

# Evaluationsbericht

---

Wie wirksam ist das Argumentationstraining gegen Rechts?

Eva Eggers, Katrin Rockenbauch, Eva Strobel, Jana Zepp, Oliver Decker

Eine Studie im Auftrag des NDC



Gefördert durch das Bundesministerium des Innern im Rahmen des

Bundesprogramms „Zusammenhalt durch Teilhabe“



Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses  
des Deutschen Bundestages



# Inhaltsverzeichnis

1 Einleitung.....	5
2 Methodisches Vorgehen .....	6
3 Wer sind die Teilnehmenden? .....	8
3.1 Sozialdemografie .....	8
3.2 Einstellungsmerkmale .....	9
4 Wie wirkt das Training? Untersuchung der Gesamtstichprobe .....	11
4.1 Bestärkung (AV1).....	11
4.2 Verhältnis zur Gruppe (AV2).....	13
4.3 Verhaltensänderung (AV3).....	14
5 Wie wirkt das Training? Untersuchung der Längsschnittstichprobe .....	15
5.1 Beschreibung der Längsschnittstichprobe .....	15
5.2 Bestärkung (AV1).....	17
5.3 Verhältnis zur Gruppe (AV2).....	18
5.4 Verhaltensänderung (AV3).....	20
6 Diskutieren die Teilnehmenden nach den Trainings besser?.....	22
6.1 Untersuchung mit Vignetten.....	22
6.2 Erkennen von Diskriminierung (AV4) .....	23
6.3 Argumentative Handlungskompetenz (AV5).....	24
6.4 Zusammenfassung.....	28
7 Die Trainings aus Sicht der Teilnehmenden .....	30
7.1 Bewertung des Seminars.....	30
7.2 Reflektion der Inhalte.....	30
7.3 Ausblick .....	31
8 Die Trainings aus Sicht der Trainer_innen.....	33
8.1 Behandelte Inhalte .....	33
8.2 Bewertung der Seminare.....	33
8.3 Wissensstand der Teilnehmenden .....	34
9 Zusammenfassung & Implikationen für die Praxis.....	36
10 Fazit .....	39
Literaturverzeichnis.....	40
Anhang .....	44



# 1 Einleitung

Rechtsextreme Einstellungen und gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit sind in Deutschland keineswegs ein Randphänomen. Wie die Leipziger Mitte-Studie zeigt, gibt es auch 2016 noch ein sehr hohes Maß an rechtsextremen Einstellungen. So sind beispielsweise 20,4% der Deutschen ausländerfeindlich eingestellt (Decker et al. 2016). Die Zahlen für gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit weisen seit mehreren Jahren einen ansteigenden Trend auf. So befürworten beispielsweise 41,4% bis 50% der in dieser Studie Befragten islamfeindliche Aussagen und Forderungen (ebd.). Diesen antidemokratischen Einstellungen will das Netzwerk für Demokratie und Courage [NDC] mit den bundesweit stattfindenden sogenannten „Argumentationstrainings gegen Rechts“ entgegenwirken. Zielsetzung dieses Trainings ist es Menschen zu ermächtigen, an Diskussionen gegen rechtsextreme und diskriminierende Aussagen aktiv teilzunehmen und für einen demokratischen und humanistischen Standpunkt einzutreten.

Die vorliegende Evaluationsstudie untersucht die Wirksamkeit dieser Argumentationstrainings. Die Trainings werden teilweise offen ausgeschrieben, teilweise von Verbänden, Vereinen, Einrichtungen für feste Gruppen gebucht. Entsprechend heterogen ist die Zielgruppe, mit der hier gearbeitet wird. Ein speziell ausgebildetes Team an Argumentationstrainer\_innen leitet die Seminare und steht immer neu vor der Herausforderung, den unterschiedlichen Gruppen mit ihren diversen Einstellungen, Kompetenzen und Anliegen gerecht zu werden. Die thematischen Schwerpunkte der Trainings können unterschiedlich ausgerichtet sein, jedoch geht es im Kern immer darum, wie argumentativ gegen gruppenbezogene Abwertungen vorgegangen werden kann und welches Verhalten in Diskussionen angebracht und hilfreich ist. Eine zentrale Frage bezüglich der Evaluation ist daher, ob die Teilnehmenden durch das Training ihre argumentative Handlungskompetenz verbessern.

Im Vorfeld der Befragung fanden verschiedene Hospitationen der Trainings durch die Projektmitarbeiterin statt bei denen sich zeigte, dass in diesen Seminaren weitere handlungsermächtigende Prozesse geschahen, als die Vermittlung von Argumentationsstrategien. In den beobachteten Trainings entstand eine Atmosphäre von Bestärkung, Selbstwirksamkeit, Motivation und Aufbruch. Die Teilnehmenden wirkten ermutigt, sich verstärkt in Diskussionen zu begeben. Aber wie setzen die Teilnehmenden diese gewonnene Motivation in die Tat um? Und hält diese energetische Stimmung aus Sicht der Teilnehmenden auch nach drei Monaten noch an?

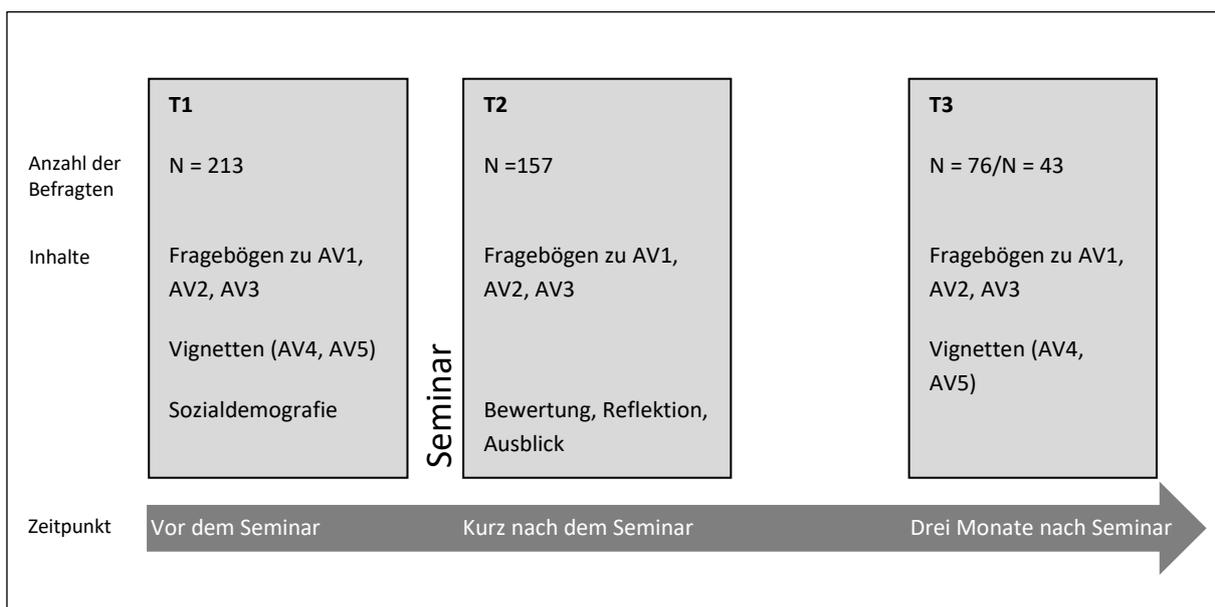
## 2 Methodisches Vorgehen

Bei der vorliegenden Studie handelt es sich um eine Längsschnittstudie mit sowohl qualitativen als auch quantitativen Erhebungs- und Auswertungsmodi.

Anhand der durch verschiedene Hospitationen bei den Trainings und durch Expert\_innengespräche gewonnenen Informationen über Ablauf, Inhalte und Ziele der Trainings wurden verschiedene abhängige Variablen bestimmt, deren Veränderung durch die Befragung beobachtbar werden sollten.

- Abhängige Variable 1 [AV1]: Bestärkung
- Abhängige Variable 2 [AV2]: Verhältnis zur Gruppe der Teilnehmenden
- Abhängige Variable 3 [AV3]: Verhaltensänderung
- Abhängige Variable 4 [AV4]: Erkennen diskriminierender Aussagen
- Abhängige Variable 5 [AV5]: Argumentative Handlungskompetenz

Hierfür wurden drei Fragebogen für eine Befragung mit drei Messzeitpunkten entwickelt. Die Teilnehmenden hatten die Möglichkeit, diese Fragebögen online oder in Papierform auszufüllen. Die Erhebung enthält sowohl qualitative als auch quantitative Elemente. Abbildung 1 zeigt den Ablauf der Befragung und die jeweils erhobenen Variablen.



**Abbildung 1:** Ablauf der Befragung

Die Teilnehmenden wurden zu drei verschiedenen Zeitpunkten befragt. Wie Abbildung 1 zeigt, fand die erste Befragung in einem Zeitraum von zwei Wochen vor dem Seminar statt. Zu diesem Zeitpunkt wurden sozialdemografische Daten sowie weitere allgemeine Einstellungsmerkmale erhoben (Kap 4.1). Zusätzlich wurden sogenannte Vignetten eingesetzt, also Situationsbeschreibungen, auf welche die Befragten argumentativ reagieren sollten, um herauszufinden, wie diskriminierende Aussagen erkannt werden und welche *argumentativen Handlungskompetenzen* vorlagen (Kap 7). Zur Messung der abhängigen Variablen eins, zwei und drei wurden verschiedene standardisierte Fragebögen eingesetzt, beispielsweise zur *allgemeinen Selbstwirksamkeit* oder der *Identifikation mit der Gruppe*.

der Teilnehmenden, die über alle drei Messzeitpunkte miteinander verglichen werden können (Kap 5 und 6).

Die Befragung nach dem Seminar bestand neben diesen Fragebögen aus verschiedenen offenen Fragen zur Bewertung des Seminars, zur Reflektion der Seminarinhalte und zur Einschätzung des eigenen Verhaltens in der Zukunft, die qualitativ ausgewertet wurden und somit über einen weiteren Zugang Aufschluss über die Effekte des Trainings gaben (Kap 8). Die quantitativen Aspekte der Erhebung wurden mittels SPSS deskriptiv und inferenzstatistisch ausgewertet. Die Auswertung des qualitativen Teils wurde mittels eines inhaltsanalytischen Programms (MAXQDA) realisiert.

Ergänzend zur Teilnehmendenbefragung wurde eine Befragung der Trainer\_innen durchgeführt, um die behandelten Inhalte der Seminare und Eindrücke über die Teilnehmenden abzubilden. Ergebnisse dieser Befragung sind in das Kapitel 8 eingeflossen.

Die in die Befragung eingegangenen Seminare fanden im Zeitraum April bis September 2016 statt, mit der letzten Nachbefragung im Dezember 2016 war die Befragung der Teilnehmenden abgeschlossen. Mit jedem Messzeitpunkt nahm die Anzahl der Teilnehmenden ab, sodass von 213 Befragten zu T1 und 157 Befragte zu T2 nur noch 73 Befragte zu T3 teilnahmen. Von diesen 73 Teilnehmenden bearbeiteten wiederum nur 43 Befragte die Vignetten. Hieraus ergeben sich zwei unterschiedliche Stichproben, für welche die Effekte des Trainings getrennt analysiert werden. Zum einen die **Gesamtstichprobe** aus allen Antworten zu T1, T2 und T3 (Kapitel 4). Zum anderen die **Längsschnittstichprobe** (N=43), mit dem der Teil der Gesamtstichprobe bezeichnet wird, der an allen drei Messzeitpunkten teilnahm und die Vignetten bearbeitete (Kapitel 5 und 6).

Insgesamt gingen 25 Trainings in die Evaluation ein. An den Trainings nahmen durchschnittlich 14,7 Teilnehmer\_innen teil und sie dauerten im Schnitt 9,1 Stunden. Von den 25 erhobenen Trainings wurden acht über zwei Tage gehalten und 17 an einem Tag. Eine genaue Auflistung über die Rahmendaten der einzelnen Seminare ist in Anhang A zu finden. Die Teilnehmenden setzten sich sehr unterschiedlich zusammen. So gab es im Erhebungszeitraum beispielsweise offen ausgeschriebene Trainings aber auch Trainings in festen Gruppen, wie beispielsweise ein Stadtverband des THW oder einer Gruppe Ehrenamtlicher in der Geflüchtetenhilfe.

### 3 Wer sind die Teilnehmenden?

Wer nimmt an den Argumentationstrainings des NDC teil? Diese Frage wird auf Grundlage der Stichprobe zu T1 (N=213) beantwortet. Zunächst wird die soziodemografische Zusammensetzung der Teilnehmenden beschrieben, anschließend verschiedene Eigenschaften und Einstellungen der Teilnehmer\_innen, und abschließend die Einschätzungen der Trainer\_innen zu Vorwissen und Lernbereitschaft der Teilnehmenden.

#### 3.1 Soziodemografie

Die Altersspanne der Teilnehmenden liegt zwischen 12 und 68 Jahren, wobei diejenigen zwischen 31 und 50 insgesamt 40,4% der Stichprobe ausmachen (vgl. Tabelle 1). Die Geschlechterverteilung zeigt, dass deutlich mehr Frauen als Männer an der Evaluation teilnahmen. Bei Betrachtung der Bildungsabschlüsse wird deutlich, dass hauptsächlich Akademiker\_innen die Trainings in Anspruch. So geben 68,1% an, ein Universitäts-/Hochschulstudium abgeschlossen zu haben und nur 1,4% geben als höchsten Bildungsabschluss einen Haupt-/Volksschulabschluss an. Der Hauptteil der Teilnehmenden ist erwerbstätig (72,8%). Wie Tabelle 1 zeigt, sind weitere 15,5% Student\_innen und ein sehr geringer Teil der Teilnehmenden in Ausbildung oder erwerbslos. Unter der Angabe „Sonstiges“ finden sich Menschen im FSJ, Selbstständige oder Rentner\_innen.

**Tabelle 1:** Soziodemografie

		Gesamtstichprobe (N=213)	
Alter in Jahren	Mittelwert	38,5	
	Standardabweichung	13,2	
		<b>Absolut</b>	<b>In %</b>
Altersgruppen	12-30	77	35,3
	31-50	88	40,4
	51-68	53	24,3
Geschlecht	weiblich	145	68,1
	männlich	67	31,5
	queer	1	0,5
Höchster Bildungsabschluss	ohne Schulabschluss	4	1,9
	Haupt-/Volksschulabschluss (oder frühere 8-klassige Schule)	3	1,4
	mittlere Reife/Realschulabschluss	18	8,5
	Abschluss der Polytechnischen Oberschule 10. Klasse	10	4,7
	allgemeine oder fachgebundene Hochschulreife/Abitur (Gymnasium bzw. EOS) ohne abgeschlossenes Hochschul-/Universitätsstudium	33	15,5
	abgeschlossenes Universitäts-Hochschul- bzw. Fachhochschulstudium (bzw. Schulabschluss mit Anerkennung als Fachhochschule)	145	68,1
Erwerbsstatus	erwerbstätig	155	72,8
	Student/Studentin	33	15,5
	in Ausbildung	5	2,3
	erwerbslos	5	2,3
	Sonstiges	15	7,0

Die Befragten wurden gebeten einzuschätzen, ob sie selbst von Diskriminierung betroffen seien. Die Mehrheit der Teilnehmer\_innen (62,8%) verneinte diese Frage. Die 37,2% von Diskriminierung

Betroffenen gaben verschiedene Gründe für die Diskriminierung an. Abgefragt wurden diese über eine offene Frage, deren Beantwortungen zu verschiedenen Kategorien zusammengefasst wurden (Tabelle 2). Herausstechend ist hier die Eigenschaft Geschlecht, so haben diesbezüglich 17% aller Befragten Diskriminierungserfahrung. Nicht überraschend ist, dass nur 2,1% der Befragten Diskriminierungserfahrung bezüglich ihres Bildungsstandes angaben.

**Tabelle 2:** Zugeschriebene Eigenschaften. Die Prozentangaben beziehen sich auf die Gesamtstichprobe (N=213)

Wenn ja, aufgrund welcher (zugeschriebener) Eigenschaften? (Mehrfachnennungen möglich)	Prozent
Geschlecht	17
Merkmale, die auf (vermeintliche) Herkunft hindeuten	6,9
Aussehen	4,5
Sexuelle Orientierung	3,7
Unklares	3,2
Alter	3,2
Bildungsstand	2,1
Gesundheit & Psyche	2,1
(berufliche) Tätigkeit	1,6
Religion	1,6

Sozialdemografisch ist auffällig, dass Frauen in den Trainings überrepräsentiert sind und sich die Altersspanne zwischen 21 und 60 relativ gleich verteilt mit einer vermehrten Teilnahme von 31-50jährigen. Die Teilnehmer\_innen sind überwiegend akademisch ausgebildet und erwerbstätig. Der überwiegende Teil gibt an, nicht von Diskriminierung betroffen zu sein.

### 3.2 Einstellungsmerkmale

Die Teilnehmer\_innen wurden hinsichtlich der Einstellungsmerkmale *Autoritarismus*, *Motivation zu vorurteilsfreiem Verhalten* sowie *politisches Interesse* und *politische Partizipation* untersucht.

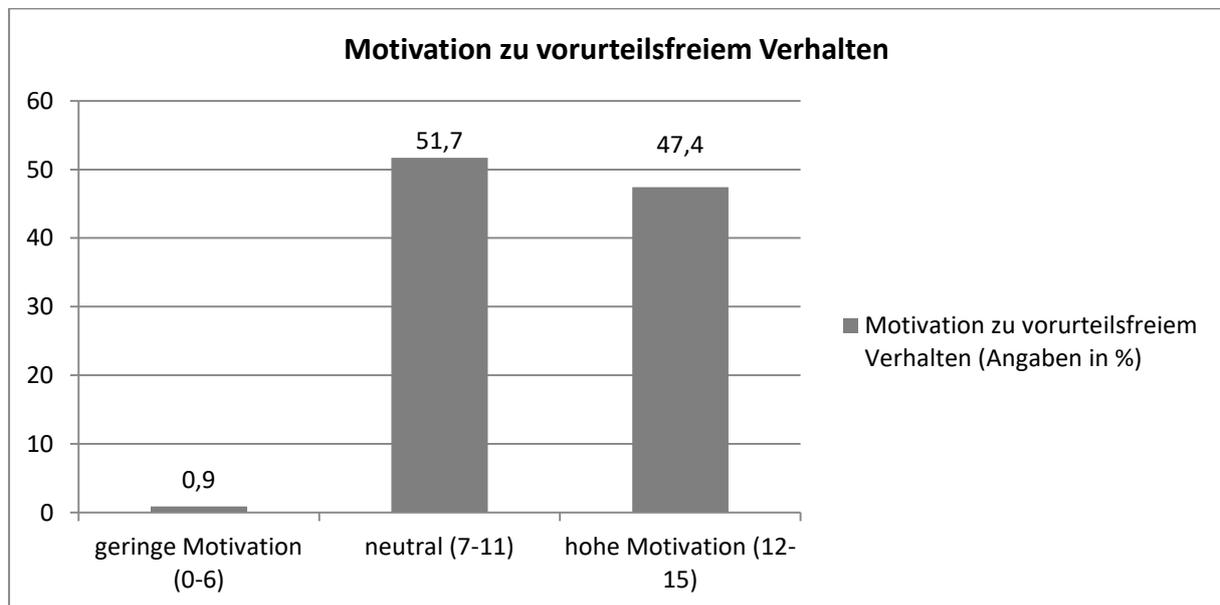
*Autoritarismus* wurde über die fünfstufige Kurzsкала von Beierlein et al. (2014b) erfasst. Wie Tabelle 3 zu entnehmen ist, zeigt der Vergleich mit den Zahlen zur deutschen Gesamtbevölkerung aus der Mitte-Studie von 2016 (Decker et al. 2016), dass die Teilnehmer\_innen für alle drei Dimensionen deutlich unter dem Durchschnitt liegen.

**Tabelle 3:** Autoritarismus. Werte „stimme ziemlich zu“ und „stimme voll und ganz zu“ zusammengefasst. Angaben in Prozent

	Autoritäre Aggression „Unruhstifter sollten deutlich zu spüren bekommen, dass sie in der Gesellschaft unerwünscht sind“	Autoritäre Unterwerfung „Menschen sollten wichtige Entscheidungen in der Gesellschaft Führungspersonen überlassen“	Konventionalismus „Bewährte Verhaltensweisen sollten nicht in Frage gestellt werden“
Teilnehmer_innen	34,6	8,5	10,4
Mitte-Studie	67,5	23,1	38,6

Die *Motivation zu vorurteilsfreiem Verhalten* wurde anhand einer von Banse und Gawronski (2003) entwickelte Skala gemessen. Diese umfasst drei Items mit fünfstufigem Antwortformat, die zu einem Gesamtindex zusammengefasst wurden. Dieser wiederum wurde in drei Stufen unterteilt: geringe, neutrale und hohe Motivation. Abbildung 2 verdeutlicht, dass die Befragten entweder eine hohe

*Motivation zu vorurteilsfreiem Verhalten* zeigen oder diesem Thema neutral gegenüber stehen. Ein verschwindend geringer Teil der Teilnehmer\_innen zeigt nur eine geringe *Motivation zu vorurteilsfreiem Verhalten*.



**Abbildung 2:** Motivation zu vorurteilsfreiem Verhalten. Einzelitem „Ich achte darauf, dass mein Verhalten nicht durch Vorurteile beeinflusst wird“ „Es lohnt sich nicht, sich ständig Sorgen darüber zu machen, ob man sich gerade irgendwem gegenüber vorurteilsvoll verhält“ „Wenn ich Gedanken oder Gefühle habe, die andere diskriminieren, behalte ich sie für mich“.

Das *politische Interesse* der Teilnehmer\_innen ist verhältnismäßig hoch. So gaben 79% der Befragten an, ziemlich bis sehr stark an Politik interessiert zu sein und nur 14,8% bekundeten wenig bis überhaupt kein Interesse (6,2% wählten die Option „weiß nicht“). *Politische Partizipation* wurde anhand einer von Beierlein et al. (2012) entwickelten Skala erfasst. Die Teilnehmer\_innen wurden hier gebeten, zu acht verschiedenen Möglichkeiten der politischen Partizipation anzugeben, ob sie diese in den letzten 12 Monaten unternommen hatten (zur Auswahl gestellt wurde beispielsweise die Kontaktaufnahme zu eine\_m Politiker\_in, Unterschriftensammlungen, Teilnahme an Demonstrationen). Insgesamt 33,2% der Befragten berichteten über mehr als vier, zeigten also eine eher starke *politische Partizipation*.

## 4 Wie wirkt das Training? Untersuchung der Gesamtstichprobe

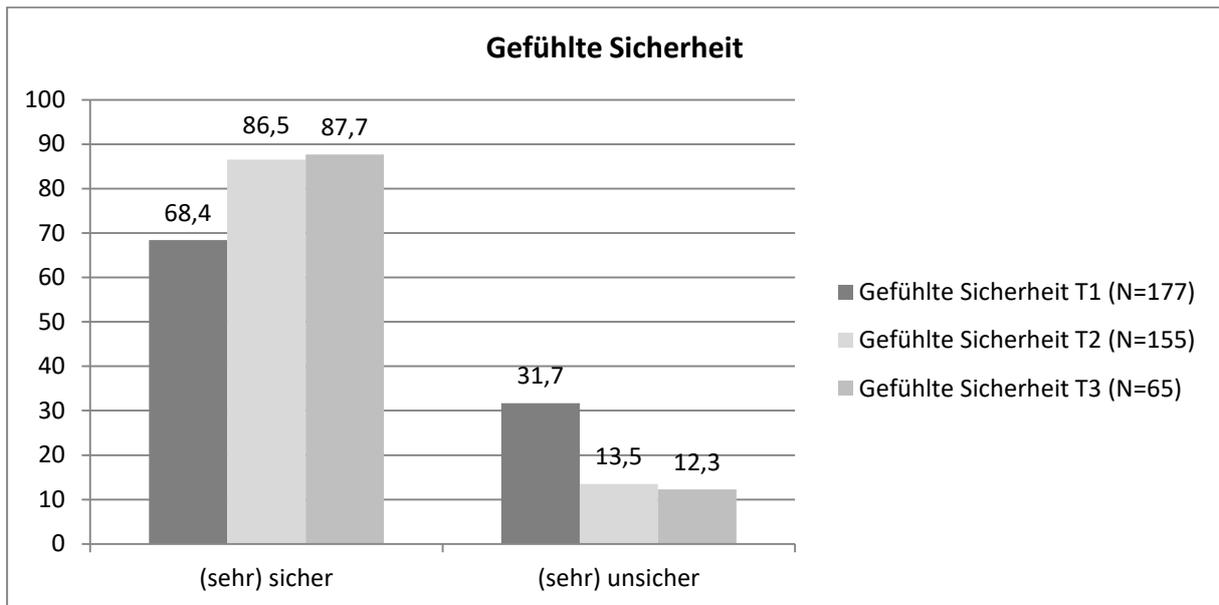
Im folgenden Kapitel werden die Effekte des Trainings für die Gesamtstichprobe analysiert. Die Gesamtstichprobe umfasst alle Teilnehmenden an der Evaluation, unabhängig davon, ob sie an allen drei Messzeitpunkten an der Befragung teilgenommen haben oder nicht. Dadurch kommen für die drei Messzeitpunkte unterschiedliche Stichprobengrößen zu Stande. Behandelt werden die Effekte des Trainings auf die abhängigen Variablen eins bis drei. Die Variablen vier, also das Erkennen diskriminierender Aussagen, und fünf, also die argumentative Handlungskompetenz, werden in Kapitel 6 innerhalb der Vignettenanalyse dargestellt.

### 4.1 Bestärkung (AV1)

Die *allgemeine Selbstwirksamkeit* der Teilnehmer\_innen (also die Überzeugung, Handlungen mittels der eigenen Fähigkeiten erfolgreich umsetzen zu können) wurde über eine Kurzskala zur Messung allgemeiner Selbstwirksamkeitsüberzeugungen erfasst (Beierlein et al. 2013). Die Antworten zu drei Items mit fünfstufiger Skala wurden hierfür zu einem Gesamtindex aufsummiert, welcher wiederum in hohe (Summenwert > 11) und geringe Selbstwirksamkeit (Summenwert <12) aufgeteilt wurde. Es zeigt sich, dass die Teilnehmer\_innen von Beginn an ein hohes Selbstwirksamkeitsempfinden haben, das sich kaum verändert. So steigt der Anteil von T1 zu T2 um 3% und fällt von T2 zu T3 um 1% ab (vgl. Abbildung 10, Kap. 5.2).

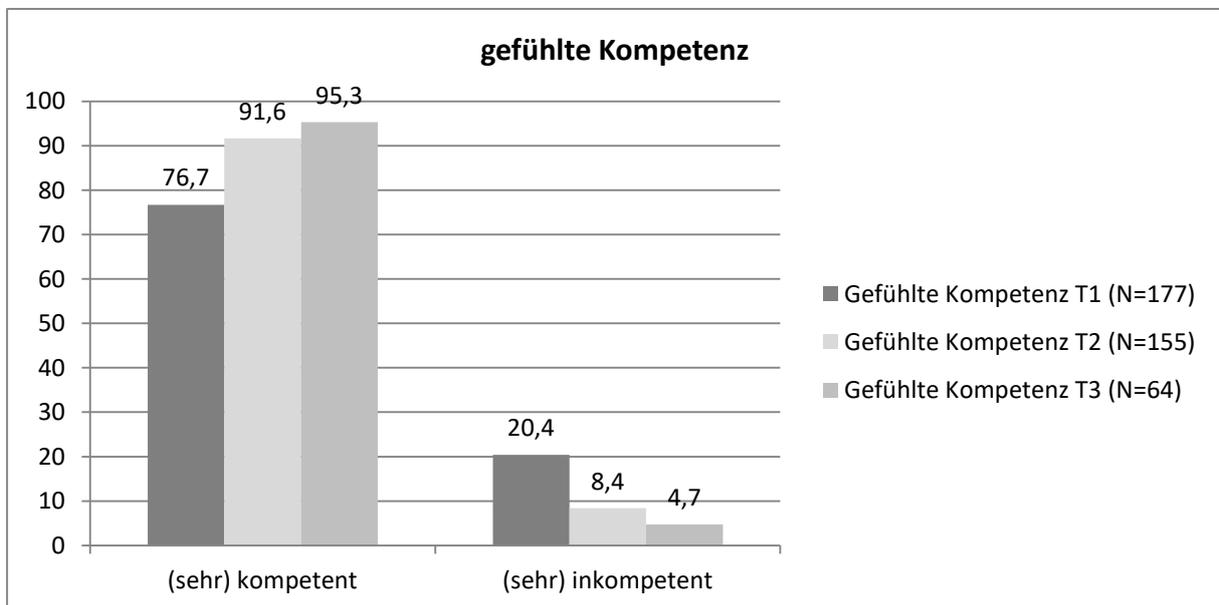
Ähnlich verhält es sich mit der *politischen Selbstwirksamkeit*, gemessen über zwei fünfstufige Items („Wichtige politische Fragen kann ich gut verstehen und einschätzen“, „Ich traue mir zu, mich an einem Gespräch über politische Fragen aktiv zu beteiligen“). Diese Kurzskala wurde von Beierlein et al. (2014a) entwickelt. Der Summenscore dieser beiden Items wurde wiederum dichotomisiert in hohe (Summenscore >7) und geringe politische Selbstwirksamkeit (Summenscore <8). Insgesamt ist eine steigende Tendenz in der politischen Selbstwirksamkeit zu beobachten: von 56,2% zu T1 über 58,3% zu T2 bis 60,5% zu T3 (Vgl. Abbildung 11, Kap 5.2).

Eine weitere Facette der bestärkenden Wirkung ist die *gefühlte Sicherheit* in Diskussionen. Die Teilnehmer\_innen wurden zu jedem Messzeitpunkt gefragt, wie sicher sie sich in vergangenen Diskussionen im Zusammenhang mit rechten oder diskriminierenden Aussagen gefühlt haben. Der Vergleich der drei Messzeitpunkte zeigt, dass die *gefühlte Sicherheit* nach dem Training signifikant ansteigt (T-Test,  $p < .001$ ). Auch der Unterschied zwischen T1 und T3 ist signifikant (T-Test,  $p < .005$ ). Zur Veranschaulichung wurde das vierstufige Antwortformat für Abbildung 3 dichotomisiert.



**Abbildung 3:** Gefühlte Sicherheit in Diskussionen.

Nach gleichem Prinzip wurde die *gefühlte Kompetenz* in Diskussionen im Zusammenhang mit diskriminierenden oder rechten Aussagen untersucht. Es zeigt sich ein ganz ähnlicher Verlauf: nach dem Training steigt die *gefühlte Kompetenz* signifikant an. Die Ergebnisse der T-Tests zeigen signifikante Unterschiede von T1 zu T2 ( $p < .001$ ) bzw. T3 ( $p < .005$ ). Zur Verbildlichung wurde für Abbildung 4 die Variable dichotomisiert (Ausprägungen 1,2 und 3,4 wurden jeweils zusammengefasst).



**Abbildung 4:** Gefühlte Kompetenz in Diskussionen.

Insgesamt hat das Training einen deutlich bestärkenden Effekt. Dieser zeigt sich sowohl in einer signifikanten Steigerung der *gefühlten Kompetenz* und Sicherheit in Diskussionen sowie in den ansteigenden Tendenzen in *politischer* sowie *allgemeiner Selbstwirksamkeit*.

## 4.2 Verhältnis zur Gruppe (AV2)

Ein weiterer beobachtbarer Effekt des Trainings ist, dass sich das Verhältnis der Teilnehmenden zur Zielgruppe der Trainings festigt und sich die Teilnehmer\_innen stärker mit ihr identifizieren. Diese Gruppe wurde als „Menschen, die sich für eine bunte und vielfältige Gesellschaft engagieren“ benannt und die Bewertung dieser zu allen drei Messzeitpunkten über fünf eigens entwickelte, fünfstufige Items erfasst. Diese wurden aufsummiert zu einer Indexvariable. Diese verändert sich signifikant von T1 zu T2 ( $p < .005$ ). Zur Verbildlichung wurde die Indexvariable unterteilt in Gruppenbewertung negativ (Ausprägungen  $< 9$ ), neutral (Ausprägungen zwischen 10 und 14) und positiv (Ausprägungen  $> 15$ ). Abbildung 5 zeigt den Indexvariable in der Ausprägung „Gruppenbewertung positiv“ über alle drei Messzeitpunkte hinweg. Es zeigt sich deutlich die Steigerung der positiven Gruppenbewertungen.

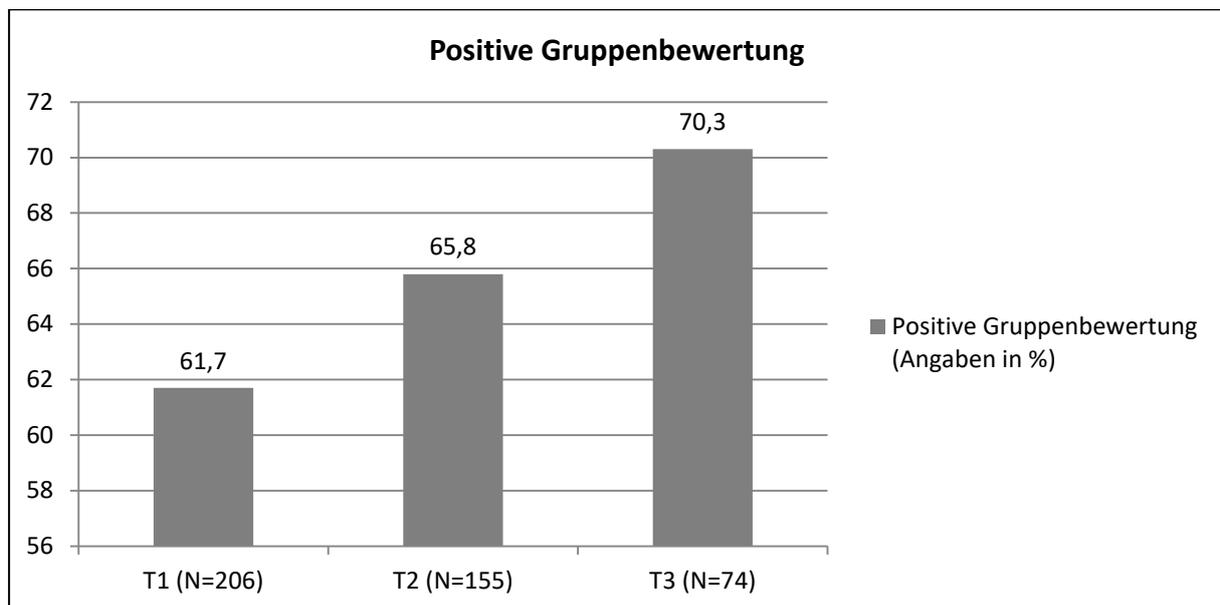


Abbildung 5: Positive Gruppenbewertung.

Die Identifikation mit dieser Gruppe wurde über eine siebenstufige Abbildung, angelehnt an die Skala zur *Gruppenidentifikation* von Schubert und Otten (2002) erhoben (Anhang C). Die Analyse mit T-Tests zeigt einen signifikanten Unterschied zwischen T1 und T3 ( $p < .005$ ). Zur besseren Veranschaulichung dieses Ergebnisses wurde das siebenstufige Antwortformat für die Abbildung 6 in die Ausprägungen „gering“ (Wert  $< 5$ ) und „stark“ (Wert  $> 4$ ) identifiziert dichotomisiert. Abgebildet sind hier diejenigen Teilnehmenden mit einer starken Identifikation (Wert  $> 4$ ).

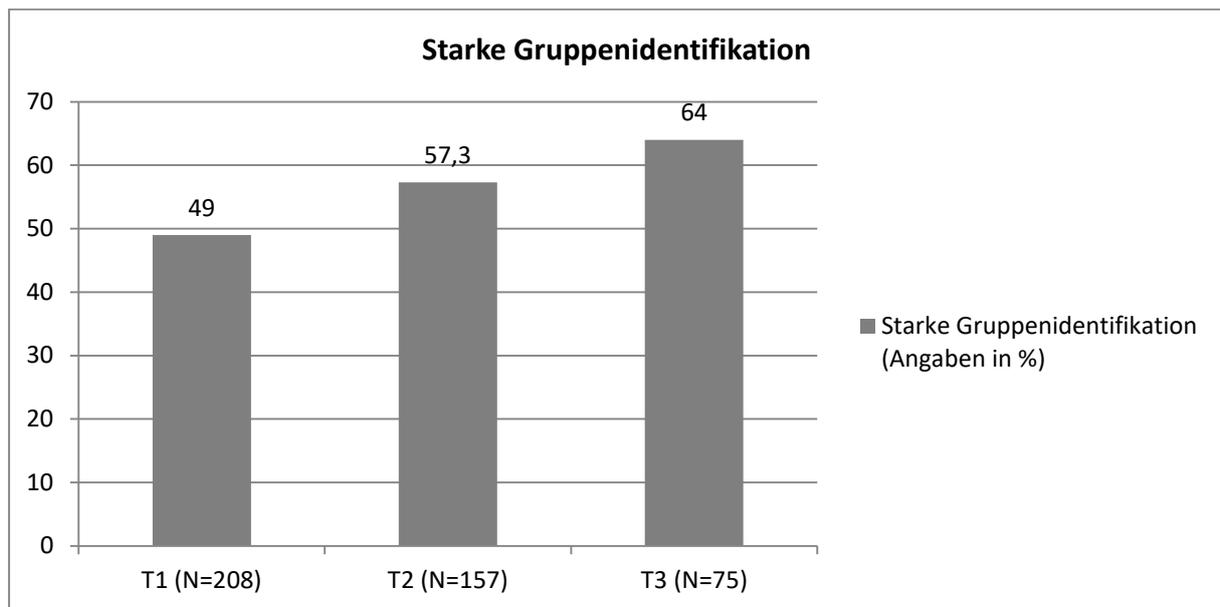


Abbildung 6: Starke Gruppenidentifikation.

Insgesamt lässt sich eine deutliche Veränderung im Verhältnis zur Gruppe feststellen. Die Teilnehmer\_innen identifizieren sich stärker mit dieser und bewerten diese positiver.

### 4.3 Verhaltensänderung (AV3)

Direkt im Anschluss an das Training steigt die selbsteingeschätzte *Handlungsbereitschaft* an Diskussionen teilzunehmen signifikant an. Auf die Frage „Für wie wahrscheinlich halten Sie es, dass Sie sich in naher Zukunft an einer Diskussion im Zusammenhang mit diskriminierenden oder rechten Aussagen beteiligen?“ antworteten die Befragten bei T2 signifikant handlungsbereiter als bei T1 (T-Test,  $p.005$ , vgl. Abbildung 15, Kap. 5.4). Vergleicht man die berichtete Beteiligung an Diskussionen vor dem Seminar und drei Monate nach dem Seminar, so stellt sich überraschenderweise heraus, dass sich die Teilnehmer\_innen seltener an Diskussionen im Zusammenhang mit rechten oder diskriminierenden Aussagen beteiligt haben. Zu Beginn berichteten 55,3%, sich häufig oder sehr häufig an solchen Diskussionen beteiligt zu haben (vierstufige Skala), in der letzten Befragung sind es nur noch 38,2% (T-Test nicht signifikant,  $p=.012$ , vgl. Abbildung 14, Kap. 5.4).

Während die *Handlungsbereitschaft* also direkt nach dem Seminar signifikant ansteigt, setzen die Befragten diese Motivation laut berichtetem Verhalten offenbar nicht in konkrete Handlungen um, sondern beteiligen sich im Gegenteil weniger an Diskussionen. Möglicherweise liegt dies daran, dass in den Trainings auch Strategien zum Abbruch einer Diskussion und Kompetenzen zur Einschätzung, wann eine Diskussionsbeteiligung überhaupt sinnvoll ist, vermittelt werden. Eventuell erkennen die Teilnehmer\_innen also nun Diskussionen häufiger als aussichtslos und lassen sich gezielter auf gewinnbringende Diskussionen ein.

## 5 Wie wirkt das Training? Untersuchung der Längsschnittstichprobe

Zur Untersuchung der Effekte des Argumentationstrainings müssen zwei Stichproben unterschieden werden: zum einen die im vorherigen Kapitel beschriebene Gesamtstichprobe und zum anderen die Längsschnittstichprobe, die im folgenden Kapitel untersucht wird.

Die Längsschnittstichprobe (N=43) sind diejenigen der Befragten, die an allen drei Messzeitpunkten an der Evaluation teilnahmen und die Vignetten komplett ausgefüllt haben. Für die Berechnung der Effekte der Gesamtstichprobe flossen für den Messzeitpunkt T3 insgesamt 73 Proband\_innen in die Rechnungen mit ein, da diese die Fragen zu den AVs 1 bis 3 beantworteten, jedoch die Vignetten teilweise nicht ausfüllten. Die nun behandelte Längsschnittstichprobe ist also ein bestimmter Ausschnitt aus der im vorherigen Kapitel behandelten Gesamtstichprobe, der sich in seiner Sozialdemografie und in den Effekten des Trainings von der Gesamtstichprobe unterscheidet. Diese Unterschiede sind vor dem Hintergrund der Interpretation der Ergebnisse aus der Vignettenanalyse relevant.

### 5.1 Beschreibung der Längsschnittstichprobe

Die Längsschnittstichprobe, also der Teil an Befragten, der zu allen drei Messzeitpunkten an der Evaluation teilnahm, umfasst 43 Personen. Der Anteil an über 50-jährigen ist in dieser Stichprobe etwas höher als in der T1-Stichprobe, der Anteil an unter 30-jährigen etwas niedriger (vgl. Abbildung 7).

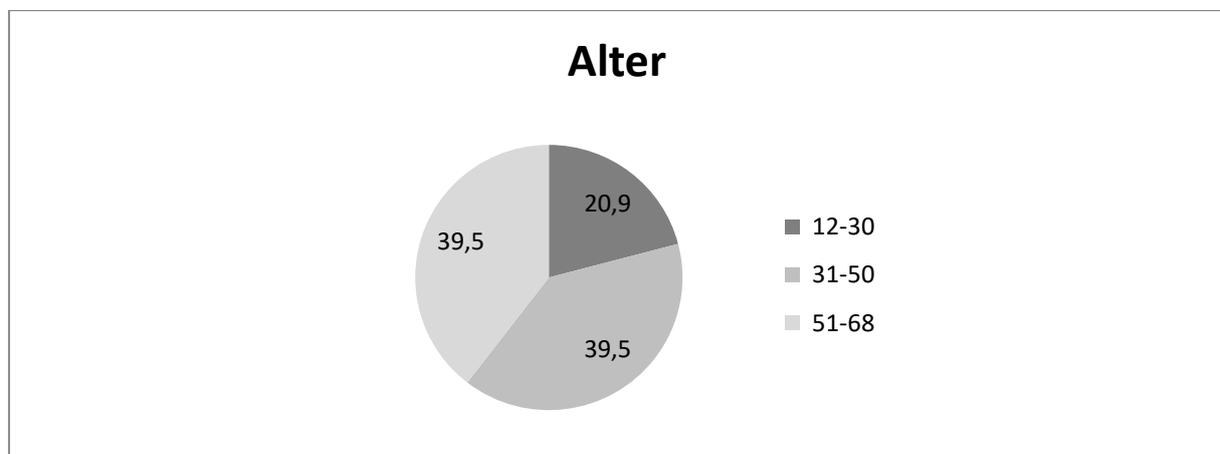


Abbildung 7: Alter der Längsschnittstichprobe

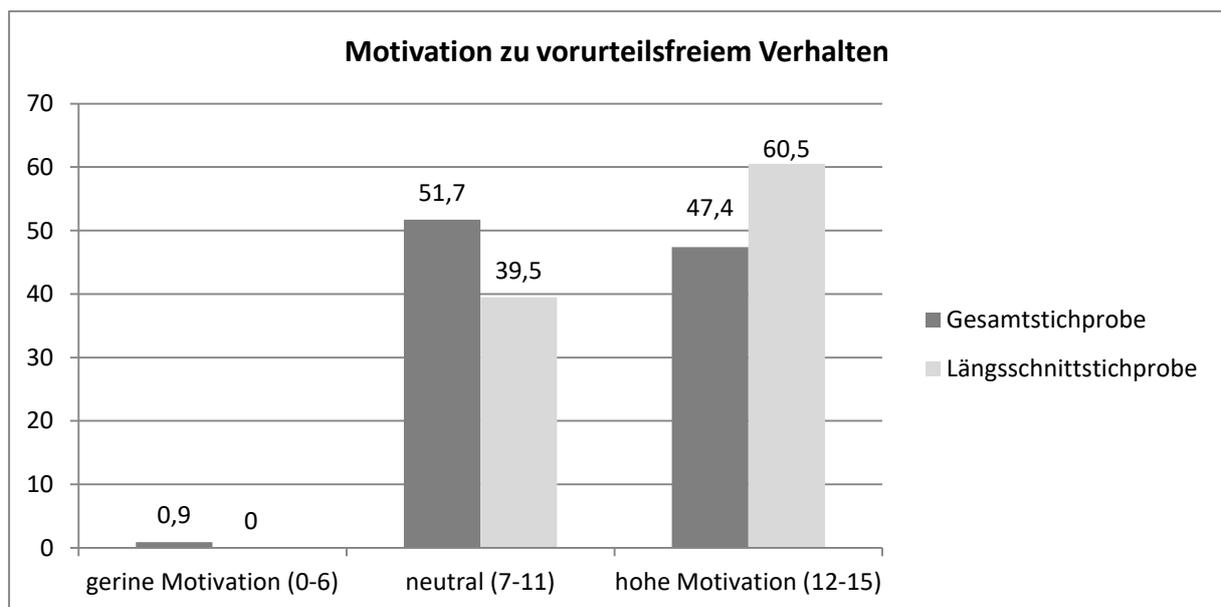
Die Geschlechterverteilung ist mit 39,5% männlichen und 60,5% weiblichen Proband\_innen etwas anders verteilt als in der Gesamtstichprobe, hier war der Anteil an Frauen etwa 8% höher. Auch in der Längsschnittstichprobe ist der höchste Bildungsabschluss der Mehrheit ein abgeschlossenes Universitäts-/Hochschulstudium. Mit 74,4% liegt dieser Wert über dem der Gesamtstichprobe (68,3%). Die berufliche Situation stellt sich ähnlich dar: 79,1% der Längsschnittstudie sind erwerbstätig (6,2% mehr als in der Gesamtstichprobe), erwerbslos ist hier jedoch keine Person. Die Befragten der Längsschnittstichprobe sind also etwas älter und haben einen höheren Anteil an Männern sowie an erwerbstätigen Personen und Menschen mit einem abgeschlossenem Studium.

Diese Gruppe berichtet in nahezu gleichem Maße über Diskriminierung wie die Gesamtstichprobe: 39,5% geben an, selbst von Diskriminierung betroffen zu sein. Die Gründe für diese Diskriminierung sind in ihrer Verteilung derer der Gesamtstichprobe ähnlich. Die Längsschnittstichprobe hebt sich hinsichtlich der gemessenen Einstellungsmerkmale von der Gesamtstichprobe ab. So zeigen sich die Befragten tendenziell weniger autoritär unterwürfig und konventionell (Tabelle 4).

**Tabelle 4:** Autoritarismus in der Längsschnittstichprobe. Werte „stimme ziemlich zu“ und „stimme voll und ganz zu“ zusammengefasst. Angaben in %

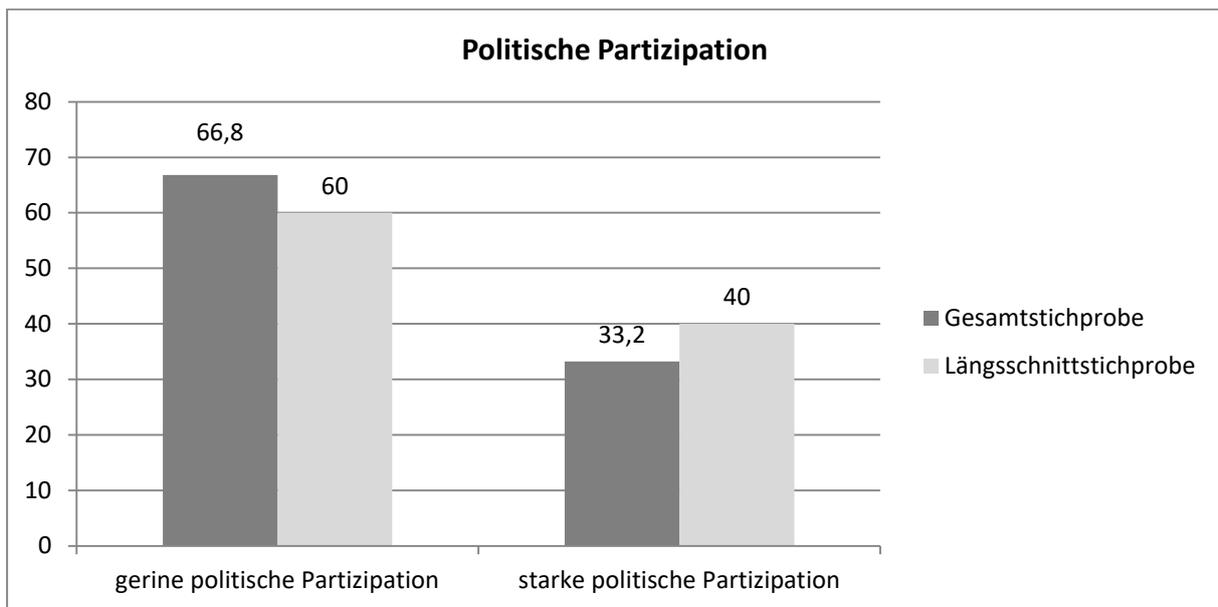
	Autoritäre Aggression „Unruhestifter sollten deutlich zu spüren bekommen, dass sie in der Gesellschaft unerwünscht sind“	Autoritäre Unterwerfung „Menschen sollten wichtige Entscheidungen in der Gesellschaft Führungspersonen überlassen“	Konventionalismus „Bewährte Verhaltensweisen sollten nicht in Frage gestellt werden“
Längsschnittstichprobe	37,2	2,3	7,0
Gesamtstichprobe	34,6	8,5	10,4
Mitte-Studie	67,5	23,1	38,6

Auch hinsichtlich der *Motivation zu vorurteilsfreiem Verhalten* sind Unterschiede feststellbar. So haben die Befragten der Längsschnittstichprobe eine höhere *Motivation zu vorurteilsfreiem Verhalten* (Abbildung 8).



**Abbildung 8:** Motivation zu vorurteilsfreiem Verhalten – Vergleich Gesamt- und Längsschnittstichprobe. Angaben in %.

Das *politische Interesse* geben 95% der Befragten der Längsschnittstudie mit „interessiert“ oder „stark interessiert“ an und nur 5% geben an, „wenig“ oder „gar nicht“ an Politik interessiert zu sein. In der Gesamtstichprobe ist das Verhältnis deutlich anders mit 79% Interessierten und 14,8% weniger Interessierten. Auch die *politische Partizipation* in der Längsschnittstudie ist mit 40% stark politisch Partizipierenden stärker ausgeprägt im Vergleich zu 33,2% in der Gesamtstichprobe (Abbildung 9).

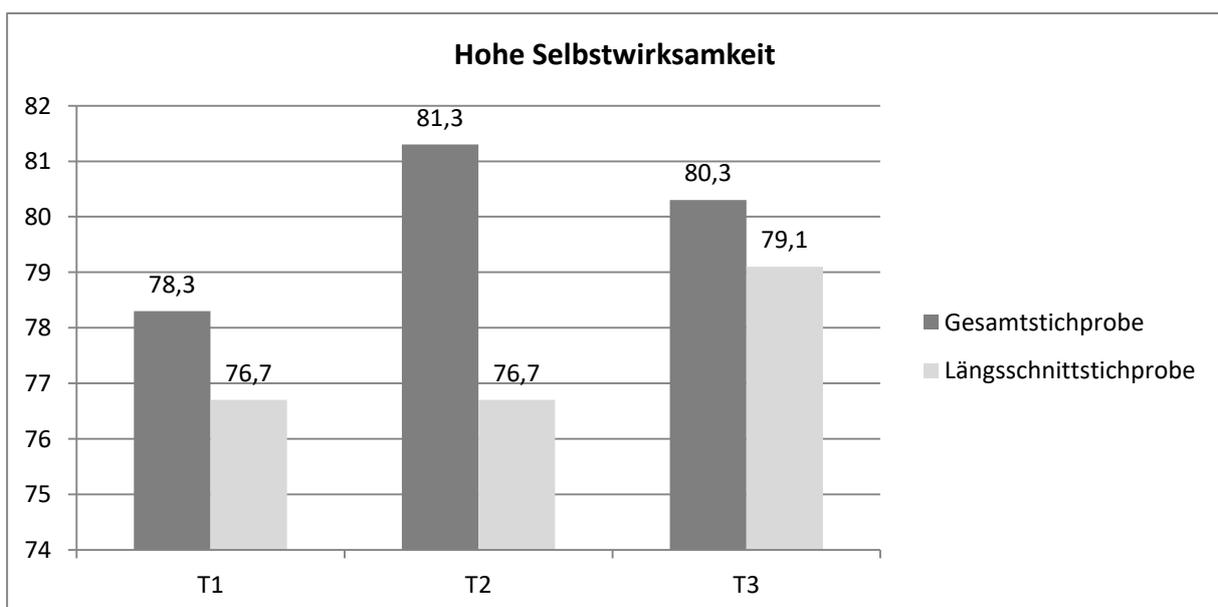


**Abbildung 9:** Politische Partizipation – Vergleich Gesamt- und Längsschnittstichprobe. Angaben in %.

In die Längsschnittstichprobe scheinen also diejenigen der Gesamtstichprobe eingegangen zu sein, die besonders politisch interessiert und engagiert sind, gleichzeitig weniger autoritär und mit größerer *Motivation zu vorurteilsfreiem Verhalten* eingestellt sind. Dies ist möglicherweise darauf zurückzuführen, dass dieses Einstellungsmuster auch für die Motivation, dreimal an einer Befragung teilzunehmen, förderlich ist.

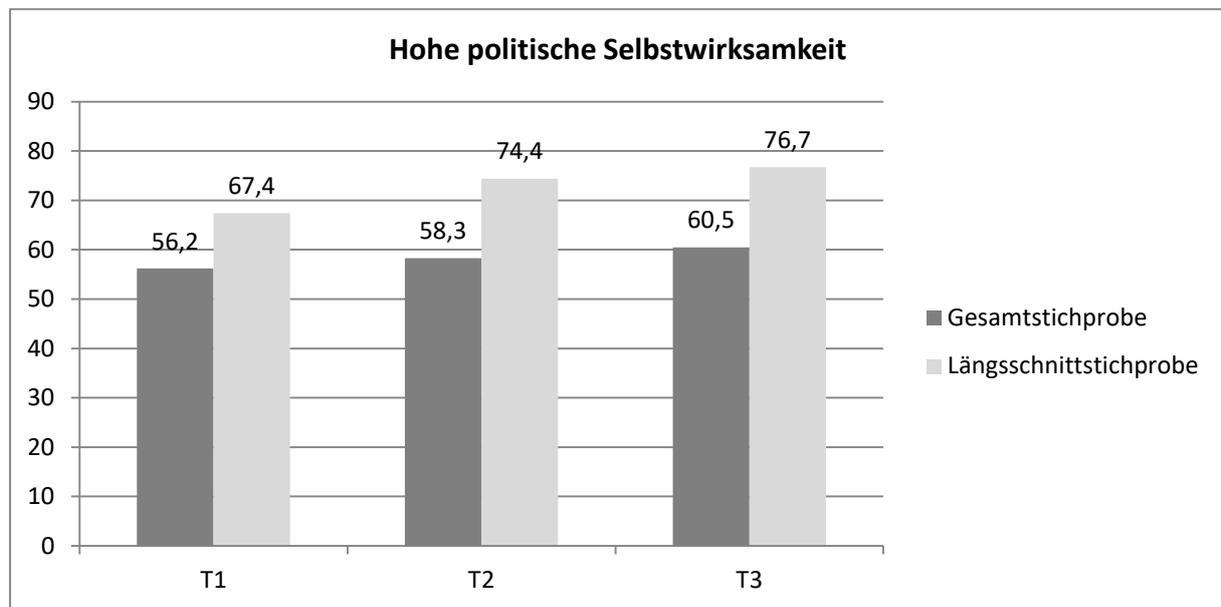
## 5.2 Bestärkung (AV1)

Während in der Gesamtstichprobe die *allgemeine Selbstwirksamkeit* für diejenigen, die eine hohe Selbstwirksamkeit angeben direkt im Anschluss an das Training einen Aufschwung erfährt, hat das Training für die Längsschnittstichprobe in diesem Sinne keinen vergleichbaren Effekt (Abbildung 10).



**Abbildung 10:** Veränderung Selbstwirksamkeit in der Gesamt- und Längsschnittstichprobe. Gesamtstichprobe: T1 N=212, T2 N=155, T3 N=76

Die *politische Selbstwirksamkeit* liegt im Vergleich zur Gesamtstichprobe von Beginn an auf einem höheren Niveau und steigt auch hier im Verlauf der Messung gleichermaßen an (Abbildung 11).



**Abbildung 11:** Veränderung politischer Selbstwirksamkeit in der Gesamt- und Längsschnittstichprobe. Gesamtstichprobe: T1 N=210, T2 N=156, T3 N=76

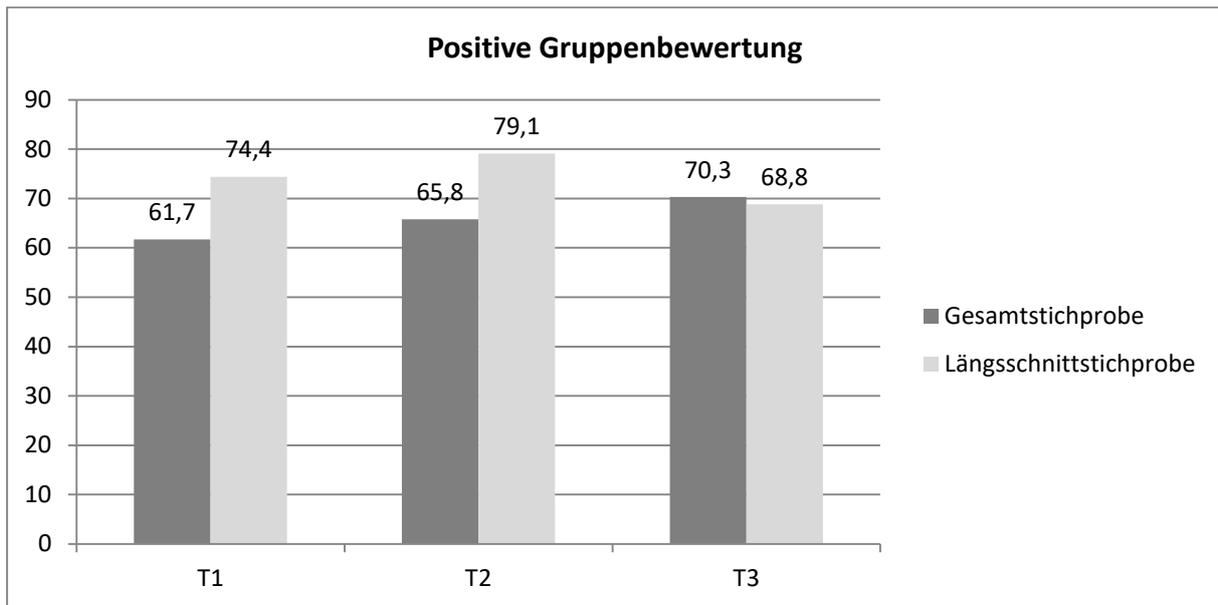
Die *gefühlte Sicherheit* in Diskussionen im Zusammenhang mit rechten oder diskriminierenden Aussagen ist in ihrer Tendenz in der Längsschnittstichprobe ebenfalls steigend, jedoch nicht signifikant durch das Training verändert. Eben jene Sicherheit ist hier jedoch auch von Beginn an höher: 73,8% Angaben liegen bei T1 bei „sehr sicher“ oder „sicher“ (im Vergleich dazu 68,4% in der Gesamtstichprobe, hier gibt es signifikante Veränderungen durch das Training, vgl. Kap.4.1).

Ähnlich verhält es sich mit der *gefühlten Kompetenz* in Diskussionen. Auch diese steigt an, verändert sich jedoch in der Längsschnittstudie nicht signifikant. Zum Messzeitpunkt T1 geben 85,4% der Befragten an, sich sehr kompetent bzw. kompetent in solchen Diskussionen zu fühlen, zum dritten Messzeitpunkt sind es sogar 92,9%. Auch hier ist das Ausgangsniveau an *gefühlter Kompetenz* deutlich höher als in der Gesamtstichprobe (hier sind es nur 76,7%, die sich sehr kompetent bzw. kompetent fühlen), in der es entsprechend auch einen signifikanten Anstieg gibt (vgl. Kap.4.1).

Insgesamt zeichnet sich in der Längsschnittstichprobe der bestärkende Effekt des Trainings nicht so deutlich ab, wie in der Gesamtstichprobe. Hier sind nur ansteigende Tendenzen zu beobachten. Allerdings zeigt diese Stichprobe von Beginn an ein hohes Maß an *allgemeiner* und *politischer Selbstwirksamkeit* sowie an *Sicherheits- und Kompetenzempfinden*.

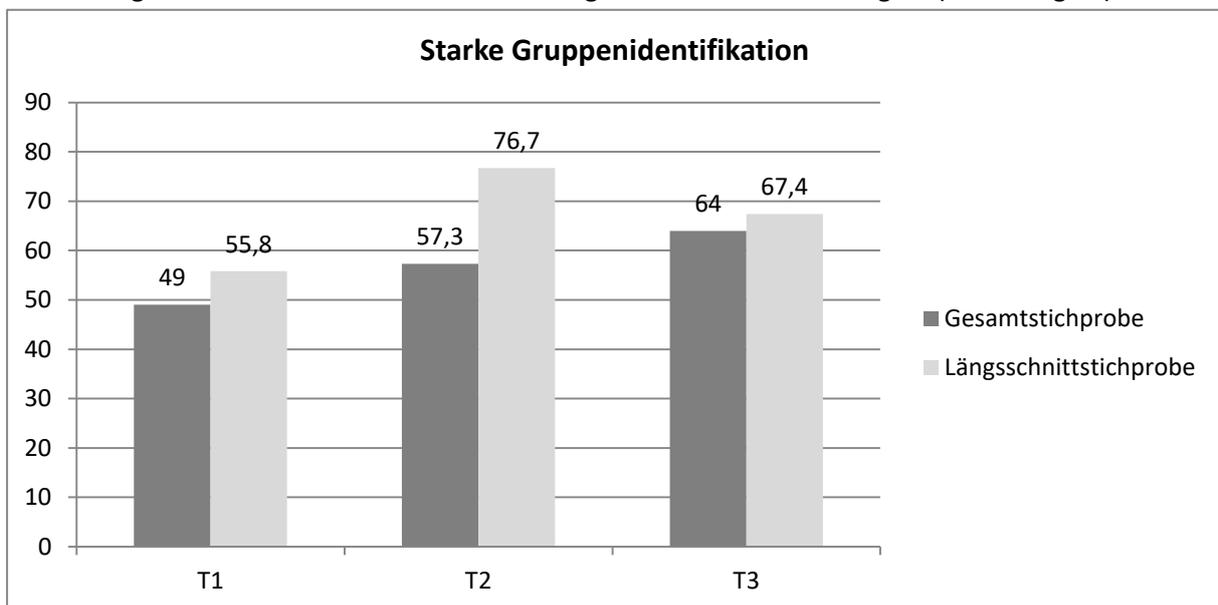
### 5.3 Verhältnis zur Gruppe (AV2)

Die *Gruppenbewertung* ist in der Längsschnittstichprobe von Beginn an im Vergleich zur Gesamtstichprobe deutlich positiver. Während sich bei der Untersuchung der Gesamtstichprobe die *Gruppenbewertung* zwischen T1 und T2 signifikant verbessert, zeigt sich kein solcher Unterschied in der Längsschnittstichprobe (Abbildung 12). Auffällig ist, dass zwischen T2 und T3 die *Gruppenbewertung* sinkt. Die Gruppe wird mit 30,2% stärker neutral bewertet als bei T2 (20,9%).



**Abbildung 12:** Veränderung der Gruppenbewertung in der Gesamt- und Längsschnittstichprobe. Gesamtstichprobe: T1 N=206, T2 N=155, T3 N=76

Die Analyse der *Gruppenidentifikation* mittels T-Tests zeigt signifikante Unterschiede zwischen T1 und T2 ( $p.001$ ) sowie zwischen T1/T3 ( $p.005$ ). Im Gegensatz zur Gesamtstichprobe, wo nur der Unterschied T1/T3 signifikant ist ( $p.005$ ), steigt hier also die Identifikation direkt im Anschluss an das Seminar signifikant an und ist auch zu T3 noch signifikant höher als zu Beginn (Abbildung 13).

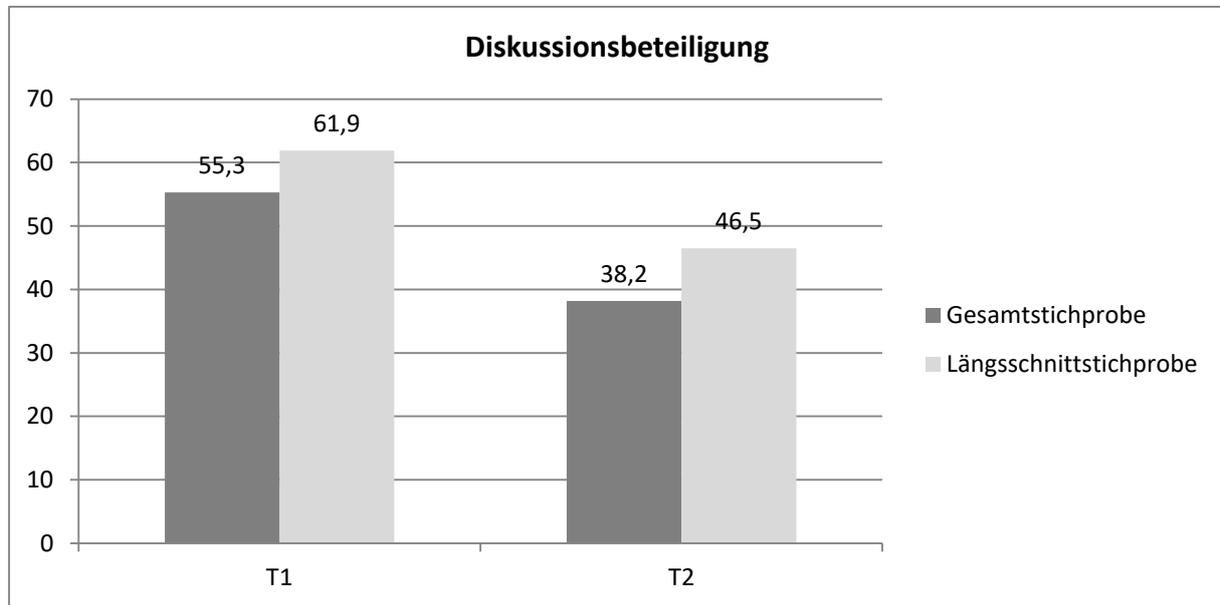


**Abbildung 13:** Veränderung der Identifikation mit der Gruppe in der Gesamt- und Längsschnittstichprobe. Gesamtstichprobe: T1 N=208, T2 N=157, T3 N=75

Die Personen, die an allen drei Befragungen teilnahmen, ist also der Anteil der Gesamtstichprobe, der von Beginn an ein positives Bild von der Gruppe hat, das sich durch das Training nicht verändert. Die Identifikation steigt jedoch nach dem Training signifikant und hält bis zur Nachbefragung an.

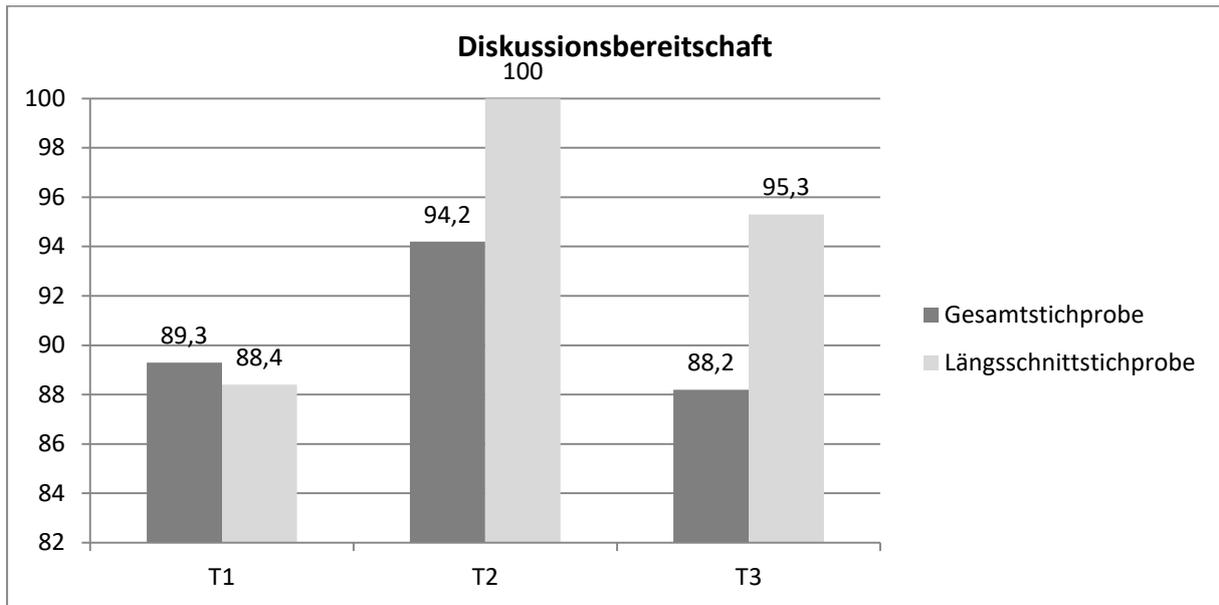
### 5.4 Verhaltensänderung (AV3)

Auf der Handlungsebene ist die Längsschnittstichprobe repräsentativ für die Gesamtstichprobe. Auch hier berichten die Befragten über eine geringere Beteiligung an Diskussionen in den letzten drei Monaten (vgl. Abbildung 14). Während zu T1 noch 61,9% angaben, sehr häufig oder häufig an solchen Diskussionen teilzunehmen, sind es bei T2 nur noch 46,5%. Die Tendenzen sind zwar deutlich, die Unterschiede jedoch nicht signifikant.



**Abbildung 14:** Veränderung der Diskussionsbeteiligung in der Gesamt- und Längsschnittstichprobe. Gesamtstichprobe: T1 N=188, T2 N=68. Item „Wie häufig haben Sie sich in den letzten drei Monaten an Diskussionen beteiligt, in denen Sie gegen diskriminierende oder rechte Aussagen argumentiert haben?“

In der *Diskussionsbereitschaft* unterscheiden sich die Veränderungen ebenfalls kaum von denen in der Gesamtstichprobe. Auch hier steigt die *Diskussionsbereitschaft* direkt nach dem Training signifikant an (T-Test,  $p < .005$ ), hier antworteten sogar 100% der Befragten, dass sie es für wahrscheinlich oder sehr wahrscheinlich halten, sich in naher Zukunft an Diskussionen im Zusammenhang mit rechten oder diskriminierenden Aussagen zu beteiligen (Abbildung 15).



**Abbildung 15:** Veränderung der Diskussionsbereitschaft mit der Gruppe in der Gesamt- und Längsschnittstichprobe. Gesamtstichprobe: T1 N=187, T2 N=156, T3 N=68. Item „Für wie wahrscheinlich halten Sie es, dass Sie sich in naher Zukunft an einer Diskussion im Zusammenhang mit diskriminierenden oder rechten Aussagen beteiligen?“

## 6 Diskutieren die Teilnehmenden nach den Trainings besser?

Führt das Training dazu, dass die Teilnehmer\_innen im Anschluss besser diskutieren? Können die Befragten die erlernten Strategien beim Argumentieren tatsächlich anwenden? Um einen Eindruck über diese Fragen zu bekommen, wurde eine Analyse mittels verschiedener Vignetten durchgeführt, in denen Diskussionssituationen simuliert wurden. Das Prinzip der verwendeten Vignetten wird im folgenden Abschnitt genauer erläutert. Die darauf folgende Ergebnisdarstellung bezieht sich auf die Untersuchung der Längsschnittstichprobe (N=43), da nur diese Proband\_innen zu den beiden relevanten Messzeitpunkten T1 und T3 die Vignetten vollständig bearbeiteten.

### 6.1 Untersuchung mit Vignetten

Um zu untersuchen, inwieweit sich die Teilnehmer\_innen bezüglich des Erkennens von Diskriminierung und in ihrer argumentativen Handlungskompetenz verändern, wurden verschiedene fiktive Szenarien entwickelt, in denen von einer unbekannt Person problematische Aussagen getätigt werden. Durch die Aufforderung, sich in diese Situation hineinzusetzen und, geleitet durch offene Fragen, darauf zu reagieren, wurde eine Situation simuliert, auf die das Training abzielt. Um hier eine Veränderung zeigen zu können, wurden dieselben Vignetten pro Proband\_in zur Vor- und zur Nachbefragung eingesetzt.

Zu beiden Messzeitpunkten wurden je drei dieser Vignetten den Befragten vorgelegt. Die Aussagen, welche die fiktive provozierende Person trifft, unterscheiden sich inhaltlich. Alle Befragten bearbeiteten drei unterschiedliche Aussagen:

Antiziganismus	„Ich finde es total schön, dass jetzt so viele Sinti und Roma nach Deutschland kommen. Das sind alles so temperamentvolle, musikalische Menschen, das ist doch eine Bereicherung!“
Sexistischer Rassismus	„Ich finde es beängstigend, dass jetzt so viele arabische und afrikanische Männer nach Deutschland kommen. Da kann man sich als Frau hier nicht mehr sicher fühlen.“
Völkischer Rassismus (Hinweis auf nationalsozialistischen Hintergrund der Person)	„Eine Person, die auf ihrer Jacke gut sichtbar einen Button mit der Zahl 88 trägt, sagt: »Dieses Asylantenpack verdrückt hier unseren deutschen Boden.«“

Abbildung 16: In den Vignetten verwendete Aussagen

Diese Aussagen wurden in den fiktiven Szenarien in drei verschiedene Settings integriert (Abbildung 17). Alle Befragten bearbeiteten diese drei Aussagen in den drei unterschiedlichen Settings. Hierdurch lässt sich untersuchen, ob die Befragten das Erlernte in bestimmten Kontexten besonders wenig oder häufig anwenden.

Privat	„Sie sitzen mit Freundinnen und Freunden in einer gemütlichen Runde zusammen. Sie sprechen über das Thema Geflüchtete. Dabei fällt die Aussage...“
Öffentlich	„Sie unterhalten sich mit einer Person, die in der Straßenbahn neben Ihnen sitzt. Die Person sagt...“
Diskussionsrunde	„Sie moderieren eine Diskussionsveranstaltung, bei der es um das Thema Willkommenskultur für Geflüchtete geht. Eine Person sagt...“

**Abbildung 17:** In den Vignetten verwendete Settings

Durch die Kombination der drei verschiedenen Settings mit drei verschiedenen Aussagen entstanden neun Vignetten, von denen alle Befragten jeweils drei bearbeiteten (die einzelnen Vignetten sind in Anhang D aufgelistet). Diese wurden so kombiniert und zugeteilt, dass alle Befragten je eine Vignette aus jedem Setting und je eine Vignette pro Aussage bearbeiteten.

Die Proband\_innen bekamen die Anweisung, sich möglichst genau in die beschriebene Situation hineinzusetzen und wurden anschließend mit verschiedenen offenen Fragen konfrontiert, die für jede der Vignetten gleich formuliert wurden. Diese zielten zum einen auf das Erkennen der Diskriminierung ab, zum anderen auf die Erfassung der konkreten Reaktion der Befragten in einer solchen Situation. So wurden sie gebeten zu beschreiben, wie sie reagieren würden und das Verhalten zu begründen. Außerdem sollten die Befragten eine konkrete, wörtliche Entgegnung formulieren, die sie in der beschriebenen Situation äußern würden. Die Analyse der gegebenen Antworten erfolgte über das inhaltsanalytische Datenverarbeitungsprogramm MAXQDA, wobei zwei verschiedene Raterinnen die gegebenen Antworten nach zuvor festgelegten Kriterien kategorisierten. Unstimmigkeiten wurden supervisorisch mit der Projektleitung besprochen und unterschiedliche Kategorisierungen vereinheitlicht.

## 6.2 Erkennen von Diskriminierung (AV4)

Nach jeder Vignette wurden die Proband\_innen gefragt: „Handelt es sich hierbei um eine diskriminierende Aussage? Begründen Sie Ihre Antwort.“. Durch das offene Antwortformat ließen sich die gegebenen Antworten in eine vierstufige Skala kategorisieren. Den Wert 1 erhielten Antworten, die nur beschrieben, dass die Aussage nicht diskriminierend sei. Wurde eine Verallgemeinerung erkannt, jedoch nicht als diskriminierend verstanden, wurde der Wert 2 zugeordnet. Das Problematisieren von Verallgemeinerungen erhielt den Wert 3. Der Wert 4 wurde vergeben, wenn die Aussage klar als diskriminierend verstanden wurde.

Tabelle 5 zeigt die Mittelwerte dieser Skala für T1 und T3, geordnet nach den unterschiedlichen Settings. Die Mittelwerte sind hier bei T1 schon relativ hoch. Hier sind kaum Unterschiede im Erkennen von Diskriminierung festzustellen, auch T-Tests zeigten keine signifikanten Unterschiede.

**Tabelle 5:** Erkennen von Diskriminierung nach Setting. N=43

	Mittelwert T1	Mittelwert T3	T-Test
Privat	3,37	3,51	Nicht signifikant
Öffentlich	3,40	3,49	Nicht signifikant
Diskussionsrunde	3,67	3,65	Nicht signifikant

In Tabelle 6 ist dieselbe Skala nach Aussagen geordnet aufgeführt. Zwar sind hier auch keine signifikanten Veränderungen von T1 zu T3 erkennbar, doch zeigt sich ein deutlicher Mittelwertunterschied zwischen den einzelnen Aussagen. Die antiziganistische Aussage wird auffallend weniger als diskriminierend zugeordnet. Die völkisch-rassistische Aussage wiederum wird von allen 43 Befragten zu beiden Messzeitpunkten als eindeutig diskriminierend erkannt.

**Tabelle 6:** Erkennen von Diskriminierung nach Aussage. N=43

	Mittelwert T1	Mittelwert T3	T-Test
Antiziganismus	2,7	2,96	Nicht signifikant
Sexistischer Rassismus	3,74	3,7	Nicht signifikant
Völkischer Rassismus	4	4	Nicht signifikant

Die Befragten zeigen von Beginn an eine hohe Kompetenz im Erkennen von Diskriminierung, die sich durch das Training nicht signifikant steigert. Auffallend ist, dass die antiziganistische Aussage weniger häufig als diskriminierend erkannt wird.

### 6.3 Argumentative Handlungskompetenz (AV5)

Die Antworten der Befragten wurden auf verschiedene Fähigkeiten hin untersucht, die in den Trainings vermittelt werden. Zunächst steht dabei die Strategie, aussichtslose Diskussionen abubrechen im Mittelpunkt, da diese in den Trainings eine zentrale Rolle einnimmt. Orientiert wurde sich weiterhin vor allem an der Methode des Argumentationsdreieck und des 5-Satz, da diese in fast allen Trainings vermittelt wurde.

Die Methode des Argumentationsdreiecks dient zum einen zur Analyse von Argumentationen, zum anderen wird sie zum Aufbau eigener Argumentation verwendet. Dabei gliedert man eine Argumentationen in drei Ebenen: Fakten, Appell und Motivation. Fakten sind die Tatsachen, die eine Person zum Argumentieren verwendet (Zahlen, Daten etc.). Mit Motivationsebene ist die Grundhaltung und Wertevorstellung gemeint, die hinter einer Aussage steckt. Ein Appell ist die Forderung, die sich implizit oder explizit aus einer Argumentation ergibt. In den Trainings wird geübt, verschiedene Aussagen auf diesen drei Ebenen zu interpretieren, um eine angemessene Gegenrede zu formulieren. Eine gute eigene Argumentation sollte sich wiederum aller dieser drei Ebenen bedienen. Das Einbeziehen eigener Wertevorstellungen wird durch die Vermittlung des Argumentationsdreiecks als relevante Argumentationsstrategie thematisiert und wurde daher einzeln untersucht.

Die 5-Satz-Technik ist eine rhetorische Methode, anhand derer eine Gegenrede strukturiert werden können. Sie gliedert sich in drei Teile; Einleitung, Hauptteil und Schluss. Die Einleitung besteht aus einem Satz, in welchem der Anlass der Gegenrede verbalisiert wird. Im Hauptteil werden in drei Sätzen drei Argumente vorgebracht, wobei es unterschiedliche Möglichkeiten gibt, diese anzuordnen (schwächstes Argument zuerst, stärkstes Argument zuerst etc.). Ein 5-Satz endet dann mit dem Schlussteil – einer Aufforderung, die ebenfalls in einem Satz formuliert wird. Die Entgegnungen, welche die Befragten formulierten, wurden auf die Anzahl ihrer Argumente untersucht, um eine eventuell vermehrte Anwendung des 5-Satzes feststellen zu können.

Weitere Einzelindikatoren für die *argumentative Handlungskompetenz* wurden zu einer Gesamtskala zusammengefasst, deren Werte aus der Prä- und Postmessung ebenfalls verglichen wurden. Hier flossen wiederum zwei Techniken aus dem 5-Satz mit ein; inwiefern nämlich die Befragten einen Anlass in ihrer Entgegnung benannten und ob sie eine konkrete Forderung stellen.

### Diskussionsabbruch

Die Technik, aussichtslose Diskussionen abubrechen, ist vor allem für die Aussage zu völkischem Rassismus relevant. In den Trainings wird den Teilnehmenden vermittelt, dass es bei einer Person mit geschlossen rechtsextremen Weltbild oftmals mehr Sinn macht, die Diskussion abubrechen, da diese nicht zu überzeugen sei und keine Bühne für ihre Aussagen bekommen solle.

Erwartungsgemäß zeigten sich bezüglich des völkischen Rassismus hier tatsächlich signifikante Veränderungen. So wendeten 11,6% der Befragten, welche diese Taktik in der Vorbefragung nicht anwandten, diese in der Nachbefragung an (Tabelle 7).

**Tabelle 7:** MA nach Aussage (Angaben in %). Verbesserung: Anteil derjenigen, welche die Technik zu T1 nicht anwendeten und zu T3 anwendeten. Verschlechterung: Anteil derjenigen, welche die Technik zu T1 anwendeten und zu T3 nicht anwendeten.

	angewendet T1	angewendet T3	Verbesserung	Verschlechterung
Antiziganismus	0	0	0	0
Sexistischer Rassismus	0	2,3	2,3	0
Völkischer Rassismus*	30,2	37,5	11,6	4,7

\*signifikantes Chi-Quadrat

Dies ist ebenfalls für alle drei Settings beobachtbar mit Verbesserungen zwischen 2,3% und 7% (Tabelle 8). Die Strategie, Diskussionen abbrechen zu können, scheinen die Befragten also durch das Training gut zu verinnerlichen.

**Tabelle 8:** MA nach Setting (Angaben in %). Verbesserung: Anteil derjenigen, welche die Technik zu T1 nicht anwendeten und zu T3 anwendeten. Verschlechterung: Anteil derjenigen, welche die Technik zu T1 anwendeten und zu T3 nicht anwendeten.

	angewendet T1	angewendet T3	Verbesserung	Verschlechterung
Privat*	4,7	7	2,3	0
Öffentlich*	9,3	14	7	2,3
Diskussionsrunde*	16,3	18,6	4,7	2,3

\*signifikantes Chi-Quadrat

### Einbezug von Wertevorstellungen

Ein weiteres zentrales Thema der Argumentationstrainings ist der Einbezug eigener Wertevorstellungen. Die Methode des Argumentationsdreiecks, die in allen Trainings zum Einsatz kommt, gliedert Argumentationen in drei Ebenen: Fakten, Appell und Motivation. Die Motivationsebene beschreibt eigene Grundwerte, die als Grundlage für eine gute Argumentation verwendet werden sollen. Die Antworten der Befragten auf die Vignetten wurden auf die Benennung eigener Werte untersucht, dabei wurden die Aussagen auf einer vierstufigen Skala kategorisiert (1 – Eigene Werte spielen keine Rolle; 2 – eine Grundhaltung wird deutlich; 3 – eigene Werte werden benannt; 4 – eigene Werte werden in der Entgegnung benannt). Diese Taktik setzen die Befragten nicht so deutlich um wie die Strategie des Diskussionsabbruchs. Im Gegenteil, der einzig signifikante Unterschied zeigt sich bei der völkisch-rassistischen Aussage, hier haben sich Verhaltensstrategien verschlechtert – das bedeutet, hier werden Werte sogar weniger benannt (Tabelle 9). Dies ergibt Sinn, da es diejenige der Aussagen ist, bei der am häufigsten abgebrochen wird. Unter Ausschluss dieser Aussage finden sich für die Settings jedoch ebenfalls keine signifikanten Veränderungen. Diese Technik wird also durch das Training nicht häufiger angewendet (Tabelle 10).

**Tabelle 9:** Einbezug von Wertevorstellungen nach Aussage (N=43)

	Mittelwert T1	Mittelwert T3	T-Test
Antiziganismus	1,44	1,6	Nicht signifikant
Sexistischer Rassismus	1,62	1,51	Nicht signifikant
Völkischer Rassismus	2,12	1,51	Signifikant (p<.001, Effektstärke 0,432)

**Tabelle 10:** Einbezug von Wertevorstellungen nach Setting (N=43). Werte in [ ] sind die Werte unter Ausschluss der völkisch-rassistischen Aussage.

	Mittelwert T1	Mittelwert T3	T-Test
Privat [N=30]	1,86 [1,67]	1,72 [1,63]	Nicht signifikant
Öffentlich [N=29]	1,53 [1,38]	1,52 [1,66]	Nicht signifikant
Diskussionsrunde [N=27]	1,79 [1,48]	1,4 [1,26]	Nicht signifikant

### Anzahl der Argumente

Die 5-Satz-Technik, die in den Trainings vermittelt wird, empfiehlt, in jeder Entgegnung drei Argumente zu verwenden. Zählt man die Anzahl der Argumente, welche die Befragten zu den unterschiedlichen Messzeitpunkten verwenden, so zeigt sich eine signifikante Verminderung in der Anzahl der Argumente für das private und öffentliche Setting sowie für alle drei Aussagen (Tabellen 11 und 12). Auch hier wurde überprüft, ob sich dieser Befund unter Ausschluss der völkisch-rassistischen Aussage anders darstellt, da die Befragten in diesen Fällen zu T3 prinzipiell weniger diskutierten, die Diskussion also abbrachen. Die signifikanten Effekte bleiben jedoch sowohl im privaten als auch im öffentlichen Setting bestehen.

**Tabelle 11:** Anzahl der Argumente nach Setting (N=43) Werte in [ ] sind die Werte unter Ausschluss der völkisch-rassistischen Aussage.

	Mittelwert T1	Mittelwert T3	T-Test
Privat [N=30]	1,98 [2,48]	1,33 [1,58]	Signifikant (p<.001, Effektstärke 1,64 [1,48])
Öffentlich [N=29]	2,26 [2,4]	1,26 [1,4]	Signifikant (p<.001, Effektstärke 4,28 [2,83])
Diskussionsrunde [N=27]	1,33 [1,54]	1,3 [1,48]	Nicht signifikant

**Tabelle 12:** Anzahl der Argumente nach Aussage (N=43)

	Mittelwert T1	Mittelwert T3	T-Test
Antiziganismus	1,95	1,28	Signifikant (p<.001, Effektstärke 1,87)
Sexistischer Rassismus	2	1,37	Signifikant (p<.001, Effektstärke 1,96)
Völkischer Rassismus	1,94	1,23	Signifikant (p<.001, Effektstärke 2,21)

### Gesamtskala argumentative Handlungskompetenz

Um die *argumentative Handlungskompetenz* messbar zu machen, wurden die Antworten und Reaktionen der Befragten auf die Vignetten auf verschiedene Aspekte der Trainingsinhalte hin untersucht. Insgesamt wurden sechs Indikatoren zur Messung der *argumentativen Handlungskompetenz* festgelegt:

1. Wird die Möglichkeit bedacht, sich Unterstützung durch andere zu holen? (MU)
2. Enthält die Entgegnung einen Anlass? (AN)
3. Enthält die Entgegnung eine Forderung? (FO)
4. Enthält die Entgegnung Fakten? (FA)
5. Enthält die Entgegnung eine Nachfrage? (NF)
6. Wurde die Strategie der Reaktion begründet? (SB)

Die Anzahl der bejahten Indikator-Fragen wurden pro Proband\_in zusammengerechnet und zu einer vierstufigen Skala klassiert. Je höher also der Wert dieser Skala, desto mehr haben die Proband\_innen die erlernten Strategien in ihren Reaktionen auf die Vignetten umgesetzt.

Der Vergleich der Gesamtskala zur *argumentativen Handlungskompetenz* vor und nach dem Training zeigt einen signifikanten Unterschied im privaten Setting (Tabelle 13). Hier verbessern sich die Befragten nach dem Training.

**Tabelle 13:** Argumentative Handlungskompetenz nach Setting (N=43)

	Mittelwert T1	Mittelwert T3	T-Test
Privat	1,1	1,43	Signifikant (p<.001, Effektstärke 0,924)
Öffentlich	1,35	1,39	Nicht signifikant
Diskussionsrunde	1,39	1,4	Nicht signifikant

Interessant ist die Frage, was genau im privaten Setting verändert wurde. Wird die völkisch-rassistische Aussage aus der Berechnung herausgenommen, so verschwindet der signifikante Unterschied (Tabelle 14). Die *argumentative Handlungskompetenz* steigt im privaten Setting also vor allem im Zusammenhang mit dieser Aussage.

**Tabelle 14:** Argumentative Handlungskompetenz nach Setting unter Ausschluss der völkisch-rassistischen Aussage

	Mittelwert T1	Mittelwert T3	T-Test
Privat [N=30]	1,63	1,55	Nicht signifikant
Öffentlich [N=29]	1,52	1,57	Nicht signifikant
Diskussionsrunde [N=27]	1,65	1,69	Nicht signifikant

Bei der Analyse der *argumentativen Handlungskompetenz* nach Aussage wurden keine signifikanten Unterschiede festgestellt (Tabelle 15).

**Tabelle 15:** Argumentative Handlungskompetenz nach Aussage (N=43)

	Mittelwert T1	Mittelwert T3	T-Test
Antiziganismus	1,33	1,27	Nicht signifikant
Sexistischer Rassismus	1,47	1,51	Nicht signifikant
Völkischer Rassismus	1,38	1,42	Nicht signifikant

Es findet also keine themenspezifische Verbesserung statt, sondern nur eine Verbesserung in der Kombination aus völkisch-rassistischer Aussage und privatem Setting.

Neben der *argumentativen Handlungskompetenz* als Gesamtskala wurden auch die einzelnen Indikatoren mittels Chi-Quadrat Tests auf Veränderungen untersucht (genauen Werte in Anhang E). Die Technik, sich in einer Diskussion durch andere Unterstützung zu holen, veränderte sich bezüglich der sexistisch-rassistischen Aussage signifikant mit einer Verbesserung von 7% und im öffentlichen Setting zeigten sich ebenfalls signifikante Veränderungen mit einer Verbesserung von 2,3% (MU). Die Technik, für die Entgegnung einen Anlass zu formulieren verteilt sich zum zweiten Messzeitpunkt für alle Aussagen signifikant anders mit Verbesserungen zwischen 4,7% und 11,6% (AN). Eine Forderung stellen die Befragten ebenfalls verändert mit einer Verbesserung von 4,7% für Antiziganismus und einer Verbesserung von 9,3% für das Setting der Diskussionsrunde (FO). Um 7% verbesserte sich der Einbezug von Fakten für die Aussage im Zusammenhang mit völkischem Rassismus, hier ändert sich die Verteilung signifikant (FA). Die Technik, Nachfragen zu stellen (NF) wurde für alle Aussagen signifikant anders eingesetzt mit Verbesserungen zwischen 4,7% und 9,3%. Bezüglich des Settings gilt dies für den öffentlichen Raum, hier stellten 9,3% der Befragten eine Nachfrage zu T3, die das zu T1 nicht taten. Die Fähigkeit, die Reaktion strategisch begründen zu können (SB), wurde zum letzten Messzeitpunkt deutlich weniger gezeigt. Eine signifikante Verteilungsänderung zeigt sich bei allen drei Aussagen mit Verschlechterungen zwischen 4,7% und 11,6%.

## 6.4 Zusammenfassung

Die Veränderungen in der *argumentativen Handlungskompetenz* weisen keinen eindeutigen Trend auf. Wird die Gesamtskala betrachtet, so verbessert sich die *argumentative Handlungskompetenz* im privaten Setting, vor allem im Zusammenhang mit der völkisch-rassistischen Aussage. Die einzelnen Indikatoren dieser Skala zeigen unterschiedliche Veränderungen, die auf keine kohärente Tendenz schließen lassen. Relativ deutlich zeigt sich eine Verbesserung hinsichtlich der Möglichkeit, Diskussionen abubrechen. Die Befragten scheinen die Kompetenz erworben zu haben, aus Diskussionen auszusteigen. Eigene Werte werden beim Argumentieren unverändert wenig einbezogen. Einzig bei der völkisch-rassistischen Aussage zeigt sich eine signifikante Verminderung was vor dem Hintergrund des erhöhten Abbruchs nicht verwundert. Dies erklärt jedoch nicht, warum

die Befragten nach dem Training in allen Situationen signifikant weniger Argumente anführen (einzige Ausnahme ist die Diskussionsrunde, hier wurden jedoch von Anfang an kaum Argumente genannt).

Was das Erkennen von Diskriminierungen angeht, so sind die Befragten bezüglich der sexistisch/völkisch-rassistischen Aussagen von Beginn an relativ kompetent. Die deutlich geringere Kompetenz im Erkennen der positiv verpackten antiziganistischen Aussage wurde durch das Training nicht verbessert. Insgesamt gab es bei der antiziganistischen Aussage keine signifikanten Veränderungen.

## 7 Die Trainings aus Sicht der Teilnehmenden

Im Anschluss an das Seminar füllten die Teilnehmenden einen Evaluationsbogen mit verschiedenen offenen Fragen, die auf die Bewertung des Seminars, die Reflektion der Seminarinhalte und auf einen Ausblick auf den zukünftigen Umgang mit dem Erlernten abzielten, aus. Dadurch entstand eine umfangreiche Antwortsammlung, die pro Frage mittels induktiver Kategorienbildung geclustert wurde. Die einzelnen Fragen und zugehörige Cluster sind in den Anhängen F-H mit entsprechenden Beispielzitate dokumentiert.

### 7.1 Bewertung des Seminars

Um die direkte Bewertung des Seminars zu erfassen, wurden die Proband\_innen zum einen gefragt, was ihnen am Seminar besonders gut gefallen habe und zum anderen, was sie kritisieren möchten. Besonders positiv wurde die Gestaltung des Seminars mit dem hohen Praxisbezug bewertet. Zusätzlich wurden die Referent\_innen sehr lobend hervorgehoben. Auch die Atmosphäre in der Gruppe war ein oft genannter positiver Bestandteil des Seminars. Kritisiert wurde dagegen sehr deutlich der zeitliche Rahmen, der als zu kurz empfunden wurde. Zusätzlich wurden die Rollenspiele thematisiert, die nicht alltagsnah oder ausführlich genug durchgeführt worden seien. Einige Personen wünschten sich mehr spezifische Fakten zum Thema. Insgesamt wurde jedoch sehr wenig kritisiert, die meisten Befragten beantworteten diese Frage mit „nichts“.

Die Bewertung der Referent\_innen wurde nochmal speziell abgefragt, da sie als zentrale Identifikationsfiguren einen großen Einfluss auf die Bewertung des Seminars haben. Besonders positiv hervorgehoben wurden die Fähigkeiten, das Seminar zu gestalten und zu moderieren, Inhalte zu erklären und auf die Bedürfnisse der Teilnehmenden flexibel einzugehen. Auch das Auftreten, das viele Teilnehmenden als angenehm wertschätzend und offen empfanden, fand viel lobende Erwähnung. Kritisiert wurde an den Referent\_innen, dass sie die Inhalte noch mehr an die Teilnehmenden hätten anpassen und mehr Praxisbeispiele hätten bringen sollen. Doch auch hier äußerte die Mehrheit der Befragten keine Kritik. Die Stimmung der Befragten wurde über das Item „Mit welchen Gefühlen verlassen Sie das Seminar“ erfasst. Hier zeigen sich vor allem positive, optimistische Gefühle wie Bestärkung, Motivation, Kompetenz aber auch vereinzelt Gefühle von Erschöpfung oder aufgewühlte, nachdenkliche Stimmung. Die Cluster zu den einzelnen Fragen mit zugehörigen Beispielzitate sind in Anhang F zu finden.

Das Seminar wird also von den Befragten überwiegend sehr positiv bewertet. Besonders gut kamen die Referent\_innen und der hohe Praxisbezug an. Kritisiert wurde sehr deutlich die geringe Zeit, die für das Training zur Verfügung stand. Die meisten Befragten hätten sich mehr Zeit gewünscht. Die Rollenspiele wurden teilweise als nicht alltagsnah empfunden. Die Befragten fühlten sich durch das Training motiviert, bestärkt und kompetenter als vorher, teilweise jedoch auch erschöpft, aufgewühlt und nachdenklich.

### 7.2 Reflektion der Inhalte

Die Proband\_innen wurden gefragt, welches die wichtigste Erkenntnis sei, die sie im Seminar gewonnen hätten. Die meisten Antworten beziehen sich hier auf das Argumentieren an sich, so beispielsweise die Erkenntnis, dass Argumentationsstrategien abhängig von beteiligten Personen und

der Situation seien oder auch dass es die Möglichkeit gibt, Diskussionen abubrechen. Viele Befragte merkten außerdem an, dass sie nun mehr Möglichkeiten hätten, zu diskutieren, dass sie motivierter seien und nun wüssten, dass sie auch Verbündete haben. Für manche Befragte war es eine relevante Erkenntnis, dass rechte Einstellungen und Diskriminierung ein Problem in unserer Gesellschaft seien. Auf die Frage, inwiefern ihnen das Seminar neue Sichtweisen eröffnet habe, antworteten viele Befragte ebenfalls mit der Erkenntnis über neue Argumentationsstrategien. Konkret wurden hier 5-Satz, Argumentationsdreieck und Exitstrategien benannt. Auch dass sich die Diskussion mit bestimmten Menschen nicht lohne, werten einige Befragte als neue Sichtweise. Neben der erweiterten Sichtweise auf die eigenen Handlungsmöglichkeiten und Argumentationsfähigkeiten gaben die Befragten außerdem teilweise an, neue Sichtweise bezüglich Rassismus, Diskriminierung und Rechtsextremismus gewonnen zu haben und diese Einstellungen nun besser erkennen zu können. Die Teilnehmenden wurden danach gefragt, welche Frage sie nach dem Seminar am meisten beschäftige. Die meisten der gegebenen Antworten bezogen sich auf die Frage nach der Anwendung des Gelernten. So waren die Befragten unsicher, ob es ihnen gelingen werde, das Gelernte anzuwenden und wann und wo sie ihr Wissen in die Tat umsetzen werden. Ein anderer Themenkomplex, der die Teilnehmenden scheinbar nach den Trainings beschäftigt, ist das Thema Rechtsextremismus. Hier stellten sich einige die Frage, wie gegen Rechtsextremismus und Diskriminierung vorgegangen werden könne und wie dieser überhaupt entstehe. Vereinzelt äußerten sich die Befragten besorgt und betroffen über die gesellschaftliche Situation. Ein ähnliches Bild zeichnet sich durch die Antworten auf die Frage „Was ist Ihnen unklar geblieben?“. Der Hauptteil der Befragten gab hier an, dass nichts unklar geblieben sei. Ein weiterer Teil bezog sich abermals auf die Anwendung. So wurden Unsicherheiten über den Umgang mit eigenen Emotionen beim Diskutieren geäußert oder die Frage nach dem Selbstschutz bei Diskussionen in der Öffentlichkeit. Inhaltlich gab es Unklarheiten bezüglich der Definition von „rechten Einstellungen“ und Unsicherheiten bezüglich des eigenen Faktenwissens. Hier wurde abermals der Wunsch geäußert, mehr Fakten und Zahlen zum Argumentieren zu erhalten. Die Cluster zu den einzelnen Fragen mit zugehörigen Beispielzitate sind in Anhang G aufgeführt.

Bei der inhaltlichen Reflektion der Teilnehmenden wird deutlich, dass diese ihren Hauptgewinn in der Erweiterung ihrer Handlungsmöglichkeiten in Diskussionen sehen. Sie benennen verschiedene Strategien (5-Satz, Argumentationsdreieck, Exitstrategien), die sie als besonders gewinnbringend bewerten. Unsicherheiten und Zweifel gibt es hinsichtlich der tatsächlichen Anwendung des Gelernten. Die Befragten haben theoretisches Wissen erworben, dessen Transfer in die Praxis sich erst noch als praktikabel erweisen muss. Unbefriedigt blieb in den Trainings teilweise der Wunsch nach konkreten Zahlen und Fakten, die Argumentationen gegen Rechts unterstützen. Bezüglich rechter Einstellungen zeigt sich ein ambivalentes Bild; teilweise haben die Befragten das Gefühl, diese nun besser einordnen und erkennen zu können, teilweise bleibt Unklarheit darüber, was genau diese Einstellungen ausmacht.

### **7.3 Ausblick**

Die Teilnehmenden wurden gebeten einzuschätzen, wie motiviert sie sind, sich mit den Inhalten des Seminars weiter auseinanderzusetzen und dies zu begründen. Viele der Befragten antworteten hier, dass dieses Thema konkret ihren Alltag betreffe – die Beispiele reichten hier vom familiären Umfeld über den Bekanntenkreis bis hin zum Arbeitsumfeld, wo die Befragten sich mit rechten Aussagen konfrontiert sehen. Eine andere Begründungslinie bieten Teilnehmende, die eine Auseinandersetzung mit dem Thema Rechtsextremismus vor dem Hintergrund einer demokratischen

Gesellschaft als ihre moralische Pflicht sehen. Ein weiterer Teil der Befragten sieht die weitere Beschäftigung mit dem Thema als wichtigen Teil des Engagements gegen Rechts. Auch die Tatsache, dass sich die Befragten durch das Training bestärkt und motiviert fühlen, wurde hier abermals benannt. Auf ganz konkrete Handlungsabsichten zielte die Frage „Halten Sie es für wahrscheinlich, dass Sie sich in Zukunft an Diskussionen im Zusammenhang mit diskriminierenden oder rechten Aussagen beteiligen? Begründen Sie.“. Der größte Teil der Befragten hielt eine Beteiligung für wahrscheinlich und begründete dies ebenfalls hauptsächlich mit der Konfrontation im Alltag und der empfundenen moralischen Verpflichtung. Auch das Gefühl, nun bestärkt zu sein und besser zu wissen, wie man gut argumentiere, wurde an dieser Stelle erneut häufig benannt. Der verschwindend geringe Teil der Befragten (8 Antworten), die eine Beteiligung für unwahrscheinlich hielten, begründete dies damit, dass dies in ihrem Alltag kein Thema sei. Die Befragten wurden anschließend gebeten einzuschätzen, was ihnen für die Argumentation gegen Rechts am meisten helfen werde. Sehr viele Antworten bezogen sich hier auf die gelernten Methoden, Techniken und Strategien. Benannt wurden hier erneut die 5-Satz-Technik, das Argumentationsdreieck, die Möglichkeit des Diskussionsabbruchs und die Spezifität verschiedener Strategien. Andere beschrieben bestimmte Persönlichkeitseigenschaften unabhängig des Trainings als wahrscheinlich hilfreiche Faktoren, so beispielsweise die eigene Durchsetzungskraft, Mut und Intuition. Auch die durchgeführten Übungen wurden teilweise als hilfreich angeführt. In Anhang H sind die Cluster zu den einzelnen Fragen mit zugehörigen Beispielzitaten dokumentiert.

Der größte Teil der Befragten schätzt eine weitere Beschäftigung mit der Thematik und konkretes Engagement gegen Rechts als wahrscheinlich ein, vor allem durch die alltägliche Konfrontation aber auch durch eine empfundene moralische Verpflichtung. Auch hier ist das Gefühl, bestärkt worden zu sein und nun kompetenter und motivierter zu sein ein großes Thema. Als zukünftig hilfreich sehen die Befragten die konkret erlernten Techniken und Argumentationsstrategien.

## 8 Die Trainings aus Sicht der Trainer\_innen

Um einen Überblick darüber zu vermitteln, welche Inhalte behandelt wurden und wie die Trainer\_innen die abgehaltenen Seminare bewerten, werden im folgenden Kapitel die Ergebnisse aus der Befragung der Trainer\_innen vorgestellt.

### 8.1 Behandelte Inhalte

Da die inhaltliche Ausrichtung der Seminare je nach Auftraggeber\_in unterschiedlich war, wurden bei der Befragung der Trainer\_innen die thematisierten Inhalte erhoben. Das NDC hat einen Pool an Themen, die in den Trainings behandelt werden können, die sich in fünf inhaltliche Blöcke einteilen lassen (vgl. Anhang B). Im Block „Grundlagen für die Argumentation“ gibt es den höchsten Anteil an behandelten Themen, allen voran das Thema „Argumentative Handlungsstrategien“ (80,4%). Für die Auswertung der Vignetten in Kap 8 ist außerdem wichtig, dass fast alle der 56 Trainer\_innen angaben, die Themen Argumentationsdreieck (87,7%) und 5-Satz-Technik (98,2%) behandelt zu haben. Ein weiterer relevanter Themenblock ist der Praxisteil, in dem eigene Argumentationen entwickelt werden sollen. Insgesamt gaben 91,2% der Trainer\_innen an, im Training konkretes Handlungstraining in Form von Rollenspiele durchgeführt zu haben. In diesen Trainings wurden daher Grundlagen für die Bearbeitung der eingesetzten Vignetten behandelt.

Doch auch wenn es Inhalte gibt, die in nahezu allen Trainings behandelt zu werden scheinen, so könnte es unterschiedliche Zielsetzungen seitens der Trainer\_innen geben. Wollen die Trainer\_innen hauptsächlich Wissen und Fakten vermitteln, die Teilnehmenden zur Selbstreflexion anregen oder vor allem Handlungskompetenz vermitteln? Um zu erfahren, welche Zielsetzung die Trainer\_innen in den Trainings verfolgen, wurden diese gebeten, die Ziele Handlungstraining, Wissensvermittlung und Auseinandersetzung mit der eigenen Haltung in eine Rangfolge aus drei Prioritäten zu bringen. Die Trainer\_innen setzten die höchste Priorität mit 63,2% mehrheitlich auf das Handlungstraining, 17,5% auf Wissensvermittlung und nur 8,8% auf die Auseinandersetzung mit der eigenen Haltung. Zweite Priorität hatte mehrheitlich die Wissensvermittlung (42,6%) und als dritte Priorität wurde mehrheitlich die Auseinandersetzung mit der eigenen Haltung ausgewählt (52,8%). Der Schwerpunkt in der Zielsetzung liegt bei den Trainer\_innen also hauptsächlich auf der konkreten Einübung von Handlungsstrategien.

### 8.2 Bewertung der Seminare

Die Trainer\_innen bewerten die Seminare ebenfalls überwiegend positiv. So befinden sich die Mittelwerte zur Einschätzung des Gesamtverlaufs im positiven Bereich (Tabelle 16). Die Trainer\_innen attestierten den Teilnehmenden ein hohes Interesse und Motivation sowie die Bereitschaft, sich auf Methoden und Moderation des Seminars einzulassen. Auch die Zeit bewerteten die Trainer\_innen im Mittel als ausreichend. Hier zeigt sich eine Differenz zu der geäußerten Kritik der Teilnehmenden, die sich mehr Zeit gewünscht hätten.

**Tabelle 16:** Einschätzung zum Gesamtverlauf des Seminars (1 – trifft zu, 2 – trifft eher zu, 3 – trifft eher nicht zu, 4 – trifft nicht zu). N=56

Item	Mittelwert
Die Gruppe zeigte sich interessiert an den Inhalten der Fortbildung	1,21
Die Gruppe ließ sich gut auf die Methoden der Fortbildung ein	1,36
Die Gruppe ließ sich gut auf die Moderation der Fortbildung ein	1,23
Die Gruppe zeigte Motivation, sich mit der Thematik und den Fragestellungen der Fortbildung zu beschäftigen	1,29
Die eingesetzte Zeit war für die Durchführung des Konzepts und der zugehörigen Inhalte/Methoden ausreichend.	1,91

Das Feedback der Teilnehmenden bewerteten die Trainer\_innen mit einer durchschnittlichen Bewertung von 1,31 als überwiegend positiv (1 – sehr positiv bis 4 – sehr negativ). Auch die Ziele des Seminars schätzen die Trainer\_innen im Mittel als erreicht ein (Mittelwert 1,81; 1 – Alle Aspekte der Ziele konnten erreicht werden bis 4 – wenige Aspekte der Ziele konnten erreicht werden). Diese Einschätzung ist stimmig mit dem Feedback der Teilnehmenden, das in weiten Teilen positiv ist.

### 8.3 Wissensstand der Teilnehmenden

In der Befragung der Trainer\_innen wurden diese gebeten, die Teilnehmenden hinsichtlich ihres Vorwissens auf einer fünfstufigen Skala einzuschätzen. Bei allen sechs abgefragten Themengebieten schätzen die Trainer\_innen das Vorwissen der Teilnehmenden deutlich im mittleren Bereich ein (Tabelle 17). Die Trainingsinhalte scheinen daher durchaus angemessen, da sie die Teilnehmenden höchstwahrscheinlich weder überfordern noch langweilen.

**Tabelle 17:** Wie war das Vorwissen der Teilnehmenden bezüglich folgender Themen? (1 – sehr hoch, 2 – hoch, 3 – mittelmäßig, 4 – gering, 5 nicht vorhanden)

Thema	Mittelwert Vorwissen
Vorurteile und Diskriminierung	2,68
Menschenverachtende Einstellungen/Ideologien der Ungleichwertigkeit	3,02
Neonaziszene/extreme Rechte	3,45
Handlungskompetenz gegen rechte bzw. diskriminierende Aussagen	3,26
Argumentationskompetenz gegen rechte bzw. diskriminierende Äußerungen	3,31
Sensibilität gegenüber eigenen Vorurteilen	3,12

Den Erfahrungsstand der Teilnehmenden schätzen die Trainer\_innen entsprechend ähnlich ein. Die Mehrheit der Trainer\_innen attestiert den Teilnehmenden Grundkenntnisse bezüglich der Seminarinhalte (Tabelle 18). Nur in 8,8% der Fälle wird die Einschätzung getroffen, dass es sich bei dem Seminar um eine Vertiefung/Erweiterung des Themas handelt.

**Tabelle 18:** Erfahrungsstand der Teilnehmenden. Angaben in Prozent (N=56)

Erfahrungsstand bezüglich des Thema des Seminars	Prozent
Themeneinstieg	35,3
Grundkenntnisse vorhanden	55,9
Vertiefung/Erweiterung des Themas	8,8

Vorwissen und Erfahrungsstand werden als im mittleren Bereich liegend eingeschätzt. Die Teilnehmenden gehen also im Schnitt weder völlig unbedarft, noch als Expert\_innen in die Trainings. Die Lernbereitschaft schätzen die Trainer\_innen als sehr hoch ein (Tabelle 19), was ein weiteres Indiz dafür ist, dass das Niveau der Trainings gut mit dem Kenntnisstand der Teilnehmenden ineinander greift, da sonst die Lernbereitschaft der Teilnehmenden durch Über- oder Unterforderung sinken würde.

**Tabelle 19:** Lernbereitschaft der Teilnehmenden (Wie ist die Lernbereitschaft der Teilnehmenden für folgende Themen zu bewerten? 1 – sehr hoch, 2 – hoch, 3 – mittelmäßig, 4 – gering, 5 – nicht vorhanden)

Thema	Mittelwert
Vorurteile und Diskriminierung	1,96
Menschenverachtende Einstellungen/Ideologien der Ungleichwertigkeit	1,96
Neonaziszene/extreme Rechte	2,37
Handlungskompetenz gegen rechte bzw. diskriminierende Äußerungen	1,64

## 9 Zusammenfassung & Implikationen für die Praxis

Im folgenden Abschnitt werden die wichtigsten Ergebnisse der Evaluation zusammengeführt und festgehalten und Implikationen für die Praxis abgeleitet.

### 9.1 Bestärkung (AV1)

Insgesamt hat das Training einen deutlich bestärkenden Effekt. Dieser zeigt sich quantitativ in der Gesamtstichprobe sowohl in einer signifikanten Steigerung der *gefühlten Kompetenz* und *Sicherheit* in Diskussionen als auch in den ansteigenden Tendenzen in *politischer* sowie *allgemeiner Selbstwirksamkeit*. Auch wenn sich dies in der Längsschnittstichprobe nicht zeigt, so lässt sich durch die Äußerungen der Befragten im Anschluss an das Seminar der bestärkende Effekt des Trainings auch qualitativ sehr gut abbilden. Die Befragten erwähnen immer wieder, dass sie gestärkt, motivierter und mit höherem Kompetenzzempfinden aus den Trainings gehen. Die Stimmung nach den Seminaren ist optimistisch und positiv.

*Implikation für die Praxis:* Eines der Teilziele der Trainings, nämlich die Teilnehmenden zu bestärken, für Diskussionen zu motivieren und optimistisch zu stimmen, wurde erreicht. Es gibt in dieser Hinsicht keinen Veränderungsbedarf für die Praxis.

### 9.2 Verhältnis zur Gruppe (AV2)

In der Gesamtstichprobe lässt sich eine deutliche Veränderung im Verhältnis zur Gruppe feststellen. Die Teilnehmer\_innen identifizieren sich stärker mit der Gruppennorm einer pluralistischen Gesellschaft und bewerten diese positiver. Auch in der qualitativen Analyse der offenen Fragen zur Bewertung des Seminars bildet sich das positive Verhältnis zur Gruppe ab. Die Befragten bewerten die Seminargruppe positiv und loben vor allem die Trainer\_innen. Der Schluss liegt nahe, dass die positivere Bewertung der Gruppe vor allem über die Identifikation mit den Trainer\_innen zusammenhängt. Die Vermehrte Identifikation mit der Gruppe steigt auch in der Längsschnittstichprobe signifikant an.

*Implikation für die Praxis:* Auch hier lässt sich schlussfolgern, dass die Identifikation mit und Bewertung der Gruppe durch die Trainings positiv beeinflusst werden und es keinen Veränderungsbedarf in der Praxis gibt.

### 9.3 Handlungsebene (AV3)

Ein Anstieg in der *Handlungsbereitschaft* wurde direkt nach dem Seminar sowohl quantitativ als auch qualitativ nachgewiesen. Das berichtete Verhalten jedoch zeigt für den Vorher/Nachhervergleich eine geringere Beteiligung an Diskussionen. Zum einen könnte die an der erlernten Strategie des Diskussionsabbruchs liegen, zum anderen aber auch an in der qualitativen Befragung geäußerten Unsicherheiten und anwendungsbezogenen Fragen. Die Unsicherheiten beziehen sich hauptsächlich auf emotionale Aspekte in Diskussionen (beispielsweise „wie gehe ich mit Gefühlen in Diskussionen um?“) und die Alltagsferne der durchgeführten Übungen. Möglicherweise kommt der bestärkende Effekt des Trainings vor allem über Identifikationsprozesse mit einer positiver bewerteten Eigengruppe zu Stande. Was zur Handlungsänderung eventuell fehlt, ist die weitere Verstetigung des

erlernten Wissens. Konkrete Fakten, Techniken und Strategien geraten möglicherweise schneller in Vergessenheit, als die erfahrene Gruppenatmosphäre und die positive Stimmung, die durch das Training bei den Teilnehmenden entsteht. Die kognitiven Anteile gehen also schneller verloren, als die emotionalen und erlebten Anteile.

*Implikation für die Praxis:* Die Trainings könnten noch anwendungsbezogener gestaltet werden, um den Teilnehmenden mehr erfahrungsbasiertes Wissen zu vermitteln. Konkret anwendungsbezogene Fragen und Unsicherheiten sollten thematisiert und in praktischen Übungen aus dem Alltag der Teilnehmenden behandelt werden, um die einzelnen Strategien und Techniken nicht nur kognitiv zu verhandeln, sondern auch erfahrbar zu machen. Der Umgang mit emotionalen Aspekten in Diskussionen sollte vermehrt thematisiert werden, um diesbezügliche Unsicherheiten nicht zu Hürden für die konkrete Beteiligung an Diskussionen werden zu lassen.

#### **9.4 Erkennen von Diskriminierung (AV4)**

Die Kompetenz der Teilnehmenden aus der Längsschnittstudie, diskriminierende Aussagen zu erkennen ist auch vor dem Training sehr hoch und steigt nicht signifikant an. Es kann allerdings von einer Verzerrung durch die Besonderheiten der Längsschnittstichprobe ausgegangen werden, die eventuell hier besonders kompetent ist.<sup>1</sup> Es ist auffällig, dass die positiv antiziganistische Aussage sehr häufig nicht als diskriminierend erkannt wird. Dies könnte zum einen an der positiven Formulierung der Aussage liegen oder an der wenig verbreiteten Sensibilität für Antiziganismus.

*Implikation für die Praxis:* Für die Themen positiver Rassismus und Antiziganismus könnte in den Trainings eine stärkere Sensibilisierung stattfinden.

#### **9.5 Argumentative Handlungskompetenz (AV5)**

Die Analyse der *argumentativen Handlungskompetenz* zeigt, dass die Befragten der Längsschnittstudie die konkret erlernten Strategien und Techniken kaum anwenden. So konnten weder eine verstärkte Anwendung einzelner Aspekte des 5-Satzes noch des Argumentationsdreiecks festgestellt werden, obwohl diese in der qualitativen Befragung sehr häufig als besonders hilfreich benannt wurden. Lediglich die Strategie, aussichtslose Diskussionen abubrechen, findet eine signifikant häufigere Anwendung. Als Gesamtindikator zeigt sich eine Verbesserung der *argumentativen Handlungskompetenz* im privaten Setting bei der völkisch-rassistischen Aussage. Insgesamt bleibt die Verbesserung dieser Variable jedoch hinter den Zielen des Trainings zurück.

*Implikationen für die Praxis:* Auch hier lässt sich vermuten, dass die kognitiv erlernten Strategien sich nicht so sehr verstetigen wie erfahrbar gemachtes Wissen. Es sollte in den Trainings also vermehrt um die konkrete Einübung und Anwendung dieser Strategien gehen.

#### **9.6 Zeitaspekt**

Die qualitative Analyse der Seminarbewertung zeigt sehr deutlich, dass der Zeitrahmen der Trainings oft zu knapp ist. Gerade die Heterogenität der unterschiedlichen Gruppen erfordert mehr Zeit, um

---

<sup>1</sup> Weitere Aufschlüsse über die Kompetenz der Teilnehmenden, diskriminierende Aussagen zu erkennen, wird die Bedarfsanalyse von Jana Zepp liefern (in Arbeit)

den unterschiedlichen Wissensständen und Erwartungen der Teilnehmenden gerecht zu werden. Dies führt bei den Teilnehmenden zu Frust und Unsicherheiten bezüglich der Anwendung des Gelernten. Längere Trainings würden auch vor dem Hintergrund der Ergebnisse zur *Verhaltensänderung* und *argumentativen Handlungskompetenz* Sinn machen, die vermehrt praktische Übungen nahe legen.

## 10 Fazit

Die hohe Identifikation und Motivation der Teilnehmenden zeigen, dass das Ziel der Bestärkung durch die Trainings erreicht wurde. Dies führte jedoch nicht zu einer *Verhaltensänderung* und vermehrten Beteiligung an Diskussionen bis zum dritten Messzeitpunkt. Die Heterogenität der einzelnen Seminargruppen macht es schwer, sich in kurzer Zeit auf deren Erfahrungsstand und Vorwissen einzustellen. Dem Anspruch, für verschiedene Diskriminierungen zu sensibilisieren, aufbauendes Wissen zu vermitteln, gewünschte Inhalte der Auftraggeber\_innen zu bedienen und Strategien einzuüben, können die Trainings kaum in einem Tag gerecht werden. Aktuell geschieht dies zu Lasten der nachhaltigen Verstetigung der erlernten Strategien.

Eine mögliche Veränderung ist die zeitliche Verlängerung der Trainings. Eine andere Konsequenz könnte bei zeitlich begrenzten Trainings eine klare Einschränkung der Inhalte sein. So könnten kurze Seminare ausschließlich eine Argumentationsstrategie behandeln und diese einüben, ohne sich inhaltlich mit Rechtsextremismus auseinanderzusetzen. Umgekehrt wäre eine rein inhaltliche Auseinandersetzung mit dem Ziel der Wissensvermittlung ohne den Anspruch, gleichzeitig Handlungskompetenz zu vermitteln denkbar.

In jedem Fall scheint es wichtig, den Fokus der Trainings mit dem Ziel der Verbesserung der Handlungskompetenz noch mehr auf praktische Übungen zu legen. Hier sollte vor allem der Aspekt der Verunsicherung durch emotionale Anteile bei Diskussionen vermehrt behandelt werden und die Bedeutung der Gefühlsebene mit einfließen. Es ist wichtig, die praktischen Übungen und Rollenspiele alltagsnah zu halten. Hier sollten die Teilnehmenden in ihrer alltäglichen Erfahrung abgeholt werden.



## Literaturverzeichnis

- Banse, Rainer; Gawronski, Bertram (2003): Die Skala Motivation zu vorurteilsfreiem Verhalten. Psychometrische Eigenschaften und Validität. In: *Diagnostica* 49 (1), S. 4–13. DOI: 10.1026//0012-1924.49.1.4.
- Beierlein, C.; Kemper, C. J.; Kovaleva, A.; Rammstedt, B. (2014a): Political Efficacy Kurzsкала (PEKS).
- Beierlein, Constanze; Asbrock, Frank; Kauff, Mathias; Schmidt, Peter (2014b): Die Kurzsкала Autoritarismus (KSA-3). ein ökonomisches Messinstrument zur Erfassung dreier Subdimensionen autoritärer Einstellungen. Hg. v. GESIS - Leibniz Institut für Sozialwissenschaften. Online verfügbar unter [http://www.gesis.org/fileadmin/kurzskalen/working\\_papers/KSA3\\_WorkingPapers\\_2014-35.pdf](http://www.gesis.org/fileadmin/kurzskalen/working_papers/KSA3_WorkingPapers_2014-35.pdf), zuletzt geprüft am 17.08.16.
- Beierlein, Constanze; Kemper, C. J.; Kovaleva, A.; Rammstedt, Beatrice (2012): Ein Messinstrument zur Erfassung politischer Kompetenz- und Einflussüberzeugungen. Political Efficacy Kurzsкала (PEKS). Hg. v. GESIS - Leibniz Institut für Sozialwissenschaften. Online verfügbar unter [http://www.gesis.org/fileadmin/kurzskalen/working\\_papers/PEKS\\_Workingpaper.pdf](http://www.gesis.org/fileadmin/kurzskalen/working_papers/PEKS_Workingpaper.pdf), zuletzt geprüft am 17.08.16.
- Beierlein, Constanze; Kemper, Christoph J.; Kovaleva, Anastassiya; Rammstedt, Beatrice (2013): Short Scale for Measuring General Self-efficacy Beliefs (ASKU). Hg. v. GESIS - Leibniz Institute for the Social Sciences.
- Decker, Oliver; Kiess, Johannes; Brähler, Elmar (Hg.) (2016): Die enthemmte Mitte. Autoritäre und rechtsextreme Einstellung in Deutschland/ Die Leipziger Mitte-Studie 2016. Gießen: Psychosozial-Verlag (Forschung psychosozial).
- Schubert, Thomas W.; Otten, Sabine (2002): Overlap of Self, Ingroup, and Outgroup. Pictorial Measures of Self-Categorization. In: *Self and Identity* 1 (4), S. 353–376. DOI: 10.1080/152988602760328012.



# Anhang

---

Anhang A	Eckdaten der erhobenen Trainings
Anhang B	Behandelte Inhalte
Anhang C	Skala Identifikation mit der Gruppe
Anhang D	Vignetten
Anhang E	Indikatoren argumentativer Handlungskompetenz
Anhang F	Bewertung des Seminars
Anhang G	Reflektion der Inhalte
Anhang H	Ausblick



## Anhang A – Eckdaten der erhobenen Trainings

Datum	Tage	Stunden	Bundesland	Ort	Teilnehmende
07.04.2016	2	14	Thüringen	Weimar	16
16.04.2016	1	8	Baden-Württemberg	Heddesheim	12
24.04.2016	1	8	Niedersachsen	Bonn	12
17.04.2016	1	7,5	Baden-Württemberg	Karlsruhe	22
28.04.2016	1	7	Baden-Württemberg	Karlsruhe	22
02.04.2016	2	16	Sachsen	Meißen	9
21.05.2016	1	8	Sachsen-Anhalt	Sangerhausen	13
27.05.2016	1	7	Sachsen	Aue	8
28.05.2016	1	8	Sachsen	Dresden	12
07.06.2016	1	7	Niedersachsen	Siegen	17
11.06.2016	1	7	Niedersachsen	Bielefeld	6
17.06.2016	2	10	Thüringen	Aue	12
09.07.2016	1	7	Hannover	Hannover	9
09.07.2016	2	16	Sachsen	Leipzig	12
14.07.2016	1	9	Sachsen	Senftenberg	16
13.08.2016	1	6,5	Sachsen	Stollberg	11
20.08.2016	1	9	Sachsen	Dresden	6
21.08.2016	1	9,5	Sachsen	Chemnitz	14
25.08.2016	1	4	Berlin	Berlin	27
27.08.2016	2	10	Thüringen	Neudietendorf	10
30.08.2016	2	13	Thüringen	Erfurt	13
01.09.2016	1	5	Brandenburg	Mühlenbeck	29
03.09.2016	1	9	Berlin	Berlin	8
08.09.2016	2	11	Sachsen	Käbschütztal	24
09.11.2016	2	11,5	Niedersachsen	Gelsenkirchen	13

## Anhang B – Behandelte Inhalte

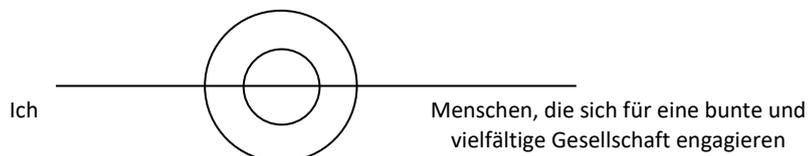
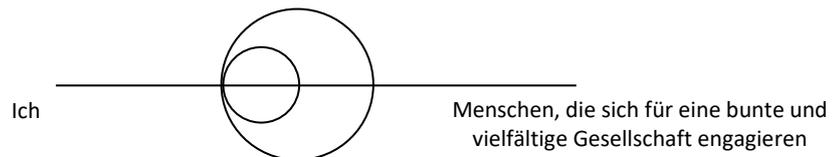
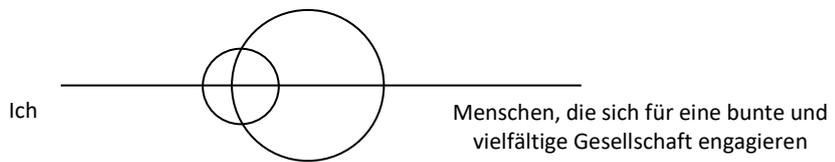
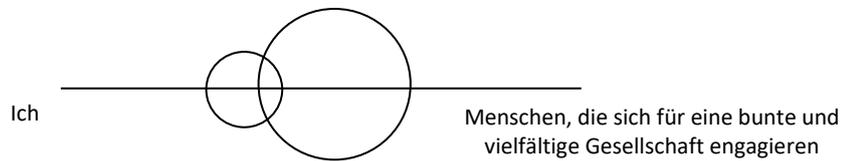
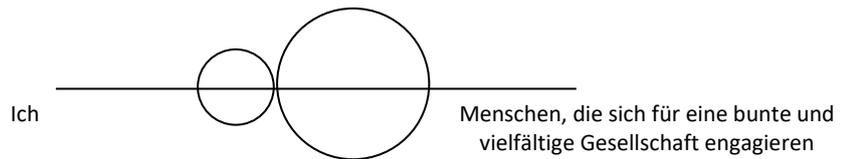
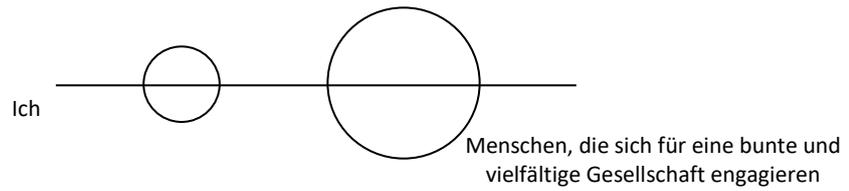
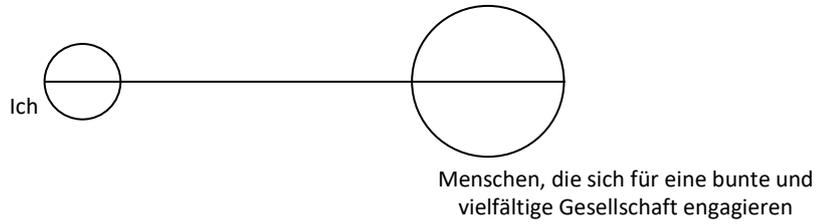
Behandelte Themen (Angaben in %). N=56

	Thema	Behandelt
Grundlagen für die Argumentation	Argumentative Handlungsstrategien	98,2
	5-Satz-Technik	87,7
	Argumentationsdreieck	86
	Techniken	75,4
	Zielgruppenspezifische Handlungsstrategien	75,4
	Dekonstruktion	22,6
Tech-Praxisteil (Entwicklung eigener Argumentationen)	Handlungstraining (Rollenspiele)	91,2
	Transfer in Alltag und Ausstieg	40
	Umgang auf Veranstaltungen	5,7
Erscheinungsformen menschenverachtender Ideologien	Rechtspopulismus	57,9
	Rechte Einstellungen	74,1
	Extremismus	24,1
	Geschichtsrevisionismus	7,5
Neonazistische Ideologie/Begriffe	Rassismus, Ethnopluralismus, Kulturbegriff	76,8
	Volksgemeinschaft	36,4
	Nationaler Sozialismus bzw. völkische Kapitalismuskritik	11,3
	Volkstod	1,9
Kampagnen aus dem neonazistisches Spektrum	Aktionen gegen Sammelunterkünfte	13,2
	Codes & Styles	7,5
	Todesstrafeforderung	0

## Anhang C – Skala Identifikation mit der Gruppe



(2) Kreuzen Sie die Darstellung an, die am besten Ihre eigene Nähe zur Gruppe der Menschen beschreibt, die sich für eine bunte und vielfältige Gesellschaft engagieren.



## **Anhang D – Vignetten**

### **Block 1: Antiziganismus**

Privat:

Sie sitzen mit Freundinnen und Freunden in einer gemütlichen Runde zusammen. Sie sprechen über das Thema Geflüchtete. Dabei fällt die Aussage: „Ich finde es total schön, dass jetzt so viele Sinti und Roma nach Deutschland kommen. Das sind alles so temperamentvolle, musikalische Menschen, das ist doch eine Bereicherung!“.

Öffentlich:

Sie unterhalten sich mit einer Person, die in der Straßenbahn neben Ihnen sitzt. Die Person sagt: „Ich finde es total schön, dass jetzt so viele Sinti und Roma nach Deutschland kommen. Das sind alles so temperamentvolle, musikalische Menschen, das ist doch eine Bereicherung!“.

Diskussionsveranstaltung:

Sie moderieren eine Diskussionsveranstaltung, bei der es um das Thema Willkommenskultur für Geflüchtete geht. Eine Person sagt: „Ich finde es total schön, dass jetzt so viele Sinti und Roma nach Deutschland kommen. Das sind alles so temperamentvolle, musikalische Menschen, das ist doch eine Bereicherung!“.

### **Block 2: Sexistischer Rassismus**

Privat:

Sie sitzen mit Freundinnen und Freunden in einer gemütlichen Runde zusammen. Sie sprechen über das Thema Geflüchtete. Dabei fällt die Aussage: „Ich finde es beängstigend, dass jetzt so viele arabische und afrikanische Männer nach Deutschland kommen. Da kann man sich als Frau hier nicht mehr sicher fühlen.“.

Öffentlich:

Sie unterhalten sich mit einer Person, die in der Straßenbahn neben Ihnen sitzt. Die Person sagt: „Ich finde es beängstigend, dass jetzt so viele arabische und afrikanische Männer nach Deutschland kommen. Da kann man sich als Frau hier nicht mehr sicher fühlen.“.

Diskussionsveranstaltung:

Sie moderieren eine Diskussionsveranstaltung, bei der es um das Thema Willkommenskultur für Geflüchtete geht. Eine Person sagt: „Ich finde es beängstigend, dass jetzt so viele arabische und afrikanische Männer nach Deutschland kommen. Da kann man sich als Frau hier nicht mehr sicher fühlen.“.

### **Block 3: Völkischer Rassismus**

#### Privat:

Sie sitzen mit Freundinnen und Freunden in einer gemütlichen Runde zusammen. Sie sprechen über das Thema Geflüchtete. Eine Person, die auf ihrer Jacke gut sichtbar einen Button mit der Zahl 88 trägt, sagt: „Dieses Asylantenpack verdreckt hier unseren deutschen Boden!“.

#### Öffentlich:

Sie unterhalten sich mit einer Person, die in der Straßenbahn neben Ihnen sitzt. Auf ihrer Jacke trägt sie gut sichtbar einen Button mit der Zahl 88. Die Person sagt: „Dieses Asylantenpack verdreckt hier unseren deutschen Boden!“.

#### Diskussionsveranstaltung:

Sie moderieren eine Diskussionsveranstaltung, bei der es um das Thema Willkommenskultur für Geflüchtete geht. Eine Person, die auf ihrer Jacke gut sichtbar einen Button mit der Zahl 88 trägt, sagt: „Dieses Asylantenpack verdreckt hier unseren deutschen Boden!“.

## Anhang E – Indikatoren argumentativer Handlungskompetenz

### 1 Wird die Möglichkeit bedacht, sich Unterstützung durch andere zu holen? (MU)

**Tabelle A1:** MU nach Aussage (Angaben in %). Verbesserung: Anteil derjenigen, welche die Technik zu T1 nicht anwendeten und zu T3 anwendeten. Verschlechterung: Anteil derjenigen, welche die Technik zu T1 anwendeten und zu T3 nicht anwendeten.

	angewendet T1	angewendet T3	Verbesserung	Verschlechterung
Antiziganismus	2,3	2,3	2,4	2,4
Sexistischer Rassismus*	7	11,6	7	2,3
Völkischer Rassismus	4,7	9,8	7	2,3

\*signifikantes Chi-Quadrat

**Tabelle A2:** MU nach Setting (Angaben in %). Verbesserung: Anteil derjenigen, welche die Technik zu T1 nicht anwendeten und zu T3 anwendeten. Verschlechterung: Anteil derjenigen, welche die Technik zu T1 anwendeten und zu T3 nicht anwendeten.

	angewendet T1	angewendet T3	Verbesserung	Verschlechterung
Privat	4,7	7	4,7	2,3
Öffentlich*	2,3	4,7	2,3	0
Diskussionsrunde	9,3	16,3	11,6	4,7

\*signifikantes Chi-Quadrat

### 2 Enthält die Entgegnung einen Anlass? (AN)

**Tabelle A3:** AN nach Aussage (Angaben in %). Verbesserung: Anteil derjenigen, welche die Technik zu T1 nicht anwendeten und zu T3 anwendeten. Verschlechterung: Anteil derjenigen, welche die Technik zu T1 anwendeten und zu T3 nicht anwendeten.

	angewendet T1	angewendet T3	Verbesserung	Verschlechterung
Antiziganismus*	18,6	25,6	11,6	4,7
Sexistischer Rassismus*	25,6	27,9	4,7	2,3
Völkischer Rassismus*	7	18,6	11,6	0

\*signifikantes Chi-Quadrat

**Tabelle A4:** AN nach Setting (Angaben in %). Verbesserung: Anteil derjenigen, welche die Technik zu T1 nicht anwendeten und zu T3 anwendeten. Verschlechterung: Anteil derjenigen, welche die Technik zu T1 anwendeten und zu T3 nicht anwendeten.

	angewendet T1	angewendet T3	Verbesserung	Verschlechterung
Privat	25,6	27,9	18,6	16,3
Öffentlich	16,3	39,5	32,6	9,3
Diskussionsrunde	32,6	32,6	18,6	18,6

\*signifikantes Chi-Quadrat

### 3 Enthält die Entgegnung eine Forderung? (FO)

**Tabelle A5:** FO nach Aussage (Angaben in %). Verbesserung: Anteil derjenigen, welche die Technik zu T1 nicht anwendeten und zu T3 anwendeten. Verschlechterung: Anteil derjenigen, welche die Technik zu T1 anwendeten und zu T3 nicht anwendeten.

	angewendet T1	angewendet T3	Verbesserung	Verschlechterung
Antiziganismus*	25,6	27,9	4,7	2,3
Sexistischer Rassismus	4,7	9,3	7	2,3
Völkischer Rassismus	7	14	9,3	2,3

\*signifikantes Chi-Quadrat

**Tabelle A6:** FO nach Setting (Angaben in %). Verbesserung: Anteil derjenigen, welche die Technik zu T1 nicht anwendeten und zu T3 anwendeten. Verschlechterung: Anteil derjenigen, welche die Technik zu T1 anwendeten und zu T3 nicht anwendeten.

	angewendet T1	angewendet T3	Verbesserung	Verschlechterung
Privat	9,3	18,6	14	4,7
Öffentlich	7	9,3	7	4,7
Diskussionsrunde*	30,2	32,6	9,3	7

\*signifikantes Chi-Quadrat

### 4 Enthält die Entgegnung Fakten? (FA)

**Tabelle A7:** FA nach Aussage (Angaben in %). Verbesserung: Anteil derjenigen, welche die Technik zu T1 nicht anwendeten und zu T3 anwendeten. Verschlechterung: Anteil derjenigen, welche die Technik zu T1 anwendeten und zu T3 nicht anwendeten.

	angewendet T1	angewendet T3	Verbesserung	Verschlechterung
Antiziganismus	7	4,7	2,3	4,7
Sexistischer Rassismus	2,3	2,3	2,3	2,3
Völkischer Rassismus*	7	11,6	7	2,3

\*signifikantes Chi-Quadrat

**Tabelle A8:** FA nach Setting (Angaben in %). Verbesserung: Anteil derjenigen, welche die Technik zu T1 nicht anwendeten und zu T3 anwendeten. Verschlechterung: Anteil derjenigen, welche die Technik zu T1 anwendeten und zu T3 nicht anwendeten.

	angewendet T1	angewendet T3	Verbesserung	Verschlechterung
Privat	4,7	7	4,7	2,3
Öffentlich	4,7	4,7	2,3	2,3
Diskussionsrunde	7	9,3	7	4,7

\*signifikantes Chi-Quadrat

### 5 Enthält die Entgegnung eine Nachfrage? (NF)

**Tabelle A9:** NF nach Aussage (Angaben in %). Verbesserung: Anteil derjenigen, welche die Technik zu T1 nicht anwendeten und zu T3 anwendeten. Verschlechterung: Anteil derjenigen, welche die Technik zu T1 anwendeten und zu T3 nicht anwendeten.

	angewendet T1	angewendet T3	Verbesserung	Verschlechterung
Antiziganismus*	23,3	25,6	4,7	2,3
Sexistischer Rassismus*	20,9	20,9	9,3	9,3
Völkischer Rassismus*	18,6	18,6	7	7

\*signifikantes Chi-Quadrat

**Tabelle A10:** NF nach Setting (Angaben in %). Verbesserung: Anteil derjenigen, welche die Technik zu T1 nicht anwendeten und zu T3 anwendeten. Verschlechterung: Anteil derjenigen, welche die Technik zu T1 anwendeten und zu T3 nicht anwendeten.

	angewendet T1	angewendet T3	Verbesserung	Verschlechterung
Privat	41,9	37,2	14	18,6
Öffentlich*	27,9	23,3	9,3	14
Diskussionsrunde	23,3	30,2	18,6	11,6

\*signifikantes Chi-Quadrat

**6 Wurde die Strategie der Reaktion begründet? (SB)****Tabelle A11:** SB nach Aussage (Angaben in %). Verbesserung: Anteil derjenigen, welche die Technik zu T1 nicht anwendeten und zu T3 anwendeten. Verschlechterung: Anteil derjenigen, welche die Technik zu T1 anwendeten und zu T3 nicht anwendeten.

	angewendet T1	angewendet T3	Verbesserung	Verschlechterung
Antiziganismus*	30,2	25,6	0	4,7
Sexistischer Rassismus*	25,6	16,3	2,3	11,6
Völkischer Rassismus*	23,3	20,9	4,7	7

\*signifikantes Chi-Quadrat

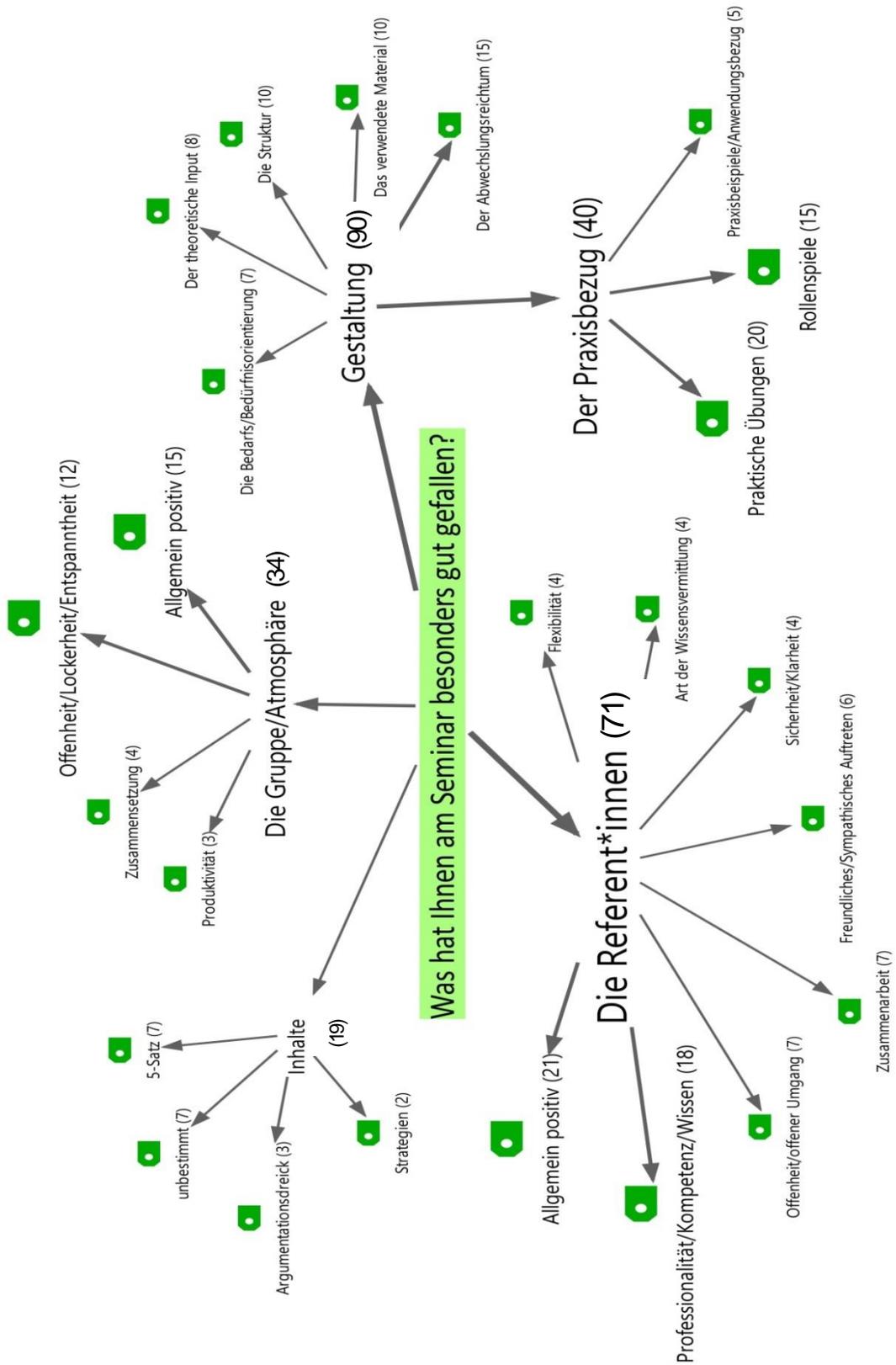
**Tabelle A12:** SB nach Setting (Angaben in %). Verbesserung: Anteil derjenigen, welche die Technik zu T1 nicht anwendeten und zu T3 anwendeten. Verschlechterung: Anteil derjenigen, welche die Technik zu T1 anwendeten und zu T3 nicht anwendeten.

	angewendet T1	angewendet T3	Verbesserung	Verschlechterung
Privat	44,2	30,2	9,3	23,3
Öffentlich	46,5	34,9	11,6	23,3
Diskussionsrunde	55,8	30,2	9,3	34,9

\*signifikantes Chi-Quadrat



## Anhang F – Bewertung des Seminars



Was hat Ihnen am Seminar besonders gut gefallen? (144 Antworten, 229 Kodierungen)

## Die Referent\*innen (71 Kodierungen)

- „Tolle Teamarbeit der beiden Leiter, informative Fakten und hilfreiche, sehr praxisnahe Hinweise - super kompetente Dozentin und Dozent. Selbstbewusst und klar und nie übergriffig haben sie eine gute Atmosphäre geschaffen, in Anbetracht der Situation mit 30 Teilnehmern aus einem Unternehmen, keine leichte Sache.“
- „Die Trainer\_innen haben das Gefühl vermittelt, dass es nicht darum geht perfekt zu argumentieren, sondern zu üben und auch zu scheitern.“
- „Die Flexibilität der Trainerinnen, sich auf die spezifischen Fragen und Probleme der Gruppe einzulassen.“
- „Kompetenz, Authentizität und Klarheit der Referentinnen“
- „Die überzeugende und unbeirrbar Haltung der beiden Moderatorinnen, deren gute Zusammenarbeit und die Leichtigkeit, mit der sie auch schwer verdauliche Aspekte vortrugen. Sie haben schnell verstanden, welche "Haken" in unserem Institut vorliegen.“
- „Das frische, ungekünstelte und kompetente Auftreten der sehr jungen Seminarleiter/innen.“

## Gestaltung (90 Kodierungen)

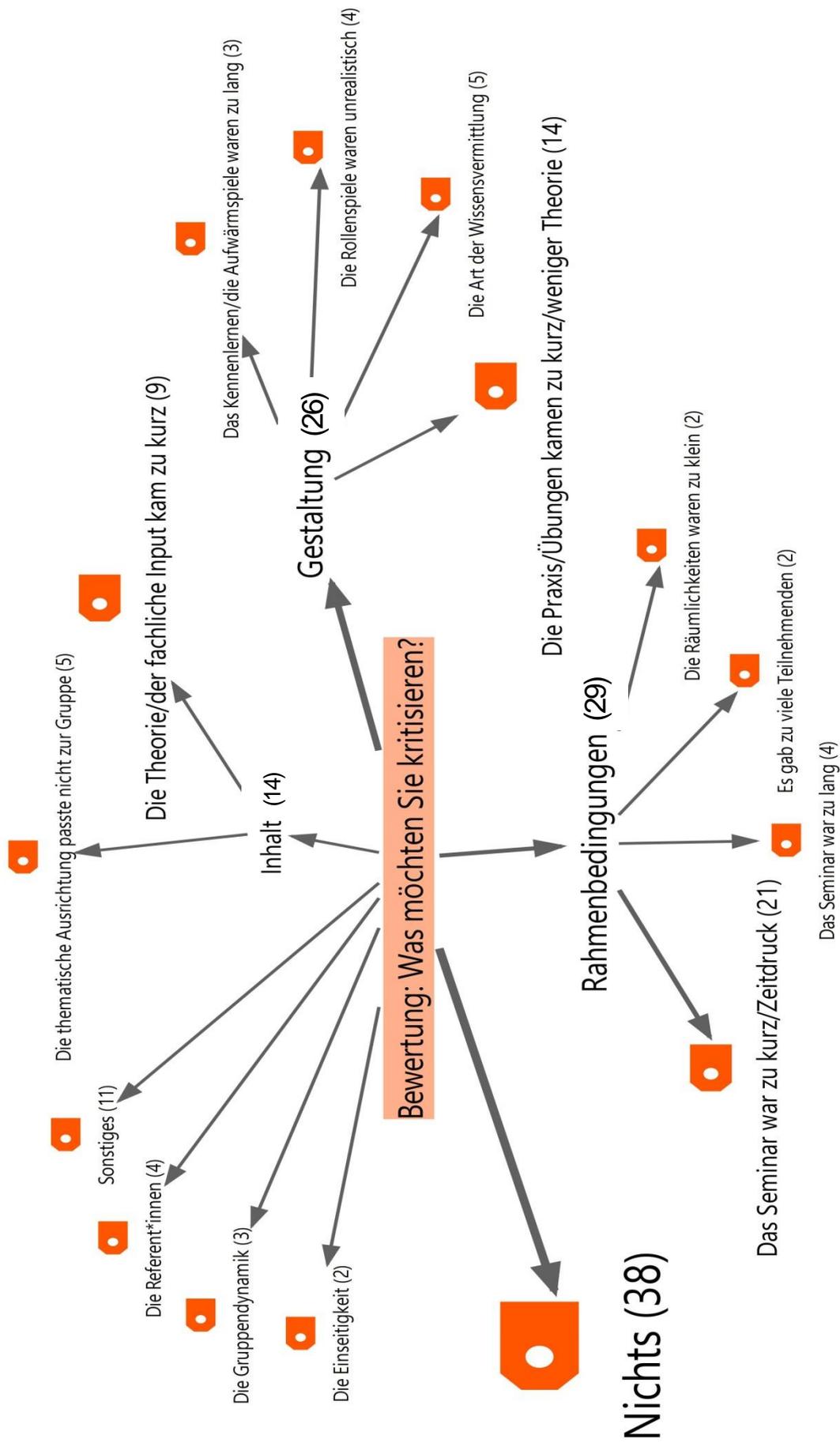
- „Die Praxisübungen - da Sie mir persönlich am meisten helfen“
- „Die Rollenspiele. Dadurch konnte das Gelernte direkt angewandt werden und durch die gespielten Situationen konnte ich am Meisten über mich selber lernen.“

## Die Gruppe/Atmosphäre (34 Kodierungen)

- „Der freundliche Umgang miteinander auf Augenhöhe trotz Teilnehmern aus den unterschiedlichsten Fach- und Interessenbereichen heraus.“
- „Es war ein gutes Klima, man konnte offen über Probleme reden“
- „Die Aufgeschlossenheit der Akteure, Ehrlichkeit und respektvoller Umgang miteinander“

## Weitere Antworten

- „Super Team, super Gruppe. Methodisch extrem ausgeklügelter Aufbau und Strukturierung.“
- „Frisches Schulungsteam mit abwechslungsreichen Methoden und straffem, klarem und transparentem Seminkonzept, sehr angenehme und produktive Gruppenatmosphäre, praktische Übungen.“
- „Hohe Fachkompetenz der Moderatorinnen. Sehr gute methodische und didaktische Aufbereitung. Sehr gute Arbeitskonzentration. Sympathische und freundliche Moderatorinnen, sehr emphatisch und offen.“
- „Mir hat besonders gut gefallen, dass wenn wir Wünsche hatten, diese auch sofort umgesetzt wurden.“



Was möchten Sie kritisieren? (120 Antworten, 136 Kodierungen)

## Nichts (38 Kodierungen)

- „Nichts, weil es wirklich ein gelungenes Seminar war“.

## Rahmenbedingungen (29 Kodierungen)

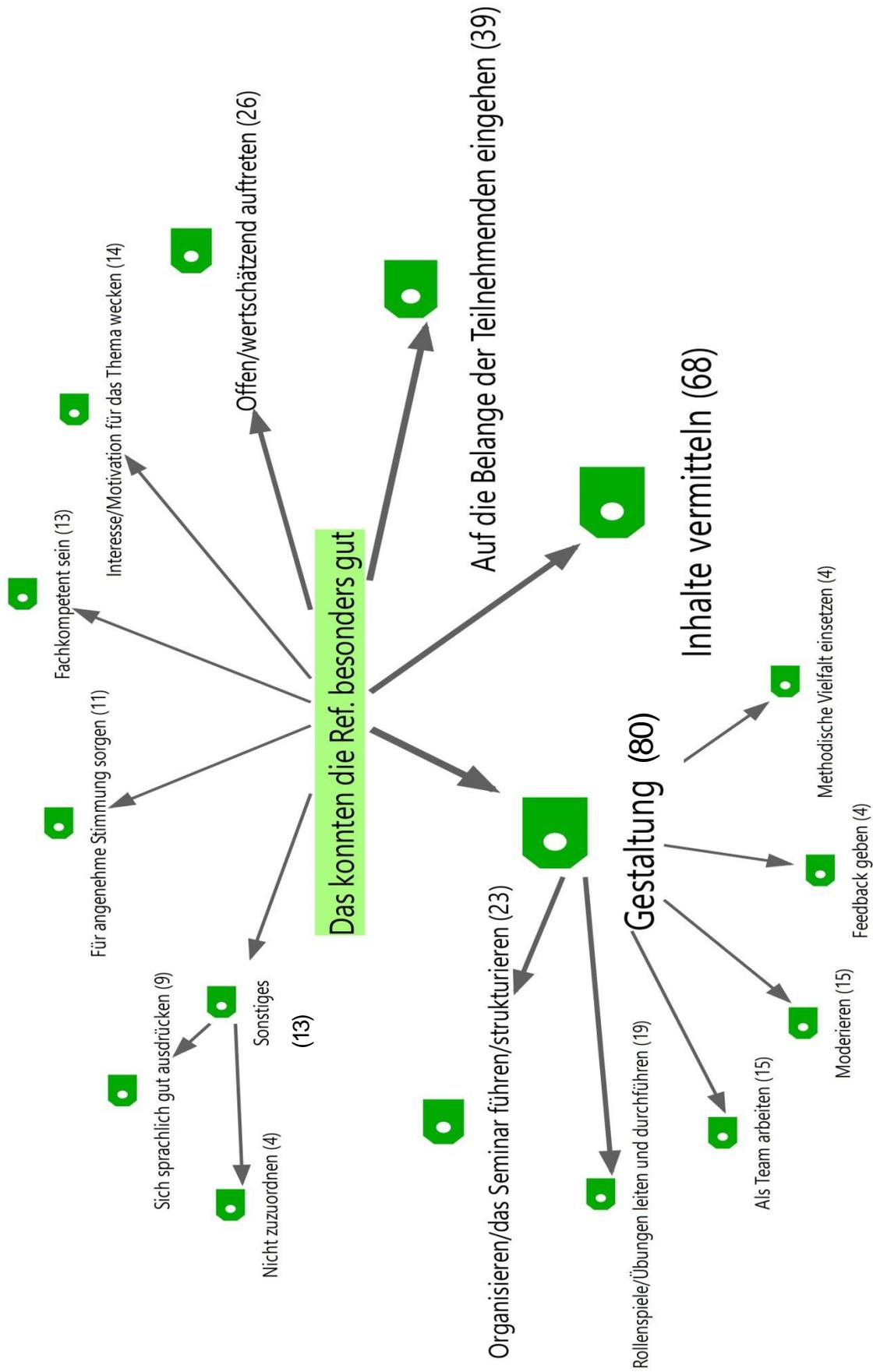
- „Die Kürze der Zeit, das Thema ist zu wichtig um in wenigen Stunden abgehandelt zu werden“
- „Ein Tag reicht nicht aus. Mehrere Tage könnte mehr Vertrauen aufkeimen um noch produktiver am Thema zu arbeiten, sich mehr zu trauen, sich gegenseitig zu bestärken“
- „Der knappe Zeitplan hat dazu geführt dass die Praxiseinheiten sehr stark angetrieben werden mussten.“
- „Das Seminar war inhaltlich sehr komprimiert und daher zu wenig Zeit, die Teamarbeitsergebnisse angemessen vorzustellen und in der Runde zu kommentieren.“
- „Aufgrund der kurzen Zeit waren die Menge der Informationen teilweise überfordernd.“

## Gestaltung (26 Kodierungen)

- „Das Rollenspiel hätte durch mehrere Situationen an Attraktivität gewonnen, so viel zu theoretisch eine Situation durchgegangen. Viele kleine nicht ausufernde wären lehrreicher, da auf solche Aussagen ja immer spontan reagiert werden muss.“
- „Die Räumlichkeiten waren zu klein. Das Seminar hätte eher an zwei Tagen mit mehr Zeit zum Üben stattfinden sollen.“
- „Etwas mehr Übung in Kleingruppen wäre für mich sinnvoll gewesen, das Kennenlernen müsste für mich nicht so viel Raum einnehmen.“

## Inhalt (14 Kodierungen)

- „Mehr Hintergrundwissen, zu politischen und rechtlichen Dingen wäre interessant gewesen.“
- „Relativ wenig Fakten und Zahlen zum Thema. Wie sieht es in der BRD aus?“
- „Ich hätte mir eine größere Sensibilisierung auf rechte bzw. diskriminierende Äußerungen gewünscht. Darüber hinaus wäre die Vermittlung von gängigen Argumenten (soweit dies überhaupt möglich ist, da auch immer vom Thema abhängig und im Wandel befindlich) wünschenswert gewesen.“
- „Der erste Teil zum Thema Rechtspopulismus war nicht ganz das Thema, das die Teilnehmenden beschäftigt hat. Das war eher das Thema Alltagsrassismus“



Das konnten die Referent innen besonders gut: (141 Antworten, 280 Kodierungen)

## Gestaltung (80 Kodierungen)

- „Sehr kompetentes Auftreten von beiden Referenten, sowohl inhaltlich als auch in der Moderation.“
- „Sie haben klare Anleitungen gegeben bei den Übungen.“

## Inhalte vermitteln (68 Kodierungen)

- „Konnten Inhalte gut auf den Punkt bringen“
- „Die Inhalte ganz praxisnah zu vermitteln“

## Auf die Belange der Teilnehmenden eingehen (39 Kodierungen)

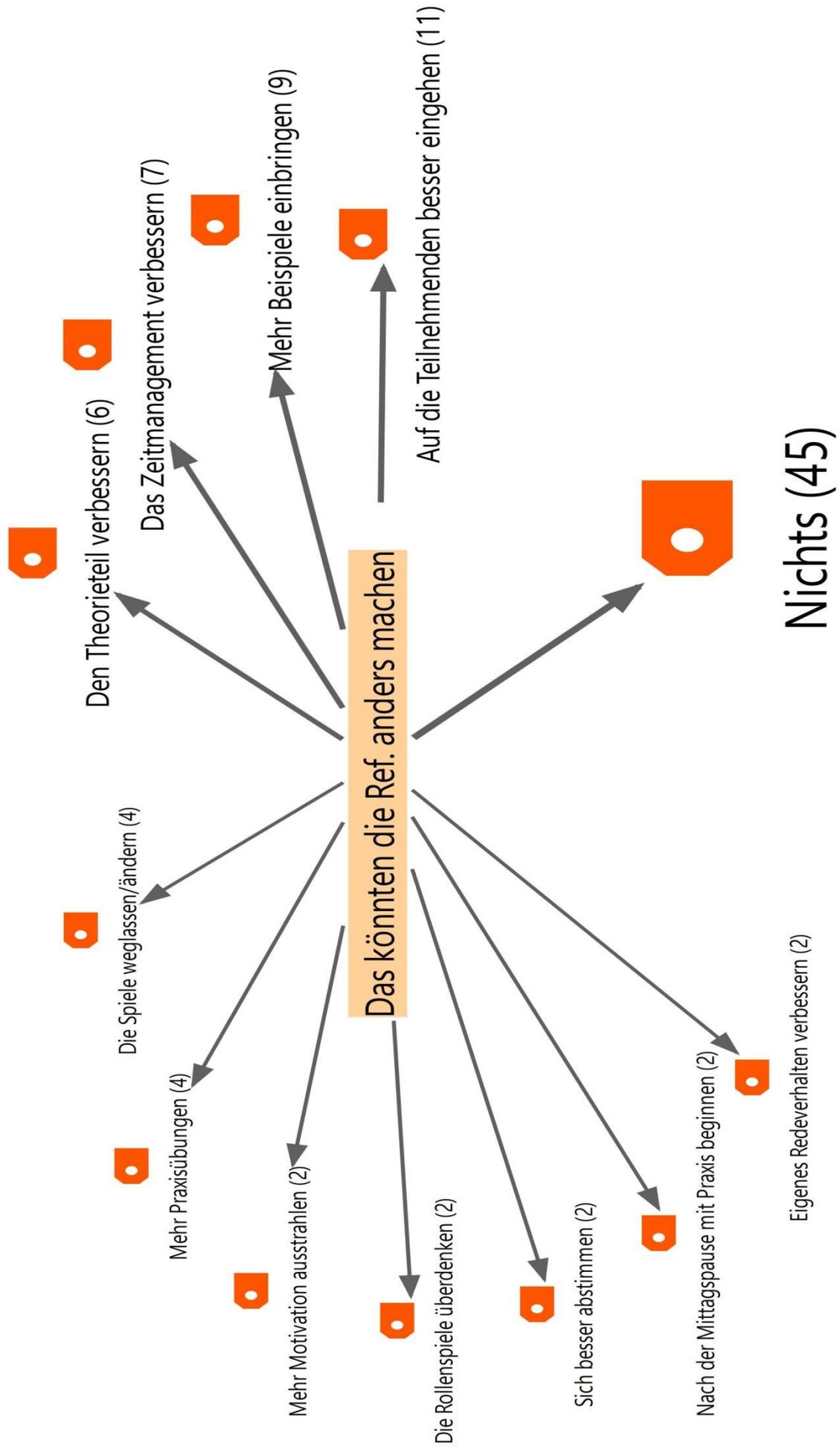
- „Sind auf die Wünsche etwas noch einmal genauer zu erläutern sehr gut eingegangen“
- „Auf uns zugehen, auf uns eingehen, Vertrauen aufbauen, unterstützen“
- „Ehrliches Interesse an den Teilnehmenden und den gemachten Erfahrungen“.

## Offen/wertschätzend auftreten (26 Kodierungen)

- „Sehr offen und freundlich“
- „Wertschätzend, klar und strukturiert, kompetent und umsichtig“
- „Sich nicht über die Teilnehmenden stellen“

## Weitere Antworten:

- „Gut erklären, lebendig moderieren, auf die Belange der Teilnehmenden eingehen, Inhalte gut überbringen“
- „Die Referent\_innen waren sprachgewandt, den Seminarteilnehmer\_innen zugetan, offen und auf Zusammenarbeit orientiert, sehr erfrischend.“
- „Auf Teilnehmer eingehen, spontane Wortmeldungen aufgreifen und in ihren Vortrag/ins Seminar einbinden“
- „Sie konnten besonders gut das Gefühl vermitteln, dass es okay ist nicht gleich perfekt zu reagieren und es viele verschiedene Wege gibt.“
- „Strukturieren, auf uns zugehen, auf uns eingehen, Vertrauen aufbauen, unterstützen, eine eigene politische Haltung haben.“
- „Ihr Wissen zu den richtigen Zeitpunkten zeigen und sonst aber nicht dominant auftreten.“
- „Hohe Fachkompetenz. Gutes methodisches und didaktisches Geschick. Gute Gruppen- und Gesprächsführung. Sehr offen und freundlich. Sicher und kompetent!“
- „Geduldig zuhören, Fragen beantworten, Vertrauen schaffen um die Teilnehmer mitzunehmen und sich zu öffnen. Fachlich sehr kompetent, konnten viel vermitteln und spontan auf Rückfragen Ablauf ändern.“



Das könnten die Referent innen anders machen (104 Antworten, 110 Kodierungen)

Nichts (45 Kodierungen)

- „Nichts, alles lief perfekt!“
- „Nein, es war gut. Die beiden haben das Seminar primar gemacht!!!!“

Auf die Teilnehmenden besser eingehen (11 Kodierungen)

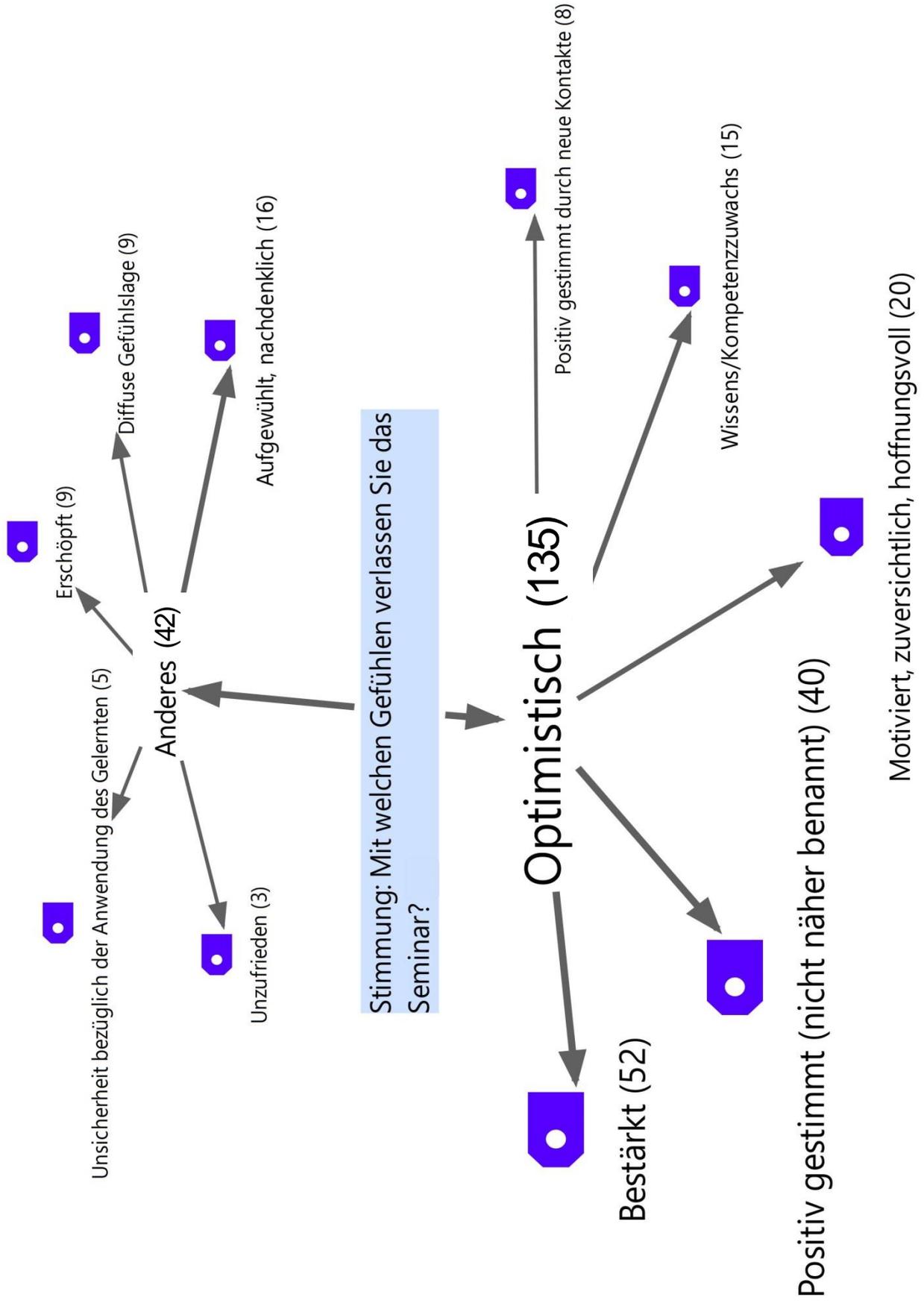
- „Hätten vielleicht die Zielgruppe mit ihrem Anliegen näher analysieren können und die Inhalte bzw. Rollenspiele angepasster durchführen können“
- „An einigen Stellen hätten sie meiner Meinung nach stärker moderierend agieren sollen und auf die Gruppendynamik achten können!“
- „Diskussionen nicht abbrechen, sich auch mal auf "Glatteis" bewegen, also realitätsnähere Fallbeispiele, andere Meinungen/Ansichten und Erfahrungen akzeptieren, offener sein und kein schwarz/weiß Denken an den Tag legen“
- „Für die Vorbereitung durch Projektleitung: den Kontakt zu den Referent\*innen eher herstellen, um alles rechtzeitig absprechen zu können - 2 Wochen sind zu knapp“

Mehr Beispiele einbringen (9 Kodierungen)

- „Theoretisches Wissen anhand von Beispielen erklären“
- „Mehr Beispiele aus dem jeweiligen Alltag der Teilnehmer mit einbeziehen und bearbeiten“

Weitere Antworten

- „Mehr Zeit einplanen, weil derartige Seminare auch immer zum Netzwerken gut sind und die TN dementsprechend Zeit zum Austausch untereinander benötigen und sich sowieso nehmen...“
- „\*Zeitmanagement\* Offenheit für Diskussionen, in denen eine gemeinsame Diskussionsgrundlage erst gefunden werden muss.“
- „Mehr aktive Einbindung der TN. Rollenspiele sind gut für die Einübung der Strategien. Hier war es wahrscheinlich der Zeitknappheit geschuldet, dass dieser Part zu kurz kam.“
- „Motivationsspielchen zum Anfang des Seminars können meiner Meinung nach entfallen. Ich bin schon vorher motiviert.“
- „Sich hinsichtlich der Einhaltung der Pausen besser durchsetzen.“



Mit welchen Gefühlen verlassen Sie das Seminar? (146 Antworten, 183 Kodierungen)

Optimistisch (135 Kodierungen)

- „Ich bin optimistisch und gestärkt aus dem Seminar gegangen und würde gerne die Gruppe wiedersehen und Erfahrungen austauschen.“
- „Gestärkt und motiviert, weiterhin den "unbequemen" Weg zu gehen, statt zu schweigen.“
- „Mehr Zuversicht, in Zukunft gegen rechte Einstellungen aktiv werden zu können“
- „Ich fühle mich bestärkt mich in verschiedenen Strategien auszuprobieren.“
- „Gestärkt und viel mutiger, mich Situationen zu stellen“
- „Bestärkung in Diskussionen zum Thema Diskriminierung und rechte Gewalt zu treten“
- „Ich fühle mich in meiner Haltung gestärkt“
- „Ermutigt, zufrieden, motiviert“
- „Mehr Zuversicht, in Zukunft gegen rechte Einstellungen aktiv werden zu können“
- „Ich fühle Freude, weil ich die Zuversicht gewonnen habe, mit etwas Übung besser mit Situationen umzugehen, die für mich bisher sehr schwierig waren“

Anderes (42 Kodierungen)

- „Meine Befürchtungen bestätigen sich, was den Ernst des Themas angeht. Ich fühle mich persönlich zwar etwas ermutigt, dass meine Haltung nicht so verkehrt sein kann, wie mir des Öfteren gesagt wird, aber letztlich bedeutet die Tatsache eines aufkommenden Faschismus mit allen Facetten dieser Zeit auch, dass mir bange ist, wie diese Tendenz zu stoppen ist.“
- „Die Thematik hat mich beträchtlich aufgewühlt.“
- „Dem Gefühl, dass es trotzdem schwierig sein wird die Inhalte anzuwenden ohne der "Stimmungskiller" zu sein oder Bekannte zu verprellen denen man grundsätzlich nicht zu nahe treten soll.“

## Anhang G – Reflektion der Inhalte



Welches ist die wichtigste Erkenntnis, die Sie während des Seminars gewonnen haben? (143 Antworten, 163 Kodierungen)

Das Argumentieren betreffende Erkenntnisse (37 Kodierungen)

- „Es gibt verschiedene Adressat\*innen, die mit verschiedenen Strategien erreicht werden können“
- „In einer Auseinandersetzung mit rechten Meinungsäußerungen sollte man sich stets bewusst machen, welche Zielgruppe man vor sich hat und was man - bestenfalls - bezwecken kann.“
- „Ich kann selbst bestimmen wann eine Diskussion für mich zu Ende ist. Diese abbrechen, unterbrechen oder beenden. Hinzukommen die Argumentationsstrategien.“
- „Dass Strukturen in der Argumentation elementar sind.“
- „Möglichst ruhig und freundlich zu sein und auf keinen Fall mit Aggression zu reagieren“

Ich habe mehr Möglichkeiten und konkrete Strategien für Diskussionen (29 Kodierungen)

- „Nun kann ich besser argumentieren und kann gute Methoden gegen rechts anwenden.“
- „Dass es viele Möglichkeiten gibt mit einer Situation umzugehen, in der rechte Einstellungen gezeigt werden und dass es hilft sich mit den Möglichkeiten zu beschäftigen und sie zu üben.“
- „Dass ich flexibler antworten kann, durch die Kenntnis verschiedener Strategien“

Ich bin motiviert zu handeln (29 Kodierungen)

- „Es lohnt sich, sich gegen Hass und Hetze zu artikulieren.“
- „Dass es sich immer lohnt, irgendwie zu argumentieren, auch wenn man sich mit seinen Argumenten nicht immer sicher ist“
- „Die Wichtigste Erkenntnis, die ich gewonnen habe ist, dass ich mit relativ einfachen Mitteln was tun kann, um meine Sprache wieder zu finden und diese auch für eine starke humanistische, Menschen achtende Zivilgesellschaft ein zu setzen. Das hat mir Mut gemacht.“

Weitere Antworten:

- „Es gibt in der Region auch ganz junge Menschen, die sich kritisch und klug mit Rassismus und Fremdenfeindlichkeit befassen.“
- „Rassismus und Ausgrenzung in subtiler Form kommt in der Gesellschaft häufiger vor als von Vielen eingeschätzt“
- „Mein Vorgehen ist richtig. Mehr Varianten erfahren!“



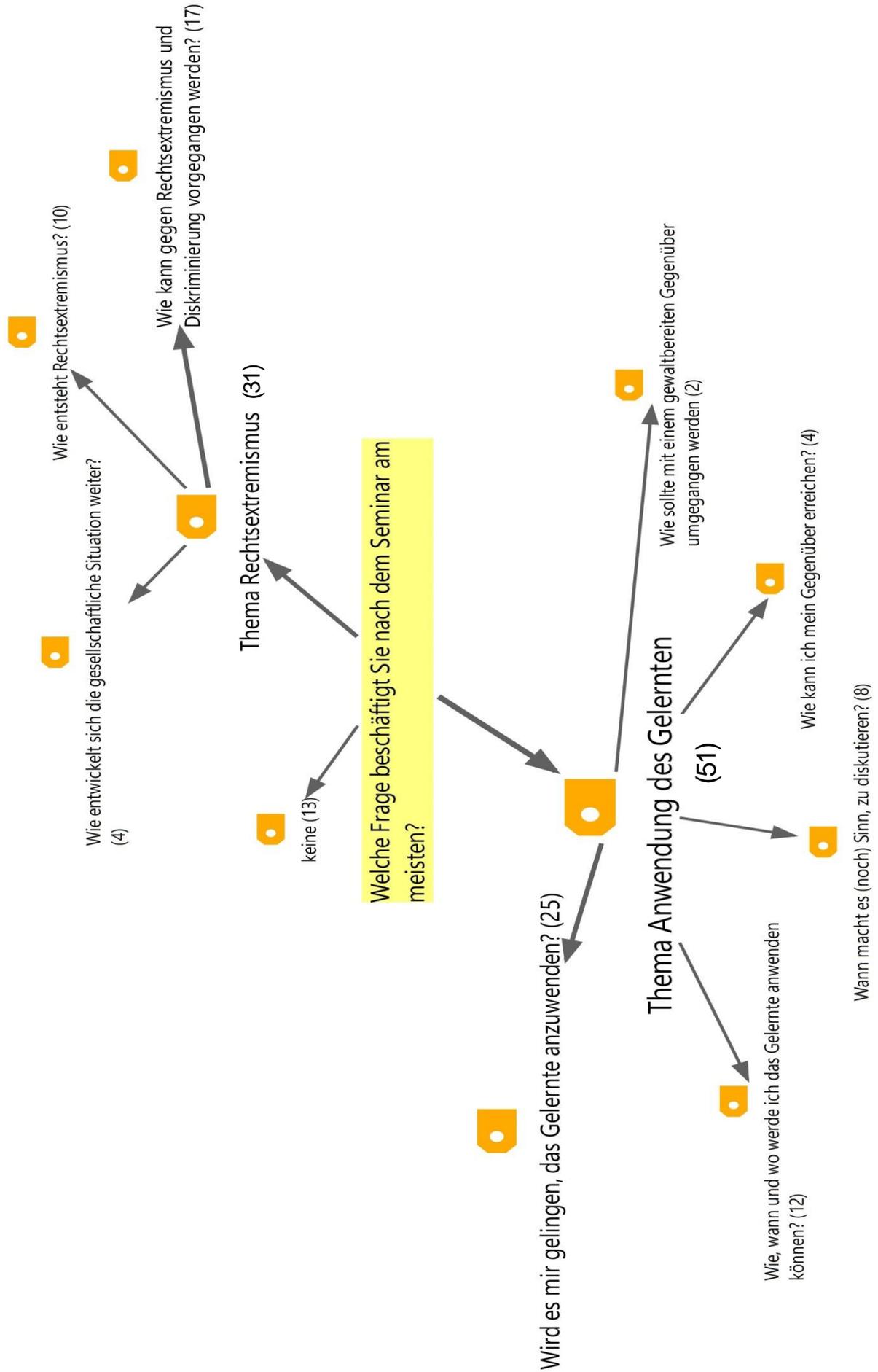
### Inwiefern hat Ihnen das Seminar neue Sichtweisen eröffnet?

#### Das Argumentieren betreffende Sichtweise (90 Kodierungen)

- „Mit Personen die schon über Jahre mit rechtem Gedankengut "infiziert" sind, lohnt es sich nicht zu diskutieren. Die breite Mitte muss überzeugt werden.“
- „Ich erkenne jetzt mehr Möglichkeiten, etwas zu tun und habe gleichzeitig nicht mehr den Druck, mich mit radikalisierten Menschen anlegen zu müssen.“
- „Die Unterscheidung der Herangehensweisen an die Argumentation (Überzeugen - Überreden - ins Lächerliche ziehen - ...) hat mir für meine Strategie beim Argumentieren sehr geholfen.“
- „Die theoretische Fundierung ( 5 Satz, Argumentations-Dreieck) der im Alltag zu selten reflektierten Gesprächsverläufe.“
- „Die Argumentationsmethoden waren gut und neu für mich. Die Annahme dass in einer Diskussion auch die Zuhörer zu bedenken und mit einzubeziehen sind, war mir neu.“
- „Es wurden gute Methoden angewendet, damit ich selbst in Konfrontationssituation nicht sprachlos bleiben muss.“
- „Die Methode des Argumentations-Dreiecks und auch die 5-Satz-Methode empfinde ich als bereichernde Möglichkeit in der täglichen Kommunikation. Manchmal braucht man ein kleines bisschen Theorie die sich dann in der Praxis gut nutzen lässt.“
- „Ich kann reagieren, ich bin nicht ohnmächtig und hilflos.“
- „Neue Erkenntnisse wie ich in ein Gespräch einsteigen kann oder auch wie ich mich aus einer hitzigen Diskussion ausklinken kann.“

#### Die Inhalte zu Rassismus/ Diskriminierung/ Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit/ Rechtsextremismus betreffend (23 Kodierungen)

- „Es gab wichtige Informationen zu Äußerungen asylfeindlicher Gruppierungen. Ich kann diese jetzt besser bewerten und gegebenenfalls darauf reagieren. Auch anscheinend harmlose Äußerungen verstecken rechtspopulistische, wenn nicht gar rassistische Inhalte.“
- „Weil es mir nochmal die Struktur von Vorurteilen und ihren Ursprung nahe gelegt hat.“
- „Ich habe die Perspektive von Betroffenen besser kennengelernt.“
- „Ziemlich viele deutsche Mitbürger neigen zu rechtlichen Gesinnungen. (Ich war entsetzt!)“
- „Ich dachte bereits Wissen über die rechte Szene zu haben, musste aber feststellen, dass mein Wissen veraltet ist und der "typische" Rechte nicht Bomberjacke und Springerstiefel trägt. Auch einige Zahlensymbole waren mir neu.“



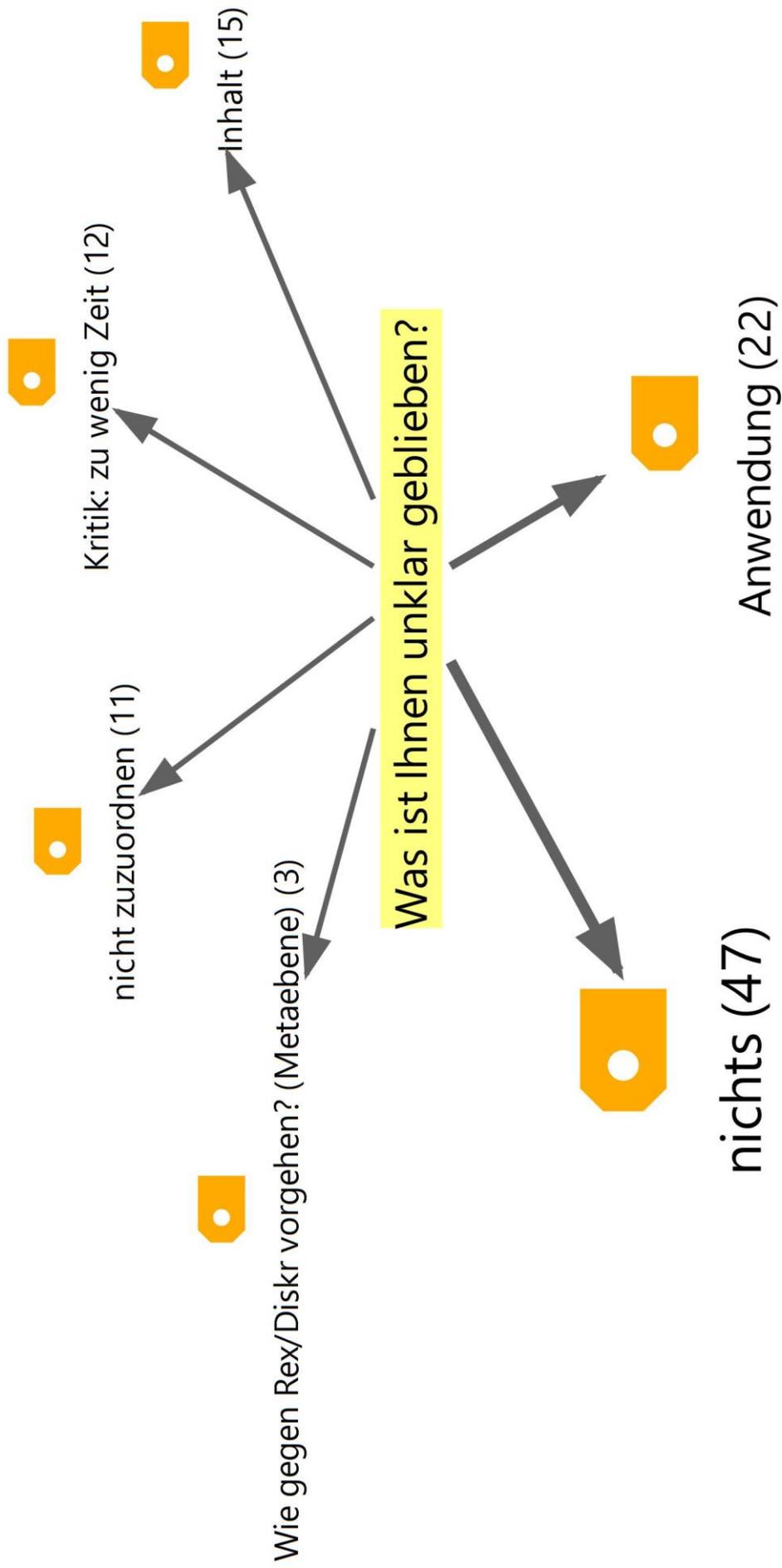
Welche Frage beschäftigt Sie nach Ende des Seminars am meisten? (129 Antworten, 129 Kodierungen)

Thema Anwendung des Gelernten (51 Kodierungen)

- „Werde ich es schaffen auf diskriminierende Aussagen spontaner zu reagieren?“
- „Schaffe ich es das Gelernte in den Alltag zu transportieren? Wie kann das gelingen?“
- „Immer noch und immer wieder: wie kann man Menschen erreichen, die überzeugt sind, dass viele Flüchtlinge bedrohliche, kriminelle Abzocker sind?“
- „Wie kann ich es schaffen, Inhalte so prägnant rüber zu bringen, dass ich das Gegenüber zum Perspektivwechsel bewegen kann oder zumindest zum Nachdenken anrege.“

Thema Rechtsextremismus (31 Kodierungen)

- „Wie kann man rechtem Gedankengut als Gesellschaft am wirkungsvollsten begegnen?“
- „Warum lassen sich so viele Menschen von den "Rattenfängern" einfangen? Im Grunde genommen sind die "Rechten" so einfach zu durchschauen und schnell argumentativ zu entkräften. Warum lässt man sich immer wieder einschüchtern und warum befallen mich Ängste, wenn ich im Fernsehen Berichte von "rechten Aufmärschen" sehe?“
- „Was wird die Zukunft bringen?“
- „Wie kommt es, dass so viele "aufgeklärte" Menschen so menschenverachtende, diskriminierende oder rassistische Sichtweisen haben?“



Was ist in diesem Seminar unklar geblieben? (108 Antworten, 108 Kodierungen)

Nichts (47 Kodierungen)

- „Mir fällt auf Anhieb keine konkrete Sache ein, die Unklar geblieben ist. Für mich war das Seminar ein Einstieg in das Thema, um Ideen zu erhalten, wie ich mit dem Thema weiter arbeiten kann.“
- „Nichts, inhaltlich war es sehr gut, Referenten hatten enormes Fachwissen“

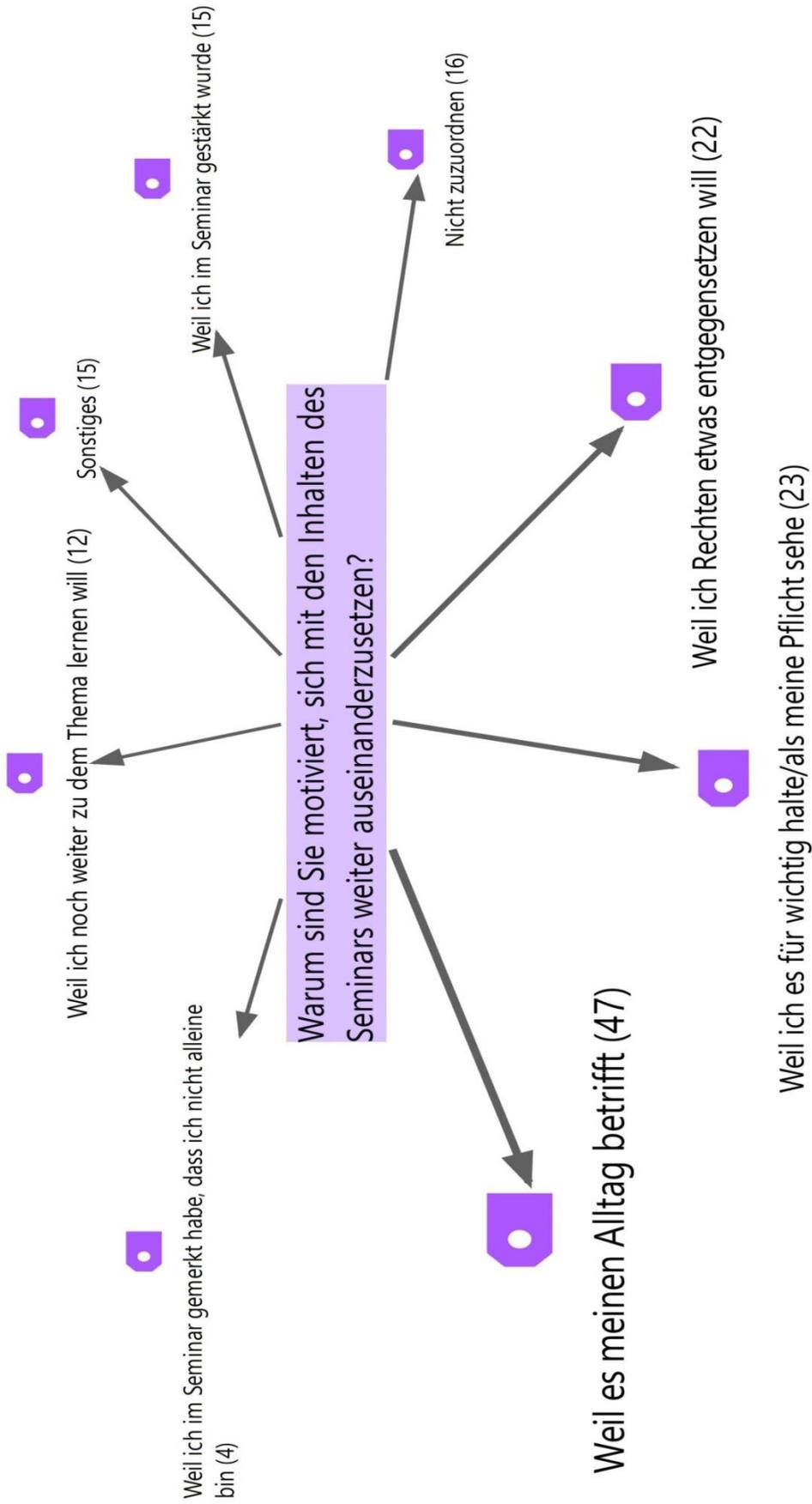
Anwendung (22 Kodierungen)

- „Der Umgang mit eigenen Emotionen beim Argumentieren und Emotionen beim Gegenüber.“
- „Ab wann kann Einschreiten auch zur Gefahr werden und wann sollte ich aus Selbstschutz lieber nichts tun oder Hilfe holen?“
- „Wie verhalte ich mich in Situationen, in denen ich mein Gegenüber nicht kenne (z.B. im Supermarkt, Bus)?“
- „Ob es realistisch und sinnvoll ist in der S-Bahn oder der Straßenbahn zu argumentieren.“

Inhaltlich (15 Kodierungen)

- „Mir hätten noch Fakten, Zahlen zum Argumentieren geholfen“
- „Was sind eigentlich alles "rechte Einstellungen"? Eine Sensibilisierung auf Einstellungen, die auf den ersten Blick gar nicht extrem oder Rechts scheinen, fehlte.“
- „Wie es wirklich um Zahlen oder Fakten zum Thema Flüchtling oder Rechtsradikalismus steht.“

## Anhang H – Ausblick



Warum sind Sie motiviert, sich mit den Inhalten des Seminars weiter auseinanderzusetzen?

## Weil es meinen Alltag betrifft (47 Kodierungen)

- „Es gibt im weiteren Familien- und Bekanntenkreis sehr kritischen Stimmen zur aktuellen Flüchtlingspolitik. Diskussionen dazu sollten jetzt sachlicher und kompetenter ablaufen können.“
- „Da ich mich immer wieder in (alltäglichen) Situationen mit Rassismus und diskriminierendem Verhalten konfrontiert sehe und da gerne eingreifen und meine Position entgegenen möchte sowie ggf. auch die Betroffenen unterstützen können möchte.“
- „Weil es mir sehr am Herzen liegt und ich die Schüler befähigen möchte ihr Verhalten kritischer zu reflektieren und vielleicht mal einen Perspektivwechsel vornehmen können.“

## Weil ich es für wichtig halte/ als meine Pflicht sehe (23 Kodierungen)

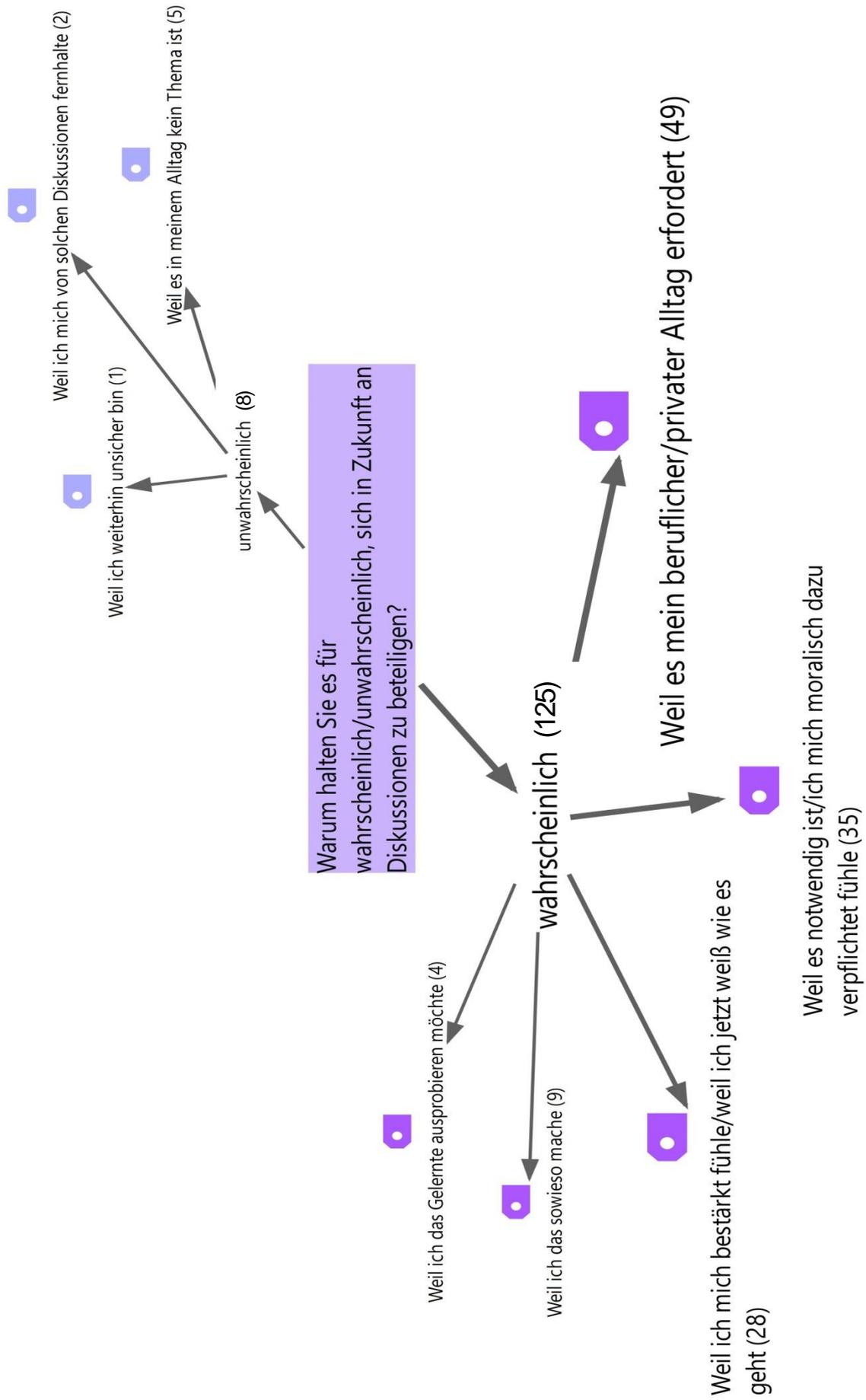
- „Weil ich das Thema für eins der wichtigsten in unserer Gesellschaft halte und ich mir ein klares Bekenntnis zu einer offenen und toleranten Gesellschaft von möglichst vielen Menschen wünsche.“
- „Weil es DAS Thema in unserer Gesellschaft ist, ob wir wollen oder nicht und es wichtig ist, Stellung zu beziehen und sich für ein pluralistisches, humanistisches Klima einzusetzen.“

## Weil ich Rechten etwas entgegen setzen will (22 Kodierungen)

- „Durch die Erfahrungsberichte der anderen Teilnehmenden habe ich erfahren, welche Meinungen/Positionen z. B. von Schüler\*innen und deren Eltern vertreten werden und wie wichtig es ist, diesen rechtspopulistischen Gerede etwas anderes/menschenachtendes entgegen zu setzen“
- „Der Rassismus in der Gesellschaft wird immer mehr. Immer Häufiger werden rassistische Äußerungen / Verhalten. Um Rassismus zu bekämpfen, ist der erste Schritt, einzugreifen.“

## Weitere Antworten

- „Ich bin motiviert, weil ich erfahren habe, dass es vor allem um Übung geht und ich deshalb auch besser darin werden kann.“
- „Ich bin vor allem motiviert, weil ich vorher nicht wusste wie ich überhaupt damit umgehen soll und jetzt gesehen habe, dass es Möglichkeiten gibt, die ich anwenden kann, wenn ich mich damit beschäftige und vor allem übe.“



## Warum halten Sie es für wahrscheinlich/unwahrscheinlich, sich in Zukunft an Diskussionen zu beteiligen?

### Wahrscheinlich:

Weil es mein Alltag erfordert (49 Kodierungen)

- „Wenn das Thema aufkommt, werde ich meine Meinung dazu sagen. Leider gibt es vermehrt auch in meinem Umfeld Stimmen, die Parolen zitieren - dem kann und werde ich nicht aus dem Weg gehen. In meiner Arbeit mit "Multiproblemfamilien" und durch meine Herkunft aus einem Dorf habe ich öfter mit Menschen zu tun, die Meldungen in Facebook etc. unreflektiert übernehmen.“
- „Ich erlebe die Diskussionen leider häufig in der Familie und im Bekanntenkreis, da ich ehrenamtlich für Flüchtlinge im Einsatz bin und dies nicht wohlwollend betrachtet wird.“

Weil es notwendig ist/ich mich moralisch dazu verpflichtet fühle (35 Kodierungen)

- „Weil ich es wichtig finde, für schwächere einzustehen und Partei zu ergreifen.“
- „Weil ich Ungerechtigkeit nicht leiden kann und bei diversen Aussagen das Bedürfnis habe mich mitzuteilen.“

Weil ich bestärkt wurde/weil ich jetzt weiß wie es geht (30 Kodierungen)

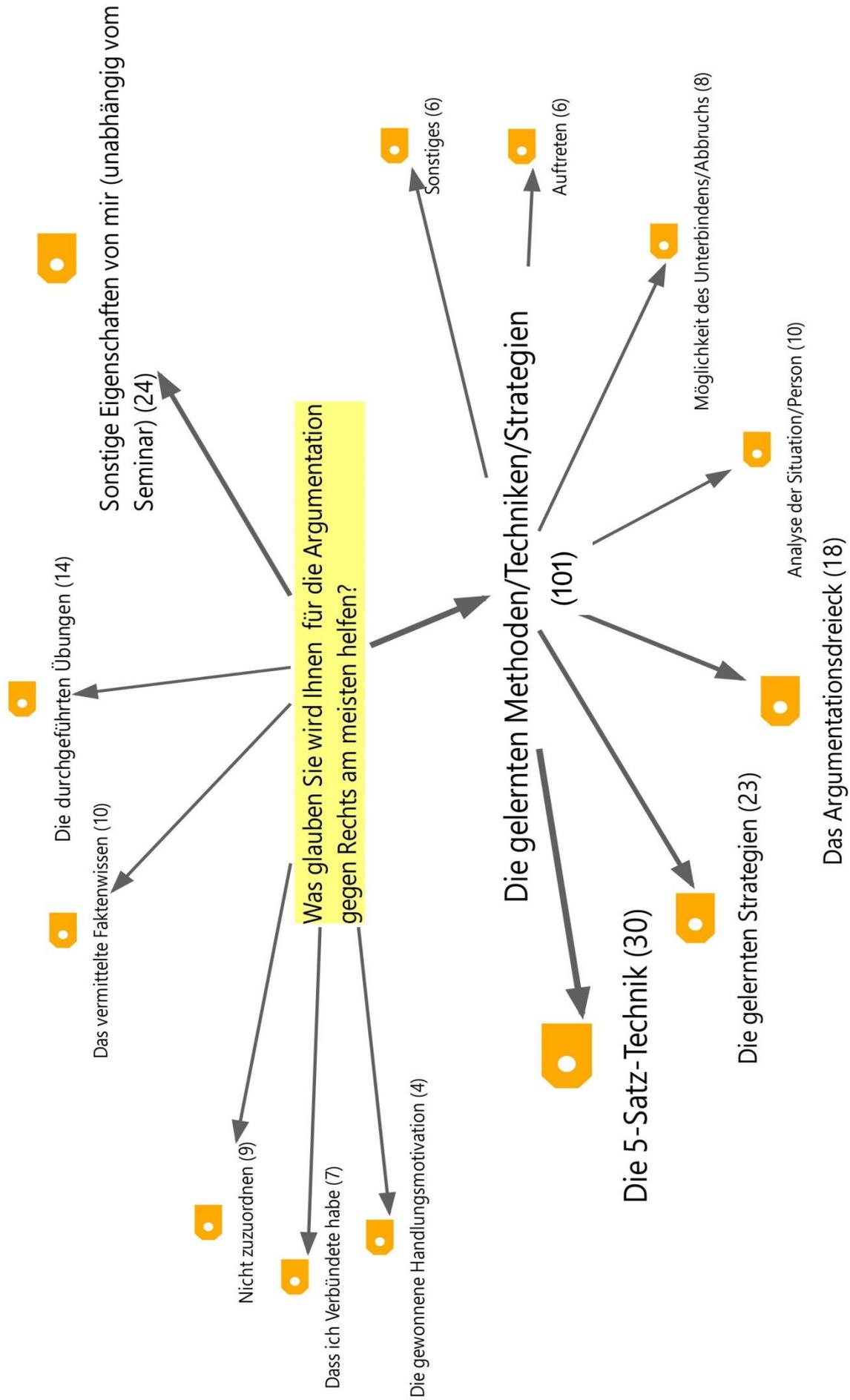
- „Die Argumentationsübungen bestärken mich gelassener und sachlicher mit rechten Äußerungen umzugehen.“
- „Ich habe Rüstzeug gelernt und kann mich daran orientieren“

Weitere Antworten

- „Weil es immer wieder zu solchen Situationen kommt, ich vorher auch schon ab und an eingeschritten bin und ich nun noch bestärkt wurde dies öfter zu machen“
- „Weil ich es lernen will und Übungsfelder nutzen will“

### Unwahrscheinlich:

- „Weil ich solchen Diskussionen vorsorglich besser aus dem Weg gehe bzw. mich fernhalte“
- „Da die Unsicherheit bezüglich der Argumentation noch gegeben ist.“



Was glauben Sie, wird Ihnen für die Argumentation gegen rechte oder diskriminierende Aussagen am meisten helfen? (144 Antworten, 169 Kodierungen)

Die gelernten Methoden/Techniken/Strategien (101 Kodierungen)

- „Das Argumentations-Dreieck und die 5 Satz Technik sowie die praktischen Übungen werden mich bestärken.“
- „Mir werden am meisten die Tipps zur Dekonstruktion gewisser Aussagen und die vorgestellten und geübten Strategien helfen.“
- „Das Wissen, dass es mehrere Strategien gibt, die ich angepasst an die Situation einsetzen kann und ich nicht zwingend eine Konfrontation riskieren muss.“
- „Die Erkenntnis, dass es nicht darum geht, die diskriminierenden Menschen zu überzeugen, sondern sich auf die Seite der Diskriminierten zu stellen.“
- „Die 5-Satz Methode und die Rollenspiele, sowie eine Strategiebesprechung, welche Optionen zum Handeln es in diskriminierenden Situationen und bei diskriminierenden Aussagen gibt.“
- „Dass ich nicht auf jede rassistische Aussage, eine inhaltlich perfekte, auf Fakten basierte Gegenantwort haben brauch, sondern ein einfaches Einschreiten, wie zum Bsp. „Das möchte ich nicht hören.“ oder „Unterlassen sie diese rassistischen Aussagen.“ völlig ausreichen kann. Wichtig ist, dass eingeschritten wird und diskriminierende Sprüche nicht einfach hingegenommen werden. Auch brauche ich mich nicht auf jede Diskussion einlassen, wenn ich gerade keine Kraft dafür habe.“

Weitere Antworten:

- „Die Rollenspiele um klare Statements und knappe Aussagen formulieren zu können.“
- „Mein Alter, meine Durchsetzungskraft und Auftreten, meine Schulung in Gesprächs- u. Redetechnik, mein Gespür.“
- „Übung, Mut und Courage, andere Menschen, die ähnlich denken und auch den Mund aufmachen“
- „Meiner Intuition und meinem Menschenbild weiterhin folgen und vertrauen. Das hat sich im Seminar wieder deutlich gezeigt.“
- „Erweitertes Wissen über Rechtspopulismus.“