



UMGANG MIT DEMOKRATIE- FEINDLICHEN ÄUSSERUNGEN

**Demokratische Kompetenzen stärken und
Demokratiefeindlichkeit sicher begegnen**

Qualifizierungskonzept für Ausbilder*innen



KOMPETENZNETZWERK
DEMOKRATIEFÖRDERUNG
IN DER BERUFLICHEN BILDUNG

FACHSTELLE
FACHPERSONAL

minor



DGB
BILDUNGSWERK
BUND

Impressum

Düsseldorf

November 2023

Herausgeber:

Mach' meinen Kumpel nicht an! –

für Gleichbehandlung, gegen Rassismus e.V.

Franz-Rennefeld-Weg 5

40472 Düsseldorf

Tel.: 0211 / 43 01-193

E-Mail: info@gelbehand.de

www.gelbehand.de

Autor*innen:

Lenard Suermann und Christina Möllers-Sadlowski

Kooperationspartner:

Qualifizierungsförderwerk Chemie GmbH



Lektorat:

Textdienstleistungen Christopher Köhler

Herausgegeben von der Fachstelle Fachpersonal im Kompetenznetzwerk „Demokratieförderung in der beruflichen Bildung“, gefördert vom Bundesprogramm „Demokratie leben!“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Projektleitung:

Dr. Klaudia Tietze

Gefördert vom

im Rahmen des Bundesprogramms



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

Demokratie **leben!**

Die Veröffentlichung stellt keine Meinungsäußerung des BMFSFJ oder des BAFzA dar. Für inhaltliche Aussagen tragen die Autorinnen und Autoren die Verantwortung.

Gestaltung:

Doris Busch Grafikdesign

Titelbild:

unter Verwendung einer Abbildung

von © Rawpixel.com/ stock.adobe.com

Inhaltsverzeichnis

4	Vorwort
5	Ziele
5	Rahmenbedingungen
6	Übersicht des Qualifizierungskonzepts
7	Qualifizierungskonzept
7	1. Auftakt und Erfahrungsaustausch
8	Anlage 1.1: Übung „Positionierungsbarometer“
9	2. Gelebtes Miteinander gegen Demokratiefeindlichkeit
10	Anlage 2.1: Übung „Revolution“ 1
11	Anlage 2.2: Sechs Schritte zu einem partizipativen Verständnis von Demokratie(pädagogik)
12	Anlage 2.2: Arbeitsdefinition von Demokratiefeindlichkeit
13	Anlage 2.3: Stille Diskussion
13	Anlage 2.4: Anmerkungen zur Präsentation „Rechtliche Grundlagen“
14	3. Fremd- statt Mitbestimmung: Diskriminierung
15	Anlage 3.1: Anmerkungen zur Präsentation „Diskriminierung“ 1
16	Anlage 3.2: Übung „Wie in der richtigen Ausbildung“ 1
19	4. Handlungsmöglichkeiten
20	Anlage 4.1: Übung „Virtuelle Fälle“
21	Anlage 4.2: Anmerkungen zur Präsentation „Umgang mit rabulistischer Rhetorik und das Eisbergmodell“
22	Anlage 4.3: Übung „Eisbergmodell“
23	5. Theaterpädagogik 1
24	Anlage 5.1: Anmerkungen zu theaterpädagogischen Übungen
24	Anlage 5.2: Übung „Parolen dreschen“
25	Anlage 5.3: Übung „Theaterszene“
26	6. Handlungsfelder betrieblicher Demokratieförderung
27	Anlage 6.1: Übung „Boden-Bild“
28	7. Ausklang
29	Anlage 7.1: Übung „Koffer – Mülleimer – Fragezeichen“
30	Quellen

Vorwort

Keine Demokratie wäre möglich ohne Demokrat*innen. Daher bedarf es Menschen, die mitdenken, mitgestalten, also Demokratie „leben“. Dies ist auch der Ausgangspunkt unserer Fachstelle: Demokratie greifbar zu machen, indem die eigenen Erfahrungen, Werte und Wünsche miteinbezogen werden.

An der Lebenswelt junger Auszubildender anzusetzen bedeutet auch, deren Unsicherheiten ernst zu nehmen, wenn sie beginnen, für sich und die Gesellschaft zum ersten Mal Verantwortung zu übernehmen. Angesichts der vielen Herausforderungen, die sich spätestens mit der Suche nach einem Ausbildungsplatz ergeben haben, beginnen viele Auszubildende nun, gesellschaftsrelevante Fragen zu gerechter Verteilung und (Un-)Gleichheit zu stellen.

In diesem Prozess ist es gut, wenn der betriebliche Unterricht als eine Art „geschützter Raum“ funktioniert, in dem die Auszubildenden Fragen stellen dürfen, um so eine eigene Haltung zu entwickeln. Zugleich versuchen diverse rechte Parteien, Influencer*innen in den Sozialen Medien und möglicherweise Personen in ihrem Umfeld, sie mit allzu einfachen Parolen einzufangen. Darum sollten Ausbilder*innen nicht zögern, antidemokratische Äußerungen zu unterbinden.

Ein Konzept, wie Ausbilder*innen die nötigen Kompetenzen erwerben können, um angemessen auf antidemokratische Äußerungen zu reagieren, findest Du in dieser Handreichung.

Wenn Du in der politischen Bildung tätig bist und mit betrieblichen Ausbilder*innen arbeitest oder Seminare für diese organisierst, bist Du genau unsere Zielgruppe. Du kannst dieses Konzept lizenzfrei nutzen, etwa als Inhouse-Schulung oder als öffentlich ausgeschriebene Fortbildung in Bildungsstätten. Methodenbeschreibungen zu allen inhaltlichen Blöcken einschließlich Arbeitsmaterialien findest du im Anhang. Außerdem kannst Du das Transfer- und Beratungsangebot der Fachstelle Fachpersonal nutzen, wenn Du Fragen zur Umsetzung hast.

Mit der Veröffentlichung des Qualifizierungskonzepts möchte die Fachstelle Fachpersonal dazu beitragen, die Demokratieförderung in der beruflichen Bildung zu etablieren und Berufsschulen zu Orten der Demokratie zu machen.

Ziele

Das Qualifizierungskonzept richtet sich an Ausbilder*innen, die sich für die Herausforderung wappnen wollen, mit demokratiefeindlichen Äußerungen umzugehen. In theoretischen Inputs und praktischen Übungen sensibilisieren sie ihren Blick, stärken ihre demokratische Haltung und entwickeln eigene Konzepte. Ausgehend von einem partizipativen Verständnis von Demokratie werden Toleranzgrenzen ausgelotet,

aber auch Möglichkeiten aufgezeigt, um in der Beziehungsarbeit Brücken zu bauen.

Insgesamt legt dieses Konzept viel Wert auf den kollegialen Austausch, der im Alltag leider häufig zu kurz kommt. Daher besteht Deine Aufgabe als Seminarleitung sowohl in der Vermittlung von fachlichem Wissen als auch in der Moderation von Gruppenprozessen.

Rahmenbedingungen

Dauer

Das Qualifizierungsseminar dauert dreieinhalb Tage. Wir empfehlen Dir, an einem Sonntagnachmittag mit dem Seminar zu beginnen und Mittwochmittag zu enden. So müssen sich die Teilnehmenden (TN) nur für zweieinhalb oder drei Tage freistellen lassen und haben gleichzeitig noch ein weitgehend freies Wochenende. Regelmäßige Pausen ermöglichen ein konzentriertes Arbeiten während des gesamten Qualifizierungsseminars. Die Pausenzeiten sind im Konzept nicht vorgegeben und sollen je nach Rahmenbedingungen und Gruppe individuell gesetzt werden.

Gruppengröße

Für eine gute Durchführung und einen bereichernden Austausch eignet sich eine Gruppengröße von 12 bis 20 TN.

Gruppenraum

Der Seminarraum sollte groß genug sein, dass alle TN in einem Stuhlkreis sitzen können. Zusätzlich sollten mindestens zwei weitere Gruppenräume zur Verfügung stehen, damit die Arbeitsgruppen ungestört voneinander arbeiten können. Zudem sollte im Seminarraum genügend Platz für dynamische Bewegungsübungen gegeben sein.

Materialien

Der Seminarraum sollte mit Leinwand, Laptop und Beamer ausgestattet sein. Außerdem sollten im Seminarraum sowie in den Gruppenarbeitsräumen Pinnwände, Flipcharts, Flipchartpapier und Moderationskoffer vorhanden sein. Darüber hinaus brauchen die TN einen WLAN-Zugang und mobile Endgeräte.

Übersicht des Qualifizierungskonzepts

	INHALT	METHODE	ZEIT
TAG 1	1. Auftakt und Erfahrungsaustausch		
	Begrüßung und Vorstellung	Vortrag, Gespräch im Plenum	30 Min.
	Erwartungsabfrage	Selbstarbeit, Vorstellung im Plenum	30 Min.
	Erfahrungsaustausch	Übung „Positionierungsbarometer“	45 Min.
	2. Gelebtes Miteinander gegen Demokratiefeindlichkeit		
Einstieg ins Thema	Kleingruppenarbeit Übung „Revolution“	45 Min.	
Verständnis von partizipativer Demokratie entwickeln	Input + Diskussion	30 Min.	
Erfahrungsaustausch	Übung „Stille Diskussion“	30 Min.	
Rechtliche Grundlagen	Input + Diskussion	30 Min.	
TAG 2	3. Fremd- statt Mitbestimmung: Diskriminierung		
	Diskriminierungsformen	Input + Diskussion	45 Min.
	Sensibilisierung	Übung „Wie in der richtigen Ausbildung“	60 Min.
	4. Handlungsmöglichkeiten		
Konzeptentwicklung	Übung „Virtuelle Fälle“	60 Min.	
Überblick zum Umgang mit Herausforderungen	Input + Diskussion	45 Min.	
Beziehungsebene miteinbeziehen	Übung „Eisbergmodell“	30 Min.	
TAG 3	5. Theaterpädagogik		
	Grundlagen der Theaterpädagogik	Input	15 Min.
	Warm-up	Übung „Warm-up“	15 Min.
	Perspektivwechsel 1	Übung „Parolen dreschen“	60 Min.
	Perspektivwechsel 2	Übung „Theaterszene“	60 Min.
Auswertung und Reflexion	Gespräch im Plenum	30 Min.	
TAG 4	6. Handlungsfelder betrieblicher Demokratieförderung		
	Demokratieförderung strukturell betrachtet	Übung „Bodenbild“	60 Min.
TAG 4	7. Seminarabschluss		
	Seminarauswertung	Übung „Koffer – Mülleimer – Fragezeichen“	30 Min.

Qualifizierungskonzept

1. Auftakt und Erfahrungsaustausch

Ziel:

Der erste Teil ist gedacht für einen Nachmittag, an dem die TN anreisen und ankommen. Sie lernen die Gruppe, den Seminarort und das Programm kennen und bringen eigene Wünsche, Erwartungen und Erfahrungen ein. Bei der Übung „Positionierungsbarometer“ lernst Du bereits viel über die Gruppe und kannst die hier geäußerten Erfahrungen in späteren Übungen wieder aufgreifen.

Ziel	Inhalt	Methode	Material	Zeit
Die TN haben sich kennengelernt und orientiert	Begrüßung, Vorstellung des Programms	Namensrunde und vorbereitete Visualisierung	Namensschilder, vorbereitetes Poster	30 Min.
Die TN haben Erwartungen geäußert	Erwartungsabfrage	Einzelarbeit und Präsentation im Plenum	Moderationskarten und Pinnwand	30 Min.
Die TN haben eigene Bezüge zum Thema hergestellt	Erfahrungsaustausch	Übung „Positionierungsbarometer“	Kreppband oder Seil Anlage 1.1	45 Min.

Anlage 1.1: Übung „Positionierungsbarometer“

Überblick

Die TN positionieren sich zu verschiedenen Aussagen bezüglich Demokratie und antidemokratischen Herausforderungen im betrieblichen Kontext. Sie werden angeregt, ihre Erfahrungen zu schildern und darüber miteinander in Gespräch zu kommen. Zugleich spiegelt sich in der Übung der Erfahrungsstand und die Stimmung in der Gruppe wider.

Anleitung

Du bittest die TN, sich entlang eines Strahls aufzustellen, der durch ein Kreppband oder ein Seil auf dem Boden symbolisiert ist. Dabei ordnest Du einem Ende „Null Prozent / Ich stimme gar nicht zu“ und dem anderen „100 Prozent / Ich stimme voll zu“ zu. Wichtig ist das Prinzip „es gibt kein Richtig oder Falsch“, das Du den TN deutlich kommunizieren solltest. Die TN positionieren sich zu den unten genannten Fragen. Du fragst sie, warum sie sich dort positioniert haben, womöglich nehmen sie auch aufeinander Bezug. Interessant ist nicht zuletzt auch das Gruppenbild, was bei jeder Gruppe und jeder Frage anders ausfällt und oft überrascht.

Aussagen zur Positionierungsübung

- *Demokratie wird in meinem Betrieb gelebt.*
- *In meinem Betrieb werden Rassismus und Diskriminierung offen thematisiert.*
- *Ich fühle mich sicher, wenn ich mit demokratiefeindlichen und diskriminierenden Äußerungen konfrontiert werde.*
- *Ich habe mich wegen eines konkreten Anlasses zu diesem Seminar angemeldet.*
- *Ich war schon einmal mit extrem rechten Gruppen oder Organisationen konfrontiert.*

2. Gelebtes Miteinander gegen Demokratiefeindlichkeit

Ziel:

Die TN entwickeln für sich einen differenzierten und auf Partizipation und Interaktion fokussierten Begriff von Demokratie. Daraus leiten sie einen Gegenbegriff von „Demokratiefeindlichkeit“ ab. Auch in diesem Modul werden die TN dazu animiert, das Gelernte mit eigenen Erfahrungen zu verknüpfen.

Ziel	Inhalt	Methode	Material	Zeit
Die TN haben sich mit Grundpfeilern demokratischer Gesellschaften auseinandergesetzt	Spielerische Auseinandersetzung mit zentralen „Motoren“ der Demokratie	Übung „Revolution“	Anlage 2.1	45 Min.
Die TN haben ein Verständnis von dem Konzept der „Demokratie als Lebensform“ und dem sich daraus ergebenden Begriff von „Demokratiefeindlichkeit“	Entwicklung einer Perspektive in Form eines kurzen Vortrags	Vortrag „Sechs Schritte zu einem partizipativen Demokratieverständnis“	Anlage 2.2	30 Min.
Die TN reflektieren das partizipative Demokratieverständnis auf ihre Kontexte	Die TN schreiben ihre Ideen auf und nehmen schriftlich aufeinander Bezug	Übung „Stille Diskussion“	Anlage 2.3	30 Min.
Die TN kennen relevante Gesetze sowie die Grauzonen	Nennung einschlägiger Gesetze und Gespräch über deren Grenzen	Präsentation „(1) Rechtliche Grundlagen“	Laptop, Beamer und Präsentation Anlage 2.4	30 Min.

Anlage 2.1: Übung „Revolution“¹

Überblick

Teile die TN in zwei (oder in zweimal zwei) Gruppen ein, in denen sie eine Aufgabe lösen sollen. Diese Aufgabe erhalten sie allerdings erst, wenn sich die Gruppen gebildet haben. Nach 30 Minuten stellen die Gruppen ihre Ergebnisse im Plenum vor.

Anleitung

Die beiden Gruppen haben einen ähnlichen, aber doch verschiedenen Auftrag. Sie sollen sich vorstellen, Revolutionäre zu sein, die die Demokratie entweder

abschaffen oder errichten wollen. Wahrscheinlich kommen beide Gruppen auf ähnliche Ergebnisse hinsichtlich Medien/Information, Gewinnung von Verbündeten und der Frage nach dem Gewaltmonopol. In der anschließenden Reflexionsphase schließt Du Rückschlüsse auf die Beschaffenheit, die Stärke wie auch die Verletzlichkeit unserer Demokratie.

Beide Gruppen bekommen ein Flipchartpapier und Stifte, um ihre Maßnahmen zu präsentieren.

Kopiervorlage Gruppe 1

„Ihr seid Revolutionäre und lebt in einer Diktatur. Ihr wollt eine Demokratie errichten und beratschlagt nun miteinander, mit welchen drei Maßnahmen ihr das erreichen wollt.“

Kopiervorlage Gruppe 2

„Ihr seid Revolutionäre und lebt in einer Demokratie. Ihr wollt eine Diktatur errichten und beratschlagt nun miteinander, mit welchen drei Maßnahmen ihr das erreichen wollt.“

¹ Die Übung ist eine Variante der gleichnamigen Übung in: Mach' meinen Kumpel nicht an! – für Gleichbehandlung, gegen Rassismus e. V.: Bildungsmodul für die betriebliche Bildung. Tagesveranstaltung: „Demokratiebildung“. Düsseldorf, 2019, S. 12–13, www.gelbehand.de/fileadmin/user_upload/download/aktiv_im_Betrieb/Broschuere_Demokratiebildung_web.pdf, Zugriff am 19.09.2023.

Anlage 2.2: Sechs Schritte zu einem partizipativen Verständnis von Demokratie(pädagogik)

1. Demokratiepädagogik kann als eine besondere Richtung der politischen Bildung verstanden werden.

Im Fokus steht die Befähigung aller zur aktiven Teilhabe an demokratischen Prozessen. Dies umfasst die aus der Praxis gewonnenen Erfahrungen, die Reflexion darüber und schließlich, durch eine aufgeklärte Urteilsbildung, auch die angemessene Beurteilung von Regierungshandeln.

2. Nach dem amerikanischen Philosophen und Pädagogen John Dewey setzt Demokratiepädagogik bei den unmittelbaren Erfahrungen der Menschen an.

Dewey erkannte, dass die in seiner Schule ausgetragenen Konflikte die gesellschaftlichen Konflikte spiegelten. Statt reiner Lernort zu sein, bezeichnete er Schule als „Gesellschaft im Kleinen“ („embryonic society“). Dass sich die Schüler*innen an seiner Laborschule kreativ gestaltend einbringen konnten, war zu seiner Zeit revolutionär. Deweys Konzept der „Demokratie als Lebensform“ versteht das Aushandeln sozialer Konflikte als kreativen Prozess, in dem Menschen ihre Erfahrungen einbringen und neue Erfahrungen machen. Selbstorganisation, Solidarität und Toleranz werden dabei praktisch erlernt und erprobt.

3. Der Demokratiepädagoge Gerhard Himmelmann erweiterte das Konzept zum Dreiklang „Demokratie als Lebens-, Gesellschafts- und Herrschaftsform“.

Die Ebenen bedingen sich gegenseitig: Der Lernort Schule fördert gesellschaftlich relevante Kompetenzen wie Pluralismus, friedliche Konfliktregelung und die intrinsische Motivation der Schüler*innen, sich mit eigenen Belangen einzubringen. Mit der Ebene der „Herrschaftsform“ ist die Beschäftigung mit den demokratischen Institutionen und deren demokratischer Legitimation gemeint. Diese an sich abstrakte Ebene wird mit dem in diesem Seminar verfolgten Ansatz am wenigsten berührt, allerdings fördert die Auseinandersetzung mit demokratischen Methoden auch die Einsicht in und das Interesse für Prinzipien der Gewaltenteilung und repräsentative Demokratie.

4. Der Sozialwissenschaftlerin Andrea Szukala zufolge reichen die Vermittlung von „Demokratiekompetenzen“ und „Institutionenwissen“ allein nicht aus, um auf Krisen repräsentativer Demokratien zu reagieren.

Sie spricht sich dafür aus, Demokratiekritik im Rahmen der (demokratie-)politischen Bildung als eigenes Thema zu behandeln. Dies umfasst rechtspopulistische Kampagnen gegen ‚die Eliten‘

ebenso wie die (berechtigte) Kritik an verzerrenden Effekten von Lobbys und PR-Abteilungen großer Konzerne, wie sie der Politikwissenschaftler Colin Crouch in seinen Arbeiten zur „Postdemokratie“ formulierte.

5. Der demokratiepädagogische Fokus auf Alltagskonflikte beziehungsweise die Gestaltung des sozialen Nahraums muss nicht bedeuten, dort stehenzubleiben.

Um demokratische Defizite als solche zu erkennen und sich kritisch mit diesen auseinanderzusetzen, fördert der Ansatz der „Demokratie als Lebensform“ entsprechende Werte und Kompetenzen. Positionen und gesellschaftliche Tendenzen und politische Entscheidungen, die Pluralismus und Partizipation entgegenstehen, werden als antidemokratisch erkannt und idealerweise aus eigenem Interesse thematisiert.

6. Um aber zum Beispiel einer rechtspopulistischen Demokratiekritik etwas entgegensetzen zu können, braucht es kritische, aber auch positive Bilder und Erzählungen.

Ein Beispiel dafür ist das Konzept der Wirtschaftsdemokratie, das eine lange gewerkschaftliche Tradition besitzt: Demokratische Entscheidungen sollen sich nicht nur auf bestimmte Bereiche des Lebens beziehen, sondern ausdrücklich auch auf Wirtschaft und Arbeitswelt. Die demokratische Selbstorganisation von Arbeitnehmer*innen wirkt hier als Korrektiv zu der privatwirtschaftlichen Logik, Personalkosten einzusparen, Lohnkosten zu drücken und dergleichen. Die individuellen Interessen formen sich um in politische Forderungen.

Weiterführende Literatur

Crouch, Colin: Postdemokratie, Frankfurt/Main: Suhrkamp-Verlag, 2008.

Demirovic, Alex (Hrsg.): Wirtschaftsdemokratie neu denken, Münster: Verlag Westfälisches Dampfboot, 2018.

Himmelmann, Gerhard: Demokratie lernen: als Lebens-, Gesellschafts- und Herrschaftsform. Ein Lehr- und Arbeitsbuch, Frankfurt/Main: Wochenschau Verlag, 2016.

Pape, Helmut/Kehrbaum, Tom: John Dewey. Über Bildung, Gewerkschaften und die demokratische Lebensform, in: Study Nr. 421, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung, www.boeckler.de/fpdf/HBS-007205/p_study_hbs_421.pdf, Zugriff am 19.09.2023.

Szukala, Andrea: Repräsentationslücke, Responsivitätsprobleme und Wahlen: Überlegungen zu den Erwartungen an eine Wahlvorbereitung in und außerhalb von Schule, in: Zeitschrift Politisches Lernen 1–2/17, S. 6–10, www.budrich-journals.de/index.php/pl/article/viewFile/38330/32581, Zugriff am 19.09.2023.

Unter „Demokratiefindlichkeit“ verstehen wir Denkweisen und Handlungen, die ein demokratisches Miteinander erschweren oder unmöglich machen. Dazu gehören verfassungsfeindliche und/oder justiziable Handlungen.

Im Sinne der „Demokratie als Lebensform“ zählen auch Denkweisen und Handlungen dazu, die insbesondere die beiden demokratischen Axiome „Vielfalt“ und „Partizipation“ in Abrede stellen. Demokratiefindliche Handlungen können ideologisch-intentional oder unbewusst vollzogen werden, etwa indem Vorurteile reproduziert und damit Vorstellungen von Ungleichheit und Ungleichwertigkeit gestärkt werden.

Hierarchische, autoritäre und auf Konkurrenz basierende Institutionen und Strukturen begünstigen Demokratiefindlichkeit.

Anlage 2.3: Stille Diskussion

Überblick

In der Übung „Stille Diskussion“ können die TN ihre Ideen auf Plakaten niederschreiben und die Ideen anderer TN kommentieren, kritisieren oder weiterführen.

Anleitung

Du legst drei Plakate auf Tische, sodass sie von allen Seiten beschriftet werden können. Im Zentrum jedes Plakates steht eine Frage. Den TN teilst Du je einen Stift aus und bittest sie, schriftlich und ohne zu sprechen zu jeder Frage ihre Erfahrungen, Wünsche und Ideen aufzuschreiben. Dabei dürfen sie sich auch gegenseitig kommentieren, so dass eine „stille Diskussion“ entsteht. Die TN arbeiten in Kleingruppen an jedem Tisch 5 Minuten, danach folgt eine Auswertung im Plenum.

Fragen für die Plakate

- „Wo erlebt ihr den Betrieb als Ort der Mitbestimmung?“
- „Welche Hürden gilt es zu nehmen für mehr Mitbestimmung im betrieblichen Miteinander?“
- „Was wünscht ihr euch, damit im Betrieb mehr Mitbestimmung gelebt wird?“

Anlage 2.4: Anmerkungen zur Präsentation „Rechtliche Grundlagen“

Die Ausführungen zur rechtlichen Situation beziehen sich auf typische Vergehen im Zusammenhang mit antidemokratischem Verhalten: Verfassungsfeindlichkeit nach Maßgabe des Verfassungsschutzes sowie diverse Gesetze, insbesondere:

- § 86 StGB (Verbreitung von verfassungswidrigen Propagandamitteln)
- § 86a StGB (Verwendung verfassungswidriger Kennzeichen)
- § 130 StGB (Volksverhetzung)
- § 1 AGG (Ziel des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz)
- § 75 BetrVG (Grundsätze für die Behandlung der Betriebsangehörigen)

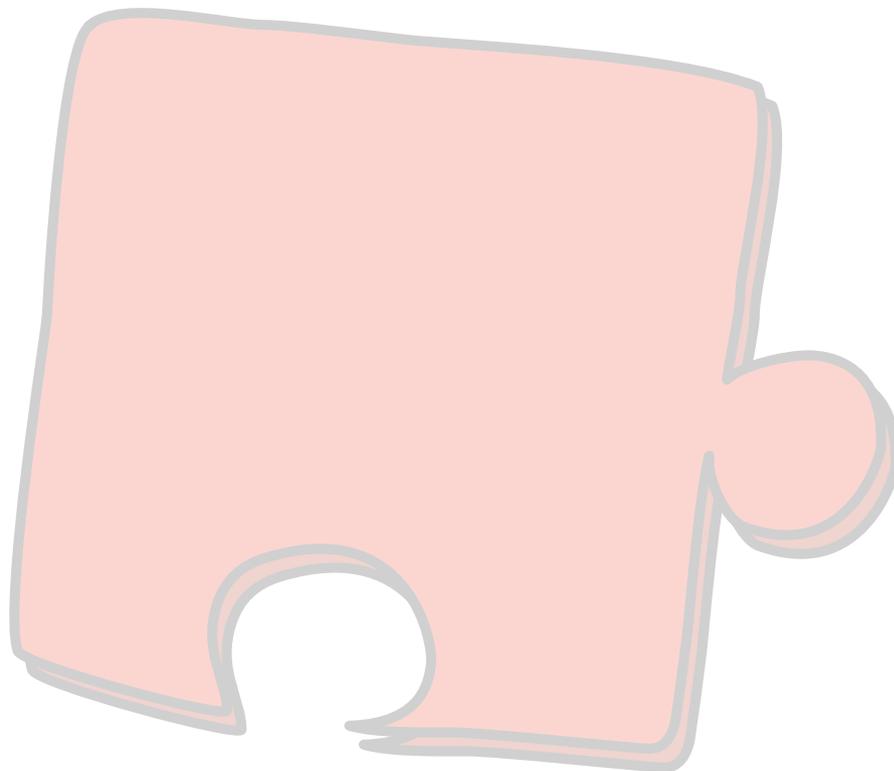
Ziel dieser Ausführungen ist, die rechtsstaatlichen Grenzen freier Rede und freien Handelns deutlich zu machen. Außerdem soll damit aufgezeigt werden, dass innerhalb dieser Grenzen ein weites Handlungsfeld existiert, das eben nicht juristisch, sondern pädagogisch anzugehen ist.

3. Fremd- statt Mitbestimmung: Diskriminierung

Ziel

Die TN setzen sich mit Formen und Auswirkungen von Diskriminierung auseinander. Sie verstehen, dass Diskriminierung Menschen ausgrenzt und somit demokratische Teilhabe systematisch verhindert.

Ziel	Inhalt	Methode	Material	Zeit
Die TN kennen Formen und Effekte von Diskriminierung	Dimensionen von Diskriminierung, Ergebnisse aus der Forschung	Präsentation „(2) Diskriminierung“, Diskussion im Plenum	Laptop und Beamer Anlage 3.1	45 Min.
Die TN sind sensibilisiert für verschiedene Lebenslagen, Fokus: strukturelle Benachteiligung	Gesellschaftliche Herausforderungen aus potenziell benachteiligten Perspektiven	Übung „Wie in der richtigen Ausbildung“	Rollenkarten, Farbkarten, Ausdruck mit Fragen Anlage 3.2	60 Min.



Anlage 3.1: Anmerkungen zur Präsentation „Diskriminierung“¹

Diskriminierung kann aus unterschiedlichen Perspektiven betrachtet werden. In diesem Input liegt der Fokus auf Formen diskriminierenden Verhaltens (1) und deren Verbreitung anhand aktueller Studien (2) sowie den Effekten für Betroffene (3) und dem „Mehrwert“ für die Täter*innen (4).

Um Irritationen vorzubeugen, möchten wir darauf hinweisen, dass es Unterschiede im Verständnis von Diskriminierung gibt. Im bereits angesprochenen Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (siehe Anlage 2.4) deckt „Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität“ ab.¹ Seit dem Inkrafttreten dieses Gesetzes im Jahre 2006 äußerten verschiedene Betroffenenorganisationen und Antidiskriminierungsstellen Kritik aufgrund nicht abgedeckter Diskriminierungsformen.

Aus der sozialwissenschaftlichen Forschung stammen Ansätze, die wiederum andere Merkmale benennen. In

der von 2002-2011 laufenden Langzeitstudie „Deutsche Zustände“ der Universität Bielefeld wurde, geleitet von Prof. Wilhelm Heitmeyer, das Modell der Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit entwickelt. Dieses umfasst folgende Merkmale: Rassismus, Fremdenfeindlichkeit, Antisemitismus, Homophobie, Abwertung von Obdachlosen, Abwertung von Behinderten, Islamfeindlichkeit, Sexismus, Etabliertenvorrechte und die Abwertung von Langzeitarbeitslosen.²

Auch diesem Ansatz ließe sich entgegenstellen, dass bestimmte Diskriminierungsformen unbeachtet geblieben seien, etwa die Ungleichbehandlung aufgrund von sozialer Herkunft (Klassismus) oder körperlichen Merkmalen wie z.B. Übergewicht (Lookismus).

Aufgrund der lebendigen und längst nicht abgeschlossenen Debatte plädieren wir für einen pragmatischen Umgang mit dem Thema: Den „Mut zur Lücke“, kombiniert mit einem umsichtigen Blick auf Beteiligungsmöglichkeiten und einem offenen Ohr für Ausgrenzungserfahrungen.

¹ Kompetenzzentrum Rechtsinformationssystem des Bundes im Bundesamt für Justiz: Gesetze im Internet. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) § 1 Ziel des Gesetzes, Berlin: O. J., www.gesetze-im-internet.de/agg/___1.html, Zugriff am 24.10.2023

² Zick, Andreas/Berghan, Wilhelm/Mokros, Nico: Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit in Deutschland 2002-2018/19, in: Zick Andreas/Küpper, Beate/Berghan, Wilhelm (Hrsg.): Verlorene Mitte – Feindselige Zustände. Rechtsextreme Einstellungen in Deutschland 2018/19, Bonn: Dietz Verlag, S. 53–116.

Anlage 3.2: Übung „Wie in der richtigen Ausbildung“¹

Überblick

Die TN versetzen sich in unterschiedliche Lebenslagen hinein und erfahren, wie diese die gesellschaftliche Teilhabe beeinflussen.

Anleitung

Du bittest die Ausbilder*innen, Kleingruppen zu bilden, und händigst ihnen nach Gruppen sortiert jeweils 10 Karten in einer Farbe sowie jeweils ein Rollenkarton aus. Diese Rolle sollen sie nur innerhalb der Kleingruppe, nicht aber mit anderen besprechen. Dann liest Du die 10 Fragen vor, zu denen die Kleingruppen jeweils diskutieren, ob sie diese mit „ja“ oder mit „nein“ beantworten würden. Bei einer Verneinung wirft die Kleingruppe jeweils eine Farbkarte ab. Je nach Gruppe kannst Du die Fragen sowie die Rollenkarten selbst

modifizieren. Am Ende der Übung bittest Du die Kleingruppen, sich umzusehen, wer noch wie viele Karten auf der Hand hat. Dann befragst Du alle Kleingruppen nacheinander und moderierst die Reflexion im Plenum.

Reflexion

Je nach Kontext kannst Du die Übung einbetten. Eine Fokussierung auf Start- und Prozesschancen von Teilhabe, auf Diskriminierung und auf Privilegienreflexion bietet sich an. Ebenso bietet es sich an, bestimmte Formen von Benachteiligung besonders zu thematisieren. Die Rollen sind absichtlich sehr minimalistisch gehalten und werden entsprechend durch Erfahrungen und Erwartungen der TN ergänzt. Entsprechend sollte die Thematisierung eigener Vorurteile genügend Raum bekommen, ebenso natürlich ein Abgleich mit anderen Erfahrungen.

Fragen: „Kannst du...“

1. ... Dich mit durchschnittlichen Chancen auf eine Stelle bewerben?
2. ... davon ausgehen, dass sich deine Herkunft, dein Glauben, dein Geschlecht, deine sexuelle Orientierung oder dein Äußeres in einem Auswahlgespräch nicht nachteilig auswirken?
3. ... davon ausgehen, dass über deine Herkunft, deinen Glauben, dein Geschlecht oder dein Äußeres keine herabwürdigenden Witze gemacht werden?
4. ... davon ausgehen, dass du die gleichen Karrierechancen hast wie Kolleg*innen mit vergleichbaren Qualifikationen?
5. ... davon ausgehen, dass du als Vorgesetzte*r von deinen Mitarbeitenden akzeptiert wirst?
6. ... Dich sicher fühlen vor sexueller Belästigung und Übergriffen am Arbeitsplatz oder auf dem Weg zur Arbeit?
7. ... davon ausgehen, dass dir wichtige Informationen in deiner Muttersprache übermittelt werden?
8. ... einen Urlaub in deiner Heimat verbringen?
9. ... innerhalb der EU deinen Arbeitsplatz frei wählen?
10. ... damit rechnen, im Falle von Arbeitslosigkeit mit Vorrang vor anderen Arbeitslosengruppen durch das Arbeitsamt vermittelt zu werden?
11. ... einen Kredit zum Autokauf bekommen?
12. ... 5 Jahre im Voraus planen?

1 DGB-Bildungswerk Thüringen (Hrsg.): Baustein zur nicht-rassistischen Bildungsarbeit, Erfurt: Fehldruck, 2008, S. 61–64, www.baustein.dgb-bwt.de, Zugriff am 19.09.2023.

Auswertungsfragen

- Wie fühlt es sich an, [keine/alle] Karten auf der Hand zu haben?
- Ihr habt noch viele Karten, wann habt ihr denn eine abgeworfen und warum?
- Bei welcher Frage ist es euch besonders schwergefallen, eine Entscheidung zu fällen?
- Bei welcher Frage habt ihr kontrovers diskutiert?
- Entspricht dieses Bild euren Erfahrungen? Hättet ihr ein anderes Ergebnis erwartet?
- Was würdet ihr brauchen, um noch ein paar mehr Kärtchen zu behalten?

Druckvorlage: Rollenkarten für die Übung „Wie in der richtigen Ausbildung“



1 Eine 19-jährige Abiturientin mit muslimischem Hintergrund

2 Eine 16-jährige Hauptschülerin mit Lese-Rechtschreib-Schwäche

3 Ein 17-jähriger Punk, der eine Ausbildung zum Krankenpfleger macht, lebt glücklich mit seinem Partner zusammen

4 Ein 26-jähriger geduldeter Asylbewerber ohne Arbeitserlaubnis

5 Eine 35-jähriger iranischer Flüchtling, arbeitet als Hilfskraft, männlich, ledig

6 Eine 39-jährige angelernte Metallarbeiterin, studierte Psychologin, Aussiedlerin aus Kasachstan, 1 Kind

7 Eine 20-jährige Arbeitslose, HIV-positiv, 1 Kind

8 Ein 29-jähriger Rohrleitungsbauer in der Ausbildung zum staatlich geprüften Techniker, Vater stammt aus Norwegen, verheiratet, 2 Kinder

9 Eine 32-jährige erblindete Industriekauffrau, die sich beruflich neu orientieren muss

10 Ein 25-jähriger spielsüchtiger Berufskraftfahrer, verschuldet

Druckvorlage: Farbkarten für die Übung „Wie in der richtigen Ausbildung“



1	2
3	4
5	6
7	8
9	10

4. Handlungsmöglichkeiten

Ziel

In diesem Modul beschäftigen sich die TN mit Hürden und Techniken im Umgang mit antidemokratischen Äußerungen.

Ziel	Inhalt	Methode	Material	Zeit
Die TN kennen Handlungsmöglichkeiten und haben verschiedene „Lösungen“ besprochen	Kleingruppenarbeit: Erarbeitung fallbezogener Handlungsmöglichkeiten	Übung „Virtuelle Fälle“	Stifte, Flipchartpapier Anlage 4.1	60 Min.
Die TN kennen Hürden sowie Techniken, um argumentativ mit demokratiefeindlichen Äußerungen umzugehen	Überblick über rabulistische Rhetorik, eigene Handlungsmöglichkeiten, Vorstellung des Eisbergmodells	Präsentation „(3) Umgehen mit Herausforderungen“	Laptop, Beamer Anlage 4.2	45 Min.
Die TN sind fähig, das Modell praktisch anzuwenden	Arbeit mit konkreten Beispielen zum Eisbergmodell	Übung „Eisbergmodell“	Anlage 4.3	30 Min.



Anlage 4.1: Übung „Virtuelle Fälle“

Überblick

Teile die TN in zwei (oder in zweimal zwei) Kleingruppen ein und verteile die Virtuellen Fälle. Die Kleingruppen haben dann 30 Minuten Zeit, um über die Fragen zu diskutieren. Diese fokussieren einmal die Ebene der Intervention und einmal die der Prävention. Die Gruppen stellen dann ihre Ergebnisse im Plenum vor.

Anleitung

Die TN stellen sich in ihren Kleingruppen vor, selbst mit der Situation konfrontiert zu sein. Entsprechend denken sie sich in die Situation und in die Beteiligten ein und formulieren einen ihnen passenden Lösungsweg. Im Plenum moderierst Du dann die Präsentationen der Gruppen. Die Ideen der anderen TN sowie auch Deine eigenen finden hier ebenfalls Platz. Wichtig ist, dass es keine allgemeingültigen Lösungen gibt, sondern sie den Beteiligten taugen müssen.



Virtueller Fall: Rassistische Videos auf WhatsApp

Ein Auszubildender teilt in einer Arbeits-WhatsApp-Gruppe immer wieder Videos mit „witzigen“ rassistischen Inhalten. Zwei Mit-Auszubildende, die einen Migrations- beziehungsweise Fluchthintergrund haben, beschwerten sich: „Das ist nicht witzig, sondern verletzend und rassistisch. Und wir haben keine Lust, in einem Betrieb zu arbeiten, wo solche Sachen verbreitet werden.“ Darauf angesprochen, meint der Azubi: „Ach, das ist doch gar nicht so gemeint. Ich finde das halt witzig. Und andere auch, die lachen darüber!“

Wie könnt Ihr damit umgehen

- *unmittelbar?*
- *auf lange Sicht im Betrieb?*

Virtueller Fall: Kollege am Wahlkampfstand

Ein Kollege ist einer rechtsextremen Partei beigetreten. Bei der Arbeit ist er mit seinen Positionen eher zurückhaltend, dafür ist er privat umso engagierter. Im Wahlkampf kann man ihn beispielsweise überall in der Stadt Plakate aufhängen sehen und am Werbestand der Partei in der Fußgängerzone treffen. Wenn er darauf angesprochen wird, sagt er: „Was ich privat mit meiner Freizeit mache und welche Meinung ich dort vertrete, geht im Betrieb niemanden etwas an.“ Einige Azubis wollen jedoch nicht mehr direkt mit ihm zusammenarbeiten. Die einen sagen „wir wollen nicht mit Neonazis zusammenarbeiten“, andere haben Angst.

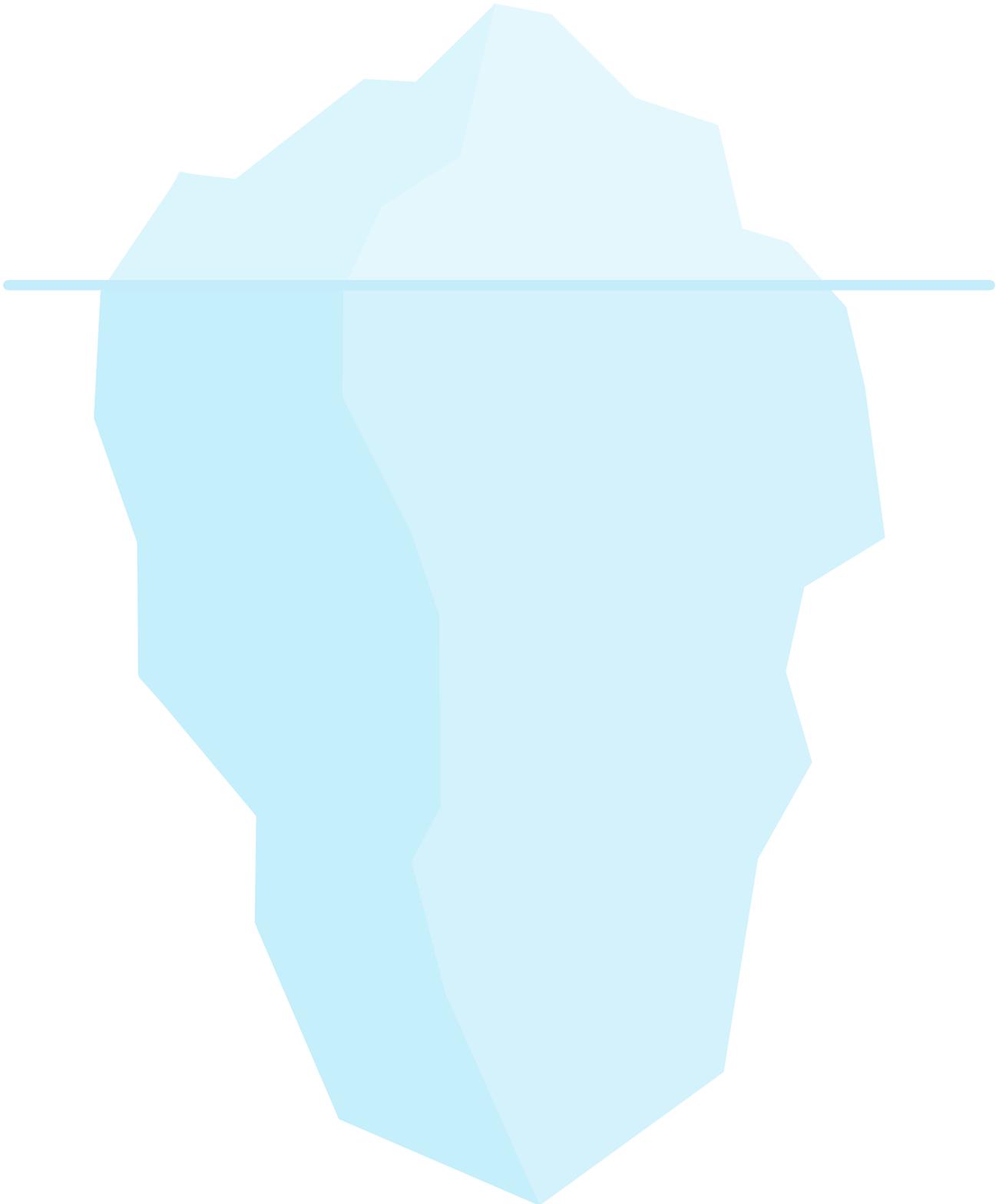
Wie könnt Ihr damit umgehen

- *unmittelbar?*
- *auf lange Sicht im Betrieb?*

Anlage 4.2: Anmerkungen zur Präsentation

„Umgang mit rabulistischer Rhetorik und das Eisbergmodell“

In diesem Input beschäftigen sich die TN mit antidemokratischen Gesprächstechniken, die sachliche Auseinandersetzungen „auf Augenhöhe“ torpedieren – der „rabulistischen Rhetorik“. Zudem stellst Du Gesprächstechniken vor, um angemessen darauf reagieren zu können. Schließlich gibst Du den TN mit dem Eisbergmodell eine Methode an die Hand, die ihnen hilft, mit Auszubildenden auf der Beziehungsebene zu arbeiten, wenn diese sich antidemokratisch äußern.



Anlage 4.3: Übung „Eisbergmodell“

Überblick

Die Übung „Eisbergmodell“ dient dazu, die Beziehungsebene zu fokussieren, die die Ausbilder*innen mit den Auszubildenden haben. Der Übung liegt das Kommunikationsmodell der „Vier Ohren einer Nachricht“ von Friedemann Schulz von Thun zugrunde: Demnach stecken in jeder Aussage vier Aspekte, nämlich 1. der Sachaspekt (worüber spricht die Person?), 2. Den Appell (was will sie von mir?), 3. die Selbstaussage (was offenbart sie über sich selbst?) und 4. den Beziehungsaspekt (wie steht sie zu mir?).¹

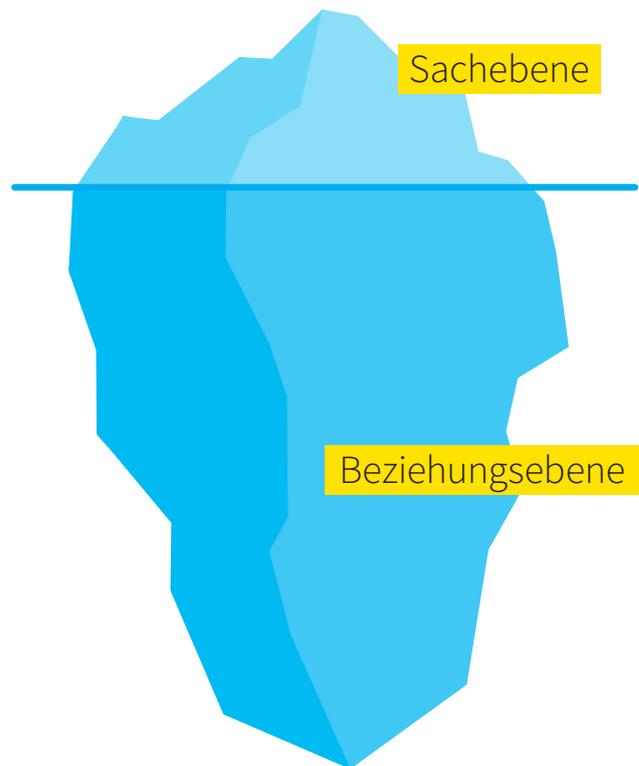
Wenn wir davon ausgehen, dass bei einer antidemokratischen Äußerung das Thema genannt und (indirekt) eine Konsequenz gefordert wird, liegen also der Sachaspekt und der Appell sichtbar vor uns. Demgegenüber sind uns die Selbstaussage wie auch der Beziehungsaspekt verborgen, also quasi „unter dem Meeresspiegel“. Der Eisberg soll das visualisieren – denn eben diese beiden Aspekte können gewinnbringend in Situationen genutzt werden.

Anleitung

Du erklärst zunächst das Eisbergmodell. Dann nutzt du das Beispiel aus der Präsentation oder eine Aussage, die bereits von den TN genannt wurde und fragst die TN nach den verborgenen Aspekten. Zumeist liegt hinter dem offen genannten Thema eines, das mit der Person verbunden ist, etwa „Knappheit von Arbeitsplätzen“ hinter der Parole „zu viele Ausländer“ und dementsprechend kann auf eine – womöglich verstehbare – Angst vor einem drohenden Arbeitsplatzverlust geschlossen werden.

Die TN sollen dann den folgenden Dreischritt üben:

1. Die verborgenen Themen erschließen,
2. Einen zustimmenden/verstehenden Satz formulieren und
3. Inhaltlich widersprechen. Etwa:



„(1) Ich höre bei dir eine Unsicherheit raus, wie es in Zukunft weiter gehen soll.“

(2) Ich kenne das: Unsere Auszubildenden wünschen sich natürlich eine Arbeitsplatzgarantie. Und auch du möchtest bestimmt lieber Pläne schmieden als dir Sorgen über deine Zukunft zu machen.

(3) Aber ich widerspreche dir, wenn du für deine Situation deine nicht-deutschen Kolleg*innen verantwortlich machst.“

Wenn die TN das Modell selbst ausprobieren haben, werden sie feststellen, dass mit dem Ins-Verstehen-Gehen eine Augenhöhe mit dem Gegenüber erreicht wird, was die weitere Auseinandersetzung entschärft. Zudem können somit Themen in produktive Bahnen umgelenkt werden.

¹ Schulz von Thun, Friedemann: Das Kommunikationsquadrat, www.schulz-von-thun.de/die-modelle/das-kommunikationsquadrat, Zugriff am 14.10.2023.

5. Theaterpädagogik ¹

Ziel

In diesem Modul gibst Du den TN die Möglichkeit, das bisher Gelernte praktisch einzusetzen. Die TN erfahren ganz konkret und „leibhaftig“, wie herausfordernd eine Konfrontation mit anti-demokratischem Verhalten sein kann. Sie proben sozusagen den Ernstfall.

Ziel	Inhalt	Methode	Material	Zeit
Die TN verstehen, wozu die Übungen dienen, und sind eingestimmt	Einführung	Vortrag	Anlage 5.1	15 Min.
Die TN sind bereit, eine Rolle einzunehmen	Die TN bewegen sich im Raum und mimen Gefühle in überzeichneter Weise	Warm-up „Gefühle spielen“		15 Min.
Die TN probieren sich in den verschiedenen Rollen aus und proben den Ernstfall	Die TN diskutieren in zwei Gruppen miteinander und reflektieren danach über sich und den Prozess	Übung „Parolen dreschen“	Anlage 5.2	60 Min.
Die TN erfahren die Herausforderungen und Möglichkeiten der unterschiedlichen Rollen	Die TN spielen eine Szene, die sich um rassistische Anfeindungen dreht, und reflektieren anschließend darüber	Übung „Theaterszene“	Anlage 5.3	60 Min.
Die TN distanzieren sich gegenüber den eingenommenen Rollen und den ausgeübten Handlungen	Rollenausstieg, Reflexion des eigenen Handelns	Reflexion im Plenum		30 Min.

1 Boal, Augusto: Theater der Unterdrückten. Übungen und Spiele für Schauspieler und Nicht-Schauspieler, Frankfurt/Main: Suhrkamp-Verlag, 1989.

Anlage 5.1: Anmerkungen zu theaterpädagogischen Übungen

Theaterpädagogische Übungen sind gut geeignet, um über theoretische und hypothetische Bearbeitungen hinausgehend die Handlungskompetenz der TN zu steigern. Im praktischen Ausüben entstehen spontane, nur bedingt planbare Situationen, die in besonders intensiver Weise die verschiedenen Lebensrealitäten und den jeweiligen Handlungsdruck beleuchten.

Ein theaterpädagogisches Setting bedarf zugleich besonderer Maßnahmen, um die TN nicht zu überfordern. Theaterpädagogik bedeutet immer auch eine Auseinandersetzung mit sich selbst, denn die in den Rollen verkörperten Nöte, Ängste und gespielten Grenzüberschreitungen, zum Beispiel in Form von rassistischen Aussagen, können auf die TN triggernd wirken. Diese zentralen Aspekte schaffen einen angemessenen Rahmen für theaterpädagogische Übungen:

1. Freiwilligkeit

Niemand muss etwas tun oder auch nur passiv ein Theatersetting aushalten.

2. Eindeutiges Setting

Ein guter Einstieg ermöglicht es den TN, für sich selbst den Unterschied zwischen dem eigenen Selbst und der verkörperten Rolle deutlich zu machen. Gleiches gilt auch für den Ausstieg. Auch hier ist eine Distanzierung von der Rolle wichtig.

3. Klare Absprachen

Wir schlagen vor: Keine körperlichen Berührungen; alle haben jederzeit das Recht, eine Szene durch einen Stopp-Ruf einzufrieren (siehe Punkt 1); allen sind das Setting (siehe Punkt 2) und der Ablauf bekannt.

4. Reflexion

Die Reflexion sollte auf drei Ebenen geschehen: (1) den Emotionen Raum geben, (2) die Handlungen sachlich beschreiben und (3) die von den TN in der Szene gezeigten Handlungskompetenzen bestärken.

Anlage 5.2: Übung „Parolen dreschen“

Überblick

Die Übung soll die TN für diskriminierende Parolen und rabulistische Gesprächsstrategien sensibilisieren und das aktive Widersprechen einüben. Neben der praktischen Übung (ca. 5 bis 10 Minuten) sollen die TN Handlungsstrategien reflektieren.

Anleitung

Für die Szene sitzen vier TN in zwei Paaren einander gegenüber. Im Laufe der Übung können und sollen die anderen TN diese vier ersetzen. Es besteht natürlich keine Verpflichtung. Zwei TN sollen „Parolen dreschen“, die anderen beiden dagegenhalten. Wichtig ist, dass allen TN klar ist, dass diese Phrasen diskriminieren und womöglich auch Personen im Raum verletzen können. Dementsprechend sollte sich die Gruppe auf ein Thema einigen, womöglich kann auf ein bereits besprochenes zurückgegriffen werden. Es ist zu erwarten, dass die TN die rabulistische Technik des „Parolen-Hoppings“ nutzen werden und entsprechend ein ganz anderes Thema setzen.

Reflexion

Du fragst zunächst alle TN nach ihrem Befinden. Außerdem machst Du nochmals deutlich, dass die Phrasen nicht die Meinungen der Personen widerspiegeln, die sie geäußert haben. Danach besprichst Du gemeinsam mit den TN die gezeigten Gesprächstechniken: Welche rabulistischen Techniken wurden angewendet? Wie haben die dagegenhaltenden TN reagiert? Hierbei solltest Du die gelungenen Interventionen bestärkend hervorheben: Wo wurden Grenzen gezogen? An welcher Stelle hat ein*e TN mit Witz oder mit Ruhe gut reagiert? Wichtig ist noch, dass es in der Übung nicht um das Auswendiglernen von Argumenten geht, sondern um ein authentisches Auftreten. Falls TN mit sich unzufrieden oder unsicher sind, kannst Du sie darin bestärken, dass Unwohlsein ein Effekt rabulistischer Techniken ist und sie ihrer Intuition vertrauen können.

Anlage 5.3: Übung „Theaterszene“

Überblick

Die Szene soll die TN für diskriminierende Situationen sensibilisieren und zudem zur praktischen Erprobung von solidarischem Handeln ermutigen. Neben der eigentlichen Szene (Spieldauer ca. 5 Minuten) liegt der Fokus dieser Übung auf der Reflexion im Nachgang. Hier bekommen die TN die Möglichkeit, ihr eigenes Befinden auszudrücken und eigene Erfahrungen einzubringen.

Anleitung

Die Szene wird von fünf TN gespielt, die restliche Gruppe bekommt den Auftrag, zu beobachten. Der Raum sollte groß genug sein, dass sich die spielenden TN gemäß ihrer Rolle aufstellen und bewegen können.

Ergebnisoffenheit

Die Rollen sind bewusst kursorisch gehalten und insbesondere der*dem dritten Kund*in und der*dem Kolleg*in steht es offen, sich aktiv einzumischen und

sich solidarisch zu zeigen oder eben nicht. Die Szenenbeschreibung enthält bewusst keine Lösung. Es gibt kein Richtig oder Falsch, vielmehr bringen die TN spontan ihre eigenen Ideen und Erfahrungen mit ein und sorgen so für ein dynamisches Spiel. Wenn alle Beteiligten die Gelegenheit hatten, etwas zu sagen und sich für ein (Nicht-)Handeln zu entscheiden, wird die Szene beendet.

Reflexion

Zunächst fragst Du die spielenden TN nach ihrem Befinden. Möglicherweise sind diskriminierende Aussagen gefallen, denen TN in der Szene zugestimmt oder nicht widersprochen haben. Dies mag für die TN unangenehm gewesen sein. Im nächsten Schritt rekapitulierst Du mit den TN den Ablauf der Szene, damit alle sich des Geschehens bewusst sind. Schließlich stellst Du den Transfer in die Praxis her, indem Du die TN befragst: Könnten eure Auszubildenden so etwas auch erleben? Wie würden sie reagieren? Wären sie darauf vorbereitet?

Szenenbeschreibung

„Wir befinden uns in einem Laden für Autozubehör. Neben einer*inem Auszubildenden hinter der Theke befindet sich noch ein*e weitere*r Mitarbeiter*in im Raum, allerdings etwas abseits und offenbar beschäftigt. Ein Ehepaar betritt den Laden, das die*den Auszubildenden als nicht-deutsch erkennt und sich von dieser*diesem partout nicht bedienen lassen will. Während die Frau vehement einen „deutschen Mitarbeiter“ verlangt, beschwichtigt der Mann eher, ohne aber selbst auf Angebote der*des Auszubildenden einzugehen. Nun betritt noch ein*e weitere*r Kund*in den Laden.“

Aktive Rollen

- **Auszubildende*r:** ist vor zehn Jahren als Kind mit seiner*ihrer Familie nach Deutschland geflohen, hat sehr gut Deutsch gelernt und jetzt im zweiten Ausbildungsjahr schon viel Eigenverantwortung gezeigt, kümmert sich in der Szene um den Kundenkontakt
- **Kundschaft/Ehepaar:** möchte „mit einem deutschen Mitarbeiter sprechen“ und behauptet, die*den Auszubildende*n nicht verstehen zu können
- **Kund*in:** kommt etwas später dazu und bekommt das Geschehen mit
- **Kolleg*in:** ist gerade in der Nähe, aber anderweitig beschäftigt, kommt auf Zuruf dazu

6. Handlungsfelder betrieblicher Demokratieförderung

Ziel

Die TN teilen ihr Erfahrungswissen über Möglichkeiten betrieblicher Demokratieförderung mit Fokus auf die Ausbildung.

Ziel	Inhalt	Methode	Material	Zeit
Die TN wissen, dass es mannigfaltige Möglichkeiten gibt, auch in der eigenen betrieblichen Ausbildung demokratiefördernde Maßnahmen zu initiieren bzw. kontinuierlich zu gestalten	Sammlung von Methoden, Kooperationspartner*innen und Angeboten zur betrieblichen Demokratieförderung	Übung „Boden-Bild“	Kreppband, Stifte, Moderationskarten Anlage 6.1	60 Min.



Anlage 6.1: Übung „Boden-Bild“

Übersicht

Die TN sammeln Ideen für und schildern Erfahrungen mit Maßnahmen zur Förderung von Demokratie beziehungsweise der Haltung gegenüber antidemokratischen Herausforderungen.

Anleitung

Händige den TN Moderationskarten in vier Farben aus und gib ihnen die Aufgabe, demokratiefördernde Maßnahmen, Angebote, Netzwerkpartner*innen und Beratungsangebote zusammenzutragen. Klebe mit einem Kreppband ein Kreuz auf den Boden, sodass vier Felder entstehen. Die Spalten und Zeilen bekommen jeweils eine Überschrift entsprechend der Tabelle unten.

- „Impulsgebende Maßnahmen“ sind geeignet, um das Thema Demokratie und Mitbestimmung zu initiieren, zum Beispiel ein Projekttag mit der DGB-Jugend.

- „Kontinuierliche Maßnahmen“ laufen im Rahmen demokratiefördernder Arbeit immer mit, zum Beispiel jährliche Audits zur Zufriedenheit mit dem Maß an Mitbestimmung bei der JAV.
- „Interne Maßnahmen“ werden von betriebseigenen Personen durchgeführt.
- „Externe Maßnahmen“ werden von in den Betrieb eingeladenen Personen oder Institutionen durchgeführt.

Da es in dieser Übung auch um die Angebotslandschaft geht, kannst Du hier bei der Vorstellung selbst Ideen einbringen und ggf. auch Maßnahmen benennen, die Du selbst anbietest oder die Deine Institution beziehungsweise Deine Bildungsstätte anbietet.

Weitere Ideen bekommst du bei unserer Transfer- und Beratungsstelle oder in unserer Datenbank:

<https://demokratiefoerderung.gelbehand.de/datenbank>

	Impulsgebende Maßnahmen	Kontinuierliche Maßnahmen
Interne Maßnahmen		
Externe Maßnahmen		

7. Ausklang

Ziel

Zum Schluss kommen die TN noch einmal zu Wort.

Ziel	Inhalt	Methode	Material	Zeit
Das Seminar ist für die TN abgeschlossen	Die TN haben die Gelegenheit, zum Schluss nochmals etwas von sich preiszugeben und der Gruppe sowie der Seminarleitung ihre Gedanken mitzuteilen	Übung „Koffer – Mülleimer – Fragezeichen“	Symbolkarten	30 Min.



Anlage 7.1: Übung „Koffer – Mülleimer – Fragezeichen“

Überblick

Zum Abschluss haben die TN die Gelegenheit, etwas über sich, die Gruppe, das Thema, die Methoden und/oder die Seminarleitung zu sagen.

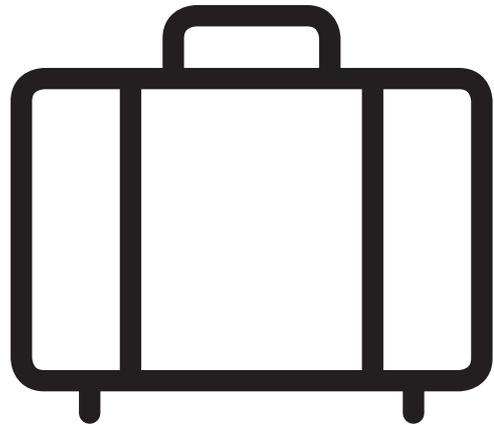
Anleitung

Die Gruppe kommt in einem Stuhlkreis zusammen. Du stellst zusätzlich drei leere Stühle auf und legst darauf jeweils eine Symbolkarte. Bitte nun die TN, nacheinander auf jedem der drei Stühle kurz Platz zu nehmen. Auf jedem Stuhl sitzend sollen die TN wenigstens einen kurzen Satz sagen, wobei es ihnen offensteht, ob sie über eine Methode, eine konkrete Erfahrung oder einen Inhalt sprechen möchten.

Koffer: Was nehme ich aus dem Seminar mit?

Mülleimer: Was möchte ich gern zurücklassen?

Fragezeichen: Worüber möchte ich mir nochmals Gedanken machen? Oder auch: Womit bin ich vielleicht noch nicht „fertig“?



Quellen

- Boal, Augusto: Theater der Unterdrückten. Übungen und Spiele für Schauspieler und Nicht-Schauspieler, Frankfurt/Main: Suhrkamp-Verlag, 1989.
- Crouch, Colin: Postdemokratie, Frankfurt/Main: Suhrkamp-Verlag, 2008.
- Demirovic, Alex (Hrsg.): Wirtschaftsdemokratie neu denken, Münster: Verlag Westfälisches Dampfboot, 2018.
- DGB-Bildungswerk Thüringen (Hrsg.): Baustein zur nicht-rassistischen Bildungsarbeit, Erfurt: Fehldruck, 2008, www.baustein.dgb-bwt.de, Zugriff am 19.09.2023.
- Himmelmann, Gerhard: Demokratie lernen: als Lebens-, Gesellschafts- und Herrschaftsform. Ein Lehr- und Arbeitsbuch, Frankfurt/Main: Wochenschau Verlag, 2016.
- Kompetenzzentrum Rechtsinformationssystem des Bundes im Bundesamt für Justiz: Gesetze im Internet. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) § 1 Ziel des Gesetzes, Berlin: O. J., www.gesetze-im-internet.de/agg/___1.html, Zugriff am 24.10.2023.
- Mach' meinen Kumpel nicht an! – für Gleichbehandlung, gegen Rassismus e. V.: Bildungsmodulare für die betriebliche Bildung. Tagesveranstaltung: „Demokratiebildung“. Düsseldorf: Eigenverlag, 2019, www.gelbehand.de/fileadmin/user_upload/download/aktiv_im_Betrieb/Broschuere_Demokratiebildung_web.pdf, Zugriff am 19.09.2023.
- Pape, Helmut/Kehrbaum, Tom: John Dewey. Über Bildung, Gewerkschaften und die demokratische Lebensform, in: Study Nr. 421, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung, www.boeckler.de/fpdf/HBS-007205/p_study_hbs_421.pdf, Zugriff am 19.09.2023.
- Schulz von Thun, Friedemann: Das Kommunikationsquadrat, www.schulz-von-thun.de/die-modelle/das-kommunikationsquadrat, Zugriff am 14.10.2023.
- Szukala, Andrea: Repräsentationslücke, Responsivitätsprobleme und Wahlen: Überlegungen zu den Erwartungen an eine Wahlvorbereitung in und außerhalb von Schule, in: Zeitschrift Politisches Lernen 1–2/17, S. 6–10, www.budrich-journals.de/index.php/pl/article/viewFile/38330/32581, Zugriff am 19.09.2023.
- Zick, Andreas/Berghan, Wilhelm/Mokros, Nico: Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit in Deutschland 2002–2018/19, in: Zick Andreas/Küpper, Beate/Berghan, Wilhelm (Hrsg.): Verlorene Mitte – Feindselige Zustände. Rechtsextreme Einstellungen in Deutschland 2018/19, Bonn: Dietz Verlag, S. 53–116.

Weiterführende Links:

- Hufer, Klaus-Peter: Argumentationstraining gegen Stammtischparolen. Materialien und Anleitungen für Bildungsarbeit und Selbstlernen, Frankfurt/Main: Wochenschau-Verlag, 2018.
- Mach' meinen Kumpel nicht an! – für Gleichbehandlung, gegen Rassismus e.V. (Hrsg.): So nicht! Kleiner Ratgeber zum Umgang mit rechtsextremen Sprüchen, 3., aktualisierte Auflage, Düsseldorf: Eigenverlag, 2023, www.gelbehand.de/fileadmin/user_upload/download/bildungsmaterial/Broschuere_So_nicht_2023_web.pdf, Zugriff am 13.11.2023.
- Decker, Oliver/Kiess, Johannes/Heller, Aylene/Brähler, Elmar (Hrsg.): Autoritäre Dynamiken in unsicheren Zeiten: Neue Herausforderungen – alte Reaktionen? Gießen: Psychosozial-Verlag, 2022, www.boell.de/sites/default/files/2022-11/decker-kiess-heller-braehler-2022-leipziger-autoritarismus-studie-autoritaere-dynamiken-in-unsicheren-zeiten_0.pdf, Zugriff am 19.09.2023.
- Zick, Andreas/Küpper, Beate/Mokros, Nico (Hrsg.): Die distanzierte Mitte. Rechtsextreme und demokratiegefährdende Einstellungen in Deutschland 2022/2023, Bonn: Dietz Verlag, 2023, www.fes.de/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=91776&token=3821fe2a05aff649791e9e7ebdb18eabdae3e0fd, Zugriff am 13.11.2023.



WERDE AKTIV UND NUTZE UNSER ANGEBOT!



Diskriminierung in Betrieben und Verwaltungen, rassistische Schmierereien oder rechte Stammtischparolen am Arbeitsplatz oder in der Schule, Hass und Fake News in kollegialen Chats kommen immer wieder und überall vor. Daher machen Aktionen gegen Rassismus und für Solidarität immer Sinn – auch wenn es im Alltag noch andere Probleme gibt.



WETTBEWERB „DIE GELBE HAND“:

Jährlicher Wettbewerb „Die Gelbe Hand“ für Azubis, Berufsschüler*innen und Gewerkschaftsjugend
www.gelbehand.de/wettbewerb

BILDUNG VOR ORT:

Vorträge und Workshops vor Ort für Betriebe, berufsbildende Schulen und gewerkschaftliche Gliederungen.
Melde Dich bei uns: info@gelbehand.de



BILDUNGSMATERIALIEN:

Bildungsmaterialien für Ausbildungsbetriebe, Berufsschulen und JAV-Seminare.
www.gelbehand.de/informiere-dich/publikationen



DEMOKRATIEFÖRDERUNG IN DER BERUFLICHEN BILDUNG:

Als Kompetenznetzwerk „Demokratieförderung in der beruflichen Bildung“ Fachstelle „Fachpersonal“ entwickeln wir Angebote für Ausbilder*innen

und Lehrkräfte an berufsbildenden Schulen, um ihre demokratiefördernde Arbeit mit jungen Menschen zu stärken.

www.gelbehand.de/demokratieforderung



KOMPETENZNETZWERK
DEMOKRATIEFÖRDERUNG
IN DER BERUFLICHEN BILDUNG

FACHSTELLE
FACHPERSONAL



DGB
BILDUNGSWERK
BUND

Sei gut informiert und folge uns auf



www.facebook.de/gelbehand



www.instagram.com/gelbe_hand/



www.youtube.com/user/DieGelbeHand

oder abonniere unseren Online-Newsletter



„Aktiv für Chancengleichheit“:

www.gelbehand.de/newsletter

P.S.: Die gedruckte Ausgabe kannst Du für Deinen Betrieb bestellen.



Das, was im Fußball die Rote Karte ist, ist die Gelbe Hand im Betrieb:

Unser Logo, die Gelbe Hand, kannst Du auf Plakate, Flyer oder Broschüren setzen. Unsere Anstecker, Aufkleber und Fahnen eignen sich hervorragend für Aktionen gegen Rassismus, Rechtsextremismus und Diskriminierung.
www.gelbehand.de/werde-aktiv/materialien

JEDE*^R KANN DEMOKRATIE

Nutze unsere Beratungs- und Transferstelle!

Als Beratungs- und Transferstelle unterstützen wir Ausbilder*innen, Lehrkräfte an berufsbildenden Schulen und Multiplikator*innen in verwandten Funktionen sowie Bildungs- und Weiterbildungseinrichtungen, Gewerkschaften, Institutionen und Verbände bei der Umsetzung von demokratiebildenden und -fördernden Maßnahmen an den Lernorten der beruflichen Bildung. Unsere Angebote sind unentgeltlich, können digital oder in Präsenz in Anspruch genommen werden.

Was heißt Beratung?

Wir beraten bei der Umsetzung von demokratiefördernden Projekten an den Lernorten Ausbildungsbetrieb und berufsbildende Schule. Dazu gehören sowohl grundsätzliche Themen wie der rechtliche und strukturelle Rahmen als auch Beispiele und Hilfestellungen bei konkreten Projekten an den beiden Lernorten Ausbildungsbetrieb und berufsbildende Schule.

Unser Beratungsangebot umfasst daher alle Angebote des Kumpelvereins sowie Hilfestellungen für pädagogische Maßnahmen und die Vermittlung von fachlichem Wissen (Fachberatung). Die Beratung schließt auch Verweise auf externe Träger*innen mit ein (Verweisberatung). Der Umfang ist nicht vorgegeben, wobei die Begleitung von längerfristigen Veränderungsprozessen nicht geleistet werden kann (Prozessberatung). Die Beratung zielt darauf, dass Fachkräfte Ideen für eigene pädagogische Maßnahmen erhalten und Kenntnisse über Bereiche der Demokratiebildung erlangen.

Was heißt Transfer?

Wir unterstützen mit Transferschulungen die im Projekt entwickelten Qualifizierungskonzepte und Lerneinheiten, in die eigene Bildungsarbeit zu übernehmen. Das Transferangebot betrifft explizit die von der Fachstelle Fachpersonal produzierten Materialien (Lerneinheiten, Qualifizierungsseminare). Dabei ist der Umfang des Transfers nicht vorgegeben. Der Transfer zielt darauf, dass Fachkräfte die Lerneinheiten und Qualifizierungskonzepte selbstständig in ihrer Einrichtung durchführen können.

Kontakt zur Beratungs- und Transferstelle



Beratungs- und Transferstelle der Fachstelle „Fachpersonal“
c/o Mach' meinen Kumpel nicht an! –
für Gleichbehandlung, gegen Rassismus e.V.
Franz-Rennefeld-Weg 5, 40472 Düsseldorf
E-Mail: demokratiefoerderung@gelbehand.de
www.gelbehand.de/informiere-dich/beratung-und-transfer



KOMPETENZNETZWERK
DEMOKRATIEFÖRDERUNG
IN DER BERUFLICHEN BILDUNG

FACHSTELLE
FACHPERSONAL



DGB
BILDUNGSWERK

BUND



MACH' MEINEN KUMPEL NICHT AN!

Mach' meinen Kumpel nicht an! – für Gleichbehandlung, gegen Rassismus e.V.

Franz-Rennefeld-Weg 5
40472 Düsseldorf

Tel.: 0211 43 01-193
info@gelbehand.de
www.gelbehand.de

Nord/LB
BIC: NOLADE2H
IBAN: DE17 2505 0000 0152 0339 99

Fördermitgliedschaft

Mit einer jährlichen Spende kannst Du den Verein als Fördermitglied unterstützen und an vielen Aktivitäten teilnehmen. Die Fördermitglieder erhalten regelmäßig Informationen über die Aktivitäten des Vereins. Der Mindestbeitrag beträgt 36 Euro im Jahr. Ein höherer Beitrag ist sehr willkommen.

Ja, ich möchte Fördermitglied werden. Mein Förderbeitrag beträgt 36 Euro, 50 Euro, 60 Euro, 75 Euro, 100 Euro oder Euro und wird jährlich zu Lasten meines Kontos durch Lastschrift eingezogen.

Name:

Vorname:

Geschlecht: weiblich männlich divers

Straße:

PLZ/Ort:

Geburtsdatum*:

Organisation/
Gewerkschaft*:

Funktion*:

Telefon*:

E-Mail:

*freiwillig Angaben

Ja, ich möchte mich aktiv engagieren.

Einverständniserklärung „Aktiv für Chancengleichheit“
(Zutreffendes bitte ankreuzen.)

Ich bin damit einverstanden Ich bin NICHT damit einverstanden, dass ich mit Name, Vorname, Gewerkschaftszugehörigkeit, Funktion und Wohnort als Fördermitglied im Magazin/ Newsletter „Aktiv für Chancengleichheit“ (Print-, Webseite- und E-Mail-Version) erwähnt werde.

Wir weisen Dich darauf hin, dass deine im Magazin/Newsletter „Aktiv für Chancengleichheit“ veröffentlichte Daten auch in Staaten abrufbar sind, die keine der Bundesrepublik Deutschland vergleichbaren Datenschutzbestimmungen kennen und in denen die Vertraulichkeit, die Integrität (Unverletzlichkeit), die Authentizität (Echtheit) und die Verfügbarkeit der personenbezogenen Daten nicht garantiert ist. Deine Einwilligung kannst Du jede Zeit widerrufen.

SEPA-Lastschriftmandat

(Die Mandatsreferenz wird separat mitgeteilt.)

Mach' meinen Kumpel nicht an! – für Gleichbehandlung, gegen Rassismus e.V., Franz-Rennefeld-Weg 5, 40472 Düsseldorf

Gläubiger-Identifikationsnummer: DE40GHF00000595799

Ich ermächtige „Mach' meinen Kumpel nicht an! – für Gleichbehandlung, gegen Rassismus e.V.“ Zahlungen von meinem Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von „Mach' meinen Kumpel nicht an! – für Gleichbehandlung, gegen Rassismus e.V.“ auf mein Konto gezogenen Lastschriften einzulösen. Hinweis: Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belastenden Betrages verlangen. Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen.

Kontoinhaber:

Straße:

PLZ/Ort:

IBAN:

BIC:

Ort/Datum:

Unterschrift:

Einwilligungserklärung Datenverarbeitung

Ich bin damit einverstanden, dass meine personenbezogenen Daten von dem Verein „Mach' meinen Kumpel nicht an! – für Gleichbehandlung, gegen Rassismus e.V.“ gemäß der europäischen Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) und dem deutschen Datenschutzrecht (BDSG) zur Erledigung aller im Zusammenhang mit der Fördermitgliedschaft stehenden Aufgaben zur Fördermitgliederverwaltung, -betreuung, -information sowie des Beitragseinzugs im erforderlichen Umfang erhoben, gespeichert, verarbeitet und genutzt werden. Eine Weitergabe der Daten an Dritte erfolgt ausschließlich zum Zweck der Umsetzung der oben genannten Aufgaben. Eine darüber hinaus gehende Weitergabe an Dritte erfolgt nur mit meiner gesonderten Einwilligung. Mir ist bekannt, dass die Einwilligung in die Datenverarbeitung der vorbenannten Angaben freiwillig erfolgt und jederzeit durch mich ganz oder teilweise mit Wirkung für die Zukunft widerrufen werden kann.

Ort/Datum:

Unterschrift:



**Mach' meinen Kumpel nicht an! –
für Gleichbehandlung, gegen Rassismus e.V.**

Franz-Rennefeld-Weg 5
40472 Düsseldorf



UNTERSTÜTZE UNS!

Unser Verein, bekannt als Gelbe Hand und Kumpelverein, wurde 1986 von der DGB Jugend als Antwort der Gewerkschaften auf den sich schnell verbreitenden Rassismus der 1980er Jahre gegründet. Er setzt sich gegen Rassismus, Rechtsextremismus und Diskriminierung, für Gleichbehandlung, Vielfalt und Solidarität in der Arbeitswelt ein. Mit der Gelben Hand soll in der Arbeitswelt eine Grundhaltung etabliert werden: ein persönliches Bekenntnis gegen Rassismus und zu respektvollem und auf Akzeptanz basierendem Umgang miteinander.

Um unsere Arbeit erfolgreich fortsetzen zu können, brauchen wir Deine finanzielle und ideelle Unterstützung! In Form einer Fördermitgliedschaft als auch durch eine Spende, durch die Werbung weiterer Förderinnen und Förderer, durch das Tragen des Ansteckers, durch aktives Eintreten für Gleichberechtigung, gegen Rassismus am Arbeitsplatz und in der Gesellschaft.

Unsere Bankverbindung:

NORD / LB

BIC: NOLADE2H

IBAN: DE17 2505 0000 0152 0339 99

Sowohl der Förderbeitrag als auch Spenden an den Verein können steuerlich abgesetzt werden.

**Mach' meinen Kumpel nicht an! –
für Gleichbehandlung, gegen Rassismus e.V.**

Franz-Rennefeld-Weg 5
40472 Düsseldorf
Tel.: 0211 / 43 01-193

info@gelbehand.de
www.gelbehand.de
www.facebook.de/gelbehand



UMGANG MIT DEMOKRATIEFEINDLICHEN ÄUSSERUNGEN

Demokratische Kompetenzen stärken und
Demokratiefeindlichkeit sicher begegnen

Qualifizierungskonzept für Ausbildungsbetriebe
und Ausbildungszentren



Gefördert vom



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

im Rahmen des Bundesprogramms

Demokratie **leben!**

Kontakt:

Kompetenznetzwerk „Demokratieförderung in der
beruflichen Bildung“ Fachstelle Fachpersonal

c/o Mach' meinen Kumpel nicht an! –
für Gleichbehandlung, gegen Rassismus e.V.
Franz-Rennefeld-Weg 5, 40472 Düsseldorf

E-Mail: demokratiefoerderung@gelbehand.de

www.gelbehand.de/demokratiefoerderung

<https://demokratiefoerderung.gelbehand.de>