



CAMINO

## AKTUELLE RASSISMUSDEBATTEN – PRAKTISCHE ANSÄTZE FÜR DIE PROJEKTARBEIT

### SYSTEMATISIERUNG DER WORKSHOP-ERGEBNISSE

#### AKTUELLE HERAUSFORDERUNGEN IN BEZUG AUF Z:T-THEMEN

##### MITGLIEDERSTRUKTUR DER EIGENEN ORGANISATION

- Die eigene Organisation ist in Bezug auf ihre Mitglieder im Haupt- und Ehrenamt fast ausnahmslos „biodeutsch“. Mitglieder mit Migrationshintergrund sind weniger vertreten, als deren Anteil an der jeweiligen Bevölkerung ausmacht. → **Fragen:** Wie kann unsere Organisation sich diverser aufstellen? Wie können wir insbesondere Mitglieder mit Migrationshintergrund ins Haupt- und Ehrenamt einbinden?
- Die eigene Organisation weist einen geringeren Frauen- und Mädchenanteil auf. → **Fragen:** Wie können Mädchen und Frauen gezielt angesprochen werden? Wie kann unsere Organisation für Mädchen und Frauen interessanter werden?
- Die eigene Organisation ist regional unterschiedlich gut aufgestellt. → **Fragen:** Wie garantieren wir für alle Mitglieder einen Zugang zu Gleichstellungsbeauftragten u.ä. Kontaktstellen?

WERKSTATT FÜR FORTBILDUNG,  
PRAXISBEGLEITUNG UND  
FORSCHUNG IM SOZIALEN  
BEREICH GMBH

MAHLWER STR. 24 • 12049 BERLIN  
TEL +49(0)30 610 73 72-0  
FAX +49(0)30 610 73 72-29  
MAIL@CAMINO-WERKSTATT.DE  
WWW.CAMINO-WERKSTATT.DE

##### INNERVERBANDLICHE POSITIONIERUNG IN BEZUG AUF ZDT-RELEVANTE THEMEN

- Die ZdT-Themen stoßen nicht bei allen Mitgliedern der eigenen Organisation auf Interesse. Oft werden diese Themen und Diskussionen als überflüssig empfunden, oft auch bei engagierten Ehrenamtlichen, da sie sich selbst als nicht-rassistisch einschätzen. → **Fragen:** Wie stellen wir intern eine Offenheit für die Themen von ZdT her? Wie vermittele ich die Perspektive von Betroffenen und die Reflexion eigener (unbewusster) Privilegien?
- Beim Umgang mit den ZdT-Themen zeigen sich generationenbezogene Unterschiede. Das Thema Rassismus kann häufig leichter mit Kindern und Jugendlichen bearbeitet werden. → **Fragen:** Wie können wir einen Dialog der Generationen innerhalb der Verbände anstoßen und einen Generationenkonflikt vermeiden? Wie können wir Alltagsrassismus und Vorurteile bei älteren Ehrenamtlichen im ländlichen Raum konstruktiv ansprechen und bearbeiten?
- Innerhalb der eigenen Organisation begegnen uns rechtspopulistische Haltungen und Äußerungen (z.B. bei der Feuerwehr (intern/extern)) → **Fragen:** Welchen Umgang mit Rechtspopulismus wollen wir als Organisation führen? Wie gehen wir mit einzelnen Mitgliedern um, die durch rechtspopulistische Äußerungen auffallen?

- Es gibt Anzeichen für eine Verrohung der Sprache bzw. der sprachlichen Umgangsformen (z.B. in Bezug auf Umgang mit Gleichstellungsbeauftragter auf kommunaler Ebene). → **Fragen:** Wie können wir unsere für einen respektvollen sprachlichen Umgang sensibilisieren? Mit welchen sprachlichen Leitlinien möchte unsere Organisation auftreten?
- Wir beobachten einen eher undifferenzierten Umgang von Jugendlichen mit themenbezogenen Beiträgen, Likes und Forwardings in Social Media (z.B. in Bezug auf Sexismus, Hate Speech und Fake News). → **Fragen:** Wie können wir in digitalen Medien für einen respektvollen Umgang sensibilisieren?
- In Bezug auf Rassismus-Debatten fehlt die begriffliche Präzision (nicht jeder meint und versteht das gleiche, wenn er/sie den Rassismusbegriff benutzt). Es gibt Berührungängste mit bestimmten Begriffen (Parteilpolitisch/Politisch, Gegen Rechts, Antifaschismus, Gleichsetzung von Rassismus und (Neo-)Nazis) → **Fragen:** Welche Eindeutigkeit in Bezug auf die Begriffe ist uns wichtig? Wie können wir zu einem sensiblen Umgang mit diesen Begriffen beitragen? Wie können wir die Debatte um Betrachtung von Strukturen und Instrumente der Macht erweitern?
- Die ZdT-Themen und -Sprache werden als zu abgehoben/zu weit entfernt von Verbands- und Ehrenamtsalltagsproblemen gesehen. → **Fragen:** Wie kann man eine Sprache finden, die alle mitnimmt? Wie geht man in der Bildungsarbeit mit offenen Gesprächsrunden um, in denen rassistische Äußerungen fallen, wenn man gleichzeitig die Diskussion offen halten möchte und die Teilnehmenden motivieren möchte, sich frei zu äußern?

## ANSÄTZE FÜR DIE ARBEIT DER Z:T-PROJEKTE

### INNERVERBANDLICHE ORGANISATIONSENTWICKLUNG

- Positionspapiere im Verband entwickeln und in der Satzung verankern - aber: Problem der Umsetzung mitbedenken, denn oft klafft eine Lücke zwischen Wunsch und Wirklichkeit!
- Selbstreflektion des Verbands begleiten: Wie weiß ist unser Verband? Welche Zielgruppen erreichen wir überhaupt und wer hat keinen Zugang zu unseren Angeboten? Wen brauchen wir noch innerhalb unseres Verbands, um andere Zielgruppen erreichen? Dazu ist es wichtig, die eigene Einstellungspolitik im Verband zu reflektieren.
- Neue Mitglieder gewinnen und sich inklusiv aufstellen. Insbesondere auch Migrantenselbstorganisationen als Kooperationspartner\*innen für lokale oder regionale Vorhaben gewinnen.
- Anti-Diskriminierungsstelle im Verband einrichten.
- Angebote zur internen Sensibilisierung der Mitglieder entwickeln.
- Handlungsempfehlungen zum Umgang mit Rechtspopulismus in der eigenen Organisation erarbeiten (Landesfeuerwehrverband Hessen).
- Rote Linien ziehen: Gemeinsam eine Regelung finden, wann der Dialog abgebrochen und rechtsextreme Mitglieder (Haupt-/Ehrenamtliche) aus dem Verein ausgeschlossen werden.

### BERATUNG

- Demokratieberater\*innen für die innerverbandliche Beratung einsetzen.

### BILDUNG UND SENSIBILISIERUNG

- Demokratieberater\*innen ausbilden und für die interne und externe Bildung und Sensibilisierung einsetzen.
- Innerverbandliche Ausbildung zur/m Konfliktberater\*in, Demokratietrainer\*in etc. entwickeln.
- Externe Perspektiven einholen und mit PoC-Organisationen kooperieren, z.B. durch Selbstreflexionsworkshops in den eigenen Organisationen.
- Zuständige Verantwortliche aus Politik und Verwaltung sensibilisieren und deren Unterstützung einfordern.

### ÖFFENTLICHKEITSARBEIT UND GESTALTUNG VON DISKURSEN

- Handlungsempfehlungen zum Umgang mit Rechtspopulismus (Landesfeuerwehrverband Hessen).
- Erfolgreiche Argumentationslinie: Verständlich machen, was wir ALLE gewinnen, wenn wir Rassismus thematisieren.

### EMPOWERMENT (AKTUELL KEINE EINTRÄGE)

### Methodensammlung

- *Parole des Monats*: Aufruf für Motto-Vorschläge starten, Auswahl des Siegerevorschlages, monatlich neues Motto lancieren.
- *Jugenddienst mal anders*: neue Formate für Jugendliche ausprobieren, Social Media Auftritte nutzen, interaktiv auf Jugendliche zugehen.
- *Kommunikationstrainings*: Rollenspiele; Simulationen, Gewaltfreie Kommunikation usw.
- *Social Wall*: Können z.B. mit provokanten Aussagen bestückt (Jungs können gut Fußball spielen) mit einem *Meinungsbarometer* verknüpft werden. → Abstimmen lassen und Diskussion moderieren.
- *Art of hosting*: die Kunst des Gastgebens, die viele Aspekte der offenen Wertschätzung vereint.
- *Speed-Dating*: als niedrigschwelliges Dialogformat zu verschiedenen Fragen (z.B. über Werte, Demokratie oder Wertschätzender Umgang), auch digital umsetzbar.
- Dialogformat *Schleswig-Holstein spricht über Rassismus*.

### Tipps

- Bestehende Anlässe sollten genutzt werden, um dort mit den ZdT-relevanten Themen anzuknüpfen.
- ZdT-Projekte müssen nicht als Einzelkämpfer agieren. Der Erfolg des Programms beruht im Wesentlichen auf der Vernetzung mit anderen Akteur\*innen im Themenfeld.
- Steter Tropfen: Alle Veranstaltungen spielen zusammen und beeinflussen das eigene System.
- Das Rad nicht neu erfinden! Auf bestehenden Konzepten aufbauen.
- Eigene Hürden überwinden: Auch mit Leuten sprechen, wenn es vielleicht zunächst Überwindung kostet. Eine anfangs ablehnende Haltung kann sich im Laufe einer konstruktiven Zusammenarbeit auch ändern.
- Unbedingte Voraussetzung in vielen Workshops: Vertraulichkeit vereinbaren – alles Gesagte bleibt im Raum! So kann Offenheit und Bereitschaft zu ehrlicher Selbstreflexion angeregt werden.
- Dialog aufrecht halten und Workshop Teilnehmer\*innen nicht als Rassisten zu brandmarken.
- Offene/öffentlichkeitswirksame Aktionen durchführen, die Haltung zeigen und Interesse wecken.