
Demokratie in der Feuerwehr

Ein Praxishandbuch



Demokratie Berater

Vorwort

Die Deutsche Jugendfeuerwehr setzt seit 2008 Projekte zur Förderung einer demokratischen Kultur im Verband um. Im Projekt „Demokratieberater – Feuerwehren im Einsatz für eine starke Gemeinschaft“, das die Deutsche Jugendfeuerwehr seit 2013 im Rahmen des Bundesprogramms „Zusammenhalt durch Teilhabe“ mittels der Finanzierung des Bundesministeriums des Innern umsetzt, wurde die „Handreichung Demokratie in der Feuerwehr“ erarbeitet. Ziel ist es, Inhalte und Methoden der Demokratieförderung anschaulich zu vermitteln und Hilfestellungen aufzuzeigen, wie das Thema im Alltag der Feuerwehren eingebracht und somit demokratische Kultur zu einem selbstverständlichen Bestandteil werden kann.

Die vorliegende Handreichung wurde auf Grundlage des „Trainingshandbuchs Demokratie steckt an“ erarbeitet. Das „Trainingshandbuch Demokratie steckt an“ legt den Fokus auf eine Anwendung in den Jugendverbandsstrukturen. Dort werden Möglichkeiten aufgezeigt, wie zum Beispiel JuLeiCa-Schulungen genutzt werden können, um aus dem Themenfeld Demokratieförderung Inhalte einzubringen. Auch andere Beispiele aus dem Alltag der Jugendfeuerwehren werden vorgestellt, die vermitteln, wo demokratische Praxis im Jugendverband wichtig ist. Die „Handreichung Demokratie in der Feuerwehr“ hingegen möchte Inhalte und Methoden für die Zusammenarbeit in Freiwilligen Feuerwehren vermitteln, die für eine demokratische Kultur sensibilisieren und die Hilfestellungen bieten, diese zu fördern.

Im Rahmen des Projektes „Demokratieberater – Feuerwehren im Einsatz für eine starke Gemeinschaft“ wurden viele Inhalte und Methoden aus der vorliegenden Handreichung bereits im Rahmen der Weiterbildung von Demokratiepartner/innen sowie bei Seminaren zum Thema „Demokratie in meinem Verband“ eingesetzt. Diese Erfahrungen haben deutlich gemacht, dass eine Handreichung für dieses Thema eine wichtige Unterstützung für den Alltag in den Feuerwehren sowie in Lehrgängen darstellt.

Wir danken allen Mitwirkenden und Unterstützer/innen dieser Handreichung, insbesondere Alexander Blasczyk, Geschäftsführer des Thüringer Feuerwehrverbandes e.V., für seine konstruktiven Anregungen im Erarbeitungsprozess.

Zudem danken wir dem Bundesministerium des Innern, das die Finanzierung der Handreichung im Rahmen des Bundesprogramms „Zusammenhalt durch Teilhabe“ ermöglicht hat, sowie der Regiestelle des Bundesprogramms für die hervorragende Zusammenarbeit.

Martina Müller, Bundesjugendreferentin
Susanne Beyer, Projektleiterin
Tanja Berg, Prozessbegleiterin und Autorin der Handreichung

November 2014

1. Einführung und Hintergründe 1.
2. Warum Demokratie in den Feuerwehren? 2.
3. Was tun!? – Ansatzpunkte und Erfahrungen 3.

4. Wie arbeite ich mit dieser Handreichung? 4.

5. Glossar 5.

1. Einführung und Hintergründe
2. Warum Demokratie in den Feuerwehren?
3. Was tun!? – Ansatzpunkte und Erfahrungen

- 1.
- 2.
- 3.



1. Einführung und Hintergründe

In der Ortsfeuerwehr Niedertupfing steht die Vorbereitung des Feuerwehrfests an. In den letzten Jahren hat Herbert dieses Fest maßgeblich vorbereitet, organisiert und die Verantwortung übernommen. Herbert ist aber schon längere Zeit krank und kann diese Aufgabe dieses Jahr nicht erfüllen. Wer soll es machen? Bei einem Dienstabend schlägt Robin vor, eine Liste zu machen und die Aufgaben zu verteilen, Susanne fragt, ob nicht irgendjemand zusätzlich die Hauptverantwortung tragen muss. Sie diskutieren, aber niemand will diese Rolle übernehmen. Robin wirbt erneut für seinen Vorschlag und fast alle tragen sich in die Liste ein, die Vorbereitung läuft und das Fest wird ein Erfolg. Während des Fests laufen allen Informationen bei Susanne zusammen. Ein Beispiel für demokratische Entscheidungen in der Freiwilligen Feuerwehr. Selbstverständlich gibt es Wahlen, Gremien, Teamauswertungen und vieles anderes mehr. Aber es ist auch noch Luft nach oben und darum soll es hier gehen.

Dieses Handbuch will zur aktiven Beschäftigung mit dem Thema „Demokratie“ in den Feuerwehren ermutigen. Demokratie ist Teil des Selbstverständnisses der Freiwilligen Feuerwehren sowie Bestandteil von gelebten Werten und Tugenden wie etwa Kameradschaft, Verbindlichkeit, Engagement oder Verantwortung zu übernehmen für sich und andere. Zum Thema Demokratie gehören aber auch so wichtige Fähigkeiten und Aufgaben wie Teamfähigkeit, Führungsstil und Diskussionskultur. Das Handbuch möchte dazu animieren, diese und andere Themen im Alltag stärker zu leben und zu verbreiten. Demokratische Kultur ist eine Querschnittsaufgabe in den diversen Bereichen des „Lebens in den Feuerwehren“; sie ist Ansatzpunkt und Zielstellung zugleich. Wie in jeder Familie ist es auch in der Feuerwehr so, dass Dinge ausgehandelt werden müssen. Auf lange Sicht fühlen sich alle wohler, wenn über Unterschiede, Gemeinsamkeiten, Wünsche, Konflikte und Interessen gesprochen werden kann – also nicht einer oder wenige bestimmen, was in der Feuerwehr passiert, und Veränderungen nicht von vornherein tabu sind. Solch eine Gesprächskultur öffnet Möglichkeiten zum gemeinsamen Austausch, sie lädt ein, mehr Verantwortung für das soziale Miteinander zu übernehmen und damit sowohl die leichten als auch die schweren Aufgaben auf viele Schultern zu verteilen.

Wie in Familien muss auch in den Feuerwehren immer wieder hinterfragt werden, ob alle Familienmitglieder noch glücklich sind oder ob es Bedarf gibt, etwas zu verändern, Aufgaben neu zu verteilen oder neue Formen der Kommunikation und des Miteinanders zu erproben. Wenn das nicht passiert, dann werden diejenigen, die etwas vermissen oder etwas verändern wollen und damit unberücksichtigt bleiben, sich andere Beziehungen, andere Lebensräume suchen, in denen sie mehr Anerkennung, mehr Mitsprache und auch mehr Gestaltungsspielräume finden. Sie suchen sich ein anderes „Zuhause“, eine neue Gemeinschaft. Je bunter, lebendiger und konfliktfreudiger eine Gemeinschaft ist, desto wichtiger wird es andererseits, sich auf gemeinsame Werte, Strukturen und Umgangsformen zu verständigen, um stabile Beziehungen und den Zusammenhalt zu fördern.

Die Metapher „Familie“ steht dafür, wie Gemeinschaft, Kameradschaft oder Beziehungsnetze funktionieren. Eine der zentralen Ideen einer demokratischen Kultur geht davon aus, dass Menschen etwas gemeinsam und miteinander gestalten und erleben wollen. Sie verlassen sich aufeinander und sind bereit, die Unterschiede zwischen sich zu akzeptieren, mit verschiedenen Erwartungen umzugehen und einen produktiven Umgang damit zu finden. Voraussetzung hierfür ist jedoch, dass alle als Gleichberechtigte angesehen werden, auch wenn

sie unterschiedlich in ihren Interessen, Funktionen und Erfahrungen sind. Diese Gleichheit zeigt sich u.a. in den Möglichkeiten, aktiv an Entwicklungen und Entscheidungsprozessen der Gemeinschaft beteiligt zu sein.

Gelebte Demokratie will Möglichkeiten eröffnen und ausbauen, damit das Miteinander der Menschen gerechter, solidarischer und transparenter gelebt werden kann. Demokratie bedeutet, möglichst viele in die Entwicklungs- und Entscheidungsprozesse einzubeziehen. Sie gelingt dort am besten, wo Menschen sich heimisch fühlen und Erfahrungen mit Mitbestimmung und Kommunikation machen. Eine demokratische Kultur lässt sich nicht alleine verordnen, sondern muss aktiv erlebt und gestaltet werden. Das heißt, sie muss sich entsprechend den Bedürfnissen der Beteiligten entwickeln und immer weiter verändern.

Was bedeutet das für die Feuerwehren? In den Feuerwehren gibt es viele Erfahrungen mit den angesprochenen Themen und auf diese soll aufgebaut werden. Bestehende demokratische Strukturen und Verfahren können gestärkt und ausgebaut werden, zusätzlich eröffnen neue Ideen weitere Aktions- und Handlungsspielräume. Diese Strukturen stärken den inneren Zusammenhalt und machen die Feuerwehren gleichzeitig auch nach außen attraktiver. Ein Mehr an Demokratie im Inneren ist auch ein Beitrag dazu, gesellschaftlich wieder stärker in die Mitte der Gesellschaft zu rücken und noch tiefer an der Gestaltung von Gemeinschaft, Kommunen und Alltag beteiligt zu sein. Damit können die Feuerwehren auch für neue Zielgruppen spannender werden und mehr jungen Menschen den Übergang in den aktiven Dienst erleichtern. Eine demokratische Kultur bedeutet jedoch auch, da hinzusehen, wo es Schwierigkeiten und Handlungsbedarf gibt. Auch in den Feuerwehren gibt es diese Baustellen zum Thema Frauen und Männer, Alt und Jung, Vielfalt oder im Umgang mit Rechtsextremismus, Rassismus und Antisemitismus.

Wie eine vielfältige, breit aufgestellte und lebendige demokratische Kultur in den Feuerwehren aussehen kann, dazu möchte dieses Handbuch Anregungen geben. Die Themen Demokratie, Mitbestimmung und Stärkung des demokratischen Selbstverständnisses beziehen sich auf die verschiedenen Bereiche in den Feuerwehren. Das Handbuch möchte

- Anknüpfungspunkte für den Alltag geben;
- Informationen zum Thema demokratisches Selbstverständnis der Feuerwehren anhand der Geschichte, von Beispielen und Werten liefern;
- anhand von praktischen Erfahrungen aufzeigen, wie ein Mehr an Demokratie – Beteiligung und Mitbestimmung – umsetzbar ist;
- auf die Gefahren für die Demokratie innerhalb der Feuerwehren aufmerksam machen;
- Handwerkszeug anbieten, um Themen anstoßen zu können;
- Tipps geben, wo es noch mehr Informationen und Unterstützung gibt.

Warum dieses Handbuch

„Am Anfang war das Wort“ – im Fall der Freiwilligen Feuerwehren war es die Idee zu wechselseitiger Hilfe im Fall von Bränden und anderen Katastrophen. Es war die Idee der Selbstorganisation als eine Art Hilfe zur Selbsthilfe neben den staatlichen Strukturen. Damit ist die Feuerwehr in Deutschland ein klassisches Beispiel für eine Bürgerbewegung und damit ein Symbol für das Engagement von Bürger/innen. Historisch waren dies erst einmal Männer, aber „nobody is perfect“ und die Entwicklungen haben das verändert: Heute engagieren sich Männer und Frauen gemeinsam, auch wenn die Feuerwehren nach wie vor deutlich einen Männerüberschuss in allen Bereichen aufweisen. Die Feuerwehren verstehen sich als Teil der Mitte der Gesellschaft und sind deshalb auch mit all den aus ihr erwachsenen Themen und Veränderungen beschäftigt. In der Form, wie die Gesellschaft sich verändert, muss auch die Feuerwehr ihre Formen des inneren Zusammenwirkens und der Darstellung nach außen verändern, wenn auch im eigenen Tempo und mit selbstgewählten Schwerpunkten. Da das Thema Demokratie und auch Gefahren für die Demokratie durch Diskriminierungen, Desinteresse oder auch offener Demokratiefeindschaft gesellschaftlich problematisiert wird, gilt es dabei auch einen selbstkritischen Blick auf die Feuerwehren zu werfen. Deshalb gibt es in den Feuerwehren, im Deutschen Feuerwehrverband, in verschiedenen Landesverbänden und den Jugendfeuerwehren eine Auseinandersetzung mit diesen Themen.

Die Feuerwehren sind in der Fläche fast überall im Land vertreten und helfen den Menschen im Einsatz. Sie sind aber auch in der Jugendarbeit, bei Festen und einfach durch das soziale Netz, das sie für sich und andere schaffen, überall präsent. Gerade auf dem Land gibt es oft nicht mehr viele andere Organisationen, die auch soziale Aufgaben für die Gemeinschaft übernehmen und eine sinnvolle Freizeitgestaltung anbieten.

Die Feuerwehren mit ihrer Geschichte und ihrer engen Verflechtung mit der Politik in den Kommunen, im Kreis, im Land und im Bund sind ein wichtiger Faktor im gesellschaftlichen Leben in diesem Land. Die Vernetzung von Feuerwehr mit der Politik hängt eng mit den staatlichen (kommunalen) Aufgaben zusammen, die von ihr wahrgenommen werden. Damit sich diese Verzahnung nicht negativ auf das Image und Ansehen der Feuerwehren auswirkt, ist es besonders wichtig, die politische Neutralität in der Arbeit und im Selbstverständnis der Feuerwehren zu betonen.

Aber was genau meint politische Neutralität? Damit ist vor allem gemeint, dass Menschen unabhängig von ihrer politischen Haltung, ihrem Lebensstil, Aussehen, Herkunft, Geschlecht usw. geholfen wird. Ein weiterer zentraler Punkt ist die parteipolitische Unabhängigkeit, also keine Werbung für einzelne Parteien oder deren Funktionäre zu unterstützen. In einigen Feuerwehren werden die Kandidat/innen der verschiedenen Parteien vor Wahlen zur Diskussion eingeladen, um die Kamerad/innen zu ermutigen, zur Wahl zu gehen, aber ohne eine Partei zu protegieren.

Neutralität bedeutet also nicht, dass die Feuerwehren keinen aktiven Beitrag zur Demokratie in diesem Land leisten können oder gar sollten. Als große Bürgerbewegung ist sie mit den Idealen von Selbstorganisation und Stärkung der Bevölkerung gestartet, das beinhaltet bis heute eine Verbindung zu demokratischen Werten wie Gleichheit, Solidarität und Gemeinschaft. Viele der Werte sind tief im Selbstverständnis der Feuerwehren verankert, deshalb lässt sich vieles, was

zum Kern des Selbstverständnisses von Feuerwehr gehört, auch am einfachsten in demokratischen Strukturen verwirklichen.

Dieses Buch will die verschiedenen Bereiche des Engagements in den Feuerwehren miteinander verknüpfen und dazu ermutigen, in den Feuerwehren einen aktiven Beitrag zur Demokratie in der Gesellschaft zu leisten. Ansatzpunkte sind dabei die positiven Erfahrungen mit Vielfalt, Zusammenhalt und Teilhabe in den Feuerwehren.

An wen richtet sich das Buch?

Das vorliegende Trainingshandbuch richtet sich an Aktive in den Feuerwehren, insbesondere an die Führungskräfte vor Ort – also Wehrführer/innen, ihre Stellvertreter, an Vereins- und Verbandsvorsitzende usw., die

- sich inhaltliche Anregungen und Methoden für die Arbeit zum Thema Demokratie und Beteiligung in Feuerwehrkontexten wünschen;
- am demokratischen Selbstverständnis in den Feuerwehren vor Ort arbeiten wollen;
- Ideen suchen, um konkret in den unterschiedlichen Bereichen in den Feuerwehren zu arbeiten (Einsatzabteilung, Alters- und Ehrenabteilung, Jugendfeuerwehr);
- sich mit den Themen Demokratie, Beteiligung und auch den Gefahren für die Demokratie und deren Auswirkungen auf die Feuerwehren auseinandersetzen möchten;
- Anregungen und Hilfestellungen für ihre Arbeit in der Einsatzabteilung, bei Kameradschaftsabenden, Schulungen oder auch Feierlichkeiten vor Ort suchen;
- die Verbindung zwischen gesellschaftlichen Entwicklungen und Leben in den Feuerwehren pflegen und fördern wollen;
- ihre Feuerwehren auch für andere Themen, Personen und Gruppen öffnen möchten;
- Lust auf eine lebendige und aktive Form der „Kameradschaft“ und der „Lebenskultur“ vor Ort haben.

Entstehungsgeschichte und Hintergrund der Handbuchs

Die Idee zu diesem Handbuch entstand in Auswertungsgesprächen über die Arbeit mit Akteur/innen in den Feuerwehren zum Thema Demokratie. In verschiedenen Projekten sowohl auf Bundes- als auch auf Länderebene wird mit Schulungen, Ausbildungen oder Projekten zum Thema Demokratie schon länger gearbeitet. Dabei kommt dem DJF Projekt „Jugendfeuerwehren strukturfit für Demokratie“ eine besondere Bedeutung zu. Dieses Projekt, das von 2008 bis 2011 aus Mitteln des Bundes und dann ein weiteres Jahr aus eigenen Mitteln der DJF gefördert wurde, hat vieles bewegt, von dem einiges auch aktuell noch in Bewegung ist. Es wurde an Verbandsstrukturen und Bildungsinhalten zu den

Themen Demokratie und Arbeit gegen Rechtsextremismus in den Feuerwehren in sechs Bundesländern gearbeitet. Im Rahmen dieser Tätigkeit ist der Bildungsordner „Demokratie steckt an“ für die Arbeit in Jugendfeuerwehren entstanden. Dieses Trainingshandbuch, das die Deutsche Jugendfeuerwehr gemeinsam mit Akteur/innen aus sechs Bundesländern entwickelt hat, wird und wurde bundesweit für Schulungen und im Alltag genutzt und kommt in Auszügen auch in der Arbeit im Erwachsenenverband zum Einsatz.

Das aktuelle Projekt „Demokratiepartner“ der DJF und des DFV bietet eine Ausbildung zur Demokratieberater/in für die Arbeit in Feuerwehren und THW an. Angesprochen sind Aktive sowohl aus den Jugend- wie auch aus den Erwachsenenverbänden. Im Rahmen dieses Projektes und in Absprache mit ähnlichen Projekten auf Landesebene, insbesondere dem Thüringer Feuerwehr-Verband, konnte die Idee zu diesem Handbuch für Erwachsene umgesetzt werden. Im Kapitel 4 dieser Handreichung werden sowohl das Projekt „Demokratiepartner“ als auch einige andere Projekte genauer vorgestellt.

Die Erfahrungen, Wünsche und Interessen der Teilnehmer/innen aus den Projekten, Schulungen und Tagungen wurden so weit wie möglich in die Konzeption dieses Handbuchs aufgenommen. Das Handbuch hat Texte, Beispiele und Methoden aus dem Trainingshandbuch der DJF übernommen und weiterentwickelt.

Für die Auseinandersetzungen mit Demokratie ist es wichtig, den Akteur/innen in den Feuerwehren praktisch orientiertes Material an die Hand zu geben, mit dem sie sich einerseits inhaltlich weiterbilden können, das andererseits aber methodisches Handwerkszeug für die Arbeit vor Ort bereitstellt. Um dies zu gewährleisten, wurden genau wie für das Handbuch der DJF die Texte, Argumentationshilfen und Methoden in Feuerwehrkontexten erprobt und ausgewertet.

Ziel in beiden Handbüchern ist es, die praktischen Erfahrungen aus dem Lebensraum Feuerwehr aufzunehmen. Deshalb wird u. a. mit Beispielen aus Feuerwehren gearbeitet, die der Realität entnommen sind. Das gesamte Material in diesem Handbuch ist also entweder für den Gebrauch in den Feuerwehren erstellt oder gezielt für die Verwendung in Feuerwehren überarbeitet worden.

Hinweis zum Sprachgebrauch: In diesem Handbuch werden absichtlich die weiblichen und die männlichen Bezeichnungen verwendet, damit deutlich wird, dass sowohl Frauen als auch Männer in den Feuerwehren angesprochen werden. Zur besseren Lesbarkeit wird manchmal nur die weibliche oder die männliche Form benutzt – dann sind jedoch immer beide Geschlechter gemeint.

Zum Aufbau der Kapitel und deren Inhalte

Das Handbuch bietet verschiedene Zugänge an. Es kann wie eine Einführung ins Thema „Demokratie in den Feuerwehren praktisch umsetzen“ gelesen werden oder eher als Methodenhandbuch, in dem gezielt nach bestimmten Elementen gesucht werden kann. Die Idee einer Einführung folgt der klassischen Lesart, also von vorne nach hinten oder nach thematischen Schwerpunkten. Der Ansatz als Methodenhandbuch stellt stärker die gezielte Suche nach einzelnen Themen, Methoden oder Praxisbeispielen in den Mittelpunkt. Um beide Zugänge zu ermöglichen, ist das Buch so aufgebaut, dass sowohl das chronologische Lesen als auch gezieltes Suchen möglich ist. Die Leserin, welche die chronologische Abfolge wählt, kann so immer wieder neue Aspekte erkennen und ihre

Auseinandersetzung vertiefen, während der Leser, der den thematischen oder methodischen Weg wählt, die Inhalte und Methoden möglichst einfach verstehen kann.

Alle Kapitel haben im Aufbau eine ähnliche Struktur. Die Inhalte werden aus unterschiedlichen Perspektiven, mit verschiedenen Zielstellungen oder in unterschiedlicher Tiefe beleuchtet. Am Beginn jedes Kapitels steht immer eine kurze Einleitung, in der die zentralen Informationen über die Inhalte und das Vorgehen des Kapitels erläutert werden. An den Seitenrändern finden sich wichtige Anmerkungen, Literaturangaben oder sonstige Hinweise. In verschiedenen Texten werden zentrale Schlagworte zusammengefasst.

Die Inhalte der einzelnen Kapitel im Überblick

Kapitel 2 – Warum Demokratie in den Feuerwehren

Die demokratischen Traditionen der Feuerwehren, die sich u. a. im Selbstverständnis, in der Geschichte oder in Werten wie „Kameradschaft“ oder „Teamarbeit“ finden, weisen den Weg in die Auseinandersetzung mit dem, was Demokratie für die Arbeit vor Ort heißen kann. Es werden praktische Erfahrungen mit den Themen Demokratie, Mitbestimmung und Beteiligung in den Feuerwehren vorgestellt. Anhand dieser Beispiele und Erfahrungen werden einige Grundbegriffe, Ideen und Anknüpfungspunkte für die Arbeit erläutert. Dabei geht es sowohl um Mitbestimmung und Beteiligung als auch um die Auseinandersetzung mit den Gefahren für die Demokratie in den Feuerwehren vor Ort.

Kapitel 3 – Was tun!? Ansatzpunkte und Erfahrungen

In diesem Kapitel wird anhand ausgewählter und anonymisierter Beispiele aus Feuerwehren vorgestellt, welche Themen und Handlungsansätze uns der Alltag gibt. Diese positiven und negativen Erfahrungen sind ein Spiegel der Möglichkeiten in der Gestaltung, aber auch der Probleme, die es zu lösen gilt. Es geht dabei um ein Mehr an Demokratie genauso wie um die Gefahren für die Demokratie. Als Hilfestellungen werden einzelne Module/Einheiten von jeweils ca. 90 min. vorgestellt, die ermutigen wollen, die Themen bei unterschiedlichen Anlässen anzustoßen: zum Beispiel bei Dienstabenden, Schulungen, Einsatzauswertungen, Festen usw. Dabei werden kurz die Themen, Ziele und Methodenvorschläge aufgelistet. Themen sind u. a. Umgang mit Diskriminierungen und Ausgrenzung, Arbeit am Selbstverständnis der eigenen Feuerwehr oder am „Kameradschaftsverständnis“.

Den Abschluss des Kapitels bildet die Vorstellung einiger zentraler Projekte des DFV, der DJF und einiger Landesfeuerwehrverbände zum Thema Demokratie und Gefahren für die Demokratie.

Kapitel 4 – Handwerkszeug

Das Kapitel enthält viele unterschiedliche Methoden, Übungen und Diskussions-texte für diverse Anlässe und zu verschiedenen Themen. Die Methoden werden kurz vorgestellt, in dem die Ziele, Inhalte und Rahmenbedingungen wie Personenanzahl, Zeitrahmen und Materialbedarf benannt werden. Dann folgt eine Anleitung inklusive Vorschlägen, wie eine Auswertung gestaltet werden kann.

Kapitel 5 – Informationen

Hier sind weiterführende Informationen zu den verschiedenen Themen, ein Glossar, Literaturhinweise, Links und Adressen zu finden.

! **Das Handbuch kann keine Patentrezepte zum Umgang mit den Themen liefern; es möchte vielmehr dazu anregen, eigene Ideen zu entwickeln, verschiedenerlei zu erproben und zu experimentieren. Folgendes bietet das Handbuch:**

- Es liefert Anregungen, Ideen und Beispiele, wie Demokratie und Mitbestimmung in den Feuerwehren aktiver gelebt und gestaltet werden kann.

- Es fördert Diskussionen über das Selbstverständnis als Feuerwehr und über die Entwicklungslinien.

- Es gibt Denkanstöße und praktische Tipps für die Arbeit an der Basis.

- Es liefert Hilfestellungen für den Umgang mit Diskriminierungen, Ausgrenzungen, Vorurteilen usw.

- Es bietet methodisches Handwerkszeug dafür an, wie diese Themen bei diversen Anlässen, Fortbildungen und Lehrgängen bearbeitet werden können.

- Es gibt praktische Informationen wie ein Glossar, Adressen, Literaturempfehlungen und Tipps.

2. Warum Demokratie in den Feuerwehren?

Das Thema Demokratie ist aus den Feuerwehren nicht wegzudenken, es bleibt nur allzu häufig unbenannt und wird selten direkt angesprochen. Es zeigt sich jedoch in der Entstehungsgeschichte der Freiwilligen Feuerwehren als Bürgerbewegung und in der Form, wie sich das Selbstverständnis der Feuerwehren entwickelt hat. Die Feuerwehren hierzulande sind eng verzahnt mit der Politik, unterliegen den Gesetzen, Bestimmungen und Anforderungen des demokratischen Staats- und Gesellschaftssystems Deutschlands. Damit sind sie nicht nur formell, sondern auch informell Teil des demokratischen Systems, nehmen über ihr Handeln vor Ort, parlamentarische Abende, persönliche Kontakte, das soziale Engagement und durch die Personen, die sowohl in den Feuerwehren als auch in Parteien, Gewerkschaften und vielen anderen Organisationen aktiv sind, Einfluss auf Politik und Gesellschaft.

Gesellschaftliche Diskussionen und Entwicklungen setzen Veränderungsprozesse in Gang, die Einfluss nehmen auf die Haltungen, Interessen und Meinungen der Menschen und damit auch auf die Frauen und Männer in den Feuerwehren. Das tritt nicht immer sofort ein, sondern kann je nach Thema verschieden lange Zeit in Anspruch nehmen, aber letztlich schlagen sich Veränderungen auch in den Feuerwehren nieder; Beispiele sind das Thema Frauen und Männer in der Feuerwehr oder die Diskussion über Führungsstile. Auch in den Gesprächen in den Feuerwehren über das, was in den Medien vermittelt wird, über die verschiedenen Lebenswirklichkeiten und Lebensmodelle der Frauen und Männer in den Feuerwehren oder in den Schulungen werden gesellschaftliche Themen im Alltag selbstverständlich angesprochen. Dabei ist es mit Blick auf eine demokratische Kultur wichtig, wie solche Themen behandelt werden, welche Kommunikationsstrukturen eine inhaltliche Auseinandersetzung ermöglichen und wie die Fähigkeit zum Umgang mit Vielfalt und Meinungsunterschieden gestärkt werden kann. Letzteres gilt insbesondere auch im Hinblick auf verschiedene Vorstellungen darüber, wie und was Feuerwehr sein kann und sollte.

Demokratie im Alltag der Feuerwehren zu stärken greift also auf Alltägliches zurück, knüpft an positive Erfahrungen mit Mitbestimmungsstrukturen und der Einbindung der Feuerwehren in das Gemeinwesen an. Dabei darf es natürlich nicht stehenbleiben, denn es gibt noch vieles, was ausgebaut, verbessert und gefördert werden kann. Das Thema „Demokratie“ in den Feuerwehren erzeugt aber auch Desinteresse, Irritation oder wird als etwas Feuerwehrfremdes abgelehnt. Ein Argument dabei ist häufig die Verpflichtung der Feuerwehren zur politischen Neutralität. Im Weiteren soll u. a. geklärt werden, was damit eigentlich gemeint ist und warum es gerade aufgrund der politischen Neutralität besonders wichtig ist, sich aktiv zur Demokratie zu bekennen.

Demokratie zeigt sich in den Auseinandersetzungen über das Selbstverständnis der Feuerwehren – wen wollen und sollen die Feuerwehren ansprechen, wen integrieren sie, wie wird mit den Veränderungen im Geschlechterverhältnis, der Vielfalt der Lebensformen und Herkunft, dem veränderten Umgang mit Alkohol und Gesundheit, der Veränderung von Führungsstilen usw. umgegangen. Das heißt, hier finden die gesellschaftlichen Debatten zu Themen wie Integration, Migration, Inklusion, Rassismus, Antisemitismus und Homophobie/Heterosexismus (Feindseligkeit gegenüber Schwulen, Lesben usw.) auch ihren Niederschlag im Alltag vor Ort. Dabei werden diese Themen sowohl von innen, also von den Männern und Frauen in den Feuerwehren, thematisiert als auch von außen an die Feuerwehr herangetragen.

Das hohe Maß an Anerkennung für die Arbeit in der Bevölkerung zu halten sowie eine positive Wahrnehmung in der Öffentlichkeit auszubauen, ist ein wichtiges Element für die Zukunft der (Freiwilligen) Feuerwehren. Wenn die Freiwilligen Feuerwehren nicht als zeitgemäß, plural und tolerant erlebt werden, dann erwachsen daraus nicht nur Probleme bei der Nachwuchsgewinnung, sondern auch im Einsatz. Ist die Kluft zwischen den gesellschaftlichen Realitäten, z.B. im Umgang mit Vielfalt, zwischen der Haltung der Feuerwehrleute und den Menschen, denen sie zur Hilfe eilen, zu groß, kommt es zwangsläufig zu Problemen und zum Vertrauensverlust.

Demokratische Kultur in den Feuerwehren umfasst natürlich auch die Frage, wie im Einsatz auf Menschen zugegangen wird, wie Einsätze intern ausgewertet werden und wie die Fähigkeit zur Teamarbeit möglichst verbessert werden kann. Dabei sind der Ausbau der Kommunikationsfähigkeit, von Diskussionskulturen, von Partizipation und demokratischen Führungsstilen wichtige Bausteine für eine interne demokratische Kultur.

2.1 Gelebte Demokratie – aus dem Alltagsleben in Feuerwehren

Auch wenn in Deutschland die Brandschutz-/Feuerwehrgesetze und teils auch die Strukturen der Feuerwehren bundeslandspezifische Unterschiede aufweisen, so eint die Freiwilligen Feuerwehren ihr grundlegendes Selbstverständnis, welches durch die Freiwilligkeit und die Bereitschaft, Zeit, Energie und Kraft für ein besonderes Ehrenamt zu investieren, geprägt ist. Die (Freiwillige) Feuerwehr ist eine Familie, ein Lernort, ein Ort der Aktivität, der Erholung – aber manchmal auch des Stresses. Egal mit welcher individuellen Leidenschaft, mit welchen Vorerfahrungen, Ausbildungen, Funktionen oder Motivationen Menschen sich in den Freiwilligen Feuerwehren engagieren, sie tun dies für sich und den Dienst an anderen. Damit solch ein hohes Maß an Engagement von Dauer sein kann, muss eine Identifikation mit den Inhalten, den Strukturen und den Menschen in den Feuerwehren gegeben sein. Deshalb leben die Kulturen der Freiwilligen Feuerwehren stark von den Ideen der Gemeinschaft, der Kameradschaft und der Verantwortung über die Kernaufgaben des „Retten, Löschen, Bergen, Schützen“ hinaus. Das soziale Engagement vor Ort ist ebenfalls ein wichtiger Bestandteil der Aktivitäten vieler Feuerwehren, genauso wie die starke Vernetzung mit den lokalen und kommunalen Politiker/innen, den Betrieben und den Vereinen.

Die erfolgreiche Arbeit vor Ort und im Einsatz kann nur gelingen, wenn verschiedene Menschen einander in ihren Fähigkeiten, Stärken und Schwächen ergänzen, sich die anfallenden Aufgaben teilen und die Arbeit, Leistungen und Persönlichkeit der anderen wertschätzen.

Wenn von Demokratie, Beteiligung, Mitbestimmung oder einer demokratischen Kultur gesprochen wird, dann geht es dabei u. a. darum, die Fähigkeiten zur Kommunikation auszubauen. Das beinhaltet die Entwicklung der Fähigkeiten, Interessenkonflikte miteinander auszuhandeln und gemeinsam Lösungen für Aufgaben und im Umgang mit schwierigen Situationen und Konflikten zu finden. Dazu gehört es auch, formelle und informelle Wege für solche Diskussionen über wichtige, alle betreffende Entscheidungen zu etablieren.

Demokratisch Handeln als Hilfestellung nach dem Einsatz

Im Einsatz gelten die Hierarchie der Führungsstrukturen und klare Unterstellungsverhältnisse, damit alle wissen, was zu tun ist, keine Reibungsverluste entstehen und das Handeln möglichst effektiv erfolgt. Wie jedoch die Auswertung der Einsätze abläuft, ob, wie und mit wem eine Reflexion des Einsatzes, der dort getroffenen Entscheidungen und auch der Abwicklung erfolgt, ist unterschiedlich und oft noch ausbaufähig. Demokratische Kultur in den Feuerwehren ist daher auch ein wichtiger Beitrag zu einer effizienten Arbeitsweise. Wenn mehr Menschen auf Situationen schauen, sie analysieren und miteinander besprechen, können mehr unterschiedliche Zugänge entwickelt, Probleme minimiert und neue Strategien erarbeitet werden. Dazu bedarf es aber des Bewusstseins, dass nicht alles, was im Einsatz befohlen wurde, unumstößlich ist; und es braucht die Bereitschaft, die Befehlskette außerhalb des Einsatzes zu verlassen, Verantwortung zu übernehmen und sich auf gleichberechtigte Gespräche einzulassen. In vielen Feuerwehren hat sich schon in den letzten Jahren eine solche Kultur der Auswertung, der Reflexion und auch der kritischen Diskussion entwickelt. Dies erfolgte u. a. mit der Veränderung von Führungsstilen, weg von starren Hierarchien hin zu einer breiteren, auf Mitbestimmung und Einbeziehung ausgelegten Führung (Stichwort „Auftragstaktik“).

Wenn das alles so einfach ist, warum soll Demokratie dann ein Thema werden? Weil es in den Feuerwehren vor Ort noch viel zu tun gibt. Ansatzpunkte können die bereits gemachten positiven Erfahrungen mit Wahlen, mit Formen der Reflexions-, Diskussions- und Streitkultur und auch der Mitbestimmung sein. Vor allem für letzteres könnte auch ein Blick in den Jugendbereich anregend sein.

Vielfalt in den Feuerwehren

Ein weiterer wichtiger Ansatzpunkt zum Thema demokratische Kultur in den Feuerwehren ist der Umgang mit Vielfalt in der Gesellschaft und in den Feuerwehren. Dabei geht es darum, dass die Feuerwehren sich in der Mitte der Gesellschaft verorten. Wenn sich diese Mitte jedoch verändert, dann muss auch die Feuerwehr sich bewegen oder sie wird aus der Mitte der Gesellschaft heraus an den Rand rutschen. Das sind Herausforderungen der Zukunft, die sowohl die Frage der Binnenstruktur der Feuerwehren, der Mitgliedergewinnung, aber auch der Effizienz im Einsatz und die Anerkennung in der Bevölkerung betreffen. Demokratische Kultur setzt auf die Fähigkeit, mit Unterschieden, mit Vielfalt und Gemeinsamkeiten umgehen zu lernen.

„Die Nichtbeteiligung bestimmter gesellschaftlicher Gruppen erschwert die Weiterentwicklung des Systems, das aus der Tradition heraus aus einer Bürgerbewegung entstanden ist, die in mehr Selbstverantwortung, mehr Mitbestimmung und mehr Demokratie ihre Wurzeln hat. Möglichst vielen ist die Idee, das Ideal ‚Einer für alle – Alle für einen!‘ wieder nahezubringen, damit die Feuerwehr in ihrem Personalspektrum alle Gruppen dieser Gesellschaft erfasst und widerspiegelt. (...) Die Feuerwehr von morgen kann nur bestehen, wenn sie ein ausgewogenes Bild der gesellschaftlichen Gruppen verwirklichen kann und sich offen für alle Bürger präsentiert – sich also um einen entsprechenden Anteil von Frauen und Mitbürgern ausländischer Herkunft bemüht.“

(Gerald Schäuble, Präsident a. D. des Deutschen Feuerwehrverbandes, in: Wir müssen uns die Vielfalt zu Nutzen machen! Feuerwehr Jahrbuch 2002/2003, S.221f.)

Was Gerald Schäuble hier fordert, lässt sich auch auf das Engagement der Feuerwehren in ihrer Arbeit für Demokratie und gegen Diskriminierungen, Ausgrenzungen und rechtsextreme Ideologien übertragen:

- Die Feuerwehr steht in der Tradition einer Bürgerbewegung, die in der Demokratie fest verankert ist. Deshalb gehört eine Stärkung demokratischer Strukturen in und außerhalb der Feuerwehr zu ihrem Selbstverständnis.
- Die Feuerwehren können sich gesellschaftlichen Herausforderungen nur stellen, wenn sie offen sind für Erwachsene sowie Kinder und Jugendliche unterschiedlicher sozialer, kultureller, religiöser oder nationaler Herkunft, verschiedenen Geschlechts und unterschiedlicher sexueller Orientierung.
- Die Feuerwehren können auf ihre Verbandstraditionen und den damit verbundenen Stolz auf ihre Identität als demokratische Bürgerbewegung zurückgreifen. Sie müssen dies in die eigenen Feuerwehren hinein angemessen vermitteln und immer wieder auf die Lebenswelten der Frauen und Männer übertragen. Das heißt auch, Demokratie als kulturelles, politisches und gesellschaftliches Erbe in Einsatz, Diskussion und Wettkampf erlebbar zu machen.
- Die Feuerwehr setzt sich mit den Themen der Mitte der Gesellschaft auseinander und dazu gehören leider auch Rechtsextremismus, rechte Ideologien, Rassismus, (Hetero-)Sexismus, Antisemitismus, Gewalt, Ausgrenzung und Diskriminierung.
- Diskriminierungen und Ausgrenzungen widersprechen der Idee, dem Ideal eines „Einer für alle – alle für einen“, weil menschenverachtende Ideologien, die Ungleichheit propagieren, letztlich nur Platz für eine kleine Gruppe lassen.
- Ausgrenzung von Menschen, Diskriminierung und Anwendung verbaler oder physischer Gewalt vertragen sich nicht mit der Idee von gesellschaftlicher Verantwortung und gelebter Solidarität. Sie widersprechen dem Geist des Slogans „Retten, Löschen, Bergen, Schützen“.
- Um zu verhindern, dass Rechtsextreme die Feuerwehren unterwandern, muss ein Bewusstsein für die Gefahren, die von rechtsextremen Ideologien ausgehen, vorhanden sein.
- Da die Freiwilligen Feuerwehren in allen gesellschaftlichen Bereichen und Landesregionen verankert sind, hat der DFV eine wichtige Funktion, um Demokratie zu fördern und deren Gefährdung abzuwehren.

2.2 Grundlagen zu Demokratie, demokratischer Kultur und Gefahren für die Demokratie

Demokratie ist eines dieser Schlagwörter, die in aller Munde sind, ohne dass immer klar umrissen ist, was jeweils darunter verstanden wird. Der Begriff hat viele unterschiedliche Bedeutungen, wird in verschiedenen Zusammenhängen und je nach Blickwinkel inhaltlich gefüllt oder auch ideologisch beladen. Wie bereits dargelegt wird der Begriff Demokratie auch in den Feuerwehren für Unterschiedliches genutzt und immer wieder durch Begriffe wie demokratische Kultur, Partizipation, Mitbestimmung oder Beteiligung ergänzt. Eine ausführliche Begriffserklärung würde den Rahmen dieses Textes deutlich sprengen, deshalb werden hier nur einige der zentralen Begriffe kurz angerissen. Diese Begriffserklärungen können auch als Diskussionsgrundlage herangezogen werden. Sie sind ein Ansatzpunkt, um davon ausgehend andere Ideen, Vorstellungen oder Meinungen zu entwickeln und sichtbar zu machen. Das Gespräch und die Fähigkeit zur Diskussion sind zentrale Grundfähigkeiten einer jeden Form der gelebten Demokratie, deshalb ist es wichtig, sie zu fördern und zu stärken.

Demokratie

Weitere Informationen sind im Glossar (Teil 5 der Handreichung) nachzulesen.

Der Begriff „Demokratie“ entstammt dem Griechischen und bedeutet übersetzt in etwa Volksherrschaft. Aber solch eine einfache Übersetzung wirft mehr Fragen auf als sie lösen kann. Denn gemeint ist eine lange, über mehrere Tausend Jahre geführte Debatte darüber, wie das Leben von Menschen in einer Gemeinschaft am besten zu strukturieren und zu gestalten ist. Dazu gibt es viele unterschiedliche Modelle, von denen wir heute umgangssprachlich solche als demokratisch bezeichnen, die davon ausgehen, dass Menschen grundsätzlich gleich sind und an wesentlichen Entscheidungsprozessen beteiligt werden sollten. Wenn es um eine konkrete Staatsform geht, nimmt diese zur Zeit in der Bundesrepublik Deutschland und etlichen anderen Ländern vor allem die Gestalt eines parlamentarischen Systems an, in dem ein wichtiger Teil der demokratischen Mitbestimmung über Parlamente, Wahlen und Parteien organisiert ist. Demokratie aber auf diese Formen der formellen Mitbestimmung in Parlamenten, Parteien oder Organisationen zu begrenzen, zeigt nur ein eingeschränktes Spektrum von Demokratie. In vielen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens geht es auch darum, demokratische Strukturen zu entwickeln, die über eine bloße Beteiligung an Wahlen hinausgehen. Deshalb wird oft auf den Begriff der demokratischen Kultur(en) zurückgegriffen, weil dieser weniger stark auf die formellen und parlamentarischen Strukturen abzielt.

Demokratische Kultur

Demokratische Kultur, das ist eine Beschreibung davon, wie sich demokratisches Denken und Handeln im Alltag umsetzen lässt, aber auch, wie die gesellschaftlichen, sozialen, und politischen Spielregeln, Alltagspraktiken und Verfahren angelegt sind. Dazu gehören Formen des Dialogs und der Auseinandersetzungskultur, der Kommunikation sowie des Umgangs mit Konflikten, Interessensunterschieden, Problemen und Hindernissen usw. Das heißt, in demokratischen Kulturen zeigt sich, wie Demokratie praktisch umgesetzt wird, in welchen Rahmen sie sich realisieren lässt und was die Menschen daraus machen.

Neuestem Studien zeigen, dass Demokratie am besten durch aktive Erfahrungen, durch eine praktische Auseinandersetzung mit Werten und Moral erlernt und verinnerlicht werden kann. Durch die wiederholte Erfahrung wird das

Bewusstsein, Teil der demokratischen Kultur(en) zu sein, ein fester Bestandteil des eigenen Lebens und prägt den Umgang mit den anderen.

Ein demokratisches Selbstverständnis, in dem die Strukturen und Verfahren der Mitbestimmung und Partizipation vielfältig sind, in der das Erleben demokratischer Kultur(en) vielfältig, bunt und dynamisch ist, ist Teil eines Weltempfindens, in dem zentrale demokratische Werte, Normen und Verfahren als grundlegend und nicht hintergebar empfunden und gelebt werden. Demokratisches Denken und Handeln verändert sich ein Leben lang, deshalb ist es jederzeit erlernbar. Aber wenn es nicht erlebt und praktiziert wird, kann es sich nur rudimentär entwickeln oder auch verloren gehen. Das aktuelle Schlagwort dafür lautet Politikverdrossenheit oder Demokratiemüdigkeit; gemeint ist damit, dass Menschen sich u.a. nicht als Teil der demokratischen Kultur erleben und sich deshalb ausgeschlossen und nicht verantwortlich fühlen. Dabei kann diesen Tendenzen durch ein Mehr an realer (Basis-)Demokratie entgegengetreten werden, um der gefühlten (und zum Teil sehr faktischen, siehe z.B. die in den letzten Wahlperioden im Deutschen Bundestag vertretenen Berufsgruppen und Berufe) Realität eines abgekoppelten Politikbetriebes eine andere Realität entgegenzusetzen.

Demokratisches Selbstverständnis

Das Bewusstsein dafür, dass alle Menschen gleichwertig sind und dass ein Miteinander von Menschen unterschiedlichster Lebensformen, Interessen, Fähigkeiten und Bedürfnissen möglich und bereichernd ist, wenn es auch Anstrengung bedeutet, die dazu nötigen Spielregeln immer wieder neu auszuhandeln, zu verändern und weiterzuentwickeln. Demokratie ist ein fortlaufender Prozess, sowohl in der zwischenmenschlichen Kommunikation, in der Gesetzgebung als auch in der Veränderung von Werten, Normen und Selbstverständlichkeiten. Diese müssen immer wieder überprüft und in Aushandlungsprozessen neu definiert werden können.

Einige der zentralen demokratischen Werte, Normen und Verfahren, die ein demokratisches Miteinander erst ermöglichen, sind u.a. Gleichheit, Schutz von Minderheiten und Meinungsfreiheit, aber eben auch Respekt, Akzeptanz von Unterschiedlichkeit, Solidarität und Gerechtigkeit. Demokratielernen ist deshalb eng verbunden mit anderen Konzepten, die philosophische und gesellschaftliche Grundwerte und Rechte vermitteln.

Gefahren für die Demokratie

Antisemitismus, Rassismen oder andere Ideologien der Ungleichheit sind tief ins Bewusstsein unserer Gesellschaft eingeschrieben. Das heißt, sie finden sich in allen gesellschaftlichen Gruppen, Schichten/Klassen und sind in der Mitte besonders einflussreich und wirkungsmächtig. Deshalb setzt die Arbeit gegen die Gefahren für die Demokratie primär in der Mitte der Gesellschaft an. Der rechte/rechtsextreme Rand ist zweifellos gefährlich und seine Ideologien, Organisationsstrukturen und Handlungen dürfen auf keinen Fall toleriert werden, doch wie groß ihr Einfluss auf die gesamte Gesellschaft und ihre demokratische Grundhaltung ist, steht und fällt mit dem demokratischen Selbstverständnis der Mitte der Gesellschaft. Deshalb braucht es vielfältige Strategien und Aktivitäten mit diversen Zielen und Ansatzpunkten, um effektiv gegen Ideologien der Ungleichheit, des Rechtsextremismus und der Demokratiefeindlichkeit zu agieren.

Der Prozess hin zu einem Mehr an Demokratie, zu anderen Formen der Partizipation für unterschiedliche Menschen ist deshalb auch mit Blick auf die Gefahrenabwehr zentral. Um eine bessere Gesellschaft und ein Mehr an Demokratie zu realisieren, müssen Ideologien der Ungleichheit wie Antisemitismus, Rassismus, Heterosexismus usw. bearbeitet werden, damit sie abgebaut und die Sensibilität und Bereitschaft für den Schutz der Rechte der anderen gestärkt werden können. Dazu gehört auch die Auseinandersetzung mit den faktischen Problemen, Defiziten und demokratiefeindlichen Haltungen und Äußerungen, die sich als Diskriminierung, Ausgrenzung und Ungerechtigkeit formieren. Dazu zählt auch die Auseinandersetzung mit rechtsextremen Ideologien und Rechtsextremismus.

2.3 Zum Selbstverständnis der Feuerwehren

Die Entstehungsgeschichte der deutschen Feuerwehren, insbesondere der Freiwilligen Feuerwehren, ist eng verknüpft mit Emanzipations- und Bürgerbewegungen. Sie organisieren sich auf einer breiteren Basis zur gleichen Zeit wie die Turn- und Sportbewegungen, auch wenn sie im Gegensatz zu diesen vor allem von Handwerkern (Meister und Gesellen) aufgebaut werden und Arbeiter erst nach dem Ersten Weltkrieg Teil der Feuerwehren werden konnten. Mit Blick auf das Thema Demokratie und Mitbestimmung ist diese Geschichte wichtig, weil sie den Kerngedanken oder zumindest eine wesentliche Motivation der Gründer in einem gesellschaftlichen Zusammenhang erkennbar macht. Der ehemalige Vizepräsident des Deutschen Feuerwehrverbandes Hans-Peter Kröger hat dies zum 150. Jubiläum des DFV folgendermaßen ausgedrückt: *„Mit mehr als einer Millionen ehrenamtlichen aktiven Männern und Frauen und einer herausragenden Jugendorganisation sind die Feuerwehren auch heute noch eine der größten Bürgerbewegungen. Dass dies so bleibt, muss im Interesse aller liegen.“*

(in Einer für Alle – Alle für Einen
2003: 231)

Wenn Menschen in Deutschland die Feuerwehr in allen Notlagen rufen, Vertrauen in deren Arbeit haben und auch das Ansehen der Feuerwehren in der Gesellschaft insgesamt sehr hoch ist, dann gibt es dafür viele gute Gründe. Einer liegt in der geschichtlichen Ausgangslage begründet, darin, dass sich zumindest in den Freiwilligen Feuerwehren Menschen aus der eigenen Nachbarschaft engagieren, also Personen, die einem persönlich oder über Umwege bekannt sind. Es gibt eine Vertrauensgrundlage auf Grund des geteilten Lebensraums und auch auf Grund des mit der Zeit gewachsenen Erfahrungsschatzes, dass die Feuerwehr im Notfall wirklich kommt. In der Gründungszeit stand genau diese Idee zentral: eine Feuerwehr zu haben, die zur Stelle ist und sich nicht abhängig zu machen von staatlichen Strukturen, die anonym und unberechenbar waren. Es sollte ein Beitrag der Hilfe zur Selbsthilfe sein – wie wir das heute aus der Entwicklungsarbeit kennen. Eine Struktur, die aus eigenem Antrieb entwickelt und festgelegt wurde, die sich an Werten orientiert und der deshalb zu trauen ist. Dabei geht es nicht nur um Tugenden wie Verlässlichkeit, Pünktlichkeit, Verantwortungsbewusstsein usw.

2.3.1 Gemeinschaft und Kameradschaft

Sondern auch um die Idee einer Gemeinschaft, die füreinander einsteht und wahrsten Sinne des Wortes füreinander durchs Feuer geht. Dabei wurde auf den zur damaligen Zeit sehr gebräuchlichen Begriff der Kameradschaft zurückgegriffen. Kameradschaft war ein Synonym für die Idee von Gleichen, die sich in einer Zweckgemeinschaft aufeinander verlassen können.

Der Begriff, der vor allem aus militärischen und paramilitärischen Zusammenhängen entstanden ist, bezeichnet eine Beziehung in einer Gemeinschaft, in der unabhängig von Sympathie oder persönlichen Verbindungen Verantwortlichkeit für eine andere Person bzw. Gruppe besteht. Dabei geht es darum, das eigene Leben in die Hände der Kamerad/innen zu legen und gleichzeitig auch das eigene Leben für die anderen im Zweifelsfall zu opfern. Dieser Mythos der Helden ist auch in den Vorstellungen von Kameradschaft in den Feuerwehren im Kern immer noch enthalten. Er dient sowohl als Kitt zwischen den unklaren, manchmal auch problematischen Beziehungen in den Feuerwehren, er wird als Leitlinie für das kulturelle Selbstverständnis in den Feuerwehren benutzt und er wird als Begriff verstanden, der klarer als alle anderen die Eigenheiten und damit auch Besonderheit der Feuerwehren und ihrer Gemeinschaft bezeichnet. Darin stecken jedoch zwei Probleme: Zum einen zeigen viele Erfahrungen in unterschiedlichen Feuerwehren, dass der Kameradschaftsbegriff von den Frauen und Männern vor Ort sehr unterschiedlich verstanden und gefüllt wird. In Diskussionen über den Begriff und mit diesem Begriff zeigen sich unbearbeitete und notwendige inhaltliche Auseinandersetzungen. Er wird zu einer Art Kaugummi, auf das sich zwar fast alle beziehen, das aber mal ausgelutscht, mal frisch und immer in unterschiedlichen Geschmacksrichtungen gekaut wird. Eine Klärung des Begriffs dient deshalb auch dazu, eine demokratische Kommunikationskultur und den inneren Zusammenhang zu stärken.

Zum anderen ist dieser Begriff weder originär noch in seiner Definition etwas, was die Besonderheit der Feuerwehren ausdrückt. Er wird u.a. in den Armeen und bei der Polizei, aber eben auch in rechtsextremen Gruppen genauso als identitätsstiftender Begriff verwendet. Auch diese Zusammenhänge haben eine Geschichte mit diesem Begriff. So waren SS und SA im Nationalsozialismus auf eine unbedingte Kameradschaft eingeschworen, mit der sich genau wie in der Armee zum einen ein Korpsgeist herstellen ließ, dem sich zu widersetzen schwierig war. Zum anderen konnten so vollkommen inhumane und nicht zu legitimierende Verbrechen begangen werden, weil ein Kamerad eben einen anderen Kameraden schützt, verteidigt und auch im Nachgang nicht verrät.

Auch aktuell ist Kameradschaft eine zentrale Größe im Selbstverständnis vieler Feuerwehrfrauen und -männer. Deshalb liegt in der Beschäftigung mit dem Begriff und in seiner selbstständigen Definition eine einfache Form der Förderung demokratischer Kultur und Identität. Im Glossar findet sich eine kurze Begriffsdefinition, die als Diskussionsanregung dienen kann.

2.3.2 Tradition und Selbstverständnis

Im Einsatz wird allen Menschen geholfen, unabhängig von deren Aussehen, Religion, politischer Meinung oder sozialer Herkunft. Mit Blick auf den Menschen versuchen Feuerwehrleute ihr Möglichstes, um Menschenleben zu retten und Brände zu löschen. Eine große und alte Bürgerbewegung zu sein, bringt auch die Verpflichtung mit sich, die Gesellschaft aktiv mitzugestalten. Es beinhaltet, Verantwortung für die Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft der Gesellschaft zu übernehmen. In den Feuerwehren wird vieles alltäglich gelebt, was die Gesellschaft auch in anderen Bereichen braucht: Verantwortungsbewusstsein, Solidarität und Teamgeist. Diese Tugenden sind auch die Basis demokratischer Gestaltungsmöglichkeiten in Deutschland. Demokratie ist eben mehr als Wahlen, ein Parlament, Parteien und Politiker/innen.

Die Feuerwehren erfahren für ihren Einsatz in der Gefahrenabwehr und ihr ehrenamtliches Engagement in allen gesellschaftlichen Gruppen Respekt und Anerkennung. Sie genießen nahezu überall hohes Vertrauen. Die Menschen verlassen sich auf die Feuerwehr, sie vertrauen darauf, dass sie im Gefahrenfall fair und gleich behandelt werden. Feuerwehrfrauen und -männer sind Multiplikator/innen in die Gesellschaft, in die Arbeitswelt, andere Vereine, Familien usw.

Das Grundverständnis von Solidarität und die Bereitschaft zu helfen sind wichtige Bestandteile eines Gemeinwesens. In diesem Sinne stehen die Feuerwehren für demokratische Werte, Traditionen und Überzeugungen und vertreten diese nach innen und außen. Die Feuerwehr ist parteipolitisch neutral und sie steht für eine demokratische und humanitäre Idee.

Das Neutralitätsgebot

In den Feuerwehren wird in diesem Zusammenhang oft die Frage der „politischen Neutralität“ diskutiert. Politische Neutralität als Anforderung an die Feuerwehren heißt vor allem, nicht für eine politische Partei oder Ideologie zu werben. Gleichzeitig ist im Sinne der Richtlinien der Feuerwehr und auch des humanitären und sozialen Auftrags explizit gefordert, demokratische Werte, Überzeugungen, Rechte und Pflichten zu vermitteln und demokratisch denkende und handelnde Menschen zu stärken. Wo Werte, Traditionen und Strukturen von Gesellschaft durch Rechtsextremismus, Rassismus und Antisemitismus bedroht sind, da wird auch die Feuerwehr in ihrem Auftrag und ihrem Selbstverständnis angegriffen. Was das im Einzelnen beinhalten kann, dazu gibt es unterschiedliche Meinungen und Haltungen. Ein historisches Beispiel eröffnet eine Möglichkeit zur Diskussion in den Feuerwehren vor Ort.

Das Engagement in den Freiwilligen Feuerwehren hat es in allen politischen Systemen gegeben: in der Kaiserzeit, in der Weimar Republik, im Nationalsozialismus, in der DDR, in der alten und der heutigen BRD. Für viele Menschen ist dieses Engagement ein Stabilitätsfaktor über alle Systemveränderungen hinweg, der mit positiven Erinnerungen, aber auch mit negativen Auswirkungen verbunden ist.

Mitunter wurde der Ansatz der politischen Neutralität so ausgelegt, jedem politischen System treu zu sein, egal ob die sozialen und humanitären Ideen der Freiwilligen Feuerwehren damit übereinstimmen.

Im Nationalsozialismus haben sich viele Feuerwehrleute aktiv an der Diskriminierung und Ausgrenzung von jüdischen Menschen, Sinti und Roma, Sozialdemokraten und Kommunisten u.a. beteiligt, weil sie die rassistische und antisemitische Ideologie des Nationalsozialismus übernommen haben.

Es hat aber auch einzelne Feuerwehrleute gegeben, die politische Neutralität in einem demokratischen und humanitären Sinne verstanden haben. Politische Neutralität in dieser Sichtweise hieß, Menschen ungeachtet der rassistischen und antisemitischen Staatsdoktrin zu helfen. So hat z.B. ein Berliner Feuerwehrmann in der Reichspogromnacht im November 1938 versucht, eine Synagoge zu löschen und jüdischen Menschen das Leben zu retten. Er widersetzte sich damit den Befehlen des NS-Staates und denen seiner Vorgesetzten in der Feuerwehr. Dieser Mann sieht sich nicht als Held oder Widerstandskämpfer, er sagt, er sei nur aus tiefstem Herzen Feuerwehrmann. In Israel wird er als „Gerechter unter den Völkern“ geehrt und in Berlin gilt sein Handeln als beispielhaft für Humanität und Widerstand. Bis vor wenigen Jahren engagierte er sich in der Freiwilligen Feuerwehr und unterstützte den demokratischen und humanitären Auftrag insbesondere in der Jugendarbeit. Wenn er von der politischen Neutralität der Freiwilligen Feuerwehren sprach, dann meinte er das aktive Einstehen für ein demokratisches und humanitäres Menschenbild.

Für aktuelle Diskussionen über Demokratie oder Engagement gegen Rechtsextremismus, Rassismus, Antisemitismus oder Ausgrenzung jeder Art ist dieses Verständnis politischer Neutralität sicher höchst interessant und bedenkenswert. Um Menschen für demokratisches Handeln zu gewinnen, lässt sich an den positiven Erfahrungen in den Feuerwehren ansetzen. Es gilt, diese herauszustellen und sie noch stärker ins Bewusstsein zu rufen.

Gefahrenabwehr kann eben auch ein aktives Eintreten gegen jede Bedrohung der Demokratie bedeuten. Rechtsextremismus, Rassismus, Antisemitismus und andere Formen der Diskriminierung verdienen keinen Respekt und keine Anerkennung. Sie widersprechen dem Einsatz für Menschen und für eine gute und tolerante Gesellschaft. Dürfen rassistische, antisemitische oder heterosexistische Sprüche, Symbole oder Argumentationen in den Feuerwehren unwidersprochen sichtbar werden, dann schadet dies dem Ansehen und auch dem Vertrauen in die gesamte Feuerwehr. Wenn gar Personen, die als Rechtsextreme aktiv sind, die Feuerwehr repräsentieren, dann widerspricht dies der Verpflichtung zur Neutralität. Denn damit bezieht die Feuerwehr politisch Stellung gegen Gleichheit und Demokratie.

Werte wie Kameradschaft, Solidarität, Gemeinschaft und Abenteuer, die in den Feuerwehren großgeschrieben werden, nutzen Rechtsextreme immer öfter für ihre eigenen Zwecke. Dem entgegenzutreten und zu signalisieren „Stopp! Wir sind für Demokratie und Gleichheit“, macht die Feuerwehren attraktiv – auch für junge Menschen, die sich bis jetzt nicht von der Feuerwehr angezogen fühlten.

Diskussionsanregungen

Inwiefern steht der Deutsche Feuerwehrverband in einer demokratischen Tradition und was bedeutet das für uns heute?

Ist der Schutz der Demokratie eine Aufgabe der Feuerwehren? Wenn nein, wer soll ihn übernehmen? Wenn ja, wie kann dies umgesetzt werden?

Warum hat der Feuerwehrmann in Berlin 1938 in der Reichspogromnacht seine Arbeit getan? Wie haben seine Mannschaft und seine Vorgesetzten reagiert? Hat dieses Beispiel heute noch eine Bedeutung?

2.4 Gefahren für die Feuerwehren und Gefahren für die Demokratie

Wie am Beispiel des Berliner Feuerwehrmanns im Nationalsozialismus dargestellt wurde, kommt es auf das eigene Denken und Handeln an. Wenn die Feuerwehr in Konflikte bei der Auslegung des eigenen Selbstverständnisses und in Konfrontation mit Ideologien gerät, die diesen Prinzipien widersprechen, dann ist jede Person gefordert, Stellung zu beziehen. Dabei geht es heute vor allem um alltägliche Situationen, in denen die Demokratie in Frage gestellt wird, z.B. durch die Forderung nach einer „starken Hand – einem Führer“ oder durch die Ablehnung der Demokratie als etwas „für die da oben“. Auch wenn rassistische, sexistische oder antisemitische Witze, Sprüche oder Handlungen unwidersprochen bleiben, dann steht das im Widerspruch zum Selbstverständnis der Feuerwehren und ist gleichzeitig eine Gefahr für die Demokratie. Es ist eine Anforderung an alle Aktiven in den Feuerwehren, Grenzen zu setzen zwischen dem, was Teil des eigenen Selbstverständnisses ist, was also zum inneren Kern der demokratischen Kultur in den Feuerwehren zählt, und dem, was eine Gefahr darstellt. Dabei kann es auch darum gehen, dass innerhalb der Feuerwehren vor Ort Aufgaben ungerecht verteilt werden, dass ein Mangel an Anerkennung für andere zum Alltag gehört, dass Strukturen als ungerecht und nicht flexibel empfunden werden oder dass die Kommunikationsstrukturen keinen Raum geben, um Konflikte zu bearbeiten. Dann ist eine Arbeit an den Grundlagen gefordert, denn die Unzufriedenheit intern hat auch Auswirkungen auf das Bild nach außen.

Das Selbstverständnis als Demokrat/in, ein gefestigtes Werteverständnis und die Vorstellungen eines demokratischen und sozialen Miteinanders sollten kontinuierlich weiterentwickelt und immer wieder durch aktives Erleben überprüft und gefestigt werden. Es geht also zum einen darum, in den Feuerwehren ein demokratisches Miteinander zu erleben, zu erlernen und weiter zu entwickeln und zum anderen, Frauen und Männer darin zu stärken, diese Ideale und Fähigkeiten auch gesamtgesellschaftlich zu nutzen. Dazu gehört eben auch die Aufgabe, Menschen für ein demokratisches Eintreten gegen Rechtsextremismus, Rassismus, Antisemitismus, Gewalt und Heterosexismus zu stärken.

Ist die Feuerwehr einmal in den Ruf geraten, nicht demokratisch zu sein, dann geht damit ein Vertrauensverlust in der Bevölkerung einher. Solch ein Ruf kann wegen unbeweglichen inneren Strukturen, wegen tatsächlichem Desinteresse an demokratischer Weiterentwicklung oder infolge von handfesten Problemen entstehen.



Gefahr durch ▶ für ▼	Atemgifte	Angstreaktion	Ausbreitung	Atomare Strahlung	Chemische Stoffe	Erkrankung/Verletzung	Explosion	Elektrizität	Einsturz	Rechtsextremismus
	A	A	A	A	C	E	E	E	E	R


Welche Gefahren müssen bekämpft werden?

Menschen	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Tiere	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Umwelt	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sachwerte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Demokratie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Vor welchen Gefahren müssen sich Einsatzkräfte schützen?

Mannschaft	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Gerät	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Im Schaubild sind die klassischen 9 Gefahrenquellen und eine zehnte Gefahr zu finden.

 Die zehnte Gefahr ist der **Rechtsextremismus**, der eine konkrete Gefahr für unsere Demokratie, unsere Gesellschaft und damit auch für die Feuerwehr darstellt. Wie bei allen anderen Gefahren auch gilt: Wenn wir nicht zum Brandherd fahren, um zu löschen, dann kann daraus schnell ein Flächenbrand werden. Und wer sonst hat die Fähigkeiten zur Gefahrenabwehr, wenn nicht wir?

3. Was tun!? – Ansatzpunkte und Erfahrungen

Wer etwas verändern will und die Feuerwehren aktiv mitgestalten und prägen möchte, der braucht neben dem großen Herz und dem Gefühl für die „Familie“ Feuerwehr auch eine Vorstellung über ihre Strukturen, Bedürfnisse und Traditionen. Zudem bedarf es auch eines thematischen Know-hows, mit dem Veränderungen, Verbesserungen oder Weiterentwicklungen befördert werden können. Gemeint sind damit der Zugang zu Informationen, ein Werkzeugkoffer mit dem passenden Handwerkszeug sowie die Reflexion von eigenen und fremden Erfahrungen. In diesem Kapitel stehen genau diese Erfahrungen im Zentrum. Ergänzt werden sie durch einen Blick in den Werkzeugkoffer, der dann im nächsten Kapitel genau vorgestellt wird.

Es kann eine Herausforderung sein, die Themen Demokratie und ihre Gefährdungen im eigenen Feuerwehrralltag lebendig erlebbar zu machen. Denn dabei gilt es eine Reihe von Hürden zu nehmen: die Angst davor, mit dem Interesse für diese Themen alleine zu sein; die Sorge, jede diesbezügliche Aktivität könnte von den Kamerad/innen als moralischer Zeigefinger aufgefasst und abgelehnt werden; oder einfach das Problem, einen guten Ansatzpunkt für die eigenen Aktivitäten zu finden.

Jedoch gilt auch hier als ein guter Ansatzpunkt, was in der Feuerwehr allgemein ein guter Ansatzpunkt ist: sich auf die eigenen Traditionen zu beziehen, die Grundwerte von Kameradschaft, Teamgeist und Vielfalt heranzuziehen und sich Verbündete zu suchen. Die Erfahrungen in ganz unterschiedlichen Wehren haben gezeigt, dass es oft viel einfacher und erfolgreicher ist, diese Themen zu lancieren, als erwartet. Es braucht manchmal etwas Geduld, Zeit und vielleicht mehrere Anläufe, aber es ist möglich und vielversprechend. Im Laufe der letzten Jahre haben Feuerwehrmänner und Feuerwehrfrauen aus verschiedenen Bundesländern die Themen Demokratie, Veränderungen, Umgang mit Diskriminierungen usw. auf Orts-, Kreis- und Landesebenen erprobt. Sie haben dies in ihren kleinen Ortswehren getan oder in größeren Stützpunktwehren, aber auch in unterschiedlichen Gremien oder in den Feuerweherschulen. Es waren einfache Übungen am Stammtisch, ein Dienst oder eine Seminareinheit, einige haben thematische Feste organisiert und andere den Austausch mit interessierten Feuerwehrleuten aus anderen Regionen angestoßen. Im Ganzen sind die Erfahrungen positiver Natur; das heißt, es haben sich Mitstreiter/innen finden lassen, kleine und größere Ziele konnten erreicht werden und es haben sich Netzwerke gebildet. Die Rückmeldungen und Erfahrungsberichte lassen trotz ihrer Unterschiedlichkeit einige Faktoren erkennen, die ein erfolgreiches Gelingen wahrscheinlicher machen.

Es ist hilfreich:

- Themen zu wählen, die einem selbst wichtig sind und am Herzen liegen, damit diese Begeisterung und das Interesse für andere spürbar sind.

- Der Ton macht die Musik. Deshalb ist es wichtig, sich über die Form und die Art der Gestaltung Gedanken zu machen: also nicht zu moralisieren oder etwas verordnen zu wollen, sondern je nach Kontext und Gruppe mit Ernst und Humor ans Werk zu gehen.

- Oft wird allein die Tatsache sehr geschätzt, dass eine Person sich traut, etwas Neues aus den Traditionen und Erfahrungen herauszuziehen, solange dies aus dem Feuerwehralltag heraus geschieht und nicht als ein Aufdrücken von oben oder von außen aufgefasst wird.

Ein etwas anderes Gespräch am Stammtisch zum Beispiel mit Hilfe von Postkarten zum Thema Männer und Frauen oder zu Aspekten des Kameradschaftsverständnisses kann als interessanter und gelungener Abend gestaltet werden. Damit wurde ein erster Schritt zu einer thematischen Auseinandersetzung gelegt. In einer kleinen Ortsfeuerwehr in Süddeutschland wurden verschiedene Fotos von rechtsextremistischen Symbolen beim Stammtisch ausgelegt. Diese Fotos lagen ohne Kommentar auf den Tischen, bis jemand danach fragte, was das sein soll. Der Organisator erklärte, dass auf der Rückseite jedes Fotos eine Erklärung zu finden sei, was dort abgebildet ist. Die Diskussion, die sich dabei entspann, brachte zu Tage, dass viele solche Symbole als Tattoos oder auf Plakaten oder Kleidung kannten, sie jedoch nie als rechtsextrem erkannt hatten. Dies war ein wichtiger Schritt, um in der Wehr ein Bewusstsein für das Problem zu schaffen. In einem späteren Dienst wurde über die rechtsextremistischen Strukturen in der Region gesprochen und auch über die Verstrickungen einzelner Kameraden in diese Netzwerke. So konnte ohne Moralisieren oder Druck von außen eine Diskussion über das eigene Selbstverständnis entstehen.

In den beiden vorherigen Kapiteln ging es u.a. darum zu zeigen, dass die Beschäftigung mit diesen Themen nichts Fremdes, Aufgesetztes oder Künstliches ist, sondern etwas, das aus dem Kern des Selbstverständnisses der Feuerwehren erwachsen kann. Die Beschäftigung mit diesen Themen kann in vielen Bereichen des Feuerwehrlebens erprobt und positiv erlebt werden. Ein Mehrwissen über Beteiligung und Mitbestimmung kann helfen, die Atmosphäre im Gerätehaus zu verbessern, unterschwellige Konflikte oder Meinungsverschiedenheiten können konstruktiv und mit Lust und Humor bearbeitet werden. So können die Kameradschaft, der Teamgeist und auch das Bewusstsein für die Werte der Feuerwehren wachsen und die Gemeinschaft gestärkt werden.

3.1 Beispiele aus Feuerwehren irgendwo in Deutschland

Die hier vorgestellten Beispiele entstammen der Lebenswelt Feuerwehr, das heißt, sie speisen sich aus realen Erfahrungen, Ereignissen und Erlebnissen. Sie sind jedoch anonymisiert, damit weder Personen noch Orte zurückzuverfolgen sind. Diese Beispiele dienen als Ideenpool, um leichter eigene Aktivitäten entwickeln zu können. Sie sind Anregungen und Gedankenanstöße, die Mut machen wollen, sowohl etwas davon bei sich nachzuahmen als auch Eigenes auszuprobieren und damit dem Ideenpool neue gute Beispiele hinzuzufügen.

Dienstabende nutzen

Wenn die Planung für die verschiedenen Dienste erfolgt, gibt es in der Regel mehr Themen, Notwendigkeiten und Ideen als Zeit. Trotzdem kann es sinnvoll sein zu versuchen, einen Teil eines Dienstes mit Themen wie „Demokratie und Mitbestimmung in der Feuerwehr“ oder zum „Umgang mit Diskriminierungen und Mobbing bei uns vor Ort“ u.ä. zu füllen. Um die hier behandelten Themen an die Basis zu bringen und dort zu verankern, sind ein knackiger Titel und ein eindeutiger Feuerwehrbezug sicher hilfreich. Ebenso hilfreich kann es sein, vertraute Themen nur etwas anders zu gestalten, mit neuen Methoden und Impulsen aufzupeppen. Dabei kommt es immer darauf an, was, wann und wie angesprochen und umgesetzt wird.

In einer Wehr in Sachsen-Anhalt stand das Thema „Wie viel Feuerwehrsport ist sinnvoll?“ auf dem Dienstplan. Dabei ging es um Fragen der Erhöhung der Einsatzbereitschaft, der Fitness und Gesundheit, aber auch um neue Entwicklungen in den Vorschriften der einzelnen Bundesländer. Ein junger Truppführer hatte die Idee, diese Themen einmal in Form eines World Café zu bearbeiten. (Die Methode wird im Kapitel 4 Handwerkszeug erläutert.) Dazu wurden verschiedene Tische mit Papiertischdecken bestückt und Stifte bereitgelegt. Jedem Tisch wurde eines der genannten Themen zugeordnet und eine Person hatte die Aufgabe, sich auf dieses Thema vorzubereiten und einen Input zu geben. Zusätzlich wurde noch ein Experte zum Thema Feuerwehrsport eingeladen, der einen zehnminütigen Einführungsvortrag hielt. Aufgabe für alle Beteiligten war es nun, sich eine Thementisch zu wählen, der sie interessierte und dort gemeinsam mit der Person, die für den Tisch zuständig war zu diskutieren. Die Themen, Fragen und Probleme, die in diesen Diskussionen angesprochen wurden, wurden stichwortartig auf der Tischdecke dokumentiert. Nach 20 Minuten endete diese Runde und alle Beteiligten konnte zu einem zweiten Thema an einem anderen Tisch wechseln. So hatten an diesem Abend alle die Möglichkeit, etwas Allgemeines zum Thema im Anfangsreferat zu hören und sich dann aktiv zu zwei Themen in die Diskussion einzubringen. Die Mehrheit der Beteiligten fand diese Form des inhaltlichen Dienstes spannend und interessant. Dieses Mehr an Beteiligung wurde als positive Erfahrung bewertet. Bei einem anderen Dienst hat derselbe Kamerad das Thema Übergang von der Jugend in die Einsatzabteilung behandelt. Auch hier hat er methodisch gearbeitet und versucht, möglichst vielen Personen Raum zum Diskutieren anzubieten. Langsam, Schritt für Schritt, ist so über eine längere Zeit eine neue Diskussions- und Redekultur entstanden, die einen Zugewinn an Beteiligung und eine Verbesserung des Klimas in der Feuerwehr erzeugt hat.

Ein weiteres Beispiel aus Baden-Württemberg zeigt, dass es auch möglich ist, das Thema Demokratie ohne Umwege anzusprechen. In dieser Wehr wird

seit vielen Jahren vor Kommunal- und Landtagswahlen eine Veranstaltung im Gerätehaus organisiert, zu der die Kandidat/innen der verschiedenen Parteien zu einer gemeinsamen Diskussion eingeladen werden. Das Ziel ist, die Kamerad/innen zu ermutigen, zur Wahl zu gehen. Um ein Bewusstsein für die Wichtigkeit der eigenen Meinung und der abzugebenden Stimme zu schaffen, wird das Gerätehaus zum Ort der politischen Diskussion. Hier werden den verschiedenen Kandidat/innen Fragen gestellt, die etwas mit der Feuerwehr, aber auch mit allen anderen Lebensbereichen zu tun haben können. Schon die Tatsache, dass die Kandidat/innen kommen und diese Einladung gerne annehmen, ist für viele Feuerwehrangehörige eine positive Erfahrung mit dem politischen System. Und sie erfahren dadurch einmal mehr, dass Politik etwas mit dem Leben der Menschen zu tun hat. Es gibt Feuerwehren, in denen der Wehrleiter gemeinsam mit dem Bürgermeister zu solch einer Veranstaltung einlädt, in anderen ist es die Alters- und Ehrenabteilung oder die Jugendfeuerwehr.

Am Anfang von Veränderungen und neuer thematischer Arbeit kann es skeptische Fragen oder auch bissige Kommentare geben. Häufig wird dabei die ablehnende Haltung mit der rechtlichen Verpflichtung der Feuerwehren zur politischen Neutralität begründet. Dem kann und sollte entgegnet werden: Das Gebot der politischen Neutralität bezieht sich primär darauf, keine Werbung für eine politische Richtung oder Partei zu machen, um damit die Angehörigen einer Feuerwehr zu indoktrinieren, also zu beeinflussen. Wenn jedoch aus verschiedenen demokratischen Parteien Kandidat/innen eingeladen werden, ist dies ein sehr verantwortlicher Umgang mit der Aufgabe und dem Selbstverständnis der Feuerwehr als Teil der demokratischen Gesellschaftsordnung der Bundesrepublik Deutschland und wird vom Gesetz ganz und gar unterstützt.

Ein weiteres Thema kann der Umgang mit Quereinsteiger/innen oder neuen Mitgliedern sein, dazu kann die Jahresversammlung einen Termin festlegen, an dem über diese Themen gesprochen werden soll. Das interessiert viele Menschen in den Feuerwehren vor Ort und eignet sich hervorragend, um neue inhaltliche und methodische Impulse zu setzen. In einer Präsidiumssitzung in Westdeutschland wurde dazu ein Brainstorming zum Thema „Einschluss- und Ausschlussmechanismen“ in den Feuerwehren durchgeführt. Dabei ging es darum, einen Perspektivwechsel herbeizuführen und einmal auf die eigene Feuerwehrcultur von außen zu schauen. Daraus wurden verschiedene Stichworte und Erkenntnisse mit in eine breitere Debatte an die Basis genommen. In einem Kreis wurden die Mitglieder aufgefordert, in der Nachbarschaft die vorhandenen Bilder, Ideen und Vorstellungen über die Feuerwehr zu erheben. So konnten neue Sichtweisen gewonnen werden, die sich in einer Werbekampagne vor Ort niederschlugen, die mit diesen Stereotypen spielt und Veränderungspotentiale nach innen öffnet. Innerhalb eines halben Jahres konnten einige Neuzugänge gewonnen werden.

Übungen, Fortbildungen und Seminare

Übungen, Fortbildungen oder Seminare u.a. zu den Themen Gruppenführung oder Führungsstile, Kommunikation usw. können wichtige Schauplätze sein, um in Diskussionen, mit Übungen oder Methoden auch die demokratischen Dimensionen dieser Themen zu bearbeiten. In einer Feuerweherschulung werden beim Thema Führungsstile und Hierarchien auch Kompetenzen vermittelt, wie Wehrführer/innen oder Truppführer/innen vor und/oder nach einem Einsatz möglichst viele Rückmeldungen zu den positiven und negativen Erfahrungen

erhalten können. Dazu werden Moderationstechniken vermittelt, Feedbackregeln erläutert und erprobt, wie sich verschiedene Führungsstile unterschiedlich auf die Atmosphäre und Bereitschaft zur Teilung von Verantwortung auswirken.

Ein demokratisches Miteinander in der Feuerwehr braucht Aufgabenverteilung und die Möglichkeit, Probleme, Fragen und Entwicklungen in verschiedenen Gremien und Foren zu diskutieren und zu entscheiden. Dazu ist es auch wichtig, Hierarchien als Bestandteil dieser Strukturen wertzuschätzen und aktiv zu nutzen, auch für die Weiterentwicklung von Demokratie und den Abbau von Diskriminierungen, Ausgrenzungen und Ignoranz. So hat sich beim Thema Gleichberechtigung von Frauen und Männern zum Beispiel in einem Führungskräfte-seminar eine Gruppe die Aufgabe gestellt, einen Handlungskatalog zu entwickeln, wie Frauen in den Feuerwehren gefördert werden können, wie eine Atmosphäre zu schaffen ist, die weniger sexistisch und offener für Unterschiede ist. Dabei hat eine Berufsfeuerwehr einen Mehrjahresplan entwickelt, zu dem eine „Machokasse“ gehörte: Für jeden frauenfeindlichen Spruch, Witz usw. war ein festgelegter Betrag einzuzahlen. Dahinter stand die Erkenntnis, dass Frauen nur dorthin kommen und bleiben, wo sie als gleichberechtigt angesehen und behandelt werden. Ein Hindernis dazu sind Sprüche, Pornotassen und -kalender usw. Mit einigem Vorlauf ist es dieser BF gelungen, die Kameraden für den Plan zu gewinnen und sie haben mit Hilfe der Einnahmen aus der „Machokasse“ verschiedene schöne Aktivitäten finanzieren können, die allen zugutekamen. Letztlich ist ihr Plan aufgegangen und heute sind fast ein Drittel der Angehörigen dieser BF Frauen. In Gesprächen ist hier immer wieder zu hören, wie wichtig es war, das Thema immer wieder mit Vorlauf zu diskutieren und verschiedene Handlungsschritte zu etablieren, die das Klima verbesserten. Ein bedeutsamer Nebeneffekt wurde sichtbar, lange bevor die erste Frau kam: eine spürbare Veränderung der Atmosphäre hin zu weniger Abwertung und mehr Respekt füreinander, die als intensivere Kameradschaft und damit ein besseres Miteinander erlebt wurde. Auch wuchs die Bereitschaft, sich über die Arbeit hinaus in anderen Bereichen der Feuerwehr zu engagieren.

Ein weiteres Beispiel betrifft eine Übung zum Thema Funk und Bergung. In der Übung wurde ein fiktiver Einsatz gestellt, bei dem neben der komplizierten Bergung von Personen viele koordinatorische Aufgaben über den Funk erfolgten. Eine weitere Schwierigkeit wurde durch eine zusätzliche Kooperationsaufgabe für verschiedene Gruppen entwickelt, die auf einander angewiesen waren. Hier wurde mit Hilfe eines Rollenspiels und eines daran anschließenden Planspiels die Kooperationsbereitschaft in den Gruppen befördert. So wurden neben den fachlichen auch die sozialen Kompetenzen gestärkt. Darüber hinaus konnte mit Hilfe einer Übung im Rollenspiel auch das Verständnis für Vielfalt und Unterschiede geschult werden. Wer mehr interkulturelle Kompetenzen hat, kann besser kommunizieren und auch im Einsatz effektiver arbeiten und helfen.

Ein weiteres Thema, das in viele Übungen eingebaut werden kann, ist die Förderung von Teamfähigkeit und die Entwicklung von Regeln und Grundsätzen. Dies kann mit Hilfe von Methoden der Gesprächsführung oder einer lockeren Moderation erfolgen. Dazu werden Auswertungsrunden eingeplant, in denen positive und negative Erfahrungen in der Übung, aber auch aus Einsätzen bearbeitet werden. Das Nutzen der unterschiedlichen Sichtweisen und Erfahrungen für die Bewertung und Analyse von Einsatzszenarien eröffnet auch Spielräume, um Themen wie Diskriminierungen oder Umgang mit Unterschieden auf unterschiedlichen Ebenen zu thematisieren.

In einer ostdeutschen Stützpunktfeuerwehr wird seit einiger Zeit nach größeren Einsätzen eine kollektive Auswertung verpflichtend durchgeführt. In dieser sogenannten „Manöverkritik“ geht es nicht nur um die technische und psychische Analyse des Einsatzes, sondern es wird auch über die Entscheidungsstrukturen diskutiert, eine Bewertung von Entscheidungen und Verhaltensweisen vorgenommen und dabei die unterschiedlichen Sichtweisen aller Beteiligten gehört und einbezogen. Zu Beginn dieser Sitzungen gab es viel Kritik an dem Verfahren, es sei zu langwierig und zu anstrengend und brauche unnötig viel Zeit. Aber nach mehreren Sitzungen dieser Art änderte sich langsam, aber merklich die Kooperation im Einsatz, es wurden weniger Fehler gemacht, die Kommunikation verbesserte sich und auch der Umgangston durch die Führungskräfte war anders. Es wuchs dort eine neue Form der Wertschätzung, aber auch des Umgangs mit Kritik heran, die sich nicht nur sozial positiv auswirkten, sondern auch auf die Effizienz im Einsatz. Wo weniger gemobbt wird, Personen stärker nach ihren Kompetenzen eingesetzt werden und neue Fähigkeiten erwerben können, wirkt sich dies in allen Bereichen des Feuerwehralltags positiv aus.

In diesen Auswertungsrunden steht nicht das Verursacher/innenprinzip von Fehlern u.ä. im Mittelpunkt, sondern der Versuch, möglichst viele Köpfe die Situation im Nachhinein einschätzen und bewerten zu lassen, um daraus Schlüsse für die Zukunft zu ziehen. So kann es sich z.B. als sinnvoll herausstellen, die Besetzung des ersten und ggf. zweiten Löschzugs neu zu ordnen und von althergebrachten Strukturen zugunsten von mehr Effizienz abzuweichen.

Demokratie und Feuerwehr im Alltag

Darüber hinaus ist Demokratie auch da Bestandteil des Alltags in Feuerwehren, wo dies nicht aktiv zum Thema gemacht wird. Viele Feuerwehren sind stark in die kommunalen und regionalen politischen Strukturen, Verwaltungen und Parteien eingebunden. Das setzt sich auch auf Landes- und Bundesebene fort. Manchmal kann es hilfreich sein, diese Verwobenheit sichtbar zu machen und damit zu verdeutlichen, warum eine Feuerwehr Teil des demokratischen Lebens sein muss, wenn sie finanzielle Förderung in ausreichendem Maße haben will, wenn sie die Anerkennung der Bevölkerung erhalten oder gar ausbauen möchte und wenn sie sich als Mitte der Gesellschaft versteht. Dies kann mit Hilfe eines Schaubilds oder eines kurzen Artikels an der Pinnwand oder bei Facebook erfolgen. Manchmal ist auch ein Cartoon oder ein Comic ein Anstoß, um eine Diskussion darüber zu beginnen.

Eine Auswahl an möglichen Themen, die sich so bearbeiten lassen

- Vorbereitung und Durchführung von Wahlen in diverse Ämter und Aufgabenbereiche, Vorschlagsmöglichkeiten für Funktionen, Jugendforen
- Frauen und Männer in den Feuerwehren
- Umgang mit Altersunterschieden – Übergang von der Jugend- in die Einsatzabteilung und der Übergang in die Alters- und Ehrenabteilungen
- Vielfalt und Diversity als positive Elemente des Selbstverständnisses der FW ausweiten und verbessern

- Menschen mit Behinderungen und Einschränkungen gezielt in die Arbeit einbeziehen
- Integration von Quereinsteiger/innen fördern, Personengruppen gewinnen, die bisher in Feuerwehren nicht in ausreichendem Maße vertreten sind
- Arbeit an den Normen, Werten und Traditionen, die das Selbstverständnis der FW bilden
- Kommunikation und Streitkultur fördern
- Führungsstile und Hierarchien hinterfragen und Kompetenzen erweitern
- ...

Erfahrungsgemäß ist die Atmosphäre in den Wehren verbindlicher, besser und auch offener für Veränderungen und neue Mitglieder, wenn durch positive Erfahrungen das Gefühl wächst, dass die eigene Meinung gehört wird, dass es möglich und erwünscht ist, sich in die Entscheidungsstrukturen einzubringen. Dabei zählt die reale Erfahrung mehr als jedes Lippenbekenntnis. Zwar ist es wichtig, dass auch die Wehrführung oder der Landesverband dies positiv bewertet und bewirbt, aber es muss mit dem konkreten Erleben und Machen verbunden werden, wenn es Wirkung zeigen soll.

Dort, wo Menschen sich wohlfühlen, sich heimisch fühlen, einen wichtigen Teil ihrer Lebenszeit verbringen, dort wollen sich die meisten auch einbringen und mitgestalten können. Sie müssen spüren, dass sie einen aktiven Beitrag leisten zu dem, was passiert und auch wie es passiert. Viele Studien zum Thema Demokratie und Beteiligung zeigen, dass eine Anbindung an eine Gruppe, eine Organisation durch ein Ehrenamt dann besonders tragfähig und langfristig gelebt wird, wenn die Person sich als Gleiche unter Gleichen empfindet. Ein zweiter wesentlicher Faktor ist, dass ihr spür- und sichtbar Wertschätzung und Anerkennung für ihr Engagement entgegengebracht wird.

Das ist ein Prinzip, das in seinen Grundzügen in den Feuerwehren seit vielen Jahrzehnten verwirklicht wird. Trotzdem gibt es hier noch Luft nach oben. Gerade mit Blick auf die gesellschaftlichen Veränderungen, die Generationenwechsel und die wachsende Heterogenität der Gesellschaft und ihrer Lebenserfahrungen muss auch die Feuerwehr sich mit bewegen, reflektieren und weiterentwickeln. Dann können Junge und Alte in den Wehren gehalten werden und hoffentlich mit der Zeit auch Personen aus gesellschaftlichen Gruppen hinzukommen, für die die Feuerwehren bis heute wenig ansprechend und attraktiv sind. Dazu kann eine gewachsene und lebendige demokratische Kultur einen wichtigen Beitrag leisten.

3.2 Beispiele für Aktivitäten

Es gibt leider keine Patentrezepte, um die Themen Demokratie, Diskriminierungen oder Vielfalt in jeder Feuerwehr und für jede Gruppe zu konzipieren. Deshalb können die folgenden Vorschläge nur als Ansatzpunkt für eigene Ideen betrachtet werden. Die hier vorgestellten Einheiten sprechen Themen an, die in vielen Feuerwehren auf Interesse oder auf einen Bedarf stoßen. Manche wurden bereits in den Beispielen angesprochen. Die vorgeschlagenen Inhalte und die dazu nötigen Methoden und Übungen sind vielfach in ganz unterschiedlichen Situationen in Feuerwehren erprobt und angewendet worden. Sie haben hier Eingang gefunden, weil sie effektiv in ihrer Wirkung und gut in ihrer Form der Anwendung sind. Das heißt, sie können sehr wohl als Orientierung dienen oder sie sind nach Anpassungen an die eigenen Ziele und Voraussetzungen eine Vorlage für das eigene Handeln.

Ein Stammtisch oder gemütliches Zusammensein zum Thema Vielfalt

Die erste Einheit bezieht sich auf eine Sequenz nach einem Dienst oder einer Übung, also beim lockeren Zusammensitzen. Dieses gesellige Beisammensein kann ein guter Anlass sein, um ohne Druck auch einmal inhaltlich zu debattieren. Die Themen können je nach Gruppe oder Interessen gewählt werden. In diesem Fall wurde das Thema Umgang mit Vielfalt in den Feuerwehren gewählt.

Auf der Website www.feuerwehrverband.de/miteinander sind anregende Praxisbeispiele zur interkulturellen Öffnung und zum interkulturellen Dialog aus dem Feuerwehralltag zu finden. Außerdem bietet der Blick in das „Trainingshandbuch Demokratie steckt an“ der DJF (www.jugendfeuerwehr.de/uploads/media/Demokratie_steckt_an_Trainingshandbuch.pdf) viele praktische Hilfestellungen und Impulse, um das Thema Demokratie lebendig zu vermitteln.

Thema: Vielfalt in den Feuerwehren

Ziele: Über Unterschiede und Stereotype ins Gespräch kommen

Methode: Karteikarten oder Bierdeckel o.ä. mit verschiedenen Schlagwörtern oder Fotos mit unterschiedlichen Menschen

Ablauf

- +
 In der Vorbereitung sollten einige Schlagworte oder Fragen oder Redewendungen oder Fotos zum Thema Vielfalt gesammelt und aufgeschrieben werden. Diese werden dann auf Karten oder Bierdeckel o.ä. gedruckt oder geschrieben und auf den Tischen verteilt.

Beispiel-Schlagwörter wären:

- > Kameradschaft ist Leben mit Vielfalt
- > Vielfalt macht stark
- > Teamfähigkeit
- > Viele Wege führen zum Ziel
- > Auch Feuerwehrmänner sind schwul
- > Frauen an den Brandherd
- > ...

- +
 Die Karten oder Fotos sollten dort erst mal unkommentiert liegen bleiben. Ziel der Methode ist erst mal, Aufmerksamkeit zu erregen und zu beobachten, ob Gespräche entstehen. Wenn direkt Fragen nach den Karten gestellt werden, sollten diese beantwortet werden. Zum Beispiel mit der Begründung: „Diese Stichworte habe ich auf der Seite des DFV, einer Feuerwehrzeitung usw. gefunden und fand sie interessant. Was haltet ihr davon?“

- +
 Es geht um eine offene Diskussion: die nicht gesteuert werden muss. Wenn jedoch immer wieder die gleichen Vorurteile, Stereotype oder diskriminierende Sprüche geklopft werden, dann kann es sinnvoll sein, dem etwas entgegenzusetzen oder neue Aspekte einzubringen. Die Situation kann jeder Zeit beendet werden, in dem das Thema gewechselt wird. Eine Auswertung braucht es erst einmal nicht. Diese Methode kann auch wie im obigen Beispiel zum Thema rechtsextreme Codes und Symbole angewendet werden.

Zeitrahmen

beliebig

Ein Dienst zum Thema Diskriminierungen und „Sind ja nur Sprüche“

In vielen Alltagssituationen und auch in den Feuerwehren werden Sprüche oder Witze gerissen, die einen diskriminierenden Inhalt haben. Wenn die Personen darauf angesprochen werden, sagen sie oft, das sei doch gar nicht so gemeint oder rechtfertigen den Inhalt. Beispiele für solche Sprüche sind: „Alle Schwulen tucken“ oder „Die Schwarzen haben Rhythmus im Blut“, „Türken stinken“ oder „Die Polen klauen“. In diesen Aussagen geht es weder um eine individuelle Meinung noch um eine Erfahrung. Hier werden Verallgemeinerungen und Zuspitzungen vorgenommen, also Vorurteile artikuliert. Mit diesen Vorurteilen geht auch eine Abwertung, Ausgrenzung und negative Zuordnung einher. Menschen erklären sich die Welt, indem sie Eindrücke, Meinungen, Bilder und Gefühle sortieren und nach Ähnlichkeiten und Unterschieden einordnen. Da dies aber nicht im luftleeren Raum geschieht, sondern immer in der Umgebung mit anderen, werden viele Schubladen bereits fertig übernommen.

Diese Einheit will ein Bewusstsein schaffen, das Sprüche und Witze mit diskriminierenden Inhalten auch einen negativen Einfluss auf die Atmosphäre und den Umgang miteinander haben können.

Thema: Umgang mit Diskriminierung und Sprüchen

Ziele: Über die eigenen Stereotype nachdenken, Bewusstsein für Sprache und Ausgrenzung erweitern

Methode: Arbeit mit Postkarten oder Fotos,
Übung: Drei Mitreisende bitte

Ablauf

- +

Der Dienst wird mit einer knackigen Überschrift versehen oder enthält einen konkreten Bezug zu Ereignissen in der Feuerwehr, er bezieht einen Einsatz oder aktuelle Diskussionen in der Gruppe in die Ankündigung ein. In jedem Fall sollte der Bezug zum Feuerwehralltag deutlich werden.
- +

Am Anfang werden Postkarten oder Fotos mit Feuerwehrbezug auf einem Tisch ausgelegt, die unterschiedliche Slogans oder die Vielfalt von Personen in Feuerwehren zeigen. Hierbei können auch Bilder aus anderen helfenden Organisationen hinzugenommen werden. Jede Person wird aufgefordert, eine Karte oder ein Bild auszuwählen, das für sie etwas mit der Situation in der eigenen Feuerwehr zu tun hat. Wenn alle ihre Auswahl getroffen haben, wird diese kurz vorgestellt und begründet.
- +

Danach kann es sinnvoll einen kurzen Input zu geben, warum dieses Thema auf dem Dienstplan steht. Hier ist es sinnvoll, auch sehr nah an den Kamerad/innen zu sein und nicht zu moralisieren. Je nach Gruppe kann es sinnvoll sein, an einem Beispiel die Auswirkungen von Diskriminierung oder Mobbing zu erläutern.

Ein Beispiel kann Vorurteile über schwule Feuerwehrmänner aufgreifen

„Alle Schwulen tucken“ – dabei ist Schwulsein keine Eigenschaft oder ein Merkmal, das auf den ersten Blick zu erkennen ist. Vielmehr ist es eine sexuelle Orientierung, bei der Männer sich in Männer verlieben bzw. Männer gleichgeschlechtlichen Sex haben. Dies ist nur dann sichtbar, wenn die Männer dies preisgeben möchten. Aber warum gibt es auch in Feuerwehren immer noch so viele Vorstellungen von schwulen Männern als weich, feminin oder eben als tütig? Das liegt daran, dass in stark von Männern geprägten Gruppen die Angst vor Homoerotik besonders ausgeprägt ist. Schwule Männer stellen ob ihrer Existenz scheinbar ein gesellschaftliches Bild von Männlichkeit in Frage. „Männer sind stark, liegen beim Sex oben und sind tonangebend.“ Diese und andere Bilder über Männer lassen sich bei zwei männlichen Personen nicht aufrechterhalten. Dass diese Bilder sowieso nicht unbedingt mit der Wirklichkeit einhergehen, fällt im Alltag nicht immer auf. Aber schwule Männer scheinen alleine über ihr Dasein diese Kategorien in Frage zu stellen.

Nach einem Input können Fragen besprochen oder diskutiert werden, auch ein Brainstorming zum Thema ist möglich. Wenn die Personen nicht an methodisches Arbeiten gewöhnt sind, ist es sinnvoll, nicht zu viele Methoden hintereinander zu schalten. Es ist auch möglich, direkt zu einer Methode zu wechseln, die auf humorvolle Weise mit Schubladen und Stereotypen im Alltag spielt. Hier wird eine künstliche Gemeinschaft in einem Zugabteil konstruiert. Die Methode „Drei Mitreisende bitte“ findet sich ausführlich im Handwerkszeug. Bei der Anleitung ist es hilfreich deutlich zu machen, dass dies ja auch in jedem Hochwassereinsatz oder im Katastrophenfall in ähnlicher Form Realität werden kann, dass Personen auf engstem Raum miteinander zu recht kommen müssen und dabei das menschliche Schubladendenken eine Orientierung liefert. Schubladen sind nicht per se schwierig, sondern werden erst zum Problem, wenn sie Menschen nicht mehr in ihrer Einzigartigkeit erscheinen lassen.

Mit der Methode „Drei Mitreisende bitte“ lassen sich Vorurteile und Stereotype über Minderheiten humorvoll aufdecken und bearbeiten.

Die Methode umfasst drei Schritte

- Individuelle Auseinandersetzung mit einer Situation
- Diskussion und Entscheidungsfindung in einer Kleingruppe
- Vorstellung der Ergebnisse und Auswertung in der Großgruppe

Zeitrahmen

- Arbeit mit Postkarten oder Fotos je nach Gruppengröße 10–15 Minuten
- Input sollte nicht länger als 10 Minuten sein, weil dann die Konzentration nachlässt. Eventuell noch einmal 10 Minuten Zeit für eine Diskussion.
- „Drei Mitreisende bitte“ dauert auch je nach Gruppengröße 45–60 Minuten.

Eine Seminereinheit oder Dienst zum Thema Rechtsextremismus

Was hat das Thema Rechtsextremismus mit Demokratie und Feuerwehr zu tun? Zum einen ist es ein Thema in der Gesamtgesellschaft und da die Feuerwehren sich selbst in der Mitte dieser Gesellschaft verorten, ist es damit auch ein Thema das sie betrifft. Die Feuerwehren sind jedoch, wie andere Organisationen mit klaren Hierarchien, Uniformen und viel gesellschaftlicher Anerkennung und Wertschätzung in der Gesellschaft, für organisierte Rechtsextreme besonders attraktiv. In den letzten Jahren hat es in fast allen Bundesländern Beispiele gegeben, in denen Rechtsextremismus in den Feuerwehren aufgetreten ist: das Zeigen rechtsextremer Symbole bei Feuerwehrwettkämpfen, ein wegen rechtsextremer Propaganda verurteilter Wehrführer, eine Feuerwehr, die bei einem NPD-Fest einen Stand hat, Männer und Frauen, die wegen rechtsextremistischer Überfälle verurteilt werden und diese Straftaten z.B. in Uniform oder auf dem Weg zum oder vom Gerätehaus begangen haben usw. Es lassen sich viele – leider zu viele Beispiele finden. Deshalb ist es sinnvoll, nicht darauf zu warten, dass etwas passiert oder die eigene Feuerwehr in die Medien gerät, sondern vorzubeugen und sich dem Thema zu öffnen. Viele Kamerad/innen haben keine konkreten Vorstellungen, was Rechtsextremismus eigentlich bedeutet und warum er sich nicht mit den Idealen und Werten der Feuerwehren verträgt. Deshalb kann ein Seminar oder auch ein Dienst, in dem diese Unvereinbarkeit von rechter Ideologie und den Werten der Feuerwehr bearbeitet wird, neue Erkenntnisse bringen. Es kann dabei zum einen um Wissen über den Rechtsextremismus gehen, aber es müssen auch Fragen und Themen des Selbstverständnisses von Feuerwehren bearbeitet werden, wie z.B. „Einer für alle – alle für einen“, der Idee einer Feuerwehr, die allen Menschen in Not hilft und deren Einsatzbereitschaft und Erfolg u.a. darauf basiert, dass die Menschen unterschiedliche Fähigkeiten, Interessen, Ausbildungen und feuerwehrtechnisches Wissen mitbringen...

Thema: Rechtsextremismus und Feuerwehren – etwas, das nicht zusammengehören sollte

Ziele: Informationen über Rechtsextremismus geben, für rechtsextreme Ideologien sensibilisieren, Debatten über das Selbstverständnis in Feuerwehren befördern

Methode: „Made in Germany“, Memory zu Codes und Symbolen, Input, Kugellager zum Thema Selbstverständnisse, Werte und Ideale der Feuerwehr und Metaplanabfrage

Ablauf

- ✚ In der Vorstellung des Seminars oder des Dienstes sollte deutlich werden, dies ist ein Thema, das in der Feuerwehr existiert und bearbeitet werden sollte, weil nicht damit umzugehen dem Ansehen der Feuerwehr und damit auch dem Rückhalt in der Bevölkerung schadet.
- ✚ Mit der Methode „Made in Germany“ kann mit Humor und Vergnügen über das Thema „Deutschsein“ gesprochen werden. Bilder, Vorstellungen und Missverständnisse da über, was originär deutsch ist bzw. aus Deutschland kommt, werden aufgedeckt. In der Auswertung kann gesammelt werden, was zum Deutschsein dazu gehören könnte. Wichtig ist hier, darauf zu achten, dass unterschiedliche Definitionen von Deutschsein nebeneinander stehen können sollten.
- ✚ Hier kann ein kurzer Input zum Thema Rechtsextremismus und Feuerwehr folgen. Informationen dazu finden sich im Glossar oder auch auf den angegebenen Internetseiten.
- ✚ Ein erstes praktisches Wissen über Rechtsextremismus kann ein Wissensgewinn zum Thema Erkennungsmerkmale des Rechtsextremismus – Codes und Symbole liefern. Dazu bietet es sich an, z.B. mit dem Handbuch „Versteckspiel“ zu arbeiten oder aktuelle Fotos und Erklärungen aus dem Internet herunterzuladen. Im Glossar finden sich dazu weitere Links.
- ✚ Daran anschließend kann mit der Methode Kugellager in Zweiergesprächen geklärt werden, was jede und jeder über die Werte, Normen und Ideale der Feuerwehr denkt. Es geht dabei in den Fragen darum, verschiedene Meinungen zu hören und ggf. die Ergebnisse auf einer Flipchart o.ä. zu visualisieren. Hieran kann eine Diskussion über das Selbstverständnis von Feuerwehren oder Kameradschaft anschließen.

Zeitraumen

- „Made in Germany“ ca. 10–15 Minuten
- Input und Diskussion ca. 10–20 Minuten
- Memory zu Codes und Symbolen ca. 20–30 Minuten
- Kugellager ca. 30 Minuten
- Entwicklung eines Selbstverständnisses mit Metaplanabfrage – Einstieg 15 Minuten

4. Wie arbeite ich mit dieser Handreichung?

4.



4. Handwerkszeug

Wie in anderen Bereichen der Arbeit in der Feuerwehr geht es auch beim Thema Demokratie darum sich klar zu machen was die Aufgabe, also was das Ziel ist und wie es zu erreichen sein kann. Wenn die Zielstellung geklärt ist und eine Idee für die verschiedenen Lösungsschritte existiert, dann geht es darum, einen Ablaufplan zu erstellen und die jeweiligen Werkzeuge zusammenzusuchen, die für die Umsetzung gebraucht werden. Viele Aufgaben lassen sich mit Hilfe von unterschiedlichen Handwerkszeugen auf mehreren Wegen bearbeiten, dabei kommt es darauf an, was die Handwerkerin gut kann oder dem Handwerker am besten in der Hand liegt. Wie in anderen Bereichen des Lebens auch geht es darum, das richtige Werkzeug für die konkrete Aufgabe zu kennen, es richtig einzusetzen, um zum Ziel zu gelangen. In diesem Kapitel werden deshalb verschiedene Werkzeuge vorgestellt, die dabei hilfreich sein können. Es sind Methoden und Übungen, um Diskussions- und Denkprozesse anzustoßen um mit unterschiedlichen Personen ins Gespräch zu kommen oder um neue Perspektiven auf etwas kennenzulernen.

4.1 Methodensammlung/Einführung in Methoden

Die Methoden und Übungen geben Hilfestellung für die Gesprächsführung, zur Ideenfindung oder um zum Beispiel Diskussionen zu moderieren. Diese Methoden lassen sich für die Arbeit an mehreren Themen nutzen, sie sind also multifunktional in ihren Einsatzmöglichkeiten. Hinzu kommen konkrete inhaltliche Übungen zu den Themen Demokratie und Umgang mit Diskriminierungen, Ausgrenzungen, Zivilcourage usw.

Alle Methoden und Übungen sind so aufbereitet, dass sie leicht zu verstehen und anzuwenden sind – sie könnten auch als grundständig bezeichnet werden. Die stärker thematisch orientierten Methoden und Übungen helfen beim Perspektivwechsel, bei der inhaltlichen Beschäftigung mit Themen oder dabei, neue Denkweisen zu entwickeln und ein anderes Handeln zu üben.

Die Übungen und Methoden sind alle im Kontext der Feuerwehren erprobt und reflektiert worden, deshalb eignen sie sich auch für niedrigschwellige Angebote.

Zum Aufbau der vorgestellten Methoden, Übungen und Texte

Der Aufbau der Methoden und Übungen ist einheitlich. In einem Kasten am Anfang der Methode/Übung sind die zentralen Kurzinformationen festgehalten. Daran anschließend folgt eine Beschreibung der Methode/Übung. Diese Beschreibungen folgen immer der gleichen Struktur:

Einsatzmöglichkeiten

Vorbereitungsbedarf

Ablaufplan

Auswertungsmöglichkeiten

! **Achtung: Worauf ist es sinnvoll aufzupassen**

Die Methoden/Übungen sind verschiedenen Themen zugeordnet, passen aber zum Teil zu mehreren Themenblöcken.

Was kann eine Methode?

Eine Methode, Übung oder Spiel kann eine Hilfestellung bieten, um ein Thema, eine Fragestellung oder einen Prozess zu bearbeiten, anzustoßen oder zu vertiefen. Methoden sind Instrumente oder eben Werkzeuge, um ein Mehr an demokratischer Kultur zu befördern, denn sie basieren auf Partizipation und trainieren das kritische Hinterfragen, die Meinungsbildung und die eigene Positionierung. Aber sie sind wie Hammer, Schlauch oder Schraubenschlüssel nur dann von Nutzen, wenn sie richtig eingesetzt werden. Kein Werkzeug funktioniert aus sich selbst heraus, sondern muss gezielt eingesetzt und benutzt werden. Dazu ist es sinnvoll, im Vorfeld einige Dinge zu überprüfen:

- Was ist mein Ziel – was möchte ich erreichen?
- Wie viel Zeit steht mir zur Verfügung?
- Wie binde ich die Methode in einen thematischen Block ein – also was mache ich davor und danach mit der Gruppe?
- Wie werte ich die Methode aus?

Oft ist es gut, die Methode vorher auszuprobieren oder zumindest so durchzugehen, dass der Moderator/in klar ist, wie sie ablaufen kann und was sie bewirkt. Meist ist es hilfreich, mit viel Power und Freude eine Methode anzumoderieren, dann machen die Teilnehmer/innen gerne mit. Es ist jedoch auch wichtig, die Ansprüche an eine Methode nicht zu überhöhen, denn manchmal funktioniert die beste Methode nicht, weil die Gruppe anderes will, weil das Thema zu komplex ist oder weil die eigenen Ziele nicht zu erreichen waren. Deshalb ist es sinnvoll, sich über die eigenen Ziele im Klaren zu sein und auch einen Ersatz für eine Einheit/Methode im Kopf zu haben.

Eine Methode ist ein Handwerkszeug und kann nicht für sich allein stehen. Sie kann aber z.B. helfen, Grundlagenwissen für eine Diskussion zu vermitteln, Probleme offenzulegen, zum Nachdenken anzuregen oder auf ein Problem aufmerksam zu machen. Als Moderation ist es wichtig, sich im Vorfeld über ein Thema zu informieren. Eine kurze und erste Informationsquelle kann dabei das Glossar in diesem Handbuch oder eine einschlägige Webseite sein.

Das Auswerten von Methoden

Am Ende vieler Methoden gibt es Vorschläge, wie eine Auswertung der Methode aussehen kann – dazu sind dort Fragen, Kommentare oder Anregungen aufgeführt. Die Auswertung hat zum Ziel, ins inhaltliche Gespräch über die Methode zu gelangen, ein Thema zu vertiefen, die Erfahrungen, Meinungen und Gedanken der Beteiligten kennenzulernen und Diskussionen anzuregen.

Es kann sinnvoll sein, dabei nicht nur die persönlichen Erfahrungen der Teilnehmer/innen anzusprechen, sondern auch auf eine breitere gesellschaftliche Ebene zu wechseln. Also einen Zusammenhang zu anderen Themen, Lebenszusammenhängen oder Feuerwehrkontexten herzustellen. Beim Thema Diskriminierungen kann es sinnvoll sein, darauf aufmerksam zu machen, dass andere Menschen Diskriminierungen erfahren, weil sie bestimmten Gruppen angehören oder zugeordnet werden: sogenannte Ausländer/innen, Schwule, Lesben, Menschen mit Behinderungen, Schwarze, Juden und Jüdinnen, Hartz IV-Empfänger/innen u.a. Diskriminierungen haben damit auch einen strukturellen Rahmen, der mitgedacht werden muss.

Woher stammen die Methoden?

Die hier dokumentierten Methoden sind zum großen Teil nicht für dieses Handbuch entwickelt worden, sie wurden aus anderen erprobten und bewährten Handbüchern und Konzepten übernommen. Die Quelle ist jeweils angegeben. Das Material ist so überarbeitet, dass es für die Arbeit in den Feuerwehren sinnvoll und tauglich ist. Wo dies möglich war, entstammen die Beispiele dem Feuerwehralltag und auch die Sprache versucht, die Gepflogenheiten in der Feuerwehr widerzuspiegeln.

4.1.1 Kennenlernmethoden

Einstieg: Assoziationen zu Fotos

Einsatz

Diese Methode eignet sich sehr gut als thematischer Einstieg, z.B. wenn über Demokratie, Mitbestimmung, Geschlechterrollen, Vielfalt, Vorurteile oder Diskriminierung gesprochen werden soll. Erst einmal geht es darum, sich etwas besser kennenzulernen. Es geht auch darum, über unterschiedliche Wahrnehmungen, Bewertungen und Kategorisierungen ins Gespräch zu kommen.

Vorbereitung

Sammeln Sie Fotos aus Zeitschriften, eigene Fotos oder auch Postkarten. Diese werden in der Mitte des Raums ausgelegt.

Ablauf

.....

✚ Die Teilnehmer/innen sollen sich die Bilder ganz in Ruhe ansehen. Im Anschluss, also nach ein oder zwei Minuten, sollen sie sich zwei Bilder auswählen, von denen sie sich in irgendeiner Form angesprochen fühlen (positiv, negativ, ästhetisch ...). Es kann auch eine thematische Fragestellung sein, z.B. „Wählen Sie ein Bild aus, das für Sie zum Thema Demokratie passt.“

.....

✚ Anschließend setzen sich alle Teilnehmer/innen in einen Stuhlkreis und beschreiben der Reihe nach das ausgewählte Foto und erklären, warum sie es ausgewählt haben.

.....

✚ In einer zweiten Runde soll über die abgebildete Person/den Gegenstand eine kurze (fiktive) Lebensgeschichte erzählt werden (Name, Alter, Beruf, Hobby, Leidenschaften...).

.....

✚ In einer dritten Runde kann bspw. nach einer Verbindung zum Thema des Treffens gefragt werden.

Auswertung

In der Auswertung geht es darum, zu reflektieren, wie Menschen einander wahrnehmen und wie Personen aufgrund eines einzigen Fotos in Schubladen eingeordnet und bewertet werden. Es geht dabei aber auch darum aufzuzeigen, wie vielfältig die menschliche Wahrnehmung ist und wie (bewusst und unbewusst!) Menschen in bestimmte Schubladen gesteckt werden. Es ist eine Möglichkeit, über Wahrnehmungen, Vorurteile oder auch Gruppenprozesse zu sprechen. Wichtig ist, dass die Teilnehmer/innen die Kategorien und Wertungen selbst einbringen.

Variation

Die Methode kann auch als einfacher Einstieg in einen Gruppenabend, an dem thematisch gearbeitet werden soll, genutzt werden. Bitten Sie die Teilnehmer/innen eine Karte auszuwählen, die zu ihren Erwartungen zu der Einheit passt, und eine weitere, die den Bezug zum behandelten Thema darstellt.

Kugellager

Einsatz

Kennenlernen, thematischer Einstieg und kurzer inhaltlicher Austausch.
Diskussionen vorantreiben und unterschiedliche Meinungen zu Gehör bringen.

Wenn die Diskussion stockt oder immer nur dieselben zu Wort kommen, kann mit dieser Methode ein intensiverer Austausch und die Einbeziehung aller Teilnehmer/innen herbeigeführt werden. Sie eröffnet eine Gelegenheit, mit mehreren Personen zur gleichen Fragestellung Ideen auszutauschen und Neues zu hören. Dadurch können Diskussionsrunden belebt und eine neue inhaltliche Tiefe erreicht werden. Die Methode kann der Gruppe helfen, neue Impulse zu entwickeln oder eine Verständigung zu erreichen, oder um Raum zum Nachdenken und Diskutieren zu schaffen.

Vorbereitung

Stühle und Tische zur Seite räumen oder in einen anderen Raum wechseln, so dass genug Platz ist, um zwei Kreise zu formen. Es ist sinnvoll, einige Fragestellung vorzubereiten.

Beispiel

- Welche positiven Beispiele für demokratische Mitbestimmung in den Feuerwehren kennen Sie?
- Wo ist noch Luft nach oben?
- Wo ist demokratische Mitbestimmung unbedingt nötig?

Ablauf

-
- +
- Erklärung der Aufgabe.
-
- +
- Die Teilnehmer/innen stellen sich in zwei Kreise auf (ein innerer und ein äußerer Kreis – wie ein Kugellager). Die Teilnehmenden stehen sich paarweise gegenüber und sind einander zugewandt.
-
- +
- Sie tauschen sich mit ihrem Gegenüber drei bis fünf Minuten lang zu der gestellten Frage aus.
-
- +
- Beide Gesprächspartner/innen kommen zu Wort, es gibt einen realen Austausch.
-
- +
- Eine Variante: Zuerst hören die Personen im Innenkreis zu und der Außenkreis spricht. In der nächsten Runde werden die Rollen getauscht; jetzt spricht der Innenkreis und der Außenkreis hört zu.
-
- +
- Dann dreht sich das Kugellager, so dass neue Zweiergruppen entstehen, die zur selben Frage diskutieren. Die Moderation entscheidet, wie oft der Kreis sich drehen soll, sinnvoll ist jedoch mindestens der Austausch mit zwei oder drei Personen zur selben Frage.

Auswertung

Im Anschluss kann u.a. gesammelt werden:

- ob es neue Ideen und Aha-Erlebnisse in den kurzen Gesprächen gab,
- wie der kurze inhaltliche Austausch bewertet wird,
- ob es noch Themen gibt, die weiter diskutiert werden müssen/sollen.

.....

! **Achtung: Zeit nicht ausdehnen. Manche können nicht so lange stehen und dann wird es schnell unruhig.**

Meinungsbarometer

Einsatz

Zum Einstieg, um ein Stimmungsbild über die Meinungen zum angebotenen Thema zu erhalten. Um mit kontroversen Thesen Lust auf das Thema und auf Diskussionen zu machen.

Vorbereitung

Zu einem Thema sollten verschiedene Thesen vorbereitet werden, die es möglich machen, miteinander in eine Diskussion zu kommen. Im Raum sollten die Stühle und Tische zur Seite geräumt werden. An das eine Ende des Raumes kann eine Karte mit „0%“ und an das andere Ende eine Karte „100%“ gelegt werden. 100% heißt hierbei volle Zustimmung.

Beispielthesen:

- Frauen und Männer in der Feuerwehr können nicht die gleichen Aufgaben übernehmen.
- Wer den aktuellsten Ausbildungsstand hat, sollte als Experte /Expertin angesehen werden.
- Heterosexualität ist heilbar.
- Uniform sollte bei jeder (!) Feuerwehrveranstaltung Pflicht sein.
- Die Feuerwehren sollen für alle Menschen offen sein.
- Es gibt eine Männerdominanz in den Feuerwehren.
- Die Mitglieder der Alters- und Ehrenabteilung sollten bei allen Entscheidungen gehört werden.
- ...

Ablauf

.....

+

Es ist sinnvoll, die Methode am Beginn zu erklären. Dabei geht es darum, verschiedene Meinungen sichtbar zu machen und das Gespräch aufzulockern. Für jede These/Frage sollen die Beteiligten, sich je nach Grad der Zustimmung oder Ablehnung entlang einer Linie aufstellen und das ganze Spektrum zwischen 0% bis 100% ausschöpfen.

.....

+

Wenn sich alle entlang der Linie entsprechend ihrer Auslegung der These aufgestellt haben, werden die Teilnehmer/innen befragt, bei wie viel Prozent sie stehen und ob sie den anderen erklären können, warum sie sich so entschieden haben. Je nach Gruppengröße kann es sinnvoll sein, alle zu befragen oder nur einzelne.

.....

+

Wenn Diskussionen entstehen, kann es je nach Zeitplan sinnvoll sein, diese zuzulassen und dafür Zeit zu geben. Dabei ist es jedoch wichtig, darauf zu achten, dass die unterschiedlichen Meinungen gleichberechtigt stehen bleiben können.

.....

+

Nach jeder Diskussion ist es für alle Teilnehmer/innen möglich, die eigene Position zu verändern.

.....

+

Auch wenn manchen Thesen je nach Auslegung unterschiedlich zugestimmt werden kann, geht es darum, sich für eine Interpretation der These zu entscheiden und entsprechend auf der Linie zuzuordnen.

Auswertung

Wichtige Fragen sind z.B.: Was war überraschend? War es einfach, eine Position zu beziehen oder nicht? Zentrale Punkte der Diskussionen können mitgeschrieben werden und für die Weiterarbeit zum Thema genutzt werden.

.....

- !** **Achtung: Es ist sinnvoll, auch bei knappem Zeitrahmen verschiedene Meinungen zu hören.**

4.1.2 Allgemeine Methoden

In diesem Abschnitt sind ein paar Methoden aufgeführt, die für unterschiedliche Themen und zu verschiedenen Zielen eingesetzt werden können.

Brainstorming

Einsatz

Als Einstieg in ein neues Thema, um gemeinsam mit anderen neue Ideen zu entwickeln oder Diskussionen anzustoßen. Mit der Methode lassen sich Bilder und Ideen zu einem vorgeschlagenen Thema herausarbeiten und visualisieren.

Vorbereitung

Eine Fragestellung, zu der das Brainstorming stattfinden soll vorbereiten.

Ablauf



Kurze Vorstellung der Methode.

.....



Alle Gedanken, Ideen und Einfälle sind erlaubt und sollen notiert werden. Kritik oder Wertungen folgen im zweiten Schritt. Die Ideen können aufgegriffen und weiterentwickelt werden. Die Teilnehmer/innen sollen ihrer Phantasie freien Lauf lassen. Es sollen möglichst viele Ideen in kurzer Zeit entwickelt werden – auch kreative, lustige oder ungewöhnliche Einfälle. Alle Teilnehmer/innen sollen gleich viele Wortanteile haben. Alle tragen gemeinsam die Verantwortung, stille Teilnehmende zu ermutigen, Vielredner/innen zu stoppen.

.....



Danach sollte die Frage, das Wort oder das Thema auf einem Flipchartpapier aufgeschrieben werden. Daran schließt sich ggf. eine Einteilung in AGs mit 3 bis 8 Personen pro Gruppe an. Es kann je nach Thema und Gruppe sinnvoll sein, die Gruppen zusammenzustellen. Nun beginnt das Brainstorming: Die Teilnehmer/innen schreiben ihre Ideen, Vorschläge und Einfälle zu der Frage auf (oder eine Person in der Gruppe übernimmt dies). Sie werden auf einen großen Papierbogen geschrieben.

.....



Flaut der erste Ideensturm ab, sollte das Brainstorming noch nicht gleich abgebrochen werden: unkonventionelle und neue Ideen brauchen manchmal etwas länger!

Auswertung

Als Abschluss stellen die Gruppen ihren Diskussionsprozess vor – wie war es, hat das mit den gleichen Redeanteilen funktioniert, was waren Knackpunkte der Ideensammlung. Dann können die Begriffe auf dem Papier vorgestellt werden.

Cluster/Clustering

Einsatz

Diese Methode kann zu jedem beliebigen Thema angewandt werden, z.B. als thematischer Einstieg, um Ideen zu sammeln, um Gedanken und Diskussionen zu sortieren oder um sich eine Grundlage für die weiterführende thematische Arbeit zu schaffen.

Vorbereitung

Ein Thema oder eine Fragestellung formulieren, zu der die Teilnehmenden arbeiten sollen.

Ablauf

.....

+

Das Thema oder die Fragestellung wird vorgestellt. Danach erhalten alle Teilnehmer/innen ein Blatt Papier und werden gebeten, das ausgewählte Thema in die Mitte des Blattes zu schreiben und zu umkreisen. Danach haben sie ca. 15 Minuten Zeit, rund um diesen Schlüsselbegriff herum unzensiert und unsortiert alle ihre Gedanken aufzuschreiben. Dabei können einzelne Wörter, Satzteile, Zitate oder Symbole festgehalten werden. Aus diesen Gedankengängen werden wiederum neue Schlüsselbegriffe ausgewählt und umkreist und miteinander verbunden. So entstehen die sogenannten Cluster – Assoziationsketten. Diese Cluster können dann die Grundlage für weiterführende Gedanken, Ideen oder Diskussionen sein.

Themenbeispiele:

- Feuerwehr und Demokratie.
- Feuerwehr und Rechtsextremismus.
- Vielfalt und Toleranz in Feuerwehren.
- Kameradschaft in der Feuerwehr.

Auswertung

Die Cluster werden in der Runde vorgestellt und Fragen beantwortet. So können z.B. Ideen und Themen für die Weiterarbeit gesammelt werden. Die Methode steht für sich und muss nicht weiter ausgewertet werden.

Metaplan mit Kartenabfrage

Einsatz

Diese Methode kann zu jedem beliebigen Thema angewandt werden, z.B. um das Vorwissen der Teilnehmer/innen zu erfragen, um Erwartungen und Wünsche sichtbar zu machen, um einen Prozess zu planen.

Vorbereitung

Es werden ausreichend Karten und Stifte benötigt. Es ist sinnvoll, eine konkrete Fragestellung vorzubereiten. Bei mehreren Fragen sollten die Antworten möglichst auf verschiedenen farbige Karten geschrieben werden, das erleichtert den Überblick.

Ablauf

Nach der Erläuterung der Fragestellung(en) erhalten die Teilnehmer/innen ca. 5–10 Min. Zeit zum Nachdenken und Aufschreiben (je nach Gruppe und Fragestellung). Anschließend werden die Karten eingesammelt, vorgelesen und angeheftet. Der Inhalt wird in Rücksprache geklärt: „Ist allen klar, worum es geht? Könnte die Person, die es geschrieben hat, uns bitte den Gedankengang erläutern?“ Ist die Aussage der Karte klar, kommt die nächste dran. Je nach Fragestellung kann es reichen, einfach nur die Karten entsprechend der Farben (Fragen) zu sortieren. Bei komplexeren Fragestellungen kann es sinnvoll sein, die Karten thematisch zu sortieren und gemeinsam mit den Teilnehmer/innen Oberbegriffe für die jeweiligen Kartenspalten zu entwickeln. So entsteht am Ende eine klar strukturierte Übersicht über die gesammelten Gedankengänge.

Auswertung

Die Methode steht für sich und muss nicht ausgewertet werden. Das Ergebnis, mit dem weitergearbeitet werden kann, ist bereits in den unterschiedlichen Spalten mit Überschriften dokumentiert.

-
- ! **Achtung: Darauf achten, dass pro Idee eine neue Karte verwendet wird und nicht mehr als fünf Wörter pro Karte benutzt werden.**

Mind Map/Mind Mapping (Gedankenkarte)

Einsatz

Als Einstieg in ein neues Thema und um Bezüge zwischen einzelnen Gedankengängen zu verdeutlichen. Mit der Methode können die Bilder/Ideen zu einem Thema sortiert und Zusammenhänge aufgezeigt werden.

Vorbereitung

Ausreichend Stifte und DIN A2 Papier. Es ist sinnvoll, ein Beispiel-Mind Map vorzubereiten, damit die Teilnehmer/innen einen visuellen Eindruck davon haben, worum es geht.

Ablauf

-
- +** Vorstellung der Methode.

.....
- +** „Die Methode hilft, kreativ zu werden. Menschen denken viel in Bildern und assoziativ – das heißt, sie springen beim Denken von einer Idee zur nächsten. Diese Fähigkeit, Zusammenhänge herzustellen, wollen wir jetzt für den Gruppenprozess nutzen. Deshalb sollen alle Gedanken zum zentralen Begriff/Bild/Symbol aufgeschrieben werden, und zwar indem die Verknüpfungen zwischen den Gedanken mit Strichen oder Ästen nachgezeichnet werden. So entsteht eine Karte der eigenen Gedanken.“ Ein Thema, z.B. „Mehr Demokratie im Dienst“, wird auf einem großen, in der Regel quergelegten Blatt Papier in die Mitte geschrieben.

.....
- +** Von diesem Begriff gehen dann dazu entstehende Gedanken – die Hauptäste – ab wie „Selbstverständnis der Feuerwehr“ oder „Partizipation“. Weitere Verästelungen – die Unteräste – beschreiben untergeordnete Gedanken. So zweigen von „Selbstverständnis der Feuerwehr“ dann z.B. „Einer für alle, alle für einen“, „Gemeinsam sind wir stark“, „unterschiedliche Wege führen zum Ziel“ und „Stärkung demokratischer Strukturen“ ab. Auf allen Ästen steht jeweils nur ein Punkt. Jede Linie ist an eine andere Linie angeknüpft. Statt eines zentralen Begriffs können auch aussagekräftige Symbole oder Bilder verwendet werden.

.....
- +** Nach der Erklärung der Methode und des Themas haben die Teilnehmer/innen ca.15 Minuten Zeit, ihre eigenen Mind-Maps zu entwickeln.

Auswertung

Wenn alle Teilnehmer/innen mit ihrer Gedankenkarte fertig sind, werden diese für alle gut sichtbar aufgehängt. Es werden Verständnisfragen geklärt und besprochen, wie die Einzelnen die Methode fanden.

Da jetzt unterschiedliche Gedankengänge sichtbar sind, kann die Gruppe oder die Moderation einzelne Gedankengänge auswählen, um mit ihnen weiter zu arbeiten. Oder man sieht die Mind Maps als Gedankenspeicher an, auf den im Prozess immer wieder zurückgegriffen werden kann.

World Café

Einsatz

Die Methode dient dazu, sich intensiver mit einem Thema auseinanderzusetzen und es in unterschiedlichen Konstellationen zu diskutieren. Sie kann auch benutzt werden, um mit Expert/innen in kleinen Gruppen zu diskutieren.

Vorbereitung

In einem Raum werden mehrere Tischgruppen für jeweils vier bis sechs Personen vorbereitet. Hier ist es möglich, auf Ergebnisse anderer Methoden (z.B. Cluster, Mindmap, Brainstorming) zurückzugreifen oder neue Fragestellungen und Thesen zu erarbeiten, zu denen an den verschiedenen Tischen diskutiert werden soll. Entweder bekommt jeder Tisch eine These oder alle Tische arbeiten zur selben These. Auf den Tischen liegen Papiertischdecken oder Flipchartpapier und ausreichend Stifte.

Ablauf



Die Teilnehmer/innen nehmen an den Tischen Platz. Eine Person erklärt sich bereit, den Tisch zu betreuen. Sollten Gäste, z.B. Expert/innen oder Funktionär/innen der Feuerwehr eingeladen sein, dann verteilen diese sich auf die Tische und sind die Tischbetreuer/innen. An den Tischen wird nun 15–20 Minuten diskutiert. Während dieser Zeit notieren die Beteiligten ihre Gedanken auf die beschreibbare Tischdecke, ob in Worten, Bildern oder Symbolen. Die Tischbetreuer/in an jedem Tisch sorgt für den „Roten Faden“. Anschließend wechseln die Teilnehmenden den Standort, gehen an andere Tische und suchen sich neue Gesprächspartner/innen. Nur die Person, die den Tisch betreut, verbleibt vor Ort und erläutert den neuen Tischgästen die vorangegangenen Diskussionen in ein paar knappen Worten. Die Tischdecken dienen dabei der Ergebnissicherung und werden z.B. als Ausstellung der Gesamtgruppe präsentiert.

Auswertung

Am Ende werden die beschriebenen Tischdecken/Papiere, die an den Tischen entstanden sind, aufgehängt. Wie in einer Galerie lassen sich jetzt die verschiedenen Diskussionsstränge an den einzelnen Tischen nachlesen. Mittels der Ausstellung der beschriebenen Papiere lassen sich unterschiedlichen Aspekte eines Themas visualisieren. Es bietet sich an, in der Auswertung zu fragen:

- wie die Methode empfunden wurde,
- welche neuen Aspekte zum Thema gelernt wurden,
- welcher Diskussionsbedarf zu einzelnen Themen noch besteht,
- wie thematisch weiter gearbeitet werden kann,

Wenn Gäste beteiligt waren, kann es sinnvoll sein, diesen zusätzlich vor der Gesamtgruppe das Wort zu geben, damit sie aus ihrer Perspektive die Diskussionen zusammenfassen.

Anschließend kann mit unterschiedlichen thematischen Methoden vertiefend weitergearbeitet oder es können Handlungsaktivitäten entwickelt werden.

4.1.3 Kommunikation

Dagegenhalten

Einsatz

Die Methode dient dazu, Diskussionen und Auseinandersetzungen zu üben zum Beispiel, um über Zivilcourage oder über Diskriminierung und Parolen zu sprechen. Mit der Übung lassen sich verschiedene Handlungsoptionen aufzeigen, um für andere einzustehen, sich gegen Intoleranz, verbale Gewalt und Parolen mit einer klaren Haltung zu positionieren und auch mal Nein zu sagen.

Vorbereitung

Im Raum sollte genügend Platz sein, dass sich in losen Gruppen gesammelt werden kann. Es werden Flipchartpapiere und ein dicker Filzstift gebraucht.

Ablauf

-
- ✚ In einem Brainstorming werden gemeinsam Sprüche gesammelt, die in der Gesellschaft verbreitet und meist unwidersprochen sind. Diese Sprüche werden auf Flipchartpapier notiert (ca. fünf Minuten).

Beispielaussagen:

- Bei der Feuerwehr geht es nur ums Saufen.
- Die heutige Jugend hat kein Benehmen.
- Früher war alles besser.
- Die Ausländer nehmen uns die Arbeit weg.
- Es muss mal wieder einer hart durchgreifen.
- Menschen mit Behinderungen haben in den Feuerwehren nichts zu suchen.
- Allein die Uniform ist das wichtigste verbindende Element in der Feuerwehr.

-
- ✚ Es werden Zweiergruppen gebildet. Eine Person geht auf die andere zu und konfrontiert sie mit einem der vorher gesammelten Sprüche. Dieser Spruch wird in eine „Du findest doch auch ...“ Aussage umgewandelt. Die Sprecher/innen versuchen durch Tonfall, Argumente, Körpersprache ihr Gegenüber zu überzeugen und zu einer Zustimmung zu bewegen. Die Zuhörer/innen sind aufgefordert, ein NEIN zu formulieren und auch bei den Überzeugungsversuchen dabei zu bleiben. Für jeden Spruch ist eine Minute Gesprächszeit vorgesehen. Nach jedem Spruch werden in den Paaren die Rollen gewechselt. Jedes Zweierteam soll am Ende zu sechs Sprüchen debattiert haben.

Variante

Das Ganze kann auch vereinfacht erprobt werden, indem der/die eine Spieler/ in zum/zur Mitspieler/in „JA“ sagt, der/die dann mit „NEIN“ antwortet. Auch hierbei versuchen sich die Spieler/innen gegenseitig mit Gestik, Mimik und Tonfall zu überzeugen.

Auswertung

Die Übung wird in der Gesamtgruppe ausgewertet. War es schwer NEIN zu sagen? und welche Strategien helfen, beim Nein zu bleiben. Was sind Situationen in denen es erforderlich ist, NEIN zu sagen und wo es wichtig ist, bei seiner Position zu bleiben.

Kontrollierter Dialog

Einsatz

In einem Brainstorming werden unterschiedliche Themen gesammelt, die zur Diskussion anregen. In der Übung geht es darum, in einer Diskussion aufmerksam auf die Argumente des/der anderen zu hören. Das ist nicht immer einfach, weil die Aufmerksamkeit nicht nur über das Thema sondern auch auf Tonfall, Mimik, Gefühle usw. gelenkt wird. In der Übung geht es darum, dass zwei Personen, die miteinander diskutieren, jeweils auf die andere Person und auf das, was bzw. wie sie es sagt Acht geben. In einer gestellten Diskussion sollen Kommunikations- und Diskussionsregeln erprobt und ausgewertet werden.

Ablauf



Die Methode startet mit einem gemeinsamen Brainstorming in der Gesamtgruppe. Ziel ist es, Themen zu sammeln, zu denen es unterschiedliche Meinungen in der Gruppe gibt, zum Beispiel:

- Rolle von Mädchen und Frauen in JF/FF und Gesellschaft
- Legalisierung von Drogen
- Kampfeinsatz der Bundeswehr ...



Sind verschiedene Themenkomplexe gefunden, werden Dreiergruppen gebildet. Von den jeweils drei Personen übernimmt eine die Rolle des/der Beobachters/in, die anderen beiden diskutieren miteinander. Die Personen sollten unterschiedliche Meinungen haben oder in der Lage sein, verschiedene Meinungen zu diskutieren.



Die Beobachter/in wird in ihre/seine Rolle eingewiesen. Sie soll darauf achten, dass vor jedem neuen Argument die Aussage der Personen zusammengefasst und das Einverständnis der anderen Person zu dieser Zusammenfassung eingeholt wird. Sie soll darauf achten, dass die Statements nicht zu lang sind bzw. keine persönlichen Angriffe stattfinden.



Person A macht zum gewählten Thema eine inhaltlich prägnante und nicht zu lange Aussage. Person B wiederholt, was sie von dieser Aussage verstanden hat und versichert sich bei A, dass sie A richtig wieder gegeben hat. Person B fasst also die Aussage zusammen und fragt: „Ich habe dich so verstanden: ... Hast du das so gemeint?“ Wenn A sich missverstanden fühlt, wiederholt er/sie die Aussage und korrigiert das Missverständnis. „Ich habe mich missverständlich ausgedrückt. Ich meinte ...“ Erst wenn B die Aussage von A richtig verstanden hat, kann sie ihre/er seine Meinung sagen, die sich auf die Aussage von A bezieht.



Die Beobachter/in sieht dem Schlagabtausch zu und macht sich Notizen zum Gesprächsverlauf. Sie achtet darauf, dass die Regeln eingehalten werden und dass sich die Diskutierenden aufeinander beziehen.

Auswertung

Die Beobachter/innen schildern, was sie beobachtet haben: „Ich habe beobachtet, dass ...“ Dabei schildern sie positive Beobachtungen und Regelverstöße. In den Dreier-Gruppen folgt ein Austausch über die Fragen:

- Wie lang darf eine Aussage sein, damit sie noch verstanden und wiederholt werden kann?
- Welche anderen Schwierigkeiten gab es, sich auf den anderen zu konzentrieren?

In der Auswertung soll nicht inhaltlich (also über das Thema selbst) gesprochen werden. Es geht vielmehr um den Vorgang des Diskutierens und die Erfahrungen mit den Regeln und Verhaltensweisen.

Die Beobachter/in sammelt die wesentlichen Ergebnisse aus diesem Auswertungsgespräch und stellt sie später in der Gesamtgruppe vor.

In der Gesamtauswertung soll deutlich werden, dass Diskussionen, Streitigkeiten oder Konflikte oft auf Missverständnissen beruhen, sich aber mit einfachen Kommunikationsregeln entschärfen lassen. In der Methode wird etwas eingeübt, das auch im Alltag hilft – z. B. zu versuchen, den anderen zu verstehen. Alleine schon das Argument des Gegenübers zu wiederholen kann ggf. helfen, Missverständnissen vorzubeugen.

Streitkultur

Einsatz

Streiten muss geübt und trainiert werden, damit es konstruktiv genutzt werden kann, ohne jemanden zu beleidigen oder respektlos zu behandeln.

Vorbereitung

Als „Streitgrundlage“ bieten sich kontroverse Themen an, zum Beispiel:

- Jugendfeuerwehr dient nur der Nachwuchsförderung für die FF.
- Führungspositionen in der Feuerwehr können nur von älteren Mitgliedern bekleidet werden, schließlich braucht man ein bisschen Erfahrung, um mitreden zu können.
- Die Jugendfeuerwehr sollte das Eintrittsalter überall auf 6 Jahre senken.
- Bei jedem zweiten Dienst sollte es nur vegetarisches Essen geben.

Ablauf



Zu Beginn sollte geklärt werden, was die Grundlagen sind, um „friedlich zu diskutieren“. Dabei kommen „Ich – Botschaften“ statt Anklagen eine wichtige Rolle zu. Damit kann eine schwierige Diskussion auf den Weg gebracht werden, bei der der Ausgangspunkt die eigenen Gefühle sind, so dass sich die andere Person nicht angegriffen fühlt. Für ein konstruktives Gespräch ist es wichtig, dass jede/r frei reden kann, ohne Vorbehalte und ohne Verurteilungen. Die Gruppe wird in Kleingruppen von je 3 Leuten eingeteilt und erhält einige Karten mit kontroversen Themenvorschlägen, die sie diskutieren soll. Zwei Personen sollen zu den Thesen 5 Minuten diskutieren, die dritte Person beobachtet, ob und wann die Diskutierenden Ich-Botschaften einsetzen und wann nicht. Jede/r soll mal Beobachter/in, mal Diskutierende/r sein.

Auswertung

In der Auswertung sollen die Beobachter/innen berichten, was ihnen aufgefallen ist. Es sollte besprochen werden, wann es schwer war, bei Ich-Botschaften zu bleiben und wann es einfach war.

4.1.4 Ausgrenzung

Dabei sein ist alles!

Einsatz

Gruppenprozesse jeder Art können mit dieser Übung offengelegt werden. Es geht dabei darum zu zeigen, wie Ausgrenzungsmechanismen funktionieren, aber auch wie Schließungsprozesse bei Gruppen ablaufen. Das Verhältnis von „Insidern“ und „Outsidern“ lässt sich so thematisieren und auch auf andere gesellschaftliche Ein- und Ausschlussverhältnisse übertragen.

Gerade mit Blick auf die Alltagskultur der Feuerwehr mit ihren Uniformen, Abkürzungen, geregelten Verhaltensweisen und erprobten Abläufen ist es oft für Neue oder Quereinsteiger/innen schwierig, in die Gruppe hineinzufinden. Dies kollidiert jedoch mit den Werten der Feuerwehren, in denen Gemeinschaft und Solidarität oder „Einer für alle – alle für einen“ zentral sind. Oft gibt es wenig Bewusstsein dafür, wie Gruppenprozesse funktionieren und wie schnell manche Personen in Gruppen aufgenommen und andere ausgeschlossen werden bzw. bleiben. Die Übung hilft, hierfür aufmerksam zu werden, aber auch dabei z.B. neue Strategien zur Mitgliedergewinnung zu entwickeln.

Vorbereitung

In einem Raum soll an mehreren Stellen in Kleingruppen diskutiert werden können. Der Diskussionsrahmen sollte vorgegeben werden.

Ablauf

-
- +

Die Anleiter/in der Übung stellt heraus, dass es darum geht, Gruppenprozesse in den Feuerwehren verständlich zu machen. In der Methode geht es darum zu verstehen, wie Ausschlussmechanismen entstehen und wie solche Prozesse funktionieren. Letztlich geht es auch darum, dafür zu sensibilisieren, dass es Strategien braucht, um neue Personen zu integrieren.
-
- +

Zwei Freiwillige sollen den Raum verlassen. Zwei weitere Personen fungieren als Spielbegleiter/innen, die sich bereit erklären, das Spiel zu beobachten und zu notieren, was ihnen auffällt. Alle anderen teilen sich in Gruppen von 3–5 Personen auf, die sich so im Raum aufstellen, dass sie auch als getrennte Gruppen erkennbar sind. Die Gruppen wählen sich ein Thema aus der Feuerwehr, das für sie interessant ist, aber auch kontrovers genug, um darüber eine Diskussion zu führen.
-
- +

Die Aufgabe der Gruppen ist es, die Personen, die in den Raum zurückkommen, nicht oder nicht einfach in die Gruppen aufzunehmen, sich nicht entgegenkommend zu verhalten. Dazu sollen sie sich auf verständigen zwei Schlüsselwörter, bei dem einen machen alle eine bestimmte Geste oder Mimik, bei dem anderen wechseln sie abrupt das Thema. Alle Personen in der Kleingruppe sollten den Schlüsselwörtern zustimmen.
-
- +

Bitten Sie nun die Freiwilligen wieder in den Raum. Ihre Aufgabe ist es nun zu versuchen, sich in eine der Gruppendiskussionen einzuklinken.

-
- ✚ Gespielt wird etwa zehn Minuten, die Freiwilligen können gemeinsam oder einzeln in den Raum geholt werden.

Auswertung

Es ist wichtig, zuerst die Freiwilligen zu befragen und erst danach die anderen Akteur/innen:

- Haben Sie einen Einstieg in die Diskussion gefunden?
- Was ist Ihnen an dem Verhalten der Gruppe aufgefallen?
- Welche Strategien haben Sie verfolgt, wie wurde darauf reagiert?
- Wie hat die Gruppe Sie behandelt?
- Wie sind Sie mit der Rolle als Außenstehende/r umgegangen?

Dann werden die Gruppen befragt:

- War es schwierig, die Regeln einzuhalten?
- Wurde aktiv Hilfestellung gegeben oder bewusst keine angeboten?
- War es leicht oder schwer andere abzuweisen?
- Wie ist es, Teil einer Gruppe zu sein, die sich abschottet?

Dann berichten die Spielbegleiter/innen über ihre Beobachtungen.

Folgende Fragen helfen dabei, ihre Beobachtungen zu strukturieren:

- Was haben Sie beobachtet?
- Wie stark hat die Gruppe versucht, die Neuen zu integrieren?
- Hatte die Gruppe Spaß daran, ihre eigenen Regeln zu befolgen?
- Wie haben Sie die Rolle der Freiwilligen wahrgenommen? Hatten sie eine Chance?

Es ist sinnvoll, am Ende alle aus ihren Rollen zu entlassen und die Erfahrungen mit der Methode auf konkrete Beispiele aus dem Feuerwehralltag zu übertragen.

Lassen sich diese Erfahrungen auf das wirkliche Leben übertragen (Codes: Uniformen, bestimmte Sprache, Begrüßungsrituale)?

-
- ! **Achtung: Die Freiwilligen sollten nach Möglichkeit keinen schwierigen sozialen Stand in der realen Gruppe haben.**

Das geht! Das geht gar nicht!

Einsatz

Die Methode ist ein Türöffner und eignet sich, um auch eine skeptische und diskussionsmüde Gruppe dazu zu bringen, zum Thema Toleranz, Diskriminierung, Rechtsextremismus zu arbeiten.

Mit der Übung können Einstellungen, Meinungen und Fragen offengelegt werden, die in der Gruppe existieren.

Vorbereitung

Begriffe sollten auf Moderationskarten geschrieben sein. Die Begriffe werden auf den Boden verteilt und sortiert, deshalb ist eine freie Fläche wichtig. Auf dem Boden werden mit farbigem Papier oder mit Schnüren drei Felder markiert: grün (finde ich gut), gelb (toleriere ich), rot (bin ich dagegen/widersetze ich mich).

Soll es allgemein um das Thema Toleranz gehen, können folgende Begriffe als Grundlage dienen:

Springerstiefel ... NPD ... Kruzifix in Schulen ...

mehrsprachige Feuerwehr ... Blondinenwitz ...

Uniform ... Lehrerin mit Kopftuch ... Moscheen ...

Machos ... Religiosität ... Kameradschaft ...

Genitalbeschneidung ... Kreisbrandmeisterin ...

Abschiebung ... Antisemitische Äußerungen ...

Kirchengeläut ... Schwuler Feuerwehrmann ...

Ruf des Muezzin ... Rolligerechte Feuerwehrwache ...

Rassistische Sprüche ... Türkenwitz ...

Ablauf

.....

+

Die Teilnehmenden überlegen, wie sie zu den Begriffen auf den Kärtchen stehen. Die Kärtchen werden den entsprechenden Feldern zugeordnet. Alle können Karten in den jeweiligen Feldern platzieren, jeder und jede muss aber immer den Grund nennen, warum er/sie sich für welches Feld entscheidet. Die Teilnehmenden sollen dabei über die Gründe ins Gespräch kommen und versuchen, sich inhaltlich zu einigen. Die Aktivität geht so lange, bis sich alle geeinigt haben, oder klar ist, dass es bei einigen Begriffen keine Einigung gibt. Dann können die Karten außerhalb der Felder abgelegt werden.

.....

+

Es ist wichtig zu klären, dass alle möglichst gleiche Redeanteile haben sollten. Es ist ggf. sinnvoll, durch direkte Nachfragen eher stille Teilnehmer/innen zur Beteiligung zu ermutigen. Es ist wichtig, dass jede/r Stellung beziehen kann und ihre/seine Meinung gehört wird.

Auswertung

Folgende Fragen können einen Rahmen geben:

- Wie war es, Entscheidungen zu treffen?
- Bei welchen Karten war eine Entscheidung nicht einfach und warum?
- Bei welchen Karten war die Entscheidung in der Gruppe klar? Warum?
- Welche Karten waren in der Gruppe umstritten, konnten dann aber zugeordnet werden? Warum?
- Welche Karten liegen jetzt außerhalb der Felder?
- Welche Argumente wurden für welches Feld vorgebracht?
- Was waren die Knackpunkte, warum es keine Einigung gab?
- Was bedeutet „zustimmen“, „tolerieren“ und „widersetzen“?

.....

! **Achtung. Die Übung verleitet zum stundenlangen Diskutieren, deshalb ist ein klarer Zeitrahmen wichtig. Wenn es zu rassistischen, antisemitischen, heterosexistischen und anderen diskriminierenden Äußerungen kommt und die Gruppe nicht widerspricht, sondern die Thesen/Sprüche/Meinungen scheinbar von allen getragen werden, dann ist es wichtig, dem auch eine klare Gegenpositionen entgegenzustellen.**

Fair play? Oder: Alle anders – alle gleich!

Einsatz

Eine intensive Übung, die zum Nachdenken anregt und als guter, niedrighschwelliger Einstieg in das Thema Diskriminierung in den Feuerwehren genutzt werden kann. Die Übung bietet schnelle Anknüpfungspunkte, um miteinander ins Gespräch zu kommen und auf gleicher Augenhöhe zu diskutieren.

Vorbereitung

Ein Plakat mit folgenden Spalten vorbereiten:

Gründe dafür, dass Ungleichbehandlung gerechtfertigt ist:	Fälle, in denen Ungleichbehandlung gerechtfertigt ist:	Fälle, in denen Ungleichbehandlung nicht gerechtfertigt ist:	Gründe dafür, dass Ungleichbehandlung nicht gerechtfertigt ist:
---	--	---	--

Die Überschriften lassen sich am besten mit einem konkreten Beispiel erklären.

Beispiel: Fall für gerechtfertigte Ungleichbehandlung: Frauen werden besonders gefördert in technischen Berufen. Grund: Um eine Gleichbehandlung bzw. ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in männerdominierten Berufssparten zu erreichen, bedarf es erst einmal einer Ungleichbehandlung und „Bevorzugung“ von Frauen.

Ablauf

-

+ **1. Phase:** Es werden zwei Gruppen gebildet. Die Gruppen bekommen Stifte und Papier oder Moderationskarten (je Gruppe eine Farbe) und einen Auftrag:

.....
- +** Gruppe 1: Sammeln Sie Fälle, in denen eine Ungleichbehandlung Ihrer Meinung nach gerechtfertigt ist.

.....
- +** Gruppe 2: Sammeln Sie Fälle, in denen eine Ungleichbehandlung Ihrer Meinung nach ungerechtfertigt ist.

.....
- +** Dafür bekommen die Gruppen 15 Minuten Zeit.

.....
- +** **2. Phase:** Die Gruppen sortieren ihre Zettel auf das vorbereitete Plakat in die beiden mittleren Spalten und erläutern ihre Fälle. Dabei sollen die Begründungen noch nicht genannt werden. Verständnisfragen und Kommentare sind jedoch erwünscht, jedoch keine intensive Diskussion.

.....
- +** Nach der Vorstellung aller Fälle werden in Zweiergruppen auf Zetteln (dritte Farbe) Gründe notiert, die es dafür geben kann, dass Ungleichbehandlung gerechtfertigt bzw. nicht gerechtfertigt sein kann.

Zeitraumen

60 Minuten.

Auswertung

Die Gruppen hängen die Begründungen auf die jeweilige Seite des Plakats und erklären ihre Punkte. Die Ergebnisse werden diskutiert. Dabei sollen die Übereinstimmungen und die Kontroversen festgehalten werden.

-
- !** **Achtung: Es kann zu unterschiedlichen Bewertungen darüber kommen, wann Menschen gleich und wann ungleich behandelt werden sollen. Das soll nicht übergangen, sondern diskutiert werden. Sollte zum Beispiel die Meinung aufkommen, dass Ausländer/innen grundsätzlich anders behandelt werden sollten als Deutsche, dann sprechen Sie mit der Gruppe intensiv über die Begründungen. Ein Ergebnis könnte sein, dass Gleichbehandlung ebenso diskriminierend sein kann wie Ungleichbehandlung.**

Wie im richtigen Leben

Einsatz

Die Übung dient als Einstieg, um an den Themen Chancengleichheit, Ungleichbehandlung und Diskriminierung zu arbeiten. Sie ist ein guter Anknüpfungspunkt, um über gesellschaftliche Startbedingungen, Entwicklungsmöglichkeiten und Unterschiede zu sprechen. Mit der Übung lassen sich sowohl Diskriminierungen als auch Vielfalt und Unterschiede aufzeigen.

In der Übung werden diversen Faktoren bearbeitet, die das Leben in Deutschland zum großen Teil „normieren“, also vorgegeben sind, wie z.B. Fragen nach dem juristischen Status, der sozialen Klasse, Geschlechterrollen usw. Menschen sind diesen Vorgaben jedoch nicht komplett ausgeliefert, sie können sie nutzen und haben darin auch individuelle Gestaltungsmöglichkeiten.

Vorbereitung

Die Rollenkarten kopieren und ausschneiden. Die Methode braucht viel Platz für die Aufstellung, da alle nebeneinander stehen und noch mehrere Schritte vorgehen können müssen.

Ablauf



Die Teilnehmer/innen bekommen Rollenkarten, die sie anschauen, aber den anderen nicht zeigen und stellen sich in einer Reihe nebeneinander auf. Die Teilnehmenden sollen sich in ihre Rolle hineinversetzen. Dabei ist wichtig zu sagen, dass die Informationen nur Bruchstücke des Lebens preisgeben, der Rest bleibt den Teilnehmer/innen überlassen, es geht um eine subjektive Einschätzung der Rolle und nicht um die sachliche Richtigkeit.

.....



Den Teilnehmer/innen werden eine Reihe von Fragen gestellt (siehe unten). Jedes Mal, wenn sie in ihrer Rolle die Frage mit „Ja“ beantworten können, sollen sie einen Schritt nach vorn gehen. Müssen sie die Frage mit „Nein“ beantworten, bleiben sie stehen. Wenn alle Fragen gestellt sind, bleiben die Spieler/innen für den ersten Teil der Auswertung in ihren Rollen an ihrem Platz stehen.

Auswertung

Teil 1

Zunächst bleiben die Teilnehmenden so stehen, wie sie nach der letzten Frage im Raum positioniert sind. Sprechen Sie Einzelne an, wie sie sich in ihrer Position im Raum fühlen und aufgefordert werden, sich umzusehen und mit den anderen ins Verhältnis zu setzen. Dabei sollten sowohl Personen, die ganz vorne stehen, als auch die, die weit zurückgeblieben sind und Personen aus dem Mittelfeld angesprochen werden (wenn die Gruppe relativ klein ist, können auch alle befragt werden). Fragen dazu sind u.a.:

- Wie ist es, so weit vorne zu sein? Oder wie ist es, nie voran zu kommen? Bei welchen Fragen konnten Sie voran/nicht voran schreiten?
- Wann haben Sie häufig einen Schritt nach vorne gemacht? War Ihnen bewusst, dass andere nicht so schnell vorwärts kamen wie sie?

- Wann haben diejenigen, die weit hinten blieben, gemerkt, dass die anderen schneller vorwärts kamen?
- Konnten Sie etwas mit der Rollenkarte anfangen?

Nach dieser ersten Fragerunde lesen alle Teilnehmer/innen ihre Rollenkarte laut vor. Die hinten Stehenden bemerken meist schnell, dass sie zurückbleiben, während die Vorderen häufig erst zum Schluss bemerken, dass andere nicht mitkommen. An dieser Stelle muss darauf hingewiesen werden, dass auch in der Realität jenen in privilegierten Positionen häufig ihre Privilegien so selbstverständlich vorkommen, dass sie sie überhaupt nicht wahrnehmen, wohingegen die in benachteiligten Positionen ihre Benachteiligung meist alltäglich spüren.

Dies ist ein guter Anknüpfungspunkt für die wichtige Diskussion zu der Frage, inwiefern die Mehrheitsgesellschaft selbst zur Diskriminierung beiträgt.

Teil 2

Der zweite Teil der Auswertung wird unabhängig von den Rollen geführt. Die Teilnehmer/innen verlassen ihre Position und „streifen“ ihre Rolle ab. Ggf. macht es Sinn, an diesem Punkt eine kurze Pause einzulegen. Hier einige Fragen, die bei der Auswertung helfen können:

- Wie wurde Ihr Handeln in den jeweiligen Rollen beschränkt?
- Was haben Sie über Chancengleichheit von verschiedenen Gruppen in der Gesellschaft erfahren? Was war Ihnen unklar?
- Welche Bilder und Stereotype zu den einzelnen Rollen sind deutlich?
- Woher hatten Sie die Informationen über die Lebenssituation der gezeichneten Rolle?
- Warum wissen wir über bestimmte Personen/Rollen viel und über andere gar nichts? (Hier kann auf die Bedeutung der Medien eingegangen werden).

Übertragung auf die gesellschaftliche Realität

- Was hat Sie in ihrem Handeln in den jeweiligen Rollen eingeschränkt? (Bedeutung von Staatsangehörigkeit, Hautfarbe, Geschlecht, sexueller Orientierung, Alter, Religion, sozialer und finanzieller Status etc.)
- Ist die Übung realistisch? Inwiefern spiegelt die Übung Ihrer Meinung nach die Gesellschaft wider?
- Welche Möglichkeiten zur Veränderung ihrer Situation haben die verschiedenen Gruppen oder Individuen? Worauf haben sie keinen Einfluss?
- Was sollte sich ändern? Was können wir ändern?

Übertragung auf die eigene Situation

- Wo würden Sie selbst stehen, wenn Sie diese Übung ohne Rollenkarte gemacht hätten?



Achtung: Hinweis auf „positive/bestärkende Maßnahmen“:
Aufgrund einer unterschiedlichen Ausgangslage (wie dies in der Übung deutlich wurde) kann es sinnvoll sein, bestimmte Personen oder Gruppen ungleich zu behandeln, um einen Ausgleich zu schaffen.

Strukturelle Begrenzungen schließen individuelle Möglichkeitsräume nicht aus. Allerdings sind trotzdem nicht alle „ihres Glückes Schmied“, denn unterschiedliche strukturelle Ausgangspositionen haben starken Einfluss auf die individuellen Handlungsspielräume.

Die Rollenkarten können für verschiedene Zielgruppen geändert werden. Die hier vorgeschlagenen Rollen sind zum Teil klischeehaft. Dadurch kann das Einfühlen erleichtert werden.

Rollenkarten „Wie im richtigen Leben“

- Ein 18-jähriger Wehrdienstleistender aus Chemnitz
- Ein 48-jähriger Facharbeiter bei Siemens, verheiratet, 2 Kinder
- Eine 22-jährige, lesbische, gerade fertig ausgebildete IT-Fachfrau
- Eine 42-jährige Aussiedlerin, die eine Umschulung macht
- Eine 30-jährige, alleinerziehende Mutter eines elfjährigen Sohnes. Ihre Ausbildung konnte sie während der Schwangerschaft nicht beenden, sie ist seitdem arbeitslos.
- Ein 25 Jahre alter Mann aus Kenia. Seit 4 Jahren Student in Deutschland, er studiert Französisch und Deutsch. Seine deutsche Freundin ist ebenfalls Studentin und im achten Monat schwanger.
- Eine 32-jährige auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz
- Ein 37 Jahre alter Mann aus Afghanistan. Er ist vor einem Jahr nach Europa geflüchtet und lebt seit einigen Monaten illegal in einer deutschen Großstadt.
- Eine 20 Jahre alte Auszubildende zur Einzelhandelskauffrau. Sie lebt mit ihrer Lebensgefährtin zusammen.
- Eine 15 Jahre alte Schülerin einer Hauptschule. Ihre Eltern, die vor über 20 Jahren aus der Türkei eingewandert sind, haben sie zum muslimischen Glauben erzogen.
- Ein 17 Jahre alter Sohn eines Bankdirektors. Er geht auf eine Privatschule und bekommt privaten Geigenunterricht.
- Ein 72-jähriger Rentner, der früher als Metallfacharbeiter angestellt war.
- Ein 50-jähriger Flüchtling aus Afghanistan ohne geregelten Aufenthaltsstatus.
- Ein 17-jähriger Punk in der Ausbildung zum Zimmermann.
- Eine 19-jährige jüdische Schülerin der 12. Klasse.
- Eine 29-jährige Schwangere im Mutterschutz, deutsch, HIV-positiv, ledig.
- Eine 51-jährige thailändische Ehefrau eines deutschen Omnibusfahrers, nicht erwerbstätig.
- Ein lediger, 25-jähriger Asylbewerber aus Ghana ohne Arbeitserlaubnis.

Mögliche Fragen „Wie im richtigen Leben“:

Können Sie ...

- einen Kredit bekommen?
- eine zahnärztliche Behandlung bekommen, wenn Sie es möchten?
- sich bei der Feuerwehr engagieren und/oder ihre Kinder zur Jugendfeuerwehr schicken?
- sich nach Einbruch der Dunkelheit auf der Straße sicher fühlen?
- fünf Jahre im Voraus planen?
- Ihre Partner/in ohne Vorbehalt auf der Straße küssen?
- Ihren Wohnort frei wählen?
- sich spontan einer Reise von Freunden in die Schweiz anschließen?
- eine Haftpflichtversicherung abschließen?
- wenn ihr Fahrrad gestohlen wird, bei der Polizei Anzeige erstatten?
- mit einem Taxi in die nächste große Stadt fahren?
- davon ausgehen, dass sich Ihre Herkunft, Ihr Glaube, Ihr Geschlecht oder Ihr Äußeres in einem Auswahlgespräch nicht nachteilig auswirkt?
- sich mit durchschnittlichen Chancen auf eine Stelle bewerben?
- davon ausgehen, dass Ihrer Art zu leben mit Respekt und Wertschätzung begegnet wird?
- an einer Hochschule studieren?
- ohne Probleme in jede Diskothek kommen?
- davon ausgehen, dass Sie oder Ihre Kinder in der Schule nicht diskriminiert werden?
- oder Ihre Kinder ohne Probleme in jeden Jugendverein eintreten können?

4.1.5 Gewalt

Alles Gewalt?!

Einsatz

Diese Übung ist ein Türöffner, einfach anzuwenden und leicht handhabbar. Mit dieser Methode lässt sich zeigen, dass vermeintlich einfache Worte wie Gewalt sehr vieldeutig und streitbar sein können. Die Übung regt zum Nachdenken an und lässt erkennen, dass es bei Diskussionen immer auch andere Positionen, in manchen Dingen sogar gar keine Einigung gibt. Die Teilnehmer/Innen können so zum intensiven Diskutieren und zur Auseinandersetzung mit Gewaltbegriffen und verschiedenen Ebenen von Gewalt animiert werden. Der Dialog wird gefördert und die Kommunikation über kontroverse Themen geübt.

Vorbereitung

Die Kopiervorlagen sollten vergrößert werden auf DIN A4 Blätter. Auf dem Boden wird mit Klebeband eine Skala zwischen „viel Gewalt“ und „keine Gewalt“ angelegt, auf die die Beispiele der Kopiervorlage einsortiert werden können.

Ablauf

.....

✚ Alle Teilnehmer/Innen erhalten je ein bis drei der vorbereiteten Beispielblätter, auf denen unterschiedliche Situationen vermerkt sind, die mit Gewalt zu tun haben könnten. Es ist wichtig, den Teilnehmenden am Anfang der Methode klar zu sagen, dass sie verantwortlich dafür sind, dass alle ungefähr den gleichen Wortanteil an der Diskussion haben. Gut ist es, insbesondere Vielredner/Innen immer wieder zu stoppen. Sie bekommen nun die Aufgabe, die Karten entlang der auf dem Boden mit Klebeband markierten Linie zwischen den Polen viel Gewalt – keine Gewalt anzuordnen. Danach kann das wilde Diskutieren losgehen. Alle dürfen Vorschläge machen, um die Kärtchen umzusortieren, wie es ihrer eigenen Einschätzung entspricht. Dabei ist es wichtig, darauf zu achten, dass alle zu Wort kommen und dass abweichende Meinungen gehört werden. Eine Karte darf dann umgelegt werden, wenn Einigkeit erzielt wurde. Eine Möglichkeit kann es auch sein, Karten zu verdoppeln und an zwei Orten abzulegen. Nach ca. 30-minütiger Diskussion kann das Ergebnis als Gewaltbarometer auf einer Wandzeitung festgehalten werden (oder es bleibt auf dem Boden liegen).

.....

! **Achtung: Es kann sein, dass bei der Kärtchen-Diskussion die Meinungen innerhalb der Gruppe sehr weit auseinander liegen und es zu keinem Gruppenergebnis kommt. Das ist Bestandteil der Methode! Dann ist es sinnvoll, den Prozess zu unterbrechen und die nächste Karte zu diskutieren. Es kann hilfreich sein einzelne Schlagwörter, die in der Debatte fallen zu notieren, um sie nachher in die Auswertung einzubeziehen. Diese können anschließend für die Arbeit in den Kleingruppen als Gedankenanstöße hilfreich sein. Anschließend werden die Teilnehmenden in Kleingruppen zu ca. 3–4 eingeteilt. Sie sollen über eine Definition von Gewalt diskutieren und einen Entwurf aufschreiben. Die Ergebnisse werden in der Gesamtgruppe diskutiert.**

Beispiele für Fragen:

- Was ist denn eigentlich Gewalt?
- Was für Ebenen von Gewalt gibt es?
- Gibt es gute und schlechte Gewalt?
- Gibt es Gewaltfreiheit?
- Lässt sich Gewalt legitimieren?
- Warum gibt es ein Gewaltmonopol? Welche Definitionen von Gewalt liegen dem zugrunde?

Auswertung

Die Methode dient vor allem dazu, miteinander zu diskutieren und dabei widersprüchliche Meinungen stehenlassen zu können. Trotzdem ist darauf zu achten, dass in der Auswertung noch mal deutlich erklärt wird, dass es unterschiedliche Formen von Gewalt gibt und diese für die Individuen weitreichende Folgen haben können. So ist ein sexistischer Spruch wie „Hey Süße“ für manche Frauen kein Problem, für andere allerdings schon. Diese Unterschiede sollten thematisiert werden.

Es bietet sich an, mit der Kurzdefinition zum Thema Gewalt von der folgenden Kopiervorlage weiterzuarbeiten. Eine wissenschaftliche Gewaltdefinition sollte vorgestellt und zu den entwickelten Definitionen ins Verhältnis gesetzt werden: Gemeinsamkeiten, Unterschiede usw.

Die kurze Definition und das Gewaltdreieck auf der folgenden Kopiervorlage sollten präsentiert werden, in dem das Dreieck angezeichnet und erklärt wird. Hier geht es vor allem darum, die verschiedenen Ebenen – Personale Gewalt versus Strukturelle Gewalt und Körperliche versus Psychische Gewalt – zu erläutern.

Unterschiedliche Vorstellungen, Begriffe und Definitionen von Gewalt zu kennen und zu verstehen, ist für den Umgang von Menschen miteinander sehr hilfreich. Dabei geht es auch darum zu fragen, welche Formen von Gewalt in einer Demokratie legitim und nötig sind und welche abgelehnt werden. Auch innerhalb der Feuerwehren werden bestimmte Formen von Gewalt akzeptiert und toleriert und andere nicht. Genau diese Fragen – „Was geht und was geht nicht?“ – zu diskutieren, hilft auch, um als Team und im Umgang mit Konflikten besser gemeinsam agieren zu können.

.....
! **Achtung:**

Beispiele für die Kopiervorlage:

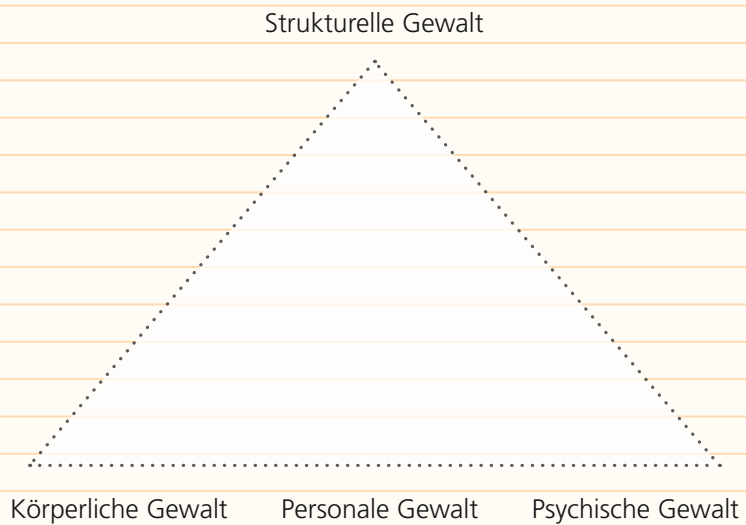
- Eine Profiboxerin schlägt zu.
- Eine Frau wirft Müll auf die Straße.
- Ein Politiker nennt Flüchtlinge „Asylschmarotzer“.
- Ein Ehepaar applaudiert, wenn Jugendliche Migrant/innen anrempeln und anpöbeln.
- Ein Feuerwehrmann hält eine Frau davon ab, in das brennende Haus zu rennen, in dem sie ihren Sohn vermutet, und tut ihr dabei weh.
- Ein Feuerwehrmann legt seiner Feuerwehrkollegin eine tote Maus in den Einsatzstiefel.
- Eine Mutter kürzt dem Sohn das Taschengeld, weil er zu spät nach Hause kam.
- Eine Schülerin organisiert einen Schulstreik für mehr Bildung.
- Ein Arbeitsloser verdient inoffiziell Geld auf dem Bau.
- Eine Polizistin benutzt ihren Schlagstock.
- Eine Jugendliche braust mit 80 Sachen durch die Innenstadt.
- Ein Vater schlägt sein Kind.
- Ein Mädchen nimmt seinem Vater fünf Euro aus dem Portemonnaie.
- Ein Fußballspieler foult einen gegnerischen Spieler.
- Eine Schwimmerin doopt.
- Ein deutscher Popstar hinterzieht Steuern.
- Ein Mann ruft einer Frau „Hey Süße“ hinterher.
- Ein Mann überredet seine Freundin, mit ihm zu schlafen, obwohl sie NEIN gesagt hat.
- Stauffenberg versucht, Adolf Hitler zu töten.
- Eine deutsche Firma will ihren Giftmüll nach Südafrika schicken.
- Ein Unternehmer bezahlt Frauen schlechter als Männer.

Gewaltdreieck

„Den Typ von Gewalt, bei dem es einen Akteur gibt, bezeichnen wir als personale oder direkte Gewalt, die Gewalt ohne einen Akteur als strukturelle Gewalt. In beiden Fällen können Individuen im doppelten Sinne der Wörter getötet oder verstümmelt, geschlagen oder verletzt und durch den strategischen Einsatz von Zuckerbrot und Peitsche manipuliert werden. Aber während diese Konsequenzen im ersten Fall auf konkrete Personen als Akteure zurückzuführen sind, ist das im zweiten Fall unmöglich geworden: Hier tritt niemand in Erscheinung, der einem anderen direkt Schaden zufügen könnte; die Gewalt ist in das System eingebaut und äußert sich in ungleichen Machtverhältnissen.“

Johan Galtung, Friedensforscher

Johan Galtung (1980):
Frieden und Friedensforschung.
Reinbek bei Hamburg, S. 9



.....

„Es gibt viele Arten zu töten. /Man kann einem ein Messer in den Bauch stecken, /einem das Brot entziehen, /einen von einer Krankheit nicht heilen, /einen in eine schlechte Wohnung stecken, /einen zum Selbstmord treiben, /einen durch Arbeit zu Tode schinden, /einen in den Krieg führen usw. /Nur wenig davon ist /in unserem Staat verboten.“ Bertolt Brecht

4.1.6 Homophobie/Sexismus

Was ist Heterosexualität? Ein Diskussionspapier

Einsatz

Mit diesem kurzen Text kann eine Diskussion über das Thema sexuelle Orientierung angestoßen werden. Dabei geht es darum, sich mit Heterosexualität (also der sexuellen Anziehung zwischen Frau und Mann) zu beschäftigen. Die Methode zielt darauf ab zu hinterfragen, warum Heterosexualität eigentlich als die Norm angesehen wird. Des Weiteren dient die Methode dazu aufzuzeigen, wie Kopfkino funktioniert. Neben viel Lachen kann sie die Erkenntnis hervorrufen, dass man schnell selbst in die „Schusslinie“ geraten kann und sie gibt zu spüren, wie ungerechtfertigt Vorwürfe, Erklärungen und verbreitetes „Das ist doch so, weiss ja jeder“ sein können.

Vorbereitung

Kopien des Texts für alle Teilnehmer/innen.

Ablauf

.....
+ Der Text wird von jeder Person gelesen.

Auswertung

- Was ist so verwirrend an diesem Text?
- Wie argumentieren die Autor/innen des Textes?
- Wie und wieso werden in vielen Gesellschaften Lesben, Schwule und Bisexuelle diskriminiert?
- Warum wird Heterosexualität in vielen Gesellschaften nicht problematisiert?
- Wie entstehen gesellschaftliche Normen und was denken Sie darüber?

Diskussionstext: Wie entsteht Heterosexualität?

Heterosexualität ist ein Zustand, in dem die Betroffenen ein zwingendes emotionales und sexuelles Interesse für das andere Geschlecht haben. Natürlich gibt es aufgrund anatomischer, physiologischer, sozialer und kultureller Verschiedenheiten viele Probleme zu überwinden. Gerade dieses empfinden viele Heterosexuelle als Herausforderung und gehen deshalb mit viel Scharfsinn und Enthusiasmus an diese Gegensätzlichkeit heran. Tatsächlich kann man sagen, dass Heterosexualität in unserer Gesellschaft auch noch belohnt wird.

➤ **These 1** – Elternhaus. In den meisten Fällen zwanghafter Heterosexualität erweist sich, dass auch die Eltern darunter gelitten haben.

➤ **These 2** – Kindheitstrauma. Ein schlimmes Erlebnis mit dem eigenen Geschlecht in der Kindheit kann die spätere Zurückweisung des eigenen Geschlechts zur Folge haben. Aus Angst vor dem eigenen Geschlecht sinkt das Verlangen danach ins Unterbewusstsein und kommt als heterosexuelle Neurose wieder zum Vorschein.

➤ **These 3** – soziale Bedingungen. Viele Heterosexuelle geben der ständigen Berieselung durch die Massenmedien und deren Verhaltenspropaganda nach und leben entsprechend dieser typisch tyrannischen Klischees. Wir sollten ihnen nicht Ablehnung, sondern Verständnis und Mitleid entgegenbringen, denn die Zurückweisung, mit der sie ihrem eigenen Geschlecht und somit auch sich selber begegnen, ist das Maß dafür, wie weit sie ihre eigene Sexualität und ihre Beziehung zu sich selbst verloren haben.

➤ **These 4** – pathologische Bedingtheit. Viele Heterosexuelle glauben fest daran, dass sie „so“ geboren sind. Unglücklicherweise unterliegen sie einem großen Irrtum, denn wie wir alle sind auch Heterosexuelle das Produkt ihrer eigenen Substanz und der Umgebung, also fällt auch den Heterosexuellen eine gewisse Verantwortung für ihre Veranlagung zu.

➤ **These 5** – kulturelle Einengung. Es hat sich erwiesen, dass viele Heterosexuelle aus einer Umgebung kommen, in der die Freude an ihrem Körper erbarmungslos unterdrückt wurde. Viele psychische Verwirrungen können aus der Zurückweisung des eigenen Körpers resultieren.

➤ **These 6** – Angst vor dem Tod. Oft ist die Angst vor dem Tod der Grund für heterosexuelle Paarungen. Viele Heterosexuelle werden vom starken Wunsch, sich fortzupflanzen, in ihre Veranlagung getrieben.

➤ **These 7** – hormonelle Störungen. Statt eines normalen Verhältnisses zweier Haupthormone haben Heterosexuelle einen Überschuss des einen und einen Mangel des anderen Hormons, was zur Folge hat, dass sie unfähig sind, eine befriedigende Beziehung zum eigenen Geschlecht aufzubauen.

➤ **These 8** – ökonomische Gründe. Unsere Gesellschaft verspricht Prämien für heterosexuelle Paarung. Homosexuell sein hingegen ist teuer und viele Leute können es sich einfach nicht leisten.

4.1.7 Rassismus

Drei Mitreisende bitte!

Einsatz

Die Methode hat einen hohen Spaßfaktor und zieht die Teilnehmenden schnell in ein Gespräch. Die Übung eignet sich sehr gut um aufzudecken, was für Bilder in den Köpfen existieren und wer die verschiedenen Gruppen sind, denen fest verankerte Vorurteile (positive oder negative) entgegengebracht werden.

Die Methode eignet sich nicht für Gruppen, in denen es ernsthafte Probleme im Umgang mit Minderheiten gibt. Hier ist es sinnvoller, auf Methoden wie „Dabei sein ist alles“ zurückzugreifen.

Vorbereitung

Genügend Kopien des Aktionsblatts für alle Teilnehmer/innen. Je nachdem, wie viele Kleingruppen entstehen, macht es Sinn, in zwei Räumen zu arbeiten, so dass die Gruppen ungestört diskutieren können.

Ablauf

.....

✚ Alle Teilnehmer/innen erhalten eine Kopie des Aktionspapiers. Die Methode läßt sich wie folgt anleiten: „Eine einwöchige Reise in einem Schlafwagenabteil der Bahn. Sie haben die einmalige Chance, sieben Tage im Zug von Lissabon nach Moskau zu reisen. Viele andere werden Sie um diese Reise beneiden. In jedem Abteil sind vier Plätze frei. Sie können mitentscheiden, wer mit Ihnen reisen darf und wer auf keinen Fall.“

.....

✚ **Phase 1:** 10 Minuten
Lesezeit um die Beschreibung der Mitreisenden zu studieren. Nach dem Lesen soll jede Person für sich drei Personen ankreuzen, die er oder sie als Mitreisende auswählen will und drei Personen, die kategorisch ausgeschlossen werden.

.....

✚ **Phase 2:** 20 Minuten
Wenn alle diese Aufgabe erfüllt haben, dann bilden sich Gruppen von drei bis fünf Personen. In diesen Gruppen sollen alle ihre individuelle Auswahl vorstellen und begründen. Die Auswahl wird in der Gruppe verglichen und Gemeinsamkeiten werden auf einem großen Papier festgehalten. Jetzt soll jede Gruppe sich auf eine gemeinsame Liste einigen – das geht jedoch nur im Konsens (Mehrheitsentscheidungen sind nicht erlaubt). Dabei sollen jeweils drei Personen vorgestellt werden, mit denen die Gruppe reisen bzw. auf keinen Fall reisen will. Diese Liste enthält ebenfalls Begründungen. Sollte es keine Einigung geben können, dann bitte auch die strittigen Punkte festhalten.

.....

✚ **Phase 3:** 10 Minuten
Im Plenum sollen alle Gruppen ihre Ergebnisse inklusive der Begründungen für ihre Entscheidungen vorstellen. Dabei sollen sie auch über die „Fälle“ berichten, bei denen sie am meisten Differenzen hatten.

✚ Phase 4: 20 Minuten

Es bietet sich an, zu fragen, wie die Stimmung in der Gruppe war und ob es einfach oder schwierig war, einen Konsens zu finden.

Auswertung

Die Auswertung stützt sich auf die Berichte aus den Arbeitsgruppen. Die verschiedenen Arbeitsergebnisse zu vergleichen, kann ein guter Einstieg in die Diskussion sein.

Folgende Fragen können bei der Auswertung helfen:

- Wie realistisch sind die Situationen präsentiert worden?
- Was waren die wichtigsten Gründe, die bei den individuellen Entscheidungen eine Rolle spielten?
- Wenn es einer Gruppe nicht gelungen ist, zu einem gemeinsamen Ergebnis zu gelangen, was waren die Gründe?
- Was war am schwierigsten?
- Welche Faktoren haben waren hinderlich, um zu einem gemeinsamen Ergebnis zu kommen?
- Welche Stereotype ruft die Liste ins Gedächtnis?
- Sind die Stereotype in der Beschreibung „gegeben“ oder befinden sie sich in unserem Denken und unserer Vorstellungskraft?
- Woher kommen diese Bilder?
- Wie würde es sich anfühlen, wenn in einer Situation niemand dass Zugabteil mit mir teilen will?

! **Achtung: Die Liste kann je nach Gruppe angepasst werden, sie sollte möglichst lang sein. Es ist sehr wichtig, dass zumindest einige der Passagier-Beschreibungen Minderheiten betreffen, die nicht durch Äußerlichkeiten zu erkennen sind, wie: Homosexuelle, Menschen mit geistigen Einschränkungen, jemand der HIV positiv ist.**

In vielen Fällen wird es die Gruppe nicht schaffen, eine gemeinsame Lösung zu präsentieren. Es ist sehr wichtig, dass unterschiedliche individuelle Meinungen genannt werden können, ohne dass die Personen dafür angegriffen werden. Es ist wichtiger, bei fragwürdigen – also rassistischen usw. – Entscheidungen über die Gründe, die zu dieser Entscheidung führten zu sprechen, als die Entscheidung selbst in Frage zu stellen. Dabei geht es also darum, Stereotype und Vorurteile, die in den Beschreibungen stecken, offenzulegen und in der Gruppe zu diskutieren, wo sie herkommen bzw. welchen Einfluss sie auf unser Denken und Handeln nehmen können.

Aktionsblatt „Drei Mitreisende bitte!“

Sie besteigen den Expresszug von Lissabon nach Moskau, der eine Woche unterwegs sein wird. Sie werden in einem Schlafwagen reisen, den Sie mit drei anderen Personen teilen.

Mit welcher der folgenden Personen möchten Sie das Abteil teilen?

- Eine italienische DJane, die scheinbar viel Geld dabei hat.
- Eine Frau aus London, die einen Sticker gegen Gewalt an der Jacke trägt.
- Ein serbischer Soldat aus Bosnien.
- Eine afrikanische Frau, die Lederprodukte verkauft.
- Ein junger, HIV-positiver Künstler.
- Eine österreichische, blinde Akkordionspielerin.
- Ein ungarischer Roma auf dem Weg zu seiner Familie.
- Ein deutscher Hip Hopper mit alternativem Lebensstil.
- Eine ukrainische Studentin, die nicht nach Hause will.
- Ein schwuler Mann aus der Schweiz, auf dem Weg zu einer Tagung.
- Ein baskischer Nationalist, der regelmäßig nach Russland reist.
- Ein Mitglied der Hells Angels, dessen Motorrad einen Totalschaden hat.
- Ein polnischer Sexarbeiter aus Berlin.
- Ein französischer Bauer, der einen sehr starken riechenden Käse im Gepäck hat.
- Eine kurdische Professorin, die in Berlin lebt und Urlaub an der Algarve gemacht hat.
- Ein schwedischer Skinhead, der offensichtlich stark alkoholisiert ist.
- Ein Sinti, der gerade aus dem Gefängnis entlassen wurde.
- Eine rumänische Frau ohne Visum für Russland, die einen Säugling dabei hat.

Auswertung

- Wählen Sie zunächst alleine die drei Personen aus, mit denen Sie reisen möchten, und die drei, die Sie ausschließen.
- Bilden Sie dann mit drei anderen eine Gruppe. Einigen Sie sich, wenn möglich (!), auf drei gemeinsame Fahrgäste und drei Personen, die Sie ausschließen.
- Tauschen Sie sich aus und besprechen Sie ihre Entscheidungen. Halten Sie Ihren Entscheidungsprozess und das Ergebnis auf einem Flipchartpapier fest.
- Am Ende werden die Ergebnisse in der Gesamtgruppe zusammengetragen, sprechen Sie sich ab, wer die Ergebnisse präsentiert.

Made in Germany?

Einsatz

Als Auflockerung zwischendurch, als Lacher, kleiner Denkanstoß. Außerdem kann die Übung ein guter Einstieg sein, um über Nationalismus zu sprechen und darüber, wie Feindbilder konstruiert werden. Sie ist mit jeder Altersgruppe einfach anwendbar.

Vorbereitung

Kopien des Arbeitsblattes für alle Teilnehmer/innen. Ggf. macht es Sinn, bei einigen Begriffen nachzuschauen, wo sie herkommen, dazu gibt es meistens Rückfragen.

Ablauf

.....
+ Es sollen drei Begriffe ausgewählt werden, von denen sie sicher sind, dass sie „deutsch“ sind.

.....
+ Welche der Begriffe: Gegenstände, Ereignisse, Gerichte etc. fallen den Teilnehmer/innen noch ein.

Auswertung

Auf dem Arbeitsblatt ist keines der aufgezählten Dinge originär „deutsch“, sondern alle aus anderen Ländern und Kontinenten importiert. Sie wurden „eingedeutscht!“ Folgende Fragen können eine weitere Debatte anstoßen:

- Was halten wohl Engländer/innen, Japaner/innen, Franzosen für typisch „deutsch“?
- Was würde ein Neonazi als typisch „deutsch“ beschreiben?

Es ist schwer, den Begriff „deutsch“ zu füllen, wenn man ihn nicht über Abgrenzung zu anderen Gruppen definieren will.

.....
! • Achtung: Gutes Zeitmanagement ist wichtig, um die Diskussion lebendig zu halten.

Arbeitsblatt: Was ist deutsch?

Ananas, Aubergine, Avocado, Apfelsine, ...
Bananen, Bambussprossen, Bluse, ... Calamares,
Chicoree, Curry, ... Datteln, Demokratie, Diamanten,
Diskotheken ...Emmentaler, Erdnüsse, Erdöl,
Espresso, ... Feigen, Flamenco, Flipperautomaten,
Fondue, Frühlingsrollen, ... Gorgonzola, Grapefruit,
Gyros, ... Hamburger, Heavy Metal, Hot Dog, ...
Ingwer, ... Jazz, Jeans, Jogurt, ... Kaffee, Kakao,
Kautschuk, Kiwi, Kokosnüsse, ... Lasagne,
Limonen, ... Musicals, ... Oliven, ... Pullover, Paprika,
Parmesan, Pizza, Pommes, Punks, ... Quitte, ...
Ravioli, Reggae, Rock'n Roll, ... Salami, Skateboards,
Schaschlik, Science-Fiction, Spaghetti, ... Tabak,
Techno, Tee, Tsatsiki, ... Vanille, Video, ... Zimt,
Zitrone, Zucchini.

Aufgabe 1:

Bei welchen drei Gegenständen sind Sie sicher, dass sie deutsch sind?

Aufgabe 2:

Welche typisch deutschen Gegenstände, Ereignisse etc. fallen Ihnen ein?
 Sammeln Sie gemeinsam Ergebnisse auf einem Plakat.

4.1.8 Rechtsextremismus

Memory

Einsatz

Das Memory eignet sich, um sich spielerisch mit den Codes und Symbolen zum Thema Rechtsextremismus auseinanderzusetzen. Die Arbeit mit Symbolen und ihren Erläuterungen hilft, Zusammenhänge herzustellen und gleichzeitig das Wissen der Teilnehmenden einzuschätzen.

Die Methode ermöglicht, in ungezwungener Atmosphäre Wissen zu mitteln, es können Fragen gestellt und geklärt werden.

Vorbereitung

Im Internet oder aus Infoheften ca. 15 Symbole/Codes der rechtsextremen Szene herausuchen und ihre Bedeutung recherchieren. Codes, Symbole und gute Erklärungen lassen sich zum Beispiel in dem Heft Versteckspiel oder auch auf den Internetseiten finden:

- www.recht-gegen-rechts.de/symbole.html
- www.aktion-zivilcourage.de/Braune_Symbole.472

Schneiden Sie ca. 30 Kärtchen ca. 10x10 cm groß aus und kopieren/drucken Sie die ausgesuchten Symbole und ihre Erklärungen jeweils einmal darauf. Eine Symbolkarte und eine Erklärungskarte ergeben ein Memorypaar.

Ablauf

Der Einstieg ist eine kurze Einführung zu den Erkennungszeichen der rechtsextremen Szene bzw. warum es wichtig ist, sich mit diesen zu befassen. Es gibt viele verschiedene Codes und Symbole, die der rechtsextremen Szene als Erkennungs- und Identifikationssymbole dienen. Oft sind sie nicht so leicht zu erkennen, sondern sind verschlüsselt bzw. unauffällig gestaltet. Sie dienen als gegenseitige Erkennungsmerkmale, es gibt dabei verbotene und legale Symbole, beides ist Teil der rechtsextremen Strategie.

Einige der von den Nazis benutzten Codes sind ursprünglich nicht rechtsextrem, sondern werden von ihnen ihrem Ursprungszweck oder ihrer Bedeutung entfremdet. Erst um die Ecke gedacht lässt sich der Bezug zum Rechtsextremismus herstellen. Das gilt zum Beispiel für die Marke Lonsdale. Sie hat keinen Bezug zur rechtsextremen Szene, aber ihre Kleidungsstücke werden gerne von Nazis getragen, weil bei offener Jacke vom T-Shirt nur das NSDA des Schriftzugs zu sehen ist, was an die verbotene NSDAP erinnert. Auch spezielle Zahlencodes werden als Erkennungszeichen genutzt, so steht z.B. die 88 für den achten Buchstaben im Alphabet, das H. Die 88 steht dementsprechend für HH, eine Abkürzung für „Heil Hitler“, dessen Verwendung verboten ist. Es ist wichtig, Symbole zu erkennen und in der Lage zu sein, ihre Bedeutung einzuordnen. Um den rechtsextremistischen Strategien von Unterwanderung der Feuerwehren und anderer Bereiche der Gesellschaft etwas entgegenzusetzen zu können, müssen Rechtsextreme, die sich zu erkennen geben, auch erkannt werden. Es ist auch hilfreich, rechtsextreme Symbole zu erkennen, um im Straßenbild oder im Freundeskreis auf solche Symbole reagieren zu können. Hier bedeutet Wissen die Möglichkeit, aktiv handeln zu können.

.....

✚ Erklären Sie nun das Spiel: Anders als bei dem bekannten Memory sind nicht zwei gleiche Bilder ein Paar, sondern ein Bild und ein dazu passender Text.

.....

✚ Die erste Person deckt eine Karte auf. Ist es ein Bild, wird erfragt, ob jemand das Symbol kennt und was es bedeutet. Ist es ein Text, wird sie vorgelesen und gefragt, ob jemand das dazugehörige Bild kennt. Dann deckt die Person eine zweite Karte auf. Passen die Karten zusammen, darf die Person noch mal aufdecken. Wenn nicht, ist eine neue Person dran. Jede Karte, die das erste Mal aufgedeckt wird, wird wie oben beschrieben besprochen.

Auswertung

Wenn alle Pärchen gefunden sind, wird diskutiert, welche Symbole neu waren und welche die Teilnehmer/innen schon mal gesehen haben und wo sie diese schon mal gesehen haben..

.....

! **Achtung: Wenn die Teilnehmer/innen in der Übung besprochene Symbole im Feuerwehrkontext oder in ihrem sonstigen Umfeld gesehen haben, bietet sich ein Gespräch über die Werte und das Selbstverständnis der Feuerwehren an. Diese Werte und das Selbstverständnis der Feuerwehren sind nicht mit den rechtsextremen Ideologien von Ungleichheit und Ausgrenzung in Einklang zu bringen. Deshalb sollte es eine Diskussion darüber geben, wie, wann und wo in den Feuerwehren für Demokratie eingetreten werden kann. Dabei kommt in der Diskussion dem Selbstverständnis der Feuerwehr, allen Menschen zu helfen, die in Gefahr geraten, eine besondere Bedeutung zu.**

4.1.9 Vorurteile

Vorurteile basteln

Einsatz

Diese Methode kann als Einführung für Diskussionen zu Antisemitismus dienen, aber auch generell zur Verdeutlichung des Phänomens Vorurteile eingesetzt werden.

Vorbereitung

Es sollten verschiedene Zeitschriften und Illustrierte vorliegen, in denen Abbildungen von verschiedenen Personen zu finden sind.

Ablauf

.....

+ **1. Phase:** 20 Minuten. Jeweils vier bis sechs Personen arbeiten in einer Kleingruppe. Jede Gruppe bekommt einige Illustrierte und ein großes Blatt Papier. Die Gruppen einigen sich auf ein äußerliches Merkmal (z.B. buntes T-Shirt, braune Haare, Ohrringe), nach dem sie aus den Zeitschriften Personen raussuchen. Sie schneiden die Bilder aus und machen daraus eine Collage.

.....

+ Im nächsten Schritt denken sie sich Charakterzüge aus, die die Menschen mit dem ausgewählten Merkmal haben könnten. Zum Beispiel: Alle Personen mit bunten T-Shirts sind schludrig und nicht zuverlässig. Alle Frauen mit Ohrringen sind arrogante und reiche Miezzen. Alle Männer mit schnellen Autos sind dumm. Alle Personen mit braunen Haaren sind klug und zuverlässig.

.....

+ **2. Phase:** ca. 20 Minuten. Nach der Gruppenarbeit werden die Ergebnisse vorgestellt. Es geht darum, die Merkmale herauszustellen, auf die sich die Gruppe verständigt hatte. Dabei geht es auch darum, ob der Prozess der Einigung einfach oder schwierig gewesen ist.

.....

+ **3. Phase:** 20 Minuten. Erneute Arbeit in Kleingruppen: Es sollen Vorurteile gesammelt werden, denen die Teilnehmer/innen selbst schon begegnet sind. Das können Vorurteile sein, denen andere Menschen ausgesetzt waren oder die sich gegen sie selbst richteten. Diese Ergebnisse sollen separat auf einem Flipchartpapier festgehalten werden.

.....

Auswertung

4. Phase: 30 Minuten. Nach einer kurzen Pause sollen die Ergebnisse aus der zweiten Gruppenarbeit allen vorgestellt werden. Im Anschluss soll eine Diskussion über die Aufgabe erfolgen.

.....

! **Achtung: Dieser Schritt ist der wichtigste der Methode, denn hier geht es darum, darüber zu reflektieren, wie leicht sich Vorurteile allein auf Grundlage äußerlicher Merkmale konstruieren lassen.**

In der Auswertung geht es darum das Bewusstsein für die Entstehung, Wirkung und Folgen von Vorurteilen zu schärfen. Dabei können folgende Fragen helfen:

- Warum sind Vorurteile oft so hartnäckig und langlebig?
- Haben alle Menschen Vorurteile? Gibt es Menschen, die gar keine Vorurteile haben?
- Wie kann durch Vorurteile Macht über andere ausgeübt werden?
- Was empfinden Betroffene, wenn sie Vorurteilen ausgesetzt sind?

Um weiterzuarbeiten, bietet sich das Material: „Ist ja nur ein Spruch“ an.

.....

! **Achtung: In der Übung werden Vorurteile produziert, das ist auch o.k. und niemand sollte dafür verurteilt werden. Es soll aber sehr deutlich werden, wie einfach es passiert, in Schubladen zu denken und wie schnell man ungeprüfte Annahmen macht.**

Diese Methode dient als Einstieg, um daran eine inhaltliche Einheit zu Themen wie Erkennen von und Handeln gegen Diskriminierungen, Antisemitismus, Rassismus usw. anzuschließen.

Auf die Stirn geschrieben

Einsatz

Eine sehr eingängige Methode, die den Zugang zum Thema Vorurteile sehr leicht schafft.

Vorbereitung

Einige Zettel mit klischeehaften Adjektiven vorbereiten und eine fiktive Aufgabe überlegen, die die Teilnehmer/innen in der Übung gemeinsam lösen sollen.

Ablauf

.....

+

Jeder Person wird ein Schild mit einem Adjektiv oder einer Bezeichnung auf die Stirn geklebt, die mit Klischees in Verbindung gebracht werden: brutal, schüchtern, grob, Klassenclown, naiv, Sexprotz, Angeber, Prolet, faul, modebewusst, Macho, Lesbe, Quasselstrippe, Tunte, unsicher usw.

.....

+

Die Spielenden sehen nur, was die anderen für Zettel auf der Stirn haben, kennen aber ihre eigene Zuschreibung nicht.

.....

+

Die Teilnehmenden gehen rum und lesen die Schilder auf der Stirn der anderen. Dann gehen sie in kleinen Gruppen zusammen (vier bis acht Personen) und lösen gemeinsam im Rollenspiel eine der folgenden Aufgaben:

- den Ort für die nächste Übung festlegen,
- das Programm für das Feuerwehrfest festlegen,
- ein Thema für den nächsten Dienst wählen,
- ein Restaurant für den Abend auswählen,
- ein Fernsehprogramm oder einen Kinofilm auswählen,
- ein gemeinsames Urlaubsziel auswählen,
- ein Rezept auswählen und dann das Essen kochen,

.....

+

Dabei sollen die Gruppen die Aufgabenverteilung so detailliert wie möglich regeln. In der Spielphase (mindestens 15 Minuten) sollen alle ihre Mitspielenden so ansprechen, wie sie es bei einer Person täten, die so ist, wie das Wort auf der Stirn der Spielenden vorgibt. Das Klischee soll dabei nicht verraten werden.

Auswertung

Im Anschluss werden die Erfahrungen und Empfindungen während der Rollenspielsituation reflektiert. Oft tritt der Fall ein, dass durch die Reaktionen der anderen ein Unwohlsein hervorgerufen wurde. Auch der Effekt der selbsterfüllenden Prophezeiung tritt in dieser Übung zum Vorschein: Durch die Reduzierung der Mitspielenden auf ein bestimmtes Verhalten werden diese tatsächlich dahingehend beeinflusst, sich so zu verhalten, wie die anderen es ihnen unterstellen.

In manchen Gruppen kann es sinnvoll sein, Beispiele aus dem wirklichen Leben zu sammeln, in denen ihnen Eigenschaften zugeschrieben wurden und sie deswegen auf eine bestimmte Art und Weise behandelt wurden. Es kann interessant sein zu diskutieren, warum Menschen immer wieder solche Zuschreibungen vornehmen. Welche Auswirkungen hat dies auf das Verhalten der Menschen? Wie lässt es sich vermeiden, schnelle Zuschreibungen zu machen?

.....

- ! **Achtung: Diese Übung eignet sich besonders, wenn die Gruppe sich schon kennt und sich vertraut. Bei neuen Gruppen besteht die Gefahr von Respektlosigkeit, gewollten oder unbewussten Kränkungen.**

.....

- ! **Außenseiter/innen sollten keine negativen Stereotype zugeteilt werden!!!**

Zwischen den Zeilen lesen

Einsatz

Rassistische und sexistische Worte und Redewendungen durchdringen alle Ebenen der Kommunikation. In der Alltagssprache finden sich quasi „zwischen den Zeilen“ heimliche Botschaften, die rassistischen, sexistischen oder sonstig diskriminierenden Hintergrund haben. Heimliche Botschaften in der Sprache sind subtil und gesellschaftlich so annehmbar geworden, dass sie praktisch unbemerkt bleiben. Durch die Beschäftigung mit dem Gebrauch solcher Ausdrücke lässt sich besser verstehen, wie Sprache beeinflusst.

Vorbereitung

Kopien des Arbeitsblattes und ggf. einige Zeitungsartikel, um zu zeigen, wo überall heimliche Botschaften zu finden sind.

Ablauf

.....

✚ Das Arbeitsblatt „Heimliche Botschaften“ wird verteilt. Die Bilder und Klischees sollen beschrieben werden, die zu diesen Wörtern assoziiert werden.

.....

✚ In Einzelarbeit sollen so viele Begriffe wie möglich durch neutrale Wörter oder Redewendungen ersetzt werden. Die fertig ausgefüllten Arbeitsblätter werden in der Gruppe besprochen. Dabei sollen folgende Fragen diskutiert werden:

Auswertung

- Wo werden die Redewendungen verwendet?
Wie gebräuchlich sind sie?
- Welche bereits bestehenden Bilder werden durch die Redewendungen verfestigt?
- Wo könnten diese „heimlichen Botschaften“ herkommen?
- Welche Konsequenzen haben diese Worte für das Leben derer, die damit bezeichnet werden?
- Warum werden diese Redewendungen verwendet?
- Wie kann die Wahl von Wörtern oder Redewendungen die Art und Weise beeinflussen, wie die Öffentlichkeit Personen, Orte oder Ereignisse betrachtet?
- Es ist sinnvoll, die Ergebnisse der Diskussion auf einem Plakat festhalten lassen, im Gruppenraum aufzuhängen und bei Gelegenheit zu ergänzen.
- Die Auswertung findet in einer Gruppendiskussion statt.

Arbeitsblatt Zwischen den Zeilen lesen

Suche Sie aus der folgenden Sammlung einige Begriffe aus. Wie lautet die „heimliche Botschaft“ dahinter? Versuchen Sie einen neutralen Begriff zu finden. Suchen sie Begriffe /Ausdrücke, die keine „heimlichen Botschaften“ enthalten.

Heimliche Botschaften**Neutrale Wörter/Redewendungen**

Asoziale

Du bist so schwul

Softie

Unser bester Mann

herumzigeunern

Ein Mann – ein Wort

Bananenrepublik

Das schwache Geschlecht

Fachmann

Frauenarbeit

Alte Oma

Ossi/Wessi

Primitive Völker

bemuttern

zerstreuter Professor

Eingeborene

Penner

Das kommt mir
spanisch vorHier sieht es aus wie
bei den Hottentotten

Schwarzer Peter

Aus gutem Haus

Um die Ecke gedacht

Einsatz

Für zwischendurch, um mit altbekannten Spielen zum Denken anzuregen. Oder als Einstieg ins Thema Vorurteile.

Vorbereitung

Eine Geschichte und das Rätsel auf einen Zettel notieren.

Ablauf

.....

+

Der kurze Text wird vorgelesen und anschließend werden Fragen dazu gestellt. Die Fragen verdeutlichen, wie menschliches Denken konditioniert ist und zeigen, wie stillschweigende Annahmen das Denken und Handeln bestimmen können.

.....

+

Übung 1: Busfahrer Martin Huber fährt mit seinem Linienbus Nr. 210 zum Zeltlager. Er fährt am Hauptbahnhof los, wo Jugendwartin Julia mit sieben Kindern und drei Eltern einsteigen. Nun geht es weiter zur Feuerwehrwache, wo die drei Eltern aussteigen, dafür vier Kinder, ein Vater und der Bruder von Laura mit einsteigen. An der nächsten Haltestelle, der Schule, steigen die restlichen zwölf Kinder ein, der Bruder von Laura steigt an der Schule aber wieder aus.

- Wie lautet der Vorname des Busfahrers?
 - Welche Nummer hat die Buslinie?
 - Sind Eltern und Geschwister im Bus?
-

+

Diese einfache Übung führt die Zuhörer/innen „aufs Glatteis“, weil westliches Denken darauf ausgerichtet ist, solche Situationen als Rechenaufgabe zu betrachten. Es werden viele Zahlen genannt – also muss am Schluss die Zahl der Passagiere benannt werden, die im Bus sind. Die „Geschichte drumherum“ wird als Ablenkungsversuch betrachtet.

.....

+

Übung 2: Romeo und Julia liegen tot auf dem Fußboden. Zwischen ihnen befinden sich eine Wasserpfütze und einige Glasscherben. Das Fenster steht offen und die Gardinen flattern im Wind. Was ist geschehen? Bitte versuchen Sie mit möglichst wenigen Fragen herauszufinden, wie Romeo und Julia ums Leben gekommen sind. Die Fragen dürfen nur mit Ja oder Nein beantwortet werden.

.....

+

Lösung: Romeo und Julia sind erstickt. Sie sind zwei Goldfische. Der Wind hat das unverriegelte Fenster aufgestoßen. Dabei ist das Goldfischglas von der Fensterbank gestürzt.

.....

+

Die Einträge auf unserer inneren Landkarte führen meistens zu der stillschweigenden Annahme, dass es sich bei den beiden Toten um Menschen handelt. Auf dieser falschen Fährte wird es sehr schwierig, den Fall zu lösen.

Auswertung

Die oben beschriebenen, vermutlich eintreffenden Lösungsansätze können als Grundlage dienen, über antrainierte Verhaltensmuster und schwer zu lösende Bilder in unseren Köpfen zu sprechen. Sie können als Einleitung zum Thema Stereotype und Vorurteile oder zu Diskriminierung und Ausgrenzung überleiten.

4.1.10 Zivilcourage

Auf dieser Seite finden Sie eine Anleitung in zehn Punkten, was in Situationen, in denen Zivilcourage gefordert ist, zu tun ist. Diese Hinweise dienen als Diskussionsgrundlage oder als Input, um etwas gegen Ängste und Unsicherheit zu unternehmen.

Es ist sinnvoll, diese Handlungsanleitung in der Gruppe zu diskutieren und wenn möglich auf konkrete Situationen herunterzubrechen. Sie kann auch als Einstieg dienen, um weitere Formen von Zivilcourage zu überlegen und zu entwickeln.

10 Punkte für Zivilcourage

- 1.** Seien Sie vorbereitet. Denken Sie sich eine Situation aus, in der ein Mensch belästigt, bedroht oder angegriffen wird. Überlegen Sie, was Sie in einer solchen Situation fühlen würden. Überlegen Sie, was genau Sie in einer solchen Situation tun würden.
- 2.** Bleiben Sie ruhig. Konzentrieren Sie sich darauf, das zu tun, was Sie sich vorgenommen haben. Lassen Sie sich nicht ablenken von Gefühlen wie Angst oder Ärger.
- 3.** Handeln Sie sofort. Reagieren Sie immer und sofort, warten Sie nicht, dass ein anderer hilft. Je länger Sie zögern, desto schwieriger wird es einzugreifen.
- 4.** Holen Sie Hilfe. In der Bahn: Rufen Sie die Polizei mit ihrem Handy (110) oder ziehen Sie die Notbremse im Bahnhof. Im Bus: Alarmieren Sie den/die Busfahrer/in. Auf der Straße: Schreien Sie laut, am besten „Feuer!!!“, darauf reagiert jede/r.
- 5.** Erzeugen Sie Aufmerksamkeit. Sprechen Sie andere Zuschauer/innen persönlich an. Ziehen Sie Zuschauer/innen in die Verantwortung: „Sie in der gelben Jacke, können Sie bitte den Busfahrer/die Busfahrerin rufen“. Sprechen Sie laut. Die Stimme gibt Selbstvertrauen und ermutigt andere zum Einschreiten.
- 6.** Verunsichern Sie den Täter/die Täterin. Schreien Sie laut und schrill. Das geht auch, wenn die Stimme versagt.
- 7.** Halten Sie zum Opfer. Nehmen Sie Blickkontakt zum Opfer auf. Das vermindert ihre/seine Angst. Sprechen Sie das Opfer direkt an: „Ich helfe Ihnen“.
- 8.** Wenden Sie keine Gewalt an. Spielen Sie nicht den Helden/die Heldin und begeben Sie sich nicht unnötig in Gefahr. Setzen Sie keine Waffen ein (diese führen häufig zur Eskalation). Fassen Sie den Täter oder die Täterin niemals an, es kann dann schnell zu Aggressionen kommen. Lassen Sie sich nicht provozieren.
- 9.** Provozieren Sie den Täter/die Täterin nicht. Duzen Sie den Täter oder die Täterin nicht, damit andere nicht denken, dass Sie einander kennen. Starren Sie dem Angreifer oder der Angreiferin nicht direkt in die Augen, das könnte ihn oder sie noch aggressiver machen. Kritisieren Sie das Verhalten der Angreifer/in, aber nicht die Person.
- 10.** Rufen Sie die Polizei. Beobachten Sie genau und merken Sie sich Gesichter, Kleidung und Fluchtwege der Täter/innen. Erstellen Sie Anzeige und melden Sie sich als Zeuge oder Zeugin.

Parolen Paroli bieten

Einsatz

Mit dieser Übung kann ein aktives Eintreten gegen Diskriminierungen, rassistische, heterosexistische frauenfeindliche Sprüche oder Ausgrenzungen erprobt werden. Mit Hilfe dieser Übung lassen sich Reaktionsmöglichkeiten ausprobieren und diskutieren. Die Methode dient dazu, im geschützten Raum auszuprobieren, wie es ist, nicht einfach wegzuhören, sondern die eigene Sprachlosigkeit zu überwinden.

Vorbereitung

Evtl. ist es hilfreich, schon einige Sprüche, Slogans oder Witze vorzubereiten.

Ablauf

.....

✚ In einem Brainstorming werden Parolen und dumme Sprüche gesammelt. Dabei ist alles erlaubt, was den Teilnehmenden in der Öffentlichkeit aufgefallen oder selbst widerfahren ist. Die Parolen werden auf einer Wandzeitung gesammelt.

.....

✚ Aus dieser Sammlung sucht sich jede Person zwei Aussagen heraus, die sie/er auf jeweils einen Zettel schreibt (ab 15 Personen nur jeweils eine Parole aufschreiben). Die Blätter werden gefaltet, eingesammelt und neu verteilt. Die Teilnehmer/innen öffnen die Blätter noch nicht.

.....

✚ Die Gruppe stellt sich in einem Kreis auf. Nacheinander können die Teilnehmer/innen jeweils einen Zettel öffnen und die Parole der Gruppe vorlesen. Die Parole wird in die Gruppe „geworfen“ und alle haben jetzt die Möglichkeit, eine Reaktion darauf in die Runde zu rufen. Dabei kommen die verschiedensten Lösungen zusammen, die die Gedanken zu kreativen Reaktionen anregen.

Auswertung

In der Auswertung geht es auch darum, verschiedene Formen von Ausgrenzung, Vorurteilen und rassistische, sexistische oder antisemitische Inhalte aufzudecken. Aufgabe der Moderation ist es, klar Stellung zu beziehen, dass die Parolen, Witze, Sprüche nicht mit dem Selbstverständnis der Feuerwehr einhergehen.

Bei der Auswertung werden u.a. folgende Fragen besprochen:

- Was soll mit einer schlagfertigen Reaktion auf eine Parole erreicht werden?
 - Welche Wirkung hinterlässt sie bei den Pöbelnden und bei den Reagierenden?
 - Wie fühlen Sie sich dabei?
 - Wo gibt es Grenzen des Reagierens?
 - Welche anderen Handlungsmöglichkeiten neben dem spontanen Eingreifen gibt es?
-

! **Achtung: Es muss Sensibilität gegenüber abwertenden Parolen bestehen – die Übung soll nicht dazu dienen, dumme Sprüche zu sammeln!**

Phrasen hinterfragen

Einsatz

Mit der Methode kann leichter über rechtsextreme Ideologien gesprochen werden. Die Zusammenhänge zwischen Phrasen und Sprüchen und rechten Meinungen werden offengelegt.

Die Methode eignet sich dazu, von der Sprüche-Ebene auf eine Argumenten-Ebene zu wechseln. Die Teilnehmenden können hier lernen, Argumente auszutauschen.

Es ist eine Möglichkeit, sich Handlungskompetenz im Umgang mit Sprüchen und Phrasen anzueignen.

Vorbereitung

Es sollten einige Beispielphrasen ausgewählt werden, die möglichst auf die Gruppe zugeschnitten sind. Diese Phrasen sollten jeweils in zweifacher Ausführung auf Metaplankarten vorliegen.

Ablauf

.....

➤ Die Teilnehmer/innen erhalten jeweils eine Karte. Nachdem sie diese gelesen haben, sollen sie sich jeweils drei Pro- und Contra-Argumente überlegen. Ziel sind Argumente und nicht so stark persönliche Meinungen. Für den Zeitrahmen ist es sinnvoll, die Anzahl der Phrasen auf maximal acht zu beschränken.

.....

➤ Die Moderation liest die erste Phrase laut vor und bittet die Personen, die diese bearbeitet haben, sich zu melden. Eine Person soll ihre Pro- und die andere ihre Contra-Argumente nennen.

.....

➤ Sollten nicht genug Argumente genannt werden, können die anderen Teilnehmer/innen helfen.

.....

➤ Im Anschluss an diesen Schlagabtausch wird über die Phrase gesprochen und die Argumente werden ausgewertet.

Dabei können folgende Fragen zur Unterstützung der Diskussion eingebracht werden:

- Welche Aussage steckt in dem Satz?
 - Was meint eine Person, wenn sie diesen Satz sagt?
 - Welches Menschenbild steht hinter der Aussage des Satzes?
 - Welche Motive können wir hinter dieser Aussage vermuten?
 - Welche Argumente wurden genannt? Fallen euch weitere Argumente ein?
 - Wie kann gegen diese Parole argumentiert werden? Warum ist das oft schwer?
-

➤ Nach dieser Auswertung werden die nächsten Phrasen vorgelesen und genauso bearbeitet.

Auswertung

Es ist sinnvoll, am Ende der Übung noch mal darüber zu sprechen, warum solche Phrasen existieren und benutzt werden. Solche Phrasen sind oft ungeprüfte, einfach übernommene Aussagen oder Sprüche. Diese Aussagen und Sprüche dienen oft dazu zu ärgern, auszugrenzen oder auch die eigene Gruppe aufzuwerten.

Es kann auch die eigene Verantwortung thematisiert werden, auf solche Aussagen angemessen zu reagieren. Das heißt, deutlich zu machen, dass es wichtig ist, Sprüche und Phrasen zu hinterfragen. Der Zusammenhang zu rechtsextremen Ideologien lässt sich gut herstellen, wenn die Phrasen aus verschiedenen Versatzstücken oder Denkrichtungen rechtsextremer Ideologien stammen, z.B. Rassismus, Antisemitismus, Nationalismus, Heterosexismus...

Vorschläge für mögliche Phrasen sind u.a.:

- „Frauen gehören nicht in die Feuerwehr.“
- „Die Ausländer nehmen uns die Arbeitsplätze weg.“
- „Die Deutschen sind fleißig, ordentlich und sauber.“
- „Die Deutschen fahren im Urlaub gerne ins Ausland, weil sie nicht immer nur unter Deutschen sein wollen.“
- „Die meisten Deutschen haben im Nationalsozialismus nichts von der Verfolgung der Juden gewusst.“
- „Ausländer sind krimineller als Deutsche.“
- „Schwarze haben Rhythmus im Blut.“
- „Wir brauchen wieder einen starken Mann.“
- „Arbeitslose sind nur zu faul.“
- „Deutsche Männer können nicht tanzen – nur marschieren.“
- „Frau am Steuer – Ungeheuer.“
- „Deutsche hinterziehen viel mehr Steuern als Ausländer.“
- „Männer gehören an Heim und Herd.“
- „In der Jugendfeuerwehr wird nur Gehorsam geübt.“
- „Wer hier leben will, muss sich uns anpassen.“
- „Die da oben machen sowieso, was sie wollen.“
- „Todesstrafe für Kinderschänder.“

5. Informationen

5.1 Glossar

Die hier genannten Internetquellen beziehen sich auf den Stand vom 21.10.2014.

Antisemitismus

Antisemitismus bezeichnet jede Form der Feindschaft gegen und Diskriminierung von Jüdinnen und Juden. Antisemitismus hat in Deutschland wie in vielen anderen Ländern eine lange Tradition, die mit dem Erstarken des Christentums beginnt und sich bis in die Gegenwart zieht. In den verschiedenen Jahrhunderten zeigte sich der Antijudaismus und/oder Antisemitismus in vielfältigen Formen: Von speziellen Kleiderordnungen, Begrenzung von Berufen über gewalttätige Angriffe auf einzelne bis hin zu Pogromen und Vertreibungen der jüdischen Bevölkerung. Mit dem Holocaust (der Shoah) und der Ermordung von sechs Millionen jüdischen Menschen in Europa erreichte der eliminatorische Antisemitismus seinen Höhepunkt.

In Deutschland und Europa wächst der Antisemitismus erneut an, auch in der Mitte der Gesellschaft und unabhängig vom Bildungsniveau. Er zeigt sich an Verschwörungstheorien wie „Die Juden haben die finanzielle Macht und sind Schuld an der Finanzkrise“ über Schändungen von Friedhöfen, Synagogen und Gedenkstätten bis hin zu Morddrohungen und Angriffen gegen Menschen, die als Jüdin/Jude bekannt oder erkennbar sind. Er zeigt sich aber auch im Alltag. „Du Jude“ gehört zu den beliebtesten Schimpfwörtern und auch antisemitische Witze haben (wieder) Konjunktur.

Neben diesen Formen des Antisemitismus nehmen neuere Formen zu:

„(...) vor allem in Israelfeindlichkeit und der Forderung nach einem Schlussstrich unter die Erinnerung an den Holocaust, die auch als sekundärer Antisemitismus bezeichnet wird. Antisemitische Israelfeindschaft äußert sich oft unter dem Deckmantel einer legitimen Kritik an der israelischen Regierungspolitik. Zwischen antisemitischer Israelkritik und legitimer Kritik der israelischen Regierungspolitik gibt es klare Unterscheidungsmerkmale. Wenn auf Demonstrationen zum Nahostkonflikt Israel und israelische Politiker als Kindermörder beschimpft werden, lebt das alte antisemitische Klischee, die Juden würden (christliche) Kinder für rituelle Zwecke ermorden, im antiisraelischen Gewand neu auf. So werden auf Israel als „kollektiver Jude“ antisemitische Stereotype projiziert. Wenn Israel als „Viertes Reich“ bezeichnet wird, ihm ein „Vernichtungskrieg“ oder „Holocaust an den Palästinensern“ vorgeworfen wird, dann wird die Politik Israels mit der des Nationalsozialismus gleichgesetzt. Auch dies hat mit einer angemessenen politischen Diskussion nichts zu tun, sondern folgt einem antisemitischen Diskursmuster (...).“

Woher kommt der Begriff Antisemitismus:

„Der Begriff Antisemitismus bezeichnet heute alle historischen Erscheinungsformen der Judenfeindschaft, obwohl er erst 1879 geprägt wurde, um eine neue Form einer sich wissenschaftlich verstehenden und rassistisch begründeten Ablehnung von Juden zu begründen. In dieser Wortneuschöpfung drückt sich eine veränderte Auffassung von den Juden aus, die nun nicht mehr primär über ihre Religion definiert werden, sondern als Volk, Nation oder Rasse. Die Wortbildung Antisemitismus basiert auf sprachwissenschaftlichen und völkerkundlichen

Unterscheidungen des ausgehenden 18. Jahrhunderts, in denen mit dem Begriff des Semitismus versucht wurde, den ‚Geist‘ der semitischen Völker im Unterschied zu dem der Indogermanen zu erfassen und abzuwerten. Aus den indoeuropäischen und semitischen Sprachfamilien schloss man auf die Existenz entsprechender Rassen, also der Semiten und der Indogermanen oder Arier zurück, wobei sich dabei eine Begriffsverengung auf die Juden einerseits, auf die Germanen andererseits beobachten lässt. Insofern geht der heute oft zu hörende Einwand, es könne per definitionem keinen arabisch-islamischen Antisemitismus geben, da die Araber selber Semiten sein, an der Sache vorbei, da mit Antisemitismus ausschließlich judenfeindliche Einstellungen und Handlungen gemeint sind.“

Weitere Informationen zum Thema:

- Eine Chronik zu antisemitischen Vorfällen:
www.amadeu-antonio-stiftung.de/die-stiftung-aktiv/gegen-as/antisemitismus-heute/chronik-antisemitischer-vorfaelle
- Fritz Bauer Institut – Studien- und Dokumentationszentrum zur Geschichte und Wirkung des Holocaust
www.fritz-bauer-institut.de
- Wissenschaftliche Einrichtung Zentrum für Antisemitismusforschung
www.tu-berlin.de/~zfa
- Themenblätter zur Arbeit gegen Antisemitismus
www.bpb.de/shop/lernen/themenblaetter/126535/antisemitismus
- Pädagogische Angebote, Ausstellung und Material zur Auseinandersetzung mit dem Holocaust, Gedenken, Erinnern und heutigen Formen von Antisemitismus
www.annefrank.de
- Shoa.de ist eine gemeinnützige Initiative, die sich unter dem Gedanken zivilgesellschaftlichen Engagements der wissenschaftlich-didaktischen Auseinandersetzung mit den Themen Drittes Reich, Antisemitismus und Holocaust sowie ihren Nachwirkungen bis in die Gegenwart beschäftigt. www.shoa.de
- www.kiga-berlin.org

Demokratie

Demokratie beschreibt das Leben in einer Gemeinschaft, in der die politische Verantwortung von allen Bürger/innen gemeinsam getragen wird. In der BRD heißt dies ganz konkret: Bürger/innen haben das Recht, ihre Meinung öffentlich zu äußern, sich zu versammeln, es herrscht Presse- und Religionsfreiheit, es gibt rechtlich geschützte Möglichkeiten der politischen Beteiligung durch Parteien, Wahlen, Volksentscheide usw.

Das Wort Demokratie kommt aus dem Griechischen und lässt sich u.a. als „Volks-Herrschaft, -Kraft, -Stärke“ übersetzen. Die BRD hat als Staatsform eine repräsentative Demokratie – das heißt, dass die Bürger/innen über Wahlen ihr Parlament bestimmen und als Souverän durch gewählte Vertreter/innen und Parteien im Parlament repräsentiert werden. Dies gilt auch auf kommunaler Ebene, in Betrieben durch Betriebsrät/innen, in der Schule durch die Klassensprecher/innen – Schulsprecher/innen und in allen Jugendeinrichtungen und Organisationen durch Delegierte, Plena oder Rät/innen.

Demokratisches Handeln findet jedoch auf allen Ebenen statt: Gemeinsam mit anderen zu diskutieren, Argumente auszutauschen und abzuwägen, auf die Rechte von Minderheiten einzugehen und diese zu schützen. Vielfalt und Toleranz sind wichtige Merkmale einer Demokratie.

In den Feuerwehren heißt dies zum einen, die Mitbestimmungsstrukturen in den einzelnen Vereinen zu nutzen, zum anderen auch, Menschen fit zu machen, als kritische Bürger/innen das gesellschaftliche Leben mitzugestalten. Demokratie kann nur dann gelingen, wenn die Menschen sie in allen Lebensbereichen gestalten, weiterentwickeln und auch gegen Angriffe wie Desinteresse, Gewalt oder Manipulation verteidigen.

Weitere Informationen zum Thema u.a. bei:

- www.blk-demokratie.de
- www.kompetent-fuer-demokratie.de
- www.b-b-e.de
- www.hausderdemokratie.de

Demokratielernen

Die verschiedenen Ansätze des Demokratielernens sollen helfen, in allen gesellschaftlichen Bereichen, in der Familie, im Freundeskreis, in der Schule, im Betrieb und im Verein Demokratie aktiv zu leben. Ziel ist es, Gesellschaften besser zu verstehen, Handlungsoptionen und soziale Fähigkeiten zu entwickeln, die Personen brauchen, um demokratische Meinungsbildungsprozesse aktiv zu gestalten. Deshalb ist Demokratielernen ganz praktisch orientiert: Lernprozesse sollen so organisiert sein, dass alle Beteiligten mitbestimmen und mitgestalten können. Demokratielernen soll ermutigen, die Welt mit eigenen Augen zu sehen, kritische Meinungen zu äußern und zu hören. Ziel ist es, gemeinsam mit anderen zu diskutieren, Unterschiede und Kompromisse auszuhandeln, Lösungen für Probleme zu entwickeln und gemeinsam die Gesellschaft zu verändern. Demokratielernen heißt sich einzumischen, Verantwortung für sich und andere zu übernehmen. Demokratielernen meint lebenslanges Lernen.

Dazu zählen unterschiedliche pädagogische Ansätze: solche, die Inhalte über Demokratie vermitteln, demokratische Verhaltensweisen einüben und solche, in denen Bildungsprozesse selbstbestimmt organisiert werden. Bildungsprozesse haben kein messbares Ende, sondern wirken lebenslang.

Demokratieerziehung vermittelt Werte und Regeln für ein demokratisches, tolerantes und friedliches Miteinander und entwickelt aktive Lernorte. Demokratieförderung erfolgt über gelebte Erfahrungen. Darüber, dass Menschen in ihren Meinungen ernst genommen werden, lernen wie Diskussionen geführt werden und wie Respekt, Achtung und Empathie gelebt werden. Gleichzeitig heißt Demokratielernen auch Verantwortung zu übernehmen und darin unterstützt zu werden.

Weitere Informationen zum Thema u.a. bei:

- www.bildungserver.de/zeigen.html?seite=4631
- www.biknetz.de

Diskriminierung

„Diskriminierung ist die herabsetzende Behandlung von Menschen aufgrund von Merkmalen wie Herkunft, Hautfarbe, Aussehen, Nationalität, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Kultur oder Religion. Diskriminierendes Verhalten kommt sowohl im Alltag, z.B. in der Schule, in der Disko, am Arbeitsplatz oder in öffentlichen Verkehrsmitteln als auch in den Medien, in Gesetzen oder öffentlichen Einrichtungen vor. Nicht jede Ungleichbehandlung ist eine Diskriminierung: Wenn z.B. Jugendlichen unter 18 Jahren Alkohol in der Diskothek verweigert wird oder jemand nicht Taxifahrer/in werden kann, weil er oder sie keinen Führerschein hat, ist das völlig in Ordnung.

Wenn aber einem Menschen der Eintritt in die Disko oder ein Job verweigert wird, weil er oder sie z.B. keinen deutschen Pass hat, eine Frau, schwarz oder homosexuell ist, dann handelt es sich um Diskriminierung. Diskriminierung ist also die ungerechtfertigte Benachteiligung oder Schlechterbehandlung einzelner oder Gruppen.

Die deutsche Verfassung wendet sich ausdrücklich gegen Diskriminierung: Gemäß Artikel 3, Absatz 3 des Grundgesetzes darf niemand „wegen seines Geschlechts, seiner Abstammung, seiner „Rasse“, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden“. So klar dieser Grundgesetzartikel klingt, in der Praxis bietet er Betroffenen leider kaum rechtlichen Schutz, um gegen Diskriminierung vorzugehen. Dennoch, wer andere diskriminiert, verstößt eindeutig gegen die Grundwerte der deutschen Verfassung. (...)

Eine wissenschaftliche Definition von Diskriminierung stellt zusätzlich andere Kategorien ins Zentrum:

„Diskriminierung bezeichnet feindselige Einstellungen und Verhaltensweisen, durch die andere Personen oder Gruppen ausgegrenzt, verächtlich gemacht oder benachteiligt werden. Dabei werden von einer Gesellschaft oder Gruppe Definitionen von Normalität und Abweichung aufgestellt, mit denen Ausgrenzungen begründet werden.

Formen der Diskriminierung reichen von herabwürdigenden Äußerungen bis zu gewalttätigen Übergriffen. Im ökonomischen oder sozialen Bereich ist Diskriminierung objektiv messbar: Personen oder Gruppen werden z.B. aufgrund bestimmter Merkmale (Geschlecht, Alter oder (ethnische) Herkunft) bei der Arbeits- oder Wohnungssuche oder beim Zugang zu Bildung benachteiligt. Andere werden diskriminiert, weil sie einer bestimmten Religion angehören, oder weil sie eine bestimmte politische Einstellung haben (z.B. eine bestimmte Partei wählen). Personen werden auch aufgrund ihrer wirtschaftlichen Lage diskriminiert (z.B. Obdachlose, Arbeitslose) oder weil sie fremder geographischer Herkunft sind (z.B. Zuwanderer in Deutschland).

Im politisch-rechtlichen Bereich findet man Diskriminierung z.B. gegenüber Ausländern mit einem prekären Aufenthaltsstatus oder gegenüber solchen, die illegal im Land sind. In Massenmedien werden Personen oder Gruppen durch einseitig-negative oder klischeehafte Darstellungen und Stigmatisierung diskriminiert. Häufig werden diskriminierten Personen aber auch Eigenschaften oder Verhaltensweisen zugeschrieben, die sie in Wirklichkeit gar nicht besitzen.

Aus Vorurteilen, also vorgefertigten Meinungen und Pauschalurteilen, werden dann ablehnende Verhaltenskonsequenzen gezogen. Folgen von Diskriminierung sind u.a. die Verfestigung problematischer Lebensbedingungen (Armut, Arbeitslosigkeit, Obdachlosigkeit) und Ausgrenzungen.

Die diskriminierten Personen und Gruppen haben aufgrund mangelnder Ressourcen (wie Einkommen, Bildung, Einfluss in Politik oder Medien) meist nur geringe Möglichkeiten, den Prozessen der Ausgrenzung und Diskriminierung entgegenzuwirken.“

Weitere Informationen zum Thema:

- „For Diversity. Against Discrimination“ – Website der Europäischen Kommission zum Thema Anti-Diskriminierung www.stop-discrimination.info
- www.antidiskriminierungsstelle.de
- www.institut-fuer-menschenrechte.de
- www.diskriminierung-melden.de/de
- www.amballbleiben.org

Heterosexismus

Heterosexismus wird oft auch als Homophobie bezeichnet. Das ist die allgemeine und unreflektierte Überhöhung von Heterosexualität als Normalität von Liebe, Sexualität und Beziehungen. Frauen und Männer werden qua biologischem Geschlecht in bestimmte soziale Geschlechterrollen gepresst (z.B. Frauen sind schwach, Männer stark usw.). Gleichzeitig wird Sexualität genau mit diesen Geschlechterbildern verbunden und deshalb werden Frau-Mann-Beziehungen als eigentliche Liebesform zur Normalität erklärt. Dies wird aber nicht nur auf gelebte Beziehungen bezogen, sondern auch auf andere gesellschaftliche und institutionelle Denk- und Verhaltenssysteme übertragen (Ehe, Adoptionsrecht...).

Damit einher geht die Abwertung von anderen Lebens-/Liebesformen und sexuellen Identitäten wie Homosexualität, Bisexualität, Transsexualität oder Asexualität. Praktisch gesprochen bedeutet dies: Immer wenn von Sexualität oder Normalität in Beziehungen gesprochen wird, ist nur Heterosexualität (also Mann-Frau-Liebesbeziehungen) gemeint – damit werden andere Formen von Liebe und Beziehungen abgewertet, diskriminiert und ausgegrenzt. Daraus folgen u.a. Diskriminierungen, Ausgrenzungen und Gewalt gegen Lesben, Schwule, Transsexuelle usw. Diese Formen zeigen sich auch in Schimpfwörtern wie „Du Schwuchtel“ oder „Lesben haben nur keinen Mann abgekriegt“ u.ä.

Weitere Informationen zum Thema:

- www.lsvd.de
- www.coming-out-day.de

Ideologien in rechtsextremer Spielart

„Der aus dem Griechischen kommende Begriff der Ideologie bedeutet soviel wie die „Lehre von den Ideen“ und hebt auf jene Leitbilder beziehungsweise Grundannahmen ab, auf deren Basis sich Anhänger einer Ideologie ein Bild von der Welt machen. Ideologien erheben in der Regel einen absoluten Wahrheitsanspruch.“

Ausgangspunkt einer extrem rechten Ideologie ist das völkische Denken beziehungsweise ein ethnisch oder „rassisch“ definiertes Volk („Blut“), das über ein vermeintlich angestammtes Siedlungsgebiet verfügt („Boden“).

Diese Symbiose existiert ihrer Auffassung nach schon immer, wobei die Vergangenheit zumeist mystisch verklärt wird. Den Angehörigen eines „Volkes“ werden zudem bestimmte Eigenschaften zugeschrieben. Ferner werden die Grenzen der „Nation“ oder des „Reichs“ durch die räumliche Ausdehnung des Volkes bestimmt und damit quasi naturalisiert. Das Wohlergehen des „Volkes“ sowie die Bewahrung seiner Homogenität stellen die Maxime für ein auf die Gegenwart als auch auf die Zukunft gerichtetes Handeln dar. Das Kollektiv „Volk“ hat dabei immer Vorrang vor dem Individuum („Du bist nichts, dein Volk ist alles“).

In der Regel werden dabei das eigene „Volk“ bzw. die eigene „Nation“ idealisiert und andere „Völker“/„Nationen“ herabgesetzt. Das ist Ausgangspunkt des völkischen Nationalismus. Ferner resultiert aus der naturalisierten Vorstellung vom „Volk“ die Ablehnung des anderen, oft in Form von Rassismus. Dabei werden äußerliche Merkmale, in der Regel die Hautfarbe, zu „rassischen“ Unterscheidungskriterien erhoben, die mit einer Wertung (gut/schlecht etc.) versehen werden. Einzig im Antisemitismus wird aus der Religion eines Menschen eine „Rasse“ konstruiert.

Der einzelne Mensch wird zunächst als Angehöriger eines „Volkes“ betrachtet und erst dann als Individuum, wobei die extreme Rechte davon ausgeht, dass Menschen auch innerhalb eines „Volkes“ qua Natur unterschiedlich sind. Daraus wird eine gesellschaftliche Rangordnung abgeleitet, die dem Einzelnen einen Platz in der „Volksgemeinschaft“ zuweist. Entsprechend sind die politischen Systemvorstellungen der extremen Rechten stets autoritär und nicht demokratisch verfasst. Ferner folgt aus der Ablehnung der Gleichheit aller Menschen die Ablehnung universeller Menschenrechte (...).“

Jugendkulturen

„Jugendkulturen ordnen die nicht nur von Jugendlichen als immer chaotischer empfundene Welt. Sie sind Beziehungsnetzwerke, bieten Jugendlichen eine soziale Heimat, eine Gemeinschaft der Gleichen. Jugendkulturen sind artificial tribes, künstliche Stämme und Solidargemeinschaften, deren Angehörige einander häufig bereits am Äußeren erkennen. Sie füllen als Sozialisationsinstanzen das Vakuum an Normen, Regeln und Moralvorräten aus, das die zunehmend unverbindliche, entgrenzte und individualisierte Gesamtgesellschaft hinterlässt. Jugendkulturen liefern Jugendlichen Sinn, Identität und Spaß. Jugendkulturen sind aber grundsätzlich auch Konsumkulturen. Sie wollen nicht die gleichen Produkte konsumieren wie der Rest der Welt, sondern sich gerade durch die Art und Weise ihres Konsums von dieser abgrenzen; doch der Konsum vor allem von Musik, Mode, Events ist ein zentrales Definitions- und Identifikationsmerkmal von Jugendkulturen. (...) Die Jugend hat sich in den letzten 25 Jahren in eine für die meisten Angehörigen älterer Generationen unüberschaubare Artenvielfalt oft widersprüchlichster Kulturen ausdifferenziert. Inmitten eines zahlenmäßig nach wie vor dominanten jugendlichen Mainstreams entstanden unzählige subkulturelle Szenen und Cliques mit jeweils eigenem Outfit und eigener Musik, eigener Sprache und eigenen Ritualen, mit zum Teil fließenden Übergängen und gleichzeitig scharf bewachten Grenzlinien, die für Außenstehende oft nicht einmal erkennbar sind. (...) Der ständige Stilmix, die Freude am individuellen Collagieren

eigentlich unpassender Stilelemente zu immer neuen, bunteren (oder eben düsteren) Neuschöpfungen. Dies hat insgesamt die Grenzen zwischen den Szenen offener gestaltet. Selbstverständlich ist jeder Szene-Angehörige immer noch zutiefst davon überzeugt, der einzig wahren Jugendkultur anzugehören, doch die Realität zeigt: Kaum jemand verbleibt zwischen dem 14. und 20. Lebensjahr in einer einzigen Jugendkultur; typisch ist der regelmäßige Wechsel: Heute Punk, in der nächsten Saison Gothic, ein Jahr später vielleicht Skinhead oder Skateboarder. Oder gleich Punk und Jesus Freak, Skateboarder und HipHopper etc.“

Weitere Informationen zum Thema:

- www.jugendkulturen.de
- www.culture-on-the-road.de

Jüdisches Leben

Jüdisches Leben ist vielfältig und bunt, es existiert in vielen Ländern dieser Welt. Jüdisches Leben in Deutschland gibt es seit über 1500 Jahren an unterschiedlichen Orten. Jüdische Geschichte in Deutschland ist ein zentraler Teil deutscher Geschichte, genau wie das jüdische Leben heute ein Bestandteil des Alltags in diesem Land ist. Juden und Jüdinnen sind auch nach dem Holocaust (der Shoah) in Deutschland geblieben oder sind nach 1990 nach Deutschland eingewandert, vor allem aus den Ländern der ehemaligen Sowjetunion. Heute wachsen die jüdischen Gemeinden in der BRD wieder und das soziale, kulturelle und religiöse Leben entwickelt sich erneut. Deshalb ist jüdisches Leben heute viel mehr als nur die Erinnerung an die jüdische Geschichte vor 1933, den Holocaust (die Shoah) oder den alten und neuen Antisemitismus.

Viele Informationen zum aktuellen jüdischen Leben in Deutschland, Europa, Israel und der Welt finden sich in Europas größtem Internetportal über jüdisches Leben.

- www.hagalil.com

Kameradschaft: ein Begriff mit vielen Bedeutungen

Der Begriff Kameradschaft ist vielschichtig, wird wegen seiner militärischen Prägung oft problematisiert und muss immer wieder neu definiert werden. In den Freiwilligen Feuerwehren und Jugendfeuerwehren ist er ein wichtiger Teil des Selbstverständnisses und steht für Vertrauen, Gemeinschaft, Verlässlichkeit, Solidarität usw.

Die Begriffe Kameradschaft und Kamerad/Kameradin finden sich im Deutschen in verschiedenen Zusammenhängen: bei den Freiwilligen Feuerwehren, in Schulklassen, Sportvereinen, im Militär und auch bei „alten“ und „neuen“ Rechtsextremen.

Der Begriff Kameradschaft hat seine Bedeutung vor allem aus dem militärischen Sprachgebrauch gewonnen. Wörtlich lässt es sich aus dem Italienischen ableiten und bezeichnet dann „das Zusammenleben von Männern in einer Kammer – ohne sexuelle Verbindung“. Er diente u.a. dazu, eine „künstliche“ Form der Solidarität zwischen den Soldaten, die auf engstem Raum und in Ausnahmesituationen miteinander auskommen mussten zu erschaffen. Diese Kameradschaft sollte bis in den Tod reichen. Künstlich aus dem Grund, weil Solidarität eigentlich ein individuell frei gewähltes Zugehörigkeitsgefühl zu anderen Menschen (-gruppen)

bezeichnet. Im Militär gibt es diese freie Wahl nicht, zumal Kameradschaft nach § 12 Soldatengesetz zur Dienstpflicht eines Soldaten/einer Soldatin gehört. Diese Verpflichtung zur Kameradschaft dient u.a. dazu, auch im Kriegsfall eine Struktur durchzusetzen, die zur Not auch ohne Befehlshaber aufrechterhalten werden kann. Klaus Theweleit spricht in diesem Fall von einer Einschreibung der Befehlsketten in die Körper und Seelen der Soldaten.

Deshalb hatte dieser Begriff im Nationalsozialismus, insbesondere in der SA, der SS und der Wehrmacht, eine besondere Bedeutung und wurde ausgiebig verwendet. Gleichzeitig wurde er aber auch von den politischen Häftlingen in den KZ untereinander benutzt, um Solidarität, Verbundenheit und Widerstand auszudrücken.

Rechtsextreme Kameradschaften

In der rechtsextremen Szene sind „Freie Kameradschaften“ wichtige Organisationseinheiten und dienen als organisatorische Kennzeichnung meist regional aktiver Basisgruppen. Diese Zusammenschlüsse von unabhängigen Rechtsextremisten/Rechtsextremistinnen werden auch als „freie Kräfte“ bezeichnet und sind über das ganze Bundesgebiet verstreut. Diese Gruppen agieren eigenständig, sind aber in einem Netzwerk und unter dem Dach überregionaler „Kameradschaftsverbände“ und „Aktionsbüros“ miteinander verbunden. Diese Unabhängigkeit, gepaart mit einem hohen Korpsgeist, oft einer hohen Gewaltbereitschaft und einem großen Gruppenzusammenhalt macht sie für viele junge Menschen attraktiv. Viele dieser Gruppen wurden in den vergangenen Jahren verboten, gleichzeitig entstehen immer wieder neue. Der Verfassungsschutz beobachtet bei aller Unabhängigkeit der „Freien Kameradschaften“ seit Jahren starke Verbindungen zwischen der NPD und den „Freien Kameradschaften“. Hier bestehen enge personale Überschneidungen bzw. ein Interesse an Austausch und Kooperation. Eine Strategie „Freier Kameradschaften“ ist es, in Orten, Städten und Regionen als zivilgesellschaftliche Akteur/innen in Vereinen, Elternbeiräten, Sportvereinen und auch den Freiwilligen Feuerwehren aktiv mitzumachen. Diese Strategie der Unterwanderung hat u.a. das Ziel, in der Mitte der Gesellschaft Anerkennung zu finden. Im Rahmen dieser Strategie treten die Akteur/innen zumeist freundlich, hilfsbereit und undogmatisch auf. Eine Agitation erfolgt oft nur indirekt.


Die Informationen zum Thema Kameradschaften in der rechtsextremen Szene sind entnommen aus: Röpke, Andrea (2005): Braune Kameradschaften. Die militanten Neonazis im Schatten der NPD. 2., akt. Aufl., Berlin.


Nationalismus

„Übersteigertes Bewusstsein vom Wert und der Bedeutung der eigenen Nation. Im Gegensatz zum Nationalbewusstsein und zum Patriotismus (Vaterlandsliebe) glorifiziert der Nationalismus die eigene Nation und setzt andere Nationen herab. Zugleich wird ein Sendungsbewusstsein entwickelt, möglichst die ganze Welt nach den eigenen Vorstellungen zu formen.“

Weitere Informationen zum Thema:

➤ www1.bpb.de/popup/popup_lemmata.html?guid=94YSQE


vgl. Theweleit, Klaus, (2000): Männerphantasien Bd. 1+2, München


vgl. Thomas Kühne, 1999: Gruppenkohäsion und Kameradschaftsmythos in der Wehrmacht; in: Rolf-Dieter Müller/Hans-Erich Volkmann (Hg.): Die Wehrmacht. Mythos und Realität, Oldenbourg Verlag, München

Partizipation

Partizipation bedeutet politische Beteiligung, in der pädagogischen Arbeit besonders die Einbindung von Menschen aller Altersgruppen. In einem Jugendverband heißt dies, Kindern und Jugendlichen durch Diskussionen, kommunikationsorientierte Methoden und Übungen Erfahrung mit den praktischen Möglichkeiten politischer Beteiligung zu vermitteln. Dabei geht es darum, dass die Kinder und Jugendlichen in den Gruppenstunden lernen miteinander zu diskutieren, gemeinsam Entscheidungen zu treffen, die aus dem Gespräch und Kompromissen entstehen, sie in Entscheidungen über die Gestaltung der Jugendfeuerwehr usw. einzubeziehen. Für Erwachsene bedeutet es, das bereits erlernte Grundwissen zum Thema demokratische Mitbestimmung immer wieder zu erweitern, das Erlernen von neuen Möglichkeiten der Beteiligung zu fördern und Erlebnisse zur aktiven Gestaltung von Feuerwehr und Gesellschaft zu schaffen.

Ein weiterer Baustein dazu ist es, Menschen egal welchen Alters Verantwortung im Rahmen ihrer Möglichkeiten zu übertragen: Regeln gemeinsam zu entwickeln und auf die Einhaltung zu achten, gemeinsam einen Dienstplan zu erstellen, Verantwortung für kleine und große Dinge auf viele Schultern zu verteilen. Es macht Sinn, möglichst alle Altersgruppen ihre Vertreter/innen in Gremien usw. selbst wählen zu lassen bzw. an Wahlen zu beteiligen. Partizipation muss ein Leben lang auch in der Feuerwehr gelernt und erprobt werden. Die dabei gesammelten Erfahrungen können dann auch in andere gesellschaftliche Bereiche übertragen werden. Ziel sollte es sein, Menschen die Fähigkeiten zur politischen Teilhabe an der Gesellschaft zu vermitteln und sie zu ermutigen, sich in unterschiedlichen Lebenskontexten aktiv einzubringen und die Gesellschaft, in der sie leben, aktiv zu gestalten.

Rassismus

Der Begriff Rassismus hat eine Vielzahl von Definitionen. Die Definition von SOS-Rassismus-NRW lautet zum Beispiel:

„Rassismus liegt immer dann vor, wenn bestimmte Merkmale von Menschen (z.B. Hautfarbe, Herkunft usw.) mit bestimmten Eigenschaften gekoppelt werden (z.B. wenn von der Herkunft auf die geistige, sexuelle oder kriminelle Energie o. ä. geschlossen wird) und durch diese Konstruktion eine Abwertung praktiziert wird. (...) Wo Menschen diskriminiert werden, ist oft Rassismus im Spiel. Rassismus teilt Menschen anhand bestimmter Merkmale in höher- und minderwertige Gruppen ein und behauptet die Überlegenheit der eigenen Gruppe über die andere. Merkmale für diese Einteilung sind z.B.: Die Hautfarbe, die Nationalität oder Herkunft, Kultur oder Religion. Es geht hier also um viel mehr als um Vorurteile oder Unwissenheit: Rassismus „konstruiert“, betreibt und rechtfertigt die Diskriminierung und Ausgrenzung von Schwarzen, Einwander/innen, Flüchtlingen, Sinti und Roma und anderen Minderheiten.

Die Wurzeln des Rassismus reichen weit in die Geschichte zurück. Noch in diesem Jahrhundert wurden pseudo-wissenschaftliche Theorien entwickelt, mit denen man versuchte, Menschen in Rassen einzuteilen und die Überlegenheit weißer Menschen zu beweisen. Rassentheorien lieferten so z.B. die ideologische Rechtfertigung für Sklaverei und die Verfolgung von Juden sowie Roma und Sinti. Wissenschaftliche Erkenntnisse weisen dagegen nach, dass Menschen nicht in Rassen sortiert werden können. Menschen lassen sich nicht, weder biologisch

noch politisch, in Rassen einteilen. Rassist/innen tarnen sich manchmal als Umweltschützer/innen. Sie argumentieren dann etwa so: Wir alle wollen eine gesunde Umwelt. Deshalb müssen wir die Wälder und Seen, die Wiesen und Berge etc. schützen und zwar besonders vor dem Menschen. Weniger Menschen wären besser für die Natur, also...: „Ausländer raus“.

Eine andere Form des modernen Rassismus kommt übrigens ohne den Begriff Rasse aus: Er benutzt den Begriff ‚Kultur‘ (...) zur Ausgrenzung und argumentiert etwa so: Wir Deutsche haben eine hohe Kultur; andere, die Türken z.B. haben ebenfalls eine Kultur. Jedes Volk hat ein Recht auf seine Kultur. Also müssen wir Deutsche unsere Kultur schützen und dürfen sie nicht vermischen lassen. Auch die Türk/innen müssen ihre Kultur bewahren. Das können sie aber in Deutschland gar nicht richtig, sondern nur in der Türkei. (...)

„Der Begriff institutioneller Rassismus soll deutlich machen, dass rassistische Denk- und Handlungsweisen nicht nur Sache der persönlichen Einstellungen von Menschen, sondern auch in der Organisation des gesellschaftlichen Miteinanders verortet sind, welche die Angehörigen der eigenen Gruppe systematisch gegenüber den Nicht-Dazugehörigen privilegieren (bevorzugen). Indem man sich solchen Bedingungen anpasst, die einen gegenüber anderen bevorzugen, beteiligt man sich an deren Diskriminierung, ohne dass persönliche Vorurteile im Spiel sein müssen.“ (Ute Osterkamp, 1997)

Das Wort institutionell bedeutet in diesem Zusammenhang ‚eingrichtet‘. Damit sind nicht nur Institutionen (Einrichtungen) im Sinne bürokratischer staatlicher Apparate und Handlungsweisen gemeint, sondern auch die eingerichtete Tradition gesellschaftlicher Rassismen (kleine, oft kaum spürbare Formen von Rassismus), die sich in alltäglichen gesellschaftlichen Praktiken widerspiegeln.

Beispiele für institutionalisierten Rassismus sind Gesetze, die Migrant/innen wesentliche Rechte vorenthalten, die deutsche Staatsbürger/innen haben, verminderte soziale Leistungen z.B. für Flüchtlinge, Gesetze, die bestimmten Migrant/innen nicht erlauben, frei einen Arbeitsplatz zu wählen.“

Weitere Informationen zum Thema:

- baustein.dgb-bwt.de/PDF/C3-VonRassismusSprechen.pdf
- www.amballbleiben.org
- Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismussarbeit e.V.: www.idaev.de

Rechtsextremismus

Es gibt sehr viele Definitionen und Erklärungen, was Rechtsextremismus ist. Zwei sollen hier als Beispiele angeführt werden, ergänzend dazu gibt es Hinweise im Internet und einzelne Links.

Seit den frühen 90er Jahren ist ein rasanter Anstieg extrem rechter Denkweisen in Jugendkulturen sichtbar. Das zeigt sich auch immer wieder in den unterschiedlichen wissenschaftlichen Umfragen, danach sind zwischen zehn und bis zu 30 Prozent der Jugendlichen als „rechtsextrem“ einzuordnen oder bezeichnen sich als der rechten Szene zugehörig. Rechtsextremismus ist allerdings kein „Jugendproblem“, sondern in allen Altersgruppen anzutreffen. Rechtsextreme Einstellungen sind in der Mitte der Gesellschaft vertreten und werden vielfach

akzeptiert und damit befördert. Rechtsextreme Ideologien, Meinungen und Haltungen finden sich in allen gesellschaftlichen Gruppen, unabhängig von Bildung, sozialer Herkunft oder Alter. Das macht rechtsextreme Ideologien u. a. so gefährlich, weil sie nicht ein Randphänomen sind, sondern in der Mitte der Gesellschaft. Jugendliche und junge Erwachsene werden besonders von aktionsorientierten Zusammenschlüssen und Organisationen der rechtsextremistischen Szene angesprochen, wie z. B. Kameradschaften, rechtsextreme Musikkulturen, rechtsextreme Fußballhooligans usw. Oft wird von einer rechtsextremen Erlebniswelt gesprochen, in der die Jugendlichen Anerkennung, Förderung, Gruppenhalt u. ä. erleben. Rechtsextreme bieten Unterstützung bei Hausaufgaben, Auseinandersetzung mit unterschiedlichen Themen von Ökologie bis zu Antiglobalisierung und sie bieten Reisen und Fahrten zu geringen Kosten an. Rechtsextreme Ideologien werden darüber transportiert und als Bestandteil der Lebens- und Erfahrungswelt vermittelt. Diese Ideologie setzt sich oft aus Versatzstücken zusammen: aus autoritären, ausgrenzenden, rassistischen, antisemitischen und nationalistischen Inhalten, die mit den positiven Erfahrungen von vermeintlicher Stärke und Überlegenheit verknüpft werden.

Zusätzlich haben wir eine Definition gewählt die von jungen Leuten selbst geschrieben wurde und vieles anreißt, worum es geht. Für mehr wissenschaftliche Texte siehe die Linkliste am Ende des Absatzes.

Was ist eigentlich Rechtsextremismus?

„Es gibt viele rechte Einstellungen und sie sind weit verbreitet in unserer Gesellschaft. Sie sind nicht nur bei Neonazis oder dem Nazi-Opa zu finden, sondern ebenso bei Lehrer/innen, Busfahrer/innen, Mitschüler/innen, Eltern, Polizist/innen, etc. Diese Einstellungen sind zum Beispiel:

Nationalismus – Die Einstellung, die die Bewahrung und Stärkung der eigenen Nation als oberstes Prinzip des eigenen Denkens und Handelns erklärt. Andere Nationen oder Gruppen werden abgewertet, die eigene Nation scheint allen anderen überlegen.

Autoritarismus – Die Bereitschaft zur freiwilligen Unterwerfung unter Stärkere bzw. unter nicht legitimierte (z. B. undemokratische) Herrschaft und die gleichzeitige Neigung zur Beherrschung und Unterdrückung Schwächerer. Befürwortung von Diktatur.

Antisemitismus – Die tiefsitzende, wahnhaftige Feindschaft gegenüber Juden und Jüdinnen, die als minderwertig und gefährlich angesehen werden. Zur NS-Zeit führte diese Ideologie zum Holocaust, also der Ermordung von sechs Millionen Juden und Jüdinnen. Als Verschwörungstheorie ist der Antisemitismus heute ein weit verbreitetes Feinddenken (z. B. „Die Juden haben viel Macht“ oder „Die Juden schlagen Vorteile aus dem Holocaust“). Auch im Antiamerikanismus (übertriebene Feindschaft gegenüber den USA) finden sich Denkweisen aus dem Antisemitismus.

„Fremden - oder Ausländerfeindlichkeit“ bis zum Rassismus, Pronazismus und Geschichtsrevisionismus – Die teilweise oder vollständige Verharmlosung oder Rechtfertigung des Nationalsozialismus und die bewusste Verdrehung historischer Tatsachen. Z. B. Ansichten wie „Hitler war nicht nur schlecht“, „Nicht nur die Deutschen haben Schlimmes getan“ oder gar die Leugnung des Holocausts.

Daneben gibt es noch zahlreiche weitere veraltete, konservative Ansichten und Denkweisen, die den Rechtsextremismus ausmachen. Von einem geschlossen rechtsextremen Weltbild spricht man, wenn viele dieser Einstellungen zusammentreffen.“

Codes und Symbole der extremen Rechten

„Die Neonaziszene benutzt mehr als 300 verschiedene Codes und Symbole. Hakenkreuz und SS-Runen sind die bekanntesten und werden überall leicht erkannt. Schwieriger wird es jedoch, wenn Neonazis anfangen, ihre Parolen und Erkennungszeichen zu codieren und zu verstecken. So ist das mittlerweile unter jugendlichen Neonazis beliebteste Symbol die Zahl 88. Bei der 88 handelt es sich für die Nazis nicht einfach nur um eine Zahl, sondern um einen Code. Die 88 steht dabei für zweimal die Acht, welche für den achten Buchstaben im Alphabet – das H – steht. Somit bedeutet die 88 für Neonazis HH, was nicht etwa Hansestadt Hamburg, sondern »Heil Hitler« meint. Mit diesen einfachen Zahlenspielen schaffen es die Neonazis, auch strafbare Parolen und Inhalte zu codieren und somit nur Eingeweihten erkennbar zu machen. Weitere Zahlencodes sind die 18, die für Adolf Hitler (AH) und die 28, welche für »Blood and Honour« (BH) steht.“

Rechtsextreme Musik

Rechtsextreme Musik umfasst mittlerweile alle Stilrichtungen von Hip Hop über Schlager, Rock, Gothik, Reggae, Electro, Punk bis zu Ska und Oi. Die Liste der Bands, die auf dem Index der verbotenen Gruppen steht, verändert sich regelmäßig.

Weitere Informationen und Hinweise gibt es u.a. auf den folgenden Seiten und in den Angeboten der Mobilen Beratungsteams:

- Agentur für soziale Perspektiven: www.aspberlin.de
- www.gelbehand.de
- Blick nach Rechts – zweiwöchentlich erscheinende Online-Zeitschrift
- www.mut-gegen-rechte-gewalt.de: Mut gegen rechte Gewalt – Internet-Plattform der Amadeu Antonio Stiftung und der Zeitschrift „stern“
- www.endstation-rechts.de – Informationsportal mit bundesweiten Meldungen und einem Schwerpunkt auf Mecklenburg-Vorpommern
- Themenportal der Bundeszentrale für politische Bildung
www.bpb.de/rechtsextremismus
- Themenportal der Friedrich-Ebert-Stiftung mit bundesweiter Veranstaltungsübersicht und Materialliste
www.fes.de/rechtsextremismus
- www.gesichtzeigen.de
- www.netz-gegen-nazis.de

Sexismus

Sexismus ist die Diskriminierung oder Unterdrückung von Menschen aufgrund ihres Geschlechts. Die Neue Frauenbewegung hat insbesondere die Diskriminierung von Frauen in Familie, Politik, Arbeitswelt und Gesellschaft mit diesem Begriff belegt. Sexismus unterstellt, dass die Frau aufgrund einer biologischen Geschlechtszugehörigkeit dem Mann körperlich und intellektuell unterlegen sei. Gleichzeitig weist die Gesellschaft Strukturen auf, in denen Rollenbilder und Rollenerwartungen für Frauen und Männer festgelegt werden. Der Kampf gegen Sexismus wird von Frauen und Männern geführt und hat das Ziel, die

Diskriminierung von (primär) Frauen in der Gesellschaft zu beenden. Sexismus findet sich in allen gesellschaftlichen Bereichen: Frauen verdienen auf den gleichen Stellen 1/3 weniger Geld (vgl. Berliner Zeitung 13.11.2009), sexualisierte Gewalt findet vor allen in Familien statt und wird am Arbeitsplatz usw. mehrheitlich von Männern an Mädchen und Frauen begangen; Frauen in Führungspositionen sind immer noch selten; auch in der Jugendfeuerwehr sind mehr Männer als Frauen. Es gibt zu diesem Thema noch viel zu tun.

Weitere Informationen zum Thema:

- www.genderkompetenz.info/gendermainstreaming/strategie/gleichstellungspolitik/antidiskriminierung

Toleranz

Toleranz ist eine wichtige Fähigkeit und ein Wert, um in einer demokratischen Gesellschaft leben zu können. Es setzt die Offenheit und Bereitschaft voraus, anzuerkennen, dass andere Menschen andere Meinungen, Auffassungen, Ideen oder Ideale haben. Es bedeutet zu akzeptieren, dass es unterschiedliche Lebensentwürfe, Kulturen und Ideologien in einer Gesellschaft geben kann. Etwas zu tolerieren ist also ein bewusster Schritt, die Meinungsfreiheit, Vielfalt und Pluralität von Menschen aktiv zu unterstützen.

Gleichzeitig ist Toleranz nicht grenzenlos. Sie endet, wenn Menschen andere Menschen diskriminieren, die Gleichheit der Menschen in Frage stellen oder andere bedrohen oder angreifen. Toleranz darf die Intoleranz nicht tolerieren.

Vorurteil

„Vorurteile sind Vorstellungen, die ohne Prüfung auf deren Richtigkeit übernommen werden. Wenn diese Vorstellungen dauerhafte Form annehmen, werden sie Stereotype genannt. Wenn jemand voreingenommen ist, neigt er/sie dazu, nur die Dinge zu sehen, die seine/ihre Vorstellungen bestätigen, er/sie sieht nur noch das, was er/sie sehen will und seine/ihre Vorurteile oder Stereotypen bestätigt. Vorurteile sind verletzend. Vor allem, wenn sie dazu gebraucht werden, um jemanden ungerecht zu behandeln. Vorurteile nehmen anderen Menschen die Möglichkeit zu zeigen, wer sie sind und was sie können. Zum Beispiel der Unternehmer, der keine Schwedinnen einstellen will, weil er gehört hat, daß „sie“ immer zu spät kommen. Manche Menschen halten hartnäckig an Vorurteilen und Stammtischgeschwätz fest, obwohl sie selber überhaupt niemanden kennen, auf den oder die diese negativen Bilder zutreffen. Vorurteile sind hartnäckig und daher schwer zu bekämpfen. Aber es gibt Hoffnung: Niemand wird mit Vorurteilen geboren. Sie sind angelernt und können deswegen auch wieder verlernt werden. Bevor du über jemanden urteilst, kannst du ihn oder sie besser fragen, warum er oder sie sich so oder so verhält. Denk daran, dass es dir bestimmt auch nicht gefallen würde, wenn du von anderen ständig über deinen Kopf hinweg beurteilt würdest.“

Weitere Informationen zum Thema:

- www.ida-nrw.de/diskriminierung
- www.politik-lexikon.at/vorurteil

Zivilcourage

„Bei Zivilcourage geht es um die mündige BürgerIn, die/der ihre/seine Rechte kennt und die eigene Überzeugung stets mutig und selbstbewusst vertritt. Dabei geht es u.a. um den Einsatz für schutzbedürftige Andere (Gruppen oder Einzelpersonen), für das Gemeinwohl oder gegen Unrecht, Armut und Gewalt. Immer spielt die Würde des Menschen eine entscheidende Rolle. Zusammengesetzt wird der Begriff aus „zivil“ (lat. „civis“ = bürgerlich/anständig, annehmbar) und „courage“ (= Mut).“

Weitere Informationen zum Thema:

- www.eingreifen.de
- www.buergergesellschaft.de/praxishilfen/konfliktloesung/hintergrundtexte/zivilcourage/104467

Volksverhetzung

„Das Strafgesetzbuch (StGB) sanktioniert im § 130 mit einer Geld- oder Freiheitsstrafe von drei Monaten bis zu fünf Jahren solche Handlungen, die geeignet sind, „den öffentlichen Frieden zu stören“, indem zum Hass gegen Teile der Bevölkerung aufgestachelt oder zu Gewalt- oder Willkürmaßnahmen gegen sie aufgefordert wird oder bei denen die Menschenwürde anderer dadurch angegriffen wird, dass Teile der Bevölkerung beschimpft, böswillig verächtlich gemacht oder verleumdet werden. In der Regel werden auf Basis dieser Rechtsvorschrift rassistische und antisemitische Äußerungen bestraft, wie bspw. die Bezeichnung von Ausländern als „Sozialparasiten“, von Türken als „Kümmelschweinen“ oder ein Zusammenhang, indem Juden als „zersetzend, Schmarotzer und Ausbeuter“ bezeichnet werden. 1994 wurde dem Paragraphen ein dritter Absatz hinzugefügt, der die Leugnung des Holocaust unter Strafe stellt. Strafbar ist damit im Zusammenhang mit dem Massenmord an den Juden von „Verleumdung“, „Fälschung“, „Schwindel“ oder „Lüge“ zu sprechen. 2005 wurde die Rechtsnorm um einen vierten Absatz ergänzt, der auf die Billigung, Verherrlichung oder Rechtfertigung der nationalsozialistischen Gewalt- und Willkürherrschaft in der Öffentlichkeit oder in einer Versammlung abhebt. In Verbindung mit § 5 Absatz 4 Versammlungsgesetz ist es seitdem möglich, Aufzüge von Neonazis, wie bspw. zum Gedenken an den Hitler-Stellvertreter Rudolf Hess im bayrischen Wunsiedel, zu untersagen. Bei einer Anklage auf Basis von § 130 StGB muss das Gericht indes stets abwägen, ob das höherrangige, in Artikel 5 Grundgesetz verbriefte Recht auf freie Äußerung seiner Meinung höher wiegt oder ob er mit ihr den öffentlichen Frieden bzw. die Würde der Opfer nationalsozialistischer Gewalt- und Willkürherrschaft in verletzender Weise stört. Die Rechtsnorm wird von Seiten der extremen Rechten seit Jahren angegriffen und deren Abschaffung gefordert. Der Verfassungsschutzbericht des Bundesinnenministeriums weist für das Jahr 2007 unter dem Abschnitt Rechtsextremismus 2.472 Straftaten mit dem Tatbestand der Volksverhetzung auf.“

Weitere Informationen zum Thema:

- Zum Gesetzestext: www.dejure.org/gesetze/StGB/130.html
- www.recht-gegen-rechts.de/volksverhetzung.html

5.2 Infos und Adressen

Ansprechpartner/innen in den Landesfeuerwehrverbänden

Mecklenburg-Vorpommern

Projekt „Funkstoff – Für die Zukunft der Feuerwehr“

Matthias Nowatzki
E-Mail: m.nowatzki@lfv-mv.eu
Tel.: 0385 3031 805
www.funkstoff-mv.de

Sachsen

Projekt „Handeln bevor es brennt“

Mike Brendel
E-Mail: brendel@jf-sachsen.de
Tel.: 0171 1277853
www.handeln-bevor-es-brennt.de

Sachsen-Anhalt

Projekt „Teil werden – Teil haben – Teil sein“

Janina Schurich-Wishet
E-Mail: koordinatorin-ttt@lfv-st.de
Tel.: 039292 65020
www.ttt-projekt.de/aktuelles.html

Beratungsstellen gegen Rechtsextremismus, Rassismus und Antisemitismus

Online Beratung gegen Rechtsextremismus:

www.online-beratung-gegen-rechtsextremismus.de/index.php?id=26

Beratungsnetzwerke gegen Rechtsextremismus in den Bundesländern:
www.toleranz-foerdern-kompetenz-staerken.de/das-bundesprogramm/beratungsnetzwerke/listenansicht

Allgemeine Informationen

Förderprogramme (Auswahl)

- Bundesprogramm „Zusammenhalt durch Teilhabe“ des Bundesministeriums des Innern
www.zusammenhalt-durch-teilhabe.de
- Bundesprogramm „Toleranz Fördern – Kompetenz stärken“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
www.toleranz-foerdern-kompetenz-staerken.de, Laufzeit 2011–2014
- Bundesprogramm „Demokratie leben!“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend ab 2015
www.demokratie-leben.de
- Landesprogramm „Weltoffenes Sachsen“ www.tolerantes-sachsen.de
- Landesprogramm Tolerantes Brandenburg www.tolerantes.brandenburg.de
- Thüringer Landesprogramm für Demokratie, Toleranz und Weltoffenheit www.thueringen.de/th7/tmsfg/familie/landesprogramm
- Landesprogramm Mecklenburg-Vorpommern „Demokratie und Toleranz gemeinsam stärken!“ www.mv-demokratie.de
- Landesprogramm für Demokratie, Vielfalt und Weltoffenheit in Sachsen-Anhalt. Kontakt: netzwerk@ljb.mk.sachsen-anhalt.de
- Amadeu Antonio Stiftung www.amadeu-antonio-stiftung.de

Literaturliste – eine Auswahl

Rechtsextremismus

- Deutsche Jugendfeuerwehr im Deutschen Feuerwehrverband e.V. (2011): Demokratie steckt an. Trainingshandbuch für die JuLeiCa-Ausbildung und den Jugendfeuerwehraltag. Berlin, 2. Überarbeitete Auflage. Berlin: www.jugendfeuerwehr.de/uploads/media/Demokratie_steckt_an_Trainingshandbuch.pdf
- Dieter Molthagen, Andreas Klärner, Lorenz Korgel, Bettina Pauli, Martin Ziegenhagen (Hg.) (2008): Lern- und Arbeitsbuch gegen Rechtsextremismus. Handeln für Demokratie. Bonn
- Berliner Landesinstitut für Schule und Medien (LISUM) und RAA Berlin (Hg.) (2005): „Standpunkte“ Erziehung für Demokratie – gegen Rechtsextremismus. Berlin
- Stefan Glaser, Thomas Pfeiffer (Hg.) (2007): Erlebniswelt Rechtsextremismus. Menschenverachtung mit Unterhaltungswert. Hintergründe, Methoden, Praxis der Prävention, Schwalbach/Ts.
- asp- agentur für soziale perspektiven e.V. (Hg.) (2006): Versteckspiel. Lifestyle, Symbole und Codes von neonazistischen und extrem rechten Gruppen. Informationen unter: www.dasversteckspiel.de/index.html

Rassismus/Antisemitismus

- DGB-Bildungswerk Thüringen e.V. (Hg.) (2008): Baustein zur nicht-rassistische Bildungsarbeit. Erfurt, Informationen unter: www.baustein.dgb-bwt.de
- Ralf-Erik Posselt, Klaus Schumacher (2000): Projekthandbuch Gewalt und Rassismus. Edition Zebra
- Ralf-Erik Posselt, Klaus Schumacher (1993): Projekthandbuch Gewalt und Rassismus. Mühlheim an der Ruhr
- dem ball is' egal, wer ihn tritt e.V.; demballegal@t-online.de, www.demballegal.de, Russelplatz 2, 45894 Gelsenkirchen

- Bildungsteam Berlin-Brandenburg e.V., Tacheles reden! e.V. (Hg.) (2007): „Woher kommt Judenhass? Was kann man dagegen tun? Ein Bildungsprogramm, Materialien, Methoden und Konzepte. Mülheim an der Ruhr

Interkulturelles Lernen

- Helga Losche (2005): Interkulturelle Kommunikation. Sammlung praktischer Spiele und Übungen. Augsburg
- European Youth Center (Hg.) (1995): All different – All equal education pack. Ideas, resources, methods and activities for informal intercultural education with young people and adults. Autor/innen Pat Brander, Carmen Cardenas, Rui Gomes, Mark Taylor und Juan de Vicente Abad, Strasbourg www.coe.int/t/e/human_rights/ecri/3-educational_resources/Education_Pack/Education_Pack_eng.asp
- Jürgen Bolten (2007): Interkulturelle Kompetenz. Erfurt
- Bundeszentrale für politische Bildung (2000): Interkulturelles Lernen. Arbeitshilfen für die politische Bildung. Bonn
- Senatsverwaltung für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie des Landes Nordrhein-Westfalen (Hg.) (2004): Mit Vielfalt umgehen. Sexuelle Orientierung und Diversity in Erziehung und Beratung. Düsseldorf, www.diversity-in-europe.org
- Lutz van Dijk, Barry van Driel (Hg.) (2008): Sexuelle Vielfalt lernen. Schulen ohne Homophobie. Berlin

Historisch-politische Bildung

- Anne Frank Zentrum (Hg.) (2007): „Mehrheit, Macht, Geschichte“. 7 Biographien zwischen Verfolgung, Diskriminierung und Selbstbehauptung. Methodenhandbuch interkulturelles Geschichtslernen; Interviews, Übungen, Projektideen. Mülheim an der Ruhr
- Anne Frank Zentrum und Katja Michel (Hg.) (2007): „Mehrheit, Macht, Geschichte“. 7 Biographien zwischen Verfolgung, Diskriminierung und Selbstbehauptung. Lesebuch. Mülheim an der Ruhr

Menschenrechtsbildung

- Bundeszentrale für politische Bildung, Deutsches Institut für Menschenrechte und Europarat (Hg.) (2005): Kompass. Handbuch zur Menschenrechtsbildung für die schulische und außerschulische Bildungsarbeit. Bonn
- Augusto Boal (2007): Theater der Unterdrückten. Übungen und Spiele für Schauspieler und Nicht-Schauspieler. Frankfurt a.M.

5.3 Quellenverzeichnis

- Deutscher Feuerwehrverband (Hg.) (2002): Feuerwehr Jahrbuch 2002/2003. Jahrhundert Flut August 2002. Bonn
- Rolf Schamberger (2003): Einer für Alle – Alle für Einen. 150 Jahre Deutscher Feuerwehrverband. Bonn

In Kapitel 4: Handwerkszeug

- Akademie Führung & Kompetenz an Centrum f. angewandte Politikforschung Hrsg. (2007): Eine Welt der Vielfalt: Ein Trainingsprogramm des A World of Difference-Institute der Anti-Defamation League, New York. Praxishandbuch für Lehrerinnen und Lehrer. Gütersloh
- Bildungsteam Berlin-Brandenburg e.V., Tacheles reden! e.V. (Hg.) (2007): Woher kommt Judenhass? Was kann man dagegen tun? Ein Bildungsprogramm, Materialien, Methoden und Konzepte. Mülheim an der Ruhr
- European Youth Center (Hg.) (1995): All different – All equal education pack. Ideas, resources, methods and activities for informal intercultural education with young people and adults. Autor/innen Pat Brander, Carmen Cardenas, Rui Gomes, Mark Taylor und Juan de Vicente Abad, Strasbourg www.coe.int/t/e/human_rights/ecri/3-educational_resources/Education_Pack/Education_Pack_eng.asp
- Dieter Lünse, Jörg Rohwedder, Volker Baisch (1998): Zivilcourage. Anleitung zum kreativen Umgang mit Gewalt und Konflikten. agenda-Verlag Münster
- DGB-Bildungswerk Thüringen e.V. hrsg. (2008): Baustein für nicht rassistische Bildungsarbeit. Erfurt www.baustein.dgb-bwt.de
- Senatsverwaltung für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie des Landes Nordrhein-Westfalen (Hg.) (2004): Mit Vielfalt umgehen. Sexuelle Orientierung und Diversity in Erziehung und Beratung, Düsseldorf www.diversity-in-europe.org
- Susanne Ulrich (2005): Achtung (+) Toleranz. Wege demokratischer Konfliktregelung. Praxishandbuch für die politische Bildung. Gütersloh

Im Kapitel 5: Glossar

Die hier genannten Internetquellen beziehen sich auf den Stand vom 23.10.2014

- www.amadeu-antonio-stiftung.de/die-stiftung-aktiv/themen/gegen-as
- Werner Bergmann: www1.bpb.de/themen/CHJOW7,0,Was_hei%DfT_Antisemitismus.html
- www.sos-rassismus-nrw.de/html/lexikon.html
- Klaus Farin in: www.bagso.de/fileadmin/Aktuell/Aktivitaeten/Jugendkultur_Farin_BAGSO.pdf
- Bundeszentrale für politische Bildung (Hg.): Thurich, Eckart (2006) : pocket politik. Demokratie in Deutschland. Bonn
- Broschüre „PROBLEMKIEZ“ Berlin 2007
- www.dasversteckspiel.de
- www.mut-gegen-gewalt.de/definition.htm



Impressum

DEUTSCHE **JUGENDFEUERWEHR**
im Deutschen Feuerwehrverband e.V.

Bundesjugendbüro
Reinhardtstraße 25, 10117 Berlin
Telefon: (030) 28 88 48 810
Fax: (030) 28 88 48 819

info@jugendfeuerwehr.de
www.jugendfeuerwehr.de

Verantwortlich:
Heinrich Scharf, kommissarischer
Bundesjugendleiter

Redaktion:
Tanja Berg, Susanne Beyer,
Alexander Blasczyk

Gestaltung und Satz:
DIALOG Public Relations

Grafiken: DJF

Die Handreichung „Demokratie in der
Feuerwehr“ wurde im Rahmen des Projektes
„Demokratieberater“ der DJF erarbeitet. Das
Projekt wird gefördert durch das Bundes-
ministerium des Innern im Rahmen des
Bundesprogramms „Zusammenhalt durch
Teilhabe“.



Demokratie Berater