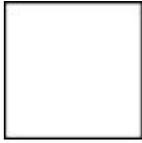




This project was funded by the European Union's Internal Security Fund — Police.



PATRIS



ibp
INSTITUT FÜR
POLITIKWISSENSCHAFT

institute
SYNYO

Budapest Centre
FOR EUROPEAN POLITICAL STUDIES



POLITICAL CAPITAL
POLITICAL SCIENCE INSTITUTE

Hochschule Niederrhein
University of Applied Sciences



CHAMPIONS



COOPERATIVE HARMONISED ACTION MODEL
TO STOP POLARISATION IN OUR NATIONS

D4.2

**Konzeptionelles Handbuch zur Durchführung der
Roundtables**



Dieses Projekt wurde vom Fonds für innere Sicherheit der Europäischen Union - Polizei im Rahmen der Finanzhilfvereinbarung Nr. 823705 finanziert.

Project Details

Acronym: **CHAMPIONS**

Title: Cooperative Harmonised Action Model to Stop Polarisation in Our Nations

Coordinator: **INSTITUTUL ROMAN PENTRU ACTIUNE, INSTRUIRE SI CERCETARE IN DOMENIUL PACII - PEACE ACTION, TRAINING & RESEARCH INSTITUTE OF ROMANIA (PATRIR),**
Romania

Reference: 823705

Type: ISFP-2017-AG-RAD

Program: Internal Security Fund — Police

Theme: Preventing and countering violent radicalisation

Start: 01 January 2019 – 31 March 2021

Duration: 27 months

Website: www.championsproject.eu

Consortium: **INSTITUTUL ROMAN PENTRU ACTIUNE, INSTRUIRE SI CERCETARE IN DOMENIUL PACII - PEACE ACTION, TRAINING & RESEARCH INSTITUTE OF ROMANIA (PATRIR),**
Romania

FUNDACJA INSTYTUT BEZPIECZENSTWA SPOLECZNEGO (IBS), Poland

ALAPITVANY A NEPIRTAS ES TOMEGES ATROCITASOK NEMZETKOZI

MEGELOZESEERT (BCMAP), Hungary

POLITICAL CAPITAL SZOLGALTATO KFT (PolCap), Hungary

TECHNISCHE UNIVERSITAT DARMSTADT (TUDA), Germany

SYNYO GmbH (SYNYO), Austria

CULTURES INTERACTIVE E.V. - VEREIN ZUR INTERKULTURELLEN BILDUNG UND GEWALTPREVENTION (CULTURES), Germany

HOCHSCHULE NIEDERRHEIN (HN), Germany

Deliverable Details

Number: **D4.2**

Title: **Conceptual Handbook on Mentoring a Roundtable**

Lead beneficiary: HSNR

Work package: WP4

Dissemination level: Public (PU)

Nature: Report (RE) or Other (O)

Due date: 31 December 2019

Submission date:

Authors: _____

Contributors: _____

Reviewers: _____

Bestätigung: Dieses Projekt wurde aus Mitteln des Fonds für innere Sicherheit der Europäischen Union - Polizei unter der Nummer 823705 der Finanzhilfvereinbarung finanziert.

Haftungsausschluss: Der Inhalt dieses Berichts stellt nur die Ansichten des Autors dar und liegt in seiner alleinigen Verantwortung. Die Europäische Kommission übernimmt keine Verantwortung für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen.

Inhaltsverzeichnis

1. Einführung	5
1.1 Für wen ist dieses Handbuch gedacht?	5
1.2 Worum geht es im CHAMPIONS-Projekt?	5
2. Das Konzept der Roundtables	6
2.1 Was sind Roundtables und wofür sind sie gut?	6
2.1.1.1 Ziele der Roundtables	6
2.2 Definitionen der wichtigsten Begriffe	6
3. Führe deine Nachforschungen durch!	8
3.1 Stakeholder-Mapping, Auswahl der Beteiligten	8
3.2 Was passiert in der Community? - Problemaufriss	9
3.3 Zuordnung der Erwartungen	10
4. Konzeption von Roundtables	10
4.1 Festlegung der Ziele	10
4.2 Struktur und Ablauf der Roundtables - Ein Vorschlag	11
4.3 Agenda-Layout für den ersten Roundtable - Ein Beispiel	13
5. Moderation	15
5.1 Methoden der Moderation	16
6. Verhaltenskodex und ethische Richtlinien - Ein Beispiel dafür	17
7. Monitoring und Evaluation	19
Anhang	20

1. Einführung

1.1 Für wen ist dieses Handbuch gedacht?

Dieses Handbuch zielt darauf ab, aktive Bürger*innen, insbesondere sogenannte First-Line-Practitioners (FLPs) - also Fachleute aus verschiedenen Disziplinen, Berufen und Institutionen - bei ihrem Bemühen, in ihrem Umfeld gegen Ursachen und Erscheinungsformen von Polarisierung und Radikalisierung vorzugehen zu unterstützen. Hierfür gilt es die Zusammenarbeit mit anderen lokalen Interessengruppen zu stärken. Ein langfristiges Ziel des Projekts CHAMPIONS ist es dieses Pilotmodell auf andere Gemeinden oder Communities in der gesamten EU zu übertragen, indem den FLPs ermöglicht wird, selbst Roundtables zu konzipieren und durchzuführen. Dieses Handbuch gibt einen Überblick über die verschiedenen Phasen zur inhaltlichen und praktischen Vorbereitung der Roundtables innerhalb der eigenen Gemeinde oder Community. Bei der Umsetzung der Roundtables ist zu beachten, dass die jeweiligen regionalen und nationalen Gegebenheiten sehr unterschiedlich sein können. Daher kann dieses Handbuch nur als Orientierung und Modell dienen, nicht aber als Einzelanleitung für jede Region oder jedes Land. Dies ist jedoch auch nicht das Ziel der Roundtables, da sie auf die jeweiligen FLPs vor Ort zugeschnitten sein sollen. Ein Leitfaden zu organisatorischen Fragen im Zusammenhang mit dem Prozess der Organisation der Roundtables ist in einem separaten Dokument mit dem Titel "*Praktisches Handbuch zur Organisation der CHAMPIONS Roundtables*" enthalten.

1.2 Worum geht es im CHAMPIONS-Projekt?

Das Projekt [CHAMPIONS](#) zielt darauf ab, FLPs einer Community aus verschiedenen Disziplinen, Berufen und Institutionen sowie anderen Interessengruppen in die Lage zu versetzen, gemeinsam effektive Erkennungs- und Reaktionslösungen zu entwickeln, um Polarisierung entgegenzuwirken, Widerstandsfähigkeit aufzubauen und gefährdete Gruppen in ihren lokalen Gemeinschaften zu schützen. Das Projekt unterstützt FLPs auf zwei Arten. Die zentrale Aufgabe von CHAMPIONS ist die Einrichtung ständiger sogenannter Offline-Arbeitsgruppen - die CHAMPIONS Roundtables. Diese stellen eine Plattform zur Diskussion von Fragen im Zusammenhang mit Polarisierung dar, bieten Schulungen zur Entwicklung von Umgangs- und Lösungsstrategien an und unterstützen die FLPs bei der Umsetzung von Kooperationsmaßnahmen zum effektiven Umgang mit Polarisierung und Radikalisierung in der jeweiligen Gemeinde. Außerdem werden die Roundtables durch eine Online-Plattform unterstützt, die während des Projekts geschaffen wird und drei zentrale Instrumente kombiniert:

- Eine Zusammenstellung von Instrumenten und Diensten, die im Rahmen anderer EU-finanzierter Projekte entwickelt wurden, die es den FLPs ermöglichen, die Aufmerksamkeit auf zentrale Schwerpunktthemen zu lenken, die in ihrer Gemeinde behandelt werden sollen (z.B. Social Media Monitoring-Tools);
- **Arena** ist ein Kommunikations- und Kooperationsmechanismus, der einen sofortigen Informationsaustausch entweder privat, zwischen kooperierenden FLPs oder öffentlich durch den Austausch bewährter Verfahren und die Hervorhebung von Stärken/Schwächen bestimmter Maßnahmen ermöglicht;
- **Training Yard** ist ein Ressourcenzentrum für den Aufbau von Kapazitäten, mit dem FLPs entweder einzeln oder als Gruppe zusammenarbeiten können. Der Training Yard beinhaltet Lernmaterialien, Video-Tutorials, Good Practice Guidelines / Handbücher und

Simulationsübungen anhand von Fallstudien, die im Rahmen der Projektmaßnahme entwickelt wurden.

Neben den Roundtables für die FLPs engagiert sich CHAMPIONS auch für die breite Öffentlichkeit durch sogenannte 'Awareness-Raising Events'.

Das Projekt findet als Pilotprojekt in ausgewählten Gemeinden in Rumänien, Ungarn, Polen und Deutschland statt, soll aber auf andere Gemeinden in der gesamten EU übertragen werden.

2. Das Konzept der Roundtables

2.1 Was sind Roundtables und wofür sind sie gut?

Im Rahmen des CHAMPIONS-Projektes findet eine Reihe von Roundtables in vorab ausgewählten Gemeinden in Rumänien, Ungarn, Polen und Deutschland statt, um eine Plattform für die Zusammenarbeit zwischen mehreren Akteur*innen vor Ort zu schaffen. Die Roundtables sind auf die Bedürfnisse der lokalen Interessengruppen zugeschnitten und bauen auf den Erkenntnissen aus den projektinternen Forschungen zu den Bedarfen der FLPs auf. Die Roundtables basieren auf bereits identifizierte Fragen zu Erscheinungsformen Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit in der jeweiligen Gemeinde und zielen auf die Entwicklung gemeinsamer Erkennungs- und Umgangsstrategien.

Die Roundtables sind als Schlüsselkomponente zur Zusammenarbeit mehrerer Akteur*innen auf lokaler Ebene konzipiert, da sie Vertreter*innen verschiedener Gruppen zusammenbringen und ihnen eine strukturierte Plattform bieten, um sich auszutauschen und gemeinsam Lösungen zu entwickeln.

2.1.1.1 Ziele der Roundtables

- Bringen Sie lokale Interessenvertreter*innen zusammen;
- Bereitstellung eines sicheren Raums / einer sicheren Plattform für die strukturierte Zusammenarbeit (Diskussion, Erfahrungsaustausch, Konzeption von Umgangs- und Lösungsstrategien, gemeinsame Bearbeitung von Fällen, Erstellung eines Fahrplans, Koordination von Maßnahmen);
- Schaffen Sie ein lokales Netzwerk, stärken Sie die Zusammenarbeit zwischen den Teilnehmer*innen;
- Abbau der persönlichen und institutionellen Hürden der Zusammenarbeit durch Stärkung der persönlichen Bindungen und Sensibilisierung für die Expertise, Aufgaben und Verantwortlichkeiten sowie die Arbeitsweise verschiedener Interessengruppen.

2.2 Definitionen der wichtigsten Begriffe

Während der Durchführung der Roundtables sollten eine Reihe von Schlüsselbegriffen und -konzepten definiert werden und die Definitionen sollten sowohl von den Organisator*innen als auch von den Teilnehmer*innen besprochen und geteilt werden. Dieser Abschnitt des Handbuchs gibt einen Überblick über die Definitionen von Polarisierung, Radikalisierung sowie eine damit zusammenhängende genderspezifische Perspektive auf diese beiden Themen. Es ist jedoch zu

beachten, dass es derzeit keine allgemeingültige Definition der Begriffe "Polarisierung" oder "Radikalisierung" gibt. Tatsächlich werden die Begriffe manchmal sogar austauschbar verwendet. In diesem Zusammenhang kann die Wahl der Terminologien bei Bedarf angepasst werden. Andere Begriffe können auch anhand der wichtigsten Themen, die von den FLPs eingebracht werden, diskutiert werden. Solche anderen Begriffe können sein: Diskriminierung, Hate-speech, Rassismus, gewalttätiger Extremismus, Fremdenfeindlichkeit, etc.

Was ist Polarisierung?

Polarisierung ist ein breiter Begriff, der ein Spektrum verschiedener Einstellungs- und Verhaltensweisen umfasst, beginnend mit stereotypen Vorstellungen bis hin zu Radikalisierung und gewalttätigem Extremismus.¹

Polarisierung ist ein Gedankenkonstrukt, welches auf der Annahme basiert, dass Identitäten von "fremden" oder als "fremd" zugeschriebenen Personengruppen grundlegend "unterschiedlich" seien². Ausgehend von dieser Verallgemeinerung von Menschen, die auf kulturellen, nationalen, ethnischen, religiösen Merkmalen, Alter, Geschlecht, sexueller Orientierung/Identität beruhen, kann sich eine solche Stereotypisierung zu Vorurteilen entwickeln und Gefühle von Angst, Wut, Hass und Abscheu gegenüber bestimmten Gruppen auslösen³ und letztendlich zu Situationen führen, in denen Intoleranz in hate-speech und sogar gewaltvolle Delikte (hate-crime) übergeht.

Im Großen und Ganzen fallen diese unter das Konzept der Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit (GMF). GMF beschreibt die Abwertung und Ausgrenzung von Menschen aufgrund ihrer Zugehörigkeit zu einer sozialen Gruppe oder aufgrund der Kategorisierung von Merkmalen wie Geschlecht, ethnische oder kulturelle Herkunft, Religion, sexuelle Orientierung und Identität, Behinderung, Alter, Arbeitslosigkeit oder Obdachlosigkeit. Dies geschieht in Form von Anti-Geflüchteten-Einstellungen, Rassismus, Antisemitismus, anti-muslimischen Einstellungen, Sexismus und Homophobie sowie Vorurteilen gegenüber anderen identifizierten Gruppen.⁴

Was ist Radikalisierung?

Die Radikalisierung ist die nächste Phase, in der das Individuum extreme Ideologien annimmt, die zu einer erhöhten Bereitschaft führen können, Gewalt für politische Ziele zu dulden oder anzuwenden.⁵ Die Radikalisierung kann in verschiedene Extreme gehen - zum Beispiel Rechtsextremismus, Linksradikalisierung und Islamismus.

Genderspezifische Fragen bei Polarisierung und Radikalisierung

Wie bei der Polarisierung stellt auch bei der Radikalisierung und dem gewalttätigen Extremismus das Syndrom der Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit ein wichtiger Faktor dar. Darüber hinaus wurde festgestellt, dass Fragen zu Geschlechterrollen innerhalb von GMF sowohl innerhalb von

¹ Katz, D., & Braly, K. W. (1935). Rassistische Vorurteile und rassistische Stereotypen. *Das Journal of Abnormal and Social (Journal für abnormale und soziale Aspekte)* Psychologie, 30(2), 175-193; McGarty, C., Yzerbyt, V. Y., & Spears, R. (Hrsg.). (2002). *Stereotypen als Erklärung: Die Bildung von sinnvollen Überzeugungen über soziale Gruppen*. New York, NY, US: Cambridge University Press.

² Lenos, S. Keltjes, M. (2017). Ex-post-Papier: RAN POL und EDU Treffen zum Thema "Polarisationsmanagement".

³ Allport, G. W. (1954). *Die Art der Vorurteile*. Oxford, England: Addison-Wesley.

⁴ Zick, A., Küpper, B., Hövermann, A. (2011). Die Abwertung der Anderen. Eine europäische Zustandsbeschreibung zu Intoleranz, Vorurteilen und Diskriminierung. Hrsg. Friedrich-Ebert-Stiftung. [engl. erschienen unter: Intolerance, prejudice, and discrimination. An European report., p. 13.

⁵ UNODC (Juli 2018) "Radikalisierung und gewalttätiger Extremismus" verfügbar unter <https://www.unodc.org/e4j/en/terrorism/module-2/key-issues/radicalization-violent-extremism.html>

Polarisierungsprozessen als auch in Radikalisierungsprozessen eine herausragende Rolle spielen⁶⁷. Extremistische Gruppen und Bewegungen über alle Fraktionen hinweg, in mehr oder weniger ausgeprägter und bewusster Weise, folgen geschlechtsspezifischen Ideologien und Strategien - und junge Männer und Frauen beteiligen sich an extremistischen Gruppen auf geschlechtsspezifische Art und Weise. Sexismus, Homophobie und Vorstellungen über den Unterschied und die Ungleichheit von Frauen und Männern sind daher ein zentraler Aspekt im Rechtsextremismus und im religiös begründeten Extremismus.

Es ist von zentraler Bedeutung zu erkennen, dass die Genderperspektive im Extremismus und in der Prävention nicht auf die bloße Untersuchung von "Frauen (im Extremismus)" beschränkt sein sollte. Denn auch Konzepte von Männlichkeit werden mithilfe der Genderperspektive beleuchtet. Die grundlegenden Gedanken und Gefühle junger Menschen, ein "wahrer Mann" oder eine "gute Frau" zu sein, sind Teil ihrer Motivation, in gewalttätige extremistische Milieus einzutreten. Tatsächlich gibt es kaum gewalttätige extremistische Straftäter*innen, männlich oder weiblich, die auf persönlicher Ebene keinen hoch konflikthaften Umgang mit geschlechtsspezifischen Fragen zu Männlichkeit, Weiblichkeit, Ausgrenzung, intensive Ängste und Ekel vor sexuell unterschiedlichen Lebensstilen haben; und wiederum gibt es zahlreiche Betroffenen Gruppen im Bereich extremistischer Gewalttaten, die diskriminiert werden, da sie bestimmte de-legitimierte Formen der Sexualität und Konzepte von Geschlechteridentität beanspruchen.

Im Hinblick auf Präventions- und Interventionsstrategien haben sich Methoden, die Fragen von Geschlecht und Sexualität aufwerfen, bei Jugendlichen im Rahmen von Präventivmaßnahmen oft unmittelbar als effektiver erwiesen als die Konzentration auf Ideologie oder religiösen Glauben.

3. Führe deine Nachforschungen durch!

Bevor mit der Organisation der Roundtables begonnen wird, sollte eine erste Forschungsphase durchgeführt werden, um Folgendes zu erreichen

- Zuordnung der relevanten Teilnehmer*innen in der ausgewählten Gemeinde oder Community - Interessengruppen, FLPs, Institutionen, Initiativen und Organisationen;
- Verstehen Sie den lokalen Kontext, die spezifischen Herausforderungen in der Gemeinde oder Community;
- Verschaffen Sie sich einen Überblick über die Vorteile einer solchen Zusammenarbeit für die Teilnehmer*innen.

Diese Phase des Prozesses ermöglicht es den Organisator*innen, die lokalen Bedürfnisse und Umstände zu verstehen und die Ziele der Roundtables anzupassen, so dass der Schwerpunkt der Roundtables auf den Fragen und Herausforderungen auf lokaler Ebene liegt, die die Interessengruppen selbst identifiziert haben und für die sie an gemeinsamen Lösungen arbeiten möchten. Auf diese Weise vermittelt die Forschungsphase den Organisator*innen das Hintergrundwissen, das sie benötigen, um die Roundtables erfolgreich zu gestalten. Es ist jedoch wichtig zu beachten, dass das Ziel der Forschungsphase nicht darin besteht, dass die Organisator*innen die Agenda vorab festlegen.

⁶ Baer, S., Kossack, O., Posselius, A. (2017). Geschlecht könnte der Schlüssel sein. Gender-reflektierende Ansätze und Leitlinien zur Prävention und Intervention im Rechtsextremismus in Europa. In: Geschlechter- und Rechtsextreme Politik in Europa, herausgegeben von Köttig, M., Bitzan, R., Petö, A., S. 351-368.

⁷ Baer, S. & Weilnböck, H (2016). Männer haben auch Geschlecht! Rede zur OSZE-Konferenz 2016 in Berlin. Auf: <http://cultures-interactive.de/de/fachartikel.html>.

3.1 Stakeholder-Mapping, Auswahl der Beteiligten

Die erste Forschungsphase sollte darauf abzielen, bestimmte Interessengruppen, Einzelpersonen, Institutionen, Initiativen und Organisationen zu identifizieren, die an der Teilnahme am Roundtable-Prozess interessiert sein könnten. Die Teilnehmer*innen der Roundtables sollten sich an **Praktiker*innen** richten: **Polizei, Lehrer*innen, Sozialarbeiter*innen, Berater*innen, Akteur*innen des Gemeinwesens, NGOs/CSOs, die mit gefährdeten Gruppen aus verschiedenen Disziplinen, Berufen und Institutionen zusammenarbeiten**. Ausgerichtet auf das Kernkonzept der Förderung der Zusammenarbeit und der Stärkung lokaler Netzwerke können die Teilnehmer*innen auch **Regierungsmitglieder, politische Entscheidungsträger*innen sowie nicht-traditionelle FLPs** sein. Die lokalen Partner*innen sind die erfahrensten der Bedürfnisse und Möglichkeiten vor Ort, und die Roundtables sollen so konzipiert sein, dass diese Erfahrungen im Mittelpunkt stehen. Die Ziele und Vorgaben der Roundtables für bestimmte Interessengruppen sollten folgendermaßen bewertet werden:

- ob ihre Arbeit auf die spezifische Zielgruppe bezogen ist. Sie sollten in direktem Kontakt mit Mitgliedern ihrer Gemeinschaft, Personen, die an Präventionsmaßnahmen beteiligt sind, und jungen Menschen, die anfällig für Radikalisierung sind, stehen;
- ob ihr Arbeitsbereich im Ort angesiedelt ist. Sie sollten über die kontextuellen Gegebenheiten in der jeweiligen Gemeinschaft Bescheid wissen und aktiv mit Mitgliedern dieser Gemeinschaft zusammenarbeiten;
- ob sie zuvor an Initiativen zur Präventionsarbeit oder ähnlichen Projekten beteiligt waren oder sich für die Bekämpfung der Radikalisierung einsetzen. Es sollte nicht unbedingt eine Voraussetzung sein, an ähnlichen Projekten im Zusammenhang mit Radikalisierungsprävention gearbeitet zu haben, aber es ist von größter Bedeutung, dass sie an der Teilnahme am Prozess interessiert, motiviert und engagiert sind.

Die Zusammensetzung der Roundtables sollte die Gesellschaft widerspiegeln, die sie repräsentieren, weshalb besonderes Augenmerk auf folgende Punkte gelegt werden sollte

- Einschließlich Vertreter*innen der jüngeren Generationen;
- Einschließlich Vertreter*innen von Randgruppen und Minderheiten;
- Sicherstellung des Geschlechtergleichgewichts;
- Einbeziehung von Vertreter*innen verschiedener Berufe, Disziplinen und Interessengruppen, um verschiedene Aspekte in die Diskussion einzubeziehen.

Schließlich sollte im Voraus die mögliche Dynamik zwischen den Teilnehmer*innen berücksichtigt werden, um eine vielfältige, lebendige und fruchtbare Diskussion und Zusammenarbeit zu gewährleisten.

3.2 Was passiert in der Community? - Problemaufriss

Die zentrale Überlegung, bevor der Prozess der Organisation des Roundtables beginnt, besteht darin, die Umstände zu verstehen, unter denen die Roundtables stattfinden sollen. Hierfür sollte man sich folgende Fragen stellen:

- Wie manifestiert sich Polarisierung und Radikalisierung in der Community / dem Ort der Roundtables?
- Welche sind in dieser Hinsicht die dringlichsten Themen?
- Was sind die treibenden Kräfte hinter diesen Phänomenen?
- Was sind die spezifischen Merkmale dieser Ortschaft/Community, die polarisierende und radikalisierte Faktoren/Phänomene vorantreibt?

Daher **sollte der Problemaufriss im Zusammenhang mit Polarisierung und Radikalisierung in der jeweiligen Region und Gemeinde der erste Schritt des Prozesses sein**. Ohne ein klares Verständnis der lokalen Gegebenheiten und Kontexten sind die Roundtables nicht in der Lage, die spezifischen Bedürfnisse der Gemeinschaft / Community zu berücksichtigen.

3.3 Zuordnung der Erwartungen

Ein weiteres wichtiges Element das es zu berücksichtigen gilt, ist, inwieweit die Roundtables den Teilnehmer*innen von Nutzen sind. Während sich der Nutzen für die Gemeinschaft als Ganzes leicht definieren lässt, kann es für die Teilnehmer*innen etwas schwieriger sein, den Vorteil ihrer Teilnahme zu erkennen und einen erheblichen Teil ihrer Zeit, Energie und Ressourcen darauf zu verwenden, Umgangs- und Lösungsstrategien zu Problemen im Zusammenhang mit Polarisierung und Radikalisierung zu entwickeln. Aus diesem Grund müssen bei der Gestaltung der Roundtables **die Bedürfnisse der Teilnehmer*innen berücksichtigt werden**. Es ist von großer Bedeutung, dass die Teilnehmer*innen nicht nur mit ihrem eigenen Input dazu beitragen, sondern auch **Wissen erwerben und Fähigkeiten entwickeln, die für sie in ihrem eigenen Beruf**, in ihrer täglichen Arbeit **nützlich sind**. Darüber hinaus **sollte die Zusammenarbeit zwischen den Teilnehmer*innen aus verschiedenen Berufen und Institutionen für die beteiligten Parteien** über den Rahmen dieses Roundtables hinaus **von Nutzen sein und** auf die Möglichkeit der Zusammenarbeit auch in anderen Fragen hinweisen. Um dies zu erreichen, soll unter den potenziellen Teilnehmer*innen eine Erwartungsanalyse durchgeführt werden, um ein besseres Verständnis ihrer Bedürfnisse zu erhalten.

4. Konzeption von Roundtables

4.1 Festlegung der Ziele

Nach der Durchführung der ersten Forschungsphase sollten die **spezifischen Ziele der Roundtables** aus Sicht der Organisator*innen festgelegt werden. Es gibt bestimmte Aspekte, die bei der Festlegung der Ziele der Roundtables berücksichtigt werden sollten, wie z.B.:

- Passen Sie die Ziele und Vorgaben der Roundtables an die jeweiligen Rahmenbedingungen und lokalen Bedürfnisse an;
- Berücksichtigen Sie die Erwartungen der potenziellen Teilnehmer*innen;
- Denken Sie an die Möglichkeiten solcher Roundtables und bleiben Sie realistisch, wenn die Ziele formuliert sind;
- Identifizieren Sie Schwerpunkte, Hauptthemen und Herausforderungen;
- Bleiben Sie offen für Änderungen der Ziele, da diese während des Prozesses möglicherweise angepasst werden müssen.

Einige vorgegebene Ziele des Prozesses können Folgende sein

- Starten Sie einen offenen und konstruktiven Dialogprozess zwischen den Akteur*innen aus verschiedenen Disziplinen, Berufen, Institutionen und Organisationen zu den Themen Polarisierung und Radikalisierung;
- Professionelle Wahrnehmung und Bewertung der lokalen Kontexte und Vorfälle von Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit, Polarisierung und Rechtsextremismus in der Gemeinschaft;
- Gemeinsam die wichtigsten Themen und Herausforderungen in der jeweiligen Community / Gemeinde darstellen;
- Erkennen Sie Ressourcen, Potenziale und Grenzen der eigenen Arbeit und der Arbeit in der Community;

- Entwicklung, Umsetzung und Bewertung systematischer Schritte und Aktionspläne zur Intervention und Prävention von Phänomenen Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit, Polarisierung und Rechtsextremismus;
- Stärkung der Fähigkeiten und Kapazitäten der FLPs und Förderung der Vernetzung in der Community;
- Sicherstellung der langfristigen Kontinuität und Nachhaltigkeit der Zusammenarbeit.

4.2 Struktur und Ablauf der Roundtables - Ein Vorschlag

Ein im Voraus geplanter Ablauf der Roundtables, bei denen jede Sitzung ein eigenes Thema hat, ist unerlässlich. Der folgende Interventionsplan ist prozess- und praxisorientiert gestaltet und kann an den spezifischen Kontexten angepasst werden. Der Plan ist in fünf Phasen unterteilt, die jeweils wichtige Aspekte einer Intervention darstellen. Diese Phasen stellen keine universellen Werkzeuge, Methoden und Aktivitäten für alle FLPs dar. Vielmehr sind sie als strategische Elemente eines offenen Prozesses zu verstehen. In jeder Phase entwickeln die FLPs ihre eigenen Verfahren im Sinne dieser Elemente. In der Praxis können sich diese Phasen überschneiden, und es ist auch möglich oder manchmal sogar notwendig, zurückzukehren und die vorherigen Schritte zu wiederholen.

Modul 1: "Allgemeine Beobachtung".

Das erste Modul der 5-stufigen Trainingsreihe beschäftigt sich mit der Wahrnehmung und Bewertung von herausfordernden Situationen und Erscheinungsformen Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit und Rechtsextremismus im Arbeitsumfeld und in der Community der Teilnehmer*innen. Ziel dieses Moduls ist es, **ein klares und operatives Verständnis der wichtigsten konzeptionellen Rahmenbedingungen, der Charakteristika der Phänomene und der Probleme**, mit denen die teilnehmenden FLPs konfrontiert sind, zu schaffen. Dieses Bewusstsein ist die Voraussetzung, um systematisch präventiv handeln zu können. Hier lernen die Teilnehmer*innen Symbole, Codes, Musikgruppen und die vielfältigen (jugendkulturellen) Erscheinungsformen rechtsextremer Gruppierungen kennen. Ein Aspekt dieses Moduls kann die Klärung der Bedeutung von Geschlecht und Geschlechterrollen in rechtsextremen Szenen und innerhalb des Radikalisierungsprozesses sein. Es ermöglicht den Wissenstransfer über den Rechtsextremismus und verschiedene Phänomene Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit (Antisemitismus, Rassismus, Homophobie, Sexismus, Islamfeindlichkeit, Antiziganismus).

Dieses erste Modul bietet auch die Möglichkeit, **sich einen Eindruck davon zu verschaffen, inwieweit die FLPs in ihrem Arbeitsbereich Erfahrungen mit Rechtsextremismus und Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit gemacht haben** und wie sensibilisiert sie dafür sind. Darüber hinaus können sich die Teilnehmer*innen untereinander über ihre Erfahrungen austauschen und voneinander lernen. Schließlich sollten in diesem Modul auch die **Grundsätze der Zusammenarbeit** festgelegt werden. Dazu bietet das Kapitel Verhaltenskodex und ethische Richtlinien in diesem Handbuch dem Leser die notwendige Unterstützung, um diese Grundsätze festzulegen.

Modul 2: "Situationsanalyse".

Das zweite Modul befasst sich mit den verschiedenen Aspekten einer lokalen Situationsanalyse, die auf konkreten Fällen, der Kommune und der Arbeitsumgebung der FLPs basiert. Diese Analyse beinhaltet **eine Bewertung von Faktoren, die zur Radikalisierung beitragen können**, wie z.B. biographische und geschlechtsspezifische Aspekte, Peer-groups und familiäre Aspekte sowie spezifische regionale Besonderheiten oder die An-/Abwesenheit und Wirkung von rechtsextremen Gruppen. Dieses Modul vermittelt **Hintergrundwissen zu all diesen Faktoren**, um präventiv gegen die

Übernahme von Einstellungen und Verhaltensweisen von Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit und Rechtsextremismus vorzugehen. Es gilt auch anhand von konkreten Fällen genauer zu beleuchten, **inwieweit bestimmte Personen bereits Positionen von Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit oder Rechtsextremismus eingenommen haben** - oder sogar in die jeweilige Szene eingetreten sind.

Durch die Bereitstellung **konkreter Arbeitsblätter und Vorträge** zur Beurteilung von Problemen und Herausforderungen ihrer Arbeitssituation werden die FLPs mit Kommunikationstechniken wie dem narrativen Ansatz, Sozialraumanalysen sowie allgemeinen und geschlechtsspezifischen Faktoren der Radikalisierung vertraut gemacht. Darüber hinaus ermöglicht dieses Modul den Teilnehmer*innen, **maßgeschneiderte Strategien für ihren eigenen Arbeitskontext zu entwickeln und die potenziellen Partner*innen, die an den Aktivitäten beteiligt sein könnten zu identifizieren** und sich der Möglichkeiten und Grenzen in ihrem Team, ihrer Organisation und der Kommune bewusst zu werden. Dieses Modul kann verwendet werden, um **die Arbeitskontexte und die unterschiedlichen Rollen der Teilnehmer*innen** und Interessenvertreter*innen in der Community **zu klären**. Mögliche Überschneidungspunkte sowie Unterschiede der verschiedenen Arbeitskontexte und kommunalen Strukturen können diskutiert werden.

Modul 3: "Building a team".

Das dritte Modul konzentriert sich auf den **Aufbau eines Teams und Netzwerkes, das für eine verantwortungsbewusste und professionelle Umsetzung der nach der Situationsanalyse als notwendig erachteten Interventionsmaßnahmen erforderlich ist**. Diese Trainingseinheit liefert den Teilnehmer*innen wichtige Leitfragen, die vor der Durchführung einer Intervention gestellt werden sollten:

- Wo erhalte ich weitere Informationen oder Unterstützung?
- Wer in der Region oder Gemeinde arbeitet bereits präventiv gegen Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit und Rechtsextremismus?
- Wer sollte an Bord sein, um Synergien zu schaffen und Ressourcen zu bündeln?
- Gibt es eine nationale Plattform für Diskussion, professionelle Beratung und Coaching?

In diesem Modul geht es um die **Netzwerkanalyse** und die Identifizierung verschiedenen Akteur*innen und Ansätzen der Prävention auf Gemeinde-, Landes-, Bundes- und EU-Ebene. Hier können die Teilnehmer*innen mögliche Netzwerke in direktem Zusammenhang mit den Fällen diskutieren, an denen sie bereits in den vorangegangenen Schritten gearbeitet haben. Darüber hinaus erhalten die FLPs Ratschläge, wie sie **kollegiale Beratung und Mentoring** in ihren Teams durchführen können.

Modul 4: "Aktivitäten planen".

Während die ersten drei Module eine Bestandsaufnahme der notwendigen Voraussetzungen für eine gezielte Intervention beinhalteten, geht es im vierten Modul um die **Vorbereitung und Planung konkreter Aktivitäten und Maßnahmen sowie nützlicher Werkzeuge für die (Selbst-) Evaluation**. Ausgehend von dem Grundsatz, dass Prävention und Intervention Teil einer umfassenden lokalen Strategie zum Umgang mit Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit und Rechtsextremismus sein müssen, arbeiten die Teilnehmer*innen zusammen und entwickeln individuelle und abgestimmte Maßnahmen zur Bewältigung der aktuellen Herausforderungen, denen sie in ihrer Kommune und/oder ihrem Arbeitsumfeld gegenüberstehen. Zu diesem Zweck werden in diesem Modul **die verschiedenen Handlungsfelder der primären, sekundären und tertiären Prävention** vorgestellt und diskutiert. Auch hier wird die Notwendigkeit betont, Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit und Rechtsextremismus auf kognitiver Ebene sowie deren soziale und emotionale Aspekte anzusprechen.

Darüber hinaus stellt das vierte Modul **Methoden und Leitfragen für Verfahren**

der kollegialen Beratung/Selbstevaluationen der Interventionen vor, einschließlich der Festlegung von Zielen und der Definition konkreter Indikatoren zur Beurteilung, ob diese erreicht wurden.

Schließlich wird in diesem Modul diskutiert und geklärt, was **das spezifische Mandat jeder Organisation und jedes lokalen Partners** ist und was sie innerhalb eines lokalen Aktionsplans zur Verhinderung von Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit und Rechtsextremismus beitragen können. Darüber hinaus informiert dieses Modul die Teilnehmer*innen über den rechtlichen Kontext und die rechtliche Möglichkeit der Intervention.

Modul 5: "Umsetzung von Maßnahmen".

Im fünften Modul lernen die FLPs **niederschwellige und praxisorientierte Präventionsmethoden** kennen **und wie man sie anwenden kann**. Unter professioneller Anleitung, immersiv und praxisnah nehmen die Teilnehmer*innen an Aktivitäten teil, die sie später selbst in ihrer täglichen Praxis umsetzen können. Je nach Interesse der Teilnehmer*innen und Spezialisierung der Teamer*innen kann dieses Modul Elemente von **Anti-Bias und intersektionalen Ansätzen, Menschenrechtsbildung** durch Jugendkulturen, **Anti-Gewalt- und Konfliktmediation** oder die **pädagogische und präventive Anwendung des narrativen Ansatzes** beinhalten. Diese pädagogischen Maßnahmen unterstützen die FLPs darin, junge Menschen zu stärken, zu inspirieren und zu qualifizieren, ihre demokratischen und menschenrechtlichen Werte zu stärken. Die Einführung und Skalierung dieser Methoden kann auch **die Selbstreflexionsprozesse** unter den FLPs **verbessern**, da diese Methoden eine persönliche Herausforderung darstellen können - und der berufliche Habitus der FLPs ist der Schlüssel zu effektiver Präventionsarbeit.

Auf einer anderen Ebene bietet dieses Modul auch einen Raum für FLPs, **ihre Erfahrungen mit der Umsetzung von Präventionsmaßnahmen**, die für sie (nicht) gut funktioniert haben, **auszutauschen und zu diskutieren** und spezifische Vorfälle von Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit und Rechtsextremismus in ihren Arbeitskontexten und Gemeinschaften zu behandeln. So können die FLPs voneinander lernen und sich stärken und erhalten die Möglichkeit, ihre eigenen Praktiken in der Kommune zu verbreiten, was auch zu ihrer Arbeitszufriedenheit und Selbstwirksamkeit beitragen kann. Schließlich sollte dieses Modul auch die Bedingungen für die Aufrechterhaltung der kollaborativen Plattform und der durch das Projekt eingeleiteten Aktivitäten umfassen.

4.3 Agenda-Layout für den ersten Roundtable - Ein Beispiel

Nachfolgend ist eine erste Sitzung der Roundtables geplant. Diese kann angepasst und an die Bedürfnisse des Benutzenden angepasst werden.

Modul 1: Beobachtung

Tag 1:

Zeit	Aktivität	Ziel
60 Minuten	Einführung und gegenseitiges Kennenlernen - Einführungsrunde - Erwartungsabfrage der Teilnehmer*innen - eine kurze Einführung in die Tagesordnung des ersten Roundtables	Lernen Sie die Teilnehmer*innen, ihre Motivationen und Erwartungen kennen. Kurzer Überblick über das erste Roundtable-Programm
30 Minuten	Einführung der Organisation/Institution, die die Roundtables durchführt und die Gesamtstruktur der	Informieren der Teilnehmer*innen über die Arbeit der Organisation und



	Roundtables	Einbezug der Teilnehmer*innen in den weiteren Arbeitsplan.
15 Minuten	PAUSE	
75 Minuten	<p>Erste thematische Einführung zu den Themen "Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit, Rechtsextremismus, Rechtspopulismus".</p> <p>Kann in zwei Vorgänge unterteilt werden:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.) Interaktive Runde mit den Teilnehmer*innen: Gemeinsames Brainstorming über die Begriffe Rechtsextremismus, Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit und Rechtspopulismus'. Die Teamer*innen können Impulsfragen stellen wie: "Was ist Rechtsextremismus, Faschismus etc. für dich? Die Antworten sollten auf einem leeren Flipchart gesammelt werden, nicht im Detail diskutiert, sondern nur Verständnisfragen klären. 2.) Beitrag des Teamenden zur Nutzung und Bedeutung der Konzepte und aktuellen lokalen und nationalen Entwicklungen von Rechtsextremismus und Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit, z.B. PowerPoint-Präsentation. 	Erweiterung der Kompetenzen und Kenntnisse der Teilnehmer*innen
60 Minuten	MITTAGSPAUSE	
90 Minuten	<p>Gallery Walk</p> <p>Darlegung von Bildern wie im Anhang des Dokuments beschrieben (Schwerpunkt auf rechtsextreme Erscheinungsformen). Wenn nötig, nimm religiös begründeten Extremismus als Thema auf.</p>	Bewertung und Erweiterung des Wissens der Gruppe über die Phänomene des Rechtsextremismus und der Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit.
15 Minuten	PAUSE	
75 Minuten	<p>"Mit Rechten und Gesetzen gegen Rechtsextremismus"</p> <p>Aufgeteilt in zwei Sitzungen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.) PowerPoint-Präsentation zu den legislativen Folgen des Rechtsextremismus 2.) Fishbowl-Diskussion über Möglichkeiten und Grenzen der pädagogischen Arbeit <p>Stellen Sie drei Stühle in der Mitte auf. Eine der drei Personen übernimmt die Moderation und leitet eine Diskussion ein. Die Moderation sollte in der ersten Runde provozieren und kann immer wieder in die Diskussion gehen, um das Thema zu schärfen oder bei Bedarf die Perspektive zu wechseln.</p>	<p>Stärkung der Gesetzgebungskompetenz</p> <p>Anregung der pädagogischen Reflexion</p>
30	Bewertung des Tages	Feedback erhalten

Minuten		
----------------	--	--

Tag 2

Zeit	Aktivität	Ziel
30 Minuten	Begrüßung der Teilnehmer*innen + offene Fragen/Gedanken zum Vortag	Einen Eindruck davon gewinnen, wie es der Gruppe an diesem Tag geht.
60 Minuten	"Speed Dating": Rechte Slogans (wie im Methodenkapitel erläutert)	Darstellung verschiedener Ebenen von Rechtsextremismus und gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit Testen Sie mögliche Reaktionen und Diskussionsmethoden und lernen Sie, sich selbst zu beurteilen.
15 Minuten	PAUSE	
75 Minuten	Thematischer Vortrag über Rechtsextremismus und gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit in der jeweiligen Region, in der die Roundtables stattfinden. Mit anschließendem Austausch.	Erweiterung der Kompetenzen
60 Minuten	MITTAGSPAUSE	
105 Minuten	Rollenspiel: "Wie würdest du reagieren?" Üben einer Haltung im Umgang mit Rechtsextremismus und Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit - Sammeln von Themen und Situationen gemeinsam mit Teilnehmer*innen - Wählen Sie 2 oder 3 dieser Situationen (abhängig von der Größe der Gruppe). - Teilen Sie die Gruppe in 2-3 kleine Gruppen auf. - Die Teilnehmer*innen sollten die Situation in den Gruppen vorbereiten und ausspielen. - anschließend Gruppenreflexion in der Großgruppe	Stärkung von Haltung und Belastbarkeit und Üben von Handlungsstrategien
15 Minuten	PAUSE	
60 Minuten	Präventionsarbeit in der jeweiligen Region, in der die Roundtables stattfinden. Austausch in kleinen Gruppen und Input von Workshop-Moderator*innen nach Bedarf	Kennenlernen bereits bestehender Netzwerke in der Region
30 Minuten	Auswertung des ersten Moduls, Informationen zum nächsten Modul und Verabschiedungen	Feedback erhalten Information der Teilnehmer*innen über das nächste Modul (Zeit, Ort)

5. Moderation

Die Moderation von Diskussionen und Aktivitäten ist von entscheidender Bedeutung für die Durchführung erfolgreicher Roundtables. Der*die Moderator*in muss sicherstellen, dass die Veranstaltung reibungslos und konstruktiv verläuft, die erwarteten Ergebnisse liefert und die Teilnehmer*innen sich befähigt und geschätzt fühlen. Nachfolgend finden Sie eine Liste von Empfehlungen, die bei der Vorbereitung der Moderation der Roundtables berücksichtigt werden sollten.

Vor dem Roundtable ist es sinnvoll, Folgendes zu tun

- Überlegen Sie, was Sie mit der Sitzung erreichen möchten; welche Lernziele es zu erreichen gilt; was die Sitzung erfolgreich machen würde und welche Ergebnisse Sie erwarten;
- Überlegen und planen Sie den Verlauf der Diskussion und die möglichen Wendepunkte, damit Sie einen Überblick darüber haben, was während der Sitzung passieren kann;
- Finden Sie im Voraus Möglichkeiten, das Gespräch in die gewünschte Richtung zu lenken;

Am Runden Tisch sollte der*die Moderator*in

- die Teilnehmer*innen begrüßen. Führen Sie eine Runde von Einführungen durch und beschreiben Sie zu Beginn der Sitzung die wichtigsten zu diskutierenden Punkte;
- Ziel ist es, ein gemeinsames Verständnis und eine gemeinsame Akzeptanz der Regeln und Rahmenbedingungen des Roundtables mit Zustimmung und aktiver Beteiligung der beteiligten Parteien zu erreichen (z.B. maximale Länge der Erklärungen, ethische Leitlinien, Beiträge in der Reihenfolge der Anfrage);
- Stellen Sie sicher, dass die Diskussion zu jeder Zeit produktiv und respektvoll bleibt und alle Teilnehmer*innen gleichermaßen teilhaben können;
- Stellen Sie sicher, dass die Teilnehmer*innen in der Reihenfolge sprechen, in der sie den*die Moderator*in benachrichtigt haben;
- Stellen Sie sicher, dass diejenigen, die in geringerem Maße zur Diskussion beitragen, angesprochen werden;
- Bewegen Sie die Diskussion vorwärts, wenn sie angespannt wird oder wenn mehrere Teilnehmer*innen ein bestimmtes Thema übernehmen;
- Stellen Sie sicher, dass alle wichtigen Aspekte des Themas einbezogen werden und gegebenenfalls die Diskussion durch spezifische und fokussierte Fragen geleitet wird;
- Achten Sie auf den Zeitrahmen;
- Vereinbaren Sie Pausen zwischen den Sitzungen: ca. 15-20 Minuten alle zwei Stunden;
- Achten Sie auf eine kooperative Atmosphäre und eine lebendige und fruchtbare Diskussion;
- Fassen Sie die Hauptpunkte der Diskussion zusammen, stellen Sie Abschlussfragen, um den Teilnehmer*innen eine abschließende Reflexion und Zusammenfassung zu ermöglichen, und informieren Sie die Teilnehmer*innen am Ende des Roundtables über die Verwendung ihrer Beiträge sowie über die nächsten Schritte im Prozess.

5.1 Methoden der Moderation

Die Methoden der Moderation sollten immer an die Bedürfnisse der Teilnehmer*innen, das zu untersuchende Thema und die spezifischen Gegebenheiten jeder Sitzung angepasst werden. Wenn beispielsweise die Wissens- und Kompetenzbildung im Mittelpunkt steht, können interaktive

Methoden eingesetzt werden. Für eine andere Zielgruppe, mit politischen Entscheidungsträger*innen und anderen hochrangigen Führungskräften von Institutionen und Organisationen, kann es jedoch sinnvoll sein, eine Plenardiskussion zu ermöglichen. Die Anzahl der Teilnehmer*innen an der Sitzung sollte ebenfalls berücksichtigt werden, da bei kleineren Gruppen die Plenarsitzungen ausreichend sein können, bei Gruppen von mehr als 15 Teilnehmer*innen kann es jedoch sinnvoll sein die Teilnehmer*innen in kleinere Gruppen zu unterteilen. Schließlich kann sich auch die Diversifizierung der Methoden der Erleichterung als vorteilhaft erweisen, insbesondere bei Roundtables, die mehr als zwei Stunden dauern. Im Anhang dieses Dokuments sind eine Reihe verschiedener Methoden und Beispiele für Sitzungen enthalten.

6. Verhaltenskodex und ethische Richtlinien - Ein Beispiel dafür

Zu Beginn des Prozesses der Organisation von Roundtables, möglicherweise am ersten Roundtable, kann es sich als nützlich erweisen, ein gemeinsames Regelwerk - einen Verhaltenskodex - festzulegen, an den sich sowohl die Teilnehmer*innen als auch der*die Moderator*in halten. Auch wenn einige dieser Prinzipien selbstverständlich erscheinen mögen, ist es notwendig, diese explizit zu benennen. Es sollte jedoch Raum für die Teilnehmer*innen geben, Feedback zu den vorgegebenen Regeln zu geben, sich mit ihnen auseinanderzusetzen und neue vorzuschlagen. Die Beteiligung der Teilnehmer*innen an der Ausarbeitung des Verhaltenskodexes erhöht ihre Beteiligung an der Entscheidungsfindung auf allen Ebenen, was eine wichtige Voraussetzung für einen erfolgreichen Roundtable-Prozess ist.

Der nachfolgend dargestellte Verhaltenskodex kann als Beispiel für ein auf den Roundtable-Prozess zugeschnittenes Regelwerk dienen. Der Verhaltenskodex enthält Richtlinien und Erwartungen für die Teilnehmer*innen an den Roundtables und den damit verbundenen Aktivitäten. Es wird nicht versucht, eine detaillierte und vollständige Liste zu erstellen, sondern es wird ein Rahmen von Verhaltensstandards festgelegt, die von den Teilnehmer*innen erwartet werden. Die Teilnehmer*innen sollten dringend aufgefordert werden, den Kodex zu lesen und sich mit ihm vertraut zu machen, da es in ihrer Verantwortung liegt, diesen Kodex zu verstehen und einzuhalten.

Der Verhaltenskodex ist allen Teilnehmer*innen zugänglich zu machen.

Professionalität

Jede*r Teilnehmer*in präsentiert sich mit Professionalität bei den Roundtables und den damit verbundenen Aktivitäten. Dazu gehört insbesondere die aktive und konstruktive Beteiligung an den Diskussionen, die verantwortungsbewusste und positive Identifizierung von Themen und Lösungen.

Chatham house rules

Jedem*r Teilnehmer*in steht es frei, die während der Roundtables erhaltenen Informationen zu verwenden, aber die Identität oder Zugehörigkeit des Sprechenden oder eines anderen Teilnehmenden sollte nicht offengelegt werden.

Vertrauen und offene Kommunikation

Jede*r Partner*in führt einen konstruktiven Dialog und gibt und konstruktives und authentisches Feedback, um eine für beide Seiten vorteilhaften Austausch von Informationen, Ideen und Erfahrungen zu ermöglichen. Jede*r Teilnehmer*in erkennt einander und die Arbeit aller an und verhält sich respektvoll.

Transparenz

Jede*r Teilnehmer*in verpflichtet sich zur Einhaltung der Transparenz. Ausnahmen gelten nur für persönliche Angelegenheiten, ausgewählte Fälle in Bezug auf geschützte Informationen und den Schutz der Sicherheit, des Vertrauens und der Integrität der Interessengruppen, wie sie für die ordnungsgemäße Durchführung von Friedensverpflichtungen erforderlich sind. Gesammelte und geteilte Informationen müssen GDPR-konform sein.

Privatsphäre ihrer Kunden/Begünstigten

Jede*r Teilnehmer*in stellt sicher, dass er*sie das Vertrauen nicht missbraucht und die Privatsphäre seiner Kunden/Begünstigten nicht verletzt, indem er persönliche Informationen preisgibt, die im Rahmen seiner Arbeit weitergegeben wurden.

Menschenrechte, Würde und Vielfalt

Jede*r Teilnehmer*in verpflichtet sich zu dem Grundsatz und der Praxis der Förderung der Menschenrechte und respektiert den Wert des Lebens und seiner Vielfalt. Jede*r Teilnehmer*in respektiert die Würde und kulturelle Vielfalt aller Völker und macht keine Diskriminierung aufgrund von Herkunft, Klasse oder Geschlecht oder religiösen, kulturellen oder politischen Überzeugungen. Jede*r Teilnehmer*in widersetzt sich Vorurteilen, Ungerechtigkeit, Unehrllichkeit, Belästigung, Mobbing und/oder Einschüchterung.

No-harm Prinzip

Jede*r Teilnehmer*in stellt sicher, dass bei den Lösungen und Ideen, die während der Roundtables erarbeitet werden, auch die Vermeidung oder Minderung negativer Auswirkungen berücksichtigt wird.

Inklusivität

Jede*r Teilnehmer*in ist bestrebt, in seine Vorschläge und Entwürfe von Tools und Lösungen einbezogen zu werden.

Nachhaltiges Engagement

Jede*r Teilnehmer*in stellt sicher, dass er während des gesamten Projektverlaufs an den Roundtables beteiligt ist. Jede*r Teilnehmer*in ist bestrebt, die Kooperationspraktiken außerhalb des Projekts aufrechtzuerhalten.

Öffentliches Vertrauen - Öffentlicher Dienst

Jede*r Teilnehmer*in trägt die Verantwortung, sich angemessen zu verhalten, um öffentliches Vertrauen zu verdienen und zu halten. Sie werden sicherstellen, dass ihre Kommunikation außerhalb der Roundtables und ihrer Aktivitäten genau, klar und wahrheitsgemäß das Projekt, seine Aufgaben und Aktivitäten darstellen.

Rechtliche Integrität und Verantwortlichkeit

Jede*r Teilnehmer*in erfüllt seine Verpflichtungen aus dem nationalen Recht.

Konflikt- und Streitbeilegung

Für den Fall, dass die Teilnehmer*innen das Gefühl haben, dass ihre Bedürfnisse nicht befriedigt werden oder Konflikte oder Streitigkeiten auftreten können, sollten sie sich an die organisierenden

Partner*innen wenden und zusammenarbeiten, um den Konflikt verantwortungsvoll, ethisch, konstruktiv und professionell anzugehen.

7. Monitoring und Evaluation

Um sicherzustellen, dass die Roundtables den Bedürfnissen und Erwartungen der Teilnehmer*innen entsprechen, wird während jeder Veranstaltung ein Monitoring und Evaluation (M&E) durchgeführt.

Das partizipative M&E soll durchgeführt werden, um zu identifizieren, was funktioniert, was nicht funktioniert und warum, um einen geschlossenen Feedback-Kreislauf zu schaffen und um eine optimale Leistung, optimales Lernen und Übernahme der Ergebnisse und Projektqualität zu gewährleisten. Die partizipative M&E könnte mit verschiedenen Methoden durchgeführt werden. Ein interaktiver Ansatz kann verwendet werden, um die Zufriedenheit der Gruppe mit jeder Sitzung zu bewerten. Es ist jedoch wichtig sicherzustellen, dass es neben den Gruppenübungen auch die Möglichkeit gibt, individuelles und anonymes Feedback zu geben. Dies könnte durch einen Fragebogen erleichtert werden, entweder direkt nach dem Roundtable oder durch eine anschließende Kontaktaufnahme mit den Teilnehmer*innen per E-Mail. Weitere Informationen zu Monitoring und Evaluation finden Sie in einem separaten Dokument mit dem Titel "*Praktisches Handbuch zur Organisation der CHAMPIONS-Roundtables.*"

Anhang

1. Galerie Spaziergang

Ziele	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilisierung für die Vielfalt rechtsextremer Codes, Informationen über aktuelle Akteur*innen und Szenen • Überlegung pädagogischer Handlungsoptionen. • Kennenlernen von Interventionsmöglichkeiten
Anwendung	Diese Methode eignet sich besonders für Modul 1 (Wahrnehmung und Einschätzung von Erscheinungsformen und Äußerungen von Rechtsextremismus und Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit). Sie kann vor einer Input-Präsentation über aktuelle Formen des Rechtsextremismus oder danach platziert werden.
Anforderungen	<p><u>Dauer:</u> 90 Min.</p> <p><u>Material:</u> Bilder von rechtsextremen Codes, von aktuellen rechtsextremen oder rechtspopulistischen Gruppen (deren Slogans, Kleidung etc.). Wenn vorhanden, können auch haptische Dinge verwendet werden (Thor-Steinar Pullover etc.), Flipchart + Marker.</p> <p><u>Vorbereitung:</u> Bilder solcher Codes, Gruppen, Akteur*innen etc. finden (z.B. im Internet) und ausdrucken.</p>
Anweisungen	Verteilen Sie das Bildmaterial auf dem Boden vor den Teilnehmer*innen. Bitten Sie sie, die Bilder in zwei Abschnitte zu unterteilen: 1.) "Was würde ich in der Schule/Jugendclub/anderen Häusern tolerieren?" 2.) "Was würde ich nicht tolerieren?" Danach solltest du die Bilder erklären und mit der ganzen Gruppe diskutieren. Anschließend sollte in der Gruppe die Entwicklung von Interventionsmöglichkeiten diskutiert werden. Visualisiere die Ergebnisse der Diskussion auf einer Flipchart. Mögliche Interventionen können sich um das Leitbild eines Jugendclubs/einer Institution/Organisation, die Hausordnung, Gesetze, die Kommunikation der eigenen Einstellung usw. drehen. Insgesamt können mögliche Interventionen getestet werden und erste Argumentationshilfen ausprobiert werden.
Bemerkungen	Auch dieses Verfahren kann auf vielfältige Weise angewendet werden. Zum Beispiel, um über geschlechtsspezifische Themen oder über jugendkulturelle Angebote zu sprechen. Nur die Bilder und die Fragen müssen an das Thema angepasst werden.

2. Rollenspiel zur Übung des narrativen Ansatzes

Ziele	<ul style="list-style-type: none"> • Kennenlernen und Üben von narrativen Methoden
Anwendung	Diese Methode ist geeignet, nachdem Sie den narrativen Ansatz eingeführt haben (möglich für Modul 2).



Anforderungen	<p><u>Dauer:</u> 90 min für die Aktivität, 60 min Vorbereitungszeit</p> <p><u>Material:</u> Rollenkarten, Flipchart + Marker</p> <p><u>Vorbereitung:</u> Sie sollten Rollenkarten vorbereiten (je nach Gruppengröße: 3 Rollenkarten für die Rolle der "Jugendlichen", 6 Rollenkarten für die Rolle des*der "Lehrer*in/Jugendarbeiter*in".</p> <p>Ein Beispiel für eine Rollenkarte für einen "Jugendlichen" kann sein: männlich, 17 Jahre alt, geht seit 5 Jahren in den Jugendclub. Für das neue Schuljahr musste er die Schule wechseln und versuchen, neue Freunde zu finden. Er hat sich mit einem Jungen aus deiner Klasse angefreundet, der oft gegen den "Islam" und gegen Flüchtlinge demonstriert. Dieser neue Freund trifft sich regelmäßig mit ein paar anderen Jungen aus der Stadt, sie trinken Alkohol, haben Spaß und reden darüber, was man gegen diese vielen Flüchtlinge tun kann, die gerade kommen.</p> <p>Ein Beispiel für eine Rollenkarte für den*die "Lehrer*in/Jugendarbeiter*in" kann sein: Frau, 41 Jahre alt, Sie arbeiten seit 7 Jahren im Jugendclub. Sie kennt diesen Jungen, seit er zum ersten Mal in den Jugendclub kam und hat eine gute Beziehung zu ihm aufgebaut hat. Sie bemerkt, dass er sich seit einigen Wochen verändert hat. Er redet schlecht über Flüchtlinge und beleidigt die muslimischen Jungen im Jugendclub.</p> <p>Du kannst zwischen verschiedenen Einrichtungen wählen, z.B. Schule/Jugendclub etc.</p>
Anweisungen	<p>Zuerst werden zwei bis drei (je nach Gruppengröße) verschiedene Settings (z.B. Schule, Jugendarbeit, Bewährung, Gemeindeverwaltung) durch den*die Trainer*in präsentiert. Die Teilnehmer*innen können die Settings nach ihren Interessen und Arbeitsgebieten auswählen. Je nach Bedarf werden dann 3-4 Gruppen gebildet (jede Gruppe: 2 Lehrer*innen, 1 Jugendliche*r, ggf. 1 Beobachter*in). Die Gruppe der "Jugendlichen" erhält ihre Rollenkarte, ebenso wie die Gruppe der "Pädagog*innen". Jede*r hat etwa 15 Minuten Zeit, sich auf die Rolle vorzubereiten. Die Pädagog*innen werden nochmals in ihre Rolle eingewiesen und gebeten, das narrative Gespräch auszuprobieren, das zuvor in einem Vortrag vorgestellt wurde. Die einzelnen Gruppen präsentieren dann das Rollenspiel nacheinander der ganzen Gruppe. Das Rollenspiel sollte etwa 10-15 Minuten dauern. Anschließend wird das Rollenspiel in der großen Runde bewertet, die folgenden Fragen können gestellt werden:</p> <p>Wie haben Sie sich in Ihrer jeweiligen Rolle gefühlt? Was hat funktioniert, um mit den Jugendlichen zu sprechen? Was hat nicht funktioniert? Wie fühlte es sich an, wenn es nicht funktionierte? Was konnten die anderen beobachten? Die Antworten können auf dem Flipchart aufgezeichnet werden.</p>
Bemerkungen	<p>Da ein Rollenspiel auch emotional werden kann, ist es hilfreich, den Teilnehmer*innen genügend Zeit zu geben, sich in die Rolle einzuarbeiten und ihnen dann Zeit zu geben, die Rolle wieder abzuschütteln.</p>

3. Wertebattle

Ziele	<ul style="list-style-type: none"> • Werte widerspiegeln
--------------	---



	<ul style="list-style-type: none"> ● bestimmte Überschneidungen zwischen der Mehrheitsgesellschaft und der Einstellung der Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit widerspiegeln. ● Kennenlernen mediatorischer Strategien zur Konfliktlösung
Anwendung	Diese Aktivität sollte nach dem ersten Modul (2. oder 3. Modul) erfolgen.
Anforderungen	<u>Dauer</u> : 75 min <u>Material</u> : zwei leere Flipcharts
Anweisungen	Die Gruppe wird in zwei Gruppen aufgeteilt: Eine für "Demokratie"; einer für "Rechtsextremismus/Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit". Jede Gruppe sollte sammeln, welche Werte in ihrer jeweiligen Gruppe, in der sie zugeordnet wurden, vorherrschend sind (Welche Werte sind in der Demokratie vorherrschend? Welche Werte sind im Rechtsextremismus vorherrschend?). Der*die Trainer*in weist darauf hin, dass auch hier die Geschlechterdimensionen berücksichtigt werden sollten. Die beiden Gruppen sammeln ihre Assoziationen und Ergebnisse auf Flipcharts. Anschließend diskutieren wir in der großen Gruppe die folgenden Punkte: Besteht ein Konflikt zwischen den Werten und Interessen einer demokratischen Gesellschaft und Rechtsextremen? Könnte es auch Anknüpfungspunkte geben? Welche Unterschiede gibt es? Wo gibt es Zusammenhänge zwischen der demokratischen Gesellschaft und rechtsextremen Einstellungen und Verhaltensweisen? Mögliche Ähnlichkeiten können auf dem Flipchart grün dargestellt werden. Konflikte in den Werten sind rot markiert. Anschließend wird in der großen Gruppe diskutiert, was das für die eigene Arbeit bedeutet.
Bemerkungen	

4. Feedback-Hand

Ziele	<ul style="list-style-type: none"> ● Feedback ● Bewertung am Ende eines Workshops
Anwendung	Diese Methode eignet sich am Ende eines Workshoptages, unabhängig vom Modul.
Anforderungen	<u>Dauer</u> : pro Teilnehmer 5 Min. <u>Material</u> : Flipchart, Macher, Stuhlkreis, etc. <u>Vorbereitung</u> : Zeichne eine große Hand auf ein Flipchart und beschrifte jeden Finger mit Schlüsselfragen gemäß der folgenden Beschreibung.
Anweisungen	Die Teilnehmer*innen haben die Möglichkeit, Feedback zum Workshop zu geben, indem sie folgende Fragen beantworten: kleiner Finger: Was wurde nicht ausreichend abgedeckt? Was hat mir gefallen? Ringfinger: Wie war die Gesamt- und Gruppenatmosphäre? Mittelfinger: Was fand ich nicht gut? Zeigefinger: Das ist es, was ich gelernt habe! Daumen: Was war großartig? Im Moment fühle ich mich....



	Diese Übung kann im Plenum diskutiert werden. Eine weitere Möglichkeit ist es, das Feedback offen gestalten und die Zeichnung irgendwo im Raum aufzuhängen. Dadurch hat jede*r Teilnehmer*in die Möglichkeit selbst zu entscheiden wann und/oder ob jemand etwas sagen will.
Bemerkungen	