

# **Workshop 1:**

## **Handlungsspielräume in öffentlichen Institutionen als**

### **Thema historisch-politischer Bildung**

Einführung & Moderation / Introduction & Moderation:  
Ulla Kux, Stiftung „Erinnerung, Verantwortung und Zukunft“

#### **Praxisbeispiele / Examples from Practitioners:**

Historisch-politische Bildung mit der Polizei im Holocaust Memorial Museum (Washington)  
Historical Education for Police officers in the Holocaust Memorial Museum (Washington)

Marcus Applebaum, USHMM

„Menschenrechtsbildung, Institutionen, Geschichte“ / „Human rights education,  
Institutions, History“

Oliver von Wrochem, Gedenkstätte Neuengamme / Neuengamme Memorial Museum

# Einführung:

## Streiflichter zu Organisationen

In demokratischen Systemen sind normgerecht funktionierende öffentliche Institutionen der natürliche Rahmen „prosozialen“, menschenrechtsorientierten Handelns von Organisationsangehörigen – *idealtypisch*.

Geschichte und Gegenwart:

Begriffe/Konzepte wie „Zivilcourage“ oder „Handlungsspielräume“, „Unangepasstheit“ „Polizei als Freund und Helfer“ haben in Diktaturen und Demokratien einen unterschiedlichen Sinn.

In Demokratien kann „Zivilcourage“ auch Willkür oder Machtmissbrauch sein; breite Handlungsspielräume sind womöglich ein Mangel an Transparenz und Rechtssicherheit.

# Einführung:

## Streiflichter zu Organisationen

Unter den Institutionen mit dezidierten Machtbefugnissen (Exekutive des Gewaltmonopols) ist diejenige die Beste, in der die Organisationsangehörige, für normkonformes, rechtsstaatliches Handeln nicht viel Zivilcourage brauchen.

Ein hohes Maß an erforderlicher Zivilcourage für rechtsstaatliches Verhalten innerhalb von solchen Organisationen ist womöglich ein Hinweis auf Systemversagen.

**Thema/Subject:**

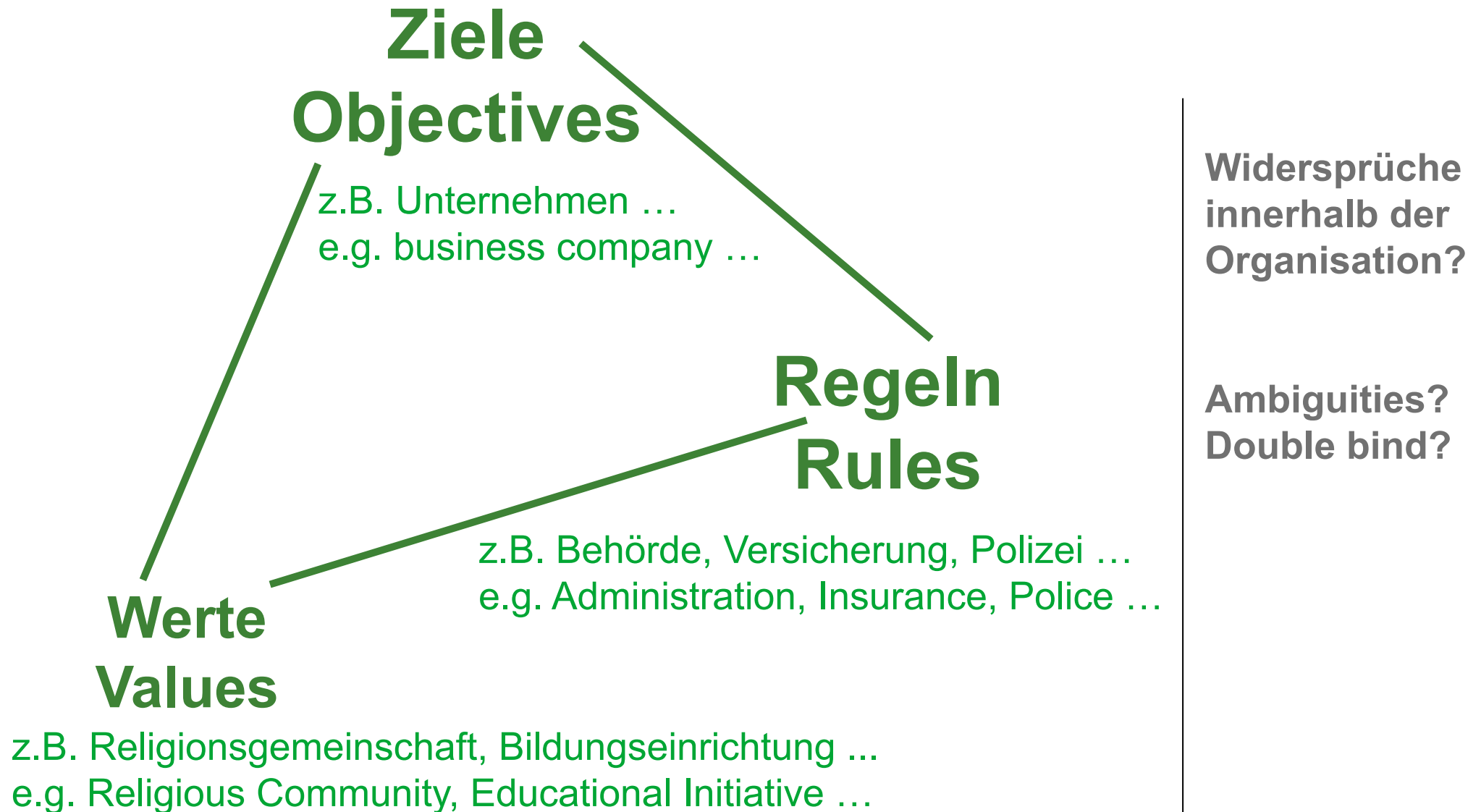
**Legitimität von Macht und Herrschaft und ihrer Ausübung / Legitimacy of power**

**Wie nehmen Organisationsangehörige Widersprüche, Spannungen, Ambivalenzen, Zielkonflikte wahr?**

**How do members of organizations perceive contradictions, ambiguities, conflicting messages ...?**

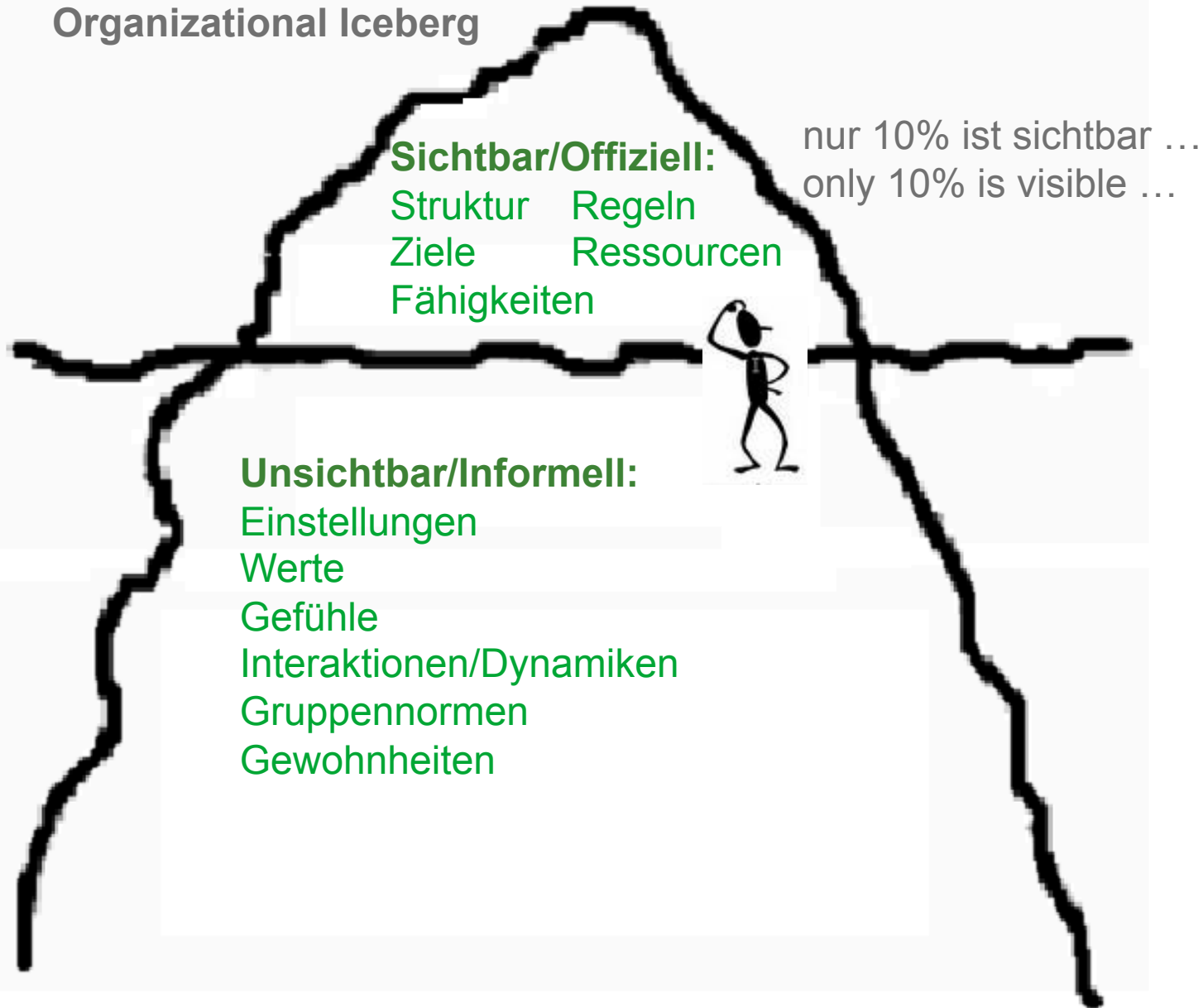
# Dominante Orientierungen in Organisationen (Modell)

## Dominant orientations in organisations (Modell)



## Organisatorischer Eisberg

### Organizational Iceberg

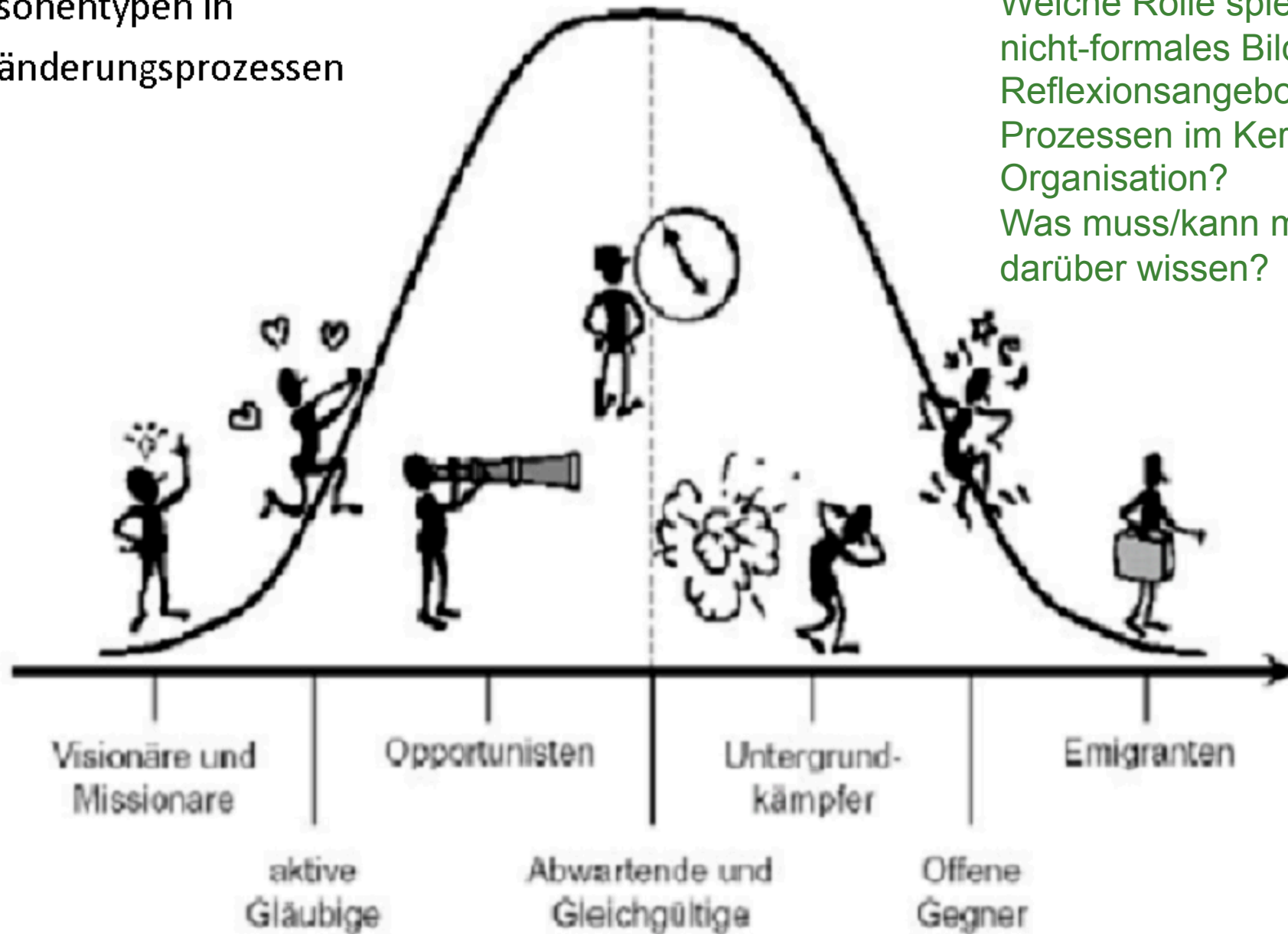


„Was gilt denn nun wirklich!?“

(Frage an Binnenverhältnisse und im Verhältnis zu außen)

How does it really work!?

## Personentypen in Veränderungsprozessen



Welche Rolle spielt ein nicht-formales Bildungs-/ Reflexionsangebot in Prozessen im Kern der Organisation?  
Was muss/kann man darüber wissen?

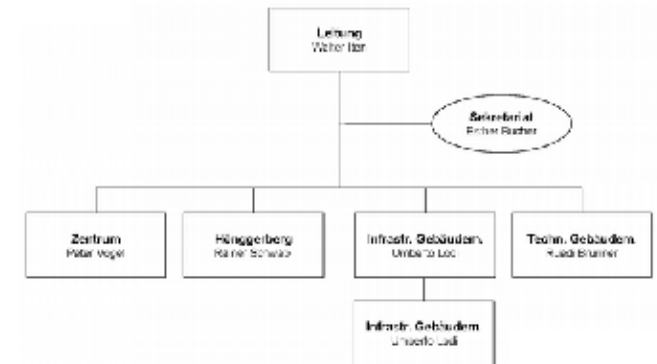
# Rollen in Gruppenprozessen

## Social Roles in group dynamics

- Alpha (der Anführer / leader)
- Beta (die Spezialisten / specialists)
- Gamma (die Arbeiter / worker)
- Omega (der Sündenbock / punching bag)

(n. Raoul Schindler)

Sonstige: Der/Die Kreative, BedenkträgerIn, EnthusiastIn, Socializer, Gerüchteverbreiter ...



Organisationslernen,  
Gruppenlernen,  
Individuallernen (do persons matter?)

Wer verantwortet das (in grundsätzlich  
hierarchisch strukturierten Institutionen)?