



PrExinar

SCHULUNGS- SCHEMA

**Extremismusprävention
in Zentralen Unterbringungseinrichtungen**

© 2026 Bonveno Göttingen gGmbH
1. Auflage 2026
Jutta-Limbach-Straße 3
37073 Göttingen
www.bonveno-goettingen.de

Gefördert durch

Ministerium für Kinder, Jugend, Familie, Gleichstellung,
Flucht und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen

PrExinar

SCHULUNGS- SCHEMA

Bonveno Göttingen gGmbH
Julia Pfrötschner

„PrExinar“ ist ein Kooperationsprojekt zwischen der Bonveno Göttingen gGmbH und der Stiftung Deutsches Forum für Kriminalprävention (DFK), gefördert aus Mitteln des Landes Nordrhein-Westfalen – Ministerium für Kinder, Jugend, Familie, Gleichstellung, Flucht und Integration

Inhalt

1	„PrExinar“: Einführung	5
2	„PrExinar“: Grundlagen und Umsetzung	6
2.1	Einordnung und Zielsetzung	6
2.2	Struktur der Maßnahme	7
2.3	Methodische Umsetzung	7
3	Module	9
3.1	Modul I: Ehre und Identität(en) im Kontext von Unterkünften für geflüchtete Menschen	9
3.1.1	Tag 1: Projektvorstellung und Thema „Ehre“	9
3.1.2	Tag 2: Identität(en)	10
3.2	Modul II: Radikalisierungs- und Extremismusprävention, Privilegienreflexion und Handlungssicherheit im Kontext von Unterkünften	13
3.2.1	Tag 1: Radikalisierungsprävention und Rollenklärung	13
3.2.2	Tag 2: Privilegienreflexion und Diskriminierung	14
4	„PrExinar“: Inhalte	17
4.1	Radikalisierung und Extremismus	17
4.2	Ehre	19
4.3	Identität(en)	20
4.4	Diskriminierung	22
5	„PrExinar“: Netzwerke & Anlaufstellen	24
	Literaturverzeichnis	26
	Anhang	28
	Gewaltpräventionsprojekt „BROTHERS“	28
	Projektträger*innen: DFK und Bonveno	28
	Evaluation: „PrExinar“	29

1 „PrExinar“: Einführung

Radikalisierungs- und Gewaltprävention im Kontext Zentraler Unterbringungseinrichtungen (ZUEs) in Nordrhein-Westfalen

Zentrale Unterbringungseinrichtungen (ZUEs) sind Orte der Begegnung von Menschen mit sehr unterschiedlichen biografischen Hintergründen, Erfahrungen und Belastungssituationen und damit auch Orte gesellschaftlicher Verantwortung. Denn der tägliche Umgang von Bewohner*innen und Personal prägt und entscheidet darüber, ob und wie Integration, Teilhabe und Prävention gelingen können. Insbesondere die Prävention von Radikalisierung und Gewalt stellt in diesem Zusammenhang ein sensibles und zugleich gesellschaftlich hoch relevantes Handlungsfeld dar. Die biografische Erfahrung von Flucht ist häufig mit existenziellen Unsicherheiten, eingeschränkten gesellschaftlichen Teilhabemöglichkeiten und Ausgrenzungserfahrungen verbunden. Besonders junge Männer ziehen sich unter diesen Bedingungen vielfach in die eigene Community zurück. Damit kann eine verstärkte Orientierung an konservativen Rollenbildern, Normen und Werten einhergehen, wodurch die Vulnerabilität gegenüber der Anwerbung durch radikale Gruppen steigen kann. Eigene Gewalt- und Diskriminierungserfahrungen sowie die besonderen Bedingungen der Unterbringung in Sammelunterkünften können diese Entwicklungen zusätzlich begünstigen.

Mitarbeitende in ZUEs nehmen in diesem Kontext eine zentrale Rolle ein. Sie sind für die Bewohner*innen nicht nur Ansprechpersonen im Alltag, sondern auch Vorbilder und Repräsentant*innen der deutschen Gesellschaft. Ihr Verhalten, ihre Haltung und ihre Kommunikationsweise können entscheidend dazu beitragen, Radikalisierungstendenzen vorzubeugen und Teilhabe zu fördern.

Vor diesem Hintergrund wurde im Jahr 2025 das Projekt „PrExinar“ (Prevention of extremism in accommodation for refugees) exemplarisch in einer ZUE in Nordrhein-Westfalen durchgeführt. Ziel des Projekts war es, Fachkräfte nachhaltig für die Reflexion radikalierungsfördernder Verhaltensweisen

in der eigenen Arbeit zu sensibilisieren sowie ihnen Handlungsstrategien und bestehende Hilfsangebote zur Prävention von Radikalisierungstendenzen im Arbeitsalltag zu vermitteln. Im Rahmen der „PrExinar“-Fortbildung wurden Fachkräfte aus dem Betreuungs- und Leitungsteam der ZUE auf mehreren Ebenen für die Prävention von Radikalisierung und Gewalt sensibilisiert und qualifiziert.

Gefördert wurde das Projekt durch das Ministerium für Kinder, Jugend, Familie, Gleichstellung, Flucht und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen. Die Umsetzung erfolgte durch die Stiftung Deutsches Forum für Kriminalprävention (DFK) gemeinsam mit der Bonveno Göttingen gGmbH.

Im Folgenden wird das Projekt anhand seiner Schulungsinhalte vorgestellt, wodurch eine Übertragung auf andere Einrichtungen ermöglicht wird. Neben einer Darstellung des Projekts enthält der vorliegende Text ausführliche Informationen zur Umsetzung und zu den einzelnen Schulungsmodulen. Ergänzt wird die Zusammenstellung durch eine Übersicht relevanter Akteur*innen der Radikalisierungs- und Extremismusprävention sowie durch die Ergebnisse der Evaluation der durchgeführten Schulungsmaßnahmen.

Das vorliegende Schulungsschema richtet sich primär an Mitarbeitende in Wohn- und Betreuungseinrichtungen für geflüchtete Menschen. Neben Fachkräften der (Flüchtlings-)Sozialarbeit und anderen Mitarbeitenden der Sozialbetreuung können auch Leitungskräfte, Sicherheitspersonal – je nach Einbindung – sowie weitere Fachkräfte und Akteur*innen einbezogen werden.

Spezifische Vorkenntnisse sind für die Teilnahme nicht erforderlich, vorausgesetzt wird jedoch die grundsätzliche Bereitschaft zur Reflexion des eigenen professionellen Handelns sowie eine offene und diversitätssensible Haltung gegenüber den Bewohner*innen der Einrichtungen.

2 „PrExinar“: Grundlagen und Umsetzung

2.1 Einordnung und Zielsetzung

Die Fachkräfteschulung „PrExinar“ ist ein Fortbildungsangebot zur Sensibilisierung und Qualifizierung von Mitarbeitenden Zentraler Unterbringungseinrichtungen (ZUEs) in Nordrhein-Westfalen im Themenfeld Radikalisierung, Extremismus und Gewaltprävention.

Im Rahmen eines Pilotprojekts wurden im zweiten Halbjahr 2025 insgesamt 16 Mitarbeitende aus der Sozialbetreuung und Leitung in 46 Unterrichtseinheiten à 45 Minuten geschult. Ziel war es, die spezifischen Bedarfe und Herausforderungen von ZUEs als Arbeits- und Handlungsraum mit in die Konzeption der Fortbildung einzubeziehen.

So handelt es sich bei der ZUE um eine staatliche Sammelunterkunft für Asylsuchende nach der Erstaufnahme. Die Unterbringungs-dauer umfasst in der Regel 3 bis 16 Monate und dient der übergangsweisen Unterbringung von geflüchteten Personen zwischen Erstaufnahme und Verteilung auf die Kommunen (vgl. Bezirksregierung Düsseldorf o. J.).

Die Bewohnerschaft ist in vielerlei Hinsicht heterogen, etwa hinsichtlich Herkunft, Sprache, Bildung, Religion oder Bleibeperspektive. Dies führt zu einem sehr dynamischen Arbeitsfeld, welches von Mitarbeitenden hohe Flexibilität und interkulturelle Sensibilität verlangt.

In vielen Bereichen der Flüchtlingssozialarbeit arbeiten die Teams oft interdisziplinär, wodurch unterschiedliche fachliche Perspektiven, Rollenverständnisse und Arbeitsweisen aufeinandertreffen können.

Bei der frühzeitigen Wahrnehmung von Unterstützungsbedarfen, Konfliktdynamiken und möglichen Radikalisierungsprozessen nehmen Mitarbeitende, vor allem in der Sozialbetreuung, eine zentrale Rolle ein.

Die Präventionsmaßnahmen im Projekt „PrExinar“ richten den Blick dabei

insbesondere auf frühe Radikalisierungsdynamiken und begünstigende Faktoren (Proximalfaktoren), wie Identitätskonflikte, Ausgrenzungserfahrungen, Vorurteilsbildung oder Intoleranz.

Gleichzeitig sollen Schutzfaktoren gestärkt und Fachkräfte für Verhaltensweisen sowie Rahmenbedingungen sensibilisiert werden, die extremistische Radikalisierungsprozesse begünstigen können.

Die Fachkräfteschulung „PrExinar“ knüpft an diesen Punkten an und bündelt folgende Zielsetzungen:

- Sensibilisierung von Fachkräften für Dynamiken von Radikalisierung und Extremismus
- Förderung von Schutz- und Reduzierung von Risikofaktoren, die grundsätzlich Radikalisierungsprozesse wahrscheinlich machen
- Anregung von Reflexionsprozessen hinsichtlich eigener Rolle(n), Haltungen und Handlungsspielräumen
- Stärkung von Handlungssicherheit im Umgang mit Verdachtsmomenten
- Vorstellung und Nutzbarmachung von gewaltpräventiven Ansätzen wie im niedersächsischen Pilotprojekt „BROTHERS – Gewaltprävention mit (geflüchteten) Jugendlichen“
- Förderung von Vernetzung und Kontaktaufbau im Sozialraum

Radikalisierungsprävention wird dabei als Bestandteil pädagogischen Handelns verstanden, eingebettet in eine umfassende Gewaltpräventionsstrategie, die sich an den Grundwerten der demokratischen Gesellschaftsordnung orientiert.

Ein zentraler Ausgangspunkt des Schulungskonzepts ist die Reflexion eigener Deutungsmuster, Haltungen und professioneller Handlungspraxen in der Arbeit mit geflüchteten Menschen.

2.2 Struktur der Maßnahme

Das Projekt „PrExinar“ umfasst insgesamt zwei Schulungsblöcke von jeweils zwei bzw. drei Tagen und richtete sich an Mitarbeitende einer ZUE, die folgende Gruppen umfassen:

- Pädagogische Fachkräfte
- Sozialarbeiter*innen
- Betreuungspersonal in Unterkünften
- Mitarbeitende mit direktem Kontakt zu Kindern und Jugendlichen

Im Rahmen der Schulung sollen der kollegiale Austausch und die (Selbst-)Reflexion als Fachkraft gefördert werden, um auch (unbewussten) potenziell radikalisierungsfördernden Dynamiken seitens des Teams gegenüber den Bewohner*innen entgegenzuwirken. Zudem sollen fachliche und reflexive Kompetenzen („Soft Skills“) erweitert sowie Raum für die Entwicklung praxisnaher Transferideen und Handlungsalternativen im Arbeitsalltag geschaffen werden. Zentral dabei ist ein Empowerment der Mitarbeitenden, indem eigene Einfluss- und Handlungsmöglichkeiten als Schutzfaktoren sichtbar gemacht werden (s. Punkt 4.1.).

Die Schulung ist modular aufgebaut und kann als Gesamtformat oder in Einzelbausteinen durchgeführt werden – beispielsweise als Grundlage für interne Teamsitzungen und Startpunkt für Praxis- und Arbeitsgruppen. Für die erfolgreiche Durchführung der Module sollten folgende Voraussetzungen gewährleistet sein:

- Vertrauensvolle Atmosphäre und offener Gesprächsrahmen
- Klare und strukturierte Moderation sensibler Themen
- Verzicht auf vorschnelle Bewertungen
- Raum für Ambivalenzen
- Praxisnahe Behandlung der Themen
- Vermeidung von Stereotypisierung und Stigmatisierung
- Vermeidung kulturalisierender Verkürzungen (z. B. pauschale Zuschreibungen auf Grundlage von Herkunft oder Religion)

Zur Umsetzung der Schulung wird ein geeigneter Schulungsraum benötigt, in welchem ein ungestörtes Arbeiten (insbesondere im oft herrschenden Trubel in Wohneinrichtungen) möglich ist. Des Weiteren sollten folgende Materialien vorhanden sein:

- Moderationskarten & Stifte
- Flipchart oder Metaplanwand
- ggf. Beamer für Präsentationen und Videomaterial
- ggf. Handouts zu einzelnen Themen (Identitätsmodelle, Diskriminierung/Mikroaggression etc.)
- Material für Methodenarbeit (z. B. Rollenkarten)

Die Schulung basiert auf einem Ansatz des erfahrungsorientierten Lernens, der Theorie mit Praxis verknüpft und Ressourcenorientierung in den Vordergrund stellt. Die Rolle der Seminarleitung ist moderierend und impulsgebend – nicht belehrend oder moralisierend. Sie bietet vielmehr Orientierung im Reflexionsprozess und strukturiert den fachlichen Austausch.

2.3 Methodische Umsetzung

Die Schulung arbeitet mit einem Methodenmix, der unterschiedliche Lernzugänge berücksichtigt und Theorie, Erfahrung und Transfer miteinander verbindet. Zum Einsatz kommen unter anderem:

- Impulsvorträge mit Diskussionsphasen
- Kleingruppenarbeit
- Kollegiale Fallberatung
- Rollenkarten und Perspektivwechselübungen
- Moderierte Reflexionsformate
- Videoeinspielungen
- Fachimpulse aus Theorie und Praxis

Ein besonderer Schwerpunkt liegt auf dem kollegialen Austausch. Die Teilnehmenden erhalten ausreichend Raum, eigene Erfahrungen, Unsicherheiten und Praxisfragen einzubringen. Die Seminarleitung übernimmt dabei eine moderierende und strukturierende Rolle.

Fallbeispiele aus dem Einrichtungsalltag, kollegiale Fallberatung sowie anwendungsbezogene Übungen stehen im Zentrum. Theoretische Impulse dienen der Einordnung, nicht der Belehrung.

Eine wesentliche Botschaft lautet: Professionelles Handeln setzt die kontinuierliche Reflexion eigener Haltungen, Zuschreibungen und Deutungsmuster voraus. Die Schulung eröffnet hierfür einen strukturierten Reflexionsraum und unterstützt die Klärung der eigenen Rolle im Spannungsfeld zwischen Pädagogik, Schutzauftrag und institutionellen Rahmenbedingungen. Wesentlich ist dabei, präventive Schutzfaktoren kennenzulernen und individuell im Arbeitsalltag einzusetzen. Diese können unterschiedlich ausgestaltet werden und von einem niederschweligen Gespräch in vertrauensvoller Atmosphäre bis hin zu einem aufwendigen, mehrstufigen Partizipationsprojekt reichen (s. Punkt 4.1.). Profitiert wird in der Schulung und bei der Themenerarbeitung von der Vielfalt der Professionen innerhalb der Einrichtung. Unterschiedliche fachliche Perspektiven werden bewusst einbezogen und produktiv gemacht.

Betont werden vorhandene Kompetenzen und Handlungsspielräume der Fachkräfte sowie der in den Einrichtungen lebenden Menschen. Gestärkt wird die professionelle Wirksamkeit.

Gruppengröße

Für eine wirksame Durchführung hat sich eine Gruppengröße von acht bis sechzehn Teilnehmenden als optimal erwiesen. Diese Größe ermöglicht:

- Intensive Reflexionsprozesse
- Aktive Beteiligung und Ansprache aller Anwesenden
- Vertrauensvolle Gesprächsatmosphäre
- Ausreichend Perspektivenvielfalt für interdisziplinären Austausch

Zeitliche Struktur

Je nach institutionellen Rahmenbedingungen kann das Format flexibel gestaltet werden. Empfehlenswert ist eine Durchführung in zwei Blöcken mit zeitlichem Abstand (optimal z. B. vier bis zwölf Wochen), um eigenständige Reflexionsprozesse zu ermöglichen, Praxiserfahrungen zwischen den Modulen einzubringen und Transferideen weiterzuentwickeln. Auch kürzere Impulsformate oder teaminterne Austauschformate können als Einstieg sinnvoll sein, ersetzen jedoch nicht die vertiefte Auseinandersetzung im Gesamtformat.

Die beiden im Rahmen von „PrExinar“ umgesetzten Module werden im Folgenden exemplarisch dargestellt:

- Modul I: Ehre und Identität(en) im Kontext von Unterkünften für geflüchtete Menschen
- Modul II: Radikalisierungs- und Extremismusprävention, Privilegienreflexion und Handlungssicherheit im Kontext von Unterkünften

Die Module verteilen sich jeweils auf zwei Tage mit wiederum je 6 Unterrichtseinheiten à 45 Minuten und bauen aufeinander auf.

Neben einer Beschreibung der Module findet sich auf den folgenden Seiten zudem ein tabellarischer Ablaufplan zu den einzelnen Schulungstagen. Dieser kann als Orientierung für eine eigene Umsetzung der Maßnahme dienen und enthält inhaltliche Ansatzpunkte und Vorschläge zur Arbeitsform und zeitlichen Dauer der Einheiten.

Abgeschlossen wird das Kapitel mit einer Zusammenfassung der Schwerpunktthemen sowie Hinweisen zu weiterführender Literatur und Quellen.

3 Module

3.1 Modul I: Ehre und Identität(en) im Kontext von Unterkünften für geflüchtete Menschen

Der erste Schulungsblock dient dem Einstieg ins Thema und vermittelt zentrale Inhalte des Gewaltpräventions- und Identitätsprojektes „BROTHERS“. Ziel ist es, die Teilnehmenden am Beispiel eines wirkungsevaluierten Projektes für die Themen „Gewaltprävention“, „Ehre“ und „Identitätsentwicklung“ zu sensibilisieren und praxisnahe Handlungsmöglichkeiten für den eigenen Berufsalltag zu entwickeln.

Modul I verbindet fachlichen Input mit dialogischen, reflexionsorientierten Methoden und legt damit den Schwerpunkt auf Transfer in die eigene Einrichtung. Verfolgt werden dabei folgende Ziele:

- Sensibilisierung für Gewaltprävention und geschlechterreflektierende Arbeit
- Reflexion von Ehrvorstellungen und deren Bedeutung im Arbeitskontext
- Auseinandersetzung mit Identitätsentwicklung im Migrationskontext
- Stärkung diskriminierungskritischer Handlungskompetenz
- Förderung kollegialen Austauschs
- Entwicklung konkreter Transferideen für die Praxis

3.1.1 Tag 1: Projektvorstellung und Thema „Ehre“

1. Einführung und Erwartungsklärung

Nach einer ausführlichen Begrüßung sowie Darstellung des Projektes „PrExinar“ folgt eine angeleitete Vorstellungsrunde der Teilnehmenden mit u. a. Motivation, Aufgabenfeld und Erwartungen an die Schulung. Die genannten Erwartungen der Teilnehmenden werden visualisiert und mit den Schulungszielen abgeglichen. Dies schafft Transparenz und setzt den Standard für eine dialogische Arbeitsatmosphäre im Rahmen der kommenden Schulungstage. Erwartungen können im Laufe der Schulung aufgegriffen und ggf. im bestehenden Plan ergänzt werden.

2. Vorstellung des „BROTHERS“-Konzepts

Als erster großer inhaltlicher Block wird das evidenzbasierte Gewaltpräventionsprojekt „BROTHERS“ vorgestellt. Dabei erhalten die Teilnehmenden einen Überblick über:

- Projektziele (Gewaltprävention, Identitätsentwicklung, Teilhabemöglichkeiten)
- Zielgruppe (Jugendliche, 14–19 Jahre)
- Bausteine:
 - Gruppenangebote
 - Rollenspielbasierte Workshops
 - Peer-to-Peer-Ansatz
- Methodische Grundlage: Sokratischer Dialog („Fragen statt Antworten“)

Ziel ist es, Einblicke in ein bestehendes Projekt zu geben und übertragbare Elemente für die eigene Einrichtung bzw. den eigenen Arbeitsbereich zu identifizieren.

Statt des Projektes „BROTHERS“ können auch andere Projekte vorgestellt werden. Im Rahmen von „PrExinar“ bot sich das „BROTHERS“-Projekt an, da die Referent*innen die nachweislich wirksamen Elemente selbst aus dem Projekt herausgearbeitet haben und daher direkte Einblicke ermöglichen konnten.

Je nach Schulungskonzeption bietet sich zudem an, eine Projektdarstellung mit anschließender Praxiswerkstatt zur Übertragbarkeit in der eigenen Einrichtung in den zweiten Schulungsblock (Modul II) zu verlegen. Eine Darstellung des Projektes „BROTHERS“ findet sich im Anhang.

3. Themenschwerpunkt „Ehre“

Die zweite inhaltliche Einheit bildet das Thema „Ehre“, welches im Projekt „BROTHERS“ angelegt ist. Die thematische Annäherung der Schulungsteilnehmenden erfolgt zunächst erfahrungsorientiert.

In einer strukturierten Einzel- und Gruppenphase reflektieren die Teilnehmenden:

- Was bedeutet Ehre für mich?
- Was ist die „Ehre der Frau“?
- Was ist die „Ehre des Mannes“?

Die anschließende Diskussion macht geschlechterbezogene Zuschreibungen, stereotype Bilder und kulturelle Deutungsmuster sichtbar.

Ein fachlicher Input vertieft folgende Aspekte:

- Ehre als soziales Anerkennungssystem
- Individuelle vs. kollektive Ehrvorstellungen
- Ehre als sozialer Ordnungsfaktor
- Zusammenhang von Geschlechterrollen und Ehrkonzepten
- Unterschiede zwischen kollektivistischen und individualistischen Orientierungen und Kulturen

Besonderer Fokus liegt auf der Vermeidung von Kulturalisierung und vereinfachenden Zuschreibungen. Die präsentierten Ergebnisse werden gemeinsam mit den Teilnehmenden hinterfragt und wiederum an die Arbeitspraxis in der Einrichtung gekoppelt.

Abschließend erfolgt der Transfer in die Praxis:

- Wo begegnet uns das Thema Ehre im Arbeitsalltag?
- Wie können Gespräche professionell und sensibel geführt werden?
- Wo liegen institutionelle Grenzen?

Abschließend wird ein gemeinsames Fazit des Tages gezogen und ein Ausblick auf den kommenden Tag gegeben.

3.1.2 Tag 2: Identität(en)

1. Biografischer Einstieg: Identität(en) erfahrbar machen

Nach einem gemeinsamen Einstieg in den Tag wird mit der Übung „Die Geschichte meines Namens“ Identität als biografisch gewachsene

und vielschichtige Konstruktion erfahrbar. Die Methode schafft Empathie und verdeutlicht, dass Identität mehrdimensional ist.

Die anschließende Reflexion („Was ist typisch deutsch?“) hinterfragt normative Zuschreibungen und regt zur Auseinandersetzung mit Mehrheitskultur und institutionellen Normen, aber auch möglichen radikalen Elementen und Tendenzen in diesem Kontext, an.

2. Theoretische Vertiefung: Identitätsmodelle

Als thematischer Input zum Thema werden zentrale Modelle (z. B. Eisbergmodell, Fünf-Säulen-Modell) vorgestellt. Diskutiert wird:

- Welche Faktoren prägen Identität(en)?
- Welche Rolle spielen Migration, Status und institutionelle Rahmenbedingungen?
- Was bedeutet Integration aus identitätstheoretischer Perspektive?

Ziel ist es, ein erweitertes Verständnis von Identitätsentwicklung im Kontext von Flucht und Unterbringung zu fördern und die eigene Positionierung sowie Rollenzuschreibung in der Arbeitspraxis zu reflektieren.

3. Organisationsreflexion: „Kultur des Hauses“

Abschließend wird die eigene Einrichtung in den Blick genommen und in Verbindung mit den Themen „Identität(en)“ und „Kultur“ gebracht. Leitfragen der Gruppenarbeiten und Diskussion sind:

- Welche Werte prägen unsere Arbeit?
- Wo unterscheiden sich Leitbild und Praxis?
- Welche Spielräume bestehen innerhalb struktureller Einschränkungen?
- Wie können Inhalte der Schulung nachhaltig integriert werden?

Optional kann auch das Umfeld der Einrichtung (Netzwerkpartner*innen, Nachbarschaft etc.) in die Reflexion einbezogen werden. Methodisch lässt sich hier beispielsweise mit einer Netzwerkkarte arbeiten.

4. Transfer und Nachhaltigkeit

Am Ende des ersten Moduls reflektieren die Teilnehmenden:

- Welche Erkenntnisse nehme ich mit?
- Welche Schritte setze ich um?
- Wie kann ich im Alltag eine „Reflexionsbrille“ aufsetzen?

Gemeinsam werden zudem Wünsche für Modul II festgehalten.

Nach Abschluss des Schulungsblocks werden die Materialien (Präsentationen etc.) allen Teilnehmenden zur Verfügung gestellt. Für Rückfragen aus der Gruppe sowie von der Team- bzw. Einrichtungsleitung steht die Seminarleitung bereit. Als Vorbereitung auf den zweiten Schulungsblock kann optional eine Aufgabe vergeben werden, beispielsweise die Befragung von Bewohner*innen zu möglichen Projektideen oder die Dokumentation eigener Verhaltensweisen anknüpfend an die Schulungsinhalte.

Exemplarischer Ablaufplan: Tag 1 (Projektvorstellung + Ehre)

Zeit	Inhalte	Arbeitsform Info
10:00 Uhr	Einstieg - Wer sind wir? Ablauf	Moderation
10:10 Uhr	„Interviews“ - Wer bist du? - Warum arbeitest du in der ZUE und welche Aufgaben übernimmst du? - Erwartungen an Workshop?	Gruppenarbeit (2–3 Personen) Erwartungen auf Moderationskarte sammeln
10:30 Uhr	Abgleich: Erwartungen – Ziele	Moderation
10:35 Uhr	„BROTHERS“-Vorstellung - Bausteine - Workshops - Gruppe - + Fragen	Moderation, Vortrag
11:10 Uhr	Pause	
11:25 Uhr	„Ehre“ - „Dreigeteiltes Blatt“ (Was bedeutet „Ehre“ für mich, Frau, Mann?)	Gruppenarbeit (3–4 Gruppen), vorbereitete Poster zum Ausfüllen
11:55 Uhr	Präsentation der Ergebnisse	Gruppenarbeit
12:25 Uhr	Input: Ehre (+ Fragen)	Moderation, Vortrag, Diskussion im Plenum
13:00 Uhr	Pause	
13:30 Uhr	Welche Bedeutung hat Ehre in eurer Arbeit? - Wie könnte man das Thema mit Bewohner*innen besprechen?	Diskussion
13:45 Uhr	Wie könnte man „BROTHERS“-Elemente in der ZUE umsetzen? - Backup: Netzwerkkarte	Gruppenarbeit, Diskussion
14:15 Uhr	Mini-Abschlussrunde	Moderation, Plenum
14:30 Uhr	Ende	Moderation

Exemplarischer Ablaufplan: Tag 2 (Identität(en))

Zeit	Inhalte	Arbeitsform Info
10:00 Uhr	Einstieg - Mini-Zusammenfassung des ersten Tages Was hat euch noch beschäftigt?	Moderation
10:10 Uhr	Übung: „Geschichte meines Namens“ - 5 min: Stillarbeit - 15 min: Wer hat Lust zu erzählen? - Überleitung: typisch deutsche Namen?	Einzelübung
10:30 Uhr	„Typisch deutsch“ - Was ist typisch deutsch an der ZUE?	Diskussion, Ergebnisse auf Moderationskarten festhalten
10:45 Uhr	Identitätsmodelle - Eisberg - Rucksack - Fünf-Säulenmodell	Moderation, Vortrag, Diskussion im Plenum
11:15 Uhr	Pause	
11:30 Uhr	Was ist Integration? - Gesellschaftlich - Persönlich - In der Einrichtung	Einzelarbeit, Diskussion im Plenum
12:00 Uhr	Input: Integration = Teilhabe - Diskussion: Wie können wir Teilhabe in unserer Arbeit ermöglichen? - Ideensammlung - Praxistransfer von Tag 1	Moderation, Diskussion im Plenum
12:45 Uhr	Pause	
13:15 Uhr	„Kultur des Hauses“ - Leitsatz - Verhaltenskodex - Hausordnung - „Gelebte Kultur“ Status Quo vs. Wunsch - Was könnte man von unseren Inhalten in die Arbeit mit einbringen? - Spielräume innerhalb eines einschränkenden Systems?	Gruppenarbeit, Diskussion im Plenum
14:00 Uhr	Ergebnissicherung - Zusammenfassung des Workshops	Moderation
14:15 Uhr	Abschlussrunde - Was mitgenommen? - Was könnten wir umsetzen? - Wie Reflexionsbrille aufsetzen? - Feedback zu Modul I	Plenum (Abschlussrunde) Ergebnisse auf Moderationskarten sichern
14:30 Uhr	Ende	Moderation

3.2 Modul II: Radikalisierungs- und Extremismusprävention, Privilegienreflexion und Handlungssicherheit im Kontext von Unterkünften

Der zweite Schulungsblock (Modul II) vertieft die im ersten Modul angestoßenen Reflexionsprozesse und erweitert diese um die Themen Radikalisierungs- und Extremismusprävention, Diskriminierung und institutionelle Handlungssicherheit.

Verbunden werden fachlicher Input externer Expert*innen mit praxisnahen Werkstattformaten und kollegialer Fallreflexion.

Mitarbeitende sollen in ihrer professionellen Rolle gestärkt und für Radikalisierungsdynamiken sowie institutionelle Einflussfaktoren sensibilisiert werden. Radikalisierung soll als ein Prozess verstanden werden, den Mitarbeitende durch Beziehung, Anerkennung und Haltung im Betreuungsalltag beeinflussen können. **Jeder Kontakt kann ein Schutzfaktor sein.**

Der zweite Schulungsblock verfolgt zudem folgende Ziele:

- Sensibilisierung für Prozesse von Radikalisierung und Extremismus
- Stärkung der Handlungssicherheit im Umgang mit auffälligen Entwicklungen
- Klärung professioneller Rollen im institutionellen Kontext
- Reflexion eigener Privilegien und Machtpositionen
- Vertiefung diskriminierungskritischer Perspektiven
- Entwicklung konkreter Präventionsansätze für die eigene Einrichtung und im eigenen Handeln

3.2.1 Tag 1: Radikalisierungsprävention und Rollenklärung

1. Einstieg und Lagebild

Nach einer kurzen Begrüßung und organisatorischen Klärung erfolgt ein offener Austausch:

- Wie geht es euch aktuell?
- Welche Entwicklungen beobachtet ihr in der Einrichtung? Was hat sich seit der letzten Schulung verändert?

Ziel ist es, die aktuelle Praxisrealität sichtbar zu machen und an vorhandene Erfahrungen anzuknüpfen.

2. Hinführung: Was ist Radikalisierung?

In einer aktivierenden Phase werden folgende Fragen in einer Fragerunde bearbeitet:

- In welchen Lebensbereichen sind wir „radikal“?
- Was verstehen wir unter Radikalisierung?
- Woran erkennen wir problematische Entwicklungen?
- Wo verläuft die Grenze zwischen Provokation, Protest und Extremismus?

Die Sammlung dient als Grundlage für den fachlichen Input.

3. Fachlicher Input: Radikalisierungsprävention

Ein externer Fachinput (z. B. durch Expert*innen der Präventionsarbeit) gibt Einblicke in den gesellschaftlich-wissenschaftlichen Diskurs zum Thema „Radikalisierung“ und vermittelt:

- Begriffsdefinitionen (Radikalisierung, Extremismus)
- Typische Dynamiken und Entwicklungsverläufe, (Proximalfaktoren nach Beelmann), Push- und Pull-Faktoren
- Bedeutung von Zugehörigkeit, Identität und Anerkennung
- Frühwarnsignale im pädagogischen Alltag
- Präventive Handlungsmöglichkeiten im eigenen Handeln im Arbeitsalltag der ZUE

Zentral sind dabei die Differenzierung zwischen religiöser Praxis, politischer Haltung und extremistischen Ideologien sowie der Verlauf bis zur Aneignung von extremistischen Ideologien.

4. Rollenklärung: unsere Aufgaben in der ZUE

Anhand einer Checkliste oder Leitfragen reflektieren die Teilnehmenden:

- Welche Verantwortung tragen wir?
- Wo liegen unsere professionellen Grenzen?
- Wann müssen wir intervenieren – wann beobachten?
- Welche Kooperationspartner*innen sind relevant?

Ziel ist eine realistische Einschätzung eigener Zuständigkeiten sowie die Vermeidung von Überverantwortung.

5. Ressourcenorientierte Werkstatt

Mit Methoden wie dem „Ressourcenbaum“ werden institutionelle und persönliche Stärken (individuell und im Team) sichtbar gemacht:

- Welche Kompetenzen bringen wir bereits mit?
- Welche Netzwerke bestehen?
- Wo gibt es präventive Potenziale im Alltag?

Der Fokus liegt auf Handlungsspielräumen innerhalb struktureller Begrenzungen. Zudem besteht Raum, um Ideen für den Arbeitsalltag zu entwickeln.

3.2.2 Tag 2: Privilegienreflexion und Diskriminierung

1. Einstieg und Reflexion

Der zweite Tag beginnt mit einer kurzen Aktivierung und einem Rückbezug auf die Inhalte des Vortages.

2. Privilegentest und Diskriminierung

In einer erfahrungsorientierten Übung (z. B. „Privilegentest“) befassen sich die Teilnehmenden mit folgenden Fragen:

- Welche gesellschaftlichen Privilegien beeinflussen meine Perspektive?

- Wie prägen Machtverhältnisse meinen Berufsalltag?
- Wo reproduzieren Institutionen Ungleichheit?

Ein ergänzender Input vertieft die Themen:

- strukturelle vs. individuelle Diskriminierung
- Mehrfachzugehörigkeiten und Intersektionalität
- Zusammenhang: Diskriminierungserfahrungen und Anfälligkeit für Radikalisierung

Ziel ist die Stärkung einer diskriminierungskritischen und selbstreflexiven Haltung, die sich in der künftigen ZUE-Arbeit umsetzen lässt.

3. Werkstattformat: Poster-Walk

In einer offenen Arbeitsphase bearbeiten die Teilnehmenden zentrale Leitfragen auf Postern, z. B.:

- Wie können wir Radikalisierung frühzeitig begegnen?
- Welche präventiven Strukturen fehlen?
- Was brauchen Bewohner*innen in prekären Lebenslagen?
- Wie können wir Zugehörigkeit stärken?

Die Methode fördert Perspektivwechsel, kollegialen Austausch und kollektive Lösungsansätze.

4. Input: Extremismusprävention

Ein abschließender Fachinput ordnet die Diskussion ein und beleuchtet zusammenfassend folgende Aspekte:

- Unterschiedliche Formen von Extremismus
- Präventionsansätze (primär, sekundär, tertiär)
- Bedeutung von Beziehungsarbeit
- Rolle von Empowerment und Partizipation
- Grenzen pädagogischer Einflussnahme

Besonderer Fokus liegt auf alltagsnaher Prävention durch stabile Beziehungen, Anerkennung und klare Haltung.

- Welche Handlungsschritte sind umsetzbar?
- Welche Fragen bleiben offen?

5. Abschluss und Evaluation

Zum Ende der Schulung werden zentrale Erkenntnisse gebündelt und anhand folgender Fragen durch die Teilnehmenden in einer Abschlussrunde bearbeitet und gemeinsam zusammengefasst:

- Was nehme ich konkret mit?

Gemeinsam mit allen Teilnehmenden wird ein Fazit zu beiden Schulungsblöcken und dem Projekt „PrExinar“ gezogen.

Eine schriftliche Evaluation dient der Qualitätssicherung und Weiterentwicklung des Formats. Möglichkeiten für einen weiteren Austausch werden dargestellt und als Perspektive festgehalten.

Exemplarischer Ablaufplan: Tag 1 (Radikalisierung)

Zeit	Inhalte	Arbeitsform Info
9:00 Uhr	Einstieg und Organisation <ul style="list-style-type: none"> - Kurzer Rückblick - Vorstellung: Fachreferenten - Ablaufplan 	Moderation
9:10 Uhr	Einstiegsrunde <ul style="list-style-type: none"> - Wie geht es euch? Hat euch noch etwas beschäftigt? Wie ist die Lage bei euch aktuell? - Hat sich seit dem letzten Modul etwas bei euch verändert? 	Plenum
9:30 Uhr	Hinführung: Radikalisierung: „Was ist Radikalisierung? <ul style="list-style-type: none"> - In welchem Lebensbereich bist du „radikal“? 	Material: Karteikarten, Plenum
9:55 Uhr	Pause <i>Zuschaltung der Referentin</i>	Einrichtung der Technik für Videocall
10:00 Uhr	Input: Radikalisierungsprävention I, Fokus: Proximalfaktoren, durch Referentin Dr. Frederike Wistuba (DFK) via digitaler Zuschaltung (Vortragsfolien können über dfk@bmi.bund.de angefragt werden) <ul style="list-style-type: none"> - Theorie (u. a. Pull-/Pushfaktoren, Schutzfaktoren) - Praxisbezug (Handlungsoptionen: Mitarbeitende) - Fragerunde 	
11:00 Uhr	Pause	
11:30 Uhr	Diskussion: Checkliste der Referentin Austausch: unsere Rollen in der ZUE? <ul style="list-style-type: none"> - Im Allgemeinen - In Bezug auf Radikalisierungsprävention - Erfahrungsaustausch - ggf. Fallbesprechung 	Checkliste während Vortrag mitgeschrieben Gruppenarbeit + Plenum
12:15 Uhr	Werkstatt: Maßnahmen zur Radikalisierungsprävention in unserer Einrichtung <ul style="list-style-type: none"> - Ideensammlung 	Poster

	<ul style="list-style-type: none"> - „Ressourcenbaum“ zum Status quo (Welche Kompetenzen, Erfahrungen etc. bringen wir bereits mit und welche können wir einbringen?) - + Abschließende Ergebnispräsentation 	
13:15 Uhr	Abschluss	Plenum
13:30 Uhr	Ende	Moderation

Exemplarischer Ablaufplan: Tag 2 (Diskriminierung)

Zeit	Inhalte	Arbeitsform Info
9:00 Uhr	Begrüßung/ Einstieg <ul style="list-style-type: none"> - Kommentare zu gestern - Einstiegsfrage zur Aktivierung 	Moderation
9:15 Uhr	Einstieg ins Thema „Diskriminierung“: Beispielübung „Privilegentest“ <ul style="list-style-type: none"> - Jede*r TN bekommt eine Rolle zugeteilt - Aus der Rolle heraus werden Fragen beantwortet - Anschließender Austausch über Erfahrungen 	Rollenkarten, Raum für Aufstellungsübung mit Startlinie
10:00 Uhr	Input: Diskriminierung <ul style="list-style-type: none"> - Theorie und Diskurs - Ansätze der diskriminierungskritischen Arbeit - Formen von Diskriminierung (z. B. Rassismus) - Fragen und Austausch zu Diskriminierung(erfahrungen) in der Einrichtung - Anknüpfung an Ideensammlung des letzten Tages (Was können wir praktisch umsetzen?) 	Moderation (Präsentation), Plenum
11:30 Uhr	Pause	
12:00 Uhr	Input: Radikalisierungsprävention II <ul style="list-style-type: none"> - Projekteinblick - Ansatzpunkte für die Arbeit in der Einrichtung - Zusammenfassende Diskussion zu Handlungsoptionen und konkret umsetzbaren Maßnahmen 	Moderation oder Referent*in Plenum
12:45 Uhr	Abschluss	Plenum
13:15 Uhr	Evaluationsbögen	Moderation, Einzelarbeit
13:30 Uhr	Ende	Moderation

„Pufferübung“ (falls noch Zeit ist)

Zeit	Inhalte	Arbeitsform Info
ca. 1 Stunde	Werkstatt: Diskriminierung reduzieren <ul style="list-style-type: none"> - ggf. Erarbeitung kurzer Fachtexte (max. 3 Seiten) bzw. Projektskizzen - Ergebnissicherung auf Postern - Poster-Walk mit Vorstellung der Ergebnisse - Diskussion zu eigenen Handlungsoptionen (anknüpfend an präventive Schutzfaktoren) 	Gruppenarbeit

4 „PrExinar“: Inhalte

4.1 Radikalisierung und Extremismus

Radikalisierung beschreibt einen Prozess, bei dem sich Einstellungen, Überzeugungen und Verhaltensweisen eines Individuums oder einer Gruppe zunehmend in Richtung grundlegender Veränderungen gegenüber bestehenden gesellschaftlichen Normen, Werten oder Strukturen verschieben – häufig hin zu extremistischen Ideologien oder Haltungen.

Dieser Prozess verläuft meist in Stufen und kann sich über verschiedene Phasen erstrecken. Dabei ist der Weg in den Extremismus weder automatisch linear noch unumkehrbar. Entscheidend für viele Definitionsansätze ist der Übergang hin zu intoleranten, antipluralistischen oder gewaltbefürwortenden Weltanschauungen. Dabei kann Radikalisierung in unterschiedlichen Richtungen stattfinden, diese können z. B. politisch, religiös oder sozial motiviert sein.

Zusammenfassend lässt sich demnach sagen, dass Extremismus Haltungen umfasst, die grundsätzlich gegen demokratische Grundwerte gerichtet sind – etwa durch die Ablehnung der universellen Menschenwürde, Demokratie, Gleichheit und Rechtsstaatlichkeit. Radikalisierung hingegen beschreibt einen Prozess, der in Richtung Extremismus führt.

Ziel des Extremismus ist häufig die (Teil-) Abschaffung bzw. der fundamentale Umbau bestehender politischer, sozialer oder rechtlicher Ordnungen. Entscheidungen, Handlungen oder die Akzeptanz radikaler Mittel können dabei Folge eines längerfristigen Prozesses sein und müssen nicht zwangsläufig Gewalt einschließen, um als radikal zu gelten. Radikalisierung wird dabei nicht als punktuelles Ereignis oder einmalige Entscheidung verstanden, sondern als Prozess, in dessen Verlauf Einstellungen, Deutungsmuster und Handlungsmotive zunehmend ideologisch verengt und demokratiefeindlich ausgerichtet werden können. Dieser ist individuell unterschiedlich und kontext-

abhängig. Einbezogen werden müssen dabei unterschiedliche Ursachen, Risikofaktoren und soziale Dynamiken – von persönlichen Krisen über gruppenspezifische Prozesse bis hin zu gesellschaftlichen Spannungen.

Zentral ist in der Auseinandersetzung mit Radikalisierung die Differenzierung zwischen:

- religiöser Praxis und religiösem Extremismus,
- politischer Kritik und demokratiefeindlicher Ideologie,
- Provokation und tatsächlicher Gefährdungsdynamik.

Entwicklungsorientierte Prozessmodelle

Entwicklungspsychologische Ansätze betonen, dass Radikalisierung als Resultat von Risikofaktoren über die Lebensspanne zu verstehen ist, die in Wechselwirkung mit sozialen, familiären, gesellschaftlichen und individuellen Einflüssen stehen (vgl. Beelmann 2024). Beispiele für Risikofaktoren können sein:

- Identitätsprobleme und Zugehörigkeitsfragen
- Soziale Isolation
- Fehlende identitätsstiftende Angebote
- Frustrationen
- Vorurteile, Stigmatisierung, als ungerecht empfundene Zuschreibungen und Marginalisierungserfahrungen
- Sozioökonomische Konflikte, Krisen und gesellschaftliche Desintegration
- Ungleiche Chancen oder Ausschlusserfahrungen
- Kontakt zu sozialen Netzwerken mit extremistischen Normen

Diese Einflussfaktoren können sowohl auf individueller als auch auf kollektiver Ebene wirken.

Radikalisierung entsteht somit nicht im luftleeren Raum, sondern im Zusammenspiel von Risiko- und Schutzfaktoren.

Letztere können Prozesse der Radikalisierung abmildern oder sogar verhindern. Beispiele für mögliche Schutzfaktoren sind:

- Stabile soziale Bindungen
- Zugang zu Bildung, Beschäftigung, Sinn
- Partizipationsmöglichkeiten und Selbstwirksamkeit
- Emotionale Stabilität
- Reflexionsfähigkeit
- Erfahrung von sozialer Diversität und Toleranz

Solch protektive Faktoren können Ressentiments abbauen und Resilienz gegenüber radikalen Dynamiken stärken. Konkret können Mitarbeitenden z. B. folgende Beiträge leisten:

- Echtes Interesse zeigen, Zeit nehmen, zuhören, Verlässlichkeit signalisieren
- Bewohner*innen in Entscheidungen einbeziehen, kleine Erfolge sichtbar machen („Das hast du gut geschafft.“)
- Perspektiven aufzeigen, Routinen schaffen, Zugehörigkeit fördern
- Ruhig bleiben in Konflikten, Sicherheit und Halt ausstrahlen
- Räume für Mitgestaltung bieten, z. B. bei Aufgaben im Alltag oder durch Feedbackrunden

Radikalisierungsprävention in der Sozialen Arbeit

Für die Soziale Arbeit sind Radikalisierungsprozesse sowohl Handlungsfeld als auch Herausforderung, da sie Menschen in Phasen persönlicher oder sozialer Krise betreffen und Fragen zu Prävention, Intervention und Demokratieförderung aufwerfen.

Besonders in Unterbringungseinrichtungen können strukturelle Belastungsfaktoren wie Perspektivunsicherheit, Diskriminierungserfahrungen, soziale Isolation sowie Ohnmachtserfahrungen eine Rolle spielen. Gleichzeitig sind Unterbringungseinrichtungen keine per se „radikalisierungsanfälligen Räume“, da stets individuelle Faktoren zu betrachten sind. Prävention bedeutet daher nicht, einen Generalverdacht auszusprechen,

sondern auf Sensibilisierung, Differenzierung zu achten und professionelle Haltungen einzunehmen. Das Projekt „PrExinar“ legt daher besonderen Wert auf eine fachlich fundierte, nicht stigmatisierende und differenzierte Betrachtungsweise des Themas.

Sensibilisierte Sozialarbeiter*innen und Mitarbeitende in der Betreuung geflüchteter Menschen können Risikokonstellationen erkennen, frühzeitig Einfluss nehmen und ggf. intervenieren, bevor sich radikale Einstellungen entwickeln und verfestigen. Ziel ist es, Menschen Perspektiven zu eröffnen, Stabilität zu bieten, Konflikte zu entschärfen und alternative Orientierungsmöglichkeiten zu schaffen.

Dazu können konkrete Maßnahmen zur Förderung sozialer Integration und Teilhabe sowie des Aufbaus stabiler Unterstützungsnetzwerke erarbeitet werden.

Voraussetzung dafür ist eine kritische Analyse jener Bedingungen, die Radikalisierung begünstigen – sowohl in einem gesellschaftlichen Rahmen als auch in der Unterbringung und Sozialbetreuung. Teil dieses Prozesses ist auch die Auseinandersetzung mit der eigenen Rolle in diesem oft von Ungleichheit, Diskriminierung oder Ausschlussmechanismen geprägten System.

Weiterführende Literatur: Radikalisierung

Das vorliegende Schulungsschema orientiert sich in seiner Definition von Radikalisierung und Extremismus an den Ausführungen von Beelmann (2019). Weitere Literatur- und Materialhinweise zum Thema:

BAG ReEx (o. J.): Radikalisierung und Deradikalisierung. URL: <https://www.bag-relex.de/wissen/radikalisierung-deradikalisierung/> (Zugriff: 11.02.2026).

Beelmann, Andreas (2019): Grundlagen eines entwicklungsorientierten Modells der Radikalisierung, in: Erich Marks (Hrsg.): Prävention & Demokratieförderung. URL: <https://www.praeventionstag.de/dokumentation/download.cms?id=2792> (Zugriff: 11.02.2026).

Beelmann, Andreas/ Lutterbach, Sebastian/ Rickert, Maximilian/ Sterba, Lara Sophie (2021): Entwicklungsorientierte Radikalisierungsprävention. Was man tun kann und sollte. Wissenschaftliches Gutachten für den Landespräventionsrat Niedersachsen. URL: <https://www.lpr.niedersachsen.de/> (Zugriff: 22.05.2026).

Beelmann, Andreas/ Lutterbach, Sebastian/ Rickert, Maximilian/ Sterba, Lara Sophie (2024): Praxisempfehlungen Demokratieförderung und Radikalisierungsprävention. Beschreibung und Bewertung von Maßnahmen der entwicklungsorientierten Prävention. URL: <https://www.komrex.uni-jena.de/3476/praxishandbuch-radikalisierungspraevention> (Zugriff: 22.05.2026).

Bundeszentrale für politische Bildung (bpb): Infodienst Radikalisierungsprävention. URL: <https://www.bpb.de/themen/infodienst/> (Zugriff: 11.02.2026).

International Centre for the Study of Radicalisation and Political Violence (2008): Perspectives on Radicalisation and Political Violence. URL: <https://www.nonviolent-conflict.org/wp-content/uploads/2016/11/Perspectives-on-Radicalisation-Political-Violence.pdf> (Zugriff: 11.02.2026).

4.2 Ehre

Die der Schulung zu Grunde liegende Definition von „Ehre“ orientiert sich an den Ausführungen von Daniel Haun und Martin Wertenbusch, die in ihrer Publikation „Forschungen und Entwicklungen zum Konzept der Ehre als Potential für Konflikte zwischen Kulturen“ eine kompakte Übersicht zum Thema erstellt haben (vgl. Haun /Wertenbruch 2013).

Begriffsklärung

Betrachtet man das Wort „Ehre“, wird schnell deutlich, dass dieses in der deutschen Sprache an vielen Stellen zu finden ist. Vom

Ehrenbürger über die Ehrendoktorwürde und das Ehrenamt bis hin zu Formulierungen wie „Ehre verloren, alles verloren“, ist der Begriff nach wie vor präsent. Eine Konjunktur erlebt er seit einiger Zeit unter Jugendlichen, die ihre Anerkennung über die Bezeichnungen „Ehrenmann“/„Ehrenfrau“ ausdrücken.

Der Duden kennt vier Bedeutungen des Begriffs (Duden o. J.):

1. „Ansehen aufgrund offenbaren oder vorausgesetzten (besonders sittlichen) Wertes; Wertschätzung durch andere Menschen“ bzw. „Zeichen oder Bezeugung der Wertschätzung“
2. „Gefühl für die eigene Ehre“
3. „Jungfräulichkeit“
4. „Berechtigung, den ersten Schlag auf einem Abschlag zu machen [Golf]“

Interessant an der Aufzählung ist ihre Vielfältigkeit und Uneindeutigkeit. Diese Einschätzung des Begriffes teilen auch Haun/Wertenbruch, die festhalten, dass es kein einheitliches Verständnis des Begriffes gibt. Ehre sei eine „Zusammensetzung von unterschiedlichen interkulturell variablen, sozialen Verhaltensmustern“ (Haun/Wertenbruch 2013: 1), die im Prozess der Sozialisation erworben wird.

Eine mögliche Definition von Ehre liefert Pitt-Rivers: Ehre sei demnach „a value of a person in his own eyes, but also in the eyes of his society“ (Pitt-Rivers nach Haun/ Wertenbruch 2013: 8). Ehre wird damit zu einem „sozialen Ordnungsfaktor“ und symbolischen Kapital, das die Akzeptanz in der Gruppe sichert und das Individuum in Bezug zur sozialen Gruppe setzt.

Individuelle und kollektive Ehre

Eine prinzipielle Unterscheidung kann hinsichtlich individueller und kollektiver Ehre getroffen werden.

Die individuelle Ehre ist auf das Individuum ausgerichtet und beruht auf dessen Selbsteinschätzung bzw. Selbstbewusstsein. Letzteres speist sich aus einer positiven Evaluation durch die Gruppe und den Leistungen des Individuums im fortwährenden Wettbewerb mit anderen.

Bei der kollektiven Ehre hingegen steht die Gesamtheit, das Kollektiv, in Form von Familie oder einer anderen Gruppe im Vordergrund. Die Reputation der Gruppe wächst durch die Errungenschaften und das Handeln ihrer Mitglieder. Die Ehre ist in erster Linie fremdbewertet. Der Ehrverlust eines Einzelnen betrifft die gesamte Gruppe (vgl. Haun/Wertenbruch 2013: 9ff.).

Ehre, Kulturen, Ehrkulturen

Eng verknüpft ist der Ehrbegriff mit dem Kulturbegriff. Ebenso wie im Fall der „Ehre“ existiert auch für „Kultur“ keine eindeutige Definition. Kulturen (nicht nur im Sinne von Nationalkulturen, sondern auch Familien-, Unternehmenskulturen etc.) sind veränderbar und weisen bestimmte Charakteristika und Tendenzen auf. Als eine Tendenz wird die Neigung zu kollektivistischen oder individualistischen Werten betrachtet. Auf diese stützen sich auch Haun/Wertenbruch, indem sie den beiden Ausprägungen folgende Merkmale zuschreiben (vgl. Haun/Wertenbruch 2013: 16ff.):

- Individualistische Kulturen:
 - Fokus auf die Bedürfnisse und Ziele des Individuums
 - Definition über Leistungen und Konkurrenz
 - Weniger Pflichten und weniger Schutz gegenüber bzw. durch die Gruppe
- Kollektivistische Kulturen:
 - Extreme emotionale Verbundenheit des Individuums mit der Gruppe
 - Das Wohlergehen der Gruppe steht im Fokus; Anpassung des Individuums
 - Gruppe als Ressource

Entsprechend lassen sich den beiden „Kultur-Prototypen“ individuelle bzw. kollektivistische Ehrvorstellungen zuordnen.

Eine weitere Unterscheidung kann anhand von Geschlechtern vorgenommen werden. So kennzeichnet die männliche Ehre traditionell das Ideal der Mannhaftigkeit und die Demonstration von Stärke. Als Repräsentant der Familie nach außen trägt der Mann die Verantwortung für den aktiven Erhalt und die Verteidigung der Ehre seiner Familie. Wird die Ehre beschädigt, droht ein Gesichtsverlust.

Die traditionell als weiblich angesehene Ehre hingegen umfasst vor allem eine zurückhaltende Sexualität. Charakteristisch ist die ständige Gefahr der Entehrung, welche endgültig und nicht wiederherstellbar ist. Die Frau trägt die Verantwortung für den passiven Erhalt der Ehre ihrer Familie. Neben dem Ehrverlust durch sexuelle Handlungen ist Tratsch eine Möglichkeit, die Ehre zu beschädigen (vgl. Feichtinger 2019).

Eine Extremform der Wiederherstellung der Familienehre stellt der sog. „Ehrenmord“ dar. Als Beispiel kann hier der Fall der Berlinerin Hatun Sürücü herangezogen werden, die 2005 von einem ihrer Brüder erschossen wurde (vgl. Gehrke 2023).

Sowohl bei diesem Beispiel als auch anhand der Betrachtung von Femiziden im Allgemeinen kann angenommen werden, dass „Ehre“, „Ehrverletzungen“ und „Kränkungen der Ehre“ vielfach als Argumentationsmuster für Unterdrückung und andere Formen der Gewaltlegitimierung, auch im Kontext von Radikalisierung, genutzt werden. Welche Faktoren eine Rolle spielen und wie kollektivistische und individualistische Wertesysteme die Gewalt gegen Frauen, aber auch Männer, beeinflussen, kann weiterführend diskutiert werden.

Weiterführende Literatur: Ehre

Gernhardt, Elisabeth/ Loughi, Yamina (2022): Femizid oder „Ehren“-Mord? Eine Begriffsdefinition. In: Terre des Femmes. URL: https://frauenrechte.de/fileadmin/Redaktion/Unsere_Arbeit/Gewalt_im_Namen_der_Ehre/GNE_Materialien/Femizid_Ehrenmord_Definition.pdf (Zugriff: 11.02.2026).

4.3 Identität(en)

Theorien zu „Identität(en)“ gibt es viele. Ihnen gemein ist die Frage nach dem „Wer bin ich?“, die bereits in der Antike erörtert wurde. Heute wird „Identität“ gemeinhin als „Akt sozialer Konstruktion“ (Keupp 2000) dargestellt. Es geht um das Individuum und seine Positionierung im Verhältnis zur Gesellschaft. Beschrieben wird dies auch als

„individuelle[n] soziale[n] Verortung“ (Keupp 2000), die sich aus dem menschlichen Bedürfnis nach Zugehörigkeit und Anerkennung ergibt.

Identität ist dabei nicht statisch, sondern verändert sich im Laufe des Lebens. Je nach Lebensphase bestimmen unterschiedliche Rollen und Gruppenzugehörigkeiten die Selbst- und Fremd-wahrnehmung. Mit fortschreitendem Alter kommen neue Aspekte hinzu. Rollen und Zugehörigkeiten lösen sich auf oder werden von anderen überlagert. Die Familie und die Freundesgruppe stellen dabei zwei von vielen sozialen Gruppen, Systemen und Kategorien dar. Genannt seien hier exemplarisch: Geschlecht, Alter, soziale Herkunft, Nationalität, Religion, politische Einstellung, Bildung, Beruf, Interessen etc.

Welcher Aspekt im Fokus steht, ist situativ und stark vom Umfeld bzw. der sozialen Verortung abhängig.

Um dieser Vielfalt Rechnung zu tragen, bietet sich der Begriff der „Identitäten“ in der Pluralform an, da dieser die Möglichkeit der Mehrfachzugehörigkeiten sichtbar macht (vgl. Scherr, M. 2014).

Fünf Säulen der Identität

In der praktischen Arbeit kann das Thema: „Identität“ bzw. „Identitäten“ zudem mit unterschiedlichen Identitätsmodellen veranschaulicht werden. Das folgende Modell stammt von dem deutschen Psychologen Hilarion Gottfried Petzold, der als Begründer der integrativen Therapie gilt (vgl. Petzold 2012).



Identitätsmodell nach Petzold (eigene Darstellung)

Verbildlicht ist die Idee einer auf fünf Säulen aufbauenden Identität: Körper und Psyche, soziale Netzwerke, Arbeit und Leistung, materieller Besitz und Werte und Normen. Ist eine der Säulen angegriffen, droht die Identität in Schiefelage zu geraten.

Betrachtet man in diesem Zusammenhang beispielhaft die Lage geflüchteter Menschen, ergeben sich verschiedene Konsequenzen. Da eine Flucht in vielerlei Hinsicht Spuren hinterlässt, kann davon ausgegangen werden, dass die Mehrheit der „Identitätssäulen“ „angeknackst“ sein könnte. Wer flüchtet, erleidet möglicherweise ein Trauma, welches die psychische Gesundheit beeinträchtigt. Soziale Netzwerke verbleiben mehrheitlich im Heimatland und müssen am neuen Wohnort oft neu aufgebaut werden. Qualifikationen und Berufsabschlüsse werden nur selten anerkannt, Sprachkenntnisse müssen i. d. R. erworben werden, die Erbringung voller (Arbeits-)Leistungen gestaltet sich häufig schwierig. Der materielle Besitz ist meistens reduziert, Wohnverhältnisse sind tendenziell eher prekär. Halt gibt in dieser Phase der allgemeinen Verunsicherung und Entbehrung oft die letzte Säule: Werte und Normen. Diese können Menschen auch über schwierige Lebensphasen tragen und dort stabilisieren, wo Verlust empfunden wird.

An diesem Punkt lassen sich vielfältige Anknüpfungspunkte für Fachkräfte in der Arbeit mit geflüchteten Menschen finden. Neben der Sensibilisierung und modelhaften Veranschaulichung von Flucht als Einflussfaktor auf Identitäten, können beispielsweise Fragen und Fallbeispiele aus der Arbeit besprochen werden. Zudem lässt sich das Thema „Radikalisierung“/„Extremismus“ gut anschließen, da dieses der „Werte und Normen“-Säule zugeordnet werden kann.

Ebenfalls anschlussfähig sind Diskussionen rund um Handlungsmöglichkeiten in der Arbeit wie beispielsweise partizipative Ansätze sowie andere Möglichkeiten zum Netzwerkaufbau und dem Erleben von Selbstwirksamkeit während der Unterbringung in einer ZUE.

Weiterführende Literatur: Identität(en):

Nicke, Sascha (2018): Der Begriff der Identität. Bundeszentrale für politische Bildung. URL:
<https://www.bpb.de/politik/extremismus/rechtspopulismus/241035/der-begriff-der-identitaet> (Zugriff am 10.02.2026).

Keupp, Heiner (2000): Identität. Spektrum. URL:
<https://www.spektrum.de/lexikon/psychologie/identitaet/6968> (Zugriff am 11.02.2026).

4.4 Diskriminierung

Diskriminierung bezeichnet die ungleiche, benachteiligende oder herabwürdigende Behandlung von Menschen aufgrund tatsächlicher oder zugeschriebener Merkmale. Dazu zählen insbesondere Herkunft, „Race“ (als soziale Konstruktion) bzw. ethnische Zugehörigkeit, Religion, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Behinderung oder Alter. Diskriminierung wirkt sowohl auf individueller Ebene (z. B. Beleidigungen, Ausschluss) als auch auf struktureller und institutioneller Ebene (z. B. durch Gesetze, Behördenpraxis oder ungleiche Bildungszugänge) (vgl. Scherr, A. 2016).

Eine zentrale rechtliche Grundlage in Deutschland bildet das Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG), das Benachteiligungen aus Gründen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität verhindern bzw. beseitigen soll.

Auf internationaler Ebene definieren die Vereinten Nationen (UN) Diskriminierung als jede Unterscheidung, Ausschließung oder Bevorzugung, die darauf abzielt oder dazu führt, die Anerkennung oder die Ausübung von Menschenrechten zu beeinträchtigen. Entsprechende menschenrechtliche Grundlagen finden sich u. a. in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte.

Zudem ist festzuhalten, dass Diskriminierung nicht nur auf individuelle Vorurteile

zurückzuführen ist, sondern auch in Routinen, Organisationskulturen und Regelwerken institutionell verankert sein kann (vgl. Gomolla/Radtke 2009).

Kategorien von Diskriminierung

Diskriminierung lässt sich in unterschiedliche Formen bzw. Kategorien einteilen:

Unmittelbare (direkte) Diskriminierung:
Eine Person wird aufgrund eines geschützten Merkmals unmittelbar schlechter behandelt als eine andere Person in vergleichbarer Situation (z. B. Ablehnung einer Wohnung wegen ausländischer Herkunft).

Mittelbare (indirekte) Diskriminierung:
Eine scheinbar neutrale Regelung benachteiligt bestimmte Gruppen faktisch stärker als andere (z. B. sprachliche Anforderungen ohne angemessene Unterstützung).

Institutionelle Diskriminierung:
Benachteiligung entsteht durch Routinen, Normen oder Verfahren von Organisationen, ohne dass einzelne Akteur*innen bewusst diskriminieren müssen. Beispiele finden sich im Bildungs-, Gesundheits- oder Asylsystem.

Strukturelle Diskriminierung:
Sie ist in gesellschaftlichen Macht- und Ungleichheitsverhältnissen verankert (z. B. Rassismus, Sexismus). Der Begriff des strukturellen Rassismus wurde u. a. von Stuart Hall geprägt, der auf die Verknüpfung von Diskursen, Macht und gesellschaftlicher Ordnung hinweist (vgl. Hall 2021).

Intersektionale Diskriminierung:
Der Begriff der Intersektionalität wurde maßgeblich von Kimberlé Crenshaw entwickelt. Er beschreibt das Zusammenwirken verschiedener Diskriminierungsformen (z. B. Rassismus und Sexismus), die sich nicht additiv, sondern wechselseitig verstärkend auswirken können (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2010).

Privilegien

Privilegien bezeichnen unverdiente Vorteile, die Menschen allein aufgrund ihrer

Zugehörigkeit zu einer gesellschaftlich dominanten Gruppe erhalten. Sie erscheinen häufig als „Normalität“ und bleiben daher unsichtbar für diejenigen, die von ihnen profitieren. Im Kontext von Rassismus wird häufig auf das Konzept des „White Privilege“ verwiesen, das u. a. von Peggy McIntosh beschrieben wurde. Sie verdeutlicht, dass Privilegien sich im Alltag in Form von Selbstverständlichkeiten äußern (z. B. Repräsentation in Medien, keine Zuschreibung von Fremdheit) (vgl. Bayramoğlu 2024).

Für die Praxis der Sozialen Arbeit ist die Reflexion eigener Privilegien zentral. Fachkräfte sind aufgefordert, mögliche Machtasymmetrien und institutionelle Rahmenbedingungen kritisch zu hinterfragen. Dies entspricht auch dem professionsethischen Anspruch, wie er im Berufskodex des Deutschen Berufsverbands für Soziale Arbeit (DBSH) formuliert ist, der sich auf Menschenrechte und soziale Gerechtigkeit bezieht (vgl. DBSH 2024).

Diskriminierung in der Flüchtlingssozialarbeit

Geflüchtete Menschen sind in besonderer Weise von Diskriminierung betroffen, wie beispielsweise in Bezug auf einen eingeschränkten Zugang zu Wohnraum, Benachteiligungen im Bildungsbereich und Arbeitsmarkt oder behördliche Hürden im Asylverfahren.

Rechtlich bewegen sich viele Prozesse im Rahmen der Asylgesetze sowie internationaler Abkommen wie der Genfer Flüchtlingskonvention. Zudem zeigen Studien, dass strukturelle Benachteiligungen bestehen bleiben, etwa durch Residenzpflicht, eingeschränkte Arbeitsmöglichkeiten oder Sammelunterkünfte.

Für die Soziale Arbeit ergeben sich daraus mehrere Handlungsaufträge, wie u. a.:

- Entwicklung einer antidiskriminierenden bzw. diskriminierungssensiblen Haltung
- Förderung von Empowerment und Selbstbestimmung
- Kritische Reflexion struktureller Rahmenbedingungen
- Sensibilisierung für intersektionale Perspektiven.

Eine gemeinsame Diskussion über Erfahrungen und Ansatzpunkte, etwa im Rahmen der „PrExinar“-Schulungen, kann hier ein Anfang sein.

Weiterführende Literatur: Diskriminierung

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG). URL: <https://www.gesetze-im-internet.de/agg/> (Zugriff: 11.02.2026).

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (o.J.): Was ist Diskriminierung? URL: <https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/startseite/startseite-node.html> (Zugriff: 11.02.2026).

Bundeszentrale für politische Bildung (Hrsg.) (2016): Antidiskriminierung. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, 66. Jahrgang, 9/2016.

Bundeszentrale für politische Bildung (Hrsg.) (2016): Rassismus und Diskriminierung. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, 64. Jahrgang, 13–14/2014.

Each One Teach One (EOTO) e. V. (Hrsg.) (2021): Anti-Schwarzer Rassismus. Grundlagen, Strukturen, Intersektionen. URL: https://www.vielfalt-mediathek.de/wp-content/uploads/2024/10/Rassismus_Anti-schwarzer-Rassismus.-Grundlagen-Strukturen-Intersektionen.pdf (Zugriff: 02.03.2026).

5 „PrExinar“: Netzwerke & Anlaufstellen

Ein zentraler Bestandteil einer umfassenden Radikalisierungsprävention ist die Einbindung regionaler und landesweiter Unterstützungsstrukturen wie Beratungsstellen, mobile Beratungsangebote, spezialisierte Träger, kommunale Präventionsnetzwerke sowie landes- und bundesweite Netzwerke.

Ziel der Netzwerkarbeit ist es, Fachkräfte nicht mit Unsicherheiten allein zu lassen, sondern klare Weiterverweisungs- und Kooperationsmöglichkeiten aufzuzeigen.

Im folgenden Abschnitt findet sich daher eine nicht abschließende Zusammenstellung zentraler Anlauf- und Vernetzungsstellen in Nordrhein-Westfalen und bundesweit aus dem Bereich Extremismus- und Radikalisierungsprävention sowie Infomaterial:

Bundesarbeitsgemeinschaft religiös begründeter Extremismus (BAG RelEx)

- <https://www.bag-relex.de/>
- Netzwerk zahlreicher Beratungs- und Präventionsakteur*innen
- Mediathek mit verschiedenen Vorträgen und Materialien

Präventionsprogramm „Wegweiser“ (NRW)

- <https://wegweiser.nrw.de/>
- Landesweites Beratungs- und Präventionsprogramm gegen islamistischen Extremismus mit flächendeckenden Anlaufstellen in NRW
- Bietet individuelle Beratung, Sensibilisierung, Workshops und Informationen u. a. in Düsseldorf: <https://www.wegweiser-duesseldorf.de/>
- Anonymer, kostenloser Chat
- Richtet sich an Betroffene, Angehörige, Fachkräfte und Einrichtungen

Grenzgänger NRW

- <https://www.grenzgaenger.nrw/>
- Beratungs- und Informationsnetzwerk zur Unterstützung von Familien, Einrichtungen und Akteur*innen, die mit

religiös motivierten Radikalisierungsprozessen (z. B. in islamistischen Kontexten) konfrontiert sind

- U. a. Fach- und Beratungsstelle zum Thema „Islamismus und Flucht“

Mobile Beratung gegen Rechtsextremismus (NRW)

- <https://www.mobile-beratung-nrw.de/>
- Regionale Teams, die Fachkräfte, Initiativen, Verwaltungen und Betroffene unterstützen.
- Fokus auf Rechtsextremismus, Rassismus und menschenfeindliche Einstellungen.
- Beratung, Analyse, Strategien und Materialien zur Handlungssicherheit.

Beratungsstelle „SABRA“ (NRW)

- <https://www.sabra-jgd.de/>
- Schwerpunkt: Antidiskriminierungs- und Präventionsarbeit, besonders bei Antisemitismus
- Bietet Sensibilisierung, Beratung und Workshops für Institutionen und pädagogische Fachkräfte

Demokratiezentrum NRW

- <https://www.lks.nrw.de/>
- Zentrale Anlaufstelle in Nordrhein-Westfalen für Prävention gegen Antisemitismus, Rassismus, Rechtsextremismus, Islamismus sowie jede Form von Menschen- und Demokratiefeindlichkeit
- Teil der Landeszentrale für politische Bildung NRW mit Fokus auf Präventionsarbeit

Beratungsstelle Radikalisierung

- <https://www.beratungsstelle-radikalisierung.de/>
- Kontaktstelle bei Fragen zum Thema Radikalisierung, insb. für Lehrkräfte und Betroffene

Das Bundesamt für Verfassungsschutz und die Landesbehörden für Verfassungsschutz

- Bundesamt für Verfassungsschutz: www.verfassungsschutz.de
- Landesbehörden für Verfassungsschutz: www.verfassungsschutz.de/de/service/landesbehoerden
- Regelmäßige Veröffentlichung aktueller Informationen zum Thema „Islamismus“
- Neben Faltblättern, aktuellen Zahlen und Fakten aus den jeweiligen Bundesländern werden auch die aktuell unter Beobachtung stehenden islamistischen Organisationen aufgeführt.

Die Bundeszentrale für politische Bildung (bpb) und Landeszentralen für politische Bildung

- Bundeszentrale: www.bpb.de/politik/extremismus/islamismus
- Übersicht der Landeszentralen: <http://www.bpb.de/partner/51452/landeszentralen-fuer-politische-bildung>
- Umfangreiche Artikel, Hintergrundberichte und Erklärfilme u. a. rund um das Thema „Islamismus“
- Infodienst Radikalisierungsprävention mit praxisbezogenen Informationen und Materialien zu salafistischen Strömungen: www.bpb.de/politik/extremismus/radikalisierungspraevention

„Radikalisierung erkennen und Anwerbung verhindern“ – Orientierungshilfe für Haupt- und Ehrenamtliche in der Arbeit mit geflüchteten Personen

- https://www.polizei-beratung.de/fileadmin/Medien/290-HR-Radikalisierung-erkennen.pdf?bcsi_scan_6dfde44891f17c0f=0&bcsi_scan_filename=290-HR-Radikalisierung-erkennen.pdf

- Herausgegeben durch die Polizeiliche Kriminalprävention der Länder und des Bundes – Zentrale Geschäftsstelle (ProPK)

Broschüre „Extremistischen Salafismus erkennen – Kompaktinformationen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Flüchtlingseinrichtungen“

- https://www.im.nrw/sites/default/files/media/document/file/Brosch%C3%BCre_Extremistischen_Salafismus_erkennen.pdf
- Herausgegeben durch das Ministerium des Innern des Landes Nordrhein-Westfalen

Faltblatt „Falsche Freunde in der Flüchtlingshilfe“

- <https://www.antworten-auf-salafismus.de/downloads/>
- Herausgegeben durch das Bayerische Landesamt für Verfassungsschutz

Webvideoreihe „Reflect Your Past“

- <https://www.bpb.de/lernen/bewegtbild-und-politische-bildung/reflect-your-past/>
- Herausgegeben von der Bundeszentrale für politische Bildung (bpb)

„Salafismus kompakt. Handreichung für die Arbeit in Flüchtlingseinrichtungen Niedersachsens“

- https://www.kipni.niedersachsen.de/startseite/veranstaltungen/informationen_und_materialien/broschueren/broschueren-und-flyer-zu-den-themen-islamismus-salafismus-und-islamfeindlichkeit-155668.html
- Herausgegeben durch das Niedersächsische Ministerium für Inneres und Sport – Verfassungsschutz

Literaturverzeichnis

Behn, Sabine/ Fedkenheuer, Moritz/ Greif, Philippe/ Vollmer, Sarah (2023): Evaluation des Projektes BROTHERS – Gewaltprävention bei (geflüchteten) Jugendlichen. Berlin: Camino Werkstatt für Fortbildung, Praxisbegleitung und Forschung im sozialen Bereich gGmbH.

Bundeszentrale für politische Bildung (Hrsg.) (2016): Antidiskriminierung. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, 66. Jahrgang, 9/2016.

Bundeszentrale für politische Bildung (Hrsg.) (2016): Rassismus und Diskriminierung. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, 64. Jahrgang, 13–14/2016.

Gomolla, Mechtild / Radtke, Frank-Olaf (2009): Institutionelle Diskriminierung. Die Herstellung ethnischer Differenz in der Schule.

Hall, Stuart (2021): Rassismus und kulturelle Identität. Ausgewählte Schriften 2. Hamburg: Argument Verlag mit Ariadne.

Petzold, Hilarion G. (2012): Transversale Identität und Identitätsarbeit – Die Integrative Identitätstheorie als Grundlage für eine entwicklungspsychologisch und sozialisationstheoretisch begründete Persönlichkeitstheorie und Psychotherapie – Perspektiven „klinischer Sozialpsychologie“. In: Petzold, Hilarion G. (Hrsg.): Identität: Ein Kernthema moderner Psychotherapie. Wiesbaden: VS – Verlag für Sozialwissenschaften, S. 407–604.

Scherr, Albert (2016): Diskriminierung/ Antidiskriminierung – Begriffe und Grundlagen. In: Rassismus und Diskriminierung. Aus Politik und Zeitgeschichte, 66. Jahrgang, 9/2016.

Scheer, Monique (2014): Alltägliche Praktiken des Sowohl-als-auch. Mehrfachzugehörigkeit und Bindestrich-Identitäten). In: Scheer, Monique (Hrsg.): Bindestrich-Deutsche? Mehrfachzugehörigkeit und Beheimatungspraktiken im Alltag. Tübingen: TVV, S. 7–27.

Internetquellen

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG). URL: <https://www.gesetze-im-internet.de/agg/> (Zugriff: 11.02.2026).

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (o.J.): Was ist Diskriminierung? URL: <https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/startseite/startseite-node.html> (Zugriff: 11.02.2026).

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2010): Mehrdimensionale Diskriminierung – Begriffe, Theorien und juristische Analyse. URL: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/expertise_mehrdimensionale_diskriminierung_jur_analyse.pdf?__blob=publicationFile&v=3 (Zugriff: 11.02.2026).

BAG RelEx (o. J.): Radikalisierung und Deradikalisierung. URL: <https://www.bag-relex.de/wissen/radikalisierung-deradikalisierung/> (Zugriff am 11.02.2026).

Bayramoğlu, Yener (2024): White Privilege. Das gute Leben auf den Schultern der Anderen – Essay. In: Aus Politik und Zeitgeschichte. URL: <https://www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/privilegien-2024/548591/white-privilege/> (Zugriff: 11.02.2026).

Beelmann, Andreas/ Lutterbach, Sebastian/ Rickert, Maximilian/ Sterba, Lara Sophie (2024): Praxisempfehlungen Demokratieförderung und Radikalisierungsprävention. Beschreibung und Bewertung von Maßnahmen der entwicklungsorientierten Prävention. URL: <https://www.komrex.uni-jena.de/3476/praxishandbuch-radikalisierungspraevention> (Zugriff: 22.05.2026).

Beelmann, Andreas/ Lutterbach, Sebastian/ Rickert, Maximilian/ Sterba, Lara Sophie (2021): Entwicklungsorientierte Radikalisierungsprävention. Was man tun kann und sollte. Wissenschaftliches Gutachten für den Landespräventionsrat Niedersachsen. URL: <https://www.lpr.niedersachsen.de/> (Zugriff: 22.05.2026).

Beelmann, Andreas (2019): Grundlagen eines entwicklungsorientierten Modells der Radikalisierung, in: Erich Marks (Hrsg.), Prävention & Demokratieförderung. URL: <https://www.praeventionstag.de/dokumentation/download.cms?id=2792> (Zugriff: 11.02.2026).

Bezirksregierung Düsseldorf (o. J.): Dezernat 20: Unterbringung von Flüchtlingen. URL: <https://www.brd.nrw.de/Ueberuns/Organisationsstruktur/Abteilung-2-Unterbringung-Fluechtlinge-Ordnungsrecht-Gefahrenabwehr>, (Zugriff: 10.02.2026).

- Bundeszentrale für politische Bildung (bpb): Infodienst Radikalisierungsprävention. URL: <https://www.bpb.de/themen/infodienst/> (Zugriff am 11.02.2026).
- Deutscher Berufsverband für Soziale Arbeit e. V. (DBSH) (2024): Berufsethik des DBSH. Ethik und Werte in der Sozialen Arbeit. URL: https://www.dbsh.de/media/public/dbsh-bund/Profession/2026-02-05_DBSH_Berufsethik_2._Fassung_interaktiv.pdf (Zugriff: 11.02.2026).
- Dietrich, Kai (2016): Radikalisierungsprävention und Deradikalisierung als pädagogische Arbeitsfelder. In: Bundeszentrale für politische Bildung. URL: <https://www.bpb.de/themen/rechtsextremismus/dossier-rechtsextremismus/236720/radikalisierungspraevention-und-deradikalisierung-als-paedagogische-arbeitsfelder/> (Zugriff: 11.02.2026).
- Duden (o.J.): Ehre. URL: <https://www.duden.de/rechtschreibung/Ehre#Bedeutung-1a> (Zugriff: 10.02.2026).
- Each One Teach One (EOTO) e. V. (Hrsg.) (2021): Anti-Schwarzer Rassismus. Grundlagen, Strukturen, Intersektionen. URL: https://www.vielfalt-mediathek.de/wp-content/uploads/2024/10/Rassismus_Anti-schwarzer-Rassismus.-Grundlagen-Strukturen-Intersektionen.pdf, Zugriff: 02.03.2026.
- Feichtinger, Christian (2019): Habe die Ehre: Was ist Ehre, und warum ist sie immer noch so wichtig? In: Der Standard. URL: <https://www.derstandard.de/story/2000105805137/habe-die-ehre-was-ist-ehre-und-warum-ist-sie> (Zugriff: 10.02.2026).
- Gehrke, Christian (2023): Femizid an Hatun Sürücü in Berlin-Tempelhof jährt sich heute zum 18. Mal. In: Berliner Zeitung. URL: <https://www.berliner-zeitung.de/news/femizid-mord-an-hatun-sueruecue-in-berlin-tempelhof-jaehrt-sich-heute-zum-18-mal-li.315081> (Zugriff: 10.02.2026).
- Gernhardt, Elisabeth / Lourghi, Yamina (2022): Femizid oder „Ehren“-Mord? Eine Begriffsdefinition. In: Terre des Femmes. URL: https://frauenrechte.de/fileadmin/Redaktion/Unsere_Arbeit/Gewalt_im_Namen_der_Ehre/GNE_Materialien/Femizid_Ehrenmord_Definition.pdf (Zugriff: 11.02.2026).
- Haun, Daniel / Wertenbruch, Martin (2013): Forschungen und Entwicklungen zum Konzept der Ehre als Potential für Konflikte zwischen Kulturen. In: ÖIF-Dossier Nr. 31. URL: https://pure.mpg.de/rest/items/item_1825112_6/component/file_2213821/content (Zugriff: 11.02.2026).
- International Centre for the Study of Radicalisation and Political Violence (2008): Perspectives on Radicalisation and Political Violence. URL: <https://www.nonviolent-conflict.org/wp-content/uploads/2016/11/Perspectives-on-Radicalisation-Political-Violence.pdf> (Zugriff: 11.02.2026).
- Keupp, Heiner (2000): Identität. Spektrum. URL: <https://www.spektrum.de/lexikon/psychologie/identitaet/6968> (Zugriff: 11.02.2026).
- Nicke, Sascha (2018): Der Begriff der Identität. In: Bundeszentrale für politische Bildung. URL: <https://www.bpb.de/politik/extremismus/rechts-populismus/241035/der-begriff-der-identitaet> (Zugriff: 10.02.2026).
- Pfrötschner, Julia/ et al. (2023): BROTHERS – Gewaltprävention bei (geflüchteten) Jugendlichen. Praxisleitfaden & übertragbares Trainingskonzept. URL: https://bonveno-goettingen.de/wp-content/uploads/2023/09/BROTHERS_Trainingskonzept_2023.pdf (Zugriff: 12.02.2026).

Anhang

Gewaltpräventionsprojekt „BROTHERS“

Als Grundlage des für „PrExinar“ entwickelten Schulungskonzepts diente das Gewaltpräventionsprojekt „BROTHERS“, das seit dem Jahr 2020 im Landkreis und der Stadt Göttingen in Südniedersachsen umgesetzt wird.

Getragen wird „BROTHERS“ seit 2023 von dem Landkreis und der Stadt Göttingen. Dem voran ging eine knapp dreijährige Förderung durch den Europäischen Sozialfonds und den Landkreis Göttingen. Erfolge des Projekts sind unter anderem die Auszeichnungen mit dem Nds. Sozialpreis 2021 sowie mit dem Nds. Integrationspreis 2022.

„BROTHERS“ versteht sich als pro-feministisches Gewaltpräventionsprojekt mit dem Ziel, Reflexionsräume für (männliche) Jugendliche, Schulklassen und Fachkräfte anzubieten. Zu den Projektthemen zählen: Identität(en), Ehre, Feminismus und Respekt. Bausteine des Projekts sind eine offene, wöchentlich stattfindende Gruppe für männliche Jugendliche im Alter von ca. 14 bis 21 Jahren, Workshops an Schulen und Jugendeinrichtungen sowie Schulungen für Fachkräfte in der Jugend- und Integrationsarbeit.

Insbesondere der Baustein der Fachkräfte-schulungen wurde für „PrExinar“ entlehnt und hinsichtlich der Zielgruppe „Mitarbeitende in ZUEs“ und des Bereichs „Radikalisierungsprävention“ umstrukturiert und inhaltlich sowie methodisch erweitert.

Partner und Unterstützer von „BROTHERS“ ist das Projekt „**HEROES – gegen Unterdrückung im Namen der Ehre**“, das in Berlin seit 2007 junge männliche, überwiegend muslimische Peer-Educators zertifiziert und mit diesen Workshops u. a. in Schulen durchführt.

Die Zielsetzung von „HEROES“ ebenso wie von „BROTHERS“ besteht in der Förderung von Geschlechtergleichberechtigung sowie der Ermöglichung eines offenen Diskurses über patriarchale Unterdrückung.

Die Ergebnisse aus der „BROTHERS“-Projektarbeit können in Form eines Praxisleitfadens und einer Evaluation freigelegt werden und wurden auch den

Teilnehmenden von „PrExinar“ als weiterführendes Material zur Verfügung gestellt.

Weitere Informationen unter:

<https://bonveno-goettingen.de/brothers/>

Projekträger*innen: DFK und Bonveno

Die bundesweit tätige Stiftung **Deutsches Forum für Kriminalprävention (DFK)** mit Sitz in Bonn widmet sich seit 2001 der Förderung und strategischen Weiterentwicklung kriminalpräventiver Ansätze in Deutschland. Ziel ist es, Präventionsmöglichkeiten in größtmöglichem Umfang nutzbar zu machen und alle gesellschaftlichen Kräfte einzubinden, um Straftaten durch wissenschaftlich fundierte und praxisorientierte Maßnahmen frühzeitig vorzubeugen. Die Stiftung unterstützt innovative Projekte, fördert den Austausch zwischen Wissenschaft, Politik und Praxis und entwickelt Strategien zur Stärkung der Präventionsarbeit auf nationaler Ebene. Dabei stehen Themen wie Gewalt- und Extremismusprävention sowie Jugendkriminalität und kommunale Sicherheitsstrategien im Fokus.

Als zentrale Plattform für kriminalpräventive Expertise trägt das DFK dazu bei, wirksame Präventionsansätze sichtbar zu machen und bundesweit nachhaltig in Gesellschaft und Institutionen zu verankern.

Weitere Informationen unter:

www.kriminalpraevention.de

Die **Bonveno Göttingen gGmbH** ist ein lokaler Zusammenschluss der Göttinger Wohlfahrtsverbände: Arbeiterwohlfahrt (AWO), Caritasverband, Diakonieverband, Deutsches Rotes Kreuz (DRK) und Paritätischer Wohlfahrtsverband.

Als gemeinnütziges Unternehmen ist die Bonveno im Bereich der Flüchtlings- und Integrationsarbeit tätig und betreut seit September 2015 geflüchtete Menschen in Unterkünften der Stadt Göttingen sowie des Landkreises Göttingen.

Zudem ist die Bonveno mit „BROTHERS“ auch im Bereich der (außer-)schulischen, interkulturellen Bildung tätig.

Weitere Informationen unter:
www.bonveno-goettingen.de

Nach zwei erfolgreichen Kooperationen in den vergangenen Jahren – einem Modellprojekt des Bundesministeriums für Familien, Senioren, Frauen und Jugend zur Umsetzung der „Mindeststandards zum Schutz von geflüchteten Menschen in Flüchtlings-unterkünften“ (2016 bis 2018) und der Begleitung und Evaluation von „BROTHERS“ (2020 bis 2022) – wurde auch das Projekt „PrExinar“ gemeinsam von DFK und Bonveno umgesetzt.

Evaluation: „PrExinar“

Zum Abschluss des Projektes „PrExinar“ wurde mit den Teilnehmenden eine Evaluation durchgeführt. Diese erfolgte mittels eines standardisierten, schriftlichen Fragebogens mit geschlossenen und offenen Fragen, der im Anschluss an die Schulung ausgefüllt wurde.

Die Ergebnisse der Auswertung bezogen sich auf unterschiedliche Aspekte. So hatten sich die Erwartungen der Teilnehmenden vor allem auf Wissenszuwachs, Reflexion der eigenen Praxis sowie praxisnahe Methoden gerichtet. Diese wurden überwiegend bzw. vollständig erfüllt. Besonders positiv hervorgehoben wurden fachliche Erkenntnisse, Sensibilisierung für Radikalisierung sowie der kollegiale Austausch. Verbesserungsbedarf wurde bei methodischer Vertiefung und Praxisbezug gesehen.

Die große Mehrheit der Teilnehmenden bestätigte, dass die Schulung zur Reflexion der eigenen Haltung und Rolle sowie zur Erweiterung beruflicher Handlungsmöglichkeiten beigetragen hat.

Zudem gaben die Teilnehmenden an, ein vertieftes Verständnis von Radikalisierungsprozessen gewonnen und methodische Impulse für die eigene Arbeit erhalten zu haben. Auch Methoden zur Reflexion der eigenen Praxis seien erlernt worden. Zentrale Ziele der Schulung wurden damit erreicht.

Eine grundsätzliche Bereitschaft zur Umsetzung von Inhalten wurde bestätigt. Genannt wurden insbesondere Sensibilisierung, Gespräche im Arbeitsalltag und Beobachtung von Entwicklungen. Gleichzeitig wurde ein weiterer Bedarf an konkreteren Umsetzungshilfen formuliert.

Struktur, Inhalte, Praxisbezug sowie Austauschmöglichkeiten wurden überwiegend positiv bewertet. Die Schulung wurde als organisatorisch und methodisch gelungen eingeschätzt.

Insgesamt wurde die Schulung von der Mehrheit der Teilnehmenden mit „sehr gut“ oder „gut“ bewertet.

Als Weiterentwicklungsbedarfe genannt wurde der Wunsch nach

- mehr praxisnahen Fallbeispielen,
- methodischer Vertiefung und
- der Vertiefung spezifischer Formen von Radikalisierung (z. B. Salafismus).

Die Schulung kann anhand der Rückmeldungen der Teilnehmenden als insgesamt erfolgreich und wirksam betrachtet werden. Gleichzeitig zeigt sich Bedarf an stärkerer Praxisorientierung und inhaltlicher Vertiefung zu spezifischen Themen, beispielsweise im Rahmen eines Folgeformats, anknüpfend an „PrExinar“.