



Beratungsleitlinien

**Beratungsnetzwerk
kompetent vor Ort.
für Demokratie –
gegen Rechtsextremismus**

Inhaltsverzeichnis

1. Einführung	S. 3
1.1. Zweck des Dokuments und Verbindlichkeit	S. 3
1.2. Begriffsklärung der Einstellungen von GMF und Definition Rechtsextremismus	S. 3
2. Werte und Ziele	S. 4
3. Rahmenbedingungen für erfolgreiche Beratung	S. 4
3.1. Grundsätzliche Voraussetzungen	S. 4
3.2. Unterstützung bei den Fällen erhalten die Berater/innen durch die landesweiten Fachstellen bei Jugendstiftung und LAGO	S. 4
3.3. Checkliste für einen telefonischen Erstkontakt	S. 5
3.4. Ziele für das Erstgespräch (Evtl. noch telefonisch, idealerweise schon persönlich)	S. 6
3.5. Rahmenbedingungen während dem Beratungsprozess (fortlaufend)	S. 6
3.6. Abschluss der Beratung	S. 7
3.7. Nachhaltigkeit: Wie ist die Situation nach Abschluss der Beratung?	S. 7
3.8. Dokumentation der Beratung	S. 7
4. Beratungskompetenzen sichtbar machen und weiterentwickeln	S. 7
4.1. Das Kompetenzprofil	S. 7
4.2. Landesweite Netzwerktreffen	S. 8
4.3. Kollegiale Beratung	S. 8
4.4. Materialien	S. 8
4.5. Erhalt der Beratungskompetenz	S. 8
Anlagen:	
– Glossar des Beratungsnetzwerks	
– Checklisten	
– Kompetenzprofil	

Das Beratungsnetzwerk „kompetent vor Ort“ wird gefördert durch das bundesweite Programm „TOLERANZ FÖRDERN – KOMPETENZ STÄRKEN“ und durch das Land Baden-Württemberg.



Gefördert durch



im Rahmen des Bundesprogramms



1. Einführung

1.1. Zweck des Dokuments und Verbindlichkeit

Die folgenden Beratungsleitlinien sind in der AG Beratungsleitlinien in einem Diskussionsprozess von Mai 2011 bis Mai 2012 entstanden.

Wir verstehen die Leitlinien als **internes Arbeitsinstrument** für die praktische Beratungstätigkeit. Dementsprechend sind die Leitlinien kein Mindeststandard für jeden Beratungsfall, sondern eine Hilfe zur **Strukturierung der eigenen Beratungstätigkeit**.

Die Beratungsleitlinien wollen den Berater/innen vor Ort **Orientierung bieten** und sind als **gemeinsamer Verständigungsrahmen** gedacht, der zur Qualitätsentwicklung des Beratungsnetzwerks „Kompetent vor Ort“ in Baden-Württemberg beitragen möchte.

1.2. Begriffsklärung der Einstellungen von GMF und Definition Rechtsextremismus

Neonazismus und Rechtsextremismus werden im heutigen Sprachgebrauch gleichermaßen verwendet. Beide Begriffe stehen für eine Ideologie und Aktivitäten, die von einer „rassisch“ bedingten sozialen Ungleichheit der Menschen ausgehen und „homogene“ Gesellschaften verlangen. Dieses geschlossene Weltbild besteht aus Einstellungen wie Antisemitismus, Nationalismus und der Verherrlichung bzw. Verharmlosung des Nationalsozialismus.

Nach einer Definition des Politikwissenschaftlers Hans-Gerd Jaschke werden dabei das Gleichheitsgebot der Menschenrechte abgelehnt, der Wertepluralismus einer liberalen Demokratie verneint und wird versucht, Demokratisierungsprozesse rückgängig zu machen. Sämtliche dieser menschenfeindlichen Einstellungen sind kein Phänomen an einem vermeintlichen „Rand“ der Gesellschaft, sondern weit verbreitet – bei alten wie jungen Menschen, deutschen und nicht-deutschen Staatsangehörigen, Personen mit hohem und niedrigem Einkommen. Sie bereits im Vorfeld von Gewalt und Diskriminierung kritisch zu hinterfragen, ist entscheidend.

„Die Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit bezeichnet *kein* individuelles Verhältnis, sondern ein Feindschaftsverhältnis zu spezifischen Gruppen. Konkret bedeutet dies: Die Diskriminierung kann sich zwar sehr wohl gegen Individuen richten – dann aber als *Mitglied einer bestimmten Gruppe*. Das heißt, ich verachte einen Menschen nicht als Individuum, sondern weil ich ihn einer bestimmten unliebsamen Gruppe ... zuordne. Das „Syndrom“ GMF impliziert zweierlei: Ein Syndrom bezeichnet zunächst medizinisch, dass gleichzeitige Vorliegen verschiedener Merkmale bzw. Symptome. GMF besteht nach Heitmeyer aus zehn unterschiedlichen Bestandteilen (= Symptomen) (> siehe Schaubild).“

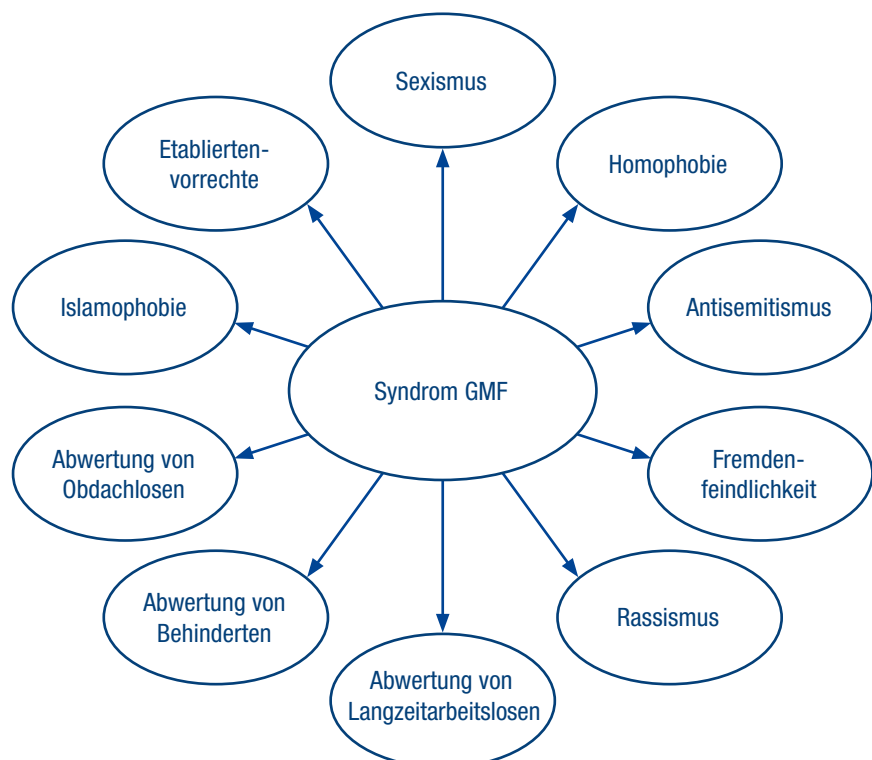


Schaubild Syndrom GMF nach Heitmeyer (2008): 21. (Quelle: Christoph Koch: „Es leben zu viele Ausländer in Deutschland. Das Syndrom Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit in Theorie und Praxis.“ In: ProjektArbeit 2012/1 S. 33 hrsg. von Jugendstiftung Baden-Württemberg. Sersheim, 2012.)

2. Werte und Ziele

Neben dem Leitbild des Beratungsnetzwerks Baden-Württemberg können folgende Werte und Ziele für die Beratung vor Ort einen inhaltlichen Anhaltspunkt bieten.

Leitziel der Beratung ist es, Neonazismus, Rechtsextremismus sowie Rassismus, Antisemitismus und anderen menschenverachtenden, autoritären Einstellungen eine demokratische Alltagskultur und Gesellschaft entgegenzustellen.

Beratung wendet sich gegen Diskriminierung und Ausgrenzung. Gemeinsam mit lokalen Akteuren sollen Handlungskonzepte zur Stärkung des Gemeinwesens entwickelt werden. Langfristig sollen zivilgesellschaftliche Strukturen und die Vernetzung mit öffentlichen Institutionen gestärkt werden. Betroffene rechtsextremer Gewalt sollen bestärkt und zum Handeln befähigt werden. Für die Situation von Minderheiten im Gemeinwesen soll sensibilisiert werden.

3. Rahmenbedingungen für erfolgreiche Beratung

3.1. Grundsätzliche Voraussetzungen

- Beratung findet auf Anfrage statt. Berater/innen können bei rechtsextremen Vorfällen und/oder Zuständen selbst aktiv werden, z.B. ein Beratungsangebot formulieren.
- Beratung als pädagogischer Prozess ist wertschätzend und anerkend, aufsuchend und ressourcenorientiert.
- Freiwilligkeit und Bedarfsorientierung der Beratung: Beratungsumfang und -ablauf werden zwischen Berater/in und Beratungsnehmer/in ausgehandelt.
- Der/die Beratungsnehmer/in wird als Experte/in seiner/ihrer Umwelt wahrgenommen.
- Gemeinsame Abklärung des Beratungsauftrags und Formulierung einer gemeinsamen Zielvereinbarung.
- Beratung findet vertraulich statt.
- Leistungsangebot und Grenzen der Beratung durch kompetent vor Ort werden der/dem Beratungsnehmer/in vermittelt.
- Die Berater/innen sind unabhängig (inhaltlich und organisatorisch).
- Beratung findet, wenn möglich, im Team statt.
- Beratungsräume sind gut erreichbar, möglichst an neutralen Orten, nicht privat (auf Wünsche der Beratungnehmenden wird eingegangen).
- Es besteht die Möglichkeit zur Kollegialen Fallberatung / Supervision für die Berater/innen.
- Es findet Vernetzung auf Landesebene zur politischen und gesellschaftlichen Einbettung des Themas statt.
- Es gibt Möglichkeiten der Weiterbildung für die Berater/innen.
- Es gibt eine anonymisierte Falldokumentation.
- Eine Evaluation der Beratung durch Befragung des/der Beratungsnehmers/in (z.B. im Rahmen des Abschlussgesprächs) wird durchgeführt.

3.2. Unterstützung bei den Fällen erhalten die Berater/innen durch die landesweiten Fachstellen bei Jugendstiftung und LAGO

- Beratung für die eigene Beratungstätigkeit
- Vermittlung von Expert/innen
- Vermittlung von Berater/innen anderer Landkreise (zur Beratung im Team)
- Informationen zu verschiedenen Inhalten im Themenfeld
- Recherche Rechtsextremismus in Baden-Württemberg
- Vermittlung von Elternberatung (nur LAGO)
- Vermittlung Opferberatung (nur LAGO)
- Unterstützung bei rechtlichen Fragen

- Hinweise bzw. Verleih von Materialien, Literatur
- Hilfe bei Vernetzung vor Ort
- Bei Bedarf Vernetzung mit anderen Projekten/Institutionen im Landesnetzwerk für Menschenrechte und Demokratieentwicklung – gegen Rechtsextremismus und Menschenfeindlichkeit
- Bereitstellung eines Intranet/WIKI zur internen Informationsvernetzung

3.3. Checkliste für einen telefonischen Erstkontakt

Der telefonische Erstkontakt kann über die regionalen Koordinierungsstellen in den Landkreisen oder die Fachstellen bei Jugendstiftung und LAGO erfolgen.

Wichtig ist, dass der/die Ansprechpartner/in bei einer Beratungsanfrage das Angebot des Projekts „kompetent vor Ort“ formulieren kann.

Name des Anfragenden: _____

ggf. Kontakt über: _____

Landkreis / Ort: _____

Stichworte / Überschrift zum Anliegen (Problembeschreibung, Fragestellung, Ziel das erreicht werden soll):

Es wird sich also drehen um (Spiegelung): _____

Konkrete Absprachen: _____

Termin vereinbaren (ca. 60 Minuten, keine Kosten): _____

Teilnehmende Personen: _____

Dokumentation / Datenschutz: _____

Tag: _____ Uhrzeit: _____ Ort: _____

Was mir wichtig ist im Gespräch: _____

Wichtigste Fakten zur Situation: _____

Wer ist direkt oder indirekt betroffen: _____

Ziele: _____

Was hat der Beratungsnehmer, die Beratungsnehmerin schon alles getan, versucht, mit welchem Erfolg?

Was hat sich möglicherweise in der Zwischenzeit getan?: _____

Kontaktdaten bei Änderungen (Telefonnummer, E-Mail, eigene Mobil-Nr.)

3.4. Ziele für das Erstgespräch (Evtl. noch telefonisch, idealerweise schon persönlich)

- Der/die Beratende erhält einen ersten Eindruck der Situation (subjektiv, evtl. unvollständig) und kann daraufhin weitere Schritte der Beratung planen.
- Der/die Beratungsnehmende erhält ein vertrauliches Gespräch, kann das Anliegen schildern und erhält einen ersten Eindruck, was eine Beratungsleistung durch das Projekt „kompetent“ sein könnte (subjektiv, evtl. unvollständig).
- Es wird eine gemeinsame Kommunikationsbasis geschaffen zwischen Berater/in und Beratungsnehmenden: Dies umfasst Vertrauen und erste Schritte, um eine gemeinsame Sprache zu finden.
- Der Ablauf des weiteren Prozesses wird abgesteckt: Kontrakt (kann fortlaufend in der Beratung verändert werden.)

Im Gespräch sollten grundlegende Fragen geklärt werden:

- Was wünscht der/die Beratungsnehmende?
- Was kann der/die Berater/in leisten?
- Was sind Leitziele der Beratung?
- Können schon erste Handlungsziele vereinbart werden? (Z.B. Info-Material wird verschickt, weitere Gespräche ggf. mit anderen Akteuren.)

Am Ende eines Erstgesprächs kann sich der Berater, die Beraterin Antworten auf folgende Fragen notieren:

- Gibt es einen ersten Beratungsauftrag?
- Wenn ja, was umfasst dieser explizit?
- Wer ist der Auftraggeber, die Auftraggeberin?
- Wer hat ein Problem / eine Frage? (Mehrere Personen?)
- Was ist das Problem / die Frage?
- Welche Vereinbarungen wurden getroffen?
- Was ist der subjektive Eindruck des Beraters/der Beraterin?
- Welche Rolle kann/will er/sie als Berater/in einnehmen? Welche Methoden sind entsprechend der Rolle wirksam?
- Welche Unterstützung benötigt der/die Berater/in für die eigene Arbeit / Rolle? Kollegiale Beratung, Tandemberater, Ressourcen ...

„Berater/innen und Ratsuchende gehen häufig mit unterschiedlichen Interessen in ein erstes Gespräch. Für die/den Beratungssuchende/n wird dabei im Vordergrund stehen, das bestehende Problem so schnell, nachhaltig und erfolgreich wie möglich zu lösen und dabei möglichst wenig Aufwand, Zeit und Geld investieren zu müssen. Gleichzeitig möchte der/die Beratungssuchende zumeist selber in einem guten Licht dastehen und als Rufende/r nicht Bestandteil des Problems sein. Der/die Berater/in wiederum möchte (aus vielerlei Motiven) an dem Fall arbeiten – und am Ende schließlich den Auftrag erhalten. Es obliegt dem/der Berater/in, diesen Prozess immer wieder zu reflektieren und zu überprüfen, ob seine/ihre Wahrnehmung tatsächlich Gehörtem oder (und zu welchem Grad) der eigenen Interpretation folgt. Teilweise erfolgt dieser Reflexionsprozess individuell bzw. mit kollegialer Beratung, teilweise kann die/der Ratsuchende einbezogen werden, etwa über Methoden der Gesprächsführung (Spiegelung, absurde Fragestellungen o.ä.).“

(Quelle: Christian Baier und Norbert Poppe: Instrumente und Methoden zur fachlichen Reflexion der Beratung im Themenfeld Rechtsextremismus zur Stärkung demokratischer Kultur. S.21)

3.5. Rahmenbedingungen während dem Beratungsprozess (fortlaufend)

Regelmäßige Überprüfung des Beratungsauftrags:

- Ist der Kontrakt mit Problemdefinition und Zielen noch passend?
- Was hat sich verändert?
- Welche Teilziele wurden erreicht?
- Woran würden Beratungsnehmende und Beratende erkennen, dass der Beratungsprozess erfolgreich war und beendet werden kann / in andere Strukturen übergeben werden kann?

Regelmäßige Überprüfung der Rolle des Beraters:

- Ist die Rolle des Beraters allen Seiten während der Beratung klar?
- Welche Methoden sind entsprechend dieser Rolle die wirksamsten? Verfügt der/die Berater/in über die erforderlichen Ressourcen und Kompetenzen?

Falls sich das Beratungssetting verändert hat:

- Hat der/die Beratungsnehmende weitere Aufträge ausgesprochen bzw. seinen/ihren anfänglichen Auftrag verändert?
- Muss ein neuer Auftrag und Kontrakt mit dem/der Beratungsnehmenden abgesprochen werden?
- Selbstreflexion: Ist für den/die Berater/in der Auftrag und Kontrakt noch derselbe, wie mit dem/der Beratungsnehmenden besprochen?
- kollegiale Beratung oder Beratung mit der Fachstelle bei der LAGO. In komplexen Fällen Supervision.

3.6. Abschluss der Beratung

Wie erfolgreich/wirksam war die Beratung?

Abgleich mit den Notizen nach dem Erstgespräch und im Verlauf der Beratung.

- Was hat sich vor Ort / an der Situation verändert?
- Was davon ist auf die Beratung zurückzuführen?
- Ist der/die Beratungsnehmende mit der Beratung zufrieden?
- Wurden die gemeinsam gesteckten Ziele erreicht?
- Wurden eigene Ziele des Auftraggebers, der Auftraggeberin erreicht?
- Wurden eigene Ziele des Beraters, der Beraterin erreicht?
- Ist der Beratungsauftrag abgeschlossen?
- Gab es ein Abschlussgespräch?
- Welche Erkenntnis kann der Berater, die Beraterin aus der Beratung ziehen?

3.7. Nachhaltigkeit: Wie ist die Situation nach Abschluss der Beratung?

- Wurde vor Ort ein Prozess initiiert? Geht dieser weiter?
- Wurden vor Ort Netzwerke gebildet / reaktiviert?
- Wurde in andere Beratungsstrukturen übergeben?
- Sind die Akteure vor Ort handlungsfähig?
- Wurden vor Ort Strukturen gestärkt oder geschaffen?
- Hat eine Sensibilisierung (Fachkräfte, Lehrer/innen, Öffentlichkeit...) stattgefunden?

3.8. Dokumentation der Beratung

Umfangreiche Notizen mit sensiblen Daten/Namen sollten am besten handschriftlich geführt werden und sind nicht Bestandteil der Dokumentation.

4. Beratungskompetenzen sichtbar machen und weiterentwickeln

4.1. Das Kompetenzprofil

Die Berater/innen haben mit Hilfe des Kompetenzprofils eine Reflexionsgrundlage, über welche Kompetenzen sie bereits über ihre pädagogische Ausbildung, durch die Basisqualifizierung und ihre bisherige Berufserfahrung verfügen. Diese einzelnen Kompetenzprofile, die hier entstehen, werden dann mit Zustimmung der Berater/innen in die interne Berater/innendatenbank eingestellt, die nur für zertifizierte Berater/innen zugänglich ist. Auf diese Weise können sich Berater/innen bei Beratungsfällen, die ihr eigenes Kompetenzprofil übersteigen, gezielt Kollegen bzw. Kolleginnen über die Referentendatenbank auswählen, die über genau die Kompetenzen verfügen, die in einem spezifischen Beratungsfall gebraucht werden.

Das Kompetenzprofil kann darüber hinaus dazu dienen festzustellen, in welchem Bereich die Berater/innen Aufbaufortbildungen brauchen, um im vollen Umfang als Berater/innen arbeiten zu können. Durch diese gezielte Weiterbildungsbedarfserhebung wird gewährleistet, dass jährlich die Weiterbildungen stattfinden, die von den Berater/innen gewünscht werden.

Das „Landesnetzwerk für Menschenrecht und Demokratieentwicklung – gegen Rechtsextremismus und Menschenfeindlichkeit“ wird dazu genutzt, sich gegenseitig zu informieren, welche Weiterbildungen und Fachtage von den verschiedenen Trägern und Projekten im Themenkreis geplant sind. Diese Informationen werden gebündelt und den Berater/innen regelmäßig zur Verfügung gestellt.

Neben den landesweiten Weiterbildungen und Fachtagen haben die Berater/innen ebenfalls die Möglichkeit, nach spezifischen regionalen Bedarfen auch regionale passgenaue Angebote zu planen und durchzuführen. Auf Wunsch werden sie von den beiden Fachstelle bei der LAGO und Jugendstiftung dabei begleitet und unterstützt.

4.2. Landesweite Netzwerktreffen

Die jährlich stattfindenden landesweiten Netzwerktreffen dienen ebenfalls der Kompetenzoptimierung. Bei der Planung der Netzwerktreffen können die Berater/innen aktuelle Themen oder Fragestellungen einbringen, die dann auf dem Netzwerktreffen als Input oder Workshop/Seminar bearbeitet werden können.

Im Rahmen der Netzwerktreffen wird regelmäßig mit dem Kompetenzprofil gearbeitet, um erstens eine regelmäßige Weiterbildungsbedarfserhebung zu generieren und zweitens den Berater/innen die Möglichkeit zu bieten, sich regelmäßig mit dem Stand ihres Kompetenzzuwachses auseinanderzusetzen und gleichzeitig zu planen, welche Kompetenzbereiche sie in welcher Form gezielt ausbauen möchten.

4.3. Kollegiale Beratung

Um den Berater/innen Austauschforen zu ermöglichen, werden nach Bedarf regionale Termine zur kollegialen Beratung angeboten. Bei der Einführung in die Methode werden die regionalen kollegialen Beratungsgruppen von der Landesebene unterstützt. Anschließend sollten sich die kollegialen Beratungsgruppen selbstorganisiert treffen, um einzelne Beratungsfälle intensiv zu besprechen und bei Fragen und Probleme gemeinsame Lösungsmöglichkeiten zu diskutieren.

4.4. Materialien

Die beiden landesweiten Fachstellen bei der LAGO und bei der Jugendstiftung unterstützen die Berater/innen mit konkreten Materialien und Methoden, die für die konkrete Beratungstätigkeit hilfreich sind. Die Berater/innen werden bei der Erstellung der Materialien mit einbezogen, in dem sie Themen- und Methodenwünsche äußern und andererseits Best-practice-Erfahrungen aufgegriffen und den anderen Berater/innen im Netzwerk zur Verfügung gestellt werden.

4.5. Erhalt der Beratungskompetenz

- Die Berater/innen führen einen Beratungsfall pro Jahr durch.
- Die Berater/innen nehmen jährlich an einem kollegialen Beratungstermin z.B. im Rahmen der Netzwerktreffen teil.
- Die Berater/innen nehmen alle 2 Jahre besser jedes Jahr an einer Fortbildung im Themenfeld teil.
- Die Berater/innen beschäftigen sich alle 3 Jahre im Rahmen eines Netzwerktreffens mit ihrem Kompetenzprofil: Dabei reflektieren sie, welche Kompetenzen sie neu hinzugewonnen haben und setzen sich Ziele, welche Kompetenzen sie in den nächsten 3 Jahren weiterentwickeln wollen und was sie dafür brauchen.
- Bei Bedarf werden regelmäßig Basisqualifizierungen angeboten.
- Jährlich wird der Weiterbildungsbedarf bei den Berater/innen erfragt und mindestens 2 Weiterbildungen pro Jahr angeboten.