfnisse und Wünsche zu erkennen, die hinter dem Gesagten des Gegenübers stehen könnten, und spiegelst zurück, was bei dir angekommen ist. Dies wird auch als Spiegeln oder Verbalisieren emotionaler Erlebnisinhalte bezeichnet.

⁸ Nach Carl Rogers gehört die verbale Technik des Fragenstellens nicht zum Aktiven Zuhören. Einige Kommunikationspsychologen hingegen ordnen diese Technik dem Aktiven Zuhören zu.

Aktives Zuhören erfordert eine empathische und offene Grundhaltung. Die Meinung anderer zu respektieren, bedeutet nicht, sie zu akzeptieren. Auch wenn du dich auf das Gesagte einlässt und die Sichtweise des Gegenübers respektierst, heißt das nicht, dass du diese Meinung teilen musst.

Hinweis: Für die Einführung ist es hilfreich, ein visuelles Medium zur Veranschaulichung zu nutzen, zum Beispiel ein Flipchart. Arbeitet mit konkreten Beispielen und achtet darauf, die Alltagssprache der jeweiligen Zielgruppe aufzugreifen.



J. Übungsphase – Kugellager-Methode

Zeit: 30 Minuten

Material: Stifte, Zettel mit Aussagen (siehe Beispiele unten).

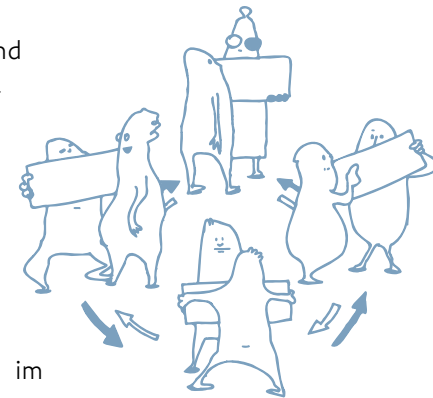
Unter <https://gegen-vergessen.de/methodenhandbuch/> stehen Materialien zum Download bereit.

Ziele:

- Die TN lernen Strategien kennen, um im Dialog mit dem Gegenüber zu bleiben.
- Die TN wenden die Strategien „Ich-Botschaften“ und „Aktives Zuhören“ an.

Ablauf:

Die TN bilden einen Innen- und einen Außenkreis, sodass sich jeweils zwei Personen (eine innen, eine außen) gegenüberstehen. Alle ziehen einen Zettel mit einer antidemokratischen Aussage, die sie vertreten sollen.



Zunächst äußert jede Person im Außenkreis ihre Aussage, und die jeweils gegenüberstehende Person im Innenkreis reagiert darauf. Dafür steht eine Minute zur Verfügung. Danach wird unterbrochen und der Außenkreis rückt im Uhrzeigersinn einen Platz weiter. Nach einer vollständigen Runde wechseln Innen- und Außenkreis die Rollen.

Die TN können

- a.) spontan auf die Aussage reagieren.
- b.) den Auftrag erhalten, eine bestimmte Strategie anzuwenden, z. B. Aktives Zuhören oder Ich-Botschaften.

Auswertung:

- c.) Wie war es für dich, eine antidemokratische Aussage zu vertreten? (Wie hast du dich gefühlt? War es leicht oder schwierig – und warum?)
- d.) Wie war es für dich, auf die Aussage zu reagieren? (Wie bist du mit dem Zeitdruck umgegangen? Hast du dich überrumpelt gefühlt?)
- e.) Welche Strategien hast du angewendet? Was hat dir geholfen, die „Schrecksekunde“ zu überwinden? (Diese Strategien werden anschließend auf der Strategietafel notiert.)
- f.) Hattest du das Gefühl, weitere Strategien zu benötigen? Wie bist du dann vorgegangen?

Hinweis: An dieser Stelle bietet es sich an, gemeinsam auf die Strategietafel zu schauen und zu überlegen, was ergänzt werden sollte. Dabei kann thematisiert werden, in welchen Situationen welche der drei Reaktionsmöglichkeiten sinnvoll sein kann:

- a. Ich möchte gegenargumentieren bzw. diskutieren.
 - b. Ich möchte nicht diskutieren, mich aber klar positionieren.
 - c. Ich diskutiere bzw. positioniere mich nicht (z. B. bei sehr gefestigten rechten Einstellungen – hier eher Hilfe holen).
- Die gewählte Strategie richtet sich nach dem jeweiligen Ziel.

Aussagen für die Übungsphase

Empfänger:innen von Grundsicherung sind faul und ruinieren unsere Gesellschaft. Das ist verschwendetes Geld.

Kinder mit und Kinder ohne Behinderung sollten nicht zusammen lernen. Wenn die intelligenten mit den dummen Kindern zusammen lernen, nutzen sie ihr Potenzial nicht.

Ich bin auf der Suche nach einem Nachmieter. Hast du deutsche Bekannte, die interessiert sein könnten?

Ich habe heute ein Buch gesehen, das hieß: „Muslimische Frauen als Teil der Gesellschaft“. Das ist doch ein Widerspruch in sich. So wie sie sich unterdrücken lassen, können sie gar nicht Teil unserer Gesellschaft sein.

Ich habe nichts gegen Ausländer, aber wenn wir schon erlebt haben, dass Türken sich nur danebenbenehmen, sollte man sich schon fragen, wie viele Flüchtlinge wir aufnehmen wollen.

Ich bin dafür, dass die Frauen kochen und wir die Tische aufbauen. Man wird ja wohl noch sagen dürfen, dass Frauen eben für manches besser bzw. schlechter geeignet sind als Männer.

Dass man die Fahrtauglichkeit bei alten Menschen prüfen muss, um die Fahrerlaubnis zu entziehen, finde ich eine Unverschämtheit. Man sollte die ab einem bestimmten Alter gleich entziehen und kein Risiko von Prüfung zu Prüfung eingehen.

Guck mal, so wie der aussieht, ist er bestimmt schwul.

Die Afrikaner bekommen zu viele Kinder und wollen dann von uns gerettet werden.

Ich kann diesen Genderkram nicht mehr hören. Ein Mann ist ein Mann und eine Frau ist eine Frau – alles andere ist einfach nicht normal.

K. Grenzen der Konstruktiven Kommunikation

Zeit: 15 Minuten

Material: Flipchart oder PowerPoint.

Unter <https://gegen-vergessen.de/methodenhandbuch/> stehen Materialien zur Ansicht und zum Download bereit.

Ziele:

- Die TN lernen das Zwiebelmodell kennen.
- Die TN erkennen, dass es wichtig ist, vermeintliche Antidemokrat:innen differenziert zu betrachten – und für welche „Zwiebelschicht“ der Kommunikationsansatz hilfreich sein kann.
- Die TN diskutieren die Grenzen des Ansatzes der Konstruktiven Kommunikation.

Ablauf:

Zum Ende des Workshops ist es sinnvoll, auch die Grenzen des Kommunikationsansatzes zu benennen und zu diskutieren. Dies wird mit der Frage verknüpft: Wen erreiche ich – und wen möglicherweise nicht (mehr)?

Als Input bietet sich an dieser Stelle das Zwiebelmodell nach Dieter Rucht an, das ihr kurz vorstellt.

Im Anschluss wird gemeinsam mit den TN erarbeitet, welche weiteren Grenzen bestehen können – etwa persönliche Grenzen oder strukturelle Rahmenbedingungen. Häufig äußern TN in diesem Zusammenhang auch den Wunsch, schneller reagieren zu können. Denn die Analysefragen auf

der Strategietafel können den Eindruck erwecken, dass es viel Zeit braucht zu reagieren.

Hier lohnt es sich, darauf hinzuweisen, dass der Ansatz eingeübt werden muss – und dass dies auch in alltäglichen Situationen möglich ist. Ebenso hilfreich ist es, aus Situationen zu lernen, in denen man mit der eigenen Reaktion unzufrieden war, und dabei sowohl den Ich-Eisberg als auch den Du-Eisberg zu reflektieren.

Hinweis: In diesem Zusammenhang ist auch der Hinweis auf eine faire Fehlerkultur sinnvoll. Fehler oder unbefriedigende Reaktionen gehören zum Lernprozess und sind eine wichtige Grundlage, um die eigene Kommunikationspraxis weiterzuentwickeln.

Hintergrundinformationen: Zwiebelmodell

Wer eine eigene politische Haltung entwickelt hat, ist meist fest von ihr überzeugt – und das ist zunächst etwas Positives. Gleichzeitig birgt diese Überzeugung eine Gefahr: Menschen, die anders denken, werden schnell nicht mehr als geeignete Gesprächspartner:innen wahrgenommen. „Mit denen zu reden, bringt doch nichts,“ ist dann eine naheliegende, aber vereinfachende Schlussfolgerung.

Die Herausforderung besteht darin, auch mit Personen in einen Dialog zu kommen, die nicht die eigenen Ansichten teilen. Dahinter steht ein positives Menschenbild: Viele Menschen sind erreichbar, nur wenige nicht.

Hilfreich ist hier das Zwiebelmodell der sozialen Bewegungen nach Dieter Rucht. Es beschreibt gesellschaftliche Gruppen oder Bewegungen als schalenförmig aufgebaut – wie eine Zwiebel. Im Inneren befindet sich ein harter Kern, um den herum verschiedene weitere Schichten liegen.

Das Zwiebelmodell der sozialen Bewegungen

Die Identifikation mit den Werten und Zielen einer Bewegung nimmt von innen nach außen ab. Je weiter eine Person vom inneren Kern entfernt ist, desto aussichtsreicher sind Bemühungen um Dialog.

Im innersten Bereich stehen diejenigen, die zentrale Werte, Ziele und Überzeugungen einer Bewegung vollständig teilen (in der Grafik als Elite bezeichnet). Am äußeren Rand befinden sich die Unterstützer:innen und Sympathisant:innen. Ihre Identifikation mit der sozialen Bewegung ist deutlich weniger ausgeprägt als die des „inneren Kerns“: Sie teilen einzelne Ideen oder Positionen, sind aber nicht so stark eingebunden und nicht tief verwurzelt.



Es macht also einen erheblichen Unterschied, ob man mit jemandem spricht, der dem inneren Kern einer politischen oder gesellschaftlichen Bewegung angehört, oder mit Menschen, die lediglich mit dieser sympathisieren.

Ein Beispiel: Björn Höcke gehört zum engsten Führungskreis der AfD. Ein echter Dialog mit dem Ziel, gemeinsam Lösungen zu finden, erscheint hier wenig sinnvoll. An den äußeren Schichten der „AfD-Zwiebel“ gibt es hingegen Sympathisant:innen – etwa Menschen, die die Partei erstmals wählen oder einer einzelnen Wahlkampfaussage zustimmen. Hier lohnt sich der Dialog: Wer im Kontakt ist, kann Austausch ermöglichen und Veränderungen anstoßen.

Der Ansatz der Konstruktiven Kommunikation richtet sich daher vorrangig an die „Unentschlossenen“ – jene, die erreichbar sind und für ein demokratisches Miteinander gewonnen werden können, bevor antidemokratische Strömungen sie ansprechen. Auch Sympathisant:innen und Teile der Unterstützer:innen lassen sich mit diesem Ansatz noch erreichen.

Der harte Kern hingegen ist durch diesen Ansatz nicht mehr zugänglich – hier braucht es andere Maßnahmen, etwa Deradikalisierungsarbeit oder Sanktionen. Besonders in den inneren Schichten liegen häufig fundamentale Wertekonflikte vor, die sich nicht einfach auflösen lassen. Manche Konflikte müssen ausgehalten werden – was eine starke Demokratie durchaus leisten kann.

L. Zusammenführung

Zeit: 10 Minuten

Material: Strategietafel

Ziele:

- Die TN reflektieren darüber, dass Strategien immer von den eigenen Grenzen, den verfolgten Zielen und der jeweiligen Situation abhängen.
- Die TN fassen das im Workshop Erlernte zusammen.
- Die TN werden sich bewusst, dass eine gewählte Strategie sich nicht ausschließlich auf die Person richten muss, die die Aussage getätigt hat.

Ablauf:

Gemeinsam blicken alle auf die Strategietafel und folgende Fragen werden diskutiert:

- Möchtet ihr noch Strategien ergänzen?
- Helfen euch die gesammelten Strategien im Umgang mit antidemokratischen Äußerungen und Handlungen weiter?
- Wovon hängt es ab, welche Strategie angewendet wird?
- Welche Strategien sind in welchen Situationen hilfreich?
- Welche der beteiligten Rollen kann und sollte bei der Auswahl möglicher Strategien gezielt in den Blick genommen werden?

M. Feedback – Blitzlicht

Zeit: 20 Minuten

Material: gegebenenfalls Ball, Moderationskarten oder Flipchart

Ziele:

- Die Workshopleitenden erhalten Feedback von den TN.

Ablauf:

Alle TN – oder diejenigen, die möchten – werden gebeten, den Workshopleitenden eine Rückmeldung zum Workshop zu geben. Visualisierung kann manchmal helfen – es reichen die Symbole:

- Koffer = Was nehme ich mit?
- Mülleimer = Was werfe ich weg? Was hat mir nicht gefallen?
- Fragezeichen = Was bleibt für mich offen? Was ist mir noch nicht klar?

Wenn ausreichend Zeit ist, können entweder reihum alle etwas sagen oder ihr nutzt einen kleinen Ball, der unter den TN weitergeworfen wird. Wer den Ball hat, ist an der Reihe, etwas zu sagen.

Hinweis: Wichtig ist, dass auch ihr als Workshopleitung am Ende ein Feedback an die Gruppe gebt: Wie war der Workshop für euch? Was war herausfordernd? Was war hilfreich?

Zum Schluss bedankt ihr euch bei den TN und verabschiedet euch.

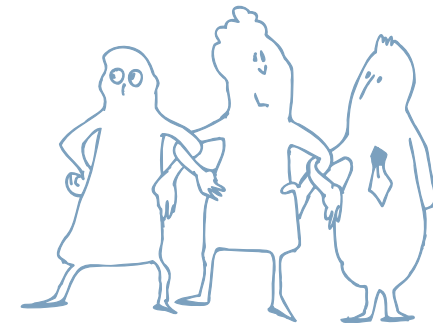
VI. W e i t e r e M e t h o d e n

Im Folgenden findet ihr weitere Methodenbeschreibungen, die entweder für die spezifischen Zielgruppen gedacht sind (siehe exemplarische Abläufe) oder als Alternativen bzw. zur Vertiefung in längeren Varianten genutzt werden können.

1. Methoden zum Kennenlernen

Dass die TN einander kennen, ist wichtig für eine gute Gruppendynamik und einen erfolgreichen Workshop. Auch für euch Workshopleitende ist es bedeutsam, die TN kennenzulernen, um einen zielgruppenorientierten und lebensweltbezogenen Workshop zu ermöglichen. Mehr Wissen über die Gruppe unterstützt zudem einen diskriminierungssensiblen Umgang.

Es gibt verschiedene Methoden hierfür. Welche ausgewählt wird, hängt davon ab, wie gut sich die Gruppe bereits kennt und wie viel Zeit zur Verfügung steht. Auch TN, die einander schon vertraut sind, haben immer wieder die Chance, neue Dinge übereinander zu erfahren.



Vorstellungsrunde

Zeit: 15–20 Minuten

Material: vorbereitete Fragen, eventuell auf einem Flipchart

Ziele:

- Die TN kennen einander.
- Die Workshopleitenden haben ein Gefühl dafür, wie die Gruppe zusammengesetzt ist (Zielgruppenorientierung, Lebenswelten, Berührungspunkte zum Thema).
- Die Gruppe hat eine Vertrauensbasis aufgebaut.

Ablauf:

In kleineren Gruppen lässt sich eine einfache Vorstellungsrunde gut nutzen, um ein erstes Kennenlernen zu ermöglichen. Folgende Fragen können dabei unterstützen. Je nach Rahmen des Workshops (Informationen aus dem Vorbereitungsgespräch und der Ausschreibung) sollten sie angepasst werden:

- Name und Funktion bzw. Name und Rolle im Verband oder Verein
- Wie sehr beschäftigt dich das Thema Diskriminierung/Konflikt mit Andersdenkenden?
- Auf einer Skala von 0–5: Wie häufig hast du mit dem Thema Diskriminierung/Konflikt mit Andersdenkenden zu tun?
- Auf einer Skala von 0–5: Wie viel weißt du über den Umgang mit Diskriminierung/Konflikt mit Andersdenkenden?

Um das Kennenlernen aufzulockern und Vertrauen zu fördern, kann zusätzlich ein persönlicher Aspekt abgefragt werden. Geeignet sind etwa Fragen zu Hobbys, Reisen oder etwas Neues, das man kürzlich gelernt hat.

Auf und Ab

Zeit: 5–10 Minuten

Material: Stühle im Kreis

Ziele:

- Die Workshopleitenden sammeln Wissen über die TN und lernen die Gruppe besser kennen.
- Die Gruppe findet einen ersten Zugang zur Auseinandersetzung mit den Themen Identität und Gruppenzugehörigkeit.

Ablauf:

Die Workshopleitenden erklären die Übung. Die TN hören anschließend verschiedene Aussagen. Immer wenn sie eine Aussage mit „Ja“ beantworten können, stehen sie kurz auf und setzen sich danach wieder hin.

Mögliche Aussagen könnten lauten:

Alle,

- die aus dem ORT XY kommen.
- die heute sehr früh aufstehen mussten.
- die heute Morgen vom Wecker geweckt wurden.
- die heute ihren Tag mit Kaffee begonnen haben.
- die heute schon die öffentlichen Verkehrsmittel benutzt haben.
- die zur Schule gehen.
- deren Lieblingsfach Mathe ist.
- die ein Musikinstrument spielen.
- die gerne ins Kino gehen.
- die gerne Sport machen.
- die dieses Jahr schon im Urlaub waren.
- die mit ihrer Familie zusammenleben.
- die Geschwister haben.
- die mehr als zwei/drei/vier Geschwister haben.
- deren Eltern nicht aus Deutschland kommen.
- die sich als religiös bezeichnen würden.
- die mehr als zwei/drei/vier Sprachen sprechen.
- die Fans einer Fußballmannschaft sind.



Mein Schlüsselbund

Zeit: 15–20 Minuten (je mehr TN, desto länger dauert die Methode)

Material: nichts

Ziele:

- Ein besseres Kennenlernen der Gruppe (die Methode eignet sich auch für Gruppen, deren TN sich bereits kennen).

Ablauf:

Alle TN werden gebeten, ihren Schlüsselbund aus der Tasche zu holen und sich anhand dessen vorzustellen. Dabei können sie auf ausgewählte Schlüssel oder auf alle eingehen.

Beispiele:

- „Das ist mein Büroschlüssel – ich arbeite bei XY und bin dort für AB zuständig.“
- „Das ist mein Fahrrad- bzw. Autoschlüssel – damit bin ich meistens unterwegs.“
- „Das ist der Schlüssel zum Vereinshaus, in dem ich ehrenamtlich als Sporttrainerin tätig bin.“

Postkarten

Zeit: 15–20 Minuten

Material: 20–30 Postkarten mit unterschiedlichen Motiven, Stuhlkreis

Ziele:

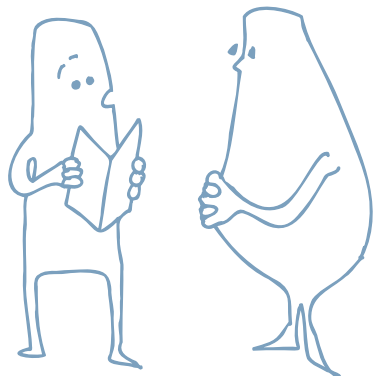
- Die TN lernen einander besser kennen und erhalten einen kreativen Einstieg in den Tag.
- Die Workshopleitenden bekommen ein Gefühl für die Gruppe.

Ablauf:

Alle Postkarten werden in der Mitte des Stuhlkreises ausgelegt. Die TN bekommen den Auftrag, sich anhand einer Leitfrage eine Karte auszusuchen und sich anschließend mit Bezug darauf vorzustellen.

Mögliche Leitfragen könnten sein:

- Warum hast du die Postkarte ausgewählt?
- Wie geht es dir heute?
- Vom heutigen Tag erwarte ich ...
- Für den heutigen Tag wünsche ich mir ...



Namen lernen mit Bällen

Zeit: 5–10 Minuten

Material: 3–5 Bälle

Ziele:

- Kennenlernen, Bewegung und witzige Situationen

Ablauf:

Alle TN stehen im Kreis und sagen nacheinander ihren Namen. Sind alle Namen bekannt, bekommt eine Person einen Ball und wirft ihn einer anderen Person zu – dabei ruft sie laut deren Namen.

Diese Person wirft den Ball weiter und ruft den Namen der Person, die ihn fängt. Dies geht so lange, bis der Ball wieder bei der ersten Person angekommen ist. Der Ball darf niemandem zweimal zugeworfen werden.

Anschließend werfen die TN den Ball in derselben Reihenfolge wie in der vorangegangenen Runde. Sie müssen sich also gut merken, an wen sie den Ball zuvor geworfen hatten.

Als Variante kann auch mit mehreren Bällen gleichzeitig gespielt werden. – die Reihenfolge bleibt jedoch identisch. Wichtig ist weiterhin, dass der Name der Person, die den Ball fängt, laut gesagt wird.

„Wir sind die ...“

Zeit: 15 Minuten

Material: eventuell Papier oder Moderationskarten und Stifte

Ziele:

- Kennenlernen, Gemeinsamkeiten und Unterschiede finden

Ablauf:

Für diese Übung finden sich die TN zunächst in kleinen Gruppen, möglichst Dreiergruppen, zusammen. Jede Gruppe hat nun die Aufgabe, drei Gemeinsamkeiten zu finden, also Eigenschaften, Vorlieben, Hobbys o.Ä., die alle Gruppenmitglieder teilen, sowie eine Sache, die sie unterscheidet.

Anschließend stellt sich jede Gruppe mit dem Satz „Wir sind die ...“ vor. Zum Beispiel: „Wir sind die schokoladliebenden, handballspielenden Regenhasserinnen – aber nur Julia interessiert sich für Astronomie, nur Elif war schon mal in Amerika und nur Sophie ernährt sich vegetarisch.“



Wertepyramide

Dauer: 35 Minuten

Material: Arbeitsblätter „Meine Wertepyramide“ (siehe nächste Seite).

Unter <https://gegen-vergessen.de/methodenhandbuch/> stehen Materialien zur Ansicht und zum Download bereit.

Ziele:

- Die TN erkennen, welche Bedeutung Werte für jede einzelne Person haben.
- Die TN reflektieren, dass Werte unterschiedlich verstanden und gewichtet werden.
- Optional: Übertragung der Erkenntnisse auf gesellschaftliche Zusammenhänge und ein demokratisches Miteinander.

Ablauf:

Die TN bekommen die Arbeitsblätter, wählen in Einzelarbeit fünf Werte aus, ordne sie nach ihrer Wichtigkeit und tragen sie in die Pyramide ein (den wichtigsten Wert unten). Die im Arbeitsblatt vorgeschlagenen Werte dienen als Orientierung; eigene Begriffe können ergänzt werden. Anschließend tauschen sich die TN in Dreier- oder Vierergruppen aus. Jede Person stellt ihre Pyramide vor und erläutert, wie sie die jeweiligen Werte versteht. Die Gruppe einigt sich anschließend auf drei gemeinsame Werte und stellt diese Ergebnisse im Plenum vor.

Auswertung:

Im Anschluss an die Präsentation reflektieren die TN den Prozess. Hilfreiche Fragen können sein:

- Gab es Unterschiede im Verständnis einzelner Werte?
- Wie hat es euch gefallen, euch auf drei gemeinsame Werte zu einigen?
- Nach welchen Kriterien habt ihr die Bedeutung der Werte gewichtet?

Auch wenn sich eine Gruppe nicht schafft auf drei Werte einigen konnte, ist dies ein relevantes Ergebnis und sollte thematisiert werden.

Hinweis: Diese Methode kann alternativ für die Zielgruppen pädagogische Fachkräfte und Multiplikator:innen eingesetzt werden. Sie eignet sich besonders als Baustein im Sensibilisierungsteil des Workshops – beispielsweise dann, wenn Kooperationspartner:innen den Fokus auf das Thema Werteverständnis legen möchten, etwa im Rahmen demokratischer Schulentwicklung oder demokratischer Vereins- und Verbandsentwicklung.

Arbeitsauftrag:

1. Schau dir die Begriffe an und wähle **fünf Werte** aus. Trage sie geordnet nach ihrer Bedeutung für dich in die Pyramide ein (den wichtigsten Wert unten). Du kannst auch eigene Begriffe ergänzen.
2. Tauscht euch anschließend in Gruppen von zwei bis drei TN aus: Stellt einander eure Pyramiden vor, begründet eure Auswahl und besprecht, was die einzelnen Begriffe für euch bedeuten.
3. Versucht euch in der Kleingruppe auf drei Begriffe zu einigen, die für alle wichtig sind.
4. Stellt eure gemeinsame Auswahl im Plenum vor.

Meine Wertepyramide



2. Methoden zu „Warum sind wir heute hier?“

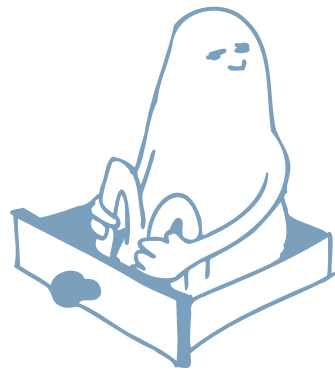
Erwartungsabfrage

Zeit: 30 Minuten

Material: Moderationskarten, Stifte, Pinnwand sowie ein vorbereitetes Programm auf Pinnwand, Flipchart oder PowerPoint

Ziele:

- Die TN formulieren ihre Erwartungen.
- Die TN kennen den Ablauf und haben eine Orientierung über den Tag.
- Die TN wissen, an welchen Stellen ihre Erwartungen erfüllt werden können.
- Die TN erhalten wichtige organisatorische und inhaltliche Hinweise zum Workshop.



Ablauf:

Alle TN beantworten die Fragen „Warum bin ich heute hier?“ und „Womit bin ich zufrieden, wenn ich heute um X Uhr nach Hause gehe?“. Jede:r macht sich dazu Gedanken und notiert sie auf Moderationskarten – pro Karte ein Gedanke. Danach werden die Karten reihum vorgestellt und an der Pinnwand gesammelt.

Im nächsten Schritt stellen die Workshopleitenden das Programm vor und gleichen es mit den gesammelten Erwartungen ab. Wichtig ist dabei auch, offen zu benennen, welche Erwartungen im Workshop nicht erfüllt werden können – und nachvollziehbar zu erklären, warum dies nicht möglich ist.

Hinweis: Diese Methode ist nur dann sinnvoll, wenn auf die geäußerten Bedarfe der TN tatsächlich eingegangen werden kann. Gibt es im Workshop – aufgrund von Zielsetzung, Zeitrahmen oder Konzept – nur wenig Spielraum, kann eine Erwartungsabfrage eher zu Frust führen und die Offenheit für den weiteren Prozess mindern.

3. Methoden für die Sensibilisierungsphase

Ein Schritt nach vorn

Zeit: 30–45 Minuten

Material: Rollenkarten (siehe unten), Kreppband, Raum mit ausreichend Platz.

Unter <https://gegen-vergessen.de/methodenhandbuch/> stehen Materialien zur Ansicht und zum Download bereit.

Ziele:

- Reflexion eigener Privilegien
- Erfahrung, wie es ist, aufgrund einer Rolle oder Zuschreibung anders behandelt zu werden
- Bewusstmachung gesellschaftlicher Ungleichheit

Ablauf:

Die TN stellen sich an der Schmalseite des Raumes in einer Reihe auf. Jede:r erhält eine Karte mit einer Rolle, in die er/sie sich im Folgenden hineinversetzen soll. Die Rollenkarte bleibt bis zur Auswertung geheim.

Nach einem kurzen Hineindenken in die Rolle wird die Übung erläutert:

„Wir machen jetzt eine Übung, die das echte Leben widerspiegelt: Alle Menschen haben das Bedürfnis, etwas zu erreichen – manche kommen weiter, andere bleiben zurück. Wir werden euch nun eine Reihe von Fragen stellen. Überlegt jeweils, ob ihr sie – in eurer Rolle – mit ‚Ja‘ beantworten könnt. Wenn ja, geht einen Schritt nach vorn. Wenn eure

Antwort ‚Nein‘ lautet, bleibt ihr stehen. Es geht nicht um richtig oder falsch, sondern darum, was ihr für eure Rolle als realistisch einschätzt.“

Dann werden folgende Fragen gestellt:

- Kannst du (in deiner Rolle) ohne Probleme in jeden Club hineinkommen?
- Kannst du bei der Bank einen Kredit für den Kauf eines neuen Autos bekommen?
- Kannst du beim Versuch, einen Diebstahl anzuzeigen, faire Behandlung durch die Polizei erwarten?
- Kannst du dich auf eine offiziell ausgeschriebene Stelle bewerben, für die du die passende Ausbildung hast – mit realistischen Chancen, eingestellt zu werden?
- Kannst du planen, zu heiraten und Kinder zu bekommen?
- Kannst du eine Behandlung beim Zahnarzt/bei der Zahnärztin erhalten, wenn du sie brauchst?
- Kannst du dich nach Einbruch der Dunkelheit auf der Straße sicher fühlen?
- Kannst du bei Problemen Unterstützung von deiner Familie (Eltern/Geschwister) erwarten?
- Kannst du Jahre im Voraus planen?
- Kannst du ohne Probleme mit der Person zusammen sein, in die du dich verliebt hast?
- Kannst du im Tennisclub deiner Stadt Mitglied werden?
- Kannst du bei der nächsten Stadtratswahl wählen gehen?
- Kannst du deinen Vermieter / deine Vermieterin um Hilfe bitten, wenn deine Nachbar:innen nachts ständig Lärm machen?
- Kannst du wohnen, wo du möchtest?

Nachdem die letzte Frage gestellt wurde, bleiben alle TN in ihren Rollen und an ihren Plätzen. Es folgt ein kurzes Interview durch euch als Workshopleitende. Fragen können sein:

- Wie geht es dir in deiner Rolle, wie fühlst du dich mit deiner Position in der Gesellschaft?
- Hat eine der Fragen besondere Empfindungen bei dir ausgelöst?
- Fühlt es sich gut an, weit vorn zu stehen?
- Wie fühlt es sich an, deutlich zurückzubleiben?
- Bei welchen Fragen bist du nicht vorangekommen?
- Welche Fragen waren schwer zu beantworten?

Diese Phase sollte nicht zu lange dauern, da konzentriertes Zuhören erforderlich ist und es in der Regel nicht möglich ist, jedem TN mehrere Fragen zu stellen.

Ein kurzes gemeinsames „Ausschütteln“ hilft anschließend, die Rollen wieder abzulegen. Danach folgt – im Stuhlkreis – die Auswertung.

Auswertung:

Folgende Fragen eignen sich zur gemeinsamen Reflexion:

- Wie ist es euch in eurer Rolle ergangen?
- Was habt ihr Neues erfahren? Was hat euch überrascht?
- Haltet ihr die Übung für realistisch? Spiegelt sie die gesellschaftlichen Verhältnisse wider?
- Was hat euch in der Rolle gefehlt, um weiterzukommen?
- Ist euch aufgefallen, wer leichter vorankommt und wer nicht? Lassen sich Muster erkennen?
- Woran werden bessere oder schlechtere Chancen im Leben bestimmt – durch Geld, Pass, Hautfarbe, Geschlecht oder anderen Faktoren?

Hinweis: Durch die plakative Kennzeichnung der Rollen können leicht Stereotype reproduziert werden. Dies sollte in der Auswertung unbedingt thematisiert werden. Bei der Rollenzuteilung sollte darauf geachtet werden, dass Personen, die möglicherweise ohnehin weniger privilegiert sind, nicht auch in der Übung entsprechende Rollen erhalten. Da dies nicht immer sichtbar ist, kann den TN gegebenenfalls angeboten werden, Rollen untereinander zu tauschen.

Um zu vermeiden, dass während der Übung zu Diskussionen kommt (z. B. über tatsächliche Voraussetzungen für einen Bankkredit), sollte mehrfach betont werden, dass es um subjektive Einschätzungen geht. Offene Fragen können im Anschluss geklärt werden.

Häufig zeigen TN Unsicherheit, wie sie sich bei bestimmten Fragen positionieren sollen. Auch das spiegelt gesellschaftliche Realität wider: Viele Menschen sind sich ihrer Rechte und Möglichkeiten nicht bewusst. Eine ausführliche Auswertung unterstützt dabei, sich mit Fragen vertieft auseinanderzusetzen, auf die während der Übung noch keine eindeutige Antwort gefunden wurde.

Die Übung eignet sich für Gruppen, die schon ein gewisses Vorwissen mitbringen, bei denen es jedoch sinnvoll sein kann, das Bewusstsein für Privilegien nochmals gezielt zu schärfen.

Rollenkarten „Ein Schritt nach vorn“

Du bist ein 18-jähriger marokkanischer Hilfsarbeiter mit Hauptschulabschluss.	Du bist eine 35-jährige deutsche Krankenschwester, verheiratet und Mutter eines Kindes.
Du bist eine 42-jährige ledige philippinische Krankenschwester.	Du bist ein 30-jähriger verheirateter deutscher Facharbeiter.
Du bist eine 28-jährige blinde Frau, die in einem Callcenter als Telefonistin arbeitet.	Du bist eine 18-jährige deutsche Bankkauffrau in der Ausbildung mit guten Noten.
Du bist ein 52-jähriger erfolgreicher Regisseur türkischer Herkunft.	Du bist ein 22-jähriger deutscher Maurer, der nach einem Unfall gelähmt ist und nicht mehr in seinem Beruf arbeiten kann.
Du bist ein 26-jähriger ghanaischer Asylbewerber, ledig.	Du bist eine 40-jährige verheiratete russische Ärztin.
Du bist eine 19-jährige selbstbewusste libanesische Abiturientin muslimischen Glaubens.	Du bist eine 17-jährige Schwarzafrikanerin, die als Kind von einer deutschen Familie adoptiert wurde.
Du bist eine 18-jährige deutsche Schülerin, die stark an Übergewicht leidet.	Du bist eine 24-jährige türkische Friseurin ohne Anstellung, die ins Frauenhaus gezogen ist, um nicht heiraten zu müssen.
Du bist ein 26-jähriger eingebürgerter Deutscher italienischer Herkunft, der als Kfz-Mechaniker arbeitet.	Du bist ein 32-jähriger arbeitsloser Fliesenleger ohne festen Wohnsitz.
Du bist ein 46-jähriger türkischer Besitzer eines Obstladens.	Du bist eine 17-jährige unverheiratete Schwangere in der Ausbildung.
Du bist eine 29-jährige russische Studentin, ledig, die zum Studium nach Deutschland gekommen ist.	Du bist ein 32-jähriger deutscher Inhaber eines Friseursalons.
Du bist eine 32-jährige deutsche Bankkauffrau, die mit einem Lehrer verheiratet ist.	Du bist ein 51-jähriger spanischer Facharbeiter, der nach einem Schlaganfall nicht mehr sprechen kann.

Aufkleberspiel

Zeit: 30 Minuten

Material: Kreppband und Stifte oder vorbereitete Aufkleber (15–17 Rollen oder Merkmale auf Kreppband schreiben bzw. Vorlage im Anhang oder von der Website nutzen). Unter <https://gegen-vergessen.de/methodenhandbuch/> stehen Materialien zur Ansicht und zum Download bereit.

Ziele:

- Reflexion der eigenen Wahrnehmungen
- Erfahrung, wie es ist, aufgrund einer Rolle oder Zuschreibung anders behandelt zu werden
- Erfahrung, wie man selbst andere aufgrund einer Rolle oder Zuschreibung anders behandelt
- Erfahrung, dass Menschen sich entsprechend der Zuschreibung verhalten, das heißt die zugewiesene Rolle annehmen

Ablauf:

Erklärt den TN, dass sie nun einen Aufkleber mit einer Rolle oder einem Merkmal auf die Stirn (gegebenenfalls auf den Rücken) geklebt bekommen. Die TN erfahren nicht, was auf dem Aufkleber steht, und dürfen es einander auch nicht verraten. Ihre eigentlichen Namensschilder legen sie ab.

Die TN werden nun gebeten, sich im Raum zu bewegen und einander zu begegnen. Dabei sollen sie die anderen so behandeln, als hätten diese tatsächlich die zugeschriebenen Rollen oder Merkmale. Gebt ihr ein Signal (z. B. Klatschen), erhält die Gruppe jeweils eine Aufgabe.

Hinweis: Die Art und Weise, wie diese Methode angeleitet wird, ist entscheidend. Es empfiehlt sich, das Verhalten der TN während der Übung so wenig wie möglich zu beeinflussen.

Möglichkeiten zur Anleitung der Methode:

Variante 1: Ihr bewegt euch frei im Raum und achtet darauf, wer euch begegnet. Anschließend bekommt ihr eine Aufgabe von mir, zum Beispiel: „Findet eine:n Gesprächspartner:in und begrüßt euch.“ Verhaltet euch dabei so, wie ihr euch gegenüber einer Person mit der Rolle verhalten würdet, die auf dem Aufkleber steht.

Variante 2 (Ergänzung zur Variante 1 bei Unsicherheit der TN): Wenn ihr nicht wisst, wie ihr euch verhalten sollt, begegnet eurem Gegenüber so, wie ihr denkt, dass die Gesellschaft einer Person mit dieser Rolle üblicherweise begegnen würde.

Variante 3 (konkretes Beispiel für zusätzliche Klarheit): Würde auf dem Aufkleber meines Gegenübers „Hund“ stehen und die Aufgabe „Begrüßt euch bitte“ lauten, dann würde ich als X (eigener Name) den Hund über den Kopf streicheln. Wüsste ich nicht, wie man einen Hund begrüßt, würde ich mir überlegen, wie die Gesellschaft reagiert – etwa indem ich dem Hund aus dem Weg gehen, weil man fremde Hunde nicht streicheln soll.

Beispiele für Aufgaben:

- Begrüßt euch bitte.
- Unterhaltet euch über das Wetter.
- Unterhaltet euch über ein Thema X (z. B. den letzten Urlaub, die letzten Bundestagswahlen, Familie und Kinder).
- Fragt nach der Adresse des nächsten Fahrradladens.
- Ihr braucht Kleingeld und habt keines – fragt andere, ob sie euch etwas geben können.
- Begegnet einer Person nur mit Mimik, Gestik und Körpersprache (ohne Worte).
- Alle müssen in einer Minute nach XY fahren. Dafür sind zwei Busse bestellt worden, beide identisch, beide fahren gleichzeitig los. Entscheidet, welchen Bus ihr nehmt, und stellt euch entsprechend in die linke oder rechte Raumhälfte.

Hinweis: Es kann hilfreich sein, die TN vor jeder neuen Aufgabe daran zu erinnern, weiter durch den Raum zu gehen und jeweils einer neuen Person zu begegnen. Dadurch entstehen vielfältige Begegnungen und die TN können sich besser auf die neue Aufgabe einlassen.

Auswertung:

Alle sitzen wieder im Stuhlkreis. Wichtig: Zu Beginn der Auswertung werden die Aufkleber noch nicht abgenommen. Die TN sollen ihre Rollen einander weiterhin nicht verraten.

Frage an alle:

- Wie wurdet ihr behandelt? Wie ist man euch begegnet?

Fragen an die TN (reihum):

- Wie wurdest du von den anderen behandelt? Wie hat sich das für dich angefühlt?
- Hat sich dein Verhalten durch die Art verändert, wie man dir begegnet ist? Wenn ja, wie?
- Welche Zuschreibung oder Rolle? Was glaubst du, stand auf deiner Stirn bzw. deinem Rücken?
- Nun dürfen die TN die Aufkleber abnehmen.
- Wenn du jetzt siehst, was auf dem Aufkleber steht – fällt dir etwas Neues auf?

Fragen an alle:

- Woher kennen wir solche Situationen aus dem Alltag?
- Wie entsteht unsere Wahrnehmung? Warum verhalten wir uns auf eine bestimmte Weise?
- Was macht die Übung in Bezug auf Vorurteile deutlich?

Hinweis: Es ist wichtig, alle TN von der zugewiesenen Rolle und deren Merkmalen zu trennen. Eine Möglichkeit besteht darin, nach der Auswertung den Aufkleber von jeder Person einzusammeln, sie zu bitten, ihr Namensschild wieder anzulegen, und sie mit den Worten „Jetzt bist du wieder du“ willkommen zu heißen, bevor die nächste Person an der Reihe ist.

Diese Übung eignet sich nicht für alle Gruppen. Die körperliche Nähe, die durch das Aufkleben der Rollen erforderlich ist, wird nicht immer positiv aufgenommen – besonders das Berühren der Stirn wird häufig abgelehnt. Voraussetzung ist zudem, dass die Gruppe grundsätzlich offen für spielerisches, erfahrungsbasiertes Lernen ist. Außerdem werden in dieser Übung sehr viele Vorurteile reproduziert, was aus diskriminierungssensibler Perspektive kritisch zu betrachten ist.

Mögliche Rollen und Merkmale für das „Aufkleberspiel“

Rollen

Bundeskanzler:in	Geflüchtete:r
Ärzt:in	Handwerker:in
Model	Schüler:in
Drogenabhängige:r	AfD-Wähler:in
Chef:in	Obdachlose:r
Vorbestrafte:r	Neonazi
Muslim:a	Rentner:in
Rollstuhlfahrer:in	Christ:in
Student:in	Flaschensammler:in

Merkmale

ist Schwarz	trägt ein Thor-Steinar-Shirt	hat Dreadlocks
hat ein Kind an der Hand/ im Arm	spricht kein Deutsch	ist dick
trägt Bart	sitzt im Rollstuhl	heißt Mohammed
trägt einen Anzug	spricht Englisch	kommt aus Ostdeutschland
trägt Kopftuch	ist über 70 Jahre	ist ganz in schwarz gekleidet
hat viele Tattoos	spricht Arabisch	Eltern kommen aus der Türkei
ist weiß	ist unter 15 Jahre	ist sehr muskulös
riecht nach Alkohol	trägt eine Kippa	bettelt
ist blond	ist vorbestraft	trägt zerschlissene/dreckige Kleidung
sammelt Flaschen		

4. Methoden Kommunikationsstrategien kennenlernen und erproben

Erfahrungsaustausch

Zeit: mind. 15 Minuten (die Zeit variiert je nach Umfang des Austausches)

Material: Moderationskarten und Stifte für die TN

Ziele:

- Anknüpfen an die Lebenswelten und Erfahrungen der TN
- Austausch im geschützten Rahmen
- Auseinandersetzung mit menschenfeindlichen Äußerungen

Ablauf:

Bittet die TN, sich einen Moment Zeit zu nehmen und still für sich zu überlegen, welche Situationen mit antidemokratischen Positionen sie im privaten oder beruflichen Leben mittelbar oder unmittelbar erlebt haben. Das können z.B. bewusste Provokationen durch Kolleg:innen, Diskriminierung von Minderheiten, sexistische Bemerkungen oder Hate Speech im Netz sein.

Die TN sollen Situationen sammeln, die für sie unbefriedigend waren – in denen sie sich ratlos, sprachlos oder unzufrieden gefühlt haben. Ziel ist es, im Anschluss nachvollziehen zu können, warum diese Situationen schwierig waren und wie man künftig anders reagieren könnte. Dazu überlegen die TN:

- Was war das für eine Situation? Wo hat sie stattgefunden? Wer war beteiligt?
- Was wolltest du erreichen? (Hinweis: Dieses Ziel ist nicht immer sofort bewusst.)
- Was hast du in der Situation getan?

Die TN notieren sich dazu Stichpunkte auf Moderationskarten. Nach etwa sieben Minuten fragt ihr in die Runde, wer eine Situation mit der Gruppe teilen möchte. Die genannten Situationen werden im Plenum gesammelt und thematisch geclustert.

Anschließend erfolgt die Überleitung zum Input des Ansatzes der Konstruktiven Kommunikation. Darauf aufbauend kann gemeinsam betrachtet werden, wie in den geschilderten Fällen möglicherweise anders hätte reagiert werden können.

Variante 1: Überleitung zur Definition der eigenen Ziele. In diesem Schritt kann die Strategietafel eingeführt werden. Die geschilderten Fälle werden im Verlauf des Workshops immer wieder aufgegriffen. Beim Fazit können die TN z.B. reflektieren, wie sie heute – nach dem Workshop – mit der Situation umgehen würden.

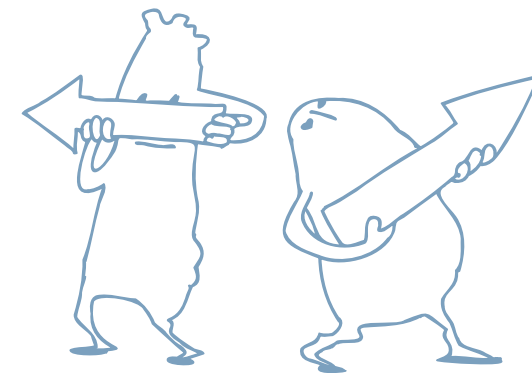
Variante 2: Die TN wählen zunächst einen Fall und notieren auf drei Karten: Aussage, eigene Reaktion, Ziel. Anschließend gehen sie in vier Kleingruppen, stellen einander ihre Fälle vor und wählen einen Fall zur weiteren Bearbeitung aus. Der ausgewählte Fall wird dem Plenum präsentiert.

Auswertung der Vorstellung:

- Was ist wichtig, um zielgerichtet handeln zu können?
- Welche Aspekte müssen bedacht werden?

Eine:r der Workshopleitenden stellt anschließend das Analyseschema der Strategietafel vor. Anhand dieses Schemas wird verdeutlicht, dass es hilfreich ist, die jeweilige Situation gründlich zu analysieren:

- Um wen handelt es sich? Kennen wir uns? Besteht ein Abhängigkeitsverhältnis?
- Wer ist beteiligt? Ist es eine Zweiersituation? Eine Gruppe? Gibt es Zuschauende?
- Was möchte ich tun? Welches Ziel verfolge ich: Prävention, Intervention, Nachbereitung?



Prävention – Intervention – Nachbereitung

Zeit: 30–60 Minuten

Material: Moderationskarten, Stifte, Pinnwand und Pinnadeln

Ziele:

- Die TN reflektieren, dass in Konfliktsituationen häufig mehrere Ebenen gleichzeitig berücksichtigt werden müssen.
- Die TN erfahren Entlastung und erhalten Struktur, um in Konfliktfällen geordneter und zielgerichteter vorgehen zu können.
- Die TN tauschen eigene Erfahrungen aus und lernen voneinander.

Ablauf:

Bittet die TN, maximal zehn Minuten lang in Einzelarbeit eine Situation aus ihrem beruflichen Alltag zu reflektieren, in der sie mit diskriminierenden und/oder antidemokratischen Aussagen konfrontiert waren. Leitfragen können sein:

- Wann und wo hat die Situation stattgefunden?
- Wer war beteiligt?
- Was genau war der Auslöser?
- Wie habe ich reagiert bzw. wie wollte ich reagieren?
- Was war mein Ziel?

Die TN notieren ihre Ziele auf Moderationskarten. Anschließend werden die Fälle im Plenum vorgestellt. Achtet darauf, dass die Präsentationen knapp bleiben.

Nun sammelt ihr die genannten Ziele und ordnet sie gemeinsam mit den TN auf der Pinnwand folgenden Kategorien zu: Prävention, Intervention, Nachbereitung.

Abschließend betrachtet ihr gemeinsam das entstandene Gesamtbild und bespricht Auffälligkeiten oder Erkenntnisse.

Auswertung:

Folgende Fragen können zur gemeinsamen Reflexion im Plenum genutzt werden:

- Finden sich unter einem Stichwort mehrere Ziele? Was könnte der Grund dafür sein?
- Warum ist es wichtig, die drei zeitlichen Ebenen – Prävention, Intervention, Nachbereitung – im Blick zu behalten?
- Da nicht alles gleichzeitig möglich ist: Wie könnt ihr euch diese Grenze bewusst machen und dennoch alle drei Ebenen berücksichtigen?

Im Anschluss sollten die drei Stichworte auf der Strategietafel ergänzt werden (siehe Grafik auf der nächsten Seite). Ebenso können weitere Strategien, die im Austausch genannt wurden, auf der Tafel ergänzt und sichtbar gemacht werden.

Hinweis: Diese Methode eignet sich besonders gut für die Arbeit mit pädagogischen Fachkräften. Gerade im pädagogischen Handeln spielen Prävention, Intervention und Nachbereitung eine zentrale Rolle. Gleichzeitig ermöglicht die Methode einen Erfahrungsaustausch im Kollegium.

PRÄVENTION

Stärkung der demokratischen Haltung u. Kommunikation bei allen schulischen Akteur:innen

Konstruktive Kommunikation vorleben (Teil der Schulkultur)

Sensibilisierung antidemokratische Tendenzen

Fortbildungen / Workshops für die Schulgemeinschaft

INTERVENTION

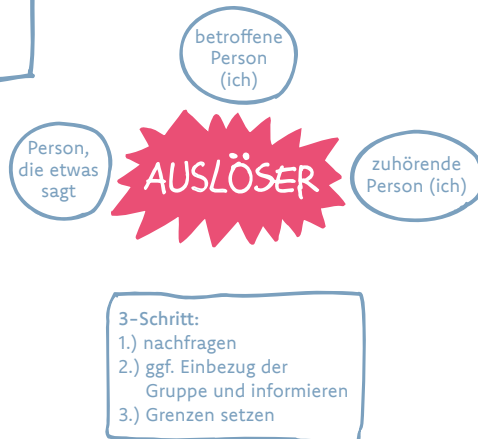
Trennung Person und Verhalten (Integrität und Beziehung erhalten)

Analyse der Situation und Auswahl Strategien

NACHBEREITUNG

Nachbesprechungen in unterschiedlichen Konstellationen (ggf. inkl. Hilfe von außen)

kollegiale Fallberatung und ggf. Superversion



Hintergrundinformationen: Prävention, Intervention, Nachbereitung – die drei zeitlichen Ebenen des Umgangs mit diskriminierendem Verhalten

Im pädagogischen Alltag kommt es immer wieder zu diskriminierenden Aussagen, Beschimpfungen oder Angriffen – Situationen, die schnell (über-)fordernd sein können. Für den Umgang damit empfehlen wir einen strukturierten Ansatz, der auf drei zeitlichen Handlungsebenen basiert: Prävention, Intervention und Nachbereitung. Diese Unterteilung hilft, das eigene Handeln zu ordnen, und entlastet in akuten Situationen – etwa indem sie verhindert, dass man während einer Intervention zu viele Ziele gleichzeitig verfolgt.

Prävention

Ziel der Prävention ist es, Diskriminierung und diskriminierendem Verhalten vorzubeugen. Das gelingt nur, wenn mit jeder Lerngruppe gemeinsam eine Struktur bzw. ein Regelsystem erarbeitet wird, das vermittelt, warum Diskriminierung ein Problem darstellt. Sinnvoll kann es sein, mit Kindern und Jugendlichen zu den Menschenrechten und dem Prinzip der Gleichwertigkeit aller Menschen zu arbeiten.

Eine entsprechende Gruppenkultur sollte partizipativ entstehen, die Bedürfnisse der Jugendlichen berücksichtigen und regelmäßig auf ihre Wirkung hin überprüft und gemeinsam reflektiert werden.

Für die Prävention digitaler Konflikte empfiehlt es sich, das individuelle Nutzer:innen-Verhalten in sozialen Medien zu thematisieren, gemeinsam „Chatiquetten“ zu entwickeln und Handlungsstrategien zu erarbeiten, die in akuten Konfliktsituationen angewendet werden können (Wann greife ich ein? Wie greife ich ein? Mit wem spreche ich darüber? Wer kann mich unterstützen?).

Intervention

Eine Intervention ist immer dann notwendig, wenn in einer konkreten Situation das Gleichwertigkeitsprinzip verletzt wird. Sie verlangt von den pädagogischen Kräften sowohl Verantwortungsübernahme als auch ein hohes Maß an Sensibilität.

Wird die zuvor erarbeitete Gruppenkultur missachtet, muss dringend reagiert werden – auch dann, wenn sich das Verhalten zum x-ten Male wiederholt. Ein „Auge zuzudrücken“ schwächt das gemeinsam geschaffene Regelsystem und führt zu weiteren Verletzungen bei Betroffenen.

Das Stoppen diskriminierenden Verhaltens setzt ein wichtiges Signal – nicht nur an die handelnde Person, sondern an alle Anwesenden. Dabei spielt die Absicht eines Verhaltens keine Rolle. Entscheidend ist seine Wirkung: die Verletzung des Gleichwertigkeitsprinzips oder anderer gemeinsam vereinbarter Regeln.

Die Intervention kann kurz sein, sollte jedoch eindeutig formulieren, warum ein bestimmtes Verhalten nicht akzeptiert wird.

Nachbereitung

Erst in der Phase der Nachbereitung geht es um die Bearbeitung des konkreten Vorfalls. Dafür braucht es ausreichend Zeit und eine gute Vorbereitung. Im Zentrum steht zunächst die ausübende Person – mit dem Fokus darauf, die Regelverletzung zu verdeutlichen.

Vorrangiges Ziel ist eine Verhaltensänderung. Einstellungsveränderungen sollten nicht aus dem Blick geraten, gelingen aber nur, wenn der Beziehung zur ausübenden Person eine hohe Priorität eingeräumt wird. **Wichtig ist hierbei die klare Trennung von Person und Problem:** Nicht die Person ist das Problem, sondern eine oder mehrere konkrete Handlungen. Also nicht: „Du bist ein Problem“, sondern: „Diese Handlung war eine Verletzung unserer gemeinsamen Regeln“.

Auch die Betroffenen dürfen nicht aus dem Blick geraten. Mit ihnen sollte besprochen werden, was sie brauchen und was sie sich von der pädagogisch verantwortlichen Person wünschen. Diskriminierungserfahrungen oder Anfeindungen – auch im Netz – gehen häufig mit Kontrollverlust einher. Unterstützung sollte daher nicht über den Kopf der Betroffenen hinweg erfolgen, um diese Erfahrungen nicht zu verstärken.

Der Entscheidungsbaum für Gespräche⁹

Dauer: 30 Minuten

Material: Handout „Entscheidungsbaum“, Beispielszenarien, Leitfragen für die Gruppenarbeit

Ziele:

- Orientierung für die Vorbereitung von Gesprächsführungen
- Reflexion darüber, welche Voraussetzungen es für gelingende Gesprächssettings braucht
- Klarheit und Zielorientierung in der Vorbereitung und Durchführung von Gesprächen

Ablauf:

Im Handlungsfeld „Nachbereitung“ stehen meist verschiedene Gespräche an. Diese finden je nach Fallkonstellation mit unterschiedlichen beteiligten Personen statt. Damit solche Gespräche nicht von suggestiven Impulsen, Widerständen oder Sackgassen geprägt sind, braucht es eine Vorab-Reflexion über die jeweiligen Möglichkeiten und Grenzen im konkreten Kontext.

Häufig besteht der Wunsch, dass durch ein solches Gespräch eine Haltung oder ein Verhalten verändert werden kann. Dieser Wunsch ist meist erhöht und oft unrealistisch: Menschen können ihre Haltung nur selbst verändern – nicht durch uns verändert werden.

⁹ Angelehnt an Behrens, Rico / Besand, Anja / Breuer, Stefan (2021): Politische Bildung in reaktionären Zeiten. Plädoyer für eine standhafte Schule, Frankfurt am Main: Wochenschau, S. 295 f.

Der Pädagoge Detlef Kölln hat zur Unterstützung der Gesprächsvorbereitung einen Entscheidungsbaum erarbeitet (siehe folgende Seiten).

Die TN werden nun gebeten, mithilfe dieses Entscheidungsbaumes ein Gespräch vorzubereiten. Teilt die Gruppe dafür in Kleingruppen ein. Als Fallbeispiel kann entweder eine reale Situation aus dem Kreis der TN dienen oder eines der Beispielszenarien aus dem Eisbergmodell. Als Unterstützung erhalten die TN das Handout zum Entscheidungsbaum.

Folgende Leitfragen – idealerweise sichtbar auf einem Flipchart notiert – sollen die Kleingruppen zur Orientierung nutzen:

- Wessen Anliegen bildet die Gesprächsgrundlage?
- Mit wem sollte darüber gesprochen werden?
- Was ist Ziel des Gesprächs?
- Welche Gesprächsstrategie soll angewendet werden? (Nutzt hierfür auch den Ansatz der Konstruktiven Kommunikation.)

Geht es um ein eigenes Anliegen, sollte dies klar benannt werden.

Beispiel: „Ich möchte, dass eine bestimmte, als rassistisch einzustufende Äußerung in meinem Unterricht nicht mehr getätigt wird.“

Im zweiten Schritt erarbeiten die Kleingruppen das Setting, in dem das Gespräch bzw. die Gespräche stattfinden sollen.

Braucht es ein Vieraugengespräch mit dem:r Schüler:in? Soll die ganze Klasse angesprochen werden?

Im dritten Schritt formulieren die Kleingruppen eine klare Botschaft. Das kann eine Ich-Botschaft oder eine verkürzte Ich-Botschaft sein. Die entsprechenden Sätze können die TN für sich notieren. Wichtig ist, dass die Formulierungen zum Sprachstil der jeweiligen Personen passen und so gewählt werden, als würde ein reales Gespräch stattfinden.

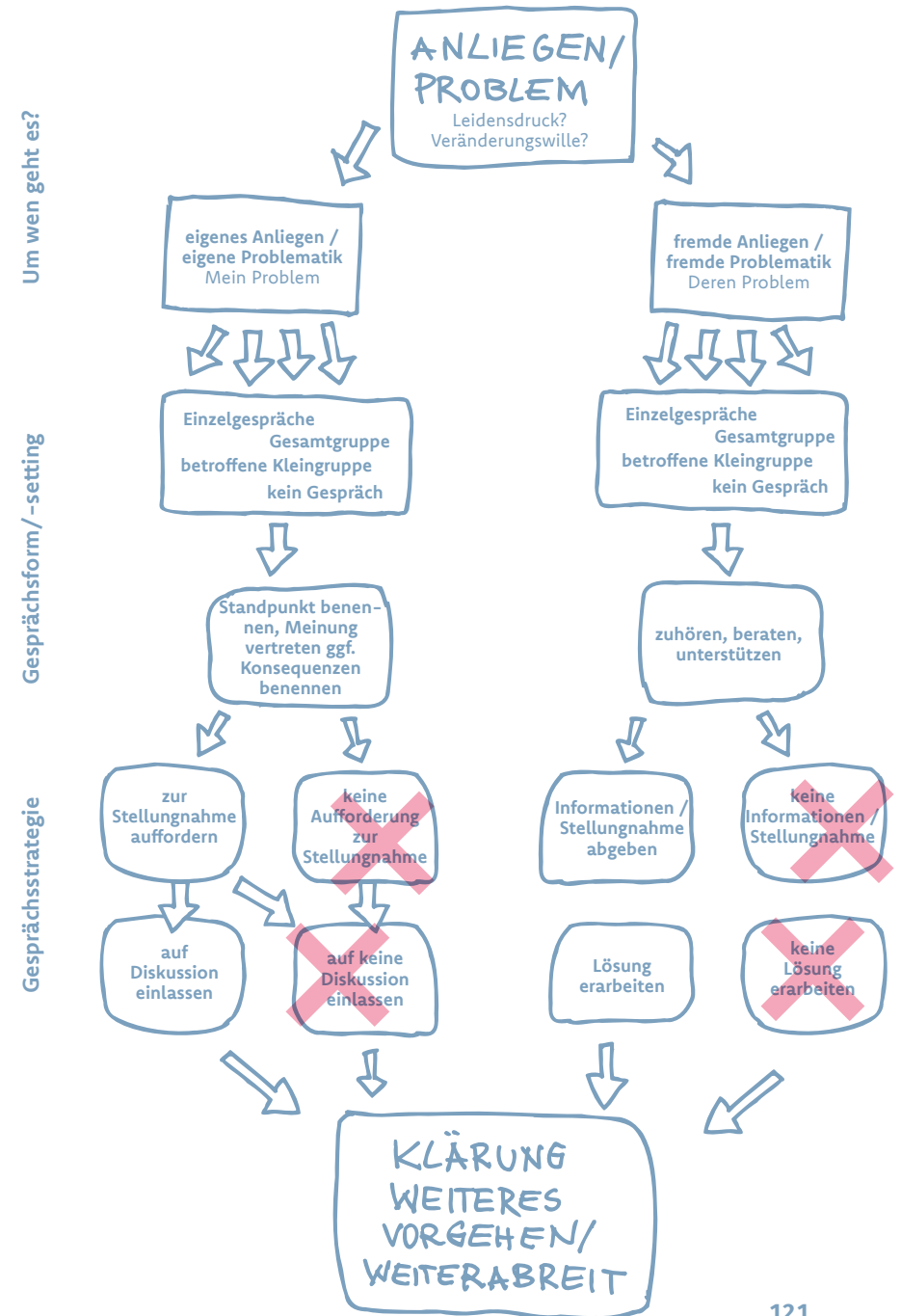
Zudem soll die Gruppe festlegen, ob ihre Botschaft von der Gegenseite kommentiert bzw. diskutiert werden soll – dies ist Teil der Gesprächsstrategie.

Abschließend skizzieren die Gruppen mögliche nächste Schritte zu (z. B. weitere Gespräche, ein klärendes Gespräch mit Betroffenen oder notwendige Absprachen, etwa zu disziplinarischen Maßnahmen).

Auswertung:

Nach Abschluss der Kleingruppenarbeit kommen alle im Plenum zusammen und besprechen ihre Erfahrungen – ohne dabei im Detail durchzugehen, was genau aufgeschrieben wurde. Folgende Fragen können hilfreich sein:

- Habt ihr durch das Vorgehen neue Erkenntnisse gewonnen?
- Was war herausfordernd?
- Was ist weiterhin unklar bzw. welche Fragen habt ihr in der Gruppe diskutiert?



Hintergrundinformationen zum Entscheidungsbaum für Gespräche

Detlef Kölln hat einen strukturierten Entscheidungsbaum für Gespräche entwickelt, der als Leitfaden dient, um Gespräche systematisch und zielorientiert vorzubereiten und zu führen. Im Mittelpunkt steht die bewusste Steuerung eines Gesprächsverlaufs: Welche Art der Kommunikation ist erforderlich? Welche Schritte sind notwendig, um das gewünschte Ergebnis zu erreichen?

Ausgangspunkt ist stets das Anliegen. Hierbei ist zu unterscheiden:

- Geht es konkret um mich? – Gab es beispielsweise einen Vorfall in meinem Beisein oder in meinem Verantwortungsbereich?
- Oder liegt der Konflikt bei anderen? – Liegen dem Ganzen beispielsweise Auseinandersetzungen zwischen Schüler:innen zugrunde, deren Details ich nicht kenne, aber die an mich herangetragen wurden, etwa weil antidemokratische Aussagen gefallen sind?

Folgende Ebenen sollten in den Blick genommen werden:

1. Klärung der Gesprächssituation

- Worum geht es genau? Was ist der Anlass des Gesprächs?
- Wer ist beteiligt? Welche Personen sind involviert und welche Rollen nehmen sie ein?
- Welche Rahmenbedingungen liegen vor – etwa Zeit, Ort oder mögliche Einschränkungen?

2. Gesprächsziele definieren

- Primärziel: Was ist das Hauptziel des Gesprächs – z. B. Informationen erhalten, eine Entscheidung treffen oder ein Problem klären?
- Sekundärziele: Welche weiteren Ziele spielen eine Rolle – etwa die Beziehungsebene zu stärken oder Vertrauen aufzubauen?
- Was könnten mögliche Widerstände sein? Welche Herausforderungen könnten auftreten und wie können diese überwunden werden?

3. Gesprächsstrategie planen

- Art des Gesprächs: Was ist angemessen? Folgende Gesprächsformen können dabei unterschieden werden:
 - Informieren: Sachverhalte klar vermitteln.
 - Kooperieren: Gemeinsame Lösungen erarbeiten.
 - Überzeugen: Eine Position vertreten und andere dafür gewinnen.
- Kommunikationsstil: Welcher Stil passt zu Situation und Ziel?
 - Direktiv: Klare Vorgaben, Orientierung geben.
 - Unterstützend: Auf Augenhöhe arbeiten, Beteiligung ermöglichen.
- Kommunikationstechniken: Welche Techniken helfen, das Ziel zu erreichen? Zum Beispiel:
 - Offene Fragen: Raum für freie Antworten öffnen, um mehr Informationen über Hintergründe und Motive zu erhalten.

- Geschlossene Fragen: Klare, kurze Antworten ermöglichen, um Klarheit zu schaffen.
- Ansatz der Konstruktiven Kommunikation:
Das Modell des „Eisbergs“ nutzen – also sowohl die Sachebene als auch die zugrunde liegenden Gefühle, Bedürfnisse und Werte beachten.
- Klären: Welche Sachinformationen brauche ich als Gesprächsbasis?

4. Gesprächsablauf strukturieren

- Eröffnung: Begrüßung, Setzen des Gesprächsrahmens sowie Klärung von Ziel und Zweck des Gesprächs.
- Information sammeln: Aktiv zuhören und gezielte Fragen stellen. Fakten, Sichtweisen und Einschätzungen der anderen Seite einholen – und dabei auch zunächst einmal aushalten.
- Analyse und Reflexion: Informationen zusammenfassen und klären.
- Lösungen entwickeln: Ideen sammeln, Optionen abwägen und Zielvereinbarungen treffen. Nächste Schritte klären und schriftlich festhalten.

5. Abschluss

- Ergebnisse zusammenfassen und das Gespräch verbindlich abschließen.

6. Nachbereitung

- Ergebnisse dokumentieren und offene Punkte festhalten.
- Reflexion: Was lief gut? Wo gab es Missverständnisse oder Konflikte – und was lässt sich daraus für künftige Gespräche ableiten?

Eigene Rollenspiele

Zeit: 40–60 Minuten

Material: Strategieübersicht (z. B. Strategietafel) oder Beschreibungen

Ziele:

- Ausprobieren und Anwenden von Strategien anhand eigener Beispiele

Ablauf:

Die TN finden sich in Kleingruppen à drei bis vier Personen zusammen und überlegen sich gemeinsam einen Fall oder eine Situation, die analysiert und diskutiert werden soll.

Folgende Fragen können die Kleingruppen dabei leiten:

1. Welche Situationen fallen euch ein (Einzel- oder Grupsituationen; mit bekannten oder fremden Personen)?
2. Wo fanden die Situationen statt?
3. Wer war beteiligt?

Anschließend bereitet jede Gruppe ein kleines Rollenspiel vor. Darin stellen sie ihre ausgewählte Situation dar und wenden eine oder mehrere Strategien an.



Bevor die Gruppen „auf die Bühne“ kommen, legen alle ihre Namensschilder ab. Die jeweilige Gruppe präsentiert ihre Situation (gerne als Rollenspiel) und zeigt, welche Strategien eingesetzt wurden. Diese können schließlich im Plenum diskutiert oder kommentiert werden.

Folgende Beschreibungen können den Gruppen zur Unterstützung ausgehändigt werden:

Ich-Botschaft

In Konfliktsituationen gibt es zwei grundsätzliche sprachliche Reaktionsmöglichkeiten: Du-Botschaften und Ich-Botschaften.

Du-Botschaften weisen dem Gegenüber die Verantwortung zu und werden häufig als Angriff wahrgenommen. Ich-Botschaften hingegen beschreiben, was man selbst in dem Moment empfindet. Sie fördern gegenseitiges Verständnis, helfen Spannungen abzubauen und schaffen eine Grundlage, auf der gemeinsame Lösungen eher möglich werden.

Eine Ich-Botschaft besteht aus drei Teilen:

1. Teil: Wie fühle ich mich?
2. Teil: Wodurch ist das Gefühl entstanden? „Wenn ich ...“ / „Weil ich ...“
3. Teil: Was wünsche ich mir? „Ich würde mir wünschen, dass ...“

Nachfragen – offene Fragen stellen

Fragen zu stellen ist eine gute Möglichkeit, die Hintergrundinteressen anderer herauszufinden. Sie können offen oder geschlossen formuliert werden. Offene Fragen regen zum Erzählen an und bringen neue Aspekte ins Gespräch. Meistens beginnen sie mit einem Fragewort: wo, wie, was, warum usw.

Beispiele:

- Wie siehst Du das?
- Was schlägst Du vor?

Das Gespräch verlassen

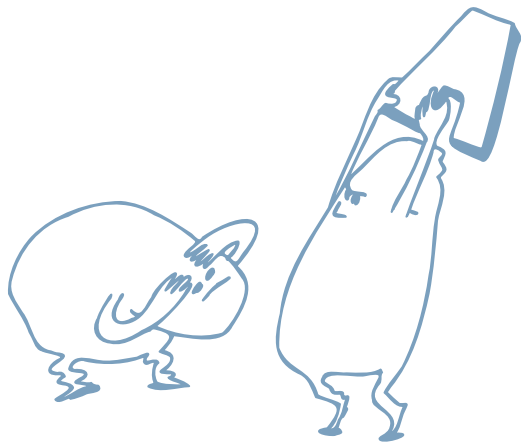
Wenn die eigene Grenze erreicht ist, alles gesagt wurde oder die Situation schlicht nicht mehr auszuhalten ist, ist es völlig in Ordnung, ein Gespräch zu verlassen. Damit das Gegenüber sich dennoch gesehen fühlt und nicht abgewiesen, sollte dieser Schritt begründet werden: Warum entscheidest du dich dafür, das Gespräch zu beenden? Und möchtest du vielleicht signalisieren, dass du zu einem späteren Zeitpunkt noch einmal darüber sprechen könntest? Gründe könnten sein:

- Die Aussagen des Gegenübers verletzen einen so sehr, dass man sprachlos ist und erst einmal Abstand braucht.
- Man hat das Gefühl, dass alles gesagt wurde und weitere Aussagen nur zu Eskalation oder gegenseitiger Verletzung führen würden.
- Das Gegenüber hält sich nicht an vereinbarte Gesprächsregeln – auch dann nicht, wenn mehrfach darauf hingewiesen wurde.

Gesprächsregeln einfordern

Gerade in hitzigen Diskussionen spielen Gefühle eine große Rolle. Dabei kann es passieren, dass jemand – bewusst oder unbewusst – so aufgebracht ist, dass er/sie dir nicht richtig zuhört, dich nicht ausreden lässt oder laut wird. Um dennoch einen Dialog zu ermöglichen, bedarf es gemeinsamer Regeln. Bereits die Bitte darum kann viel bewirken. Hilfreich ist es, das Gegenüber zunächst in seinen Gefühlen wahrzunehmen. Zum Beispiel:

„Ich nehme wahr, dass dich das Thema sehr aufregt/verärgert/frustriert. Ich würde gerne weiter mit dir darüber sprechen, aber das gelingt mir nur, wenn wir uns an einige Regeln halten: Wir lassen einander ausreden, wir werden nicht laut, wir schreien uns nicht an und wir hören einander zu.“



Spiegeln

Beim Spiegeln wird die Aussage des Gegenübers in eigenen Worten und nach eigenem Verständnis wiedergegeben. Wichtig ist dabei, nicht einfach zu wiederholen, was gesagt wurde, sondern es in eigene Formulierungen zu übertragen. So kannst du herausfinden, ob du die Aussage richtig verstanden hast. Vielleicht war das Gesagte anders gemeint, als du es zunächst gehört oder interpretiert hast.

Wahrnehmung in eigene Worte fassen / Verbalisieren

Du spiegelst dem Gegenüber, welche Gefühle und Bedürfnisse du bei ihm wahrnimmst. Zum Beispiel:

„Ich kann dir richtig ansehen, wie sehr dich das Verhalten von Frau Müller verletzt hat.“

Stopp-Signal!

Wenn deine Grenzen überschritten werden, kannst du ein Stopp-Signal setzen. Diese Strategie ist sinnvoll, wenn ein Gespräch aktuell nicht möglich ist und du dich selbst schützen musst. Zum Beispiel:

„Stopp, ich möchte dieses Gespräch jetzt nicht fortführen.“

Sprung in die Realität

Zeit: 100 Minuten

5 Minuten Einleitung und Klärung offener Fragen

20 Minuten Vorbereitung der Fälle

15 Minuten Kennenlernen der Strategien

60 Minuten Durchführung der Rollenspiele

Material: Flipchart mit Erklärung, Strategiekarten (siehe Methode eigene Rollenspiele), rote Karten und schwarze Karten, Kreppband für die Spots

Ziele:

- Expertise und Selbstvertrauen gewinnen
- Strategien im geschützten Rahmen ausprobieren

Ablauf:

Die TN bilden drei Teams. Jedes Team tauscht sich über diskriminierende oder demokratiefeindliche (konflikthafte) Situationen aus, die die TN erlebt haben und in denen sie sich handlungsunfähig gefühlt haben bzw. unzufrieden mit dem Ausgang waren.

Anschließend bereitet jede Kleingruppe eine Situation so vor, dass sie diese im Plenum vorführen kann. Folgende Leitfragen können dabei hilfreich sein (gegebenenfalls auf dem Flipchart visualisieren):

- Was genau ist passiert?
- Wo ist es passiert, im privaten Umfeld oder an einem öffentlichen Ort?

- Wer war beteiligt: War es eine Situation unter Fremden? Fand sie in der Familie oder unter Freunden statt? Warst du allein? Waren mehrere Menschen beteiligt?
- Wie wurde mit der Situation umgegangen?
- Warum warst du damit (un)zufrieden?
- Wie hätten die Beteiligten außerdem noch reagieren können?

Hinweis: Ihr selbst und eure Gruppe spielt euch nie in euren eigenen Fällen. Diese Rolle übernehmen jeweils die anderen TN.

Anschließend kommen die TN wieder im Plenum zusammen. Dort liegen Strategiekarten bereit. Die TN erhalten die Aufgabe, sich so miteinander auszutauschen, dass alle mit allen Strategien vertraut sind. Die Karten liegen während der gesamten Übung in der Mitte des Kreises und können jederzeit genutzt werden.

Alle TN stehen. Das Team, das an der Reihe ist, stellt sich auf die roten Spots. Die anderen TN stehen auf den blauen Spots.

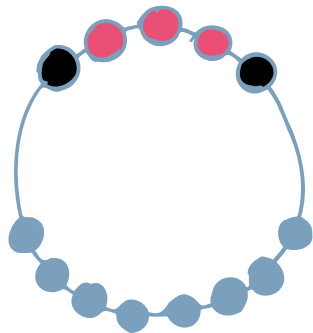
Nach eurem Startsignal spielt das jeweilige Team seine Situation vor. Jede Person auf einem blauen Spot kann nun auf einen schwarzen Spot „springen“ und in das Geschehen eingreifen. Personen auf schwarzen Spots beteiligen sich aktiv, können aber auch jederzeit wieder auf einen blauen Spot zurückwechseln und die Situation verlassen. Um-

gekehrt können Personen auf blauen Spots jemanden auf einem schwarzen Spot bitten, „Platz“ zu machen.

Die TN des Teams, das gerade die Situation vorführt, können zudem

- a) die Workshopleitenden um Unterstützung bitten und
- b) durch ein klares STOPP die szenische Darstellung unterbrechen oder beenden.

Beispiel Anordnung



Auswertung:

Wenn alle Teams an der Reihe waren, werden die Erfahrungen im Plenum anhand folgender Leitfragen ausgewertet:

- Welche neuen Erkenntnisse konntet ihr durch das „Einspringen“ der anderen gewinnen?
- Habt ihr Strategien kennengelernt, die euch bisher weniger präsent waren?
- Gab es auch Aspekte oder Vorgehensweisen, die für euch weniger hilfreich waren?
- Was nehmt ihr persönlich aus der Übung mit?

5. Methoden fürs Feedback

Feedback „Handmethode“

Zeit: 20 Minuten

Material: DIN-A4-Papier und Stifte, PowerPoint, Beamer und Laptop.

Unter <https://gegen-vergessen.de/methodenhandbuch/> stehen Materialien zur Ansicht und zum Download bereit.

Ziele:

- Feedback der TN an die Workshopleitenden

Ablauf:

Die TN zeichnen ihre eigene Hand auf ein DIN-A4-Blatt und beschriften die einzelnen Finger gemäß den Vorgaben der Abbildung weiter unten. Zum Abschluss bietet es sich an, die Karten aus der Erwartungsabfrage vom Beginn des Workshops („Womit bin ich zufrieden ...“) hinzuzuziehen, um eine Verbindung zwischen Erwartungen und Erfahrungen herzustellen. Wer möchte, kann seine Rückmeldung anschließend in der großen Runde teilen.



Dartscheibe

Zeit: 20–30 Minuten

Material: Flipchart mit vorbereiteter „Dartscheibe“ und Klebpunkte.

Unter <https://gegen-vergessen.de/methodenhandbuch/> stehen Materialien zur Ansicht und zum Download bereit.

Ziele:

- Feedback der TN an die Workshopleitenden

Ablauf:

Die Dartscheiben-Methode ist eine gute Möglichkeit, sich anonym Feedback oder ein Stimmungsbild einzuholen. Im Vorfeld erstellt ihr eine Dartscheibe – zum Beispiel auf einem Flipchart – und formuliert die Themen, die darüber bewertet werden sollen.

Wie eine echte Dartscheibe besteht sie aus mehreren Ringen, die als Skala genutzt werden. Erklärt zu Beginn, wie die Skala aufgebaut ist, zum Beispiel:

- Mitte = „sehr gut“ / äußerer Ring = „sehr schlecht“
oder
- Mitte = „trifft voll zu“ / äußerer Ring = „trifft gar nicht zu“

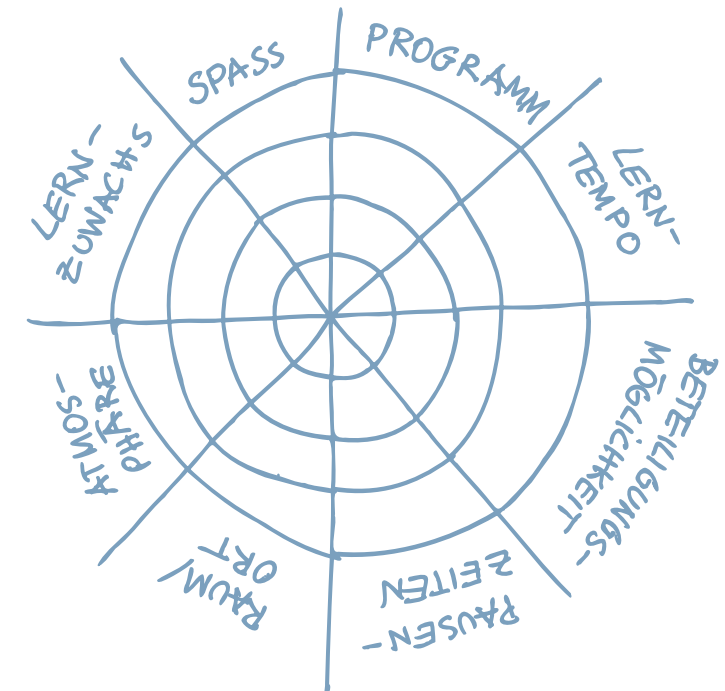
Die TN erhalten Klebpunkte (so viele wie Themen), um ihre Einschätzung mithilfe der Dartscheiben-Skala abzugeben. Sollen mehrere Aspekte gleichzeitig abgefragt werden, kann die Dartscheibe, wie eine Torte in verschiedene

Segmente unterteilt werden – jedes Segment steht dann für ein eigenes Thema.

Nachdem alle TN ihre Punkte gesetzt haben, könnt ihr – sofern es die Zeit erlaubt – gemeinsam auf das Ergebnis schauen und gezielte Nachfragen stellen. Zum Beispiel:

- Kann jemand ein Beispiel nennen, was neu war?
- Wo hättet ihr euch noch mehr Input gewünscht?

Beispiel:



Lebendige Statistik

Zeit: 20–30 Minuten

Material: vorbereitete Fragen und Positionen

Ziele:

- Feedback der TN an die Workshopleitenden

Ablauf:

Diese Feedbackmethode bezieht alle TN aktiv mit ein. Ihr gebt eine Fragestellung vor, die die TN dazu auffordert, sich im Raum zu sortieren oder zu positionieren – ähnlich wie bei der Übung „Reihen und Haufen“.

Bestimmte Ecken oder markante Punkte im Raum stehen dabei für unterschiedliche Kriterien bzw. Antwortmöglichkeiten, zu denen sich die TN zuordnen können. Zum Beispiel:

- „Ich habe neue Erkenntnisse gewonnen.“
(Positionen: viele – einige – wenige – keine)
- „Ich habe mich in der Lernatmosphäre wohlfühlt.“
(Positionen: sehr – ein wenig – gar nicht)
- „Meine Erwartungen wurden erfüllt.“
(Positionen: voll – überwiegend – kaum – gar nicht)

Nach jeder Frage könnt ihr einzelne TN bitten, ihre Positionierung kurz zu erläutern.

6. Methoden zum Ankommen und Wachwerden

Vier-zähl-Übung

Zeit: 5–10 Minuten

Material: keins

Ziele:

- Energieschub, Lachen, Bewegung und Spaß

Ablauf:

Die TN finden sich in Dreiergruppen zusammen. Jede Gruppe erhält den Auftrag, im Uhrzeigersinn laut bis vier zu zählen. Eine Person beginnt und sagt „eins“, die nächste sagt „zwei“ usw.

In der zweiten Runde wird die Zahl „eins“ durch Klatschen ersetzt – sie wird also nicht mehr ausgesprochen.

In der dritten Runde wird zusätzlich die Zahl „zwei“ durch Hüpfen ersetzt.

In der vierten Runde wird zusätzlich die Zahl „drei“ durch ein Schulterklopfen bei der nächsten Person ersetzt.

In der fünften Runde wird schließlich die Zahl „vier“ durch eine Verbeugung ersetzt.

Der Wind weht

Zeit: 5–10 Minuten

Material: Stühle im Kreis

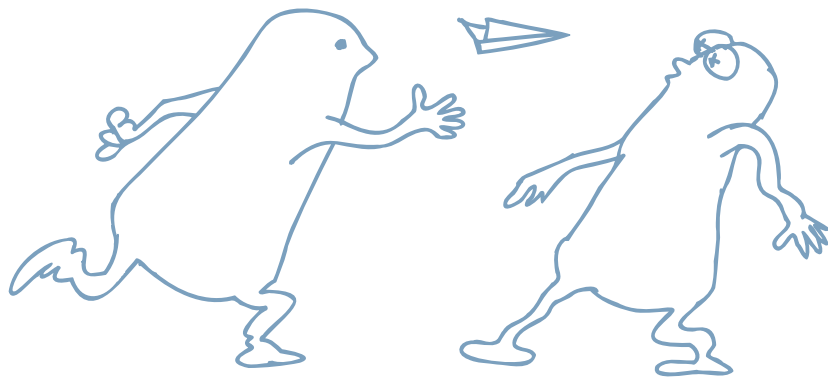
Ziele:

- Energieschub, Kennenlernen, Lachen, Bewegung und Spaß

Ablauf:

Die Workshopleitenden stellen gemeinsam mit den TN einen Stuhlkreis auf – mit einem Stuhl weniger als Mitspielenden. Alle nehmen Platz, nur eine Person steht in der Mitte.

Diese Person sucht sich ein Merkmal, eine Vorliebe oder eine Eigenschaft aus (z. B. braune Augen, gern in der Sonne liegen, gut malen können) und sagt: „Der Wind weht über alle, die ...“ (z. B. „... braune Augen haben.“)



Alle Mitspielenden, auf die die Aussage zutrifft, stehen auf und versuchen, möglichst schnell einen neuen Sitzplatz zu finden. Dabei gilt die Regel, man darf nicht auf den eignen Platz zurück. Gleichzeitig versucht die Person in der Mitte, einen freigewordenen Stuhl zu besetzen, so dass am Ende wieder eine Person übrigbleibt.

Wer übrig bleibt, stellt sich in die Mitte und lässt „den Wind“ über die nächste Gruppe wehen – nun beispielsweise mit: „Der Wind weht über alle, die heute Morgen Kaffee getrunken haben.“ Das Wechseln der Stühle geht erneut los.

Wenn du selbst in der Mitte stehst und das Spiel bereits eine Weile läuft, kannst du auch die Spielfreude testen, indem du sagst: „Der Wind weht über alle, die keine Lust mehr auf das Spiel haben.“ Danach entscheidet ihr gemeinsam, ob das Spiel beendet werden soll.

Auf jeden Fall gilt: Je schneller das Spiel, desto größer der Spaß.



VII.

L i t e r

a t u r

Achour, Sabine (2018): Die „gespaltene Gesellschaft“. Herausforderungen und Konsequenzen für die politische Bildung, in: Aus Politik und Zeitgeschichte, 2018 (13/14), S. 40–46.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.): Strafanzeige wegen einer Beleidigung, [online] <https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/Beratung/Handbuch/Anhang/> [27.03.2025].

Behrens, Rico (2014): Solange die sich im Klassenzimmer anständig benehmen. Politiklehrer/innen und ihr Umgang mit rechtsextremer Jugendkultur in der Schule, Schwalbach am Taunus: Wochenschau.

Behrens, Rico / Besand, Anja / Breuer, Stefan (2021): Politische Bildung in reaktionären Zeiten. Plädoyer für eine standhafte Schule, Frankfurt am Main: Wochenschau.

Benz, Wolfgang (2018): Gedenkstättenbesuch als Patentrezept der historisch-politischen Bildung?, in: Journal für politische Bildung 2018 (3), S. 40–43.

Besand, Anja (2019b): Was ist gute politische Bildung in der Schule?, in: Bildung und Erziehung 2019 (3), S. 262–276.

Besand, Anja / Overwien, Bernd / Zorn, Peter (Hrsg.) (2019): Politische Bildung mit Gefühl, Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung.

Broding, Ingrid (2025): Wider die Verrohung. Über die gezielte Zerstörung öffentlicher Debatten. Strategien & Tipps, um auf Emotionalisierung und Fake News besser antworten zu können, Wien: Brandstätter.

Czeremin, Liane (2020): Wie die „Mitte“ zu fassen ist, in: Gegen Vergessen – Für Demokratie e.V. (Hrsg.): Gegen Vergessen – Für Demokratie. Informationen zur politischen Bildung, 2020 (103), S. 6–8.

Detjen, Joachim (2012): Streitkultur. Konfliktursachen, Konfliktarten und Konfliktbewältigung in der Demokratie, Schwalbach am Taunus: Wochenschau.

DGB-Bildungswerk Thüringen e.V. (Hrsg.) (2008): Baustein zur nicht-rassistischen Bildungsarbeit, [online] <https://baustein.dgb-bwt.de/Inhalt/Impressum.html> [27.03.2025].

Edler, Kurt (2018): Lehrer dürfen nicht neutral sein, in: die taz vom 2.10.2018, [online] <http://www.taz.de/!5538920/> [27.03.2025].

Gordon, Thomas (2012): Familienkonferenz. Die Lösung von Konflikten zwischen Eltern und Kind. München: Heyne Verlag.

Heyl, Matthias (2016): Mit Überwältigendem überwältigen? Emotionalität und Kontroversität in der historisch-politischen Bildung. Ein Plädoyer für die Schärfung des Profils historischer Bildung, in: Schmidt, Jochen / Schoon, Steffen (Hrsg.): Politische Bildung auf schwierigem Terrain. Rechtsextremismus, Gedenkstätten-Arbeit, DDR-Aufarbeitung und der Beutelsbacher Konsens. Schwerin: Landeszentrale für politische Bildung Mecklenburg-Vorpommern, S. 37–58.

Himmelfmann, Gerhard (2001): Demokratie-Lernen als Lebens-, Gesellschafts- und Herrschaftsform, Schwalbach am Taunus: Wochenschau.

Hufer, Klaus-Peter (2018): Argumente am Stammtisch. Erfolgreich gegen Parolen, Palaver und Populismus, 8., vollständig überarbeitete Auflage, Frankfurt am Main: Wochenschau.

Irle, Martin / Bussmann, Wolf (Hrsg.) (1983): Handbuch der Psychologie: Marktpsychologie. Marktpsychologie als Sozialwissenschaft, Bd. 12, Göttingen: Hogrefe.

Kiehl, Carolin / Schnerch, Barbara: „Eine Demokratische Zivilgesellschaft stärkt den sozialen Zusammenhalt“, [online] https://www.idz-jena.de/fileadmin/user_upload/PDFS_WsD3/Text_Kiehl_Schnerch.pdf [16.06.2025].

Kölln, Detlef (2001): Entscheidungsbaum für Gespräche. Ein Kommunikations-Diagnose-Instrument, in: Raabe Fachverlag für Bildungsmanagement (Hrsg.): Das Lehrerhandbuch. Berlin, Abschnitt B 7.6.

Küpper, Beate / Zick, Andreas (2015): Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit, in: Bundeszentrale für politische Bildung: Dossier Rechtsextremismus vom 20.10.2015, [online] <https://www.bpb.de/politik/extremismus/rechtsextremismus/214192/gruppenbezogene-menschenfeindlichkeit> [17.11.2025].

Molthagen-Schnöring, Stefanie / Molthagen, Dietmar (2019): Lasst uns reden! Wie Kommunikation in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft gelingt, Bonn: J.H.W. Dietz Nachf.

Parak, Michael (2020): Zielgruppen beschreiben mit dem Zwiebelmodell der sozialen Bewegungen, in: Gegen Vergessen – Für Demokratie e.V. (Hrsg.): Gegen Vergessen – Für Demokratie. Informationen zur politischen Bildung, 2020 (103), S. 5–6.

Pörksen, Bernhard / Schulz von Thun, Friedemann (2016): Kommunikation als Lebenskunst. Philosophie und Praxis des Miteinander-Redens, 2. Auflage, Heidelberg: Carl-Auer.

Quarch, Christoph (2016): „Demokratie lebt von Gespräch und Streitkultur“, [online] <https://ethik-heute.org/demokratie-lebt-von-gespraech-und-streitkultur/> [27.03.2025].

Reinhardt, Sibylle (2007): „Konfliktfähigkeit als Ziel für die politische Mündigkeit von Lernenden“, in: Greco, Sara Alfia / Dirk, Lange (Hrsg.): Emanzipation. Zum Konzept der Mündigkeit in der Politischen Bildung, Schwalbach am Taunus: Wochenschau, S.79–95.

Rosenberg, Marshall B. (2005): Gewaltfreie Kommunikation. Eine Sprache des Lebens, 6., überarbeitete und erweiterte Neuauflage, Paderborn: Junfermann.

Rucht, Dieter (1994): Modernisierung und neue soziale Bewegungen: Deutschland, Frankreich und USA im Vergleich, Frankfurt am Main: Campus Verlag.

Scherr, Albert (2008): „Kommunikationsfähigkeit ist gefragt.“ Forderungen aus der Wissenschaft, [online] <http://www.bpb.de/politik/extremismus/rechtsextremismus/41405/analyse-albert-scherr> [27.03.2025].

Steffan, Philipp (2019): Sag was! Radikal höflich gegen Rechtspopulismus argumentieren, Hamburg: Oetinger Taschenbuch.

Schulz von Thun Institut für Kommunikation: Das Kommunikationsquadrat, [online] <https://www.schulz-von-thun.de/die-modelle/das-kommunikationsquadrat> [20.12.2019].

Thimm, Barbara / Kößler, Gottfried / Ulrich, Susanne (Hrsg.) (2010): Verunsichernde Orte. Selbst-verständnis und Weiterbildung in der Gedenkstättenpädagogik, Frankfurt am Main: Brandes & Apsel Verlag.

Wehling, Elisabeth (2016): Politisches Framing. Wie eine Nation sich ihr Denken einredet – und daraus Politik macht, Köln: Herbert von Halem Verlag.

Westphal, Manon (2018): Kritik- und Konfliktkompetenz. Eine demokratietheoretische Perspektive auf das Kontroversitätsgebot, in: Aus Politik und Zeitgeschichte 2018 (13/14), S. 12–17.



Impressum:

© 2025

Eine Publikation von Gegen Vergessen – Für Demokratie e.V.

Gegen Vergessen – Für Demokratie e.V.

Stauffenbergstraße 13–14, 10785 Berlin

info@gegen-vergessen.de

www.gegen-vergessen.de

Redaktion: Parts – Gesellschaft für soziale Praxis und Projekte mbH, www.parts-berlin.de

Autorinnen: Larissa Bothe, Claudia Guzmán de Rojas Alquisale, Jule Ortmann, Theresa Ostertag und Zoë Schütte

Gestaltung: heilmeyerundsernau.com

Illustrationen: David Sernau

Druck: WIRmachenDRUCK GmbH

Lektorat: Ines Eifler, Görlitz

ISBN: 978-3-9825211-9-0

Im Rahmen der Mitwirkung im Kooperationsverbund
demokratische Konfliktbearbeitung



Gefördert vom



Bundesministerium
für Bildung, Familie, Senioren,
Frauen und Jugend

im Rahmen des Bundesprogramms

Demokratie **leben!**

Für inhaltliche Aussagen und Meinungsäußerungen tragen die
Publizierenden dieser Veröffentlichung die Verantwortung.

