

# Herausforderungen bei der Qualifizierung von Teamer\_innen in der universellen Prävention

Dokumentation des KN:IX Fachtags  
vom 26. November 2020

## **Impressum**

### *Herausgeber*

ufuq.de – Jugendkulturen,  
Islam & politische Bildung  
Dudenstraße 6, 10965 Berlin  
[www.ufuq.de](http://www.ufuq.de)

### *Autor\_innen*

Canan Korucu, Lisa Ortwein,  
Turid Fronck

### *Redaktion*

Jochen Müller  
Canan Korucu

### *Gestaltung*

agnes stein berlin  
[www.agnes-stein.de](http://www.agnes-stein.de)

### *Druck*

Druckhaus Sportflieger  
[www.druckhaus-sportflieger.de](http://www.druckhaus-sportflieger.de)

Copyright 2020, CC-Lizenz: BY-NC-ND 3.0

### *Redaktioneller Stand*

Dezember 2020

Die Veröffentlichung stellt keine  
Meinungsäußerung des BMFSFJ,  
des BAFZA oder der Bundeszentrale  
für politische Bildung dar. Für inhaltliche  
Aussagen tragen die Autor\_innen  
die Verantwortung.

Wir richten unseren Dank an das  
Bundesministerium für Familie, Senioren,  
Frauen und Jugend für die Förderung  
im Rahmen des Bundesprogramms  
„Demokratie leben!“ sowie an die Bundes-  
zentrale für politische Bildung.

# Inhalt

S. 5

Einleitung

S. 6–8

Standards und Herausforderungen  
in der Peer Education beim NDC

S. 9–10

Qualifizierung und Begleitung aus  
der Perspektive von Teamer\_innen

S. 11–12

Leitgedanken zur Qualifizierung:  
Ergebnisse aus den Arbeitsgruppen

S. 13–18

Ausgewählte Peer Education Projekte  
stellen sich vor: Ziele – Qualifizierung –  
Herausforderungen

S. 19

Weiterführende Literatur  
und Materialien

---

## **KOMPETENZNETZWERK „ISLAMISTISCHER EXTREMISMUS“ (KN:IX)**

Das Kompetenznetzwerk „Islamistischer Extremismus“ (KN:IX) vereint zwei bundesweite Akteur\_innen der universellen ([ufuq.de](http://ufuq.de)), selektiven und indizierten Prävention (Violence Prevention Network) sowie die Dachorganisation der zivilgesellschaftlichen Akteur\_innen des Themenbereichs (Bundesarbeitsgemeinschaft religiös begründeter Extremismus e. V.). Ziel des Kompetenznetzwerks ist es, aktuelle Entwicklungen und Handlungsbedarfe im Phänomenbereich „Islamistischer Extremismus“ zu erfassen und Formate zur Verfügung zu stellen, die der Weiterentwicklung und dem Transfer von innovativen Ansätzen und Methoden dienen. In diesem Rahmen soll der hier dokumentierte Fachtag Erfahrungen von Trägern aufgreifen, die in ihrer Jugend- und Präventionsarbeit Peer Education Formate anbieten, die sich in der politischen Bildung und der Prävention von Ideologisierung und gesellschaftlicher Polarisierung bewährt haben.

# Einleitung

Peer Education ist ein bewährter Ansatz der politischen Bildung zur Entwicklung einer demokratischen Haltung und Prävention menschenverachtenden Denkens. Auch in der universellen Präventionsarbeit wird dieser Ansatz von vielen Projekten umgesetzt. Dabei sollen die Bildungsprozesse durch Teamer\_innen partizipativ und mit der nötigen Fach-, Methoden- und Medienkompetenz gestaltet werden. Doch welche Kompetenzen und (strukturellen) Rahmenbedingungen sind erforderlich, um Teamer\_innen für ihre Rolle zu qualifizieren? Worauf sollte bei der inhaltlichen und methodischen Begleitung geachtet und welche Prioritäten sollten dabei gesetzt werden? Welche Rolle kommt der Reflexion der eigenen Haltung und der jeweils eigenen Privilegien und Wertvorstellungen zu? Über diese und weitere Fragen haben wir auf dem Fachtag „Peer Education in der universellen Islamismusprävention“ am 26. November 2020 mit Referent\_innen, Teamer\_innen und interessierten Teilnehmer\_innen diskutiert. Dabei war es uns wichtig, sowohl die Perspektive der Projektverantwortlichen als auch die der Teamer\_innen zu hören.

Mit dieser Publikation wollen wir den digitalen Fachtag dokumentieren und dabei die vielfältigen Ansätze in Peer Education Projekten sowie die Herausforderungen sichtbar machen, die sich im Rahmen der Qualifizierung von Teamer\_innen stellen.

Der Fachtag wurde von ufuq.de im Rahmen des KN:IX – Kompetenznetzwerk „Islamistischer Extremismus“ organisiert und vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend im Rahmen des Bundesprogramms „Demokratie leben!“ sowie von der Bundeszentrale für politische Bildung gefördert.

# Standards und Herausforderungen in der Peer Education beim NDC

In einem Impulsvortrag berichteten Turid Fronek und Lisa Ortwein vom Netzwerk für Demokratie und Courage über ihre langjährigen Erfahrungen in der Qualifizierung von Teamer\_innen. Turid Fronek, ehemalige Teamerin beim NDC, arbeitet seit 2014 hauptamtlich in der Bundesgeschäftsstelle. Lisa Ortwein ist seit 2014 als Teamerin tätig und ist aktuell in der Landesnetzstelle Hessen aktiv. Wir bedanken uns für die Erlaubnis, ihren Beitrag veröffentlichen zu dürfen.

## Netzwerk für Demokratie und Courage

Das Netzwerk für Demokratie und Courage, kurz NDC, ist ein 1999 gegründetes Netzwerk, das von jungen Leuten getragen wird und sich für Demokratieförderung und gegen menschenverachtendes Denken engagiert. Das NDC fördert und stärkt den Aufbau zivilgesellschaftlicher Strukturen und demokratischer Kultur. Es leistet Aufklärung über Diskriminierung und darüber, wie diese demokratiegefährdend wirkt. Zudem unterstützt das NDC mit den bundesweit umgesetzten Projekten das aktive Eintreten gegen menschenverachtende Einstellungen.

Zu den zentralen Aufgaben des NDC gehört die Umsetzung von Schulprojekttagen in derzeit 12 Bundesländern. Hierfür werden in der Regel zwei Mal im Jahr einwöchige Teamer\_innen-Schulungen für junge Menschen im Alter von 18 bis 30 Jahren in den jeweiligen Bundesländern angeboten und von zwei erfahrenen Trainer\_innen durchgeführt. Bisher wurden 4.000 Teamer\_innen ausgebildet, von denen aktuell 380 aktiv sind.

Neben den Projekttagen bietet das NDC mit einem Team von 58 Trainer\_innen Argumentations- und Handlungstrainings gegen menschenverachtende Einstellungen an. Darüber hinaus berät das NDC mit einem Pool von derzeit 60 aktiven Berater\_innen Schulen im Zuge von Mitbestimmungs- und Demokratisierungsprozessen.

Das NDC verfolgt einen aufsuchenden Ansatz, das heißt die ehrenamtlichen Teamer\_innen betreten den sozialen Raum der jeweiligen Zielgruppen (Schüler\_innen, Auszubildende, Lehrer\_innen, Kommunalpolitiker\_innen sowie weitere Interessierte), um dort mit ihnen zu interagieren. Die Teilnehmenden stehen in den Angeboten im Mittelpunkt; statt abstrakter Wissensvermittlung wird auf die aktive Beteiligung der Zielgruppen gesetzt.

Die ehrenamtlich im Projekt Engagierten gestalten die Arbeit in hohem Maße mit. Nur durch ihre Beteiligung in der Erarbeitung von Inhalten und methodischen Zugängen der jeweiligen Angebote leben die Projekte und entwickeln sich weiter. Dies geschieht stets in Abstimmung mit den jeweiligen Projektakteur\_innen in den Bundesländern. Um Transparenz bei der Verteilung der durchzuführenden Maßnahmen unter den Teamer\_innen zu gewährleisten, werden Ausschreibungsverfahren angewandt.

Die Teamer\_innen sind zudem in die Strukturen des NDC aktiv eingebunden, z. B. als Vertretung in Steuerungsgruppen und Vorständen. Dadurch erwerben sie weitere Schlüsselqualifikationen, die für ihren weiteren beruflichen Werdegang von Vorteil sein können.

## Qualitätskriterien des NDC

Die „Qualitätskriterien“ des NDC sind in einem Papier zusammengestellt, das die Vereinbarungen aller Projektakteur\_innen umfasst. Entstanden sind sie in ständiger Überarbeitung seit Gründung des Vereins vor 21 Jahren, zunächst als eine Verschriftlichung von sogenannten best practices, also gut funktionierenden Abläufen aus der Praxis. Darin enthalten waren Leitlinien zum Projekt-, Qualitäts-, Bildungs- und Netzwerkmanagement. Dieses kontinuierlich ergänzte Arbeitspapier trug in der Vergangenheit maßgeblich dazu bei, den Transfer des Netzwerks und seiner Angebote in neu gegründete Landesnetzstellen zu gewährleisten.

In ihrer jetzigen Form sind die „Qualitätskriterien“ in Abstimmung zwischen der Bundesgeschäftsstelle und den verschiedenen Landesnetzstellen entstanden. Sie enthalten die Ziele und das Selbstverständnis des NDC, regeln die Ausbildung, Betreuung und den Einsatz aller im NDC Engagierten und beschreiben Inhalte und Dauer der internen Aus- und Weiterbildungen. In den Qualitätskriterien sind zudem die verschiedenen Instanzen zur Betreuung der unterschiedlich engagierten Ehrenamtlichen beschrieben, die Honorarsätze für die einzelnen Angebote des NDC angegeben und Einsatzkriterien für die Umsetzung der Angebote skizziert.

Die Qualitätskriterien werden stetig weiterentwickelt und anhand konkreter Bedürfnisse und Herausforderungen, die sich in der Praxis ergeben, überarbeitet. Dabei ist es wichtig, die Ausgewogenheit zwischen den Bedarfen und Interessen der unterschiedlichen Beteiligten sowie der Qualität der Angebote im Blick zu behalten.

Ebenfalls sind in den Qualitätskriterien die Inhalte der verschiedenen Angebote und der Ausbildungen festgehalten: Sie umfassen die Qualifizierung und Betreuung der Engagierten, die Dauer der Ausbildungen sowie die konkreten Ausbildungsinhalte. Zudem sind die Verfahren zur Weiterentwicklung der Angebote durch Konzeptarbeiten und -überarbeitungen sowie zur Einführung neuer Konzepte in den Ländern erfasst. In den Qualitätskriterien ist auch der Austausch zwischen den verschiedenen Ebenen der Projektarbeit geregelt: Auf diese Weise wird die Regelmäßigkeit sowohl von Treffen unterschiedlicher Hauptamtlicher als auch die Vernetzung von Ehrenamtlichen aus verschiedenen Bundesländern unterstützt. Gleichzeitig wird damit gewährleistet, dass das NDC trotz seiner verschiedenen regionalen Standorte einheitlich auftritt.

## Qualifizierung der Teamer\_innen

Die Grundausbildung – die so genannte ABC-Teamschulung – umfasst mindestens sechs Tage und wird von zwei ausgebildeten NDC-Trainer\_innen durchgeführt. Die im Seminar enthaltenen Themen sind:

- Projektpräsentation und Projektkonsens
- Anforderungen an die Teamer\_innen
- Grundlagen Methodik-Didaktik
- Inhaltliche Grundlagen zum Thema Nazis und rechte Ideologie
- Tipps und Tricks beim Argumentieren gegen rechte Vorurteile
- Codes und Styles bei Nazis
- Erarbeitung der drei Kernprojekttag A, B, C und intensive Feedbackübungen
- Umgang mit Widerständen in der Gruppenarbeit
- Organisatorische Ablaufplanung

Die zukünftigen Teamer\_innen erarbeiten sich die jeweiligen Projekttaginhalte selbst und präsentieren diese aktiv. Zum erfolgreichen Abschluss der Ausbildung gehört die Hospitation bei einem Projekttag. Im Anschluss werden die Teamer\_innen nach folgenden Kriterien eingesetzt:

- ein möglichst genderheterogenes Team aus der Region,
- die Teamer\_innen ergänzen sich sowohl in den individuellen Fähigkeiten bezüglich der Inhalte und des Umgangs mit Gruppen allgemein, in den Erfahrungen mit Projekttagen und in persönlichen Eigenschaften.

Ebenfalls berücksichtigt werden in der Einsatzplanung der Bezug zum und die Aktivität im Projekt und eine zahlenmäßig möglichst gerechte Vergabe von Projekttagen.

## Fazit

Aus den Herausforderungen in der Arbeit mit freiwillig Engagierten ergeben sich mehrere Konsequenzen für die Zusammenarbeit von Haupt- und Ehrenamtlichen. Dazu gehört eine ständige Reflexion der eigenen Rolle: Haupt- und Ehrenamtliche müssen sich bewusst sein, wann sie für wen und mit welchem Interesse sprechen. In der Kommunikation können dabei Vermittlungsinstanzen wie beispielsweise die in einigen Bundesländern existierende ehrenamtliche Teambetreuung unterstützend wirken. So kann die Kommunikation zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen erleichtert und gleichzeitig der Wissenstransfer zwischen allen Ebenen aus einer weiteren Perspektive im Auge behalten werden. Dabei sollte stets beachtet werden, wie notwendig bestimmte Informationen für die einzelnen Akteur\_innen sind, und dass nicht nur Inhalte und Entscheidungen vermittelt werden müssen, sondern auch der jeweilige Entstehungskontext. Dazu sollte die Zusammenarbeit der unterschiedlichen Ebenen und Akteur\_innen kontinuierlich evaluiert werden. So bekommen alle Beteiligten die Möglichkeit zum gegenseitigen Feedback. Ergebnisse können dann als Schlüsse aus den jeweiligen Auswertungen und Absprachen sichtbar gemacht werden. So wird der Prozess nachvollziehbar. Vor allem findet der Arbeitsaufwand für alle Beteiligten einen Abschluss und ist im besten Fall mit einem Erfolgserlebnis gekrönt.

Im Vordergrund sollte stets das Ehrenamt, die Zusammenarbeit mit den Menschen und deren Entwicklung stehen. Für die Aktivitäten der hauptamtlich Beschäftigten bedeutet das, sich auf die Befähigung und Unterstützung der Ehrenamtlichen in deren Tun zu konzentrieren und die eigene Arbeit hiernach auszurichten. Um ehrenamtlich Engagierte in ihren Aktivitäten zu unterstützen, ist es wichtig, deren Arbeit auch finanziell zu honorieren – allerdings kann und will das NDC kein Ersatz zu einem festen Lohnarbeitsverhältnis sein. Für die Motivation der Ehrenamtlichen sollten finanzielle Aspekte nicht im Vordergrund stehen. Angebote müssen Spaß machen, herausfordern und das Lernen ermöglichen. Die konkrete Arbeit muss interessant bleiben und neben politischen Herausforderungen viele weitere schöne Momente bieten.

Die Möglichkeit, sich politisch und pädagogisch ausprobieren zu können und in der Praxis unterstützt zu werden, macht die Professionalität der Aktiven und des Projekts im Ganzen aus. Dabei hilft eine ausgeprägte Feedbackkultur zwischen den unterschiedlichen Akteur\_innen. Die Engagierten bleiben im Projekt, nicht nur trotz, sondern gerade wegen manch schwieriger Prozesse, weil alle Involvierten an eben diesen wachsen: Wenn Veränderungsprozesse und Ergebnisse in der Praxis der Engagierten erlebbar werden, sind viele von ihnen über lange Zeit aktiv und motivieren andere, etwas zu kritisieren, für ihre Themen einzustehen, zu streiten und damit zum Erfolg des „Großen und Ganzen“ beizutragen.

## Herausforderungen in der Arbeit mit freiwillig Engagierten

Eine erste Herausforderung kann bereits in der Grundausbildung ABC darin bestehen, dass unterschiedliches Vorwissen und unterschiedliche Erwartungen der Teilnehmer\_innen an die Inhalte und Konzepte der NDC-Angebote aufeinandertreffen und von den Trainer\_innen zusätzlich zur Vermittlung der Inhalte aufgefangen werden müssen. So können Konflikte in der Gruppe entstehen, wenn Teilnehmende mit unterschiedlichen Graden der Sensibilisierung hinsichtlich einzelner Mechanismen von Diskriminierung aufeinandertreffen. Manche Teilnehmer\_innen sehen das Seminar als Schutzraum, andere wollen sich über gelernte Bilder austauschen und sich dadurch für eigene diskriminierende Einstellungen sensibilisieren und nutzen die Ausbildung vor allem als Lernraum.

In den Gruppen, Seminaren und auf den diversen Ebenen des NDC steht immer wieder auch das Selbstverständnis der Projektarbeit zur Diskussion: Machen wir die Arbeit mit dem Ziel, Diskriminierenden aufzuzeigen, wie sie sich verhalten? Oder arbeiten wir gemeinsam mit Menschen, die die Ziele des NDCs teilen, egal wie sie gesellschaftlich positioniert sind? Die Herausforderung solcher Fragen liegt vor allem in der Emotionalität. Die jungen Freiwilligen arbeiten im Projekt, weil sie Herzblut für eine Sache haben; dementsprechend sind solche Diskussionen nicht nur auf der Sachebene zu führen.

Auf verschiedenen Ebenen sind die Akteur\_innen des Projekts zudem mit Wissenshierarchien – beispielsweise zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen – konfrontiert. Vor allem für Hauptamtliche gilt es, Transparenz über die Arbeitsweise zu schaffen, gleichzeitig aber auch, einen Informationsüberfluss für die Ehrenamtlichen zu vermeiden. Dazu kommt ein Dienstleistungsdruck von Außen aufgrund der hohen Nachfrage der Angebote. Dieser sollte sich im Idealfall nicht auf die freiwillig Engagierten übertragen und nicht zu einem Übermaß an Pragmatismus in der Arbeit und einer daraus resultierenden schlechteren Betreuung der Teamer\_innen führen.

In der Arbeit mit freiwillig Engagierten befinden sich die Hauptamtlichen kontinuierlich in einem Spannungsfeld zwischen erforderlicher Professionalität und dem Selbstverständnis des NDC als Lernraum insbesondere für junge Ehrenamtliche, in dem sie sich ausprobieren und Erfahrungen sammeln können.

### KONTAKT

Turid Fronck  
[turid.fronck@netzwerk-courage.de](mailto:turid.fronck@netzwerk-courage.de)

Lisa Ortwein  
[ortwein@hessischer-jugendring.de](mailto:ortwein@hessischer-jugendring.de)



# Qualifizierung und Begleitung aus der Perspektive von Teamer\_innen

Ein Ziel des Fachtags war es, Teamer\_innen von unterschiedlichen Peer Education Formaten zu Wort kommen zu lassen. Im Rahmen einer Podiumsdiskussion berichteten Fathia Mohamed (Teamerin im ufuq.de-Projekt „Wie wollen wir leben?“), David Scheve (Peer Guide für die Ausstellungen des Anne Frank Zentrums) und Leonard Schmidt (Peer Guide für die Wanderausstellung „Was glaubst du denn?!“ der bpb) über ihre Erfahrungen und Herausforderungen in der Praxis.

Auf dem Podium beschrieben die drei Teamer\_innen ihre Motivation, mit der sie in der politischen Bildungsarbeit tätig sind, welche herausforderndsten Situationen sie bisher gemeistert haben und welche Wünsche und Erwartungen sie sowohl an ihre Träger als auch an die Bildungsinstitutionen haben.

Es wird nicht verwundern, dass die Teamer\_innen, mit denen wir im Gespräch waren, auch aus politischer Überzeugung mit Gleichaltrigen arbeiten. Für Fathia Mohamed ist beispielsweise das Thema Repräsentation in Bildungsinstitutionen wichtig, also ihre Sichtbarkeit als Workshopleiterin und als von Rassismus betroffene Person. Für David und Leonard stand die Demokratieförderung im Vordergrund. Sie alle wollen antirassistische Inhalte so authentisch wie möglich vermitteln und für gesellschaftliche Machtstrukturen sensibilisieren.

Die Teamer\_innen waren sich einig darin, dass sie den Schüler\_innen aufgrund ihres Alters und der lebensweltlichen Nähe bestimmte Inhalte leichter vermitteln können als Lehrkräfte. Vor allem können sie Workshops partizipativ gestalten und müssen dabei nicht die Perspektive von Lehrkräften einnehmen. Sie treten mit den Schüler\_innen in einen Dialog und schaffen einen geschützten Raum, in dem Gedanken und Erfahrungen zur Sprache gebracht werden können, ohne dass das Gesagte den Raum verlässt. In diesen Räumen erzählen Schüler\_innen viel von ihren eigenen Rassismuserfahrungen, die sie in der Schule machen. Durch die Teamer\_innen haben

die Schüler\_innen die Möglichkeit – vielleicht sogar zum ersten Mal-, dem Erlebten sowie dem Ausgegrenzt-Sein einen Namen zu geben. In diesem Zusammenhang wurde immer wieder Kritik gerade auch an Lehrkräften laut, die selbst durch rassistische Positionen und Verhaltensweisen auffallen oder solchen nicht entgegenreten. Gleichzeitig wurde diese Kritik im Kontext struktureller Rahmenbedingungen, wie etwa fehlender Ressourcen für Weiter- und Fortbildungen im Schulalltag oder der unzureichenden Vorbereitung auf gesellschaftliche Differenz- und Dominanzverhältnisse in der Lehramtsausbildung, geäußert.

Teamer\_innen, die in Ausstellungen mit Schüler\_innengruppen arbeiten, finden andere Bedingungen vor. Die Gruppen verlassen hier den schulischen Raum und sind in der Ausstellung zu Gast. Somit sind die Teamer\_innen die Gastgeber\_innen und haben „das Sagen“. Die Mehrheit der Lehrkräfte überlässt die Führung gerne dem Peer Guide und zieht sich für die Dauer des Workshops zurück. Schwierig kann es werden, wenn die Schüler\_innen auf den Museumsbesuch bzw. auf das Thema nicht vorbereitet oder von ihnen geäußerte Widerstände nicht aufgegriffen wurden. In diesen Fällen ist die Arbeit mit der Gruppe erschwert, weil sie kaum noch für eine Mitarbeit gewonnen werden kann und/oder der Ausstellungsbesuch von den Schüler\_innen als eine Freizeitveranstaltung interpretiert wird.

Gefragt nach ihren herausforderndsten Situationen und danach, was sie sich von der Begleitung wünschen, nannten die Teamer\_innen einstimmig den Umgang mit rassistischen, rechtsextremistischen, antisemitischen und sexistischen Äußerungen. Es falle nicht immer leicht, Ruhe zu bewahren oder die Sprachlosigkeit zu überwinden. Solche Situationen können schnell zu einer emotionalen Überforderung führen. Und obwohl Argumentationstrainings bis zu einem gewissen Grad hilfreich sein können, bedürfe es dazu verstärkt eines moderierten Erfahrungsaustauschs mit anderen Teamer\_innen. Es ginge nicht nur um das Kennen der Argumente, z.B. gegen rechtsextremistische Parolen, sondern auch darum, diese einzuordnen und mit einer wertschätzenden und fragenden Haltung mit eben diesen Schüler\_innen zu arbeiten, ohne dabei diejenigen außer Acht zu lassen, die von dieser Aussage betroffen sind. Von der Begleitung wünschen sich die Teamer\_innen eine stärkere Einarbeitung im Umgang mit rassistischen und menschenverachtenden Äußerungen, aber auch mehr Weiterbildungen, vor allem im Bereich der Intersektionalität, d.h. der Verschränkung der verschiedenen Diskriminierungsformen und Rassismen.

# Leitgedanken zur Qualifizierung: Ergebnisse aus den Arbeitsgruppen

In Arbeitsgruppen konnten sich die Teilnehmenden gezielt zu Fragen der Qualifizierung von Teamer\_innen austauschen. Im Folgenden werden die Ergebnisse zusammengefasst.

## Inhalte der Qualifizierung von Teamer\_innen in der Peer Education

*Welche Fach-, Methoden- und Medienkompetenzen sollten die Ausbilder\_innen selbst mitbringen?*

Wichtig ist es, sich bewusst zu sein, dass keine Wissenschaftler\_innen ausgebildet werden, sondern Teamer\_innen. Es geht weniger um die Vermittlung eines wissenschaftlich fundierten Faktenwissens als vielmehr um die Vermittlung einer Handlungs- und empathischen Kommunikationskompetenz. Gemeint ist, dass die Ausbilder\_innen die Teamer\_innen dazu befähigen, in herausfordernden Situationen Positionen in einen Kontext zu setzen, Raum für den Austausch zu schaffen und die Diskussion moderieren zu können. Auf Grundlage dieser Handlungs- und Kommunikationskompetenzen sollen die Teamer\_innen mit den Gruppen arbeiten. In diesem Zusammenhang wurde auch das Sprachverhalten der Ausbilder\_innen hervorgehoben. Dieses sollte weniger wissenschaftlich geprägt sein und vielmehr den Möglichkeiten und Kompetenzen der Teamer\_innen entsprechen – und damit zu einer insgesamt bedarfs- und zielgruppenorientierten Planung und Umsetzung der Qualifizierung beitragen. Ebenso erwünscht ist der Einsatz unterschiedlicher Materialien, darunter auch Medien, die sich an den Bedarfen der Teamer\_innen orientieren. Die Ausbilder\_innen sollten eigene Felderfahrung mitbringen und bestenfalls selbst ehemalige Teamer\_innen sein.

*Welche Prioritäten sollten bei der Vermittlung von Fach-, Methoden- und Medienkompetenzen gesetzt werden?*

Auch hier gilt, dass die Vermittlung vor allem bedarfsorientiert und partizipativ erfolgen sollte. Gleichzeitig wurden spezifische Inhalte als grundlegend erachtet, so z.B. die Vermittlung von Demokratiekompetenz und die Beachtung von Lebensweltorientierung der pädagogischen Ansätze. Allen Teilnehmenden war dazu die kontinuierliche Weiterqualifizierung der Teamer\_innen wichtig, wobei insbesondere das Thema Medienkompetenz hervorgehoben und gerade unter Pandemiebedingungen als zunehmend relevant erachtet wurde. Ein weiterer Punkt, der im Austausch aufgegriffen wurde, ist das Teambuilding: In Peer Education Projekten arbeiten Teamer\_innen in den allermeisten Fällen in Tandems. Angebote zum Teambuilding sind – neben der kontinuierlichen Qualifizierung – für das Gelingen zentral. Dazu können auch gemeinsame Aktivitäten, z.B. bei Vernetzungstreffen beitragen, in deren Rahmen sich die Teamer\_innen kennenlernen und Ideen entwickeln können, wie sie sich in herausfordernden Situationen ergänzen und unterstützen können.

### *Wie kann pädagogisches Handeln vermittelt werden?*

Zu der Frage, wie eine empathisch politisch-bildnerische Haltung und dementsprechendes pädagogisches Handeln vermittelt werden kann, wurden verschiedene Zugänge diskutiert. Insbesondere ging es dabei um Strukturen, Inhalte und Haltungen bei der Begleitung von Teamer\_innen. So müssten gerade in der Peer Education die Ausbilder\_innen in ihren Ansprüchen flexibel sein: Nicht jeder Workshop läuft gleich gut oder so, wie es sich die Projektmitarbeitenden wünschen. Auch sollten feste Ansprechpartner\_innen für die Teamer\_innen zur Verfügung stehen und regelmäßige Treffen organisiert werden, damit sich die Teamer\_innen untereinander über ihre Erfahrungen austauschen können. Für die Weiterentwicklung sowohl der Workshopkonzepte als auch der individuellen Fertigkeiten, wurde die Bedeutung der Kritik und der Anregungen aus den Workshops hervorgehoben. Unabdingbar sei auch die Auseinandersetzung mit der Frage, was Teamer\_innen überhaupt leisten können und auch sollen. Ergänzend wurde eine offene Fehlerkultur hervorgehoben. In diesem Zusammenhang kommt den Ausbilder\_innen/Begleiter\_innen auch die Aufgabe zu, sich darüber klar zu werden, wo sie intervenieren müssen und was sie als Praxislernen im Sinne der offenen Fehlerkultur verbuchen können. Letztendlich müssten die Teamer\_innen ihre eigenen Fehler machen können und lernen, mit Unsicherheiten umzugehen.

### Strukturelle Rahmenbedingungen von Qualifizierungsmaßnahmen

*Welche Kriterien sollten bei der Auswahl der Teamer\_innen eine Rolle spielen?*

Allen voran wurde von allen Teilnehmenden die persönliche Motivation genannt. Aber auch die Persönlichkeit sowie die Entwicklungspotenziale der Teamer\_innen seien wichtig. Bei der Zusammenstellung des Teamer\_innen-Pools wurde auch auf die Bedeutung der Diversität hingewiesen. Eigene biografische Zugänge zu den Inhalten des jeweiligen Projekts sind ebenso wichtig wie eine Vorbildfunktion.

*Wie hoch sollte die Vergütung sein?*

Dieses Thema wurde in den Arbeitsgruppen ausführlicher und stellenweise auch kontrovers diskutiert. Einerseits wurde bekräftigt, dass politische Bildungsarbeit vergütet werden sollte, gleichzeitig haben die Träger mit begrenzten finanziellen Mitteln zu kämpfen. Die Kosten spielen bei allen Trägern eine Rolle. Andererseits werden in der Peer Education keine Fach- und Methodenkompetenzen vorausgesetzt. Die Teamer\_innen werden erst qualifiziert, d. h., die Vergütung kann sich nicht an den Honorarsätzen von ausgebildeten und erfahrenen Trainer\_innen orientieren. Die Besonderheit von Peer Education ist auch, dass es sich eben nicht um ein professionelles Arbeitsverhältnis handelt. Die Teamer\_innen führen eine sinnstiftende Tätigkeit aus, sind Vorbilder für andere junge Menschen, werden professionalisiert, machen Erfahrungen, die sie für ihren späteren Berufsverlauf nutzen können – und werden vergütet. Eine Zusammenarbeit, die für alle Beteiligten von Vorteil ist.

Demgegenüber machten Teamer\_innen auf den Aspekt der unterschiedlichen Honorarsätze nach Bildungsabschluss aufmerksam. Teamer\_innen, die langjährige Praxiserfahrungen vorweisen können, werden nicht anhand ihrer Erfahrungen vergütet, sondern anhand des formalen Bildungsabschlusses. D. h., Teamer\_innen mit einem Masterabschluss erhalten einen höheren Stundensatz als Teamer\_innen mit einem Bachelorabschluss, obwohl vielleicht die Teamerin mit einem Bachelorabschluss mehr Erfahrung in der Durchführung von Workshops hat und auch länger im Projekt tätig ist als ein Teamer mit einem Masterabschluss, der neu im Projekt tätig ist und bisher kaum Workshops geleitet hat. Den Teamer\_innen fehlt es an dieser Stelle an Wertschätzung und Anerkennung der nicht zertifizierten Erfahrungen.

# Ausgewählte Peer Education Projekte stellen sich vor: Ziele – Qualifizierung – Herausforderungen

Ein Ziel des Fachtags war es, zum Erfahrungsaustausch und zur Vernetzung von Trägern beizutragen, die bundesweit Peer Education Projekte durchführen. Die folgende Vorstellung ausgewählter Projekte, von denen zwei mit der Umsetzung in 2021 beginnen, soll Trägern, die mit Peer Education Formaten arbeiten, Impulse und Anregungen zur Weiterentwicklung ihrer Angebote geben.

### *Worum geht es?*

Das Anne Frank Zentrum ist die deutsche Partnerorganisation des Anne Frank Hauses in Amsterdam und zeigt eine ständige Ausstellung in Berlin und Wanderausstellungen in ganz Deutschland. Es setzt bundesweit Projekte um und entwickelt Materialien zur Auseinandersetzung mit der Geschichte des Nationalsozialismus und Holocaust sowie mit Antisemitismus, Rassismus und Diskriminierung heute.

### *Wie werden die Peer Guides qualifiziert?*

Im Rahmen unserer Wanderausstellungsprojekte werden zwischen 20 und 30 Jugendliche in einem zweitägigen Training zu Peer Guides ausgebildet. Die Peer Guides setzen sich intensiv mit der Geschichte Anne Franks und des Nationalsozialismus auseinander und lernen Methoden der Diskussion und Moderation von Gruppen kennen.

### *Wie arbeiten die Peer Guides mit der Gruppe?*

Über den Ansatz der Peer Education haben Jugendliche, die Peer Guides, aber auch die Ausstellungsbesucher\_innen die Möglichkeit, sich aktiv zu beteiligen und eigene Fragen an die Geschichte und Gegenwart einzubringen und sich über historische Fragen und auch aktuelle Formen von Antisemitismus und Diskriminierung auszutauschen. Mit dem Ansatz der Peer Education wird eine Lern- und Diskussions Ebene geschaffen, die auf gegenseitiger Wertschätzung und gleichberechtigtem Lernen beruht.

### *Welches sind die Herausforderungen?*

Der Ansatz der Peer Education ist für Projektverantwortliche und politische Bildner\_innen immer auch damit verbunden, Verantwortung abzugeben und loslassen zu können. Dieses Vertrauen in die Jugendlichen kann eine Herausforderung darstellen, u. a. mit Blick auf die Frage, wie komplexe Inhalte wie die Geschichte des Nationalsozialismus von Jugendlichen vermittelt werden. Doch das Vertrauen in die Jugendlichen und ihre Rolle als Vermittler\_innen lohnt sich. Eine weitere Herausforderung stellt die langfristige Einbindung von Jugendlichen in Peer Projekte dar – Jugendliche ändern ihre Interessen, sie sind gebunden an ihre Peers und das soziale Umfeld, nach dem Abschluss der Schule beginnt eine neue Lebensphase. In der Umsetzung von Peer Projekten müssen diese begrenzten zeitlichen Kapazitäten berücksichtigt werden. Eine weitere Herausforderung in der Entwicklung von Peer Projekten besteht darin, wie auch junge Menschen erreicht werden können, die nicht zu den Leistungsstarken zählen oder eher gebrochene Bildungsbiografien haben. Neben einem möglichst niedrigschwelligen Ansatz der Vermittlung sollten zudem heterogene Kooperationspartner\_innen einbezogen werden, die einen Zugang zu diesen Jugendlichen ermöglichen.

#### **KONTAKT**

Franziska Göpner

[goepner@annefrank.de](mailto:goepner@annefrank.de)

## Wanderausstellung: „Was glaubst du denn?! Muslime in Deutschland“ (bpb)

### *Worum geht es?*

Die Wanderausstellung „Was glaubst du denn?! Muslime in Deutschland“ wurde im Auftrag des Bundesministeriums des Innern durch die Bundeszentrale für politische Bildung in den Jahren 2012 / 2013 erstellt und im Jahr 2018 punktuell aktualisiert. Sie richtet sich an Schüler\_innen ab der Sekundarstufe I unterschiedlicher Schulformen.

Mit Videoporträts, Comics, Animationsfilmen und interaktiven Stationen zeigt die Wanderausstellung die Facetten des Alltags von Muslim\_innen in Deutschland. Die Ausstellung versteht sich nicht, beziehungsweise nicht in erster Linie, als Ausstellung über eine – ohnehin nicht fest abgrenzbare – gesellschaftliche Gruppe. Vielmehr geht es um individuelle Lebensgestaltung und gesellschaftliches Zusammenleben. Die Ausstellung lädt zum Nachdenken über Identitäten und Zuschreibungsprozesse ein. Debatten über Identitäten und gesellschaftliche Leitbilder werden als Kernelement politischer Auseinandersetzungen thematisiert, und es wird die Frage gestellt, wie sie sich auf unterschiedliche öffentliche Räume auswirken. Die Ausstellung ist daher weniger ein Format zur Wissensvermittlung als Anlass zu Reflexion, Gespräch und Auseinandersetzung.

### *Wie werden die Peer Guides qualifiziert?*

Auf ihre Rolle als Peer Guides werden sie in einem zweiteiligen Seminar vorbereitet.

### *Wie arbeiten die Peer Guides mit der Gruppe?*

An den Orten, wo die Ausstellung gastiert, übernehmen Schüler\_innen ab 16 Jahren die zweistündige Begleitung der Schulklassen. Hauptaufgabe der Peer Guides ist es, den Ablauf einer Begleitung inhaltlich vorzubereiten und methodisch zu gestalten. Ihre Rolle ist dabei nicht vergleichbar mit einer ausstellungsbegleitenden Fachkraft, sondern eher die einer\_s Lernbegleiter\_in, die\_der auf relevante Themen hinweist und Diskussionen anregt, die sich an der Lebenswelt der Jugendlichen orientieren.

Die Peer Guides passen das Begleitkonzept je nach Vorwissen und Alter der Schüler\_innen an und wählen geeignete Methoden, Exponate und unterschiedliche Schwerpunkte aus. Interaktion, Dialog und das Eingehen auf die Bedürfnisse der Gruppe stehen bei jeder Begleitung im Vordergrund. Ab 15 Teilnehmenden wird die Gruppe geteilt und das Programm in zwei Kleingruppen absolviert.

### *Welches sind die Herausforderungen?*

Die Rolle der Lehrkräfte während einer Begleitung ist die von Beobachter\_innen. Inhaltlich und methodisch wird das Programm von der Begrüßung bis zur Verabschiedung komplett von den Peer Guides gestaltet. Es ist daher wichtig, dass die Lehrkräfte die jugendlichen Peer Guides in ihrer Rolle akzeptieren.

#### **KONTAKT**

Jutta Spoden

[wasglaubstdudenn@bpb.bund.de](mailto:wasglaubstdudenn@bpb.bund.de)

Richard Pelster

[wasglaubstdudenn@onpoint-cologne.com](mailto:wasglaubstdudenn@onpoint-cologne.com)

## „Wie wollen wir leben?“ (ufuq.de)

### *Worum geht es?*

ufuq.de ist ein bundesweit aktiver, anerkannter Träger der freien Jugendhilfe und in der politischen Bildung und Prävention zu den Themen Islam, antimuslimischer Rassismus und Islamismus aktiv.

Die Workshops „Wie wollen wir leben?“ bieten Jugendlichen in Schule und Jugendarbeit seit 2014 die Möglichkeit, sich über Religion, Zugehörigkeit und Identität auszutauschen. Sie fördern Teilhabe und Engagement von Jugendlichen in der Gesellschaft und beugen demokratie- und freiheitsfeindlichen, aber auch islamfeindlichen Einstellungen vor. Das Projekt wird von der Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung in Berlin gefördert.

### *Wie werden die Teamer\_innen qualifiziert?*

Die Teamer\_innen werden in einer fünftägigen Schulung qualifiziert. Die kontinuierliche Weiterqualifikation baut auf der internen projektbegleitenden Evaluation auf. Die Teamer\_innen sind zwischen 20 und 30 Jahre alt, mehrheitlich muslimischer Herkunft und beschreiben sich selbst als mehr oder weniger religiös.

### *Wie arbeiten die Teamer\_innen mit der Gruppe?*

Die Workshops werden von jungen Teamer\_innen in Schulklassen und Jugendeinrichtungen durchgeführt. Mit ihrer Persönlichkeit und Biographie erleichtern sie das Gespräch mit muslimisch sozialisierten Schüler\_innen und ermöglichen auch nicht-muslimischen Schüler\_innen einen niedrigschwelligen Einstieg in Fragen rund um die Themen Islam, antimuslimischer Rassismus und Islamismus, ohne dabei als „Islam-expert\_in“ oder Theolog\_innen zu agieren. Die Teamer\_innen arbeiten u. a. mit Hilfe von kurzen Filmen zu den oben genannten Themen. Sie regen das Gespräch in der Gruppe an und machen unterschiedliche Perspektiven deutlich. Ziel der 3 x 90-minütigen Workshops ist es, ein reflektiertes Selbstverständnis und einen konstruktiven Umgang mit religiösen und nichtreligiösen Normen und Werten zu fördern und alternative Orientierungen und Handlungsoptionen zu islamfeindlichen und islamistischen Weltbildern aufzuzeigen.

### *Welches sind die Herausforderungen?*

Eine Herausforderung besteht in der Kurzzeit-Pädagogik. Den Teamer\_innen muss es während der eintägigen Workshoparbeit gelingen, eine Beziehung zu den Schüler\_innen herzustellen, um mit ihnen offen über Themen wie Glauben, Identität, Ausgrenzung und Diskriminierung sprechen zu können. In der Regel können dabei nur Impulse gesetzt werden. Eine inhaltliche Herausforderung besteht im Umgang mit Diskriminierungserfahrungen innerhalb des Schulsystems. Häufig öffnen sich Schüler\_innen während der Workshops und sind dankbar, sich über ihre Erfahrungen in der Schule austauschen zu können. Gleichzeitig sind die Möglichkeiten, mit Diskriminierung im Schulkontext umzugehen – sei es durch Mitschüler\_innen, Lehrkräfte, Sozialarbeiter\_innen oder Eltern – sehr begrenzt. Diese strukturelle Rahmenbedingung führt bei Jugendlichen häufig zu einem Gefühl der Ungerechtigkeit und Ohnmacht, dem in einem Workshop nur schwer zu begegnen ist.

#### **KONTAKT**

Fachstelle für Pädagogik zwischen Islam,  
antimuslimischem Rassismus und Islamismus in Berlin  
[fachstelle-in-berlin@ufuq.de](mailto:fachstelle-in-berlin@ufuq.de)



## #BelInterNett (Gegen Vergessen – Für Demokratie e.V. und RAMSA e.V.)

### *Worum geht es?*

Das Kernziel von #BelInterNett ist die Befähigung und Unterstützung junger Menschen, sich aktiv für ein respektvolles, wertegestütztes und demokratisches Miteinander in den sozialen Medien einzusetzen.

Das Projekt BelInterNett setzt auf mehreren Ebenen an: Zum einen sollen die Coaches, die sich mehrheitlich der muslimischen Community zuordnen, durch die Beteiligung an den Projektprozessen in ihrem Selbstwirksamkeitsgefühl und in ihrem Engagement für Demokratie und Toleranz gestärkt werden. Zum anderen sollen durch die Workshops eine Vielzahl an muslimischen Studierenden in ihrem Bestreben gefördert werden, sich für ein respektvolles Miteinander in den Sozialen Medien einzusetzen.

#BelInterNett ist ein gemeinsames Projekt von Gegen Vergessen – Für Demokratie e.V. und RAMSA e.V. in Kooperation mit jugendschutz.net und wird von der Bundeszentrale für politische Bildung gefördert.

### *Wie werden die Coaches qualifiziert?*

Die Ausbildung der Coaches findet an vier, teilweise digital umgesetzten, Wochenenden statt und wird von Mitarbeiter\_innen der Träger sowie externen Referent\_innen durchgeführt. Die Coaches werden in den ein- bis zweimal jährlich stattfindenden Vernetzungstreffen weiterqualifiziert. Ergänzt wird das Qualifikationsangebot durch digitale Workshops mit fachlichen Inputs, die sowohl den Ausbildungs- als auch den Weiterbildungsprozess begleiten. Die Coaches sind mehrheitlich muslimische Studierende zwischen 22 und 33 Jahren.

### *Wie arbeiten die Coaches mit der Gruppe zusammen?*

Die Workshops werden ab 2021 deutschlandweit umgesetzt. In den Workshops wird es um den Umgang mit Hate Speech im Kontext von antimuslimischem Rassismus und religiös begründetem Extremismus im Netz gehen. Ziel ist es, die Teilnehmenden des Workshops in ihrer Handlungsfähigkeit zu stärken und sie dabei zu unterstützen sich selbst zu schützen, aber auch aktiv dem Hass entgegenzutreten, um den Diskurs im Internet zum Positiven hin zu verändern.

Die kostenlosen Workshops richten sich in erster Linie an junge muslimische Studierende zwischen 18 und 30 sowie ihre „Verbündeten“.

### *Welches sind die Herausforderungen?*

Das Projekt wurde in einem partizipativen Prozess, der auch die Entwicklung des Workshopkonzeptes einschloss, gestaltet. Hier stellte vor allem die Corona-Pandemie eine Herausforderung dar, da für alle Beteiligten die konzentrierte und zielgerichtete Zusammenarbeit einer heterogenen Gruppe, die sich vorher nicht kannte, im Rahmen von digitalen Veranstaltungen Neuland war. Schlussendlich mussten die Konzeptualisierungsphase, die Ausbildung der Coaches sowie die Durchführung der Workshops vom Analogen ins Digitale umgeplant werden. Aufgrund der Fokussierung auf netzbasierte Inhalte stellt diese Entwicklung jedoch gleichzeitig eine Chance dar.

#### **KONTAKT**

Theresa Ostertag  
[Ostertag@gegen-vergessen.de](mailto:Ostertag@gegen-vergessen.de)

Stella Krekeler  
[Krekeler@gegen-vergessen.de](mailto:Krekeler@gegen-vergessen.de)

## „Lernt Euch kennen! – Gesellschaftliche Vielfalt erleben“ (ZEOK e. V.)

### *Worum geht es?*

Das Zentrum für Europäische und Orientalische Kultur e. V. tritt für die Wertschätzung kultureller Vielfalt ein, möchte Vorurteile abbauen und damit zum gesellschaftlichen Zusammenhalt beitragen. Seit 2020 ist ZEOK e. V. ein Partner im bundesweiten Kompetenznetzwerk Islam- und Muslimfeindlichkeit.

Ziel des Projekts mit dem (Arbeits-)titel „Lernt Euch kennen! – Gesellschaftliche Vielfalt erleben“ ist es, einen Beitrag zur Prävention von antimuslimischem Rassismus als einer sehr verbreiteten Form von gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit zu leisten. Es handelt sich hierbei um die Ausbildung von Peer-Trainer\_innen, die Jugendliche und junge Erwachsene zwischen 16 und 25 Jahren mit einem individuellen Bezug zum Islam ansprechen sollen.

### *Wie werden die Peer-Trainer\_innen qualifiziert?*

Die Peer-Trainer\_innen werden anhand einer aus vier Modulen bestehenden Seminarreihe und ergänzenden Exkursionen über einen Zeitraum von einem Jahr qualifiziert. Am Ende der Seminarreihe erhalten sie ein Zertifikat. Eine kontinuierliche Weiterqualifizierung findet durch Vertiefungsworkshops unter Berücksichtigung der Bedarfe der Peer-Trainer\_innen statt.

### *Wie arbeiten die Peer-Trainer\_innen mit der Gruppe?*

Die Peer-Trainer\_innen führen in Tandems Workshops mit Gruppen von 16 bis 25-jährigen in Schulen, Vereinen, Religionsgemeinschaften und weiteren außerschulischen Einrichtungen durch. Die Workshops können als 90-minütiges Modul oder als ein- bis mehrtägige Projektstage gebucht werden.

### *Welches sind die Herausforderungen?*

Da das Projekt noch nicht gestartet ist, geben die hier formulierten Herausforderungen die im Austausch mit Trägern oder Verantwortlichen anderer Peer Education Projekte gewonnenen Erfahrungen bzw. antizipierte Herausforderungen wieder.

Unserer Erfahrung nach haben Schüler\_innen in der Regel die Vorstellung, dass Lernen den Erwerb von Faktenwissen bedeutet, d. h. nur dann sinnvoll ist, wenn möglichst viel auswendig gelernt und wiedergegeben wird. Beim Peertraining hingegen funktioniert Lernen vor allem über den persönlichen Austausch von eigenen Gedanken und Handlungen sowie das gemeinsame Reflektieren. Die Zusammenarbeit mit Pädagog\_innen und die im Bildungssystem bestehenden Hierarchiesysteme könnten unter Umständen auch eine Herausforderung bei der Umsetzung der Workshops darstellen. Die immer noch bestehenden rassistischen Strukturen sind möglicherweise ebenfalls eine der Schwierigkeiten in der Umsetzung des Projekts.

#### **KONTAKT**

Katrin Pausch  
[katrin.pausch@zeok.de](mailto:katrin.pausch@zeok.de)

Ahmed Ali  
[ahmed.ali@zeok.de](mailto:ahmed.ali@zeok.de)

# Weiterführende Literatur und Materialien

Anne Frank Zentrum (2013): *Deine Anne. Ein Mädchen schreibt Geschichte*, Berlin.

Arbeitskreis deutscher Bildungsstätten (2016): *Auf Augenhöhe: Peer Education in der politischen Jugendbildung*, Berlin.

Bundesausschuss Politische Bildung (2018): *Empowered by Democracy. Junge Geflüchtete als politische Bildner\*innen. Bausteine für Qualifizierungsmaßnahmen*, Berlin.

Bundesausschuss Politische Bildung (2018): *Empowered by Democracy. Politische Jugendbildung und Teilhabechancen in der Migrationsgesellschaft gestalten*, Berlin.

Gegen Vergessen – für Demokratie (2019): *Mit Peer Education gesellschaftliche Vielfalt und Demokratie fördern*, Berlin.

Nörber, Martin (2003): *Peer Education. Bildung und Erziehung von Gleichaltrigen durch Gleichaltrige*, Münster.

RAA Berlin (2019): *Muslimische Jugendarbeit – Herausforderungen, Erfahrungen, Ergebnisse. 5 Jahre Modellprojekt „Extrem demokratisch – Muslimische Jugendarbeit stärken“*, Berlin.

Re/Init (2019): *„Was ist eigentlich wichtig...? Übungshandbuch für Peer-Education in der Rechtsextremismusprävention und Demokratieförderung“*, Recklinghausen.

Schwarzkopf-Stiftung Junges Europa (2019): *Europa verstehen. Handlungsansätze für eine diversitätsorientierte Peer-Bildung*, Berlin.

ufuq.de (2016): *„Wie wollen wir leben?“ Filme und Methoden für die pädagogische Praxis zu Islam, Islamfeindlichkeit, Islamismus und Demokratie*, Berlin.

ufuq.de (2019): *„Wie wollen wir leben?“ – Methoden für die pädagogische Arbeit zu Islam, Antimuslimischem Rassismus und Islamismus*, Berlin.

[ufuq.de](http://ufuq.de)

Jugendkulturen, Islam

& politische Bildung

Tel. 030/98 34 10 51

[info@ufuq.de](mailto:info@ufuq.de)

[www.twitter.com/ufuq\\_de](https://www.twitter.com/ufuq_de)

[www.facebook.com/ufuq.de](https://www.facebook.com/ufuq.de)

[www.kn-ix.de](http://www.kn-ix.de)

Gefördert vom



Bundesministerium  
für Familie, Senioren, Frauen  
und Jugend

im Rahmen des Bundesprogramms

Demokratie *leben!*

Gefördert  
durch die



Bundeszentrale für  
politische Bildung