

# Dialog



# kultur

**Prävention & Demokratiebildung**



# Inhaltsverzeichnis

**2**

EINLEITUNG

**4**

PLAN

Beispielhafter Ablauf

**8**

KONZEPT „DIALOGKULTUR“

Methodenbeschreibung

**19**

PRAXISSZENARIEN

Wer beginnt und wie geht es weiter

**25**

GLOSSAR

Wichtige Begriffe erklärt

**33**

LITERATUR

& weiterführende Materialien

**34**

ANHANG

Material und Beispiele

**40**

IMPRESSUM

# Einleitung

Klaus Gerhards & Till Graubner

In einer zunehmend pluralen Gesellschaft ist die Schule nicht nur ein Ort der Wissensvermittlung, sondern auch ein zentraler Raum für die Entwicklung demokratischer Kompetenzen und den Schutz vor Diskriminierung. Gerade angesichts aktueller gesellschaftlicher Herausforderungen – von Rassismus über Antisemitismus bis hin zu weiteren Formen gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit – gewinnt die Förderung einer demokratischen und dialogorientierten Schulkultur an Bedeutung. So formuliert auch die Ständige Wissenschaftliche Kommission der Kultusministerkonferenz 2024 in ihrer Stellungnahme: „Demokratiebildung und die Förderung gesellschaftlicher Integration sind neben der Vermittlung fachlicher Kompetenzen und der Förderung von Chancengerechtigkeit zentrale Funktionen der Schule.“

Dieser Einschätzung schließen wir uns an und sie ist der Ausgangspunkt des hier vorgestellten Konzepts „Dialogkultur zur Prävention & Demokratiebildung“. Das Ziel ist, Schüler:innen, Lehrkräften, Schulsozialarbeiter:innen, Respekt Coaches und weiteren schulischen Akteur:innen ein wirksames Instrument an die Hand zu geben, mit dem sie gemeinsam eine kritisch-konstruktive Auseinandersetzung mit der eigenen Schulkultur anstoßen und tragfähige Präventionsstrukturen aufbauen können. Als außerschulischer Träger politischer Jugendbildung beziehen wir uns damit nicht auf den oben angesprochenen Fachunterricht, sondern auf den allgemeinen politischen Bildungsauftrag von Schule und die Bildungschancen, die in einem partizipativ und dialogisch gestalteten Prozess zur Entwicklung der Schulkultur liegen.

Im Zentrum des Konzeptes steht die Entwicklung einer nachhaltigen, antisemitismus- und diskriminierungskritischen Präventions- und Dialogkultur, die alle Beteiligten einbindet und partizipativ gestaltet wird. Das Konzept bietet hierfür ein sechsstufiges Bewertungsmodell zur Reflexion und Einordnung schulischer Praxis in sechs Handlungsfeldern – von der Schulleitung über Lehrkräfte, Schulsozialarbeit und Respekt Coaches sowie Schüler:innen bis hin zu Beteiligung und Schulklima. Dieses Stufenmodell erlaubt eine fundierte Bestandsaufnahme, gibt Impulse für Verbesserungen und will so eine langfristige Qualitätsentwicklung anstoßen.

Der Impuls hierzu kam 2024 von der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung e.V. (DGUV). Im Zuge von Recherchen für den JuRe-Newsletter vom November 2024 stießen wir auf eine Publikation der DGUV, die sofort unser Interesse weckte: „KULTURDIALOGE: PRÄVENTION. Ein Instrument zur Entwicklung der Präventionskultur / Leitfaden und Materialien für die Moderation“ (DGUV 2024).

Vorgestellt wurde ein Konzept zur Unfall- und Gesundheitsprävention in Betrieben, das mit „Hilfe eines strukturierten Verfahrens“ fundiert und partizipativ Vorgesetzten und Mitarbeitenden den Status Quo und das Optimum betrieblicher „Präventionskultur“ (ebd. S. 5) vermitteln soll. Dieses Konzept war so inspirierend, dass wir überlegt haben, wie so etwas für den Bereich der Primärprävention und Demokratiebildung an (Berufs)Schulen aussehen könnte.

Die praktische Umsetzung erfolgt in Workshops, die idealerweise an der Schule selbst durchgeführt werden. Hierbei analysieren die Teilnehmenden anhand konkreter Methodenkarten (u.a. im Stil von Social-Media-Posts und -Chats) typische Schulsituationen, ordnen diese gemeinsam in das Stufenmodell ein und diskutieren, ob etwas verändert werden muss oder schon gut läuft. Die Inhalte der Workshops sind lebensweltnah, diversitätssensibel und regen zur Auseinandersetzung mit Identitätsfragen, Demokratieverständnis und dem Schulklima an.

Das Workshop-Konzept ist flexibel einsetzbar und kann sowohl von Schulen genutzt werden, die bereits über Präventionsstrukturen verfügen, als auch von solchen, die sich am Anfang des Prozesses befinden. Es bietet keine starren Lösungen, sondern ein strukturiertes Instrumentarium, das an die jeweilige Schulrealität angepasst werden kann – stets im Bewusstsein, dass nachhaltige Veränderung nur gelingt, wenn sie als gemeinsames Anliegen verstanden wird.

Das Konzept ist getragen von der Vision einer Schule, in der Vielfalt als Stärke verstanden wird, Konflikte konstruktiv und respektvoll bearbeitet werden und alle Beteiligten Verantwortung für das gemeinsame Miteinander übernehmen.

Es gibt auch noch einen weiteren Präventionsaspekt, auf den das Konzept „Dialogkultur“ abzielt: die Verhinderung von Gewalt und den damit einhergehenden Folgen.

Die DGUV erfasst nicht nur die jährlich gemeldeten Schülerunfälle, die Entschädigungsleistungen nach sich ziehen, sondern wertet diese auch differenziert aus. So verzeichnete die DGUV für das Jahr 2024 insgesamt 58.549 gewaltbedingte Schülerunfälle, das ist ein Anteil von 7,4 % aller Schülerunfälle (DGUV 2025). Die hierdurch verursachten Kosten für die DGUV können auf ca. 53 Millionen Euro geschätzt werden.

Es wird keine absolut gewaltfreie Schule geben. Aber es kann Schulen geben, in denen Gewalt weniger wird – nicht nur unter Schüler:innen.



# PLAN

## Beispielhafter Ablauf

Nr.	Dauer	Ziel	Inhalt	Methode	Material	Anm.
<b>Block 1 – Einführung und Kennenlernen</b>						
1.01	10 Min.	TN kennen die Workshopmoderator:innen und die Institutionen, die sie vertreten.	Begrüßung, Vorstellung des Tagesablaufs, evtl. Tagesvereinbarungen	Ablauf auf Flipchart, Methode zum Kennenlernen	Flipchart, Klebeband für Namensschilder, Stifte	
1.02	25 Min.	Die TN kennen einander sowie deren jeweiligen Hintergrund/Erfahrung und Erwartung an den Workshop	Vorstellungsrunde mit Erwartungsabfrage	Blitzlichtrunde: Wer bist du, wie geht es dir und was hast du für Erwartungen an den Workshop?	Evtl. Postkarten für Inspiration	
<b>Block 2 – Methode Dialogkultur</b>						
2.01	10 Min.	Die TN sind über die Umsetzung der Hauptmethode informiert und verstehen die Handlungsfelder, Stufen und Themen	Input Workshopleitung: Einführung in das Konzept, Vorstellung der Stufen und Handlungsfelder	Input		

Nr.	Dauer	Ziel	Inhalt	Methode	Material	Anm.
2.02	20 Min.	Alle TN verstehen die Methode der Social Media-Karten und des Koordinatensystems. Sie haben 1-2 Beispiele gemeinsam ausprobiert und diskutiert.	Input Workshopleitung: Vorstellung der Methodenkarten „Social Media“ und des Koordinatensystems aus Handlungsfeldern und Präventionsstufen. Gemeinsame Besprechung eines Beispiels	Input	Methodenkarten „Social Media“, Karten „Handlungsfelder“, „Präventionsstufen“	
2.03	40 Min.	Jede:r TN reflektiert die Inhalte der eigenen Karte und ordnet sie einer Position auf dem Koordinatensystem zu.	Einzelarbeit: Was steht auf meiner Karte? Wer sagt was über wen aus? Wo würde ich sie zuordnen? Kenne ich ähnliche Beispiele aus meinem (Schul-)Alltag?	Jede:r Teilnehmer:in wählt zufällig eine Karte aus und bearbeitet sie zunächst alleine mit den entsprechenden Leitfragen	Karten „Handlungsfelder“ und „Präventionsstufen“ als Koordinatensystem, Methodenkarten „Social Media“	
2.04	40 Min.	Die TN in den Kleingruppen treffen eine gemeinsame Entscheidung über die Positionierung der Karten in dem Koordinatensystem und haben mögliche Strategien im Umgang entwickelt.	Kleingruppenarbeit (ca. 3-5 Personen): Vorstellung der jeweiligen Karten aus der Einzelarbeit, gemeinsame Diskussion: Welches Thema wird mit der Karte angesprochen und auf welcher Stufe würden wir es einordnen? Kennen wir ähnliche Beispiele aus unserem (Schul-)Alltag?	Anschließend werden Kleingruppen gebildet und die jeweiligen Karten vorgestellt, diskutiert und in dem Koordinatensystem eingeordnet		

Nr.	Dauer	Ziel	Inhalt	Methode	Material	Anm.
2.05	35 Min.	Alle TN kennen die Ergebnisse der Kleingruppen und können die jeweilige Positionierung der Karten nachvollziehen. Es findet eine Reflexion des Status quo der demokratischen Strukturen und des Klimas an der Schule statt.	<i>Diskussion im Plenum:</i> Vorstellung und Einordnung der Karten in den Handlungsfeldern mit der jeweiligen Stufe aus den Kleingruppen mit anschließender Diskussion: Kennen wir ähnliche Beispiele aus dem (Schul-)Alltag?	Zuletzt kommt die Gruppe im Plenum zusammen und stellt ihre Karten und die jeweilige Positionierung im Koordinatensystem vor		
<b>Block 3 - Auswertung und Ideensammlung</b>						
3.01	10 Min.	Alle TN haben die Ergebnisse der Methode „Dialogkultur“ reflektiert und ein gemeinsames Verständnis für den Status Quo der Schule.	<i>Diskussion im Plenum:</i> Auswertung der Ergebnisse (Was denkt ihr über die Beispiele der Karten und der genannten Beispiele der TN?)	Auswertung der Ergebnisse im Plenum		
3.02	15 Min.	Die TN haben gemeinsam Ziele für die jeweiligen Handlungsfelder entwickelt.	<i>Aufteilung in Kleingruppen entsprechend der Handlungsfelder:</i> Wenn wir uns etwas wünschen dürften, was müsste dafür passieren?	Brainstorming - Utopiephase	Flipchart, Moderationskarten, Stifte	

Nr.	Dauer	Ziel	Inhalt	Methode	Material	Anm.
3.03	20 Min.	Die TN haben in Kleingruppen erste Maßnahmen zur Erreichung der Ziele entwickelt	<i>Kleingruppenarbeit:</i> Sammlung von Ideen für konkrete Maßnahmen	Brainstorming - Sortieren/Clustern und Kritik	Flipchart, Stifte, evtl. Klebepunkte für Abstimmung	
<b>Block 4 - Abschluss und Transfer</b>						
4.01	15 Min.	Die TN haben anhand der Vorschläge für Maßnahmen und Gespräche aus den Kleingruppen einen Maßnahmen- und Dialogplan entwickelt	<i>Kleingruppenarbeit/ Plenumsdiskussion:</i> Welche Maßnahmen und Gespräche sollen für die jeweiligen Handlungsfelder umgesetzt werden?	Erstellung eines Maßnahmen- und Dialogplans	Flipchart	
4.02	15 Min.	Die TN haben gemeinsam nächste Schritte mit jeweiligen Terminen und Verantwortlichkeiten versehen.	<i>Kleingruppenarbeit/ Plenumsdiskussion:</i> Was sind die jeweiligen nächsten Schritte in den Handlungsfeldern? Wer kümmert sich bis wann darum?	Vereinbarung von Verantwortlichkeiten und Terminen	Flipchart	
4.03	15 Min.	Die TN konnten Feedback an die Workshopleitung und die Gruppe geben.	Feedbackrunde & Verabschiedung	Feedback-Methode z.B. FEED MAC, 5-Finger-Methode		

# Dialogkultur: Prävention & Demokratiebildung

## Methodenbeschreibung

### Kurzbeschreibung

Das Konzept „Dialogkultur: Prävention & Demokratiebildung“ soll als partizipatives Bedarfsermittlungs-Tool die Entwicklung einer demokratischen Präventions- und Dialogkultur an Lernorten fördern.

Die Teilnehmenden betrachten anhand eines Koordinatensystems die verschiedenen Handlungsfelder am Lernort und bewerten diese mit fiktiven Beispielen aus Social Media mit Methodenkarten. Darüber reflektieren sie ihre eigens gemachten Erfahrungen und entwickeln daraus einen Maßnahmenplan für ihre Schule.

### Ergebnis

Die Teilnehmenden arbeiten einzeln, in Kleingruppen und im Plenum mit zunächst fiktiven Beispielen an den Themen Partizipation, Kommunikation und Diskriminierung. Über die eigenen Erfahrungen aus dem (Schul-)Alltag wird gemeinsam ein Status Quo des Lernorts ermittelt und ein abstraktes Verständnis der Teilnehmenden konkretisiert, aus dem sich in einer Auswertung und Ideenfindung mögliche Maßnahmen und Verantwortlichkeiten zur Verbesserung des (Schul-)Klimas finden. Diese sind in weiterführenden Formaten zu nutzen.

### Material

- Flipcharts
- Flipchartpapier
- Stifte
- Klebeband
- Moderationskarten
- Methodenkarten „Social Media“
- Karten „Handlungsfelder“
- Karten „Präventionsstufen“
- Klebepunkte

### Zeit

180 - 270 Minuten  
(4 - 6 UE)

### Gruppengröße

15 - 30 Schüler:innen

## Lernziele

Die Teilnehmenden lernen,

- an der Entwicklung des (Schul-)Klimas teilzunehmen und dieses mitzugestalten
- nachhaltige und konstruktive Maßnahmen und Ideen zur Stärkung des (Schul-)Klimas und der Partizipationsmöglichkeiten zu entwickeln
- einen konstruktiven Umgang sowohl als Einzelne als auch als Gemeinschaft mit Diskriminierung und Gewalt zu entwickeln

**Dauer**

45 Minuten

## Block 1 – Einführung und Kennenlernen

### Begrüßung und Tagesablauf



„Hallo, wir sind XY vom Projekt ‚Jugend und Religion – politische Bildung an Berufsschulen‘ und beschäftigen uns heute mit den Themen ‚Prävention‘ und ‚Partizipation‘. Dabei wollen wir herausfinden, wie ihr persönlich hier an eurer Schule mit verschiedenen Formen von Diskriminierung umgeht und wie wir ein Schulklima vielleicht gemeinsam verbessern können.“

### Vorstellungsrunde & Kennenlernen



„Bevor wir aber in das Thema starten, wollen wir von euch gern wissen, wie ihr heißt, wie ihr heute hier seid bzw. wie es euch geht und was ihr von dem heutigen Workshop erwartet.“

### Begriffe klären



Was verbindet ihr mit den Begriffen „Prävention“ und „Partizipation“, „Diskriminierung“?

Was würdet ihr sagen – was macht eine gute Partizipation/ Mitbestimmung aus, was eine gute Schulkultur/ein gutes Schulklima?

TN notieren ihre eigenen Gedanken für sich.

Dies könnte dann am Ende der Dialogkultur-Durchführung nochmal überprüft & erweitert werden & Erkenntnisse mit allen geteilt werden.



## Block 2 – Methode „Dialogkultur“

Im Zentrum der Methode „Dialogkultur“ steht ein visuelles Raster, das zentrale **Handlungsfelder** schulischer Präventions- und Demokratiearbeit mit einem **sechsstufigen Modell** der Haltung und Handlung verknüpft. Ziel ist es, anhand konkreter Fallbeispiele auf den **Methodenkarten „Social Media“** den Status quo an einem Lernort zu reflektieren und Entwicklungspotenziale sichtbar zu machen.

Die **vier zentralen Handlungsfelder** orientieren sich an relevanten Ebenen und Bereichen schulischer Realität:

- **Schulleitung**
- **Lehrkräfte**
- **Schulsozialarbeit & Respekt Coaches**
- **Schüler:innen**

Das **sechsstufige Modell** beschreibt unterschiedliche Haltungen und Reifegrade demokratischer Kultur im Umgang mit Diskriminierung, Gewalt und Teilhabe. Die Stufen sind farblich und symbolisch markiert und reichen von problemverdrängend bis qualitätsstiftend:

- **verleugnend** – „Es gibt gar kein Problem“  
→ Probleme werden ignoriert oder geleugnet
- **gleichgültig** – „Das Problem kümmert uns nicht“  
→ Themen werden nicht beachtet, solange der Betrieb läuft
- **reagierend** – „Na gut, dann kümmern wir uns halt“  
→ Reaktion erst nach Vorfällen

### Dauer

120 Minuten

### Material

- Methodenkarten „Social Media“
- Karten „Handlungsfelder“
- Karten „Präventionsstufen“

- **regelkonform** – „Passt schon alles, wir haben ja Regeln“  
→ Regeln existieren, doch wirken oft nur formal
- **proaktiv-präventiv** – „Lasst uns etwas ändern, bevor es passiert“  
→ Austausch und Prävention sind aktiv etabliert
- **qualitätsstiftend** – „Gemeinsam machen wir die Schule besser“  
→ Eine demokratische Schulkultur ist fest verankert

Diese systematische Kombination aus Handlungsfeldern und Stufen bietet den Teilnehmenden eine konkrete Grundlage, um schulische Situationen realistisch einzuschätzen, Unterschiede sichtbar zu machen und eigene Handlungsansätze zu entwickeln.

### Input Methode



Den größten Teil des heutigen Tages werden wir mit einer Methode namens „Dialogkultur“ verbringen, diese möchten wir euch kurz vorstellen.

Für diese Methode benötigen wir unsere Methodenkarten, Handlungsfelder und die Stufen.

### Vorstellung der Methodenkarten, Handlungsfelder und Stufen

Zunächst findet die Vorstellung der Methodenkarten statt.



Auf den Methodenkarten findet ihr fiktive Beispiele für Chats oder Posts auf Social Media, die alle eine bestimmte Situation beschreiben.

Vielleicht habt ihr solche oder ähnliche Situationen bereits selbst erlebt, per Chat mit Freund:innen darüber gesprochen oder einen Post gemacht.

Anschließend werden die **Handlungsfelder** und Personengruppen vorgestellt, die in einem Raster bzw. **Koordinatensystem** auf dem Boden ausgelegt werden.



Auf den vier Handlungsfeldern findet ihr Personengruppen in der Schule, die das Miteinander gestalten und (mit-)bestimmen.

- Bei „**Schüler:innen**“ geht es um Situationen oder Erlebnisse zwischen euch als Schüler:innen, die ihr miteinander erlebt habt oder darüber gesprochen habt.
- Bei „**Lehrkräfte**“ findet ihr Beispiele sowohl für den Unterricht als auch für Situationen, mit denen ihr mit Lehrkräften auch außerhalb des Unterrichts, z.B. in der Pause oder bei einer Sprechstunde, gesprochen habt.
- Bei „**Schulsozialarbeit & Respekt Coaches**“ findet ihr Beispiele für Situationen und Ereignisse mit pädagogischen Mitarbeiter:innen der Schulsozialarbeit, z.B. Sprechstunden oder SV.
- Unter „**Schulleitung**“ sind Beispiele, wie eine Schulleitung mit den Themen Prävention oder Mitbestimmung umgehen könnte.

Anschließend werden noch die zugehörigen **(Präventions-)Stufen** und das **Koordinatensystem** erklärt.



Neben den Handlungsfeldern findet ihr am Boden noch sechs Stufen, die farbig markiert sind.

Die Stufen stellen eine Skala dar, in der die Haltung, Gewaltprävention und demokratische Kultur an Schulen eingeordnet werden können. Zusammen ergeben die Stufen und Handlungsfelder eine Art Koordinatensystem.

- **„Es gibt gar kein Problem“**  
→ Probleme werden ignoriert oder geleugnet
- **„Das Problem kümmert uns nicht“**  
→ Themen werden nicht beachtet, solange der Betrieb läuft
- **„Na gut, dann kümmern wir uns halt“**  
→ Reaktion erst nach Vorfällen

- **„Passt schon alles, wir haben ja Regeln“**  
→ Regeln bestimmen das schulische Miteinander.
- **„Lasst uns etwas ändern, bevor es passiert“**  
→ Es gibt ein Angebot zur Vorbeugung von Gewalt und Diskriminierung.
- **„Gemeinsam machen wir die Schule besser“**  
→ Alle sprechen miteinander und gestalten mit.  
Eine demokratische Schulkultur wurde geschaffen.

Jetzt widmen wir uns den Methodenkarten und schauen uns an, wo wir sie in dem Koordinatensystem einordnen können.

Damit das Verfahren klar verständlich wird, empfiehlt es sich, eine Karte als Beispiel rauszusuchen und gemeinsam mit der Gruppe durchzusprechen.

### Anleitung Einzelarbeit




Nachdem wir jetzt ein Beispiel gemeinsam durchgesprochen haben, wollen wir zunächst in eine Einzelarbeit gehen. Zieht also bitte verdeckt aus dem Stapel eine Methodenkarte, schaut sie euch an und überlegt euch Antworten zu folgenden Fragen:

- Was ist auf meiner Karte zu sehen?
- Wer spricht hier?
- Was wird ausgesagt?
- Über wen oder was wird gesprochen?
- Kenne ich ähnliche Situationen oder Gespräche?
- Wo würde ich die Karte in dem Koordinatensystem einsortieren?

Nehmt euch dafür Zeit, sucht euch gern einen anderen Ort und schreibt für euch die Antworten mit. Wer Fragen hat, meldet sich bei uns.

## Anleitung Kleingruppenarbeit

Nun sollen die Ergebnisse der Einzelarbeit in Kleingruppen zusammengetragen und diskutiert werden.


 *Nachdem ihr selbstständig die Karten analysiert habt, wollen wir euch in kleine Gruppen schicken, in denen ihr euch erst eure Karten mit den Beispielen vorstellt und dann gemeinsam überlegt, wo ihr die Karte auf dem Koordinatensystem einsortieren würdet.*

*Sprecht auch gern über die Situationen, ob ihr etwas ähnliches schon mal erlebt habt und wie ihr reagieren würdet oder reagiert habt.*

*Nehmt euch dafür gern wieder einen Raum, in dem ihr gut miteinander sprechen könnt.*

## Diskussion im Plenum

Nun sollen die Kleingruppen im Plenum ihre Ergebnisse vorstellen und diskutieren.

 *Zum Abschluss kommen wir wieder in der großen Runde zusammen und wollen von den Kleingruppen hören, welche Karten sie diskutiert haben, wo sie sie einordnen würden und wie es ihnen mit den Situationen ging.*

Je nach Zeit können die Gruppen auch einzelne Karten auswählen, die sie vorstellen möchten.



## Block 3 – Auswertung und Ideensammlung

### Auswertung der Ergebnisse im Plenum

Nach der Positionierung der Beispiele von Methodenkarten soll nun der Transfer in die (Schul-)Realität stattfinden. Dazu werden die Erkenntnisse der Methode „Dialogkultur“ diskutiert und das Miteinander an der eigenen Schule betrachtet. Dabei können die Karten mit „Schulklima“ und „Beteiligung“ zum Einsatz kommen, um die Situation vor Ort zu bewerten.

Leitfragen könnten sein:

- Was denkt ihr über die Beispiele? Sind sie realistisch?
- Wie findet ihr die Einordnung der einzelnen Karten?
- Welche Situationen aus Beispielen der anderen Gruppen habt ihr schon erlebt? Wie habt ihr reagiert? Wie würdet ihr gern reagieren? Was bräuchtet ihr dafür?
- Wo würdet ihr das Klima an eurer Schule einsortieren?
- Habt ihr viele Beteiligungsmöglichkeiten?

### Dauer

45 Minuten

### Material

- Moderationskarten
- Stifte
- Koordinatensystem

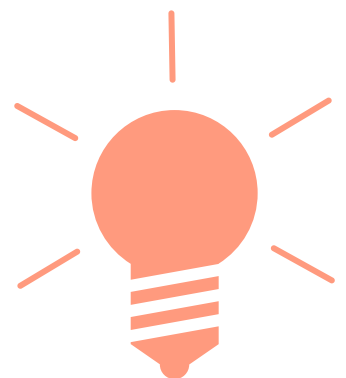
### Brainstorming – Utopiephase

Nach der Thematisierung von Situationen aus dem Umfeld der TN sollen jetzt Maßnahmen entwickelt werden. Dafür sollen die TN zunächst in eine Utopiephase gehen.

Jetzt möchten wir mit euch ein Brainstorming dazu machen, was sich für euch ändern müsste. Teilt euch je nach Interesse einem bestimmten Handlungsfeld zu, über das ihr nachdenken möchtet.

Wir starten, indem wir uns in eine Utopie hineindenken: Ihr habt unbegrenzt Geld, Macht und Ressourcen und dürft damit tun, was ihr wollt. Was würdet ihr euch wünschen und was müsste dafür passieren?

Sammelt alle Ideen auf Moderationskarten.



## Brainstorming – Clustern und Kritik

Mit den gesammelten utopischen Ideen gehen die TN nun wieder in Kleingruppen, sammeln hier ähnliche Ideen und prüfen Sie jetzt auf Realisierbarkeit.



*Findet euch nun in Kleingruppen zusammen und tragt eure Utopien vor. Schaut, ob ihr vielleicht ähnliche Ideen hattet oder was sich unterscheidet.*

*Kommt anschließend wieder in die Realität zurück und sortiert die Ideen, die nicht realisierbar sind, aus. Jede:r darf jetzt seine Meinung und Kritik äußern.*

## Block 4 – Abschluss und Transfer

Nach der intensiven Reflexion, der Einordnung der Beispielkarten und dem kreativen Brainstorming wollen wir den Workshop mit einem konkreten nächsten Schritt abschließen. Ziel dieses letzten Blocks ist es, aus den bisherigen Erkenntnissen und Ideen einen realistischen Maßnahmenplan zu entwickeln – mit klaren Verantwortlichkeiten, ersten Umsetzungsschritten und einem Zeitrahmen.

### Einleitung in die Phase



*Ihr habt euch in den letzten Stunden viele Gedanken gemacht, reflektiert, diskutiert und kreative Ideen entwickelt. Jetzt wollen wir gemeinsam überlegen, wie sich daraus etwas Konkretes machen lässt. Was kann vielleicht schon bald an eurer Schule umgesetzt werden, was könnte vorbereitet werden, mit wem sollte zusätzlich gesprochen werden – und wer kümmert sich darum?*

### Dauer

45 Minuten

### Material

- Maßnahmenplan-Vorlage (auf Flipchart oder A4-Papier vorbereitet)
- Stifte
- Klebezettel

### Methode: Maßnahmenplan erstellen

Die Teilnehmenden bilden auf Grundlage ihrer vorherigen Arbeitsgruppen (z.B. entlang der Handlungsfelder) oder Interessen neue Kleingruppen.

Jede Gruppe wählt eine realistisch umsetzbare Idee aus der vorangegangenen Utopiephase aus und entwickelt daraus einen konkreten Vorschlag für eine Maßnahme. Diese wird in einem einfachen Maßnahmenplan festgehalten.

Mögliche Struktur des Maßnahmenplans:

- *Was soll passieren? (Kurze Beschreibung der Maßnahme)*
- *Warum ist das wichtig?  
(Bezug zu vorherigen Diskussionen/Situationen)*
- *Wer übernimmt die Verantwortung? (Einzelpersonen oder Gruppen)*
- *Welche Unterstützung wird benötigt?  
(z.B. Lehrkraft, Schulsozialarbeit, Schulleitung)*
- *Bis wann soll ein erster Schritt erfolgen?  
(Termin/e für Umsetzung oder nächstes Treffen)*
- *Wie kann überprüft werden, ob es funktioniert?  
(Erfolgskriterien, Feedback)*

Leitfragen zur Entwicklung der Maßnahme:

- *Was aus unserer Ideensammlung lässt sich realistisch an unserer Schule umsetzen?*
- *Welche Schritte sind dafür nötig – was könnte ein erster Anfang sein?*
- *Wer könnte mithelfen oder unterstützen?*
- *Mit wem sollten wir zusätzlich sprechen?*
- *Welche Hürden sehen wir und wie könnten wir ihnen begegnen?*
- *Welche Termine sind sinnvoll für die nächsten Schritte?*

Hinweis für die Moderation:

Wenn Gruppen sich schwertun, erste Schritte zu definieren, kann auch mit der Frage gearbeitet werden:

- „Stellt euch vor, ihr wollt mit eurer Idee schon nächste Woche loslegen – was wäre der allererste kleine Schritt, den ihr tun könntet?“



## Präsentation der Maßnahmen im Plenum

Zum Abschluss des Workshops stellen die Gruppen ihre Maßnahmenpläne kurz vor. Dabei kann jede Gruppe ihren Plan auf einem Flipchart oder Poster visualisieren. Die anderen Gruppen geben bei Interesse Rückmeldungen oder bieten Unterstützung an.

## Abschlussimpuls

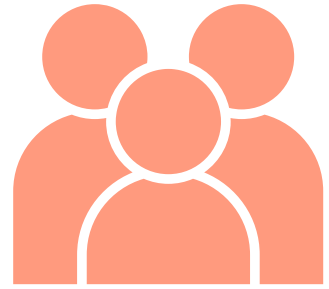


*„Eure Ideen zeigen, dass ihr sehr genau wisst, was an eurer Schule gebraucht wird – und dass ihr bereit seid, euch einzubringen. Damit die Energie von heute nicht verpufft, ist es wichtig, dass ihr auch nach dem Workshop an den Themen dranbleibt. Vereinbart doch bereits heute ein nächstes Treffen, bei dem ihr schaut, was aus euren Plänen geworden ist.“*

## Optional: Vereinbarung eines nächsten Treffens

Wenn möglich, kann bereits am Ende ein Termin für ein Nachtreffen vorgeschlagen oder vereinbart werden – z. B. in zwei Monaten, um den Stand der Umsetzung zu reflektieren und ggf. neue Schritte zu planen.





# Praxisszenarien

Es sind unterschiedliche Szenarien möglich, wie man an einer Schule beginnt mit dem Konzept zu arbeiten und auch wie es nach dem Start weitergeht. Aus unserer Sicht ist wichtig, dass sich der Prozess an der jeweiligen Schulrealität orientiert und das Ziel verfolgt, nachhaltig Veränderungen zum Besseren zu ermöglichen.

## 1. Wer beginnt?

Dass aller Anfang schwer ist, hängt oft damit zusammen, dass zunächst jemand da sein muss, die oder der den Anfang wagt. Als politische Jugendbildner:innen können wir Berufsschulen das Konzept vorstellen und sie in der Startphase begleiten, doch umsetzen können wir es nicht. Das geht nur, indem sich eine Gruppe an der Schule findet, die bereit ist, mit dem Konzept zu arbeiten.

Das bedeutet als erstes, das Konzept auszuprobieren, um herauszufinden, ob es geeignet ist, an dieser Schule ein Bewusstsein für Rassismus- und Antisemitismusprävention sowie für Partizipation und Demokratiebildung (weiter) zu entwickeln.

Im ausgearbeiteten Ablaufplan (PLAN) und der Methodenbeschreibung gehen wir davon aus, dass wahrscheinlich eine Gruppe aus dem Handlungsfeld „Schüler:innen“, – eine oder mehrere Klassen, eine AG, Projektgruppe oder die Schüler:innenvertretung – sich mit dem Konzept vertraut macht und es ausprobiert. Freiwilligkeit und Selbstbestimmtheit sind zunächst zentrale Voraussetzungen für die Arbeit mit dem Konzept.

Denkbar ist aber auch ein anderes Startszenarium mit einer anderen Gruppe, z.B. aus dem Handlungsfeld „Lehrkräfte“, die sich für das Konzept interessieren oder eine Handlungsfeld übergreifende Gruppe aus Schüler:innen, Schulsozialarbeiter:innen, Respekt Coaches und einzelnen Lehrkräften.

Egal welches Handlungsfeld den Anfang macht, die Fragestellungen des Konzeptes „Dialogkultur“ nach den vorfindbaren Haltungen, dem Umgang miteinander sowie nach demokratisch-partizipativen Strukturen und Praxisräumen bleiben die gleichen.

Wenn die Startgruppe nur einem Handlungsfeld zugehört, dann sollte sie sich zunächst auch hiermit beschäftigen. Im Konzept „Dialogkultur“ gehen wir davon aus, dass die Startgruppe zu dem Schluss kommt, ihre im Prozess gewonnenen Fragen und Ergebnisse mit anderen teilen zu wollen. Dafür ist, wie im PLAN beschrieben, die Erstellung eines Maßnahmen- und Dialogplans vorgesehen.

## **2. In Dialog treten**

Das Konzept heißt „Dialogkultur“, weil das Ziel ist, alle Handlungsfelder miteinander in einen Austausch über den Zustand (Entwicklungs-/Qualitätsstufe) von Prävention, Schulkultur und Demokratiebildung zu bringen. Damit greifen wir aber schon ein wenig vor.

Im nächsten Szenario sollte die Startgruppe mit einer oder mehreren anderen Gruppen aus dem gleichen oder einem anderen Handlungsfeld in einen Austausch kommen und zunächst von ihren Erfahrungen mit dem Konzept und den erarbeiteten Ergebnissen berichten.

Das Ziel ist auch hier, die neue/n Gruppe/n zu interessieren und für den Austausch und Reflexionsprozess zu motivieren. Sollte es sich bei der Startergruppe um Schüler:innen handeln, wäre es nicht nur möglich, sondern sogar sinnvoll innerhalb des Handlungsfeldes „Schüler:innen“ weitere Gruppen anzusprechen, um sie für das Konzept und seine Ziele zu gewinnen.

Der Beginn eines Dialogprozesses innerhalb eines Handlungsfeldes kann zunächst dazu genutzt werden, die in der Startergruppe gewonnenen Erkenntnisse und Einschätzungen bestärken, ergänzen oder in Frage stellen zu lassen. Hiermit hat der Dialogprozess begonnen, ist aber immer noch ganz am Anfang.

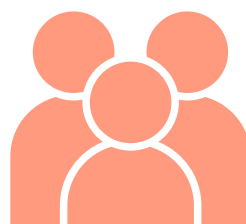
Der Beginn und die weitere Entwicklung des Dialogs unter Einbeziehung von Akteur:innen möglichst aller Handlungsfelder ist eine wichtige Voraussetzung, um aus Handlungsoptionen reale Praxis und damit Entwicklung werden zu lassen. Handlungsoptionen, die sich in dieser Anfangsphase für Akteur:innen des Handlungsfeldes „Schüler:innen“ ergeben, können vermutlich nicht alle von ihnen (allein) umgesetzt werden. Das gilt allerdings für alle Handlungsfelder, selbst für die Handlungsfelder „Lehrkräfte“ und „Schulleitung“. Auch sie werden verschiedene Handlungsoptionen nicht ohne die anderen Handlungsfelder umsetzen können und sie in einen Dialogprozess einbeziehen müssen.

### 3. Teach the Teachers

Wir gehen davon aus, dass in den allermeisten Fällen das Konzept von und mit Schüler:innen an einer Berufsschule startet. Sie sind nicht nur die Expert:innen für ihr Handlungsfeld, sondern vertreten auch das mit Abstand größte Handlungsfeld.

Wir haben im Verlauf des Projektes JuRe immer wieder die Erfahrung machen dürfen, dass Berufsschüler:innen über so viel Schulexpertise verfügen, dass sie auch kompetent etwas zum Zustand anderer Handlungsfelder zu sagen haben. Als Startergruppe sind sie bereits mit dem Konzept vertraut und sollten daher auch Gelegenheit erhalten, mit ihrer Expertise auf andere Handlungsfelder zuzugehen, um sie zu informieren und in den Dialog einzubeziehen.

Das für diesen Prozessschritt geeignete Format nennen wir „Teach-the-Teachers“. Wir haben es im Projekt an verschiedenen Stellen erfolgreich umgesetzt. Methodisch kann es unterschiedlich gestaltet werden. Entscheidend ist, dass sich in diesem Format durch den Rollenaustausch Zutrauen und Vertrauen gegenüber Schüler:innen ausdrücken. Hierdurch werden in allen Handlungsfeldern Perspektivwechsel möglich. Und diese befördern sowohl die Dialogkultur als auch die Kreativität und Produktivität der nachfolgenden Veränderungsprozesse.



## 4. Dialogkultur als schulisches Qualitätsmanagement

Es darf ja mal etwas utopisch werden: Alle Handlungsfelder bzw. schulischen Akteursgruppen tauschen sich nicht nur untereinander, sondern auch miteinander regelmäßig und in verbindlichen Formen oder Formaten über den Zustand und die weitere Entwicklung in den Bereichen Prävention und Demokratiebildung, Beteiligung und Schulklima aus. Es gibt ein Awareness Team für Schüler:innen und eines für die pädagogischen Fachkräfte und die Schulleitung. Beide tauschen ihre Erfahrungen und Vorschläge für die weitere Entwicklung und Verbesserung der Schulkultur regelmäßig aus. Sie berichten in dem halbjährlich tagenden Arbeitskreis „Dialogkultur“, in dem alle Akteursgruppen mit gleicher Zahl und gleicher Stimme vertreten sind. Schulleitung und Lehrkräfte unterstützen und fördern die Partizipationsmöglichkeiten im Handlungsfeld „Schüler:innen“ - von Klassensprecher:innen über die SV bis zur Schulkonferenz. Einmal im Jahr findet eine Lehrer:innenkonferenz mit einem „Teach-the-Teachers-Part“ statt, bei dem wichtige Themen des Miteinanders an der Schule aus Sicht der Schüler:innen dargestellt werden und sie ihre Handlungsvorschläge darlegen.

Dieses, zugestanden, vielfach utopisch wirkende Szenario beschreibt eine Form von Qualitätsmanagement. Denn eine solche Schule hätte verbindliche Strukturen, Prozesse und Regeln entwickelt, anhand derer das Konzept Dialogkultur in und mit allen Handlungsfeldern vernetzt (dialogisch) umgesetzt wird.

Wir werden für das Konzept Evaluations- und Monitoringtools erarbeiten, die systematisch z.B. die wahrgenommene Beteiligungsrate oder dokumentierte Beschwerden zu verschiedenen Messzeitpunkten erhebt. Erste Ideen für diese Tools wären beispielsweise qualitative Kurzinterviews, Fragebögen oder eine Dokumentation der Maßnahmenumsetzung.

Nach unserer Erfahrung ist das für alle Beteiligten eine sehr bereichernde Erfahrung. Im schulischen Kontext kann das Format dazu beitragen, dass trotz der hierarchischen Ungleichheiten im System Schule ein echter und produktiver Dialog entsteht, der zugleich die Qualität der Schulkultur und damit der Handlungsfelder positiv verändern kann.

## 5. Wie kommen wir da hin? - Konkrete Schritte

Prozesse in Schule in Gang zu setzen und fortzuführen, die zur Verbesserung von demokratisch-partizipativen Strukturen und des Schulklimas führen, erfordern einen langen Atem. Sowohl bei denjenigen, für die der Ort Schule nur ein kleiner Teil des Lebenslaufes ist als auch für diejenigen, die fortwährend dort sind, kann das Nicht-stattfinden, bzw. die Langsamkeit der Umsetzung von Veränderungsideen zu Frustrationen führen. Um dem vorzubeugen, ist es wichtig, sich der eigenen Möglichkeiten bewusst zu sein und im Rahmen dessen eher „kleinere Brötchen zu backen“.

Andererseits ist es wichtig, nicht locker zu lassen, die Ideen immer wieder aufzugreifen und präsent zu halten. Denn Veränderungen und politische Entscheidungsprozesse dauern lange. Umso motivierender ist es dann, wenn eine Umsetzung wirklich zum Abschluss kommt.

Zum Gelingen einer Veränderung gehört, dass bestimmte Vereinbarungen getroffen und eingehalten werden. Dies sollte gleich nach der ersten Durchführung eines Dialogkultur-Workshops geschehen. Eine wichtige Rahmenbedingung hierbei ist, die Ziele, Bedingungen und Ergebnisse des Prozesses transparent und nachvollziehbar für alle zu gestalten und zu kommunizieren.

- Um den Prozess nicht in Scheinpartizipation enden zu lassen, können folgende Elemente und Meilensteine hilfreich sein:
- Festlegen, wie die Ergebnisse aus dem Workshop an der Schule präsentiert werden (Pinnwand, Internetseite, Generalversammlung, ...)
- Zurverfügungstellen von Reaktionsmöglichkeiten auf die Ergebnisse (Briefkasten, Mail-Adresse, Präsenzzeiten, ...)
- Umfrage unter allen Beteiligten an Schule, wie die Schulkultur und die Partizipationsstrukturen wahrgenommen werden
- Bildung eines Gremiums aus Beteiligten am Workshop, das die beschlossenen Maßnahmen zur Ergebnispräsentation, zu Reaktionsmöglichkeiten und zu weiterer Beteiligung umsetzt
- Bildung oder Einbeziehung von AGs, die die Umsetzung einzelner Veränderungsideen aus dem Workshop zur Aufgabe haben
- Ein Label für die Schule entwickeln, das eine Bereitschaft zu Beteiligung und Pluralismus nach außen kommuniziert & sich diesen Werten somit verpflichtet
- Material/Merchandise zu diesem Label gestalten und herstellen
- Veranstaltungen und Feste organisieren
- Beteiligungs- und Aufenthalts-Räume gestalten

- Festlegen eines Folgetreffens und der Häufigkeit weiterer Treffen (z.B.: Immer in der 3. Woche des neuen Schuljahres trifft sich die AG aus Lehrkräften und Schüler:innen, die bereits in das Konzept involviert waren, zusammen mit neuen Interessierten. In diesem Treffen wird das Konzept vorgestellt und der Stand von bereits begonnenen Maßnahmen abgesprochen. Zudem wird zeitnah ein weiteres Treffen vereinbart, bei dem mit „den Neuen“ erneut das Konzept „Dialogkultur“ durchgeführt wird und der aktuelle Stand und Wahrnehmung von Schulkultur und Partizipationsstrukturen „kontrolliert“ wird.)

Das Anliegen des Konzeptes „Dialogkultur“ ist, wie es im Projekt JuRe von Arbeit und Leben entwickelt wurde, einen Anfang zu setzen, den Prozess anzustoßen und ans Laufen zu bringen. Als projektgeförderter Träger sind wir nicht in der Lage, eine Schule verbindlich über einen mehrjährigen Zeitraum bei diesem Vorhaben mit unserem Projekt zu begleiten.

Gerne kann sich eine Schule jedoch an die jeweilige Arbeit und Landesorganisation wenden, bei der i.d.R. Kolleg:innen der politischen Jugendbildung tätig sind. Um das Konzept „Dialogkultur“ durch die verschiedenen Szenarien zu führen und es immer weiterzuentwickeln, können auch Angebote anderer Träger der politischen oder kulturellen Bildung oder der Erlebnispädagogik, von Jugendringen oder Jugendverbänden, genutzt werden.



# Glossar



*Das Glossar will Multiplikator:innen verständliche Definitionen zentraler Aspekte der Diskriminierungs- und Rassismusprävention sowie zur Demokratiebildung an die Hand geben.*



## **Ableismus**

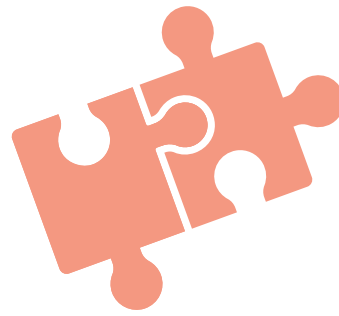
Ableismus beschreibt die Diskriminierung und Abwertung von Menschen mit Behinderungen durch Menschen ohne Behinderung. Betroffene Menschen werden im Alltag auf ihre körperliche, ihre psychische Behinderung oder zum Beispiel auf eine Lernschwierigkeit reduziert und ungleich behandelt. Zuschreibungen von sichtbaren oder unsichtbaren Merkmalen führen zu der Unterscheidung von einem vermeintlichen Normalzustand. Für Menschen, die von Ableismus betroffen sind, bedeutet dies häufig, dass sie dadurch von der Mehrheitsgesellschaft ausgeschlossen werden. Sie erfahren dadurch aktiv Diskriminierung und werden nicht als gleichwertig gesehen.

## **Adultismus**

Adultismus bezeichnet die Diskriminierung von Kindern und Jugendlichen durch Erwachsene, nur weil sie jünger sind. Diese Form der Machtungleichheit zeigt sich zum Beispiel, wenn Erwachsene über die Köpfe junger Menschen hinweg entscheiden, ihre Meinungen abwerten oder sie nicht ernst nehmen. Adultismus kann in Familien, Schulen oder Behörden auftreten und wirkt oft unbewusst. Er schränkt junge Menschen in ihrer Selbstbestimmung ein und verhindert Beteiligung. Adultismuskritik setzt sich dafür ein, dass Kinder und Jugendliche als eigenständige Personen mit Rechten und Perspektiven wahrgenommen und ernst genommen werden.

## **Antisemitismus**

Antisemitismus ist die Feindschaft gegenüber Jüdinnen und Juden. Diese Form des Hasses hat eine lange Geschichte – von mittelalterlichen Verschwörungserzählungen über Diskriminierung und Pogrome bis hin zum Holocaust. Auch heute gibt es antisemitische Aussagen, Übergriffe oder Vorurteile – etwa wenn Jüdinnen und Juden für bestimmte Ereignisse verantwortlich gemacht oder ihre Religion und Kultur abgewertet werden. Antisemitismus kann sich offen, aber auch versteckt äußern. Er gefährdet das friedliche Zusammenleben und demokratische Werte. Bildung und Aufklärung sind zentrale Mittel, um Antisemitismus zu erkennen und ihm entgegenzutreten.



## Behinderung

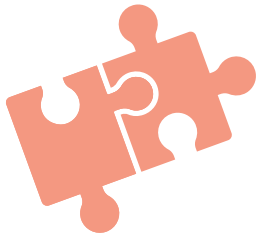
Behinderung beschreibt eine langfristige körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigung, die es Menschen erschwert, gleichberechtigt am gesellschaftlichen Leben teilzunehmen. Dabei entsteht die Behinderung nicht nur durch eine individuelle Einschränkung, sondern auch durch gesellschaftliche Barrieren – zum Beispiel durch mangelnde Zugänge, Vorurteile oder fehlende Unterstützung. Dieses Verständnis nennt man das „soziale Modell von Behinderung“. Es rückt die Verantwortung für Inklusion in die Gesellschaft, nicht auf die betroffene Person. Ziel ist es, Bedingungen zu schaffen, unter denen alle Menschen selbstbestimmt und gleichberechtigt leben können.

## Empowerment

Empowerment bedeutet Selbstermächtigung. Menschen oder Gruppen, die benachteiligt oder ausgegrenzt werden, stärken dabei ihre Fähigkeiten, ihr Wissen und ihr Selbstbewusstsein, um sich für ihre Rechte einzusetzen. Empowerment kann in Form von Bildungsangeboten, Austausch, politischem Engagement oder kreativen Projekten stattfinden. Es geht nicht darum, Hilfe von außen zu bekommen, sondern eigene Handlungsmacht zurückzugewinnen. Besonders in sozialen Bewegungen oder der Antidiskriminierungsarbeit ist Empowerment ein wichtiges Ziel – damit Menschen ihre Stimmen erheben und aktiv an der Gesellschaft teilhaben können.

## Gender

Gender (auf Deutsch: Geschlecht) meint nicht das biologische, sondern das soziale Geschlecht – also die Rollen, Erwartungen und Normen, die eine Gesellschaft mit „männlich“, „weiblich“ oder anderen Geschlechtsidentitäten verbindet. Gender ist nicht angeboren, sondern wird im Laufe des Lebens erlernt – zum Beispiel durch Erziehung, Medien oder Sprache. Menschen können sich unabhängig von ihrem biologischen Geschlecht als männlich, weiblich, nicht-binär oder anders identifizieren. Das Konzept hilft zu verstehen, wie Geschlechterrollen entstehen und wie sie Ungleichheiten erzeugen – etwa im Beruf, in der Familie oder im Alltag.



## **Homofeindlichkeit**

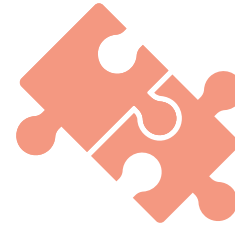
Homofeindlichkeit bezeichnet die Abwertung und Ablehnung gegenüber homosexuellen Menschen – also Menschen, die sich zum eigenen Geschlecht hingezogen fühlen. Diese feindliche Haltung zeigt sich durch Vorurteile, Beleidigungen, Ausschlüsse oder sogar Gewalt. Homofeindlichkeit beschreibt meist gesellschaftlich gelernte Einstellungen und Strukturen und schränkt queere Menschen in ihrer Freiheit ein und kann psychisch sehr belastend sein. Ziel einer diskriminierungsfreien Gesellschaft ist es, sexuelle Vielfalt zu akzeptieren und gleiche Rechte für alle zu gewährleisten.

## **Intersektionalität**

Intersektionalität ist ein Begriff, der erklärt, wie verschiedene Diskriminierungsformen – wie Rassismus, Sexismus, Klassismus oder Ableismus – zusammenwirken können. Eine Person kann zum Beispiel gleichzeitig wegen ihres Geschlechts, ihrer Herkunft und einer Behinderung benachteiligt werden. Diese Überschneidungen verstärken sich oft gegenseitig und machen die Lebensrealität komplexer. Der Begriff stammt aus der Schwarzen feministischen Bewegung in den USA. Intersektionales Denken hilft, soziale Ungleichheiten besser zu verstehen und gerechtere Lösungen zu entwickeln – denn niemand ist nur durch eine einzige Eigenschaft geprägt.

## **Islamfeindlichkeit/ antimuslimischer Rassismus**

Islamfeindlichkeit oder antimuslimischer Rassismus beschreibt die Abneigung oder Feindseligkeit gegenüber Muslim:innen oder dem Islam. Sie zeigt sich in Vorurteilen, Pauschalisierungen, Ausgrenzung oder sogar gewaltsamen Übergriffen. Oft wird der Islam mit Extremismus oder Rückständigkeit gleichgesetzt, obwohl er – wie jede Religion – vielfältig gelebt wird. Antimuslimischer Rassismus ist keine bloße Meinung, sondern kann Teil struktureller Diskriminierung sein – zum Beispiel auf dem Wohnungs- oder Arbeitsmarkt. Sie betrifft oft auch Menschen, die nur muslimisch gelesen werden. Ziel ist es, Vorurteile abzubauen und religiöse Vielfalt zu respektieren.



## **Klassismus**

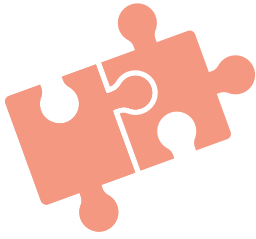
Klassismus ist eine Form der Diskriminierung aufgrund der sozialen Herkunft oder der aktuellen sozialen und wirtschaftlichen Lage. Menschen, die wenig Geld, Bildung oder gesellschaftlichen Status haben, werden oft benachteiligt oder abgewertet – z. B. durch Vorurteile, fehlende Zugänge oder Stigmatisierung. Klassismus kann in Schulen, am Arbeitsplatz, in den Medien oder bei Behörden vorkommen. Er betrifft Kinder aus einkommensarmen Familien genauso wie Erwachsene mit wenig Chancen. Klassismuskritik fordert, dass soziale Ungleichheiten erkannt und abgebaut werden – für mehr Gerechtigkeit und Teilhabe für alle.

## **Macht / Machtverhältnisse**

Macht bedeutet, Einfluss zu haben – über andere Menschen, über Entscheidungen oder über gesellschaftliche Strukturen. In Machtverhältnissen geht es darum, wer Zugang zu Ressourcen, Rechten und Anerkennung hat – und wer nicht. Manche Menschen oder Gruppen haben mehr Macht, weil sie einer gesellschaftlich bevorzugten Gruppe angehören (z. B. weiß, männlich, wohlhabend), andere erleben Ausgrenzung oder Diskriminierung. Diese Machtverhältnisse sind oft unsichtbar, wirken aber in vielen Bereichen: in der Schule, im Beruf, in Gesetzen oder in Sprache. Bildung über Macht hilft, Ungleichheiten zu erkennen und gerechter zu handeln.

## **Migrationsgeschichte**

Migrationsgeschichte bedeutet, dass eine Person selbst oder ihre Vorfahren in ein anderes Land eingewandert sind. Viele Menschen in Deutschland haben eine solche Geschichte – egal, ob sie hier geboren sind oder nicht. Diese Geschichte beeinflusst häufig, wie Menschen wahrgenommen werden oder welche Erfahrungen sie mit Zugehörigkeit, Sprache oder Ausgrenzung machen. Wichtig ist: Migrationsgeschichte sagt nichts über den Wert, die Herkunft oder die Fähigkeiten eines Menschen aus. Der Begriff soll zeigen, dass Vielfalt zur Gesellschaft gehört und Migration ein ganz normaler Teil von Geschichte ist.



## Othering

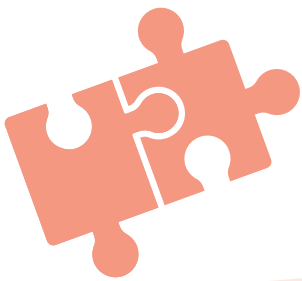
Othering bedeutet, dass Menschen oder Gruppen als „anders“ und „nicht zugehörig“ dargestellt werden. Dabei wird oft zwischen einem „Wir“ und einem „Sie“ unterschieden, zum Beispiel: „Wir Deutschen“ vs. „die Ausländer“. Durch solche Unterscheidungen entstehen Vorurteile, Ausgrenzung und manchmal auch Diskriminierung. Othering passiert in Medien, im Alltag oder in der Sprache – oft unbewusst. Es stellt Menschen auf Grundlage von Herkunft, Aussehen, Religion oder Lebensweise als fremd oder minderwertig dar. Eine kritische Auseinandersetzung mit Othering hilft, mehr Zusammenhalt und Respekt in der Gesellschaft zu fördern.

## Privilegien

Ein Privileg ist ein Vorteil, den jemand hat – nicht, weil er oder sie etwas Besonderes geleistet hat, sondern weil die Gesellschaft bestimmte Merkmale bevorzugt. Wer z. B. weiß, männlich, nicht-behindert, wohlhabend oder heterosexuell ist, erlebt oft, dass Türen eher offenstehen. Diese Vorteile bemerken Privilegierte oft gar nicht, weil sie für sie selbstverständlich sind. Doch sie sind Teil von gesellschaftlicher Ungleichheit. Privilegien zu erkennen ist kein Vorwurf, sondern ein wichtiger Schritt, um Verantwortung zu übernehmen, andere zu unterstützen und an einer faireren Gesellschaft mitzuwirken.

## Queer / LGBTQIA+

„Queer“ ist ein Sammelbegriff für Menschen, deren sexuelle Orientierung oder geschlechtliche Identität nicht der gesellschaftlichen Norm entspricht. Das Kürzel LGBTQIA+ steht für: lesbisch, schwul (gay), bisexuell, trans;, queer, inter: und asexuell – das Plus steht für weitere Identitäten. Queer-Sein kann bedeuten, dass man sich nicht eindeutig als männlich oder weiblich einordnet oder dass man nicht heterosexuell ist. Queer ist auch ein politischer Begriff: Er stellt starre Geschlechternormen infrage und fordert Sichtbarkeit, Akzeptanz und gleiche Rechte. Wichtig ist: Jede Person hat das Recht, ihre Identität selbst zu bestimmen und frei zu leben.



## Rassismus

Rassismus ist die Erfindung, dass es unterschiedliche «Rassen» von Menschen gibt und diese in eine abwertende Ordnung gebracht werden können. Durch Rassismus werden Menschen abgewertet, ausgegrenzt, verletzt und benachteiligt.

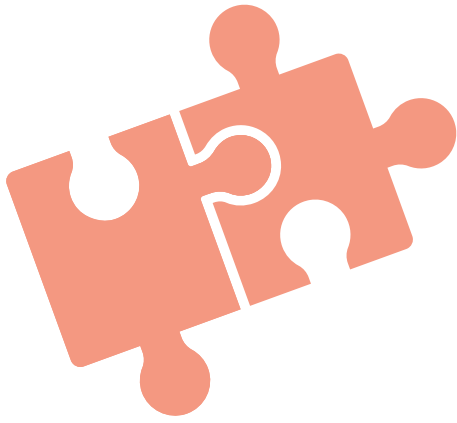
Rassistische Diskriminierung kann auch unbeabsichtigt erfolgen und dennoch in ihrer Wirkung ausgrenzend und verletzend sein. Rassismus beraubt Menschen ihrer Würde, ihrer Gleichheit und ihrer grundlegenden Menschenrechte. Rassismus zeigt sich in alltäglichen Äußerungen (Mikroaggressionen), aber auch in Prozessen und Abläufen von Institutionen (z.B. Schule, Polizei, Krankenhaus etc.).

## Rassismus gegen Sinti und Roma / Gadge-Rassismus

Gadge-Rassismus ist eine spezielle Form von Rassismus, die sich gegen Sinti und Roma richtet – zwei Gruppen, die in Europa seit Jahrhunderten leben. Sie werden oft mit negativen Vorurteilen belegt. Diese Bilder haben ihren Ursprung in der Geschichte und wurden über viele Generationen weitergegeben – bis hin zu systematischer Verfolgung, wie im Nationalsozialismus. Auch heute erfahren viele Sinti und Roma Ausgrenzung, Diskriminierung und Gewalt. Gadge-Rassismus zu benennen ist wichtig, um Vorurteile abzubauen und gleiche Rechte und Chancen für alle zu sichern.

## Sexismus

Sexismus bedeutet die Abwertung oder Benachteiligung von Menschen aufgrund ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Orientierung – meist sind Frauen und Mädchen betroffen, aber auch Männer oder nicht-binäre Personen. Sexistische Einstellungen beruhen oft auf Geschlechterrollen, die bestimmte Verhaltensweisen als „typisch männlich“ oder „typisch weiblich“ festlegen. Sie können sich in Witzen, ungleicher Bezahlung, Gewalt oder fehlender Anerkennung zeigen. Sexismus ist nicht nur ein individuelles Problem, sondern Teil gesellschaftlicher Strukturen. Eine kritische Auseinandersetzung mit Sexismus hilft, Gleichstellung und Respekt zwischen allen Geschlechtern zu fördern.



## Sozialisation

Sozialisation beschreibt den lebenslangen Prozess, in dem Menschen lernen, wie man sich in einer Gesellschaft verhält. Dabei übernehmen sie Normen, Werte, Sprache und Rollenbilder. Die Familie, Schule, Medien, Freundschaften oder Religion prägen diesen Lernprozess stark. Sozialisation hilft uns, Teil der Gesellschaft zu werden – sie beeinflusst aber auch, wie wir uns selbst und andere sehen. Manche Vorstellungen, die wir dabei übernehmen, können diskriminierend sein (z. B. Geschlechterrollen oder Vorurteile). Kritisches Nachdenken über die eigene Sozialisation ist wichtig, um offen, gerecht und reflektiert zu handeln.

## Transfeindlichkeit

Transfeindlichkeit bezeichnet die Diskriminierung von trans Menschen und zeigt sich z.B. durch Ablehnung, Wut, Intoleranz, Vorurteile, Unbehagen oder körperliche bzw. psychische Gewalt gegenüber trans Personen. Transfeindlichkeit kann auch Menschen treffen, die nicht trans sind, aber als trans wahrgenommen werden. Trans\*, Transgeschlechtlichkeit oder das englische transgender sind Überbegriffe für alle Menschen, die sich nicht mit dem Geschlecht identifizieren, das ihnen bei der Geburt zugewiesen wurde.

<https://queer-lexikon.net/2017/06/08/transfeindlichkeit/>



# Literatur

breit aufgestellt. Fortbildung für MultiplikatorInnen zur Rechtsextremismusprävention: Gegen Ideologien der Ungleichwertigkeit – vom Konzept zur Erprobung, Projektdokumentation 2013 / hrsg. von: Bundeszentrale für politische Bildung, Arbeit und Leben DGB/VHS Hamburg e.V. / Bonn, Hamburg (2013) / PDF abrufbar unter: <https://arbeitundleben.de/projekte/abgeschlossene-projekte/item/breit-aufgestellt> - 10.12.2025

Kita gerecht. Impulse für diskriminierungskritische Veränderungen in Kitas / hrsg. von Arbeit und Leben DGB/VHS Hamburg e.V. / Hamburg (2024) / PDF online: <https://hamburg.arbeitundleben.de/wp-content/uploads/2023/12/Kita-gerecht-Broschuere-Impulse-von-Arbeit-und-Leben.pdf> - 10.12.2025

No to Racism. Grundlagen einer rassismuskritischen Schulkultur.  
<https://www.notoracism.ch/glossar>

Queer Lexikon e.V.  
<https://queer-lexikon.net/2017/06/08/transfeindlichkeit/>

DGUV (2020): KULTURDIALOGE: PRÄVENTION. Dialogkarten zum Thema Gewalt.  
<https://publikationen.dguv.de/widgets/pdf/download/article/3997>

DGUV (2024): KULTURDIALOGE: PRÄVENTION.  
Ein Instrument zur Entwicklung der Präventionskultur. DGUV Information 206-055.  
<https://publikationen.dguv.de/widgets/pdf/download/article/3899>

DGUV (2025): Statistik Arbeitsunfallgeschehen 2024.  
<https://publikationen.dguv.de/widgets/pdf/download/article/5157>

# Methoden & Konzepte

JuRe-Reader: „Konzepte & Methoden zum Wissenstransfer in der Politischen Jugendbildung“, PDF  
[https://jugend-und-religion.de/images/downloads/JuRe-Reader\\_2024.pdf](https://jugend-und-religion.de/images/downloads/JuRe-Reader_2024.pdf)

Blog & Methodensammlung  
<https://politischbilden.de>

Arbeit und Leben-Reader: „Gestaltungsraum Arbeitswelt - Methoden der Politischen Jugendbildung“.  
<https://arbeitundleben.de/medien/publikationen/item/gestaltungsraum-arbeitswelt>

# Anhang



## 1. Karten „Handlungsfelder“



## 2. Zusatzkarten „Handlungsfelder“



### 3. Karten „Präventionsstufen“ – Zielgruppe Schüler:innen

„Gemeinsam  
machen wir die  
Schule besser“

„Lasst und etwas  
ändern, bevor es  
passiert“

„Passt schon alles,  
wir haben ja Regeln“

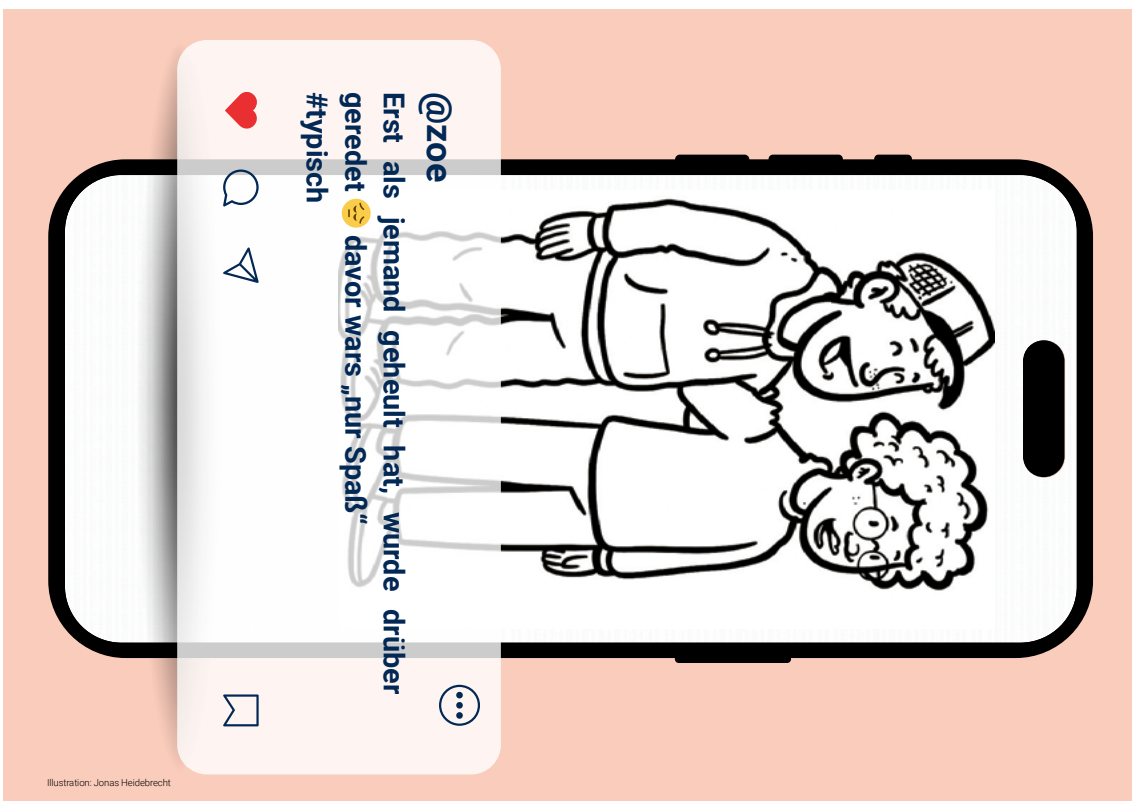
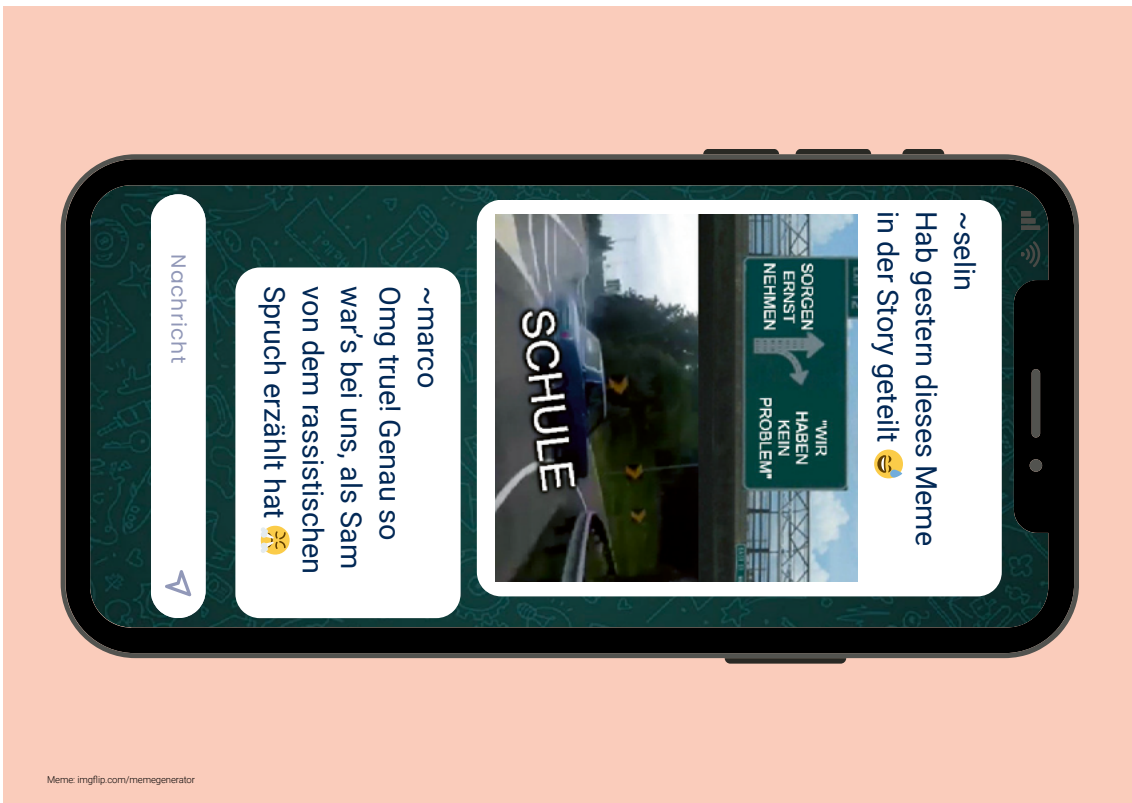
„Na gut, dann  
kümmern wir uns  
halt“

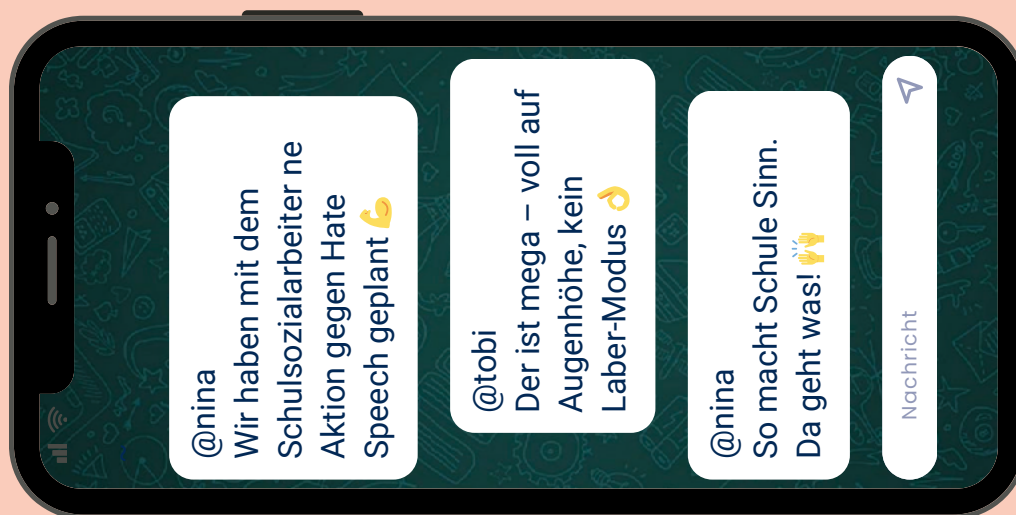
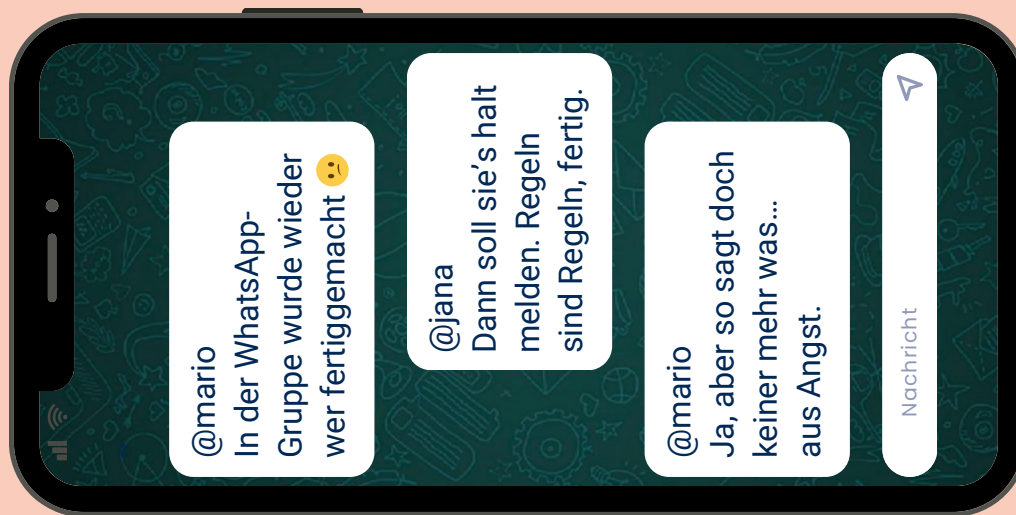
„Das Problem  
kümmert und nicht“

„Es gibt gar kein  
Problem“







## 4. Beispiele Methodenkarten Social Media





## 5. Koordinatensystem Präventionsstufen/Handlungsfelder

<p>Präventionsstufen </p> <p>Wer ist aktiv? </p>				
„Es gibt gar kein Problem“				
„Das Problem kümmert uns nicht“				
„Na gut, dann kümmern wir uns halt“				
„Passt schon alles, wir haben ja Regeln“				
„Lasst uns etwas ändern, bevor es passiert“				
„Gemeinsam machen wir die Schule besser“				
Schüler:innen	Schulsozialarbeit & Respekt Coaches	Lehrkräfte	Schulleitung	

Präventionsstufen  Akteur:innen 	verleugnend	gleichgültig	reagierend	regelkonform	proaktiv-präventiv	qualitätsstiftend
Schüler:innen						
Schulsozialarbeit & Respekt Coaches						
Lehrkräfte						
Schulleitung						

# Impressum

## Texte & Grafik:

Clara Fink, Arbeit und Leben Hessen gGmbH

Till Graubner, Arbeit und Leben Sachsen-Anhalt gGmbH

Sonja Lüddecke, Arbeit und Leben DGB/VHS Nordrhein-Westfalen e.V.

Michael Maass, Designer AGD

## Redaktion:

Klaus Gerhards, Bundesarbeitskreis Arbeit und Leben e.V.

## Druck:

SAXOPRINT GmbH, Dresden

V.i.S.d.P.: Barbara Menke, Bundesgeschäftsführerin Arbeit und Leben

Wuppertal, 2025

## Abbildungen:

S. 34 Illustrationen: Vector Juice über Canva

S. 36 Meme: [imgflip.com/memegenerator](https://imgflip.com/memegenerator)

S. 36 Illustration: Jonas Heidebrecht

Bundesarbeitskreis

Arbeit und Leben e.V.

Robertstraße 5a

42107 Wuppertal

T 0202 97404-0

[bildung@arbeitundleben.de](mailto:bildung@arbeitundleben.de)

[www.arbeitundleben.de](http://www.arbeitundleben.de)



**Bundesarbeitskreis  
Arbeit und Leben e.V.**  
Robertstraße 5a  
42107 Wuppertal

T 0202 97404-19  
bildung@arbeitundleben.de  
www.arbeitundleben.de

## Förderung

Gefördert vom:



Bundesministerium  
für Bildung, Familie, Senioren,  
Frauen und Jugend