DIVERSITY WORKS

Argumentieren gegen Stammtischparolen

Seminar in Hannover am 18. Juni 2025

mit Jürgen Schlicher, Diversity Works

Eine Veranstaltung im Rahmen des Niedersächsischen Kinderschutzkongresses

Was seht ihr?

- einen Menschen
- Alter weißer Mann
- Netten Menschen, der Positivität überträgt
- …

© www.diversity-works.de 2025

Das Team von Diversity Works …

… besteht aus Trainer*innen

- verschiedenen Alters
- aus 7 verschiedenen Ländern
- die z.T. mehr als 20 Jahre Erfahrung auf dem Gebiet der Interkulturalisierung, Nicht-Diskriminierung und Diversity Management haben.

Tzegha Kibrom

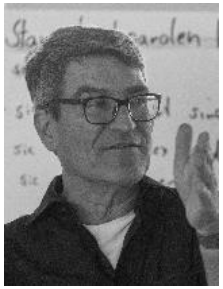
Gül Yoksulabakan-Üstüay

Ursula Becky

Rabia Küçükşahin

Dr. Nkechi Madubuko

Tina B. Munarin


Jürgen Schlicher

Stefan Hinze

Sabine Sommer

Jürgen Heß

Vera Egenberger

Andrea Dallek

Şeydâ Buurman-Kutsal

Cooper Thompson

Jutta Seifert-Jammeh

Fatoş Atalı

Ronja Schmitter

Melikşah Şenyürek

© www.diversity-works.de 2025

Unsere Trainings

- Diversity Trainings
- Vorurteils-Trainings
- Blue Eyed Trainings
- Argumentationstrainings gegen Stammtischparolen
- Eine Welt der Vielfalt
- Betzavta – Miteinander (Demokratietrainings)
- Integrationsworkshops für Kommunen
- Ausbildung von Integrationslotsen
- Film Workshops (Blue Eyed)
- Sensibilisierungstrainings für Medienvertreter
- Wurzeln und Flügel – Workshop für Eltern Schwarzer Kinder
- Critical Whiteness Trainings
- Trainings zur interkulturellen Kompetenzförderung
- Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit

© www.diversity-works.de 2025

DIVERSITY WORKS

Unsere Kunden

vodafone
FEV
DAA Bildung schafft Zukunft
IKEA
L'ORÉAL DEUTSCHLAND
inWent
COMMERZBANK
kerpen
Skadden
Lilly
FRIEDRICH EBERT STIFTUNG
Konrad Adenauer Stiftung
Bertelsmann Stiftung
AUSLANDS-GESELLSCHAFT
Stadt Brühl

Sachsen-Anhalt
RAA BERLIN Regionale Arbeitsstellen für Bildung, Integration und Demokratie (RAA) e.V.
Bundesministerium für Arbeit und Soziales
LIDIA Bayern
Bethel
C·A·P
DOMINO
wirtschafts | weiber
enar European Network Against Racism
MiteinAnder
IG M
SCHULE OHNE RASSISMUS
SCHULE MIT COURAGE
Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft GEW
Flad CHEMIE PHARMAZIE UMWELT
NTI Studeren op je eigen manier
MANNHEIM²
Deutsches Rotes Kreuz
DGB
AWO

Ministerium für Soziales und Integration Baden-Württemberg

DIVERSITY WORKS

© www.diversity-works.de 2025

Wo begegnen euch Stammtischparolen?

© www.diversity-works.de 2025

DIVERSITY WORKS

Stammtischparolen heißen so, weil…

Stammtischparolen heißen so, weil

- man kein Hintergrundwissen braucht
- sie plakativ sind
- viele sie teilen
- sie beeindrucken wollen
- sie polarisieren
- sie mit „!" gesprochen werden
- sie Verbindung schaffen
- die Spücheklopfer sich sicher fühlen am Stammtisch
- das Setting harmlos wirkt
- sich jeder beteiligen kann
- es einfach und nicht kompliziert ist
- sie lange im Raum bleiben
- man die einfach so rausbaut
- sie anerkannt wirken

- man am Stammtisch ja wohl seine Meinung sagen darf

© www.diversity-works.de 2025

Kennzeichen von STP

- Keine oder nur geringe Bereitschaft oder Fähigkeit, demokratische Prinzipien und Regelungen zu akzeptieren bzw. sich mit ihnen zu identifizieren;
- Ein pessimistisches oder negatives Bild von der „Natur" des Menschen und die Neigung, soziale/ gesellschaftliche/ politische Entwicklungen oder Umstände mit Biologismen oder Psychologismen zu erklären;
- Relativierung oder gar Verherrlichung des Nationalsozialismus;
- Starres Denken in „Wir"-Gefühlen;
- Mangelndes Einfühlungsvermögen in die Probleme anderer;

© www.diversity-works.de 2025

DIVERSITY WORKS

Kennzeichen von STP

- Diskreditierung und/oder Diskriminierung anderer Lebensentwürfe
- Besitzstandswahrung
- Illiberalität, Demonstration von „Stärke" und „Härte"
- Unfähigkeit oder mangelnde Bereitschaft, die komplizierten gesellschaftlichen/politischen Zusammenhänge differenziert zu sehen, gegenläufige, gegenteilige Informationen aufzunehmen;
- Sexismus, Verächtlichmachung des Weiblichen, Herunterspielen oder Ignorieren frauenspezifischer Fragen und Probleme, dezidiert „männliche" Sichtweite.

© www.diversity-works.de 2025

DIVERSITY WORKS

Was steckt hinter Stammtischparolen?

- Sie werden vorzugsweise dann und dort propagiert, wenn und wo hemmende Barrieren weggefallen sind, und zwar entweder durch Alkohol und/oder die Vergewisserung der Zustimmung durch Gleichgesinnte.
- Mit und in ihnen artikulieren sich aggressive Potenziale.
- Sie basieren auf Vorurteilen und selektiven Wahrnehmungen, welche wiederum durch die Verbalisierung im Bewusstsein verankert und in ihrer Wirkung ausprobiert werden.
- Sie belegen eine Neigung zu autoritären Charaktereigenschaften und Verhaltensweisen, sie sind Teil eines autoritären Persönlichkeitsbildes.

© www.diversity-works.de 2025

DIVERSITY WORKS

Was steckt hinter Stammtischparolen?

- Stammtischparolen offenbaren sowohl die Großmachtphantasien als auch die Abschottungsbedürfnisse derjenigen, die sie verkünden.
- Die Propagandisten von Stammtischparolen denken und reden gigantomanisch (übertreibungssüchtig) daher; gleichzeitig zielen ihre Parolen aber auch auf eng überschaubare, ab- und eingegrenzte sowie abgeriegelte Verhältnisse.
- Die Verkünder von Stammtischparolen geben ungewollt Aufschlüsse über ihre Befindlichkeiten:
  - Verraten sie, dass sie sich in ihren Lebenssituationen als zu kurz gekommen empfinden,

© www.diversity-works.de 2025

DIVERSITY WORKS

Was steckt hinter Stammtischparolen?

- Zeigen sie ihre mangelnde innere Souveränität und Unfähigkeit mit Diskrepanzen und Widersprüchlichkeiten leben zu können und
- Dokumentieren sie – ganz im Gegensatz zu den markigen Parolen – sehr viel von ihren persönlichen Ängsten.

- Die Gefährlichkeit der Parolen liegt darin, dass der Schritt von der verbalen zur handelnden Aggression leicht vollzogen werden kann, vor allem wenn ein als Gesinnungsgemeinschaftsgefühl getarnter Gruppendruck erzeugt wird.
- Stammtischparolen können demagogisch aufgeladen und aktionistisch umgesetzt werden.

© www.diversity-works.de 2025

DIVERSITY WORKS

Was steckt hinter Stammtischparolen?

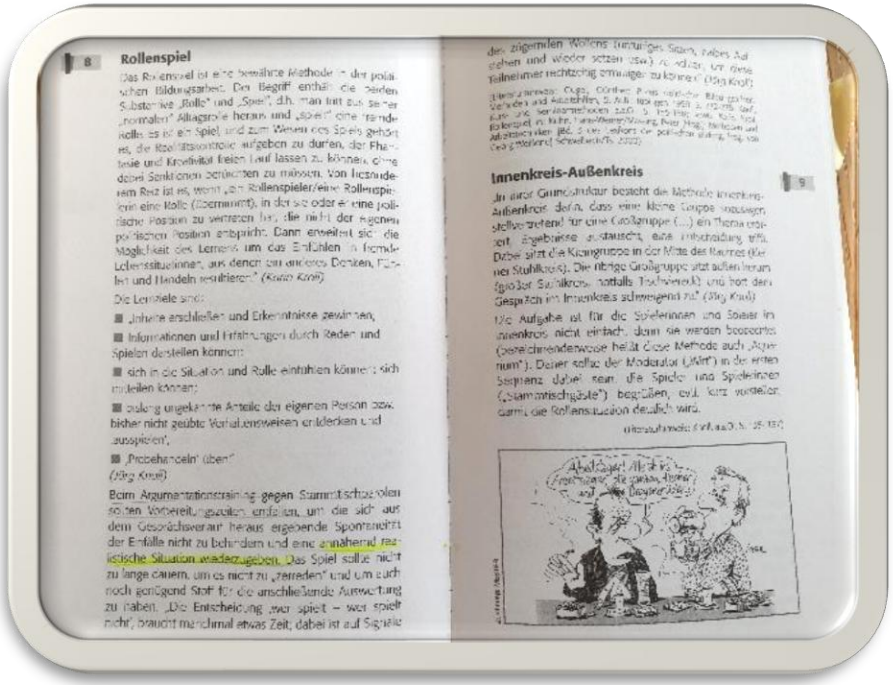
- Stammtischparolen haben eine Mobilisierungs- und Instrumentalisierungsfunktion für Personen und Gruppen, die daran ein Interesse haben.
- Die Wirkung kann eine Eskalationskette sein: Vorurteil – abfällige Äußerung – aggressive Gereiztheit – Hass – individuelle Gewalttätigkeit – kollektive Gewalt – Pogrom.
- Die „Objekte“, auf die sich die Vorurteile richten, sind zahlreich und prinzipiell austauschbar: Juden, Schwarze, Türken, Asylbewerber, Homosexuelle, „linke Zecken“, Feministinnen, Arbeitslose, Behinderte, Alte ... Jede/Jeder kann Ziel und Opfer dieser Parolen und ihrer physischen Auswirkungen werden.

© www.diversity-works.de 2025

DIVERSITY WORKS

Zur Methode

- Rollenspiel
- Innenkreis / Außenkreis



8 **Rollenspiel**

Das Rollenspiel ist eine bewährte Methode in der politischen Bildungsarbeit. Der Begriff enthält die beiden Substantive „Rolle" und „Spiel", d.h. man tritt aus seiner „normalen" Alltagsrolle heraus und „spielt" eine fremde Rolle. Es ist ein Spiel, und zum Wesen des Spiels gehört es, die Realitätskontrolle aufgeben zu dürfen, der Phantasie und Kreativität freien Lauf lassen zu können, ohne dabei Sanktionen befürchten zu müssen. Von besonderem Reiz ist es, wenn „der Rollenspieler/eine Rollenspielerin eine Rolle (übernimmt), in der sie oder er eine politische Position zu vertreten hat, die nicht der eigenen politischen Position entspricht. Dann erweitert sich die Möglichkeit des Lernens um das Einfühlen in fremde Lebenssituationen, aus denen sich anderes Denken, Fühlen und Handeln ableiten lassen." (Klaus Koch)

Die Lernziele sind:

- Einsicht erschließen und Erkenntnisse gewinnen,
- Informationen und Erfahrungen durch Reden und Spielen darstellen können:
- sich in die Situation und Rolle einfühlen können; sich mitteilen können;
- bislang ungekannte Anteile der eigenen Person bzw. bisher nicht geübte Verhaltensweisen entdecken und „ausspielen",
- „Probehandeln" üben"

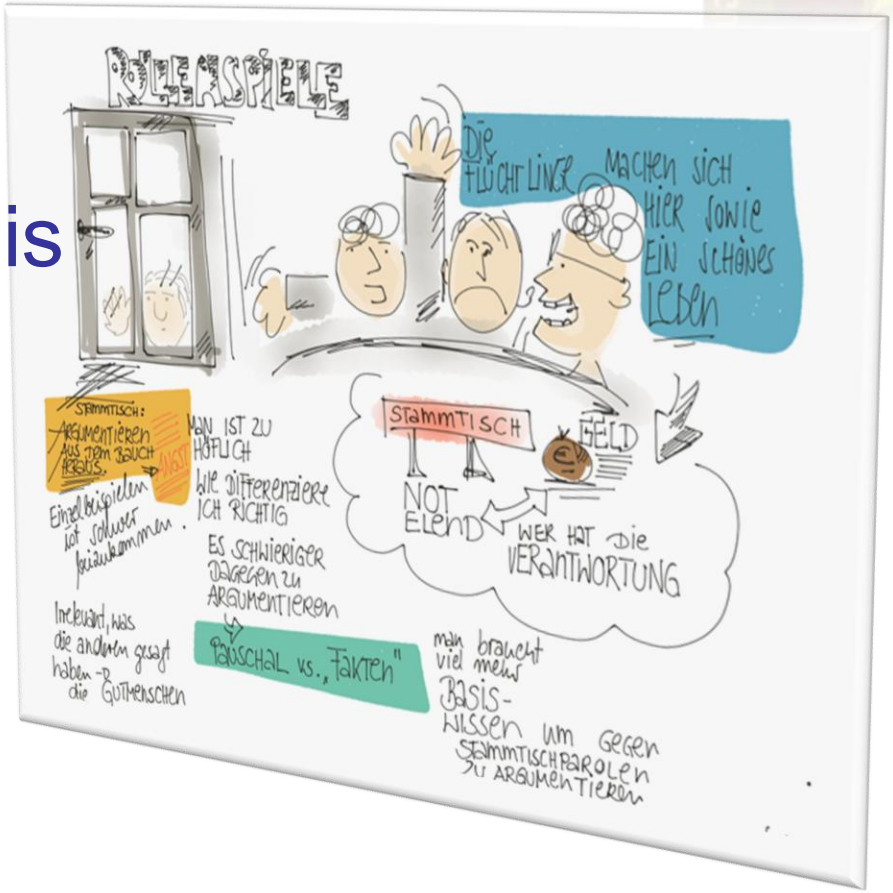
(Jörg Knoll)

Beim Argumentationstraining gegen Stammtischparolen sollen Vorbereitungszeiten entfallen, um die sich aus dem Gesprächsverlauf heraus ergebende Spontaneität der Einfälle nicht zu behindern und eine annähernd realistische Situation wiederzugeben. Das Spiel sollte nicht zu lange dauern, um es nicht zu „zerreden" und um auch noch genügend Stoff für die anschließende Auswertung zu haben. „Die Entscheidung „wer spielt – wer spielt nicht", braucht manchmal etwas Zeit; dabei ist auf Signale der zögernden Wollens (unruhiges Sitzen, Haben Aufstehen und wieder setzen usw.) zu achten, um diese Teilnehmer rechtzeitig ermutigen zu können" (Jörg Knoll)

9 **Innenkreis-Außenkreis**

In ihrer Grundstruktur besteht die Methode Innenkreis-Außenkreis darin, dass eine kleine Gruppe sozusagen stellvertretend für eine Großgruppe (...) ein Thema erarbeitet, Ergebnisse austauscht, eine Entscheidung trifft. Dabei sitzt die Kleingruppe in der Mitte des Raumes (Kerne Stuhlkreis). Die übrige Großgruppe sitzt außen herum (spielbar Stuhlkreis, notfalls Tischkreis) und hört dem Gespräch im Innenkreis schweigend zu" (Jörg Knoll)

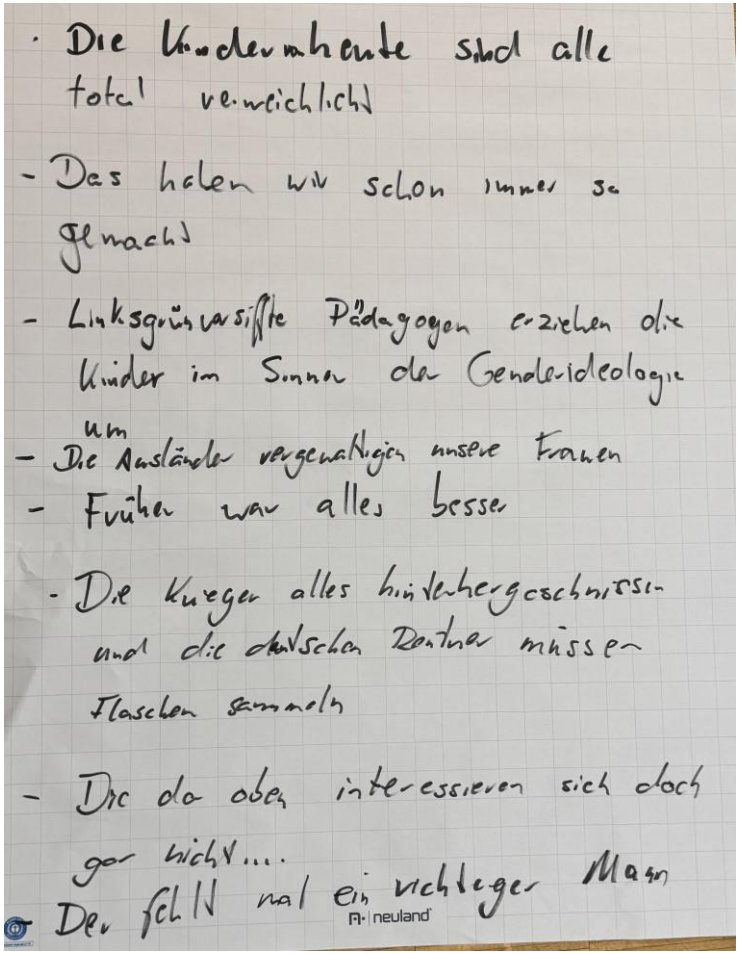
Die Aufgabe ist für die Spielerinnen und Spieler im Innenkreis nicht einfach, denn sie werden beobachtet (bezeichnenderweise heißt diese Methode auch „Aquarium"). Daher sollte der Moderator (Mitt) in der ersten Sequenz dabei sein, die Spieler und Spielerinnen („Stammtischgäste") begrüßen, evtl. kurz vorstellen, damit die Rollensituation deutlich wird.



© www.diversity-works.de 2025

DIVERSITY WORKS

Welche Stammtischparolen kennt ihr?



© www.diversity-works.de 2025

DIVERSITY WORKS

Unterschiedliche Emotionen

Wie war es auf der „Contra“-Seite?

- schwierig
- nicht angenehm
- die finden immer Beispiele
- Man kommt kaum dazwischen
- Das ist so diffus

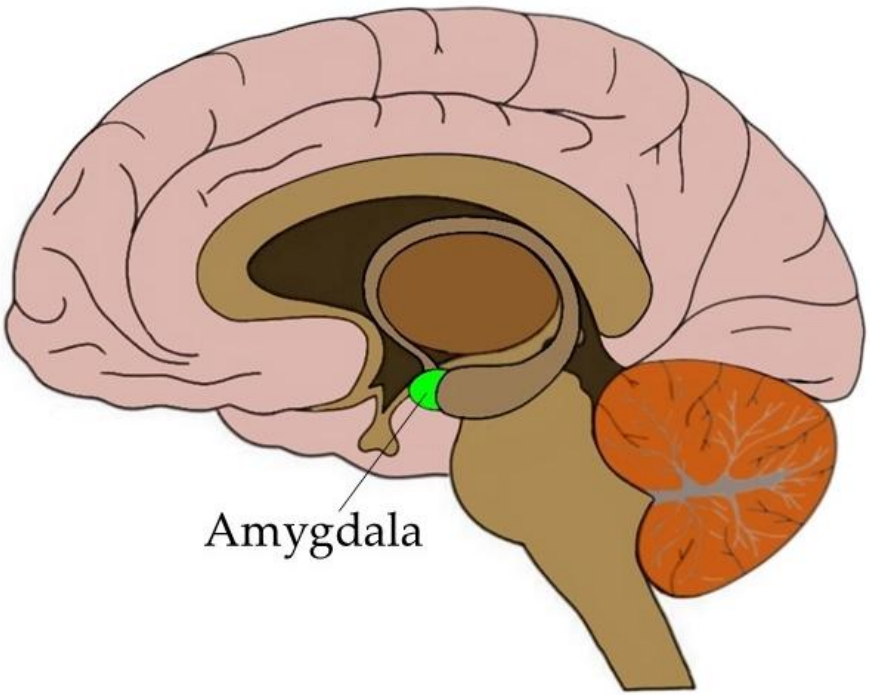
Wie ging es denn den „Pros“ gerade?

- leicht
- die und wir
- einfach
- Plattitüden raushauen
- platt bügeln
- einfacher Argumente zu finden
- einfach attackieren, weil: was Negatives findest du immer
- einfach nicht antworten und die nächste Parole raushauen

© www.diversity-works.de 2025

DIVERSITY WORKS

Die Amygdala



Abgleich mit Erinnerungen.
Empfehlungen:

- Flucht
- Totstellen
- Angreifen

Ausschüttung der entsprechenden Botenstoffe

© www.diversity-works.de 2025

DIVERSITY WORKS

Die Sache mit den Emotionen

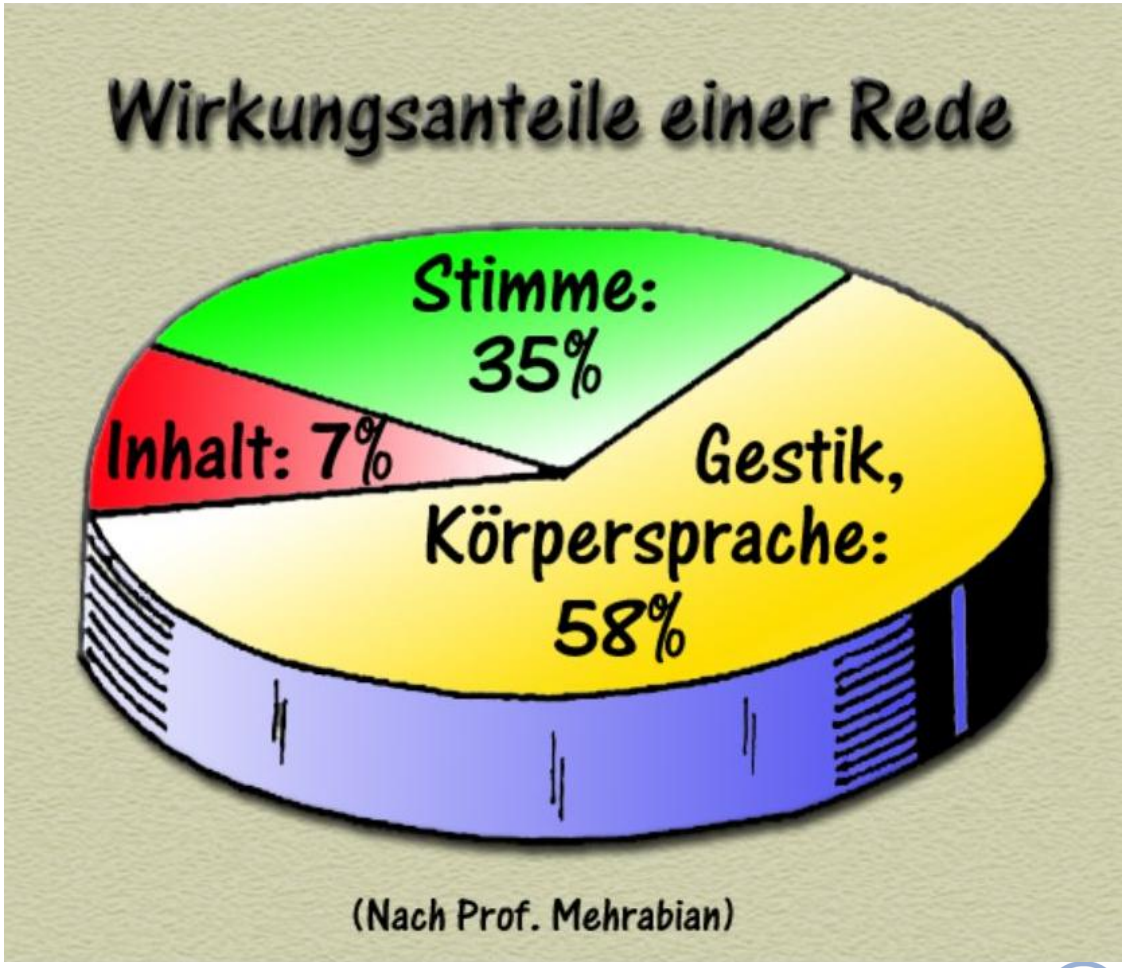
Häufig werden die Argumente auf der Pro-Seite höchst emotional vorgetragen.

Auf der Contra-Seite besteht häufig die Furcht „zu emotional“ zu sein.

Erlernte Reaktion auf „Killerphrasen“ wie: „Du bist zu empfindlich“ oder „Du bist da zu emotional.“

© www.diversity-works.de 2025

DIVERSITY WORKS



© www.diversity-works.de 2025

DIVERSITY WORKS

Unser Gehirn arbeitet mit Assoziationen

Feder
Heftzwecke
Auge
Injektion
Spritze
Nähen
Scharf
Schmerz
Heuhaufen
Handrücken
Fingerhut
Stricken
Stich
Arzt

- Zucker (nein)
- Feder (ja)
- Süß (nein)
- Nadel
  (ist nicht auf der Liste)

DIVERSITY WORKS

Wir sehen nicht das, was wir sehen,
sondern das, was wir wissen.

(chin. Sprichwort)

© www.diversity-works.de 2025

DIVERSITY WORKS

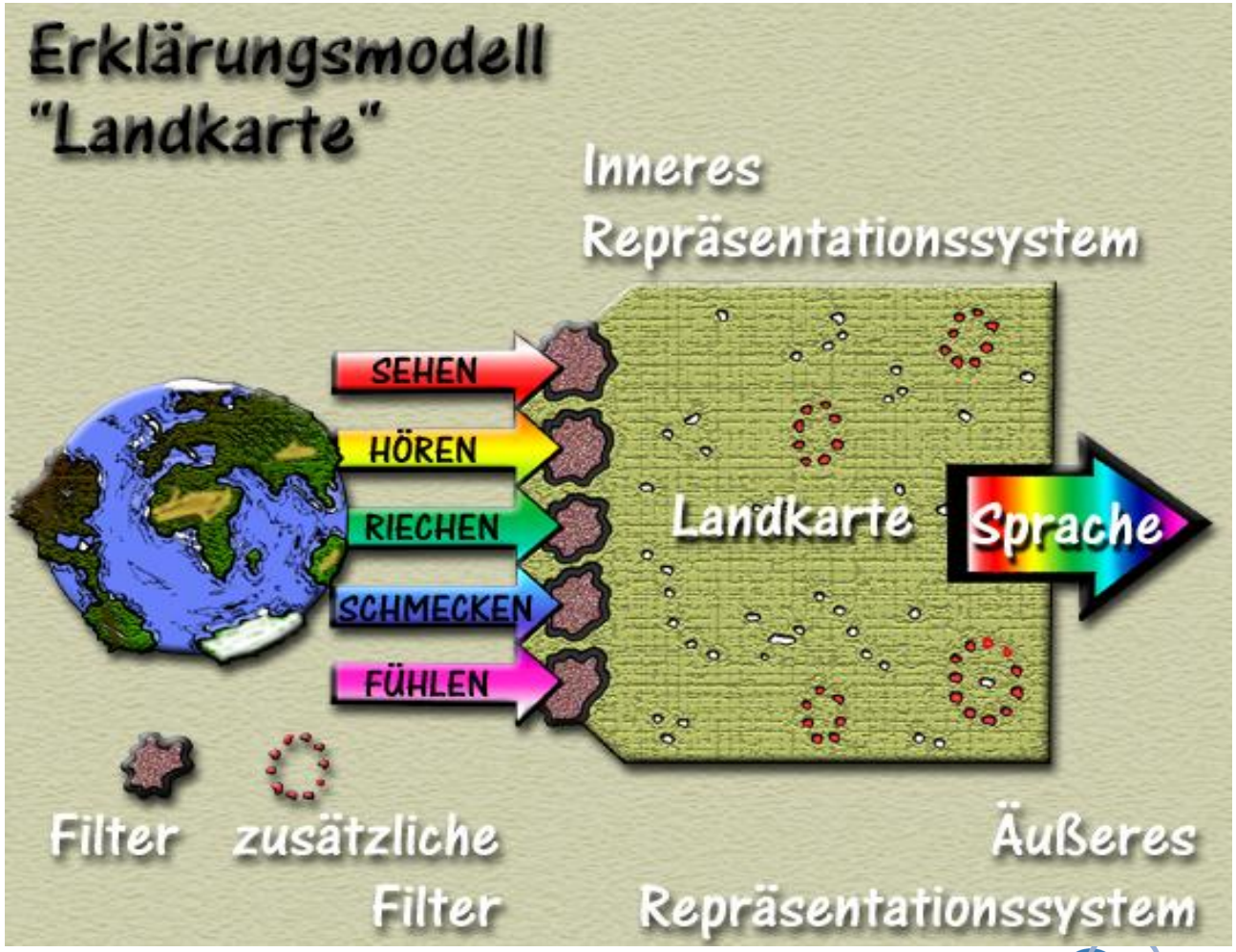
Die Ampel und der Cyan-Filter

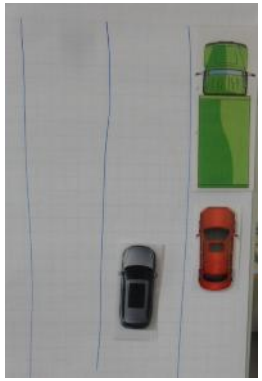
Tiktok: beatonthebeep

https://www.dropbox.com/s/deqvkr17bkkcbo1/traffic%20light%20rot%20ampel%20cyan.mp4?dl=0

© www.diversity-works.de 2025

Die innere Landkarte





© www.diversity-works.de 2025

DIVERSITY WORKS

Wesen und Funktion des Vorurteils

- „Vorurteile sind negative oder ablehnende Einstellungen einem Menschen oder einer Menschengruppe gegenüber, wobei dieser Gruppe infolge stereotyper Vorstellungen bestimmte Eigenschaften von vornherein zugeschrieben werden, die sich auf Grund von Starrheit und gefühlsmäßiger Ladung, selbst bei widersprechender Erfahrung, schwer korrigieren lassen.“

Earl E. Davis

© www.diversity-works.de 2025

Wesen und Funktion des Vorurteils

- „Menschen, die Vorurteile hegen, sind unzugänglich gegenüber Fakten, die diese Überzeugungen widerlegen könnten. Überdies hat das Vorurteil die Tendenz, die Wahrnehmung zu verzerren. Aus der Sicht des Wahrnehmenden scheint das Verhalten des Fremdgruppenmitglieds das Vorurteil zu bestätigen. (...) Nicht nur die Wahrnehmung wird unter diesen Umständen selektiv verzerrt, sondern die betreffende Person neigt auch dazu, alle Verhaltensweisen, die in irgendeiner Form mehrdeutig sind, so auszulegen, dass sie sich mit dem Vorverständnis decken, das er vom anderen besitzt.“

Harold B. Gerard

© www.diversity-works.de 2025

DIVERSITY WORKS

Wesen und Funktion des Vorurteils

- „Vielleicht lautet die kürzeste aller Definitionen des Vorurteils: Von anderen ohne ausreichende Begründung schlecht denken.“

Gordon W. Allport

© www.diversity-works.de 2025

DIVERSITY WORKS

Was ist mein Ziel? (mögliche Ziele)

- Bekehren der Pros
- Grenzen aufzeigen
- Denkanstöße geben
- Den eigenen Standpunkt ausdrücken
- Die Pros stumm schalten
- Angegriffene unterstützen
- Spaß am Diskurs haben
- Einen Diskurs führen
- Rausarbeiten, dass es sich um eine Parole handelt
- Spielregeln festlegen

Unterschiedliche Ziele benötigen unterschiedliche Herangehensweisen.

© www.diversity-works.de 2025

DIVERSITY WORKS

Die Gewaltpyramide

Lebensbedrohliche Akte
Brandstiftung, Genozid, Attentate, Terror,…

Gewalttaten
Körperlicher Rassismus, Vandalismus, Schändung von kulturellen Symbolen von Minderheiten (Gotteshäuser, Grabsteine,…), Ausschreitungen gegen Minderheiten,…

Von Diskriminierung bestimmtes Verhalten
bei Wohnungssuche, Arbeitssuche, Karriere, in Schulen, Behörden; Belästigung, Ausgrenzung,…

Von Vorurteilen bestimmtes Verhalten
Sündenbock suchen, lächerlich machen, meiden, diffamieren,…

Von Stereotypen bestimmtes Verhalten
Witze, Feindseligkeit zeigen, gemeinsam über jemanden herziehen,…

© www.diversity-works.de 2025

DIVERSITY WORKS

Film: Der Schwarzfahrer

https://youtu.be/nWnSv0MMTns

© www.diversity-works.de 2025

DIVERSITY WORKS

Was ist, wenn ich selbst von der Parole betroffen bin?

- persönliche Verletzung, wenn mich Parole selbst betrifft
- wenn man emotional getroffen ist, kann man nicht nur sachlich sein
- Gefühl der Hilflosigkeit
- Angriff auf Person und/oder Funktion
- schwer für sich selbst einzustehen
- Man ist dann automatisch in einer Defensivposition

Wünsche an die Allies (Verbündeten):

- Rückendeckung
- Beistand

© www.diversity-works.de 2025

DIVERSITY WORKS

Spannungsfeld als Betroffene*r (zugehörig zu „den Anderen“)

Ausgangslage	Worauf man achten sollte
Emotionale Betroffenheit	• Braucht starkes Selbstverständnis • „Standing“ • Selfcare: Zugang zu Stress-reduzierung • Selbstfürsorge vs. Trigger erneute Verletzung
Argumente der „Wir“-Gruppe nicht anwendbar	• geringere Ziele im Argumentieren setzen • Perspektivwechsel eher nutzbar aufgrund des persönlichen Zugangs und Wissen
Weniger ernst genommen werden aufgrund der Gruppenzugehörigkeit und der projizierten Vorurteile	• Unterstützung durch Bündnispartner:innen wichtiger („Allies“ aus der Mehrheits-gesellschaft[7])

Dr. Nkechi Madubuko

© www.diversity-works.de 2025

DIVERSITY WORKS

1) Zunächst gilt es abklären: Wie bin ich jetzt gerade aufgestellt (Zeit, Kraft, Energie) und habe ich im Anschluss Möglichkeiten zum Stressabbau? Halte ich es aus, erneut durch an mich gerichtete Beschimpfungen getriggert zu werden? Entsprechend entscheide ich für mich, ob ich in die Kommunikation einsteige, Exit-Strategien anwende oder versuche, das Thema zu wechseln.
2) Damit rechnen, dass man aufgrund der fehlenden Zugehörigkeit zum „Wir" weniger ernst genommen wird.
3) Mit erneuten verletzenden Äußerungen rechnen und daher Selbstschutz berücksichtigen.

© www.diversity-works.de 2025

4) „Standing“: Innere Haltung bewahren, sich für die eigene Gruppenzugehörigkeit nicht entschuldigen zu müssen. Defensivhaltung vermeiden.

5) „Strategie Perspektivwechsel“ eher nutzbar aufgrund von persönlichem Zugang, Wissen sowie eigenen Beispielen und „Geschichten“.

6) Zielsetzung der Argumentation sollte primär darauf gerichtet sein:
   a) Haltung zu zeigen
   b) Parole nicht unkommentiert zu lassen (Gegendarstellung)
   c) unbeteiligte Zuhörer*innen zu überzeugen.

7) Auf Anstand und Höflichkeit verweisen, Respekt einfordern.

Dr. Nkechi Madubuko

© www.diversity-works.de 2025

DIVERSITY WORKS

8) Sich dagegen verwahren, belästigt zu werden (bei Beschimpfungen).
9) Solidarische Personen einbeziehen (besonders wenn sie Mehrheitsangehörige sind).
10) Verweis auf Grundgesetz Artikel 3. Dort ist klar formuliert, das sexuelle Orientierung, Religionszugehörigkeit, körperliche Fähigkeiten, Geschlecht, Herkunft und Hautfarbe („Rasse") nicht zu einer Benachteiligung führen dürfen.
11) Auch der Verweis auf das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz kann genutzt werden. „Wir leben in einem Land, in dem die Diskriminierung von Personen unter Strafe gestellt ist."

Niemand darf in Deutschland wegen des Geschlechtes, der Abstammung, der „Rasse", der Sprache, der Heimat und Herkunft, des Glaubens, der religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen einer Behinderung benachteiligt werden.

Dr. Nkechi Madubuko

© www.diversity-works.de 2025

DIVERSITY WORKS

Unterschiedliche Strategien zum Umgang mit Emotionen z.B. bei Angela Merkel oder Alexandria Ocasio Cortez

Applaus für Kanzlerin: Merkel erklärt AfD-Politiker, was Demokratie bedeutet

Rep. Alexandria Ocasio-Cortez (D-NY) Responds to Rep. Ted Yoho (R-FL)

https://www.youtube.com/watch?v=-zqA2OwhRI8

https://youtu.be/LI4ueUtkRQ0

© www.diversity-works.de 2025

DIVERSITY WORKS

Strategien im Video mit Frau Merkel:

- Ganz ruhig bleiben
- Behauptungen hinterfragen
- Widersprüche aufdecken
- Verbündete einbeziehen
- Auf Gleichbehandlung verweisen
- Geschichten/Erlebnisse erzählen, die das Gegenteil aufzeigen
- Auf Meinungsfreiheit UND ihre Schranken verweisen
- (Common Ground): Das ist aber unter uns auch unstrittig. :-)
- größere Zusammenhänge herstellen
- Eigene Versäumnisse einräumen
- Bilder erzeugen: Konkret
- Nachvollziehbarkeit herstellen
- Über Verantwortung sprechen
- Konstruktiv wenden
- Privilegien benennen
- Eigenen Standpunkt verdeutlichen
- in die Zukunft blicken
- Weitere Perspektiven aufzeigen
- Zusammenhänge verdeutlichen
- auf rechtliche Bedingungen hinweisen
- demokratische Prinzipien benennen
- Rote Linien aufzeigen

© www.diversity-works.de 2025

DIVERSITY WORKS

Hilfreich könnte sein…

Hilfreich könnte sein …

- strukturiert Abbrechen
- Setting verändern
- sich verbünden und unterstützen
- Paradox intervenieren
- Thema wechseln
- Gruppe der Pro aufbrechen
- Beziehungsebene nutzen
- Beispiele benennen, die das Gegenteil der Behauptung belegen
- Fragen stellen und dran bleiben

© www.diversity-works.de 2025

DIVERSITY WORKS

Welches Verhalten ist zu empfehlen? (aus dem Buch)

- Einsicht in die eigene Situation: In der Konfrontation mit Stammtischparolen ist immer die/der in der Defensive, die/der sich davon abgrenzen will.
- Es ist ausgesprochen schwierig, Gegenargumente zu vertreten, denn: im Gegensatz zu den zugespitzten Schlagworten und Parolen sind die dahinter stehenden Themen umfangreich, komplex und differenziert. Daher gibt es auf Parolen so gut wie keine Gegenparolen (zumal es nicht das Ziel sein kann, den Stammtisch zu variieren).

Aus: Hufer, Klaus-Peter: Argumentationstraining gegen Stammtischparolen, Schwalbach 2002

© www.diversity-works.de 2025

DIVERSITY WORKS

Welches Verhalten ist zu empfehlen?

- Die Ebenen sind gegensätzlich: Emotionalität vs. Rationalität, Eindimensionalität vs. Komplexität.
- Logik und direktes Nachfragen können wirkungsvolle Gegenstrategien sein.
- Zu bezweifeln ist die Überzeugungskraft von zutreffenden Informationen, denn aufgrund der kognitiven Dissonanz, die sie erzeugen, werden sie nicht wahrgenommen, sondern einfach „umgedreht“ und passend gemacht.
- Belehrung schafft Abwehr.

© www.diversity-works.de 2025

DIVERSITY WORKS

Welches Verhalten ist zu empfehlen?

- Pathetisch oder moralisierend vorgetragene Gegenpositionen provozieren Widerstand.
- Humor entspannt; ohne billig zu sein, kann der eine oder andere heitere Akzent (ein passender Witz, eine Portion Selbstironie) das Klima mildern.
- Im Gespräch sollten die Lebensumstände der Kontrahenten mit berücksichtigt und beachtet werden. Vieles erklärt sich daraus, mancher Schaden kann vermieden werden, wenn man beispielsweise weiß, dass das Problem den anderen gerade direkt und unmittelbar betrifft.

© www.diversity-works.de 2025

DIVERSITY WORKS

Welches Verhalten ist zu empfehlen?

- Jede Form von Überheblichkeit muss vermieden werden.
- Beim Gespräch sollte immer nur eine Argumentationslinie bzw. eine Bewertungsebene durchgespielt werden, anschließend eine andere.
- Leise reden ist oft wirkungsvoller als der Versuch, andere mit Lautstärke zu übertönen. Denn die Aufmerksamkeit kann größer werden, wenn man die Stimme senkt oder sich um einen ruhigen Tonfall bemüht.

© www.diversity-works.de 2025

DIVERSITY WORKS

Welches Verhalten ist zu empfehlen?

- Die Körpersprache spielt eine wichtige Rolle, z.B.: Wer sich nach vorne beugt, macht sich entweder klein, oder er/sie will den Gegenübersitzenden „herüberziehen“. Wer die Arme verschränkt, hat möglicherweise Angst, blockiert, wehrt ab, lässt nichts an sich heran. Wer sich weit nach hinten lehnt und die Beine ausstreckt, signalisiert Überlegenheit. Die Hand auf dem Arm eines anderen zeigt Zusammengehörigkeitsgefühl etc. Sie kann auch ein Hinweis darauf sein, dass man versucht, jemanden für sich einzunehmen.

© www.diversity-works.de 2025

DIVERSITY WORKS

Welches Verhalten ist zu empfehlen?

- Wichtig ist es, auf Kooperationspartner zu achten, denn erstens braucht man sie selbst und zweitens unterstützt Kooperation die eigene Überzeugungskraft. Einen potenziellen, aber sich schweigend verhaltenden Kooperationspartner kann man durchaus ansprechen, um ihn einzubinden. („Was meinst du dazu?“, „Hattest Du nicht damals auch...?“
- Entscheidender als die Widersacher sind die Unentschiedenen und Indifferenten – sie können eher überzeugt werden.

© www.diversity-works.de 2025

DIVERSITY WORKS

Warum man gerade im Arbeitssetting Parolen NICHT stehen lassen sollte:

- Damit es **nicht** als allgemeingültig stehen bleibt
- Weil es Richtlinien im Unternehmen gibt.
- Damit sich alle im Arbeitsumfeld wohl fühlen können
- Weil sich sonst Dinge verselbständigen können und für ein toxisches Arbeitsumfeld sorgen
- Weil solche Emotionen die Performance hemmen
- Weil sie im Arbeitssetting keine Berechtigung haben
- Ich als Arbeitsrechtlerin weiß, dass wir eine Fürsorgepflicht haben

© www.diversity-works.de 2025

DIVERSITY WORKS

Strategie-Guide von Klaus-Peter Hufer

Klaus-Peter Hufer

Stammtischparolen: ein Strategie-Guide

Wer mit Stammtischparolen konfrontiert wird, reagiert oft ernüchtert oder gar resigniert. Sollte man daher solchen Gesprächen nicht lieber ausweichen? Man hat ja sowieso keine Chance, regt sich nur auf, riskiert gar eine Eskalation. Doch es gibt bewährte Gegenstrategien:

Das Parolenspringen nicht mitmachen:
Die Parolenvertreterinnen und -vertreter wechseln von einem Thema zum nächsten, bringen schlagwortartig eine Parole nach der anderen ins Spiel. Das sollte möglichst gestoppt werden. Wer dagegenhalten will, sollte darauf beharren, beim Thema zu bleiben.

Initiative ergreifen:
Wer Parolen schwingt, befindet sich aller Erfahrung nach sofort in der Offensive. Stattdes

Hier geht es zum gesamten Strategie-Guide (pdf) ->

© www.diversity-works.de 2025

DIVERSITY WORKS

Bücher zum Thema Stammtischparolen…

© www.diversity-works.de 2025

DIVERSITY WORKS

Sätze, die immer gehen:

- Woher weißt Du das
- Wovor hast Du Angst
- Wie meinst Du das
- ->Thema wechseln
- "Kann man Brot eigentlich einfrieren„
- Über was geredet wird bestimmen wir selber
- "Häh, bitte was... "
- Warum regst du dich so darüber auf
- Was genau meinst du damit
- wie kommst Du denn darauf

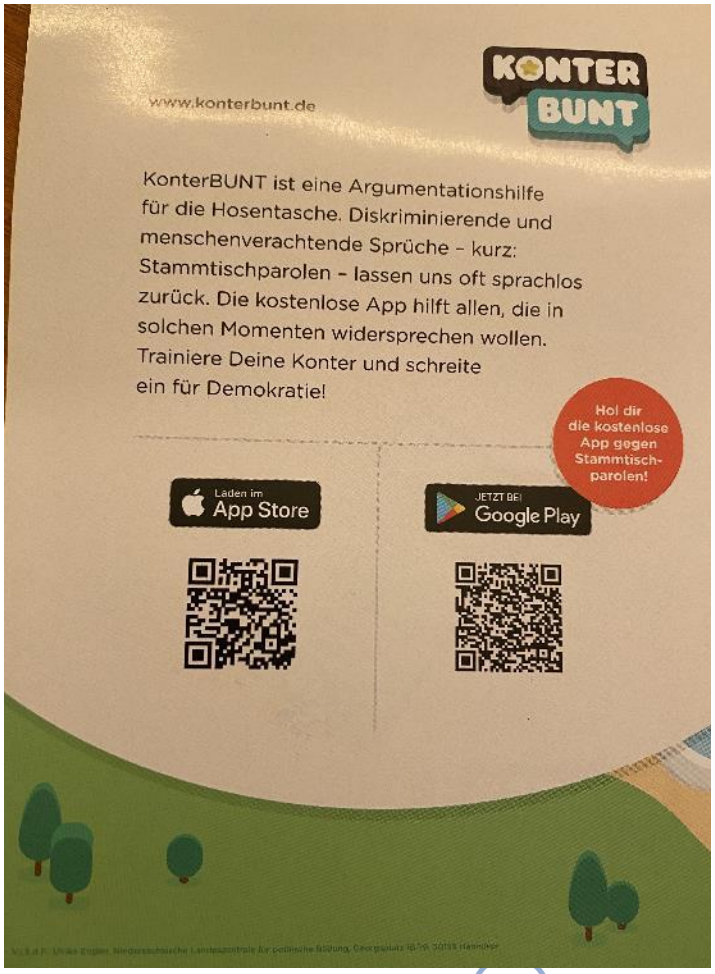
- Es überrascht mich, dass Du so eine krasse Meinung zu dem Thema vertrittst
- Meinst Du das jetzt ernst?
- Darf ich Dich im nächsten Townhall-Talk zitieren
- Das sehe ich differenzierter
- Was würdest Du denn anders machen?
- Und das noch im 21. Jahrhundert

- Ach komm, erzähl mal was Neues
- Nicht lustig
- Du langweilst mich gerade
- Das ist ein professionelles Meeting.
- Das ist eine haltlose Pauschalisierung
- Es gibt da einen Workshop, den kann ich Dir empfehlen
- Ich habe einen Buchtipp für Dich

© www.diversity-works.de 2025

DIVERSITY WORKS

Und eine APP gibt es auch:



© www.diversity-works.de 2025

DIVERSITY WORKS

Herzlichen Dank für Eure Mitarbeit!

Jürgen Schlicher
Diversity Works
www.diversity-works.eu
Email: schlicher@diversity-works.eu
Tel.: 0203 / 60 49 548

Newsletter: http://www.diversity-works.de/services/newsletter/

© www.diversity-works.de 2025

Disclaimer

Die in dieser Publikation enthaltene Information ist Eigentum von Diversity Works. Weitergabe und Vervielfältigung dieser Publikation oder von Teilen daraus sind, zu welchem Zweck und in welcher Form auch immer, nur mit ausdrücklicher schriftlicher Genehmigung durch Diversity Works gestattet.

Bei dieser Publikation handelt es sich um eine vorläufige Version und enthält nur vorgesehene Strategien, Entwicklungen und Funktionen. Diese Publikation kann von Diversity Works jederzeit ohne vorherige Ankündigung geändert werden.

Diversity Works übernimmt keine Haftung für Fehler oder Auslassungen in dieser Publikation. Des Weiteren übernimmt Diversity Works keine Garantie für die Exaktheit oder Vollständigkeit der Informationen, Texte, Grafiken, Links und sonstigen in dieser Publikation enthaltenen Elementen. Diese Publikation wird ohne jegliche Gewähr, weder ausdrücklich noch stillschweigend, bereitgestellt. Dies gilt u. a., aber nicht ausschließlich, hinsichtlich der Gewährleistung der Marktgängigkeit und der Eignung für einen bestimmten Zweck sowie für die Gewährleistung der Nichtverletzung geltenden Rechts.

Diversity Works haftet nicht für entstandene Schäden. Dies gilt u. a. und uneingeschränkt für konkrete, besondere und mittelbare Schäden oder Folgeschäden, die aus der Nutzung dieser Materialien entstehen können. Diese Einschränkung gilt nicht bei Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit.

Die gesetzliche Haftung bei Personenschäden oder Produkthaftung bleibt unberührt. Die Informationen, auf die Sie möglicherweise über die in diesem Material enthaltenen Hotlinks zugreifen, unterliegen nicht dem Einfluss von Diversity Works, und Diversity Works unterstützt nicht die Nutzung von Internetseiten Dritter durch Sie und gibt keinerlei Gewährleistungen oder Zusagen über Internetseiten Dritter ab.

Diversity Works
Postfach 31 01 19
47254 Duisburg
mail: info@diversity-works.eu
www.diversity-works.eu

© www.diversity-works.de 2025