

Wir im Rechtsstaat Begleitheft

Inhalt

1. Einleitung	5	4. Pädagogisches Arbeiten	12
2. Arbeit mit Jugendlichen	6	4.1 Räumliche Settings	12
2.1 Empathie und Geduld gefragt	6	4.2 Mit Gruppen sprechen: Fragen stellen und die Gesprächskultur stärken	14
2.2 Achtung Sprache!	6	4.3 Haltung als pädagogisch handelnde Person	17
2.3 Lebensweltbezug	7	4.4 Methodisches Arbeiten	19
2.4 Umgang mit Störungen	8	4.4.1 Warm-Ups	19
2.5 Arbeiten im Kontext Schule	8	4.4.2 Methode zum Einstieg in den Workshop und Kennenlernen	22
3. Arbeit in durch Vielfalt geprägten Kontexten	9	4.4.3 Methoden zum thematischen Einstieg	23
3.1 Diversität und Individualität	9	4.4.4 Methoden zum Strukturieren von Gruppenarbeitsprozessen und der Wissensvermittlung	27
3.2 Umgang mit Berichten von Diskriminierungserfahrungen	9	4.4.5 Methoden zum Positionieren und Argumentieren	31
3.3 Religion und Kultur	10	4.4.6 Methoden zum Abrunden und Beenden des Workshops	36
3.4 Arbeiten mit Menschen mit Fluchterfahrungen	10		

1. Einleitung

Liebe Referent*innen,

seit 2016 führen wir nun schon im Rahmen unseres Projekts mit dem aktuellen Titel Wir im Rechtsstaat verschiedenste Gruppen Teilnehmender in das deutsche Rechtssystem ein.

Die Ziele des Projekts haben sich dabei stets den aktuellen Bedingungen und gesellschaftlichen Entwicklungen angepasst. So sehen wir das Projekt Wir im Rechtsstaat heute in erster Linie als Rechtsbildungs- und Begegnungsprojekt, bei dem juristische Expert*innen und Menschen, die (bisher) weniger explizit mit Rechten und Gesetzen zu tun hatten, miteinander in Austausch treten. Es geht also gewissermaßen um einen Dialog mit „der Justiz“: Abstrakte und konkrete juristische Fragen werden im Rahmen der WiR-Kurse gemeinsam mit den Teilnehmenden heruntergebrochen und so erfahrbar gemacht.

Unser Hauptziel ist es dabei, eine inhaltliche Annäherung zwischen Zivilgesellschaft und Justiz zu realisieren und so bei unseren Teilnehmenden eine Grundlage für gesellschaftliche Partizipation zu schaffen. Denn sich mit der Frage nach Rechten und Pflichten auseinanderzusetzen, ist befähigende Voraussetzung für gesellschaftliche Teilhabe. Ein weiteres Ziel des Projektes WiR ist es, Normen und Werte gemeinsam mit den Teilnehmenden der Kurse zu hinterfragen und zu diskutieren und so ein Bewusstsein für rechtliche Fragestellungen zu schaffen und auch dadurch Partizipation zu fördern.

Um diese Ziele zu erreichen, muss das Rechtsbildungsprojekt Wir im Rechtsstaat stetig weiterentwickelt, angepasst, überdacht und weiter professionalisiert werden. Um dieser Entwicklung des Projekts auch in der Durchführung der Kurse gerecht werden zu können, ist dieses Begleitheft entstanden. Es soll Ihnen, liebe Referent*innen, dabei behilflich sein, Ihre Arbeit zu reflektieren und an die diversen Zielgruppen anzupassen. Auch soll dieses Heft Sie dazu ermutigen, Ihre Kurse mit dem Fokus auf Interaktion zu gestalten, und so noch intensivere Lernprozesse bei den Teilnehmenden anzustoßen.

Die ersten beiden Hauptkapitel richten den Blick stärker auf die Metaebene Ihrer Tätigkeit als Referent*in im Projekt WiR: Im ersten Kapitel dieses Heftes werden einige zentrale Punkte für die Arbeit mit Jugendlichen herausgestellt. Das folgende Kapitel informiert dann über Hintergründe und Hinweise für die Arbeit in Kontexten, die besonders stark durch Migration geprägt sind. Der dritte Teil dieses Begleitheftes schließlich fokussiert die Praxisebene: die konkrete Gestaltung und Durchführung Ihrer Kurse. Neben einigen räumlichen und kommunikativen Strategien zur Gestaltung der WiR-Kurse werden Sie konkrete Methodenvorschläge für die verschiedenen Phasen und Etappen Ihrer Kurse finden. Diese Methoden sind so ausgewählt und formuliert, dass Sie sie direkt in Ihren Kursen anwenden können.

Wir hoffen, dass dieses Begleitheft Sie dabei unterstützen wird, in Ihrer Arbeit der Diversität der Zielgruppen gerecht zu werden und dadurch ertragreiche, animierende und interaktive Workshops im Dialog mit den Teilnehmenden zu gestalten. **Ihr ehrenamtliches und freizeitliches Engagement für das Projekt Wir im Rechtsstaat möchten wir an dieser Stelle ausdrücklich wertschätzen.**

Wir freuen uns auf die weitere Zusammenarbeit und spannende Kurse im Rahmen von Wir im Rechtsstaat!



Mit den besten Grüßen

Die Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung; Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung

2. Arbeit mit Jugendlichen

2.1 Empathie und Geduld gefragt

Für unsere Arbeit mit Jugendlichen ist es zunächst von zentraler Bedeutung, uns zu vergegenwärtigen, was jugendlich sein eigentlich heißt. Hierfür bietet sich ein **Blick zurück** in die eigene Jugend an:

- › Welche Themen haben mich selbst damals interessiert?
- › Welche Konflikte haben mich umgetrieben?
- › Wie war mein Verhältnis zu Lehrpersonen?

Genauso wichtig ist es sich darüber bewusst zu sein, dass nicht alle Jugendlichen so sind, wie wir selbst früher waren. Heute sind für Jugendliche vielleicht ganz andere Dinge relevant, vielleicht heißt cool sein heute etwas Anderes als damals und vielleicht beeinflussen individuelle Lebenskontexte, in die wir während unserer einmaligen Begegnungen gar keine Einblicke haben können, das jugendliche Sein Einzelner. *Den*die* Jugendlichen gibt es nicht, denn die Lebenssituationen und -welten von Jugendlichen unterscheiden sich meist stark – selbst, wenn sie beispielsweise im gleichen Kiez wohnen.

Was alle Jugendlichen teilen, ist das Durchleben der Pubertät. In dieser Phase sind Gleichaltrige oft der wichtigste Orientierungspunkt. In der Arbeit mit Jugendlichen werden wir dies möglicherweise an ihrem Verhalten bemerken. Manchmal ist es wichtiger, vor der Klasse, den Freund*innen und Mitschüler*innen gut dazustehen, als sich an noch so spannenden Workshop-Inhalten zu beteiligen. Manchmal geben sich Jugendliche ihren Emotionen hin und reagieren überraschend impulsiv. Das kann zwar auf alle Menschen zutreffen, für die Arbeit mit Jugendlichen ist es aber von zentraler Bedeutung dafür sensibilisiert zu sein, dass ihnen die Impulskontrolle häufig noch deutlich schwerer fällt als Erwachsenen. Jugendliche mögen manchmal einen so schlechten Tag haben, dass sie sich nur sehr schwer für Themen wie Meinungsfreiheit und Gewaltenteilung begeistern lassen.

Dies als Hintergrundfolie für die eigene Arbeit mit Jugendlichen im Kopf zu haben, ist keine Aufforderung jegliches Verhalten von Jugendlichen in den eigenen Workshops widerstandslos zu akzeptieren, aber es kann uns dabei helfen, nicht jede Äußerung, jeden Spruch, jede Geste und jedes Benehmen in den Workshops auf die Goldwaage zu legen. **Jugendlich sein ist anstrengend! Wenn man als Erwachsener hierfür etwas Empathie**

aufbringt, erreicht man seine Zielgruppe meist besser – auf der Beziehungs- wie auch auf der Inhaltsebene.

Jugendliche sind häufig nicht so selbstsicher, wie sie es vorgeben und haben gerade im schulischen Kontext Angst, etwas falsch zu machen. **Es ist deshalb wichtig, ihnen nach einer Frage genügend Zeit zu geben, um sich eine Antwort zu überlegen, und alle zu ermutigen mitzudenken, Meinungen zu formulieren und aktiv zu partizipieren.**

TIPP: Häufig kann bereits ein Statement zur Fehlerkultur zu Beginn eines Workshops einen Unterschied machen. Ermutigen Sie Jugendliche durch Versicherungen wie „Im Rahmen dieses Workshops ist es kein Problem Fehler zu machen – wir wollen gemeinsam etwas dazulernen!“, sich unbefangen zu äußern.

2.2 Achtung Sprache!

Ein Großteil der Wissensvermittlung erfolgt in unseren Workshops auf der sprachlichen Ebene. Aus diesem Grund ist es wichtig, sich darüber Gedanken zu machen, **wie man mit Jugendlichen spricht**. Einige Fachbegriffe und Abkürzungen, die in unserem (Arbeits-)Alltag selbstverständlich sind, sind für Jugendliche vielleicht völlig unbekannt oder sie sind so abstrakt, dass die Teilnehmenden keine genauen Vorstellungen damit verknüpfen können. Beispiele hierfür können sein:

- › Behörde
- › Paragraph
- › StGB
- › Fahrlässigkeit
- › Exekutive

TIPP: Überlegen Sie sich im Vorfeld des Workshops, auf welche schwierigen Begriffe Sie zurückgreifen werden und wie Sie sie möglichst jugendgerecht erklären können! Vielleicht gibt es ein umgangssprachliches Synonym?

Natürlich haben wir auch einen Sprachbildungsauftrag. Zudem kann es für Jugendliche sehr befähigend sein, sich sprachlich passend auszudrücken und Begriffe, die ihnen möglicherweise später wiederbegegnen, zu verstehen. Allein deshalb ist es keine Alternative, auf komplexe Ausdrücke und Fachtermini vollständig zu verzichten. **Es muss nur sichergestellt werden, dass alle Teilnehmenden uns verstehen und inhaltlich folgen können.**

Durch Sprache können wir außerdem Impulse setzen. Viele Jugendliche haben vielleicht noch nie jemanden gender-sensibel sprechen hören. Wenn wir hier in unseren Workshops als gutes Beispiel vorangehen, kann dies im Moment zu Irritationen führen, die langfristig aber Interesse wecken und gedankliche Reflexionsprozesse in Gang setzen können.

Ebenso wichtig ist es, sich im Vorfeld Gedanken zu machen, ob man von den Teilnehmenden gesiezt oder geduzt werden möchte. Auch wenn man Jugendlichen das „Du“ anbietet, fällt es ihnen gerade im System Schule häufig schwer, sich an die neue Form der Anrede zu gewöhnen. Das Angebot wird jedoch meist als ein Beziehungsangebot wahrgenommen und kann so dazu beitragen, eine vertrauensvollere Bindung im Rahmen des Workshops aufzubauen. Je nachdem wie wir uns selbst am wohlsten fühlen, ist es aber auch vollkommen in Ordnung uns siezen zu lassen.

2.3 Lebensweltbezug

Ebenso wie Jugendliche nicht unbedingt den gleichen Wortschatz teilen wie wir, unterscheiden sich möglicherweise auch ihre bisherigen Erfahrungen. Menschen lernen besser, wenn sie aufgefordert werden, einen Bezug zwischen den vermittelten Inhalten und ihrem eigenen impliziten Wissen, ihren Interessen, ihren Themen und ihrer Lebensrealität herzustellen. Dies bedeutet für uns, dass wir **Beispiele und Fragestellungen für die Arbeit in den Workshops genauso an unsere Zielgruppe anpassen müssen wie unsere Sprache.**

1. TIPP: Die allermeisten Jugendlichen sind in ihrer Lebensrealität selbst zum Glück noch nicht mit dem Strafrecht in Berührung gekommen. Sie kennen jedoch Krimis, Thriller und Polizeiserien. Um Wirkungen und Mechanismen des Strafrechts exemplarisch durchzuspielen, kann es sich also lohnen, gemeinsam mit der Gruppe einen Fall zu konstruieren und sie dabei an ihr durch Medien gewonnenes Wissen rund um Straftaten zu erinnern.

2.4 Umgang mit Störungen

Aus der eigenen Schulzeit kennen wir es vielleicht noch: Jugendliche folgen dem Vorhaben der Lehrperson nicht immer konzentriert. Manchmal kommt es zu Konflikten rund um Disziplin, Lautstärke und Motivation. Als Workshop-Leitung empfindet man solches Verhalten meist als störend. Ermahnungen und das Androhen oder Realisieren von Konsequenzen nehmen jedoch meist sehr viel Raum ein und beeinträchtigen den Workshop-Verlauf – für uns und andere Schüler*innen, die gerne aktiv teilnehmen möchten.

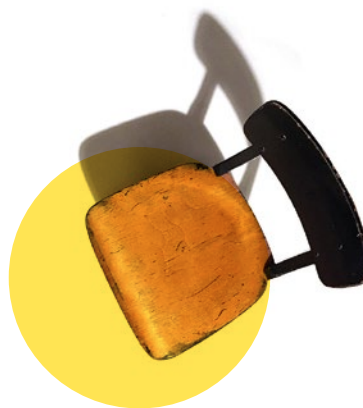
Aus diesem Grund sollte stets **unterschieden werden zwischen leichten Störungen**, die wie oben dargestellt, mit Hinblick auf die Pubertät hingenommen werden können, und **starken Störungen, die die Gruppe vom Weiterarbeiten abhalten**. Damit diese Entscheidung nicht parallel zum laufenden Workshop getroffen werden muss, sollten wir im Vorfeld individuell überlegen, welche Störungen für uns besonders schlimm sind und über welche wir hinwegsehen können. In Bezug auf letztere Kategorie ist eine klare Haltung und ein konsequentes Auftreten gefragt. Da wir als Workshop-Leitung meist nicht allein in den Klassen sind, bietet es sich an, die anwesenden Lehrkräfte um Unterstützung zu bitten.

2.5 Arbeiten im Kontext Schule

Da wir mit den anwesenden Lehrkräften kooperieren, um einen möglichst reibungslosen Workshop-Verlauf zu gewährleisten, ist es von zentraler Bedeutung, **Lehrkräfte und ihre Rolle vor der Klasse nicht zu degradieren**. Wir sind als Workshop-Leitung nur wenige Stunden vor Ort, die Lehrkraft hingegen wird auch nach uns mit der Klasse weiterarbeiten.

Aus diesem Grund sollte für die Zeit des Workshops **mit den Lehrkräften eine klare Verabredung hinsichtlich Rollen und Verantwortlichkeiten getroffen** und unbedingt davon abgesehen werden, die Lehrer*innen als Negativbeispiele etwa in Bezug auf Regeln und Strenge darzustellen. Vielmehr sollten wir mit den anwesenden Lehrkräften eine Einheit demonstrieren und sie an geeigneten Stellen in den Workshop-Ablauf einbeziehen oder ihnen den Raum geben, ihre eigene Meinung mit der Gruppe zu teilen. Auch die mögliche Einbindung in den inhaltlichen Workshop-Verlauf sollte mit den Lehrkräften im Vorfeld abgesprochen werden.

TIPP: *Kommen Sie etwas früher in die Schule und in den Klassenraum. Dies gibt Ihnen die Möglichkeit, sich bei der anwesenden Lehrkraft über die Stimmung in der Klasse zu informieren und über Schul- und Klassenregeln sowie Konsequenzen zu sprechen. Fragen Sie die Lehrkraft, wer von Ihnen beiden während des Workshops für das Einhalten dieser Regeln und die Realisierung möglicher Konsequenzen verantwortlich ist.*



3. Arbeit in durch Vielfalt geprägten Kontexten

Dass Deutschland nicht erst seit 2015 eine Migrationsgesellschaft ist, spiegelt sich selbstverständlich und glücklicherweise auch in den Gruppen wider, die am Projekt *Wir im Rechtsstaat* teilnehmen. Einige Stadtteile und die dort ansässigen Institutionen zeichnen sich durch ihre geografische und soziale Lage durch einen höheren Anteil von Menschen mit Migrationsgeschichte aus. Aus diesen Gründen treffen auch im Rahmen unserer Arbeit meist **sehr diverse Kontexte, Lebensweisen, Deutungsrahmen und unter Umständen auch Wertvorstellungen aufeinander**. Dies ist für die Interaktion, die inhaltliche Arbeit und für Gruppenprozesse ebenso bereichernd wie herausfordernd. Um erfolgreich miteinander zu arbeiten, braucht es deshalb **Empathie, die Fähigkeit zum Perspektivwechsel und vor allem diskriminierungsfreie Kommunikation**.

3.1 Diversität und Individualität

Migrationsgeschichten sind heterogen. Deutschland ist divers und so auch die Workshop-Gruppen, mit denen wir arbeiten. Gruppen, in denen Menschen nach Aspekten wie etwa Herkunft, Religion, Alter oder Sprache als homogene Gemeinschaft zusammengefasst werden, sind stets konstruiert. *Die Syrer*innen, die Muslim*innen, die Jugendlichen oder die Araber*innen* wird es aber nie geben: Zum einen bestehen Gruppen aus einer Vielzahl von Individuen, die sich hinsichtlich vieler Aspekte wie Glaube, Biographie, Lebensrealität und Herkunft gruppenintern unterscheiden. Zum anderen leben Individuen die ihnen zugeschriebenen Gemeinsamkeiten auf unterschiedliche Art und Weise und messen ihnen ganz individuelle Bedeutungen bei. Als Workshop-Leitung **beispielsweise von „die Jugendlichen mit Migrationshintergrund“¹ zu sprechen, verkennt die beschriebene Diversität und kann deshalb sogar verletzend wirken**.

Ebenso verletzend kann es sein, wenn sich eine teilnehmende Person von einer ihr kaum bekannten Workshop-Leitung aufgrund äußerlicher oder oberflächlich zugeschriebener Aspekte (fälschlicherweise) zu einer Gruppe zugeschrieben fühlt. Beispielsweise wenn ein Kopftuch tragendes Mädchen explizit dann angesprochen wird, wenn es um den Islam geht

¹ Mit dem Begriff „Mensch mit Migrationshintergrund“ werden umgangssprachlich sowohl in Deutschland lebende „Ausländer*innen“ beschrieben als auch Menschen, die in zweiter oder dritter Generation in Deutschland leben, nachdem ihre (Groß-) Eltern migriert sind. Problematisch ist dieser Begriff, wenn er als Zuschreibung statt als Selbstbeschreibung genutzt wird, da so die Migrationserfahrung (ungewollt) in den Vordergrund rückt – ungeachtet der Relevanz, die die Person selbst der Migrationserfahrung für die eigene Biographie zuschreibt.

oder ein Junge mit Kippa, wenn vom Judentum die Rede ist. Wie oben dargestellt leben wir seit langem in einer Migrationsgesellschaft. **Es ist also davon auszugehen, dass Menschen, die selbst Migrationserfahrung aus der eigenen oder der familiären Biographie kennen, nicht als exotische Beispiele, als Repräsentant*in einer konstruierten (und ihnen zugeschriebenen) Gruppe oder schlicht als nicht oder nicht ganz deutsch adressiert werden möchten**. Die interessierte Nachfrage zur „eigentlichen“ oder „ursprünglichen“ Herkunft von Teilnehmenden kann auf diese wie ein rotes Tuch wirken, da für sie die implizite Botschaft dieses Interesses ist, dass sie „hier“ nicht dazugehören. **Die Intention des*der Fragenstellenden spielt dabei eine deutlich untergeordnete Rolle**.

Für die Workshop-Arbeit ist es deshalb von zentraler Bedeutung, die **Teilnehmenden über sich selbst reden zu lassen, anstatt Vermutungen über sie oder gar die Kontexte, in denen sie sich bewegen, anzustellen**.

3.2 Umgang mit Berichten von Diskriminierungserfahrungen

Unter Umständen kommt es vor, dass Teilnehmende im Rahmen des Workshops eigene Diskriminierungserfahrungen mit der Gruppe teilen. Meist ist dies ein Zeichen von Vertrauen, das auch als solches gewürdigt werden sollte, etwa durch Aussagen wie: „Danke, dass du diese Erfahrung mit mir und der Gruppe teilst!“. Hinsichtlich der inhaltlichen Zielsetzung und des Ablaufs des Workshops ist es jedoch nicht immer einfach, diesen Erfahrungsberichten den Raum zu geben, den sie verdienen. Wenn wir als Workshop-Leitung solche und ähnliche Erfahrungen nicht teilen, kann dies erschwerend wirken. Ist das der Fall, kann dies durchaus kommuniziert werden: „Ich weiß gerade gar nicht, was ich dazu sagen soll. Ich selbst habe solche Erfahrungen zum Glück nicht machen müssen. Aber es tut mir leid, dass es dir anders ergehen musste.“

In keinem Fall sollte den Teilnehmenden ihre Diskriminierungserfahrung abgesprochen, sie verharmlost oder einfach abgetan werden, denn sie stellt meist ein schmerzhaftes Erlebnis dar. **Emotionen müssen deshalb gerade in pädagogischen Kontexten unbedingt ernst genommen werden**. Der Schutz des Individuums muss hier vor dem reibungslosen Workshop-Verlauf stehen. Dennoch sollte die geteilte Erfahrung nicht zum neuen Gesprächsschwerpunkt des Workshops werden, denn dafür sind wir in unserer Rolle im Projekt *Wir im Rechtsstaat* weder

beauftragt noch qualifiziert. Wir können aber sehr wohl die in der Workshop-Gruppe **geteilte Diskriminierungserfahrung mit unseren Projektthemen in Verbindung setzen**: „In Bezug auf die rechtliche Lage kann ich dir sagen, dass ...“.

3.3 Religion und Kultur

Im öffentlichen Diskurs werden die Themen Migration, Religion und Kultur nicht selten gemeinsam diskutiert. Die gedankliche Kausalkette ist folgende: Migration bewirkt das Zusammentreffen verschiedener Religionen und Kulturen. Kultur und Religion werden oft herangezogen, um Menschen als „anders“ oder „fremd“ darzustellen – gerade, wenn es um den Islam oder die Kulturen von Migrant*innen aus afrikanischen Ländern oder Ländern des Nahen und Mittleren Ostens geht. Dieses Kapitel soll daher Zusammenhänge erklären und Strategien an die Hand geben, um diesen Mechanismen entgegenzuwirken.

Kultur beschreibt erst einmal nur die Art und Weise, wie verschiedene Menschen zusammenleben. **Dieses Zusammenleben ist in sich divers und seine Regeln und geltenden Werte werden meist auch von den einzelnen Individuen unterschiedlich gesehen und interpretiert.** Auch *die* Kultur gibt es also nicht: Normen und Werte sind komplex, kulturelle Grenzen fließend und Lebensweisen im ständigen Wandel begriffen.

Auch Religionen sind in sich divers. Der Islam beispielsweise wird von Moslem zu Moslem und Muslima zu Muslima unterschiedlich gelebt und verstanden. Religion und Kultur können außerdem ganz unterschiedliche Rollen in der Lebensrealität und Biographie von Individuen spielen. **Zu denken jede Äußerung, Meinung oder Handlung der Teilnehmenden unserer Workshops sei religiös motiviert oder durch Religion begründet, ist deshalb problematisch.** Damit würden wir die Teilnehmenden, wie oben dargestellt, pauschal einer religiösen Gruppierung zuschreiben und indirekt davon ausgehen, dass die jeweilige Religion das Leben aller Gläubigen allumfassend bestimmt. Die Individuen würden dadurch auf „ihre“ Religion reduziert und die Bedeutung von Religion für das (Alltags-)Leben von Individuen fälschlicherweise homogenisiert. **Gerade wenn man über sensible Themen wie Religion oder Kultur spricht, ist es deshalb wichtig stets zu reflektieren, was die Teilnehmenden wirklich gesagt haben und was wir interpretieren, antizipieren oder in sie und ihre Äußerungen hineinlesen.**

Gerade für nichtgläubige Menschen ist es oftmals schwierig, Religiosität zu verstehen. So kann es sein, dass Religion diesen willkürlich, absurd oder gar überholt erscheint. Für manche gläubigen Menschen stellt sie möglicherweise aber einen nicht unerheblichen Aspekt ihrer Identität dar. Äußerungen nicht-religiöser Personen, die einen Glauben als „irrational“ darstellen, können als Angriff wahrgenommen werden.

Religion kann etwas Privates sein, das Menschen nicht gerne mit Unbekannten teilen. Deshalb sollten wir Menschen, die ein erkennbares religiöses Zeichen tragen, nicht auf vermeintliche Regeln und Werte oder andere Gläubige dieser Religion ansprechen, wenn die Person nicht **von sich aus** darüber spricht. **Verletzungen und eine negative Stimmung können für den Workshop-Verlauf fatale Folgen haben. Deshalb ist im Sprechen über Religion und Kultur Sensibilität und Empathie gefragt.**

3.4 Arbeiten mit Menschen mit Fluchterfahrungen

Flucht ist eine Form der Migration, die eine Vielzahl (oft traumatischer) Erfahrungen und Lebensgeschichten beschreibt. Deshalb sollte man nicht von *den* Geflüchteten sprechen. Für unsere Arbeit stellen Geflüchtete eine relevante Zielgruppe dar, weshalb es besonders wichtig ist, sich mit möglichen Herausforderungen in der Arbeit mit Menschen mit Fluchtgeschichte auseinanderzusetzen.

Wir sollten uns klarmachen, dass **ein Mensch immer mehr als ein Geflüchteter ist.** Die eigene Biographie, weitere Lebenserfahrungen, Familie, Alter, Religion, sozialer Hintergrund u.v.m. spielen hier identitätsprägende Rollen.

Menschen mit Fluchterfahrungen bewegen sich in einem „neuen“ Kontext, den sie verstehen müssen – möglicherweise auf mehreren Ebenen: sprachlich, strukturell und norm- und werteorientiert. Manche Geflüchtete sind besonderen Belastungen wie etwa Rechtsunsicherheit, Orientierungslosigkeit oder gar dem Leben mit Traumata ausgesetzt. All diese **Schwierigkeiten können bewirken, dass Individuen nicht ausreichend Kapazitäten haben, um sich voll und ganz auf unsere Workshops einzulassen. Die Inhalte und die Gestaltung unserer Workshops können auf sie verwirrend oder vielleicht sogar befremdlich wirken.**

Fluchtgeschichten sind sehr persönlich und wir sollten als Workshop-Leitung niemanden auffordern, seine*ihre zu erzählen, wenn diese Idee nicht von der Person selbst kommt. Beispiele, Wörter oder Andeutungen, die auf möglicherweise traumatisierende Erlebnisse hinweisen, sollten vermieden werden, zum Beispiel Äußerungen wie:

- › Metaphern, die an mögliche dramatische Fluchterfahrungen anknüpfen (z. B. in Arbeit *ertrinken*).
- › zum Tod familiärer oder nahestehender Personen

Natürlich ist es aber leider unmöglich, alle Begriffe zu antizipieren und dann zu vermeiden, die für einen Menschen möglicherweise mit Traumata verbundenen sein können. In der Arbeit mit ausschließlich geflüchteten Teilnehmenden sollte es unser Ziel sein, mit unserem Workshop das **Ankommen in der Gesellschaft zu erleichtern** und sie, wenn gewünscht, über

ihre rechtliche Situation und vor allem ihre Möglichkeiten zu informieren.

Als Workshop-Leitung müssen wir auch unsere eigenen Haltungen und Erwartungen kritisch hinterfragen und reflektieren – beispielsweise die Annahme, dass **Geflüchtete dankbar alles so annehmen müssen, wie es in unseren Gesetzen steht**. Im Gegenteil: eine inhaltliche Auseinandersetzung zu rechtsstaatlichen Themen kann und sollte auch über kritische Diskussionen erfolgen! In der Arbeit mit Geflüchteten sollte, ähnlich wie auch im Kapitel zur Arbeit mit Jugendlichen beschrieben, **auf Sprache geachtet werden**. Einige Teilnehmenden mit Fluchterfahrung lernen möglicherweise noch Deutsch und brauchen **zusätzliche Erklärungen, Umformulierungen, Übersetzungen, klare und durch Visualisierung unterstützte Schlüsselbegriffe oder Pausen**. Wichtig ist, **niemandem gegenüber eine kindlich-vereinfachte Sprache zu benutzen**, denn keine Person ab dem Teenageralter, egal welchen Hintergrunds, wird sich dadurch ernst genommen fühlen.



4. Pädagogisches Arbeiten

4.1 Räumliche Settings

Unsere Workshops finden stets in geschlossenen (Lehr-)Räumen statt, in denen wir eine Anordnung von Stühlen und Tischen vorfinden. Um erhöhte Aufmerksamkeit und Partizipation der Teilnehmenden zu erzielen, kann es sich lohnen, die Mühen des Umbaus in Kauf zu nehmen, denn auch räumliche Bedingungen können den Aufnahme- und Lernprozess im besten Falle positiv beeinflussen. **Um das jeweils beste Setting auszuwählen, sollten wir uns daher stets darüber bewusst sein, welches Ziel wir in welcher Workshop-Phase verfolgen.**

Gespräche im Stuhlkreis

Einigen mutet ein Stuhlkreis vielleicht kindlich oder gar esoterisch an. Gerade für die didaktische² Arbeit weist er jedoch enorme Vorteile auf. Arbeit im Stuhlkreis bedeutet zunächst einmal Aufwand: Tische müssen zur Seite geschoben und Stühle kreisförmig angeordnet werden. Das müssen wir als Workshop-Leitung aber nicht alleine erledigen, im Gegenteil: Das gemeinsame Aufbauen des Stuhlkreises als Einstieg in die gemeinsame Arbeit kann der Workshop-Gruppe dabei helfen, in dem neuen, durch uns geschaffenen Kontext anzukommen.

Einmal aufgebaut wirkt der Stuhlkreis im Idealfall **gesprächsfördernd, denn diese Form der Sitzordnung sendet in erster Linie die Nachricht, dass alle im Kreis gleichberechtigte Gesprächspartner*innen sind.** Der Stuhlkreis verstärkt die wirkenden Hierarchien zwischen Lehrenden und Lernenden nicht, wie es etwa der klassische frontale Aufbau eines Klassenzimmers tut. Teilnehmende realisieren hierdurch meist, dass

dieses Setting von ihnen **aktive Beteiligung an Gesprächen und Methoden** erfordert.

Im Stuhlkreis können sich alle Teilnehmenden außerdem in die Augen schauen, was ebenfalls eine natürliche Gesprächssituation fördert, in der man aufeinander Bezug nimmt.

TIPP: Die gleichen Vorteile wie ein Stuhlkreis bietet ein großer Gruppenarbeitstisch, an dem alle Teilnehmenden Platz nehmen. Im Gegensatz zum Stuhlkreis bietet der Gruppenarbeitstisch nicht ganz so viel Freiheit (das Aufstehen wird zum Beispiel erschwert).



² Didaktik ist als die Theorie und die Praxis vom Lernen und Lehren zu verstehen, während Pädagogik sich im Allgemeinen stärker auf Bildung und Erziehung fokussiert.

Frontales Vortragen

Frontale Settings kennen wir alle aus der eigenen Schulzeit, aus universitären Kontexten und von Konferenzen. Sicherlich stellen sie das am häufigsten genutzte **räumliche Arrangement für die Wissensvermittlung** dar.

Frontales Arbeiten bietet allen Anwesenden Rollenklarheit: Wer vorne steht, übernimmt die Leitung und Moderation sowie den Großteil der Sprechanteile. Den in Reihen Sitzenden kommen in erster Linie zwei Aufgaben zu: Zuhören und Mitdenken. Wenn es in unseren Workshops um Momente der reinen Wissensvermittlung, wie etwa Inputs geht, bietet sich die frontale Gesprächsgestaltung also an. Gerade im schulischen Kontext bietet sie außerdem den Vorteil, dass das Arbeiten in diesem räumlichen Aufbau den Jugendlichen bestens bekannt ist.

Da aber nicht alle Teilnehmenden einander vollständig sehen können, ist das **Etablieren eines natürlich verlaufenden inhaltlichen Gesprächs mit dieser Sitzordnung meist schwierig**.

Aufteilung in Gruppenarbeitstische

Hin und wieder bietet es sich an, **nicht allen Teilnehmenden die gleiche Aufgabe zu geben**, sondern sie in mehrere Arbeitsgruppen aufzuteilen (siehe Methode „Arbeitsteilung“, Kapitel 4.4.4). Diese Form des inhaltlichen Arbeitens wird am besten auch räumlich unterstützt, indem **die einzelnen Gruppen einen festen, getrennt stehenden Arbeitstisch zugewiesen bekommen**. Für die Teilnehmenden ist es so einfacher, sich voll und ganz auf die Mitglieder ihrer Kleingruppe und die Inhalte ihrer Gruppe zu konzentrieren und auszublenden, womit die anderen Gruppen gerade beschäftigt sind.

Workshop-Leitung im Stehen oder Sitzen

Die meisten von uns neigen sicherlich dazu, ihre Workshops im Stehen anzuleiten. Dies ist auch nützlich, denn das **Stehen unterstützt die leitende Rolle**, die uns als Durchführenden dieses Workshops zukommt. Gerade in Momenten, in denen wir etwas **erklären, vorstellen oder anleiten**, ist es deshalb sinnvoll vor der (sitzenden) Gruppe Teilnehmender zu stehen.

Soll allerdings ein **Gespräch initiiert werden, gemeinsam ein Spiel gespielt oder gleichberechtigt diskutiert** werden, bietet es sich eher an, sich **zu den Teilnehmenden zu setzen**. Dadurch vermitteln wir, dass wir an dieser Stelle des Workshop-Verlaufs die Führung zugunsten der Gruppe ein Stück weit abgeben.

TIPP: Experimentieren Sie in Ihren kommenden Workshops doch einfach mal mit dem Leiten im Stehen oder Sitzen!

4.2 Mit Gruppen sprechen: Fragen stellen und die Gesprächskultur stärken

Neben der Wissensvermittlung über den Rechtsstaat ist das **Entstehen eines Gesprächs mit den Teilnehmenden ein zentrales Ziel der Workshop-Gestaltung**, denn um mitzureden, müssen die Teilnehmenden mitdenken und verarbeiten dadurch die Inhalte. Im Sinne einer produktiven Gesprächskultur in unseren Workshops ist es deshalb wichtig, sich über die eigene Art der Gesprächsführung im Vorfeld, in der Situation selbst und im Nachhinein Gedanken zu machen.

Fragen stellen

Um ein Gespräch in Gang zu bringen, ist es sowohl im Alltag als auch in unseren Workshops unabdingbar, Fragen zu stellen. Fragen sind eine direkte Aufforderung an die Teilnehmenden, sich Gedanken zu machen. Nicht jede Frage aber regt die Adressat*innen mit gleicher Intensität zum Nachdenken an. Aus diesem Grund soll die folgende Übersicht einen Einblick in die für unsere Zwecke relevanten Fragetypen sowie ihre Vor- und Nachteile bieten.

Gerade in der Position des*der Anleitenden neigt man häufig dazu, **Entweder-oder-Fragen** zu stellen. So stellt man sicher, dass die Frage nicht zu weit gefasst ist und möchte Gedanken der Teilnehmenden in die richtige Richtung lenken. Der Nachteil dieser Fragen ist jedoch, dass sie bereits zwei Antworten beinhalten und die Antwortenden sich in ihren Überlegungen nur noch zwischen diesen beiden Optionen entscheiden müssen. Das Äußern anderer, weiterer Möglichkeiten wird deshalb selten sein. Daher sind **Antworten, die wir auf Entweder-oder-Fragen bekommen, höchstwahrscheinlich nicht das Ergebnis eigener Gedanken- oder Meinungsbildungsprozesse** der Teilnehmenden.

Zum Typus der geschlossenen Fragen zählen auch die klassischen **Ja-/Nein-Fragen**. Sie befördern klare und fokussierte Antworten. Dies macht sie vor allem für Momente der Workshops attraktiv, in denen man sich bei den Teilnehmenden beispielsweise zu einem Sachverhalt rückversichern möchte.

Eine Untergruppe der geschlossenen Fragen sollten wir in unseren Workshops unbedingt vermeiden: die **Suggestivfragen**. Diese Fragen beinhalten die gewünschte oder gar geforderte Antwort bereits und fordern die Teilnehmenden lediglich auf, diese zu formulieren und damit zu bestätigen. Da diese Fragen den Teilnehmenden **Meinungen und Positionen aufzwingen, ist eine eigene konstruktive Denkleistung kaum vorhanden. Solche Fragen sind** für das Initiieren von Lernprozessen und **einer konstruktiven, argumentativen und dialogischen Gesprächskultur nicht förderlich.**

Um Gespräche und Lernprozesse voranzutreiben, sollten Fragen möglichst offener gestellt werden. Zu dieser Art der Fragestellung zählen die klassischen **W-Fragen**, die aus der eigenen Schulerfahrung wohl gut bekannt sein dürften. Offene Fragen bieten die **Möglichkeit mehr zu erfahren**, etwa über Gefühle, Gedanken, Perspektiven und Meinungen der Teilnehmenden. Unter diesen Fragen gibt es beispielsweise solche, die die Teilnehmenden **auffordern, eigene Assoziationen zum Fragegegenstand gedanklich (und sprachlich) zu sammeln**. Solche Fragen können etwa sein:

- › Welche Beispiele fallen euch zum Thema Grundrechte ein?
- › Habt ihr selbst Erfahrungen zum Thema Religionsfreiheit gemacht? Welche Geschichten könnt ihr dazu erzählen?

Gerade bei Fragen wie dem letzten Beispiel ist **es wichtig, nicht nur eine Antwort zu hören**. Lässt man als Workshop-Leitung nur eine Antwort zu, suggeriert das den Teilnehmenden, dass es nur eine richtige Lösung für die Frage gibt. Dies ist aber bei persönlichen Geschichten und Erfahrungen natürlich nicht der Fall, weshalb in unseren Workshops mehreren Perspektiven Raum gegeben werden sollte. Das Gleiche gilt für sogenannte **Begründungsfragen**:

- › Warum glaubt ihr verstößt das Handeln dieser Person gegen das Gesetz?

Geben wir hier mehreren Meinungen Raum, fordern wir nicht nur mehr Teilnehmende auf, sich Gedanken zu machen, sondern wir legen auch die Grundlage für eine angeregte und konstruktive Diskussion.

Um sicherzustellen, dass die Teilnehmenden dem inhaltlichem Workshop-Verlauf folgen können, sind **Verständnisfragen** hilfreich:

- › Was versteht ihr unter der Menschenwürde?

Im Sinne der Sensibilität für den eigenen Sprachgebrauch vor den Teilnehmenden sollte auf diese Frageart **in inhaltlich relevanten, aber möglicherweise sprachlich herausfordernden Stellen des Workshops unbedingt zurückgegriffen werden**. So können wir sicherstellen, dass die gesamte Gruppe auf dem gleichen Stand ist und alle gedanklich und sprachlich partizipieren können. Aus dem gleichen Grund ist es wichtig, die Teilnehmenden zwischendurch immer wieder zu fragen, ob sie uns verstehen und noch folgen können.

Gedankliche Prozesse fördern und ihnen Zeit geben

Da wir mit Fragen gedankliche Prozesse bei den Teilnehmenden anregen wollen, ist es wichtig, ebendiesen Prozessen auch Zeit zu geben. Stille erscheint uns in der Rolle als Workshop-Leitung meist unproduktiv. Das Gegenteil ist jedoch der Fall, denn während dieser Stille setzen sich die Teilnehmenden inhaltlich mit den Workshop-Themen auseinander. **Es gilt also, auch produktiver Stille einmal Raum zu geben!**

Bleibt es zu lange still, könnte es allerdings sein, dass die Teilnehmenden unsere Frage nicht verstehen oder ihnen einfach keine Antwort einfällt. In solchen Fällen bietet es sich an, die **Frage umzuformulieren**. Die ursprüngliche Frage wird also erneut gestellt, aber mit anderen Worten. Die Frage zur Menschenwürde könnte dann beispielsweise wie folgt lauten:

- › *Könnt ihr das Wort „Menschenwürde“ mal mit eigenen Worten erklären? Kennt ihr vielleicht ein Beispiel?*

Fällt es den Teilnehmenden nach Entscheidungsfragen schwer, ihre eigene Position zu finden und zu formulieren, kann es hilfreich sein, sie selbst in die Position der Handelnden zu versetzen:

- › Stell dir vor, du wärst der*die Angeklagte ...

Manchmal brauchen die Teilnehmenden vielleicht auch ein **Beispiel, um zu verstehen, worauf wir hinauswollen**. Beispiele können auf den Sprung helfen oder aber auch einengen, denn sie grenzen Gedankenprozesse der Teilnehmenden ein. Bei Beispielen kommt es deshalb auf das richtige Timing an!

Gespräche fördern

In unseren Workshops sollte es neben der Wissensvermittlung unser Ziel sein, Gespräche nicht nur zwischen der Gruppe und uns als Workshop-Leitung, sondern auch unter den Teilnehmenden zu fördern. Dies geschieht am einfachsten dadurch, dass wir die **Beiträge der Teilnehmenden zueinander in Bezug setzen**. Auch dies ist durch Fragen zu realisieren, etwa nach einer Meinungsäußerung eines*r Teilnehmers*in:

- › Seht ihr anderen das auch so?
- › Was denken denn die anderen dazu?

Durch diese Art der Gesprächsmoderation fördern wir, dass die Teilnehmenden aufeinander reagieren. Dafür kann es manchmal notwendig sein, **die Äußerung einer Person zunächst für die anderen zu paraphrasieren und zusammenzufassen**.

Wenn wir Gespräche in Gang setzen wollen, ist es wichtig sich zu vergegenwärtigen, dass die Teilnehmenden unterschiedlich lang brauchen, um sich Gedanken zu machen und auf Fragen zu reagieren. Um dennoch allen die Möglichkeit zur Beteiligung

zu geben, kann es sich lohnen, den Teilnehmenden zunächst Zeit zu geben, sich schriftlich und alleine Gedanken zu machen, bevor das Gruppengespräch begonnen wird (siehe Methode „Think-Pair-Share“ in Kapitel 4.4.4).

Ebenfalls im Sinne der eigenen Sensibilisierung für die Diversität an Kompetenzen in einer Gruppe sollte versucht werden, **neben verbalen Impulsen auch visuelle Impulse für das Entstehen von Gesprächen zu nutzen**. Die Arbeit mit Bildern spricht andere Lerner*innentypen an und kann sprachlich zurückhaltenden Teilnehmenden die Möglichkeit geben, mitzudenken und sich zu beteiligen.

TIPP: Wenn Sie Bilder in Ihren Workshops nutzen, lassen Sie sie in einem ersten Schritt immer von den Teilnehmenden beschreiben und dann deuten. Schließlich ist es möglich, dass nicht alle das Bild gleich verstehen und interpretieren.

Manchmal nehmen Gespräche und Diskussionen richtig Fahrt auf und es werden viele gute Argumente angeführt. Um zu verhindern, dass die Teilnehmenden den **roten Faden und den Überblick über die Gesprächsinhalte** verlieren, ist es ratsam, als Workshop-Leitung **unterstützend zu visualisieren**. Das bedeutet, **zentrale Punkte, wichtige Begriffe und Hauptaussagen an einem für alle gut sichtbaren Ort im Workshop-Raum zu verschriftlichen**. Dies kann an einer Tafel, auf Moderationskarten oder ganz einfach auf Zetteln passieren. So verliert sich das Gespräch nicht im Raum, sondern es entsteht parallel zum kommunikativen Geschehen auch eine Art Schaubild, auf das später ganz einfach zurückgegriffen werden kann.

Gespräche und Diskussionen **nehmen natürlich viel Raum und Zeit ein**. Aus diesem Grund sollte von uns als Workshop-Leitung schon bei der Planung entschieden werden, welche Inhalte eines Workshops von so zentraler Relevanz sind, dass über sie ein ausführliches Gespräch oder eine Diskussion stattfinden soll.



4.3 Haltung als pädagogisch handelnde Person

Unsere Haltung als Workshop-Leitung ist in zweierlei Weise relevant: als die **Art und Weise**, wie wir uns geben und unseren Workshop gestalten, und als die **Grundeinstellung**, mit der wir in den Workshop-Kontext gehen. Beides wird Einfluss haben auf den Verlauf des Workshops, die Wirkung unseres Handelns und auf das Verhalten der Teilnehmenden.

Einen Rahmen setzen

Zu Beginn des Workshops ist es unabdingbar, den Teilnehmenden **einen festen Rahmen zu geben**. Der geplante **Ablauf sollte vorgestellt werden**, damit die Teilnehmenden wissen, was sie erwartet. Auf den Ablauf kann im Verlauf des Workshops auch immer wieder verwiesen werden, um die Teilnehmenden bei eventuellen Konzentrationsproblemen zum Durchhalten zu motivieren.

TIPP: *Machen Sie den Teilnehmenden auch kurz und prägnant klar, welche inhaltlichen Ziele Sie mit dem Workshop erreichen wollen und welche Ziele das Projekt Wir im Rechtsstaat verfolgt.*

Außerdem sollte darüber gesprochen werden, **was von den Teilnehmenden im Workshop erwartet wird**: *Wie sollen sie sich idealerweise verhalten? Wie wird man gemeinsam arbeiten? Welche Wünsche habe ich als Workshop-Leitung an sie?*

Diese Punkte anzusprechen wird den Teilnehmenden helfen, im Workshop-Kontext anzukommen und letztlich schneller partizipieren zu können, als wenn man einfach sofort mit der inhaltlichen Arbeit loslegt.

Einmal vorstellen, bitte!

Wenn einander unbekannte Personen in einem neuen Kontext zusammenkommen, stellen sich alle anwesenden Personen üblicherweise einander vor. Auch in unseren Workshops erklären wir den Teilnehmenden neben dem Projekt auch, wer wir sind und was wir außerhalb der Projektarbeit machen. **Neben dieser Vorstellung der eigenen Person sollte den Teilnehmenden aber auch Raum für eine eigene Vorstellung gegeben werden** (siehe Methoden zum Einstieg in den Workshop und Kennenlernen, Kapitel 4.4.2). Dies hat mehrere Vorteile: Als Workshop-Leitung zeigen wir so **Interesse an den Teilnehmenden als Personen**, sie fühlen sich gesehen und sind dadurch häufig motiviert, sich aktiver zu beteiligen. Außerdem kommen die Teilnehmenden noch vor Beginn des inhaltlichen Arbeitens in die Position, et-

was vor der Gruppe zu äußern. Dies senkt die Hemmschwelle, sich später in inhaltlichen Gesprächen einzubringen.

Verzichten wir darauf, den Teilnehmenden Raum zu geben sich selbst vorzustellen, könnte bei ihnen der Eindruck entstehen, es ginge im Workshop nur um die Leitung und nicht um die Teilnehmenden. Da wir aber sie als Zielgruppe erreichen wollen, sollte bei ihnen ankommen, dass es in erster Linie um ihre Lernprozesse und ihre Beiträge geht.

TIPP: *Lassen Sie die Teilnehmenden Namensschilder aufstellen oder ihren Namen auf Kreppband schreiben und auf die Kleidung kleben. So können Sie alle namentlich ansprechen, was mehr Verbindlichkeit und Nähe erzeugt.*

Sich selbst einbringen

Manchmal treffen wir auf Personen oder ganze Gruppen, die besonders zurückhaltend sind. Um das Eis zu brechen und um im Rahmen unserer einmaligen und recht kurzen Workshops auf der Beziehungsebene eine Verbindung zu den Teilnehmenden aufzubauen, ist es wichtig, sich hin und wieder **selbst als Person in die Workshops einzubringen**. Einen Witz zu erzählen oder eine etwas persönlichere Geschichte, die für die Gruppe spannend sein könnte, kann die **Gruppenprozesse positiv befördern und die Stimmung auflockern**. Wir können durchaus auch unsere eigene Meinung teilen. Es kann helfen, uns daran zu erinnern, dass wir selbst Personen, die wir sympathisch finden oder zu denen wir eine Verbindung fühlen, am besten zuhören können und von ihnen häufig auch am meisten lernen. Eigene Grenzen sollten hierbei natürlich nicht außer Acht gelassen werden!

Erwartungsmanagement: Was erwarte ich und was kann ich erwarten?

Im Sinne der Zielgruppenorientierung unserer Workshops ist es wichtig, sich immer wieder bewusst zu machen, **in welchem Kontext und mit welcher Altersstufe ein Workshop stattfindet**. Davon ausgehend sollten wir uns überlegen, welche Inhalte und Ziele für diese Gruppe spannend und sinnvoll, aber auch realistisch sein werden. Zusätzlich sollte man sich selbst darüber im Klaren sein, was man von der Gruppe und von dem Workshop erwartet und dies immer wieder mit der Frage „Kann ich das wirklich erwarten?“ überprüfen. Dieser Ansatz von **Erwartungsmanagement** kann helfen, Workshops mit der jeweiligen Gruppe erfolgreicher durchzuführen und Gruppen nicht mit einer über- oder unterfordernden Haltung zu begegnen.

Erfolgreiches Erwartungsmanagement führt außerdem dazu, dass wir selbst zufriedener aus unseren Workshops herausgehen, da unsere Erwartungen (meistens oder beinahe) erfüllt wurden.

Interessen und Fragen ernst nehmen

Sich in das Workshop-Geschehen einzubringen, die eigene Meinung zu äußern, Vermutungen zu formulieren oder gar Fragen zu stellen, ist für die meisten zunächst mit zumindest etwas Überwindung verbunden. Gerade Fragen zu stellen erfordert manchmal Mut, da Unverständnis oder Nicht-Wissen entblößt werden. Um den Lernprozess der Teilnehmenden zu unterstützen, sollten wir sie unbedingt darin **bestärken Fragen zu stellen und einzuhaken, wenn sie etwas nicht verstehen**. Bestandteil der Fragekultur unserer Workshops sollte deshalb neben der Ermutigung zu Fragen auch sein, dass wir die **Fragen und Interessen der Teilnehmenden ernst nehmen**.

Nicht immer zielen die Fragen der Teilnehmenden in die Richtung, die wir für unseren Workshop-Verlauf vorgesehen haben. Dennoch sollten sie nicht einfach unterbunden werden. Ist beispielsweise gerade keine Zeit, um auf die Frage einzugehen oder gerade einfach nicht der passende Punkt im Ablauf, können **offen gebliebene Fragen auf einem „Fragenparkplatz“ gesammelt werden, der auf einer Tafel oder einem Plakat eingerichtet wird**. Am Ende des Workshops sollte dann ein Blick auf diese Fragen geworfen und versucht werden, sie noch zu thematisieren.

Fragen, die nur für den*die Fragesteller*in von Interesse erscheinen, können **möglicherweise in der Pause oder nach dem Workshop in einem kurzen Dialog besprochen werden**. Wichtig ist auch, sich zu vergegenwärtigen, dass Fragen und Interessen, die uns als Workshop-Leitung vielleicht absurd erscheinen, für die jeweilige Person in diesem Moment von zentraler Bedeutung sein mögen. Ein **Abblocken der Frage kann von ihr als enorme Zurückweisung empfunden werden** und wird möglicherweise ihr Verhalten im weiteren Verlauf des Workshops beeinflussen.

Natürlich gibt es auch Fragen oder Interessensäußerungen, die ganz offensichtlich als Provokation gemeint sind, den Rahmen des Workshops komplett sprengen oder für uns zu persönlich sind. Diesen Fragen muss selbstverständlich kein Raum gegeben werden. Wenn wir dies als Workshop-Leitung entscheiden, empfiehlt es sich jedoch kurz die Gründe dafür zu nennen.

Feedback geben, einfordern und annehmen

Auch wenn wir im Rahmen des Projekts mit vielen Gruppen nur einmalig arbeiten, sollte den Teilnehmenden vor Beenden des Workshops **Raum gegeben werden uns mitzuteilen, wie sie den**

Workshop empfunden haben (siehe Methoden zum Abrunden und Beenden des Workshops, Kapitel 4.4.6) – schließlich sind sie als unsere Zielgruppe der wichtigste Bezugsrahmen für unsere Workshop-Gestaltung. **Was sie uns mitgeben, können wir in kommende Workshops einfließen lassen. So können wir unsere Performance reflektieren und Workshops kontinuierlich anpassen**. Außerdem ist das Wertlegen auf eine Feedback-Kultur für die Teilnehmenden eine **Form der Wertschätzung**. Wenn wir Feedback einfordern, sollten wir dies immer mit dem Hinweis tun, dass das **Feedback aller Beteiligten möglichst konstruktiv und im Idealfall konkret sein sollte**.

Öffnen wir den Raum für Feedback der Teilnehmenden, sollten wir dieses auch **annehmen können**. Dies bedeutet, dass wir uns und unsere Motive an dieser Stelle nicht rechtfertigen, sondern einfach annehmen sollten, was die Teilnehmenden subjektiv äußern. In individuellen nachbereitenden Reflexionsprozessen kann dann immer noch entschieden werden, welche Äußerungen und Hinweise man für sich und die eigene Arbeit als relevant erachtet.

Ist den Teilnehmenden von Anfang an klar, dass am Ende des Workshops ihr Feedback gefragt sein wird, werden sie sich nicht nur ernst genommen fühlen, sondern sie werden auch unser Feedback an sie, etwa zu ihrem Verhalten oder ihrer Motivation für den Workshop, besser annehmen können.

TIPP: *Wenn von den Teilnehmenden mündlich kaum oder kein Feedback kommt, kann es sich lohnen, sie um schriftliches anonymes Feedback zu bitten, denn vielleicht wollen sie ihr Feedback lediglich nicht öffentlich geben.*

4.4 Methodisches Arbeiten

Im didaktischen Sinne sind **Methoden der Weg, mit dem man ein Ziel – beispielsweise die Erkenntnisgewinnung – leichter, nachhaltiger oder besser erreichen kann**. Sie stellen also **das Wie eines Arbeits- und Lernprozesses** dar. Eine Methode sollte nie als Selbstzweck eingesetzt werden, sondern um ein klares Ziel zu verfolgen. Auch aus methodischer Sicht ist es deshalb notwendig, sich als Workshop-Leitung über drei Dinge klar zu sein: *Welches übergeordnete Ziel verfolge ich mit diesem Workshop? Wer ist meine Zielgruppe? Welche Unter- und Etappenziele möchte ich in welcher Phase des Workshops erreichen?*

Im ersten Moment mögen Methoden uns als Spielereien erscheinen, die womöglich auch noch Mehraufwand bedeuten. Es mag einfacher erscheinen, sich einzig und allein auf die Inhaltsebene zu konzentrieren und deshalb etwa nur vorzutragen. Wir sollten uns an diesem Fall jedoch unbedingt selbst ermutigen, das methodische Arbeiten in unsere Workshops zu integrieren. Durch Methoden werden unsere Workshops **interaktiver und die Teilnehmenden können und müssen sich mehr einbringen. Die Teilnehmenden werden so besser erreicht und können letztlich mehr lernen und mitnehmen**. Während der Methodenarbeit ist es für die Teilnehmenden schwieriger zwischendurch einfach abzuschalten, da sie immer gefordert sind, sich gedanklich und sprachlich aktiv zu beteiligen. Methoden werden unsere Workshops also auf eine qualitativ höhere Ebene heben.

Wenn wir beginnen, Methoden in unsere Arbeit zu integrieren, wird gerade das **Zeitmanagement eine Herausforderung** sein. Das Erklären und die Durchführung werden möglicherweise länger dauern als in der Beschreibung idealtypisch dargestellt. Wir sollten uns hiervon nicht beirren lassen und uns einfach mit jeder angeleiteten Methode im Zeitmanagement üben.

Es gibt verschiedene Formen von Methoden, wie im Folgenden deutlich werden wird. Um den Einstieg in das methodische Arbeiten zu erleichtern, wird in diesem Heft stets angegeben, für welche Phase im Workshop sich welche Art von Methode besonders gut eignet. Wir gehen hier von einem **idealtypischen Workshop-Verlauf** aus, der wie folgt aussieht:

2. Ankommen und Einstieg
3. Kennenlernen
4. Einstieg ins Thema
5. Thematische Vertiefung und Diskussion
6. Abrunden des Themas
7. Feedback und Abschluss

Es wurde darauf geachtet, praktikable Methoden auszuwählen, die keiner besonderen Vorbereitung bedürfen und auch spontan im laufenden Workshop-Prozess angewandt werden können. Die Befürchtung eines Mehraufwands sollte sich mit den hier aufgeführten Methoden zwar nicht bewahrheiten, jedoch ist für jede Methode zusätzlich ein Schwierigkeitsgrad auf einer Skala von eins bis fünf angegeben. Methoden, die etwas mehr Vorbereitung und Aufwand erfordern, sind mit einer höheren Zahl kategorisiert und Methoden, die kaum Aufwand bedeuten und auch jederzeit spontan angewendet werden können, mit einer niedrigen.

TIPP: *Probieren Sie die Methoden einfach mal aus. Beachten Sie aber auch, dass die Methoden auch zu Ihnen passen müssen, damit sie erfolgreich durchgeführt werden können. Versuchen Sie deshalb, die Methoden so anzupassen, dass Sie sich damit wohlfühlen.*

4.4.1 Warm-Ups

Warm-Ups, oder auch WUPs genannt, sind Methoden, die weniger die inhaltliche Arbeit als die Stimmung in der Gruppe in den Blick nehmen. Sie **wecken Gruppen auf und sorgen für Energie und eine aktivierte Atmosphäre**. Sie werden meist als spaßig empfunden und können deshalb auch einen **auflockernden Effekt** haben. Warm-Ups sollten eingesetzt werden, wenn Teilnehmende eher apathisch oder müde wirken und für die nächste Phase des Workshops aktiviert werden müssen. Besonders aktiven Gruppen können Warm-Ups helfen Energie zu kanalisieren, um sich im Anschluss wieder besser konzentrieren zu können. Bei Warm-Ups darf es deshalb auch mal etwas lauter und turbulenter werden. Einige Teilnehmende werden vielleicht nur mit Widerstand bei Warm-Ups mitmachen, etwa weil ihnen Spiele als kindisch erscheinen. Als Workshop-Leitung sollten wir diese Personen bitten, sich auf die Methode einzulassen und es einfach mal auszuprobieren. Selbstverständlich kann aber niemand gezwungen werden Spaß an etwas zu haben!

ALLE, DIE ...

Je nachdem, welche Fragen gestellt werden, kann dieses **Warm-Up** auch dem Kennenlernen oder dem einsteigenden persönlichen Nachdenken über ein spezifisches Thema dienen. Dadurch, dass verschiedene Teilnehmende vor der Gruppe stehen und etwas sagen müssen, wird die Stimmung spielerisch gelockert und die Hemmschwelle gesenkt, in einem neuen Kontext frei zu sprechen.

Zeit	10 –15 Minuten
Mikrotiming	Erklären 3', Spielen 5–10' (variabel)
Workshop-Phase	zu Beginn des Workshops / nach einer Pause / wenn nötig mittendrin
Ziel	Aktivierung, Auflockerung, ggf. Kennenlernen und inhaltlicher Einstieg
Sozialform	Gruppenarbeit im Stuhlkreis (Stühle = TN-Anzahl minus 1 Stuhl)
Material	ggf. vorbereitete Fragen
Schwierigkeit	2 von 5

Ablauf

Sie erklären der Gruppe den Spielablauf und die Spielregeln:

- › Der Satzbeginn „Alle, die...“ soll durch eine in der Mitte stehende Person vervollständigt werden.
- › Es sollen Sätze entstehen, die dem gegenseitigen Kennenlernen dienen. Äußerlichkeiten sollen vermieden werden. Kategorien, die sich zum Vervollständigen des Satzes eignen können beispielsweise Hobbys, Interessen, Geschmäcker, Familie, Erfahrungen o. ä. sein.
- › Sie können der Gruppe zum besseren Verständnis auch ein Beispiel nennen (z. B.: „Alle, die gerade regelmäßig eine Serie schauen“.).
- › Alle Teilnehmenden überlegen dann, ob die Aussage auf sie zutrifft.
- › Wenn ja, muss man aufstehen und sich schnell einen neuen Platz im Stuhlkreis suchen. Der neue Stuhl darf nicht direkt neben dem gerade verlassenen Platz liegen.

- › Da im Stuhlkreis ein Stuhl zu wenig ist, bleibt immer eine Person in der Mitte übrig. Diese Person beginnt mit einer neuen Aussage das Spiel von vorne.

Das Spiel kann beliebig lange gespielt und nach jeder Runde beendet werden.

Hinweise / Mögliche Herausforderungen

Sie können dieses Spiel auch nutzen, um die Sitzordnung auf ungezwungene Art zu verändern.

Möglicherweise fällt es nicht allen Teilnehmenden leicht, schnell auf Ideen für die Aussagen zu kommen.

Variationsmöglichkeiten

Es kann in der Mitte auch ein Kästchen mit Karten mit möglichen Aussagen stehen. Die Person, die in der Mitte steht, zieht dann eine Karte aus dem Kästchen und liest sie vor. Auf diese Weise kann das Warm-Up auch als Einstieg in das Thema des Workshops gestaltet werden.

Verknüpfungsmöglichkeit zu Themen von Wir im Rechtsstaat

Nach einigen allgemeinen Runden „Alle, die ...“ können auch vorbereitete Sätze verwendet werden, die einen Einstieg in die Themen des Workshops darstellen:

- › „Alle, die schon mal im Bundestag waren.“
- › „Alle, die schon mal in ein Gesetzbuch geschaut haben.“

DIE STAFFELLAUF- CHALLENGE

Dieses **Warm-Up** fokussiert die Interaktion der Teilnehmenden. Sie treten in zwei Gruppen gegeneinander an, was das Teambuilding stärkt und den Challenge-Charakter dieser Methode begründet. Ein Vorteil dieser Methode ist, dass keine verbale Kommunikation nötig ist. Für Gruppen, in denen einzelne Personen noch dabei sind Deutsch zu lernen, eignet sich dieses Warm-Up deshalb besonders gut.

Zeit etwa 10 Minuten

Mikrotiming Erklären 3', Spielen 5–10' (variabel)

Workshop-Phase zu Beginn des Workshops / nach einer Pause / wenn nötig mittendrin

Ziel Aktivierung und Auflockerung, Teambuilding

Sozialform Gruppenarbeit stehend im Kreis

Material Zwei Gegenstände gleicher Art, die gut zu unterscheiden sind und herumgegeben werden können (z. B. zwei verschieden farbige Papierknäule, Kissen, Stifte etc.)

Schwierigkeit 2 von 5

Ablauf

Die Gruppe stellt sich in einem recht engen Kreis auf.

Nun zählen alle Teilnehmenden bis zwei ab, sodass zwei Gruppen entstehen und im Kreis immer jede*r Zweite in einem Team ist.

HINWEIS: Bei einer ungeraden Anzahl an Teilnehmenden würden zwei Personen aus der Gruppe 1 nebeneinander stehen. Hier sollten Sie selbst als Spieler*in mitmachen und so die notwendige gerade Anzahl herstellen.

Jede Gruppe erhält nun einen der beiden Gegenstände. Beim Verteilen der Gegenstände ist darauf zu achten, dass die Gegenstände wirklich in zwei unterschiedliche Teams gegeben werden und sie etwa gleich weit voneinander entfernt starten. Die Gegenstände dürfen also nicht an im Kreis benachbarte Personen ausgegeben werden, sondern müssen etwa einen Halbkreis voneinander entfernt sein.

Nun erklären Sie der Gruppe den Spielablauf und die Spielregeln:

- › Diese Gegenstände werden im Kreis möglichst schnell herumgegeben. Allerdings jeweils nur unter Mitgliedern der eigenen Gruppe, d. h. an jede zweite Person.
- › Um zu gewinnen, muss eine Gruppe es schaffen, den Gegenstand der anderen Gruppe zu überholen.
- › Die Gruppen dürfen sich nicht gegenseitig behindern (Gegenstand der anderen Gruppe festhalten, aus dem Kreis werfen etc.).
- › Die Gegenstände dürfen nicht zum nächsten Teammitglied geworfen werden. Stattdessen müssen sie *weitergegeben* werden.
- › Die Teilnehmenden dürfen sich und ihre Teammitglieder anfeuern.

Nachdem eine Gruppe gewonnen hat, können Revanche-Runden gespielt werden.

Nach Ablauf der geplanten Zeit beenden Sie das Spiel.

Hinweise / Mögliche Herausforderungen

Dieses Spiel ist zunächst vielleicht nicht allzu leicht zu verstehen. Eine Proberunde, in der Sie Hilfestellung zum Spielverständnis geben, bietet sich deshalb an.

Bei diesem Spiel kann es etwas turbulenter zugehen.

Variationsmöglichkeiten

Um am Ende die Stimmung wieder etwas zu beruhigen, kann die letzte Runde stumm gespielt werden.

4.4.2 Methode zum Einstieg in den Workshop und Kennenlernen

Wie in Kapitel 4.3 dargestellt ist es wichtig den Teilnehmenden Raum zu geben, um **losgelöst von der inhaltlichen Arbeit etwas über sich zu erzählen** und sich Ihnen als Workshop-Leitung und der Gruppe vorzustellen. Hier bietet es sich an, eine Methode zum Kennenlernen zu wählen, die gleichzeitig einen inhaltlichen Einstieg in die Workshop-Themen ermöglicht.

NAMENS-ABC

Durch diese **Kennenlernmethode** stellen sich die Teilnehmenden sowie die Workshop-Leitung einander vor. Zusätzlich werden sie aufgefordert, etwas zur eigenen Person zu sagen. Dies ermöglicht, dass alle Anwesenden auf individueller und persönlicher Ebene im Workshop ankommen.

Zeit	etwa 12 Minuten
Mikrotiming	Erklären 2', Vorstellen etwa 8',
Workshop-Phase	Beginn des Workshops zur Vorstellung
Ziel	Ankommen, Vorstellen und leichtes Kennenlernen, grober thematischer Einstieg in den Workshop
Sozialform	Stuhl- oder Stehkreis
Material	ggf. Namensschilder oder Kreppband und Marker
Schwierigkeit	1 von 5

Ablauf

Die Gruppe stellt sich im Kreis auf oder bildet einen Stuhlkreis.

Der Reihe nach soll jede Person im Kreis kurz und knapp auf folgende Punkte antworten:

Wie heißt du?

Finde ein Wort, das mit dem gleichen Buchstaben anfängt wie dein Name und etwas beschreibt, das dich ausmacht oder das mit etwas zu tun hat, das du gerne machst.

Hat dein Name eine Bedeutung? Weißt du, weshalb du so heißt?

Und eine thematisch einleitende Frage wie: *Was bedeutet für dich der Begriff Menschenwürde? Welches Gesetz oder welche Regel findest du besonders wichtig?*

Die Aussagen jeder Person werden zur Kenntnis genommen, bleiben aber unkommentiert.

Nachdem alle Anwesenden an der Reihe waren, bedanken Sie sich bei der Gruppe und es kann zur nächsten geplanten Methode übergeleitet werden.

Hinweise / Mögliche Herausforderungen

Bei dieser Übung kann es sehr sinnvoll sein, beispielhaft selbst anzufangen.

Nicht alle Teilnehmenden werden wissen, welche Bedeutung ihr Name hat oder weshalb sie so heißen.

Es ist nicht einfach, Begriffe mit dem Anfangsbuchstaben des eigenen Namens zu finden, die dann auch noch etwas mit einem selbst zu tun haben. Bei Teilnehmenden, die nichts finden, kann auf das Übereinstimmen der Anfangsbuchstaben verzichtet werden.

Variationsmöglichkeiten

Möglicherweise brauchen die Teilnehmenden etwas Zeit, um sich ihre Antworten zu überlegen. Eine Möglichkeit wäre es, der Gruppe zunächst zwei Minuten Zeit zu geben, um sich Gedanken und Notizen zu machen.

Verknüpfungsmöglichkeit zu Themen von Wir im Rechtsstaat

Je nach thematischem Fokus des Workshops kann eine Einstiegsfrage gewählt werden, die alle Teilnehmenden auch ohne Vorwissen beantworten können.

4.4.3 Methoden zum thematischen Einstieg

Methoden zum thematischen Einstieg **markieren** nach der Startphase des Workshops rund um Ankommen und Kennenlernen den Übergang zur inhaltlichen **Workshop-Ebene**. Sie stellen sicher, dass die Teilnehmenden an intuitives Wissen oder Vorkenntnisse zu den Workshop-Themen anknüpfen können und ermöglichen es der Workshop-Leitung zu prüfen, **was die Teilnehmenden schon wissen**.

BINGO

Diese **Einstiegsmethode** bringt die Teilnehmenden auf spielerische Art ins Gespräch über die Inhalte des Workshops.

Zeit 15 Minuten

Mikrotiming Erklären 3', Spielen 12'

Workshop-Phase zu Beginn der inhaltlichen Phase des Workshops

Ziel Aktivierung von Vorwissen und eigenen Erfahrungen mit dem Thema, spielerischer Einstieg in die Themen des Workshops

Sozialform Einzelarbeit bzw. Partner*innen-Arbeit

Material Arbeitsblatt

Schwierigkeit 3 von 5

Ablauf

Sie erklären den Teilnehmenden das Spiel Bingo:

- › Die Teilnehmenden erhalten jeweils ein Arbeitsblatt mit Fragen oder Aussagen, die jeweils in einem Kästchen eingetragen sind.
- › Die Teilnehmenden sollen nun herumgehen und in Zweiergesprächen andere Teilnehmende finden, auf die eine Aussage zutrifft oder die eine Frage mit „Ja“ beantworten können.
- › Der Name dieser Person wird in das Kästchen mit der jeweiligen Aussage oder Frage eingetragen.
- › Pro begonnenes Gespräch mit einer Person darf jeweils nur eine Frage gestellt oder das Zutreffen einer Aussage

geprüft werden. Danach muss man sich eine*n neue*n Gesprächspartner*in suchen.

- › Dinge, die man über andere Teilnehmende möglicherweise bereits ohne Gespräch weiß, dürfen nicht eingetragen werden.
- › Das Ziel der Teilnehmenden ist es, als Erste*r eine Reihe zu haben; also in allen benachbarten Kästchen diagonal, vertikal oder horizontal einen Namen stehen zu haben.
- › Wer dies geschafft hat, ruft laut Bingo und ist Sieger*in des Spiels.

Hinweise / Mögliche Herausforderungen

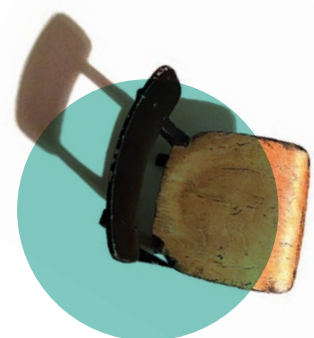
Die Teilnehmenden müssen oft mehrmals daran erinnert werden, dass sie wirkliche Gespräche führen sollen und nicht nur auf „Namens-Jagd“ gehen sollen.

Variationsmöglichkeiten

Das Spiel kann auch so lange gespielt werden, bis es beispielsweise drei Bingo-Gewinner*innen gibt. Auf diese Weise können die Teilnehmenden länger ins Gespräch kommen.

Verknüpfungsmöglichkeit zu Themen von Wir im Rechtsstaat

Je nach gewählten Workshop-Inhalten können und sollten die Fragen und Aussagen auf dem Arbeitsblatt natürlich angepasst werden.



ARBEITSBLATT BINGO

Du weißt, was das Strafgesetzbuch ist.

Dir fallen drei Grundrechte ein.

Du hast schon mal etwas gemacht, das nicht erlaubt ist.

Du weißt, worum es im Zivilrecht geht.

Du weißt, was das Wort „Rechtsstaat“ bedeutet.

Du kennst Artikel 1 der deutschen Verfassung.

Du kennst ein anderes Wort für „Grundgesetz“.

Du hast schon mal in ein Gesetzbuch geschaut.

Du hattest schon mal Kontakt mit der Polizei.

Dir fallen drei Personen ein, die an einem Gerichtsverfahren mitwirken.

Du kennst jemanden, der schon einmal eine Straftat begangen hat.

Du weißt, wer Bundeskanzler*in in Deutschland ist.

Du weißt wie lange eine lebenslange Freiheitsstrafe in Deutschland mindestens ist.

Du weißt, was „Legislative“ bedeutet und was sie in Deutschland macht.

Du weißt, was das Wort „Demokratie“ bedeutet.

Du bist schon einmal diskriminiert worden.

ASSOZIATIONSKETTE

Diese kurze **Einstiegsmethode** sammelt alles, was die Teilnehmenden intuitiv und sprachlich mit einem geplanten Workshop-Inhalt verbinden. Durch die Schnelligkeit dieser Methode sind die Teilnehmenden zu hoher Konzentration gezwungen.

Zeit 5–10 Minuten

Mikrotiming Erklären 2', pro Runde etwa 3',

Workshop-Phase zu Beginn der inhaltlichen Phase des Workshops

Ziel Aktivierung von Vorwissen und Assoziationen zum Thema, schneller Einstieg in die Workshop-Themen

Sozialform Gruppenarbeit im Stuhlkreis

Material vorbereitete Einstiegsbegriffe, ggf. Stoppuhr

Schwierigkeit 1 von 5

Ablauf

Sie fragen die Teilnehmenden, ob sie wissen, was eine Assoziation ist. Sie können das Wort als gedankliche Verknüpfungen erklären; also ganz einfach das, was uns als erstes in den Sinn kommt, wenn wir einen Begriff hören.

Nun nennen Sie einen Begriff. Im Uhrzeigersinn sollen die Teilnehmenden eine*r nach dem*r anderen im Stuhlkreis so schnell wie möglich ihre Assoziationen zu diesem Begriff nennen.

Die Assoziationen können einzelne Wörter oder Wortgruppen, aber keine ganzen Sätze oder Geschichten sein.

Zwischen den einzelnen genannten Begriffen oder Wortgruppen sollten nicht mehr als fünf bis zehn Sekunden liegen.

Die Assoziationen zu einem Begriff können so lange gesammelt werden, bis die Kette bei der Person bricht, der kein neuer Begriff mehr einfällt.

Wenn es in den geplanten Workshop-Ablauf passt, kann mit einem neuen Begriff eine weitere Runde begonnen werden.

Hinweise / Mögliche Herausforderungen

Es muss unbedingt sichergestellt werden, dass alle Teilnehmenden den durch Sie gewählten Anfangsbegriff verstehen.

Für Teilnehmende, die gerade Deutsch lernen, kann diese Methode sprachlich eine große Herausforderung darstellen.

Bei einigen Begriffen kann es interessant sein, die Teilnehmenden im Nachhinein zu fragen, welche Verknüpfung sie zwischen dem Ausgangsbegriff und ihrer Assoziation sehen.

Variationsmöglichkeiten

Diese Methode kann auch im Rahmen eines Workshops mehrmals angewandt werden – immer, wenn ein neuer inhaltlicher Schwerpunkt oder relevanter Begriff aufkommt.

Die Methode kann so gestaltet werden, dass nur diejenigen etwas sagen, denen eine Assoziation einfällt. Sitzordnung und Häufigkeit der Beiträge spielen dann keine Rolle.

Verknüpfungsmöglichkeit zu Themen von Wir im Rechtsstaat

Begriffe, die sich für die Inhalte des Projekts *Wir im Rechtsstaat* besonders eignen, können sein: *Demokratie, Rechtsstaat, Richter*in, Grundrechte, Diskriminierung, Gericht, Polizei, Gerechtigkeit etc.*

ALPHABET-PLAKAT

Diese etwas längere **Einstiegsmethode** sammelt alles, was die Teilnehmenden intuitiv und sprachlich mit einem geplanten Workshop-Inhalt verbinden. Teilnehmende sollen aktiv nach allem suchen, was ihnen zu einem Inhalt in den Sinn kommt.

Zeit	20 Minuten
Mikrotiming	Erklären 3', Gruppenarbeit 10', Auswertung 7'
Workshop-Phase	zu Beginn der inhaltlichen Phase des Workshops
Ziel	Aktivierung von Vorwissen und Assoziationen mit dem Thema, tiefgreifende, einsteigende Auseinandersetzung mit dem Workshop-Thema
Sozialform	Gruppenarbeit
Material	Plakate (ggf. bereits mit dem ABC beschriftet), Stifte
Schwierigkeit	2 von 5

Ablauf

Die Teilnehmenden werden in Dreier-/Vierergruppen eingeteilt (z. B. durch Abzählen oder Selbsteinteilung).

Jede Gruppe erhält ein Plakat, auf dem entweder das ABC vorbereitet ist oder auf das sie das ABC selbst so aufschreiben, dass hinter jedem Buchstaben ausreichend Platz für Notizen ist.

Über das ABC schreiben die Gruppen das festgelegte Thema.

Wenn allen Teilnehmenden klar ist, was mit diesem Thema gemeint ist, geht es los.

Die Gruppen haben zehn Minuten Zeit, um für möglichst viele Buchstaben Assoziationen zum Thema zu finden, die mit diesem Buchstaben beginnen. Pro Buchstabe können auch mehrere Assoziationen gesammelt werden.

Nach Ablauf der zehn Minuten werden die Plakate für alle sichtbar aufgehängt und es wird zunächst ausgewertet, welche Gruppe die meisten Begriffe finden konnte.

Wichtiger ist jedoch die inhaltliche Auswertung:

- › Bei überraschenden Begriffen sollte nachgefragt werden, was die jeweilige Gruppe damit meint.
- › Begriffe, die auf mehreren Plakaten auftauchen, sollten hinsichtlich ihrer Bedeutung für die Teilnehmenden besprochen werden.

Alle Teilnehmenden sollten am Anfang ermutigt werden, selbst Nachfragen zu stellen, wenn sie z. B. einen Begriff auf dem Plakat einer anderen Gruppe nicht kennen oder nicht genau einordnen können.

Hinweise / Mögliche Herausforderungen

Es kann je nach Komplexität des Themas für die Teilnehmenden frustrierend sein, wenn sie schon nach kurzer Zeit keine weiteren Begriffe mehr finden. Gegebenenfalls sollte die Gruppenarbeitszeit dann gekürzt werden.

Für Teilnehmende, die gerade erst Deutsch lernen, kann diese Methode sprachlich eine Herausforderung darstellen, sie können aber viel von ihren Gruppen lernen.

Variationsmöglichkeiten

Diese Methode kann auch als Wettbewerb gestaltet werden. Die Gruppe, die als erstes das ABC ausgefüllt hat, gewinnt.

Verknüpfungsmöglichkeit zu Themen von Wir im Rechtsstaat

Im Verlauf des Workshops können zentrale Begriffe, die besprochen werden, auf den Plakaten ergänzt werden.

4.4.4 Methoden zum Strukturieren von Gruppenarbeitsprozessen und der Wissensvermittlung

An besonders wichtigen, aber auch komplexen Stellen unserer Workshops kann es sinnvoll sein, die **Gedankenprozesse der Teilnehmenden zu strukturieren**, um mehr Verständnis und eine tiefere Auseinandersetzung mit einem Thema zu ermöglichen. Eine klare Struktur durch Methoden ermöglicht es im Idealfall auch, dass nicht alle alles machen müssen und so durch Arbeitsteilung Zeit gespart werden kann.

THINK-PAIR-SHARE

Diese Methode dient der **Strukturierung** von Arbeitsprozessen. Sie gliedert die Auseinandersetzung mit einer Frage oder einer Aufgabe in insgesamt drei Schritte und stellt sicher, dass alle Teilnehmenden sich Gedanken machen.

Zeit	variabel, mindestens 15 Minuten
Mikrotiming	Erklären 2', Think 3', Pair 5', Share 5'
Workshop-Phase	inhaltliche Auseinandersetzung und Vertiefung
Ziel	Erarbeitung von Aufgaben/Beantwortung von Fragestellungen, Austausch und Ergänzungen der Teilnehmenden untereinander
Sozialform	Einzelarbeit, Partner*innen-Arbeit, Stuhlkreis / Plenum
Material	klarer Arbeitsauftrag
Schwierigkeit	2 von 5

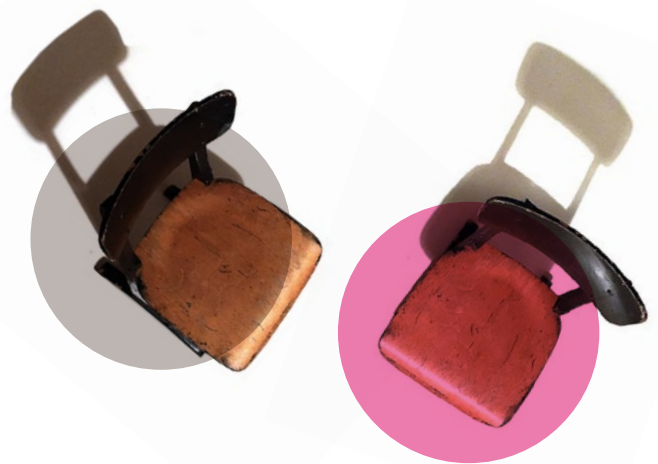
Ablauf

Erklären Sie den Teilnehmenden klar und deutlich, welche Aufgabe sie zu bearbeiten haben und in welcher Struktur die Bearbeitung ablaufen wird.

Think: Die Teilnehmenden bekommen kurz Zeit, um sich zum Arbeitsauftrag Gedanken und gegebenenfalls Notizen zu machen.

Pair: Sie bitten die Teilnehmenden nun, sich zu zweit zusammenzufinden und ihre bisherigen Überlegungen zum Arbeitsauftrag auszutauschen.

Share: Die Gruppe kommt im Stuhlkreis oder in einem anderen gemeinsamen Setting zusammen und jedes Tandem teilt seine Ergebnisse mit der Gruppe.



Anschließend kann gemeinsam über die gesammelten Ergebnisse diskutiert werden.

Hinweise / Mögliche Herausforderungen

Sie sollten die Ergebnisse aus der SHARE-Phase und der anschließenden Diskussion visualisieren, damit sich für die Teilnehmenden eine Zusammenfassung ergibt.

Es ist wichtig, dass es für diese Methode einen klaren (visualisierten) Arbeitsauftrag gibt, den die Teilnehmenden einzeln, zu zweit und abschließend gemeinsam bearbeiten.

Variationsmöglichkeiten

Ohne Probleme kann einer der Schritte übersprungen oder erweitert werden.

Verknüpfungsmöglichkeit zu Themen von Wir im Rechtsstaat

Mögliche Aufgabenstellungen und Fragen, die auf diese Art bearbeitet werden können: *Bedeutet Meinungsfreiheit, dass man alles sagen darf? Überlegt, was die Würde des Menschen bedeutet. Überlegt, warum es in Deutschland keine Todesstrafe mehr gibt.* Auch das Lösen kleiner rechtlicher Fälle bietet sich an.

ARBEITSTEILUNG

Diese Methode dient der **Strukturierung** von Arbeitsprozessen. Sie verteilt eine Aufgabe auf die Teilnehmenden. Die Ergebnisse werden erst zuletzt für alle gemeinsam zusammengetragen. Diese Methode bietet sich an, wenn es beispielsweise zu einer Frage mehrere Fälle gibt, an denen gearbeitet werden kann.

Zeit	variabel je nach Aufgabe, mindestens 15 Minuten
Mikrotiming	Erklären 2', Arbeitsphase 8', Auswertung 5'
Workshop-Phase	inhaltliche Auseinandersetzung und Vertiefung
Ziel	Erarbeitung von Aufgaben / Beantwortung von Fragestellungen, parallele Bearbeitung mehrerer zusammenhängender Aufgaben
Sozialform	Gruppenarbeit
Material	klarer Arbeitsauftrag, unterschiedliches Material, ggf. Plakate und Stifte
Schwierigkeit	4 von 5

Ablauf

Erklären Sie den Teilnehmenden klar und deutlich, welche Aufgabe es zu bearbeiten gilt.

Entsprechend der Anzahl unterschiedlicher Aufgaben müssen Gruppen gebildet werden.

Jeder Gruppe wird eine Aufgabe zugewiesen / jede Gruppe wählt für sich eine Aufgabe.

Die Gruppen bearbeiten nun getrennt voneinander (siehe „Aufteilung in Gruppenarbeitsstische“, Kapitel 4.1) ihre Aufgaben. Die Gruppen haben dafür eine festgelegte Zeit zur Verfügung.

Während dieser Arbeitsphase sollten Sie herumgehen und die Gruppen unterstützen und beraten.

Etwa drei Minuten vor Ablauf der Zeit geben Sie den Gruppen den Hinweis, dass sie sich darauf vorbereiten sollen, den anderen Gruppen ihre Aufgabe und die Ergebnisse kurz und bündig vorzustellen.

Alle Teilnehmenden kommen im Stuhlkreis zusammen und die Gruppen stellen ihre Ergebnisse vor.

Die anderen Teilnehmenden können eigenen Gedanken zu jeder Gruppe ergänzen.

Die Verbindung der einzelnen Arbeitsaufträge sollte gemeinsam diskutiert, herausgearbeitet oder durch Sie verdeutlicht werden.

Hinweise / Mögliche Herausforderungen

Es ist wichtig, dass es für diese Methode klare (visualisierte) Arbeitsaufträge gibt, die den Gruppen zugewiesen werden.

Den Gruppen hilft es möglicherweise ihre Ergebnisse und Gespräche zu verschriftlichen, um sie später der Gruppe vorstellen zu können. Entsprechendes Material sollte zur Verfügung gestellt werden.

Verknüpfungsmöglichkeit zu Themen von Wir im Rechtsstaat

Mögliche Aufgabenstellungen und Fragen, die auf diese Art bearbeitet werden können: *Bedeutet Meinungsfreiheit, dass man alles sagen darf?* Überlegt, was die Würde des Menschen bedeutet. Überlegt, warum es in Deutschland keine Todesstrafe mehr gibt. Auch das Lösen kleiner rechtlicher Fälle bietet sich an.

QUIZ

Diese Methode ist ein Quiz, das der spielorientierten **Wissensvermittlung und -sicherung** dient. Die Teilnehmenden treten gegeneinander an und beantworten Fragen. Für richtige Antworten gibt es Punkte.

Zeit etwa 25 Minuten

Mikrotiming Erklären und Gruppenfindung 5',
Spielen und Auswerten 20'

Workshop-Phase inhaltliche Auseinandersetzung und
Vertiefung/Wissenssicherung

Ziel Erarbeitung von Aufgaben/Beantwortung
von Fragestellungen, Austausch und Ergänzungen der Teilnehmenden untereinander

Sozialform Einzelarbeit

Material Quizfragen, ggf. Preis für die
Gewinner*innen

Schwierigkeit 2 von 5

Ablauf

Erklären Sie den Teilnehmenden den Ablauf und die Regeln des Quiz:

- › Sie sind der*die Quizmaster*in! Sie lesen die Fragen vor, erklären die richtigen Lösungen und vergeben die Punkte.
- › Es gibt Auswahlfragen mit jeweils vier Antwortoptionen und offene Fragen. Die Teilnehmenden müssen ihre Antworten jeweils auf einem Zettel notieren und auf Aufforderung vorlesen.
- › Pro richtig beantworteter Frage wird ein Punkt vergeben. Die Punkte werden von Ihnen für alle gut sichtbar notiert.
- › Da die Teilnehmenden in Gruppen gegeneinander antreten, dürfen sie sich nichts gegenseitig vorsagen.

Dann fordern Sie die Teilnehmenden auf, sich in Dreiergruppen zusammen zu finden und sich jeweils einen Teamnamen ausdenken.

Auch die Teamnamen schreiben Sie für alle gut sichtbar auf – dahinter werden später die Punkte vermerkt.

Nun kann es losgehen:

- › Lesen Sie jeweils eine Quizfrage vor.
- › Die Teilnehmenden haben jeweils eine bis zwei Minuten Zeit, um sich in der Gruppe auf eine Antwort zu einigen und diese aufzuschreiben.
- › Nachdem alle Gruppen ihre Lösungen vorgelesen haben, nennen Sie die richtige Antwort und erklären diese gegebenenfalls.
- › Nach der Auflösung einer Frage geht es mit der nächsten Frage weiter – insgesamt gibt es acht Spielfragen.

Sind alle Fragen gespielt, werden die Gruppenpunkte ausgezählt und die ersten drei Gewinner*innen-Gruppen geehrt.

Hinweise/Mögliche Herausforderungen

Durch den Wettbewerbs-Charakter der Methode kann es in der Gruppe unruhig werden. Damit die Inhalte bei den Teilnehmenden trotzdem ankommen, sollte auf eine kurze Nachbesprechung der einzelnen Fragen bestanden werden.

Variationsmöglichkeiten

Je nach selbstgewähltem Workshop-Inhalten und -Vorhaben können die vorgeschlagenen Quizfragen erweitert und verändert werden.

QUIZFRAGEN

Wer darf vor Gericht die Zeugenaussagen verweigern?

Lösung: § 52 Strafgesetzbuch: (1) Zur Verweigerung des Zeugnisses sind berechtigt

1. der Verlobte des Beschuldigten;
2. der Ehegatte des Beschuldigten, auch wenn die Ehe nicht mehr besteht;
3. der Lebenspartner des Beschuldigten, auch wenn die Lebenspartnerschaft nicht mehr besteht;
4. wer mit dem Beschuldigten in gerader Linie verwandt oder verschwägert, in der Seitenlinie bis zum dritten Grad verwandt oder bis zum zweiten Grad verschwägert ist oder war.

[...]

Was ist das höchste Gericht in Deutschland?

Lösung: Das höchste Gericht in Deutschland ist das Bundesverfassungsgericht. Das Bundesverfassungsgericht hat seinen Sitz in Karlsruhe. Das Bundesverfassungsgericht überprüft, ob Grundrechte verletzt worden sind.

Wann ist das Grundgesetz in Kraft getreten?

- a) 1835
- b) 2003
- c) 2012
- d) 1949

Lösung: d)

In welchem Artikel im Grundgesetz steht, dass alle Menschen gleich sind?

- a) Art. 1
- b) Art. 14
- c) Art. 20
- d) Art. 3

Lösung: Art. 3 Grundgesetz:

(1) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.

(2) Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

(3) Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.

Wofür steht die Abkürzung StGB?

Lösung: Strafgesetzbuch

Was ist in Deutschland nicht strafbar?

- a) Gefängnisausbruch
- b) Raub mit Spielzeugwaffen
- c) Beleidigungen im Straßenverkehr
- d) Diebstahl von Tieren

Lösung: a)

„Unschuldsvermutung“: Was ist das?

Lösung: Jeder Mensch ist unschuldig, bis seine*ihre Schuld gerichtlich bewiesen wird.

Was bedeutet „Exekutive“?

Lösung: Die Exekutive ist die vollziehende Gewalt. Sie muss dafür sorgen, dass die Gesetze, die die Legislative (z. B. das Bundesparlament, also der Bundestag) beschlossen hat, auch im Alltag der Menschen umgesetzt werden. Zur Exekutive gehören die Behörden wie etwa die Polizei. Aber auch die Bundesregierung gehört zur Exekutive.

4.4.5 Methoden zum Positionieren und Argumentieren

Im Sinne eines angeregten und zuweilen auch kritischen Workshop-Gesprächs sind das **Kommunizieren unterschiedlicher Positionen, der Austausch von Argumenten und damit das Fördern von Kontroversität in unseren Workshops wichtige Ziele.** Dies fällt den Teilnehmenden häufig nicht besonders leicht und als Workshop-Leitung fällt es schwer, die Teilnehmenden zum Diskutieren zu zwingen. Die folgenden Methoden stellen eine Möglichkeit dar, Diskussionen zu initiieren.

POSITIONSLINIE

Diese Methode fordert von den Teilnehmenden, eine **klare Position** zu polarisierenden Aussagen zu **beziehen**. Die unterschiedlichen Meinungen der Teilnehmenden werden so räumlich visualisiert und der Austausch über die zugrundeliegenden Argumente kann eine Diskussion anregen.

Zeit mindestens 10 Minuten

Mikrotiming Erklären und Aufstellen 3',
Spielen je Aussage mind. 3'

Workshop-Phase Inhaltliches Arbeiten: Diskussion
und Meinungsaustausch

Ziel Teilnehmende entscheiden sich für eine
Position zu kontroversen Aussagen,
Austausch von Argumenten und Diskussion
Meinungsbildung

Sozialform Gruppenarbeit

Material kontroverse Aussagen, ggf. Tape / Zettel
/ Stühle, um die Pole der Linie zu markieren

Schwierigkeit 2 von 5

Ablauf

Erklären Sie den Teilnehmenden, dass sie sich gleich zu verschiedenen Aussagen jeweils für eine Position entscheiden müssen. Zur Wahl stehen „Ja“ bzw. „Zustimmung“ oder „Nein“ bzw. „Ablehnung“. Die Teilnehmenden stehen auf und Sie zeigen die (imaginäre) Linie im Raum auf und erklären, für welche Meinung die beiden Endpunkte jeweils stehen. Sie lesen nun jeweils eine Aussage vor und bitten die Teilnehmenden anschließend, sich entsprechend ihrer Meinung zu dieser Aussage zu positionieren.

Sind alle positioniert, gehen Sie herum und fragen an den einzelnen Positionen jeweils eine Person nach ihrer Meinung bzw. ihren Argumenten für die gewählte Position.

Sie können die Teilnehmenden auch bitten, aufeinander zu reagieren.

Es können beliebig viele Aussagen auf diese Art durchgeführt werden.

Hinweise / Mögliche Herausforderungen

Es kann sich im Sinne einer wirklich kontroversen Diskussion manchmal lohnen, dass Sie selbst mitmachen und eine andere Position als die Teilnehmenden vertreten – auch wenn diese nicht Ihrer eigenen Meinung entspricht!

Variationsmöglichkeiten

Sie können den Teilnehmenden die Möglichkeit geben sich auch mittig zu positionieren, wenn ihre Meinung nicht klar genug zu einem der Pole tendiert.

Verknüpfungsmöglichkeit zu Themen von Wir im Rechtsstaat

Beispielaussagen:

- › „Es ist wichtig, dass man seine Rechte und Pflichten kennt.“
- › „Die deutschen Gesetze sind gut.“
- › „Ohne Regeln und Gesetze kann eine Gesellschaft nicht funktionieren.“
- › „Das deutsche Rechtssystem ist fair und funktioniert gut.“
- › „Richter*innen behandeln alle Menschen gleich und Urteile sind deshalb meistens gerecht.“
- › „Gerechtigkeit ist sehr wichtig für eine Demokratie.“
- › „Ich rufe die Polizei, wenn ich ein Problem habe.“
- › „Männer und Frauen sind in Deutschland gleichberechtigt.“

KURZDEBATTE

Bei dieser Methode geht es darum, in Gruppen **Pro- und Kontra-Argumente** zu einem Problem oder einer bevorstehenden Entscheidung zu sammeln und diese anschließend zu **debattieren**.

Zeit	mindestens 25 Minuten
Mikrotiming	Erklären und Einteilen 5', Arbeit in Gruppen 10', Debatte 5', Auswertung 5'
Workshop-Phase	Inhaltliches Arbeiten: Diskussion und Meinungsaustausch
Ziel	Sammeln von Argumenten für eine festgelegte Position, Debattieren, kontro- verse Haltungen erfahren und aushalten, Meinungsbildung
Sozialform	Gruppenarbeit
Material	Problem / Dilemma
Schwierigkeit	3 von 5

Ablauf

Sie stellen den Teilnehmenden das Problem, die zu debattierende Aussage oder den Entscheidungsgegenstand kurz und gut verständlich vor. Wichtig ist, dass allen Teilnehmenden das vorliegende Dilemma bewusst ist.

Teilen Sie die Teilnehmenden nun in zwei Gruppen ein. Eine Gruppe erhält die Aufgabe Argumente für die Pro-Position zu sammeln, die andere für die Kontra-Position.

Die Gruppen haben nun eine bestimmte Zeitspanne, um ihre Argumente für die Debatte vorzubereiten. Zur Vorbereitung gehört auch, zwei bis drei Freiwillige zu finden, die in der Debatte gegen die andere Gruppe antreten werden.

Gehen Sie während der Gruppenphase herum, um die Gruppen beim Finden von Argumenten zu unterstützen.

Nach Ablauf der Zeit werden im Raum deutlich zwei Debattierische aufgebaut und die Freiwilligen aus jeder Gruppe werden gebeten Platz zu nehmen.

Machen Sie die Regeln für die Debatte unbedingt klar: *Wer darf diskutieren? Wie lange hat man Zeit? Dürfen die Diskutierenden sich austauschen lassen?*

Die Moderation der Debatte übernehmen Sie!

Im Anschluss an die Debatte kann die inhaltliche Diskussion mit der gesamten Gruppe ausgewertet werden.

Hinweise / Mögliche Herausforderungen

Teilnehmenden fällt es möglicherweise schwer Argumente zu finden, besonders, wenn die zugewiesene Position der eigenen Meinung widerspricht.

Für Teilnehmende kann es eine große Herausforderung sein, sich freiwillig zum Debattieren zu melden. Die Hemmschwelle sollte durch Ermutigungen gesenkt werden und für Überwindung Wertschätzung ausgedrückt werden.

Nicht immer kommt man in Debatten zu einem Ergebnis. Dies kann für die Teilnehmenden unbefriedigend wirken.

Gerade bei kontroversen Themen kann es schnell hitzig werden. Es kann zu Unruhe und Zwischenrufen kommen. Deshalb sollten Verhaltensregeln genau erklärt und vor der Debatte wiederholt werden.

Variationsmöglichkeiten

Gerade mit jüngeren Gruppen ist es wichtig im Vorfeld zu klären, was gute Argumente sind und gemeinsam ein paar Argumente für ein einfaches Beispiel zu formulieren.

Um das Finden von Argumenten zu erleichtern, kann den Gruppen unterstützendes Material wie Texte oder Bilder an die Hand gegeben werden. Dieses Material muss durch die Workshop-Leitung im Vorfeld recherchiert werden.

Verknüpfungsmöglichkeit zu Themen von Wir im Rechtsstaat

„Die Todesstrafe sollte wieder eingeführt werden.“

„Richter*innen sollten durch Roboter ersetzt werden.“

„Der Besitz von Cannabis sollte nicht mehr illegal sein.“

„Gefängnisse sollten abgeschafft werden.“

ROLLENSPIEL

Diese Methode ermöglicht es den Teilnehmenden, eine Gerichtsverhandlung durch ein Rollenspiel zu erleben. In verteilten Rollen erfahren sie einen gerichtlichen Entscheidungsfindungsprozess und lernen anhand eines Beispiels etwas über die Abläufe und Beteiligten.

Zeit etwa 45 Minuten

Mikrotiming Erklären und Einteilen 10',
Einarbeitung in Rollen 15',
Verhandlung 10',
Auswertung 10'

Workshop-Phase zum Beenden des inhaltlichen Arbeitens

Ziel Kennenlernen der Abläufe und Beteiligten einer Gerichtsverhandlung, Erfahren von Rechtsprechung Theorie erfahrbar machen, Diskussionskultur fördern

Sozialform Partner*innen-Arbeit, Gruppenarbeit

Material Rollenkarten, Karte mit Tatgeschehen, ggf. Requisiten, Arbeitsblätter zur Vorbereitung

Schwierigkeit 4 von 5

Ablauf

Einführung:

Erklären Sie den Teilnehmenden, dass sie gemeinsam eine Gerichtsverhandlung nachspielen werden.

Erklären Sie auch, wie eine solche Gerichtsverhandlung idealtypisch aussieht. Den Ablauf visualisieren Sie beispielsweise an der Tafel.

Nun stellen Sie den exemplarischen Fall und seine Rollen vor (siehe Spielkarten Rollenspiel).

Vorbereitung

In der Gerichtsverhandlung gibt es verschiedene Rollen. Diese stellen Sie mit jeweils einem Satz vor, damit sich die Teilnehmenden später jeweils zu zweit für eine Rolle entscheiden können. Folgende Rollen stehen zur Verfügung:

- › Der Staatsanwalt*die Staatsanwältin
- › der*die Geschädigte
- › der*die Angeklagte*r 1/Angeklagte*r 2/Angeklagte*r 3
- › der*die Lehrer*in
- › der Zeuge*die Zeugin mit Hund
- › (der*die Strafrichter*in, ggf. von Ihnen gespielt)

Die Teilnehmenden, die sich für eine Rolle entschieden haben, bekommen die entsprechende Rollenkarte.

Die Teilnehmenden finden sich nun jeweils zu zweit zusammen und bereiten sich auf ihre Rollen vor. Zur Unterstützung erhalten sie von Ihnen ein Arbeitsblatt mit klaren Aufträgen sowie eine Rollenkarte.

Während der Arbeitszeit gehen Sie herum und unterstützen die Teilnehmenden bei der Vorbereitung auf ihre Rollen.

Rollenspiel Gerichtsverhandlung:

Nach Ablauf der Vorbereitungszeit findet sich die gesamte Gruppe wieder zusammen und baut unter Ihrer Anleitung ein Gerichtsszenario im Workshop-Raum auf.

Die Gerichtsverhandlung beginnt und wird auf Basis des zuvor visualisierten Ablaufs gespielt.

Nach Ende der Gerichtsverhandlung können alle Teilnehmenden wieder einen Stuhlkreis oder ähnliches aufbauen. Sagen Sie an, dass die Teilnehmenden diese Zeit nutzen sollen, um aus ihren Rollen heraus zu treten.

Die Gruppe wertet die gespielte Verhandlung gemeinsam aus:

- › Wie findet ihr das gesprochene Urteil?
- › Bei wem erscheint euch das gesprochene Urteil möglicherweise ungerecht?
- › Habt ihr die Funktionen aller Rollen und den Ablauf verstanden?
- › Wie habt ihr euch in eurer Rolle gefühlt?

Hinweise / Mögliche Herausforderungen

Gerade für jüngere Teilnehmende kann das Spielen einer Gerichtsverhandlung eine große inhaltliche Herausforderung darstellen. Hier können Sie oder andere Teilnehmende, die sich auf die gleiche Rolle vorbereitet haben, während der Gerichtsverhandlung unterstützend helfen.

Für Teilnehmende kann es eine große Herausforderung sein, sich freiwillig zum Spielen einer Rolle zu melden. Die Hemmschwelle sollte durch Ermutigungen gesenkt werden und Überwindung sollte wertgeschätzt werden.

Variationsmöglichkeiten

Es ist auch denkbar Teilnehmende, die keine aktive relevante Rolle bekommen, das Publikum spielen zu lassen und ihnen einen möglichst konkreten Beobachtungsauftrag zu geben. Ihren Beobachtungen muss dann in der Auswertung Raum eingeräumt werden.

Bei starken Gruppen kann auch die Rolle des*der Strafrichter*ins an die Teilnehmenden vergeben werden. Sie stehen dann „nur“ zur Unterstützung parat.



ARBEITSBLATT

ROLLENSPIEL

Vorbereitung auf die Gerichtsverhandlung

Wir werden gleich gemeinsam eine Gerichtsverhandlung nachspielen. Ihr habt bereits eine Rolle ausgewählt und zu zweit die Rollenspielkarte bekommen. Dieses Arbeitsblatt soll euch dabei helfen, euch auf das Spielen der Rolle vorzubereiten.

Eure Rolle:

I. War eure Rolle am Tatgeschehen beteiligt? Falls ja: Was ist eurer Rolle passiert? Fasst die wichtigsten Punkte in euren eigenen Worten zusammen:

II. Was muss eure Rolle in der Gerichtsverhandlung tun? Ergänzt eure Aufgaben!

III. Markiert nun oben in euren Notizen zum Tatgeschehen, was eure Rolle auf keinen Fall vergessen sollte vor Gericht zu erzählen!

Wenn eure Rolle nicht direkt am Tatgeschehen beteiligt war, macht euch Notizen zu den Dingen, die ihr in der Gerichtsverhandlung sagen müsst!

IV. Übt die Aussagen eurer Rolle gemeinsam und gebt euch gegenseitig Feedback. Folgende Fragen können euch dabei helfen:

- › Wurden alle wichtigen Informationen wiedergegeben?
- › Hat sich die Person gut in die Rolle eingefunden?
- › Was wurde vielleicht vergessen?
- › Welche Fragen hättet ihr an die Person, wenn ihr die Hintergründe der Rolle nicht kennen würdet?

V. Einigt euch zuletzt, wer von euch beiden die Rolle in der Gerichtsverhandlung spielen wird.

4.4.6 Methoden zum Abrunden und Beenden des Workshops

Die Relevanz einer **Feedback-Kultur** wurde bereits angesprochen. Selbstverständlich werden deshalb auch für das Beenden des Workshops und das Einholen von Feedback methodische Optionen angeboten. Konstruktives Feedback zu geben und anzunehmen fällt den wenigsten leicht – die folgenden Methoden können dieses Vorhaben für alle Beteiligten erleichtern.

HIGHLIGHT, LOWLIGHT

Diese **Feedback-Methode** regt alle Teilnehmenden an zu teilen, was ihnen am Workshop gut gefallen hat und was weniger. Das Feedback wird bei dieser Methode mündlich formuliert.

Zeit	etwa 10 Minuten
Mikrotiming	Erklären 2', Durchführung 8'
Workshop-Phase	Abschluss des Workshops
Ziel	Teilnehmende geben Rückmeldung, wie ihnen der Workshop gefallen hat, Workshop-Leitung lernt stetig dazu
Sozialform	Stuhlkreis oder auch frontales Setting
Material	–
Schwierigkeit	1 von 5

Ablauf

Erklären Sie den Teilnehmenden, dass sie nun aufgefordert sind, ehrliches Feedback dazu zu geben, wie ihnen der Workshop gefallen hat. Hier ist es wichtig, die Teilnehmenden trotz des öffentlichen Feedbacks um Ehrlichkeit zu bitten.

Legen Sie die beiden Begriffe Highlight und Lowlight in die Mitte des Stuhlkreises oder hängen Sie sie an Wand oder Tafel auf.

Die Teilnehmenden sind nun aufgefordert in der Gruppe zu teilen, was ihnen am Workshop am besten gefallen hat (= Highlight) und was ihnen am wenigsten gefallen hat (= Lowlight). Sie können ihre Aussagen begründen, müssen es aber nicht.

Fordern Sie die Teilnehmenden auf, ihre Meinung möglichst präzise und nicht ausschweifend mit der Gruppe zu teilen („Ein



Satz zu dem was euch am besten gefallen hat, und ein Satz zu dem, was euch am wenigsten gefallen hat.“)

Der Reihe nach teilen so alle Teilnehmenden im Kreis ihre Meinung zum Workshop mit.

Auch Sie selbst sollten bei dieser Methode als Teilnehmende*r mitmachen.

Hinweise / Mögliche Herausforderungen

An einigen Stellen kann es sich lohnen Rückfragen zu stellen.

Nach der Methode sollten Sie sich bei der Gruppe bedanken und den Workshop beenden.

Um den Teilnehmenden die Inhalte des Workshops noch einmal in Erinnerung zu rufen, können Sie den Ablauf des Workshops vor dieser Methode an die Tafel schreiben.

Variationsmöglichkeiten

Die Teilnehmenden können auch aufgefordert werden, ihre Highlights und Lowlights des Workshops schriftlich festzuhalten und anonym bei Ihnen abzugeben.

FEEDBACK PER DAUMEN

Diese **Feedback-Methode** regt alle Teilnehmenden zu einem schnellen und einfachen Feedback zum Workshop insgesamt an. Da man sich in dieser Methode nicht unbedingt verbal äußern muss, ist sie auch für Personen geeignet, die noch dabei sind Deutsch zu lernen.

Zeit	etwa 5 Minuten
Mikrotiming	Erklären 2', Daumen-Feedback und Kommentare 3'
Workshop-Phase	Abschluss des Workshops
Ziel	Teilnehmende geben Rückmeldung, wie ihnen der Workshop gefallen hat, Workshop-Leitung lernt stetig dazu
Sozialform	Stuhlkreis
Material	–
Schwierigkeit	1 von 5

Ablauf

Erklären Sie den Teilnehmenden, dass sie nun aufgefordert sind, ehrliches Feedback dazu zu geben, wie ihnen der Workshop gefallen hat. Hier ist es wichtig, die Teilnehmenden trotz des öffentlichen Feedbacks um Ehrlichkeit zu bitten.

Demonstrieren Sie der Gruppe die drei Möglichkeiten des Feedbacks bei dieser Methode:

- › Daumen hoch = Der Workshop war super!
- › Daumen in der Mitte = Es war okay. Weder gut noch schlecht.
- › Daumen runter = Der Workshop hat mir gar nicht gefallen.
- › Zwischenpositionen zu diesen drei Optionen sind möglich.

Alle Personen im Stuhlkreis (auch Sie selbst) strecken die Faust geballt nach vorne aus.

Sie zählen bis drei und dann geben alle gleichzeitig ihr Daumen-Feedback ab.

Schauen Sie sich alle auf diese Weise abgegebenen Statements an. Sie können fragen, ob einzelne Personen ihr Feedback vielleicht auch mündlich formulieren wollen.

Hinweise / Mögliche Herausforderungen

Es kann sein, dass die Teilnehmenden versuchen sich an den Daumenpositionen der anderen zu orientieren, um keine abweichende Meinung zu vertreten. Machen Sie deshalb klar, dass Meinungen sehr individuell sein können und sollen!

Manchmal sind Workshops sehr anstrengend. Es ist okay, dies auch als Workshop-Leitung im Rahmen des Feedbacks der Gruppe mitzuteilen. Überlegen Sie sich jedoch gut, wie sie dies der Gruppe kommunizieren. Das ist besonders wichtig, da es sich um die Abschlussphase des Workshops handelt und negative Stimmungen gegebenenfalls nicht mehr aufgefangen werden können.

Nach der Methode sollten Sie sich bei der Gruppe bedanken und den Workshop beenden.

Variationsmöglichkeiten

Diese Methode kann statt auf den gesamten Workshop auch auf einzelne Workshop-Bestandteile angewandt werden.





Senatsverwaltung
für Justiz, Verbraucherschutz
und Antidiskriminierung



Impressum

Abteilung VI, Landesstelle für Gleichbehandlung –
gegen Diskriminierung (LADS)
Referat Demokratieförderung und Prävention
Salzburger Straße 21-25
10825 Berlin
www.berlin.de/sen/justva/

Gestaltung und Titelcollage:
BAR PACIFICO/ Girardet & Hickethier
Text und Konzeption: Reina-Maria Nerlich