

# Dokumentation



„Ich sehe was, was Du nicht siehst“

## Qualifizierungsreihe zum Umgang mit Rechtsextremismus

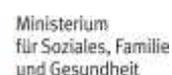
15./16. Oktober 2013

21./22. November 2013

04./05. Dezember 2013



Das Projekt wird gefördert durch das Bundesministerium des Innern im Rahmen des Bundesprogramms „Zusammenhalt durch Teilhabe“ sowie durch das Thüringer Ministerium für Soziales, Familie und Gesundheit im Rahmen des Landesprogramms Denk bunt“.



Kooperationspartner:



## **Vorwort**

Ein wesentlicher Baustein des seit Januar 2013 laufenden Projekts „Rechts geht’s lang? Nicht mit der AWO! Ausbau Demokratie fördernder Strukturen bei der AWO-Thüringen“ ist die Gewinnung und Unterstützung von MultiplikatorInnen, die im Themenfeld Rechtsextremismusprävention und Demokratieförderung in die AWO Thüringen hineinwirken.

Unter dem Motto „Ich sehe was, was Du nicht siehst“ startete im Oktober 2013 die Qualifizierungsreihe mit 21 TeilnehmerInnen. Ziel der 3-moduligen Veranstaltung war es, nicht nur im Themenfeld Rechtsextremismus zu sensibilisieren und Handlungskompetenzen zu stärken, sondern aus den Teilnehmenden einen Pool von MultiplikatorInnen zu gewinnen, die die Ziele des Projekts unterstützend vorantreiben.

Die vorliegende Dokumentation der Qualifizierungsreihe zum Umgang mit Rechtsextremismus bündelt die Inhalte und Ergebnisse der 6-tägigen MultiplikatorInnenfortbildung. Vordergrundig soll sie den TeilnehmerInnen als Gedächtnisstütze und Nachschlagewerk zu den behandelten Inhalten und angewendeten Methoden der Qualifizierungsreihe dienen.

An dieser Stelle möchte sich das Projektteam nochmals herzlich bei allen Teilnehmenden bedanken. Wir freuen uns auf die weitere Zusammenarbeit und folgende kritische Auseinandersetzungen im Themenfeld.

Eine anregende Lektüre wünscht das Projektteam

Melanie Morawa, Nadja Körner und Sebastian Perdelwitz

## Inhaltlicher Überblick

<b>Modul</b>	<b>Tag</b>	<b>Inhalt</b>	<b>Seite</b>
<b>Modul 1</b>	<b>Tag 1</b>	<b>Spurensuche</b>	
		Impulsauftritt der Projektleitung	4
		Erwartungsabfrage	7
		Berührungspunkte im Arbeitsalltag- Zusammenfassung der Fragebögen	8
		Rechtsextremismus in Thüringen (MOBIT)	9
<b>Modul 1</b>	<b>Tag 2</b>	<b>Grundsteinlegung</b>	
		Der Eierfall	10
		Demokratie grenzenlos? „Man wird ja wohl noch sagen dürfen“	10
		Elemente des rechten Weltbildes	11
		Hass im Alltag- Rechte Codes und Styles	11
<b>Modul 2</b>	<b>Tag 3</b>	<b>Spiegelblick</b>	
		Stereotype und Vorurteile	13
		Diskriminierung , Macht und Sprache	13
		Prototypen gemeinsamer Wirkungsfelder	14
<b>Modul 2</b>	<b>Tag 4</b>	<b>Handwerkszeug</b>	
		Argumentationstraining mit dem Netzwerk für Demokratie und Courage	15
<b>Modul 3</b>	<b>Tag 5</b>	<b>Werkstatt - Fallbearbeitung</b>	
		<b>Ausstellung nach den Rechten schauen</b>	16
		<b>Fallarbeit mit dem Thüringer Beratungsdienst</b>	16
		<b>Fallbearbeitung Bereich Kita und Hort</b>	17
		<b>Fallbearbeitung Hilfen zur Erziehung und SPFH</b>	19
		<b>Fallbearbeitung Offene Jugendsozialarbeit</b>	22
		<b>Fallbearbeitung Seniorenbegegnungsstätten, -wohnheime</b>	25
		<b>Fallbearbeitung Schulsozialarbeit</b>	28
<b>Fazit</b>	29		
<b>Modul 3</b>	<b>Tag 6</b>	<b>Vernetzung und Ausblick</b>	
		Ergebnisprotokolle der Fallarbeiten	30
		Literaturverzeichnis	32

## Impulsauftakt der Projektleitung

In Vorbereitung zu dieser Veranstaltung waren wir u.a. mit der Organisation von Übernachtungen für Sie beschäftigt. Dass diese uns in unserer Planung so lang anhaltend beschäftigen würde, hätten wir nicht geahnt. Doch ein Stirnrümpeln beim Namen und Auftreten des Besitzers eines Hotels in der Innenstadt ließ die Vermutung nahe, dass es sich möglicherweise um einen Verwandten eines bekennenden Neonazis handelt, mittlerweile bekannt als Spitzel für den Verfassungsschutz und Akteur und Unterstützer des NSU-Trios.

Ein Anruf bei der Mobilen Beratung für Demokratie gegen Rechtsextremismus (MOBIT) hat die Annahmen bestätigt und unsere Planungen weit nach hinten geworfen. Er, der Bruder, selbst behauptet, nichts mehr mit seinem Bruder zu tun zu haben und das er schon häufig wegen seines Bruders in „Sippenhaft“ genommen wurde und ihm, daraus privat und wirtschaftlich für sein Hotel viele Nachteile entstanden seien. Um dieser Vorverurteilung entgegenzuwirken nutzen wir Facebook zur Recherche. Diese ergab ein anderes Bild. Freunde und Freundesfreunde haben ein Fabel für Böhse Onkelz u.a. Bands, alle spielen Kriegs,-Gewaltspiele, posten gern mal chauvi-

nistische Sprüche, tragen „Thor Steinar“ und Einige bekennen sich offen zur NPD.

Wie damit umgehen?

Für uns war nach einigen Überlegungen klar, dass diese Unterkunft für uns, für Sie nicht in Frage kommt. Und wir auf keinen Fall Projektgelder an dieses Hotel geben wollen und auch uns und den TN nicht zumuten wollen mit einem Menschen mit diesem Freundeskreis/Weltanschauung zu tun haben zu wollen. Darum die Alternative Opera-Hostel, Anfang Dezember 2013 zu Zeiten des Weihnachtsmarkts in Erfurt.

Dieses Beispiel zeigt überaus deutlich:

- a. es ist ein Irrglaube, „die Rechten“ seien versprengte Grüppchen irgendwo im ländlichen Raum
- b. im privaten wie beruflichen Kontext kommt mensch schneller „in Kontakt“, als gewollt (auch Neonazis, rechts Gesinnte sind am Ende Mieter, Nachbarn, VerkäuferInnen, Zahntechniker)
- c. ohne eine gewisse Grundkenntnis und Sensibilität wäre das Ganze vielleicht nicht aufgefallen
- d. sensibel sein, heißt auch Konsequenzen ziehen und auch mal unbequemere Alternativen zu nutzen.

Grundlegende Annahmen im Projekt:

### **Neonazistische Strukturen entwickeln sich besonders dort, wo soziale, zivilgesellschaftliche Strukturen zurückgehen.**

Wenn es im Buch „Heile Welten“ (S. 202) heißt, „Rechtsextremismus ist in der öffentlichen Wahrnehmung ohnehin nur noch ein Ossi-Phänomen, es gilt 20 Jahre nach der Wende als triste Normalität – genau wie die höhere Arbeitslosigkeit und die Abwanderung“ und es zudem Realität ist, dass NPD-Funktionäre aus

Westdeutschland in den Osten gehen wegen der hohen „Toleranz“ und der fehlenden „Systembindung“, dann sollte gerade das aufrütteln. Ja, es wirft viele Fragen auf. Vor allem sollte uns aber eine Frage in dieser Reihe begleiten: Was eigentlich ist schlimm? Wann ist unsere persönliche Toleranzgrenze erreicht?

### **Wenn man Rechtsextremismus „verstehen“ will, muss man sich mit Menschen verachtenden Einstellungen beschäftigen.**

In der Schwerpunktsetzung geht es nicht nur um das „Phänomen“ bzw. Weltbild des Rechtsextremismus. Die Grundlagen von geschlossenen rechten Weltbildern finden sich im

weiten Feld der Menschen verachtenden Einstellungen. Was konkret sich dahinter verbirgt, werden wir morgen thematisieren.

## **Laut der aktuellen „Mitte Studie“ sind rechtsextreme Haltungen in allen Teilen der Gesellschaft in erheblichem Maße anzutreffen.**

Die Friedrich-Ebert-Stiftung untersucht seit 2006 Einstellungsmuster in Ost und West. Die aktuelle Studie aus 2012. Und dabei auch fest, dass sich große Bevölkerungsteile (20% West und 39% Ost) ausländerfeindlich äußern. Antisemitischen Aussagen stimmen 31,9 % der Deutschen zu.

Was sagt uns das?

Wenn 9 % der befragten 2400 Menschen ein geschlossenes rechtes Weltbild haben, gibt es in allen anderen Aussagen eine deutliche Zustimmung zu den weiteren Aspekten von Menschen, die sich selbst nicht als eindeutig rechts bezeichnen würden.

Heißt: Rassismus, rechtes Denken und Menschen verachtende Einstellungen existieren konstant bis zunehmend in der Mitte der Gesellschaft.

Vor diesem Hintergrund ist anzunehmen, dass die AWO als gesellschaftliche Organisation und in der Breite ihrer Einsatzfelder entsprechende Berührungspunkte im Thema hat.

Als wir ins Projekt starteten, waren uns drei Beispiele bekannt (Reichskriegsflagge im Familie, Jugendclub von AWO-Hand in Nazi-Hände, rechter FSJ-Praxisanleiter in APH).

Mittlerweile ist die Liste lang. Über 40 Berührungspunkte in allen Einrichtungsarten konnten wir bislang sammeln. Sie reichen von tätowierten Eltern bis hin zu massiven Vorfällen wie in Kinder- und Jugendheim (Bruder von Tino Brandt & Verfassungsschutz); aber auch die nicht minder Konflikt freie Auseinandersetzung mit der eigenen NS-Biografie in Seniorenpfle-geheimen.

Bleibt die Frage: wie gehen wir als AWO-Mitarbeitende, aber auch als Einzelpersonen damit um?

## **Um Rechtsextremismus zu begegnen braucht es neben Kenntnissen darüber auch innerverbandlichen Zusammenhalt und einen Ausbau Demokratie fördernder Strukturen.**

Eine „Bekämpfung“ bzw. Sensibilisierung ggü. Rechtsextremismus beginnt zwar mit der inhaltlichen Auseinandersetzung, endet dort aber nicht. Es geht nicht ausschließlich darum, gegen Rechtsextremismus zu sein. Darüber hinaus ist es wichtig, zu wissen, wofür mensch steht und warum mensch sich (auch in der Arbeiterwohlfahrt) engagiert. Dies stellt auch die Forderung nach der „Stärkung nach innen“.

Das Bundesprogramm Zusammenhalt durch Teilhabe des Bundesministeriums des Innern setzt genau hier an: in allen ostdeutschen Bundesländern werden Haupt- und Ehrenamtliche verschiedener Vereine und Verbände

geschult, präventiv vor allem im Vorfeld möglicher rechtsextremistischer Gefährdungen zu agieren und die grundlegenden Bedingungen für ein gleichwertiges und gewaltfreies Zusammenleben zu schaffen. In der aktuellen, zweiten Förderperiode von 2013-2014, ab der die AWO Thüringen im Bundesprogramm einstieg, geht es um die Stärkung durch „BeraterInnen für innerverbandlichen Zusammenhalt“ Das Interesse der AWO Thüringen liegt hier darin, die Teilnehmenden an den Qualifizierungsreihen als MultiplatorInnen, in Dienstberatungen, Teams und vielleicht auch darüber hinaus.

## **Was kann eine „Qualifizierungsreihe zum Umgang mit Rechtsextremismus“ leisten?**

Rechte Lebenswelten **erkennen**, zum Teil verstehen:

- Wir möchten Sie einladen, die Lebenswelten von völkisch Denkenden und rechtsextremen Menschen und deren Merkmale zu erkennen, die andere (noch) übersehen.

Initialzündung zum **Empören** und der „rechten Gewöhnung“ entgegenzutreten:

- Momentan gibt es keinen gesellschaftlichen Konsens darüber, was eigentlich schlimm ist.
- In öffentlichen Debatten gibt es eine scheinbar klare Linie zwischen Gut und Böse, zwischen „heiler Welt“ auf der einen und „national befreiter Zone“ auf der anderen Seite. Außer Acht bleiben hier der ganz alltägliche Rassismus, die ganz „normalen“

Diskriminierungen, die geduldeten Sprüche am Stammtisch.

- wir möchten Ihnen die Augen öffnen, damit Sie der „Alltäglichkeit“ von rechtem und menschenverachtendem Denken und Handeln entgegentreten können.

Sich selbst nicht (nur) als Teil der Lösung betrachten, sondern als Teil des Problems – und auch damit einen Umgang zu finden:

- das setzt ein gewisses Maß an eigener **Reflexion** voraus
- geht man davon aus, dass es nicht DIE Neonazis gibt, sondern wir uns in einer komplexen Gesellschaft befinden, sind wir alle hier auch Teil dessen, was dazu führt, dass einige Menschen möglicherweise „nach rechts“ tendieren.

Möglichkeiten zur Themensetzung im eigenen Kontext (Beruf, privat) erarbeiten:

- Sie sind die ExpertInnen vor Ort!
- Sie wissen, wie Themen gesetzt werden können!
- Sie können Sorge dafür tragen, dass das Thema nicht verebbt
- und wir unterstützen Sie dabei: in Tag 5 erarbeiten wir nützliche Instrumente, um effektiv und langfristig in Ihren Einrichtungen zu wirken und sich zu **positionieren**

Ggf. „schwache Verbindungen“ eingehen, sich **vernetzen**:

- Menschen umgeben sich tendenziell eher mit „gleichen“ Menschen (Alter, Geschlecht, Beruf, Religion...). „Menschen, die wir häufig sehen, sind wie wir!“ - starke Verbindungen
- gehen Sie in Ihren beruflichen, aber auch privaten Wegen doch mal „schwache Verbindungen“ ein – bewusst für Kooperationen mit sonst „unüblichen“ Kooperationspartnern
- an Tag 6 wollen wir (un)mögliche Netzwerkpartner vorstellen und in Kontakt bringen.

Anstoßen von verbandlichen Entwicklungen (EA, Kultur, Miteinander, etc.):

- vielleicht erhalten Sie im Laufe der Qualifizierung neue Anregungen für den Umgang miteinander.

Wissen weiter verbreiten:

- „Ich sehe was, was du nicht siehst...“ müsste weiterhin heißen „...aber ich zeige es dir“ - weil SIE als Teilnehmende wesentliche MultiplikatorInnen und Impuls Gebende sind.

In diesem Sinne: Lassen Sie uns Sehen, was andere (noch) nicht sehen!

**Man muss neugierig sein, damit das Fremde eine Chance bekommt!**  
(Fereshta Ludin, Manifest der Vielen).

**Bleiben Sie neugierig!**  
**Sehen Sie, was andere (noch) nicht sehen!**  
**Lassen Sie andere daran teilhaben!**

## Erwartungsabfrage

Gemeinsamer inhaltlicher Einstieg bildete die Erwartungsabfrage der Teilnehmenden hinsichtlich der Qualifizierungsreihe.



## Berührungspunkte im Arbeitsalltag

### Zusammenfassung der Fragebögen

In Interviews setzten sich die TeilnehmerInnen mit den unten stehenden Fragen auseinander. Die Auswertung erfolgte gemeinsam im Plenum und bildete die Grundlage zur Bedarfsanalyse der Teilnehmenden

**1) Wählen Sie einen konkreten Fall zum Thema Menschenverachtende Einstellungen (bevorzugt Arbeitsalltag) den Sie persönlich erlebt haben und schildern Sie diesen kurz (Was ist passiert, Wer war beteiligt). An dieser Stelle sind ausschließlich Notizen ohne weitere Erläuterungen aufgeführt.**

- Abfällige Bemerkungen von Jugendlichen aus Gruppe
- junge Frau mit Behinderung macht mit Arzt Visite, älterer Mann aus Heim sagt: „Vergasung!“
- neuer Jugendlicher im Heim (aus Syrien, Status: Duldung, wenig Deutschkenntnisse; ansteckende Krankheit)
- Brüder (11/ 12 Jahre) haben Hakenkreuz aus Arm gemalt : „Freunde aus Suhl haben so was“
- Schmiererei: „Judensau“
- „Rollstuhlfahrer / Behinderte gehören in Zug zum vergasen.“
- Kollege bekannt als fanatischer Nazi
- BFD `lerin im stationären Altenpflegebereich, Freud in festen Szene
- Kita Kind kam eines Tage mit Glatze und T- Shirt „kleiner Germane“, Vater bekannter Neonazi
- Lehrerin als „Braunkohle“ bezeichnet

**2) Welche Schwierigkeiten und Unsicherheiten waren in dieser Situation präsent?**

- sprachliche Barriere sich mit Jugendl. der wenig deutsch spricht zu verständigen
- Bürokratie
- Geschlechterrolle da Gegenüber muslim. Hintergrund
- Unsicher im Umgang mit Situation
- Angst vor Eskalation
- keine Einigkeit im Team – vielen ist das als Problem nicht bewußt
- „Hilfe! Was soll ich tun?“
- Überforderung
- Schock
- Fehlendes Wissen/ Argumentieren

**3) Welche Rolle hatten Sie in der Situation und wie haben Sie reagiert?**

- vermittelnd
- „ich bin Chef“ – habe Verbot ausgesprochen
- Unterstützender Beobachter

**4) In der Rückbetrachtung der Situation, hätten Sie gern anders reagiert?**

- anderes Setting wählen, kein Gespräch vor allen

**5) Was hätten Sie in dieser Situation gebraucht? Was hätte Ihnen geholfen?**

- Klare Position im Vorfeld
- Schnelle Handlung der Behörden
- Argumentationshilfe
- Externe Stelle zu Hilfe holen, wissen wo es Hilfe gibt
- Rechtliches Wissen, u.a. Arbeitsrecht
- Hintergrundwissen



# Modul 1 Tag 2

# Grundsteinlegung

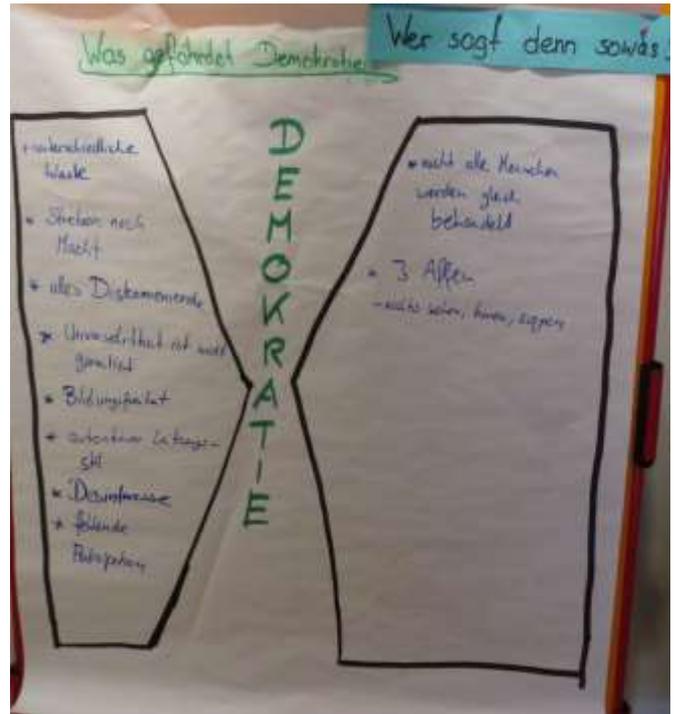
## Der Eierfall

Am Tag 2 stand das Thema Demokratie im „Großen“ und „Kleinen“ im Fokus. Dieser Tag wurde von Bildungsreferentin aus dem LJW Stefanie Ott gestaltet. Es wur-

den gemeinsam Facetten und Ebenen von Demokratie reflektiert und explizit ein Blick auf lebendigen demokratischen Strukturen im Arbeitsalltag gerichtet.

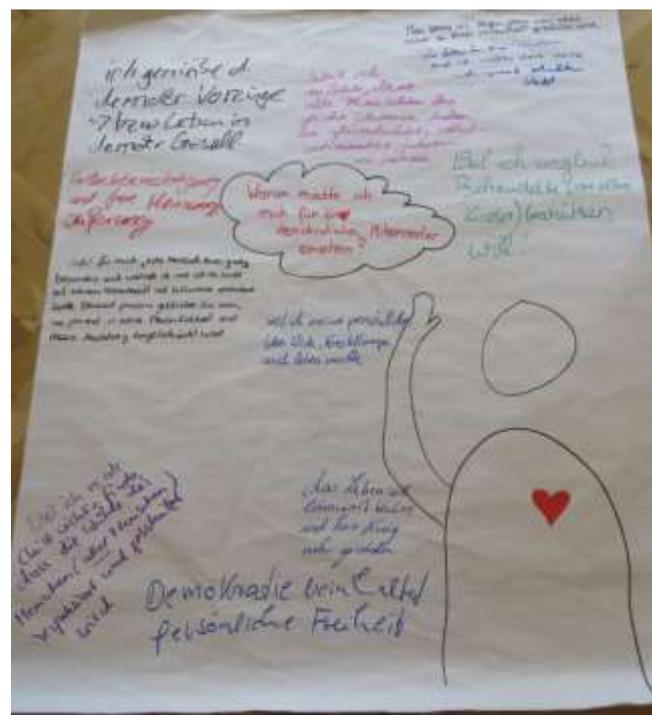
Merkmale von Demokratie

Eierfall	AWO	Gesellschaft
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Meinung sagen können</li> <li>• miteinander sprechen / Austausch von verschiedenen Kompromissen &amp; Lösungen</li> <li>• Einigung finden → Kompromiss</li> <li>• Aufgaben verteilen / Alle sind eingebunden</li> <li>• Fähigkeit einbringen</li> <li>• Prozessdynamik = zuhören</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Meinung &amp; Meinungen sagen</li> <li>• Fähigkeiten einbringen</li> <li>• Fülle von Entscheidungen mit einem Demokratischen</li> <li>• Beschränkte Verantwortungen / Schulung</li> <li>• Kompromiss muss gefunden werden</li> <li>• Mehrheitsentscheidungen müssen getroffen werden</li> <li>• Wahl. Man. Schlichtung</li> <li>• Mandat / Mandat / Mandat → Schutz</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Parteien</li> <li>• freie Meinungsäußerung</li> <li>• Wahlen / gewählt werden</li> <li>• So. Bewegung</li> <li>• freie Berufswahl</li> <li>• Mitspracherecht</li> <li>• Gleichstellung von Mann &amp; Frau</li> <li>• vielfältige Lebensansätze sind möglich</li> </ul>



## Demokratie grenzenlos? „Man wird ja wohl noch sagen dürfen“

Am Ende des Tages bekamen alle TN die Möglichkeit ihre Gedanken auf eine Pinnwand zu bringen und sich individuell zu positionieren, warum sich für ein demokratisches miteinander einsetzen wollen.



## Elemente des rechten Weltbildes

Anhand des unten stehenden Tafelbildes wurden die rechten Ideologeelemente bearbeitet. Zu den Elementen gehören: Fremdenfeindlichkeit, Sozialdarwinismus, Nationalismus, Verharmlosung NS, Antisemitismus, Rechte Diktatur, Islamfeindlichkeit, Homophobie, Chauvinismus.



## Hass im Alltag- Rechte Codes und Styles / Musik

Die TN erhielten zwei laminierte Karten mit verschiedenen Zeichen, Codes, etc. und tauschten sich in Kleingruppen dazu aus. Danach wurde gemeinsam eine Pinnwand erarbeitet und die Bilder der rechten Szene nach „eindeutig“, „ nicht eindeutig“ oder verboten nach StGB §86a zugeordnet und angepinnt. Es wurde ausführlich auf die Herkunft und Bedeutung der „Styles & Codes“ eingegangen und sich darüber ausgetauscht, anhand welcher Erkennungsmerkmale und aufgrund welchen Verhaltens Menschen zur rechten Szene zugeordnet werden können. Auch der Wandel der Szene in den letzten Jahren und ihr äußeres Erscheinungsbild waren Thema. Besonderer Fokus wurde auf

Schnittmengen zu anderen Jugendkulturen gelegt und analysiert, in wieweit eine bewusste Bedienung dieser stattfindet oder auch eigene Marken etabliert werden. Hierbei ist Thüringen mit eigens gegründeten Versänden und Kleidungs-, Musiklabels bundesweit sehr präsent und politisch gut vernetzt. Als Beispiel hierfür wurde auf das in Oberhof gegründete Kleidungslabel „Ansgar Aryan“ hingewiesen, welches auch von Musiker\_innen unterstützt wird und mit eindeutigen Botschaften viele Käufer findet. In diesem Zusammenhang gab es einen Input zum Thema Rechtsrock, mit alten und aktuellen Video –und Hörbeispielen. Insbesondere in Thüringen finden sich in fast jeder Region aktive Bands verschie-

denster Genre und es gibt regelmäßig Konzerten die nicht nur Unterhaltung für einen Abend bieten sondern gezielt zum ideologischen Rekrutierungsmittel der Szene geworden sind.

Wenige Wochen zuvor brachte die Landeszentrale für politische Bildung eine überarbeitete Neuauflage der Broschüre „RechtRock – Made in Thüringen“ heraus, die mit anderer Literatur ausgegeben wurde.



## Aufgabe von Modul 1 zu Modul 2

### ***Nach Baustein 1 ist vor Baustein 2 – Dazwischen liegt der Arbeitsalltag***

Um unsere Arbeitsergebnisse und Eindrücke aus Baustein 1 der Qualifizierungsreihe bis zum Wiedersehen zum Baustein 2 am 21./ 22. November „frisch“ zu halten lohnt sich ein Blick in die tägliche Arbeitspraxis. Inwieweit hat sich Ihr Blick auf das Thema in Bezug auf Ihren Arbeitsalltag geschärft? Fallen Ihnen Sachen und Situationen auf, die Sie vorher anders oder gar nicht wahrgenommen haben? Sammeln Sie Beispiele um diese mit uns zu teilen. Formen der Dokumentation (Fotos, Gedächtnisprotokolle, Hausordnungen) würden unseren Brückenschlag zu Baustein 2 im November sehr bereichern. Welche Folgeschritte wären zu weiteren Bearbeitung und Kompetenzförderung hilfreich und wünschenswert?

## Modul 2 Tag 3

## Spiegelblick

### Stereotype und Vorurteile

An diesem Tag standen die Teilnehmenden selbst und ihre eigenen Vorurteile im Fokus. Sie bekamen die Möglichkeit, den „Spiegelblick“ zu wagen und durch verschiedene auflockernde Methoden ihre eigenen Vorurteile, Stereotypen und gesellschaftlichen Privilegien zu erkennen und zu reflektieren. In der anschließenden Diskussion wurden die sich daraus erge-

benden Gefahren thematisiert und mit zahlreichen Alltagsbeispielen gefüttert. Neben der gemeinsamen Herleitung und Definition der Begrifflichkeiten: Klischee, Vorurteil und Diskriminierung wurden die Ebenen von Diskriminierung, Betroffenen-Gruppen und Folgen für die Betroffenen diskutiert.

### Privilegien Test, Beispiel einer Methode - Sensibilisierung durch Erleben

*In einem kleinen Rollenspiel versetzten sich die Teilnehmenden in verschiedene Rollen von Menschen mit unterschiedlichen Statusen und Privilegien für die diese Rollentypen in der deutschen Gesellschaft stehen. Auf diese Weise ergab sich ein exemplarischer Ausschnitt der deutschen Gesellschaft. Nebeneinander aufgereiht lag es an den Teilnehmenden in ihren Rollen sich in einer bestimmten Situation privilegiert oder benachteiligt zu fühlen und dies mit einem Schritt nach vorn für ein Privileg oder keinen Schritt für eine Benachteiligung auszudrücken. Nach einigen Fragen ergibt sich ein Feld in dem die Benachteiligten Rollen am hinteren Ende, welches für die Gesellschaftliche marginalisierten Gruppensteht, befinden. In der Reflexion der erlebten Rollen durch die TN konnte die Gruppe Erfahrungen von Diskriminierung und gesellschaftlicher Marginalisierung ansatzweise nachempfinden. Durch die Methode werden die individuellen, institutionellen und gesellschaftlichen Diskriminierungen sichtbar.*

### Diskriminierung, Macht und Sprache

In einem kurzen Input zur Entstehung und Bedeutung des „N-Wort“ mit anschließendem Film wurde der Fokus auf die gesellschaftlichen Machtverhältnisse und das Mittel der Sprache gelegt.

**Film:** „Shit some white Germans say to black Germans“

(<http://www.youtube.com/watch?v=63h0vwUT-vY> -gesehen am: 3.12.2013)

Die TN sahen im Film einen Betroffenen, der- wenn auch etwas „überzogen“- einen Einblick in seine Lebenswelt gibt. Mit der Möglichkeit des Perspektivwechsels werden die vorherrschenden, gesellschaftliche Denkweisen und die Folgen aus Sicht des Betroffenen aufgezeigt. Die Teilnehmer nutzen im Anschluss die Diskussion zur eigenen Positionierung und zur Reflektion der eigenen erlernten Vorurteile.

### Information zu Diskriminierung

Diskriminierung ist eine beabsichtigte oder auch unbeabsichtigte Ungleichbehandlung von Menschen aufgrund von wesentlichen Identitätsmerkmalen (z.B. Geschlecht, Religion, Herkunft). Dies führt zu einer Benachteiligung oder eine Herabwürdi-



### Argumentationstraining mit dem Netzwerk Demokratie und Courage (NDC)

Um in konkreten Situationen im Arbeitsalltag und in direkter Konfrontation z.B. mit rechtsaffinen Jugendlichen, KlientInnen oder bei öffentlichen Veranstaltungen vorbereitet zu sein, fand an diesem Tag ein Argumentationstraining statt.

Anders als bei einem Handlungstraining ging es darum, Argumente für Krisensituationen zu finden und in simulierten Situationen zu erproben. Dabei wurde herausgestellt, dass es in jeglicher Auseinandersetzung um die Grundlage der Argumentation geht: global geltende Menschenrechte und eine humanistische Grundeinstellung!

Jene sollten sich wie ein roter Faden durch konfrontative Gespräche ziehen. Denn es geht nicht darum, menschenfeindlicher Argumentation und der vermeintlichen „Unter-Beweis-Stellung“ von scheinbaren Fakten rechts Gesinnter ein Faktenwissen entgegenzustellen. Vielmehr geht es darum, die persönliche Vorstellung von Gesellschaft kurz und prägnant zu erläutern; also die persönliche, authentische Beantwortung der Frage „In welcher Gesellschaft will ich leben?“

Wenn Soziale Arbeit nicht nur als Menschenrechtsprofession verstanden, sondern gelebt wird, sind die universellen Menschenrechte die Argumentations- und Arbeitsgrundlage, die auch diskriminierendes Denken und Handeln in der täglichen Arbeit verbietet. Sie verpflichten also nicht nur zu einer globalen Verantwortung, sondern setzen ganz individuell an.

Die vielen Informationen und Diskussionen wären auf zwei Tage verteilt sicher besser dosiert. Dennoch war der Tag eine gute Symbiose aus wissenschaftlichen Hintergründen und praktischem Austausch.

Über den humanistischen Ansatz ins Gespräch zu kommen bzw. diesen in potentiellen Streitgesprächen zu erläutern ohne über die NPD oder spezielle Fakten explizit Bescheid zu wissen, kann die Scheu nehmen, in entscheidenden Situationen „mundtot“ zu sein – vorausgesetzt man ist sich des eigenen Menschenbildes bewusst.



### Ausstellungsrundgang „Nach den Rechten schauen“

„Nach den Rechten schauen. Braune Umtriebe zwischen Nazi-Rock und NPD-Mandat. Eine Ausstellung der Mobilen Beratung in Thüringen.“ So lautet der Titel der Ausstellung die MOBIT bereitgestellt hat. Auf den 14 Ausstellungstafeln werden von den Einstellungsmustern in der Bevölkerung bis zur rechten Infrastruktur unterschiedliche Facetten des vielschichtigen Rechtsextremismus in Thüringen beleuchtet. Zur Ausstellung erhielten die TeilnehmerInnen einen Katalog mit zwölf Fragen. Dies waren Grundlage für die anschließende Diskussion zur Auswertung und Nachbetrachtung der Ausstellung. Die Ausstellung kann kostenfrei ausgeliehen werden. Der Kontakt zu MOBIT findet sich in der Liste der Netzwerkpartner (Tag 6).

### Fallarbeit mit dem Thüringer Beratungsdienst

In Einsatzstellen spezifischen Kleingruppen erarbeiteten sich die TeilnehmerInnen Handlungsstrategien zu konkreten Fällen. Zur Unterstützung wurden den TeilnehmerInnen jeweils Leitfäden zur Kontextanalyse und den entsprechenden Handlungsansätzen an die Hand gegeben. Diese wurden im Rahmen des Bundesprogramms Zusammenhalt durch Teilhabe

#### Hinweis:

Konkret geht es bei Fallbezogener Arbeit im professionellen Kontext darum, eine **eigene Haltung** zu erarbeiten, feste **Grenzen** zu entwickeln und durchzusetzen sowie **präsent** zu sein. Das bedeutet auch, nicht vorurteilsbehaftet in Gesprächssituationen zu gehen, sondern

Den zentralen ethischen und gesetzlichen Rahmen in der Auseinandersetzung mit Rechtsextremismus im Kontext Sozialer Arbeit bildet der **Gleichbehandlungsgrundsatz nach Artikel 3 des Grundgesetzes**. Die Gleichbehandlung als Grundsatz kann jedoch nur insoweit gelten, solange Artikel 1 des Grundgesetzes nicht beeinträchtigt wird. Wird demzufolge von Folgend finden sich die bearbeiteten Fälle, die Kontextanalyse sowie die Fotos der Ergebnisse geordnet nach den verschiedenen Einrichtungstypen:



vom AWO Landesverband Sachsen-Anhalt erarbeitet. Nachdem die Kleingruppen sich in exemplarische Fälle einarbeiteten, fand die Vorstellung der Arbeitsergebnisse in großer Runde mit der Expertin Frau Dr. Juch vom Thüringer Beratungsdienst statt, die mit ihrem erfahrenen Blick die Arbeitsergebnisse komplettierte.

„nur“ mit den sachlichen Informationen. Die Beratung von Fachpersonal erfolgt dabei in folgenden Schritten: Anamnese, Rollenklärung, Information, KlientInnengespräch, Regeln klarstellen, Abschluss.

Einzelnen die Würde eines Anderen infrage gestellt, muss zum Wohl Aller interveniert werden. Das heißt nicht per se den Ausschluss Hilfesuchender oder KlientInnen, die eine demokratie- oder menschenfeindliche Weltsicht vertreten, sondern eine inhaltliche Auseinandersetzung mit dem Menschen.

## Fallbeschreibung – Empfehlungen

### Bereich Kita und Hort

*Mutter bringt Kind mit Namen Ian in Kindertagesstätte/ Hort. Der 5- Jährige / 10 – Jährige möchte mit „dem Russenkind“ nicht spielen und macht abfällige Bemerkungen gegenüber anderen Kindern, meist mit Migrationshintergrund. Auch macht er sich lustig über Erzieher die in „Frauenberufen“ arbeiten. Die Lehre/innen und Erzieher/innen ermahnen Ian , gehen nicht weiter darauf ein. Beim Elternabend bietet seine Mutter ihre Unterstützung beim Sommerfest der Kita/ Schule an. Darüber hinaus spricht Mutter gezielt andere Mütter an und lädt zum Kaffeetrinken und gemeinsamen Nachmittag mit den Kindern ein. Von einem Elternteil kommt der Hinweis, dass der Vater von Ian regelmäßig auf dem Marktplatz den Werbestand der NPD betreut und schon seit vielen Jahren in der organisierten Szene ist. Im Kolleg/innenkreis der Kita/ Schule kommt es immer wieder zu Diskussionen zum Thema. Eine Mitarbeiterin äußert sich positiv zur NPD und deren Wahlversprechen und betont, dass in einer Demokratie Meinungsfreiheit für jeden gelte. Zudem sind sich einige Kolleginnen einig, dieses Thema nicht zu bearbeiten, da dies nicht Aufgabe von Kita/ Schule sei. Kurz vor der Landtagswahl bringt Ian von zu Hause stolz die neue „Schulhof CD“ mit.*

### Kontextanalyse

#### Kita und Hort

In jedem Fall ist zunächst wichtig, Ruhe zu bewahren. Vorschnelle Entscheidungen oder (Re-) Aktionen können dazu beitragen, dass die Situation außer Kontrolle geraten zu lassen. Die Grundlage jeden Handelns ist eine genaue Kontextanalyse:

- a) Was ist biografisch über das Kind/die betreffende Person bekannt? (Alter, Klasse, Geschwister, bisherige Vorkommnisse, etc.)
- b) Was ist biografisch über die Eltern bekannt?
- c) In welchem sozialen Umfeld lebt die Familie?
- d) Gibt es Anzeichen rechter Einstellungen oder ist eine

Szenezugehörigkeit erkennbar? Wie verfestigt sind diese?

Darauf aufbauend schließen sich folgende Fragen an:

- a) Was kann vor dem Hintergrund der gewonnenen Erkenntnisse das Ziel und der Anspruch einer weiteren Auseinandersetzung sein?
- b) Welche Ressource, Partner und Netzwerke sind hinzuzuziehen, um den Sachverhalt entsprechend zu lösen?
- c) Wie können räumliche und zeitliche Ressourcen durch weitere Unterstützer im Berufsalltag ausgedehnt werden, die mir als einzelne MitarbeiterIn nicht zur Verfügung stehen?

### Handlungsansätze

#### Kita:

Bestätigt sich aus der Kontextanalyse die Vermutung, dass Eltern eine diskriminierende und menschenfeindliche Haltung vertreten, sollte zeitnah ein Gespräch im MitarbeiterInnen-Team der Kita führt und auf die Problematik aufmerksam gemacht werden. Hier ist mitunter zu klären, ob es sich um einen isolierten Vorfall handelt

oder dieser bereits mehrheitlich durch andere Eltern mitgetragen oder mitbekommen wurde. Im Team ist auszuloten, ob ein direktes Gespräch mit den Eltern bereits ausreichend sein kann oder ein umfangreicheres Vorgehen notwendig ist. Droht eine krisenhafte Situation zur akuten Krise zu werden, ist geschlossenes Han-

deln entscheidend. Daher ist eine enge Abstimmung zwischen den MitarbeiterInnen, der Einrichtungsleitung und der Geschäftsführung wichtig.

Gemeinsam ist man stark, das gilt auch in der Auseinandersetzung mit Eltern im Kuratorium oder Beirat. Sensibilität und Meinungsbilder in der Elternvertretung sollten vorab geklärt und ein gemeinsames Vorgehen abgestimmt werden. Wichtig ist, den Einrichtungsfrieden zu wahren und

#### **Hort:**

Sollte es beim Kind zu diskriminierenden und menschenfeindlichen Auffälligkeiten kommen, ist in Ergänzung zur Biografiearbeit die Gesprächsmethode eine Möglichkeit, um sich dieser Problematik zu nähern. Dazu zählt ein zeitnahes, altersgerechtes Einzelgespräch, um Hintergründe in Erfahrung zu bringen. Ob ein Folgegespräch in einer Gruppe oder einzeln geführt werden muss, hängt davon ab, inwiefern Dritte den Sachverhalt mitbekommen haben.

Es gilt, klare Grenzen den Kindern aufzuzeigen, um solche Vorkommnisse zukünftig in der Einrichtung zu vermeiden. Infolgedessen sind Elterngespräche zu empfehlen, in welchen auf demokratische Standards hingewiesen wird – mithin auch auf die Statuten des Trägers. Diese Vorkommnisse sollten weiterhin beobachtet

#### **Weiterführender Literaturhinweis:**

AWO Bundesverband e.V.: Standards und Bausteine interkultureller Familienbildung. Eine Handreichung zur interkulturellen Öffnung von Angeboten der Familienbildung bei der AWO. In: Schriftenreihe Theorie und Praxis 2011. Berlin 2011.

#### **Fazit:**

In **Hausordnung** aufnehmen, dass Kleidung und Sprüche nicht geduldet sind, die rassistisch, homophob, menschenverachtend, sexistisch, Gewalt verherrlichend, etc. sind.

Für **Teams** bedeutet dies eine gegenseitige Rückendeckung durch KollegInnen sowie die permanente Frage, ob Sensibilisierung und Rückendeckung vorhanden sind.

vor diesem Hintergrund die Interessen für Kinder, Eltern und Einrichtung sorgfältig abzuwägen. Speziell hier können die Leitsätze der AWO schützend vorangestellt werden.

Verfehlt wäre eine reflexartige Ausgrenzung von Kindern mit politisch rechtsextrem orientierten Familien. Vielmehr muss gelten: Kinder tragen keine Haftung für die Einstellung ihrer Eltern.

und regelmäßiger Bestandteil in den Teambesprechungen der MitarbeiterInnen sein. In jedem Fall gilt, dass man dem Bildungsziel nicht entgegen arbeitet, d.h. dem Kind zu helfen zu einer eigenverantwortlichen und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeit zu werden.

Die frühe Vermittlung von interkultureller Kompetenz ist ein wesentlicher Baustein, in der präventiven Auseinandersetzung mit diskriminierenden und menschenfeindlichen Einstellungen in der Einrichtung. Die Erfahrung gesellschaftlicher Vielfalt sollte anschaulich und mit praktischen Erfahrungen verbunden sein, um damit Vorurteile abzubauen. Daher sollte auch jede Form von Selbstwirksamkeit im Mittelpunkt stehen, um früh die positiven Aspekte gelungener Teilhabe kennenzulernen.

## Fallbeschreibung - Empfehlungen

### Bereich Hilfen zur Erziehung (HzE) sowie Sozialpädagogische Familienhilfe (SPFH)

Den zentralen ethischen und gesetzlichen Rahmen in der Auseinandersetzung mit Rechts-extremismus im Kontext Sozialer Arbeit bildet der Gleichbehandlungsgrundsatz nach Artikel 3 des Grundgesetzes. Die Gleichbehandlung als Grundsatz kann jedoch nur insoweit gelten, solange Artikel 1 des Grundgesetzes nicht beeinträchtigt wird. Wird demzufolge von Einzelnen die Würde eines Anderen infrage gestellt, muss zum Wohl Aller interveniert werden. Das heißt nicht per se den Ausschluss Hilfesuchender oder KlientInnen, die eine demokratie- oder menschenfeindliche Weltsicht vertreten, sondern eine inhaltliche Auseinandersetzung mit dem Menschen.

#### Kontextanalyse

##### HzE und SPFH

Die Grundlage jeden Handelns ist eine genaue Kontextanalyse (u.a. als Biografiearbeit):

- a) Welche biografischen Eckdaten sind über die Familie (SPFH) oder dem junge Menschen (HzE) bekannt?
- b) In welchem sozialen Umfeld lebt die Familie (SPFH) oder aus

welchem Umfeld kommt der junge Mensch (HzE)?

- c) Welche Freizeitmöglichkeiten gibt es/werden genutzt?
- d) Ist über Kleidung oder andere Anhaltspunkte eine Verbundenheit zur rechten Szene erkennbar?
- e) Wie tief ist die Familie/Person in der rechten Szene verhaftet?

Die Definierung von Ziel und Anspruch vor dem Hintergrund der gewonnenen Erkenntnisse sind für eine weitere Auseinandersetzung auch hier entscheidend. Die folgenden Punkte gleichen im wesentlichen dem Bereich Kita und Hort:

- a) Was kann vor dem Hintergrund der gewonnenen Erkenntnisse das Ziel und der Anspruch einer weiteren Auseinandersetzung sein?
- b) Welche Ressource, Partner und Netzwerke sind hinzuzuziehen, um

den Sachverhalt entsprechend zu lösen?

- c) Wie können räumliche und zeitliche Dimensionen durch weitere Unterstützer im Berufsalltag ausgedehnt werden, die mir als einzelner MitarbeiterIn nicht zur Verfügung stehen

#### Handlungsansätze

##### HzE:

Sollten junge Menschen in der Einrichtung Auffälligkeiten, wie das Tragen oder der Besitz rechter Devotionalien zeigen, ist nach einer ersten Kontextanalyse ein Einzelgespräch mit der betreffenden Person angeraten, um die Hintergründe zu ergründen. Basierend aus den Erkenntnissen des Gesprächs, hat eine Information

an das MitarbeiterInnen-Team, die Einrichtungsleitung und den Träger zu ergehen. Eine enge Abstimmung, zwischen den Beteiligten, trägt zu einem geschlossenen und erfolgreichen Handeln bei. Anhand dieses Sachverhalts gilt es, dem Jugendlichen klare Grenzen aufzuzeigen, das menschenverachtende und demokratie-

feindliche Einstellungen in der Einrichtung nicht geduldet werden. Das Thema sollte weiter beobachtet und Gegenstand von Teambesprechungen sein. Wie oben bereits erwähnt, ist durch die Unterbringung des Jugendlichen im Heimbereich eine eingehendere Einflussnahme gegeben, als mitunter in Familien der Fall sein kann. Demokratische Mitbestimmung und gesellschaftliche Vielfalt erfahrbar zu machen, kann helfen, Denkanstöße zu geben und einem Abrutschen in rechte Strukturen entgegenzuwirken. Das Aufzeigen von Alternativangeboten sollte Chancen bieten, neue Wege, sowie Fähigkeiten und Fertigkeiten zu erkennen und zu erwerben, welche Wertschätzung und Anerkennung einbringen.

Entscheidend ist auch das Alter der betreffenden Person, da dies Auskunft über die Ausprägung eines politischen und historischen Bewusstseins geben kann, das bereits durch die Schule und Freunde erworben wurde. Ältere können zudem eine Vorbildfunktion in Gruppen einnehmen und auf jüngere Mitbewohner prägenden Einfluss auf deren Denkhaltung ausüben. In Ergänzung zur oben aufgeführten Kon-

#### SPFH:

Insbesondere hier besteht der Aufbau eines Vertrauensverhältnisses mit den Eltern im Zentrum der Bemühungen. Eine erfolgreiche Aufarbeitung der problembehafteten Situation kann nur auf einer lebensweltorientierten und belastbaren Vertrauensbasis fußen. Ressourcen und Stärken der Familien müssen herausgearbeitet werden, z.B. können die Entwicklungsmöglichkeiten und Perspektiven der Kinder einen Gesprächsansatz bieten, dass Eltern ihre politischen Einstellungen reflektieren.

Das Aufzeigen von Gefahren rechtsextremer Gesellschaftsvorstellungen, ist ein wichtiger Schritt hin zur Distanzierung menschenfeindlicher Ideologien. In der

textanalyse hier einige weiterführende Fragen:

- a) Ist sie/er durch ihr/sein Verhalten eher isoliert oder Teil einer größeren Gruppe?
- b) Hat die Person, bedingt durch ihr Alter, eine gewisse Deutungsmächtigkeit oder Vorbildfunktion gegenüber jüngeren in der Gruppe?
- c) Übernimmt sie/er eine Anführerrolle?

Die Abstimmungen im MitarbeiterInnen-Team sind unerlässlich. Ist die Person eher isoliert, sind Einzelgespräche angebracht. Sollte es zu erheblichen und schwerwiegenden Vorfällen durch betreffende Personen in der Einrichtung kommen, ist jedes Vorgehen und jede Maßnahme darüber hinaus

- a) in Gesprächsrunden unter den HeimbewohnerInnen zu erklären,
- b) mit Geschäftsleitung des Trägers sowie
- c) mit dem jeweiligen Jugendamt zu besprechen und abzustimmen.

begrenzt zur Verfügung stehenden Arbeitszeit pro Familie, die mitunter im ländlichen Raum fünf Std./Woche betragen kann, können allenfalls erste Impulse eingebracht werden. Die Wirkung dieser Impulse sollte jedoch nicht unterschätzt werden. Erkenntnisprozesse sind das Ergebnis von späteren Erfahrungen und längeren Überlegungen, die sich häufig weit nach der Betreuung und Begleitung der Familie ergeben können. Ein Prozess, der auch durch die SPFH angestoßen werden kann. Im günstigsten Fall bestehen innerhalb der Familie sogar der Wille und die Bereitschaft zur Veränderung bzgl. ihrer politischen Grundhaltung.

**Hinweis:**

Generell gilt, dass die Arbeit mit Eltern an Gesellschafts- und Menschenbildern nicht konfrontativ oder missionarisch, sondern **einvernehmlich** zu führen ist. Eine SozialarbeiterIn der SPFH sollte hierbei stets die eigene Sicherheit im Blick haben,

wenn die Familie offensiv bis aggressiv eine rechtsextreme Ideologie vertritt. Die Normalisierung der Familienverhältnisse, die jede Form von fremden- oder menschenfeindlicher Ideologien ausschließt, sollte dabei immer im Fokus sein.

**Weiterführende Informationen und Beratungsmöglichkeiten:**

(SPFH) Kulturbüro Sachsen e.V.: Elternarbeit im Spannungsfeld Rechtsextremismus. Erfahrungen und Perspektiven. Dresden 2010. Unter: [http://www.kulturbuero-sachsen.de/dokumente/recall\\_doku.pdf](http://www.kulturbuero-sachsen.de/dokumente/recall_doku.pdf)

**Fazit:**

Tragen Jugendliche eindeutige **Kleidung**, kann das Wissen darüber (zumindest marginal) als vorausgesetzt gelten.

Sollte es zu entsprechenden **Äußerungen** kommen, immer an die Heimregeln appellieren (ggf. zu ergänzen um den Wortlaut siehe Kita und Hort) und die eigene Haltung klar vertreten. Sind mehrere Jugendliche beteiligt, empfiehlt sich ein gruppenpädagogisches Angebot (von Externen); in jedem Fall jedoch Einzelgespräche.

Ist das **Team** gespalten, verhindern oder hemmen unterschiedliche Haltungen Prozesse, die angeschoben werden. Darum gilt es in jedem Fall, Geschlossenheit zu erzeugen.

## Fallbeschreibung- Empfehlungen

### Bereich offene Jugendsozialarbeit

*Sie sind der neue Leiter / die neue Leiterin im Jugendclub in einer Kleinstadt in Thüringen. Sie sind neu im Ort und kennen nur wenige Menschen. Der bisherige Betreuer des Jugendclubs, hat vor einigen Wochen eine andere Stelle angefangen und eine Übergabe der Arbeit gab es nicht. Es gibt Getuschel im Ort, dass er von einer Gruppe gewaltbereiter Jugendlichen, die früher täglich im Club waren, jetzt in der Naziszene sind und im Ort ihren eigenen Treffpunkt haben, bedroht wurde. Ihre Ansprechpartnerin sehen sie nur alle 2 Monate zu einem kurzen Treffen und ansonsten gibt es lediglich Telefonkontakt. Die Jugendlichen die meist regelmäßig in den Club kommen haben verschiedene Interessenlagen und nutzen meist den Sportraum. Für einige gehören „Du...“Opfer“/ „Jude“ zur alltäglichen Kommunikation. Ein 14 -Jähriger befasst sich mit Literatur über den 2. Weltkrieg. Es wird Musik gehört die vom Text meist unverständlich ist, die Jugendlichen diskutieren manchmal darüber, lachen und tuscheln. Ein Cover dazu gibt es nicht. Vereinzelt tragen einige ANSGAR ARYAN Shirts. Ein 16 Jähriger mit Migrationshintergrund äußert sich mehrfach abfällig gegenüber den „Juden“. Ein älterer Jugendlicher mit Auto nimmt einige der Jugendlichen gelegentlich zu Musikveranstaltungen der Naziszene mit. Bei Kontaktaufnahme mit der Gemeinde werden ihre Schilderungen als „jugendlicher Leichtsinn“ abgetan und betont, kein Problem mit losen oder organisierten rechtsextremen, rassistischen Verhalten in der Gemeinde zu haben.*

#### Offene Jugend- und Sozialarbeit

Den zentralen ethischen und gesetzlichen Rahmen in der Auseinandersetzung mit Rechtsextremismus im Kontext Sozialer Arbeit bildet der Gleichbehandlungsgrundsatz nach Artikel 3 des Grundgesetzes. Die Gleichbehandlung als Grundsatz kann jedoch nur insoweit gelten, solange Artikel 1 des Grundgesetzes nicht beeinträchtigt wird. Wird demzufolge von Einzelnen die Würde eines Anderen infrage gestellt, muss zum Wohl Aller interveniert werden. Das heißt nicht per se den Ausschluss Hilfesuchender oder KlientInnen, die eine demokratie- oder menschenfeindliche Weltsicht vertreten, sondern eine inhaltliche Auseinandersetzung mit dem Menschen.

#### Kontextanalyse

Folgende Fragen sind im Rahmen einer Kontextanalyse zu beachten:

- |  |  |
|--|--|
| a) Was ist über die Biographie der Jugendlichen/Person bekannt?                                | e) Wie verfestigt sind die rechten Einstellungen bei der KlientIn?                     |
| b) In welchem sozialen Umfeld lebt sie?  | f) Wie groß ist der Einfluss der KlientIn auf die Gruppe?                              |
| c) Welche Freizeitmöglichkeiten gibt es/werden genutzt?  | g) Wie wirkt sein Handeln auf die Einrichtung?   |
| d) Ist über Kleidung oder andere Anhaltspunkte eine Verbundenheit zur rechten Szene erkennbar? | h) Gespräche mit Jugendlichen zur Erkennung ideologischer Tendenzen und Einflussnahme! |

In Ergänzung zur Kontextanalyse und auf Grundlage der Erkenntnisse schließen sich abschließend folgende Fragen an:

- a) Was kann vor dem Hintergrund der gewonnenen Erkenntnisse das Ziel und der Anspruch einer weiteren Auseinandersetzung sein?
- b) Welche Ressource, Partner und Netzwerke sind hinzuzuziehen, um den Sachverhalt entsprechend zu lösen?
- c) Wie können räumliche und zeitliche Dimensionen durch weitere Unterstützer im Berufsalltag ausgedehnt werden, die mir als einzelner MitarbeiterIn nicht zur Verfügung stehen?

### **Handlungsansätze**

Werbematerial der rechten Szene, die in Einrichtung verteilt wird, sollte umgehend entfernt werden. Anschließend ist eine inhaltliche Auseinandersetzung im KlientInnenkreis durchzuführen. Dafür bedarf es einer guten Argumentationsgrundlage, einem festen eigenen Standpunkt und die Rückendeckung der Geschäftsleitung oder des Trägers. Hier gilt es klar zu stellen, dass menschenverachtende und demokratiefeindliche Einstellungen nichts in einer Jugendeinrichtung zu suchen haben. Ein Blick in die Geschichte der AWO kann hierbei für den trägerspezifischen Argumentationsrahmen sehr hilfreich sein, zudem bietet der Verweis auf die AWO-Leitsätze und Werte wie in den vorhergehenden Beispielen Rückhalt.

Ein Beziehungsaufbau ist hier die wichtigste Grundlage, um bei Gesprächen den Kontakt zu den Jugendlichen im Prozessverlauf nicht zu verlieren, um ein tieferes Abrutschen in die Szene zu vermeiden. Speziell bei rechtsextremen oder rechtsorientierten Jugendlichen kann die inhaltliche Auseinandersetzung je nach Verankerung in der Szene unterschiedlich ausfallen. Die Zielsetzung sollte die Rückgewinnung für demokratische Wertevorstellungen sein. Sollte durch mangelnde Erfolgsaussichten der Einrichtungsfrieden in Gefahr geraten, kann auch ein begründeter Ausschluss von der Einrichtung zum Schutz der anderen KlientInnen in Betracht gezogen werden.

Häufig werden Anmietversuche unter dem Deckmantel von Vereinen oder als seriös scheinende Privatpersonen versucht. Als Hilfsmittel können verbindliche Klauseln in Hausordnung und Mietverträgen gelten, die Veranstaltungen mit demokratiefeindlichem und diskriminierendem Hintergrund untersagen. Einer Vereinnahmung der Einrichtung kann dann mit Verweis auf die Hausordnung oder den Mietvertrag abgewendet werden.

Ein anderer und weitaus schwierigerer Fall ist ein ehrenamtlicher Gruppen- oder Übungsleiter außerhalb struktureller Rahmenbedingungen, welcher Jugendlichen ein Angebot unterbreitet und dabei unterschwellig politische Akzente setzt, um die Jugendlichen zu beeinflussen. Sollte sich aus einer Kontextanalyse dieser Verdacht bestätigen, ist es wichtig weitere gemeinsame Schritte mit PartnerInnen im Sozialraum bzw. sozialen Umfeld oder Stadtteil abzustimmen.

Zielgruppenorientierung und Attraktivität von Alternativangeboten sind die ersten Grundsteine für eine erfolgreiche Strategie. Dabei ist unerlässlich, die Stimmungslagen und Bedarfe der Jugendlichen zu eruieren. Die Effizienz der Intervention hängt davon ab, wie stark die Deutungsmächtigkeit der einflussnehmenden Person auf die Jugendgruppe ist. Eine Aufklärung und der Schutz der Jugendlichen,

muss begleitendes Anliegen sein. Eine Arbeit mit Bündnissen und Netzwerken vor Ort kann dabei eine zusätzliche Hilfe sein,

um die Interventionsstrategie auf breitere Füße zu stellen.

## Fallbeschreibung

### Bereich Seniorenbegegnungsstätte / Seniorenwohnheim

*In ihre Seniorenbegegnungsstätte kommt regelmäßig / In ihrem Seniorenwohnheim wohnt seit kurzem ein netter älterer Mann.*

*Sein Sohn bekennt sich seit Jahren öffentlich zur NPD und ist in verschiedenen Funktionen für sie tätig. Sein Vater hält sich mit Äußerungen gegen seinen Sohn sehr bedeckt. Regelmäßig bringt und holt er seinen Vater zur Begegnungsstätte / besucht er seinen Vater im Seniorenzentrum und spricht sie an, um seine Unterstützung bei Gartenarbeiten, Nachmittagsgestaltung oder Reparaturen anzubieten.*

*Einige Mitarbeiter/innen wollen den älteren Herrn, aufgrund des Sohnes, aus der Begegnungsstätte / dem Heim haben und verlangen von ihnen ihn „vor die Tür zu setzten“. Andere jedoch finden das Angebot des Sohns gut und relativieren seine Parteizugehörigkeit. „So lange er sich nicht politisch äußert...“ Die neue FSJlerin scheint ihn sehr gut zu kennen. Sie trägt Tätowierungen wie die „Schwarze Sonne“ und spricht gelegentlich die älteren Menschen auf ihre Kriegserlebnisse und die „gute alte Zeit“ an. Als eine neue Mitarbeiterin aus Polen neu in Ihre Einrichtung kommt, gehen die Diskussionen im Kolleg/innenkreis los/weiter. Zudem will eine ältere Frau nicht von „der Polin“ betreut/ gepflegt werden.*

### Gesundheit und Pflege

Den zentralen ethischen und gesetzlichen Rahmen in der Auseinandersetzung mit Rechtsextremismus im Kontext Sozialer Arbeit bildet der Gleichbehandlungsgrundsatz nach Artikel 3 des Grundgesetzes. Die Gleichbehandlung als Grundsatz kann jedoch nur insoweit gelten, solange Artikel 1 des Grundgesetzes nicht beeinträchtigt wird. Wird demzufolge von Einzelnen die Würde eines Anderen infrage gestellt, muss zum Wohl Aller interveniert werden. Das heißt nicht per se den Ausschluss Hilfesuchender oder KlientInnen, die eine demokratie- oder menschenfeindliche Weltsicht vertreten, sondern eine inhaltliche Auseinandersetzung mit dem Menschen.

### Kontextanalyse

Wie in den meisten Fällen bietet sich zuerst einmal an, Ruhe zu bewahren. Nichts ist schädlicher als überhastete (Re-)Aktionen. Die Grundlage jeden Handelns ist eine genaue Kontextanalyse.

- |  |  |
|--|--|
| a) Was ist über die Biographie der Person bekannt?                         | d) Ist über Kleidung oder andere Anhaltspunkte eine Verbundenheit zur rechten Szene erkennbar? |
| b) Ist das Krankheitsbild der Person im Kontext der Intervention relevant? | e) Wie groß ist der Einfluss der Person auf die Gruppe?  |
| c) In welchem sozialen Umfeld leben sie?                                   | f) Wie wirkt sein Handeln auf unsere Einrichtung?  |

In Ergänzung zur Kontextanalyse und auf Grundlage der Erkenntnisse schließen sich abschließend folgende Fragen an:

- |  |  |
|--|--|
| a) Was kann vor dem Hintergrund der gewonnen Erkenntnisse das Ziel | und der Anspruch einer weiteren Auseinandersetzung sein? |
|--|--|

- b) Welche Ressource, Partner und Netzwerke sind hinzuzuziehen, um den Sachverhalt entsprechend zu lösen?
- c) Wie können räumliche und zeitliche Dimensionen durch weitere

Unterstützer im Berufsalltag ausgedehnt werden, die mir als einzelner MitarbeiterIn nicht zur Verfügung stehen?

## Handlungsansätze

### Gesundheit:

Um einen reibungslosen Therapieablauf in einem Gruppengespräch zu gewährleisten, kann es sich beim Auftreten rechtsmotivierter Zwischenfälle je nach Störpotential empfehlen, das Thema zu vertagen, um es von der Gruppentherapie abzukoppeln. Eine andere Möglichkeit ist eine direkte Reaktion auf die rassistischen und menschenverachtenden Inhalte. So z.B. im Rahmen der Musiktherapien, wenn PatientInnen neonazistische Musik mitbringen. Der Inhalt sollte hierbei möglichst nicht unwidersprochen bleiben.

Ein zeitnahe Erfahrungsaustausch im Team (Ärzte, Station, Psychologen, sowie den Betreuern der Therapieangebote) hat zu erfolgen, um in Erfahrung zu bringen, ob es sich hierbei um einen Einzelfall handelt oder diese Meinung auch bei anderen Therapieangeboten auftritt.

Im Gespräch mit dem Patienten sollte eine Überarbeitung des Angebotes diskutiert werden, um klare Grenzen aufzuzeigen, aber auch um andere Patienten vor fremdenfeindlichen Einflüssen zu schützen. Da

der Therapiegrund die Arbeit bestimmen sollte, ist wichtig, sehr behutsam auf das Thema Gesinnung einzugehen. In den meisten Fällen kommen die Patienten freiwillig in die Psychotherapie, was einen proaktiven Veränderungswillen signalisiert. Dort gilt es anzusetzen, um dem Patienten aufzuzeigen, dass womöglich auch seine Einstellung/Gesinnung Teil seiner gegenwärtigen Situation sein kann.

Die oben genannten Grenzen definieren sich sowohl aus den AWO-Leitlinien als auch aus der freiheitlich-demokratischen Grundordnung. Sie sind somit als ethischer Rahmen zu verstehen, in dem sich die Therapie bewegt. Eine wiederholte Missachtung bzw. Überschreitung dieser Grenzen muss die Option zum Therapieabbruch als letzte Konsequenz für MitarbeiterInnen ermöglichen. Dies geschieht zum einem aufgrund der Sicherheit für weitere PatientInnen und Pflegebedürftige sowie zum anderen für die MitarbeiterInnen.

### Pflege:

Grundlage des eigenen Handelns sollte stets das Beharren auf demokratische Standards sein, die auch nicht Zugunsten des Patientenwillens negiert werden – zum Beispiel bei dem Drängen auf „deutsches“ Personal. Somit wird durch eine Solidarisierung mit der MitarbeiterIn und eine Anerkennung ihrer Fähigkeiten deutlich was Vertrauen und Zuspruch geschaffen. In letzter Konsequenz sollte eine

Kündigung des Betreuungsvertrages nicht gänzlich ausgeschlossen werden.

Bei rechten Einstellungsmustern von MitarbeiterInnen der Einrichtung sollte auf die Grundwerte und die Geschichte der AWO verwiesen werden und klargestellt werden, dass antidemokratische, rassistische und menschenverachtende Einstellungen nicht mit den Werten der AWO in Einklang gebracht werden können. Der Charakter des

Tendenzbetriebs sollte verdeutlicht und die Option der personenbedingten Kündi-

gung auf Grund des Tendenzschutzes aufgezeigt werden.

### **Fazit:**

Für die Ausgestaltung von **Hausordnungen** gilt grundsätzlich die Regel: Die Räume der BewohnerInnen sind privat (adäquat zum Mietrecht); jedoch sind die Gänge und Flure öffentlicher Raum, auf denen die allgemeinen Hausregeln gelten (Inhaltlich in Anlehnung an Kita und Hort).

Tragen Angehörige eindeutige **Kleidung**, kann man auch mit einer klaren Haltung entgegenreten. Selbst wenn Symbole und Kleidung bei BewohnerInnen nicht mehr bekannt sind, so haben sie doch Auswirkungen auf Kinder und Enkelkinder.

Da der derzeitig anstehende Fachkräftemangel mit **ausländischem Fachpersonal** ausgeglichen wird, besteht die Frage nach einer guten Zusammenarbeit in Bezug zu BewohnerInnen. Diese wird durch biographische Ereignisse und altersbedingte Krankheitsbilder schlicht an der Sprache und möglichen Verständigungsschwierigkeit scheitern.

## **Fallbeschreibung – Empfehlungen**

### **Bereich Schulsozialarbeit**

Den zentralen ethischen und gesetzlichen Rahmen in der Auseinandersetzung mit Rechts-extremismus im Kontext Sozialer Arbeit bildet der Gleichbehandlungsgrundsatz nach Artikel 3 des Grundgesetzes. Die Gleichbehandlung als Grundsatz kann jedoch nur insoweit gelten, solange Artikel 1 des Grundgesetzes nicht beeinträchtigt wird. Wird demzufolge von Einzelnen die Würde eines Anderen infrage gestellt, muss zum Wohl Aller interveniert werden. Das heißt nicht per se den Ausschluss Hilfesuchender oder KlientInnen, die eine demokratie- oder menschenfeindliche Weltsicht vertreten, sondern eine inhaltliche Auseinandersetzung mit dem Menschen.

#### **Kontextanalyse**

Für weitere Schritte bei Bekanntwerden entsprechender Fälle sind folgende Fragen zu stellen und die Handlungsrichtlinien der jeweiligen Schulen zu beachten:

- a) Was ist biographisch über das Kind/die betreffende Person bekannt? (Alter, Klasse, Geschwister, bisherige Vorkommnisse usw.)
- b) Was ist biographisch über die Eltern bekannt?
- c) In welchem sozialen Umfeld lebt die Familie?
- d) Gibt es Anzeichen rechter Einstellungen oder ist eine Szenezugehörigkeit erkennbar? Wie verfestigt sind diese?
- e) Was gibt es für Freizeitangebote?

In Ergänzung zur Kontextanalyse und auf Grundlage der Erkenntnisse schließen sich abschließend folgende Fragen an:

- a) Was kann vor dem Hintergrund der gewonnenen Erkenntnisse das Ziel und der Anspruch einer weiteren Auseinandersetzung sein?
- b) Welche Ressource, Partner und Netzwerke sind hinzuzuziehen, um den Sachverhalt entsprechend zu lösen?
- c) Wie können räumliche und zeitliche Dimensionen durch weitere Unterstützer im Berufsalltag ausgedehnt werden, die mir als einzelner MitarbeiterIn nicht für Verfügung stehen?

#### **Handlungsansätze**

Sollte sich aus der Kontextanalyse die Vermutungen bestätigen, dass es sich um eine rechte/-extreme SchülerIn handelt, ist das weitere Vorgehen mit Schulleitung und KlassenlehrerIn zu klären. Zuerst empfiehlt sich ein Einzelgespräch zwischen Schulleitung, Schulsozialarbeiter und Schüler, in welchem der SchülerIn

klare Grenzen seines Handelns aufgezeigt werden. Im Zweifelsfall sollte das Gespräch auch mit den Eltern fortgeführt werden, um zu überprüfen, woher er/sie seine politische Motivation zieht. Solch ein Gespräch sollte durch die Schulleitung erfolgen und auf mögliche Folgen für das Kind verwiesen werden.

Das Erkennen der Problematik darf aber nicht zu einer Stigmatisierung des Schülers durch andere LehrerInnen führen. „TrittbrettfahrerInnen“ müssen verhindert werden, notwendig ist auch die klare **Zurückweisung** aller rassistischen Äußerungen etc und klar Stellung zu beziehen. Das Thema selbst sollte in Fächern wie Ethik oder auch Sozialkunde aufgegriffen werden. Das Lösen von der Ideologie wird nicht mit kurzfristigem Aktionismus erreicht werden und gelingt nur, wenn der Schüler sich auch gegenüber anderen Personen öffnet. Hierfür kann der Schulsozialarbeiter die richtige Person sein. Besteht eine enge Vertrauensbasis oder kann diese aufgebaut werden ist es auch möglich die Einstellung nach und nach zu reflektieren, um bei dem Jugendlichen eine **Hinterfragen ideologischer Fragmente** in Gang zu setzen.

Ob dies gelingt oder der/die SchülerIn seine/ihre Einstellung in der Schule nur zurückschraubt, um nicht länger aufzufallen, muss sich in der langfristigen Betreuung und Begleitung zeigen. Je nach Verfestigung einer rechten Weltanschauung kann dies der Fall sein. Bei strafrechtlich relevanten Taten, Äußerungen oder Sachverhalten sollte jedoch klar sein, unbedingt über die Schulleitung Anzeige zu erstatten.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass entsprechende Formulierungen in der **Hausordnung** zu Diskriminierung und Fremdenfeindlichkeit eingebracht werden müssen und per **Gesamtkonferenz** als verbindlich für alle zu bestätigen sind. Das gibt der Schulleitung die Handhabe über das Hausrecht rechtsextreme, rassistische und diskriminierende Handlungen, Taten und Äußerungen zu ahnden bzw. unmittelbar zu unterbinden.

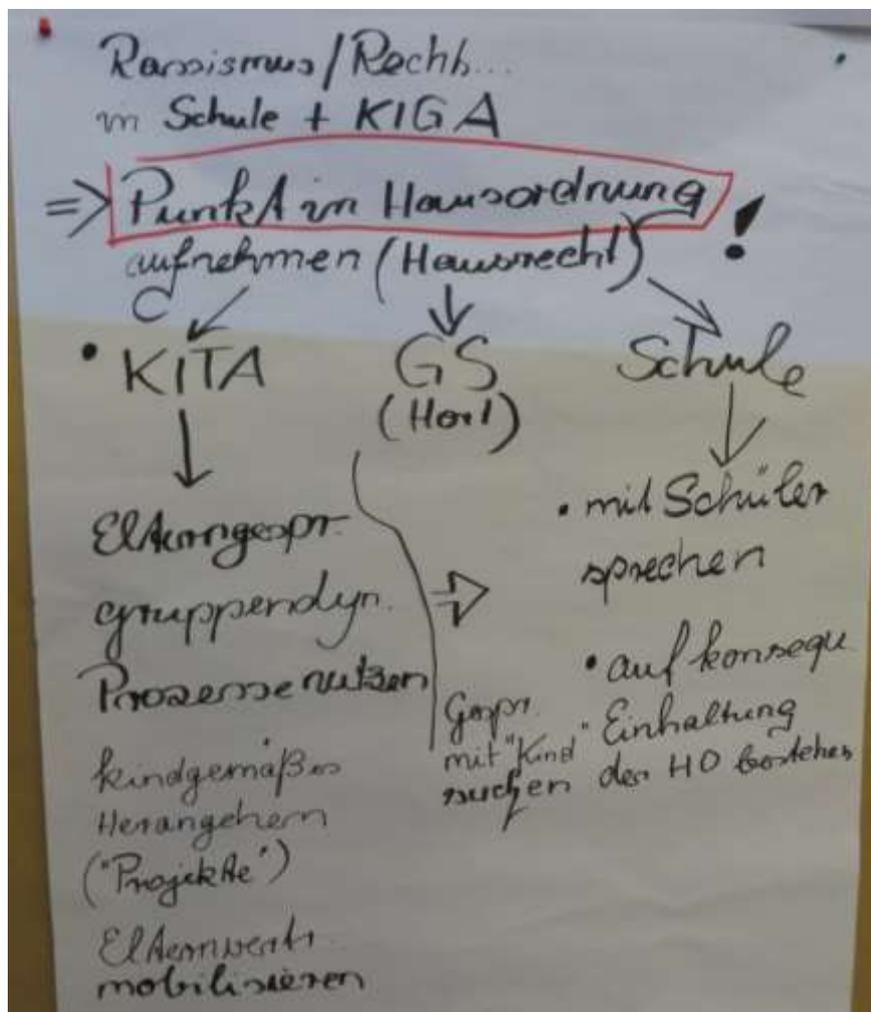
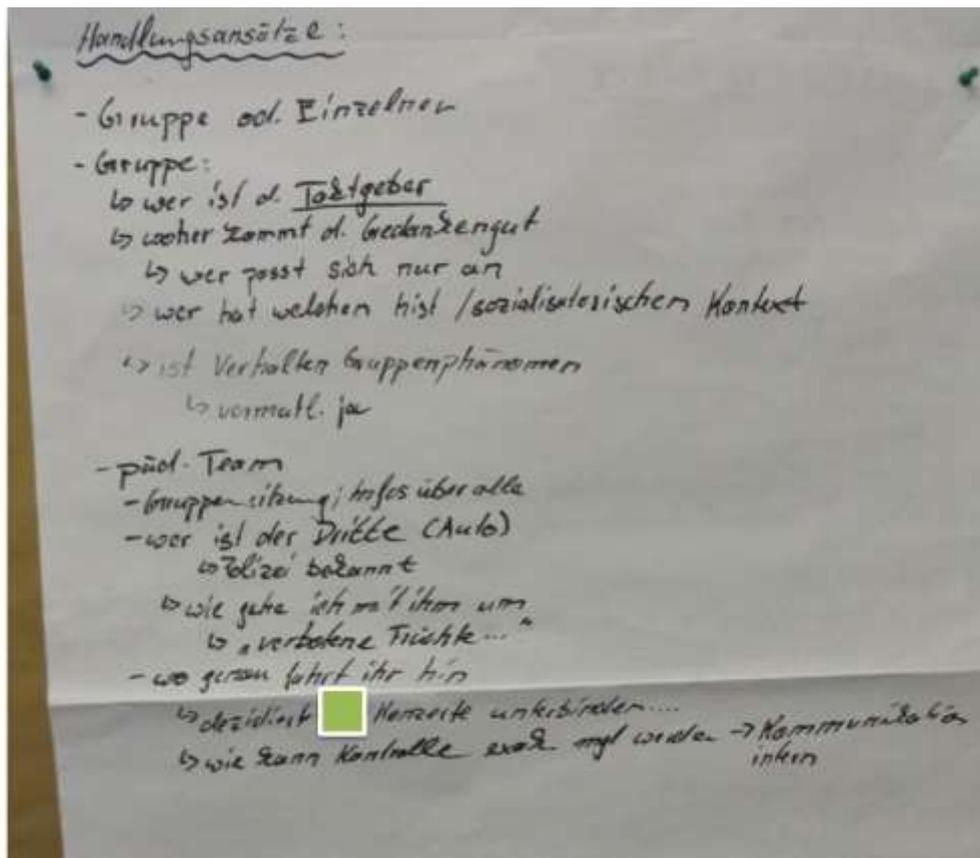
## Allgemeines Fazit

Vor dem Hintergrund, dass sich potentielle Konfrontationen im Arbeitskontext bei der Arbeiterwohlfahrt, ergeben sich sehr eindeutige Argumentations- und Handlungslinien durch die **AWO Werte** Solidarität, Toleranz, Freiheit, Gleichheit und Gerechtigkeit und dem **AWO Leitbild**, insbesondere dem folgenden Leitsatz „Wir stehen allen Menschen offen, unabhängig von Nationalität, Religion und politischer Überzeugung. Wir sind parteipolitisch unabhängig und setzen uns für eine humane und gerechte Gesellschaft ein. Unsere Arbeit hat integrativen Charakter, die die Voraussetzungen schafft für ein akzeptiertes Leben in der Gemeinschaft.“

Prävention und Intervention gegenüber Menschen verachtenden Einstellungen und rechtem Gedankengut lässt sich also mit **gelebten** AWO-Werten und Leitsätzen ermöglichen.

**Wir bedanken uns bei allen Teilnehmenden für das rege Interesse!  
Haltet die Augen offen!**

## Ergebnisprotokolle der Fallarbeiten



## FALL 1: HEIMERZIEHUNG

- a) Biografie?  
- Sozialanamnese von 1/21...? / Personen  
- wahrscheinlich Biog. Problematisch  
- Infos bedarft
- b) soz. Umfeld:  
1) Gruppe  
↳ ...  
2) Eltern  
3) extern Kontakte: Autofahrer-Centra (s. 2)  
4) päd. Personal + Gemeindef. (2. Fall)
- c) Freizeitmögl.  
- v. d. Einrichtung z. Verfügung gestellte  
- Offentliche + Superclub (2. Fall)  
- Netzwerke (Autofahrer)  
↳ Netzwerke
- d) Codes & Signs bedarft?  
- T-Shirt ("vereinzelte fragen einige...")  
↳ Beschaffung? Netzwerke?  
- Verbalisier. Musik (text. unverständlich; 2 in D-Cover)  
↳ bewusst vs. latent  
- histor. Wissen  
↳ wie angebracht
- e) Verfestigung der Einstellg.  
↳ fast 0 bedarft

## Hausordnung

Sohn: Einstellg. nicht mit  
Leitbild d. AWO übereinstimmend  
⇒ Hilfe nicht annehmen

FSJ: neutraler Verhalten prägen  
Faktoren unklar abdecken, Aufwachen  
Leitbild AWO erläutern

⇒ Einzelgespräche suchen mit Sohn + FSJ  
⇒ Gespräche im Team: Probleme verbalisieren  
- MA sensibilisieren

MA:  
- AWO-Werte vermitteln → Konflikt  
- bei Bew. → abhängig von  
Diagnose, Kontext  
⇒ MA informieren und Sprechen

### **Ausgegebene Begleitliteratur:**

Langebach, Martin; Raabe, Jan: RechtsRock Made in Thüringen. LzpB. 2013

Erb, Rainer: Zeichen und Symbole der Rechtsextremen. LzpB.2010

Amadeu Antonio Stiftung: Demokratie ist (k)ein Kindergeburtstag - Handreichung für Kindertagesstätten im Umgang mit Rechtsextremismus. 2011

ASP- Agentur für soziale Perspektiven (Hg.):Versteckspiel- Lifestyle, Symbole & Codes von Neonazis und extrem Rechten. 2013

AWO Landesverband Sachsen – Anhalt e.V.: Handlungsansätze zum Umgang mit Rechtsextremismus im Kontext Sozialer Arbeit.2012

BzpB: Fluter. Thema: Nazis. 2012

Shukura/ AWO Sachsen: Was sie über sexuellen Missbrauch wissen sollten- Gedankenanstöße für einen wirksamen Kinderschutz jenseits polemischer Scheinlösungen. 2013

Handout: ReEx in Thüringen. Mobit

Handout: Zeichensprache. Mobit

### **Literaturverweis:**

Amadeo Antonio Stiftung / Radvan, Heike (Hg.). Gender und Rechtsextremismusprävention. Metropol Verlag. 2013

Decker, Kiess, Brähler: Die Mitte im Umbruch. Rechtsextreme Einstellungen in Deutschland. Dietz. 2013

Langebach, Martin/ Speit , Andreas: Europas radikale Rechte- Bewegungen und Parteien auf der Straße und in Parlamenten. OrellFüssle. 2013

Röpke, Andrea / Speit, Andreas: Mädelsache. Frauen in der Neonazi- Szene. BpB.2011

Röpke, Andrea / Speit, Andreas(Hg.): Blut und Ehre? Geschichte und Gegenwart rechter Gewalt in Deutschland.ZpB ( 2013)

Staud, Toralf: Moderne Nazis. Die neuen Rechten und der Aufstieg der NPD. Kiepenheuer Witsch. 2006

Stöss, Richard: Rechtsextremismus im Wandel. FES. 2010

Noah Sow: Deutschland -schwarz -weiss.C. Bertelsmann. 2008

Vereinte Nationen – Zentrum für Menschenrechte / Internationaler Verband der SozialarbeiterInnen (IFSW) / Internationale Vereinigung der Ausbildungsstätten für Soziale Arbeit (IASSW). Menschenrechte und Soziale Arbeit. Ein Handbuch für Ausbildungsstätten der Sozialen Arbeit und den Sozialarbeitsberuf. Weingarten 2002