



Fachtag: Dialogisches Konfliktmanagement im öffentlichen Raum

Tagungsdokumentation

Laura Kaiser & Karsten König
Mitarbeit von: Louisa Gehl & Maria Ritt
Fotos: Nina Lahme & Niklas Hartwich

11. und 12. April 2024

Im öffentlichen Raum der Städte und Gemeinden treffen die vielfältigen Bedürfnisse von Bewohner:innen, Gewerbetreibenden und Gästen aufeinander. Nicht erst seit der Corona-Pandemie beobachten wir Stadtteile, in denen Spannungen zwischen den verschiedenen Akteur:innen und ihren Nutzungsinteressen entstehen. Die daraus resultierenden Konflikte prägen seit vielen Jahren das Leben im Dresdner Szeneviertel Neustadt.

Vor vier Jahren konzipierte das Stadtbezirksamt Dresden Neustadt deshalb mit den Nacht(sch)lichter:innen ein eigenes Kommunikationsteam für (Nutzungs-)konflikte und entwickelte das Projekt seither stets weiter. Im Jahr 2023 folgte eine wissenschaftliche Begleitung und Evaluation.

Am 11. und 12. April 2024 fand zum Beginn der neuen Saison der erste Dresdner Fachtag „Dialogisches Konfliktmanagement im öffentlichen Raum“ statt. Diese Dokumentation gibt einen kleinen Einblick in die Diskussionen und Anregungen des Tages.

Wir danken allen Teilnehmerinnen und Teilnehmern für die spannenden Diskussionen!

| | |
|--|----|
| Programm..... | 3 |
| Begrüßung und Kick-Off durch André Barth und Jan Donhauser | 4 |
| Keine Angst vor Konflikten! So geht Konfliktbearbeitung | 5 |
| Gewaltprävention im öffentlichen Raum | 7 |
| Pause mit regem Austausch | 11 |
| Betroffenenorientierte Akutbetreuung im öffentlichen Raum / Awareness-Team (Bremen)..... | 11 |
| Allparteiliches Konfliktmanagement im öffentlichen Raum (Hannover) | 16 |
| Sicherheit, Soziale Inklusion und Soziale Intelligenz (Berlin) | 21 |
| Dialog und Forschung an der Ecke: Die Nacht(sch)lichter:innen in Dresden | 24 |
| AG 1: Diversität und interkulturelle Räume | 28 |
| AG 2: Umgang mit Vorfällen sexualisierter Gewalt | 31 |
| AG 3: Am Ende des Dialogs: Grenzen dialogischer Arbeit | 35 |
| AG 4: Netzwerk- und Schnittstellenarbeit..... | 40 |
| AG 5: Dialog absichern: Finanzierung dialogische Formate | 43 |
| AG 6: Sprich mal über Drogen in der Nacht..... | 46 |

Programm

| | |
|------------------|--|
| 11. April: 19:00 | Gemeinsames Abendessen |
| 17:00 21:00 | Einblicke in einen vielschichtigen sozialen Raum. Am Vorabend eine Runde mit den Nacht(sch)lichter:innen zur Einstimmung |

| | | | |
|----------------------|--|--|--|
| 12. April Ab 8:00 | Ort Groove-Station Dresden, Katharinenstraße 11-13, 01099 Dresden | | |
| 8:30 | Begrüßung Jan Donhauser (CDU) Erster Bürgermeister, Beigeordneter für Bildung, Jugend und Sport André Barth, Stadtbezirksamtleiter Altstadt/ Neustadt | | |
| 9:00 | Gewalt und Aggression als gesellschaftliche Aufgabe Prof. Dr. Christoph Weller, Universität Augsburg | | |
| 9:45 | Gewaltprävention im öffentlichen Raum Prof. Dr. Ulrich Wagner, Universität Marburg | | |
| 10:15 | Pause und Gespräch mit den Nacht(sch)lichter:innen | | |
| 10:45 | Awarenessarbeit im öffentlichen Raum im Bremer Viertel L'Unità Security | | |
| 11:30 | Synergieeffekte im öffentlichen Raum Kollektiv 17 / LimmernLabor / LimmernLichter, Hannover | | |
| 12:15 | Sicherheit, Soziale Inklusion und Soziale Intelligenz Think SI ³ , Berlin | | |
| 13:00 | Mittagspause | | |
| 13:45 | Dialog und Forschung an der Ecke: Die Nacht(sch)lichter:innen in Dresden Allesandro Finke, Nacht(sch)lichter:innen, Laura Kaiser / Prof. Dr. Karsten König, IU Dresden | | |
| 14:30 | Arbeitsgruppen | | |
| | AG 1: Diversität und interkulturelle Räume Team von Think SI ³ (Berlin) | AG 2: Umgang mit Vorfällen sexualisierter Gewalt Maja von Glan von L'Unità (Bremen) | AG 3: Am Ende des Dialogs: Grenzen dialogischer Arbeit Prof. Dr. Henning van den Brink (IU Internationale Hochschule Düsseldorf) |
| | AG 4: Netzwerk- und Schnittstellenarbeit: Wie das Konfliktmanagement Synergieeffekte fördert Philip Hellberg & Finn Derben (Kollektiv 17/ LimmernLabor / LimmernLichter, Hannover) | AG 5: Dialog Absichern: Wie dialogische Formate in der städtischen Finanzierung verankert werden können André Barth (Stadtbezirksamtleiter Dresden Altstadt/ Neustadt) Anke Sandvoß (SMI, Landespräventionsrat) | AG 6: Sprich mal über Drogen in der Nacht... Allesandro Finke (Leiter der Nachtschlichter:innen, Stadtbezirksamt Dresden) Laura Kaiser (IU Internationale Hochschule Dresden) |
| 16:15 17:15 | Präsentation der Ergebnisse Verabschiedung | | |

Begrüßung und Kick-Off durch André Barth und Jan Donhauser

Um 8:00 begrüßten der Bürgermeister der Stadt Dresden sowie der Stadtbezirksamtleiter der Dresdner Alt- und Neustadt die Referent:innen und Gäste zum Fachtag.



Vortrag Prof. Dr. Christoph Weller, Universität Augsburg

Keine Angst vor Konflikten! So geht Konfliktbearbeitung

<https://www.uni-augsburg.de/de/fakultaet/philsoz/fakultat/powi-friedens-und-konfliktforschung/team/christoph-weller/>



Prof. Dr. Weller leitete die wissenschaftlichen Beiträge mit einem Vortrag zu Thema der Konfliktanalyse aus politikwissenschaftlicher Sicht ein.

Lehrstuhl für Politikwissenschaft,
Friedens- und Konfliktforschung

Keine Angst vor Konflikten!
So geht Konfliktbearbeitung

Folien für den Workshop
„Dialogisches Konfliktmanagement im öffentlichen Raum“
am 12. April 2024 in Dresden

Prof. Dr. Christoph Weller
Lehrstuhl für Politikwissenschaft, Friedens- und Konfliktforschung der Universität Augsburg

1

Lehrstuhl für Politikwissenschaft,
Friedens- und Konfliktforschung

Konflikt-Verständnis:

- Konfliktforschungs-Perspektive
- „Konflikt“ als soziale Interaktion (mind. zwei Akteure);
- Kommunikations- und handlungsfähige Akteure werden vorausgesetzt;
- Innenperspektive der Konfliktparteien;
- Einfaches Verständnis: Konflikt als artikulierte Uneinigkeit;
- Konfliktbearbeitungs-Perspektive (ohne Dritte);
- Es gibt einen Konfliktgegenstand.

2

Lehrstuhl für Politikwissenschaft,
Friedens- und Konfliktforschung

Schritte zur Konfliktbearbeitung:

- „Bearbeitung“ verweist auf zweierlei: bezogen auf den Konflikt wird gehandelt, das ist anstrengend;
- Anerkennung, sich in einer sozialen Konfliktkonstellation zu befinden und darin Konfliktpartei zu sein;
- Intentionales Handeln bezogen auf die soziale Konfliktkonstellation (und nicht alleine bezogen auf die inhaltliche Uneinigkeit);
- Diese Form der „Konfliktbearbeitung“ setzt Konfliktanalyse voraus.

3

Lehrstuhl für Politikwissenschaft,
Friedens- und Konfliktforschung

Zentrale Aspekte einer Konfliktanalyse:

- Wer sind die **Konfliktparteien**?
- Wie ist die soziale **Konfliktkonstellation** einzuordnen (z.B. Machtdifferenzen bzw. Machtbeziehungen zwischen den Konfliktparteien, etc.);
- Was sind die **Konfliktgegenstände**?
- Welche **Institutionen** (z.B. Regeln, Muster, etablierte Modi, Einrichtungen der Konfliktberatung etc.) **der Konfliktbearbeitung** gibt es?
- Welche Formen der **Konfliktaustragung** gab es bisher?

4

Diskussion (Protokoll: Maria Ritt)

- Durch Artikulation von Widersprüchen wird man automatisch zur Konfliktpartei
- **Nacht(sch)lichter*innen** werden **automatisch** zur **Konfliktpartei** (agieren und werden als solche wahrgenommen)
 - Nicht zu verhindern versuchen, aber **anerkennen!**
 - Durch Gesprächsbeginn wird eine Konfliktsituation intentional eingegangen → Handlungsfähigkeit möglich! → kann zur Bearbeitung der Situation beitragen!
 - **Wichtige Frage zur Reflektion: Arbeit als Nacht(sch)lichter*innen: dialogisches Durchsetzen von Regeln oder tatsächlich Konfliktbearbeitung/-management? Wie sehen sich die Nacht(sch)lichter*innen selbst?**
- Allparteilichkeit möglich?
 - Verständnis und Anerkennung der Positionen und Herleitungen anderer Konfliktparteien unabhängig von der eigenen Position möglich
 - Allparteilichkeit kann jedoch nicht immer gelebt werden und hat Grenzen → sollte artikuliert werden
 - Unterschiedliche Menschen halten Unterschiedliches aus

Gulowski, Rebecca/Weller, Christoph 2017: Zivile Konfliktbearbeitung. Kritik, Konzept und theoretische Fundierung, in: Peripherie 37: 148, 386-411.

Lustig, Sylvia/Pauls, Christina/Weller, Christoph/Zöhrer, Michaela 2021: Wenn es knallt. Konfliktforschung und Konfliktberatung im Dialog, in: Großmann, Katrin/Budnik, Maria/Haase, Annegret/Hedtke, Christoph/Krahmer, Alexander (Hrsg.): An Konflikten wachsen oder scheitern? Beiträge zur Reflexion eines komplexen Phänomens, Erfurt, 173-190.

Weller, Christoph 2013: Konflikte in der pluralisierten Gesellschaft. Oder: Integration durch Konfliktbearbeitung, in: Reder, Michael/Pfeifer, Hanna/Cojocar, Mara-Daria (Hrsg.): Was hält Gesellschaften zusammen? Stuttgart, 47-53.

Weller, Christoph 2014: Konfliktanalyse in der Konfliktforschung, in: Bock, Andreas M./Henneberg, Ingo (Hrsg.): Iran, die Bombe und das Streben nach Sicherheit. Strukturierte Konfliktanalysen, Baden-Baden, 15-31.

Weller, Christoph 2020: Frieden ist keine Lösung. Ein bescheidener Friedensbegriff für eine praxisorientierte Konfliktforschung, in: Wissenschaft und Frieden 38: 2, 15-18.

Weller, Christoph 2021: Konfliktbearbeitung ist der Klebstoff der Demokratie, in: Bundeszentrale für politische Bildung (Hrsg.): Kurzdossiers Zuwanderung Flucht und Asyl, <https://www.bpb.de/gesellschaft/migration/kurzdossiers/331457/konfliktbearbeitung-ist-der-klebstoff-der-demokratie>

Weller, Christoph 2022: Hindernisse der Verständigung - Schwarz-Weiß-Bilder des Kriegs in der Ukraine, in: Werkner, Ines-Jacqueline/Mayer, Lotta/Krüger Madlen (Hrsg.): Wege aus dem Krieg in der Ukraine: Szenarien - Chancen - Risiken, Heidelberg, 103-115.

Weller, Christoph 2023: Krisenkonflikte und Konfliktbearbeitung, in: Blog der Friedensakademie Rheinland-Pfalz, <https://rptu.de/friedensakademie/blog/archiv/alle-beitraege/krisenkonflikte-und-konfliktbearbeitung>

Weller, Christoph 2024: Frieden durch Konfliktbearbeitung. Deeskalation der Konfliktaustragung friedentheoretisch betrachtet, in: Zeitschrift für Internationale Beziehungen 31: 1, i.E.

Vortrag Prof. Dr. Ullrich Wagner, Universität Marburg

Gewaltprävention im öffentlichen Raum

<https://www.uni-marburg.de/de/fb04/team-cohrs/team/ulrich-wagner>



Gewaltpräventions- und Interventionsprogramme für Kindergarten und Schule

Blum, H. & Beck, D. (2019). No Blame Approach. Köln: fairaend.

Bundesverband Mediation. Schulmediation <https://www.bmev.de/>

Gewalt-Sehen-Helfen https://www.gewalt-sehen-helfen.de/de/gewalt-sehen-helfen_4440.html

Grüne Liste Prävention: <https://www.gruene-liste-praevention.de/nano.cms/datenbank/information>

Möller, I. & Krahe, B. (2013). Mediengewalt als pädagogische Herausforderung. Göttingen: Hogrefe.

Olweus, D. (1994). Gewalt in der Schule. Bern: Huber.

PIT - Prävention im Team http://gud.bildung.hessen.de/Projektbereiche_GuD/PiIT//

Pohl, S., Lanphen, J., & Wagner, U. (2015). Prävention in Kindergarten und Schule (PiKS).

<http://www.uni-marburg.de/fb04/team-wagner/piks/>

Schick, A. & Cierpka, M. (2005). Prävention gegen Gewaltbereitschaft an Schulen: Das Faustlos-

Curriculum. In M. Cierpka (Hrsg.), Möglichkeiten der Gewaltprävention (S. 230 – 247).

Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht. Vgl. auch <https://www.h-p-z.de/>

Staatsinstitut für Schulqualität und Bildungsforschung München ISB, 2023, Keine Gewalt gegen

Lehrkräfte. <https://www.isb.bayern.de/grundsatzabteilung/paedagogische-grundsatzfragen/praevention/gewalt-gegen-lehrkraefte/>

Diskussion (Protokoll Maria Ritt)

- Free Open Air-Orte mit Beachtung der Sicherheit der Feiernden entwerfen
- Nicht einmalige, sondern dauerhaft angelegte Feierräume, aber auch Gestaltungsräume vor allem für Kinder und Jugendliche wichtig

Ulrich Wagner
 Universität Marburg
 wagner1@uni-marburg.de

Gewaltprävention im öffentlichen Raum

1. Was ist das Problem?
2. Erklärungsansätze und klassische Interventionen
3. Integration (und Gewaltprävention) durch Partizipation
4. Strukturelle Voraussetzungen

Vortrag auf dem Fachtag "Dialogisches Konfliktmanagement im öffentlichen Raum", 11. – 12. April 2024 in Dresden

1

Ein (mögliches) aktuelles Lagebild

- Es gibt (vielleicht) einen Anstieg an Gewalt im Öffentlichen Raum. Im Vergleich zu den Vor-Corona-Zeiten fällt der Anstieg weniger deutlich aus.
- Täter sind bevorzugt junge Männer, zum Teil auch Kinder unter 14 Jahren.
- Die Hauptakteure sind lokal oft bekannt.
- Täter kommen gleichermaßen aus dem Stadtgebiet und aus dem Landkreis.
- Opfer sind oft Gleichaltrige, aber auch Sicherheitskräfte, Feuerwehr, Hilfskräfte.
- Berichtet wird insgesamt abnehmender Respekt.
- Bei den Taten handelt es sich in der Regel um Gruppentaten, d.h. Taten aus Gruppen heraus.

2

Wichtige Ursachen von Aggression

Lernen

- Verstärkungslernen
- Beobachtungslernen

Frustration aus unzureichender Konfliktlösung / Bedürfnisbefriedigung

Labelling

Gruppenprozesse

Mangelnde Partizipation

Aggression / Gewalt ist die absichtliche Androhung oder Ausführung einer Verletzung körperlicher Unversehrtheit, einer schweren seelischen Verletzung oder die systematische Ausgrenzung einzelner oder bestimmter Gruppen von sozialer Beteiligung gegen den Willen der davon Betroffenen.

Kosjankow, V., Wagner, U. & Maaser, J. (2019). Handlungsempfehlungen für die kommunale Gewaltprävention in der Bundesstadt Bonn. Das Bonner Gewaltpräventionskonzept. Bundesstadt Bonn.

4

Präventions- und Interventionsstrategien

Was?
Personenbezogen

Tertiäre Prävention / Interventionen gegen Rädelführer: Zeitnahe Sanktionierung, time-out, Platzverweise, enge personale Betreuung

Sekundäre Prävention von Mitläufern: Vermittlung von Alternativangeboten und –einbindungen, aufsuchende Sozialarbeit

Primäre Prävention (für alle): Konfliktbearbeitungskompetenz schulen

5

Gewaltpräventions- und Interventionsprogramme für Kindergarten und Schule

1. Schick, A. & Cierpka, M. (2005). Prävention gegen Gewaltbereitschaft an Schulen: Das Faustlos-Curriculum. In M. Cierpka (Hrsg.), *Möglichkeiten der Gewaltprävention* (S. 230 – 247). Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht. Vgl. auch <https://www.h-p-z.de/>
2. Möller, I. & Krahe, B. (2013). *Mediengewalt als pädagogische Herausforderung*. Göttingen: Hogrefe.
3. Bundesverband Mediation. *Schulmediation* <https://www.bmev.de/>
4. Blum, H. & Beck, D. (2019). *No Blame Approach*. Köln: fairaend.
5. Staatsinstitut für Schulqualität und Bildungsforschung München ISB, 2023, *Keine Gewalt gegen Lehrkräfte*. <https://www.isb.bayern.de/grundsatzabteilung/paedagogische-grundsatzfragen/praevention/gewalt-gegen-lehrkraefte/>
6. Olweus, D. (1994). *Gewalt in der Schule*. Bern: Huber.
7. Pohl, S., Lanphen, J., & Wagner, U. (2015). *Prävention in Kindergarten und Schule (PIKS)*. <http://www.uni-marburg.de/ft04/team-wagner/piks/>
8. PIT - Prävention im Team http://gud.bildung.hessen.de/Projektbereiche_GuD/PIT/
9. *Gewalt-Sehen-Helfen* https://www.gewalt-sehen-helfen.de/de/gewalt-sehen-helfen_4440.html

vgl. auch Grüne Liste Prävention <https://www.gruene-liste-praevention.de/nano.cms/datenbank/information>

6

Wichtige Ursachen von Aggression

Lernen

- Verstärkungslernen
- Beobachtungslernen

Frustration aus unzureichender Konfliktlösung / Bedürfnisbefriedigung

Labelling

Gruppenprozesse

Mangelnde Partizipation

Aggression / Gewalt ist die absichtliche Androhung oder Ausführung einer Verletzung körperlicher Unversehrtheit, einer schweren seelischen Verletzung oder die systematische Ausgrenzung einzelner oder bestimmter Gruppen von sozialer Beteiligung gegen den Willen der davon Betroffenen.

Kosjankow, V., Wagner, U. & Maaser, J. (2019). Handlungsempfehlungen für die kommunale Gewaltprävention in der Bundesstadt Bonn. Das Bonner Gewaltpräventionskonzept. Bundesstadt Bonn.

7

Minimal Group Experiments

| | | | | | | | | | | | |
|-------------------|-----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|
| Ingroup Mitglied | 0 | 10 | 20 | 30 | 40 | 50 | 60 | 70 | 80 | 90 | 100 |
| Outgroup Mitglied | 100 | 90 | 80 | 70 | 60 | 50 | 40 | 30 | 20 | 10 | 0 |
| | O | O | O | O | O | O | O | O | O | O | O |

Tajfel, H., Billig, M.G., Bundy, R.O., & Flament, C. (1971). Social categorization and intergroup behaviour. *European Journal of Social Psychology*, 1, 149-178.

8

Minimal Group Experiments

| | | | | | | | | | | | |
|-------------------|-----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|
| Ingroup Mitglied | 0 | 10 | 20 | 30 | 40 | 50 | 60 | 70 | 80 | 90 | 100 |
| Outgroup Mitglied | 100 | 90 | 80 | 70 | 60 | 50 | 40 | 30 | 20 | 10 | 0 |
| | O | O | O | O | O | O | X | O | O | O | O |

| | | | |
|-------------------|----|----|----|
| Ingroup Mitglied | 10 | 40 | 60 |
| Outgroup Mitglied | 40 | 10 | 50 |
| | O | X | O |

Theorie der sozialen Identität

1. Kategorien-/Gruppenzugehörigkeiten sind identitäts- und informationsrelevant.
2. Menschen streben nach positiver Identität.

Der Effekt wird durch Konflikte verstärkt.

Tajfel, H. (1978). *Differentiation between social groups*. London: Academic Press.

9

Wichtige Ursachen von Aggression

- Lernen
 - Verstärkungslernen
 - Beobachtungslernen
- Frustration aus unzureichender Konfliktlösung / Bedürfnisbefriedigung
- Labelling
- Gruppenprozesse
- Mangelnde Partizipation**

Aggression / Gewalt ist die absichtliche Androhung oder Ausführung einer Verletzung körperlicher Unversehrtheit, einer schweren seelischen Verletzung oder die systematische Ausgrenzung einzelner oder bestimmter Gruppen von sozialer Beteiligung gegen den Willen der davon Betroffenen.

Kosjankow, V., Wagner, U. & Maaser, J. (2019). Handlungsempfehlungen für die kommunale Gewaltprävention in der Bundesstadt Bonn. Das Bonner Gewaltpräventionskonzept. Bundesstadt Bonn.

10

Gelingende Sozialisation durch Partizipationsangebote

Gesellschaftliche Ebene

Partizipationsangebote

Individuelle Ebene

Identifikation Normakzeptanz

Vertrauen, Beteiligung, Vermeidung von Devianz,

Gesellschaftlicher Zusammenhalt Sicherheit

Wagner, U. (2023). Gewaltprävention durch Partizipationsangebote und inklusive Raumgestaltung. *Zeitschrift für Pädagogische Psychologie*. <https://doi.org/10.1024/1010-0652/a000868>

11

Tatverdächtigenbelastungszahlen deutscher Tatverdächtiger junger Menschen nach Alter und Geschlecht im Jahr 2022 - Gewaltkriminalität

Deutsches Jugendinstitut (2023). Zahlen – Daten – Fakten Jugendgewalt. https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwj12pvodOCAXJLwYFHHT_CjEQFn0ECBM0AQ&url=https%3A%2Fwww.dji.de%2Ffileadmin%2Fuser_upload%2Fjugendkriminalitaet%2FZahlen-Daten-Fakten-Jugendgewalt_Juni_2023.pdf&usq=AOvVaw01-k5jpYVeRZw_Uuep2L8P&opi=89978449

12

Gelingende Sozialisation durch Partizipationsangebote

Gesellschaftliche Ebene

Partizipationsangebote

Individuelle Ebene

Identifikation Normakzeptanz

Vertrauen, Beteiligung, Vermeidung von Devianz,

Gesellschaftlicher Zusammenhalt Sicherheit

Wagner, U. (2023). Gewaltprävention durch Partizipationsangebote und inklusive Raumgestaltung. *Zeitschrift für Pädagogische Psychologie*. <https://doi.org/10.1024/1010-0652/a000868>

13

Präventions- und Interventionsstrategien

Was?
Personenbezogen

Tertiäre Prävention / Interventionen gegen Rädelführer: Zeitnahe Sanktionierung, time-out, Platzverweise, enge personale Betreuung

Sekundäre Prävention von Mitläufern: Vermittlung von Alternativangeboten und –einbindungen, aufsuchende Sozialarbeit

Primäre Prävention (für alle): Konfliktbearbeitungskompetenz schulen

Raumbezogen

Gefahrenabwehr: Poller, Licht, Kameras, Grünschnitt

Schaffung von Räumen zur nicht-kommerziellen Freizeitgestaltung unter Beteiligung von Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen an der Raumgestaltung

14

Marburg Innenstadt:

Angebote im Öffentlichen Raum für Jugendliche und junge Erwachsene

X: tagsüber

X: abends und in die Nacht hinein

Eigene Daten

15

Präventions- und Interventionsstrategien

Was?
Personenbezogen

Tertiäre Prävention / Interventionen gegen Rädelführer: Zeitnahe Sanktionierung, time-out, Platzverweise, enge personale Betreuung

Sekundäre Prävention von Mitläufern: Vermittlung von Alternativangeboten und –einbindungen, aufsuchende Sozialarbeit

Primäre Prävention (für alle): Konfliktbearbeitungskompetenz schulen

Raumbezogen

Gefahrenabwehr: Poller, Licht, Kameras, Grünschnitt

Schaffung von Räumen zur nicht-kommerziellen Freizeitgestaltung unter Beteiligung von Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen an der Raumgestaltung

Wer macht?

Polizei, Gerichte, Jugendamt, Schule, Fallkonferenzen

Jugendamt, Polizei, Schule, freie Träger, Fallkonferenzen, Koop Stadt – Landkreis

Kindergarten, Schule, Freie Träger, Sportvereine

Ordnungsamt, Polizei

Politik, Jugendamt, Raumplanung, Kultur, Polizei, Schule, Sportvereine, Freie Träger

16

Ganzheitliches kommunales Konfliktmanagement: Vorschlag für eine Organisationsstruktur

Kriminalpräventiver Rat
 OB, Landrat, Leitung Polizeidirektion, Schulamtsleitung, Leitung Gerichte; halbjährliche Treffen, Vorsitz jährlich rotierend

Koordinations- und Fachstelle Gewaltprävention
 Mitarbeiter*innen (dauerhaft) aus Stadt, Land, Polizei, Schulamt

Fachbereiche Stadt, Schulen, Gerichte, Fachbereiche Landkreis, Freie Träger

Wagner, U. (2023). Gewaltprävention durch Partizipationsangebote und inklusive Raumgestaltung. Zeitschrift für Pädagogische Psychologie. <https://doi.org/10.1074/1010-0552/a000368>

vgl. auch Görjen T. et al. (2021). Quartiersbezogene kooperative Sicherheitsproduktion. Bonn. Deutsche Stiftung Kriminalprävention (DPK). www.kriminalpraevention.de

17

| Wirkungsorientiertes Konfliktmanagement | Evaluation |
|---|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Problemanalyse und positive Zieldefinition: Was läuft falsch, was wollen wir erreichen? 2. Interventionsplanung: Was soll konkret getan werden, wann, durch wen, mit welcher Zielgruppe, um diese Ziele zu erreichen? 3. (Theoretische) Begründung der Intervention: Warum soll die Intervention hilfreich sein? 4. Einbezug aller relevanten Akteure: Wer muss bei der Intervention mitmachen und wie kann man die Akteure gewinnen? 5. Erfolgsindikatoren festlegen: Woran kann man erkennen, dass die Intervention(en) zur Zielerreichung der Maßnahme beiträgt? 6. Durchführung der Maßnahme(n) 7. Wirkdatenauswertung <ul style="list-style-type: none"> • unzureichende Zielerreichung • erfolgreiche Zielerreichung: Bericht und Veröffentlichung des Berichts | <p><i>A Gewinnung relevanter qualitativer und quantitativer Informationen über die Ausgangssituation</i></p> <p><i>B Modellevaluation: entsprechen die Wirkannahmen empirisch gut gestützten Theorien?</i></p> <p><i>C Prozessevaluation: Wird die Intervention sachgerecht umgesetzt? Expert*innenurteil und Befragung von Beteiligten</i></p> <p><i>D Wirkungsevaluation: Vorher-Nachhervergleich, ggf. mit Kontrollgruppe</i></p> |

vgl. auch Pree, C. & Wagner (2022). Wirkungsanalyse. Vortrag beim Netzwerk-Café. 17.11.2022. <https://veranstaltungen.muenchen.de/soz/veranstaltungen/netzwerk-cafe-kommunales-konfliktmanagement-im-oeffentlichen-raum/>

18

Pause mit regem Austausch

Nach der Frühstückspause moderierte der Neustadtkümmerner Peter Thormeyer durch die Veranstaltung und kündigte die Projektvorstellungen an.



Maja von Glan von L'Unità

Betroffenenorientierte Akutbetreuung im öffentlichen Raum / Awareness-Team (Bremen)

<https://www.l-unita-security.de/>



Betroffenenorientierte Akutbetreuung im öffentlichen Raum (Awarenessteam)

Projektvorstellung

Fachtag, 12.04.2024



2024 - L'Unità - Maja von Glan

Betroffenenorientierte Akutbetreuung

Definition

- ◇ auch: Awarenessarbeit
- ◇ Ansatz um betroffene Personen nach Übergriffen, Diskriminierungen, Belästigungen oder anderweitig unangenehmen Situationen zu unterstützen
- ◇ Ursprung in selbstorganisierten Kontexten
- ◇ Handlungsschritte und Hilfsangebote sind **orientiert** an den **Bedürfnissen** der Betroffenen
- ◇ **Akutbetreuung** verdeutlicht zeitliche Begrenzung



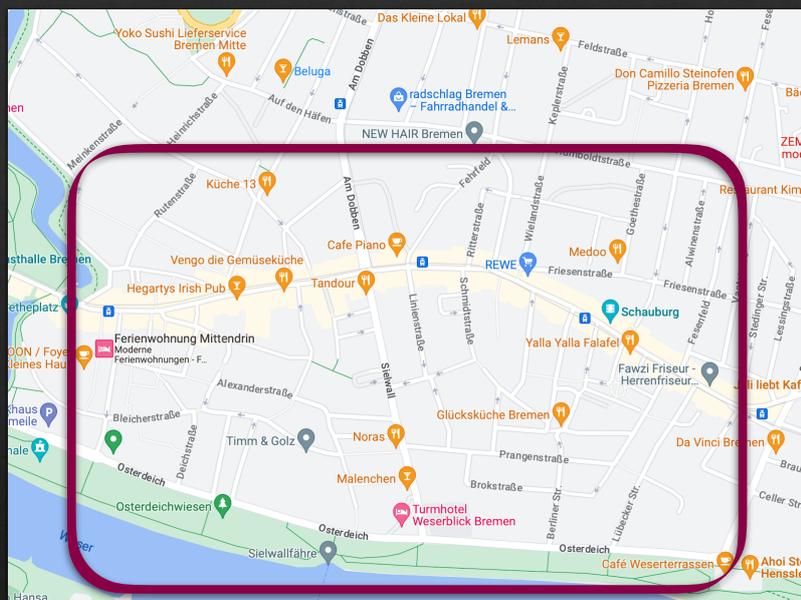
2024 - L'Unità - Maja von Glan

Konzept im Bremer Viertel

- ◇ Arbeitszeit: 22-04 Uhr jeden Freitag, jeden Samstag und vor Feiertagen
- ◇ vier Personen (2 Teams à 2 Mitarbeitende) sind unterwegs
- ◇ Gebiet: Ostertor, Steintor, Sielwall-Eck, Osterdeich
- ◇ über eine Rufnummer sind wir telefonisch + per Telegram erreichbar
- ◇ Plakate sowie Visitenkarten sind in den Gastronomien platziert
- ◇ 1 Team: lila Westen mit der Aufschrift „L'Unità Awareness“,
1 Team: „in zivil“ + alle tragen Dienstaussweise
- ◇ kontinuierliches Angebot seit Sept 2021
- ◇ Finanzierung variiert, derzeit Modellprojekt „Demokratie leben!“



2024 - L'Unità - Maja von Glan



2024 - L'Unità - Maja von Glan

Ausstattung

- ◇ 2 Rucksäcke (Wasser, Tee, Traubenzucker, Magnesium, Elektrolyte, Taschentücher, Periodenprodukte, Powerbank, Ladekabel, Desinfektionsmittel, Wärmedecken, Einweghandschuhen, Regenschirme, Visitenkarten und Listen mit weiterführender Hilfe)
- ◇ 2 Funken zur Kommunikation untereinander
- ◇ Ruheraum im Hinterhof mit Sitzgelegenheiten, Tee-Ecke, Anti-Stress-Spielzeug, Informationsmaterial, Bibliothek



2024 - L'Unità - Maja von Glan

Zielgruppe

Personen, die

- ◇ ... etwas Übergriffiges erlebt haben
- ◇ ... sich bedrängt, bedroht oder belästigt fühlen
- ◇ ... sich unsicher sind, ob das was sie erlebt haben, ein Übergriff war
- ◇ ... Angehörige oder Freund*innen von jemandem sind, dem etwas passiert ist oder der rettungsdienstlich oder polizeilich behandelt wird
- ◇ ... orientierungslos sind und nicht wissen, wie sie weiterkommen
- ◇ ... intoxikiert sind, aber keine rettungsdienstlichen Maßnahmen benötigen
- ◇ ... rund um einen Einsatz der Polizei, z.B. einer Anzeigestellung betreut werden wollen



2024 - L'Unità - Maja von Glan

Arbeitsweise

- ◇ Betroffenenorientierung:
 - > warten und erfragen, ob Unterstützung gewünscht ist
 - > Orientierung an den Wünschen und Bedarfen der betroffenen Person
- ◇ aktiv zuhören, empathisch sein, Zeit nehmen
- ◇ sicherere Umgebung/Schutz bereitstellen
- ◇ Angebote machen: Reden? Nachhause bringen? Erstversorgung? Ruheraum? Orientierung bieten? Weitere Hilfe einschalten?
- ◇ Grenzen des Teams und Eigensicherung sowie Privatsphäre werden gewahrt!



2024 - L'Unità - Maja von Glan

Schichtablauf

- ◇ Handyerreichbarkeit sicherstellen
- ◇ Check-In im Team (Wie gehts allen? Was sind Grenzen?)
- ◇ Ankündigungsrunde durch die Gastronomien
- ◇ Positionierung am Sichelwall-Eck + „Streife laufen“ durch die Haupt- und Seitenstraßen
- ◇ Check-Out, Protokollieren + Resümee



2024 - L'Unità - Maja von Glan

Kollektiv 17 / LimmernLabor / LimmernLichter

Allparteiliches Konfliktmanagement im öffentlichen Raum (Hannover)

<https://limmernlabor.de/pilot/limmernlichter/>



Diskussion (Protokoll Maria Ritt)

- Junge Menschen erreichbar durch Veranstaltungen von Kollektiven
- Team nicht sehr divers, aber unterschiedliche Lebensläufe
- Repräsentativität im LimmernLabor schwer, eher qualitativer Ansatz, aber auch Abgleich mit Perspektiven der LimmernLichter, der Polizei, des Ordnungsamtes sowie anderer Akteur*innen
- Wichtigster Schulungsfokus: Wie spreche ich Menschen an? Wie kommuniziere ich?

Wie ist das entstanden?

Das Projekt LimmernLichter ist aus dem Beteiligungsprozess LimmernLabor (2020) in Hannover-Linden entstanden.

2022 Pilotprojekt LimmernLichter

Vorarbeiten bereits seit 2020: LimmernLabor
 Konflikte steigen rasant an (Corona-Pandemie)
 Bedürfnisse Anwohnende vs. Bedürfnisse nächtliche Nutzende

2023 Weiterführung

Erste Verbesserungen erkennbar
 Prävention und Wohlempfinden mehr im Fokus



2024 Verstetigung und Ausweitung

Professionalisierung & inhaltliche Weiterentwicklung
 Kooperation CatCalls & Kommunalen Präventionsrat
 Langfristige Strukturen: wie möglich?

LIMMERN
LICHTER



TIMELINE

LimmernLabor



2019 Beginn

Kennenlernen und Konzeptvorstellung
 Erste Schritte
 Fachschaftslimmern (Bestandsaufnahme und Austausch)
 Zusammenarbeit Dez. II

2020 Konzept

Beteiligungsprozess in 18 Workshops (Corona-Pandemie): Ist-Zustand und Entwicklung von Maßnahmen
 Fachschaftslimmern: aktive Sensibilisierung und Austausch vor Ort
 Ende 2020: Fertigstellung Konzept LimmernLabor inkl. einer **Vielzahl neuer, präventiver Ansätze**

2021 Umsetzung

Praktische Umsetzung und Vorbereitung einiger Bau-steine des LimmernLabor
 Fachschaftslimmern: Erweiterung um Alternativen
 Einblick ins LimmernLabor, Corporate Identity, Instagram, Kiezgesichter
 Vorbereitung LimmernLichter und erste Schritte Lupenreines Limmern

2022 Pilotprojekte

Umsetzung dialogisches Konfliktmanagement im öffentlichen Raum: **LimmernLichter**
 Umsetzung **Lupenreines Limmern**: u.a. Flexi Careblech, Schmucke Tonne, Pizza-Mülleimer, Spuren
Alternative Orte: Beginn Beteiligungsprozess „**DIE OASE**“
 Quartiersprechstunde, LiLa Deckel

2023 Etablierung

Etablierung dialogisches Konfliktmanagement: **LimmernLichter**
 Umsetzung, Etablierung und Weiterentwicklung **Lupenreines Limmern**
 Abgabe „**DIE OASE**“: Entwürfe und Rahmenbedingungen Alternative Orte
 Fachschaftslimmern: jährliches Event mit besonderem Charakter

2024 Ausblick: Etablierung und Weiterentwicklung

Dialogisches Konfliktmanagement, z.B. subjektives Wohl- und Sicherheitsempfinden
Lupenreines Limmern: Ausweitung & Weiterentwicklung: Kippen-Littering und Flexi-Careblech
 Auswertung „DIE OASE“ und Etablierung **Alternativer Orte** (Linden und darüber hinaus)
 → Rahmenbedingungen siehe auch Maßnahmen LimmernLabor
 Fachschaftslimmern: langfristige Handhabe?

Lupenreines Limmern



Flexi Careblech & Schmutze Tonne



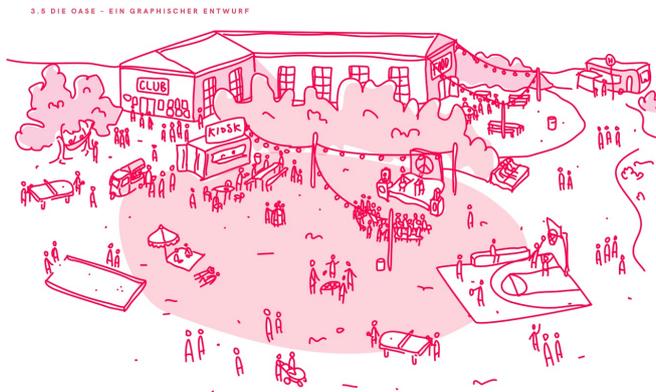
Flexi Careblech, Schmutze Tonne & Pizzatonne



Kippenstimme



Alternative Orte



Die Oase
Beteiligungsprozess & Konzeptionierung



Best Practice Beispiel
SNNTG Festival



LimmernLichter

Subjektives Wohl- und Sicherheitsempfinden: K.O.-Tropfen



Bottleguard



Cupguard
Zusammenarbeit Kommunalen Präventionsrat



Cupguard



LimmernLabor

Ein Beteiligungsprozess zur
Entwicklung kollaborativer
Lösungsansätze



Konzeption & Umsetzung
Kollektiv Siebzehn
kollektiv@siebzehn17.de



Think SI³ - Thinktank

Sicherheit, Soziale Inklusion und Soziale Intelligenz (Berlin)

<https://www.sihoch3.com/>



Diskussion (Protokoll Maria Ritt)

- Seit 2018 aktiv
- Teamgröße: ca. 100 Menschen
- Akteursrunden zur Vernetzung
- Großer Vorteil: Überblick und Ortskenntnisse
- Schwierigkeiten:
 - Bangen um Finanzen
 - Erfolge in Zahlen messen
- Abdeckung unterschiedlicher Bereiche
- unterschiedliche Fördertöpfe
- Fokus auf Bagatellkonflikte
- Haupteinstellungskriterium: Empathie



Unsere Projekte im öffentlichen Raum



1

Über uns



- **Think SI³** - Thinktank von SI³
 - Team aus Urbanisten, Kommunikations- & Sozialwissenschaftlern, Sicherheitsexperten, Künstlern und Landschaftsarchitekten.
 - Themenschwerpunkt Nutzungskonflikte - Entwicklung von Formaten, Lösungen und Kampagnen im öffentlichen Raum seit 2019
 - Beitrag zur Sicherheit und Inklusion in städtischen Räumen
- **SI³** - Firmenname setzt sich aus *Sicherheit, Soziale Inklusion* und *Soziale Intelligenz* zusammen
 - Mehrsprachige, multinationale Mitarbeitende
 - Deeskalierender, pädagogischer Ansatz in Kiezen, Parks und öffentlichen Plätzen
 - Niedrigschwellige Bürgeransprachen, Kommunikation auf Augenhöhe, um gewünschtes Verhalten zu fördern
 - Ziel: Sozialer Ausgleich und erhöhte gefühlte Sicherheit

2



3



4

Projekt Parkbetreuung von SenUMVK
Auftraggeber: Straßen- und Grünflächenamt

- Charlottenburg-Wilmersdorf
- Friedrichshain-Kreuzberg (nur Parkläufer)
- Lichtenberg
- Märzahn-Hellersdorf (bis 2022)
- Pankow
- Reinickendorf
- Steglitz-Zehlendorf
- Treptow-Köpenick (bis 2021)
- Tempelhof-Schöneberg

Ziele:

- Soziales **Miteinander** verbessern
- Wertschätzung für **Natur** erhöhen
- Akzeptanz von Parks als **Treffpunkte** stärken
- **Schädliches** Verhalten verringern

5



6

Plauderbank



Rollenspiel Perspektivwechsel



7

Nachtlichter



8

Nachtlichter Regenbogenkiez / mobile Nachtlichter Schöneberg

Aufgaben:

- Hilfe und Moderation bei Lärmbelästigung und Ruhestörungen
- Begleitung von Personen, die sich unsicher fühlen
- Hilfe bei Belästigung
- Hilfe und Beratung zum Umgang mit Konsumentinnen im öffentlichen Raum
- Hilfe und Beratung zum Umgang mit Obdachlosigkeit

Ziele:

- Gefühlte Sicherheit erhöhen
- Kommunizieren von Regeln
- Vorbeugen von Konflikten
- Prävention von Gewalt und Kriminalität



9

Hauslichter



10

Hauslichter

Entwicklung des Projektes im Rahmen des Förderprogrammes „Sauberkeit und Sicherheitsempfinden in Berliner Großsiedlungen“ der Senatsverwaltung für Stadtentwicklung, Bauen und Wohnen. Umsetzung in Berlin Lichtenberg und Tempelhof-Schöneberg

Aufgaben:

- Niedrigschwellige soziale Kontrolle
- Deeskalation und Konfliktbearbeitung durch Kommunikation
- Dokumentation von Problemlagen
- Unterstützung und Hilfe für Ältere und vulnerable Gruppen
- Dokumentation von Ereignissen

Ziele:

- Prävention von Gewalt und Kriminalität
- Erhöhung des subjektiven Sicherheitsempfindens
- Moderation von Nutzungskonflikten
- Aktivierung der Nachbarschaft
- Erhöhung des Verantwortungsbewusstseins der Bewohnerinnen für ihre Siedlung

11

Impressionen



Cleanup-Aktionen



Unterstützung bei Sperrmüll-Aktionen

12

Allesandro Finke, Nacht(sch)lichter:innen, Laura Kaiser / Prof. Dr. Karsten König, IU
Dresden

Dialog und Forschung an der Ecke: Die Nacht(sch)lichter:innen in Dresden



Diskussion (Protokoll Maria Ritt)

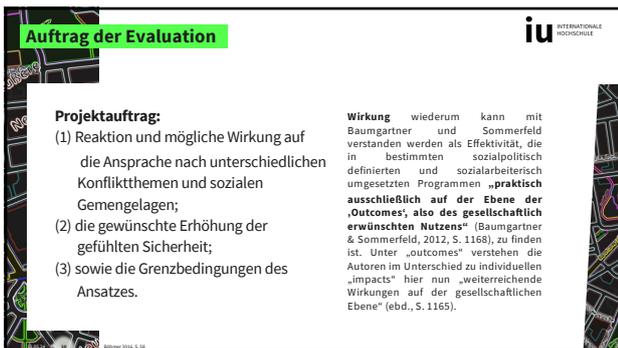
- Eskalierende gruppendynamische Prozesse sind nicht das Gleiche wie Einzelschicksale apathischer Menschen, möglicherer Umgang mit Herausforderung: Ausweitung der Arbeit → Einbindung hilfebedürftiger Menschen an andere soziale Institutionen (Jugendamt, Streetworker, etc.)
- Mit Bekanntheitsgrad des Projektes steigen erfahrungsgemäß Akzeptanz sowie die Zahl des „Angesprochenwerdens“
- Zu Beginn des Projektes wurden die Nacht(sch)lichter*innen eher in einer regelnder Rolle vorgestellt, unvoreteilhaft – besser wäre es, die Angebotsfunktion hervorzuheben und dies weniger stigmatisierend zu formulieren: „Können wir behilflich sein?“, „Habt ihr vom Verbot gehört?“, „Wie findet ihr das?“
- Streetworker aus Dresden heben die Wichtigkeit hervor, repressionsfreie Räume zur Verfügung zu stellen (auch nicht nur Clubs, die kommerzielle Räume sind), Hintergrund: nicht nur Brandherde löschen, sondern nach den Ursachen schauen , Reaktion von SBA-Leiter Andre Barth: Raumproblem besteht tatsächlich und wird der Stadtplanung immer bewusster (aktuell Prozess am alten Leipzig Bahnhof in Dresden)
- Gutes Beispiel zum Ursachenfokus: FachschaftsLimmern in Hannover → sprechen mit Uni-Fachschaften über Problematiken bzgl. Ersti-Feiern zu Semesteranfängen (Glas, Müll, Unruhe), verteilen Flyer, etc. und versuchen damit zu sensibilisieren sowie vorzubeugen



8



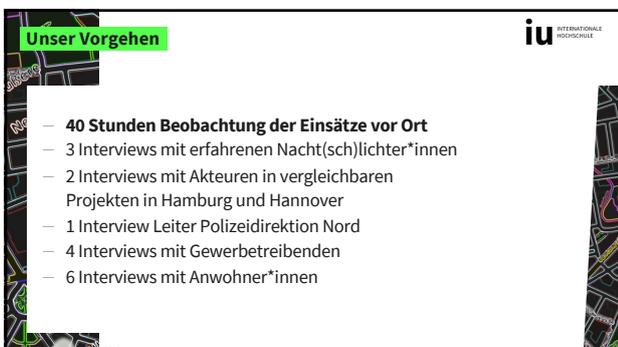
9



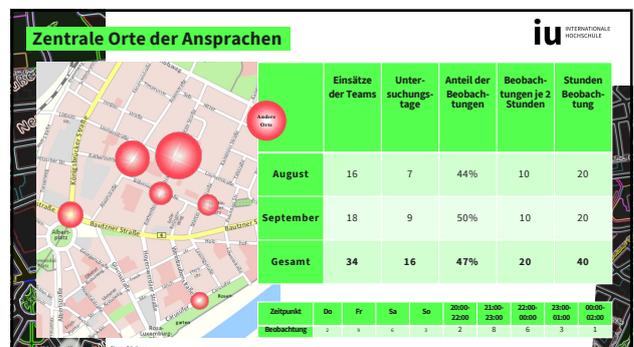
10



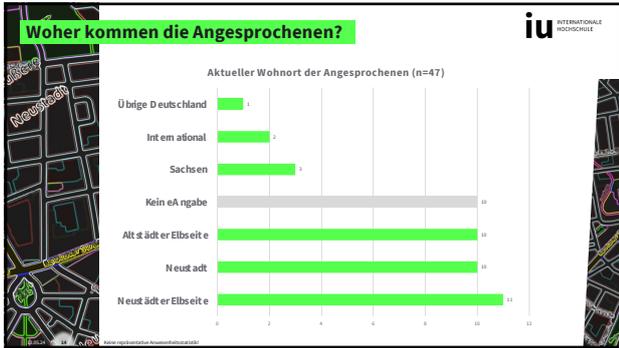
11



12



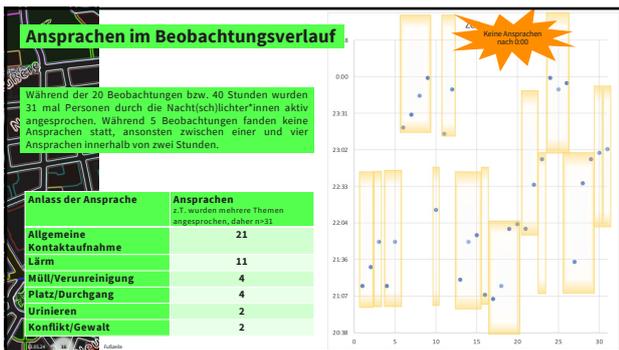
13



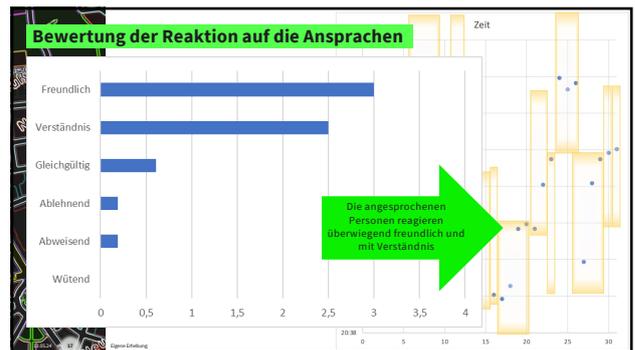
14



15



16



17

Das Sicherheitsgefühl

Keine repräsentative Befragung

iu INTERNATIONALE HOCHSCHULE

- Die angesprochenen Personen auf den Straßen fühlen sich in der Neustadt **insgesamt sicher** und sicherer als in weniger belebten Stadtteilen. Die Anwesenheit vieler Menschen wird z.T. als gegenseitiger Schutz wahrgenommen.
- Die Anwohner*innen verweisen auf ein eher vages Unsicherheitsgefühl und andauernde Kriminalität (Kellereinträge) und **übergreifige Situationen**.
- Beide Gruppen meiden in der **Dunkelheit** den Alaaupark, dunkle Gassen sowie den Rosengarten.
- Die Anwesenheit der Polizei wird insgesamt als wichtig für die Sicherheit angesehen, wobei der derzeitige deeskalierende Ansatz wahrgenommen und befürwortet wird.
- Die Nacht(sch)lichter*innen werden als zusätzliche Instanz „mit offenen Augen“ und als deeskalierend wahrgenommen, wobei noch mehr Präsenz erwünscht ist.

18

Fazit: Ergebnisse im Nacht(sch)lichterprojekt

iu INTERNATIONALE HOCHSCHULE

| Ziele | Maßnahmen zur Zielerreichung | Erreichte Ziele |
|---|--|-----------------|
| Problemverständnis aufbauen & Sensibilisieren | Allparteilicher, dialogischer Ansatz in persönlicher Ansprache | ✓ |
| Imageveränderung | Regeln definieren und kommunizieren | ✓ |
| Ordnungswidrigkeiten reduzieren | Alternativen aufzeigen, z.B. Nette Toilette statt Wildpinkeln | ✓ |
| Gelegenheiten für Straftaten minimieren | Menschenansammlungen entzerren durch Bekanntmachung alternativer Angebote und Orte, z.B. Veranstaltungen des Klubnetz Dresden e.V. | ✓ |
| Subjektives Sicherheitsgefühl erhöhen | Präsenz von Polizei Präsenz und soziale Kontrolle im öffentlichen Raum | ✓ |

Die gesetzeten Ziele werden erreicht, aber Reichweite und Professionalität sollten erhöht werden.

19

Umsetzungen der Handlungsempfehlungen

iu INTERNATIONALE HOCHSCHULE

Weiterbildung und Professionalisierung

- Trainings zu verschiedenen Themen durchgeführt: Deeskalationsseminar, Awarenessschulung
- 5 Abschlüsse im sozialen Bereich, 12 Leute aus dem vorherigen Jahr, um Kontinuität zu wahren
- Interkulturelles Team: Sprachen sind Deutsch, Englisch, Spanisch, Italienisch, Arabisch und russisch
- Ein zentraler Raum für das Team wurde geschaffen, ein Handy mit zentraler Rufnummer der Ordnungsbehörden eingeführt
- Ausstattung verbessert: neue Regenjacken, gut erkennbar durch weinrote Farbe und Logo, und Rucksäcke mit Wasser und erste Hilfe-Set beschaffen
- Planungssicherheit durch Schaffung von neuen Strukturen
- volles Team mit 25 Nacht(sch)lichter:innen, 18 männlich und 7 weiblich

20

Freitagabend. Das erste richtig warme Wochenende des Jahres. Prompt ist die Schiefe Ecke wieder rappellvoll.

Komfortzone

21

Panikzone

22

Lernzone

Nachdrücklicher verbaler/körperlicher Eingriff

Nachdrückliche verbale Deeskalation, Sicherheit

Wertschätzung Orientieren, Verhaltenserwartung benennen

Wertschätzung Orientieren, Verhaltenserwartung benennen

Nachdrückliche verbale Deeskalation, Sicherheit

Nachdrücklicher verbaler/körperlicher Eingriff

Polizeiliche Intervention

Nachtschlichter äußern Verhaltenserwartung

Nachtschlichter geben Wertschätzung und Orientierung

Nachtschlichter geben Wertschätzung und Orientierung

Nachtschlichter äußern Verhaltenserwartung

Medizinische Intervention

25

Lernzone

Ab wann ist der Verweis auf mögliche Interventionen sinnvoll und wie kann diese so initiiert werden, dass die Anerkennung der Nachtschlichter nicht verloren geht?

Wie kann Ansprache in einer zunehmend apathischen Situation gelingen und wie kann ein möglicher Veränderungsimpuls für die Zukunft gesichert werden?

Polizeiliche Intervention

Nachtschlichter äußern Verhaltenserwartung

Nachtschlichter geben Wertschätzung und Orientierung

Nachtschlichter geben Wertschätzung und Orientierung

Nachtschlichter äußern Verhaltenserwartung

Medizinische Intervention

28

MÖGLICHKEIT IST KEIN LUXUS, SIE IST GENAU SO WICHTIG WIE BROT. - JUDITH BUTLER

Ab wann ist der Verweis auf mögliche Interventionen sinnvoll und wie kann diese so initiiert werden, dass die Anerkennung der Nachtschlichter nicht verloren geht?

Wie kann Ansprache in einer zunehmend apathischen Situation gelingen und wie kann ein möglicher Veränderungsimpuls für die Zukunft gesichert werden?

Vielen Dank!

Prof. Dr. Karsten König, IU - Internationale Hochschule
 Laura Kaiser, IU - Internationale Hochschule
 Alessandro Finke, Koordinator Konfliktmanagement Dresden

karsten.koenig@iu.org / AFinke@Dresden.DE

iu INTERNATIONALE HOCHSCHULE

askomm

Dresden

29

AG 1: Diversität und interkulturelle Räume

Team von Think SI³ Berlin



Kurzbeschreibung: Unser Ansatz ist geprägt von der Integration von Menschen mit Migrations- und Fluchterfahrung in die Dialogische Konfliktarbeit. Damit tragen wir nicht nur zur Förderung einer inklusiven Gesellschaft bei, sondern gestalten auch eine einzigartige Vielfalt in unserem Unternehmen. Diese Vielfalt bietet sowohl zahlreiche Chancen als auch Herausforderungen. Der Workshop zielt darauf ab, einen offenen Dialog über die Potenziale und Herausforderungen dieser Vielfalt in den Teams zu initiieren. Gemeinsam wollen wir praktische Ansätze entwickeln, um einen inklusiven Umgang miteinander zu fördern und die Stärken der Diversität optimal zu nutzen.

Methode: SWOT-Analyse.

Teilnehmende wählen zwischen "Chancen" und "Herausforderungen", um in Gruppen Ideen zu sammeln. In der Chancen-Gruppe werden Potenziale der Inklusion von Menschen mit Migrations- und Fluchterfahrung erörtert, während die Herausforderungen-Gruppe sich den zu bewältigenden Schwierigkeiten widmet. Eine Gegenüberstellung und Diskussion der gesammelten Ideen erfolgt, gefolgt von einer Analyse qualitativer Unterschiede und visionärer Ideen. In Gruppenarbeit entwickeln die Teilnehmenden konkrete Handlungsschritte und präsentieren ihre Ergebnisse abschließend mit einer kurzen Feedback-Runde. Die AG schließt mit einer Zusammenfassung der Erkenntnisse und einem Ausblick.



Die AG1 konzentrierte sich auf eine diversitätsbewusste SWOT-Analyse von heterogenen Teams in der dialogischen Konfliktarbeit, am Beispiel von Think SI³. Es wurde sich auf die Differenzlinien der ethnischen Herkunft und der Nationalität, sowie Religion und Weltanschauung konzentriert. Dabei rückten zwei Fragestellungen in den Vordergrund:

AG 1: Diversität und interkulturelle Räume

Team von Think SI³ Berlin

1. Wie kann die Diversität innerhalb eines Teams erhöht werden?
2. Welche Potenzialen werden in der Integration von Menschen mit Flucht- und Migrationserfahrungen gesehen?

Die folgenden Stärken (Strengths) und Chancen (Opportunities) wurden diskutiert und möglichen Schwächen (Weaknesses) und Risiken (Threats) gegenübergestellt:

| Stärken und Chancen | Schwächen und Risiken |
|--|--|
| Erweiterung der Sprachkompetenzen des Teams = Mehr Menschen können verstanden und angesprochen werden | Sprachliche Barrieren innerhalb des Teams |
| Arbeit mit multiperspektivischen Ansätzen | Konfliktpotenziale |
| Bedarfe von Menschen mit verschiedenen Differenzlinien besser verstehen und berücksichtigen können | Ressourcen-Mehraufwand (Zeit, Energie, persönliches Engagement, Bürokratie), denn verschiedene Menschen haben differierende (miteinander im Konflikt stehende) Bedürfnisse |
| Authentische Abbildung der diversen Gesellschaft im eigenen Team (Repräsentation innerhalb und außerhalb des Teams) | Diversitätsmerkmale als „Checkliste“ (Kategorisierungsdilemma) |
| Möglichkeit der Mitarbeitenden Vorbildfunktionen im Umgang mit Menschen mit ähnlichen Lebensgeschichten und Differenzmerkmalen einzunehmen (Identifikationspotenziale) | Zugangshürden für Menschen ohne Arbeitserlaubnis, anerkannte Abschlüsse, usw. (Befähigung einer Person vs. Zertifizierung) |
| Teammitglieder verlassen die eigenen Komfortzonen und bearbeiten Vorurteile und Stereotype im Kontakt mit anderen Teammitgliedern | Konfrontation mit eigenen Vorurteilen können vermieden werden wollen |
| Erweiterung der Diversity-Kompetenzen des Teams | Mögliche Verhärtung von Vorurteilen innerhalb des Teams |
| | Diverse Teams bedeuten verschiedene Arbeitsweisen, Zeitvorstellungen und Ordnungen |

Wie können wir Chancen maximieren, Stärken nutzen, Herausforderungen bewältigen und Risiken minimieren?

- Sprachliche Barrieren abbauen (Formulare einfach gestalten, akademisierte Sprache reflektieren)
- Leichtere Anerkennung von Abschlüssen
- Schnellere Arbeitserlaubnis
- Netzwerke von (marginalisierten) Gruppen nutzen
- Freiwilliges Engagement von bereits etablierten Personen
- Institutionen (von jungen Personen) einbinden (Kita, Schule neben dem Park, usw.) bzw. junge Multiplikator:innen nutzen

AG 1: Diversität und interkulturelle Räume

Team von Think SI³ Berlin



Workshop interkulturelle Räume

→ Inklusion von Menschen mit „Migrationshintergrund“ & „Fluchterfahrung“ bzw. interkulturellen Backgrounds
(in das dialogische Konfliktmanagement)

| CHANCEN | RISIKEN |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> - Vielfalt an Sprachen - Partizipation / Inklusion / Multiperspektive - Vorbildfunktion + Identifikationspotenziale - Horizontenerweiterung auch innerhalb der Teams - Wertschätzung als Bestandteil v. Inklusion - Sichtbarkeit der gesellschaftlichen Vielfalt | <ul style="list-style-type: none"> - Schwierigkeiten bei der Kommunikation miteinander - höheres Konfliktpotenzial innerhalb der Teams ↓ erfordert hohe Flexibilität + zeitlicher Aufwand für Dialog - gesellschaftliche Akzeptanz - Angriffsläche (Rassismus...) - Agonie - unterschiedliche Arbeitsweisen - Anerkennung internat. Abschlüsse - Zugangsvoraussetzungen als Hürde |

IDEEN / Handlungsempfehlung

- Abbau von Verwaltungsbinden
- leichtere Anerkennung u. Berufabschlüsse
- Dominoeffekt → einmal mal versuchen → eine Person mit interkulturellen Background einstellen → weitere werden folgen
- freiwilliges Engagement innerhalb der Orga-Teams (→ Hilfestellung Dokumente etc.)
- Multiplikator: innen verd. Arbeitsgruppen & Hürden

AG 2: Umgang mit Vorfällen sexualisierter Gewalt

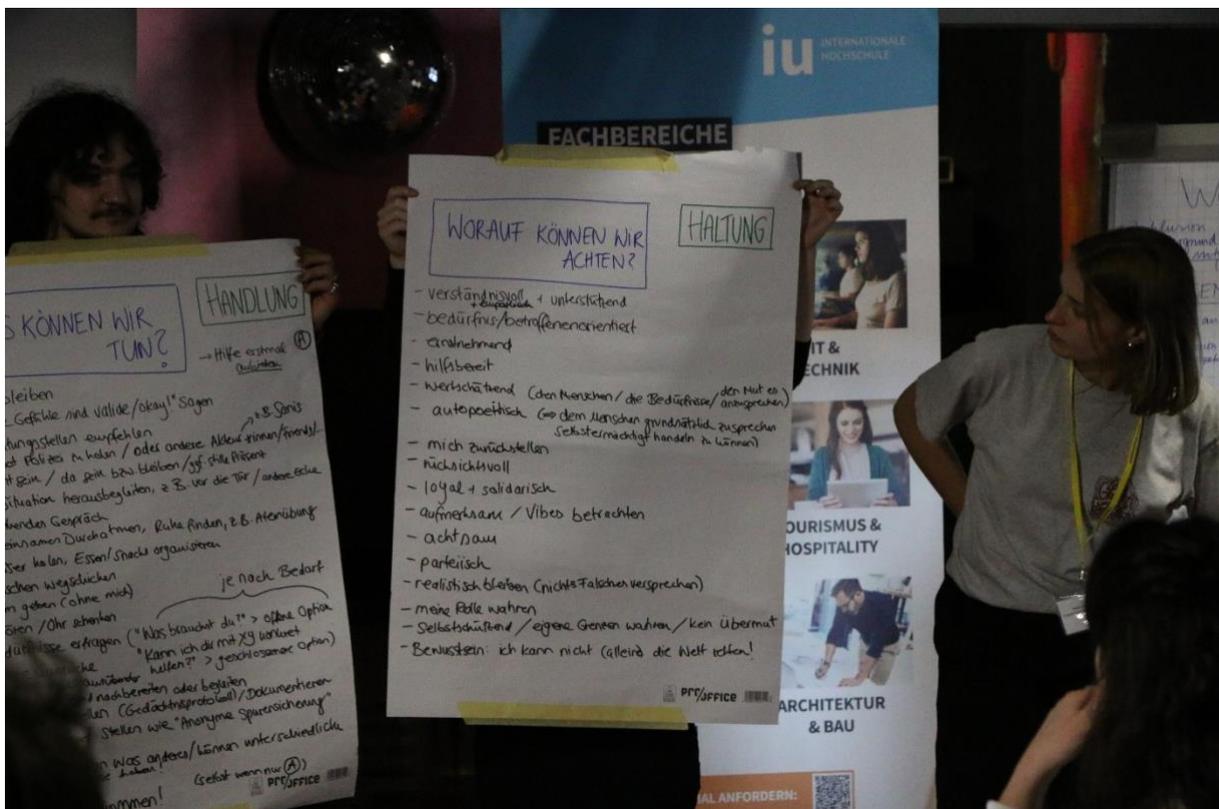
Maja von Glan

Partyraum

Party ohne Grenzen

Kurzbeschreibung: Sexuelle Übergriffe, unangenehme Situationen und Belästigungen sind leider alltägliche Begleiterscheinungen im Nachtleben. In diesem Workshop setzen wir uns mit den verschiedenen Formen sexualisierter Gewalt auseinander und entwickeln Handlungsoptionen für den Umgang mit Betroffenen. Wie fühlen diese sich oft? Was brauchen sie? Der Workshop soll grundlegend in die Thematik einführen, sowie Teilnehmende dazu ermutigen, ihre Handlungsfähigkeit bei der Betreuung von Vorfällen auszubauen.

Methode: Maja von Glan von L'Unità ist seit mehreren Jahren in der praktischen Awarenessarbeit tätig, schult und referiert zu diesem Thema, entwickelt Awarenesskonzepte und wird auf diversen Veranstaltungen als Awarenessleitung eingesetzt.



Mögliche Faktoren im Nachtleben (zu berücksichtigen!)

- Lautstärke, Dunkelheit, Anonymität
- Einfluss von Rausch- und Betäubungsmitteln
- Spezielle Intentionen von Nachtschwärmenden (z.B. flirten, sexuelle Kontaktaufnahme, etc.)

AG 2: Umgang mit Vorfällen sexualisierter Gewalt

Maja von Glan

Grenzüberschreitungen

- Verfolgung
- Sich in den Weg stellen
- Unangenehmes Starren
- Verbale Gewalt
- Sexualisierte Gesten
- Physische Übergriffe

Wie fühlen sich Betroffene?

- Objektiviert
- Schuldig, beschämt
- Schutzlos, bedrängt, ängstlich, eingeschüchtert, geschockt, unsicher
- Verletzt, traumatisiert, missbraucht, ‚dreckig‘
- Wütend
- Vertrauensverlust
- Unsicherheit über Tat, Schuld, Wahrheit, Einordnung, eigene Rechte
- Mögliche Reaktionen: Verdrängung, Empathisierung, Relativierung

Was können wir tun? → Awareness-Arbeit ist Betroffenenhilfe

Handlungsoptionen: Was kann ich tun?

- Hilfe anbieten/erfragen
- Ruhig bleiben, zuhören, Raum für Emotionen geben
- Bedürfnisse erfragen
 - Offene Option: “Was brauchst du?”
 - Konkrete Option: “Kann ich dir xy anbieten?”
- Validieren: “Deine Gefühle sind vollkommen okay!”
- Beratungsstellen empfehlen (z.B. anonyme Spurensicherung, etc.)
- Unerwünschte Menschen wegschicken (je nach Bedürfnis der betroffenen Person)
- Wasser/Essen/Snacks organisieren
- Gemeinsam Durchatmen und Ruhe finden
- Weitere Gespräche vor- und nachbereiten
- Betroffene Person zum Wunschort begleiten
- Dokumentation des Geschehens: Gedächtnisprotokoll anfertigen
- Wichtig: keine falschen Versprechen machen, sondern realistisch bleiben (wir sind keine Superhelden und können die Welt nicht allein retten)

AG 2: Umgang mit Vorfällen sexualisierter Gewalt

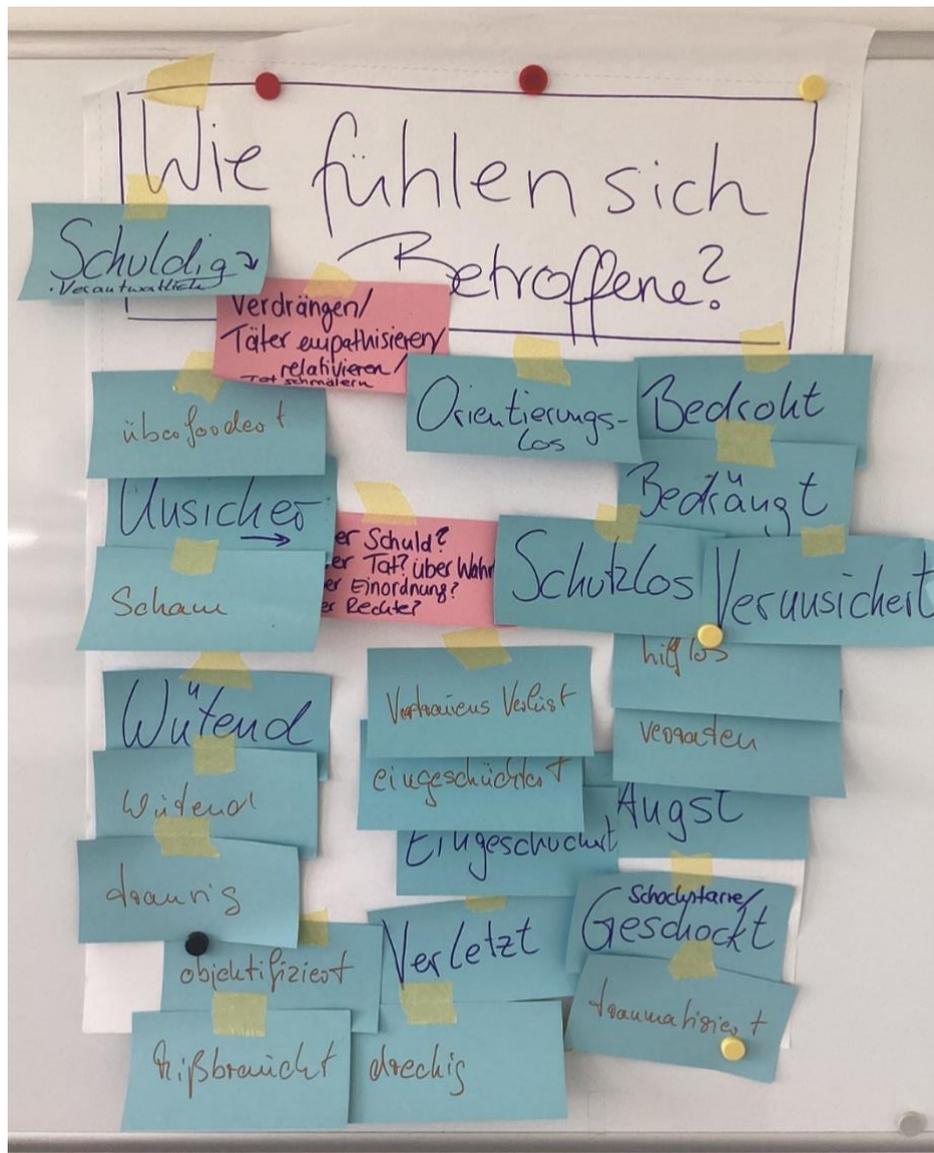
Maja von Glan

Haltungsoptionen: Worauf kann ich in meiner Haltung achten?

- Verständnisvoll, loyal, solidarisch, unterstützend (ohne Wertung der Situation)
- Autopoietisch (der betroffenen Person grundsätzlich zusprechen, selbstmächtig handeln zu können)
- Wertschätzend und Mut zusprechend
- Zurückhaltend (sich selbst nicht in den Vordergrund rücken)
- Aufmerksam und achtsam (Umfeld im Auge behalten und Stimmung einschätzen)
- Parteiisch (betroffenenorientiert)
- Eigene Rollen wahren (kein Therapeut, bester Freund, etc.)
- Selbstschützend, Grenzen wahren, nicht selbstüberschätzend oder übermütig

→ Menschen haben bzw. dürfen **unterschiedliche Bedürfnisse** haben

→ Jedenfalls ins **Handeln** kommen



AG 2: Umgang mit Vorfällen sexualisierter Gewalt

Maja von Glan

WORAUF KÖNNEN WIR ACHTEN?

HALTUNG

- verständnisvoll + unterstützend
+ empathisch
- bedürfnis/betroffenenorientiert
- ernstnehmend
- hilfsbereit
- wertschätzend (den Menschen / die Bedürfnisse / den Mut es anzusprechen)
- autopoetisch (⇒ dem Menschen grundsätzlich zusprechen
Selbstermächtigt handeln zu können)
- mich zurückstellen
- rücksichtsvoll
- loyal + solidarisch
- aufmerksam / Vibes betrachten
- achtsam
- parteiisch
- realistisch bleiben (nichts Falsches versprechen)
- meine Rolle wahren
- Selbstschützend / eigene Grenzen wahren / kein Übermut
- Bewusstsein: ich kann nicht (allein) die Welt retten!

WAS KÖNNEN WIR TUN?

HANDLUNG

→ Hilfe erstmal anbieten (A)

- ruhig bleiben
- "Deine Gefühle sind valide/okay!" sagen
- Beratungsstellen empfehlen
- Angebot Polizei zu holen / oder andere Akteure rufen/friends/ → z.B. Sanis
- präsent sein / da sein bzw. bleiben / ggf. stille Präsenz
- aus Situation herausbegleiten, z.B. vor die Tür / andere Ecke
- ablenkendes Gespräch
- gemeinsames Durchatmen, Ruhe finden, z.B. Atemübung
- Wasser holen, Essen/Snack organisieren
- Menschen wegschicken
- Raum geben (ohne mich)
- zuhören / Ohr schenken
- Bedürfnisse erfragen ("Was brauchst du?" > offene Option
"Kann ich dir mit XY konkret helfen?" > geschlossene Option)
- weitere Gespräche
z.B. mit gewalttätiger Person vor- und nachbereiten oder begleiten
- Protokoll erstellen (Gedächtnisprotokoll) / Dokumentieren
- verweisen auf Stellen wie "Anonyme Spurensicherung"

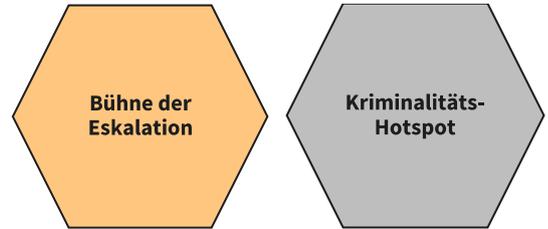
⇒ alle brauchen was anders / können unterschiedliche Bedürfnisse haben!

⇒ ins Handeln kommen! (Selbst wenn nur (A))

PRG/OFFICE

AG 3: Am Ende des Dialogs: Grenzen dialogischer Arbeit

Prof. Dr. Henning van den Brink



Kurzbeschreibung: Die Arbeit der Nacht(sch)lichter findet in einem Umfeld statt, in dem potenziell auch mit schweren Straftaten gerechnet werden muss. Grundsätzlich werden die Teams auf Verständigung und Nachsicht trainiert und es gehört auch nicht zu ihren Aufgaben Ordnungswidrigkeiten oder „kleine“ Straftaten zu verfolgen. Dennoch muss irgendwo eine Grenze gezogen werden, an der Vermittlung und Verständnis nicht mehr angemessen sind. In diesem Workshop soll diese Grenze sichtbar gemacht und die dann sinnvollen Handlungsmöglichkeiten trainiert werden. Was also ist zu tun, wenn Nacht(sch)lichter im Umfeld schwere Straftaten wahrnehmen? Wie trainieren wir Bewußtsein für Grenzverletzungen und wie kann trotzdem vermieden werden, dass die Teams als Vertreter der Ordnungsbehörden wahrgenommen werden?

Methode: Kurzer Input zur Spanne zwischen Verständigung und Macht, ein Blick auf die Gesetzeslage und Ausarbeitung von Lösungen für konkrete Praxisfälle.



AG 3: Am Ende des Dialogs: Grenzen dialogischer Arbeit

Prof. Dr. Henning van den Brink



Thematische Kurzbeschreibung des Workshops im Vorfeld

- Arbeit der Nacht(sch)lichter*innen findet in einem Umfeld statt, in dem potentiell auch mit schweren Straftaten gerechnet werden kann
- Grundsätzlich werden die Teams in Verständigung und Nachsicht geschult, denn es gehört nicht zu ihren Aufgaben, Ordnungswidrigkeiten und Straftaten zu verfolgen
- Dennoch muss irgendwo eine Grenze gezogen werden, an der Vermittlung und Verständnis nicht mehr angemessen sind
- Offene Fragen:
 - Wo liegt diese Grenze?
 - Wie kann diese Grenze sichtbar gemacht werden kann?
 - Was zu tun ist, wenn die Nacht(sch)lichter*innen in ihrem Umfeld schwere Straftaten wahrnehmen?
 - Wie kann ein Bewusstsein für Grenzverletzungen geschult und dennoch vermieden werden, dass die Teams in den Abend- und Nachtstunden als Vertreter*innen der Ordnungsbehörden wahrgenommen werden?

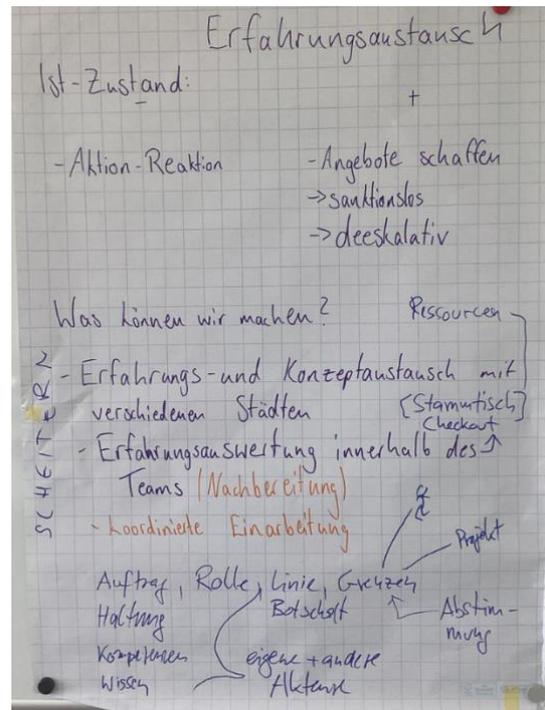
AG 3: Am Ende des Dialogs: Grenzen dialogischer Arbeit

Prof. Dr. Henning van den Brink

Erarbeitung

Hinsichtlich ihres Aufgabenspektrums sollte das Team der Nacht(sch)lichter*innen klar und transparent in der Öffentlichkeit wahrgenommen werden. Dafür sollte dieses **Aufgabenspektrum** zunächst klar im Team definieren und folglich nach Außen kommuniziert werden. Dabei erscheint eine Unterscheidung zwischen „guten“ und „schlechten“ **Regeln** für die Nutzer*innen der Dresdner Neustadt sinnvoll. Dies bedeutet, dass die Neustädter Community idealerweise weiß,

wer, wann, wobei aktiv wird bzw. aktiv werden muss. Diese Regeln sollten transparent, kontrollierbar, als fair empfunden und vor allem auch durchsetzbar sein. Die Erarbeitung jener Regeln sollte ein inklusiver Prozess sein, an dem alle – auch die Community selbst – mitwirken können. Auch das Team der Nacht(sch)lichter*innen definiert für sich Regeln zur Gestaltung des Nachtlebens, bringt diese in den **öffentlichen Diskurs** ein und vertritt sie entsprechend der eigenen Haltung sowie des definierten Auftrages.



Eine öffentlich klare **Abgrenzung zur Polizei und Polizeibehörde** scheint zwingend notwendig. Sinngemäß könnte diese wie folgt lauten: „Wir melden keine Ordnungswidrigkeiten, jedoch können Situationen auftreten, die **Grenzen** für uns darstellen, in denen wir zum Eigen- und Fremdschutz aktiv werden (müssen)“. Diese Ausnahmen sollten definiert und in den Gesprächen mit der Zielgruppe kontinuierlich und transparent artikulieren werden. Zum Beispiel stellen beobachtbare personelle Machtgefälle sowie der Einsatz von Waffen – also beobachtbare (drohende) Eigen- und Fremdgefährdungen – eine **Meldenotwendigkeit an die Behörden** mit stärkeren Eingriffsmöglichkeiten dar. Eine ausführliche Liste von Grenzaufzählungen, bei denen eine Meldung seitens der Nacht(sch)lichter*innen an die Ordnungsbehörden nötig wird, sollte zu einem späteren Zeitpunkt weiter erarbeitet werden.

Vor diesem Hintergrund kommt die AG zu der Erkenntnis, dass die Arbeit der Nacht(sch)lichter*innen nicht ohne Polizei und Polizeibehörde umsetzbar ist und es weniger um die Frage geht, ob man die Polizei(behörde) hinzuzieht, sondern vielmehr wann und wie es **angemessen** gestaltet werden kann. In der Diskussion um die Frage, welche Akteursgruppen (Nacht(sch)lichter*innen, Polizei, Polizeibehörde) wann am sinnvollsten präsent sein sollten, stellt die AG fest, dass unterschiedliche Menschen unterschiedlich erreicht werden. Einigen wäre eine Ansprache von Personen aus dem Nacht(sch)lichter*innen-Kommunikationsteam möglicherweise mit einem Hinweis auf eine Grenzverletzung lieber, Andere können eventuell nur noch durch Vertreter*innen der eingriffsintensiveren Behörden zu einer

AG 3: Am Ende des Dialogs: Grenzen dialogischer Arbeit

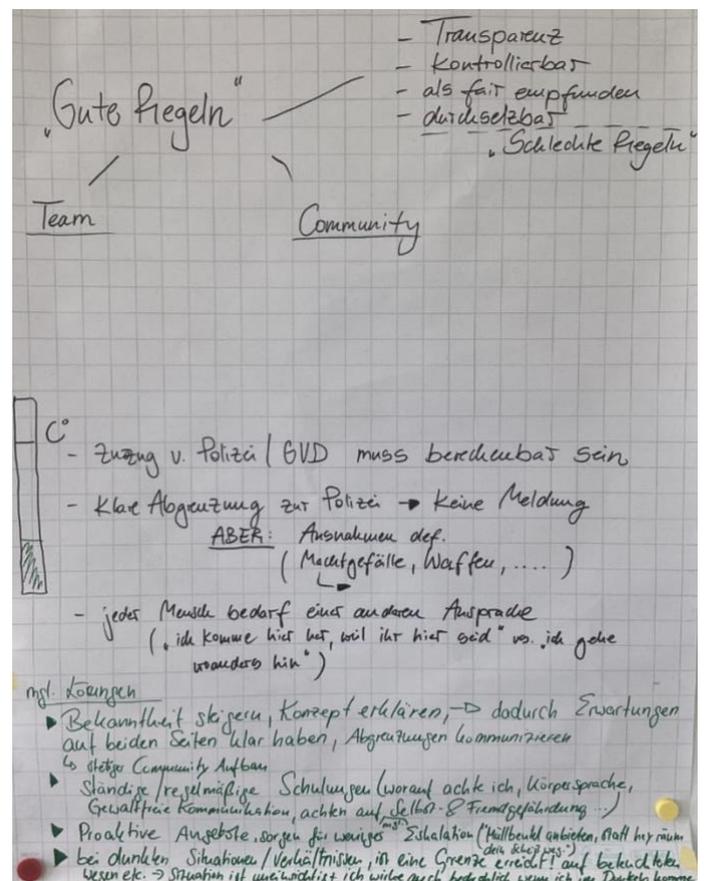
Prof. Dr. Henning van den Brink

Verhaltensänderung bewegt werden. Schließlich wird diskutiert, ob bestimmte Nutzer*innen den Ort ihres Aufenthaltes womöglich auch daran ausrichten, welche „Partei“ anwesend ist.

Die Arbeitsgemeinschaft ist sich einig, dass eine eindeutige Grenze der Arbeit der Kommunikationsteams in dunklen, nicht einsehbaren Bereichen wie in den „tieferen“ Ecken des Alaunparks liegt.

Erkenntnisse/Lösungsideen

- Konzept:
 - Sollte weiterentwickelt und in regelmäßigen Abständen überarbeitet werden
 - Es sollte (erneut) medial darauf hingewiesen werden, welchen Auftrag und welche Zielstellungen die Nacht(sch)lichter*innen verfolgen, welche Botschaft dahinter liegt und an welchen Stellen klare Abgrenzungen zu anderen Akteur*innen bestehen
 - Dabei sollte insbesondere die Haltung des Teams deutlich werden → Schaffung eines gegenseitigen Verständnisses und Förderung der Community
 - Momentan scheint eine verschwommene mediale Darstellung der unterschiedlichen Akteur*innen zu bestehen → Unklarheiten in der öffentlichen Wahrnehmung inkl. Vereinheitlichung aller Akteur*innen
 - Nach erfolgreichem Überarbeitungsstand sollte die Bekanntheit des Konzeptes gesteigert werden
- Regelmäßige Schulungen (verbale und non-verbale Achtungssignale, gewaltfreie Kommunikation, Achtung auf Selbst- und Fremdgefährdung, etc.)
- Proaktive Angebote sorgen für weniger Eskalation (sinngemäß: „Hey, wir haben Müllbeutel für Euch!“ statt „Könnt ihr das bitte wegräumen!?“ → sanktionsfreie, deeskalative Kommunikation)
- Konzept- und Erfahrungsaustausch mit vergleichbaren Angeboten in anderen Städten
- Erfahrungsauswertung und Reflexion innerhalb der Teams/des Gesamtteams nach den Einsatzabenden (Stichwort: Check-out) oder bei einem Stammtisch, etc.
- Koordinierte Einarbeitung und Schulung neuer Mitarbeitenden
- Klare Definition und Standortbestimmung bzgl. Auftrag, Rolle (eigene sowie der anderen Akteur*innen), Botschaft, Linie und Grenzen.



AG 4: Netzwerk- und Schnittstellenarbeit: Wie das Konfliktmanagement Synergieeffekte fördert

Philip Hellberg, Finn Derben, LimmernLichter Hannover



Kurzbeschreibung: Das allparteiliche Konfliktmanagement beinhaltet den Umgang mit unterschiedlichen Perspektiven auf den öffentlichen Raum sowie mit verschiedenen Bedürfnissen. Es erfordert dementsprechend den Umgang mit unterschiedlichen Personen- und Interessengruppen. So sind gewisse Szenekenntnisse im Stadtteil und hinsichtlich der (nächtlichen) Nutzer:innen des öffentlichen Raums nötig, aber auch ein regelmäßiger Austausch von und mit bspw. der Stadtverwaltung, Polizei, (Lokal-)Politik sowie Initiativen, Vereinen und Kultureinrichtungen. Nach einem kurzen Inputvortrag sowie Vorstellung einer ersten Übersicht, strukturieren und erweitern wir in diesem Workshop gemeinsam das notwendige, umfassende Netzwerk. Wir schauen dabei auf die jeweiligen Bedürfnisse im Netzwerk und inwiefern Synergieeffekte entstehen können. Vor allem auch in Bereichen, die außerhalb der Kompetenzbeschreibung des dialogischen Konfliktmanagements liegen. Wir finden regionale und strukturelle Unterschiede des Konfliktmanagement heraus und tauschen uns aus, wie die Netzwerk- und Schnittstellenarbeit zum Erfolg des dialogischen Konfliktmanagements beiträgt.

Methode: Nach einer kurzen Einführung und einer Gesprächsübung aus dem Microsolidarity Framework als Beispiel des rücksichtsvollen Austauschs wird sich über die Bedürfnisse und Interessen verschiedener Gruppen ausgetauscht. In mehreren Gängen bzw. Runden werden die begonnenen Sammlungen vervollständigt, um einen Leitfaden möglicher Ansprechpartner:innen und ihrer voraussichtlichen Interessen dem Netzwerk zur Verfügung zu stellen. Kleine Geschmackshäppchen begleiten dieses Gesprächsmenü kulinarisch.

Im Vorfeld der Diskussion

- Zehn Teilnehmende verschiedenster Professionen (Sozialarbeitende aus Dresden und Wien, Vertreter*innen der Polizei und des Stadtteilrates, der „Neustadtkümmerner“ sowie zwei Nacht(sch)lichter*innen
- Fragen/Wünsche/Erwartungen an die AG-Arbeit:
 - Wie können unterschiedliche Zugehörigkeiten zu bzw. Rollen in verschiedenen Netzwerken vereint werden?
 - Wie können unterschiedliche Bedürfnisse von verschiedenen Parteien in einem Netzwerk vereint werden?
 - Welche Synergieeffekte können wie gefördert werden?
 - Wo bestehen Grenzen der Netzwerkarbeit?

AG 4: Netzwerk- und Schnittstellenarbeit: Wie das Konfliktmanagement Synergieeffekte fördert

Philip Hellberg, Finn Derben, LimmernLichter Hannover



Erarbeitung

- Ablauf: Aufteilung der Teilnehmenden in zwei Gruppen, Gruppenarbeit sowie Vorstellung des Erarbeitungsstandes und Diskussion im Plenum
- Erste Gruppe: Erstellung einer Netzwerkkarte (eine Art Mindmap) mit dialogischem Konfliktmanagement als zentrales Element
- Zweite Gruppe: Diskussion (tendenziell auf der Metaebene) über das Funktionieren und die Bedingungen erfolgreicher Netzwerk- und Systemarbeit

Erkenntnisse/Lösungsideen

- Für eine funktionierende Zusammenarbeit innerhalb eines Netzwerkes ist ein **gemeinsames Ziel** absolut notwendig → wichtig, sich dieses Ziels immer wieder bewusst zu werden und es immer wieder intern (in den jeweiligen Parteien, aber auch im Netzwerk) sowie extern (Öffentlichkeit) zu kommunizieren
- Größter positiver Effekt kann dann erzielt werden, wenn alle Seiten/Parteien eines Netzwerkes von der Zusammenarbeit profitieren (**Win-Win-Win-Situation**)
- Vernetzung zwischen verschiedenen Parteien ist auch bei **Abgrenzungen/unterschiedlichen Zuständigkeiten** möglich und in vielen Fällen sogar äußerst wichtig ist, um die Funktion der jeweiligen Parteien und somit auch des gesamten Netzwerkes zu gewährleisten (Bsp.: Abgrenzung der Nacht(sch)lichter*innen von den Sozialarbeiter*innen in der Neustadt)

AG 4: Netzwerk- und Schnittstellenarbeit: Wie das Konfliktmanagement Synergieeffekte fördert

Philip Hellberg, Finn Derben, LimmernLichter Hannover

- Netzwerkarbeit kann von einem*r Akteur*in aus am besten eingeleitet werden, indem diese*r auf die Bedürfnisse seines Gegenübers eingeht und seine Verhandlungsstrategie darauf abstimmt
- Zusatzfrage „Wer kann außerdem zur Bedürfnisbefriedigung des Gegenübers beitragen?“ wichtig, um weitere potenzielle Netzwerkpartner*innen zu identifizieren
- In vielen Fällen scheint **Sensibilisierung** der verschiedenen Parteien füreinander eine zentrale Aufgabe der Netzwerkarbeit zu sein
- Erstellung einer Netzwerkkarte kann als ein hilfreiches Instrument dienen, das zur Ideenfindung und zum Konzeptionsaufbau beiträgt, einen ganzheitlichen Ansatz im Austausch ermöglicht sowie die Identifikation und Reflexion der eigenen Position fördert
- Offen gebliebene Frage: Sollte Netzwerkarbeit eher bottom-up oder top-down gestaltet werden? → es bedarf einer Verwurzelung des Projektes/Ziels auf politischer/bürokratischer Entscheidungsebene, aber Community-Building/Gemeinschaftsbildung ist vor allem dann effektiv, wenn es inklusiv geschieht → am ehesten Arbeit „von beiden Seiten“



AG 5: Dialog absichern: Wie dialogische Formate in der städtischen Finanzierung verankert werden können

André Barth, Anke Saßvoß

Finanzierung
und
Verwaltung

Kurzbeschreibung: Der Aufbau des kommunalen Konfliktmanagements ist eine freiwillige Aufgaben im Sinne der Kommunalverfassungen der jeweiligen Länder und damit nachrangig zur Erfüllung von Pflicht- und Weisungsaufgaben. Es braucht deshalb regelmäßig Gremienbeschlüsse zur Einführung des Konfliktmanagements und der (dauerhaften) Sicherstellung der Finanzierung. Es wird kurz der Dresdner Weg aufgezeigt, der zum einen das Aufwachsen von unten, der Stadtbezirksverwaltung, zu einem gesamtstädtischen Projekt beschreibt und zum anderen die Herausforderungen der Finanzierung. Gerade beim Aufbau eines solchen Projekts stellen sich die Fragen, wie eine solche Finanzierung aufgebaut werden kann, welche Modelle dafür genutzt werden können und wie die politische Gremienentscheidung zur Übernahme der freiwilligen Aufgabe herbeigeführt werden kann. Der Workshop richtet sich in besondere Weise auch an Kommunen, die den Aufbau eines kommunalen Konfliktmanagements planen. Für „gestandene“ Projekt steht der Erfahrungsaustausch im Vordergrund.

Methode: Input zur Finanzierung anhand der Dresdner Modells, Entwicklung von Strategien zum Aufbau der Finanzierung, Erfahrungsaustausch.



Finanzierung und Verwaltung

Strategien zum Aufbau eines kommunalen Konfliktmanagements „von unten“



André Barth, Stadtbezirksamtsleiter Dresden Neustadt
Anke Sandvoß, Staatsministerium des Inneren, Landespräventionsrat

Landeshauptstadt Dresden  Dresden 

1

Was Sie erwartet

- Grundlagen
- Der Dresdner Weg
- Politische Sensibilisierung
- Finanzierung
- Erfahrungsaustausch

Landeshauptstadt Dresden  Dresden 

2

Strukturelle Grundlagen

Reihenfolge der Erfüllung kommunaler Aufgaben

- zuerst zwingend die Pflicht- und Weisungsaufgaben (§ 2 Abs. 2, 3 SächsGemO)
- danach die freiwilligen Aufgaben (§ 2 Abs. 1 SächsGemO)

→ Dieses Prinzip gilt in allen Kommunalverfassungen der Länder der Bundesrepublik

Problem

- Höhe der Verfügbarkeit freier Mittel nach Erfüllung von Pflicht- und Weisungsaufgaben
- hohe Konkurrenz mit anderen freiwilligen Aufgaben (Wünschen) der Kommune

Lösung

- Herbeiführen von Beschlüssen der zuständigen politischen Gremien zur Einführung und Finanzierung eines Konfliktmanagements

→ Es muss dem Stadtrat wichtig sein, ein kommunales Konfliktmanagement einzuführen

Landeshauptstadt Dresden  Dresden 

3

Die Äußere Neustadt



- Äußere Neustadt am stärksten und dichtesten besiedelter Stadtteil Dresdens mit 18.089 Einwohner*innen (Stand 31.12.2022) → 159 Menschen pro Hektar
- multikulturelles und buntes Viertel
- Studentenviertel
- voranschreitende Gentrifizierung
- zahlreiche politisch aktive Bewohner*innen
- Hohe Lebensqualität und starke Anziehungskraft als Ausgehviertel – jedoch geplant und gebaut als reines Wohnquartier

Landeshauptstadt Dresden  Dresden 

4

Problemaufriss und Hintergrund



- starke Anziehungskraft als Ausgehviertel mit zahlreichen Restaurants, Bars, Spätshops, Theatern, Clubs und Diskotheken → jedoch dicht und eng bebaut, wenige (große) öffentliche Plätze
- politisch unkämpfter Raum
- Mit Migrationsbewegung 2015 Verschärfung der Problematik → Gründung AG Sicherheit im Viertel mit lokalen Ordnungskräften, Gewerbetreibenden, Sozialen Trägern, Stadtbezirksamt und wechselnden Gästen
- Kipppunkt zu verstärkter Aggressivität 2019 und insbesondere durch die Corona-Beschränkungen ab 2020 → erfolgreiche Klage gegen Landeshauptstadt
- Dialogisches Konfliktmanagement als ein Bestandteil des Lösungsansatzes

Landeshauptstadt Dresden  Dresden 

5

Der Dresdner Weg



- **Angebot:** Unterstützung von Projekten zur Entzerrung oder Befriedung der Hotspots z.B. Klubkultursommer, Kulturprogramm auf dem Scheunenvorplatz, etc.; Schaffung des Neustadtkümmers mit Kiezsprechstunde, Bürgerbeteiligungen; Zukunftssalons, ...
- **Prävention:** Nacht(schlichter)*innen und Koordinator Konfliktmanagement, Kampagnen zur Ansprache von Partygästen, Kiezcheck, Kieztage, Errichten von öffentlichen Toiletten/ Pissoirs, Aufstellen von Mülleimern/ Pizzamülleimern, ...
- **Kontrolle:** Polizeieinsätze, Kontrolle durch Gemeinschaftlichen Vollzugsdienst (Ordnungsamt)

→ Ständige Kommunikation, Weiterentwicklung und Offenheit für neue Ansätze!

Landeshauptstadt Dresden  Dresden 

6

Der Dresdner Weg

Modell der Stadtbezirksverfassung im Freistaat Sachsen (§ § 70 – 71a SächsGemO), Beispiel Dresden

- Bildung von 10 Stadtbezirken mit Stadtbezirksbeiräten und örtlichen Verwaltungsstellen (Stadtbezirksämter)
- Übertragung von Entscheide-, Vorschlags-, Beratungs- und Entscheidungsrechten vom Stadtrat
- Bereitstellung angemessener Haushaltsmittel (2024: 563.150,- Euro, dies entspricht knapp 11,- €/Einwohner) durch Stadtrat als zwingende Vorgabe für übertragene Aufgaben
- Stadtbezirksamtsleiter als Vorsitzender des Beirates und Leiter des Amtes

→ Dieses Modell ermöglicht es, eigene Schwerpunkte im Stadtbezirk Neustadt zu setzen und diese auch mit einer (Mit)Finanzierung zu versehen.

Landeshauptstadt Dresden  Dresden

Folie: 7

7

Politische Sensibilisierung

Gremien

- Zuständigkeiten? → Anträge und regelmäßige Berichterstattung (SBR, Stadtrat, etc.)
- Stadtratsanfragen
- Kriminalpräventiver Rat

Multifunktionelles Arbeiten

- ständige Vernetzung mit relevanten Akteur*innen
- Einwohnerversammlungen, Bürgerbeteiligungen und Gesprächsformate

Öffentlichkeitsarbeit

- regelmäßige Pressetermine zu Saisonstart, Events, Evaluationen, Förderungen, etc.
- Vor-Ort-Termine mit politischen Instanzen
- Einbindung der Nachbarschaft → Rückkopplung ARA

Landeshauptstadt Dresden  Dresden

Folie: 8

8

Finanzierung - Erfahrungswerte

Weitsicht der Kostenplanung

- Anschaffungskosten
- Förderung als Anschlag für langfristige Finanzierung (Pilotprojekt)
- Haushaltsplanung und mittelfristige Finanzplanung bedenken

Projektmanagement und Aufwand

- Aufbau Management → Rückkopplung auf Kosten
- Minijobber vs. Honorarkräfte → Einstellung aufwendig und problematisch, vor allem bei Themen wie Kündigung etc.
- Ausschreibung vs. selbst machen → realistisch bleiben! Kann die Aufgabe durch die Verwaltungsstrukturen adäquat getragen werden oder braucht es externe Unterstützung, ist externe Unterstützung finanzierbar?

Zeitschiene

- Förderfristen beachten
- Dauer bis zum Erhalt des Förderbescheids → Balanceakt zwischen Planung mit Vorlauf und gesicherter Finanzierung

Landeshauptstadt Dresden  Dresden

Folie: 9

9

Finanzierung – Kostenentwicklung 2023 - 2024

| Ausgaben 2023 | | Kalkulation 2024 | |
|--|---------------------|---|---------------------|
| Personalkosten Koordinator inkl. AG-Anteil und Verw. Aufwand | € 55.900,00 | Personalkosten Koordinator inkl. AG-Anteil und Verwaltungsaufwand | € 57.200,00 |
| Honorare Konfliktmanager*innen | € 75.500,00 | Honorare Konfliktmanager*innen | € 88.000,00 |
| Schulung/Supervision/Erste-Hilfe | € 1.170,00 | Schulungen Deeskalation/Awareness/Erste-Hilfe | € 3.000,00 |
| Evaluation/Anwohnerbefragung | € 15.000,00 | Erfahrungsaustausch mit anderen Städten | € 16.000,00 |
| Öffentlichkeitsarbeit/Projektarbeit | € 16.000,00 | Öffentlichkeitsarbeit/Projektarbeit | € 15.000,00 |
| Mietkosten | € 2.400,00 | Mietkosten | € 2.500,00 |
| Ausstattung | € 30,00 | Ausstattung | € 500,00 |
| Summe: | € 166.000,00 | Summe: | € 182.200,00 |

Landeshauptstadt Dresden  Dresden

Folie: 10

10

Vielen Dank für ihre Aufmerksamkeit...

... und nun zur Diskussion und dem Erfahrungsaustausch!

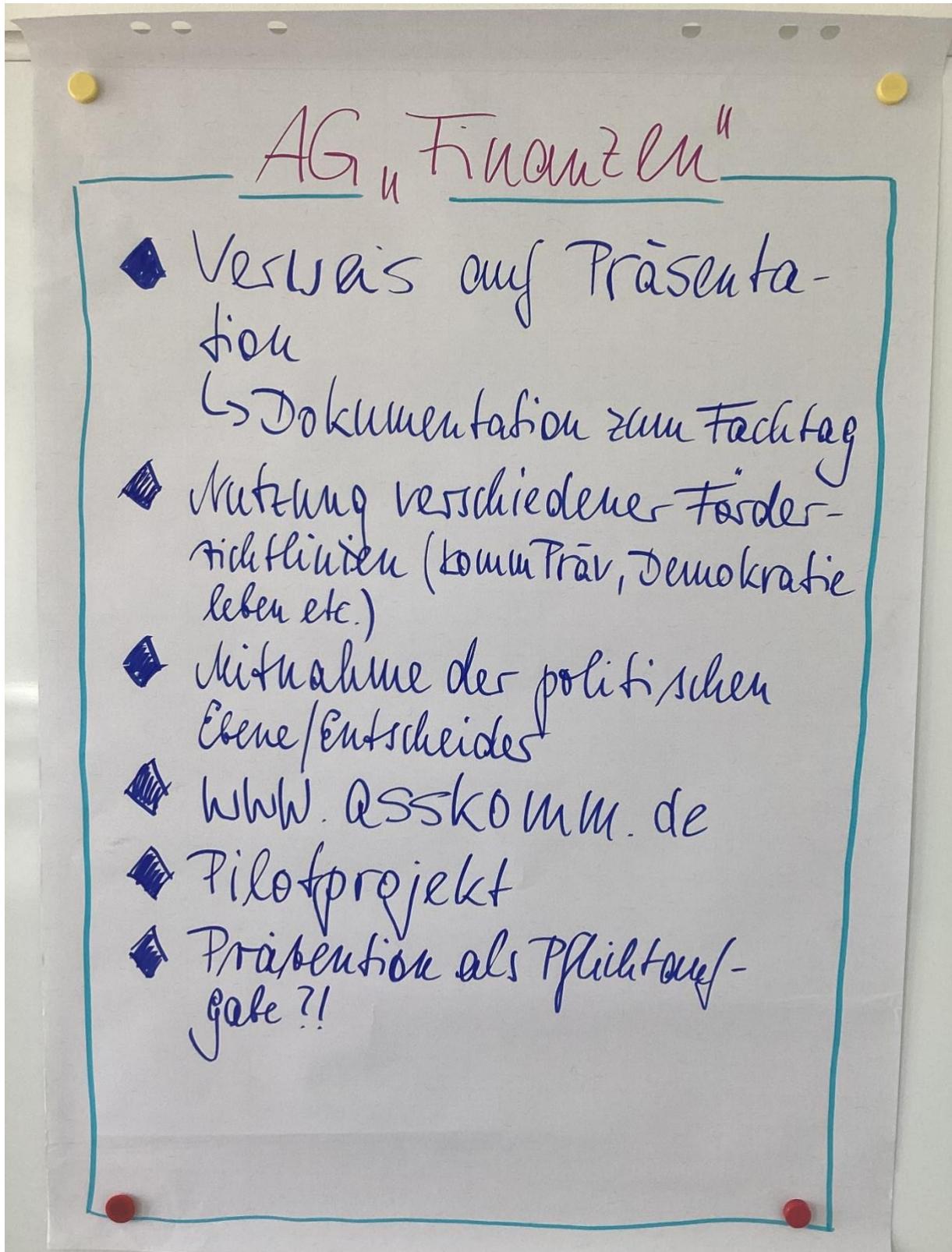
André Barth, Stadtbezirksamtsleiter Dresden Neustadt
Anke Sandvoß, Staatsministerium des Inneren, Landespräventionsrat

Landeshauptstadt Dresden  Dresden

11

AG 5: Dialog absichern: Wie dialogische Formate in der städtischen Finanzierung verankert werden können

André Barth, Anke Saßvoß



AG 6: Sprich mal über Drogen in der Nacht...

Allesandro Finke, Laura Kaiser

Sucht und
Versuchung

Kurzbeschreibung: Es soll sich der Rolle der kommunalen Kommunikationsteams, wie den Nacht(sch)lichter:innen gewidmet werden, um Konflikte zu lösen und eine positive Atmosphäre zu fördern. Es soll diskutiert werden, wie Nacht(sch)lichter:innen in Situationen, in denen Menschen mit Drogenproblemen auf sie zukommen unterstützen können und wo die Grenzen ihrer Handlungsfähigkeit liegen. Anhand von Fallbeispielen aus dem Alltag der Nacht(sch)lichter:innen werden Herausforderungen aufgezeigt, denen sie gegenüberstehen. Ziel ist es, hilfreiche Hinweise und Handlungsempfehlungen zu erarbeiten, um einer Hilflosigkeit in Situationen, in denen Hilfe benötigt wird, vorzubeugen.

Methode: Ein informeller Erfahrungsaustausch, geleitet von Fallbeispielen, in denen die Teilnehmenden der AG über das jeweilige Thema anhand von vorbereiteten Leitfragen diskutieren. Während der Diskussion werden die Ideen festgehalten, um dann konkretere Handlungsempfehlungen zu formulieren.



Zuerst führten die Leiter:innen in den Bereich der Suchthilfe auf niederschwelligem Level ein. Es wurden Aspekte der Süchtigen, wie (fehlende) Selbsterkenntnis, psychische und medizinische Folgen des Drogenkonsums und der Fokus auf die individuelle Situation der Menschen und deren Motivation zum Ausstieg erarbeitet. Aber auch Aspekte der Helfenden, wie eine Doppelmoral-Einstellung gegenüber Drogen- versus anderem Konsum und Folgen innerhalb des Teams wurden erarbeitet.

Dann wurde die Zielstellung der AG festgesetzt, nämlich eine Findung von Handlungsempfehlungen für ein Kommunikationsteam wie die Nachtschlichter:innen.

AG 6: Sprich mal über Drogen in der Nacht...

Allesandro Finke, Laura Kaiser

Es wurden zwei zentrale Fragen anhand der Fallbeispiele etabliert:

1. Was kann im Fall von „Gelegenheitskonsument:innen“ im Akutfall getan werden?
2. Wie kann „Abhängigen“ auf lange Sicht geholfen werden?

Offene Fragen waren dabei:

1. Was sind Zugänge für die beiden Konsument:innenarten?
2. Was kann man an langfristigen Angeboten für Süchtige schaffen?
3. Wie kann man eine Vernetzung gewährleisten?
4. Was sind die Grenzen von Konfliktmanagementteams?
5. Was sind konkrete Handlungsempfehlungen aus den Erfahrungen der anderen Teams?

Dabei wurde die Bezeichnung des „Gelegenheitskonsumenten“ und „Abhängigen“ als Begriffsmäßigkeit für die Beispiele etabliert, und das erste Fallbeispiel vom Leiter der Nachtschlichter:innen anhand eines eigenen Erfahrungsberichtes vorgestellt. Dies war ein junger Mann namens Nino (Anfang 20, Name geändert), der sich im Rausch an erfahrene Nachtschlichter:innen wendete und Substanzen kaufen wollte. Dabei öffnete er sich schnell und zeigte eine psychische Instabilität, aber auch eine Bereitschaft, etwas zu ändern. Nach der Begegnung blieben die Nachtschlichter:innen hilflos zurück.

Es entstand eine Diskussion aus Teams der mobilen sozialen Arbeitsgruppe SIP Suchthilfe Wien, von safeDD und der (apo)THEKE Dresden. Anregungen zum ersten Fallbeispiel waren unter anderem:

- Abschätzen des Settings und Ziele – was ist in dem Moment wirklich hilfreich
- Das Abweichen von der Akuthilfe hin zum direkten Kontakt in Form von Prozessbegleitung
- Techniken der Absichtsbildung und motivierender Gesprächsführung erlernen
- Das Ziel ist nicht der Entzug, sondern das Konsumverhalten zu reflektieren und kontrolliert mit der Sucht umzugehen
- Für Menschen zugänglich sein, es gibt keine schnelle Lösung → *Menschen in Grenzsituationen nicht allein lassen*
- Menschen und ihre Probleme ernst nehmen
- Wissen, wohin sie sich wenden können (Suchtberatungsstellen), safeDD ist zum Beispiel auch für Menschen ohne Krankenversicherung kostenlos
- Kein Druck, den Menschen zu „retten“, sondern durch den Abend zu begleiten
- Emotionen: auf sich selbst schauen, reflektieren → *Check-Ins innerhalb des Teams*
- Symptome nicht unbedingt deuten, aber akute medizinische Symptome erkennen
- Drugchecking-Berichte kennen, um aktuelle Situation einschätzen zu können → *apoTHEKE bietet kostenlose Workshops an*
- Nicht warum, sondern „Was brauchst du gerade?“
- *Geschlossene Fragen*

AG 6: Sprich mal über Drogen in der Nacht...

Allesandro Finke, Laura Kaiser

Dann eröffnete der Leiter der Nachtschlichter:innen das zweite Fallbeispiel, „Alex“ (junger Mann, Name geändert), der bekannt ist, und sich in tiefer Abhängigkeit und in wohnungsloser Situation befindet. Anregungen zum Umgang mit Langzeit-Konsumenten waren:

- Polizei kann gerufen werden: Wohnungslose müssen untergebracht werden
- Langfristig auf andere Angebote hinweisen: aber eine Frage der Freiwilligkeit → *safeDD bietet eine Mini-Fachberatung an, auch telefonisch oder digital*
- *Nachtschlichter:innen können ihre Wahrnehmungen an Suchtberatungsstellen weitergeben*
- Bedarfserhebungen durch die Nachtschlichter:innen, die ihre Stärke darin haben, dass sie nicht zielgruppenspezifisch agieren
- In Wien sind Psycholog:innen und Psychiater:innen auf den Straßen ambulant unterwegs → Vernetzung zu medizinischen Diensten → *Beginn in Wien: Freiwillige Medizin- und Psychologiestudent:innen*

Es folgte ein drittes Fallbeispiel: „Alex“ (junger Mann, Name geändert) ist ein Mann, deren psychische und medizinische Verfassung sich seit mehreren Monaten vor den Augen der Nachtschlichter:innen verschlimmert. Er handelt nicht nur eigen-, sondern auch fremdgefährdend. Anregungen waren unter anderem:

- *Fallkonferenzen einberufen* → mit einschlägigen Beratungs- und sozialen Stellen gemeinsam an einem akuten Fall arbeiten
- das Umfeld für die Situation der Personen sensibilisieren → *ein lokales Sicherheitsnetz organisieren* → Gastronomien und andere „bekannte Gesichter“ auf die Situation hinweisen
- *Supervision* einführen, um Kompetenzen zu schulen
- individuelles Wohlbefinden und die „öffentliche Belastung“ durch Präsenz reduzieren
- niederschwellig vernetzen, zum Beispiel safeDD auf Instagram hinzufügen, direkt empfehlen, Nachricht zusammen verfassen
- QR-Codes von Suchtberatungsstellen dabei haben
- *Erstkontakt herstellen*



Kurzkonzept: Mobile Soziale Arbeit im öffentlichen Raum

| | | |
|--|--|---|
| Ausgangslage und Grundhaltungen | <p>Der öffentliche Raum ist für alle da. Er wird von verschiedenen Menschen unterschiedlich genutzt. Dabei können sich Interessen widersprechen und Konflikte entstehen. Die Mobile Soziale Arbeit richtet ihre Angebote an alle Nutzer*innen des öffentlichen Raums und setzt sich für gesellschaftlichen Zusammenhalt ein.</p> | |
| Zielgruppen | <ul style="list-style-type: none"> • Marginalisierte Menschen (z.B.: suchtkranke Menschen – sowohl Konsumierende legaler als auch illegalisierter Substanzen, obdach- oder wohnungslose Menschen) • Geschäftstreibende, Anrainer*innen • Passant*innen, Fahrgäste • Andere Akteur*innen und Nutzer*innen im öffentlichen Raum, die Unterstützung im Umgang mit marginalisierten Menschen benötigen (z.B.: Mitarbeiter*innen von Security-Firmen, oder Parkbesucher*innen) | |
| Ziele | <ul style="list-style-type: none"> • das Überleben marginalisierter Menschen zu sichern • die Lebenssituation marginalisierter Menschen auf sozialer, psychischer und physischer Ebene zu verbessern • marginalisierte Menschen in das Wiener Gesundheits- und Sozialsystem zu integrieren • der Diskriminierung marginalisierter Menschen entgegenzuwirken und ihre Stimme hörbar zu machen • für die Anliegen aller Menschen im öffentlichen Raum zu sensibilisieren und so zu einem guten Miteinander bzw. respektvollen „Nebeneinander“ beizutragen • den kompetenten Umgang mit den alltäglichen Herausforderungen einer Großstadt zu stärken • zu einer fairen Gestaltung des öffentlichen Raums für alle beizutragen • notwendige Kooperationen sicherzustellen | |
| Haltungen und Arbeitsprinzipien | <p>Sozialraumorientierung Wechselnde Parteilichkeit Niederschwelligkeit Akzeptierende Grundhaltung Lebensweltorientierung Empowerment</p> | <p>Nachhaltigkeit Freiwilligkeit Vertraulichkeit Transparenz Geschlechtssensible Grundhaltung Diversitätsorientierung</p> |

| | | |
|----------------------------|---|---|
| Methodische Zugänge | Die Mobile Soziale Arbeit im öffentlichen Raum spannt einen Bogen von der Einzelfallhilfe zur Gemeinwesenarbeit. Ihre Zugänge sind aufsuchend, zielgruppenoffen und sozialraumorientiert. | |
| Angebote | Kontaktaufnahme, Beziehungsaufbau, Beziehungsarbeit Information Beratung Krisenintervention Vermittlung Begleitung Netzwerkarbeit und Kooperation | Konfliktregelung Deeskalation Erste Hilfe „Sensorfunktion“ Beschwerdemanagement Workshops Organisation von Helfer*innen-Konferenzen Monitoring |

AG 6: Sprich mal über Drogen in der Nacht...

Allesandro Finke, Laura Kaiser

Handlungsempfehlungen:

| | |
|--|---|
| <p>Neustadt als Partyraum</p> | <p>Neustadt als Raum für grundsätzlich Hilfsbedürftige</p> |
| <p>Gelegenheitskonsumenten</p> | <p>"Profis"</p> |
| <ul style="list-style-type: none">- Menschen in Grenzsituationen nicht allein lassen- kostenlose Workshops ↳ (apo)THEKE | <ul style="list-style-type: none">- Wahrnehmungen als an Suchtberatungsstellen weitergeben- Bedarfserhebung- Fallkonferenzen |
| <ul style="list-style-type: none">- Erstkontakt herstellen (Insta, QR-Code, ...)- geschlossene Fragen stellen- Möglichkeit Entwicklung: Ärzt*innen bzw. Studierende in Street Work einbeziehen | |
| <p>Eigene Grenzen kennen & formulieren ↳ Verantwortungen klären, teilen</p> | |
| <p>Teammeehings & Supervision</p> | |
| <p>Selbstfürsorge sicherstellen (v.a. bei herausfordernden Situationen)</p> | |

AG 6: Sprich mal über Drogen in der Nacht...

Allesandro Finke, Laura Kaiser

Verabschiedung durch André Barth und Prof. Dr. Karsten König

Nach einem erfolgreichen Tag verabschiedeten sich die beteiligten Organisatoren.



Vielen Dank an alle Mitwirkenden!

Weitere Ergebnisse der Projektevaluation werden in den kommenden Monaten hier veröffentlicht werden: <https://www.iu.de/forschung/projekte/evaluation-nachtschlichter-dresden/>



13:00

**Mittagspause: Boss Meal Dresden
Schülerfirma der
101. Oberschule
Johannes Gutenberg**

13:45

**Dialog und Forschung an der Ecke:
Die Nacht(sch)lichter:innen in Dresden**

Laura Kaiser / Prof. Dr. Karsten König, IU Dresden
Alessandro Finke, Koordinator Konfliktmanagement

iu INTERNATIONALE HOCHSCHULE

Vielen Dank für Euer Engagement!

Foto: Launstraße 2023 (König)

13.05.24