„Handeln – Wer, wenn nicht Wir?“

Eine Handreichung zum Umgang mit menschenverachtenden Einstellungen, Diskriminierung und Neonazismus

MitWirkung –

Gesellschaft gestalten durch Engagement und Beteiligung

Impressum

Herausgeber:
AWO Landesverband Sachsen e.V.
Georg-Palitzsch-Straße 10
01239 Dresden
Redaktion: Ulrich Karg, Sandra Haaf, Beate Wesenberg, Julia Bledau
Layout: Nadine Fürstenberg

AWO Landesverband Sachsen e.V. Dezember 2016

Handreichung für haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter*innen der AWO in Sachsen „Handeln – wer, wenn nicht wir?“

Wir alle, die haupt- und ehrenamtlich Tätigen bei der AWO sind mit gesellschaftlichen Fragen und Herausforderungen konfrontiert. Wir haben einen gesellschaftlichen Auftrag. Deshalb stellt sich auch im Umgang mit menschenverachtenden Einstellungen und Diskriminierung die Frage: „Handeln – wer, wenn nicht wir?“

Die Broschüre bündelt die Erfahrungen aus dem Projekt „MitWirkung“ und will in erster Linie allen interessierten AWO-Mitarbeiter*innen Anregungen zum Engagement für ein demokratisches Miteinander geben.

AWO

Courage!
Netzwerk für Demokratie und Courage

Das Projekt „Mitwirkung – Gesellschaft gestalten durch Engagement und Beteiligung“ wird gefördert durch das Bundesministerium des Innern im Rahmen des Bundesprogramms „Zusammenhalt durch Teilhabe“.

Z:T
Zusammenhalt durch Teilhabe

Gefördert durch:
Bundesministerium des Innern
aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages

Inhalt

Einführung 08

Wozu diese Broschüre? 08
Das Bundesprogramm „Zusammenhalt durch Teilhabe“ 10

Haltung und Menschenbild in der AWO 12

Demokratie lebt von Beteiligung 12
Die Werte der AWO 12

Diskriminierung und menschenverachtende Einstellungen 15

Spannungsfelder zwischen Alltagsdiskriminierung und Neonazismus 18

Zwei Möglichkeiten der Abgrenzung 20
Populistische Mobilisierungen 20
Neonazismus und Überschneidungen zu populistischen Mobilisierungen 22
Zur Organisierung von Neonazis 24
Marken, Symbole, Codes 24
Gefahren von populistischen Mobilisierungen und Neonazis 25

Handlungsmöglichkeiten gegen Diskriminierung, menschenverachtende Einstellungen und Neonazismus 26

Rahmenbedingungen unseres Handelns 26
Die eigene Haltung als Ausgangsbasis 27
Möglichkeiten und Grenzen 28
Was kann passieren, wenn ich auf so eine Aussage nicht reagiere? 28
Und was passiert, wenn ich reagiere? 29
Wann muss ich handeln? 30
Argumentieren 30
Konkrete Tipps 32

Inhalt

Wie Beratung im Umgang mit Diskriminierung und Neonazismus hilfreich sein kann 34

Was ist eigentlich (systemische) Beratung? 34
Hypothesen zur Erweiterung von Perspektiven 35
Was ist hier los? Es könnte sein, … 35
Beratung als Handlungsstrategie 36
Ablauf einer kollegialen Beratung 37
Herausforderungen in der Beratung 38

Interkulturelle Öffnung 44

AWO macht sich auf den Weg 44
Was heißt Interkulturelle Öffnung? 44
Ärmel hoch und los! 45

Anhang 47

Linksammlung 47
Danksagung 47
Angebot 48
Kontakt 48

Einleitung

Unser Zusammenleben in Deutschland gründet sich auf dem Werteverständnis einer freiheitlichen und demokratischen Grundordnung. Diese ermöglicht es den Bürger*innen, Gesellschaft aktiv mit zu gestalten. Anliegen vieler staatlicher und nichtstaatlicher Institutionen ist es, die Bürger*innen bei der Wahrnehmung der vielfältigen Formen demokratischer Teilhabe zu unterstützen. Dieser Aufgabe will sich auch die AWO als demokratischer und sozialer Verband stellen. Das Engagement der haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen der AWO basiert auf einem demokratischen Menschenbild. Neben den sozialen Dienstleistungsangeboten sollen Menschen zum Engagement für die Gemeinschaft motiviert und ihnen Möglichkeiten zur gesellschaftlichen Mitgestaltung geboten werden.

Demokratie und Menschlichkeit, Toleranz und Freiheit, Solidarität und Gerechtigkeit sind keine Selbstverständlichkeiten sondern müssen immer wieder aufs Neue mit Leben gefüllt, verteidigt und erstritten werden. Damit wird auch menschenverachtenden Einstellungen und Handlungen bis hin zu neonazistischen Ideologien entgegengewirkt. Wer sich wertgeschätzt in die Gesellschaft einbringen kann, ist weniger gefährdet, sich menschenfeindlichen Denkweisen zu verschreiben.

Wozu diese Broschüre?

Das Projekt „MitWirkung – Gesellschaft gestalten durch Engagement und Beteiligung“ der AWO in Sachsen greift das Anliegen nach gelebter Demokratie auf. In zahlreichen Workshops haben wir seit Projektbeginn mit vielen AWO-Kolleg*innen über Fragen der AWO-Werte, Vorurteile und Diskriminierung, Erfahrungen mit und Ressentiments gegenüber Flüchtlingen, das Erkennen von menschenverachtenden Einstellungen und neonazistischer Gesinnung und den Umgang damit diskutiert. Dabei sind die vielfältigsten Ansichten und Haltungen zu Tage getreten. Immer wieder haben wir die Fragen gestellt: Wann handle ich? Was motiviert oder hindert mich zu handeln? Wann muss ich handeln? Welche Konsequenzen kann es haben, nicht zu handeln?

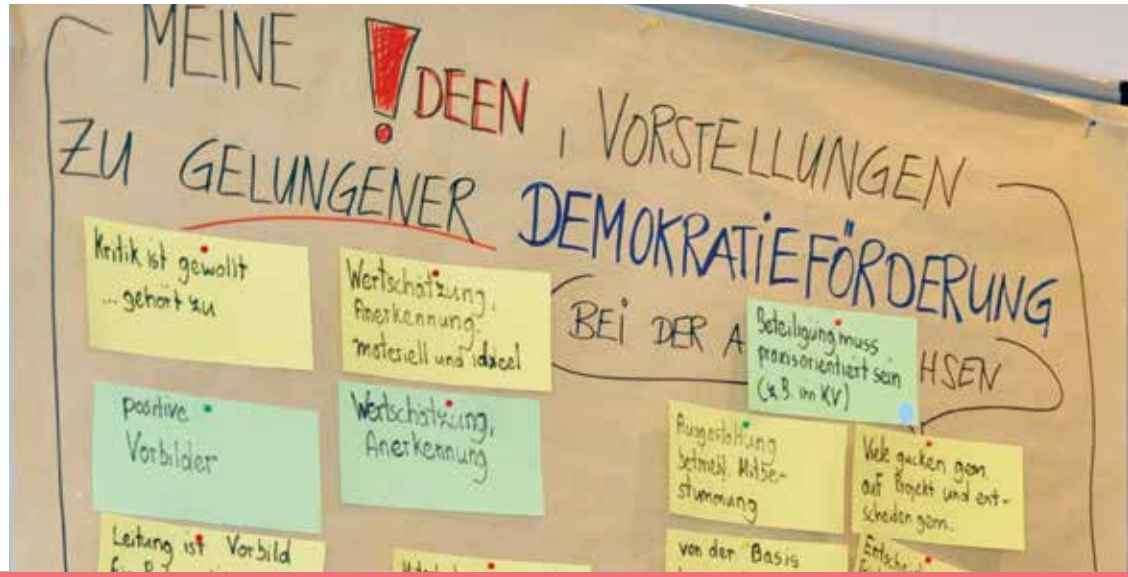
Diesen Fragen will auch diese Broschüre nachgehen und dabei verschiedene Zusammenhänge veranschaulichen. Sie will AWO-Kolleg*innen sensibilisieren und Anregungen geben, für unser demokratisches Miteinander aktiv zu werden und menschenverachtenden, rassistischen, demokratiegefährdenden und neonazistischen Aussagen und Bekenntnissen entgegenzutreten. Wir knüpfen dabei an die im Projekt gemachten Erfahrungen mit AWO-Kolleg*innen an, um der Broschüre eine möglichst hohe Praxistauglichkeit zu verleihen.

Es kann viele verständliche Gründe geben, nicht zu handeln. So zum Beispiel das Gefühl, sich nicht in fremde Angelegenheiten einmischen zu wollen, die Vertrauensbasis nicht gefährden zu wollen, die Meinungsfreiheit nicht einschränken zu wollen, Unsicherheit, nicht die richtigen Argumente parat zu haben oder die Angst vor Bedrohung.

Es gibt aber auch viele Gründe zu handeln:

- Weil ich nicht will, dass unsere Gesellschaft zunehmend unmenschlich wird.
- Weil ich will, dass sich jeder Mensch frei entfalten kann und die gleiche Würde besitzt, unabhängig seiner Herkunft, Hautfarbe und/oder Weltanschauung.

Es gibt viele Gründe für die Demokratieförderung in der AWO – diese Broschüre will dafür Hilfestellung bieten.



- Weil ich Menschenverachtung und Bedrohung nicht unwidersprochen lassen möchte.
- Weil Meinungsfreiheit heißt, dass auch ich meine Meinung sage.
- Weil ich von menschenverachtenden Einstellungen und Handlungen die Grundlagen unseres gleichberechtigten Zusammenlebens gefährdet sehe.
- Weil ich in ihnen einen Widerspruch zum AWO-Selbstverständnis sehe.

Das Bundesprogramm „Zusammenhalt durch Teilhabe“

Die Bundesregierung hat sich zur Aufgabe gemacht, demokratische Beteiligungsmöglichkeiten zu fördern und Akteur*innen der Zivilgesellschaft bei der Stärkung von demokratiefördernden Kompetenzen und Ressourcen zu unterstützen.

So hat das Bundesministerium des Innern (BMI) - auf der Grundlage eines Beschlusses des Deutschen Bundestages - das Bundesprogramm „Zusammenhalt durch Teilhabe“ ins Leben gerufen. Mit diesem Programm werden Projekte zivilgesellschaftlicher Akteur*innen vor allem in strukturschwachen ländlichen Regionen der neuen Bundesländer gefördert. Dabei geht es um die Stärkung einer beteiligungsorientierten Gemeinwesenkultur sowie um das aktive Engagement für demokratische Werte und gegen menschenverachtende und diskriminierende Einstellungen und Handlungen. Durch das Programm sollen das Engagement von Bürger*innen unterstützt, die Lebensqualität durch bessere Chancen auf gesellschaftliche Beteiligung gesteigert und demokratische Einstellungen gestärkt werden.

Durch das Bundesprogramm ist auch das Projekt „MitWirkung“ gefördert.

Die Broschüre bündelt die Erfahrungen aus dem Projekt und will in erster Linie allen interessierten AWO-Mitarbeiter*innen Anregungen zum Engagement für ein demokratisches Miteinander geben.

Wir wünschen allen Leser*innen eine anregende Lektüre und freuen uns über Ihre Rückmeldungen.

Das Projektteam von „MitWirkung“

Interessierte Zuhörer beim BeraterinnenForum im April 2016 in Dresden – eine Veranstaltung der sächsischen ZdT-Projekte

Haltung und Menschenbild in der AWO

Demokratie lebt von Beteiligung

Das deutsche Grundgesetz bringt es klar zum Ausdruck:
„Die Würde des Menschen ist unantastbar.“ und „Jeder hat das Recht auf die freie Entfaltung seiner Persönlichkeit (…).“ Art. 1 und 2 GG.

Das Zusammenleben von Menschen ist nicht frei von Konflikten. Immer berühren sich dabei verschiedene Lebenswirklichkeiten und Lebensentwürfe. Sie sind beeinflusst von unterschiedlichen Erfahrungen, Gefühlen, Vorstellungen, Hoffnungen, Ängsten. Wir alle sind unterschiedlich, einmalig, einzigartig. Jeder Mensch hat unabhängig von seiner/ihrer Herkunft, Religion, sexuellen Orientierung, seinem Alter usw. das Recht zu sein, wie er/sie ist. Das gilt es anzuerkennen.

Unsere Sichtweise auf die Welt und die Dinge, unsere Handlungen und Verhaltensweisen haben ihren Grund. Jedes Verhalten eines Menschen, und mag es einem anderen noch so unverständlich vorkommen, hat für diesen Menschen einen Sinn. Manches Verhalten mag uns völlig fragwürdig und absurd erscheinen, für den anderen hat es eine Logik.

Diese akzeptierende Sicht auf Menschen und deren Verhaltensweisen muss da ihre Grenze haben, wo andere Menschen ausgegrenzt und benachteiligt werden. Die Diskriminierung anderer Menschen, aufgrund welcher Merkmale oder Eigenschaften auch immer, ist nicht tolerierbar und mit einer demokratischen Grundhaltung und den Werten der AWO nicht vereinbar.

Die Werte der AWO

Die AWO ist entstanden, um Menschen nach dem Ende des Ersten Weltkrieges in ihren schwierigen Lebensverhältnissen zu helfen. Verwitwung, Verwaisung, Arbeitslosigkeit, Armut, Hunger, Verletzungen und Verluste – die Herausforderung, gemeinsam neue Lebensperspektiven zu entwickeln, war groß. Diesem Anliegen ist die AWO bis heute verpflichtet.

Sie unterstützt Menschen, die Hilfe brauchen sowie Rat und Unterstützung suchen. Dabei beruft sie sich auf die Grundwerte Solidarität, Toleranz, Freiheit, Gleichheit und Gerechtigkeit.

Im Grundsatzprogramm der Arbeiterwohlfahrt steht zu diesen Werten folgendes:

„**Solidarität** bedeutet, über Rechtsverpflichtungen hinaus durch praktisches Handeln füreinander einzustehen. Wir können nur dann in Frieden miteinander leben, wenn das Sozialstaatsgebot des Grundgesetzes von der Politik umgesetzt wird, wenn wir füreinander einstehen und die Gleichgültigkeit gegenüber dem Schicksal anderer überwinden. Wer in Not gerät, kann sich auf die Solidarität der Arbeiterwohlfahrt verlassen. Solidarität ist auch Stärke im Kampf um das Recht.

Toleranz bedeutet nicht nur, andere Denk- und Verhaltensweisen zu dulden, sondern sich dafür einzusetzen, dass alle Bürgerinnen und Bürger und besonders Minderheiten sich frei äußern können, in ihrer Religion und Weltanschauung nicht eingeschränkt werden und so leben können, wie sie es für angemessen halten. Toleranz endet dort, wo sie Gefahr läuft, missachtet und missbraucht zu werden. Solchen Gefahren stellt sich die Arbeiterwohlfahrt entgegen.

Freiheit ist die Freiheit eines jeden, auch des Andersdenkenden. Freiheit bedeutet, frei zu sein von entwürdigenden Abhängigkeiten, von Not und Furcht. Freiheit bedeutet, die Möglichkeit zu haben, individuelle Fähigkeiten zu entfalten und an der Entwicklung eines demokratischen, sozial gerechten Gemeinwesens mitzuwirken. Nur wer sich sozial gesichert weiß, kann die Chancen der Freiheit nutzen.

Gleichheit gründet sich in der gleichen Würde aller Menschen. Sie verlangt gleiche Rechte vor dem Gesetz, gleiche Chancen, am politischen und sozialen Geschehen teilzunehmen, das Recht auf soziale Sicherung und die gesellschaftliche Gleichstellung von Frau und Mann.

Gerechtigkeit fordert einen Ausgleich in der Verteilung von Arbeit und Einkommen, Eigentum und Macht, aber auch im Zugang zu Bildung, Ausbildung und Kultur.“

(Grundsatzprogramm der Arbeiterwohlfahrt, beschlossen auf der Sonderkonferenz November 1998 in Düsseldorf, ergänzt durch Beschluss der Bundeskonferenz November 2005 in Hannover)

An diesen Werten sollen sich die Mitglieder sowie haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen der AWO in ihrem Handeln orientieren. Die Werte werden aber auch manchmal im Widerspruch zur alltäglichen Wirklichkeit gesehen und lassen sich nicht in jeder Situation mit Leben füllen. Sie erfordern eine tägliche Auseinandersetzung.

In Workshops und Gesprächen mit Mitarbeiter*innen der AWO hat sich gezeigt, dass diese Werte eine gute Grundlage für das konkrete alltägliche Handeln bieten. Ob im Kindergarten, in der Senior*innenbetreuung und Pflege, in der Unterstützung von Menschen mit Behinderungen, in der Beratung und Begleitung von Menschen in schwierigen Lebenssituationen – der Anspruch den Menschen tolerant, würdevoll und gleichberechtigt zu begegnen ist überall vorhanden. So spiegelt sich dieser Anspruch auch in den Konzeptionen und Arbeitsgrundlagen wieder.

Diskriminierung und menschenverachtende Einstellungen

Vorurteile und Diskriminierung begegnen uns täglich – ob im Arbeitsfeld, in den Medien, in der Öffentlichkeit oder im Privaten. Manchmal bemerken wir gar nicht, dass es sich bei einer Äußerung oder Handlung um eine Diskriminierung handelt. Doch wie kommt es dazu, dass jemand mit Vorurteilen betrachtet wird und/oder Opfer von Ausgrenzung, Abwertung und Diskriminierung wird?

Wir möchten mit Ihnen gemeinsam einen Blick auf die Wirkungsweisen von Diskriminierung und menschenverachtenden Einstellungen richten und dazu ein Erklärungsmodell vorstellen. Dieses beschreibt, wie Vorurteile entstehen können und daraus Ausgrenzung und/oder Diskriminierung werden kann.

Zunächst einmal ist jeder Mensch einmalig, einzigartig, unverwechselbar. Das gilt für alle Menschen. Trotz dieser Einzigartigkeit kommt es dazu, dass Menschen als Mitglieder von Gruppen wahrgenommen werden, zum Beispiel als Männer oder Frauen, als Deutsche oder Marokkaner, als junge oder alte etc. So wird jeder und jedem teils ungewollt die Zugehörigkeit zu mehreren Gruppen zugeschrieben. Diese Unterscheidungen machen es manchmal leichter, sich in der Welt und im Leben zu orientieren und zurechtzufinden, können aber auch Probleme nach sich ziehen. Von innen betrachtet entsteht ein „Wir“-Gefühl, eine Selbstdefinition über die Zugehörigkeit zu einem Geschlecht, einem Sportverein, einem Land, einer Religion etc. – und es entsteht eine Vorstellung von „den Anderen“. Das sind diejenigen, die nicht zu meiner Gruppe dazugehören. Diese Gruppenzuordnungen sind nichts Starres, sondern veränderlich und auch wir, jede*r einzelne bewegt sich in und zwischen verschiedenen Gruppen hin und her.

Zum Beispiel kann meine Kolleg*in dem gleichen Sportverein angehören wie ich, im gleichen Ort wohnen und gern die gleiche Musik hören, aber eine andere Nationalität, eine andere Religion und einen anderen Bildungsabschluss haben. Sie gehört an manchen Stellen zum „Wir“ an anderen zu „den Anderen“. Soweit ist das ganz alltäglich.

Problematisch wird es, wenn ich mich in meiner Wahrnehmung nur noch auf eines der Merkmale (zum Beispiel Geschlecht, Nationalität) konzentriere und das Individuelle, die Person als Ganzes nicht

mehr sehe. Am Beispiel meiner Kollegin könnte das so aussehen, dass ich sie auf ihre Nationalität reduziere und die Gemeinsamkeiten mit ihr nicht mehr wahrnehme. Ebenso schwierig ist es, wenn ich den Mitgliedern einer Gruppe – zum Beispiel allen Flüchtlingen – bestimmte Eigenschaften zuschreibe. Es werden aufgrund eines Merkmals – zum Beispiel der ethnischen Herkunft oder der Religion – Eigenschaften unterstellt, obwohl diese nicht immer auf den Einzelnen zutreffen. Das führt zu Verallgemeinerungen gegenüber Menschen, die genauso viele Unterschiede wie Gemeinsamkeiten haben.

Solche Verallgemeinerungen – Stereotype – gegenüber „den Anderen“ sind meist eher abwertend und ausgrenzend. Es werden Vorstellungen von gut und richtig aufgestellt. Die Offenheit für die anderen kann so verloren gehen. Letztlich kann das zu Diskriminierung führen.

Diskriminierung kann sich in zwei Formen zeigen:

- Als Ungleichbehandlung von Personen in einer vergleichbaren Situation oder
- Als Gleichbehandlung trotz ungleicher Voraussetzungen

In beiden Fällen kommt es zu einer Benachteiligung dieser Personen, teils bewusst, manchmal aber auch unbewusst.

Einige Beispiele:

- Eine Bewerberin auf eine Leitungsstelle wird nicht angenommen, weil sie eine Frau ist.
- Eine junge Frau bekommt die Wohnung nicht vermietet, weil sie mit ihrer Freundin einziehen will.
- Ein Kind wird auf einer Schule nicht angenommen, weil es blind ist.
- Ein Rollstuhlfahrer kann an einer Veranstaltung nicht teilnehmen, weil er nicht in den Raum hineinkommt.
- Einer Reinigungskraft wird weniger Lohn gezahlt, weil sie aus dem Ausland kommt.

Immer geht es dabei um gesellschaftliche Machtpositionen: Wer bestimmt, was „normal“ ist? Wer muss sich unterordnen? Wer hat auf welche Weise Zugang zu Ressourcen? Wer bleibt warum davon ausgesperrt? Wer wird bevorzugt, wer wird benachteiligt? In der Gesellschaft zeigt sich damit ein Gefälle zwischen privilegierten und weniger privilegierten/ benachteiligten Menschen.

Wir unterscheiden drei Ebenen von Diskriminierung. Die erste ist die **individuelle Ebene**. Diese beschreibt Handlungen zwischen einzelnen Individuen. Jemand macht eine abfällige Bemerkung über jemanden anderen, jemand wird beleidigt oder angepöbelt, jemand wird bedroht oder verletzt, im schlimmsten Fall sogar getötet.

Die zweite ist die **strukturell-institutionelle Ebene**. Diese umfasst Gesetze, Richtlinien, Verfahren, Barrieren, welche in Institutionen und gesellschaftlichen Strukturen eingelassen sind. Als Beispiel hierfür kann man die Residenzpflicht für ausländische Menschen nennen, die sich aufgrund ihres Status nicht frei in der Bundesrepublik bewegen dürfen. Aber auch fehlende Rampen für Rollstuhlfahrer*innen sind Merkmale strukturell-institutioneller Diskriminierung.

Die dritte Ebene ist die **kulturell-normative**. Hier werden Normen und Wertvorstellungen sichtbar, die wir durch Medien, traditionelle Rollenvorstellungen aber auch Alltagssprache im Laufe unseres Aufwachsens erwerben. Diese Form der Diskriminierung kann sich in Sprichwörtern, Liedern oder auch Bildern zeigen. Frauen als das „schwache Geschlecht“ zu bezeichnen oder „starke Männer“ zu postulieren, die nicht weinen dürfen, können hier als Beispiel aufgeführt werden. Aber auch Kinderspiele wie „Wer hat Angst vorm schwarzen Mann?“, verdeutlichen diese Diskriminierungsebene.

Die Folgen von Diskriminierung können schwerwiegend sein: weniger soziale Teilhabe an der Gesellschaft, Ausgrenzung, Abwertung oder auch psychische und physische Gewalt.

Betroffene von Diskriminierung sollten jedoch nicht nur als Opfer gesehen werden. Diskriminierung hat auch dazu geführt, dass sich Initiativen und Selbstorganisationen gründen, die gemeinsam für ihre Rechte einstehen.

Spannungsfelder zwischen Alltagsdiskriminierung und Neonazismus

Wir alle machen Erfahrungen mit Diskriminierung. Es gibt Situationen, in denen wir von diskriminierenden Äußerungen oder Handlungen betroffen sind, sei es ein sexistischer Witz, der ja „gar nicht böse gemeint“ ist oder bewusst ausgrenzendes Verhalten. Es gibt aber auch Situationen, in denen wir selbst andere diskriminieren, und nicht immer ist uns das bewusst. Sicher ist auch, dass das Ausmaß an Betroffenheit sehr unterschiedlich sein kann und dass das Recht dies zu beurteilen immer bei den Betroffenen selbst liegen sollte. Wenn sich jemand diskriminiert fühlt, muss ich dies anerkennen, auch wenn ich die Situation vielleicht anders eingeschätzt hätte.

Alltagsdiskriminierung begegnet uns täglich in der Werbung, in Form von Verdächtigungen oder Beleidigungen, in Zeitungen und Fernsehen, in Äußerungen von Politiker*innen, in Witzen oder Sprüchen im Bus etc. Und da Handeln in der Regel Ausdruck des Denkens ist, ist es sinnvoll sich damit zu beschäftigen, welche Einstellungen hinter solchem Verhalten stecken.

Sowohl die Friedrich-Ebert-Stiftung als auch die Universität Bielefeld untersuchen seit vielen Jahren Einstellungsmuster in der deutschen Bevölkerung und zeigen damit auf, wie weit verbreitet diskriminierende und „rechtsextreme“ Einstellungen sind. Einstellungen, auf die wir bei organisierten Neonazis treffen, werden von weiten Teilen der Gesellschaft geteilt. Von einem Randphänomen kann man also nicht sprechen. Im November 2016 erschienen die jüngsten Ergebnisse unter dem Titel „Gespaltene Mitte – feindselige Zustände“.

Die problematischen Einstellungsmuster werden „gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit“ (GMF) genannt. Wie im Kapitel zu Diskriminierung beschrieben, geht es also um abwertende oder gar feindselige Meinungen gegenüber bestimmten Gruppen.

Zu dem sogenannten Syndrom der gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit gehören: Rassismus, Sexismus, Fremden- und Ausländerfeindlichkeit, Antisemitismus, Muslimfeindlichkeit, Abwertung von Sinti und Roma, asylsuchenden und geflüchteten Menschen, von homosexuellen Menschen, Trans*Menschen, Wohnungs- und Langzeitarbeitslosen, von Menschen mit Behinderung sowie Etabliertenvorrechte (darunter versteht man Rechte, die Menschen für sich in Anspruch nehmen, die sich als „alteingesessen“ betrachten). Seit der ersten Erhebung im Jahr 2002 stoßen die Forscher*innen an vielen Stellen auf relativ gleichbleibende Einstellungen. Vorbehalte gegenüber Schwulen und Lesben nehmen eher ab, werden jedoch immer noch von einem Zehntel der Bevölkerung geteilt, ebenso wie sexistische oder rassistische Haltungen. So stimmen jeweils ca. 9 Prozent den Aussagen zu, Frauen sollten sich eher auf eine traditionelle Rolle besinnen und die Weißen seien zu Recht führend in der Welt. Mehr als ein Drittel der Bevölkerung stimmen der Aussage zu, dass in Deutschland zu viele Ausländer leben, und 16 Prozent sind für eine Ausweisung von „Ausländern“ in ihre „Heimat“.

Sehr weit verbreitet sind mit knapp 20 Prozent muslimfeindliche Einstellungen und mit Zustimmungswerten von sogar 50 Prozent Vorurteile gegenüber asylsuchenden Menschen. Die Zustimmungen zu abwertenden Meinungen gegenüber Langzeitarbeitslosen sind gleichbleibend hoch, diese teilen ca. die Hälfte der Befragten.

Unter AfD-Anhänger*innen sind bestimmte menschenfeindliche Einstellungen besonders verbreitet: es finden sich bei 68 Prozent fremdenfeindliche und bei 64 Prozent muslimfeindliche Meinungen, bei 59 Prozent negative Haltungen gegenüber Sinti und Roma sowie bei 88 Prozent Abwertungen von Asylsuchenden und bei 68 Prozent von arbeitslosen Menschen.

Die Studie zeigt neben der Verbreitung der Einstellungsmuster auch deutlich auf: Personen, die den verschiedenen Formen der GMF zustimmen, sind tendenziell auch eher bereit, Gewalt auszuüben oder diese zumindest zu billigen.

Wir finden in unserer Gesellschaft von vielen geteilte abwertende oder ablehnende Meinungen. Die Grenzen von Alltagsdiskriminierung hin zu Meinungen, die von Neonazis geäußert werden, scheinen teils zu verschwimmen. So gibt es Meinungen, die sowohl von Menschen „aus der Mitte der Gesellschaft“ als auch von Populist*innen und Neonazis geteilt werden. Ein Beispiel hierfür sind muslimfeindliche Einstellungen. Wie lassen sich die Phänomene abgrenzen?

Zwei Möglichkeiten der Abgrenzung

Im Unterschied zu Alltagsdiskriminierung finden wir bei populistischen Mobilisierungen und dem Neonazismus eine stärkere Dichte an gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit. Es werden nicht nur einzelne diskriminierende Äußerungen getätigt, vielmehr kann man schon von einer ausgeprägten Ideologie sprechen, die mehrere Facetten der GMF vereint. Aber auch hier lassen sich keine pauschalen Aussagen treffen, da sowohl im Bereich des Populismus als auch Neonazismus unterschiedliche Strömungen existieren. Ein weiteres Unterscheidungsmerkmal ist die Zunahme des Organisierungsgrades: populistische Mobilisierung, wie beispielsweise Pegida, haben sich eigene Strukturen geschaffen. Im Bereich des Neonazismus gibt es ebenfalls zahlreiche Organisierungsformen – von losen Verbindungen bis hin zu straffen Kameradschaften.

Populistische Mobilisierungen

Populistische Mobilisierungen sind Phänomene gesellschaftlicher Modernisierungskrisen. Sie sind ein ganz bestimmter politischer Stil mit Bewegungscharakter. Häufig spielen charismatische Führungspersonen eine tragende Rolle. Beispiele sind rechtspopulistische Parteien wie die „Alternative für Deutschland“ (AfD), in der Vergangenheit die Partei der „Republikaner“, Pegida und ihre diversen Ableger oder Bürgerinitiativen wie „Nein zum Heim“. Sie sind nicht immer eindeutig dem rechten Spektrum zuzuordnen, man findet bei ihnen jedoch ein überdurchschnittlich hohes Maß an GMF.

Ihre Erklärungsmuster sind gekennzeichnet von Vereinfachungen von Zusammenhängen, die eigentlich viel komplexerer sind:

- Statt die Erhöhung der Anzahl an Menschen mit Migrationsgeschichte als Teil eines gesellschaftlichen Wandels zu sehen, der uns vor Herausforderungen stellt, wird vereinfachend von einer Bedrohung von Deutschland gesprochen.
- Über Geflüchtete oder auch „die Ausländer“ werden oft sehr verallgemeinernde Aussagen getroffen, die mit der Vielfalt der Wirklichkeit nichts mehr zu tun haben. Einzelne persönlich oder erzählte Erlebnisse werden zu allgemeingültigen Wahrheiten gemacht, andere Perspektiven oder Realitäten einfach ignoriert oder als Lüge dargestellt.
- Oft wird von „den Medien“ oder „der Lügenpresse“ gesprochen, wobei gerade Deutschland eine sehr vielfältige Medienlandschaft aufweist.
- Ebenso werden Aussagen über „die Politiker“ getroffen, die ebenfalls nicht das Spektrum an verschiedenen politischen Parteien abbilden.

> Sie nutzen Verschwörungstheorien. So wird beispielsweise von den USA ein sehr feindliches Bild gezeichnet, während Russland teilweise unreflektiert gelobt wird. Auch das Bild der „Lügenpresse“ ist Ausdruck eines verschwörerischen Denkens. Fakten werden hinterfragt und durch andere scheinbare Wahrheiten ersetzt.

> Sie fordern angebliche „Tabubrüche“. Charakteristisch hierfür ist der Ausdruck „das wird man ja wohl noch sagen dürfen“. Dabei wird ignoriert, dass es in unserer Demokratie natürlich möglich ist, vieles ungestraft sagen zu können. Populist*innen nutzen vielfältige Räume, um ihre Meinung kundzutun. Seit Jahrzehnten gibt es in Deutschland in vielen Bereichen eine lebhafte Streitkultur, in der verschiedene Meinungen ausgehandelt werden. Wenn von Anhänger*innen des Populismus Aussagen kommen, wie „ich darf ja meine Meinung nicht sagen“, kann man erwidern: „Sicher kannst du deine Meinung sagen, aber ich darf auch anderer Meinung sein und etwas dagegen sagen. Auch das ist Meinungsfreiheit.“

> Sie suchen nach Sündenböcken für gesellschaftliche Missstände und sehen dabei nicht, dass die Welt komplizierter ist. Nur die Bundeskanzlerin für bestimmte Dinge verantwortlich zu machen, wird der Komplexität nicht gerecht.

> Sie schüren Vorbehalte und menschenverachtende Einstellungen und Taten, vor allem gegenüber sogenannten „Ausländern“, gegenüber Muslimen, aber auch gegenüber den Medien und der Politik. Sie sprechen von Bedrohungen und nutzen einzelne Ereignisse, um sie aufzubauschen. Sie nutzen dabei relativ weit verbreitete Unsicherheiten bei Menschen und verstärken diese durch bewusst dramatisierende Sprache und Bilder. Ein Interesse an einer konstruktiven, verantwortungsbewussten und lösungsorientierten Auseinandersetzung mit gesellschaftlichen Problemen scheint kaum zu bestehen.

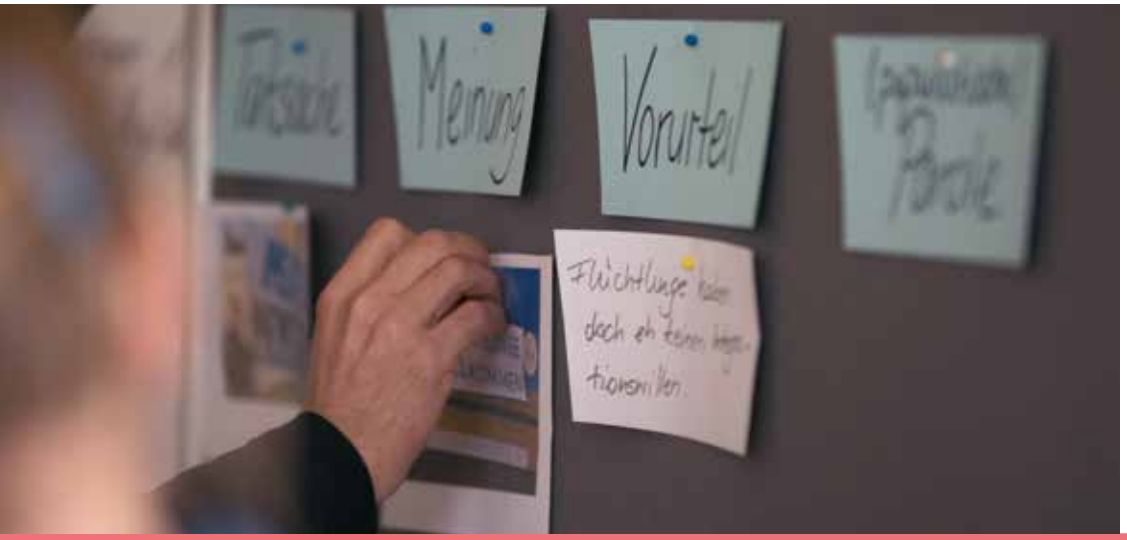
> Sie vertreten eine populäre, sogenannte Anti-Establishment-Haltung (das „einfache Volk“ gegen „die Eliten“) und beanspruchen für sich, den Willen des Volkes zu vertreten, obwohl ja auch sie nur einen Teil der Gesellschaft darstellen.

Je nach Region gibt es teilweise sehr aktive Personen aus der Neonazi-Szene, die sich in den populistischen Mobilisierungen mit engagieren und sie dadurch auch teilweise versuchen zu radikalisieren. Das ist nur möglich, da es innerhalb des Populismus zahlreiche ideologische Überschneidungen mit neonazistischen Weltbildern gibt.

Neonazismus und Überschneidungen zu populistischen Mobilisierungen

~~Trotzdem soll hier~~ der Versuch unternommen werden, einen kleinen Überblick und damit eine Orientierungshilfe zu geben. Wer sich intensiver mit dem Thema befassen möchte, dem empfehlen wir u.a. die „Versteckspiel“-Broschüre und -Internetseite sowie die zahlreichen, sehr gut aufbereiteten Broschüren der Amadeu-Antonio-Stiftung (siehe Linksammlung).

Tatsache-Meinung-Vorurteil – Unterscheidungen,
die bei populistischen Mobilisierungen oftmals nicht getroffen werden



Neonazismus ist eine Ideologie, das heißt ein komplexes Weltbild, er ist ein Politikstil, eine soziale Bewegung sowie insbesondere für jüngere Menschen eine Erlebniswelt mit vielfältigen Angeboten an Aktivitäten. Als Ideologie ist sie gekennzeichnet durch folgende Elemente (die jeweils unterschiedlich stark ausgeprägt sein können):

- Antisemitismus – ablehnende, teils verschwörerische Meinungen über Jüdinnen und Juden, oft auch verknüpft mit einer Ablehnung der Politik Israels und der USA als wichtigen Verbündeten.
- Positiver Bezug zum Nationalsozialismus – dieser zeigt sich in der Verwendung von verherrlichenden Symbolen aus der Nazizeit, in der Verehrung von Persönlichkeiten wie Rudolf Heß oder auch in der Leugnung oder Verharmlosung der Verbrechen der Nazis.
- Völkischer Nationalismus/ Volksgemeinschaft – dieser geht davon aus, dass es ein Volk gebe, das durch „Blut und Boden“ vereint sei. Dem „deutschen Volk“ werden – im Vergleich zur Bevölkerung anderer Länder – überhöht positive Eigenschaften zugeschrieben. Damit werden auch Vorrechte gegenüber Hinzugezogenen gerechtfertigt. Letztere werden als Bedrohung erlebt. Ein Ziel besteht darin, die vermeintliche „Reinheit“ des Volkes zu bewahren, den „Volkskörper“ und dessen Gesundheit zu erhalten. Völkische Bewegungen gibt es vor allem im ländlichen Raum. Sie pflegen eher traditionelle Rollenbilder von Mann und Frau (u.a. Rolle der Frau als Mutter zum Erhalt der Volksgemeinschaft), setzen sich u.a. für Umweltschutz ein, engagieren sich in der Landwirtschaft und bilden teils stark abgeschottete Gemeinschaften.
- Rassismus – dieser findet sich in vielen unterschiedlichen Facetten bei Neonazis. Er reicht von Vorstellungen von der Existenz vermeintlicher „Rassen“ von Menschen über die Haltung, dass Menschen verschiedener Herkunft und Kulturen natürlicherweise unterschiedlich seien und es notgedrungen zu Konflikten führe, wenn diese aufeinander treffen. Er vermengt sich oft auch mit negativen Meinungen über Muslime und Asylsuchende.

- Totalitärer Führerstaat – dieser Teil neonazistischer Ideologie beinhaltet eine Unterordnung des Einzelnen unter „das Große“, verbunden mit dem Wunsch nach einem starkem Führer. In diesem Zusammenhang wird offene Kritik an der Demokratie als Staatsform geübt und deren Abschaffung gefordert.
- Homophobie – Abwertende Haltungen gegenüber Schwulen, Lesben und Trans*Menschen werden unter anderem damit begründet, dass diese Lebensweisen nicht natürlich seien. Diese Vorstellung ist auch eng verknüpft mit Vorstellungen über die Rollen von Männern und Frauen.
- Sexismus – Auch wenn es in der Neonaziszene Formen der Emanzipation gibt, so herrschen doch in weiten Teilen immer noch eher konservative Vorstellungen zu den Geschlechterrollen vor. Gender Mainstreaming wird tendenziell eher abgelehnt – hier gibt es auch Parallelen zu den populistischen Mobilisierungen. Trotz dessen gibt es viele aktive Frauen in der Neonaziszene, die man in ihrer Wirkmächtigkeit nicht unterschätzen sollte.

Zur Organisierung von Neonazis

In der Neonaziszene finden sich verschiedene Formen und Grade der Organisierung. Sie reichen von streng formalen (zum Beispiel die Jungen Nationalen JN, Jugendorganisation der NPD) bis hin zu informellen Gruppenzusammenschlüssen (zum Beispiel Autonome Nationalisten). Bei der Betrachtung der Organisierung ist immer zu berücksichtigen, dass die Grenzen zwischen Neonazi-Führungspersonen, Aktivist*innen, dem Umfeld, Sympathisant*innen und der Gesellschaft fließend sind. Neonazis können sich insbesondere dann und dort „entfalten“, wenn es an Sensibilität und Gegenkultur in der Gesellschaft fehlt.

Marken, Symbole, Codes

Das Tragen bestimmter Kleidungsmarken, Symbole und Zahlen- oder Wort-Codes dient nach außen zur sichtbaren politischen Positionierung und nach innen zur Stärkung der Identifikation und Abgrenzung gegenüber der Gesellschaft. Was alles getragen und gezeigt wird, ist teils sehr unübersichtlich geworden und nicht immer eindeutig zuzuordnen. Hierzu gibt es zahlreiche bebilderte Flyer, Broschüren und Internetseiten (Beispiel: Broschüre Versteckspiel oder Flyer „Das sieht verboten aus“). Im Zweifelsfall sollte man sich jedoch immer informieren, um auf dem aktuellen Stand zu sein (aktuelle Seite zur Information siehe Linksammlung).

Gefahren von populistischen Mobilisierungen und Neonazis

Beide profitieren davon, dass das Vertrauen in Parteien und in die Regierung sowie deren Attraktivität sinkt und dass es seitens der Regierung und etablierten Parteien teils nur mangelnde oder unbefriedigende Antworten auf gesellschaftliche Entwicklungen und Herausforderung gibt. An diesen Stellen können sie mit ihren Forderungen und Meinungen andocken und stoßen dabei auch auf Verständnis in Teilen der Bevölkerung, die nicht ihr gesamtes Weltbild teilen.

Beide Phänomene wirken zudem verstärkend in folgender Hinsicht: Sie bereiten den Boden für offenere Äußerungen von demokratiefeindlichen oder auch menschenverachtenden Meinungen und bestimmen öffentliche Diskussionen mit. Durch ihre Meinungen rechtfertigen sie scheinbar ein rassistisches Denken und Handeln. Das führt letztlich zur Relativierung von Menschenrechten und es befördert den Verlust humanistischer Haltungen in unserer Gesellschaft.

Handlungsmöglichkeiten gegen Diskriminierung, menschenverachtende Einstellungen und Neonazismus

Rahmenbedingungen unseres Handelns

Die Beantwortung der Frage, ob und wie ich mich in einer bestimmten Situation verhalte, hängt von verschiedenen Faktoren und Aspekten ab:

Wie wirkt die Situation auf mich? Sehe ich überhaupt, dass es sich hier um Diskriminierung handelt? Wie beurteile ich die Schwere der Diskriminierung und wie beurteilt es die betroffene Person? Befinde ich mich in einer vertrauten Umgebung? Macht mich die Situation betroffen, berührt sie mich emotional? Was löst sie aus? Scham, Angst, Wut, …?
Kenne ich die Menschen, die beteiligt sind? Bin ich ihnen näher verbunden? Sind sie mir sympathisch oder unsympathisch? Habe ich weiterhin mit ihnen zu tun? Außerdem ist mit Blick auf die Beteiligten auch wichtig, zwischen den Betroffenen, Täter*innen, Zuschauer*innen und möglichen Unterstützer*innen zu unterscheiden. Gegenüber Personen, die direkt von Diskriminierung betroffen sind, werde ich anders handeln (müssen) als gegenüber den Täter*innen.

Welches Ziel verfolge ich? Will ich etwas verändern? Will ich mich oder die betroffene Person schützen, die Täter*innen in die Schranken weisen? Will ich mit der Situation nichts zu tun haben oder will ich klar die Werte der AWO oder auch meine persönlichen Werte vertreten?

Je nachdem, wie ich mir die Fragen beantworte, werde ich unterschiedlich reagieren. Auch der Anlass, ob es sich um eine Diskriminierung, eine menschenverachtende Äußerung oder ein neonazistisches Bekenntnis handelt, ist von Bedeutung.

Oft handeln wir spontan, „aus dem Bauch heraus" und machen uns die obigen Fragen nicht bewusst. Mit Abstand betrachtet, fallen uns oft bessere Reaktionsmöglichkeiten ein. Insofern ist es von Vorteil, sich im Umgang mit Diskriminierung, menschenverachtenden Einstellungen und Neonazismus vorher einige Gedanken zu machen.

Die eigene Haltung als Ausgangsbasis

Meine persönliche innere Haltung, meine Sicht auf die Dinge, meine politische und weltanschauliche Einstellung ist die Ausgangsbasis meines Handelns. Nehmen wir ein Beispiel:

In der Kita holt ein Vater, der sich durch offen getragene Symbole und Äußerungen als Neonazi zu erkennen gibt, sein Kind ab. Wie stehe ich dazu – als Mitarbeiter*in dieser Kita? Hier einige mögliche Haltungen. Was denken Sie darüber?

- Ich finde das erschreckend und bin der Meinung, dass ein offenes Bekenntnis zu Neonazismus in unserer Einrichtung keinen Platz hat.
- Ich teile die Auffassung des Vaters nicht, will mich aber nicht in seine persönlichen Dinge einmischen.
- Ich finde, dass der Vater ein netter Typ ist, der sein Kind immer liebevoll abholt, und dass man das von seinen politischen Ansichten trennen sollte.
- Ich finde es gut, dass Leute endlich mal ihre Kritik und Befürchtungen an der gegenwärtigen Politik zum Ausdruck bringen.
- Jeder soll seine Meinung äußern dürfen, bei uns herrscht Meinungsfreiheit.
- Ich sehe die Äußerungen kritisch, finde sie bedrohlich, ich muss aber auch in Zukunft mit dem Vater gut zusammenarbeiten können.

Noch viele weitere Sichtweisen sind möglich.
Meine Haltung beeinflusst mein Handeln in der jeweiligen Situation. Insofern kann ein erster Schritt sein, mir meine eigene Haltung deutlich zu machen, ggf. auch zu hinterfragen. Wenn ich einem Verhalten oder einer Sichtweise innerlich zustimme, werde ich mich ihr nicht entgegenstellen. Erst wenn ich mich in meiner Haltung klar für oder gegen etwas positioniere, werde ich mich auch entsprechend dieser Haltung verhalten.

Ein paar Anregungen zur eigenen Haltung im Umgang mit Diskriminierung und Neonazismus wären:

- Äußerungen und Handlungen nicht zu ignorieren, denn das kann als Zustimmung gedeutet werden und ist unsolidarisch gegenüber den Betroffenen.
- Ein ehrliches Interesse am Gegenüber zeigen, insbesondere ge-

genüber der Perspektive der betroffenen Personen. Es ist wichtig, sie ernst zu nehmen, wenn sie von ihren Diskriminierungserfahrungen sprechen.
- Die persönliche Meinung im Zusammenspiel mit der professionellen Rolle in der AWO reflektieren und dann einen klaren Standpunkt bilden, vertreten und dabei konsequent sein.
- Sich der Folgen des Handelns oder Nichthandelns bewusst sein.

Möglichkeiten und Grenzen

Wie verhalte ich mich nun? Reagiere ich oder reagiere ich nicht? Warum reagiere ich oder auch nicht? Was passiert, wenn ich reagiere? Was passiert, wenn ich nicht reagiere? Ab wann muss ich reagieren?

Bleiben wir bei dem Beispiel. Der Vater äußert gegenüber anderen Eltern offen seine Ablehnung gegen Flüchtlinge mit der Behauptung „Die Ausländer bekommen alles!“

Workshop-Teilnehmer diskutieren über verschiedene Möglichkeiten im Umgang mit diskriminierenden Äußerungen.

Was kann passieren, wenn ich auf so eine Aussage nicht reagiere?

In einem Workshop mit AWO-Kolleg*innen wurden zu dieser Frage viele Aspekte zusammengetragen:

- Die Aussage bleibt im Raum stehen und wird nicht infrage gestellt. Es kann der Eindruck entstehen, dass dies die Meinung aller ist und die Anwesenden ihr zustimmen.
- Die Grenzen des Sagbaren werden ausgetestet und erweitert. Daran können sich weitere ähnliche „Meinungen“ anschließen.
- Es erfolgt keine Richtigstellung, keine Aufklärung über die tatsächliche Situation.
- Die Aussage ist nicht mit den AWO-Werten vereinbar. Für die Einrichtung kann ein Image-Schaden entstehen.
- Andere Nutzer der Einrichtung fühlen sich beeinträchtigt oder bedroht.
- Ich beziehe keinen Standpunkt, werde dann auch selbst nicht angegriffen, gehe Diskussionen aus dem Weg.
- Ich ärgere mich im Nachhinein über mein Nicht-Handeln, erfahre nicht, wer auf meiner Seite gestanden hätte, bringe mich um ein mögliches Erfolgserlebnis.

Und was passiert, wenn ich reagiere?

- Das Gesagte bleibt nicht unwidersprochen.
- Die betroffene Person erhält Unterstützung.
- Ich kann die Richtung des Gespräches ändern.
- Ich kann Aufmerksamkeit erreichen und dadurch vielleicht Unterstützung durch weitere Anwesende.
- Ich bleibe mir und meiner Überzeugung treu, das kann für andere eine Vorbildwirkung haben und Anreiz zum Nachahmen sein.
- Ich kann Verbündete finden.
- Ich mache deutlich, dass in Einrichtungen der AWO das Gesagte keinen Platz findet.

Die möglichen Folgen des Nicht-Handelns können zum Ansporn und zur Motivation werden, etwas zu tun oder zu sagen. In unseren Workshops wurde deutlich, dass es für beide Möglichkeiten Gründe gibt und dass auch Zögern, Angst, Bedrohungsgefühle usw. ernst genommen werden müssen.
Gegebenenfalls kann mein Handeln auch negative Folgen haben. Ich sollte immer darauf achten, mich und andere nicht in Gefahr zu bringen.

Wann muss ich handeln?

Wenn das Geschehen eine Gefährdung des Kindeswohls erkennen lässt, bin ich verpflichtet zu handeln.
Eine Anzeigepflicht zum Anzeigen von verbotenen Zeichen und Äußerungen besteht nicht. Allerdings sollte ich mir die Wirkungen eines eventuellen Nichthandelns vor Augen führen.

Argumentieren

Bevor ich mich in die Argumentation begebe, ist es hilfreich sich zu fragen, was mich diesbezüglich hemmt und was mich motiviert. In einem Seminar haben wir uns intensiv mit diesen Fragen beschäftigt.

Was hemmt mich:

- Wenn ich teils Verständnis mit der Person habe, auch wenn ich ihre Äußerungen insgesamt schwierig finde.
- Wenn die Situation sehr emotional aufgeladen ist.
- Wenn ich befürchte, die Diskussion könnte sinnlos sein oder ich Angst vor einer Niederlage oder sogar Bedrohung habe.
- Wenn ich unvorbereitet oder sprachlos bin.
- Wenn mir das nötige Wissen fehlt.
- Wenn ich in der Situation nicht die nötige Zeit habe.

Einige dieser Hemmnisse lassen sich gut überwinden, zum Beispiel indem ich mich informiere, das Argumentieren übe, mit Kolleg*innen im Austausch bin.

Was hilft mir:

- Wenn ich Mut und eine klare Haltung habe und davon überzeugt bin, dass ich das Richtige tue.
- Wenn ich Hintergrundwissen und Argumente parat habe.
- Wenn ich Verbündete an meiner Seite habe.
- Wenn mir klar ist, welche Optionen ich habe, was ich tun darf und kann.
- Wenn die Beziehung zu meinem Gegenüber gut ist und ich das nutzen kann.
- Wenn ich das Geäußerte nicht zu persönlich nehme, sondern sachlich an die Situation heran gehe.
- Wenn es beim Gegenüber auch positive oder gemeinsame Werte und Interessen gibt, an die ich anknüpfen kann.
- Wenn ich ein Werteverständnis wie das der AWO im Hintergrund habe, auf das ich mich beziehen kann.

Beim Argumentieren ist es immer wichtig, sich bewusst zu sein, dass hinter dem offen Gesagten noch andere Dinge stecken. Das können bei meinem Gegenüber Unsicherheiten, bestimmte Interessen, Erfahrungen, Überzeugungen, Konflikte, Werte oder auch Ängste sein. Ich muss mir darüber klar sein, dass es schwierig ist, mit Argumenten diese tiefer liegenden Aspekte zu verändern. Womit ich jedoch gut arbeiten kann, sind Fakten, Wünsche, Bedürfnisse und Gefühle.

Das Argumentationsdreieck ist eine konkrete Hilfe, die mir die Argumentation erleichtern kann – sowohl in der Analyse des Gehörten, als auch in der Vorbereitung meiner Reaktion darauf. Begegnet mir zum Beispiel die Aussage „Die Ausländer bekommen alles", so kann ich in drei Schritten schauen, was genau dahinter steckt:

1. Welche Fakten spielen hier eine Rolle? Auf welche Fakten beruft sich die Person? Was ist dran an den Fakten, stimmen sie?
2. Welche Motivation hat die Person, wenn sie so etwas sagt? Was bewegt sie, fühlt sie, wünscht sie sich?
3. Welcher Appell steckt hinter der Aussage? Was ist das Ziel der Person? Welche Forderungen hat sie an mich oder zum Beispiel die Politik?

Dieser Dreischritt hilft mein Gegenüber zu verstehen. Wenn ich zum Beispiel erkenne, dass mein Gegenüber gar nicht ausgeprägt rassistisch denkt, aber ein Gefühl von Ungerechtigkeit hat, dann kann ich ganz anders mit ihr argumentieren, als wenn ein überzeugter Neonazi vor mir steht. Ich kann die Fakten mit ihr prüfen, die Grundmotivation herausfinden und dafür sensibilisieren, welche Konsequenzen ihre Aussage haben kann. So kann ich also auch entlang dieses Dreischritts meine eigene Argumentation aufbauen:

1. Welche Fakten kann ich einbringen? Wie kann ich durch Fakten das Gesagte entkräften?
2. Was ist meine Grundhaltung zu dem Thema, was ist mir wichtig, was fühle ich und was möchte ich?
3. Welchen Appell möchte ich aussprechen? Hier kann ich klar Position beziehen.

Die Erkenntnis ist, dass ich nicht immer nur mit Fakten argumentieren muss. Habe ich gerade nicht das nötige Hintergrundwissen parat, so kann ich deutlich machen, dass ich eine andere Haltung habe, dass ich andere Werte wichtig finde oder dass die Aussage beispielsweise auch gegen die Werte der AWO verstößt.

Hier noch ein paar weitere Überlegungen zum Argumentieren gegen menschenverachtende, diskriminierende bis hin zu neonazistischen Äußerungen:

- Ich sollte mir klar darüber sein, welches Ziel ich mit meiner Argumentation verfolge.
- Ich sollte mein Gegenüber und dessen Erfahrungen ernst nehmen und als Person respektieren, darf aber ihre/seine Meinungen durchaus hinterfragen.
- Ich kann Widersprüche aufdecken und sollte einen Punkt nach dem anderen besprechen.
- Ich muss nicht immer nur auf Gesagtes reagieren, sondern kann auch mit eigenen Punkten den Gesprächsverlauf bestimmen.
- Ich kann versuchen, beim Gegenüber einen Perspektivwechsel oder Empathie zu fördern.
- Ich kann an manchen Stellen Zugeständnisse machen, wenn ich ähnlicher Meinung bin oder ähnliche Interessen habe, aber an anderen Stellen auch klar dagegen halten.
- Ich kann nachfragen, statt immer sofort etwas zu entgegnen.

Konkrete Tipps

Im Umgang mit Diskriminierung zeigen sich verschiedene Handlungsoptionen. Es ist hilfreich, die Handlungsmöglichkeiten nach verschiedenen Schwerpunkten zu unterteilen:
Was kann ich tun?

In der konkreten Situation:
- betroffene Personen unterstützen, sich auf ihre Seite stellen
- betroffene Person aus der Situation herausnehmen
- Unterstützung bei anwesenden Personen einfordern
- Hilfe rufen/ holen
- sofort reagieren, aber keine Kurzschlussreaktion
- konsequent sein und bleiben

Über die konkrete Situation hinaus:
- klärende Gespräche mit der Leitungsebene, dem Vorstand
- klärende Gespräche mit betroffenen Personen (Opfer, Täter*innen)
- präventiv handeln, im Team gemeinsame Strategien gegen diskriminierendes Verhalten erarbeiten
- Verbote oder Regeln in Hausordnung aufnehmen, einen klaren Standpunkt vertreten
- Position im Leitbild und im Konzept der jeweiligen Einrichtung verankern
- sich stetig fortbilden, informieren

Welche rechtlichen Möglichkeiten gibt es:
- Vorgaben der Einrichtung, wie Hausordnung oder Konzeption
- Anzeige erstatten, zum Beispiel wegen Volksverhetzung §130 StGB
- Hausverbot erteilen
- Kündigung aussprechen
- Rechtsberatung einholen

Wer sind mögliche Partner*innen / Unterstützer*innen:
- Kolleg*innen
- Leitung der Einrichtung
- Geschäftsführung
- Projekt „MitWirkung“

Wie Beratung im Umgang mit Diskriminierung und Neonazismus hilfreich sein kann

Was ist eigentlich (systemische) Beratung?

Im Projekt MitWirkung wurden verbandsinterne Berater*innen nach dem systemischen Ansatz ausgebildet. Die systemische Beratung geht davon aus, dass der/die Ratsuchende Zielvorstellungen hat, aber noch nicht weiß, wie diese erreicht werden können. Der/die Berater*in entwickelt Thesen und gestaltet den Prozess durch Fragen und Anregungen. Der/die Ratsuchende entdeckt dabei selbst, was gebraucht wird, versucht werden soll und erkennt, was für die Lösung benötigt wird.

Die systemische Sichtweise meint in der Beratung folgendes:

Es gibt kein einfaches Ursache-Wirkungs-Prinzip. Die Zusammenhänge bei Problemen, Konflikten etc. sind vielschichtig. Die systemischen Berater*innen gehen mit einer Haltung des „Nichtwissens“ an die Beratung heran. Dazu gehört auch die Erkenntnis, dass es keine objektiven Wahrheiten gibt, sondern jede*r seine jeweils eigenen Vorstellungen von der Wirklichkeit hat. Diese gilt es zu respektieren. Das heißt auch, dass sich die Berater*innen frei von zu schnellen Erklärungen machen und stets neugierig verschiedene Perspektiven einbeziehen. Damit versuchen sie auch bei den Ratsuchenden Perspektiven auf Probleme oder Themen zu erweitern. Es erfolgt keine Suche nach Schuld. Man geht davon aus, dass jedes Verhalten eines Menschen – und mag es noch so unverständlich erscheinen – seinen Sinn hat.

Die Ratsuchenden sind Expert*innen für ihre Lösung und tragen schon die Voraussetzungen für ihre Lösungen in sich. Diese sollen in der Beratung gefunden und aktiviert werden. Als Berater*in bleibe ich dabei stets neutral gegenüber den Lösungsideen der Ratsuchenden. Meine Aufgabe besteht nicht darin, Lösungen zu produzieren, sondern darin, nützliche Fragen zu stellen, die den Ratsuchenden bei der Lösungssuche unterstützen.

Hypothesen zur Erweiterung von Perspektiven

Ein sehr wichtiges Instrument in der systemischen Beratung ist die Bildung von Hypothesen. Hypothesen sind vorläufige Annahmen darüber, was vor sich geht, wie ich mir zum Beispiel erkläre, dass es bei einigen Eltern von Kita-Kindern ablehnende Haltungen gegenüber Flüchtlingen gibt. Hypothesen können aber auch Annahmen darüber sein, was hilfreich sein könnte, zum Beispiel um Vorbehalte gegenüber Flüchtlingen abzubauen. Bei der Bildung von Hypothesen geht es um eine vielfältige Sammlung an Möglichkeiten, die sich durchaus auch widersprechen können. Es geht nicht um Wahrheiten, sondern um die Erweiterung von Perspektiven, was noch sein könnte – sozusagen um ein „um-die-Ecke-denken“. Systemische Berater*innen nutzen Hypothesen als Anregung für das Fragenstellen, aber auch für die Vor- und Nachbereitung von Beratungsgesprächen.

Hypothesen können ebenfalls nützlich sein, wenn es um den Umgang mit diskriminierenden, menschenverachtenden oder neonazistischen Erscheinungen im Arbeitsalltag geht.

Bleiben wir bei dem Beispiel der Eltern, die sich ablehnend gegenüber Flüchtlingen äußern und es vielleicht sogar ablehnen, dass deren Kinder in die Kita integriert werden.

Was ist hier los? Es könnte sein, dass…

- die Eltern schlechte Erfahrungen mit Flüchtlingen gemacht haben.
- einigen Eltern Wissen über die Lebenssituation von Flüchtlingen fehlt oder sie falsche Informationen haben.
- die Eltern der Kita nicht vertrauen, dass sie die Integration gut managen wird.
- die Eltern befürchten, dass ihre eigenen Kinder zu kurz kommen.
- die Eltern in den Prozess gern mit eingebunden sein und mitwirken wollen.
- viele Eltern gar nicht ablehnend über Flüchtlinge denken, aber sich aus Angst nicht zu Wort melden.
- es noch um etwas ganz anderes geht, das ich gerade noch nicht sehe.

Die Kunst guter, hilfreicher Hypothesen besteht darin, dass sie nach Wünschen, Bedürfnissen, Interessen, aber auch nach Ressourcen fragen. Damit verlässt man die Oberfläche, schaut über den Tellerrand hinaus. Hilfreich ist oft die Frage: Gibt es denn vielleicht noch ein Thema hinter dem Thema. Worum geht es eigentlich? Zudem ist wichtig, nicht bei einer Erklärung stehen zu bleiben, sondern viele Möglichkeiten in Betracht zu ziehen. Hypothesen können in der Beratung hilfreich sein, aber auch in jedem anderen Kontext, in dem es darum geht, zu handeln oder zum Beispiel ein Projekt zu planen.

Beratung als Handlungsstrategie

In Beratungen erhalte ich die Möglichkeit, mir zunächst über meine Ziele klar zu werden. Was ist nach einer erfolgreichen Beratung anders? Woran merke ich es, woran merken es die anderen und was tue ich dann? Gemeinsam mit der/dem Berater*in schaue ich dann auf das Thema, beziehe die unterschiedlichen Perspektiven ein und erweitere dadurch meinen Blick. Oft kommen in diesem Schritt schon die ersten Lösungsideen. Schließlich leiten mich die Fragen der Berater*in zu meinen Ressourcen, die ich habe, um das Problem zu bewältigen. Es geht also darum, keine fertigen Lösungen präsentiert zu bekommen, sondern eigenverantwortlich, aber gut begleitet, eigene Strategien zu entwickeln. Diese sind ohnehin wirksamer und nachhaltiger als das schlichte Befolgen von Ratschlägen. Zudem werden die eigenen Lösungsansätze eher umgesetzt als vorgesetzte Ratschläge.

Kollegiale Beratung/Intervision

Die Kollegiale Beratung ist eine besonders empfehlenswerte Beratungsmethode, die sich sogar ohne professionelle Beratung von außen als Team durchführen lässt. Im Projekt haben wir sie schon vielseitig ausprobieren können und stets als hilfreich empfunden.
Der Ausgangspunkt der Kollegialen Beratung ist das Anliegen einer/eines Kolleg*in. Die anderen Kolleg*innen gehen in die Rolle der Berater*innen, wobei eine Person bestenfalls moderiert. Hier nochmal die Rollen im Detail:

- Falleinbringer*in: Ein/e Kolleg*in, der/die eine Fragestellung zu einem Problem/Thema mitbringt und Unterstützung beim Umgang und der Lösungssuche wünscht.
- Moderator*in: Ein/e Kolleg*in, die den Prozess der kollegialen Beratung moderiert, Fragen stellt, ggf. mitschreibt und auf die Zeit und Struktur achtet.
- Kollegiale Berater*innen: Dies können ca. drei bis zehn Kolleg*innen sein, die den/die Fallgeber*in beratend unterstützen möchten.
- An dem Problem direkt beteiligte Kolleg*innen sowie die „Problemverursacher*innen“ sollten sich nicht an der kollegialen Beratung beteiligen, da sie zu sehr eingebunden sind.

Ablauf einer kollegialen Beratung

Für eine kollegiale Beratung ist ein entspanntes Setting empfehlenswert, in dem kein Zeitstress herrscht. Als Zeitrahmen sollte man unbedingt mindestens eine Stunde einplanen. Als Setting empfiehlt sich ein Stuhlkreis, wobei der/die Moderator*in und Falleinbringer*in bestenfalls nebeneinander sitzen.

1. Problemdarstellung – mind. 10 Minuten

Bericht des/der Falleinbringer*in entlang folgender Fragen: „Wenn du deinem Fall eine Überschrift geben würdest, wie würde sie lauten? Was ist dein Anliegen? Was möchtest du gern geklärt haben? Was ist die zentrale Frage für dich? Worum geht’s?“

Die Fragestellung der Falleinbringer*in für die kollegiale Beratung sollte immer so formuliert sein, dass sie von den Kolleg*innen gut bearbeitet werden kann, zum Beispiel „Wie kann es mir gelingen, gegenüber dem einen Vater klar Stellung zu beziehen, ohne die Beziehung zu gefährden?“. „Warum“-Fragestellungen oder „ja/nein“-Fragen sind für die kollegiale Beratung eher ungeeignet. Die Moderator*in führt das Gespräch, die anderen Berater*innen hören erst einmal nur aufmerksam zu.

2. Klärung von Fragen – mind. 10 Minuten

Hier können nun die Berater*innen Verständnis- und Informationsfragen stellen. Die Moderation kann fragen: „Was braucht ihr noch zum Verständnis des Falls? Prüft bitte, ob noch Informationen fehlen.“ Hier ist es wichtig darauf zu achten, dass die Fragen kurz gestellt und beantwortet werden, es keine Dialoge oder Diskussionen gibt. Auch „Warum“-Fragen sollen vermieden werden. Sollte dies doch geschehen, hat die Moderation das Recht zu unterbrechen und auf die Regeln zu verweisen. Ggf. kann der/die Falleinbringer*in nochmal von der Moderation gefragt werden, ob es bei der Fragestellung geblieben ist oder sich durch das Nachfragen etwas verändert hat.

3. Bearbeitung des Themas – mind. 20 Minuten

Schritt 1

Die Berater*innen nennen ihre Eindrücke, Assoziationen, Phantasien: „Wie hat euch das Thema berührt? Welche Bilder, Assoziationen habt ihr dazu? Wie wirkt der/die Falleinbringer*in auf euch? Was könnte in ihm/ihr vorgehen?“

Schritt 2

Die Gruppe arbeitet Hintergründe und Zusammenhänge auf: „Wie denkt ihr darüber? Woran könnte das liegen? Was könnte noch eine Rolle spielen? Wer könnte noch wichtig sein?“

Schritt 2

Die Gruppe äußert ihre Ideen für mögliche Lösungen: „Was würdet ihr tun, wenn ihr der/die Falleinbringer*in wärt?“
In dieser dritten Phase ist es wichtig, dass sich die/der Falleinbringer*in etwas außerhalb des Stuhlkreises mit Blick weg von der Gruppe platziert, zum Beispiel vor das Fenster. Das erleichtert es ihr/ihm zuzuhören und zu sortieren, was von dem Gesagten hilfreich ist oder auch nicht. In der Gruppe der Berater*innen werden alle Ideen und Gedanken gesammelt, aber weder bewertet noch diskutiert. Alle Äußerungen stehen gleichberechtigt nebeneinander. Sie sprechen im Dialog miteinander und von der Falleinbringer*in in der dritten Person.

4. konkrete Vorgehensweise – mind. 10 Minuten

Der/die Falleinbringer*in kommt zurück in den Kreis und wird von der Moderator*in gefragt: „Wie geht es dir jetzt mit dem Gehörtem? Was passt für dich? Was denkst du gerade in Bezug auf dein Thema? Wie könntest du dir jetzt vorstellen vorzugehen? Welche Anregungen nimmst du mit?“ Die Gruppe hört schweigend zu. Die Besprechung des Themas ist hiermit abgeschlossen.

5. Abschluss – mind. 5 Minuten

Gemeinsam kann nun noch im Team der Prozess der kollegialen Beratung kurz reflektiert werden, aber ohne noch einmal in den Fall einzusteigen! Es geht hier eher darum, zu schauen, was an der Anwendung der Methode hilfreich war und was sich das Team für das nächste Mal mitnehmen möchte. Zum Abschluss kann jede/r in der Runde kurz sagen, wie er/sie es fand.

Herausforderungen in der Beratung

Was kann ich tun, wenn Schwierigkeiten innerhalb einer Beratung auftreten? Wie kann ich Sicherheit im Umgang mit solchen Situationen erlangen? In der Fachweiterbildung haben die Teilnehmenden zu verschiedenen Szenarien ihre Erfahrungen und Überlegungen diskutiert. Dabei ist die folgende Sammlung von Anregungen entstanden.

Was kann ich tun, wenn…

…meine emotionale Betroffenheit zu groß ist?

Eigene Emotionalität sollte als Achtungszeichen verstanden werden. Was passiert gerade? Hat meine Betroffenheit mit mir, meinem Gegenüber, der geschilderten oder aktuellen Situation zu tun? In manchen Beratungssituationen kann es hilfreich sein meine Gefühle zu spiegeln: „Was Sie da schildern, bewegt mich persönlich.“ In diesem Fall sollte man transparent machen, dass man dazu kurz die Berater*innenrolle verlässt. Eine kurze Pause kann etwas Abstand zur Situation schaffen, den Druck rausnehmen und Raum für das Nachdenken eröffnen. Das kann helfen sich wieder auf das Thema und den Auftrag zu konzentrieren. Arbeite ich zu zweit im Beratungsteam, empfiehlt es sich, den Ball der Co-Beratung zuzuspielen. Um wieder etwas mehr Distanz zum emotional bewegenden Thema zu gewinnen, eignen sich zudem Visualisierungen. Darüber hinaus sollte ich meine eigenen thematischen Grenzen kennen. Welche Themen berühren mich sehr, wo habe ich eigene bewegende Erfahrungen gemacht? Wenn ich zu betroffen bin und nur noch schwer beraten kann, muss ich überlegen, die Beratung an eine/n andere/n Berater*in abzugeben.

…mein Gegenüber emotional sehr betroffen ist und beispielsweise weint?

Der emotionalen Regung sollte unbedingt Raum und Zeit gegeben und mit empathischer Anteilnahme begegnet werden. Dazu kann ein Blickkontakt, eine körperliche Berührung (zum Beispiel Arm streicheln, Hand halten etc.) oder das Anbieten von Taschentüchern dienen. Auch sollte die Gefühlsregung angesprochen werden. „Ich sehe, Sie sind gerade sehr berührt. Möchten Sie mir erzählen, was Sie gerade so bewegt? Wofür stehen Ihre Tränen? Was brauchen Sie jetzt? Lassen Sie uns eine kurze Pause machen, damit Sie mal tief durchatmen können.“ Wichtig ist, die Emotionalität nicht zu übergehen, sondern mit auszuhalten. Dadurch kann die Vertrauensbeziehung sehr gestärkt werden.

…mir die Ideen ausgehen und ich Angst habe, in eine Sackgasse zu geraten?

Wie gut man auch vorbereitet ist, ein Stocken oder gar Blackout im

Beratungsprozess kann auch bei erfahrenen Berater*innen vorkommen. So vielfältig wie die Gründe, sind auch die möglichen Handlungsansätze. So kann es manchmal schon helfen, eine kurze Pause zu machen, etwas zu trinken, mal kurz an die frische Luft zu gehen. Dabei sollte der/die Beratungsnehmer*in „mitgenommen“ werden: „Ich schlage eine kurze Pause vor, in der wir beide kurz innehalten und dann mit frischem Geist weiter machen können. Gern können Sie einen kurzen Spaziergang machen oder sich etwas zu trinken nehmen.“ Als Berater*in sollte ich das Gefühl der Sackgasse oder des Blackouts annehmen, ihm aber nicht zu viel Raum geben. In solchen Situationen kann es sinnvoll sein, nochmal auf den Auftrag zurück zu kommen, um sich des Ziels der Beratung zu vergewissern und zu prüfen, ob man noch auf dem richtigen Kurs ist. Kommt der/die Beratungsnehmer*in bei der Lösungssuche nicht weiter, so kann man nochmal einen Schritt zurück in das Ergründen der Ressourcen gehen. Ist man zu zweit im Beratungsteam, so kann ein kurzer Austausch untereinander neue Impulse bringen. Eine Möglichkeit der Fragestellung für solche Situationen könnte zudem sein: „Wenn Sie sich jetzt einen Rat von mir wünschen könnten, welchen Rat würde ich Ihnen geben?“

…ich eigene Lösungsvorschläge habe und anbringen möchte?

Dann muss ich mich mit diesen zurückhalten! Viel wichtiger ist es, den/die Ratsuchende*n eigene Ressourcen und Lösungsmöglichkeiten entdecken zu lassen, eventuell auch Geduld aufzubringen, wenn diese auf sich warten lassen. Meine eigene Lösung muss dazu nachrangig sein! Wenn ich sie dennoch anbringen will, muss ich sie als Hypothese oder Frage formulieren und den/die Ratsuchende*n zur kritischen Auseinandersetzung damit anregen. Auch da gilt es unter Umständen auszuhalten, wenn der/die Ratsuchende mit meiner Lösung nichts anfangen kann.

…ich eigene Lösungen im Kopf habe, diese auch von der ratsuchenden Person nachgefragt werden, ich sie ihr jedoch nicht überstülpen möchte?

Die Verantwortung für die Lösung liegt bei dem/der Ratsuchenden, nicht bei mir. Dennoch kann ich durch eine angefragte Lösung unter Druck geraten. In solch einem Fall sollte der Ball an den/die Ratsuchende*n zurückgespielt werden: „Was haben Sie schon versucht?“ „Was fällt Ihnen noch ein?“ „Gab es schon mal ähnliche Situationen, die Sie gut gelöst haben?“ „Was macht bspw. ihre Kollegin/ Schwester, wenn sie in solch einer Situation ist?“ Die Kunst im Umgang mit eigenen Lösungsideen liegt darin, sie zurück zu halten. Es kann jedoch vorkommen, dass die ratsuchende Person von meinen Ideen in ihrer eigenen Lösungssuche durchaus angeregt werden könnte. In solchen Fällen ist sehr darauf zu achten, eigene Ideen stets als Hypothese im Konjunktiv zu formulieren. „Angenommen Sie würden morgen Folgendes tun… Was würde passieren?“ Geschieht es, dass die ratsuchende Person nichts mit dieser Idee anfangen kann, so muss ich dies aushalten und akzeptieren.

…ich die Lösungsidee des Ratsuchenden gar nicht oder nur schwer akzeptieren kann?

In so einer Situation ist es wichtig, die Lösung nicht zu hinterfragen, sondern nach möglichen negativen Konsequenzen der Lösung zu fragen und notfalls selbst darauf hinzuweisen. Dazu kann auch gehören, weitere Informationen zu geben, die dem/der Ratsuchenden eine Neueinschätzung ermöglichen. Unter Umständen sind vor der Entscheidung weitere Institutionen zu informieren (zum Beispiel Polizei, Jugendamt, Gesundheitsamt). Letztendlich kann und sollte ich der ratsuchenden Person nie die Verantwortung entziehen. Die Entscheidung für die Lösung liegt immer bei ihr selbst.

…die Situation eskaliert und der oder die Ratsuchende gewalttätig wird?

In solch einer Situation gilt es bewusst die Ruhe zu bewahren. Zum Schutz sollte gezielt räumlicher Abstand geschaffen werden, zum Beispiel durch einen Tisch. Wenn möglich, sollte eine zweite Person dazu geholt werden. Es ist wichtig, dass die aggressive Person ihren Frust abbauen kann, das heißt, es gilt Verständnis zu zeigen, ohne sich in die emotionalen Ausbrüche hineinziehen zu lassen. Andererseits sind klare Grenzen zu ziehen, welches Verhalten nicht mehr geduldet wird. Sinnvoll ist in jedem Fall, die förmliche Anrede zu wahren. Unter Umständen kann eine Pause, ein kurzes Alleinsein zur Beruhigung oder auch der Abbruch der Beratung angezeigt sein.

…der oder die Ratsuchende nicht oder kaum redet?

So eine Situation wirkt auf den/die Berater*/in oft verunsichernd. Was macht den/die Ratsuchende sprachlos? Ist ihm/ihr gerade

etwas peinlich? Möchte sie/er nicht über das Thema sprechen? Schweigen muss hier als etwas Normales verstanden werden, in dem beide Seiten Zeit und Ruhe zum Nachdenken haben. Das Schweigen kann auch thematisiert werden „Was beschäftigt Sie gerade? Welche Gedanken gehen Ihnen gerade durch den Kopf?“ Unter Umständen kann der/die Berater*in das Schweigen durch eigene Hypothesen unterbrechen. Ein Perspektivwechsel (zum Beispiel „Wie würde eine andere Person die Situation erleben / einschätzen?“) oder eine Selbstreflexion (zum Beispiel Skalierung der Belastung) kann den Blick verändern und weiten.

…ich auf Ablehnung bei der oder dem Ratsuchenden stoße?

Manchmal will eine Beziehung einfach nicht gelingen, die Atmosphäre stimmt nicht. Die Gründe dafür können sehr vielfältig sein. Hier erscheint es sinnvoll, die Situation zu thematisieren: „Ich habe das Gefühl, wir können nur schwer miteinander reden und ich weiß nicht woran das liegt. Haben Sie eine Idee? Was muss passieren/ was muss ich tun, damit wir in eine gute Beziehung kommen?“ Wenn sich eine vertrauensvolle Beziehung nicht aufbauen lässt, ist es ratsam, einen Berater*innen-Wechsel zu thematisieren und ggf. zu vollziehen.

…der oder die Ratsuchende in einer höheren Position ist als ich?

Auf eine solche Beratungskonstellation sollte ich mich nur einlassen, wenn ich mich damit wohlfühle. Zu Beginn ist eine bewusste Thematisierung der Unterschiede und der damit verbundenen Befindlichkeiten und möglichen Auswirkungen auf die Beratung sinnvoll, ebenso eine Transparenz der Gefühle und Eindrücke während des Beratungsprozesses. Auch in diesem Fall kann es ratsam sein, einen Berater*innen-Wechsel in Betracht zu ziehen.

…im Gespräch etwas zur Sprache kommt, was ich nicht auffangen kann?

Bereits im Erstkontakt sollte erfragt werden, um welches Thema es gehen soll. Zeichnet sich hier bereits ab, dass das Thema meine Möglichkeiten übersteigt, so sollte ich an eine andere Beratungsstelle vermitteln. Das gleiche gilt auch während des Beratungsprozesses. Für mich als Berater*in ist es wichtig, im Nachgang das Geschehene zu reflektieren und ggf. eine kollegiale Beratung oder Supervision in Anspruch zu nehmen. Andererseits: Sicherheit im Umgang mit schwierigen Themen kann ich nur durch Übung und Erfahrung erlangen.

…ich das Gefühl habe, dass noch keine zufriedenstellende Lösung gefunden wurde?

Hier ist zunächst die Frage an den/die Ratsuchende angebracht, ob sie/er das auch so sieht. „Wie zufrieden sind Sie mit der Lösung?“ Die systemische Haltung überlässt die Verantwortung für die Lösung bei der/dem Ratsuchenden. Gegebenenfalls muss ich meine Haltung überprüfen und an dieser arbeiten. Sollte der/die Ratsuchende auch nicht zufrieden sein, stellt sich die Frage anders und eine Fortsetzung des Beratungsprozesses ist angezeigt.

Der Idealfall ist, wenn alle mit einem guten Gefühl aus der Beratungssituation herausgehen.

Interkulturelle Öffnung

AWO macht sich auf den Weg

Als einer der sechs Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege setzt sich die AWO für eine sozial gerechte Gesellschaft ein und möchte jedem Menschen, egal ob Kind, Jugendlicher, Erwachsener, Senior*in, Mensch mit Behinderung oder Migrationshintergrund, egal ob wohnungslos, arbeitslos oder krank, ein selbstbestimmtes Leben und die Teilhabe an der Gesellschaft ermöglichen.
Im Zuge der Flüchtlingsbewegungen sind viele weitere Menschen auf Unterstützung angewiesen. Daher ist es der AWO ein großes verbandliches und zugleich gesellschaftliches Anliegen, diesen Menschen eine gleichberechtigte Teilhabe an der Gesellschaft zu ermöglichen, Entwicklungschancen zu bieten und ihnen über die Dienste und Angebote eine bestmögliche Beratung und Unterstützung zukommen zu lassen.

Die Berührungspunkte mit Geflüchteten und Menschen mit Migrationshintergrund haben Anfang 2015 in den verschiedensten Bereichen stark zugenommen. Das bedeutet, dass kulturelle Vielfalt stetig zunimmt und einhergehend damit vielfältige Interessen und Situationen berücksichtigt werden müssen. Aus Sicht der AWO ist es daher sehr wichtig, geeignete Kommunikationsräume zu schaffen. Damit nicht übereinander, sondern miteinander geredet wird und somit eine hohe Akzeptanz und Verständigung innerhalb der Gesellschaft geschaffen wird.

Was heißt Interkulturelle Öffnung?

Menschen mit Migrationshintergrund in Deutschland sind genauso vielfältig und facettenreich wie die einheimische Bevölkerung. Das heißt, dass die Lebenslagen der Menschen mit Migrationshintergrund sich nicht nur nach Herkunftsland, Nation und Religion unterscheiden, sondern auch Faktoren wie Einkommen und Bildungsstand eine wichtige Rolle bei Teilhabe- und Teilnahmechancen spielen. Was uns Menschen also verbindet, sind ähnliche soziale Lagen, ähnliche Denkweisen und ähnliche Gefühle.

Jeder Mensch bringt unterschiedliche Fähigkeiten, Gewohnheiten, Neigungen, Interessen und Bedürfnisse mit. Unabhängig von sozialer, nationaler und ethnischer Herkunft soll jede/r Zugang zu allen Angeboten und Diensten in unserer Gesellschaft haben. Diese Aufgabe versteht die AWO als sozialpolitischen Gestaltungsauftrag in einer Einwanderungsgesellschaft.
Interkulturelle Öffnung hat daher zum Ziel, dass Einrichtungen und Organisationen ihre Beratungs-, Betreuungs- und Unterstützungsangebote sprachlich als auch interkulturell auf allen Ebenen so strukturieren, dass sie zur Chancengerechtigkeit beitragen und für alle Bevölkerungsgruppen zugänglich sind.

Ärmel hoch und los!

Interkulturelle Öffnung von Einrichtungen und Organisationen ist ein Öffnungs- und Veränderungsprozess, der neben Zeit und Geduld an erster Stelle eine bewusste Entscheidung dafür und eine systematische Umsetzung benötigt. Trotz der positiven Entwicklungen besteht weiterhin großer Handlungsbedarf und der Prozess der interkulturellen Öffnung ist nach wie vor eine große Herausforderung und Aufgabe.

Eine wichtige Grundvoraussetzung für eine gelingende Umsetzung der interkulturellen Öffnung ist, dass die Geschäftsführung und Leitung den Prozess befürwortet und mitträgt. Dies kann aber nur durch die Beteiligung und Einbeziehung der Mitarbeitenden erfolgreich und nachhaltig durchgeführt werden.

Welche Strategien und Instrumente in der Einrichtung oder Organisation für den interkulturellen Prozess notwendig sind, hängt von den jeweiligen Ausgangsbedingungen ab und muss entsprechend individuell betrachtet und entwickelt werden.

In einem Seminar wurde deutlich, dass es in einer Kindertagesstätte zum Beispiel in erster Linie um die Kinder geht, welche die Einrichtung besuchen und sich die Rahmenbedingungen für interkulturelle Öffnung zu allererst an den Bedürfnissen der Kindern messen sollten. Das beinhaltet zum Beispiel auch, dass Kinderbücher, Material zum Spielen und Lernen in verschiedenen Sprachen für die Kinder angeboten werden können.

Flüchtlinge als Ehrenamtliche mitzudenken, sei es als Übersetzer*innen oder in anderen Kontexten, ist ebenfalls ein positiver Ansatz, sich als Einrichtung interkulturell zu öffnen.

Veranstaltungen wie Kindergartenfeste oder Projektwochen können (kulturell) offen gestaltet werden. Informationen sollten mehrsprachig herausgegeben werden, damit auch stets diejenigen Eltern erreicht werden, die die deutsche Sprache noch nicht so gut beherrschen.
Grundsätzlich ist es unerlässlich, dass eine wertschätzende Haltung dem Thema gegenüber eingenommen wird. Zudem sollten alle Mitarbeiter*innen über geeignete und passende Instrumente für kultursensibles Arbeiten verfügen. Das bedeutet, dass

- sie Zugangsbarrieren abbauen
- ihre eigene kulturelle Prägung reflektieren
- Vielfalt als Bereicherung ansehen
- Gemeinsamkeiten entdecken
- Chancengleichheit herstellen
- Rassismus erkennen und bekämpfen
- insbesondere Sicherheit und Gelassenheit im Umgang mit verschiedenen Kulturen und Religionen vermitteln.

Wichtig ist, dass keine benachteiligten Strukturen und Handlungsmuster entstehen, sondern kulturelle Vielfalt mit Offenheit und Empathie gelebt wird. Diese wertschätzende Haltung gilt es sowohl im Team als auch nach außen zu transportieren.

Bei interkultureller Öffnung geht es auch darum, mit Differenzen und Unterschiedlichkeiten umzugehen, diese zu erkennen und auszuhalten, aber auch das Gemeinsame dahinter zu entdecken. Es geht um die Denkweise und Haltung und die Ermöglichung von Chancengleichheit und Teilhabe sowie die Entwicklung von Angeboten, die auf die konkreten Bedürfnisse der Einwanderer*innen angepasst sind.

Die Werte der AWO lassen sich auch auf die interkulturelle Öffnung von Einrichtungen beziehen. Solidarität, Toleranz, Freiheit, Gleichheit und Gerechtigkeit, die auf dem Leitbild der AWO basieren, sollten im alltäglichen Handeln für alle Mitglieder sowie haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen der AWO selbstverständlich sein, damit wir alle respektvoll und wertschätzend miteinander umgehen.

Anhang

Linksammlung

Alle Materialien aus der Fachweiterbildung zur Beratung nach dem systemischen Ansatz finden Sie unter
www.demokratie-awo-sachsen.de

Weitere nützliche Links

- Studie der Friedrich-Ebert-Stiftung „Gespaltene Mitte – feindselige Zustände“
  https://www.fes.de/de/gespaltene-mitte-rechtsextreme-einstellungen-2016/

- Informationen zum Neonazismus
  http://www.dasversteckspiel.de
  https://www.amadeu-antonio-stiftung.de

- Marken, Symbole, Codes der Neonazi-Szene
  http://bagkr.de/wp-content/uploads/Flyer_Symbole-WEB.pdf

Danksagung

Wir danken allen AWO-Geschäftsführer*innen, die dem Anliegen gegenüber aufgeschlossen sind und eine Teilnahme von Mitarbeiter*innen an der Fachweiterbildung „Demokratieförderung“ ermöglicht haben.

Wir danken allen Teilnehmer*innen der Fachweiterbildung für ihr Engagement und ihre Bereitschaft, innerhalb unseres Verbandes als Ansprechpartner*innen zur Verfügung zu stehen.

Wir danken allen AWO Kolleg*innen, die in zahlreichen Workshops die Diskussion und Auseinandersetzung mit ihren Fragen, Meinungen, Erfahrungen und Ideen angeregt und bereichert haben. Wir danken dem Netzwerk für Demokratie und Courage für die anregende, kompetente, offene, kollegiale und herzliche Zusammenarbeit.

Wir danken dem Bundesministerium des Inneren und der Bundeszentrale für politische Bildung, dass sie mit dem Programm „Zusammenhalt durch Teilhabe“ die Durchführung des Projektes ermöglicht haben.

Angebot

Gibt es in Ihrer Einrichtung Fragen oder Probleme im Zusammenhang mit menschenverachtenden Einstellungen? Möchten Sie Ihre Einrichtung sprachfähiger für ein demokratisches Miteinander machen? Suchen Sie Ideen zur Umsetzung einer klaren Positionierung gegenüber gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit, Diskriminierung, Neonazismus, Rechtsextremismus?

Nehmen Sie mit uns Kontakt auf.
Wir beraten und unterstützen Sie gern.

Kontakt

Projekt MitWirkung
AWO Landesverband Sachsen e.V.
Georg-Palitzsch-Straße 10
01239 Dresden
Telefon: 0351 84704-0
Email: demokratie@awo-sachsen.de