



Bundesministerium  
des Innern, für Bau  
und Heimat



Bundeszentrale für  
politische Bildung



Zusammenhalt  
durch Teilhabe

# ZUSAMMENHALT DURCH TEILHABE

**Methoden, Aktionen und gute Ideen  
für ein demokratisches Miteinander**



# Zusammenhalt durch Teilhabe

Methoden, Aktionen und gute Ideen für ein demokratisches Miteinander

Vorwort	4	<b>3 Regional vernetzt – die Z:T-Projekte im Austausch</b>	<b>50</b>
<b>1 Das Programm „Zusammenhalt durch Teilhabe“</b>	<b>6</b>	Das Gefühl, abgehängt zu sein, sorgt für Unmut – PARTHner setzen auf Vernetzung	52
„Zusammenhalt durch Teilhabe“ – Hintergründe, Entstehung, Ziele und Weiterentwicklung	8	Beraterinnen- und Beraterforen	54
Zahlen und Fakten: „Zusammenhalt durch Teilhabe“	10	Koordinierende Träger	58
„Es braucht Orte der Begegnung“ – Interview mit Prof.in Dr. Claudia Neu	12	Methoden und Ideen aus der Projektpraxis	60
<b>2 Engagiert und kompetent – das Wirken der Demokratieberater/-innen</b>	<b>16</b>	<b>4 Innovativ und modellhaft – neue Formate für die Stärkung der Demokratie</b>	<b>62</b>
Das lernen die Demokratieberater/-innen bei „Zusammenhalt durch Teilhabe“	18	Dicke Bretter bohren – gelungene Kooperation: politische Bildung und freie Wohlfahrtspflege in Bad Bevensen	64
Ein flexibles Curriculum – die Katholische Erwachsenenbildung e. V.	20	Tandem der besonderen Art – das Projekt „Offen. Interkulturelle Kompetenz in der Feuerwehr“	66
Wenn Traditionen in Bewegung kommen – die Stärkenberatung der NaturFreunde e. V.22	26	Sporthalle als Familientreff – Leitbildentwicklung der Sportjugend Hessen	68
Flurgespräche – Diakonie Mitteldeutschland	26	Wie Emojis den Verband erklären: DLRG-Jugend Bayern	74
Brenzlige Situationen – Landesfeuerwehrverband Schleswig-Holstein	30	Bewegte Botschaften: Anne Frank Zentrum und DRK-Thüringen	76
Sportlich fair – Landessportbund Sachsen-Anhalt	34	<b>5 Qualitätssicherung und Wissenstransfer</b>	<b>78</b>
Online lernen – Caritas Bistum Münster	38	Begleitende Angebote im Programm Z:T	80
Wie kleine Feuermelder – das Landesmigrationsnetzwerk Sachsen-Anhalt	42	Der Blick von außen – Supervision bei Z:T	81
Grundsätze des Beratungsansatzes	46	Die richtige Methode – Besuch des Seminars „Gestaltung von Veränderungsprozessen“ in Leipzig (NDC)	82
Beispielfälle	48	Es muss passen – Coaching im Bundesprogramm	84
		Zentrale Erkenntnisse aus der Programmevaluation	86
		NAH DRAN – Fachtagung für Vernetzung und Austausch	88
		Impressum	90



# Vorwort

Es ist ein Wunsch, den die meisten Menschen miteinander teilen: mit anderen verbunden zu sein, zusammenzuhalten, solidarisch miteinander zu leben. Zusammenhalt ist der soziale Kitt eines Landes. Und trotz aller Sorge, dieser Kitt könne Risse erleiden, kommen Erhebungen regelmäßig zu demselben Befund: Die meisten Menschen in unserem Land halten den gesellschaftlichen Zusammenhalt für gut. Auffällig dabei ist, dass er vor allem im eigenen Lebensumfeld als stark empfunden wird.

Das ist auch die Idee des Bundesprogramms „Zusammenhalt durch Teilhabe“. Weil Demokratie am stärksten vor Ort, in der Lebenswelt der Menschen, spürbar sein muss, weil unsere demokratischen Werte gerade dort gegen Extremismus und Menschenfeindlichkeit verteidigt werden müssen, fokussiert sich das Bundesprogramm auf regional verankerte Vereine, Verbände und Multiplikatoren/-innen. Ihre Kompetenzen und Fähigkeiten wollen wir unterstützen und ausbauen und damit den Engagierten helfen, (noch mehr) positive Veränderungen anzustoßen. Dabei konzentriert sich das Programm bewusst auf den ländlichen Raum. Denn gerade in Regionen, in denen die Infrastruktur schwächer ist als in den großen Städten, kommt es auf die Menschen an, die sich aktiv dafür einsetzen, ihr Umfeld trotz Abwanderung oder eingeschränkter Mobilität lebenswert und attraktiv zu halten.

Seit dem Start von „Zusammenhalt durch Teilhabe“ im Jahr 2010 wurden mehr als 200 Projekte gefördert und mehr als 2 000 Menschen zu Demokratieberatern/-innen ausgebildet. Sie wirken in Sport-, Kirchen- und Wohlfahrtsvereinen, in Feuerwehr und THW, indem sie die demokratische Praxis nach innen und außen stärken, antidemokratische Haltungen erkennen und darauf reagieren. So helfen sie dabei, die Grundlagen für ein friedliches Zusammenleben zu erhalten.

Und ihr Tun zeigt Wirkung: Die Evaluation des Programms belegt, dass es gelingt, die Akzeptanz und Sensibilität für die Programmt Themen in den Verbänden zu steigern und die Organisationskultur auf eine positive Art zu verändern.

Die Zahlen sind das eine. Viel wichtiger sind die Menschen in den Projekten vor Ort, ihre klugen Ideen und ihre Erfahrungen. Wir haben sie besucht und uns erzählen lassen, wie sie jeden Tag dafür antreten, den gesellschaftlichen Zusammenhalt zu stärken. Sie haben uns berichtet, wie der Generationenwechsel in Verbänden gelingen kann, warum regionale Vernetzung so wichtig ist und wie Wissen möglichst gewinnbringend für alle genutzt werden kann, auch über die Trägergrenzen hinweg. Es sind Geschichten, die Mut machen. Lassen Sie sich davon anstecken!

**Thomas Krüger**, Präsident der Bundeszentrale für politische Bildung

**Lan Böhm**, Leiterin der Regiestelle des Bundesprogramms „Zusammenhalt durch Teilhabe“



# 1

## ZUSAMMENHALT DURCH TEILHABE

Demokratie soll dort gefördert werden, wo sie entsteht: vor Ort und bei den Menschen. Gemäß diesem Grundsatz besteht die Zielsetzung der Fördermaßnahmen im Bundesprogramm „Zusammenhalt durch Teilhabe“ (Z:T) darin, einen Beitrag zur Stärkung und Weiterentwicklung des bürgerschaftlichen Engagements und der Potenziale der Zivilgesellschaft in ländlichen Gegenden zu leisten. Die Projektakteure sollen im Vorfeld möglicher extremistischer Gefährdungen agieren und die grundlegenden Bedingungen für ein gleichwertiges und gewaltfreies Zusammenleben schaffen.

Gemeinsam Wandern gehen, Fußball spielen im Verein, als Kamerad/-in in der Feuerwehr engagiert sein – das funktioniert (noch?) in Dörfern und Kleinstädten. Teamgeist und Zusammenhalt sind in den Vereinen wichtige Werte. Doch überall dort, wo Menschen zusammenkommen, gibt es auch Konflikte. Auch Ausgrenzungen aufgrund von Geschlecht, Herkunft oder religiöser Weltanschauung stellen die Vereine vor Herausforderungen. Gerade die ehrenamtlich Engagierten vor Ort sind durch solche Situationen schnell überfordert. Wie können sie auf diese Konflikte reagieren, wie Ehrenamtliche im Verein halten und dabei die Vereinswerte aktiv leben?

Das Bundesprogramm „Zusammenhalt durch Teilhabe“ (Z:T) hat Lösungsvorschläge für diese Fragen entwickelt. Insgesamt stehen jährlich zwölf Millionen Euro für Projekte für demokratische Teilhabe und gegen Extremismus in ländlichen und strukturschwachen Gegenden zur Verfügung. Die geförderten Vereine bilden Demokratieberater/-innen, Konfliktlotsen oder Stärkenberater/-innen aus, die dann in ihren eigenen Vereinsstrukturen informieren, sensibilisieren und beraten.

Über 14 Millionen Menschen in Deutschland engagieren sich ehrenamtlich in Vereinen, Verbänden und Organisationen. Ihr Einsatz für den Verein ist auch ein Einsatz für die Gesellschaft: Denn dort, wo sich Menschen unterschiedlichster Hintergründe und auch Herkunft treffen, wo sie sich austauschen und gemeinsam gestalten können, wird demokratische Teilhabe ermöglicht. In ländlichen

und strukturschwachen Regionen kann es eine besondere Herausforderung sein, ein aktives und vielfältiges Vereinsleben aufrechtzuerhalten. Oft fehlt es an Menschen, die bereit sind, das zeitintensive Ehrenamt zu übernehmen. Die wenigen Engagierten sollen immer mehr Aufgaben im Gemeinwesen übernehmen. Dabei ist der Bedarf an bürgerschaftlichem Engagement gerade in diesen Regionen sehr hoch. Viele Einwohner/-innen fühlen sich abgehängt, nicht mehr von der Politik repräsentiert und leiden unter fehlenden Möglichkeiten für Bildung und Daseinsvorsorge. Durch die geringere Dichte an zivilgesellschaftlichen und politischen Akteuren gibt es auf dem Land oft weniger Pluralität und Meinungsvielfalt.

Als das Bundesprogramm „Zusammenhalt durch Teilhabe“ 2010 vom Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat gestartet wurde, war deshalb klar, dass es neue Partner und Zielgruppen für die Demokratiestärkung im ländlichen und strukturschwachen Raum braucht. Gezielt wurden Vereine und Organisationen angesprochen, die „auf dem Land“ noch vertreten sind: kirchliche Einrichtungen, Natur- und Heimatvereine, Sportverbände, freiwillige Feuerwehren und andere Gliederungen des Katastrophenschutzes.

Im Rahmen der Projektförderung erhalten die Organisationen die Möglichkeit, ihre haupt- und ehrenamtlichen Engagierten zu qualifizieren und durch (politische) Bildungsangebote, Vernetzung, Austausch und Beratung darin zu stärken, mit den Herausforderungen des Engagements kompetent umzugehen. Dabei werden zum einen demokratiestärkende Prozesse wie Partizipation oder Leitbildentwicklungen ermöglicht, zum anderen wird phänomenübergreifend sensibilisiert und qualifiziert, um diskriminierenden, menschenverachtenden Einstellungen begegnen zu können.



Herzstück der Projekte ist die Ausbildung von Demokratieberaterinnen und -beratern. In den Vereinen heißen sie auch Brückenbauer, Stärkenberater, Konfliktlotsen oder „PARTHNER“. Diese – meist ehrenamtlich im Verein aktiven – Personen werden in mehreren Modulen für vielfältige Aufgaben ausgebildet: Sie sensibilisieren innerhalb ihrer Organisationen für das Erkennen antidemokratischer Haltungen, stehen im Konfliktfall als Beraterin oder Berater zur Verfügung und sie stoßen auch eigenen demokratiefördernde Projekte im Verein mit an. Dabei kommt ihnen zugute, dass sie „Stallgeruch“ haben und andere Mitglieder eher Vertrauen haben, sich mit Problemen an sie zu wenden.

Auch lohnt es sich, die eigenen Vereinsstrukturen, die Kommunikationsstruktur, informellen Regeln und Veranstaltungsformate kritisch zu hinterfragen: Werden ungewollt oder unbewusst bestimmte Gruppen von Menschen ausgeschlossen? Wie wird mit Konflikten oder eventuell sogar ausgrenzenden Tendenzen umgegangen? Was hindert ältere/jüngere/hinzugezogene/alteingesessene Bürgerinnen und Bürger daran, bei uns mitzumachen? Und wie können wir durch die Ansprache und neue Angebote eben solche einladen, die bisher immer durch unser „Raster“ fielen? Das geht im Zweifel nicht ohne die Bereitschaft, auch unterschiedliche Auffassungen und Ideen zu diskutieren und das Mantra „Das haben wir schon immer so gemacht!“ zu den Akten zu legen. Vielleicht sind es veränderte Uhrzeiten, ungewöhnliche Veranstaltungsorte oder anders gestaltete Flyer, die bereits positive Veränderungen anstoßen können.

Die Demokratieberaterinnen und -berater können in all diesen Fragen beraten. Sie werden präventiv tätig, indem sie z. B. durch kleine Projekte oder Gesprächsrunden über die Werte der Organisationen diskutieren und dabei aufzeigen, dass Werte wie Respekt,

Fairplay, Nächstenliebe oder Kameradschaft mit Ausgrenzung und Diskriminierung nicht übereinzubringen sind. Kommt es doch zu diskriminierenden Sprüchen oder Vorfällen im Verein, ist eine zügige und wertegeleitete Beratung und Aufklärung gefragt. Hier stehen die Demokratieberaterinnen und -berater vertrauensvoll für Fragen und Unterstützung bereit und finden mit den Betroffenen angemessene Lösungen, wie mit der Situation umgegangen werden kann.

Das Angebot hilft den Vereinen und ihren ehren- und hauptamtlichen Aktiven, ihrer gesellschaftlichen Verantwortung gerecht zu werden und offen und attraktiv für neue Mitglieder jeglicher Herkunft zu sein.

Seit dem Programmstart im Jahr 2010 konnten verschiedene Förderperioden auf den Weg gebracht werden. In der ersten Programmphase 2010 bis 2013 wurden insgesamt 102 Projekte gefördert. In der zweiten Programmphase 2013 bis 2016 wurden zunächst 38 Projekte mit einer Laufzeit von zwei Jahren ausgewählt. Mit der dritten Förderphase 2017 bis 2019 wurde das Programm auf das gesamte Bundesgebiet ausgeweitet und das Fördervolumen auf zwölf Millionen Euro verdoppelt. So konnten 75 Projekte mit einer Laufzeit von drei Jahren im Programmbereich 1 sowie 18 Projekte im Bereich der Modellprojekte zum Themenfeld „Interkulturelles Lernen“ in die Förderung aufgenommen werden. In der aktuellen Förderphase seit dem 1.1.2020 kann an die Vielzahl der Förderprojekte angeknüpft werden. Zudem werden im Modellprojektebereich Träger und Verbände unterstützt, die sich mit den Chancen von digitalen Wegen der Demokratiestärkung beschäftigen. Dazu kommen kleinere Vereine im ländlichen Raum, die innovative Ideen zur Engagementstärkung umsetzen möchten. •

Mehr dazu: [www.zusammenhalt-durch-teilhabe.de](http://www.zusammenhalt-durch-teilhabe.de)

## Zahlen und Fakten: „Zusammenhalt durch Teilhabe“



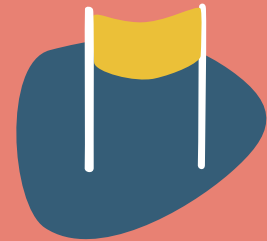
### Wo wird gefördert?

„Zusammenhalt durch Teilhabe“ fördert bundesweit (außer in Stadtstaaten) Projekte in ländlichen Räumen und strukturschwachen Gebieten.

Fördervolumen  
**12 Mio. Euro jährlich**



Programmstart  
**3.9.2010**



### Was wird gefördert?

Das Bundesprogramm fördert Vereine und Verbände, die sich der Etablierung demokratischer Verbandsstrukturen und der Bearbeitung von diskriminierenden und demokratiefeindlichen Vorfällen im Verband widmen. Im Mittelpunkt steht die Ausbildung von ehrenamtlichen Demokratieberatern/-innen, die Konflikte mit Bezug zu gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit identifizieren und bearbeiten.

Das Programm gliedert sich in drei Programmbereiche:

### Programmbereich 1

Demokratische Praxis in Vereinen  
und Verbänden stärken  
Zentrale Handlungsbereiche

- 1. Innerverbandliche Konfliktbearbeitung**
- 2. Demokratiestärkung und politische Bildung**
- 3. Teilhabe**
- 4. Schlüsselakteure**

+ ggfs. verbandsspezifische Ziele  
im Kontext der Demokratieförderung

### Programmbereich 2

Gesellschaftlichen Zusammenhalt vor Ort gestalten  
Zentrale Handlungsbereiche

- 1. Innerverbandliche Konfliktbearbeitung und Bildung**
- 2. Aktivierung und Qualifizierung der lokalen und regionale Untergliederungen**
- 3. Schlüsselakteure**

+ ggfs. verbandsspezifische Ziele  
im Kontext der Demokratieförderung

### Programmbereich 3

#### Modellprojekte

Digitale Wege zur Demokratiestärkung in Vereinen und Verbänden

#### Leitziel

Vereine und Verbände nutzen innovative digitale Wege zur Demokratiestärkung und Beteiligung.

### Begleitende Maßnahmen

- Coaching
- Supervision
- Vernetzungsangebote
- Fachtagungen
- Qualitätssicherung (Programmevaluation, Erfolgskontrolle)

### Demokratieberater/-innen

Bislang wurden im Programm mehr als 2 000 Personen zu Demokratieberatern/-innen ausgebildet. Sie sensibilisieren innerhalb ihrer Organisationen für das Erkennen antidemokratischer Haltungen, begleiten die Entwicklung von Präventionsstrategien und beraten im Konfliktfall vor Ort.



### Ideenfonds „Engagement in ländlichen Räumen stärken“

#### Fragestellungen

- Wie können lokale/regionale Vereine und Initiativen neue Kompetenzen in den Themenfeldern Demokratiestärkung, Teilhabe und Extremismusprävention erwerben?
- Wie können lokale/regionale Vereine und Initiativen demokratiestiftende Impulse in ihr Gemeinwesen tragen?
- Wie können demokratischer Dialog und gesellschaftlicher Zusammenhalt in ländlichen und strukturschwachen Regionen gestärkt werden?

#### Wer wird gefördert?

Antragsberechtigt sind Landesverbände und Organisationen, die im Rahmen ihrer Mitgliedsstruktur in ländlichen und strukturschwachen Regionen wirken können. Die Projekte stützen sich vor allem auf die Potenziale im Amateursport, in den freiwilligen Feuerwehren, den ehrenamtlichen Gliederungen des Technischen Hilfswerks (THW), den Natur- und Heimatverbänden sowie in Einrichtungen der Wohlfahrt.

**In der Programmphase  
2017–2019 gab es  
folgende Ergebnisse:**

**2 200**

**Bildungsveranstaltungen im  
ländlichen, strukturschwachen Raum**

**108**

**Vereine und  
Bildungseinrichtungen  
gefördert**

**25 000**

**Vereinsmitglieder  
geschult**

**2 400**

**Demokratieberater/-innen**



Claudia Neu

## „Es braucht Orte der Begegnung.“

**Claudia Neu** ist Professorin für die Soziologie ländlicher Räume an den Universitäten Göttingen und Kassel. Sie leitet u. a. das Forschungsprojekt „Das Soziale-Orte-Konzept. Neue Infrastrukturen für gesellschaftlichen Zusammenhalt“. Claudia Neu begleitet die Entwicklung des Bundesprogramms seit Beginn im Jahr 2010, u. a. als Mitglied des Expertengremiums von „Zusammenhalt durch Teilhabe (Z:T)“.

### **Ein Demokratieförderprogramm speziell für den ländlichen, strukturschwachen Raum: Warum ist das nötig?**

Als Z:T 2010 in Ostdeutschland startete, war es enorm wichtig, niedrigschwellige Angebote mit einem unkomplizierten Antragsverfahren zu ermöglichen, um auch kleinste Kommunen zu erreichen. Viele dieser kleinen Orte hatten und haben Schwierigkeiten, die sonst zumeist bei Förderprogrammen geforderte Kofinanzierung bzw. den Eigenanteil aufzubringen. Darüber hinaus fehlt es häufig auch an Personal, um die komplizierten Antragsverfahren überhaupt zu bewältigen. Inhaltlich hat mich vor allem die Idee begeistert, diese kleinen Kommunen und Vereine durch das Programm in Entwicklungsprozesse einbinden und begleiten zu können.

### **Ländlicher und urbaner Raum stehen häufig im Spannungsverhältnis. Wie kann der gesellschaftliche Zusammenhalt trotz ungleicher Lebensverhältnisse gelingen?**

Die Hervorhebung des Stadt-Land-Gegensatzes führt eigentlich nicht mehr weiter. Wir kennen die herrlichsten ländlichen Räume, die gute Anbindung an Großstädte haben, und benachteiligte Stadtquartiere in Großstädten. Vielmehr sollten die jeweiligen Strukturbedingungen und demografischen Größen zur Beurteilung der Lebensverhältnisse der Menschen herangezogen werden, dann zeigt sich ein deutlich differenzierteres Bild. Wichtig scheint mir, dass wir uns als Gesellschaft darüber verständigen, wie wir mit diesen unterschiedlichen und auch weiter auseinanderdriftenden Lebensbedingungen umgehen. Was bedeutet Gleichwertigkeit der Lebensverhältnisse in einer zunehmend digitalen Wissensgesellschaft? Wie müssen wir den Wohlfahrtsstaat stärken, um soziale und territoriale Ungleichheit abzumildern? Ein Ansatzpunkt könnte sein, an einen zentralen Leitgedanken der „alten“ Bundesrepublik anzuknüpfen: Integration über Infrastrukturen. Daseinsvorsorgende Infrastrukturen dienen nicht nur der Versorgung, sondern sind ein wichtiges Band, das Menschen Zusammenhalt und gesellschaftliche Teilhabe ermöglicht. Zu diesen Infrastrukturen zählen nicht nur Wasser, Strom, Energie, Bildung und Gesundheitsversorgung, sondern auch öffentliche Institutionen wie Verwaltung und Gerichte. Insbesondere bürgerschaftliches Engagement ist angewiesen auf diese öffentlichen Güter und Dienstleistungen, an denen sich Ehrenamt und Mitwirkung erst entfalten kann. Ohne Schule keine Schulaufführung oder Elternpflegschaft, ohne Kirche kein Kirchenchor.

### **Es braucht also Orte, an denen Menschen zusammenkommen?**

Der Wunsch nach Begegnungsorten, an denen „echte“ Menschen aufeinandertreffen, scheint mir zurzeit sehr stark zu sein. Die einen vermissen ein Schwätzchen in der Bäckerei, die anderen sehnen sich nach einer Eckkneipe. Wir können die Uhr nicht zurückdrehen und die mobilen Endgeräte werden nicht über Nacht verschwinden, gleichwohl sehe ich eine große Herausforderung darin, öffentliche Orte zu schaffen, an denen Gesellschaft sich selbst begegnet. Soziale Milieus bleiben zunehmend unter sich, so ist es wichtig, Begegnungsorte zu schaffen, die für alle Bevölkerungsgruppen offen sind. Meiner Erfahrung nach ist es gar nicht so wichtig, was da gemacht wird – die einen sanieren vielleicht gemeinsam eine Sporthalle, die anderen organisieren jedes Jahr eine Pfingstdisco. Die Akteure können neu geschaffene Initiativen sein, aber auch klassische Vereine wie Kirchenchor oder Feuerwehr. Wichtig bleibt, dass es soziale Orte gibt, an denen Menschen aktiv werden und ihre Lebensumwelt gestalten können.

### **Welche Rolle nehmen neue bürgerschaftliche Initiativen dabei ein?**

Bürgerschaftliches Engagement verläuft ja heute nicht mehr in starren (Vereins-)Bahnen, die nur noch selten zu lebenslanger Mitgliedschaft führen. Vielmehr muss das eigene Engagement biografisch passgenau sein, das meint, Menschen engagieren sich viel stärker projektorientiert – hier eine Bürgerinitiative gegen Windenergie, dort für eine Spielstraße. Dennoch bleibt für ländliche Räume das klassische Angebot – THW, freiwillige Feuerwehr, Sportverein, Kirche – weiterhin ein zentraler Ankerpunkt im gesellschaftlichen Leben. Das zeigen auch unsere geförderten Projekte aus Z:T. Wie sich die Engagementsituation unter den Bedingungen von gesteigerten Mobilitätsanforderungen, Alterung und sozialer Polarisierung verändern wird, bleibt sehr kritisch zu beobachten.

### **Ist Engagement per se gut?**

Bürgerschaftliches Engagement wird zu Recht als Stütze der Demokratie gesehen. Doch es bleibt ambivalent. Das Motto „nach innen stark, nach außen kalt“ gilt auch für Vereine. Nicht jeder Verein im ländlichen Raum ist für die Auseinandersetzung mit Vielfalt, Demokratiebildung, Toleranz, Gleichberechtigung etc. offen. Forschungen zeigen uns auch deutlich, dass Zusammenhalt und Vielfalt nicht von allen Bürgern/-innen positiv bewertet werden. Trotzdem sind die Vereine der Integrationsanker schlechthin und für viele Menschen unhinterfragt ein Grund, im ländlichen Raum zu leben, weil sie dort mit Gleichgesinnten etwas unternehmen können. Problematisch wird es dann, wenn Vereine von Rechtspopulisten und Rechtsextremen unterwandert werden – und womöglich das einzig verbliebene Angebot vor Ort darstellen.

### **Wie kann ein Programm helfen?**

Z:T ist eine wunderbare Hilfestellung, um auch genau für solche Fragestellungen zu sensibilisieren, zu beobachten und schließlich die Vereine mit ihren Herausforderungen – insbesondere auch der Gefahr einer möglichen Unterwanderung von rechts – nicht allein zu lassen, sondern Wege aufzuzeigen, wie damit umgegangen werden kann. Ich finde wichtig, dass Coaching von Beginn an ein zentraler Bestandteil von Z:T ist. Damit werden die Projektleitungen und ehrenamtliche Vorstände gleichermaßen unterstützt, Ideen in Projektmanagement umzuwandeln und daraus etwas Konkretes entstehen zu lassen.

### **Was brauchen Vereine vom Staat, um gut funktionieren zu können?**

Ich würde so weit gehen zu sagen, eine demokratische Infrastruktur, die diskriminierungsfrei allen Bürgerinnen und Bürgern in Stadt und Land zur Verfügung steht. Wenn wir die Daseinsvorsorge als eine öffentliche Aufgabe betrachten, dann muss auch dafür gesorgt werden, dass der Staat vor Ort, insbesondere auch im ländlichen Raum, sichtbar bleibt: Er muss weiterhin ein Gesicht haben. Wenn ich aber keinem Polizisten oder Verwaltungsbeamten mehr vor Ort begegne, wie soll ich dann noch wahrnehmen, wo der Staat eigentlich ist? Wenn Gerichtsbarkeit und Polizei so weit entfernt sind, dass ich gar nicht mehr damit rechnen darf, dass sie rechtzeitig da sind, wenn etwas passiert ist, wird es schwierig, das Institutionenvertrauen noch aufrechtzuerhalten.

### **Und wie genau sollte die Alternative aussehen?**

Ich wünsche mir eine gesellschaftliche Debatte, bei der wir auch darüber nachdenken, wie wir die Dienstleister und Stellvertreter unserer Demokratie eigentlich ausstatten. Man kann davon ausgehen, dass sich dort, wo die Demokratie stark und klar vertreten ist, weniger Leerstellen auftun und der Staat bzw. seine demokratischen Institutionen auch mehr Vertrauen genießen. In unserem BMBF-geförderten Forschungsprojekt „Das Soziale-Orte-Konzept“ haben wir erlebt, dass eine Zusammenarbeit zwischen Zivilgesellschaft, Wirtschaft und Verwaltungen, die auf ihre Bürgerinnen und Bürger zugegangen sind, besonders „produktiv“ und nachhaltig ist. Hier sind eine genossenschaftlich geführte Dorfkneipe oder ein neuer Dorfplatz entstanden, aber auch aktive Flüchtlingshilfe und Kulturprojekte. So wächst das gegenseitige Verständnis für die jeweilige Perspektive. •





# 2

## ENGAGIERT UND KOMPETENT

### Das Wirken der Demokratieberater/-innen

Im Rahmen der Projektförderung bilden alle Verbände und Vereine „verbandsinterne Demokratieberater/-innen“ aus, die anlassbezogene Kurzberatungen aufgrund eines konkreten Vorfalls durchführen, demokratische Veränderungsprozesse in den jeweiligen Organisationen begleiten oder auch komplexere Fragestellungen im Rahmen von längeren Prozessberatungen bearbeiten. Flankierend zur Beratung, werden sie in der Bildungsarbeit tätig, führen Informations- und Fachveranstaltungen zur Bekanntmachung des Beratungsangebotes durch und fungieren als Ansprechpartner/-innen und Impulsgeber/-innen zur Demokratieförderung im Verband.



## Das lernen die Demokratieberater/-innen bei „Zusammenhalt durch Teilhabe“

Durch die Ausbildung sollen haupt- und ehrenamtliche Personen aus Vereinen und Verbänden in die Lage versetzt werden, bei diskriminierenden und undemokratischen Verhaltensweisen in ihrem Umfeld zu reagieren und zu beraten. Dabei hilft es ihnen, dass sie die Strukturen ihres Vereins gut kennen und sie das Vertrauen ihrer Vereinskolleginnen und -kollegen haben. Die Demokratieberater/-innen unterstützen auch bei Projektideen, die Teilhabe und Zusammenhalt im Verein verbessern sollen. Die Ausbildungsinhalte sind inhaltlich auf die späteren Einsatzgebiete der Beraterinnen und Berater ausgerichtet. Folgende Übersicht ist dem Kerncurriculum des Bundesprogramms entnommen. Die geförderten Verbände orientieren sich daran und passen es an ihre internen Projektbedarfe an.

## Empfohlene Pflichtmodule

### Programmbezogene Inhalte

- Informationen zum Bundesprogramm „Zusammenhalt durch Teilhabe“
- Auseinandersetzung mit den Programmzielen und -inhalten
- Stärkung der Identifikation mit dem Anliegen des Programms

### Übergreifende Inhalte

- Kennenlernen, Gruppendynamik, Teambuilding
- Lernziele und persönliche Weiterentwicklung
- strukturiertes Feedback durch die Teilnehmer/-innen

### Praxisbezogene Inhalte

- Anwendung des erworbenen Wissens in Übungen
- Co-Beratung mit der Projektleitung
- Umsetzung eigener Beratungsprozesse oder Praxisprojekte
- Praxisreflexion

### Entwicklung von Fachkompetenzen

- Grundlagen der Beratung (Modelle, Methoden, Beratungsprozess)
- Grundlagen zu Veränderungsprozessen in Organisationen und Teams
- Grundlagen der Konfliktbearbeitung, der Kommunikation & der Moderation
- Entscheidungsfähigkeit im Beratungsprozess
- Dokumentation und Evaluation von Beratungsprozessen
- Arbeit an Fallbeispielen, kollegiale Beratung, didaktische Grundlagen zur Wissensvermittlung

### Vereins-/verbandsspezifische Inhalte

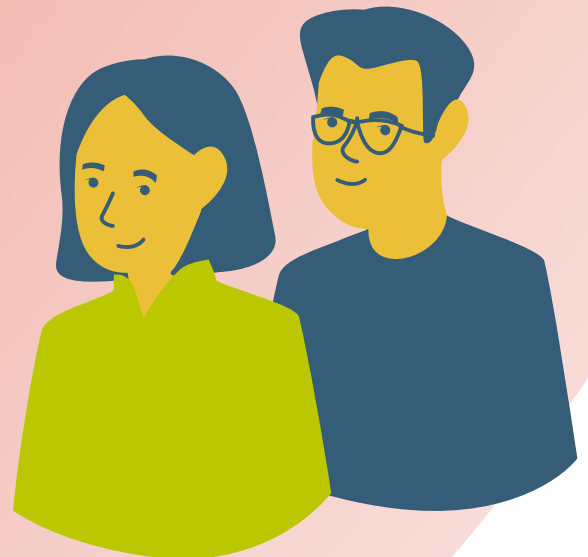
- trägerrelevante Informationen
- gemeinsames Beratungsverständnis
- Beratungs- und Betreuungssystem

### Themenbezogene Inhalte

- Grundlagen zu Diskriminierung und demokratiefeindlichen Einstellungen und Phänomenen
- Reflexion eigener Haltungen im Bereich gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit
- Sensibilität in der Wahrnehmung von Diskriminierung & Entwicklung einer kritischen Haltung zu demokratiefeindlichen Einstellungen
- Handlungsmöglichkeiten im Umgang mit Diskriminierung und Demokratie/menschenfeindlichen Phänomenen
- präventive Ansätze im Themenfeld Demokratiestärkung
- Kennenlernen von Supervision

## Beispiel für Wahlpflichtmodule

- bedarfsorientierte Vertiefung zu Themen der Pflichtmodule
- Methoden der Bildung/Beratung
- menschenverachtende Einstellungen und Neonazismus
- Migration und interkulturelle Öffnung
- Partizipation/ Beteiligung
- Freiwilligenmanagement
- Verbandsentwicklung
- Projektmanagement





*Susanne Brandes*

# Ein flexibles Curriculum

Die **Katholische Erwachsenenbildung** schult Mitarbeitende in Sachen Demokratie. Dabei ist ein Lehrplan für alle gar nicht sinnvoll – ein lernendes Programm schon.

Gut 40 Demokratieberater/-innen hat **Susanne Brandes** in den vergangenen Jahren ausgebildet. Sie hat damit genügend Erfahrung gesammelt, um ein vorläufiges Fazit über die Ausbildung, die von „Zusammenhalt durch Teilhabe“ gefördert wird, zu ziehen. Brandes meint: Das Curriculum muss Basics enthalten, die für alle gleich sind – aber gleichzeitig offen genug sein, um auf die Bedürfnisse der unterschiedlichen Organisationen, in denen die Berater/-innen tätig sein werden, eingehen zu können. Denn die sind ganz verschieden. Und manchmal nicht ganz unkompliziert.

Brandes arbeitet für die Katholische Erwachsenenbildung im Land Sachsen-Anhalt. Die Menschen, die sich bei ihr zu Demokratieberatern/-innen ausbilden lassen, sind in den Institutionen, Verbänden und Pfarreien des Bistums tätig, sowohl ehren- wie auch hauptamtlich. Und schon hier innerhalb derselben Institutionen seien die Handlungsfelder ganz unterschiedlich, weil etwa Menschen, die sich für Geflüchtete engagieren, andere Aufgaben hätten als Gemeindeberater/-innen.

## Manche Inhalte brauchen alle – andere nicht

Grundsätzlich aber sei es wünschenswert, wenn die Ausbildung zwei wesentliche Punkte für alle Teilnehmenden sicherstelle: gesprächsfördernde Kompetenzen und Kenntnisse der Deeskalation. Grundsätzlich seien aber nicht nur die Einsatzgebiete der Berater/-innen, sondern auch ihre Fähigkeiten, die sie in die Ausbildung einbrächten, unterschiedlich. „Nicht alle Teilnehmenden bringen einen theoretischen Hintergrund für die Beratungsarbeit mit“, so Brandes. Während einige also in der Ausbildung zum ersten Mal damit in Kontakt kämen, sei es für andere eine Weiterqualifizierung. Sinnvoll für alle seien Inhalte, wie man mit Hatespeech oder gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit umgehen könne. Nicht verallgemeinert werden könnten dagegen verschiedene inhaltliche Bezüge.

„Berater/-innen in einem Sportverein stehen thematisch vor ganz anderen Herausforderungen als die Mitarbeitenden eines kirchlichen Trägers. Für die eine Gruppe sind vermutlich Fragen rund um die sportliche Fairness wichtig, bei den anderen geht es stärker um familienspezifische Themen.“

## Der kritische Blick auf die eigenen Strukturen

Doch nicht nur die Themenauswahl will gut bedacht sein. Susanne Brandes hat die Erfahrung gemacht, dass die Wirkung der Ausbildung ganz unterschiedlich sein kann. „Unsere Themen heißen ja immer Demokratie und Teilhabe – und es ist auch gewollt, dass sich die Teilnehmenden damit auseinandersetzen, wie es darum in ihren eigenen Verbänden und Trägern bestellt ist. Wenn man da zu einer kritischen Einschätzung gelangt, ist es häufig eine nicht zu unterschätzende Herausforderung.“

Kirche sei per se hierarchischer als andere Institutionen, die Mitbestimmung der Haupt- und Ehrenamtlichen sei beschränkt. „Da geht es uns ein bisschen wie der Feuerwehr. Dort gibt es ja auch feste Strukturen und Abläufe, die wenig flexibel sind.“ Ehrenamtliche Engagierte hätten es da häufiger leichter als hauptamtliche, sich und ihre Ideen einzubringen. „Gleichzeitig ist es schwieriger, Menschen zu gewinnen, die so eine Ausbildung ehrenamtlich machen, und sie dann auch über einen längeren Zeitraum bei der Stange zu halten.“

## Reaktion auf eine sich verändernde Situation

Dass das Programm es erlaube, flexibel auf diese verschiedenen Anforderungen zu reagieren und immer wieder neue Wege auszuprobieren, sei einer seiner größten Vorteile, findet Brandes, hier erweise es sich immer wieder als das lernende Programm, das es sein wolle. Am deutlichsten spürbar sei das in den Hochzeiten der Flüchtlingskrise gewesen, erinnert sich die Magdeburgerin. „Da hatten wir einerseits plötzlich einen riesigen Bedarf an interkultureller Kommunikation. Und wir standen auf einmal der völlig neuen Situation gegenüber, dass Helfer/-innen massiv angegriffen und angefeindet wurden.“ Dass die Ausbildung extrem schnell auf diesen Bedarf reagieren konnte, habe sich bezahlt gemacht. „Wichtig war immer, dass das, was wir gemacht haben, dem Gesamtziel gedient hat. Und ich glaube, genauso soll es sein.“

Mehr dazu: [www.keb-sachsen-anhalt.de](http://www.keb-sachsen-anhalt.de)

## Wenn Traditionen in Bewegung kommen

Die **Naturfreunde** wollen weg vom eingeschliffenen Mantra „das haben wir schon immer so gemacht“. Eine Ausbildung im Verband stellt dabei den Anfang dar.

Nicht viele Organisationen können auf eine so reiche Geschichte zurückblicken wie die Naturfreunde: 1895 gegründet, verstehen sie sich als sozial-ökologischer und gesellschaftspolitisch aktiver Verband „für Umweltschutz, sanften Tourismus, Sport und Kultur“. Laut Satzung wollen ihre mehr als 70000 Mitglieder „mithelfen an der Schaffung einer Gesellschaft, in der niemand seiner Hautfarbe, Abstammung, politischen Überzeugung, seines Geschlechts oder Glaubens wegen benachteiligt oder bevorzugt wird und in der alle Menschen gleichberechtigt sind und sich frei entfalten können“.

Dafür haben sie in den vergangenen Jahrzehnten europaweit rund 1000 Naturfreundehäuser aufgebaut, die allen Interessierten für ihre „Freizeitgestaltung in der Natur“ offenstehen. Ein Verband also mit jahrzehntelang gewachsenen Traditionen – jedenfalls in einem Teil des Landes. Denn der Zweite Weltkrieg unterbrach die Tradition der Naturfreunde in Ostdeutschland: Die sowjetische Besatzungsmacht verhinderte eine Neugründung des Verbands, die früheren Aktiven verteilten sich in der Freien Deutschen Jugend, den Betriebs-sportgruppen oder dem Kulturbund – sofern sie sich nicht ins Private zurückzogen. Erst die friedliche Revolution machte den Weg wieder frei. Noch im März 1989 gab es einen Aufruf zu einer Neugründung der „Naturfreunde der DDR“, schon sechs Monate später erfolgte der Zusammenschluss von ost- und westdeutschen Naturfreunden.



### Unterschiede zwischen Ost und West

Das ist inzwischen 30 Jahre her – aber die unterschiedlichen Traditionen sind im Verband immer noch spürbar. Insbesondere in Westdeutschland gebe es ganze Naturfreunde-Familien, erzählt **David Rolfs** von den Naturfreunden Thüringen, „da wird die Mitgliedschaft quasi familiär von den Eltern an die Kinder weitervererbt“. Das sei aus Verbandssicht zwar schön, berge aber auch Schwierigkeiten, weil sich nicht selten eine Kultur des „das haben wir schon immer so gemacht“ eingeschliffen habe, die es neuen Mitgliedern extrem schwer mache, sich mit ihren Ideen und Vorstellungen einzubringen.

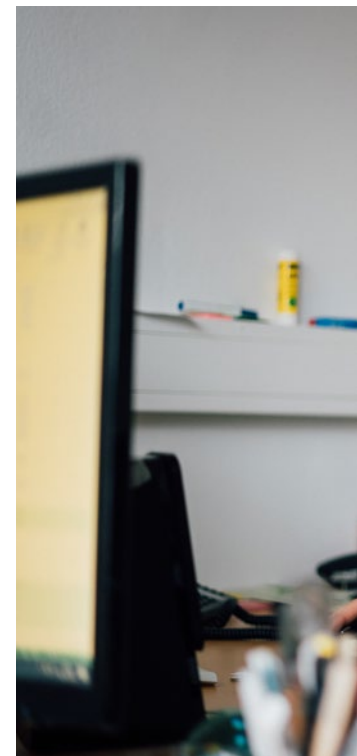
In Ostdeutschland sei dieses Phänomen weniger verbreitet, aber auch hier kämpfen die Naturfreunde mit denselben Herausforderungen wie viele Verbände und Organisationen: Überalterung der Mitglieder, Schwierigkeiten bei der Nachwuchsgewinnung.

Ein Teil der Lösung für diese Probleme sollen die Stärkenberater/-innen sein, die die Naturfreunde seit einigen Jahren ausbilden. Diese ehrenamtlichen Berater/-innen sollen Ortsgruppen des Verbandes in Konfliktsituationen zur Seite stehen und dabei helfen, den Generationenwechsel gut zu gestalten, oder im gemeinsamen Miteinander zwischen alteingesessenen Naturfreunden und neuen Mitgliedern vermitteln.

### Sensibilisieren für Rechtsextremismus

Doch das ist nicht die einzige Entwicklung, die dabei angestoßen wurde. Die Ausbildung hat auch dazu beigetragen, dass west- und ostdeutsche Naturfreunde einander nähergekommen sind. Gelungen ist das durch einen klugen Einsatz der Ressourcen: Weil die Naturfreunde Thüringen 2013 die Ersten waren, die mit der Ausbildung begannen, haben sie die Koordination übernommen, als immer mehr Landesverbände einstiegen. Das sei einfach das vernünftigste Vorgehen gewesen, erzählt David Rolfs, „warum sollen andere Landesverbände nicht von dem profitieren, was wir uns schon erarbeitet haben?“

Inzwischen haben 170 Naturfreunde den roten Koffer der Naturfreunde entgegengenommen: Den bekommen alle, die die Ausbildung abgeschlossen haben; er ist gefüllt mit hilfreichen Materialien und hat sich inzwischen als Markenzeichen der Naturfreunde-Stärkenberater/-innen etabliert.





Derart gerüstet, packen die Engagierten in den Ortsvereinen an – und sind dabei mit ganz verschiedenen Problemlagen konfrontiert. Bei den ostdeutschen Naturfreunden gehe es immer wieder darum, für radikale Tendenzen zu sensibilisieren, sagt David Rolfs. „Viele Akteure des rechtsextremen Spektrums haben ja Natur- und Umweltthemen für sich entdeckt. Und unsere Naturfreundehäuser werden ehrenamtlich betreut. Wenn sich da eine Gruppe etwa aus dem völkischen Spektrum anmeldet, fällt das unter Umständen nicht sofort auf und man ist auch noch nicht geübt im Umgang mit solchen Situationen. Das sind Themen, die wir in der Ausbildung bearbeiten.“

### **Wie Verbände voneinander profitieren**

Immer wichtiger werde auch, sich verbandsintern auf den Wandel des Ehrenamts allgemein einzulassen, sagt Michael Höttemann. Er leitet die Stärkenberatung der Naturfreunde Hessen und beobachtet

dort starke Veränderungen. „Wir sehen im bürgerschaftlichen Engagement einen Strukturwandel: Früher hat man sich langfristig an einen Verein gebunden, dem man dann auch ein Leben lang treu geblieben ist. Heute ist das Engagement kurzfristiger und projektbezogener.“

Die Aktiven seien auch in gewisser Weise ungeduldiger: „Wenn sie nicht einbezogen werden in die Entwicklung ihres Verbandes und man ihnen lange nicht zutraut, Verantwortung zu übernehmen, ziehen sie sich auch schnell wieder zurück“, so Höttemann. Diese Entwicklung erfordere, dass Vereine und Verbände sich bewegten – auch die Naturfreunde.

Für die Neuausrichtung könne nur gut sein, wenn es innerhalb des Verbands viel Austausch zu den wichtigen Fragen gebe – davon sind David Rolfs und Michael Höttemann überzeugt. Mindestens einmal im Monat schließen sich die für die Stärkenberatung Zuständigen deshalb in einer Telefonkonferenz kurz und versuchen, sich permanent auszutauschen.

Das schafft nicht nur Vertrauen und Kontakt, sondern auch effiziente Strukturen: Die Ausbildung der Stärkenberater/-innen findet inzwischen längst länderübergreifend statt, damit nicht alle sechs teilnehmenden Landesverbände alle Module selbst anbieten müssen – verwendet werden deshalb einheitliche Materialien. Anders, da ist sich David Rolfs ganz sicher, mache das auch überhaupt keinen Sinn. •

Mehr dazu: [www.naturfreunde-thueringen.de](http://www.naturfreunde-thueringen.de)  
[www.naturfreunde-hessen.de](http://www.naturfreunde-hessen.de)



## Flurgespräche

Bei der **Diakonie Mitteldeutschland** arbeiten mehrere Zehntausend Mitarbeitende – Konflikte bleiben da nicht aus. Der Verband setzt seit Jahren auf interne Beratung.

**Luise Wendt-Vetter** und **Udo Israel** haben dieselbe Arbeitgeberin. Und doch treffen sie sich in Halle an der Saale zum ersten Mal. Was beide gemein haben, ist aber nicht nur ihre Anstellung bei einem Träger der Diakonie Mitteldeutschland. Wendt-Vetter und Israel haben darüber hinaus auch im Rahmen des Z:T-geförderten Projekts „Demokratie gewinnt“ die gleiche Ausbildung zur Demokratieberaterin und zum Demokratieberater besucht und erfolgreich durchlaufen – sie als Neuling, er schon vor gut vier Jahren. Es ist eine Erfahrung, die sie mit mehr als 100 anderen Mitarbeitenden in Sachsen-Anhalt und Thüringen teilen. Sie alle wurden in den zurückliegenden sechs Jahren zu Beratern/-innen für demokratische Prozesse ausgebildet. Sie sollen – so die Idee des Projektes – auf rechtsextreme Vorfälle reagieren, bei Konflikten vermitteln oder mehr Teilhabe ermöglichen. Dazu bekommen sie ein Repertoire an Methoden und Wissen an die Hand, um Einrichtungen der Diakonie beraten und aufklären zu können oder Ansprechperson zu sein. Knapp ein Jahr dauert die Ausbildung.

Wendt-Vetter arbeitet in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung in Ebeleben – einer kleinen Gemeinde im thüringischen Kyffhäuserkreis, rund eine Stunde von Erfurt entfernt. Auf das Angebot von „Demokratie gewinnt“ und die Ausschreibung zur Demokratieberaterin sei sie zufällig gestoßen, erinnert sie sich. Angefangen habe ihr politisches Engagement aber schon sehr viel früher – kurz nach dem Abitur, als sie für ein FSJ nach

Leipzig ging und dort eine Wohnung in der Eisenbahnstraße bezog. Das Viertel im Nordosten der Messestadt ist bekannt für seine interkulturelle Vielfalt. Geschätzt hat Wendt-Vetter dort vor allem den „offenen und freundlichen Umgang“ der Menschen. An ihre Zeit in Sachsen erinnert sie sich auch heute noch gern zurück. Damals fing sie an, auf Demonstrationen zu gehen oder sich in ihrer Freizeit in Leipziger Anti-rechts-Bündnissen zu engagieren.

### Widerspruch bei Kommentaren

Zum Studieren ging sie schließlich ins baden-württembergische Merseburg, kehrte aber nach acht Jahren wieder aufs thüringische Land zurück. „Ich habe mich damals bewusst dafür entschieden, in einem Dorf zu leben. Und trotzdem war es im ersten Moment natürlich ein ziemlicher Kontrast“, lacht Wendt-Vetter. Geblieben jedoch ist ihr Einsatzwille, den habe sie gewissermaßen von Leipzig exportiert. In ihrem ländlichen Zuhause allerdings erlebe sie das heute ganz anders – Engagement sei dort weniger ein Thema, dafür gebe es mehr Vorurteile und eine große Unzufriedenheit, erzählt sie. „Ich habe mich immer gefragt, woher diese negative Stimmung eigentlich kommt.“ Um dieser Situation etwas entgegenzusetzen zu können, wolle sie aufklären, bei der Arbeit wie in ihrer Freizeit. Nur das nötige Wissen, die Hintergründe hätten ihr noch gefehlt, sagt sie, Wissen über rechtsextreme Symbole und deren Bedeutung zum Beispiel – und wie sie konkret damit umgehen könne.

Seitdem sie die Ausbildung abgeschlossen hat, kommen immer wieder Kollegen/-innen auf sie zu und suchen Rat bei ihr. Aus den letzten Monaten in Erinnerung geblieben ist ihr vor allem die kollegiale Fallberatung, eine Methode, die sie in ihrer Aufgabe unterstützt. „Als Beraterin muss ich nicht immer die Lösung haben, sollte aber

*Udo Israel, Luise Wendt-Vetter*





die Leute auf dem Weg dahin begleiten. Daher hilft es schon, sich mit anderen auszutauschen, den Fall zu skizzieren und gemeinsam nach passenden Lösungen zu suchen.“ Sicherer im Umgang mit Konflikten fühlte sich Luise Wendt-Vetter am Ende der Ausbildung. „Das Wichtigste ist“, verdeutlicht sie, „in schwierigen Situationen überhaupt zu reagieren, ohne meinem Gegenüber eine andere Meinung aufzudrängen. Aber unangebrachte Kommentare – egal ob Rassismus oder Sexismus – einfach stehen zu lassen, das kann nicht die Lösung sein. Da müssen wir alle in der Diakonie aufmerksam hinzuhören.“

Ähnlich erlebt das auch Udo Israel, der im Diakoniewerk Halle die Unternehmenskommunikation leitet. 700 Mitarbeitende zählt die Einrichtung in der Saalestadt. Betrieben werden unter anderem ein Krankenhaus, zwei Altenpflegeeinrichtungen und eine Kindertagesstätte. Israel stieß 2015 zur Ausbildung, gehörte zum dritten Jahrgang. „Ich fand das damals von Anfang an sehr interessant, konnte mir aber unter dem Begriff ‚Demokratieberatung‘ wenig vorstellen. Als ich schließlich von den Schwerpunkten las, also zum Beispiel Umgang mit Diskriminierung, Gruppendynamiken und Konfliktbewältigung, da war mir klar, ich muss dabei sein, das sind meine Themen.“ Gemeinsam mit einer Kollegin aus Halle/Saale hat er sich damals ausbilden lassen. Besonders die Rolle der Berater/-innen sei in den letzten Jahren noch einmal sehr viel größer geworden, meint Israel. Von Vorteil ist, dass sie zum Team gehören, Probleme und Strukturen der Diakonie kennen und nicht von außen kommen.

### Was Beratungsarbeit ausmacht

„Wir hatten damals eine sehr vage Vorstellung davon. Deshalb haben wir auch sehr viel diskutiert und experimentiert. Abschließen werden wir das sicher nie so richtig können, aber die Richtung ist allen klar.“ Israel beschreibt es als großes Netzwerk an einzelnen Aktiven, unter denen es sehr viel Austausch gebe und die Einrichtungen der Diakonie unterstützen, auf Probleme zu reagieren oder Anfragen zu unterschiedlichen Themen abzudecken – von Feminismus über Rassismus bis hin zu Fragen rund um Asyl. Auf diese gesammelte Expertise könnten alle in der Diakonie zurückgreifen. Über eine Plattform im Netz sind alle Berater/-innen vernetzt, um sich auch gegenseitig helfen zu können, außerdem gibt es dreimal im Jahr ein Treffen. In den allermeisten Fällen wird Israel von anderen aus der Einrichtung auf dem Gang angesprochen oder beim Mittagessen. Ein besonders auffälliges Namensschild trägt er deshalb nicht, das hält er aber auch nicht für notwendig.

Es brauche nicht die große Bekanntheit seiner Person – Vertrauen und die informellen Gespräche seien deutlich sinnvoller, bemerkt er. „Es geht doch darum, dass die Themen präsent sind und wir zum Beispiel darüber diskutieren, wo Diskriminierung anfängt, und wir mehr Sensibilität schaffen.“ In seiner Arbeit als Berater gehe es demzufolge auch weniger um wilde Schlägereien, erzählt er, sondern vielmehr darum, andere vor der Moderation einer schwierigen Veranstaltung zu beraten, bei diskriminierenden Aussagen einzuschreiten und diese aufzuarbeiten oder auf Beteiligung und Mitsprache bei Dienstplänen zu achten. „Für mich beginnt eine Beratung im alltäglichen Umgang miteinander – und nicht erst dann, wenn es zu spät ist“, meint Udo Israel. Besonders das Thema Mitbestimmung sollte bei der Diakonie ohnehin ständig präsent sein. „Unsere Aufgabe muss es doch sein, interne Prozesse so demokratisch wie nur irgendwie möglich zu organisieren.“

Mehr dazu: [www.diakonie-mitteldeutschland.de](http://www.diakonie-mitteldeutschland.de)



Kirstin Jensen

## Brenzlige Situationen

Die **Feuerwehr** ist immer dann zur Stelle, wenn andere Menschen Hilfe brauchen. In solchen Einsätzen braucht es eine klare Hierarchie – und im Alltag mehr Beteiligung.

Sich in der Feuerwehr zu engagieren, das konnte sich **Kirstin Jensen** eigentlich nicht vorstellen. Doch vor sieben Jahren kam alles anders: In der kleinen Gemeinde Mönkeberg, die gut zehn Kilometer von Kiel entfernt liegt, hätten viele versucht, sie für den Brandschutz zu begeistern. Die Feuerwehr als sozialer Kitt auf dem Land, so der Gedanke. Um eine Entscheidung aber drückte sie sich lange herum, ging schließlich zum Mitmachtag, um auf die Nachfragen der Dorfgemeinde zu reagieren. „Eigentlich wollte ich ihnen nur beweisen, dass das gar nichts für mich ist“, scherzt Jensen. Doch daraus wurde nichts – im Gegenteil. Bei der Freiwilligen Feuerwehr Mönkeberg ist sie mittlerweile verantwortlich für die Brandschutzerziehung, ehrenamtlich natürlich. „Die Feuerwehr schafft nicht nur ein Sicherheitsempfinden, sondern hat genauso einen sozialen Auftrag“, erklärt sie.

Jensen hat sich im letzten Jahr auch noch zur Konfliktberaterin ausbilden lassen. Die Stimmung in der eigenen Feuerwehr sei nicht gut gewesen und sie war gewillt, daran etwas zu ändern. Gelernt habe sie, wie wichtig Kommunikation, das Miteinanderreden und auch das gegenseitige Zuhören seien. „Wir haben das Werkzeug bekommen, um mit Menschen umgehen zu können, die Konflikte haben“, fasst sie zusammen. Vor gut einem Jahr hat der Verband dieses Vorhaben angeschoben – Projektleiter **Melf Behrens** hat selbst eine Mediations-

ausbildung absolviert und kann heute auf 26 Berater/-innen zurückgreifen. „Eine Gemeinschaft kann nur dann funktionieren, wenn sie als Team zusammenarbeitet“, beschreibt er den Hintergrund. Die Feuerwehr habe wie andere Verbände mit Austritten zu kämpfen. Oft waren „schlechte Führung oder persönliche Differenzen“ die Gründe.

„Uns sind mehrere Fälle bekannt geworden, in denen Mitglieder nicht ordentlich beteiligt worden sind und auch nicht angehört wurden“, sagt Behrens. Die Anfragen würden ihm recht geben, sagt er. Die kämen über ganz verschiedene Kanäle – sowohl auf persönlichem Weg als auch über das Kontaktformular auf der Internetseite. Behrens bespricht sich zuerst mit seinen Beratern/-innen, um herauszufinden, wer sich den Konflikt zutraue. Das hänge meistens an verschiedenen Dingen, oft sei jemand von außen nötig, manchmal könne Bekanntheit aber auch hilfreich sein. Kirstin Jensen hat nach der Ausbildung zwei Konfliktfälle begleitet. Neutralität sei dabei am wichtigsten, erzählt sie aus Erfahrung. „Wenn es einen Konflikt gibt, sollte ich schon den nötigen Abstand mitbringen.“ Alle Konfliktparteien werden im Vorfeld angehört, um sich ein Bild über die Situation zu machen

### Vertrauen und Vorsprung an Wissen

Es sei gut, erklärt sie, dass sich so viele Kameraden/-innen haben ausbilden lassen: „Wir können so schon viel früher einschreiten, wenn es irgendwo brodeln, und schwelende Konflikte meistens auch schon vorher löschen.“ Skepsis gegenüber der Beratungsarbeit gebe es trotzdem, das wisse sie – gezwungen allerdings würde niemand. „Wir verstehe unsere Arbeit nicht als Verhör und die Leute kommen freiwillig. Wir können ihnen nur anbieten, gemeinsam an Problemen zu arbeiten und eine passende Lösung zu entwickeln. Wenn das nicht gewünscht sein sollte, dann ziehen wir uns auch wieder zurück. Doch weggeschickt hat uns bisher noch niemand.“ Von Vorteil sei, dass alle Seiten das gemeinsame Ehrenamt bei der Feuerwehr teilen. Das schaffe Vertrauen und einen Vorsprung an Wissen: „Mir muss niemand erklären, wie die Strukturen in der Feuerwehr funktionieren.“

Insgesamt 1 400 Feuerwehren gibt es in Deutschlands zweitkleinstem Flächenbundesland – verteilt auf elf Landkreise. Alle abdecken können Melf Behrens und die Berater/-innen bislang noch nicht. Durch die weiten Fahrstrecken stoße das Projekt auch manchmal an Grenzen. Nach einem langen Arbeitstag könne er den Ehrenamtlichen kaum noch mehrstündige Fahrten zu einem Beratungsfall zumuten. Und mit einem Gespräch sei es meistens auch nicht gleich getan, sagt der Projektleiter. Gearbeitet werde meistens abends oder auch an den Wochenenden. Rückhalt gibt es auch vonseiten der Führungsetage des Verbandes. Die habe Behrens nicht wirklich von der Notwendigkeit überzeugen müssen. „Wir helfen als Feuerwehr in vielen Notsituationen, aber wer hilft eigentlich der Feuerwehr – abseits von psychologischer Betreuung bei Traumata oder Ähnlichem?“

Neben dem Einsatz der Berater/-innen bieten Behrens und sein Team außerdem auch Trainings für Führungskräfte an. Wenn die nicht hinter der Idee der Beratung stehen würden, würde das Projekt gar nicht erst ins Laufen kommen, verdeutlicht er. Es gehe zum Beispiel um die Vereinbarkeit von Feuerwehr mit Freizeit und Familie oder das bewusste Wahrnehmen unterschiedlicher Formen in der Ansprache. Die Feuerwehr habe an dieser Stelle einen schwierigen Spagat zu meistern. „Im Einsatz brauche ich natürlich klare Hierarchien, die manchmal auch militärische Züge annehmen. Im Übungsalltag oder im täglichen Miteinander sollte ich dann aber Beteiligung vorleben. Das ist dann tatsächlich nicht immer ganz einfach. Wenn ich aber weiß, was Menschen motiviert, sich für den Brandschutz ehrenamtlich zu engagieren, sollte ich auch versuchen, das aufrechterhalten.“

### Ein enormer ehrenamtlicher Einsatz

Auch auf Vorfälle mit rechtsextremistischem Hintergrund wollte Behrens vorbereitet sein und bot deshalb schon 2016 Schulungen zum Umgang mit Stammtischparolen an – unterstützt von einem eindeutig formulierten Angebot, das er den Kameraden/-innen mit auf den Weg gab: „Wenn etwas ist, dann meldet euch bitte.“ Doch die angezeigten Fälle würden sich in Grenzen halten, erklärt er. Es geht viel um Zwischenmenschliches. Bestätigen kann diesen Eindruck auch **Anja Engelbrechtsen-Wienk**, die erst vor Kurzem ihre Ausbildung als Beraterin abschloss. Auf ihren ersten Fall wartet sie zwar noch, arbeitet aber schon 25 Jahre für die Feuerwehr. Nach einer Verwaltungslehre ging sie zum Rettungsdienst – und ist heute Geschäftsführerin des Kreisfeuerwehrverbandes Schleswig-Flensburg. Die langjährige Erfahrung will sie nun nutzen, um Konflikte im Verband zu lösen.

Ähnlich lange im Feuerwehrdienst dabei ist auch Boris Wischow, der bereits im vergangenen Jahr an der Ausbildung teilnahm. Im Fortbildungskatalog sei er zufällig darauf gestoßen und besonders am „Blick über den Tellerrand“ interessiert gewesen. Eine Auseinandersetzung mit Flucht und Asyl oder die Beschäftigung mit Generationenkonflikten, die es auch in der Feuerwehr gebe, hätten ihn zur Anmeldung bewegt. Für sein Berufs- und Privatleben habe er sich viel mitnehmen können, vor allem das Erkennen der eigenen Grenzen. Wischow arbeitet als Gutachter beim medizinischen Dienst. Verantwortung trägt er auch bei der Feuerwehr, ist seit 2018 Zugführer einer Löschgruppe, übernimmt damit häufig die Aufgaben eines Einsatzleiters. Nördlich von Neumünster, in der Stadt Nortorf, rücken sie gut 100-Mal im Jahr zum Einsatz aus. Neun Fahrzeuge stehen dafür bereit.

Wischow berät nebenbei noch bei Konflikten in den Verbänden. Gleich im ersten Halbjahr leitete er eine Gruppenmediation mit bis zu 40 Teilnehmenden. Mit seinem neusten Fall gab er bereits drei Sitzungen, aber noch ohne Ergebnis. Der Zeitaufwand ist schon nicht ohne, sagt er, oft sei er nicht vor Mitternacht wieder zu Hause. Auch die Vor- und Nachbereitung der Termine käme noch dazu. Doch auch für die Betroffenen selbst sei der Aufwand hoch. Vorbehalte spüre auch Boris Wischow, überwiegend allerdings werde seine Arbeit positiv aufgenommen. „In den allermeisten Fällen geht es um Emotionen oder um Missverständnisse, die andere verletzt haben, die aber nie richtig aufgearbeitet worden sind“, so Wischow. Oft würden Fälle auch schon Jahre zurückliegen. Ich würde sagen, wir sind noch in der Findungsphase, haben aber auch schon überzeugt.“

Mehr dazu: [www.feuerwehrlebtdemokratie.sh](http://www.feuerwehrlebtdemokratie.sh)



„Wenn etwas ist, dann  
meldet euch doch bitte.“

*Melf Behrens,  
Anja Engelbrechtsen-Wienk*



## Sportlich fair

Besonders im Gemeinwesen versuchen extremistische Kräfte Fuß zu fassen – auch im Sport. Diesem Problem stellen sich besonders die mitgliederstarken Verbände.

Fußballromantiker/-innen schwärmen oft von Spielen in unteren Ligen. Dort, wo der Sport noch gelebt werde. Doch gerade im Amateurbereich kommt es immer wieder zu brutalen Fouls, verbal wie körperlich. Unparteiische werden bedroht, attackiert oder sogar getreten, Gegenspieler/-innen rassistisch beleidigt, aus Rudelbildungen auf dem Spielfeld werden Massenschlägereien. Und aus den Reihen des Publikums abseits des Platzes sind neo-nazistische Parolen zu hören. Kaum ein Spieltag vergeht noch ohne Spielabbruch. Je tiefer die Liga, desto größer die Entgleisungen.

Mehrere Hundert Spiele finden an einem Wochenende allein in Sachsen-Anhalt statt. Dort ist auch das Einsatzgebiet von **Helge Tiede** und seinem Team. Seit gut sechs Jahren leitet der Mittfünfiger ein Präventionsprojekt im **Landessportbund**, das nicht nur dem Verband, sondern besonders den Mitgliedern dabei helfen soll, eine Auseinandersetzung und einen Umgang mit rechtsextremen Tendenzen und Vorurteilen zu finden. Dafür wurden Ehrenamtliche ausgebildet, die im ganzen Land unterwegs sind, um Vorträge zu halten und bei Vorfällen zu intervenieren.

### **Workshops statt Geldstrafe**

Die Freiwilligen sind dafür über mehrere Wochen geschult worden, um zwischen Konfliktparteien zu vermitteln und ein Verfahren zur Lösung vorzuschlagen, das sie dann persönlich begleiten. Als größten Meilenstein benennt Tiede die Verankerung der Projektinhalte in der sogenannten Rechts- und Verfahrensordnung des Fußballverbandes in Sachsen-Anhalt. Bei unsportlichem Verhalten oder Regelbrüchen können Sportgerichte nicht mehr nur Geldstrafen oder Sperrern verhängen. Das kann im Fall eines rassistischen Vergehens bedeuten, an einem Workshop der Berater/-innen teilzunehmen.

Deren Portfolio reicht inzwischen von Extremismus über Cybermobbing und Homophobie bis hin zur Prävention sexualisierter Gewalt. Die Anfragen werden im Umlaufverfahren verteilt – wer kann, erklärt Tiede, es gehe „darum, nach Vorfällen in Vereinen, unter dem Publikum oder auf dem Spielfeld in die Auseinandersetzung zu gehen.“ Die Hürde, sich an das Projekt zu wenden, sei besonders dann niedrig, wenn tatsächlich schon etwas vorgefallen oder das mediale Interesse groß ist.





### **Vorfälle nicht nur im Fußball**

Andernfalls gebe es aber auch Beispiele, wo Probleme kleingeredet würden – zum Beispiel, wenn es einen bekennenden Neonazi im Klub gibt. Tiede kennt die üblichen Erklärungsversuche wie: Langfristig aber nehme der Zusammenhalt im Sport durch Ausgrenzung Schaden. Bedarf gibt es daher nicht nur im Fußball, sondern auch vonseiten des Basketballs, im Judo oder im Kampfsportbereich, weil Vereinen „von außen das Label ‚Naziverein‘ zugeschrieben wird, sie das aber selbst sehr entschieden ablehnen“.

Gemeinsam wird nach Strategien gefahndet – auch dann, wenn Sportvereine angesprochen sind, sich an Aktionsbündnissen gegen Rechtsrockkonzerte in ihrer Stadt zu beteiligen. Rückhalt erhält Helge Tiede bei all dem auch aus der Verbandsspitze, die regelmäßig den Kontakt zum Projekt suche: „Ohne vermessen zu klingen: Der Vorstand hat den Extremismus als eines der zentralen Themenschwerpunkte angenommen.“ Gewachsen sei das Projekt außerdem im Umgang mit einem Fußballverein, der sich nahezu komplett aus rechtsextremen Hooligans zusammensetzte.

Helge Tiede spielt an auf den früheren Kreisligisten FC Ostelbien, der aus Mitgliedern der „Blue“, einer Neonazigruppierung aus dem Umfeld des 1. FC Magdeburg, bestand und auch vom Verfassungsschutz beobachtet wurde. Tiede war damals mehrere Male auf dem Dorfsportplatz im sachsen-anhaltinischen Leitzkau zugegen, um sich selbst ein Bild zu machen. Es gab Übergriffe auf Schiedsrichter und gegnerische Spieler, die im Spielbericht oft nicht auftauchten und vonseiten der Justiz kaum ermittelt worden sind – die Angst war groß.

Auch außerhalb des Platzes war die Gruppierung nicht zimperlich: Schlägereien, Hausbesuche, Überfälle auf Migranten. Im Herbst 2016 wurde der FC Ostelbien schließlich vom Spielbetrieb und aus dem Fußballverband ausgeschlossen. Tiede selbst war mit der Aufarbeitung betraut und half beim Erstellen eines Lagebildes, stand den Verantwortlichen mit Rat zur Seite. Heute, mit etwas Abstand, erklärt er: „Einen direkten Kontakt zum Verein

hatten wir nicht. Das ist ein Fehler, den ich mir schon ankreide. Dennoch wären wir damit an unsere Grenzen gestoßen.“

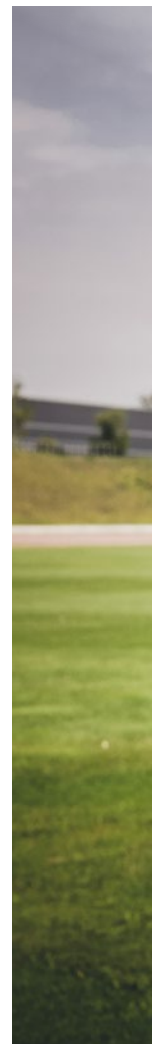
### **Umgang mit einem Neonaziverein**

Mit einem Ausschluss aber, ergänzt er, könne keine Gesinnung verboten werden. „Was passiert, wenn die Spieler in anderen Vereinen Fuß fassen? Ich bin überzeugt, dass wir immer versuchen sollten, zu integrieren, statt auszuschließen.“ Im Fall Ostelbien gab es diese Chance jedoch kaum. Die gesellschaftliche Situation, speziell im Osten, hat sich seitdem auch nicht wirklich entspannt, sondern ist mit der Aufnahme von Flüchtlingen weiter verschärft worden – genauso in Sachsen-Anhalt. Solche Einstellungen zeigen sich auch im Umfeld des organisierten Sports.

Der Landessportbund Sachsen-Anhalt ist seit Anfang an im Programm dabei und Helge Tiede hat die Leitung im dritten Jahr übernommen. Die Beratungsarbeit sei heute sehr viel komplexer. Auch die Anzahl der Fälle habe zugenommen, mehr als 100 betreut das Projekt im Jahr. Oft stünden diese im Zusammenhang mit Rechtspopulismus oder Rechtsextremismus, so Tiede. Die Arbeit sei auch „treffsicherer“ geworden. Einen Grund sieht er in der eigenen Herangehensweise: „Wir schauen nicht mehr nur auf die Verursacher/-innen des Konflikts, sondern auf das ganze Umfeld.“

### **Ständige Spielbeobachtung**

Ein sehr aufwändiger Beratungsfall war der des SV Blau-Weiß Grana im August 2019. Einer, der sehr viel Zeit erforderte, meint Tiede. Nach einem Foulspiel mit schwerer Verletzung eines Gegenspielers stand Momodou Jawara im Internet am Pranger. Andere Klubs boykottierten die Partien gegen Grana, weil sie die Spielweise fürchteten. Ein runder Tisch sollte Lösungen schaffen. Eine davon war, dass Tiede und sein Team Fortbildungen für Trainer /-innen aus der Kreisliga zu Fairplay und Gewaltprävention anboten. Auch mit dem Spieler sollte in Form von Coachings zusammengearbeitet werden.



„Ich bin überzeugt,  
dass wir immer  
versuchen sollten,  
zu integrieren, statt  
auszuschließen.“



Das Projekt stand dem Verein seitdem zur Seite, war bei fast jedem Training dabei und auch bei allen Spielen vor Ort, „um präventiv zu wirken und zu moderieren“, sagt Helge Tiede. Die Boykotte aber seien bei Weitem nicht das einzige Problem des Klubs. Grana hat laut eigenen Aussagen seit Jahren mit Rassismus zu kämpfen – das Team besteht vor allem aus Geflüchteten. Bislang blieben solche Fälle im Verborgenen, weil Schiedsrichter rassistische Beleidigungen oder Ähnliches nicht in den Spielberichten vermerken würden, kritisieren die Verantwortlichen.

### **Unerwartete Entwicklungen**

Tiede bekommt es in den Vereinen auch mit der Reichsbürgerbewegung zu tun oder mit Neonazis im Kampfsport. „Ich habe den Eindruck, dass im Sport das Nicht-sagbare lauter geworden ist“, so der Projektleiter des Landessportbundes. Gleichzeitig werde das Beratungsangebot des Verbands bewusst angenommen. „Wir sind nicht in allen 3000 Sportvereinen Sachsen-Anhalts bekannt, das zu behaupten, wäre Quatsch. Aber die Landkreise und Fachverbände kennen unsere Beratung.“ Mittlerweile werde das Team auch von Vereinen außerhalb des Sports angefragt.

Die Ehrenamtlichen seien völlig ausgelastet – und Situationen manchmal auch hochskalierend. Helge Tiede kann neben zwei Hauptamtlichen auch auf 20 Berater/-innen zurückgreifen, die sich alle unterschiedlich spezialisiert haben: Bildungsarbeit, Fallberatung oder Spielbeobachtung. Die Qualität in der eigenen Arbeit spürt er auch in der Kooperation mit anderen Landessportbünden. Doch mit solch einer Entwicklung hätte Tiede nie gerechnet: „Dass wir vom DFB zu Workshops eingeladen werden, das ist eine Dimension, die ich mir gar nicht hätte vorstellen können.“

Mehr dazu: [www.lsb-sachsen-anhalt.de](http://www.lsb-sachsen-anhalt.de)

## Online lernen

Der **Caritasverband** in Münster setzte in der Qualifizierung der Ehrenamtlichen auch auf Online-Seminare. Die Neugierde unter den Teilnehmenden war groß.

**Christine Rehberg** sorgt sich vor einem „Rechtsruck“, wie sie es nennt. Die Heilpädagogin suchte deshalb nach handfesten Argumenten, um in Konflikten „nicht zu resignieren“. Und so meldete sie sich auf die Ausschreibung des Caritasverbandes für die Diözese Münster für eine Ausbildung als Beraterin an. Insgesamt sieben Duos fanden sich zusammen, um gemeinsam eine mehrmonatige Qualifizierung zu durchlaufen. Rehberg arbeitet im St.-Antonius-Haus im nordrhein-westfälischen Herten, das ein Familienzentrum und einen Sprachheilkindergarten beherbergt. Dort kümmere sie sich um Eltern, Kinder oder Mitarbeitende, sagt sie. Die Idee der Ausbildung ist, dass die Berater/-innen künftig in den Einrichtungen der Caritas für demokratische Werte sensibilisieren, Angehörige im Umgang mit Extremismus beraten oder Klienten/-innen entsprechend aufklären.

Um auf diese Aufgabe vorbereitet zu sein, wurden die Tandems entsprechend geschult: Moderation, Konfliktlösung, Projektentwicklung, gewaltfreie Kommunikation, rechtsextremistische Phänomene und der Umgang mit diskriminierenden Aussagen standen dabei auf dem Programm. Letzteres ist Rehberg besonders in Erinnerung geblieben. Auslöser für das Projekt in Münster sei eine Initiative der Caritas auf Bundesebene gewesen, sagt Projektleiter **Theodor Damm**. Genauer: eine Kampagne, mit der der Verband auf die Notwendigkeit des gesellschaftlichen Zusammenhalts aufmerksam machen wollte. 60.000 hauptamtlich Mitarbeitende gibt es allein in der Diözese. „All die gesellschaftlichen Diskussionen und Phänomene wie Rassismus oder Intoleranz werden sie genauso bei der Caritas finden. Und dem müssen wir etwas entgegensetzen“, meint Damm.



*Julia Wolrab*

### Beratungen und eigene Projekte

Besonders an der Ausbildung war auch, dass die Tandems schon währenddessen eigene Projekte umsetzen sollten, um andere auf die spätere Beratungsarbeit aufmerksam zu machen. „Es sollten kleine Aufhänger sein, damit die Einrichtungen frühzeitig eingebunden werden“, verrät Damm. So gab es beispielsweise einen Besuch in Berlin, um sich dort auf den Spuren des Parlamentarismus zu bewegen. Ein anderes Tandem kooperierte mit der Gedenkstätte Villa ten Hompel in Münster, um sich mit der Geschichte des Nationalsozialismus auseinanderzusetzen. Die Villa des Industriellen Rudolf ten Hompel wurde 1940 zum Hauptquartier der sogenannten Ordnungspolizei, die für die Bewachung der Deportationszüge verantwortlich war. In der Arbeitsstelle von Christine Rehberg entsteht seit Wochen das Projekt mit dem markigen Namen „Demokratie für die Hosentasche“.

Die Einrichtung bekam nach langer Suche einen alten, leeren Zigarettenautomaten geschenkt, der nun wieder hergerichtet und umfunktioniert wird. Gebastelt werden kleine Schächtelchen, die mit Überraschungen und Fragen rund um das Thema Demokratie gefüllt werden, sagt sie. „Wir wollen Menschen durch die Hintertür auf Themen stoßen, die wir in der heutigen Zeit für relevant halten.“ Für einen Euro sollen die Schachteln zu haben sein. Bei den Designs arbeitet Rehberg mit lokalen Künstlern/-innen zusammen. Aufgestellt werden soll der Automat dann im nächsten Jahr, hofft die Initiatorin. Damit während der Qualifizierung genau solche Ideen entstehen können, hatte sich die Caritas in Münster von Beginn an einen Partner an die Seite geholt, der seit vielen Jahren in der Präventionsarbeit tätig ist – und die Mitarbeitenden fortbilden und auch unterstützen kann.

### Schulungen als Online-Angebote

Der Verein „Gegen Vergessen – Für Demokratie“ aus Berlin hatte dafür ein sogenanntes Blended-Learning-Format entworfen. Übersetzt bedeutet *blended* so viel wie „vermischt“. **Julia Wolrab** war federführend an der Entwicklung beteiligt: „Das Format ist eine Art Hybrid – ganz so wie bei einem Auto, das mit Benzin betankt werden kann, aber auch als Elektroauto funktioniert. Wir wollten eine sinnvolle Verknüpfung aus Online- und Offline-Seminaren schaffen.“ So absolvierten die künftigen Berater/-innen des Caritasverbandes eine achtmonatige Qualifizierung und besuchten regelmäßig Präsenzveranstaltungen oder nutzten die passenden Online-Lernmodule. Es sei darum gegangen, bemerkt Wolrab, die Wochen, die zwischen den Fortbildungen in Münster liegen, effektiv dafür zu nutzen, Gelerntes zu reflektieren, im Team miteinander zu arbeiten und sich auszutauschen.

Außerdem sollten die Teilnehmenden durch die Online-Lernmodule neue Anregungen bekommen. Die Konzeption der Plattform habe ein ganzes Jahr gedauert und der Weg dahin war „steinig“, erzählt Wolrab. Sie hatten sich nach langer Recherche gegen ein Open-Source-Format entschieden, weil das weder den Wünschen des Vereins noch den Bedürfnissen der Zielgruppe entsprochen hätte. Schließlich entstand in Zusammenarbeit mit einer Medienpädagogin und einer Agentur eine ganz eigene Plattform, die in Zukunft auch allen anderen Verbänden bereitgestellt werden soll, die vom Bundesprogramm „Zusammenhalt durch Teilhabe“ unterstützt werden. Herausfordernd sei es vor allem gewesen, erinnert sich Julia Wolrab, die Ausbildungsinhalte zum Umgang mit Hass im Netz oder zur Projektplanung so aufzubereiten, dass sie auch online problemlos funktionieren.



### Unterschiedliche Vorerfahrungen

Unternehmen setzen schon länger auf E-Learning-Programme. Diese qualifizieren Mitarbeitende immer häufiger in Online-Kursen. In Initiativen und Projekten fehle bislang noch die Erfahrung, weiß Wolrab. Sie und der Verein „Gegen Vergessen – Für Demokratie“ wollen nun etwas dafür tun, damit sich das in naher Zukunft ändert. Acht mehrtägige Module sind für die Caritas entstanden – drei davon wurden online absolviert: zum Thema Werte und Identität, Demokratieverständnis oder Rechtspopulismus. Jeweils zwei Monate hatten die Teilnehmenden zur Bearbeitung des Materials Zeit, darunter Videos, Übungen, Wissen und Lektüreaufgaben. Die Ausbildung ausschließlich im Netz anzubieten, davon hielt Wolrab wenig. „Der persönliche Austausch ist mit nichts zu ersetzen und es braucht genauso geschützte Räume, um über Beratungsfälle sprechen zu können.“

Hinzugekommen sei, dass auch die Tandempaare sehr heterogen besetzt waren. Während es eine junge Studentin gab, die sich ehrenamtlich in der Geflüchtetenhilfe der Caritas einbringt und das Netz als ihr zweites Zuhause bezeichnen würde, seien unter den Teilnehmenden auch ältere Menschen gewesen, die „allein schon das Arbeiten am PC als Ausnahme beschrieben und online auch nicht mit anderen kommunizieren“, sagt Wolrab. Dies zusammenzubringen, sei nicht einfach gewesen, gibt sie zu. Das hätten auch die Rückmeldungen gezeigt: Während die einen zügig mit den Online-Kursen fertig waren, hätten andere lange gebraucht, um sich dort überhaupt zurechtzufinden. Mit Theodor Damm stand Julia Wolrab deshalb im ständigen Austausch – und die Mühe machte sich bezahlt. „Am Ende waren alle mit dem Medium vertraut und haben davon profitiert.“ •

Mehr dazu: [www.demokratie-erleben.online/de](http://www.demokratie-erleben.online/de)  
und unter [www.zusammenhalt-durch-teilhabe.de/qualifizierung](http://www.zusammenhalt-durch-teilhabe.de/qualifizierung)



## Wie kleine Feuermelder

In Sachsen-Anhalt organisieren sich Menschen mit Migrationsgeschichte in einem Netzwerk, um für ihre Interessen zu streiten. Das bleibt nicht ohne Spannungen.

Die Gründung liegt schon etwas länger zurück. Bereits im Jahr 2008 schlossen sich Menschen mit Migrationsgeschichte in einem bis heute einzigartigen Bündnis zusammen: **Lamsa**, abgekürzt für Landesnetzwerk der Migrantenorganisationen Sachsen-Anhalt. 100 Mitglieder zählt der Verein inzwischen, darunter Menschen aus 70 Nationen und mit 30 Sprachen. Bei Lamsa treffen deshalb auch unterschiedliche Wertvorstellungen und Gewohnheiten aufeinander, sagt der Mitgründer und Geschäftsführer **Mamad Mohamad**. „Ich merke das meistens schon daran, wie unterschiedlich die Menschen denken und arbeiten“, meint der Enddreißiger. Einfach sei das nicht immer: „Manchmal tragen sie Konflikte aus ihren Herkunftsländern mit nach Sachsen-Anhalt und ins Netzwerk.“

Unter anderem sei das in jüngerer Vergangenheit bei Menschen aus Russland und der Ukraine der Fall gewesen, vor allem im Jahr 2014, als die Krimkrise so präsent war. Ähnliche Situationen erlebt Mamad Mohamad immer wieder zwischen Menschen aus Palästina und Israel: „Als die US-amerikanische Botschaft 2018 von Tel Aviv nach Jerusalem verlegt wurde, gab es auch in Halle an der Saale Proteste. Dabei haben sich einige Menschen aus Palästina antisemitisch geäußert.“ Das Netzwerk habe damals deutlich gemacht, dass so etwas nicht geduldet werde. Und gleichzeitig musste dieser interne Konflikt aufgearbeitet und gelöst werden – damit der Verein weiter effektiv arbeiten konnte. In solchen Fällen versuche Lamsa eine faire Lösung für alle Seiten zu finden.

In den eigenen Strukturen kann Lamsa dabei auf ausgebildete Berater/-innen zurückgreifen. Die, verdeutlicht Mohamad, hätten in solchen komplizierten Situationen vermittelt, „einzeln, aber auch gemeinsam mit den Konfliktparteien gesprochen, um herauszufinden, wo das Problem liegt“. So habe sich der Streit auch recht schnell lösen lassen – im konkreten Fall sei die jüdische Gemeinde nach einer Entschuldigung, einer öffentlichen Stellungnahme und einigen Besuchen untereinander wieder versöhnt gewesen. Die enge Verbundenheit im Verein sei dabei von Vorteil. Lamsa will mit dem Projekt aber auch Konflikte vorbeugen. Deshalb hilft der Verein Führungskräften in den Mitgliederorganisationen, diskriminierende Aussagen anzusprechen und zu thematisieren.

*V. l. n. r.:*  
Mamad Mohamad,  
Mika Kaiyama,  
Djamel Amelal,  
Larissa Wallner







## „Manchmal tragen sie Konflikte aus ihren Herkunftsländern mit nach Sachsen-Anhalt.“

### Ein Gefühl von Zuhause

Die Berater/-innen seien wie „kleine Feuermelder“, erklärt Mohamad, bereit, überall dort aktiv zu werden, wo Konflikte entstehen könnten. Zudem bietet Lamsa Bildungsmaßnahmen an, schafft Begegnung und leistet Aufklärungsarbeit. „Demokratie in Vielfalt“ heißt das Projekt, das von **Mika Kaiyama** geleitet wird. Zwar wird Lamsa schon seit 2015 durch Z:T gefördert – doch gerade die Migrationsbewegungen der letzten Jahre haben das Netzwerk noch einmal vor neue Aufgaben gestellt, besonders in Fragen von Teilhabe und des eigenen Demokratieverständnisses. Genau daran arbeiten sie mit den Mitgliederorganisationen, bieten politische Bildung an, zeigen Möglichkeiten zum gesellschaftlichen Mitgestalten auf und versuchen, gemeinsame Positionen zu entwickeln.

Die eigene Migrationserfahrung sei eine große Gemeinsamkeit, eine „verbindende Kraft“ unter den Mitgliedern und den Beratern/-innen, bemerkt Mika Kaiyama. Sie alle wüssten, dass Integration ein Prozess sei, „der manchmal auch ein ganzes Leben dauern kann“. Auch davon lebt das Projekt – und von gegenseitigem

Vertrauen. Bei Lamsa fühlten sich viele Migranten/-innen „zu Hause“, erzählt Kaiyama, „weil ich endlich nicht mehr anders sein muss“. Immer wieder gehe es deshalb auch um die Frage, was es bedeute, sich zu integrieren, dabei aber nicht die eigene Identität zu verlieren. Dafür eine Idee zu entwickeln und Verständnis zu schaffen, das motiviere sie in ihrer Arbeit. Es sei mühsam, immer alle einzubinden, „aber es lohnt sich, so viele wie nur möglich mitzunehmen“.

„Um teilhaben zu können, brauche ich ganz verschiedene Dinge. Ich muss nicht nur wissen, wie und wo ich mich einbringen kann, sondern ich muss auch selbstbestimmt artikulieren können, was ich mir genau vorstelle.“ Die Beratungsarbeit habe auch innerhalb des Verbandes einen Prozess in Gang gesetzt, der die Frage aufgeworfen hat, was Lamsa eigentlich genau ist und was die Arbeit des Netzwerkes auszeichnet. Entstanden ist schließlich ein umfangreiches Leitbild. „Jede Silbe kommt von unseren Mitgliedern“, meint Kaiyama stolz. Doch ihr ging es nicht nur um das fertige Produkt, sondern darum, den Prozess fachlich zu begleiten und das Niedergeschriebene in den Alltag der Organisation einzubetten. Dafür müssten die Berater/-innen ständig Kontakt halten.



### Beratung bei Konflikten

Auch mit Anfeindungen von rechtsaußen hat der Verein zu kämpfen. „Je aktiver Migranten/-innen in der Öffentlichkeit sind, desto eher werden sie auch zur Zielscheibe“, sagt Kaiyama. „Damit muss ich natürlich umgehen können. Viele Ehrenamtliche sind erstaunlich mutig und lassen sich davon nicht einschüchtern. Dafür bewundere ich sie.“ Die Hoffnung zu behalten, sei nicht immer einfach, doch Lamsa versuche Diskussionsrunden zu schaffen, um gemeinsam eine Strategie im Umgang mit solchen Vorfällen zu erarbeiten und Betroffene zu stärken. Kaiyama schmerzen diese Angriffe: „Es tut einfach weh, weil wir schon so lange hier leben und dieses Land unser Zuhause geworden ist. Eigentlich sind wir auch Patrioten/-innen, weil wir sehr viel für Sachen-Anhalt tun.“

Dass die Berater/-innen von Lamsa aus den eigenen Reihen kommen, sei nicht nur für den Verein ein großer Vorteil, sondern auch vom Bundesprogramm „Zusammenhalt durch Teilhabe“ gewollt. In den ersten Jahren der Beratungen sei es viel um technische Fragen gegangen, erinnert sich Mika Kaiyama – Vereinsgründungen, Satzungsänderungen, Vorstandswahlen, Mehrheiten. „Mittlerweile sind die Demokratieberater/-innen Spezialisten/-innen für interkulturelle Konfliktberatungen.“ **Djamel Amelal** ist einer von ihnen. Im Vorstand von Lamsa sitzt der Fremdsprachenkorrespondent für das Islamische Kulturcenter. Er engagiert sich in einem Sportverein und im Zentralrat der Muslime in Deutschland. Für die Ausbildungswochenenden hat sich Amelal dennoch Zeit genommen.



Amelal hat selbst viele Jahre in der Migrationsberatung gearbeitet und kann seine Erfahrungen mit in seine neue ehrenamtliche Tätigkeit einbringen. Profitieren würden von den Angeboten vor allem die Organisationen, die Lamsa weiterbildet und begleitet, und natürlich deren Mitglieder. „Für viele Menschen, die neu nach Deutschland kommen, ist Demokratie ein Fremdwort. Sie müssen lernen, ihre Meinung zu sagen, anderen zuzuhören, Konflikte auszuhalten und Argumente auszuhandeln.“ Gerade die Reaktionen auf den Anschlag auf eine Synagoge in Halle hätten gezeigt, wie eng die verschiedenen Vereine durch Lamsa zusammengedrückt seien. Angst und Unsicherheiten habe es natürlich genauso gegeben, so Amelal. „Überwogen hat allerdings die gegenseitige Solidarität.“

Mehr dazu: [www.lamsa.de](http://www.lamsa.de)

# Grundsätze des Beratungsansatzes im Kontext von „Zusammenhalt durch Teilhabe“

**1** Die Beratung geschieht vertraulich.

**2** Die Beratung ist transparent.

**3** Die Beratung wird innerhalb der Ziele des Programmes fallbezogen, an den konkreten Zielstellungen der Beratungsnehmer/-innen orientiert, durchgeführt.

**4** Das Projekt hat einen gesellschaftlichen Auftrag.

**5** Jede Beratung setzt einen Auftrag und eine Auftragsklärung voraus.

**6** Die Beratung wird als Hilfe zur Selbsthilfe verstanden und orientiert sich an den Ressourcen der Beratungsnehmer/-innen.

**7** Die Beratung kann darauf abzielen, einen Perspektivwechsel beim/ bei der Beratungsnehmer/-in herbeizuführen.

## Beratungsbegriff

Der Beratungsbegriff im Bundesprogramm „Zusammenhalt durch Teilhabe“: Die verbandsinternen Demokratieberater/-innen führen anlassbezogene Beratungen aufgrund eines konkreten Rassismus-, Diskriminierungs- oder Rechts-extremismusfalls bzw. eines Konfliktfalls durch. Dies kann eine Kurzberatung, eine Verweisberatung oder eine Prozessberatung sein. Sie begleiten darüber hinaus auch demokratische Veränderungsprozesse in ihren Organisationen wie z. B. die Förderung einer demokratischen Diskussionskultur oder Mitbestimmungsmöglichkeiten.

Wichtig ist, dass innerhalb des Projektes eine gemeinsame inhaltliche Grundlage für die Durchführung der Beratung geschaffen wird, die für alle verbandsinternen Demokratieberater/-innen gilt.

## Kurzberatung

Eine Kurzberatung bezieht sich auf die Beratung von Einzelpersonen oder Teams der Mitgliedsorganisationen, Untergliederungen des Verbandes oder Einrichtungen mit max. drei Beratungsterminen, d. h. in der Regel auf Beratung vor Ort aufgrund eines konkreten Vorfalles oder Anlasses. Ziel der Beratung ist es, eine für die Organisation angemessene Lösung des Konfliktes bzw. des Problems zu finden.

## Verweisberatung

In manchen Verbänden haben die Demokratieberater/-innen ausschließlich die Aufgabe, eine Erstberatung durchzuführen, bei der das Problem oder der Konfliktfall genau beschrieben und der Beratungsbedarf formuliert wird. Sie haben hier eher die Funktion eines/-r ersten Ansprechpartners/-in, der/die über gute Kenntnisse der Unterstützungsstruktur verfügt und die Beratungsnehmer/-innen im zweiten Schritt weitervermittelt.

## Prozessberatung

Eine Prozessberatung ist ein Beratungsfall mit mehr als drei Beratungsterminen. Die Demokratieberater/-innen sind hier als langfristig beratende Unterstützer/-innen tätig. Es wird ein komplexeres Thema bearbeitet, das mehrere Verbandsebenen und Personengruppen umfasst.

Mehr dazu: [www.zusammenhalt-durch-teilhabe.de](http://www.zusammenhalt-durch-teilhabe.de)

# Beispielfälle

Demokratieförderung und Extremismusprävention:  
Die Begriffe sind zwar fast jedem geläufig. Aber was passiert da eigentlich konkret? Zwei Beispiele aus der praktischen Arbeit.

## Fall 1

### **Die Ausgangslage**

In einem Sportverein waren Rechtsextreme aktiv, auch Fans und ein Sponsor wurden mit rechtsextremer Symbolik auffällig. Die örtliche Presse berichtete intensiv.

### **Das Vorgehen**

Die Berater/-innen gingen aktiv auf den Verein zu und boten Hilfe an. In Gesprächen mit dem Vereinsvorsitzenden, Vertretern/-innen der Verbände, Verwaltung und Polizei wurde eine mehrstufige Strategie entwickelt: Nachdem die Spieler am nächsten Spieltag mit einem Bekenntnis für Toleranz und gegen Diskriminierung ins Stadion eingelaufen waren, folgten Coachinggespräche mit Mannschaft und Vereinsspitze. Schulungen zu rechtsextremen Codes und Handlungsstrategien beim Zusammentreffen mit rechtsextremen Fans fanden statt. In der Folge wurden einige Vereinsmitglieder ausgeschlossen und die Stadionordnung ergänzt – so wurde beispielsweise Kleidung einer bestimmten Marke verboten.

### **Die Wirkung**

Es ist dem Verein gelungen, aus der passiven Rolle herauszukommen. Zwischen den Beteiligten hat sich ein konstruktiver Dialog entwickelt, weite Teile des Vereins wurden für den Umgang mit rechtsextremen Phänomenen sensibilisiert. Der Verein agiert jetzt viel aktiver: So werden etwa Fotos, die an die Presse gegeben werden, autorisiert.

### **Das Fazit**

Die Berater/-innen haben den Fall als sehr intensiv und anspruchsvoll wahrgenommen, sie brauchten dafür viel Fingerspitzengefühl. Die Beraterin sagt, ihr hätten die Kontakte in ein landesweites Beratungsnetzwerk sehr geholfen. Grundsätzlich gehe es weniger um eine breite Sensibilisierung für Rechtsextremismus als darum, professionelle Hilfestellung im Vereins- und Verbandskontext anzubieten.



## Fall 2

### **Die Ausgangslage**

In einem Landesverband der Naturfreunde hatte ein deutlich verjüngter Vorstand den bisherigen abgelöst und sich aufgemacht, die Verbandsarbeit neu auszurichten. Dabei sollte auch ein Leitbild erstellt werden, um eine stärkere Identifikation der Mitglieder aller Altersgruppen mit dem Verband zu erreichen.

### **Das Vorgehen**

Die Stärkenberater/-innen der Naturfreunde hatten den Vorschlag für einen Leitbildprozess entwickelt und an den Vorstand herangetragen. Es folgte ein Treffen mit dem Landesvorstand, bei dem sich die Beteiligten auf Ziele, Zeitrahmen und Aufgabenverteilung einigten. Mit einer Grafik über den Ablauf des Prozesses wurde dieser veranschaulicht. Die Grafik und ein erster Leitbildentwurf wurden an die Mitglieder verschickt, die sich schriftlich äußern konnten; parallel diskutierte der Vorstand in den Ortsgruppen über den Text. Es folgten Workshops auf der Landeskonzferenz und schließlich die Verabschiedung des Leitbilds.

### **Die Wirkung**

Der Leitbildprozess als solcher hat die Ortsgruppen in ihrem Verständnis gestärkt, Teil eines Mitmachverbands zu sein. Es fand ein Austausch unter den Gruppen statt, zudem wurde der Landesvorstand offener für Sichtweisen der Mitglieder. Neue partizipative Methoden – wie etwa Ideenrunden und Flipcharts – fanden Eingang.

### **Das Fazit**

Die Berater/-innen empfanden es als Herausforderung, insbesondere die älteren Mitglieder in den Prozess einzubeziehen und für neue Methoden zu begeistern. Dies gelang vor allem über Abwandlungen: So stellte sich etwa die Methode „Politik im Grünen“, bei der auf einer Wanderung im lockeren Rahmen über das Leitbild diskutiert wurde, als geeignet heraus. Die Berater/-innen sagen auch, es sei wichtig, ein gutes Zeitmanagement zu entwickeln, um die Mitglieder nicht zu überfordern.

# 3

## REGIONAL VERNETZT

### Die Z:T-Projekte im Austausch

Um Projektträger und Ehrenamtliche aus den verschiedenen Projekten zusammenzubringen und einen aktiven Austausch zu ermöglichen, bietet das Bundesprogramm „Zusammenhalt durch Teilhabe“ verschiedene Formate an. Neben den Vernetzungsprojekten der Feuerwehren, des THWs, des Sports und der Naturfreunde werden regelmäßig Landesvernetzungstreffen der Projektträger in den Bundesländern organisiert. Die ehrenamtlichen Demokratieberater/-innen haben im Rahmen der Berater/-innen-Foren die Gelegenheit, sich verbandsübergreifend auszutauschen und weiterzubilden. Durch die Vernetzung und das Schaffen von Synergieeffekten im Rahmen einer gelungenen Kooperation wird eine erfolgreiche Umsetzung der Projekte gefördert.





# „Das Gefühl, abgehängt zu sein, sorgt für Unmut.“

**Alfred Bax** ist Leiter des Projektes **PARTHNER** beim Heimatbund Thüringen e. V. In den letzten beiden Jahren hat er sich der regionalen Vernetzung von Engagierten auf dem Land gewidmet.

## **Warum ist Partizipation gerade im ländlichen Raum so ein bedeutendes Thema?**

Wir haben festgestellt, dass es im ländlichen Raum besonders wichtig ist, Menschen in die Entscheidungsfindung einzubeziehen. Ein Grund dafür könnte sein, dass hier die Informationen nicht so selbstverständlich verfügbar sind wie in den Städten, weil man dort eben doch näher zusammen ist. Zudem haben die Menschen in ländlichen Regionen häufiger das Gefühl, abgehängt und weit entfernt von den Orten zu sein, an denen die Entscheidungen getroffen werden – zum einen, weil sie es etwa durch schlechtere Internetanbindung und mangelnden öffentlichen Nahverkehr tatsächlich sind, zum anderen, weil man es ihnen immer wieder einredet. Beides führt zu dem Gefühl, nicht mitgenommen zu werden – und das sorgt für Unmut.

## **Das Projekt PARTHNER setzt auf regionale Vernetzung, um Teilhabe zu verstärken.**

### **Wie genau ist das gelaufen?**

Wir haben zunächst geschaut, wer die Akteure für das bürgerschaftliche Engagement in Vereinen und Verbänden sind. Wer setzt sich vor Ort für weltoffene Heimatpflege ein? Diese Menschen haben wir in Netzwerkkonferenzen zusammengebracht. Es ist nämlich ein Irrglaube, dass man, nur weil man vielleicht nur zwei Kilometer voneinander entfernt wohnt, weiß, wer sich aus welchen Gründen engagiert. Erst wenn man sich kennt, kann man überlegen, was man gemeinsam machen kann. In unserem Fall gibt es etwa den Austausch von Ortschronisten/-innen und das Vorhaben eines „Tag des Vereins“, bei dem man die eigene präsentieren kann.

### **Was ist die wichtigste Erkenntnis aus dem Projekt?**

Dass man sich viel Zeit nehmen muss, um wirklich alle Beteiligten mitzunehmen. Entscheidend ist nicht, dass so schnell wie möglich viele Ziele oder gar Papiere produziert werden. Manchmal haben wir da zu schnell zu viel erwartet und mussten immer mal wieder innehalten. Wenn ich will, dass Menschen an gemeinsamen Vorhaben nicht nur teilnehmen, sondern sie auch zu ihrem eigenen Anliegen machen, brauche ich Zeit – und die Geduld, auch einfach mal abzuwarten. •

Mehr dazu:

[www.projekt-parthner.heimatbund-thueringen.de](http://www.projekt-parthner.heimatbund-thueringen.de)



# Beraterinnen- und Berater-Foren

Im Bundesprogramm „Zusammenhalt durch Teilhabe“ haben über 2000 Personen ihre Ausbildung als Demokratieberater/-innen bereits abgeschlossen. Mit zunehmendem Einsatz der Berater/-innen steigt auch der Bedarf an Austausch, Vernetzung und Weiterbildung. Die Regiestelle des Bundesprogramms begleitet vor diesem Hintergrund in Kooperation mit Projektakteuren und den Landeskoordinatoren/-innen die Durchführung von Berater/-innen-Foren in den Bundesländern.

Solche Foren bieten die Möglichkeit, die im Bundesprogramm tätigen Berater/-innen und die mobilen Beratungsstrukturen besser zusammenzubringen und neue Formen der Zusammenarbeit zu erproben und zu etablieren.

## Sachsen

Berater/-innen-Forum am 25./26. Januar 2019, Alte Spinnerei Burgstädt



## Schleswig-Holstein

Der Fachtag „Beteiligungsprozesse in hierarchischen Strukturen“ vom 14. Februar 2019 wurde gemeinschaftlich von allen Z:T-Akteuren/-innen in Schleswig-Holstein organisiert: Paritätischer SH, AWO SH, Landessportverband SH, Landesfeuerwehrverband SH, THW-Jugend SH, DLRG SH in Neumünster.

In einem folgenden offenen Open Space Part haben sich aus allen Teilnehmenden Arbeitsgruppen zu folgenden Themen gefunden und die Themen inhaltlich gemeinsam miteinander diskutiert:

„Rote Linie ziehen? – Ausgrenzung von menschenfeindlichem Verhalten als möglicher Lösungsansatz bei rechten Äußerungen“

„Interkulturelle Öffnung – aber wie?“

„Angstfreie Räume als Bedingung für Teilhabe“

„Streitkultur mit Spaß und Respekt – wie geht das?“

„Ehrenamt/Hauptamt – Mitgestalten zwischen Freiheit und Verantwortung“



## Mecklenburg-Vorpommern

Willkommen im Dorf!? Forum der Bundesprogramme „Zusammenhalt durch Teilhabe“ und „Demokratie leben!“ in Mecklenburg-Vorpommern, am 7. September 2019, EVITA-Forum Demen

Auszüge und Stichpunkte aus dem Fotoprotokoll:

„Aktivierung von Solidarität zwischen Land & Stadt“

„Beziehungsarbeit von Ehrenamt und Verwaltung stärken“

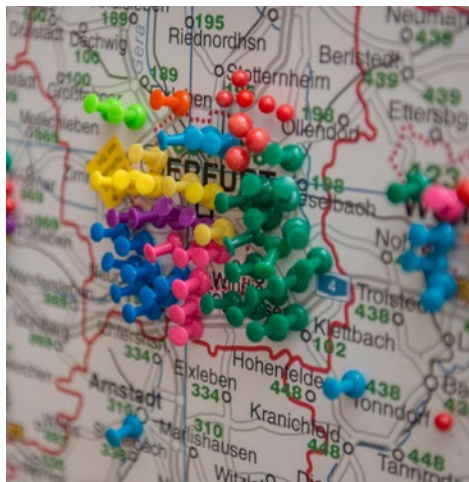
„Ausbau zentraler Angebotspools“

„Zielgruppen über Schlüsselfiguren erreichen“



## Thüringen

Berater/-innen-Forum der Thüringer Projekte aus „Zusammenhalt durch Teilhabe“ am 16. März 2018 in Apolda



## Zitate

**Thomas Böttcher**, *THEPRA, Demokratieberater bei SCHAU HIN*

„Ich komme aus dem Streetworkbereich und berate auch meine Klientel, wenn die sich demokratisch engagieren wollen, und ich versuche auch, sie dazu zu motivieren, sich überhaupt demokratisch zu engagieren. Natürlich habe ich auch Beratungsfälle, wenn es um Rassismus oder um rassistische Gewalt geht. Natürlich versuche ich auch in meinem Verband, zu bewirken, dass demokratische Strukturen entstehen, und wenn andere zu uns kommen und Fragen haben, versuche ich natürlich auch da weiterzuvermitteln. Wir haben durch dieses Modul viele Partner kennengelernt wie ESRA und Mobit, die man da nutzen und weitervermitteln kann, wenn man persönlich nicht weiterkommt. Also ich sehe mich wirklich so ein bisschen als Vermittlungsstelle.“

**Christine Schwarzbach**, *Geschäftsführerin des Thüringer Landfrauenverbandes und im Projekt PARTHNER als Vorsitzende des „Thüringer Färbedorf Neckeroda e. V.“*

„Das Netzwerk kann durchaus noch viel fester gestrickt werden. Die Landesprogramme sind wunderbar und wir selbst haben sie auch genutzt. Sonst hätten wir die Erzählcafés in unterschiedlichen Regionen gar nicht durchführen können, wenn wir das nicht gehabt hätten. Wir haben Landfrauen in Nordhausen, die haben dort mit den Afghanen Deutschunterricht gemacht. Die haben das einfach organisiert, haben Projekte gemacht und haben gesagt, wir laden euch ein. Wir haben hier eine Deutschlehrerin, die ist im Ruhestand, die möchte gerne noch ein bisschen etwas mit tun und auf diese Art und Weise hat man dort Deutschunterricht organisiert, weil die sprachlichen Barrieren müssen ja auch verringert werden. Und wenn alle diese Organisationen, die sich mit den Problemen der Demokratie beschäftigen, irgendwo sich noch besser vernetzen würden, dann hätte man natürlich noch einen stärkeren Effekt.“

**Katrin Schneider**, *Thüringer Arbeitsloseninitiative, Hildburghausen*

„Ich bin seit 2016 Demokratieberaterin in Ausbildung. Mein persönliches Ziel ist mehr Aufklärung. Gerade bei uns in Hildburghausen im ländlichen Raum sind die rechten Strukturen sehr groß und da ist uns einfach aufgefallen, dass es viel zu wenig Leute gibt, die einfach aktiv auf die Straße gehen. Ich wünsche mir bessere Netzwerkaktivität, dass die Netzwerke besser zusammenarbeiten, und es ist eben immer schwierig, wenn man etwas plant und die Stadtverwaltung dann sagt, das geht nicht. Ich wünsche mir einfach mehr Unterstützung auch vonseiten der Politik, von der ortsansässigen Politik und von anderen Akteuren/-innen.“

**Nina Haarfeld**, *Horizonte gGmbH, Altenburg*

„Ich sehe meine vorrangige Aufgabe darin, Suchtkranke und psychisch Kranke, mit denen ich jeden Tag ganz normal arbeite, im Alltag aufzuklären, insbesondere über rechtsextreme Situationen, aber auch zu befähigen, demokratisch denken zu können. Suchtkranke sehen auf der einen Seite, da sind welche, die kriegen mehr als ich, und dann fühlen sie sich benachteiligt. Auf der anderen Seite sind sie aber machtlos, weil sie selbst stigmatisiert sind. Wenn sie jetzt aber wieder Ausländer stigmatisieren können oder über diese Menschen sich erheben können, dann haben die dadurch einen Machtgewinn und da denke ich, dass ich meine Aufgabe darin sehe, über das AfD-Wahlprogramm aufzuklären, weil das gerade für diese Menschengruppen sehr schädlich ist.“

**Leila Al-Kuwaiti**, *Tausend Taten e. V.*

„Der Grund, warum ich Demokratieberaterin bin, ist, meine eigenen Horizonte zu erweitern und vielleicht auch noch eine Ergänzung zu dem Wissen und den Geschichten, die ich persönlich erlebt habe, mit einbringen zu können. Ich denke, dass wir im Verein sehr gut aufgestellt sind, was das angeht, und ich das dann eher so im Vereinsalltag lebe, im Gespräch mit den Kollegen vor allen Dingen, und wenn es dann insbesondere darum geht, demokratische Teilhabe mit reinzubringen.“



**Alfons Burhenne**, *Diakonie Mitteldeutschland*

„Für mich ist ausschlaggebend, dass Menschen miteinander reden, egal welcher Herkunft sie sind, und dass sie aufeinander zugehen. In Bezug auf meine Rolle als Demokratieberater bewegt mich im Moment ein großes Missverständnis oder sagen wir mal so, ein falsches Verstehen von der Regierung in Bezug auf Unterstützung von Projekten vor Ort. Ich finde, es fehlt an Unterstützung. Wir kämpfen momentan, dass wir unser Begegnungscafé weiterlaufen lassen können und Fördermittel dafür bekommen. Um mich wohlzufühlen als Demokratieberater, finde ich solche Treffen wie heute gut. Dadurch, dass man die Leute mal kennenlernt, die auch ringsum sind, dass man nicht allein ist. Und es bräuchte für mich noch ein höheres Anerkennen der Gesellschaft.“

**Laura Kleb**, *AWO Landesverband Thüringen*

„Mein Ziel ist es, Menschen zu motivieren, sich zu engagieren und Menschen zu unterstützen und zu stärken, dass sie die Themen, die für sie wichtig sind, auch ansprechen und bearbeiten. Demokratie ist der Grundstein unserer Gesellschaft. Es ist das, worauf wir basieren, worauf das Zusammenleben fußt, und ich glaube, es ist einfach total wichtig, dass das immer wieder betont wird und dass das auch schon für Kinder und für alle Menschen vermittelt wird und erfahrbar ist. Mich bewegen die Wahlergebnisse aus den letzten Wahlen. Das hat mich erschüttert und hat deutlich gemacht, dass das eben nicht nur so eine Randerscheinung ist, sondern dass viele Menschen Vorurteile und Stereotype haben. Ich finde es wichtig, dies anderen Menschen auch weiterzugeben, dass man sich damit auch aktiv auseinandersetzen kann.“

**Erika Knaak**, *Thüringer Feuerwehrverband, Landkreis Sömmerda*

„Ich bin im Thüringer Feuerwehrverband und ich bin einfach bestrebt, immer mehr dazulernen, und deshalb freue ich mich, hier dabei zu sein. Mich bewegt im Moment, dass der Landkreis Sömmerda sich nicht interessiert. Ich bin aus dem Landkreis die Einzige, die da mitmacht. Ich würde mir wünschen, dass ein bisschen mehr Interesse gezeigt wird für so etwas.“

## Koordinierende Träger

Vernetzung und Wissenstransfer werden im Bundesprogramm Z:T großgeschrieben. Für die Sparten Feuerwehr, Sport, THW, Naturfreunde, Arbeiterwohlfahrt und Diakonie fördert das Bundesprogramm daher sogenannte koordinierende Träger, die die jeweiligen Träger der Sparte in den Austausch bringen. Sie organisieren Vernetzungstreffen, bieten Unterstützung bei inhaltlichen Fragestellungen, helfen bei der Verankerung in den eigenen Verbandsstrukturen und machen gemeinsame Öffentlichkeitsarbeit. Der Vorteil dabei ist, dass die koordinierenden Träger die jeweiligen Besonderheiten gut kennen, selbst mit „Stallgeruch“ ausgestattet sind und damit

NAH DRAN am Projektalltag der Landesprojekte sind. Im besten Fall sorgen sie mit dafür, dass die Themen des Bundesprogramms und seiner Förderprojekte in den Regelstrukturen der Verbände auch über die Projektgrenzen hinaus bekannt werden.

Für die geförderten Projekte aus dem Bereich Sport übernimmt die Deutsche Sportjugend im DOSB (dsj) die Koordination. Sie bietet beispielsweise eine gemeinsame Grundqualifikation von Beratern/-innen an, an der sich alle Landesprojekte beteiligen können. Die THW-Jugend entwickelt mit allen Landesjugenden und gemeinsam mit unzähligen kreativen Helferinnen und Helfern neue Angebote für demokratiestärken-

de Verhaltensweisen in der Jugendarbeit.

Für die Feuerwehrprojekte bietet der Deutsche Feuerwehrverband (Groß-)Veranstaltungen und Weiterbildungen an, begleitet die Öffentlichkeitsarbeit und vertritt die Projekte auf Bundesebene nach außen. Die Naturfreunde haben in den letzten Jahren 170 ehrenamtliche Berater/-innen ausgebildet. Sie alle beraten Naturfreunde-Gliederungen in Konfliktsituationen, stoßen Änderungsprozesse an und systematisieren Ideen oder moderieren beispielsweise Veranstaltungen. Eine Besonderheit der Naturfreunde-Projekte ist ihr sogenannter roter Koffer, den alle Berater/-innen zum Ende ihrer Ausbildung erhalten und der mittlerweile zum Markenzeichen geworden ist.

Alle koordinierenden Träger sind für die Regiestelle ein wichtiger Partner bei der qualitativen Umsetzung des Bundesprogramms vor Ort. •

Mehr dazu:

THW: [www.thw-jugend.de](http://www.thw-jugend.de)

DSJ: [www.dsj.de](http://www.dsj.de)

Naturfreunde: [www.naturfreunde-thueringen.de](http://www.naturfreunde-thueringen.de)

AWO: [www.awo.org](http://www.awo.org)

Feuerwehr: [www.feuerwehrverband.de](http://www.feuerwehrverband.de)

Diakonie: [www.diakonie.de](http://www.diakonie.de)

# Methoden und Ideen aus der Projektpraxis

## Weil ein Perspektivwechsel helfen kann

Planspiel „Ich bleib dabei“  
der THW-Jugend Nordrhein-Westfalen

### Was ist es?

Im Planspiel schlüpfen die Teilnehmenden in eine Rolle, die ihnen bisher eher fremd war, und versuchen, sich so gut wie möglich hineinzudenken. So gehen sie in die Sitzung eines fiktiven THW-Ortsverbands und bemühen sich, einen Konflikt zwischen verschiedenen Generationen oder Kulturen zu lösen.

### Für wen ist es gedacht?

Spielen können zwischen acht und 24 Teilnehmende. Das Spiel richtet sich zwar an junge THW-Helfer/-innen, angesprochen werden dabei aber Spieler/-innen jeder Altersklasse.

### Was braucht man dafür?

Gebraucht wird das Komplettsset mit Rollenkarten und Arbeitsmaterial.

### Wie funktioniert es?

Die Spieler/-innen nehmen ihre Rollen ein – und los gehts. In einer Diskussion versuchen sie, herauszufinden, warum Junghelfer/-innen diskriminiert werden und was man dagegen tun kann. Im Idealfall entstehen so gute Lösungen – und die Erkenntnis, dass auch andere Sichtweisen als die eigene berechtigt sind.

### Wer ist verantwortlich?

Landesjugendgeschäftsstelle der THW-Jugend NRW,  
gst@thw-jugend.nrw  
Mehr dazu: [www.lv-nw.thw.de](http://www.lv-nw.thw.de)

## In acht Stationen Vorurteile abbauen

Das Spiel „Ich-du-wir“  
der Diakonie Mitteldeutschland

### Was ist es?

Das interaktive Stationenspiel ist gedacht für den Einsatz in Workshops und für Menschen, die bereit sind, über den eigenen Tellerrand hinaus zu schauen. „Ich-du-wir“ will Verständnis für andere Lebenswelten wecken, Wissen vermitteln und Vorurteile abbauen.

### Für wen ist es gedacht?

Für junge Erwachsene und Erwachsene, spielen können etwa zwölf Personen pro Spiel.

### Was braucht man dafür?

Einen größeren Raum mit acht Tischen als Stationen und den vorbereiteten Spielekoffer.

### Wie funktioniert es?

Die Teilnehmenden durchlaufen in zwei Gruppen insgesamt acht Stationen, an denen sie verschiedene Aktionen durchführen müssen. Bei jeder Station bekommen sie Lösungswörter, die zusammengefügt am Ende eine Lebensweisheit ergeben. Um das Ziel zu erreichen, müssen beispielsweise Wörter beschrieben und erraten werden, ohne diskriminierende oder abwertende Begriffe zu verwenden. An einer anderen Station warten knifflige Schätzfragen oder man muss sich entscheiden, von welchen Dingen man sich auf der Flucht in ein anderes Land trennen würde. Lose fällen die Entscheidung darüber, ob man in einem reichen oder einem ärmeren Land geboren wird – was bedeutet das konkret? Das Spiel wird von Spielleiterinnen und Spielleitern angeleitet.

### Wer ist verantwortlich?

Anne-Katrin Linde, Diakonie Mitteldeutschland,  
linde@diakonie-ekm.de  
Mehr dazu: [www.diakonie-mitteldeutschland.de](http://www.diakonie-mitteldeutschland.de)

## Nicht ohne mein Handy: Lernen mit dem Smartphone

Actionbounds des Gustav Stresemann Instituts

### Was ist es?

Actionbound ist eine Handyapp zum interkulturellen Lernen auf elektronischen Medien. Die Bounds sind Übungen und Aufgaben, die die Nutzer allein oder in Gruppen durchspielen können. Das Gustav-Stresemann-Institut hat aktuell vier verschiedene Bounds im Angebot:

1. Bound Heimatsuche: Hier werden die Nutzer mit ihrer eigenen Migrationsgeschichte konfrontiert – denn kaum ein Mensch hat keine. Schon der Umzug von Bayern nach Nordrhein-Westfalen ist eine Form der Migration.
2. Bound Stammtischparolen: „Die haben doch alle Smartphones, denen geht es doch gut!“ Wie reagiert man auf derartige Klischees? Antwortmöglichkeiten, gespickt mit vielen Fakten, helfen dabei.
3. Bound Chancengerechtigkeit: Das Spiel zu Menschenrechten und sozialen Unterschieden soll sensibel machen: Wer hat welche Privilegien und warum? Ist das eigentlich gerecht?
4. Bound Gemeinsamkeiten & Unterschiede: Der Mensch gegenüber ist mir auf den ersten Blick fremd. Ein genaueres Hinsehen fördert viele Gemeinsamkeiten zutage: Wir spielen beide Klavier und interessieren uns für Hip-Hop.

### Für wen ist es gedacht?

Die Zielgruppe sind Jugendliche ab 16 Jahre und junge Erwachsene, die Teilnehmendenzahl ist unbegrenzt. Gespielt werden kann allein oder zu mehreren.

### Was braucht man dafür?

Smartphone oder Tablet, gutes Internet/WLAN-Verbindung

### Wie funktioniert es?

Die Teilnehmer verbinden ihr Smartphone mit dem Internet und laden die App „Actionbound“ im Google Play Store oder im Apple App Store herunter – los gehts.

### Wer ist verantwortlich?

Ulrike Christiansen, Gustav Stresemann Institut in Niedersachsen e. V.,  
ulrike.christiansen@gsi-bevensen.de  
Mehr dazu: [www.gsi-bevensen.de](http://www.gsi-bevensen.de)

## Back to the Roots: ein Wertekanon

Workshops des Landesfeuerwehrverbands  
Brandenburg

### Was ist es?

Das Kennenlernspiel soll die Kommunikation in Workshops und Gruppenbildungsprozesse befördern. Gleichzeitig sollen die Teilnehmenden ihre eigenen Werte identifizieren und sich damit auseinandersetzen. Das ist wichtig, nicht nur für Feuerwehrleute – denn unsere Wertvorstellungen sind der Ursprung für Wertschätzung, Anerkennung und Akzeptanz. Doch so individuell wir Menschen sind, sind auch die Wertevorstellungen unterschiedlich. Das Spiel lädt die Teilnehmenden dazu ein, ins Unterbewusstsein abzutauchen und einen Blick unter die Oberfläche zu wagen.

### Für wen ist es gedacht?

Für mindestens sechs Teilnehmende, die an Kommunikation interessiert sind.

### Was braucht man dafür?

Zwei bis vier Flipcharts mit Papier, ausreichend Stifte

### Wie funktioniert es?

Respekt, Sauberkeit: Wie wichtig sind mir diese Dinge? Und warum? Den Teilnehmenden werden verschiedene Werte vorgeschlagen, aus denen sie ihre drei wichtigsten herausfiltern und diese wiederum in eine Reihenfolge bringen sollen. In Kleingruppen sprechen die Teilnehmenden über ihre Auswahl und Priorisierung; die Diskussion soll das Bewusstsein für die eigenen Werte und die der anderen schärfen und gleichzeitig die Gruppe zusammenbringen.

### Wer ist verantwortlich?

Ludwig Schäler-Bode, Landesfeuerwehrverband  
Brandenburg, ludwig.schaeler@lfv-bb.de  
Mehr dazu: [www.lfv-bb.de](http://www.lfv-bb.de)

# 4

## INNOVATIV UND MODELLHAFT

Neue Formate für die Stärkung der Demokratie

Spannende und innovative Vorhaben im Bundesprogramm „Zusammenhalt durch Teilhabe“ stellen die Modellprojekte zur Stärkung von Teilhabe und Engagement dar, die zeitlich begrenzt gefördert werden. Im Fokus stehen die partizipative Entwicklung und Erprobung von Maßnahmen, Methoden und Instrumenten der Demokratiestärkung und Beteiligung für die jeweiligen Verbände. Im Förderzeitraum 2017–2019 beschäftigten sich die Verbände mit den verschiedenen Formaten des interkulturellen Lernens. Ab 2020 erproben verschiedene Organisationen, inwiefern Demokratie auch mit digitalen Hilfsmitteln gestärkt werden kann. Eine zusätzliche Fördermöglichkeit ist seit 2020 der Ideenfonds „Engagement in ländlichen Räumen stärken“, der regionalen Vereinen und Initiativen die Möglichkeit bietet, gezielt lokale Impulse zur Demokratiestärkung umzusetzen. Die erfolgreiche Gewinnung von neuen Zielgruppen für die politische Bildungsarbeit und die spezielle Begleitung der Verbände durch das Bundesprogramm generiert wichtige Erkenntnisse zur Durchführung von neuen Formaten und für die praktische Arbeit vor Ort.



# Dicke Bretter bohren

Theorie trifft Praxis: Dass Bildungsträger und Verbände zusammenarbeiten, gehört zu den Besonderheiten des Programms „Zusammenhalt durch Teilhabe“. Doch wie funktioniert dieser Austausch? Und bewähren sich die Ideen auch in der Praxis?

Diese drängenden Fragen haben sich Engagierte im Dezember 2019 in einer Transferakademie im niedersächsischen Bad Bevensen gestellt. Für gleich zwei Projekte zur interkulturellen Öffnung von Verbänden wurde ein Fazit gezogen – und das lautet: Das Zusammenspiel funktioniert gut, wenn bestimmte Punkte beachtet werden.

## **Die Ausgangssituation**

Die Heinrich-Böll-Stiftung Brandenburg und die Johanniter-Unfall-Hilfe Berlin/Brandenburg einerseits sowie das Gustav Stresemann Institut Niedersachsen und die Johanniter-Unfall-Hilfe Landesverband Niedersachsen/Bremen haben in den vergangenen Jahren Möglichkeiten der interkulturellen Öffnung der Johanniter ausgelotet und passende Strategien erarbeitet.

## **Das Ziel**

Menschen, die bei den Johannitern arbeiten, sollen ihre interkulturelle Kompetenz vergrößern – und so offen auf Menschen anderer Kulturen und Religionen zugehen können. Gleichzeitig sollen die Chancen der Migration genutzt werden, um neue Mitarbeiter/-innen im Haupt- und Ehrenamt zu gewinnen.

## **Die Erkenntnisse**

Interkulturelle Öffnung ist ein Querschnittsthema, das die ganze Organisation angeht, darin sind sich die Beteiligten absolut einig. Sie könne nur gelingen, wenn sich innerhalb des Verbandes wichtige Schlüsselpersonen dafür starkmachen und der Prozess kontinuierlich vorangetrieben werde.







V. l. n. r.:  
Latifa Kühn,  
Anne Ziener,  
Martin Kaiser,  
Petra Riemann

## Zitate

„Diversität ist mehr als ethnische Vielfalt. Es geht auch und vor allem um sozio-kulturelle Unterschiede und Geschlechtergerechtigkeit. Dabei stellt sich unabdingbar die Frage: Wie offen ist der Verband insgesamt?“

„Interkulturelle Öffnung ist Organisationsentwicklung. Deshalb müssen die Schaltstellen innerhalb des Verbands unbedingt einbezogen werden. Nur wenn die dicken Bretter von beiden Seiten gebohrt werden, kommt man wirklich zusammen.“

**Ulrike Christiansen,**  
*Gustav Stresemann Institut  
in Niedersachsen*

„Ein Querschnittsthema wie interkulturelle Öffnung erfordert Netzwerkarbeit auf allen Ebenen. Man muss darauf gefasst sein, dass hier ganz unterschiedliche Werte und Mentalitäten aufeinandertreffen – das gibt häufig auch Gegenwind.“

„Nur wenn ein Verband sich auf allen Ebenen öffnet, wird der Prozess nachhaltig sein. Deshalb ist es so wichtig, die haupt- und ehrenamtlich Engagierten einzubeziehen, damit sie ihren Verband selbst gestalten können.“

**Robert Rostoski,**  
*Heinrich-Böll-Stiftung  
Brandenburg*

„Wenn es um die Wirkung solcher Projekte geht, kann man das durchrechnen: Wie viele Menschen werden durch die ausgebildeten Multiplikatoren/-innen erreicht? Aber das sagt ja im Grunde nichts über die Wirkung. Um die zu verstehen, müssen wir die Geschichten der Teilnehmenden erzählen: Wie hat sich ihr Denken, ihr Handeln verändert? Das sagt viel mehr als eine Zahl.“

**Martin Kaiser,**  
*Leiter Gustav Stresemann Institut  
in Niedersachsen*

Mehr dazu:  
[www.boell-brandenburg.de](http://www.boell-brandenburg.de)  
[www.gsi-bevensen.de](http://www.gsi-bevensen.de)

# Tandem der besonderen Art

Wie in Sachsen Feuerwehrleute in Sachen interkultureller Kompetenz geschult werden – und wie eine politische Bildnerin inhaltlich daran mitgewirkt hat.

Mit der Feuerwehr hatte **Petra Riemann** bis Frühsommer 2018 eigentlich nichts am Hut. Inzwischen ist die Dresdnerin Fan, Mitarbeiterin und Gesicht einer Kooperation, mit der niemand wirklich gerechnet hat.

Riemann ist politische Bildnerin mit Leib und Seele, seit gut 25 Jahren arbeitet sie in der Erwachsenenbildung und hat im Lauf ihres Berufslebens schon viele Institute und Organisationen kennengelernt. Seit Mai 2018 ist die Referentin bei der **RAA Sachsen**: der regionalen Arbeitsstelle für Bildung, Integration und Demokratie, die in verschiedenen Projekten den Opfern rechter Gewalt zur Seite steht, den Prozess gegen die mutmaßlichen Terroristen der „Gruppe Freital“ begleitet oder Gemeinwesenarbeit leistet. Ihr neuer Job brachte Riemann in Kontakt zu einer Welt, die sie vorher nicht kannte und die vielen Akteuren in der Bildungsarbeit als eher hierarchisch und männerdominiert gilt: die Feuerwehr. „Ich kannte natürlich die vielen Vorurteile“, erinnert sich Petra Riemann, „aber ich neige dazu, bei Dingen, von denen ich keine Ahnung habe, erst einmal sehr offen und neugierig zu sein.“

## Methoden der Deeskalation

Ihre Neugier konnte sie schnell stillen: Als Verantwortliche für das Projekt „Offen. Interkulturelle Kompetenz in der Feuerwehr“, das die RAA Sachsen gemeinsam mit dem **Landesfeuerwehrverband Sachsen** und der Landesfeuerwehr- und Katastrophenschutzschule Ende 2019 zum Abschluss gebracht hat, war Riemann für die Ausbildung von Beratern/-innen und Multiplikatoren/-innen zuständig. Ziel des Ganzen: Feuerwehrfrauen und -männer im Umgang mit Menschen verschiedener Kulturen zu schulen, ihnen Hintergrundkenntnisse zu vermitteln und Methoden an die Hand zu geben, um in schwierigen Situationen deeskalieren zu können.

Zehn Seminare mit insgesamt 143 Teilnehmenden fanden im Rahmen des Projektes statt, 15 Multiplikatoren/-innen haben die Ausbildung abgeschlossen. Und Petra Riemann hat viel gelernt – über das Verhalten im Einsatz, über den Zusammenhalt der rund 43000 Feuerwehrleute in Sachsen, von denen nur knapp 1500 hauptamtlich bei der Feuerwehr beschäftigt sind, und über kulturelle Hintergründe, über die sie bis dahin kaum nachgedacht hatte.

„Am meisten hat mich die Offenheit der Feuerwehrleute überrascht, das muss ich zugeben“, sagt Riemann, „ich hätte schon damit gerechnet, dass einige sagen: Ihr habt gar keine Ahnung von unserem Job und, was ihr hier erzählt, ist Quatsch. Das ist aber nicht passiert.“

### Verständnis für andere Kulturen

Im Gegenteil: Die Feuerwehrleute seien extrem interessiert daran gewesen, zu erfahren, wie ihnen interkulturelle Kompetenzen in ihren Einsätzen helfen können. Immer wieder habe es in den letzten Jahren in Sachsen Einsätze in Flüchtlingsunterkünften gegeben, bei denen sich die Einsatzkräfte großen, aufgeregten Männergruppen gegenübergesehen hätten. „In den Seminaren und Workshops wurde dann mal ausführlich erklärt, dass es in vielen arabischen Staaten von den Männern erwartet wird, dass sie ihre Familien schützen – da gehört es zum Ehrverständnis, dass man etwa einen Brand selbst löscht, zumal es in vielen Ländern ja keine so gut organisierte Feuerwehr gibt wie in Deutschland.“ Jetzt wüssten die Einsatzleitungen, dass es sinnvoll sei, sich in solchen Situationen an den Wortführer der Gruppe zu wenden.

Doch Erkenntnisse hätten nicht nur die Feuerwehrleute gehabt: Auch die Dozenten/-innen, die im Rahmen von „Offen“ tätig gewesen seien, hätten umdenken müssen. „Es gab einen Moment, da hat ein Dozent empfohlen, erst einmal das Gespräch zu suchen. Dem haben die Teilnehmenden dann schnell erklärt, dass es im Einsatz einfach nicht geht, erst einmal eine längere Debatte zu führen. Da muss nämlich schnell gehandelt werden.“

### Einsatz in doppelter Funktion

Dass die Ausbildung im Tandem aus RAA und Feuerweherschule gestaltet wurde, habe für eine extrem gute Verschränkung von Theorie und Praxis gesorgt, sagt Petra Riemann, „da hatte man immer das Gefühl, das hier hat alles Hand und Fuß“. Eingang gefunden hat all das in ein Handbuch, das die Seminarinhalte und Erfahrungen aus dem Programm bündelt.

Inzwischen verkörpert sie die Zusammenarbeit ganz praktisch: Riemann hat seit September jeweils eine halbe Stelle bei der RAA und beim Landesfeuerwehrverband. Dort wird sie ab 2020 das neue Kooperationsprojekt der beiden Träger betreuen: „Aspekt 112“, das die erfolgreiche Zusammenarbeit fortsetzen und dabei vor allem den Feuerwehrynachwuchs ansprechen soll.

„Bei den Jungen fängt ja alles an“, sagt Riemann. Ihr Ziel: Künftig soll es in ganz Sachsen Berater/-innen geben, die ihren Kameraden/-innen konkret mit Rat zur Seite stehen können. „Am besten in jeder Region.“

Mehr dazu: [www.lfv-sachsen.de](http://www.lfv-sachsen.de) und [www.raa-sachsen.de](http://www.raa-sachsen.de)

*Foto v. l. n. r.: Thomas Kreher,  
Petra Riemann, Thomas Görner*



## Sporthalle als Familientreff

NBA-Star Dirk Nowitzki bescherte dem deutschen Basketball einen Hype. Ein Klub in Hessen will dem Nachwuchs aber mehr mitgeben als Korbleger nach Lehrbuch.

Der größte Erfolg liegt inzwischen 20 Jahre zurück. Damals stiegen die Basketballer aus Lich für viele überraschend in die Bundesliga auf. Heute spielt das Profiteam aus der hessischen 14 000-Seelen-Gemeinde, die gut eine halbe Autostunde vor den Toren Frankfurts liegt, zwar unterklassig in der Regionalliga, doch der Verein legt den Fokus längst nicht mehr nur auf den Leistungssport, sondern achtet auch auf ganz andere Themen. Der Klub hat sich vor zwei Jahren vom städtischen Sportverein TV Lich abgespalten und organisiert sich als „Lich Basketball“ seitdem selbst. Erst einmal ungewöhnlich, aber hinter dem Schritt steckt eine Idee, eine mit Erfolg. Jede Woche stoßen neue Gesichter zum Verein – die Identifikation mit dem Sport ist riesig.

Anfang des Jahres hat sich der Verein außerdem einer völlig neuen Aufgabe gestellt und sich ein Leitbild gegeben – ein soziales Regelwerk also, das das Miteinander im Verein in Worten festhält. „All 4 One“ lautet die eindeutige Überschrift, ganze acht Absätze ist es lang. Einzelne Stellen sind in roten Lettern gedruckt, um deren Bedeutung hervorzuheben – „tolerant“, „Jugendprojekt“ oder „Gemeinschaft“. Für einen so kleinen Sportverein ist das durchaus besonders. Eine Satzung gibt es überall, meistens nach Vorlage des Verbandes, ein Leitbild aber hat tatsächlich Seltenheitswert. Dies bestätigt auch **Nicolo Mikulic** von der **Sportjugend Hessen**, der die Idee dazu hatte und den Licher Klub von Anfang an in der Umsetzung begleitet hat.





*Nicolo Mikulic*

### **Vom Karriereende ins Ehrenamt**

Mikulic fand in Hessen gleich sechs Vereine, die Leitbilder zu ihrem Selbstverständnis und ihren Grundprinzipien entwickeln wollten. Neben den Basketballern/-innen gehören dazu ein Hand- und Floorballverein, ein Reitsportverein, ein Judoverein und auch zwei sportartenübergreifende Klubs. „Gerade in von Unsicherheit geprägten Zeiten geben Leitbilder Orientierung zu Zielen, Aufgaben und Strukturen einer Organisation. Sie stärken die Identifikation mit dem Verein“, bemerkt Mikulic. Am Anfang stand eine mehrmonatige Ausbildung, damit Vertreter/-innen aus den Vereinen selbst in der Lage sind, einen solchen Prozess zu organisieren. Die Inhalte hießen dabei Kommunikation, Kinderrechte, Konfliktbewältigung, Fragebogenerstellung und Rassismus.

**Markus Neufeld** war einer von ihnen. Im Licher Basketball-Klub lebt er das Ehrenamt vor. Der 24-Jährige war früher selbst leidenschaftlicher Korbjäger, bis ihn eine schwere Erkrankung schließlich schon im Teenageralter zum frühen Karriereende zwang. Zum Verein gekommen ist er mit fünf, mit 15 saß er im Kampfgericht an den Punktetafeln und assistierte als Trainer. Seine Leidenschaft, das sei schon immer die Arbeit im Hintergrund gewesen, scherzt er. Heute sitzt er als Kassenwart im Vorstand, kümmert sich um die Mitgliederverwaltung, koordiniert die Hallenplanung, organisiert Camps mit Jugendlichen und coacht einmal in der Woche Straftäter/-innen einer JVA. Eine fertige Ausbildung zum Techniker und eine Trainerlizenz besitzt er außerdem.





### **Diskussion zur eigenen Identität**

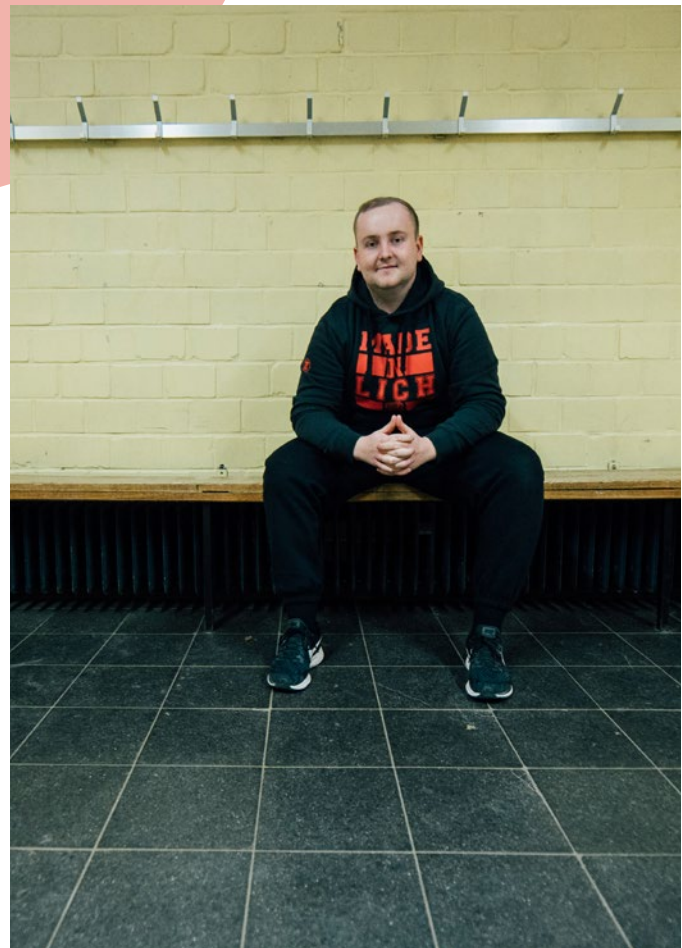
Neufeld lebt und liebt diesen Sport, das spüren alle, die ihn an diesem Tag in der Basketballhalle erleben. Seine freie Zeit, die er dem Verein inzwischen fast rund um die Uhr spendet, sieht er hier gut angelegt. Beteiligt war der Mittzwanziger auch an der Entwicklung des Leitbildes, das präsent in einem gläsernen Rahmen im Eingang der Trainingshalle hängt. Neufeld nennt es ein „typisches Projekt, auf das wir Bock hatten“, Projektleiter Nicolo Mikulic spricht von einer „Tiefenbohrung im Verein“. An der Ausarbeitung waren gut 30 Interessierte und auch jede Altersklasse beteiligt: vom Profi über den Trainer, Vorstand, Eltern, Sponsoren, Fanclub bis hin zu Vertretern anderer Vereine und einer Schulleiterin, sie alle haben über Wochen daran mitgewirkt. „Mit dieser Methode konnten wir unsere Werte, die wir als Verein leben, festhalten. All jene, die zu uns kommen, wissen, wofür wir stehen und was uns wichtig ist“, fasst Markus Neufeld zusammen. Angefangen hat alles mit einem Fragebogen, um die Stimmung unter den Mitgliedern zu sammeln und mehr über Werte, Identität, Ressourcen oder Zielgruppen zu erfahren. In Kleingruppen wurde schließlich am inhaltlichen Gerüst des Leitbildes gearbeitet und wurden erste Satzfragmente formuliert. In einer moderierten Diskussion diskutierte das Plenum offene Punkte in großer Runde. Eine Woche später bereits stand der fertige Text nach einer fünfstündigen Marathonsitzung fest, um diesen im Kreis der Mitglieder abzustimmen. Aus Neufeld platzt es heraus: „Mega!“

### Familiäre Atmosphäre im Verein

Stolz ist er immer noch auf diesen erfolgreichen Prozess. Warum der Verein sich damit beschäftigt? „In der heutigen Gesellschaft gibt es enorme Lücken, gerade in der Konsequenz mancher Begriffe – Respekt oder Einanderzuhören“, so Neufeld. Er wolle den Heranwachsenden deshalb nicht nur die Technik für einen erfolgreichen Korbleger mitgeben, sondern auch soziale Fragen besprechen. „Uns geht es nicht nur um die Begeisterung fürs orangefarbene Leder, die wir hier alle teilen. Wir bilden Charaktere aus.“ Probleme gebe es in Lich genauso, meint er. „Wir leben hier ja in keiner Einhornwelt, dafür können wir immer wieder auf das zurückgreifen, was im Leitbild erarbeitet worden ist. Und es hat geholfen, Themen, die uns wichtig sind, auch klar zu benennen.“

Jedes Neumitglied bekommt die markierten Begriffe aus dem Leitbild im Scheckkartenformat und mit Schlüsselband. Sogar auf dem Papierstundenplan, den der Klub an den Nachwuchs ausgibt, ist es via QR-Code abrufbar. „Die Kids sollen sich damit auseinandersetzen“, meint Neufeld. Auch als Rap gibt es das Leitbild inzwischen und das markige Motto „All 4 One“ taucht überall auf – im Netz genauso wie auf dem Merchandise des Klubs. In den sozialen Netzwerken wurde daraus der Hashtag #einefamilie, den mittlerweile auch alle im Verein kennen würden, weiß Neufeld. Dass das Leitbild aber längst mehr ist als eine knallige Parole, das spüre er unter anderem daran, dass der Nachwuchs mit dem Hinweis auf das Leitbild auf Beleidigungen reagiere.

Markus Neufeld





### Ein neues Gremium der Jugend

Entstanden ist später auch die Idee für den sogenannten Captains Corner. Dort treffen sich jeweils zwei Kapitäne jeder Mannschaft, von der Jugend bis zu den Profis. Die Jahrgänge sollen sich aber nicht nur kennenlernen, sondern Probleme offen ansprechen, diskutieren und schließlich auch an den Vorstand herantragen. Geschaffen hat sich der Basketball-Klub eine Art Jugendvorstand, der vor allem Vertrauen bringt und Hürden abbaut. Durch den Leitbildprozess habe der Verein zudem gleich acht neue Vorstandsmitglieder gefunden, ein Dutzend Aktive gehören heute dem Gremium an, darunter sogar der Kapitän des Profiteams. Markus Neufeld schätzt besonders die Vielfalt an unterschiedlichen Perspektiven, von denen der ganze Verein profitieren würde.

Auch die Sportjugend Hessen habe unglaublich viel gelernt, erzählt Nicolo Mikulic. Im nächsten Jahr wolle der Verband deshalb all die gesammelten Erfahrungen nutzen, um selbst ein Leitbild zu erarbeiten. Und der Kontakt nach Lich wird ohnehin weiterbestehen. Der ambitionierte Klub plant inzwischen schon an seinem nächsten Projekt: einem Austausch mit der Basketball-Hochburg Israel. Mikulic, der die Vorbereitung pädagogisch begleiten wird, erhofft sich davon auch Impulse für die Sensibilisierung der Stadtgesellschaft. Und das Leitbild wollen sie 2020 noch einmal überprüfen, neue Mitglieder befragen und einzelne Passagen „schärfen“. Denn der Klub und sein Umfeld sieht eines als ständige Aufgabe: „Wie können wir das Leben, was dort drinsteht?“

Mehr dazu: [www.sportjugend-hessen.de](http://www.sportjugend-hessen.de)



# Wie Emojis den Verband erklären

Ehrenamtliche zu erreichen, das ist gerade in großen Verbänden nicht einfach. Die bayerische **DLRG-Jugend** setzt deshalb auf Kommunikation über das Smartphone.

80 Millionen Menschen sind täglich in Messenger-Diensten aktiv. Facebook, WhatsApp und Co. gehören damit zu den Überfliegern unter den digitalen Kommunikationskanälen, vor allem unter Jugendlichen. Bei den U20-Jährigen sind diese Apps längst nicht mehr wegzudenken. Inzwischen landen sogar Newsletter direkt auf dem Handy. Möglich macht das die Broadcast-Funktion, die beispielsweise von Medienhäusern genutzt wird, um Sammlungen ihrer Artikel zu verschicken.

Auch das Ehrenamt könne von dieser Funktion profitieren: Davon ist **Jonas Reiser** von der DLRG-Jugend Bayern überzeugt. Reiser leitet seit gut zwei Jahren ein Projekt, das die demokratischen Strukturen des Verbandes stärken soll. Dazu gehören größere Transparenz oder mehr Mitsprache, aber auch Konflikttrainings und Weiterbildungen zu Hatespeech. Elf Berater/-innen wurden dazu ausgebildet, sie alle kommen aus der Mitgliedschaft und helfen bei der Verwirklichung der Idee.

## Kommunikation verbessern

„Wenn die Leute nicht informiert sind und nicht wissen, was eigentlich alles passiert, dann fällt es ihnen natürlich schwer, sich zu beteiligen“, so Reiser. Auch die Identifikation mit dem Verband will er durch mehr und bessere Kommunikation erhöhen. Deshalb sammelt er jede Woche Neuigkeiten aus dem Verband und tippt dazu eine kurze Nachricht – nicht mehr als drei, vier Absätze und jede Menge Emojis: Ausbildungstermine, Termine für Camps, Beschlüsse des Verbandes, Kampagnen.

In einem so großen Verband wie der DLRG, die allein

in der bayerischen Jugend 106 Ortsgruppen zählt und auf acht Bezirke aufgeteilt ist, alle zu erreichen und vor allem inhaltlich mitzunehmen, sei nahezu unmöglich, meint Reiser. Verändern und vereinfachen will er deshalb die Kommunikation – die Wege, wie Entscheidungen der Verbandsspitze bis zu den Ehrenamtlichen gelangen. Auch die Arbeit der Geschäftsstelle soll bekannter werden, ganz ohne lange E-Mails oder Protokolle.

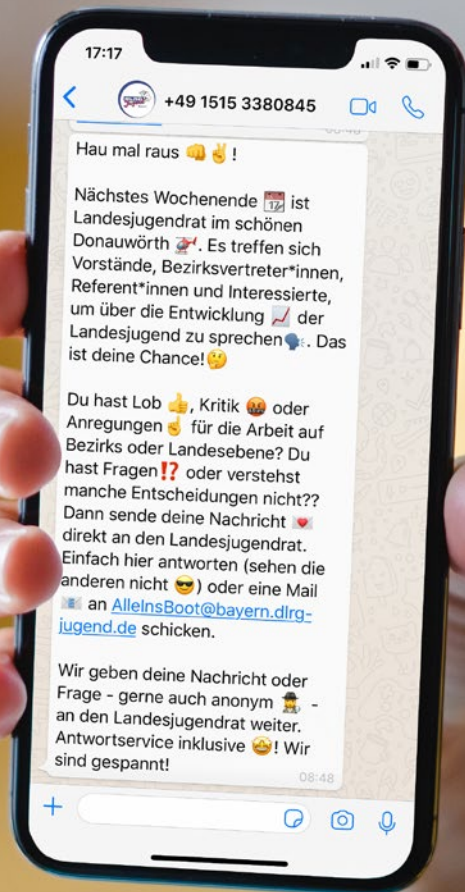
Eine Webseite habe die DLRG zwar, die werde jedoch selten von jungen Mitgliedern genutzt. Und der E-Mail-Newsletter sei eingeschlafen und wurde daraufhin eingestellt aus Mangel an Interesse. Über Messenger-Dienste dagegen erreicht Jonas Reiser jeden Dienstagnachmittag ungefähr 100 Mitglieder – eine Zahl, die ihn freut und motiviert, dranzubleiben. Er kämpft geduldig mit der noch geringen Bekanntheit des Angebotes. Denn für die DLRG sei diese Art der Kommunikation ohnehin vollkommen neu.

## Vision verständlich machen

Die Anmeldung funktioniert zudem anders als bei anderen Angeboten bei der DLRG-Jugend über ein Formular auf der Internetseite. Dort werde geprüft, ob Interessierte tatsächlich Mitglieder des Verbandes sind. „Vieles von dem, worüber wir berichten, ist intern“, sagt Reiser. Vorab wurde auch intensiv über das Thema Datenschutz gesprochen: „Der Schwierigkeiten sind wir uns schon bewusst“, meint Reiser, „aber was hilft uns ein Newsletter, wenn wir damit niemanden erreichen?“

Mit Wasser oder Wasserrettung hat das Projekt erst einmal wenig zu tun, das weiß Reiser. „Die Herausforderung ist deshalb, unseren Mitgliedern die Vision greifbar zu machen. Denn von mehr Partizipation profitieren am Ende alle.“ Gleichzeitig habe sich die DLRG-Jugend in ihrem Leitbild nicht nur dazu verpflichtet, Leben anderer Menschen zu retten, sondern genauso auch dazu, „auf gesellschaftliche Probleme aufmerksam zu machen und aktiv zu deren Lösung beizutragen“.

Mehr dazu: [www.bayern.dlrg-jugend.de](http://www.bayern.dlrg-jugend.de)





*Christine Wehner*

# Bewegte Botschaften

Große Wohlfahrtsverbände wie das DRK öffnen sich gesellschaftlichen Fragen, weil die ihre Arbeit berühren. In Thüringen entstand so eine besondere Kooperation.

Das **Deutsche Rote Kreuz** ist deutschlandweit einer der größten Wohlfahrtsverbände. Drei Millionen Mitglieder zählt die Organisation im ganzen Land – über 8000 Ehrenamtliche sind es allein in Thüringen. Der Verband ist angewiesen auf diese freiwillige Hilfe und sucht immer nach neuen Möglichkeiten, Nachwuchs zu finden. Das Angebot ist riesig und geht weit hinaus über die klassische Pflege, Erste-Hilfe-Kurse oder die Betreuung von Kindertageseinrichtungen. Auch bei der Aufnahme von Geflüchteten übernahm das DRK eine prägende Rolle. Das gab 2016 den Impuls, sich neben Fragen der Betreuung auch mit inhaltlichen Themen auseinanderzusetzen – zum Beispiel mit der sich verändernden gesellschaftlichen Situation im Freistaat.

Das Bundesprogramm bringt im Bereich Modellprojekte deshalb auch unterschiedliche Organisationen zusammen, die sonst nur selten miteinander arbeiten. So entstand 2016 in Thüringen eine Kooperation zwischen dem **Anne Frank Zentrum** aus Berlin und dem Landesverband des Deutschen Roten Kreuzes. Die Idee hieß: Bildungsträger trifft Wohlfahrtsverband. „Das Projekt sollte dem DRK dabei helfen, eine klare Haltung zu entwickeln und auch auf gesellschaftliche Veränderungen zu reagieren“, sagt **Christine Wehner** vom Anne Frank Zentrum, die für das gemeinsame Vorhaben in Thüringen verantwortlich war. Unterstützt hat sie das DRK unter anderem bei der Entwicklung von Seminaren und Material zu Diskriminierung im Arbeitsalltag oder in Einsatzstellen und zum Thema Fake News.

## Kampagne mit 20-Sekunden-Videos

Umgesetzt worden sind aber auch zwei Videokampagnen, eine davon zusammen mit dem DRK-Nachwuchs. Wehner und ihr Team hatten sich vorab mit der bekannten Kommunikationsagentur Scholz & Friends beraten. „Wir wollten ein Produkt schaffen, das nachhaltig ist, von vielen genutzt wird und sich zudem noch leicht verbreiten lässt.“ Auf Anraten der Berliner Werbefachleute sollten kurze Videos entstehen, die mit dem Smartphone gedreht werden – technisches Equipment also, das nur die wenigsten Jugendlichen abschreckt. Und nicht länger als 20 Sekunden, das war eine der Vorgaben. Das Anne Frank Zentrum entwarf dazu noch ein ziemlich klares inhaltliches Gerüst. Die Jugendlichen befassten sich außerdem mit Fragen von Diskriminierung im Verband. Am Ende entstanden unter der Überschrift „Rot für Respekt“ verschiedene kurze Videos mit sehr persönlichen Botschaften. Oft ging es um die Diskriminierung junger Frauen. „Eine Botschaft hieß: Helfen sollte nicht an der Kleidergröße scheitern“, erinnert sich Christine Wehner. Gemeint war die Einsatzkleidung von Frauen beim DRK, die nicht selten viel zu groß ausfällt. Mit dem Verbreiten der Videos sollten auch andere Engagierte aufgerufen werden, ihre Themen einzubringen. Und weil die Idee bei den Jugendlichen so gut ankam, setzte das Anne Frank Zentrum etwas Ähnliches mit den nationalen Hilfsgesellschaften um, zu denen beispielsweise die Bereitschaften, die Berg- oder Wasserwacht gehören. „Was geht mit Vielfalt“ hieß die Kampagne mit den Erwachsenen.

Es ging um Fragen des eigenen Engagements und die persönliche Motivation. Diese Botschaften sollten neue Menschen für ein Ehrenamt begeistern – gerade auch jene, die noch nicht so lange in Deutschland leben, sagt Wehner. Rückblickend meint sie, sei es hilfreich gewesen, dass jemand von außen auf die Strukturen des DRK geschaut hat, um etwa das Miteinander unterschiedlicher Generationen im Verband weiter zu stärken. Für Wehner selbst war es lehrreich, mitzubekommen, was es bedeute, sich in ländlichen Gegenden zu engagieren, und vor welchen Herausforderungen Ehrenamtliche stünden. „Und“, ergänzt sie, „es braucht enorm viel Energie, sich kritisch mit sich selbst zu beschäftigen. Es war toll, wie offen die Ehrenamtlichen waren.“ Unter dem Hashtag #RotfürRespekt können sich Interessierte die Videos in den sozialen Netzwerken ansehen. •

Mehr dazu: [www.annefrank.de](http://www.annefrank.de)

# 5

## QUALITÄTSSICHERUNG UND WISSENSTRANSFER

Qualitätssichernde und begleitende Angebote im Rahmen des Bundesprogramms „Zusammenhalt durch Teilhabe“ unterstützen die Projektmitarbeitenden in der Umsetzung ihrer Projekte. Die Maßnahmen reichen von Coaching als festem Bestandteil der Projektbegleitung über Fortbildungen und das optionale Angebot der Supervision bis hin zur kontinuierlichen wissenschaftlichen Begleitung, in deren Fokus die Evaluation der Wirksamkeit des Programms steht. Einmal im Jahr werden zudem alle Akteure und Partner des Bundesprogramms „Zusammenhalt durch Teilhabe“ von der Regiestelle zur Fachtagung NAH DRAN eingeladen, um sich auszutauschen und die Möglichkeiten des Wissenstransfers und der Vernetzung für ihre Projektarbeit zu nutzen.





# Begleitende Angebote im Programm Z:T

Im Rahmen des Bundesprogramms Z:T hat die Regiestelle mehrere qualitätssichernde und begleitende Angebote entwickelt, die die Projektmitarbeitenden in der Umsetzung ihrer Projekte unterstützen.

## **Coaching**

Das Coaching ist fester Bestandteil der Projektförderung. Dabei werden z. B. inhaltliche Planungsprozesse moderiert, Stolpersteine identifiziert und reflektiert sowie Strategien für die nachhaltige Verankerung der Projektinhalte in die Verbandsstrukturen entwickelt. Coaches helfen auch, andere Sichtweisen einzunehmen oder Fehlentwicklungen im Projekt rechtzeitig zu erkennen.

## **Fortbildungsangebote**

„Zusammenhalt durch Teilhabe“ bietet den Projektverantwortlichen zahlreiche Möglichkeiten, sich und ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich der Demokratieförderung und der Extremismusprävention weiterzubilden. Zu den zentralen Themenfeldern gehören Projektmanagement, Zuwendungsrecht, Haltungs- und Argumentationstrainings, Beratung, Gestaltung von Veränderungsprozessen, Verankerung des Beratungsangebotes im Verband sowie Gewinnung und Einbindung von Führungskräften.

## **Supervision**

Für die ausgebildeten Demokratieberaterinnen und Demokratieberater gibt es zudem das Angebot der Supervision, was übersetzt „Überblick“ bedeutet. Sie ist ein professionelles Beratungsangebot für Menschen, die mit Menschen arbeiten. In diesem Rahmen können Themen und herausfordernde Situationen aus dem Projekt- und Beratungsalltag sowie neue Lösungsideen vertrauensvoll besprochen werden. Eine Gruppensupervision fördert außerdem den fachlichen kollegialen Erfahrungsaustausch zwischen den Projektakteuren.

## **Programmevaluation**

Seit seiner Gründung 2010 wird das Bundesprogramm „Zusammenhalt durch Teilhabe“ wissenschaftlich begleitet. Im Zentrum der Evaluation steht die Frage der Wirksamkeit des Programms. Leitend sind dabei die Fragen: „Erreichen die Projekte mit ihren Aktivitäten die Veränderungen im Verein, die sie sich wünschen? Wie können die Projekte ihre Vereine so gestalten, dass dies zu einem demokratischen Miteinander beiträgt?“ Die Ergebnisse der Programmevaluation fließen in die Konzeption der neuen Förderrichtlinien ein und werden den Projekten aufbereitet zurückgespiegelt. Die Berichte der Programmevaluation sind unter [www.zusammenhalt-durch-teilhabe.de](http://www.zusammenhalt-durch-teilhabe.de) abrufbar.

## **Vernetzung**

Der fachliche Austausch und die Vernetzung der Projekte untereinander stehen im Mittelpunkt der jährlichen Fachtagung NAH DRAN (s. auch Seite 88). Zudem gibt es Vernetzungsangebote in den einzelnen Bundesländern Beraterforen (s. auch Seite 52) und regelmäßige Spartreffen, z. B. im Bereich Feuerwehr und Sport. •



## Der Blick von außen

**Sabine Gottschalk** begleitet die Demokratieprojekte der Verbände als Supervisorin. Für ihre Arbeit sei es besonders wichtig, dass sie eine „Fremde“ bleibt.

„Supervision bedeutet heruntergebrochen, Menschen in all dem zu beraten, was sie rund um ihre Arbeit beschäftigt. In gemeinsamen Sitzungen reflektieren wir, wie es ihnen im Projekt ergeht oder welche Themen momentan schwierig sind, betrachten aber genauso Dinge, die gut laufen“, fasst Supervisorin Sabine Gottschalk ihre Arbeit zusammen. „Meine Aufgabe ist es, neue Perspektiven einzubringen, damit die Mitarbeitenden Situationen nochmal anders einordnen können.“ Es gehe auch um das Überprüfen von Gefühlen und der eigenen Haltung. Zwei Dinge, die in der Arbeit für mehr Demokratie elementar seien. „Ich sollte wissen, was ich machen kann und schaffen will.“

Über den Hinweis eines Kollegen kam Sabine Gottschalk zum Bundesprogramm „Zusammenhalt durch Teilhabe“. Fragen nach der Bedrohung der Demokratie hätten sich ihr schon länger gestellt, erzählt sie. Als studierte Supervisorin habe sie mit ihrer eigenen Expertise die Arbeit der Verbände unterstützen wollen. Außerdem war sie seit ihrer Jugend ehrenamtlich engagiert, kennt daher die Bedürfnisse der Freiwilligen nur zu gut. In den vergangenen zwei Jahren begleitete Gottschalk ein Projekt der Arbeiterwohlfahrt in Dortmund. Der Verband wollte in neuen Bildungsangeboten seine Ehrenamtlichen ermutigen, sich undemokratischem Handeln entgegenzustellen.

Supervision bietet Sabine Gottschalk in Gruppen und für Einzelpersonen an. Mit der AWO saß sie alle sechs bis acht Wochen zusammen, um die vergangene Zeit im Projekt intensiv zu reflektieren. „Die Ehrenamtlichen verfolgen ja einen großen Auftrag: Demokratie fördern. Und ich merke immer wieder, dass es ihnen ein wirkliches Anliegen ist. Gleichzeitig schafft das natürlich auch viel Druck, Erfahrungen von Scheitern oder überraschende Reaktionen. Sie sind konfrontiert mit Fragen, die eine Menge auslösen können, auch Sprachlosigkeit. Ich helfe dabei, diese Rolle anzunehmen und Zuständigkeiten im Projekt zu klären, aber auch dabei, eigene Grenzen festzulegen.“

Auch mit der Projektleitung arbeitete Gottschalk zusammen, um die Zukunft zu planen und auch möglichst frühzeitig konzeptionelle Herausforderungen in den Blick zu nehmen. Eine Supervision versteht Gottschalk immer auch als zugeschnittene Fortbildung; als Möglichkeit zum Austausch. Kontinuität und Verlässlichkeit seien neben der inhaltlichen Arbeit entscheidend, verdeutlicht sie. „Ich sehe mich als Beraterin, die von außen dazukommt und anderen dabei hilft, Dinge, die im Arbeitsalltag passieren, zu verstehen, einzuordnen und auch im Sinne des Projektes zu klären. Für den Erfolg eines solchen Prozesses ist es wichtig, fremd zu sein und fremd zu bleiben.“

Mehr dazu: [www.gesbit.de](http://www.gesbit.de)

*Sabine Gottschalk*



# Die richtige Methode

Wer seinen Verband nachhaltig verändern will, muss wissen, wie. Methodenseminare sind deshalb Teil des Programms „Zusammenhalt durch Teilhabe“.

Es fällt schwer, sich **Harm Witt** dabei vorzustellen, wie er Kollegen eine Ansage macht. Der Mittdreißiger wirkt jünger, als er ist, und hat eine grundfreundliche Ausstrahlung. Genau das wird für ihn immer mal wieder zum Problem: Seit ein paar Monaten sei er Gruppenführer der freiwilligen Feuerwehr in seinem Wohnort in Schleswig-Holstein, erzählt er, „und mir ist es wichtig, vor der Schicht eine klare Ansage zu machen, was ansteht und wie das laufen wird“.

Sein Vorgänger habe das nie gemacht und er tue sich schwer, sich den nötigen Respekt bei seinen Kameraden/-innen zu verschaffen, „das sind ja alles Leute, mit denen ich schon seit Jahren nach der Schicht ein Bier trinke, mit vielen bin ich befreundet. Da fällt es mir schon schwer, in bestimmten Situationen klarzumachen, dass ich jetzt der Chef bin.“ Von einem Seminar, zu dem das Bundesprogramm „Zusammenhalt durch Teilhabe“ eingeladen hat, erhoffe er sich Tipps, wie dieser Rollenwechsel besser gelingen könne.

## Arbeiten in guter Atmosphäre

Die Chancen stehen gut, dass Witt solche Tipps im Gepäck haben wird, wenn er nach drei Tagen wieder nach Hause fährt. Denn er wird jetzt tief in die „Gestaltung von Veränderungsprozessen“ eintauchen; so der Titel des Seminars, das Ehrenamtlichen und Mitarbeitern/-innen aus Verbänden durch das Netzwerk für Demokratie und Courage (NDC) angeboten wird. Die acht Engagierten, die sich hier im Herbst in Leipzig zusammengefunden haben, werden intensiv besprechen, wie Veränderungen innerhalb ihrer Organisationen gelingen können, wie sie sie aktiv gestalten und in ihr eigenes Projekt transferieren können.

Für das Seminar hat das NDC eine besondere Umgebung gesucht und gefunden. Die Villa Breitling verzaubert mit Parkettboden, getäfelten Wänden und Kronleuchtern: Hier herrscht alles andere als die übliche Hotelatmosphäre so vieler Räume, in denen Seminare abgehalten werden. Das sei auch gewollt, sagt **Nele Möhlmann**, Referentin beim NDC, die gemeinsam mit einem Kollegen den Workshop leitet. „Wir wollen den Engagierten eine schöne Umgebung für die Arbeit bieten, wir wollen sie richtig aus ihrem Alltag herausholen. Dazu gehören ansprechende Räume und gutes Essen. Unsere Erfahrungen zeigen, dass die Rahmenbedingungen eine wesentliche Rolle dafür spielen, was die Teilnehmenden aus den Seminaren mitnehmen.“

Dass die Erkenntnis möglichst groß ist, das ist das Interesse aller Beteiligten: Die Engagierten treten in ihren Verbänden und Organisationen in der Regel für Veränderungen an – wenn es um die interkulturelle Öffnung geht genauso wie bei der Bewältigung des Wandels des Ehrenamts oder der Schulung von Beratern/-innen, die rassistische Vorfälle oder Konflikte zwischen Teammitgliedern bearbeiten sollen.

### Viel schaffen in kurzer Zeit

Seit 2017 bietet das NDC diese Seminare an, etwa zehn davon finden jedes Jahr statt und die Plätze seien erfahrungsgemäß schnell vergeben, meint Nele Möhlmann. Die Einsicht, wie wichtig ein gutes Management von Veränderungsprozessen in Organisationen ist, komme oft „nach dem Scheitern“. Viele Engagierte starteten mit großem Elan in ihre Projekte und müssen dann schnell feststellen, dass jahrelang verfestigte Strukturen und Abläufe ihnen das Leben schwer machen. „Wenn Projekte eine relativ kurze Laufzeit haben, ist der Druck, in kurzer Zeit viel stemmen zu müssen, hoch. Gleichzeitig sind die Widerstände in den Verbänden nicht gerade klein – nicht jede und jeder ist begeistert, wenn dann auf einmal sehr genau auf undemokratische Strukturen oder hierarchische Traditionen geschaut wird.“

Um damit klarzukommen, helfe es oft, sich zu vergegenwärtigen, wie man selbst Veränderungen wahrnehme – und dass es immer leichter sei, mit Entwicklungen klarzukommen, die man selbst beeinflussen und gestalten könne. Und: „Eine gute Kommunikation hilft immer sehr“, erklärt Nele Möhlmann. Auf die will auch Feuerwehmann Witt künftig noch mehr achten. „Dann ist auch das Bier nach dem Dienst bestimmt wieder entspannter“, sagt er mit einem Grinsen. •

Mehr dazu: [www.netzwerk-courage.de](http://www.netzwerk-courage.de)



## Es muss passen

Für viele Verbände ist die Beratungsarbeit ein neues Themenfeld. Deshalb hilft ein Coaching, sich über die eigene Rolle und Herausforderungen klar zu werden.

**Michaela Medler** kommt gerade aus einer mehrstündigen Sitzung bei der Deutschen Sportjugend – sie muss erst einmal kurz durchatmen. Das große Flipchartpapier in der Frankfurter Zentrale des DOSB, zu dem auch die Sportjugend gehört, ist farbig beschrieben – mit Schlagwörtern, Symbolen, Pfeilen und vielem mehr. Als Coachin unterstützt Michaela Medler seit etwa eineinhalb Jahren die Umsetzung eines ambitionierten Projektes. Der Dachverband begleitet die vom Bundesprogramm „Zusammenhalt durch Teilhabe“ geförderten Landesverbände im Sport unter anderem dabei, ihre Strukturen partizipativer zu gestalten und sich untereinander eng zu vernetzen. Die Ausgangslage ist dabei überall ähnlich: Die Landessportbünde oder Sportjugenden haben in elf Bundesländern Berater/-innen ausgebildet, die Konflikte bearbeiten, Schulungen durchführen oder für extremistische Tendenzen sensibilisieren.

Damit dieser anspruchsvolle Prozess gelingt und die Verantwortlichen in der Projektarbeit gestärkt werden, stehen allen geförderten Vereinen und Verbänden Coachinnen und Coaches zur Seite – 37 an der Zahl. In der Zusammenarbeit gehe es um Fragen des Wissenstransfers, der Netzwerkbildung oder der Qualitätsent-

wicklung. Michaela Medler hat sich für diese Aufgabe beworben und war dankbar für die Zusage. Politische Themen würden sie nämlich schon ihr ganzes Leben begleiten, erzählt die Soziologin, besonders die Auseinandersetzung mit dem Nationalsozialismus und genauso der Umgang mit Rechtsextremismus. Als Coachin sieht sie sich als neutrale Beobachterin, die eine „professionelle Distanz“ wahrt, Probleme analysiert und Möglichkeiten der Unterstützung herausarbeitet. Es gehe immer um ein harmonisches Aufeinanderabstimmen von Inhalten und Strukturen, so Medler.

„Ich schaue mir vor allem die Dynamiken innerhalb des Projektes an und sehe es dabei als meine Aufgabe, die Arbeitsfähigkeit sicherzustellen – und immer wieder neu auf den Prüfstand zu stellen. Es ist wichtig, begreifen zu können, was Konflikte in Verbänden bedeuten und wie im Sport damit umgegangen werden kann. Es braucht demokratische Strukturen, um demokratische Inhalte auch glaubhaft zu vermitteln“, sagt Medler. Daran arbeitet sie mit den Projektverantwortlichen – alle drei Wochen oder zwischendurch per E-Mail. Die Fragen würden sich dabei wiederholen: „Wozu muss ich sie befähigen und wie kann ich sie stärken?“ So half sie beispielsweise bei der Profilschärfung der Koordinierungsrolle, beim Ordnen von Problemen aus den Verbänden: „Welche Formate sind notwendig, um Anregungen von oben reinzugeben, aber gleichzeitig die Basis mitzunehmen?“



### Hilfreicher Blick von außen

In den Anfängen des Projektes habe sie oft an Abwehrlungen aus den Ländern gearbeitet, die sich manchmal übergangen gefühlt hätten. Die Geduld habe sich ausgezahlt – und die Akzeptanz sei in den letzten Jahren spürbar gestiegen. Inzwischen gehe es auch weniger um die Strukturen, dafür um Fragen zum Umgang des Vorstands in Vereinen mit rechtspopulistischen Einstellungen oder den Ausschluss rechter Gruppierungen bei Veranstaltungen. „Das schauen wir uns dann mit den Verantwortlichen an und entwickeln Lösungsideen, die uns schlüssig erscheinen, um solche schwelenden Konflikte aufzulösen, aber auch das Neutralitätsgebot ist zu achten.“ In anderen Fällen gehe es um das Demokratieverständnis in Verbänden oder Mitgliederorganisationen. Für Medler sind das „ganz grundlegende Fragen, die in passenden Foren diskutiert werden müssen“.

Auch sie als Coachin müsse selbst immer wieder ihre Rolle reflektieren. Dafür tauscht sich Medler mit Kollegen/-innen aus dem Programm aus und bespricht zum Beispiel Fragen der Professionalität: „Habe ich einen inneren Auftrag, kenne ich den und kann ich den in der Arbeit zurückstellen?“ Ein erfolgreiches Coaching sei darüber hinaus immer auch abhängig von der Beziehung zum Projekt. „Es muss passen“, sagt Medler kurz und ergänzt: „Kann ich zur Reflexion ermutigen und habe ich das Gefühl, dass sich im Verband gemeinsam etwas entwickeln lässt?“ Bei der Sportjugend fühlte sie sich bestätigt, traf dort auf offene Verantwortliche. Das Coaching hält Medler für ein wichtiges Instrument für die Vereine und Verbände – gerade um sie über einen längeren Zeitraum dabei zu begleiten, sich ein neues Themenfeld zu erschließen und auf Probleme reagieren zu können. •

Mehr dazu: [www.gesbit.de](http://www.gesbit.de)

## Zentrale Erkenntnisse aus der Programmevaluation

Die Programmevaluation des Bundesprogramms „Zusammenhalt durch Teilhabe“ wird durch die proVal-Gesellschaft für sozialwissenschaftliche Analyse, Beratung und Evaluation umgesetzt.

Unser Evaluationsansatz stellt die Frage nach den Wirkungen des Bundesprogramms in den Mittelpunkt. Schon anhand der Formulierung der Programmziele muss deutlich werden, was sich bei den Zielgruppen konkret verändern soll. Es ist dann die Aufgabe der geförderten Projekte, geeignete Maßnahmen zu entwickeln, um diese Wirkungsziele zu erreichen.

Nachdem der Programmerfolg lange Zeit an zählbaren Outputs (z. B. Teilnehmerzahlen) festgemacht wurde, rückt jetzt die Frage nach der Wirksamkeit stärker in den Vordergrund. Trotzdem bleibt auch im Bereich der Demokratieförderung die Frage nach den zu erreichenden Wirkungen auf der Programmebene häufig noch unbeantwortet. Erst mit der Beantwortung dieser Frage wird die Wirksamkeit jedoch zum zentralen Kriterium für den Programmerfolg. In diesem Zusammenhang ist es dem Bundesprogramm „Zusammenhalt durch Teilhabe“ gelungen, das Programm konsequent auf Wirkungen auszurichten und eine wirkungszentrierte Programmsteuerung zu etablieren. Die Programmevaluation unterstützt diesen Prozess im Rahmen der Evaluation des Bundesprogramms.

In diesem Zusammenhang analysieren und bewerten wir das Programm und die geförderten Projekte in drei wichtigen Qualitätsdimensionen und machen Vorschläge für die Weiterentwicklung und Optimierung.

**Eine Wirkung ist eine Veränderung bei einer Zielgruppe (bzw. bei einem beliebigen Zielobjekt), die einer Maßnahme oder einer Kombination von Maßnahmen kausal zugerechnet werden kann.**

### 2. Die Dimension der Prozessqualität

- Erreichen die Projekte die jeweilige Zielgruppe?
- Werden die Maßnahmen von den Projekten wie geplant umgesetzt?
- Gibt es Maßnahmen, um die Teilnehmer dauerhaft zu aktivieren?

### 1. Die Dimension der Konzeptqualität

- Ist die jeweilige Zielgruppe klar definiert und eindeutig abgegrenzt?
- Sind die Programmziele auf konkrete Veränderungen bei den Zielgruppen ausgerichtet?
- Sind die ausgewählten Maßnahmen geeignet, um die Ziele zu erreichen?

### Das Erreichen der Programmziele des Bundesprogrammes unterstützen wir durch:

- die Operationalisierung der Programmziele als Wirkungsziele, die die Grundlage für die Erfolgsmessung bilden
- ein Online-Monitoring der geförderten Projekte in den einzelnen Programmbereichen
- das kontinuierliche Online-Monitoring der Beratungsarbeit und die regelmäßige Analyse der Beratungsfälle
- die qualitative und quantitative Befragung der ausgebildeten Demokratieberater und -beraterinnen
- die Analyse von ausgewählten Projekten und die Rekonstruktion ihrer Wirkmodelle zur Einschätzung ihrer prinzipiellen Wirksamkeit
- die formative Evaluation und Analyse von Netzwerkprojekten unter Nutzung der Netzwerkanalyse
- die qualitative Analyse und Bewertung der Modellhaftigkeit von Projekten zur interkulturellen Öffnung der Vereine und Verbände
- die qualitative Analyse von Veränderungen auf der Organisationsebene der Vereine und Verbände aufgrund von Projektmaßnahmen
- die qualitative Analyse der Einbindung von Führungskräften der beteiligten Vereine und Verbände in die Projekte
- die qualitative Evaluation des Projektcoachings

Mehr dazu: [www.zusammenhalt-durch-teilhabe.de](http://www.zusammenhalt-durch-teilhabe.de)

### 3. Die Dimension der Ergebnisqualität

- Werden die Programmziele erreicht?
- Was hat sich bei den Teilnehmerinnen und Teilnehmern der geförderten Projekte verändert?
- Setzen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer von geförderten Projekten das Gelernte in die Praxis um?



## NAH DRAN – Fachtagung für Vernetzung und Austausch

In den vergangenen Jahren hat sich die einmal jährlich stattfindende Fachtagung **NAH DRAN** als fester Termin im Jahreskalender der geförderten Projekte und Partner des Bundesprogramms etabliert. Alle zwei Jahre findet als besonderes Highlight der Tagung das Sommerfest des Bundesprogramms statt.

Im Rahmen der überregionalen Veranstaltungsreihe treffen sich Projektmitarbeiter/-innen, Demokratieberater/-innen, Coaches/-innen und Führungskräfte, die vor vergleichbaren Aufgaben stehen und in ihren Vereinen und Verbänden Modelle gegen Extremismus und für mehr bürgerschaftliches Engagement entwickeln und erproben. Denn gerade in ländlichen und strukturschwachen Regionen sind Vereine eine wichtige Säule für den gesellschaftlichen Zusammenhalt und können Impulse gegen die Polarisierung und teilweise Spaltung der Gesellschaft setzen.

In Fachgesprächen, Vorträgen, Workshops und Diskussionsrunden tauschen sich die Teilnehmenden über ihre Arbeit aus, qualifizieren sich weiter und entwickeln Ideen für eine erfolgreiche Projektarbeit. In der Gestaltung des Tagungsprogramms bringen die geförderten Projekte ihre Expertise mit ein und geben ihre Erfahrungen z. B. in Methodenwerkstätten an andere weiter. **NAH DRAN** bietet damit die Möglichkeit, von anderen zu lernen, neue Strategien zu entwickeln und tragfähige Netzwerke zu knüpfen.

Durch diese gelungene Mischung wird die Fachtagung alljährlich zu einem bereichernden Erlebnis für alle Beteiligten.



## Zitate

### NAH DRAN 2019: Im Gespräch bleiben, Debatten gestalten, Dialogformate entwickeln

„Habe die letzten Tage bei #nahdran2019 erzählt, wie wir bei @welt auf Social Media gegen Hass vorgehen und mit dem wunderbaren Viet Hoang von der @AmadeuAntonio über Counter Speech diskutiert. Vielen Dank für die Einladung, liebe @bpb\_de. Große Ehre!“

*(Dominik Sindern / via Twitter, Referent bei NAH DRAN 2019)*

„Wenig überraschend – der beste Schutz gegen Verführung aller Art, Extremismus, Fake News, Verschwörungstheorien, Populismus, ist Bildung.“

*(Philipp Hübl, Philosoph und Autor; Diskussionsteilnehmer bei NAH DRAN 2019)*

„Es ist wichtig, das Internet als wichtigen Diskussions- und Diskursraum wahrzunehmen und Ausgrenzung und Intoleranz dort nicht zu akzeptieren. Offline- und Online-Welt müssen zusammen gedacht werden.“

*(Viet Hoang, Amadeu Antonio Stiftung, Referent bei NAH DRAN 2019)*

„Es geht darum, sich nicht zurückzunehmen und zu schweigen oder dem aus dem Weg zu gehen, sondern darum, etwas zu sagen und sich an der Diskussion zu beteiligen.“

*(Caroline Mohrfeld, Initiative Kleiner Fünf, Referentin bei NAH DRAN 2019)*

### NAH DRAN 2018: Voneinander lernen, gute Ideen weiterentwickeln, Praxiswissen sichern

„Für mich hat Heimat auch mit aktiver Teilhabe und sich einmischen zu tun.“

*(Thomas Krüger, Präsident der Bundeszentrale für politische Bildung, Diskussionsteilnehmer bei NAH DRAN 2018)*

„Wir dürfen nicht nur mit dem ‚Ich-Ohr‘ zuhören, sondern auch mit dem ‚Du-Ohr‘. Denn es ist menschlich, das Gehörte einzuordnen und zu bewerten. Doch erst der Versuch des Verstehens ermöglicht Verständnis, aber auch rote Linien ziehen zu können.“

*(Prof. Dr. Bernhard Pörksen, Medienwissenschaftler und Keynote-Speaker bei NAH DRAN 2018)*

### NAH DRAN 2017: Auf dem Weg zu neuem Zusammenhalt

„Bleibe gelassen im Umgang mit Demokratie-Verächtern. Eine niederträchtige Meinung darf und muss man auf zivilisierte Weise verachten. Zum Schweigen bringen darf man sie nicht! Demonstrieren also unbedingt, blockieren auf keinen Fall.“

*(Jürgen Wiebicke, Journalist und Schriftsteller, Keynote-Speaker bei NAH DRAN 2017)*

„Die Akteure und Akteurinnen haben viel in Bewegung gebracht. Sie tragen dazu bei, was die Gesellschaft ausmacht: Engagement, Solidarität, Teilhabe und Vielfalt.“

*(Hanne Wurzel, Leiterin Fachbereich Extremismus, Bundeszentrale für politische Bildung)*

„Wenn genügend Menschen da sind, die sich einer solchen Aufgabe verpflichtet fühlen, dann wird auch Demokratie nach wie vor funktionieren“

*(Dr. Axel Lubinski, Referatsleiter Politische Bildung und Politische Stiftungen, Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat)*

Mehr dazu: [www.nahdran.info](http://www.nahdran.info)

## **Impressum**

### **Herausgeberin**

Bundeszentrale für politische Bildung  
Friedrichstraße 50  
10117 Berlin  
030 / 254 504 – 441

regiestelle@bpb.bund.de  
www.zusammenhalt-durch-teilhabe.de  
www.bpb.de

### **Redaktionsleitung**

Lan Böhm (V. i. S. d. P.), Almut Huss, Katharina Tenti

### **Redaktionsteam**

Die Rederei, Tom Waurig und Dr. Susanne Kailitz

### **Fotos**

Benjamin Jenak,  
Roman Schmidt,  
Foto S. 51: Norbert Sander (PARTHNER)  
Fotos S. 52: Frank Diehn, Martin Giesow, Norma Scheibenhof,  
Landeszentrale für politische Bildung Mecklenburg-Vorpommern  
Fotos S. 81 und S. 88: Laurin Schmid

### **Konzeption und Gestaltung**

Leitwerk. Büro für Kommunikation, Köln  
www.leitwerk.com

### **Lektorat**

Dirk Michel

Herzlichen Dank an Frau Prof.in Dr. Claudia Neu

### **Druck**

Druckstudio GmbH

### **Auflage**

1 000



