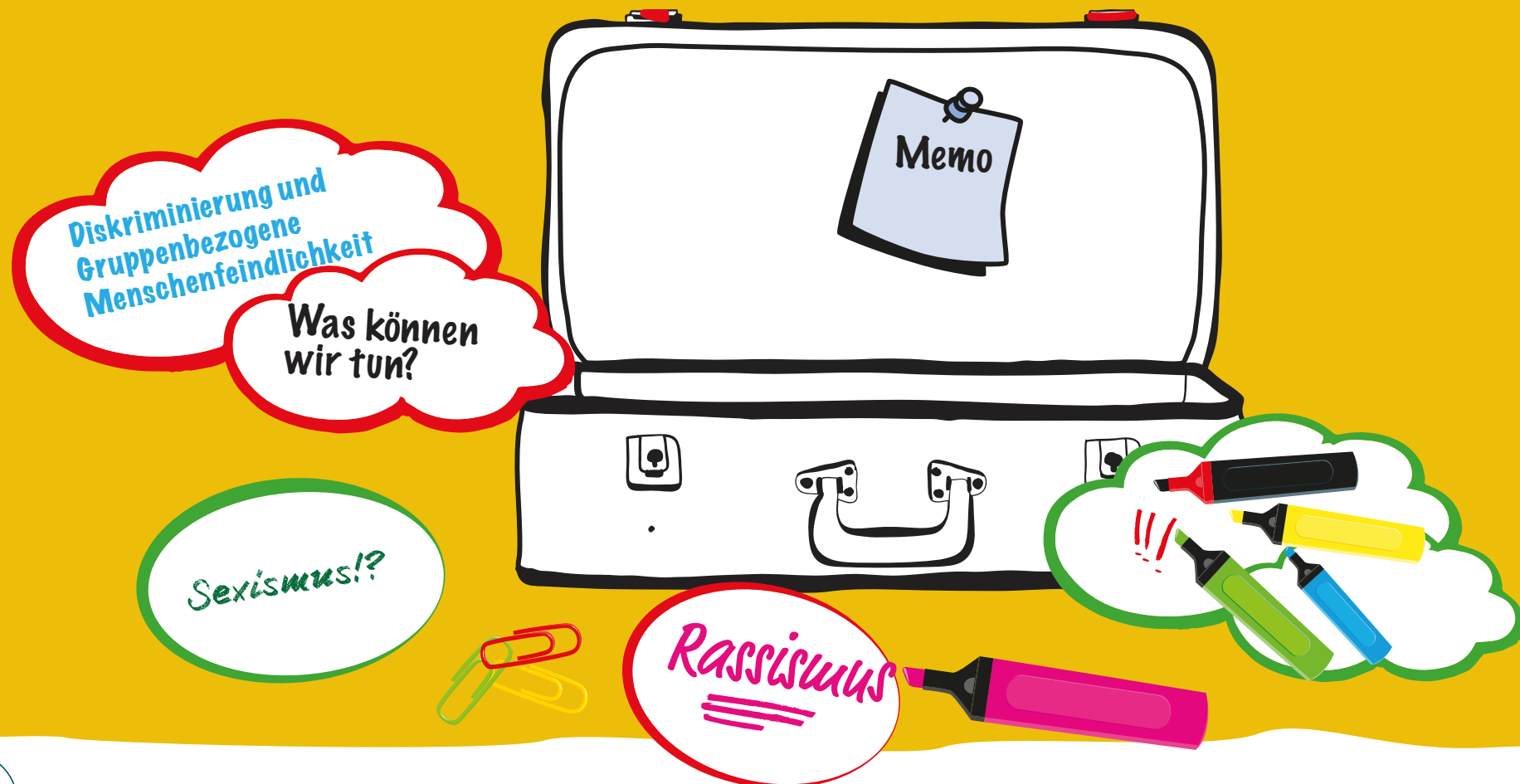


Vielfalt in der Ausbildung

Ein Methodenkoffer für Lehrende und Ausbilder*innen
in der beruflichen Bildung



Impressum

Herausgeber: Forschungsinstitut Betriebliche Bildung gGmbH
Stresemannstraße 121, 10965 Berlin
Telefon: 030-417498-0
Telefax 030-417498-610
E-Mail: info@f-bb.de
Homepage: www.f-bb.de
Redaktion: Robert Hantsch
Erschienen im Juli 2018

Lektorat, Gestaltung, Satz: LayoutManufaktur Berlin

Dieser Methodenkoffer entstand im Modellprojekt „Methodenkoffer‘ Demokratie leben!‘ in der Berufsausbildung“. Das Modellprojekt wurde gefördert durch das BMFSFJ im Rahmen des Bundesprogramms Demokratie leben! sowie ko-finanziert durch das MBS Brandenburg.

Die Veröffentlichung stellt keine Meinungsäußerung des BMFSFJ bzw. des BAFzA dar. Für inhaltliche Aussagen tragen die Autor*innen die Verantwortung.

Die einzelnen hier vorgestellten Methoden wurden diversen Handbüchern der politischen Bildung entnommen. Die Quellenangabe ist jeweils vermerkt. Teilweise wurden die Methoden leicht verändert und auf die Rahmenbedingungen in Brandenburg angepasst. Wir bitten darum, bei der Anwendung die jeweilige Originalquelle anzugeben.

Der Erfolg der Berufsausbildung am Lernort Schule oder Betrieb wird maßgeblich von der Interaktion zwischen dem Berufsbildungspersonal und den Auszubildenden bestimmt. Damit ist die Berufsbildung ein wesentlicher Bestandteil von Lernen und Persönlichkeitsentwicklung junger Menschen. Das Berufsbildungspersonal vermittelt in der täglichen Arbeit den Auszubildenden sowohl bewusst als auch unbewusst gesellschaftliche Normen und Werte sowie individuelle (politische) Einstellungen und Verhaltensweisen.

Ziel des Modellprojekts „Methodenkoffer ‚Demokratie leben!‘ in der Berufsausbildung“ war es, das Berufsbildungspersonal in Brandenburg im Umgang mit diskriminierenden Verhaltensweisen zu stärken und zu professionalisieren. Dies sollte unter realen Bedingungen innerhalb der eigenen täglichen Arbeit mit Auszubildenden und Kolleg*innen geschehen und an konkreten Bedarfen orientiert sein. Im Mittelpunkt des Modellprojekts stand eine Schulungsreihe mit Personen aus betrieblichen, schulischen und außerbetrieblichen Lernorten. Die Schulungsreihe knüpfte an die Erfahrungen der Teilnehmer*innen und

die von ihnen erlebte Arbeits- und Ausbildungssituation an. Deswegen wurden keine fertigen Lösungen oder Erkenntnisse vorgegeben. Vielmehr wurde die Schulungsreihe prozessorientiert aufgebaut. Durch den initiierten Prozess der Selbstreflexion sollten die Teilnehmer*innen Handlungskompetenzen ableiten und diese in die eigene Organisation weitertragen. Die bewusste Abkehr von herkömmlichen Qualifizierungsformaten für das Berufsbildungspersonal, in denen zu wenige oder keine Irritationen erfolgen, die ein Um- oder Nachdenken auslösen könnten, war uns dabei wichtig. Ein Überdenken des Umgangs mit diskriminierenden Verhaltensweisen und Denkmustern bei der Ausbildung von Jugendlichen erscheint uns notwendig, um authentische Handlungsoptionen zu entwickeln.

Die dabei verwendeten Methoden wurden innerhalb dieses Methodenkoffers aufbereitet und sollen erfahrenen und neuen Ausbilder*innen, engagierten Lehrer*innen und vielfaltsorientierten Organisationen sowie anderen Interessierten als Praxishandreichung Orientierung und Hilfestellung geben. Die einzelnen Methoden sind für die Arbeit mit

jugenden Erwachsenen in der beruflichen Bildung geeignet. Die Schulungsreihe stellt als Gesamtkonzept darüber hinaus ein praxiserprobtes Instrument dar, um das Berufsbildungspersonal für Themen wie Diskriminierung, Rassismus und Sexismus zu sensibilisieren.

Aus diesem Grund richtet sich der Methodenkoffer zum einen an das Berufsbildungspersonal selbst und zum anderen an Akteure, die mitverantwortlich für die Professionalisierung des Berufsbildungspersonals sind. Im Bereich betriebliche Ausbildung haben wir sowohl interne Akteure in den Personalabteilungen, Betriebsräte und die Geschäftsführer*innen, als auch externe Akteure in Kammern und Unternehmensverbänden im Blick. Auf Seiten der schulischen Berufsbildung im Land Brandenburg werden insbesondere die Fachberater*innen sowie Vertreter*innen des Landesinstitutes für Schule und Medien Berlin-Brandenburg (LISUM) als auch Mitarbeiter*innen in Universitäten angesprochen.

Der Methodenkoffer setzt sich aus vier einzelnen Schulungseinheiten, verschiedenen thematischen Hintergrund-

informationen und einer Darstellung relevanter Akteure im Feld der Antidiskriminierungsarbeit in Brandenburg zusammen. Die erste Schulungseinheit stellt die Einführung in das Feld der Diskriminierung und Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit dar. Die Teilnehmer*innen werden für die verschiedenen Diskriminierungsebenen und Formen menschenverachtender Einstellungen sensibilisiert und zum Abschluss aufgefordert, Problemfelder innerhalb der eigenen Organisation zu identifizieren.

In den Schulungseinheiten 2 und 3 wird ein thematischer Fokus auf Rassismus und Sexismus gelegt. Die hier dargestellten einzelnen Methoden lassen sich jedoch zum Teil für andere Formen Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit wie Antisemitismus, Antimuslimischer Rassismus, Ableismus oder Klassismus anpassen.

Die Schulungseinheit 4 löst sich von der inhaltlichen Auseinandersetzung mit den Themen Diskriminierung, Rassismus und Sexismus und motiviert die Teilnehmer*innen, ihre Erkenntnisse in konkrete Handlungen innerhalb der eigenen Organisation zu übersetzen. In Form einer Mini-Zukunftswerkstatt können vielfältige individuelle Ideen entwickelt werden, welche innerhalb der eigenen praktischen Arbeit umgesetzt werden können.

Wir danken allen Teilnehmer*innen der Schulungsreihe für die motivierte Mitwirkung, die interessanten Beiträge, die Geduld und die Bereitschaft, sich dieser wichtigen Themen anzunehmen.

Dankbar sind wir auch für die Förderung und Unterstützung durch die Referate 26 („Lebenslanges Lernen, Weiterbildung und politische Bildung, übergreifende Themenkomplexe gemäß §12

BbgSchulG“) und 34 (Berufliche Bildung) im Ministerium für Bildung, Jugend und Sport (MBJS) des Landes Brandenburg.

Ein ganz großer Dank gebührt auch den beiden Co-Referent*innen, Uta Meyer und Mirko Stojanović von der regionalen Arbeitsstelle für Bildung, Integration und Demokratie (RAA) in Potsdam für die großartige Unterstützung während der gesamten Schulungsreihe sowie der Referentin Anne Jackstädt vom Netzwerk für Demokratie und Courage e.V. für die fachliche Beratung.

Impressum

Einführung

Schulungseinheit 1:

Diskriminierung und Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit

1. Einführung in das Thema
 2. Ankommen lassen (Lernsetting)
 3. Ablauf der Schulungseinheit
 4. „Heute Morgen bin ich...“
 5. Erwartungen und Vereinbarungen
 6. „Wie im richtigen Leben“ - Ein Rollenspiel über Ungleichheit
Material: Fragen für das Rollenspiel
Material: Rollenkärtchen
 7. Was ist Diskriminierung?
 8. Energizer (Spiel zur Auflockerung)
 9. Ist das schon Diskriminierung?
Material: Fallbeispiele
 10. Bilder im Raum
 11. „In den Taschen meines Lebensmantels“
 12. „Diskriminierung: Ich – und meine Arbeit“
 13. „Was können wir tun?“
 14. Feedback und Auswertung
- Ablaufplan der Schulungseinheit 1

Schulungseinheit 2:

Sensibilisierung für das Thema Rassismus

1. Einführung in das Thema
 2. Ablauf Schulungseinheit 2
 3. Storytelling Cubes (Geschichtenwürfel)
 4. „Ähh-Nee-Liste“
 5. „Alle gleich - alle verschieden“
 6. Entstehung von Diskriminierung
 7. Escape-Room: Der Fall Marwa-el-Sherbini
Rätsel 1: Refugee–Chair (Escape Room)
Rätsel 2: Sprüche aus der Mitte
Material: Sprüche aus der Mitte
Rätsel 3: Von Rassismus betroffen (Escape Room)
Rätsel 4: Code-Wort (Escape Room)
Rätsel 5: NATO-Alphabet (Escape Room)
Verstecke (Escape Room)
 8. Auswertung des Live Escape-Rooms
 9. Auswertung des Refugee Chair im Escape-Room
Material: Refugee Chair
 10. Von Rassismus betroffen
 11. Wer hat's gesagt?
Material: Quiz zu Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit
 12. Kollegiale Beratung
 13. Feedback und Auswertung
- Ablaufplan der Schulungseinheit 2

Schulungseinheit 3: Sensibilisierung für das Thema Sexismus

1. Einführung in das Thema
 2. Ablauf Schulungseinheit 3
 3. Erwartungsflugzeuge
 4. „Mein Bild von ...“
 5. „Sexismus Alien“
 6. Was ist nun Sexismus?
Beispielfragen und Positionen für das Standogramm
 7. Sexismus in der Geschichte
Material: Kartenset zur Geschichte der Frauenbewegung
 8. Film: Kleidertausch
 9. Arbeit mit Zeitzeug*innen
 10. Feedback und Auswertung
- Ablaufplan der Schulungseinheit 3

Schulungseinheit 4: Was können wir tun?

1. Einführung in den Schulungstag
 2. Ablauf der Schulungseinheit
 3. „Mein Schlüsselbund erzählt“
 4. Rückblick
 - 5a. Handlungsmodell für Oberstufenzentren
 - 5b. Handlungsmodell für Betriebe
 6. Umgang mit diskriminierenden Äußerungen
 - 7a. Zukunftswerkstatt
 - 7b. „Was mich wirklich nervt !!!“
 - 7c. „Wenn ich träume“
 - 7d. „Lasst uns etwas unternehmen!“
 - 7e. „Fehlt noch was?“
 8. „Wertschätzungsdusche“
 9. Feedback und Auswertung
- Ablaufplan der Schulungseinheit 4

Anhang A: Begriffe und Definitionen

Anhang B: Unterstützungsangebote und Netzwerkpartner

Literatur

Schulungseinheit 1

Diskriminierung und Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit

Ziele der Schulungseinheit:



Die Teilnehmer*innen

- wissen, dass Menschen aufgrund von unterstellten Merkmalen in Gruppen zusammengefasst werden;
- können eigene Erfahrungen mit diskriminierenden Verhaltensweisen schildern;
- verstehen den Prozess von Diskriminierung und die Folgen von Diskriminierung auf individueller, diskursiver und struktureller Ebene;
- betrachten den eigenen Arbeits- und Lernort vor dem Hintergrund Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit;
- reflektieren eigene Vorurteile und deren Wirkung.

Zielgruppe:

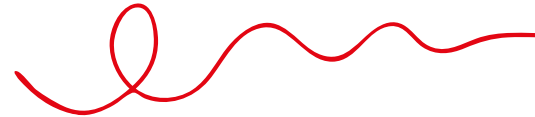
Lehrende und Ausbilder*innen in der Beruflichen Bildung

Tagesplan:



1. „Wie im richtigen Leben“ – ein Rollenspiel über Ungleichheit
2. Was ist Diskriminierung?
3. Menschen – Bilder – Diskriminierung
4. In den Taschen meines Lebensmantels
5. Diskriminierung und ICH
6. Was können wir tun?

Roter Faden



Die Schulungseinheit beginnt mit dem gegenseitigen Kennenlernen. Nehmen Sie sich dafür ruhig mehr Zeit. Die zu behandelnden Themen sind zum einen sehr komplex und zum anderen sehr persönlich. Daher ist eine persönliche, konstruktive Atmosphäre, in der die Teilnehmer*innen das Gefühl haben, sich offen mitteilen zu können, wichtig.

Im nächsten Schritt wird über ein Rollenspiel gezeigt, dass verschiedene Menschen in unserer Gesellschaft benachteiligt werden. Dies dient zur Einführung in den Prozess der Gruppenkonstruktion bzw. Diskriminierung.

Anschließend wird den Teilnehmer*innen verdeutlicht, dass es geteilte Vorstellungen und Bilder über Menschen(-gruppen) gibt, welchen bestimmte Eigenschaften unterstellt werden, was zur Ausgrenzung, Benachteiligung, Abwertung und Gewalt führen kann – zu Diskriminierung.

Nachdem der Begriff geklärt wurde, setzen sich die Teilnehmer*innen mit den unterschiedlichen Ebenen von Diskriminierung und Phänomenen Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit auseinander. Danach folgt die Phase der Selbstreflexion. Die Teilnehmer*innen überlegen, welche Vorurteile immer noch bei ihnen selber wirken und analysieren, inwieweit diskriminierende Verhaltensweisen am eigenen Arbeits-/Lernort vorkommen. Zum Schluss entwickeln die Teilnehmer*innen gemeinsam erste Ideen, was gegen Diskriminierung am eigenen Arbeits-/Lernort getan werden könnte.

Ziel(e): Teilnehmer*innen werden mit einem Lächeln begrüßt.

Methode: Plenum (offener Stuhlkreis)

Zeit: 5 min.

Material: Willkommens-Flipchart

Warum ein offener Stuhlkreis?

Der Kreis als Form der Interaktion ist grundlegend auf ein wechselseitiges gemeinschaftliches Zusammenkommen ausgelegt. Der Stuhlkreis gibt dem Raum eine soziale Mitte und einen Ort für das soziale Miteinander. Des Weiteren ist der Stuhlkreis auch aus praktischen Gesichtspunkten eine geeignete Wahl. Durch den Stuhlkreis ist es viel einfacher, zwischen verschiedenen Lernsetings zu wechseln. Er ermöglicht ein schnelleres Umgestalten des Lernraums und gibt eine räumliche Begrenzung, in der Diskussionen und Dialoge stattfinden können.



Warum Flipcharts?

Letztlich steht es jedem*r Multiplikator*in frei, welches Medium er oder sie für die Visualisierung der eigenen Bildungsinhalte nutzen will. An dieser Stelle soll eine Lanze für das klassische Flipchart gebrochen werden. Die Vorteile kurz in Stichpunkten zusammengefasst:

- geringere Gefahr der Überinformation
- konkrete, kompakte Strukturierung von Informationen durch das begrenzte Tafelbild
- eine bessere Durchdringung des Lerninhalts
- flexibler Einsatz und Umgestaltung
- weniger Anspruch an räumliche Gegebenheiten und Ressourcen (allerdings entsteht ein nicht gerade ressourcenschonender Umgang mit Papier)

Gestaltungstipps:



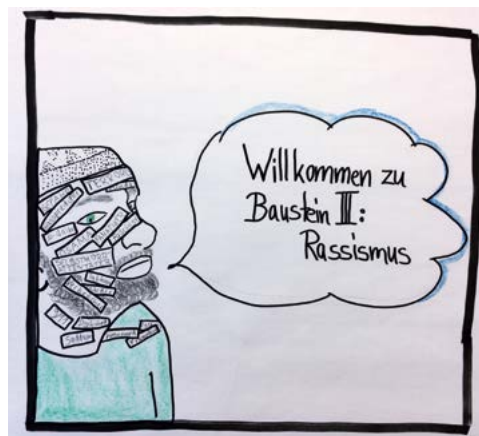
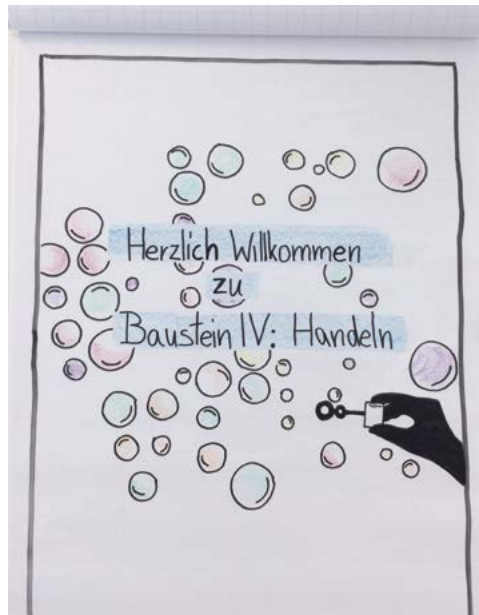
Es gibt verschiedene Bücher zur Gestaltung von Flipcharts. Wichtig ist es, sich „einfach mal zu trauen“. Die Referent*innen müssen dafür keine Künstler*innen sein. Die hier abgebildeten Flipcharts wurden für die Schulungseinheiten im Rahmen des Modellprojektes „Methodenkoffer ‚Demokratie leben!‘ in der Berufsausbildung 2018“ gestaltet und verwendet.

Weitere Anleitungen und Hinweise zur Gestaltung von Flipcharts finden Sie hier:

Haußmann, Martin & Scholzbikablo, Holger (2009): bikablo® 2.0 Visuelles Wörterbuch – Neue Bilder für Meeting, Training & Learning

Nitschke, Petra (2012): Bildsprache: Formen und Figuren in Grund- und Aufbauwortschatz. Bonn: ManagerSeminare Verlags GmbH.

Rachow, Axel & Sauer, Johannes (2016): Flipchart-Coach. Bonn: ManagerSeminare Verlags GmbH.



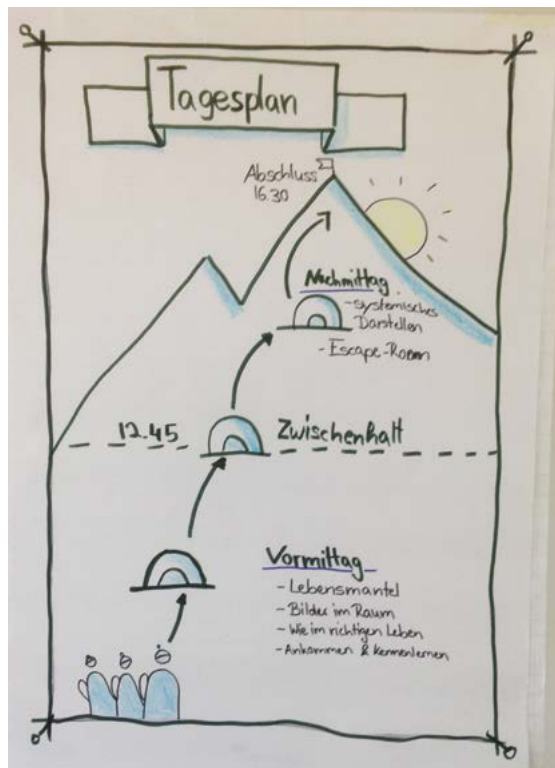
Beispiele, wie ein Willkommens-Flipchart gestaltet sein kann.

Ziel(e): Teilnehmer*innen erfahren einige inhaltliche und methodische Schwerpunkte der Schulungseinheit und wissen, wer vor ihnen steht.

Methode: Pinnwandvortrag

Zeit: 5 min.

Material: Flipchart



Grafisches Beispiel für einen Tagesplan

Inhalt:

Die Referent*innen stellen sich den Teilnehmer*innen kurz vor, begrüßen alle Anwesenden und beschreiben einzelne Höhepunkte, sodass die Teilnehmer*innen neugierig werden.

Ablauf:

„Jetzt, wo Ihr wisst, wer wir sind, stelle ich Euch vor, was wir heute machen.“

1. „Gleich nach der Vorstellung des Tagesplanes nehmen wir uns Zeit, um uns gegenseitig kennenzulernen, uns auf den Tag einzustimmen und Eure Erwartungen abzufragen.“
2. „In der Schulungseinheit I geht es grundlegend um Diskriminierung. Was Diskriminierung ist, wer davon betroffen ist und wie diese wirkt. Abschließend schauen wir uns noch an, was man gegen dagegen unternehmen kann.“
3. „Unser Workshop dauert heute bis ca. 16.30 Uhr. Darin werden wir folgende Methoden kennenlernen.“
 1. Wie im richtigen Leben – ein Rollenspiel über Ungleichheiten
 2. Menschen – Bilder – Diskriminierung
 3. In den Taschen meines Lebensmantels
 4. Diskriminierung und meine Arbeit
 5. „Was können wir tun?“
 6. „Habt Ihr Fragen zu dem, was Ihr soeben gehört habt?“

Hinweis:

Duzen von Anfang an kann eine vertraute Lernumgebung schaffen. Bei manchen Teilnehmer*innen hat dies aber nicht nur eine positive Wirkung, sondern kann auch starke Verunsicherung und Abwehr hervorrufen. Am besten ist es, dies zu Beginn zu vereinbaren.

Ziel(e): Als Einstieg in den Tag erhalten die Teilnehmer*innen die Möglichkeit, ihre eigenen Erwartungen an die Schulung mitzuteilen und sich selbst vorzustellen.

Methode: Onkel-Otto-Zettel

Zeit: 10 min.

Material: Flipchart, Sprechblasen

Inhalt:

Die Referent*innen und die Teilnehmer*innen lernen sich mittels eines Spiels etwas näher kennen, prägen sich eventuell Namen ein und schaffen eine konstruktive Arbeitsatmosphäre. Des Weiteren werden Erwartungen und Wünsche für den Workshop formuliert.

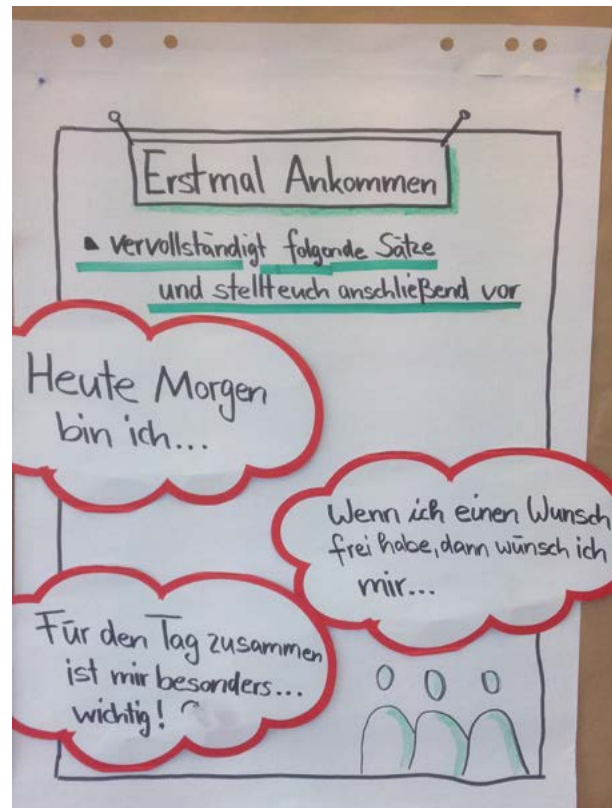
Ablauf:

Die Referent*innen schreiben auf einen Flipchart-Bogen drei Sätze, die von den Teilnehmer*innen vervollständigt werden sollen. Danach tragen die Teilnehmer*innen ihre vervollständigten Sätze im Plenum vor. Der jeweils dritte Satz wird von den Referent*innen auf Moderationskarten notiert.

1. Heute Morgen bin ich...
2. Wenn ich einen Wunsch frei hätte, wünschte ich mir...
3. Für die Veranstaltung heute ist mir besonders wichtig...

Auswertung:

Die Referent*innen würdigen die verschiedenen Sätze und behalten die Moderationskarten / Sprechblasen mit den dritten Sätzen für den nächsten Tagespunkt: Vereinbarungen.



Beispiel für das Flipchart „Erst mal Ankommen“

Diese Methode wurde entnommen aus:

Ritterbach (o.J.): Unterrichtsmethoden für den haushaltsbezogenen Unterricht. Freiburg.

Teilweise wurden Anpassungen vorgenommen.

Ziel(e): Die Teilnehmer*innen und Referent*innen kennen die Wünsche und Bedürfnisse der anderen Teilnehmer*innen in Bezug auf den Umgang miteinander während des Workshops.

Methode: Abfrage auf Zuruf mit Visualisierung

Zeit: 5 min.

Material: Flipchart

Inhalt

Die Teilnehmer*innen und Referent*innen äußern ihre Wünsche zum Umgang miteinander, zum Rahmen des Seminares und einigen sich auf ein Vorgehen.

Ablauf

- Die Referent*innen nehmen die beschriebenen Moderationskarten der Teilnehmer*innen aus der Übung „Heute Morgen bin ich...“ und befestigen sie auf dem Flipchart.
- Die Teilnehmer*innen äußern sich zur Frage: Was ist mir in Bezug auf den Ablauf des Seminares wichtig?
- Die Referentin*innen notieren die Antworten auf dem Flipchart.



Warum sind Vereinbarungen nötig?

In manchen Seminaren scheinen diese eher als Floskel, denn als richtig ernst gemeinter Punkt zu dienen. Allerdings bietet es sich an, sich dafür Zeit zu nehmen. Ein vertraulicher Rahmen ist wichtig, damit die Teilnehmer*innen den Mut haben, sich mitzuteilen und offen ihre persönlichen Erfahrungen einbringen. Das Thema Diskriminierung ist sehr persönlich und die Selbstreflexion darüber kann verschiedene Emotionen hervorrufen.



Beispiel für Flipchart „Vereinbarungen“

- Ziel(e):** Die Teilnehmer*innen verstehen in welchem Maße Vorurteile, strukturelle Gegebenheiten und Chancen in unserer Gesellschaft die Entfaltungsmöglichkeiten eines Menschen beschneiden können. Sie können sich in die Rolle von „Schwachen“ und „Starken“ in der Gesellschaft hineinversetzen.
- Methode:** Rollenspiel
- Zeit:** 45 Minuten
- Material:** vorbereitete Rollenkarten mit vorgegebenen Identitäten, ausreichend Platz, Fragen

Inhalt:

Die Teilnehmer*innen setzen sich mithilfe von zugewiesenen Rollen mit Chancen, Privilegien und Entfaltungsmöglichkeit von verschiedenen Personen innerhalb der Gesellschaft auseinander.

Ablauf:

Vorbereitung: Die Teilnehmer*innen stellen sich in einer Linie an der schmalen Seite des Raumes auf. Jede*r erhält ein Rollenkärtchen. In den folgenden drei Minuten stellen sich die Teilnehmer*innen innerlich auf ihre jeweilige Rolle ein.

1. Einleitung:

*„In der folgenden Übung wollen wir uns ansehen, wie bestimmte Menschen in unserer Gesellschaft benachteiligt werden. Dafür hat jede*r von Euch ein Rollenkärtchen erhalten. Nun werden wir abwechselnd verschiedene Fragen stellen und Ihr überlegt Euch, ob Ihr in Eurer Rolle die Frage mit ‚Ja‘ beantworten könnt. Dann geht Ihr einen deutlichen Schritt vorwärts – oder wenn Ihr mit ‚Nein‘ antworten müsst – bleibt bei dieser Frage stehen.“*

2. Durchführung:

Bei dem Rollenspiel geht es letztlich nicht um nachprüfbare sachliche Richtigkeit, sondern um die subjektive Einschätzung. Es besteht die Möglichkeit, bereits zwischendrin kurz auszuwerten. Eine andere Möglichkeit wäre, alle Fragen nacheinander zu stellen und nach der letzten Frage die Auswertung vorzunehmen. Für diesen Fall sollten alle Teilnehmer*innen an ihrem Platz stehen bleiben. Die Referent*innen sollten bei der Auswahl der Fragen darauf achten, dass nicht nur Fragen gestellt werden, die einen Aspekt wie z.B. die finanzielle Situation ansprechen.

3. Auswertung

Bei der Kurzauswertung empfiehlt es sich, mit der*dem deutlichsten „Verlierer*in“ und mit der am weitesten gekommenen Person zu beginnen und danach erst die Anderen zu befragen. Ein kurzes, schnelles Bewegungsspiel oder einfaches „Ausschütteln“ danach gibt Gelegenheit, wieder aus den Rollen herauszufinden. Anschließend folgt die gemeinsame Auswertung entsprechend der gesellschaftlichen Realität, der eigenen Erfahrungen und Vorurteile, der Reaktionsmuster und Möglichkeit zur Veränderung.

Diese Methode wurde entnommen aus:

Arbeitsgruppe SOS-Rassismus NRW (1996): Spiele, Impulse und Übungen zur Thematisierung von Gewalt und Rassismus in der Jugendarbeit, Schule und Bildungsarbeit. Schwerte. S.91ff. Die Rollenkärtchen wurden überarbeitet.

Teilweise wurden kleinere Anpassungen vorgenommen.

Material: Fragen für das Rollenspiel

Fragen für das Rollenspiel:

1. Hast Du nie in ernsthaften finanziellen Schwierigkeiten gesteckt?
2. Kannst Du erwarten, in einem Café zuvorkommend und freundlich bedient zu werden?
3. Kannst Du einen Urlaub in deiner Heimat verbringen?
4. Hast Du das Gefühl, dass deine Sprache, Religion und Kultur in der Gesellschaft und Region in der du lebst, respektiert werden?
5. Hast Du keine Angst, in eine Polizeikontrolle zu geraten?
6. Hattest Du nie das Gefühl, aufgrund Deiner Herkunft diskriminiert zu werden?
7. Führst Du ein interessantes Leben und bist Du zuversichtlich, was Deine Zukunft betrifft?
8. Kannst Du wählen gehen?
9. Reicht Dein Einkommen, um mindestens einmal pro Woche ins Kino oder Theater zu gehen?
10. Hast Du keine Angst um die Zukunft Deiner Kinder?
11. Kannst Du Dich verlieben, in wen Du willst?
12. Hast Du das Gefühl, dass Dein Wissen und Deine Fähigkeiten in der Gesellschaft, in der Du lebst, Anerkennung finden?
13. Hast Du in deiner Schulausbildung wesentliche Dinge über die Geschichte Deiner Vorfahren, über Menschen und deren sexuelle Orientierung oder Deine Hautfarbe gelernt?
14. Darfst Du ohne Probleme heiraten und ein Kind adoptieren?
15. Fürchtest Du Dich davor, morgens die Zeitung aufzuschlagen und Schlagzeilen zu lesen, die Dich als Teil einer bestimmten Gruppe in Deutschland betreffen?

16. Bekommst Du eine zahnärztliche Behandlung, wenn Du sie brauchst?
17. Fühlst Du Dich sicher auf der Straße auch nach Einbruch der Dunkelheit?
18. Kannst Du am gesellschaftlichen und kulturellen Leben in Deinem Wohnort teilnehmen?
19. Könntest Du Deine*n Vermieter*in um Hilfe bitten, wenn Deine Nachbarn ständig nachts lärmern?
20. Kannst Du ohne Weiteres eine Wohnung mieten?
21. Darfst Du innerhalb Deutschlands ohne Einschränkung reisen?

Fragen für die Kurzauswertung

- Wie hast Du Dich in Deiner Rolle gefühlt?
- Fühlte es sich gut an, ganz weit vorn zu stehen?
- Bei welchen Fragen kamst Du nicht voran?
- Wie fühlt es sich an, nicht voranzukommen?

Fragen für die Gesamtauswertung

- Wie wurdet Ihr in Eurem Handeln in den jeweiligen Rollen beschränkt?
- Ist es neu für Euch, mit welchen Einschränkungen verschiedene gesellschaftliche Gruppen leben?
- Weshalb nehmen wir solche Einschränkungen bei anderen Menschen häufig nicht wahr?
- Was können wir ändern?

Material: Rollenkärtchen

Du bist eine arbeitslose, alleinerziehende Mutter mit 3 Kindern in Strausberg.	Du bist ein 18-jähriger marokkanischer Hilfsarbeiter mit Hauptschulabschluss in Rathenow.	Du bist eine 19-jährige selbstbewusste libanesische Abiturientin muslimischen Glaubens.
Du bist eine 24-jährige Frau aus Afghanistan und lebst in einem Asylbewerberheim in Eberswalde.	Du bist ein 35-jähriger Lehrer, schwul, und lebst mit einem Partner zusammen.	Du bist der 32-jährige Sohn einer Deutschen und eines Nigerianers in Cottbus.
Du bist ein 14-jähriges tschetschenisches Mädchen muslimischen Glaubens in Frankfurt (Oder).	Du bist der Sohn des örtlichen Bankdirektors. Du studierst Wirtschaftswissenschaften an der FU Berlin.	Du bist der 17-jährige Sohn eines vietnamesischen Einwanderers. Deine Eltern betreiben einen gut gehenden Schnellimbiss in Oranienburg.
Du bist die 19-jährige Tochter von Landwirten in einem abgelegenen Dorf in Brandenburg.	Du bist ein 40-jähriger illegaler Einwanderer aus Eritrea.	Du bist gehörlos und hast gerade Abitur an einer Förderschule für Hörgeschädigte in Potsdam gemacht.
Du bist ein 50-jähriger Hartz-IV Empfänger aus Prenzlau.	Du bist obdachlos in Berlin und verkaufst die Zeitung „Straßenfeger“.	Du bist eine verheiratete 40-jährige Ärztin aus Ludwigsfelde.
Du bist ein 22-jähriger deutscher Maurer, der nach einem Unfall gelähmt ist und nicht mehr in seinem Beruf arbeiten kann.	Du bist eine 17-jährige unverheiratete Schwangere in der Ausbildung.	Du bist ein 26-jähriger Mann jüdischen Glaubens und lebst in Brandenburg an der Havel.

Ziel(e): Teilnehmer*innen können Diskriminierung beschreiben und diese über das Modell der Gruppenkonstruktion herleiten.

Methode: interaktiver Vortrag

Zeit: 15 min.

Material: Pinnwand, Moderationspapier, Stift, vorbereitete Moderationskarten

Inhalt:

Die Teilnehmer*innen werden mit Verweis auf die Übung „Wie im richtigen Leben – Ein Rollenspiel über Ungleichheiten“ für Prozesse der Gruppenbildung sensibilisiert und erkennen soziale Ein- und Ausschlussmechanismen.

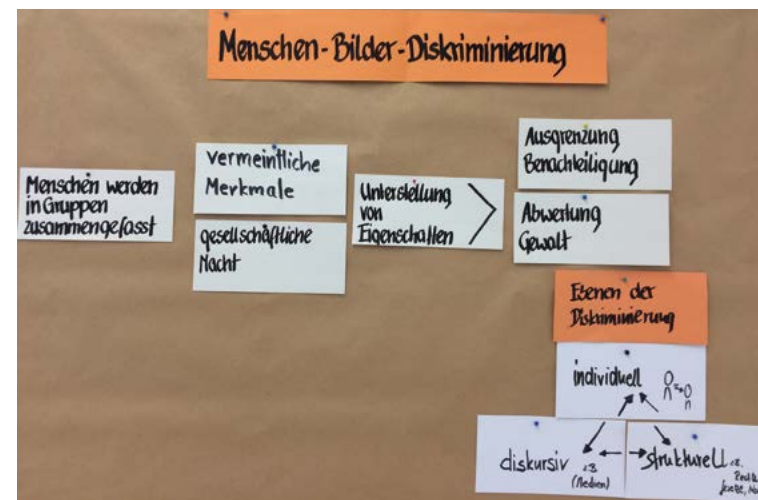
Ablauf:

Erläuterung zum Begriff: Die Referent*innen versuchen mit Hilfe des Schaubildes eine einfache Herleitung, wie sogenannte Gruppenkonstruktionen in unserer Gesellschaft funktionieren und wie diese in [7. Diskriminierung](#) enden können.

Auswertung

Nach der kurzen Erläuterung werden die Teilnehmer*innen nach ihren Erfahrungen befragt:

1. Kennt Ihr Beispiele dafür, wie Menschen aufgrund von Merkmalen bestimmten Gruppen zugeteilt werden?
2. Gibt es Menschen, die Gruppen zugeteilt werden, obwohl sie sich dieser nicht zugehörig fühlen?
3. Welche Gruppen gibt es und was wird ihnen unterstellt?



Beispiel für eine Visualisierung der Gruppenkonstruktion

Hinweis:

Alternativ kann mit dem Schaubild aus der Übung „Ist das schon Diskriminierung?“ gearbeitet werden. Es bietet sich an, nur eines der beiden Schaubilder zu verwenden.

Ziel(e): Die Teilnehmer*innen werden aktiviert und zur konstruktiven Weiterarbeit motiviert.

Methode: Energizer

Zeit: 15 min.

Material: Spiel

Was sind Energizer?

Bei Energizern handelt es sich grundsätzlich um Spiele. Viele Spiele für Erwachsene werden mit anderen Begriffen belegt, wie „Übung“, „gruppendynamisches Experiment“ oder „Interaktionsmethode“. Oft sind die Methoden in der Spielpädagogik entwickelt worden und haben von dort aus ihren Weg in die Veranstaltungen der Erwachsenenbildung genommen. Die zentralen Elemente von Energizern sind Bewegung, Lockerheit und die Aktivierung der Teilnehmer*innen im Laufe der Schulung. Je nach Situation und Gruppe kann es sich anbieten verschiedene Energizer zu nutzen. Fangen Sie aber behutsam an und steigern Sie sich langsam. Nicht alle Erwachsenen sind es gewohnt, einfach „nur“ zu spielen. Wir unterscheiden dabei zwischen 5 Kategorien:

1. Kennenlernen, Gruppenbildung
2. Gruppen einteilen
3. Aufmerksamkeit und Konzentration
4. Entspannen
5. Visualisieren

Im Folgenden wird ein Beispiel für ein Spiel aus der Kategorie Aufmerksamkeit und Konzentration vorgestellt:



Whiskey-Mixer

In diesem Spiel werden abwechselnd drei Begriffe von Person zu Person weitergesagt. Ziel ist es, nicht zu lachen oder wenig zu laufen.

1. Die Teilnehmer*innen stehen im Kreis
2. Die Spielleitung erläutert die Spielbegriffe:
 - „**Whiskeymixer**“ wird im Uhrzeigersinn, von Person zu Person weitergesagt
 - „**Wachsmaske**“ wird gegen den Uhrzeigersinn, von Person zu Person weitergegeben
 - „**Messwechsel**“ dient dem Richtungswechsel
3. Die Teilnehmer*innen stellen sich im Kreis auf. Im Uhrzeigersinn wird möglichst schnell das Wort „Whiskeymixer“ weitergesagt. Sagt ein*e Spieler*in „Messwechsel“, wird die Richtung gewechselt und das Wort „Wachsmaske“ gegen den Uhrzeigersinn weitergesagt. Das A und O des Spiels ist die Geschwindigkeit. Wer zögert, sich verhaspelt oder beginnt zu lachen, muss um den Kreis laufen.

Ziel(e): Teilnehmer*innen lernen verschiedene Arten von Diskriminierung kennen gelernt und reflektieren ihr Verständnis von Diskriminierung im Plenum.

Methode: Fallbeispiele

Zeit: 45 min.

Material: 5 Arbeitsbeispiele zum Thema Diskriminierung

Inhalt:

Die Teilnehmer*innen setzen sich mit Hilfe von Fällen mit verschiedenen Formen von [Diskriminierung](#) auseinander und erkennen Diskriminierung in den Fallbeispielen.

Ablauf:

1. Die Teilnehmer*innen erhalten einzeln oder in Kleingruppen ein Fallbeispiel mit Aufgabenstellungen (siehe Material)
2. Danach haben Sie 10 min. Zeit für die Lösung der Aufgabe.
3. Anschließend erläutern Sie im Plenum ihr jeweiliges Ergebnis (25 min.).

Auswertung:

Für die Auswertung kann das unter Punkt 7 vorgestellte Modell „Menschen-Bilder-Diskriminierung“ oder das hier als Flipchart-Grafik dargestellte Modell der Gruppenkonstruktion genutzt werden.

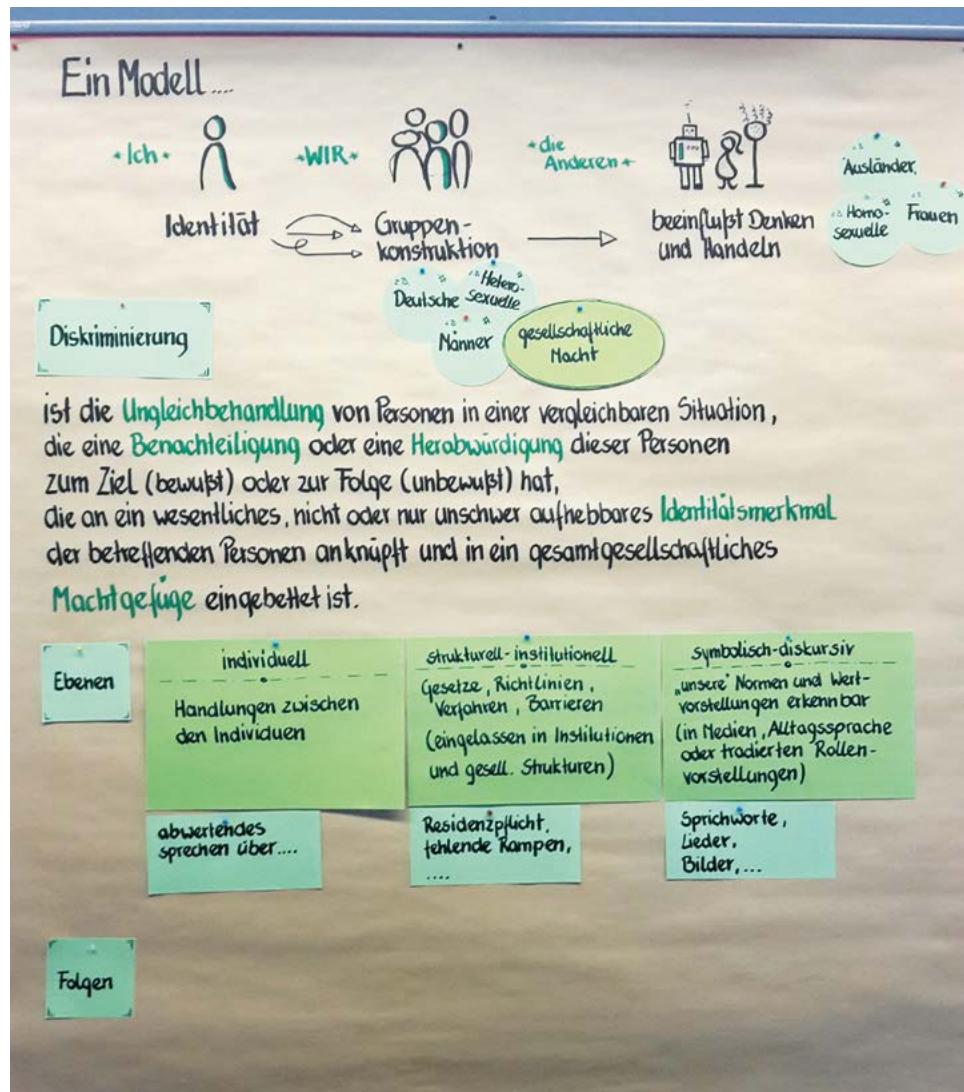
Anhand des Schaubildes wird auf die verschiedenen Ebenen (individuell, strukturell-institutionell, symbolisch-diskursiv) von Diskriminierung eingegangen. Durch die beiden Übungen „Wie im richtigen Leben – ein Rollenspiel über Ungleichheiten“ und „Ist das schon Diskriminierung?“ können sowohl die strukturelle als auch individuelle Ebene von Diskriminierung erklärt werden. In der folgenden Übung „Bilder im Raum“ wird dann die diskursive Ebene betrachtet.

„Diese Übung als auch die davor zeigen, dass Diskriminierung auf verschiedenen Ebenen wirkt. Zum einen gibt es – wie in den Fallbeispielen – die individuelle Ebene, sprich die Handlungen zwischen Individuen, z.B. abwertend sprechen über ..., nicht erwähnen von Menschen oder beleidigen. Zum anderen wurde in der vorigen Übung die strukturell-institutionelle Ebene beschrieben, welche sich durch Gesetze und Richtlinien, Barrieren etc. ausdrückt. Unter der dritten, symbolisch-diskursiven Ebene werden Normen und Wertvorstellungen, mediale Bilder und öffentliche Meinungen von politischen Individuen verstanden. Diese schauen wir uns in der nächsten Übung an.“

Diese Methode wurde entnommen aus:

Pates, Rebecca, Schmidt, Daniel, Karawanskij, Susanne (Hrsg.) (2010): Antidiskriminierungspädagogik Konzepte und Methoden für die Bildungsarbeit mit Jugendlichen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Teilweise wurden kleinere Anpassungen vorgenommen.



© f-bb (gemalt von Anne Jackstädt, Netzwerk für Demokratie und Courage)

Material: Fallbeispiele

Bitte lies Dir diesen Erfahrungsbericht aufmerksam durch und diskutiere folgende Frage:

1. Gibt es in dieser Situation Diskriminierung(en)?
2. Wenn ja, warum? Um welche Art von Herabsetzung könnte es sich handeln?
3. Aufgrund welcher Merkmale wird diskriminiert?
4. Falls Du der Meinung bist, dass es sich nicht um Diskriminierung handelt: Wie würdest Du die Situation beschreiben und bewerten?

Falls Du Dir unsicher bist: Welche weiteren Informationen brauchst Du noch für die Bewertung?

Fall 1: Esra, 16 Jahre alt, Berufsausbildung zur Bürokauffrau, in Deutschland geboren, trägt seit einem Jahr ein Kopftuch

Einmal klingelte es und meine Mutter öffnete die Tür – natürlich mit Kopftuch. Der Vertreter fragte: „Ist der Chef da?“ Meine Mutter antwortete: „Was, worum geht's?“ Er: „Ja, ist der Chef da?“ „Der steht vor Ihnen.“ Er hat halt gedacht, meine Mutter wäre die Putzfrau.

Fall 3: Alicia, in Deutschland geboren, 24 Jahre, Ausbildung als Erzieherin

Die Leute erkundigen sich immer, woher ich komme. Sie fragen mich wieder und wieder [...] seit ich ein Kind bin: „Wo kommst du her?“, Einfach so! [...] Sie schauen dich an, und das Erste, was ihnen einfällt, ist zu überprüfen: „Wo kommt sie her?“ Egal, wo du bist: in der Schule, auf `ner Party, beim Friseur oder beim Shoppen. Manchmal fällt die Bemerkung: „Wann gehst Du wieder zurück?“. Wenn ich sage, dass ich aus Leipzig komme, fragen sie weiter: „Und wo kommst du nun eigentlich her?“. Irgendwie finde ich das sehr offensiv und auch rassistisch, weil sie wissen müssten, dass es Schwarze gibt, die Deutsche sind.

Fall 5: Anna, 19 Jahre, Auszubildende

Ich ging in das Büro des Abteilungsleiters. „Darf ich stören?“ fragte ich. Er antwortete: „Na Mädchen, wenn Sie so einen Pullover anhaben, dürfen Sie mich jederzeit stören“. Jetzt zwinkert er mir immer so komisch zu und mustert mich von oben bis unten. Manchmal kommt er ganz nah an mich ran. Ich bin zu meiner Ausbilderin gegangen. Sie entgegnete, dass Herr M. eben ein charmanter Mann sei. Ich solle mir überlegen, ob ich solche Sachen einfach so 'rum erzähle. Das sei ja Verleumdung und außerdem schreibe Herr M. meine Ausbildungsbeurteilung, da solle ich gut aufpassen, was ich sage.

Fall 2: Mark, 17 Jahre alt, Mittelfeldspieler Bezirksliga Fußball

Seit zwei Mitspieler mich einfach geoutet haben, begann für mich der Stress im Verein. Für viele bin ich jetzt der „Schwuli“, die meinen das nicht mal böse. In der Dusche heißt es „Huch, ist das heute wieder warm hier ...“, „Da geh ich doch mal besser mit dem Rücken an der Wand vorbei ...“, „Lass jetzt bloß kein Stück Seife fallen ...“ Und letztens schrie mich der Trainer vor versammelter Mannschaft an: „Jetzt zeig endlich, dass Du ein richtiger Mann bist und heul hier nicht rum wie ein Mädchen.“ Ich werde jetzt auch weniger aufgestellt, obwohl ich nicht schlechter spiele als früher.

Fall 4: Alex, 18 Jahre, Freiwilliges Soziales Jahr in einem Jugendzentrum

Mir passiert das eigentlich jeden Tag: Dass ich einfach nur so die Straße entlang role, und dann fragen die Leute, ob Sie helfen können. Oder vor kurzem an der Ampel: Da stehen zwei Frauen neben mir und die eine sagt zur andern ganz laut: „So jung noch und schon so geschädigt. Ach Gott, die tun mir ja so leid.“ Soll ich in der Ecke rumsitzen und heulen? Die sollen sich doch lieber dafür einsetzen, dass alle Türen breit genug sind, damit mein Rollstuhl ohne Hilfe durchpasst.

Ziel(e): Teilnehmer*innen erkennen verschiedene Formen von Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit und die Folgen dieser Einstellungen. Sie sind dafür sensibilisiert.

Methode: Gruppenarbeit

Zeit: 45min

Material: Lamierte Bilder, 3 lamierte Arbeitsaufträge, Moderationskarten und Stifte

Inhalt:

Teilnehmer*innen setzen sich in Arbeitsgruppen anhand von Bildern und Zitaten Betroffener mit Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit auseinander.

Ablauf:

Überleitung: „Wir haben gesehen, dass Menschen in unserer Gesellschaft eingeschränkt und diskriminiert werden können. Dabei betrachteten wir bisher die individuelle als auch strukturelle Ebene von Diskriminierung. Im Folgenden soll es um die diskursive Ebene gehen. Wir wollen uns anschauen, welche Zuschreibungen von Merkmalen Menschen in Gruppen zusammenfassen und wer letztlich von dieser Zuschreibung betroffen ist.“

1. Es werden je 2–4 Bilder zu 5–6 Beispielen von gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit (Rassismus, Sexismus, Antisemitismus, Heterosexismus) im Raum verteilt.
2. Die Teilnehmer*innen sollen sich einem Bild bzw. einer Bildergruppe zuordnen, die sie als diskriminierend oder abwertend empfinden. In die Zuordnung können auch die eigenen Erfahrungen einfließen. Die Teilnehmer*innen setzen sich in den so gefundenen Kleingruppen zusammen. Die Arbeitsaufträge in den Kleingruppen lauten:
 1. Tauscht Euch darüber aus, was Ihr an den Bildern diskriminierend findet.
 2. Was steckt für Euch dahinter und wer ist von der Diskriminierung betroffen?
 3. Wie könnten sich Betroffene fühlen?



Visualisierung von Beispielen für Ungleichheitsideologien



Beispiele für sexistische oder rassistische Werbung und Darstellungen in der Presse*

Auswertung:

Die Teilnehmer*innen stellen ihre jeweiligen Ergebnisse in der Gruppe vor und pinnen diese mithilfe des vorstrukturierten Schaubilds an. Bei der Auswertung können folgende Fragen verwendet werden:

- Wie geht es Euch mit diesen Bildern?
- Kennt Ihr diese Bilder und Zuschreibungen?
- Was denkt Ihr darüber?

Abschließend verweisen die Referent*innen wiederum auf den Gruppenbildungsprozess und die damit verbundenen Zuschreibungen von bestimmten Merkmalen. Des Weiteren kann an dieser Stelle die diskursiv-ideologische Ebene von Diskriminierung erläutert werden:

„In dieser Übung wird deutlich, was hinter der ideologisch-diskursiven Ebene von Diskriminierung steckt. Dabei geht es um Bilder, Vorstellungen und das Sprechen über „die Anderen“. Das bezieht sich insbesondere auf gesellschaftlich-dominante Sichtweisen und Darstellungen dessen, wer oder was normal, richtig, gut, schön und wertvoll ist und wer oder was nicht. Dies finden wir in Medien, in der Politik und in unserer Alltagssprache wieder, in Kinderbüchern, Serien und, und, und. Durch die ständige Wiederholung werden diese sowohl bewusst als auch unbewusst kultiviert und somit von der gesellschaftlichen Mehrheit als selbstverständlich angesehen.“

Beispiele für Bilder:

Es ist erschreckend leicht, zu jeder Form Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit Beispiele aus Nachrichten, Werbung oder Büchern zu erhalten. Dabei können gerne auch aktuelle Beispiele genutzt werden.

* Quellen:

Ferrero-Deutschland GmbH
<https://www.stern.de/wirtschaft/news/rassismus-vorwurf-gegen-werbe-spot-ferrero-bekommt-eins-auf-die-nuss-3909666.html>

IWC International Watch Co. AG Schaffhausen. Online unter: <http://debeste.de/15036/Fast-so-sch-n-wie-eine-Frau-Tickt-aber-richtig>

Südwestdeutsche Medien Holding GmbH / SZ: <http://www.horizont.net/medien/nachrichten/Rassismus-Vorwurfe-Sueddeutsche-entschuldigt-sich-Focus-verteidigt-Titelbild-138200>

Ziel(e): Die Teilnehmer*innen erkennen eigene Vorurteile und finden heraus, wie und durch wen diese Vorurteile innerhalb der eigenen Vergangenheit geprägt wurden.

Methode: Einzel- und Gruppenarbeit

Zeit: 50 min.

Material: Papier (Moderationskarten) und Stifte

Inhalt:

Die Teilnehmer*innen reflektieren mithilfe der Metapher des Lebensmantels die eigenen Vorurteile und suchen nach der Herkunft dieser Vorurteile.

Ablauf:

1. Einzelarbeit:

Überleitung: „Stellt Euch vor, Ihr tragt einen großen Lebensmantel mit vielen Taschen. Manche Taschen sind Euch gut bekannt, von anderen wisst Ihr vielleicht noch gar nichts. Der Mantel ist zum einen ein Schutz, den Ihr zum Leben braucht, zum andern manchmal vielleicht auch eine Last. Einfach ablegen lässt sich der Lebensmantel nicht. In den Taschen sind Botschaften aus der Kindheit, aber auch aus der Jugend, von Eltern, Großeltern, Nachbar*innen, Mitschüler*innen oder aus den Medien: Es gibt sowohl Warnungen, Verbote, als auch Genehmigungen und Aufforderungen. Suche in den Taschen Deines Lebensmantels nach solchen Botschaften zum Umgang mit „Fremden“. Notiere die, an die Du Dich innerst, stichwortartig auf Karten.“

Die Teilnehmer*innen haben zunächst 10 Minuten Zeit, um die Aufgabenstellung allein zu beantworten:

- Von wem kamen die Botschaften?
- Sind sie noch bewusst da oder verschüttet?
- Welche Botschaften und Zuschreibungen gab es?
- Woher/von wem stammen sie? (Eltern, Nachbarn, Schule, Filme, Zeitungen....)
- In welchen Situationen merke ich, dass diese Zuschreibungen heute noch aktuell sind?

2. Austausch in Kleingruppen:

„Für jede Gruppe wird ein Mantel angehängt (oder auch aufgezeichnet), an dem die Zettel befestigt werden können. Während der Kleingruppenphase können neue Erinnerungen auf Zetteln ergänzt werden. Tauscht Euch in den Gruppen über Eure Erfahrungen mit dem Lebensmantel aus.“

Auswertung: Austausch im Plenum

Im Plenum wird anschließend nicht über die herausgearbeiteten Inhalte gesprochen, sondern vielmehr der Prozess reflektiert, „in die Taschen des Lebensmantels zu schauen“. Leitfragen hierzu können sein:

1. Wie ging es Euch bei der Übung?
2. Welche Erkenntnisse habt Ihr gesammelt?
3. Fiel es Euch schwer / leicht?

Diese Methode wurde entnommen aus:

Fränkisches Bildungswerk für Friedensarbeit e.V (2001): Trainings-u. Methodenhandbuch, Bausteine zur interkulturellen Öffnung, Diakon. Werk Württemberg.

Teilweise wurden kleinere Anpassungen vorgenommen.

Hinweis:

Diese Methode kann auch auf andere Differenzkategorien wie Alter, Geschlecht, Behinderung, sexuelle Orientierung etc. ausgerichtet werden.

Ziel(e): Die Teilnehmer*innen können eigene Erfahrungen mit diskriminierenden Verhaltensweisen benennen und darstellen.
Die Teilnehmer*innen identifizieren herabsetzende Verhaltensweisen innerhalb der Zusammenarbeit mit Schüler*innen und Lehrenden.

Methode: Einzel- und Gruppenarbeit, Think-Pair-Share

Zeit: 30 min.

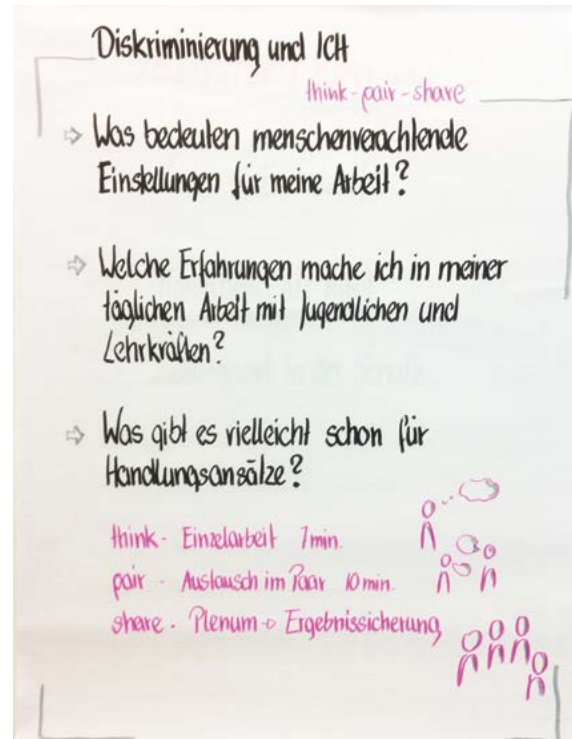
Material: Moderationskarten

Inhalt:

Die Teilnehmer*innen tauschen sich über eigene Erfahrungen und Erlebnisse mit diskriminierenden Strukturen, Verhaltensweisen und Äußerungen am Arbeitsort aus.

Ablauf:

- 1. Think – Einzelarbeit:** Die Teilnehmer*innen haben zunächst 7 Minuten Zeit, um die Fragen allein für sich zu beantworten:
 1. Was bedeutet Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit für meine Arbeit?
 2. Welche Erfahrungen mache ich in meiner täglichen Arbeit mit Kolleg*innen und Lernenden?
- 3. Pair – Austausch im Paar:** Anschließend setzen sich die Teilnehmer*innen in Paaren zusammen und tauschen sich über die einzelnen Fragestellungen aus.
- 4. Share – Plenum:** Im Plenum werden die Ergebnisse gesammelt und von den Referent*innen visualisiert. Dabei kann bereits eine Clusterung vorgenommen werden. Z.B. könnte



Flipchart mit Fragen zum Thema "Diskriminierung und Ich"

nach Jugendlichen, Lehrenden oder Kolleg*innen, nach den Ebenen von Diskriminierung oder nach den Phänomenen Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit geclustert werden. An dieser Stelle sollte der Fokus ebenfalls immer wieder auch darauf gelegt werden, inwieweit Diskriminierung und Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit eine Belastung für die eigene Arbeit darstellen kann.

Ziel(e): Die Teilnehmer*innen verstehen, dass es Handlungsbedarfe am eigenen Lern- und Arbeitsort gibt und entwickeln erste Ideen zum Handeln.

Methode: Brainstorming

Zeit: 30 min.

Material: Moderationskarten, Metaplanwand

Inhalt:

Die Teilnehmer*innen identifizieren Handlungsbedarf am eigenen Arbeits- und Lernort und entwickeln erste Ideen, um etwas gegen Diskriminierung und Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit zu unternehmen.

Ablauf:

Die Teilnehmer*innen tragen im Plenum Erkenntnisse und Überlegungen zusammen. Die Referent*innen sammeln und visualisieren die Ideen.

Überleitung:

„Jetzt haben wir bereits viel über uns selber nachgedacht und auch unseren Arbeitsplatz unter die Lupe genommen. Im Folgenden können wir gemeinsam in einem offenen Brainstorming überlegen, welche Handlungsansätze und Möglichkeiten es gibt, um etwas gegen diskriminierende Verhaltensweisen und Strukturen zu unternehmen.“

1. Wo müsste man etwas verändern?
2. Welche Ideen habt Ihr dafür?

Auswertung

Im Plenum werden abschließend die vielfältigen Handlungsansätze und Ideen gewürdigt und auf die eigene Schulungseinheit „Handeln“ verwiesen. *„Vielen lieben Dank für diese vielen und tollen Ideen. Wie Ihr seht, gibt es nicht nur eine Möglichkeit, um gegen Diskriminierung und Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit zu intervenieren. Veränderungen sind möglich und jede Person kann etwas dazu beitragen. In der 4. Schulungseinheit zum Handeln werden wir uns einen Tag Zeit nehmen, um dies weiter zu konkretisieren und umsetzbar zu machen.“*

Zusatz

Falls genug Zeit bleibt oder die Ergebnisse nicht nur oberflächlich bleiben sollen, empfiehlt sich an dieser Stelle die IPEK-Methode.

1. In der ersten Phase können die Teilnehmer*innen ohne Einschränkungen Ideen sammeln.
2. Im zweiten Schritt werden die Ideen auf die Umsetzbarkeit hin geprüft. Dabei werden bereits erste Ideen verworfen.
3. Im dritten Schritt entscheidet sich, welche die besten Ideen sind. Für die Auswahl könnten folgende Kriterien entscheidend sein: Welche Ideen sind besonders kreativ, lassen sich gut in die Tat umsetzen und entfalten die beste Wirkung?
4. Am Schluss wird die Idee konkretisiert. Dabei kann sich an folgenden Fragen orientiert werden: Wer macht wann, was, in welcher Form, an welchem Ort mit wem zusammen?

Vier Phasen der IPEK-Methode:

I – Ideen sammeln

P – Prüfen

E – Entscheiden

K – Konkretisieren

Ziel(e): Die Teilnehmer*innen wissen, was am Tag besprochen, gehört und gesehen wurde.
Die Referent*innen kennen die Meinung und Einschätzung der Teilnehmer*innen zum Tag.

Methode: Blitzlicht oder andere Methoden

Zeit: 15 min.

Material: Tagesplan, weitere erstellte Flipcharts

Inhalt:

Den Teilnehmer*innen wird mit Hilfe des Tagesplans und weiteren Flipcharts kurz erläutert, was sie im Verlauf der Schulungseinheit gehört, gesehen und besprochen haben. Es können dabei einzelne Punkte und lustige Begebenheiten des Tages erwähnt werden.

Dann lassen die Teilnehmer*innen kurz für sich den Tag Revue passieren und übergeben den Referent*innen ihre Rückmeldung. Abschließend geben die Referent*innen ihr Feedback an die Gruppe weiter.

Ablauf:

Überleitung: „Wir haben heute ganz schön viel gemacht. Wir würden uns über Euer Feedback freuen und fassen zuerst den Tag zusammen.“

Variante 1: Blitzlicht



Blitzlicht ist eine Methode des Feedbacks, die schnell die Stimmung ermitteln kann. Außerdem die Meinungen, den Erkenntnisstand und die entstandenen Beziehungen innerhalb der Gruppe. Die Teilnehmer*innen äußern sich kurz – mit einem Satz oder wenigen Sätzen – zur ersten Schulungseinheit.

Variante 2: Koffer – Mülleimer – Fragezeichen



1. Auf den Boden werden drei laminierte Symbole (Koffer, Mülleimer, Fragezeichen) in unterschiedlichen Farben gelegt. Der Koffer steht symbolisch für Sachen/Erkenntnisse, die mitgenommen werden – „was gut war“. Der Mülleimer steht für Uninteressantes und Sachverhalte, die eine Person nicht braucht. Das Fragezeichen steht für noch offen gebliebene Fragen.
2. Jede*r Teilnehmer*in kann pro Symbol auf Moderationskarten der entsprechenden Farbe eigene Antworten notieren und verdeckt auf das Symbol ablegen.
3. Nur die Fragezeichen werden vorgelesen und beantwortet.

Variante 3: Evaluationsbogen



Es ist natürlich auch möglich, die Teilnehmer*innen einen Evaluationsbogen ausfüllen zu lassen. Dadurch kann ein umfassenderes Feedback zu den gewählten Methoden, den Rahmenbedingungen, dem didaktischen Konzept usw. erfasst und ausgewertet werden.

Hauptziel: offene und konstruktive Arbeitsatmosphäre, Sensibilisierung für das Thema Diskriminierung und Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit (GMF) sowie Identifikation von Bedarfen der Zielgruppe.

Für Workshops, Trainings und Seminare ist es hilfreich, eine Struktur in Form eines Ablaufplans nach der ZIM (Zeit-Inhalt-Methode) zu erstellen. Dies ist ein Angebot für Sie, das Ihnen dabei hilft, die eigene Veranstaltung zu planen und sinnvoll zu strukturieren.

Nr.	Zeit in min.	Ziel	Inhalt	Methode	Anlagen / Material/ Hilfsmittel
1	2	TN wissen, wer vor ihnen steht. Persönliche Atmosphäre wird geschaffen.	Ankommen lassen TN setzen sich in den Stuhlkreis und werden angelächelt.		Flipchart: Willkommen
2	5	TN erfahren, welche Themen in Schulungseinheit 1 behandelt werden und können diese zeitlich und inhaltlich verorten.	Begrüßung („Willkommen, Danke für Ihr Kommen“) - Selbstvorstellung („Ich bevorzuge im Training das Du / Ich bin / Wir sind..“) - Tagesplan vorstellen / ggf. Plan der Schulungsreihe vorstellen	Pinnwandvortrag	Tagesplan ggf. laminierte Karten
3	15	TN lernen sich untereinander und die Referent*innen besser kennen.	Spiel zum Kennenlernen TN erhalten 3 unvollständige Sätze und sollen diese vervollständigen und sich damit im Plenum vorstellen.	Onkel-Otto-Zettel	Flipchart: Erst einmal ankommen
4	5	TN kennen den Rahmen und die Spielregeln für den Workshop und können eigene Wünsche mitteilen.	Vereinbarungen Die Referent*innen kleben die beschriebenen Zettel aus der Übung davor an und fragen, ob es noch Ergänzungen gibt. Fragestellung: - Was ist Euch für die heutige Veranstaltung wichtig? - Was wünscht Ihr Euch für ein konstruktives Miteinander?	Zurufabfrage	Flipchart: Vereinbarungen / Verabredungen
5	45	TN verstehen, in welchem Maß Vorurteile und Diskriminierung die Entfaltungsmöglichkeiten eines Menschen beschneiden. TN können sich in die Rollen von „Schwachen“ und „Starken“ in der Gesellschaft hineinversetzen.	„Wie im richtigen Leben“ – Ein Rollenspiel über Ungleichheit In einem Rollenspiel übernehmen die TN unterschiedliche Perspektiven anderer Menschen. Durch die Beantwortung unterschiedlicher Fragen reflektieren die Teilnehmer*innen Privilegien und Einschränkungen, die Menschen im Alltag erfahren. - TN erhalten Rollenbeschreibung - Es werden Fragen gestellt und die Teilnehmer*innen gehen entweder einen Schritt vor oder bleiben stehen - Referent*innen fragen nach den Gründen, warum die TN nach vorn gingen oder stehen blieben - Wiederholung mit verschiedenen Fragestellungen	Rollenspiel	Rollenkarten Übersichtskarten Kreppband

Nr.	Zeit in min.	Ziel	Inhalt	Methode	Anlagen / Material/ Hilfsmittel
6	15	TN können die Diskriminierung über das Modell der Gruppenkonstruktion herleiten.	Was ist Diskriminierung? Anhand der Übung „Wie im richtigen Leben“ wird erklärt, dass in unserer Gesellschaft Personen aufgrund von Merkmalen in eine „Wir“-Gruppe und eine Gruppe „Die Anderen“ geteilt werden. Der Begriff Diskriminierung wird anschließend hergeleitet. Abschließend wird erläutert, dass Diskriminierung auf unterschiedlichen Ebenen stattfindet. • Alternative: Schaubild Gruppenkonstruktion erklären	interaktiver Vortrag	Schaubild „Ein Modell“
Kleine Pause (kann auch flexibel genommen werden) 15 min.					
7	15	TN gewinnen die möglicherweise verloren gegangene Konzentration und Aufmerksamkeit wieder.	Seminarspiel • Spiel 1: Whiskey-Mixer • Spiel 2: Riese-Elfe-Zauberer • Spiel 3: Kotzendes Känguru	Spiel zur Auflockerung	Anlage – Spiele
8	45	TN haben verschiedene Merkmale und Arten von Diskriminierung bzw. die Abgrenzung zwischen Diskriminierung und gerechtfertigter Ungleichbehandlung verstanden.	Ist das schon Diskriminierung? Die TN werden nach dem Zufallsprinzip in Gruppen eingeteilt oder setzen sich paarweise zusammen. Jede Gruppe (Paar) erhält ein Fallbeispiel und soll folgende Fragen beantworten: 1. Gibt es in dieser Situation Diskriminierung? 2. Wenn ja, warum? Um welche Art handelt es sich? 3. Wenn nein, wie würdet Ihr die Situation beschreiben und bewerten? 4. Falls Ihr Euch unsicher seid: Welche weiteren Informationen braucht Ihr für eine Bewertung? 5. Auswertung: Verweis auf das Ebenenmodell der Diskriminierung	Partner*innen- oder Gruppenarbeit	Anhang – Fallbeispiele Arbeitsaufträge Flipchart Stifte
Mittagspause (60 min.)					
9	40	TN kennen verschiedene Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit und verstehen, dass Diskriminierung auf einer diskursiven Ebene stattfindet.	Bilder im Raum TN finden sich anhand von Bildern in Kleingruppen (Paaren) zusammen und diskutieren folgende Fragen: • Was an diesem Bild ist diskriminierend? • Wer wird / wer wird nicht diskriminiert? • Aufgrund welcher Merkmale wird die Person diskriminiert? • Um welches Phänomen Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit handelt es sich?	Partner*innen- oder Gruppenarbeit	Anhang – Bilder Arbeitsaufträge Schaubild Ungleichheitsideologien

Nr.	Zeit in min.	Ziel	Inhalt	Methode	Anlagen / Material / Hilfsmittel
10	45	TN reflektieren, inwieweit sie mit bestimmten Bildern aufgewachsen sind und setzen sich damit auseinander.	„In den Taschen meines Lebensmantels“ TN sollen sich vorstellen, dass sie einen Lebensmantel tragen. In den Taschen sind Botschaften aus der Kindheit, aber auch aus der Jugend, von Eltern, Großeltern, Nachbar*innen, Mitschüler*innen oder aus den Medien. Es sind Warnungen und Verbote, aber auch Genehmigungen und Aufforderungen. Die TN bearbeiten folgenden Auftrag: 1. Suche zunächst alleine in den Taschen deines Lebensmantels nach solchen Botschaften. (5 min.) 2. Teilt Eure Erfahrungen in Kleingruppen zusammen. (30 min.) Fragestellungen: ○ Von wem kamen die Botschaften? ○ Sind sie noch bewusst da oder verschüttet? Die Auswertung thematisiert nicht die Vorurteile, sondern den Prozess der Selbstreflexion und das Erleben der TN.	Think-Share-Methode	Schaubild „Lebensmantel“ Moderationskarten Stifte Arbeitsaufträge
Kleine Pause (kann auch flexibel genommen werden) 15 min.					
11	35	TN können eigene Erfahrungen mit diskriminierenden Verhaltensweisen schildern und sie erkennen diskriminierende Verhaltensweisen am eigenen Arbeits-/Lernort.	Diskriminierung und meine Arbeit TN überlegen und bearbeiten folgende Fragen zunächst allein. Dann setzen sie sich zu zweit zusammen (10 min.) und teilen abschließend ihre Ideen im Plenum mit. Fragestellungen: • Was bedeutet Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit für meine Arbeit? • Welche Erfahrungen mache ich in meiner täglichen Arbeit mit Kolleg*innen, jungen Erwachsenen und Vorgesetzten? • Auswertung: Mit welchem Phänomen Gruppenbezogenener Menschenfeindlichkeit wollen wir uns in den Schulungseinheiten II und III beschäftigen?	Think-Pair-Share	Moderationskarten Metaplanwand Stifte
12	30	TN tauschen sich über Handlungsmöglichkeiten aus und entwickeln erste Ideen, um gegen Diskriminierung am Arbeits-/Lernort vorzugehen.	Was können wir tun? TN diskutieren im Plenum folgende Fragen: • Was tun wir bereits gegen Diskriminierung? • Gibt es noch weiteren Ideen, was gegen Diskriminierung getan werden könnte? • Auswertung: Clusterung der Ideen und Verweis auf Schulungseinheit IV	Plenumsdiskussion	Metaplanwand Moderationskarten
13	15	TN reflektieren den Tag im Gesamtzusammenhang und geben ein persönliches Feedback.	Zusammenfassung und Feedback Die Referent*innen fassen den Tag zusammen, TN formulieren Feedback für den Tag.	Koffermethode Blitzlicht Evaluierungsbogen	

Schulungseinheit 2

Sensibilisierung für das Thema Rassismus

Ziele



- Die Teilnehmer*innen wissen, dass Menschen aufgrund von unterstellten Merkmalen in Gruppen zusammengefasst werden.
- Sie erfahren, dass Rassismus überall in unserer Gesellschaft vertreten ist.
- Die Teilnehmer*innen erkennen, dass verschiedene Menschen in unserer Gesellschaft von Rassismus betroffen sind.

Zielgruppe:

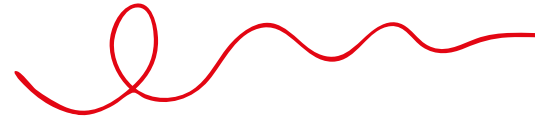
Lehrende und Ausbilder*innen in der Beruflichen Bildung

Tagesplan:



1. Alle gleich – Alle verschieden
2. Ein Modell...
3. Der Fall Marwa el-Sherbini
4. Refugee-Chair
5. Von Rassismus betroffen
6. Kollegiale Fallberatung

Roter Faden



Die Schulungseinheit beginnt zunächst mit einem wertschätzenden Ankommen. Dort wird der Grundstein für einen effektiven Arbeitsrahmen gelegt. Nehmen Sie sich dafür ruhig mehr Zeit. Die behandelten Themen sind zum einen sehr komplex und zum anderen sehr persönlich. Daher ist eine konstruktive und wertschätzende Atmosphäre wichtig, in der alle Teilnehmer*innen das Gefühl haben, sich offen mitteilen zu können.

Anschließend wird in Anlehnung an die Schulungseinheit 1 eine Methode genutzt, um den Teilnehmer*innen das Modell der [Diskriminierung](#) in Erinnerung zu rufen. Nachdem die verschiedenen Begrifflichkeiten geklärt wurden, setzen sich die Teilnehmer*innen innerhalb eines Escape-Rooms mit dem Fall Marwa El-Sherbini auseinander. Nach dem „Spiel“ wird der Nachmittag für dessen Auswertung genutzt.

Die Teilnehmer*innen erkennen, dass [Rassismus](#) ein Phänomen ist, das in unserer gesamten Gesellschaft existiert und verschiedene Personen davon betroffen sind. Des Weiteren gewinnen die Teilnehmer*innen über die Methode „Refugee-Chair“ einen Einblick in die weltweite Verteilung der Bevölkerung, des Vermögens, der Kriege und Fluchtbewegungen.

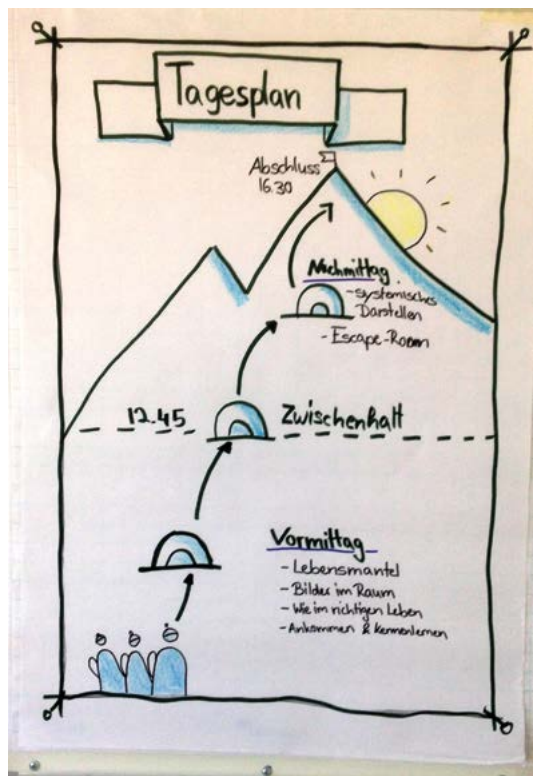
Zum Schluss lernen die Teilnehmer*innen die Methode des Reflecting-Teams kennen, die zur kollegialen Fallberatung genutzt werden kann.

Ziel(e): Die Teilnehmer*innen kennen einige inhaltliche und methodische Schwerpunkte der Schulungseinheit und wissen, wer vor Ihnen steht.

Methode: Pinnwandvortrag

Zeit: 5 min.

Material: Flipchart



Beispiel für ein Flipchart zum Tagesplan

Inhalt:

Die Referent*innen stellen sich kurz vor und begrüßen alle Anwesenden. Danach werden einzelne Tagesordnungspunkte beschrieben, sodass die Teilnehmer*innen neugierig werden.

Ablauf:

„Nun stelle ich Euch kurz vor, was wir heute machen. In Schulungseinheit 2 geht es um das selbst gewählte Thema Rassismus. Wir besprechen, was [Rassismus](#) ist, wer davon betroffen ist und wie weit er in unserer Gesellschaft verbreitet ist. Abschließend schauen wir uns noch die Methode des Reflecting-Teams an. Aber zunächst nehmen wir uns die Zeit, um hier und heute im Seminar anzukommen.“

1. „Alle gleich – Alle verschieden“
2. Ein Modell...
3. Der Fall Marwa el-Sherbini
4. Refugee Chair
5. Von Rassismus betroffen
6. Kollegiale Fallberatung

„Habt Ihr Fragen zu dem, was Ihr eben gehört habt?“

Anmerkung:

Ihr könnt Euch auch andere Überschriften für den Tag überlegen.

Ziel(e): Als Einstieg in den Tag erhalten die Teilnehmer*innen die Möglichkeit, ihre eigenen Erwartungen an die Schulung zu schildern und sich selbst vorzustellen.

Methode: Storytelling

Zeit: 15 min

Material: Storytelling Cubes oder Würfel

Inhalt:

Referent*innen und Teilnehmer*innen lernen sich durch ein Spiel etwas näher kennen und schaffen eine konstruktive Arbeitsatmosphäre. Des Weiteren werden Erwartungen und Wünsche für den Workshop formuliert.

Vorbereitung:

Storytelling Cubes sind im Grunde genommen Würfel mit verschiedenen Icons drauf. Das können Smileys, Wetterdarstellungen oder verschiedene Symbole sein. Der Zweck ist es, Denkanstöße zu geben und sowohl die Fantasie als auch die Kreativität der Teilnehmer*innen anzuregen.

Für diese Übung könnten genauso gut normale Würfel benutzt werden. Dann ändert sich jedoch ein wenig das Setting. Zahlenwürfel bilden dann eine Skala von 1–6 ab und die Teilnehmer*innen müssen erklären, ob sie sich mit der gewürfelten Zahl in Bezug auf die Fragestellung – z. B. „Wie geht es dir heute?“ – identifizieren können oder nicht.

Ablauf:

Die Referent*innen zeigen die Storytelling-Cubes und erklären die Aufgabenstellung. Anschließend werden Fragen visualisiert, die mithilfe der Würfel beantwortet werden sollen.

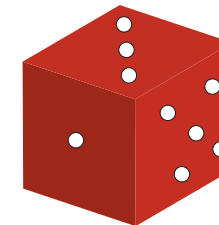
Überleitung: „In meiner Hand habe ich verschiedene Storytelling-Cubes, auf denen verschiedene einfache Motive abgebildet sind. Mithilfe der Abbildungen sollt Ihr gleich folgende Fragen beantworten.“

1. Wie geht es Dir heute?
2. Welche Erwartungen hast Du an den Workshop?
3. Was hat Dich nach der letzten Schulungseinheit eventuell noch länger beschäftigt?

Jede*r Teilnehmer*in würfelt mit gleichzeitig 3 Würfeln. Anschließend soll jede*r erläutern, was er*sie mit diesen Bildern in Bezug auf die Eingangsfragen verbindet, wobei durchaus eigene Interpretationen der Abbildungen auf den Würfeln möglich sind.

Auswertung:

Die Referent*innen würdigen die verschiedenen Aussagen.



Ziel(e): Die Teilnehmer*innen setzen sich mit der eigenen Wortwahl auseinander und damit, inwieweit diese bestimmte Personen ausschließen kann und welche Alternativen möglich sind.

Methode: Plenumsdiskussion

Zeit: 15 min.

Material: Flipchart, Stifte, Plakat

und gleichzeitig ein alternatives Wort suchen. Die Liste wird im Verlauf der Schulungen weitergeführt und kann von allen Teilnehmer*innen erweitert werden.

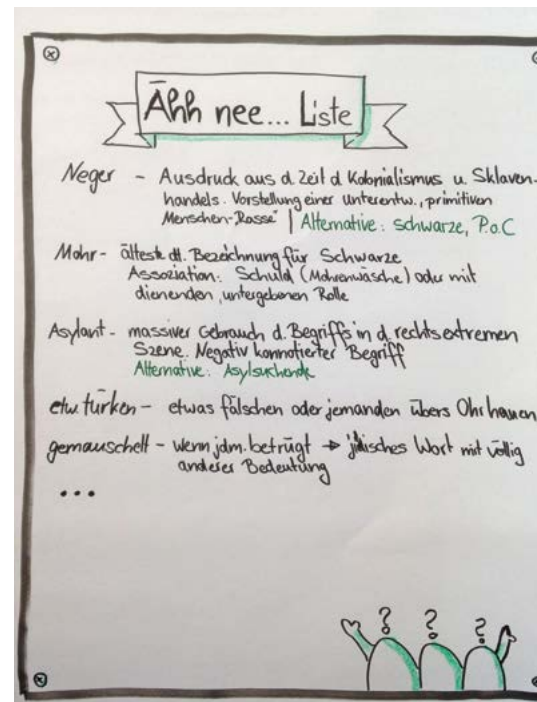
„Habt Ihr bereits Wörter, die auf die „Ähh-Nee Liste“ gesetzt werden können?“

Überleitung:

„Wie bereits erwähnt, hat [Sprache](#) einen wichtigen Einfluss auf die Bildung und Erziehung von Jugendlichen. Sprache kann auch ein Mittel der Unterdrückung sein, von der all diejenigen betroffen sind, die sie zum Beispiel aufgrund ihrer Klassenzugehörigkeit nicht verstehen. In der Arbeit mit Jugendlichen und Erwachsenen kann es passieren, dass Themen auf einer sehr akademischen Ebene bzw. in einer der Zielgruppe nicht angepassten Ausdrucksweise diskutiert werden. Des Weiteren gibt es Wörter, bei denen sich Personen vielleicht unsicher sind, ob diese im Sinne der politischen Korrektheit verwendet werden sollten. Deswegen werden wir im Laufe der Schulung eine „ÄHH-NEE“-Liste entwickeln.“

Ablauf:

Die Teilnehmer*innen achten im Laufe der Schulung auf Wörter, die eine Diskussion zu kompliziert gestalten bzw. diskriminierend sein könnten. Sie setzen sich das Ziel, die auf der Liste stehenden Wörter zukünftig bei Gesprächen und Diskussionen seltener zu benutzen. Fällt im Verlauf der Schulung ein solches Wort, sollen die Teilnehmer*innen es selbstständig auf die Liste setzen



„Ähh-Nee-Liste“ aus einem Seminar

Diese Methode

ist angelehnt an die Methode aus der Broschüre „i-PÄD – intersektionale Pädagogik von Intersektionale Pädagogik bei GLADT e.V. in dem Projekt i-PÄD.

Teilweise wurden kleinere Anpassungen vorgenommen.

Ziel(e): Teilnehmer*innen decken Zuschreibungen und Vorurteile auf. Durch die angeleitete Diskussion werden diese reflektiert. Sie erkennen, dass es verschiedene Lebensentwürfe gibt.

Methode: Arbeit in Kleingruppen

Zeit: 30-40 min. Erarbeitung / 30 min. Auswertung

Material: Papier, Flipchart, Stifte, pro Gruppe ein Bild einer Person, Aufgabenzettel

Inhalt:

Teilnehmer*innen versetzen sich mit Hilfe von Bildern in verschiedene Personen hinein, reflektieren vielfältige Lebensentwürfe und hinterfragen gesellschaftliche Normen.

Ablauf:

Aufgabenstellung und Kleingruppenarbeit

Die Teilnehmer*innen werden in Kleingruppen aufgeteilt. Idealerweise sind drei Personen in einer Gruppe. Jede Gruppe erhält ein Bild (zufällige Auswahl) und soll nun der Person auf dem Bild eine Identität geben. Als Leitfaden hierzu gibt es ein Aufgabenblatt, auf dem (beispielsweise) folgende Fragen stehen:

- Wie heißt die Person auf dem Bild?
- Wie und wo ist diese aufgewachsen?
- Was macht sie in ihrem Alltag?
- Was wird die Person in zehn Jahren tun?

Für diesen Prozess sollten die Gruppen ausreichend Zeit bekommen (mindestens 30 Minuten), da sie eine ausführliche Beschrei-

bung anfertigen sollen und – falls gewünscht – auch über die Leitfragen hinaus Merkmale erarbeiten können.

Auswertung:

Die Ergebnisse der Gruppen werden im Plenum vorgestellt und zunächst nicht bewertet oder diskutiert. Falls die dargestellten Personen den Referent*innen bekannt sind, könnte dies an dieser Stelle aufgelöst werden. Es ist jedoch nicht von Belang, wer diese Personen wirklich sind. Vielmehr geht es um die Annahmen, die die Teilnehmer*innen jenen Personen zuschreiben, ohne diese zu kennen. Nachdem alle Gruppen die vermeintliche Identität ihrer Beispiel-Person vorgestellt haben, wird eine angeleitete Diskussion geführt. Mögliche Leitfragen hierfür sind:

- Seid Ihr überrascht über die wahre Identität? Inwiefern unterscheidet sie sich von Euren Zuschreibungen?
- Warum habt Ihr der Person diese Merkmale zugeschrieben?
- Welche Vorurteile lassen sich daraus erkennen?
- Macht Ihr solche Zuschreibungen auch im Alltag, und welche Gefahr seht Ihr darin?
- Glaubt Ihr, dass andere Menschen Euch nach Äußerlichkeiten beurteilen und wie fühlt sich das für Euch an?
- Geht es Euch im Alltag auch manchmal so? Wie findet Ihr es, wenn andere Euch etwas zuschreiben?
- Fiel es Euch leicht oder schwer, eine Euch völlig fremde Person zu beschreiben?
- Wie können wir mit Vorurteilen umgehen, die wir anderen entgegenbringen / die uns entgegengebracht werden?
- Was glaubt Ihr, wie gängige Zuschreibungen entstehen?

Diese Methode wurde entnommen aus:

Pates, Rebecca, Schmidt, Daniel, Karawanskij, Susanne (Hrsg.) (2010): Antidiskriminierungspädagogik Konzepte und Methoden für die Bildungsarbeit mit Jugendlichen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Teilweise wurden kleinere Anpassungen vorgenommen.

Hinweis:

Diese Methode kann ebenfalls für die Beschäftigung mit einem einzelnen Phänomen der Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit genutzt werden, wie z.B. Rassismus, Antiziganismus.

Ziel(e): Teilnehmer*innen erinnern sich an den vorangegangenen Workshop und das Modell zur [Diskriminierung](#).

Methode: Pinnwand-Vortrag

Zeit: 7 min.

Material: Schaubild_Ein Modell

Inhalt:

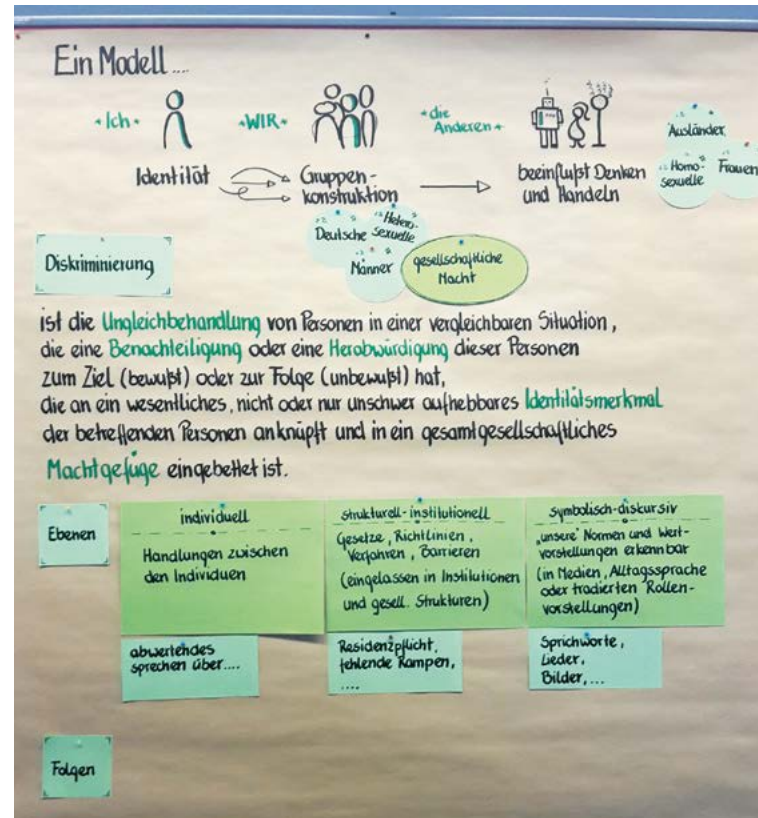
Die Referent*innen stellen in Rückbezug auf die Schulungseinheit 1 das Modell der Diskriminierung mit dem dazu gehörigen Schaubild vor und richten den thematischen Fokus auf das gewählte Phänomen der Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit (in diesem Fall Rassismus) .

Ablauf:

„Diese Übung sollte uns noch einmal zurückführen zu Schulungseinheit 1, in welcher wir gesehen haben, dass Diskriminierung auf verschiedenen Ebenen wirkt. Zum einen gibt es die individuelle Ebene – sprich die Handlungen zwischen Individuen, z.B. abwertend sprechen über ..., nicht erwähnen von Menschen, beleidigen...

Zum anderen wird die strukturell-institutionelle Ebene beschrieben, welche sich in Gesetzen und Richtlinien, Barrieren etc. niederschlägt. Unter der dritten, der symbolisch-diskursiven Ebene, werden Normen und Wertvorstellungen, mediale Bilder und öffentliche Meinungen von politischen Individuen verstanden.

In der heutigen Veranstaltung richten wir zudem den Fokus speziell auf [Rassismus](#).“



Zu Verfügung gestellt von Anne Jackstädt, Netzwerk für Demokratie und Courage

Ziel(e): Die Teilnehmer*innen lernen Rassismus als verbreitetes Thema in unserer Gesellschaft kennen. Sie erhalten Einblicke in die weltweite Verteilung der Bevölkerung, des Vermögens und in die Fluchtbewegungen. Sie verstehen Rassismus als eine Einstellung, welche in der Mitte unserer Gesellschaft zu finden ist. Sie sehen die Auswirkungen von Rassismus in Bezug auf [Racial Profiling](#), Darstellungen von Vorurteilen und diskutieren über den Fall Marwa El-Sherbini.

Methode: [Live Escape Room](#)

Zeit: 55 min. (anschließend 90 min Auswertung)

Material: siehe Anlage

Inhalt:

Die Teilnehmer*innen müssen innerhalb eines Live-Escape-Rooms verschiedene Rätsel lösen, davon einige zu „Diskriminierung“ oder „Rassismus“. Beim Lösen dieser Rätsel werden insgesamt 11 Hinweiskarten und Fotos entdeckt. Diese Karten führen die Teilnehmer*innen an einer Pinnwand zusammen und nutzen sie zur Erarbeitung des Hintergrundfalles (siehe Hintergrund-Setting).

Insgesamt umfasst dieser Escape Room bis zu fünf Rätsel, die durch die Teilnehmer*innen im Team oder allein gelöst werden müssen, um den zugrundeliegenden Fall rekonstruieren zu können. Im Mittelpunkt stehen drei Rätsel mit bildungspolitischem Inhalt („Refugee-Chair“, „Sprüche aus der Mitte“ und der Film „Von Rassismus betroffen“). Diese werden anschließend gesondert ausgewertet (siehe Punkte 9 bis 11). Um die Spannung zu erhöhen, werden im Raum sechs Verstecke eingerichtet, die im Rahmen der Rätsel gefunden werden und Hinweise zur Lösung des Falles enthalten.

Vorbereitung / Rahmenbedingungen

Um mit der Methode des Escape-Rooms zu arbeiten, wird ein Raum benötigt, der vor Spielbeginn von der Spielleitung entsprechend vorbereitet werden kann. Es wird mit Materialien aus der Arbeitswelt der Teilnehmer*innen gearbeitet. Die benötigten Materialien für die einzelnen Rätselstationen und Verstecke können selbst hergestellt oder käuflich erworben werden. Sie werden bei der Erläuterung zu jedem Rätsel unter Material aufgelistet. Eine Pinnwand dient zur Rekonstruktion des Falles. Hier werden die entsprechenden Hinweise von den Teilnehmer*innen im Verlauf des Spieles angeheftet.

Hintergrund-Setting:

Der Fall, der diesem Escape-Room zugrunde gelegt wurde, greift die wahre Geschichte von Marwa El-Sherbini auf. Sie war die Tochter des Chemiker-Ehepaares Ali El-Sherbini und Laila Shams aus Alexandria. 1995 machte Marwa ihren Abschluss am English Girls College in Alexandria. Sie war dort Schulsprecherin. Von 1995 bis 2000 studierte sie Pharmazie und schloss als Bachelor ab. Von 1992 bis 1999 war Marwa El-Sherbini Spielerin in der ägyptischen Handball-Nationalmannschaft der Frauen. Mit ihrem Team wurde sie 1998 und 1999 Dritte bei den arabischen Meisterschaften.

2005 zog sie mit ihrem Mann, dem Genforscher Elwy Ali Okaz, nach Bremen. 2006 wurde ihr Sohn geboren. 2008 zog die Familie nach Dresden. Okaz war dort Doktorand am Max-Planck-Institut für molekulare Zellbiologie und Genetik. Ende 2009 wollten sie nach Ägypten zurückkehren, wo ihr Mann als Dozent an der Minufiya-Universität tätig ist.

Konflikt mit ihrem späteren Mörder

Im August 2008 beschimpfte Alex Wiens, ein aus Russland eingewandelter Deutscher, Marwa El-Sherbini auf einem Dresdner Spielplatz als „Islamistin“, „Terroristin“ und „Schlampe“. Daraufhin informierte eine dritte anwesende Person die Polizei. Die Polizeibeamten nahmen den Vorgang vor Ort auf und bearbeiteten die Anzeige. Das Amtsgericht Dresden erließ gegen Wiens einen Strafbefehl mit einer Geldstrafe von 30 Tagessätzen zu je 11 Euro. Nachdem Wiens gegen den Strafbefehl Einspruch eingelegt hatte, kam es zu einer Hauptverhandlung, in der Marwa El-Sherbini als Zeugin vernommen wurde. Der Angeklagte Wiens wurde zu einer Geldstrafe von 60 Tagessätzen zu je 13 Euro verurteilt. Noch im Prozess äußerte er, dass man „solche Leute“ nicht beleidigen kann, da sie keine „richtigen Menschen“ seien. Die Staatsanwaltschaft nahm das zum Anlass, Berufung einzulegen, um ein höheres Strafmaß wegen eines ausländerfeindlichen Hintergrunds zu erwirken. Auch Alex Wiens legte gegen das Urteil Berufung ein.

Ermordung

In der Berufungsverhandlung vor dem Dresdner Landgericht am 1. Juli 2009 griff Alex Wiens die im dritten Monat schwangere Marwa El-Sherbini an, als sie nach ihrer Zeugenaussage den Gerichtssaal verlassen wollte. Er tötete sie mit 18 Messerstichen. Ihren Ehemann, der ihr zu Hilfe eilen wollte, verletzte er mit drei Messerstichen lebensgefährlich. Außerdem gab ein hinzukommender Polizist einen Schuss auf ihren Mann ab, weil er diesen für den Angreifer hielt, und traf ihn in ins Bein. Es hatte vorher keine Waffenkontrollen am Gebäudeeingang oder im Gerichtssaal gegeben. Der dreijährige Sohn wurde Zeuge, wie seine Mutter verblutete. Die Staatsanwaltschaft sprach von einem Einzeltäter, der aus einer „extrem ausländerfeindlichen Motivation“ heraus handelte.

Der Prozess gegen Wiens fand unter strengen Sicherheitsvorkehrungen vom 26. Oktober bis zum 11. November 2009 am Landgericht Dresden statt und endete mit der Verurteilung wegen Mordes an Marwa El-Sherbini und versuchten Mordes an ihrem Ehemann zu einer lebenslangen Freiheitsstrafe. Das Gericht stellte bei Wiens eine besondere Schwere der Schuld fest. Wiens habe den Mordversuch an Okaz ausgeführt, um den Mord an Marwa El-Sherbini zu ermöglichen, der wiederum heimtückisch und aus niederen Beweggründen – nämlich Ausländerhass – begangen worden sei. Das Gericht schloss eine Affekttat aus und hielt Wiens für zum Tatzeitpunkt voll schuldfähig.



Material:

Liste der verwendeten Hinweise, die von den Teilnehmer*innen in den einzelnen Rätseln und Verstecken gefunden werden müssen:

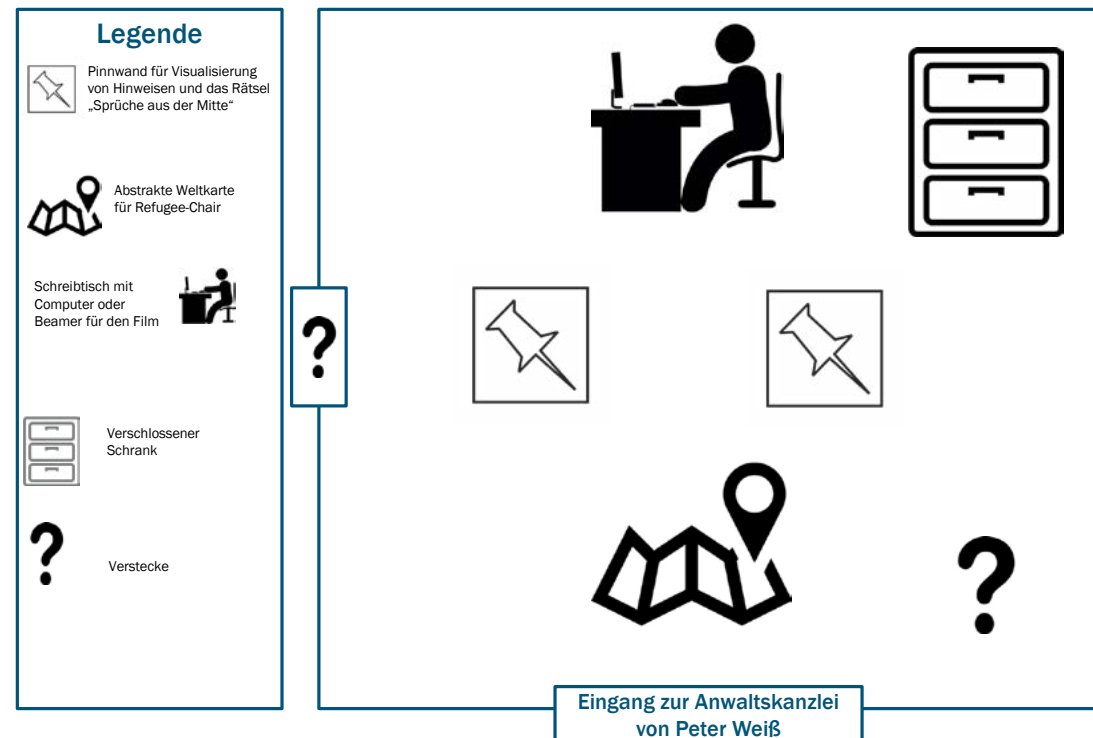
1. Alex Wiens
2. August 2008 Anzeige wegen rassistischer Beleidigung. Strafbefehl über eine Geldstrafe von 30 Tagessätzen zu je 11 €
3. Berufung seitens der Staatsanwaltschaft. Grund: „Solche Leute kann man nicht beleidigen, da sie keine richtigen Menschen sind.“
4. Berufungsverhandlung am 1. Juli 2009
5. Schwangerschaft im dritten Monat
6. Angriff nach Zeugenaussage beim Verlassen des Gerichtssaal 0.10 des Landgerichtsgebäudes in Dresden
7. 16 Messerstiche und drei Messerstiche
8. Polizei schießt Mann an
9. Elwy Ali Okaz
10. lebensgefährlich verletzt bei versuchter Rettung
11. Prozess: 26. Oktober bis zum 11. November 2009 am Landgericht Dresden

Ablauf des Escape-Room:

Die Teilnehmer*innen erhalten vor dem „Spielraum“ eine kurze Einführung durch den oder die Spielleiter*in den Live-Escape-Room.

„Eine Frau ist gestorben. Ihr steht vor der Tür zum Büro von Herrn Weiss. Dieser ist eigentlich Anwalt im Fall der ermordeten Marwa El-Sherbini, allerdings spurlos verschwunden. In einer Stunde beginnt die Gerichtsverhandlung und Ihr seid in letzter Sekunde eingesprungen und müsst die Fallakte finden. Dazu sei gesagt, dass Herr Weiss ein wenig paranoid war und Angst hatte, dass der Nationalsozialistische Untergrund (NSU) ihn überfallen könnte. Aus diesem Grund hat er die Fallakte in einzelnen Teilen versteckt. Um diese Verstecke zu finden, hat sich Herr Weiss komplizierte Rätsel ausgedacht, in der Annahme, dass der NSU diese niemals lösen könnte. Ihr habt 45 Minuten Zeit, um die Rätsel zu lösen und den Fall zu rekonstruieren, ansonsten wird der Gerichtstermin abgesagt.“

Danach gehen die Teilnehmer*innen in den Raum und lösen die Rätsel allein oder in kleinen Gruppen. Ziel ist es, mithilfe der gewonnenen 11 Hinweise den Fall an einer Pinnwand zu rekonstruieren und zu lösen. Sollten manche Rätsel nicht gelöst werden, kann der*die Spielleiter*in eine entsprechende Unterstützung geben. Die Spielleitung beobachtet die Teilnehmer*innen bei der Lösung der Rätsel und notiert ggf. Besonderheiten oder Aussagen, welche in der Auswertung noch einmal angesprochen werden können.



Rätsel 1: Refugee-Chair (Escape Room)

Bevor Sie den Escape-Room angehen, ist zu empfehlen, die Originalmethode Refugee-Chair komplett zu lesen.

Aufbau:

Auf einen Tisch wird eine (ggf. selbstgemalte) Skizze einer großen Weltkarte gelegt, welche die Kontinente Nordamerika, Lateinamerika, Europa, Asien und Ozeanien sowie Afrika darstellt. Um im Spielverlauf einen Bezug zu den zwei benötigten Codes herstellen zu können, werden die Kontinente mit folgenden Zahlen und Buchstaben versehen:

- Europa = 2a
- Asien = 3b
- Afrika = 1c

Nord- und Lateinamerika erhalten keinen Codes (die Zahlen und Buchstaben könnten in der jeweiligen Farbe des später zu öffnenden Schlosses gestaltet werden).

Entsprechend des Anteils der jeweiligen Bevölkerung an der Weltbevölkerung werden Symbole für Menschen auf die einzelnen Kontinente gemalt:

- Europa, Nordamerika und Lateinamerika: je 1 Mensch
- Asien: 7 Menschen
- Afrika: 2 Menschen

Um den Spielverlauf zu erleichtern, werden bereits vor Spielbeginn 4 der Spielsteine, die den „Reichtum“ (Bruttoinlandsprodukt = BIP) eines Kontinentes symbolisieren, auf die Kontinente verteilt und festgeklebt: Lateinamerika (1 Stein) und Nordamerika (3 Steine). Für Teil 2 des Spieles wird auf Lateinamerika eine Spielfigur platziert.

Neben dieser Weltkarte gehört zum Spielaufbau

- das Schraubglas, auf dem „Reichtum“ steht und acht Spielsteine (Goldene Schokoladentaler) enthält
- eine mit einem Zahlenschloss verschlossene Box
- eine Anleitungskarte mit der Ausgangsfrage: „Wie ist der Reichtum in der Welt verteilt?“ sowie der Hinweis: „Wenn Ihr wirklich richtig steht, hört Ihr, wenn der Gong angeht!“

Ablauf Teil 1 – Verteilung des Reichtums auf der Welt

In der ersten Spielrunde sollen die Teilnehmer*innen schätzen, wie der Reichtum der Welt (BIP) verteilt ist. Dafür sollen die Spielsteine aus dem Glas richtig auf die einzelnen Kontinente verteilt werden. Die Spieler*innen können sich dabei an den bereits festgelegten Talern für Lateinamerika (1 Taler) und Nordamerika (3 Taler) orientieren. Sobald die Spielsteine korrekt verteilt wurden, (siehe Lösungstabelle unten z.B. Europa = 4 Taler), wird durch die*den Spielleiter*in ein Gong ausgelöst.

Lösungstabelle Zahlencode Schloss 1:

Kontinente mit Zahlen	12 „Taler“
Europa mit Nr. 2	4 Taler
Nordamerika ohne Nr.	3 Taler
Lateinamerika und Karibik ohne Nr.	1 Taler
Asien und Ozeanien mit Nr. 3	4 Taler
Afrika mit Nr. 1	0 Taler



Benötigte Materialien:

- Skizze einer großen Weltkarte
- 12 Spielfiguren (z.B. „Mensch-Ärgere-Dich-Nicht“-Spiel oder Halma) in einer Box
- 12 Spielsteine
- Schraubglas
- 2 farbige Zahlenschlösser mit je 3 Zahlen
- 2 mit Zahlenschloss verschließbare Boxen
- Das Bild der Tatwaffe (siehe Anhang) als Ausdruck.
- Schlüssel für Schrank (siehe Versteck Nr. 3)



Diese Methode wurde entnommen aus:

DGB-Bildungswerk Thüringen e. V. (2008): Baustein zur nicht-rassistischen Bildungsarbeit. Erfurt, www.baustein.dgb-bwt.de

Teilweise wurden kleinere Anpassungen vorgenommen.

Rätsel 1: Refugee-Chair (Escape Room)

In einem nächsten Schritt müssen die Teilnehmer*innen kombinieren, dass sich die Code-Reihenfolge für das Zahlenschloss aus den Zahlen, welche den Kontinenten zugeordnet wurden, ableiten lässt. Demnach hat Afrika die Nummer 1, wodurch 0 die erste Zahl des Zahlenschlosses ist, Europa hat die Nummer 2, wodurch 4 die dritte Zahl des Zahlenschlosses ist usw. Der sich daraus ergebende Code ist demnach: **0-4-4**

Haben die Teilnehmer*innen dieses Rätsel gelöst, können sie das Zahlenschloss der Box öffnen. Dort finden sie ein Foto eines **blutigen Messers (Tatwaffe)** und eine Karte mit **Hinweis Nr. 5: Schwangerschaft im dritten Monat**, den **Schlüssel für Versteck Nr. 3** (der verschlossene Schrank), **2 Kärtchen aus Rätsel Nr. 5** (India / X-Ray) eine **unverschlossene Box mit Spielfiguren** sowie eine weitere mit einem Zahlenschloss verschlossene **Kiste**.

Ablauf Teil 2 – Verteilung der Geflüchteten auf der Welt

Auf der zweiten mit Zahlenschloss verschlossenen Kiste steht die Frage: *Ihr flüchtet, wo seid Ihr?*

Aufgabe der Teilnehmer*innen ist es, nun die 11 Spielfiguren auf die Kontinente Europa, Asien und Afrika zu verteilen. Die Spielfiguren symbolisieren die Anzahl der Geflüchteten, die sich auf dem jeweiligen Kontinent aufhalten. Die Spielleitung kann mit gezielten Fragen ggf. kleinere Hinweise geben.

Sobald die Spielfiguren richtig verteilt wurden, wird durch die Spielleitung wieder der Gong ausgelöst. Nun müssen die Teilnehmer*innen erneut die richtige Kombination der Zahlen herausfinden und zudem kombinieren, dass die Buchstaben, mit denen die

Kontinente nummeriert wurden, eine Reihenfolge abbilden. Demnach ist Europa (a) diesmal an erster Stelle, wodurch die Zahl 1, die erste Zahl des Zahlenschlosses ist usw. Der sich daraus ergebende Code ist demnach: **1-6-4**.

Nun können die Teilnehmer*innen das zweite Zahlenschloss öffnen. In der Kiste finden die Teilnehmer*innen eine Karte mit „**Hinweis 2: August 2008 Anzeige wegen rassistischer Beleidigung. Strafbefehl über eine Geldstrafe von 30 Tagessätzen zu je 11 €**“ und eine **Karte zu Rätsel Nr. 5** mit dem Wort „Alpha“.

Die Teilnehmer*innen befestigen die Hinweisschilder an einer dafür vorgesehenen Pinnwand und geben den Hinweis zu Rätsel Nr. 5 (Nato-Alphabet) weiter.

Lösungstabelle Zahlencode Schloss 1:

Kontinent mit Buchstabe	Anzahl Spielfiguren
a) Europa	1
Nordamerika	0
Lateinamerika und Karibik	1
b) Asien und Ozeanien	6
c) Afrika	4



Hinweis:

In diesem Fall stellen 12 Spielfiguren über 60 Millionen Geflüchtete dar. In Nordamerika ist der prozentuale Anteil mit 12 Spielfiguren darin nicht abbildbar, genauso wie das BIP in Afrika zu gering ist. Das heißt natürlich nicht, dass es in Afrika gar kein BIP gibt oder keine Geflüchteten in Nordamerika existieren.

Rätsel 2: Sprüche aus der Mitte

Aufbau:

Im Raum werden an eine Metaplanwand 11 Karten mit Aussagen und weitere 11 mit Namen bekannter Persönlichkeiten angepinnt. Die Überschrift auf der Metaplanwand lautet: Wer hat's gesagt?

Ablauf:

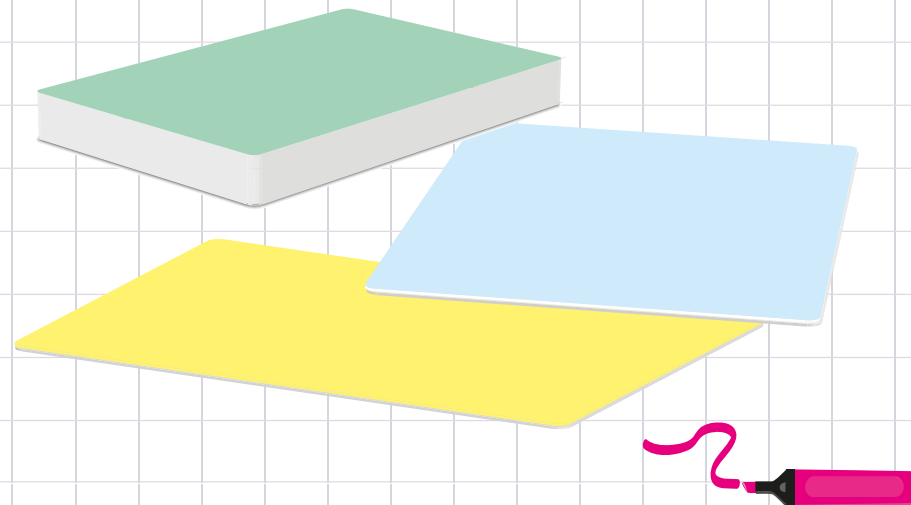
Aufgabe der Teilnehmer*innen ist es, die Sprüche den richtigen Personen zuzuordnen. Aus der richtigen Kombination von Buchstaben und Zahlen erhalten die Teilnehmer*innen den Namen

Elwy Ali Okaz. Dies ist **Hinweis Nr. 9: Elwy Ali Okaz.** So hieß der Ehemann der Ermordeten Marwa el Sherbini.

Eine farbliche Codierung der Karten soll eine Hilfestellung für die Teilnehmer*innen sein und zum anderen die Trennung der einzelnen Namen aufzeigen. Dies müssen die Teilnehmer*innen jedoch selbstständig herausfinden.

Material:

- 11 Karten mit Aussagen (nummeriert)
- 11 Karten mit Namen bekannter Persönlichkeiten (mit Buchstaben versehen)
- eine farbliche Codierung trennt die einzelnen Namen voneinander



Material: Sprüche aus der Mitte

1	„Roberto Blanco war immer ein wunderbarer Neger, der den meisten Deutschen wunderbar gefallen hat.“	E	Joachim Herrmann (CSU), Bayerischer Staatsminister des Innern 2015
2	„Wir dürfen nicht mehr so zaghaft sein bei ertappten ausländischen Straftätern. Wer unser Gastrecht missbraucht, für den gibt es nur eins: raus, und zwar schnell ... Jetzt schwappt eine Welle von Verbrechen aus dem Osten nach Deutschland, damit sind wir noch nicht fertig geworden.“	L	Gerhard Schröder (SPD), ehem. Bundeskanzler 1997
3	„Niemand wird mit dem Hass auf andere Menschen wegen ihrer Hautfarbe, ethnischen Herkunft oder Religion geboren. Hass wird gelernt. Und wenn man Hass lernen kann, kann man auch lernen zu lieben. Denn Liebe ist ein viel natürlicheres Empfinden im Herzen eines Menschen als ihr Gegenteil.“	W	Nelson Mandela, ehem. Präsident Südafrikas
4	„Die Leute finden ihn als Fußballspieler gut. Aber sie wollen einen Boateng nicht als Nachbarn haben.“	Y	Alexander Gauland, Fraktionsvorsitzender der AFD 2016

Material: Sprüche aus der Mitte

5	„Im Gegensatz zu den Arbeitern hier im Ruhrgebiet kommen die Rumänen eben nicht morgens um sieben zur ersten Schicht und bleiben bis zum Schluss da. Die kommen und gehen, wann sie wollen und wissen nicht, was sie tun.“	A	Jürgen Rüttgers, ehem. Ministerpräsident des Landes Nordrhein-Westfalen (CDU) 2009
6	„Große Flüchtlingsströme aus dem Osten können der europäischen Kultur ein Ende setzen. Sie können für Europa gefährlicher werden als die Rote Armee in der Zeit des Kalten Krieges.“	L	Steffen Reiche, ehem. SPD-Vorsitzender Brandenburg 1991
7	„Man kann aus Deutschland mit immerhin einer tausendjährigen Geschichte seit Otto I. nicht nachträglich einen Schmelztiegel machen. Aus Deutschland ein Einwanderungsland zu machen, ist absurd.“	W	Helmut Schmidt, ehem. Bundeskanzler 1992

Material: Sprüche aus der Mitte

8	„Der Syrer, der zu uns kommt, der hat noch sein Syrien. Der Afghane, der zu uns kommt, der hat noch sein Afghanistan. Und der Senegalese, der zu uns kommt, der hat noch seinen Senegal. Wenn wir unser Deutschland verloren haben, haben wir keine Heimat mehr!“	O	Björn Höcke, AFD-Fraktionsvorsitzender im Thüringer Landtag 2015
9	„Türkische Wärmestuben können die Stadt nicht voranbringen. Große Teile der türkisch- und arabischstämmigen Bevölkerung in Berlin sind weder integrationswillig noch integrationsfähig.“	K	Thilo Sarrazin, Autor und ehem. SPD Finanzsenator in Berlin 2009
10	„Wir werden uns gegen Zuwanderung in deutsche Sozialsysteme wehren – bis zur letzten Patrone.“	A	Horst Seehofer, ehem. bayerischer Ministerpräsident und derzeitiger Bundesminister des Innern 2011
11	„Basierend auf der Tatsache, dass die Stimmung innerhalb der Bevölkerung zu kippen droht und ich kein weiteres ‚Heidenau‘ haben möchte, sehe ich mich veranlasst, folgende Forderungen zu formulieren: Aussetzen der Schulpflicht bis zur Feststellung des Aufenthaltsstatus der Kinder.“	Z	Andreas Bausewein (SPD), Oberbürgermeister von Erfurt 2015

Rätsel 3: Von Rassismus betroffen (Escape Room)

Aufbau:

Im Raum wird auf einem Schreibtisch ein Laptop aufgestellt, welcher in Endlosschleife einen Film abspielt. Um den dramatischen Effekt zu erhöhen, kann der Film mit einem Beamer groß an eine Wand projiziert werden. Der Ton läuft die ganze Zeit. Des Weiteren liegen auf dem Schreibtisch zwei Lösungsblätter, die als Kreuzworträtsel gestaltet sind. In die Nähe des zweiten Blattes sollte das Schulgesetz (**Versteck Nr. 4**) gelegt werden.

Ablauf:

Die Teilnehmer*innen sollen sich den Film ansehen und die Namen der beteiligten Personen in der Reihenfolge ihres Erscheinens im Film in der vorgegebenen Tabelle notieren. Wenn sie alles korrekt eingetragen haben, ergibt sich aus den markierten Feldern ein Lösungswort (Demokratie), welches auf das **Versteck Nr. 2 (Auszug aus der Menschenrechtserklärung)** deutet.

1. So viele Namen! So viele Menschen!

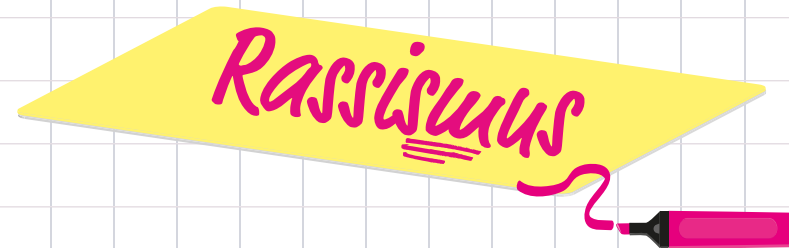
J	O	V	A ₇	N	O	V	I ₉	C
D ₁	I	A	B	Y				
O	G	E	T ₈	T	E ₂			
E	F	E						
O	T	H	M ₃	A	N			
S	A	L	O ₄	M	O			
K ₅	A	D	D	O	R ₆			
L	E ₁₀							

Material:

- Film über Menschen, die von Rassismus betroffen sind. (z.B. „Alltagsrassismus protokolliert“ von Amnesty International, zu finden über Youtube. Es empfiehlt sich, die Filme auf eine Länge von ca. 8 min. zuzuschneiden).
- Laptop, Tonanlage/kleine Boxen, (ggf. Beamer)
- Lösungsblätter (Kreuzworträtsel)
- Schulgesetz des Landes Brandenburg

Rätsel 3: Von Rassismus betroffen (Escape Room)

Auf einem zweiten Blatt haben die Teilnehmer*innen Fragen zu beantworten, um **Versteck Nr. 4 – das Schulgesetz** – zu finden. Das Lösungswort ist Paragraph 4 Abschnitt 4. Die Teilnehmer*innen müssen kombinieren, dass es sich dabei um einen Gesetzestext handeln muss. Im Raum existiert nur ein Gesetzestext. Im §4(4) des Schulgesetzes finden sie einen weiteren Hinweis.



4 (4) – und nun? Wo?

Wofür wurde die Frau aus Folge 1 gehalten?

P ₁	U	T	Z	F	R ₃	A ₂	U
----------------	---	---	---	---	----------------	----------------	---

Wogegen ist der Bundestagabgeordnete?

R ₆	A ₄	C	I	A ₇	L			
P	R	O	F	I	L	I	N	G

Welche Initiative gründete die Person in Folge 6?

Q	U	E	E	R
R	O	M	A ₉	

Womit ist die Person in Folge 2 bei vielen Fußballspielen konfrontiert?

R	A	S	S ₁₁	I	S	T	I	S	C ₁₂	H ₁₃	E	
B ₁₀	E	L	E	I	D	I	G	U	N	G	E	N ₁₄

Wogegen setzt sich der Rapper mit Wortgewalt zu Wehr?

A	N	T ₁₆	I ₁₅	S	E	M	I	T ₁₇	I	S	M	U	S
---	---	-----------------	-----------------	---	---	---	---	-----------------	---	---	---	---	---

Rätsel 4: Code-Wort (Escape Room)

Aufbau:

Im Raum ist folgender codierter Satz ganz offen platziert.

Codierter Satz:

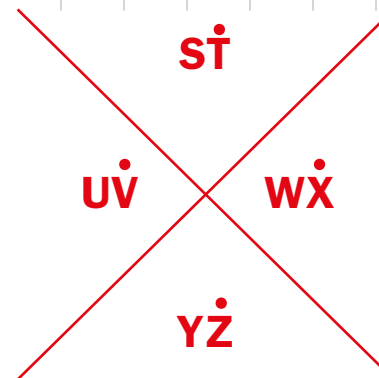
□ □ □ □ ^ L □
 ∨ ▮ ▮ □ L ∨ ∨ ∨
 7 7 7 7 7 7

Der entschlüsselte Satz lautet: „Polizei schießt Mann an.“
Zwei laminierte Decodierungstafeln finden die Teilnehmer*innen im Umschlag (**Versteck Nr. 1 unter einem Stuhl**).

Decodiertafel 1

AB	CD	EF
GH	IJ	KL
MN	OP	QR

Decodiertafel 2



Ablauf:

Die Teilnehmer finden im Verlauf des Spieles die einzelnen Bausteine, die zur Lösung des Rätsels beitragen. Die Teilnehmer*innen decodieren den Satz mit Hilfe der Decodiertafeln und erhalten als Lösungswort den Satz „**Polizei schießt Mann an**“ als Hinweis Nr. 8.

Hinweis für die Anleiter*innen zur De-Codierung:

A	┐	G	┐	M	┐	S	∨	W	<
B	┐	H	┐	N	┐	T	∨	Z	<
C	┐	I	┐	O	┐	U	>	Y	^
D	┐	J	┐	P	┐	V	∨	Z	^
E	L	K	┐	Q	┐				
F	L	L	┐	R	┐				

Material:

- Codierter Satz mit Hinweis Nr. 8: „Polizei schießt Mann an“
- zwei Decodiertafeln

Rätsel 5: NATO-Alphabet (Escape Room)

Aufbau:

Die Karten werden im Raum verteilt. Diese sind mithilfe des NATO Alphabets codiert.

Alpha (1)	Lima (2)	Echo (3)
X-Ray (4)	Whiskey (5)	India (6)
Echo (7)	November (8)	Sierra (9)

Ablauf:

Die Teilnehmer*innen sollten erkennen, dass es sich bei den Wörtern um Codierungen aus dem NATO-Alphabet handelt. (A=Alpha etc.) Dann können sie **Hinweis Nr. 1 entziffern: Alex Wiens.**

Hilfsmittel: das NATO-Alphabet

A	Alpha	K	Kilo	U	Uniform
B	Bravo	L	Lima	V	Victor
C	Charly	M	Mike	W	Whiskey
D	Delta	N	November	X	X-Ray
E	Echo	O	Oscar	Y	Yankee
F	Foxtrott	P	Papa	Z	Zulu
G	Golf	Q	Quebec		
H	Hotel	R	Romeo		
I	India	S	Sierra		
J	Juliet	T	Tango		

Material:

9 kleine Kärtchen mit Wörtern. Diese sind auf der Rückseite in ihrer Reihenfolge durchnummeriert.

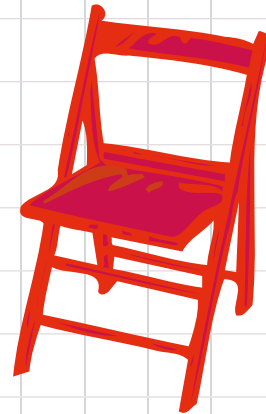
Verstecke (Escape Room)

Seite 21 von 35

Versteck Nr. 1: Unter einem Stuhl

Aufbau:

Ein Umschlag wird unter einem Stuhl versteckt. In diesem Umschlag sind das **Beweismittel 2**, **Hinweis Nr. 11** die **Decodiertafel für Rätsel Nr. 4** sowie ein weiteres **sowie die Codiertafel des NATO-Alphabets und zwei Kärtchen ECHO** / ECHO aus **Rätsel Nr. 5** / NATO-Alphabet.



Hinweis Nr. 6: Angriff nach Zeugenaussage beim Verlassen des Gerichtssaals 0.10 im Landgericht Dresden.

Versteck Nr. 2: „Demokratie“

Ablauf:

Sobald die Teilnehmer*innen **Rätsel Nr. 3 (von Rassismus betroffen)** mit dem Lösungswort Demokratie gelöst haben, werden sie sich die Karte mit dem fett gedruckten Wort: „Demokratie“ genauer ansehen. Mit Hilfe des in Versteck 3 platzierten Schwarzlichtes können sie Hinweis Nr. 6 lesen, aufschreiben und anpinnen.

Aufbau:

An einer Wand des Raumes ist ein Auszug der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte (siehe rechts) mit der Überschrift „Demokratie“ angebracht. Zwischen den Zeilen dieses Auszuges ist mit Schwarzlichtstift Hinweis 6 hineingeschrieben:

„Jeder hat Anspruch auf die in dieser Erklärung verkündeten Rechte und Freiheiten ohne irgendeinen Unterschied, etwa nach Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, Sprache, Religion, politischer oder sonstiger Überzeugung, nationaler oder sozialer Herkunft, Vermögen, Geburt oder sonstigem Stand.“

Des Weiteren darf kein Unterschied gemacht werden auf Grund der politischen, rechtlichen oder internationalen Stellung des Landes oder Gebiets, dem eine Person angehört, gleichgültig ob dieses unabhängig ist, unter Treuhandschaft steht, keine Selbstregierung besitzt oder sonst in seiner Souveränität eingeschränkt ist.“

Artikel 2 der allgemeinen Erklärung der Menschenrechte

Material Versteck Nr. 1:

- Umschlag
- 2 Decodiertafeln für Rätsel Nr. 4 (Code-Wort)
- Karte mit **Hinweis 11:** Prozess am 26. Oktober bis zum 11. November 2009 am Landgericht Dresden
- Foto mit Beweis Nr. 2 (Waffe der Bundespolizei)
- Decodiertafel NATO-Alphabet (siehe Rätsel Nr. 5)
- Bestandteil von Rätsel Nr. 4 (Karte mit Begriff „Echo“)

Material Versteck Nr. 2:

- A4-Karte mit dem Titel **Demokratie** und dem 2. Absatz der allgemeinen Erklärung der Menschenrechte
- Schwarzlichtstift

Verstecke (Escape Room)

Versteck Nr. 3: Verschlüsselter Schrank

Aufbau:

Dieser Schrank soll verschlossen und der dazugehörige Schlüssel in Rätsel Nr. 1 (Refugee Chair) versteckt werden.

Ablauf:

Sobald die Teilnehmer*innen den Schlüssel finden, können Sie den Schrank öffnen. Im Schrank steht **eine Weinflasche (Versteck Nr. 5)**. An derselben Stelle befinden sich zwei **Karten aus Rätsel Nr. 4 (Lima/Whisky)**, **Hinweis Nr. 10: lebensgefährlich verletzt bei versuchter Rettung** sowie **Hinweis Nr. 7: 16 Messerstiche und drei Messerstiche**



Versteck Nr. 4: Das Schulgesetz

Aufbau:

In einem Auszug des Schulgesetzes von Brandenburg wurde unter §4 Abschnitt 4 der **Hinweis Nr. 4: Berufungsverhandlung am 01. Juli 2009** eingefügt.

Ablauf:

Indem die Teilnehmer*innen das **Rätsel Nr. 3** vollständig lösen, erhalten sie den Hinweis auf das Versteck Nr. 4 und müssen dort nach **Hinweis Nr. 4** suchen. Dafür müssen die Teilnehmer*innen den Artikel sorgfältig lesen.

Anmerkung:

Je nach Zielgruppe können auch andere Gesetzesverordnungen mit Bezug zu Diskriminierung verwendet werden, wie zum Beispiel das Antidiskriminierungsgesetz bei betrieblichen Akteuren. Entsprechend sind die Rätsel davor anzupassen.

Material Versteck Nr. 3:

- verschließbarer (Büro-)Schrank
- Weinflasche
- 2 Karten aus Rätsel Nr. 4
- Hinweiskarten Nr. 7 und 10
- Bild aus der Gerichtsverhandlung

Material Versteck Nr. 4:

- Eine Kopie des Schulgesetzes von Brandenburg mit dem Hinweis Nr. 4 (Es wurde nur ein Teil des Schulgesetzes verwendet)

Verstecke (Escape Room)

Versteck Nr. 5: Weinflasche

Aufbau:

Im Schrank (Versteck Nr. 3) steht eine Weinflasche. In dieser Flasche befindet sich eine Karte mit **Hinweis Nr. 3: Berufung seitens der Staatsanwaltschaft. Grund:** „Solche Leute kann man nicht beleidigen, da sie keine richtigen Menschen sind und eine Schwarzlichtlampe, die hilft **Versteck Nr. 2** („Demokratie“) zu entdecken sowie eine Karte von **Rätsel Nr. 5 NATO-Alphabet** (Sierra).

Anmerkung zu motorischen Rätseln:

Im Rahmen der Entwicklung des Escape-Rooms wurden verschiedene motorische Rätsel, wie die „Gefangene Weinflasche“ oder eine Trickbox käuflich erworben und zusätzlich in das Spiel integriert. Durch diese kleineren Rätsel können auch jene Teilnehmer*innen zur Gesamtlösung beitragen, die vielleicht lieber mit den Händen arbeiten. Diese Rätsel waren für verschiedene Teilnehmer*innen ein großer Spaß und verbesserte deren Motivation, weiter zu machen. Stöbern Sie einfach im Internet oder fangen Sie selber an, zu basteln.

Weitere Bildmaterialien

Im Rahmen des Escape-Rooms wurden verschiedene Bilder in der Spielvorbereitung an der Pinnwand für die Hinweise aufgehängt.

Wichtige Bilder sind:

- Täter: Alex Wiens (am besten verumumt)
- Opfer: Elwy Ali Okaz bei der Hauptverhandlung mit Krücke
- Mordopfer: Marwa El-Sherbini

Schlussbemerkung:

Dieser Escape-Room stellt lediglich eine Möglichkeit der Gestaltung dar. Abgesehen von den Rätseln mit politischem Bildungsinhalt können Sie Ihrer Kreativität und Phantasie freien Lauf lassen. Machen Sie es nur nicht zu kompliziert, da der Lerninhalt im Mittelpunkt stehen sollte!

Material Versteck Nr.5:

- (Wein)flasche
- Schwarzlichtlampe
- Karte aus Rätsel Nr. 5

Ziel(e): Teilnehmer*innen sind sensibilisiert für die unterschiedlichen Gefühle innerhalb der Gruppe in Bezug auf den [7. Live Escape-Room](#).

Methode: Abfrage auf Zuruf

Zeit: 15 – 25 min.

Inhalt:

An dieser Stelle sollten die Teilnehmer*innen zunächst Zeit genug haben, über die eigenen Gefühle und Eindrücke zum Live Escape-Room zu berichten. Die inhaltliche Ebene wird an dieser Stelle noch vernachlässigt. Die Teilnehmer*innen werden eingeladen, über die Wirkung des Escape-Rooms und das eigene Befinden innerhalb der Zusammenarbeit im Team zu reflektieren.

Ablauf:

Überleitung: *Bevor wir über das sprechen, was wir alles innerhalb des Live-Escape-Games gehört und gelöst haben, möchten wir zunächst auf Eure Eindrücke eingehen.*

- Wie geht es Euch?
- Wie fühltet Ihr Euch während des Spiels?
- Wie ging es Euch nach dem Spiel, als Ihr den ganzen Fall gelöst hattet?
- Wie hat das Spiel auf Euch gewirkt?

Überleitung: *„Als nächstes wollen wir uns genauer ansehen, was Ihr alles erfahren habt.“*

Hinweis:

Es ist durchaus kritisch zu betrachten, ob ein so dramatischer Fall und das schwierige Thema innerhalb eines Spiels verarbeitet werden kann. Die Teilnehmer*innen werden alle unterschiedlich damit umgehen und es sollte genug Raum geboten werden, um dies auffangen zu können. Wenn nötig, kann auch mehr Zeit dafür eingeplant werden.



Ziel(e): Die Teilnehmer*innen gewinnen Einblick in die weltweite Verteilung der Bevölkerung, des Vermögens, der Kriege und in die Fluchtbewegungen.

Methode: Plenumsdiskussion

Zeit: 20–30 min.

Material: Rätsel „Refugee Chair“

Inhalt:

Die Teilnehmer*innen begeben sich zur Station des „Refugee Chair“ und erhalten eine Erläuterung zur Methode, wie sie auch außerhalb eines Escape-Rooms zur Sensibilisierung von Fluchtursachen und Verteilung der Geflüchteten auf der Welt eingesetzt werden kann. Die Methode „Refugee Chair“ bietet die Möglichkeit, die Konzentration der Weltbevölkerung, die ungleiche Verteilung von Reichtum, weltweite Fluchtbewegungen und die Orte von Kriegen mit einer bildhaften Darstellung ins Verhältnis zu setzen.

Ablauf:

Überleitung: „Nun wollen wir uns für die Auswertung drei einzelne Stationen ansehen, die wir in diesem Live-Escape-Room durchlaufen haben.“

1. Die Teilnehmer*innen werden gebeten, zusammenzufassen, was die Aufgabe bei „Rätsel 1: Refugee Chair“ war. Die Referent*innen erklären ggf. was die einzelnen Zahlen bzw. Figuren darstellen.
2. Danach wird auf die Zahlen zu Reichtum, Geflüchteten und Bevölkerung eingegangen und in eine Diskussion übergeleitet.

- Hattet Ihr andere Zahlen im Kopf? Wenn ja, warum?
- Was denkt Ihr über dieses Missverhältnis?
- Was denkt Ihr über das Missverhältnis zwischen Flucht, Bevölkerung und Reichtum?
- Wie kommt es zu diesem Ungleichgewicht?
- Was denkt Ihr über die Politik zum Thema Flucht in Deutschland und Europa angesichts der Zahlen über die Verteilung des Reichtums weltweit?

3. Die Teilnehmer*innen erhalten „Kriegskarten“, die sie nun auf den Kontinenten verteilen sollen. Es werden so viele Karten ausgegeben, wie man im Vorjahr an schweren Krisen und Kriegen gezählt hat (2017 = 31). Wichtig ist zu erwähnen, dass manchmal in einem Land mehrere Konflikte parallel laufen und hier nur von Kriegen bzw. sehr schweren Konflikten gesprochen wird (insgesamt gibt es mehr als 60 Konflikte weltweit). Außerdem geht es darum, wo der Konflikt ausgetragen wird, nicht, wer ihn möglicherweise begonnen hat.



Auswertung:

- Welche Konflikte davon kennt Ihr? Welche sind nicht so geläufig? Woran kann das liegen?
- Was tun, wenn im eigenen Land Krieg herrscht?

Material

- Konflikte und Kriegsschauplätze weltweit (Stand 2017)

Diese Methode wurde entnommen aus:

Material für den Baustein zur nicht-rassistischen Bildungsarbeit – DGB-Bildungswerk Thüringen e.V. Aktualisierung vom Oktober 2015; www.baustein.dgb-bwt.de.

Material: Refugee Chair

Land	Konfliktjahr
Kolumbien (FARC)	seit 1964
Nigeria	seit 2009
Mali	seit 2012
Algerien	seit 1992 (bewaffneter Konflikt)
Tunesien	seit 2013 (bewaffneter Konflikt)
Libyen	seit 2011
Ägypten	seit 2013
Sudan (Darfur)	seit 2003
Sudan (Blauer Nil, Südkordofan)	seit 2011
Südsudan	seit 2010
Zentralafrikanische Republik	seit 2006
DR Kongo (Ostkongo)	seit 2005
DR Kongo (Kasai)	seit 2016
Somalia	seit 1988
Jemen (Al-Qaida)	seit 2010
Jemen (Huthi)	seit 2014

Land	Konfliktjahr
Irak	seit 1998
Syrien	seit 2011
Türkei (Kurdistan)	seit 2014
Ukraine	seit 2014
Russland (Nordkaukasus)	seit 1999
Armenien/ Aserbeidschan	seit 2013 (bewaffneter Konflikt)
Afghanistan	seit 1978
Pakistan	seit 2007
Indien (Kaschmir)	seit 1990
Indien (Naxaliten)	seit 1997
Myanmar (Kachin u.a.)	seit 1984
Myanmar (Rohingya)	seit 2017
Thailand (Südthailand)	seit 2004
Philippinen (Mindanao)	seit 1970
Philippinen (NPA)	seit 1970 (bewaffneter Konflikt)

Quelle: Berghof Foundation (2018): Frieden Fragen. Gemeinsam Frieden erleben. Online Unter:
<https://www.frieden-fragen.de/entdecken/weltkarten/kriege-weltweit-2017.html> [abgerufen am 09.06.2018]

- Ziel(e):** Die Teilnehmer*innen sind sensibilisiert für Gefühle und Wünsche der von Rassismus Betroffenen. Sie wissen, wie sich Rassismus auswirkt und sie können sich etwas unter [Racial Profiling](#) vorstellen.
- Methode:** Plenumsdiskussion
- Zeit:** 20–30 min.
- Material:** Film aus dem Escape Room: Von Rassismus betroffen; Schaubild_Diskriminierung

Inhalt:

Der Film porträtiert unterschiedliche Menschen, die in der BRD leben und verschiedene Rassismus-Erfahrungen im Alltag gemacht haben. Die Teilnehmer*innen werden anhand von Fragen für die Lebenssituation, Gefühle und Wünsche der von Rassismus Betroffenen sensibilisiert.

Ablauf:

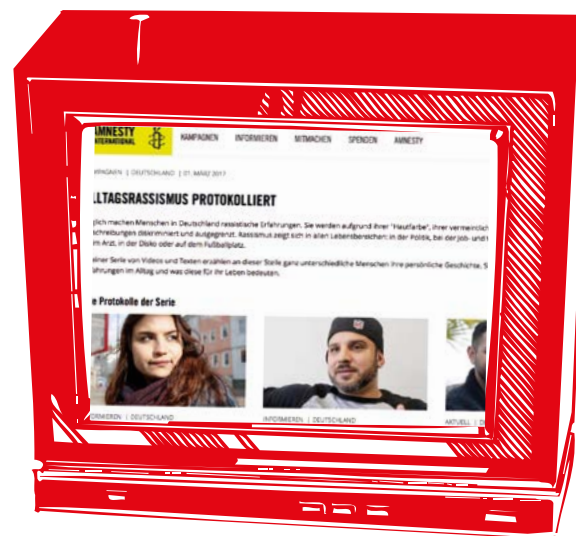
Überleitung: „Im Escape-Room haben manche von Euch einen Film gesehen, der verschiedene Menschen porträtiert, die von [Rassismus](#) betroffen sind. Wir wollen uns diesen nun noch einmal in Ruhe ansehen und auswerten.“

1. Alle schauen sich den Film zusammen an.
2. Es folgt eine kurze emotionale Auswertung des Gesehenen:
 - Wie geht es Euch mit dem, was Ihr gesehen habt?
 - Was denkt Ihr?
 - Wisst Ihr, was [Racial Profiling](#) ist?
 - Was denkt Ihr über den Begriff „Ausländer“?

Auswertung

Die Referent*innen verweisen auf den Gruppenbildungsprozess oder auf das Diskriminierungsmodell und erläutern, dass der Begriff „Ausländer“ eine falsche Verallgemeinerung ist.

„Viele Menschen werden mit diesem Begriff belegt und in die Gruppe der „Anderen“ zusammengefasst, weil sie bestimmte Merkmale der „Wir-Gruppe“ nicht teilen. Das ist problematisch, und darauf sollten wir immer wieder aufmerksam machen.“



Hinweis:

Der in der Schulungsreihe verwendete Film war ein Zusammenschnitt aus der Filmreihe „Alltagsrassismus protokolliert“ von Amnesty International Deutschland. Es gibt auf Youtube frei zugänglich insgesamt acht kurze Folgen.

<https://www.amnesty.de/alltagsrassismus-protokolliert>

- Ziel(e):** Die Teilnehmer*innen festigen ihr Verständnis von Rassismus.
Den Teilnehmer*innen ist bewusst, dass Rassismus in der gesamten Gesellschaft verbreitet ist.
- Methode:** Plenumsdiskussion und Quiz
- Zeit:** 20–30 min.
- Material:** Rätsel aus dem Escape-Game „Wer hat's gesagt?“

Inhalt:

Das Rätsel Nr. 2 im Escape-Game arbeitet mit Zitaten von bekannten Politiker*innen. In der Auseinandersetzung mit diesen Zitaten aus der Mitte der Gesellschaft festigen die Teilnehmer*innen ihr Verständnis von Rassismus und erläutern, was an den Zitaten diskriminierend ist, und schildern ihre Gefühle bei dem Gesagten.

Anschließend sprechen die Teilnehmer*innen darüber, wie verbreitet solche Aussagen in der Bundesrepublik sind und werden über die Ergebnisse der Studie [7 „Gespaltene Mitte – feindselige Zustände“](#) informiert.

Ablauf:

1. Die Teilnehmer*innen werden gebeten, den Inhalt der Aufgabe beim Rätsel „Wer hat's gesagt?“ zusammenzufassen.
2. Anschließend werden die Zitate besprochen:
 - Wie geht es Euch bei den Zitaten?
 - Ist Euch etwas besonders aufgefallen?
 - Was ist an den Aussagen diskriminierend und wer wird diskriminiert?

3. Nun stellen die Referent*innen Ergebnisse der Studie „Gespaltene Mitte – feindselige Zustände“ vor. Die Studie der Friedrich-Ebert-Stiftung geht auf abwertende Einstellungen in der Mitte der Gesellschaft zu unterschiedlichen gesellschaftlichen Gruppen ein. Eine Zusammenfassung der Studie findet sich hier: <https://www.fes.de/gespaltene-mitte-rechts-extreme-einstellungen-2016/>
4. In einem weiteren Schritte werden verschiedene Aussagen aus der Mitte-Studie an einer Pinnwand visualisiert und die Teilnehmer*innen in Form eines Quiz nach ihrer Einschätzung befragt.

Überleitung:

„Es existieren mittlerweile vielfältige Studien zur Erfassung und Analyse [7 Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit](#). Zu den bekanntesten zählt die repräsentative Studie „Gespaltene Mitte“ der Friedrich-Ebert-Stiftung. In der Studie von 2016 wurde aufgezeigt, dass Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit in unserer Gesellschaft weit verbreitet ist. Ich werde nun verschiedene Aussagen aus dieser Studie vorstellen und Ihr schätzt ein, inwieweit diese in unserer Gesellschaft geteilt werden. Ich gebe dabei aber Antwortmöglichkeiten vor.“

Facetten [\[7 Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit \(GMF\)\]](#) werden seit 2002 vom Institut für Interdisziplinäre Konflikt- und Gewaltforschung (IKG) der Universität Bielefeld untersucht. Die Ergebnisse dieser Befragungen werden in der mittlerweile zehnbändige Reihe der „Deutschen Zustände“ und in der Reihe der seit 2006 von der Friedrich-Ebert-Stiftung im Zweijahresrhythmus in Auftrag gegebenen Mitte-Studien zu rechtsextremen Einstellungen dargelegt.

Siehe auch Andreas Zick / Beate Küpper / Daniela Krause: *Gespaltene Mitte – Feindselige Zustände. Rechtsextreme Einstellungen in Deutschland 2016*. Herausgegeben für die Friedrich-Ebert-Stiftung von Ralf Melzer; Verlag J.H.W. Dietz Nachf., Bonn 2016.

Material: Quiz zu Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit

Beispielfragen für das Quiz aus der „Mitte“-Studie 2016

Nr.	Erscheinungsform	Zitat	Frage /	Antwortmöglichkeiten
1	Antisemitismus	„Auch heute noch ist der Einfluss der Juden zu groß.“	Was denkt Ihr, wieviel Prozent der befragten Personen dieser Aussagen zustimmen?	a) 23% b) 11 % c) 2 %
2	Rassismus	„Wenn Arbeitsplätze knapp werden, sollte man die Ausländer wieder in ihre Heimat zurückschicken.“	Wieviel Prozent der befragten Personen bejahen diese Aussage?	a) 26% b) 45% c) 14%
3	Rassismus	„Die Bundesrepublik ist durch die vielen Ausländer in einem gefährlichen Maß überfremdet.“	Schätzt ein, wieviel Prozent der befragten Personen dieser Aussagen zustimmen!	a) 34% b) 25% c) 20%
4	Antimuslimischer Rassismus	„Muslimen sollte die Zuwanderung nach Deutschland untersagt werden.“	Wie hoch ist der Prozentsatz bei derjenigen, die dieser Aussagen zustimmen	a) 28,4% b) 50,8% c) 41,4%

Auswertung:

Die Referent*innen ziehen das Fazit: „Rassismus ist überall in der Gesellschaft vorhanden, und die Übergänge zwischen „Mainstream“ zu Rechtspopulisten und Rechten sind dabei fließend. Insbesondere Rechtspopulisten und Rechte Parteien nutzen die in der Bevölkerung vorhandenen Einstellungen für die eigenen politischen Zwecke.“

Ziel(e): Die Teilnehmer*innen kennen die Methode Reflecting-Team als eine Möglichkeit, um sich gegenseitig in einem konkreten Fall Rückmeldung zu geben.

Methode: Plenumsdiskussion

Zeit: 45 min

Material: Metaplanwand, Schaubild_Reflecting-Team

Inhalt:

Das **Reflecting Team** ist eine Methode, die ihren Ursprung in der systemischen Therapie hat. Mit leichten Modifikationen kann diese Methode auch für eine Analyse von Lehr- und Lernprozessen sinnvoll eingesetzt werden.

Aufbau:

Es gibt ein Interviewsystem mit einer ratsuchenden Person und 1–2 beratenden Personen sowie ein reflektierendes Team mit mindestens drei Personen.

Ablauf:

Überleitung: „Wir sind uns vielleicht in manchen Situationen nicht sicher, ob wir richtig gehandelt haben, und würden gerne eine Rückmeldung bekommen. Eine Methode, die genau daran ansetzt, ist das Reflecting Team.“

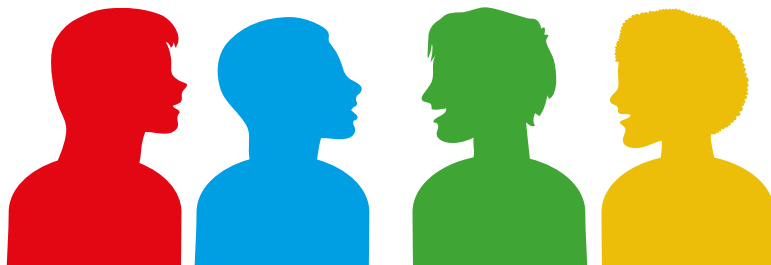
- Die Ratsuchenden werden von Beobachter*innen befragt (Interviewsystem).
- Das reflektierende Team (meistens drei Personen) sitzt in der Regel mit im Raum. Es greift nicht in das Interview ein, sondern hört schweigend zu. Das Interview-Team bittet nach einiger Zeit das reflektierende Team um dessen Ideen.
- Nun teilen die Teammitglieder*innen sich gegenseitig ihre Wahrnehmungen, Beobachtungen und Fragen mit. Hilfreich ist es, wenn währenddessen keinerlei Kontakt (auch keinen Blickkontakt) mit dem Interview-Team aufgenommen wird, sondern das Zuhören im Fokus steht. Dieses Vorgehen ermöglicht es den Mitgliedern des Interview-Systems (Klienten plus Berater) während des Zuhörens, die Sichtweisen der Teammitglieder*innen auf sich wirken zu lassen und zunächst für sich selbst damit umzugehen.
- Nachdem das reflektierende Team seine Erörterungen abgeschlossen hat, sprechen die Mitglieder*innen des Interview-Systems über ihre Einfälle zu diesen Reflexionen. Sie führen also „eine Konversation über die Konversation“ des reflektierenden Teams.

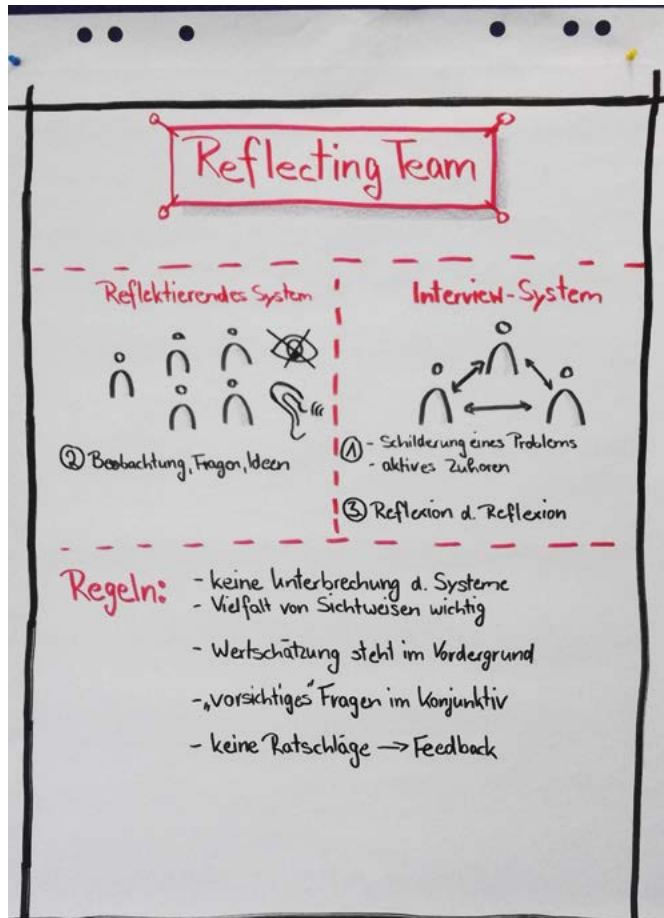
Hinweis:

Es soll das besprochen werden, was beobachtet wird, und nicht das, was die Berater*innen vielleicht für erwünscht halten. Nur authentische Erlebnisse und ein Bericht hierüber können die Ernsthaftigkeit des Verfahrens gewährleisten.

Quelle:

Hargens, Jürgen / Schlippe, Arist von: Das Spiel der Ideen. Reflektierendes Team und systemische Praxis. 2.Auflage, Dortmund (Borgmann)





Prinzip des Reflecting Team am Flipchart erklärt

Auswertung

Im Plenum erfolgt eine abschließende Auswertungsrunde mit allen Teilnehmer*innen.

- Wie geht es Euch mit dieser Methode?
- War die Methode hilfreich?
- Könnt Ihr Euch vorstellen, diese anzuwenden?

Ziel(e): Die Teilnehmer*innen wissen, was am Tag besprochen, gehört und gesehen wurde.
Die Referent*innen kennen die Meinung und Einschätzung der Teilnehmer*innen zum Tag.

Methode: Blitzlicht oder andere Methoden

Zeit: 15 min.

Material: Tagesplan, weitere erstellte Flipcharts

Inhalt:

Den Teilnehmer*innen wird mit Hilfe des Tagesplans und weiteren Flipcharts kurz erläutert, was sie im Verlauf der Schulungseinheit gehört, gesehen und besprochen haben. Es können dabei einzelne Punkte und lustige Begebenheiten des Tages erwähnt werden.

Dann lassen die Teilnehmer*innen kurz für sich den Tag Revue passieren und übergeben den Referent*innen ihre Rückmeldung. Abschließend geben die Referent*innen ihr Feedback an die Gruppe weiter.

Ablauf:

Überleitung: „Wir haben heute ganz schön viel gemacht. Wir würden uns über Euer Feedback freuen und fassen zuerst den Tag zusammen.“

Variante 1: Blitzlicht



Blitzlicht ist eine Methode des Feedbacks, die schnell die Stimmung ermitteln kann. Außerdem die Meinungen, den Erkenntnisstand und die entstandenen Beziehungen innerhalb der Gruppe. Die Teilnehmer*innen äußern sich kurz – mit einem Satz oder wenigen Sätzen – zur ersten Schulungseinheit.

Variante 2: Koffer – Mülleimer – Fragezeichen



1. Auf den Boden werden drei laminierte Symbole (Koffer, Mülleimer, Fragezeichen) in unterschiedlichen Farben gelegt. Der Koffer steht symbolisch für Sachen/Erkenntnisse, die mitgenommen werden – „was gut war“. Der Mülleimer steht für Uninteressantes und Sachverhalte, die eine Person nicht braucht. Das Fragezeichen steht für noch offen gebliebene Fragen.
2. Jede*r Teilnehmer*in kann pro Symbol auf Moderationskarten der entsprechenden Farbe eigene Antworten notieren und verdeckt auf das Symbol ablegen.
3. Nur die Fragezeichen werden vorgelesen und beantwortet.

Variante 3: Evaluationsbogen



Es ist natürlich auch möglich, die Teilnehmer*innen einen Evaluationsbogen ausfüllen zu lassen. Dadurch kann ein umfassenderes Feedback zu den gewählten Methoden, den Rahmenbedingungen, dem didaktischen Konzept usw. erfasst und ausgewertet werden.

Hauptziel: offene und konstruktive Arbeitsatmosphäre, Sensibilisierung für das Thema Rassismus.

Für Workshops, Trainings und Seminare ist es hilfreich, eine Struktur in Form eines Ablaufplans nach der ZIM (Zeit-Inhalt-Methode) zu erstellen. Dies ist ein Angebot für Sie, das Ihnen dabei hilft, die eigene Veranstaltung zu planen und sinnvoll zu strukturieren.

Nr.	Zeit in min.	Ziel	Inhalt	Methode	Anlagen / Material / Hilfsmittel
1	2	TN wissen, wer vor ihnen steht, persönliche Atmosphäre wird geschaffen.	Ankommen lassen TN setzen sich in den Stuhlkreis und werden angelächelt.		Flipchart „Willkommen
2	5	TN haben Klarheit darüber, welche Themen in Schulungseinheit 2 behandelt werden und können sich zeitlich und inhaltlich verorten.	Begrüßung (Willkommen, danke für Ihr Kommen) - Selbstvorstellung („Ich bevorzuge im Training das Du / Ich bin / Wir sind..“) - Tagesplan und ggf den. Plan der Schulungsreihe erläutern - Auf Vereinbarungen verweisen	Pinnwand-vortrag	Tagesplan ggf. laminierte Karten
3	20	TN lernen sich untereinander und die Referent*innen besser kennen.	Storytelling Cubes - Referent*in stellt folgende Fragen: - Wie geht es Dir heute? - Welche Erwartungen hast Du an den Workshop? - Was hat Dich nach der letzten Schulungseinheit eventuell noch länger beschäftigt? - Die TN beantworten mithilfe der Storytelling-Würfel der Reihe nach die Fragen	Storytelling	Würfel
4	15	Auseinandersetzung mit der eigenen Wortwahl und Überlegungen, inwieweit diese bestimmte Personen ausschließen kann und welche Alternativen es gibt.	„Äh-Nee-Liste“ Referent*innen stellen die Idee der „Ähh-Nee-Liste“ vor und sammeln mit den TN erste Wörter dafür. Habt Ihr bereits Wörter, die auf die Ähh-Nee Liste können?“ Die Liste soll im weiteren Verlauf des Seminars weiter gefüllt werden.	Plenums-diskussion	Schaubild_Äh-Nee-Liste
5	30	TN decken in einer angeleiteten Diskussion Zuschreibungen und Vorurteile auf. Sie erkennen, dass es verschiedene Lebensentwürfe gibt.	„Alle gleich – alle verschieden“ Die TN werden in Kleingruppen aufgeteilt. Jede Gruppe bekommt ein Bild (zufällige Auswahl). Die Gruppe soll nun der Person auf dem Bild eine Identität geben.	Gruppenarbeit	Papier, Flipchart, Stifte pro Gruppe ein Bild einer jugendlichen Person und Aufgabenzettel

Kleine Pause (kann auch flexibel genommen werden) 15 min.

Nr.	Zeit in min.	Ziel	Inhalt	Methode	Anlagen / Material / Hilfsmittel
5	25	TN verstehen die Wirkung von Zuschreibungen und Vorurteilen. Durch die angeleitete Diskussion werden diese reflektiert. Die TN erkennen, dass es verschiedene Lebensentwürfe gibt.	Auswertung zu „Alle-gleich - alle verschieden“ Die Ergebnisse der Gruppen werden im Plenum vorgestellt und zunächst nicht bewertet oder diskutiert. Nachdem alle Gruppen die Identität ihrer Person vorgestellt haben, wird eine angeleitete Diskussion geführt.	Gruppen-diskussion	
6	7	TN erinnern sich an den vorangegangenen Schultag und an das Modell zur Diskriminierung.	Ein Modell.... Die Referent*innen stellen im Rückblick auf die erste Schulungseinheit das Modell der Diskriminierung mit dem dazu gehörigen Schaubild vor. Sie richten den thematischen Fokus auf das gewählte Phänomen der Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit (in diesem Fall Rassismus) vor.	Pinnwand-Vortrag	Schaubild_Ein Modell
7	55	TN nehmen wahr, dass Rassismus ein weit verbreitetes Phänomen unserer Gesellschaft ist. Sie sehen die Auswirkungen von Rassismus in Bezug auf Racial Profiling, Vorurteilen und diskutieren über den Fall Marwa El-Sherbini.	Der Fall Marwa El-Sherbini Referent*innen erläutern kurze die Methode des Escape-Game und geben anschließend einen erzählerischen Einstieg zum Fall Marwa El-Sherbini. Anschließend müssen die TN gemeinschaftlich die verschiedenen Rätsel innerhalb von 45 Minuten lösen.	Escape-Game	siehe Material
Mittagspause (60 min)					
8	15	TN sind sensibilisiert für die unterschiedlichen Gefühle innerhalb der Gruppe zum Spiel.	Auswertung des Escape Rooms Die TN sollen die Gefühle und Eindrücke schildern. Die inhaltliche Ebene wird an dieser Stelle noch ausgespart. Die TN sollen angeregt werden, über die Wirkung des Escape-Games und das eigene Befinden gemeinsam mit den anderen TN nachzudenken. • Wie geht es Euch? • Wie empfindet Ihr den Prozess und den Ausgang des Spiels?	Abfrage auf Zuruf	
9	30	TN gewinnen Einblick in die weltweite Verteilung der Bevölkerung, des Vermögens, der Kriege und in die Fluchtbewegungen.	Refugee Chair oder „Die Welt in Stühlen“ Der Refugee Chair bildet eine Station des Escape Rooms. Hier sollen sich die TN über die Verteilung von Bevölkerung, Reichtum, Flucht und Kriegen in der Welt austauschen. • Wie lautete die Aufgabe des Rätsels? • Was denkt Ihr darüber? • Wie sind Kriege in der Welt verteilt?	Plenums-diskussion	Rätsel: Refugee Chair

Nr.	Zeit in min.	Ziel	Inhalt	Methode	Anlagen / Material / Hilfsmittel
10	30	TN sind sensibilisiert für die Gefühle und Wünsche der von Rassismus betroffenen. Sie wissen, wie sich Rassismus auswirkt und was Racial Profiling ist.	Von Rassismus betroffen Die TN schauen sich alle gemeinsam den im Escape-Game verwendeten Film an. Anschließend folgt eine emotionale Kurzauswertung des Films. 1. Wen habt Ihr im Film gesehen? 2. Wie geht es Euch mit dem Gehörten? Fazit ziehen: „Alle sind Menschen“	Film- besprechung	Ein Film über Menschen, die vom Rassismus betroffen sind. (Beispiel: „Alltagsrassismus protokolliert“)
Kleine Pause (kann auch flexibel genommen werden) 15min					
11	20	TN festigen ihr Verständnis von Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit.	Wer hat's gesagt? TN setzen sich anhand der Aussagen aus dem im Escape-Game verwendeten Rätsel: „Wer hat's gesagt?“ mit Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit auseinander. 1. Wie geht es Euch, wenn Ihr diese Aussagen lest? 2. Was an der Aussage ist menschenverachtend? 3. Was schätzt Ihr, wie viele Menschen dieser Aussage zustimmen würden?	Plenums- diskussion	Rätsel: „Wer hat's gesagt?“ Mitte-Studie
12	45	Die TN lernen die Methode „Reflecting-Team“ als eine Möglichkeit kennen, um sich gegenseitig in einem konkreten Fall Rückmeldung zu geben.	Kollegiale Beratung Zunächst erklären die Referent*innen das Setting und den Ablauf, anschließend findet eine Live-Demo statt: Interview zwischen Rat suchender und beratender Person Feedback durch das Reflecting Team Verarbeitung des Feedbacks	Reflecting- Team Live-Demo	Metaplanwand Schaubild „Reflecting Team“
13	15	TN reflektieren den Tag im Gesamtzusammenhang und geben ein persönliches Feedback.	Zusammenfassung und Feedback Die Referent*innen fassen den Tag zusammen. Die TN formulieren Feedback für den Tag.	je nach Wahl: Koffermethode Blitzlicht Evaluierungsbogen	

Schulungseinheit 3

Sensibilisierung für das Thema Sexismus

Ziele der Schulungseinheit:



Teilnehmer*innen

- wissen, dass Menschen aufgrund von unterstellten Merkmalen in Gruppen zusammengefasst werden,
- Teilnehmer*innen reflektieren eigene Rollenstereotypen und gesellschaftlichen Normen in Bezug auf das Geschlecht,
- wissen, dass institutioneller [Sexismus](#) einen hohen Einfluss auf heutige Denkmuster zu den Geschlechterrollen in unserer Gesellschaft hat.

Zielgruppe:

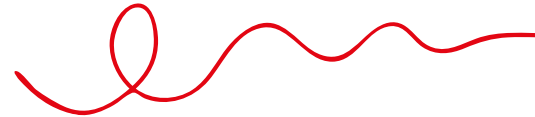
Lehrende und Ausbilder*innen in der Beruflichen Bildung

Tagesplan:



1. Mein Bild von...
2. Sexismus-Alien
3. Sexismus in der Geschichte
4. Rollenbilder
5. Arbeiten mit aktuellen Zeitzeug*innen

Roter Faden



Die Schulungseinheit beginnt zunächst mit einem wertschätzenden Ankommen. Dort wird der Grundstein für einen konstruktiven Arbeitsrahmen gelegt. Nehmen Sie sich dafür ruhig mehr Zeit. Die behandelten Themen sind zum einen sehr komplex und zum anderen sehr persönlich. Daher ist eine konstruktive und wertschätzende Atmosphäre wichtig, in der alle Teilnehmer*innen das Gefühl haben, sich offen mitteilen zu können.

Anschließend wird Bezug nehmend auf Schulungseinheit 3 eine spielerische/gestalterische Methode genutzt, um den Teilnehmer*innen das Modell der Diskriminierung in Erinnerung zu rufen. Kreativ geht es weiter, indem die Teilnehmer*innen in Gruppen einem „Alien“ (Außerirdischen) die scheinbar einfache Frage beantworten sollen: Was ist eine Frau und was ein Mann?

Danach geht es um aktuelle gesellschaftliche und inhaltliche Debatten zu Geschlechterbildern und -rollen sowie zu Sexismus. Die Teilnehmer*innen beschäftigen sich im nächsten Schritt mit der geschichtlichen Entwicklung von Frauenrechten in Deutschland

Zum Abschluss berichtet ein Zeitzeuge aus Syrien über die dortige institutionelle Diskriminierung und die Rechte von Frauen.

Ziel(e): TN kennen einige inhaltliche und methodische Schwerpunkte der Schulungseinheit 3 und wissen, wer vor Ihnen steht.

Methode: Pinnwandvortrag

Zeit: 5 min

Material: Flipchart

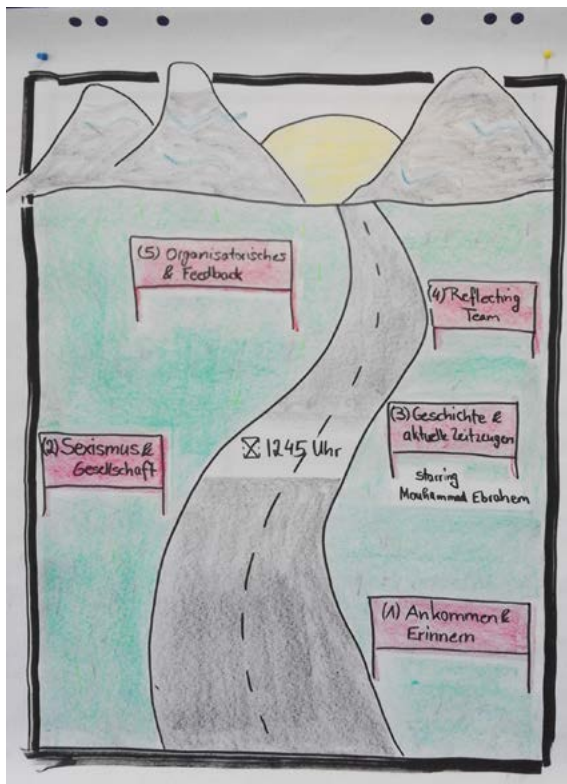
Inhalt:

Die Referent*innen stellen sich kurz vor und begrüßen alle Anwesenden. Danach werden einzelne Schwerpunkte beschrieben, sodass die Teilnehmer*innen neugierig werden.

Ablauf:

1. Überleitung: „Jetzt, wo Ihr wisst, wer wir sind, stelle ich Euch vor, was wir heute in Schulungseinheit 3 vorhaben. Wir setzen uns mit Bildern und Vorstellungen zu der Rolle von Frauen und Männern in unserer Gesellschaft auseinander. Dafür haben wir folgenden Ablauf vorgesehen:“
2. „Mein Bild von...“
3. „Sexismus-Alien“
4. Sexismus in der Geschichte
5. Rollenbilder
6. Arbeiten mit aktuellen Zeitzeugen

„Habt Ihr Fragen zu dem, was Ihr eben gehört habt?“



Beispiel für Darstellung des Tagesplans.

Ziel(e): Als Einstieg in den Tag erhalten die Teilnehmer*innen die Möglichkeit, ihre eigenen Erwartungen an die Schulung zu äußern und mit einem „Blitzlicht“ über sich selbst etwas mitzuteilen.

Methode: Flugzeugbau

Zeit: 25 min

Material: Papier und Stifte

Auswertung:

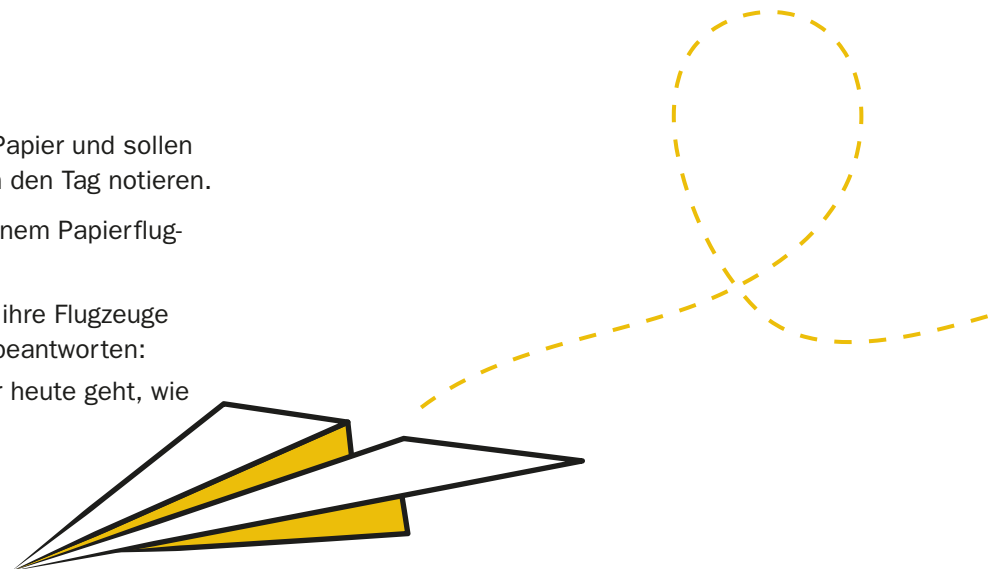
Die Referent*innen sammeln die Flieger ein und schreiben die Wünsche für alle sichtbar auf. Gegebenenfalls. kann auf einzelne Erwartungen eingegangen werden.

Inhalt:

Referent*innen und Teilnehmer*innen lernen sich mittels eines Spiels etwas näher kennen und schaffen eine konstruktive Arbeitsatmosphäre. Darüber hinaus werden Erwartungen und Wünsche für den Workshop formuliert.

Ablauf:

1. Alle Teilnehmer*innen erhalten ein Blatt Papier und sollen darauf in Stichworten die Erwartungen an den Tag notieren.
2. Anschließend falten sie dieses Blatt zu einem Papierflugzeug.
3. Nun lassen die Teilnehmer*innen reihum ihre Flugzeuge fliegen. Vorher sollen sie folgende Frage beantworten:
 - Wenn der Flieger beschreibt, wie es Dir heute geht, wie würde er fliegen?



Ziel(e): Die Teilnehmer*innen erkennen, dass Menschen aufgrund von (unterstellten) Merkmalen in Gruppen zusammengefasst werden. Sie verstehen, dass eine „Wir-Gruppe“ und eine oder mehrere Gruppen „Die Anderen“ in der Wahrnehmung existieren.

Methode: Gruppenarbeit, Assoziationsspiel

Zeit: 30 min

Material: Papier, Stifte, Begriffskärtchen

Inhalt:

In dieser Übung geht es darum, Bilder im Kopf zu visualisieren, die zu bestimmten (Objekten und Individuen) Gruppen existieren. Aus jeder Gruppe zeichnet eine Person „typische Merkmale“ auf Kärtchen zu vorgegebenen Begriffen auf, sodass die anderen Gruppenmitglieder den Begriff erraten können (Stichwort „Montagsmaler“). Dadurch wird sichtbar, dass viele Teilnehmer*innen ähnliche Bilder im Kopf haben. Dieser Prozess hilft, um anschließend den Diskriminierungsbegriff für die Teilnehmer*innen her-zuleiten.

Ablauf:

Spielvorbereitung

Die Referent*innen legen vor Spielbeginn fest, welche und wie viele Begriffe gezeichnet werden sollen. Die Teilnehmer*innen werden in gleich große Gruppen eingeteilt. Diese sitzen eng zusammen und erhalten ein A4-Blatt. Die Gruppe bestimmt eine Person aus ihrer Mitte, die zeichnet. Wörter oder Buchstaben sind nicht erlaubt. Folgende Begriffe könnten im Spiel verwendet werden:

Baum	Blume	Haus	Boot
Franzose	Bayer	Punker	Japaner
Krankenpfleger*in	Bauarbeiter*in	Mediziner*in	Professor*in

Durchführung

Die „Zeichner*innen“ erhalten zeitgleich denselben Begriff. Auf das Kommando „Los!“ müssen sie diesen auf dem A4 Blatt für ihre Gruppe zeichnen, ohne dabei zu sprechen. Die Gruppe sollte möglichst leise diesen Begriff erraten und übergibt danach die Zeichnung den Referent*innen. Dafür erhält die Gruppe einen neuen Begriff. Die Referent*innen heften die fertigen Zeichnungen auf die Rückseite einer Metaplanwand. Sind alle Begriffe gezeichnet worden, treffen sich alle für die Auswertung wieder im Stuhlkreis.

Auswertung:

Die Zeichnungen werden jetzt für die Teilnehmer*innen aufgedeckt und wertgeschätzt.

- Was fällt Euch auf?
- Sind alle ... (Begriff) so?
- Habt Ihr bei bestimmten Begriffen eine Frau oder eher einen Mann im Kopf? Woran kann das liegen?

Anschließend wird das [Diskriminierungsmodell](#) (siehe Schulungseinheit 1) nochmals präsentiert und damit den Teilnehmer*innen ins Gedächtnis gerufen.

Diese Methode wurde entnommen aus:

Netzwerk für Demokratie und Courage e.V. (2012): NDC-Methoden-Reader.

Teilweise wurden kleinere Anpassungen vorgenommen.

Ziel(e): Die Teilnehmer*innen setzen sich mit Geschlecht und Gender auseinander. Sie überdenken eigene Rollenmuster und bauen verinnerlichte Stereotype ab. Die Teilnehmer*innen analysieren gesellschaftliche Normen und deren „Abweichungen“ sowie gesellschaftliche Machtverhältnisse.

Sozialform: Gruppenarbeit

Zeit: 60 min

Material: Flipchart, Stifte, Plakate, Papier

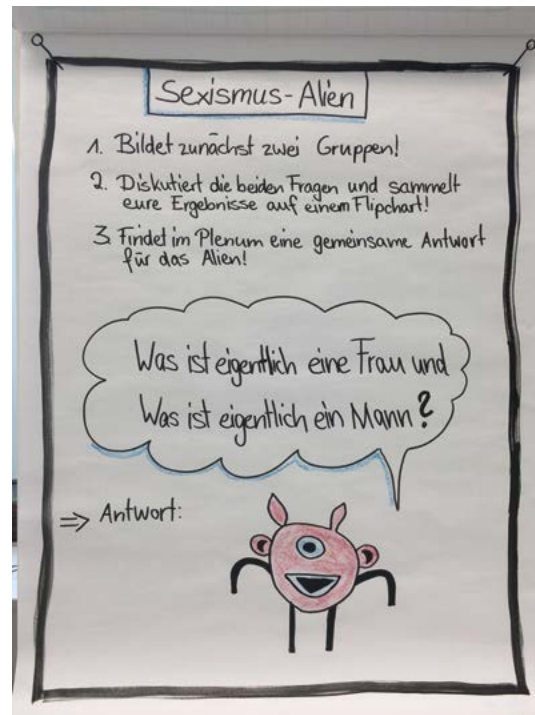
Inhalt:

Die Teilnehmer*innen versuchen in der Gruppe zu sammeln, was Stereotype von Frauen und Männern sind. Dabei setzen sie sich mit den eigenen Bildern auseinander und reflektieren diese.

Überleitung: „Soeben haben wir erlebt, dass wir alle bestimmte Bilder im Kopf haben, um Menschen in Gruppen einzuteilen. In den folgenden 40 Minuten wollen wir uns ansehen, welche Bilder Ihr über Frauen und Männer habt.“

Ablauf:

Den Teilnehmer*innen wird berichtet, dass soeben ein „Alien“ (ein Außerirdischer) auf der Erde gelandet sei. Es habe seit längerer Zeit die Menschen beobachtet und sehe sich jetzt aufgrund seiner Nachforschungen gezwungen, persönlich nachzufragen. Für das Alien bestehen einige Unklarheiten in Bezug auf das sogenannte Geschlecht und die damit einhergehenden Probleme. Das Alien entstammt einer Spezies, die eine Trennung von „Frau“ und „Mann“ nicht kennt. Daher wird die Frage an die Gruppe gerichtet:



Flipchart aus dem Seminar „Sexismus Alien“

„Was ist eigentlich eine ‚Frau‘?“ und „Was ist eigentlich ein ‚Mann‘?“

(Je nach Zusammensetzung der Gruppe kann „Frau / Mann“ auch durch „Mädchen / Junge“ ersetzt werden.)

Die Teilnehmer*innen haben nun Zeit, sich mit der Frage innerhalb ihrer Gruppe auseinanderzusetzen und sammeln ihre Ergebnisse auf einem Plakat. Je nach Zusammensetzung der Gruppe

werden: körperliche Merkmale, Eigenschaften, Verhaltensweisen, Kleidung etc. zusammen getragen.

Die Referent*innen können in dieser Phase die einzelnen Gruppen besuchen und sich die Zwischenergebnisse zeigen lassen. Stellen Sie als Referent*in ruhig immer wieder die Fragen wie: *„Ist dies die Antwort, die Ihr dem Alien geben wollt? Trifft das auf alle Frauen oder Männer zu?“*

Im Plenum werden anschließend die Ergebnisse der Gruppen präsentiert. Die Gruppenleitung sammelt diese auf Plakaten (Mann/Junge und Frau/Mädchen). Die aufgelisteten Kriterien für „Mann“ und „Frau“ werden jetzt im Plenum besprochen, unter folgenden Gesichtspunkten:

- Was sind Stereotype?
- Welche beschriebenen Eigenschaften stimmen oder stimmen nicht?
- Was führt zu vermeintlicher gesellschaftlicher Anerkennung, was zum Ausschluss?

Auswertung:

Die Auswertung der Ergebnisse soll vor allem klarstellen, dass die meisten der Merkmale konstruiert sind. Je nach Zusammensetzung der Gruppe wird dies früher oder später deutlich. Wichtig ist, auch körperliche Kriterien genau zu besprechen. Nicht selten kommen z. B. Aussagen wie „Frauen können Kinder bekommen“ – dies trifft nicht immer auf alle Frauen zu (Gebärfähigkeit oder Wechseljahre).

Einige der allgemeingültigen Aussagen sollten als faktisch falsch entschlüsselt werden. So können sowohl Frauen als auch Männer rational oder emotional sein. Entscheidend ist die Erkenntnis, dass diese Zuschreibungen eine gesellschaftliche Wirkung in sich tragen. Die Eigenschaften „pflegend“ und „emotional“ werden häufig Frauen zugeschrieben, und sogenannte Frauenberufe verlangen genau diese. Gesellschaftlich sind diese Tätigkeiten jedoch weniger wertgeschätzt (Erzieher*innen, Pflegeberufe etc.) und werden weniger entlohnt.

Im weiteren Verlauf sollen die Teilnehmer*innen erkennen, dass genau diese Fähigkeiten, die Frauen zugeschrieben werden, von der Gesellschaft oft weniger anerkannt oder negativ besetzt sind. Dies ist eine Möglichkeit, um auf den Themenbereich [Sexismus](#) zu verweisen. Die Gruppe formuliert nach der Auswertung eine Antwort für das „Alien“ und schreibt diese auf ein Plakat.

Diese Methode wurde entnommen aus:

Broschüre „i-PÄD – intersektionale Pädagogik“ Kapitel. 4. Methode: Sexismus-Alien von Intersektionale Pädagogik bei GLADT e.V. in dem Projekt i-PÄD

Ziel(e): Die Teilnehmer*innen äußern eigene Meinungen, teilen ihre Erfahrungen und positionieren sich dazu. Sie kennen aktuelle gesellschaftliche und inhaltliche Debatten zu Geschlechterbildern und -rollen sowie zu Sexismus.

Methode: Standogramm und interaktiver Vortrag

Zeit: 30 min.

Material: Flipchart, Stifte, Metaplanwand, Schaubild „Sexismus“

Inhalt:

Die Teilnehmer*innen diskutieren sexistische und diskriminierende Äußerungen und ggf. Bilder und positionieren sich auf einer imaginierten Linie (Standogramm) im Raum („Ich stimme zu / ich stimme nicht zu.“).

Überleitung: „Wir haben uns vorhin damit beschäftigt, welche konstruierten Bilder es von Frauen und Männer gibt und gemerkt, dass uns die Antworten sehr schwer gefallen sind. Nun schauen wir uns an, was eigentlich Sexismus ist und welche Formen es davon gibt.“

Vorbereitung

„Ihr werdet im Folgenden Beispiele, Zitate usw. vorgelesen und die Frage gestellt: Ist dies für euch sexistisch?. Ihr beantwortet die Fragen, indem ihr euch innerhalb dieser Linie zwischen den Polen ‚Stimme zu – Stimme nicht zu‘ positioniert.“

Ablauf:

1. Die Referent*innen stellen nacheinander die Beispiele vor und wiederholen die grundlegende Frage – „Ist diese Aussage für euch sexistisch?“
2. Die Teilnehmer*innen verteilen sich gemäß ihren Antworten entlang der Linie.
3. Daraufhin werden einige Teilnehmer*innen nach ihren Gründen für einzelne Positionierungen befragt. Gegebenenfalls werden Zusatzfragen zum Thema gestellt.

Auswertung:

In der Auswertung werden die einzelnen Beispiele aufgegriffen und die Definition von Sexismus visualisiert. Anschließend werden die einzelnen Beispiele den unterschiedlichen Erscheinungsformen von Sexismus zugeordnet (zur Vertiefung siehe [Zur Hintergrundinformation](#)).

Hinweis:

An dieser Stelle ist ein offener Raum enorm wichtig. Verschiedene Meinungen dürfen und sollen geäußert und untereinander diskutiert werden dürfen. Die Referent*innen nehmen grundlegend eine zugewandte, nicht belehrende Haltung ein.

Beispielfragen und Positionen für das Standogramm

1. Frauenparkplätze sind dafür da, damit die Autos der Männer nicht beschädigt werden.	2. Männer sind halt so. Wenn Frauen sich so aufreizend kleiden, dann sind sie selbst schuld, wenn sie sexuell belästigt werden.
3. Frauen sollen sich wieder mehr auf die Rolle der Ehefrau und Mutter besinnen.	4. Diskriminierung von Frauen ist heute kein Problem mehr in Deutschland.
5. In den letzten Jahren haben Frauen mehr von der Regierung erhalten, als ihnen zustehen würde.	6. Die Forderungen von Frauen nach Gleichberechtigung sind vollkommen überzogen.
7. Stell Dir vor, Du wirst auf Familienfeiern gefragt, wann Du vorhast, zu heiraten.	8. Männer müssen Frauen beschützen und finanziell versorgen.
9. Frauen sind warmherziger, liebevoller und taktvoller als Männer.	10. Männer sind ohne Frauen unvollkommen.
11. Ein Mann bietet einer Frau an, für sie eine relativ einfache Aufgabe zu übernehmen, wie das Installieren eines Computerprogramms, damit sie sich „als Frau nicht damit herumschlagen muss“.	12. Stell Dir vor, Du bist als Frau mit dem Rad unterwegs. Plötzlich springt die Kette raus. Bevor Du beginnen kannst, das Problem zu beheben, steht ein Mann neben Dir und fragt ob er Dir helfen kann. Du lehnt ab. Daraufhin wirst Du gefragt, ob du dir sicher bist, das selbst hinzubekommen.
13. Unser Psychologieprofessor behauptete, Frauen hätten ein schlechteres räumliches Vorstellungsvermögen.	14. Statistiken, die zeigen, dass Frauen bei gleicher Arbeit weniger verdienen, sind verfälscht.

Ziel(e): Teilnehmer*innen wissen, wie sich der institutionelle Sexismus in Deutschland in der Geschichte darstellte und kennen historische Ereignisse, die mit der Gleichberechtigung der Geschlechter zu tun haben.

Methode: Spiel

Zeit: 50 min

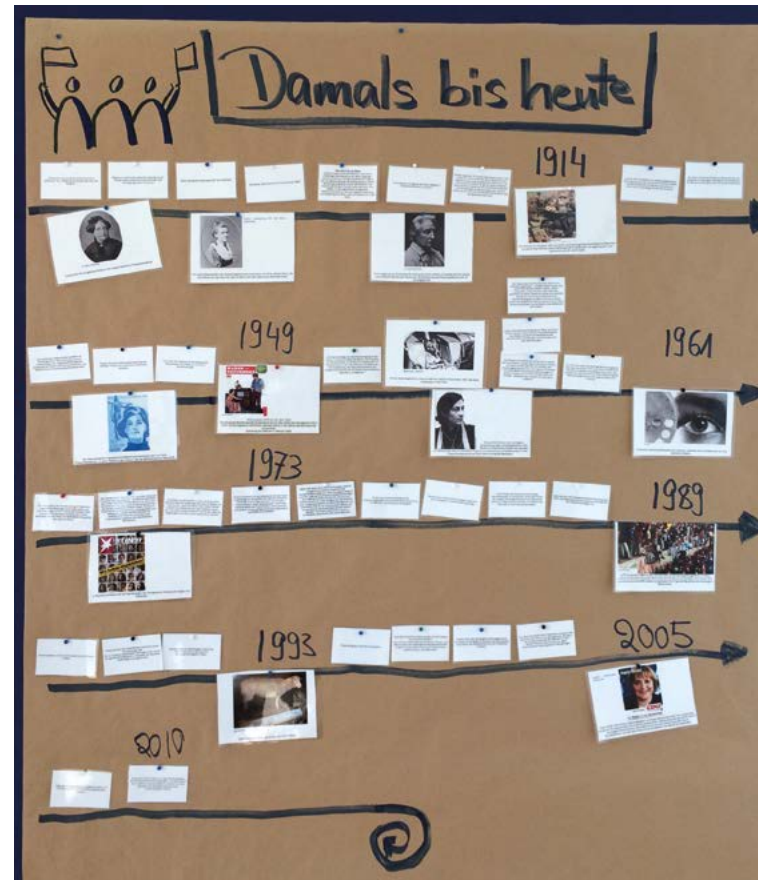
Material: Beidseitig bedrucktes Geschichtskartenset (siehe Anhang)

Inhalt:

„Sexismus in der Geschichte“ ist eine spielerische Methode, bei der die Teilnehmer*innen verschiedene Ereignisse in die richtige zeitliche Abfolge bringen müssen. Es kommt dabei jedoch nicht auf exaktes Wissen an.

Vorbereitung

Die Mitspieler*innen erhalten je 5 Karten aus dem Kartenset. Das Datum darf auf den Karten nicht vermerkt sein. Die Auswahl ist natürlich zufällig, auswählen verboten – genauso der Blick auf die Rückseiten mit dem historischen Datum. Alle legen ihre Karten mit der Ereignisseite offen vor sich hin. Der Rest der Karten wird als Stapel in die Mitte gelegt.



Beispiel für ein Flipchart zum Thema Sexismus in der Geschichte

Hinweis:

Um die Einheit aufzulockern, bietet es sich an, mit Bildern von bedeutenden Frauen oder Ereignissen als Karten zu arbeiten. Zudem können auch verschiedene geschichtliche Ereignisse unter Angabe der Jahreszahl als Joker-Karten mit aufgenommen werden.

Außerdem sollte darauf geachtet werden, ob die Teilnehmer*innen im Osten oder Westen sozialisiert wurden. Die meisten Ereignisse auf den Karten beziehen sich auf die strukturelle Diskriminierung von Frauen in der BRD.

Ablauf:

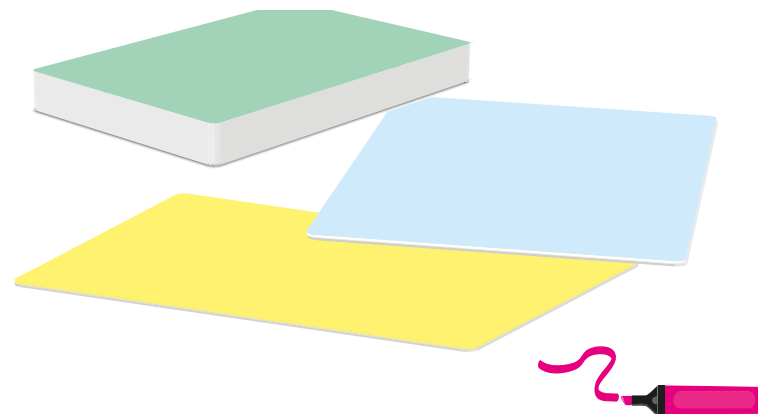
1. Das Spiel beginnt mit der obersten Karte des Stapels. Das „Ereignis 1“ wird laut vorgelesen, die Karte für alle sichtbar auf den Tisch gelegt – die Rückseite bleibt für alle geheim.
2. Reihum wählen die Spieler*innen eine ihrer Karten aus und lesen sie laut vor. Anschließend legen sie die Karte entweder oberhalb der ersten Karte auf den Boden, wenn sie vermuten, dass die beschriebene Episode chronologisch vor „Ereignis 1“ einzuordnen ist. Oder sie platzieren ihre Karte unterhalb, wenn sie vermuten, dass ihr Ereignis später eintrat. Rundum fügen die Spieler*innen auf diese Weise der Ereigniskette jeweils eine ihrer Karten hinzu. Sie dürfen ihre Karte irgendwo in die Kette einfügen, also auch zwischen bereits ausgelegte.
3. Zweifel sind oft besser als blindes Vertrauen. Wer am Zuge ist und glaubt, in der bestehenden Kette einen Irrtum zu entdecken, fügt keine weitere Karte hinzu, sondern zweifelt stattdessen den zeitlichen Ablauf der Ereignisse an. In diesem Fall geht eine Spielrunde zu Ende und alle Karten werden der Reihenfolge nach umgedreht. Das Podium prüft den korrekten zeitlichen Ablauf. Liegt ein Irrtum vor, muss die*der Zweifelnde zwei neue Karten vom Stapel aufnehmen. Waren die Zweifel jedoch berechtigt, muss die*der vorige Spieler*in eine neue Karte vom Stapel aufnehmen unabhängig davon, ob der Irrtum nur ein „einziges Jährchen“ betrifft und wer das zeitlich fehlerhafte Kärtchen gelegt hat.
4. Nach der Spielrunde werden die Karten an einer Pinnwand im zeitlichen Verlauf angebracht.
5. Wer zuerst seine Karten los ist, hat gewonnen.

Auswertung:

Abschließend erfolgt eine kurze Zusammenfassung mit folgenden Fragen:

- Was empfindet Ihr bei der Betrachtung des Zeitstrahls? Was denkt Ihr darüber?
- Was war überraschend für Euch?

Mögliches Fazit: *„Das Phänomen des ‚Sexismus‘ hat einige inhaltliche Vorläufer. In ihnen wird eine vergleichbare theoretische Grundposition verwendet (der Begriff selbst nicht). Bereits 1907 diagnostizierte die Frauenrechtlerin Käthe Schirmacher einen „Geschlechtssvorurteil in der Sprache“. Sie bezeichnete das als „Sexualismus“. Das Spiel zeigt, dass die heutige weitgehende Gleichberechtigung der Geschlechter früher keine Selbstverständlichkeit war, und dass es sich hier um einen noch andauernder Prozess handelt.“*



Material: Kartenset zur Geschichte der Frauenbewegung

Das Datum muss jeweils auf die Rückseite der Karten aufgedruckt werden.

Erlass zum Verbot der politischen Beteiligung von Frauen sowie politisches Versammlungs- und Vereinigungsverbot für Frauen. „Preußisches Vereinsgesetz“ aus dem Jahre 1850	„Déclaration des droits de la Femme et de la Citoyenne“ („Erklärung der Rechte der Frau und Bürgerin“) in Frankreich 1791	„Gesetz über die Wahlen zur verfassungsgebenden Nationalversammlung“ Dieses beinhaltet ein striktes Verhältniswahlrecht mit aktivem und passivem Wahlrecht für alle Bürgern ab 21 Jahren“ „Reichswahlgesetz“ vom 30. November 1918
Das Vereinsgesetz ermöglicht es Frauen, Mitglied in politischen Parteien zu werden. 15. Mai 1908 „Reichsvereinsgesetz“	Der „Bund Deutscher Frauenvereine“ (BDF) wird gegründet. 1894	111 weibliche Abgeordnete schaffen es, die „Frauengesetze“ vorzuschlagen und zu verabschieden z.B.: das Jugendwohlfahrtsgesetz, die Zulassung von Frauen als Rechtsanwältinnen und Richterinnen, die Erweiterung des Mutterschutzes 1920–1932 Reichstag
Frauen wird die Ausübung gehobener Berufe verboten und das passive Wahlrecht entzogen. Nach der Machtergreifung Hitlers und der NSDAP werden mehrere Gesetze zu Lasten der Frau erlassen. 1933	„Der Tomatenwurf“ der Romanistikstudentin Sigrid Rüter auf einen (männlichen) Aktivist des sozialistischen Studentenbundes ist das Startsignal für die zweite Welle der Frauenbewegung im Westen. Auslöser war, dass die anwesenden Männer den Vorwurf der Diskriminierung von Frauen ignorierten. In der Folge machen Frauengruppen und Weiberräte die Öffentlichkeit mit spektakulären Aktionen auf bestehende Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern aufmerksam. 1968	Als erste Frau wird Prof. Rita Süßmuth (CDU), Präsidentin des Bundestags. . Das „Bayerische Hochschulgesetz“ sieht das Amt der Frauenbeauftragten vor. 1988
Das erste Frauenzentrum eröffnet als Anlaufstelle für alle Frauen - unabhängig von ihrer politischen oder feministischen Richtung. In der Folge entstehen Frauencafés, Frauenkneipen, erste Lesbengruppen, autonome Frauenprojekte wie Frauenhäuser, selbst gedrehte Frauenfilme, Frauenverlage und Frauenzeitschriften wie EMMA und COURAGE. 1973	Erste Richtlinie über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen wird erlassen. 1975 Europäischen Gemeinschaft (EG)	Heinze-Frauen haben mit ihrer Klage für gleichen Lohn und gegen Lohndiskriminierung Erfolg 1981
Anerkennung von Gewalt gegen Frauen als Menschenrechtsverletzung beim Menschenrechtsgipfel in Wien. 1993	Vergewaltigung in der Ehe wird strafbar. 1997 § 177 StGB	91,3 Prozent der Frauen der DDR sind berufstätig (Bundesrepublik ca. 50 Prozent). Allerdings blieben die meisten Führungspositionen in der Wirtschaft dennoch in Männerhand, und auch im Politbüro der SED saß nur eine Frau als Kandidatin. 1986

Material: Kartenset zur Geschichte der Frauenbewegung

Änderung des Grundgesetzes. Demnach ist der Dienst an der Waffe für Frauen in der Bundeswehr nicht mehr verboten. Der Mutterschutz wird auf 14 Wochen verlängert. 19. Dezember 2000 (BGBl I 00, 1755) Änderung des „Mutterschutzgesetzes“ 2001	Das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und die Einrichtung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes werden beschlossen. Das „Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz“ (AGG) trat am 18. August 2006 in Kraft	Frauen lehnen sich gegen Paragraph 218 des Strafgesetzbuches, der Abtreibung im Falle einer ungewollten Schwangerschaft strikt verbot und zeitweise sogar mit der Todesstrafe bestraft. Frauen verlangten nun ein Recht auf Selbstbestimmung über den eigenen Körper. 1963
Die erste deutsche Frauenzeitschrift „Die Gleichheit“ erscheint. 1892	Laut Gesetz „sind Frauen und Männer gleichberechtigt“. 1949 Grundgesetz Art. 3 Abs. 2	Der Erwerb des Führerscheins war zwar an kein Geschlecht gekoppelt – trotzdem waren Frauen, die einen Führerschein erwerben wollten, auf die Erlaubnis vom Ehemann oder Vater angewiesen. Frauen am Steuer blieben die absolute Ausnahme. Erst mit dem Gesetz über die Gleichberechtigung von Mann und Frau auf dem Gebiet des bürgerlichen Rechts konnten Frauen in der BRD selbst darüber entscheiden, ob sie Fahrerin oder Beifahrerin sein wollten. 1958
Für Mütter mit drei Kindern wurde die 40-Stunden-Woche eingeführt, später galt das auch für Mütter mit zwei Kindern. Nach der Geburt des zweiten Kindes konnten sich Mütter nun ein Jahr freistellen lassen – bei voller Bezahlung. Ein weiterer Schritt war, dass die Regelungen auch schon beim ersten Kind galten. DDR, 1972, 1976–1986	„Auf der Grundlage der Gleichberechtigung ist den Frauen in erhöhtem Maße die Arbeit in der Industrie, im Transportwesen, in der Kommunalwirtschaft, im Handelswesen, in den Maschinenausleih-Stationen, der Volksbildung, des Gesundheitswesens und der anderen Institutionen der [...] zu ermöglichen.“ Gesetz „Über den Mutter- und Kinderschutz“ vom 27. September 1950	Stellenangebote müssen sich explizit auch an Frauen richten. seit 1994, § 611b, Bürgerliches Gesetzbuch
Das Bürgerliche Gesetzbuch schrieb es vor: Wollte eine Frau arbeiten, musste dies ihr Ehemann erlauben. Der Mann konnte den Anstellungsvertrag der Frau auch ohne deren Zustimmung nach Belieben fristlos kündigen. In Bayern mussten Lehrerinnen zölibatär leben wie Priester – heirateten sie, mussten sie ihren Beruf aufgeben. 1. Juli 1958	Der Ehemann hatte das alleinige Bestimmungsrecht über Frau und Kinder. Auch wenn er seiner Frau erlaubte zu arbeiten, verwaltete er ihren Lohn. Das änderte sich erst schrittweise. Ohne Zustimmung des Mannes durften Frauen kein eigenes Bankkonto eröffnen. 1958–1962	Ganze vier Frauen haben es in die Vorstandsetagen der 30 Dax-Unternehmen geschafft – nur zwei Prozent der Vorstände sind also weiblich. Vorreiter ist indes Siemens: Hier bekleiden zwei der neun Vorstandsposten Frauen. 2010

Material: Kartenset zur Geschichte der Frauenbewegung

Frau Karin Dorrepaal schaffte im September das, was zuvor noch keiner Frau gelungen war. Sie zog in den Vorstand eines der 30 im DAX notierten Unternehmen (Pharmakonzern Schering) ein. 2004	Ehefrauen sind von nun an unbeschränkten geschäftsfähig. Dadurch wurde das ehemännlichen Verwaltungs- und Nutzungsrechts über das Frauengut beseitigt. 1958 §1410 BGB	Heide Simonis wird als erste Frau Ministerpräsidentin eines Bundeslandes. Bis zu Christine Lieberknecht (Thüringen) blieb sie die einzige. Inzwischen stehen bspw. standen auch Hannelore Kraft (NRW), Annegret Kramp-Karrenbauer (Saarland) und Malu Dreyer (Rheinland-Pfalz) an der Spitze einer Landesregierung. 1993–97 SPD-Frau Simonis wird Ministerpräsidentin in Schleswig-Holstein.
Die erste Frau mit Abitur: In Berlin hatten erstmals Mädchen nach einem dreijährigen Gymnasialkurs ein Abitur abgelegt. Danach wurde es im übrigen Deutschland möglich, sich an Mädchenschulen der Reifeprüfung zu stellen. 1896 (Wirklich gleichgestellt wurden die Mädchen- der Knaben- ausbildung in Preußen aber erst neun Jahre später, in der sogenannten preußischen Mädchenschulreform, die eine reguläre Ausbildung und Zulassung zum Abitur und zum Studium zur Folge hatte.)	Seit diesem Tag dürfen homosexuelle Paare in Deutschland heiraten. Der Begriff, „eingetragene Lebenspartnerschaft“, der schon sprachlich Ungleichbehandlung gegenüber der Ehe deutlich machte ist damit aufgehoben.. 1. Oktober 2017	Die erste ordentliche Professorin Deutschlands war die Chemikerin Margarete von Wrangell. Sie wird Professorin für Pflanzenernährung an der Universität Hohenheim. 1923
Wenn Frau Meier Herrn Schlunz heiratete, hieß sie zwingend Frau Schlunz. Wann. entschied das Bundesverfassungsgericht, dass diese Regelung gegen Artikel 3 „Männer und Frauen sind gleichberechtigt.“ verstößt?: Auch Männer konnten ab jetzt den Namen ihrer Ehefrau annehmen, aber: einigten sich die Eheleute nicht, wurde automatisch der Name des Mannes zum Ehenamen (Plan B: der Doppelname). Männer wie Frauen können bei Eheschließung ihren Namen behalten. Von dieser Möglichkeit macht in Großstädten heute jedes fünfte Paar Gebrauch. 1976	Verließ Frau Schlunz ihren Mann (zum Beispiel, weil er sie betrog oder schlug.), galt das nach dem „Schuldprinzip“ als „böswilliges Verlassen“. Als „Schuldige“ bekam Frau Schlunz keinen Unterhalt, stand also finanziell vor dem Nichts. Auch das Sorgerecht erhielt sie nicht. Statt des Schuldprinzips gilt jetzt das „Zerrüttungsprinzip“. Im BGB heißt es schlicht: „Die Ehe kann geschieden werden, wenn sie gescheitert ist.“ 1977 § 1565 Abs. 1 BGB	Schätzungsweise 75 Prozent aller Frauen leiden unter „Hysterie“ – einer Krankheit, deren Symptome von Kopfschmerzen über epileptische Anfälle bis hin zu rüder Sprache reichen. So gut wie jedes Verhalten, dass eine Frau zeigte, konnte auf Hysterie hindeuten und die Massage der Beckenregion war – seit der Erfindung der Krankheit im antiken Griechenland – das erfolgreichste Heilmittel. 1913 Der britische Arzt Havelock Ellis beschrieb die vermeintliche weibliche Hysterie in seiner Arbeit „The Sexual Impulse on Women“. Der Begriff wurde in den 1980er Jahren aus der medizinischen Terminologie gestrichen.
Nach ihren sieben männlichen Amtsvorgängern ist Bundeskanzlerin Dr. Angela Merkel die erste deutsche Frau, die eine Bundesregierung leitet. Gleichzeitig war sie mit 51 Jahren die jüngste Amtsinhaberin. Ebenfalls ist sie die erste Person aus den neuen Bundesländern und die erste Naturwissenschaftlerin, die dieses Amt bekleidet. 2005		

Material: Kartenset zur Geschichte der Frauenbewegung

Die folgenden „Jokerkarten“ dienen dazu, allgemein bedeutende geschichtliche Ereignisse in die Chronologie einzubauen. Hier werden die Jahreszahlen auf der Vorderseite benannt.

Das Attentat von Sarajevo vom 28. Juni 1914 auf Erzherzog Franz Ferdinand von Österreich und seine Frau löst den ersten Weltkrieg aus.	Mit dem Kriegsende durch Kapitulation am 8./9. Mai 1945 endet das traurigste Kapitel in der Geschichte des 20. Jahrhunderts. Deutschland wird schließlich in vier Besatzungszonen (RUS/US/GB/F) aufgeteilt.	• Gründung der NATO am 04. April 1949 • Gründung der Bundesrepublik Deutschland am 23. Mai 1949. Das Grundgesetz tritt in Kraft. Es hat insgesamt 146 Artikel, darunter Artikel 1: Die Würde des Menschen ist unantastbar. • Gründung der DDR am 7. Oktober 1949
Mit der Mischlingshündin Laika schießt die UdSSR im November 1957 das erste Lebewesen in den Orbit.	Am 9. November 1989 wurden die Grenzen zur Bundesrepublik geöffnet. In Berlin kletterten daraufhin tausende Menschen auf die Mauer und feierten. Zum ersten Mal konnten sie aus der DDR einfach so ausreisen! Der Tag des Mauerfalls war ein ganz besonderes historisches Ereignis.	1996 Klonschaf Dolly wird geboren
Ein Sommermärchen in Deutschland. Die Fußball-WM 2006 im eigenen Land ist eine einzige große Party.		

- Ziel(e):** Die Teilnehmer*innen haben einen Film über ein Experiment gesehen, in dem Mädchen und Jungs ihre Kleider tauschen.
Die Teilnehmer*innen sind für Einstellungen zu Geschlechterbildern sensibilisiert.
- Methode:** Filmvorstellung und anschließende Diskussion
- Zeit:** 25 min
- Material:** Videoclip „No More Boys and Girls: Can Our Kids Go Gender Free?“ (Quelle: BBC)

Inhalt:

Die Teilnehmer*innen sehen den Film „No More Boys and Girls: Can Our Kids Go Gender Free?“ der BBC. In diesem wird der Einfluss von Spielzeug auf die Entwicklung und Prägung von Kindern verdeutlicht. Das Experiment zeigt, dass es nicht immer einfach ist, eigene Vorurteile zu überwinden.

Ablauf:

„Wir haben in der vorigen Etappe erfahren, wie sich Sexismus in unserer Geschichte niederschlägt, und jetzt schauen wir uns einen Film an, der unter anderem deutlich macht, dass es gar nicht so einfach ist, die eigenen Vorurteile zu überwinden.“

1. Einleitung zum Film:

„In der BBC-Dokumentation aus dem Jahr 2017 wird Euch ein Experiment gezeigt. Der Text ist in Englisch, aber er sollte nicht allzu schwer zu verstehen sein.“

2. Aufgabe:

„Achtet darauf, was das Experiment uns demonstrieren will und was die einzelnen Personen dazu sagen.“

3. Filmclip zeigen – Dauer: 3,25 min.

Auswertung:

1. Emotionale Auswertung:
 - Wie geht es Euch nach dem Film?
 - Wie hat er auf Euch gewirkt?
2. Inhaltliche Auswertung:
 - Was habt Ihr im Film erfahren?
 - Könnt Ihr damit in Bezug auf Eure Kindheit oder Eure eigenen Kinder etwas anfangen?
 - Was denkt Ihr über den Film in Hinblick auf die bisher behandelten Themen zu Sexismus?
 - Habt Ihr Ideen, was und wie etwas verändert werden könnte?



Episode aus dem Film „No More Boys and Girls: Can Our Kids Go Gender Free?“ Quelle: <https://www.bbc.co.uk/programmes/p05d9kmg>

Ziel(e): Die Teilnehmer*innen erhalten Einblicke in die Entwicklung der Frauenrechte in Syrien und in die Situation muslimischer Jugendlicher in Deutschland.

Methode: interaktiver Vortrag und anschließender Austausch

Zeit: 75 min

Eigene Erfahrung mit der Einbindung von Zeitzeug*innen:

Grundsätzlich sollte überlegt werden, welches Ziel mit der Einladung von Zeitzeug*innen verfolgt wird und an welcher Stelle diese oder von Diskriminierung betroffene Personen in ein Lernformat aufgenommen werden. In unserer Schulungsreihe hatten wir die Möglichkeit, einen aus Syrien geflüchteten Sozialarbeiter als Referenten gewinnen zu können. Dieser berichtete über Sexismus in Syrien und war anschließend noch für Fragen im Seminar anwesend. Als Person mit einer männlichen Identität ist er zwar nicht in der Art und Weise von sexistischer Diskriminierung betroffen wie syrische Frauen. Auf Grund seiner Herkunft, politischen Aktivität

und derzeitigen Tätigkeit als Sozialarbeiter in einer Brandenburgischen Stadt war er jedoch in der Lage, ein differenziertes Bild zu zeichnen: sowohl über die historische und aktuelle Situation in Syrien als auch über die Herausforderungen, die Deutschland an junge Geflüchtete stellt.

Wir unterscheiden zwischen der Zusammenarbeit mit „Zeitzeug*innen“ oder mit „Personen, die von Diskriminierung betroffen sind“, denn daraus ergeben sich andere zielführende Fragestellungen in der Vorbereitung des Lernsettings. Letztlich war es uns wichtig, in der Schulungseinheit eine Dialogform zu schaffen, die die Perspektive des syrischen männlichen Zeitzeugen in Bezug auf Geschlechterbilder und Sexismus in Syrien einerseits und die Arbeit mit geflüchteten Jugendlichen andererseits einbezieht. Aus diesem Grund wurde er als Experte in der Schulung vorgestellt.

Wir haben im Vorfeld der Begegnung mit dem Zeitzeugen unsere Seminarteilnehmer*innen als sensibel und reflektiert in Bezug auf Rassismus und Sexismus wahrgenommen. Aus diesem Grund entschieden wir uns dafür, selbst in den Hintergrund zu treten und stattdessen einen Raum für ein offenes Gespräch zwischen den Teilnehmer*innen und dem Zeitzeugen zu bieten. In unseren Augen hat dies sehr gut funktioniert. Alle zeigten sich sehr dankbar für den Erlebnisbericht und die Möglichkeit, sich offen über Unsicherheiten und eigene Erfahrungen auszutauschen.

Wir können die Leser*innen daher ermutigen, Lernformate und Settings zu gestalten, die gesellschaftlich marginalisierte Gruppen wie Geflüchtete, Migrant*innen, Personen aus der LGBTQ-Community, Queere Personen oder von rassistischer Gewalt Betroffene einbeziehen, und Möglichkeiten für einen Dialog zu schaffen.



Hilfestellung:

Bei der Einbeziehung von Zeitzeug*innen sollten einige Punkte wohl durchdacht werden. Die Lernsettings sollten immer so gestaltet sein, dass sie den Menschen und ihrer Erfahrung Rechnung tragen. Sie dürfen für sie weder zu unangenehmen, noch zu verletzenden oder gar traumatischen Erlebnissen führen, weil sie zum Beispiel neuen verbalen oder körperlichen Angriffen ausgesetzt werden. Dafür ist es entscheidend, mit den betroffenen Personen selbst und vielleicht mit der Unterstützung von Beratungsstellen ein geeignetes Format zu entwickeln.

Folgende Fragen zur Reflexion könnten Ihnen dabei helfen:

- Was möchten Sie mit der Methode erreichen?
- Wie wird die Personen in die Vorbereitung selbst eingebunden? (fachlicher Vortrag, Erlebnisbericht, Erfahrungsaustausch, Diskussion)
- Wen möchten Sie erreichen (Zielgruppen)?
- Welche Hintergrundinformationen benötigt die Zielgruppe, wie wird diese vorbereitet?
- Welche Rolle spielt die Moderation? Lassen wir die Diskussionen eher frei laufen oder geben wir eine klare Strukturierung vor?

Anregungen für das Gespräch mit Zeitzeug*innen:

Zeitzeug*innen sind keine Fachleute für die historischen Zusammenhänge der Zeit, die sie erlebt haben. „Bezeugen“ können sie nur, was sie persönlich gesehen haben. Entsprechend gilt es, die Personen einfühlsam zu ihren persönlichen Erlebnissen zurückzubringen, falls diese in Schilderungen abschweifen, oder von Zu-

sammenhängen oder Ereignissen sprechen, die sie tatsächlich nicht bezeugen können, oder nur aus heutiger Sicht beurteilen.

Hier sollte ein gemeinsam erarbeiteter, sachlich gehaltener Fragenkatalog befolgt werden wie: „Was haben Sie gesehen?“

- „Was dachten Sie?“
- „Was haben Sie empfunden?“
- „Wo waren Sie zu diesem Zeitpunkt?“
- „Was haben Sie von Ihrem Standort / in Ihrem Lager / an Ihrem Arbeitsplatz davon mitbekommen?“

Also immer versuchen, auf die Ebene des persönlichen Erlebens zurückzukommen.

Die Fragen hängen natürlich davon ab, was die Gruppe erfahren möchte. Unbedingt sollte vermieden werden, während des Interviews die Zeitzeug*innen mit unseren Kenntnissen zu konfrontieren und deren Aussagen entsprechend korrigieren zu wollen. Dann ist das Gespräch beendet. Die Zeitzeug*innen sollen erzählen, sich erinnern, aber sich nicht rechtfertigen müssen. Sie haben jeweils nur einen Ausschnitt der Geschichte erlebt, und den wollen wir von ihnen hören.

Widersprüche, Ungereimtheiten, Abweichungen von den bekannten Tatsachen werden notiert, aber nicht in Gegenwart des Zeitzeugen besprochen, sondern im Rahmen der Nachbereitung des Besuchs. Dabei kann festgestellt werden, dass es entsprechend den individuellen Charakteren, Erlebnissen und Verarbeitungsmechanismen verschiedene „Wahrheiten“ geben kann.

Ziel(e): Die Teilnehmer*innen wissen, was am Tag besprochen, gehört und gesehen wurde. Die Referent*innen kennen die Meinung und Einschätzung der Teilnehmer*innen zum Tag.

Methode: Blitzlicht oder andere Methoden

Zeit: 15 min.

Material: Tagesplan, weitere erstellte Flipcharts

Inhalt:

Den Teilnehmer*innen wird mit Hilfe des Tagesplans und weiteren Flipcharts kurz erläutert, was sie im Verlauf der Schulungseinheit gehört, gesehen und besprochen haben. Es können dabei einzelne Punkte und lustige Begebenheiten des Tages erwähnt werden.

Dann lassen die Teilnehmer*innen kurz für sich den Tag Revue passieren und übergeben den Referent*innen ihre Rückmeldung. Abschließend geben die Referent*innen ihr Feedback an die Gruppe weiter.

Ablauf:

Überleitung: „Wir haben heute ganz schön viel gemacht. Wir würden uns über Euer Feedback freuen und fassen zuerst den Tag zusammen.“

Variante 1: Blitzlicht



Blitzlicht ist eine Methode des Feedbacks, die schnell die Stimmung ermitteln kann. Außerdem die Meinungen, den Erkenntnisstand und die entstandenen Beziehungen innerhalb der Gruppe. Die Teilnehmer*innen äußern sich kurz – mit einem Satz oder wenigen Sätzen – zur ersten Schulungseinheit.

Variante 2: Koffer – Mülleimer – Fragezeichen



1. Auf den Boden werden drei laminierte Symbole (Koffer, Mülleimer, Fragezeichen) in unterschiedlichen Farben gelegt. Der Koffer steht symbolisch für Sachen/Erkenntnisse, die mitgenommen werden – „was gut war“. Der Mülleimer steht für Uninteressantes und Sachverhalte, die eine Person nicht braucht. Das Fragezeichen steht für noch offen gebliebene Fragen.
2. Jede*r Teilnehmer*in kann pro Symbol auf Moderationskarten der entsprechenden Farbe eigene Antworten notieren und verdeckt auf das Symbol ablegen.
3. Nur die Fragezeichen werden vorgelesen und beantwortet.

Variante 3: Evaluationsbogen



Es ist natürlich auch möglich, die Teilnehmer*innen einen Evaluationsbogen ausfüllen zu lassen. Dadurch kann ein umfassenderes Feedback zu den gewählten Methoden, den Rahmenbedingungen, dem didaktischen Konzept usw. erfasst und ausgewertet werden.

Hauptziel: offene und konstruktive Arbeitsatmosphäre, Sensibilisierung für das Thema Sexismus, Reflexion eigener Rollenbilder und des Sexismus in unserer Gesellschaft

Für Workshops, Trainings und Seminare ist es hilfreich, eine Struktur in Form eines Ablaufplans nach der ZIM (Zeit-Inhalt-Methode) zu erstellen. Dies ist ein Angebot für Sie, das Ihnen dabei hilft, die eigene Veranstaltung zu planen und sinnvoll zu strukturieren.

Nr.	Zeit in min.	Ziel	Inhalt	Methode	Anlagen / Material / Hilfsmittel
1	2	TN wissen, wer vor ihnen steht. Es wird eine persönliche Atmosphäre geschaffen.	Ankommen lassen TN nehmen im Stuhlkreis Platz und werden angelächelt.		Flipchart: „Willkommen“
2	5	TN wissen, wer vor Ihnen steht, welche Themen in Schulungseinheit 3 behandelt werden und können sich zeitlich und inhaltlich verorten.	Begrüßung („Willkommen, danke für Ihr Kommen.“) - Selbstvorstellung („Ich bevorzuge im Training das Du / Ich bin / Wir sind..“) - Tagesplan vorstellen /ggf. Plan der Schulungsreihe vorstellen - Auf Vereinbarungen verweisen	Pinnwand-vortrag	Tagesplan ggf. laminierte Karten
3	25	Spielerischer Einstieg in den Tag. TN lernen sich untereinander und die Referent*innen besser kennen.	Erwartungsflugzeug Kleine Basteleinheit, anschließend Vorstellung der eigenen Person und Testflug eines gebastelten Flugzeuges.		Papier
4	40	TN zeichnen Bilder nach Begriffen und erkennen, dass Menschen aufgrund von (unterstellten) Merkmalen in Gruppen zusammengefasst werden. Sie verstehen, dass eine „Wir-Gruppe“ und eine Gruppe „Die Anderen“ existiert. TN verstehen den Prozess der Diskriminierung.	Mein Bild von... - Methode erklären und die TN in Gruppen einteilen; eine Person aus jeder Gruppe zeichnet einen vorher erhaltenen Begriff; Rest der Gruppe versucht, dieses Wort zu erraten; eine weitere Person zeichnet einen neuen Begriff auf ein neues Blatt In der anschließenden Auswertung werden folgenden Fragen diskutiert? - Warum wurde der Begriff so gezeichnet und von Euch als solcher erkannt? - Welche Zuschreibungen / Stereotype kennt Ihr für diesen Begriff oder diese Person? - Woher habt Ihr dieses Bild? Abschließend wird der Prozess der sog. Gruppenkonstruktion hergeleitet und der Bezug zu den vorherigen Schulungseinheiten hergestellt.	Gruppenarbeit Assoziations-spiel	Papier, Stifte Begriffskärtchen
Kleine Pause (kann auch flexibel genommen werden) 15 min					
5	60	TN setzen sich mit den Begriffen Geschlecht und Gender auseinander. Sie reflektieren eigene Rollen-Stereotype sowie gesellschaftliche Normen und Machtverhältnisse.	„Sexismus-Alien“ Die TN beschäftigen sich mit den Fragen: „Was ist eigentlich eine „Frau?“ und „Was ist eigentlich ein „Mann?“ (Je nach Gruppe kann „Frau/Mann“ auch durch „Mädchen/Junge“ ersetzt werden.)	Gruppenarbeit	Arbeitsauftrag Flipchart Stifte

Nr.	Zeit in min.	Ziel	Inhalt	Methode	Anlagen / Material / Hilfsmittel
6	30	TN lernen aktuelle gesellschaftliche und inhaltliche Debatten zu Geschlechterbildern und -rollen sowie zu Sexismus kennen.	Was ist nun Sexismus? Den TN werden verschiedene Situationen geschildert und z.T. sexistische Aussagen vorgelegt. Anschließend müssen sie sich im Raum zu den einzelnen Beispielen positionieren. 1. Ist es Sexismus, ja oder nein? 2. Wenn nicht, warum? Zum Schluss erfahren die Teilnehmer*innen Wissenswertes über verschiedene Initiativen und gesellschaftliche Debatten zu Geschlechterbildern.	Plenumsdiskussion mit Standogramm	Schaubild Sexismus
Mittagspause (60 min)					
7	55	TN verstehen, dass auch heute noch viel für die Frauenrechte getan werden muss und Sexismus in unserer Gesellschaft immer noch präsent ist..	Sexismus in der Geschichte TN erhalten 5 Ereigniskarten. Diese müssen sie nacheinander in einem Zeitstrahl auslegen. Wer als erstes keine Ereigniskarten mehr hat, hat gewonnen. Auswertung: Die Ereignisse werden in einem großen Zeitstrahl visualisiert und gemeinsam besprochen.	Seminarspiel	Ereigniskarten Preis
8	25	TN haben einen Film über ein Experiment gesehen, in dem Mädchen und Jungen die Kleider tauschen. TN sind für ihre Einstellung zu Geschlechterbildern sensibilisiert.	Kleidertausch – Film (BBC Experiment) Die TN sehen einen Film „No More Boys and Girls: Can Our Kids Go Gender Free?“ von der BBC. In diesem wird der Einfluss von Spielzeug auf die Entwicklung und Prägung von Kindern verdeutlicht. Das Experiment zeigt auf, dass es nicht immer einfach ist, eigene Vorurteile zu überwinden. 1. Einleitung 2. Aufgabe: Achtet darauf was das Experiment uns zeigen will! Anschließend erfolgt eine Diskussion über den Film im Plenum.	Film und anschließende Diskussion	Film
Kleine Pause (kann auch flexibel genommen werden) 15 min					
9	75	TN erhalten Einblicke in Entwicklung der Frauenrechte in Syrien und in die Situation muslimischer Jugendlicher in Deutschland.	Arbeiten mit aktuellen Zeitzeugen Ein Zeitzeuge wird eingeladen, um über eigene Erfahrungen in Bezug auf Geschlechterbilder und -rollen in Syrien zu berichten. Anschließend debattiert das Plenum offen über die Situation junger Geflüchteter in Deutschland.	interaktiver Vortrag	
10	15	TN reflektieren den Tag und formulieren ein persönliches Feedback.	Zusammenfassung und Feedback Die Referent*innen fassen den Tag zusammen, während die TN ihr Feedback geben.	je nach Wahl: Koffermethode, Blitzlicht oder Evaluierungsbogen	

Schulungseinheit 4

Was können wir tun?

Ziele



- Die Teilnehmer*innen sind darin geübt, bei diskriminierenden Äußerungen klar und authentisch Positionen zu beziehen.
- Sie kennen Ansatzpunkte und Beispiele für die Gestaltung einer vorurteilsfreien, inklusiven Arbeits- und Lernumgebung.
- Die Teilnehmer*innen können den eigenen Lern-/Arbeitsort kritisch in Bezug auf Diskriminierung reflektieren.
- Sie entwickeln Ideen, wie eine Kultur der Vielfalt und Inklusion am eigenen Arbeitsort gefördert werden kann.
- Sie erarbeiten konkrete Handlungsschritte, die sie zukünftig am eigenen Lern-/Arbeitsort umsetzen können.

Zielgruppe:

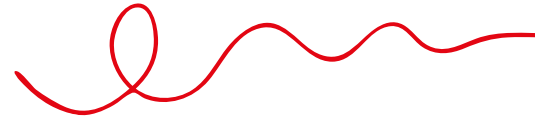


Lehrende und Ausbilder*innen in der Beruflichen Bildung

Tagesplan:

1. Ein Rückblick. Was haben wir alles geschafft?
2. Wir können etwas tun!
3. Der Umgang mit diskriminierenden Äußerungen
4. Fallanalyse: Was ist passiert?
5. Die Zukunft können wir gestalten!
6. Wertschätzung ist schön!

Roter Faden



Die Schulungseinheit beginnt mit einem ruhigen Ankommen. Während dieser Phase werden die Teilnehmer*innen auf den Tag eingestimmt.

Anschließend wird zurück geschaut auf das, was in den vorangegangenen Schulungseinheiten behandelt wurde. Dabei werden einzelne Höhepunkte herausgestellt.

Danach werden die Teilnehmer*innen motiviert, einen Beitrag zur Gestaltung des eigenen Arbeits- und Lernortes zu leisten. Aus Schulungseinheit 1 werden bereits formulierte Ideen oder Kritikpunkte genutzt, um von dieser Grundlage aus weiterzuarbeiten. Zunächst setzen sich die Teilnehmer*innen mit diskriminierenden Äußerungen auseinander und entwickeln gemeinsam Ideen, wie man in einer solchen Situation reagieren kann. Anschließend werden mithilfe systemischer Darstellungen verschiedene Fälle analysiert.

Den größten Teil der Schulungseinheit nimmt die Zukunftswerkstatt ein. In deren Rahmen identifizieren die Teilnehmer*innen Ansätze für die Gestaltung einer vorurteilsfreien, inklusiven Arbeits- und Lernumgebung. Sie erarbeiten konkrete Schritte zum Handeln.

Die Schulungseinheit schließt mit einer „Wertschätzungsdusche“ ab, welche gleichzeitig das Ende der Schulungsreihe darstellt.

Ziel(e): Die Teilnehmer*innen kennen einige inhaltliche und methodische Höhepunkte von Schulungseinheit 4

Methode: Pinnwandvortrag

Zeit: 5 min

Material: Flipchart

Inhalt:

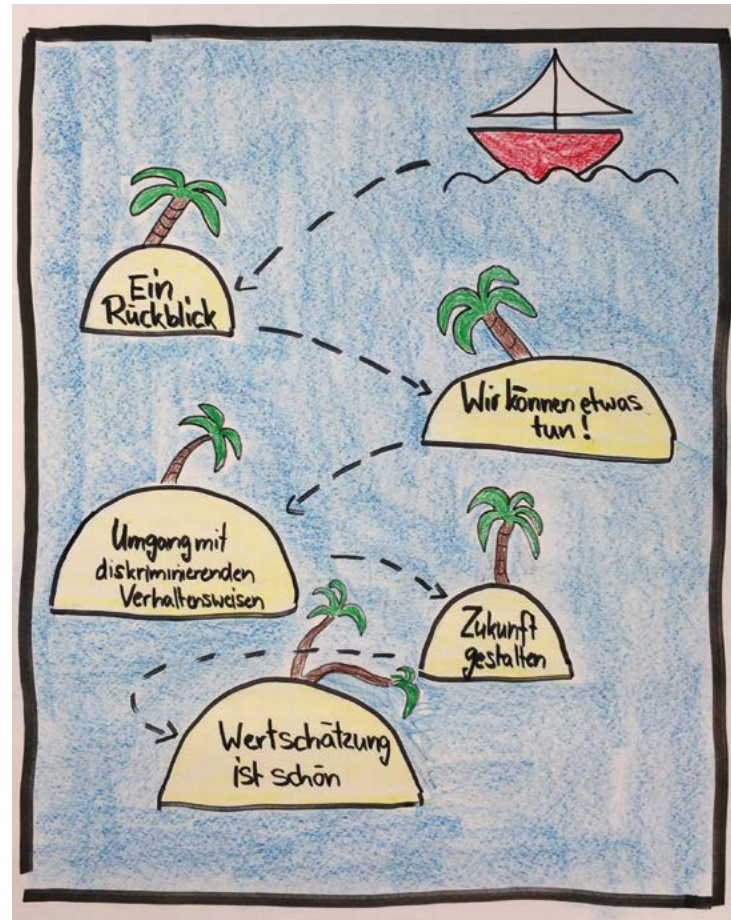
Die Referent*innen begrüßen die Teilnehmer*innen. Danach werden einzelne Punkte auf der Agenda beschrieben, sodass die Teilnehmer*innen neugierig werden.

Ablauf:

Überleitung: „Jetzt, wo wir alle da sind, stelle ich Euch vor, was wir vorhaben. Heute werden wir Ideen entwickeln, wie wir gegen Diskriminierung und Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit an unserem Lern-/Arbeitsort vorgehen können. Dafür haben wir folgenden Ablauf vorgesehen:“

1. Ein Rückblick: Was haben wir alles geschafft?
2. Wir können etwas tun!
3. Der Umgang mit diskriminierenden Äußerungen
4. Die Zukunft können wir gestalten!
5. Wertschätzung ist schön!

„Habt Ihr Fragen zu dem, was Ihr soeben gehört habt?“



Beispiel für einen grafisch gestalteten Tagesplan

Hinweis:

Ihr könnt Euch auch andere Überschriften für den Tag überlegen. Schmückt die einzelnen Punkte auch gerne mit Bemerkungen aus.

Ziel(e): Teilnehmer*innen starten mit einem „Blitzlicht“ in den Tag.

Methode: Spiel zum Kennenlernen

Zeit: 10 min

Material: Schlüsselbund

Inhalt:

Die Teilnehmer*innen berichten mithilfe eines Schlüsselbundes von den eigenen Erwartungen an den Tag und schildern, was sie mit dem jeweiligen Schlüssel verbinden.

Ablauf:

Überleitung: „Guten Morgen alle zusammen. Wir beginnen heute wieder mit einem Blitzlicht, und dafür braucht jede*r das eigene Schlüsselbund.“

1. Teilnehmer*innen werden gebeten, das eigene Schlüsselbund aus den Taschen zu holen.
2. Referent*innen beginnen mit der Runde:
 - Beispiel: „*Mein erster Schlüssel ist mein Büroschlüssel. Den habe ich heute natürlich auch schon benutzt und hatte dabei ein gutes Gefühl. Ich habe mich auf den Tag mit Euch gefreut und bin dankbar, dass mir meine Arbeit Spaß macht. Mein zweiter Schlüssel steht für mein Zuhause, das ist hier um die Ecke. Darauf freue ich mich jeden Tag. Der dritte Schlüssel führt zu meinem Keller und erinnert mich immer daran, dass ich noch einiges aufzuräumen habe. Dies gilt auch für das Projekt, aber ich bin guten Mutes.*“
3. Nun berichten alle Teilnehmer*innen der Reihe nach mithilfe ihres Schlüsselbundes.



Ziel(e): Die Teilnehmer*innen erinnern sich an die vorangegangenen Schulungseinheiten und wissen um das Ziel der neuen Schulungseinheit.

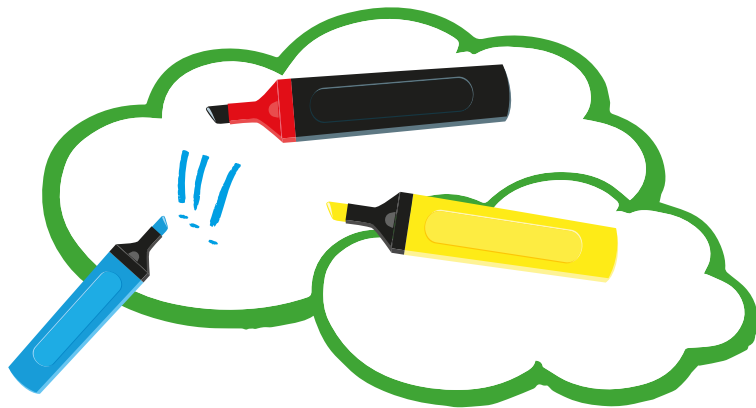
Methode: Impulsvortrag

Zeit: 10 min.

Material: Visualisierung der einzelnen Schulungseinheiten, Ergebnisse aus Schulungseinheit 1 (Diskriminierung – Ich – und meine Arbeit), Metaplanwand

Inhalt:

Die Referent*innen geben einen kurzen Rückblick auf die einzelnen Schulungseinheiten. Mit Hilfe der Visualisierung werden die Ergebnisse der bisherigen Schulungseinheiten zusammengefasst.



Ablauf:

Überleitung: „Vielen Dank für das Blitzlicht. An dieser Stelle möchten wir auf die vergangenen Schulungseinheiten zurück schauen.“

1. Die Referent*innen beginnen, die Einheiten in umgekehrter Reihenfolge Revue passieren zu lassen.

„In der vorigen Schulungseinheit näherten wir uns dem Thema [Sexismus](#). Wir haben einem Alien erklärt, was eigentlich eine Frau oder ein Mann ist und festgestellt, dass die Antwort gar nicht so einfach war. Des Weiteren haben wir....“

2. Referent*innen schließen mit der letzten Übung aus Schulungseinheit 1: [Diskriminierung: Ich – und meine Arbeit](#)

„In der ersten Schulungseinheit versuchten wir, Euren Arbeitsort unter die Lupe zu nehmen. Dabei habt Ihr bereits verschiedene Problembereiche benannt und sogar erste Handlungsmöglichkeiten abgeleitet.“

3. Die Referent*innen demonstrieren die Ergebnisse aus Schulungseinheit 1 und stellen den Teilnehmer*innen folgende Fragen:

- Hat sich in der Zwischenzeit etwas verändert?
- Möchtet Ihr etwas ergänzen?

Ziel(e): Die Teilnehmer*innen erkennen, dass die Intervention gegen Diskriminierung, Rassismus und Sexismus wichtig für die Schulqualität ist. Die Teilnehmer*innen wissen, dass verschiedene Maßnahmen in den sechs Qualitätsbereichen angestoßen werden können.

Methode: interaktiver Vortrag

Zeit: 20 min.

Material: Schaubild Orientierungsrahmen

Inhalt:

Die Referent*innen stellen den Orientierungsrahmen zur Schulqualität vor und erläutern, dass sich anhand dessen verschiedene Maßnahmen ableiten lassen.

Ablauf:

Übergang: „Die Umsetzung von Maßnahmen, die ein wertschätzendes, vorurteilsfreies Miteinander zum Ziel haben, steht im engen Zusammenhang mit dem Thema Schulqualität. Wie definiert Ihr für Euch ein gutes Schulklima?“

1. Die Referent*innen sammeln auf Moderationskarten, was die Teilnehmer*innen über die Schulqualität aussagen.
2. Die sechs Qualitätsbereiche (des Orientierungsrahmens Schulqualität) werden vorgestellt und die einzelnen Moderationskarten den Bereichen zugeordnet.

Auswertung:

In der Gruppe erfolgt eine Bewertung der einzelnen Ideen zur Schulqualität und eine grundlegende Einschätzung, welche Bereiche gestaltbar sind. Abschließend formulieren die Teilnehmer*innen ein übergeordnetes Qualitätsziel.

Hinweis:

Jedes Bundesland hat einen Orientierungsrahmen für Schulqualität. Die Übung sollte an diesen anknüpfen, um eine Transferfähigkeit der Ergebnisse sicherzustellen.



Konzept des Orientierungsrahmens Schulqualität
in Brandenburg in Anlehnung an Ministerium für Bildung,
Jugend und Sport (MBJS) (2016)

Vielfalt als Wert

Ansprache von
Bewerber*innen

Auswahl von
Bewerber*innen

Ausbildungsprozess

Beschäftigung

Vielfalt in der Ausbildung in Anlehnung an Dietmar Heisler (2018).

Ziel(e): Die Teilnehmer*innen erkennen, dass die Auseinandersetzung mit Diskriminierung, Rassismus oder Sexismus große Auswirkung auf die Ausbildungsqualität haben kann und sie wissen, dass verschiedene Maßnahmen in den einzelnen Phasen der Ausbildung angestoßen werden können.

Methode: interaktiver Vortrag

Zeit: 20 min

Material: Schaubild „Vielfalt in der Ausbildung“

Inhalt:

Die Referent*innen stellen Vielfalt als Wert der betrieblichen Ausbildung vor und verweisen darauf, dass sich mit dem Phasenmodell verschiedene Optionen zum Handeln ableiten lassen.

Ablauf:

Übergang: „Die Umsetzung von Maßnahmen, die ein wertschätzendes, vorurteilsfreies Miteinander zum Ziel haben, steht im engen Zusammenhang mit dem Thema Qualität in der betrieblichen Ausbildung“.

1. Die Referent*innen sammeln auf Moderationskarten die Antworten der Teilnehmer*innen zur Frage: „Was ist für eine wertschätzende und vorurteilsfreie Ausbildung im Betrieb wichtig?“
2. Die Referent*innen stellen ein Orientierungsmodell für die betriebliche Ausbildung vor und ordnen bereits einzelne Moderationskarten den Bereichen zu. Gegebenenfalls sollen die Teilnehmer*innen weiter ergänzen.

Überleitung:

„Der Betrieb als Teil unserer Lebenswelt und als sozialer Raum menschlicher Begegnungen kann/sollte eine inklusive Berufsausbildung anstreben. Dies beginnt mit der Ansprache und Gewinnung von Auszubildenden, reicht über die Gestaltung und Organisation des Ausbildungsprozesses (z.B. bei der Vermittlung von Werten) und umfasst letztlich ebenfalls die Übernahme in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis.“

Daraus ergeben sich vielfältige Anknüpfungs- und Gestaltungsmöglichkeiten. Wichtig dabei ist, dass Diversität bzw. Inklusion einen zentralen Wert darstellt, der das Handeln des Berufsbildungspersonals lenkt.“

Auswertung:

In der Gruppe erfolgt eine Bewertung der einzelnen Moderationskarten und eine grundlegende Einschätzung, welche Bereiche von wem gestaltbar sind. Abschließend formulieren die Teilnehmer*innen ein übergeordnetes Ziel, das im Bereich der betrieblichen Bildung verfolgt werden soll.

Ziel(e): Die Teilnehmer*innen sind darauf vorbereitet, bei diskriminierenden Äußerungen klar und authentisch Position zu beziehen.

Methode: interaktiver Vortrag, Rollenspiel

Zeit: 45 min

Material: Metaplanwand und -karten, Stifte, Beispiele

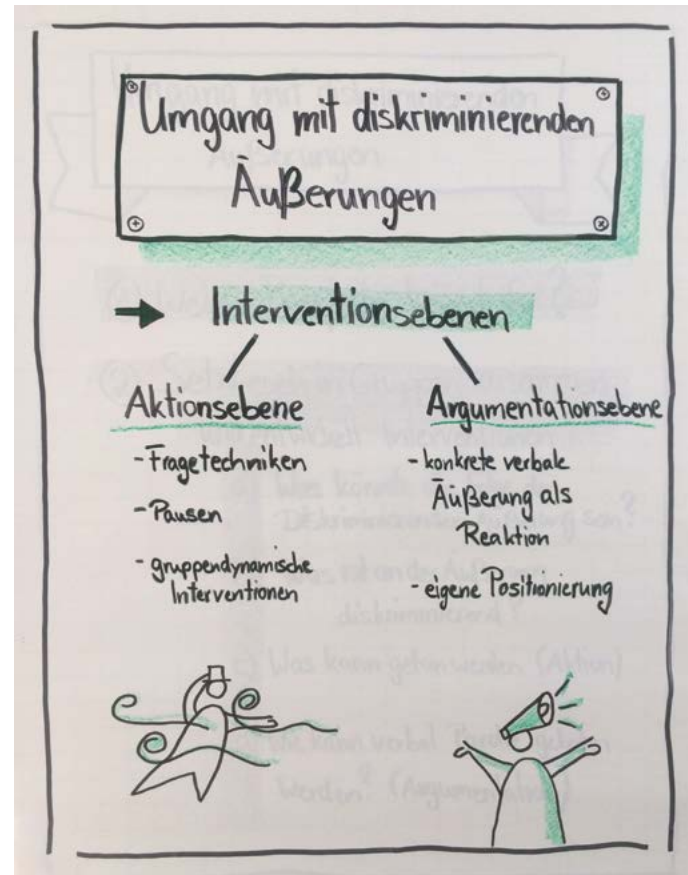
Inhalt:

Die Teilnehmer*innen entwickeln Strategien, um auf unerwünschte herabsetzende Äußerungen im Klassenraum, in Seminaren, bei Versammlungen und in anderen Situationen angemessen reagieren zu können.

Ablauf:

Übergang: „Im Umgang mit Kolleg*innen, Auszubildenden oder Partner*innen erleben wir teilweise, dass diskriminierende Äußerungen ohne Widerrede hingenommen werden. Dies kann mit innerem Unwohlsein oder Ohnmacht verbunden sein. Eine Positionierung und ein „Dagegenhalten“ sind wichtig und notwendig. Aus diesem Grund schauen wir uns im Folgenden an, was wir konkret machen können“.

1. Input: Die Referent*innen erklären, dass es zwei Interventionsebenen gibt, mit denen auf unerwünschte Äußerungen reagiert werden kann.



Flipchart zu den beiden Interventionsebenen

Diese Methode wurde entnommen aus:

Böhm J. (2006): Eine Kooperation von VÖGB – Verband Österreichischer Gewerkschaftlicher Bildung und ZARA – Zivilcourage und Anti-Rassismus-Arbeit

Teilweise wurden kleinere Anpassungen vorgenommen.

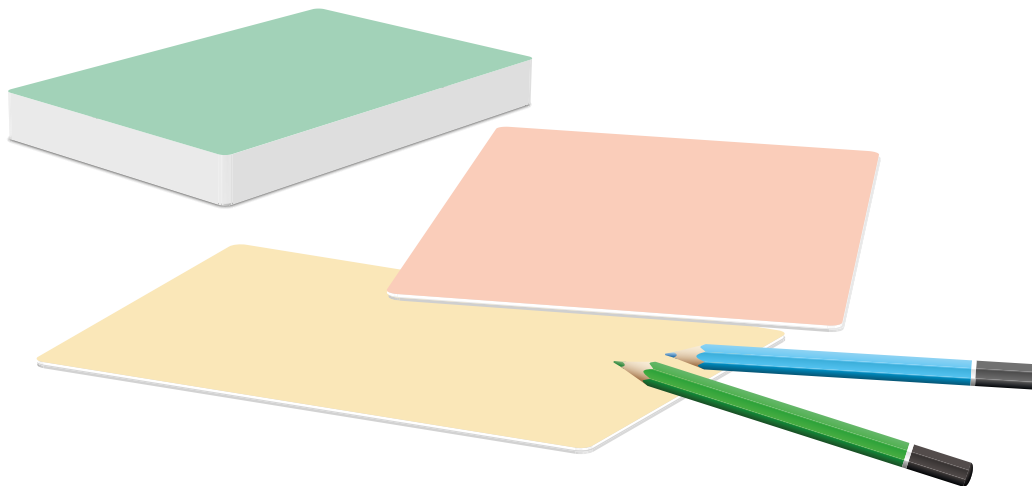
Hinweis:

Der Schutz der Betroffenen steht immer an erster Stelle und ist in der Aktionsebene zu verorten. Des Weiteren sollte klar sein, dass Diskriminierung von Betroffenen auch ohne deren Beisein stattfinden kann.

- **Aktionsebene:** Konkretes Handeln z.B. Fragetechniken, Pausen, Verlagerung des Themas und verschiedene Formen gruppendynamischer Intervention. Diese Methode hängt vom Setting, der Gruppe, dem allgemeinen Thema der Veranstaltung und dem Zeitpunkt der Störung ab. Bei der Wahl der Intervention sollten sowohl die eigene Tagesform, als auch persönliche Stärken berücksichtigt werden. Die Regel allerdings ist, dass auf eine Störung in irgendeiner Weise reagiert werden muss.
 - **Argumentationsebene:** Dabei geht es um verbale Äußerungen als Reaktion auf eine bestimmte Aussage. Im ersten Schritt wird die Aussage auf den expliziten und impliziten Gehalt analysiert, um anschließend eine Gegenposition zu formulieren.
- 2. Plenum:** Die Teilnehmer*innen und Referent*innen suchen im Plenum nach konkreten Fallbeispielen aus der eigenen Arbeit und visualisieren diese auf einer Metaplanwand.
- 3. Gruppenarbeit:** Im Folgenden sollen die Teilnehmer*innen die gesammelten Fallbeispiele und vorgegebene diskriminierende Situationen in einzelnen Gruppen analysieren und Möglichkeiten suchen, auf der Aktions- und auf der Argumentationsebene zu intervenieren. Diese Ideen werden auf Flipcharts skizziert. Die Referent*innen können dies anschließend für ein Beispiel exemplarisch durchspielen.

Auswertung:

Im Plenum werden die einzelnen Ideen der Gruppen vorgestellt und ggf. diskutiert.



In dieser Übersicht werden anhand beispielhafter rassistischer, diskriminierender Beleidigungen Möglichkeiten vorgeschlagen, entsprechend zu intervenieren.

Äußerungen/Situationen	Analyse der Äußerung	Aktionsebene	Argumentationsebene
Schimpfworte, abwertende/ rassistische/ diskriminierende/beleidigende Bezeichnungen wie zum Beispiel:			
„Neger“, „Zigeuner“, „Kaffer“, „Kanake“, „Schwuchtel“, „Spasti“, etc.	• Oft verbunden mit Erklärungen und Gegenargumenten, z. B. dass es „nicht abwertend gemeint sei“. • Es wird häufig die Position vertreten, politische Korrektheit sei völlig übertrieben, und die Person sieht es nicht ein, warum sie umlernen soll. Ältere Menschen könnten darauf verweisen, dass es in ihrer Kindheit noch kein Schimpfwort gewesen sei. • Häufiges Problem: Überraschung und fehlendes Wissen, warum das Wort diskriminierend ist.	• Klar machen, dass das Wort hier keinen Platz hat. • Hintergrund des Wortes erklären und deutlich machen, dass es von Betroffenen als beleidigend empfunden wird. • Diskussion starten, in der alle Sichtweisen eingebracht werden. • Positionierungsübung mit der ganzen Klasse • Person nachfühlen lassen, wie es ist, ständig „xyz“ genannt zu werden	• „Das ist ein Schimpfwort. Ich möchte ja nicht, dass hier irgendjemand „Trottel“ oder „Idiot“ genannt wird.“ • „Es kann schon sein, dass das Wort früher nicht diskriminierend wirkte. Heute ist es aber so. Punkt.“ • „Was sagen die anderen zu diesem Thema?“ • „Weiß jemand, was das Wort bedeutet oder warum es abwertend ist?“ • „Was wollen Sie eigentlich ausdrücken, wenn Sie einen Menschen so bezeichnen?“ • „Wie würden Sie es finden, wenn Sie ständig so genannt würden? Oder ständig mit einer Beleidigung belegt würden?“
Sexistische Ausdrücke wie:			
„Schlampe“, „Zicke“, „schwaches Geschlecht“ oder Verniedlichungen, wie „Mädels“	• Oft verbunden mit der Aussage, dass das „gar nicht sexistisch gemeint sei“.	• Widersprechen! • Die Gruppe einbeziehen.	• „Das ist ein sexistischer Begriff und ich möchte nicht, dass dies hier verwendet wird.“ • „Das ist ein sexistischer Begriff, weil damit eine Abwertung verbunden ist, die Frauen als weniger Wert im Vergleich zu Männern darstellt.“ • „Was denkt die Gruppe darüber?“

Äußerungen/Situationen	Analyse der Äußerung	Aktionsebene	Argumentationsebene
Vorurteile über bestimmte Gruppen			
„Männer machen Politik und Frauen kochen.“ „Alle Muslime sind Terroristen.“ „Die Ausländer nehmen uns die Jobs weg.“	• Verallgemeinerungen, in denen bestimmten Gruppen bestimmte Eigenschaften und Handlungsweisen unterstellt werden. • Abgrenzung der „Wir-Gruppe“ die indirekt ausdrückt, dass sie viel besser sei. • Häufig verbunden mit Einzelbeispielen oder Pseudofakten / Fake-News • Begründung, um für gesellschaftliche Probleme die Ursache bei der Gruppe „Die Anderen“ zu suchen.	• Vorurteil oder Verallgemeinerung als solche benennen. • Klarstellen, dass man/frau diese Meinung nicht teilt. • Gegenthese aufstellen. • Gegenmeinung aus der Gruppe erfragen. • Diskussion anregen und Vorurteile hinterfragen. • Klar machen, dass es sich um eine Meinung und nicht um eine Tatsache handelt.	• „Ihnen ist schon bewusst, dass das sehr rassistisch/sexistisch/diskriminierend ist, was Sie da sagen? Und dass das nicht so gut ankommt.“ • „Ich finde die Aussage einfach problematisch/bösartig/verallgemeinernd/falsch“. • „Teilen alle diese Meinung?“ • „Gibt es jemanden, der ein Gegenbeispiel nennen kann?“ • „Wie viele Personen, die dieser Gruppe angehören, kennen Sie persönlich?“ • „Wie kommen Sie zu dieser Meinung?“ • „Das heißt also, dass Sie der Meinung sind, dass....“
Pseudofakten, Zahlenbeispiel, Kontext			
„Ich wurde nachts beraubt, und überhaupt gibt es immer mehr Ausländer im Viertel.“ „Mein Onkel hat seinen Job wegen eines Ausländers verloren.“ „Frauen sind statistisch gesehen einfach dümmer als Männer.“	• Oft werden Vorurteile mit angeblichen Fakten untermauert. Meist wird sich dabei auf Zeitungsberichte, Nachrichten oder persönliche Erlebnisse bezogen. • Ein häufiges Muster ist dabei die Erwähnung der ethnischen Herkunft oder das bewusste Weglassen bei Negativschilderungen in Zeitungen oder Erlebnisberichten.	• Fakten mit Spezialwissen oder Gegenfakten widerlegen. • Die Person fragen, woher sie die Information hat. • Die Quellen der Person hinterfragen. • Argumentationsstrategie auseinandernehmen.	Nachfragen • „Woher haben Sie diese Informationen?“ • „Dieser Zusammenhang leuchtet mir nicht ein, können Sie das genauer erklären?“ Widerlegen • „Wissen Sie eigentlich, dass Geflüchtete Straftaten begehen können, die wir nicht begehen können, wie z.B. die Residenzpflicht zu verletzen?“

Äußerungen/Situationen	Analyse der Äußerung	Aktionsebene	Argumentationsebene
Vorurteile über bestimmte Gruppen			
„Männer machen Politik und Frauen kochen.“ „Alle Muslime sind Terroristen.“ „Die Ausländer nehmen uns die Jobs weg.“	• Verallgemeinerungen, in denen bestimmten Gruppen bestimmte Eigenschaften und Handlungsweisen unterstellt werden. • Abgrenzung der „Wir-Gruppe“ die indirekt ausdrückt, dass sie viel besser sei. • Häufig verbunden mit Einzelbeispielen oder Pseudofakten / Fake-News • Begründung, um für gesellschaftliche Probleme die Ursache bei der Gruppe „Die Anderen“ zu suchen.	• Vorurteil oder Verallgemeinerung als solche benennen. • Klarstellen, dass man/frau diese Meinung nicht teilt. • Gegenthese aufstellen. • Gegenmeinung aus der Gruppe erfragen. • Diskussion anregen und Vorurteile hinterfragen. • Klar machen, dass es sich um eine Meinung und nicht um eine Tatsache handelt.	• „Ihnen ist schon bewusst, dass das sehr rassistisch/sexistisch/diskriminierend ist, was Sie da sagen? Und dass das nicht so gut ankommt.“ • „Ich finde die Aussage einfach problematisch/bösartig/verallgemeinernd/falsch“. • „Teilen alle diese Meinung?“ • „Gibt es jemanden, der ein Gegenbeispiel nennen kann?“ • „Wie viele Personen, die dieser Gruppe angehören, kennen Sie persönlich?“ • „Wie kommen Sie zu dieser Meinung?“ • „Das heißt also, dass Sie der Meinung sind, dass....“
Pseudofakten, Zahlenbeispiel, Kontext			
„Ich wurde nachts beraubt, und überhaupt gibt es immer mehr Ausländer im Viertel.“ „Mein Onkel hat seinen Job wegen eines Ausländers verloren.“ „Frauen sind statistisch gesehen einfach dümmer als Männer.“	• Oft werden Vorurteile mit angeblichen Fakten untermauert. Meist wird sich dabei auf Zeitungsberichte, Nachrichten oder persönliche Erlebnisse bezogen. • Ein häufiges Muster ist dabei die Erwähnung der ethnischen Herkunft oder das bewusste Weglassen bei Negativschilderungen in Zeitungen oder Erlebnisberichten.	• Fakten mit Spezialwissen oder Gegenfakten widerlegen. • Die Person fragen, woher sie die Information hat. • Die Quellen der Person hinterfragen. • Argumentationsstrategie auseinandernehmen.	Nachfragen „Woher haben Sie diese Informationen?“ • „Dieser Zusammenhang leuchtet mir nicht ein, können Sie das genauer erklären?“ • Widerlegen • „Wissen Sie eigentlich, dass Geflüchtete Straftaten begehen können, die wir nicht begehen können, wie z.B. die Residenzpflicht zu verletzen?“ • „Sie wissen schon, dass Arbeitsplätze in erster Linie an deutsche Staatsangehörige vergeben werden, dann an Europäer und erst zuletzt an Geflüchtete mit Arbeitserlaubnis?“

Äußerungen/Situationen	Analyse der Äußerung	Aktionsebene	Argumentationsebene
Schilderungen von Problemen und Konfliktfeldern			
„Wir haben keine Kitaplätze, aber für Geflüchtete haben wir Geld.“ „Ich kriege vom Amt nichts, aber den Ausländern wird eine gebratene Taube in den Mund gelegt.“	Gesellschaftliche Probleme werden in Zusammenhang mit bestimmten Gruppen gebracht. Reale Probleme werden am Beispiel konkreter Personen geschildert und mit der Zugehörigkeit zur Gruppe der Anderen erklärt. Die eigene persönliche Betroffenheit oder Notsituation (wie Arbeitslosigkeit, geringe Sozialhilfe, miserable Wohnsituation, fehlende Kitaplätze) wird mit bestimmten Gruppen in Zusammenhang gebracht.	Wichtig ist es hier, zwischen der Verallgemeinerung und der Notlage zu unterscheiden. Am besten durch Nachfragen. Würdigen Sie die Notsituation der Person. Eventuell ist es notwendig, die Person bei der Suche nach einer Lösung des eigenen Problems zu unterstützen. Eventuell klar machen, dass dies nicht der Rahmen ist, um persönliche Probleme zu lösen. Machen Sie klar, dass es sich dabei nur um eine Person handelt und dies nicht auf alle Menschen bezogen werden kann. Gruppe mit einbeziehen	„Ich verstehe Ihre Betroffenheit und es ist offensichtlich für Sie eine schwierige Situation. Ich glaube allerdings nicht, dass es an Migrant*innen liegt, dass...“ „Ich sehe, dass es für Sie eine schwierige Situation ist. Ich kann Ihnen anbieten, dass wir uns später zusammensetzen und darüber reden. Ich möchte aber auch klarstellen, dass die Ursache und letztlich auch die Lösung des Problems sicherlich nicht bei dieser Personen zu finden ist.“ „Was müsste sich für Sie ändern, damit es Ihnen besser geht?“ „Was könnten Sie selbst tun?“
Disclaimer			
„Ich habe nichts gegen Ausländer, aber...“ „Ich finde den Girls-Day gut, aber...“	Zwei sich widersprechende Aussagen Person gibt sich neutral und erklärt, eigentlich keine negative Meinung gegenüber einer bestimmten Gruppe zu haben.	Den Widerspruch nennen und sichtbar machen Klarstellen, was die Person implizit sagt	„Wenn ich das richtig verstehe, sagen Sie damit, dass...“ „Das bedeutet, dass Sie eigentlich schon der Meinung sind, dass...“ „Also eigentlich haben Sie doch etwas gegen...“
Witze und „Scherzchen“			
Beleidigende-Witze über • Blondinen • Jüdinnen und Juden • Menschen mit Behinderungen.	• Ethnisierende und sexistische Witze dienen oft dazu, eigene Meinungen hinter der Fassade des „nicht ernst Gemeinten“ zu verstecken • Durch Scherze sucht die Person häufig soziale Anerkennung oder Beachtung. • Schwierig zu bestimmen, was nicht mehr hingenommen werden kann. • Witze schaffen Druck auf alle, darauf zu reagieren. • Eine kritische Reaktion wird oft zur Humorlosigkeit umgedeutet.	• Zustimmung zu Witzen drückt sich in Lachen aus, also könnte eine Reaktion sein, keine Miene zu verziehen. • Distanzieren Sie sich deutlich. • Machen Sie klar, dass der Witz rassistisch, sexistisch usw. ist. • Sagen Sie, dass Sie solche Äußerungen für unangebracht halten.	• „Das war wirklich gar nicht lustig“. • „Was soll dieser blöde Witz?“ • „Was möchten Sie uns eigentlich damit sagen? Dass alle blöd, kriminell oder geldgierig sind?“ • „Brauchen Sie gerade ein wenig Aufmerksamkeit und Anerkennung? Tut mir leid, ich kann Sie nur dazu beglückwünschen, dass Sie es geschafft haben, sich als Rassisten/Sexisten darzustellen.“ • „Tut mir leid, aber da hört Humor einfach auf für mich. Das ist nur menschenverachtend und bestärkt Menschen in ihren eigenen Vorurteilen.“

Ziel(e): Die Teilnehmer*innen verstehen den Rahmen und das Ziel der Zukunftswerkstatt.

Sie sind motiviert, diese aktiv mitzugestalten.

Methode: interaktiver Vortrag

Zeit: 10 min

Inhalt:

Die Zukunftswerkstatt wird mit den Teilnehmer*innen gemeinsam zum Thema gestaltet: „Was kann ich an meinem Arbeitsort gegen Diskriminierung unternehmen?“ Die Teilnehmer*innen werden gleichberechtigt am Prozess zur Lösung der Aufgabe beteiligt. Die individuelle Kreativität aller trägt zum Ergebnis bei.

Ablauf:

Überleitung: „Wir haben im Laufe der Schulungseinheiten eine Menge zusammen gelernt und uns in der letzten Übung bereits angeschaut, wie wir persönlich in verschiedenen Situationen reagieren können. Nun wollen wir uns den gesamten Arbeitsort einmal ansehen und miteinander Konzepte entwickeln, wie wir etwas gegen Diskriminierung unternehmen können.“

1. Was ist eine Zukunftswerkstatt?

Die Referent*innen erklären zunächst den konkreten Ablauf.

- „Im ersten Schritt bitte ich Euch, mit allem herauszurücken, was Euch auf dem Herzen liegt, und Eure Kritik zum derzeitigen Umgang mit Diskriminierung in der Schule so präzise wie möglich zu formulieren. Nach der Sammlung der Kritikpunkte werden wir diese zu Problembereichen zusammenfassen und visualisieren. Anschließend wählen wir die wichtigsten Themenbereiche aus und bearbeiten diese in der Fantasiephase weiter.“
- In der Fantasiephase wird es Raum für alle Wünsche, Träume, Ziele und Utopien gegeben. Alle Ideen werden zunächst notiert. Die Teilnehmer*innen sollen möglichst fantasievolle Lösungsvorschläge erarbeiten ohne dabei auf Sachzwänge, Gesetze, ökonomische und soziale Hemmnisse Rücksicht zu nehmen. Die Ideen werden gesammelt und in einem nächsten Schritt von der Gruppe zu konkreten utopischen Entwürfen ausgearbeitet.
- In der Verwirklichungsphase werden die utopischen Ideen einem Realitätscheck unterzogen. Die Rolle der Moderation kann hier sein, auf Schwachstellen in der Planung hinzuweisen, also die Sicht von außen einzunehmen, evtl. auch Anregungen zu geben.

Hinweis:

Ein Seminarspiel, in dem ein Problem gelöst wird, könnte die Teilnehmer*innen für die Zukunftswerkstatt motivieren.

Diese Methode wurde entnommen aus:

Jungk, R./Müllert, N.: Zukunftswerkstätten. Mit Phantasie gegen Routine und Resignation, München 1989.

Ziel(e): Die Teilnehmer*innen äußern ihren Ärger, Sorgen und Kritik möglichst radikal und präzise. Sie legen die wichtigsten Handlungsbereiche fest.

Methode: Brainstorming

Zeit: 35 min

Material: Moderationskarten, Metaplanwand, Klebepunkte

Inhalt:

In der ersten Phase der Zukunftswerkstatt dürfen die Teilnehmer*innen „dem Ärger freien Lauf lassen“. Dadurch wird für alle eine Transparenz bzgl. der gemeinsamen Problemlagen geschaffen, was wiederum zu einer solidarischen Atmosphäre beiträgt. Das angesprochene Problem wird dadurch weniger als Belastung empfunden und die Teilnehmer*innen können sich befreiter möglichen Lösungen zuwenden.

Ablauf:

Überleitung: „Im ersten Schritt bitte ich Euch, mit allem herauszurücken, was Euch auf dem Herzen liegt, und eine Kritik zum derzeitigen Umgang mit Diskriminierung in der Schule / in der Ausbildung so präzise wie möglich zu formulieren. Nachdem die Kritikpunkte zusammengetragen wurden, werden wir diese zu Problembereichen zusammenfassen und visualisieren. Anschließend wählen wir die wichtigsten Themenbereiche aus und bearbeiten diese in der Fantasiephase weiter.“

1. Sammeln: Die Kritikpunkte aller Teilnehmer*innen werden im Plenum gesammelt und visualisiert.
2. Systematisieren: Anschließend werden die Kritikpunkte nach Themenkreisen geordnet und durch eine Punktevergabe bewertet.

Ziel der Systematisierung ist es, Kritik zu präzisieren und herauszuarbeiten, welche Problembereiche für die Teilnehmer*innen am wichtigsten sind. Es können nicht alle Themen in der nächsten Phase behandelt werden. Daher ist es wichtig, die Dinge auf den Punkt zu bringen.

Folgende Regeln sollten beachtet werden:

- Keine Lösungsvorschläge, sondern ausschließlich Kritik äußern.
- Die Kritikpunkte werden zunächst nicht diskutiert.
- Die Teilnehmer*innen beschränken sich auf kurze Stichpunkte und Sätze.
- Kritikpunkte werden visualisiert.
- Der Themenbezug sollte bei den Äußerungen bewahrt bleiben.

Diese Methode wurde entnommen aus:

Quelle: in Anlehnung an Kiel, Alexander (2012): Zukunftswerkstatt und Visionskultur im Sport – eine explorative Studie. Landau: Empirische Pädagogik e.V.

Ziel(e): Die Teilnehmer*innen werden durch die Fantasiereisen in ihrer Kreativität angeregt. Sie erkennen, dass es verschiedene Möglichkeiten gibt, etwas gegen Diskriminierung zu unternehmen.

Methode: Fantasiereise

Zeit: 45 min

Material: Papier, Stifte, Metaplankarten

Inhalt:

Die in Fantasiereisen angestrebten Visualisierungen sollen den Einfallsreichtum anregen und so einen Zugang zum kreativen Denken schaffen. So lernt man, Alltagsprobleme auf unterschiedliche Arten zu lösen. Fantasiereisen werden in der Praxis oft als bloße Technik gesehen. Dies erscheint jedoch als problematisch, da nicht selten Projektionen und Übertragungen ausgelöst werden. Die „Reiseleitung“ sollte sich stets überlegen, welche Auswirkungen die gewählten imaginären Reisen hervorrufen können.

Ablauf:

(1) Die Entspannungsphase: Damit sich die Teilnehmer*innen vollständig entspannen können, sollten sie die Augen schließen und gleichmäßig tief ein- und ausatmen. Die Gedanken an den Alltag sollten losgelassen werden, damit man sich völlig auf die Reise in eine andere Welt einlassen kann.

(2) Die Reise: Die zugrundeliegende Frage lautet: Wie sieht ein diskriminierungsfreier Arbeits- und Lernort aus? Die Reisenden sollen sich einen Arbeitsort ausdenken, an dem sie sich besonders wohl fühlen würden. Zudem sollten sie versuchen, sich die-

sen Arbeitsort in ihrer Fantasie so lebhaft auszumalen, dass sie selbst vom kleinsten Detail der Umgebung sowie von den eigenen Gefühlen und Verhaltensweisen eine Vorstellung haben. Nun werden die Reisenden ermutigt, ihren Vorstellungen freien Lauf zu lassen, sie weiter zu entwickeln und dann vielleicht sogar Probleme zu lösen. Dafür sollen die Reisenden ihre Ideen aufmalen oder aufschreiben.

(3) Rückkehr in die Realität: Am Ende ist es wichtig, die Bilder langsam ausklingen zu lassen und die Beteiligten behutsam in die Alltagswelt zurück zu führen. Die „Reiseleiter*innen“ helfen hier bei den langsamen Übergängen und der gedanklichen Rückkehr. Gleichzeitig muss auch der Körper den Weg zurück in die Realität finden. Dies kann durch tiefes Durchatmen und zum Beispiel mit Hilfe von Räkeln und Strecken des gesamten Körpers geschehen.

Auswertung:

Die Erfahrungen aus der Fantasiereise werden von den Teilnehmer*innen aufgeschrieben oder aufgemalt und anschließend im Plenum geteilt.

Einfache Auswertungsfragen können sein:

Wie hat Dir die Fantasiereise gefallen?
Was hast Du gesehen und erlebt?
Welche Gefühle hattest Du dabei und was hast Du gedacht?
Was war für Dich wichtig, angenehm oder weniger gut?
Was hast Du beim Zeichnen (Formen, Schreiben) erlebt?
Erinnert Dich etwas an Dein wirkliches Leben?
Was lernst Du aus dieser Erfahrung?

Diese Methode wurde entnommen aus:

Quelle: in Anlehnung an Kiel, Alexander (2012): Zukunftswerkstatt und Visionskultur im Sport – eine explorative Studie. Landau: Empirische Pädagogik e.V.

Teilweise wurden kleinere Anpassungen vorgenommen.

Hinweis:

Manchmal fallen die Teilnehmer*innen zurück in die Kritikphase. An dieser Stelle sollten Referent*innen eingreifen. Dabei kann es schon helfen, Kritikpunkte neu zu formulieren, um wieder offen für Lösungen und Ideen sein zu können. Beispiel: Alle agieren völlig unterschiedlich und setzen andere Maßstäbe – „Ich möchte, dass wir alle an einem Strang ziehen und uns auf verbindliche Regeln einigen.“

Ziel(e): Die Teilnehmer*innen können Ideen in Projekte übersetzen und konkretisieren.
Sie sind in der Lage, erste konkrete Schritte für deren Umsetzung zu planen.

Methode: Projektplanung

Zeit: 60 min

Material: Papier, Stifte, Metaplanwand

Inhalt:

Die Teilnehmer*innen arbeiten mit den ausgewählten Ideen bzgl. eines diskriminierungsfreien Arbeits- und Lernortes aus der Fantasiereise weiter und bringen diese mit der Realität zusammen.

Ablauf:

Überleitung: „Vielen lieben Dank. Es sind wunderbare Ideen entstanden und wir haben uns darauf geeinigt, einige nun konkret werden zu lassen. Dies ist wahrscheinlich ein schwieriger Part, aber wir sind zuversichtlich, dass wir das gemeinsam schaffen können.“

1. Die Teilnehmer*innen ordnen sich selbstständig den Ideen zu. Im Idealfall wurden nur zwei ausgewählt, wodurch für jede Gruppe ein*e Referent*in zur Verfügung steht. Allerdings ist es auch kein Problem, wenn es mehr Ideen gibt. Schließlich werden dann mehr verwertbare Ergebnisse erzielt.

2. In den einzelnen Gruppen werden folgende Fragen zusammen beantwortet:

- Welche Schwierigkeiten gibt es, die Ideen in die Tat umzusetzen?
- Wo müssen die Entwürfe verändert oder angepasst werden?
- Worin besteht die Notwendigkeit, äußere Bedingungen, z.B. bestehende Vereinbarungen, eingeschlichene Gewohnheiten oder ausgehandelte finanzielle Rahmenbedingungen zu überdenken und ggf. zu verändern, um die Zukunftsentwürfe Wirklichkeit werden zu lassen?
- Welche konkreten Maßnahmen sollen ergriffen werden?
- Wer sind eventuelle Kooperationspartner*innen?
- Muss Geld mobilisiert werden, wie viel und von wem?
- Wer setzt die Idee um?
- Welche Alternativlösungen gibt es bei den einzelnen Schritten?
- Wo fehlen noch Kenntnisse zur Verwirklichung und wie kann ich sie erlangen?
- Bis wann sollen einzelne Schritte erledigt sein?

Mit diesem Fragenkatalog lässt sich prüfen, ob eine weiterentwickelte Idee realisierbar ist. Die Konkretisierung ist die notwendige Bedingung für eine spätere Umsetzung. Die Rolle der Moderation kann hier sein, auf Schwachstellen in der Planung hinzuweisen, also die Sicht von außen einzunehmen, evtl. auch Anregungen zu geben. Die Moderation kann aber auch zum Durchhalten an schwierigen Punkten motivieren, wenn Utopie und „Wirklichkeit“ scheinbar nicht zusammenpassen.

Ziel(e): Die Teilnehmer*innen kennen alle Projektkonzepte und sagen dazu ihre Meinung.
Sie geben Feedback zum Ablauf der Zukunftswerkstatt.

Methode: Diskussionsrunde

Zeit: 30 min

Material: Metaplanwände

Inhalt:

Die Teilnehmer*innen stellen im Plenum die konkreten Projektkonzepte vor und geben sich gegenseitig Feedback.

Ablauf:

1. Die Ergebnisse der Kleingruppen werden im Plenum präsentiert.
2. Kleingruppen können ungeklärte Herausforderungen oder Schwierigkeiten direkt an das Plenum weiterleiten.
3. Zuhörende formulieren offen gebliebene Fragen oder geben Anregungen, was noch anders gemacht werden könnte.

Eventuell wird eine Diskussionsschleife für noch offene Probleme vorgesehen.

Auswertung:

Die Teilnehmer*innen berichten von der Phase der Erarbeitung und ihren Gefühlen in Bezug auf die Ergebnisse:

- Was fiel leicht, was schwer?
- Wie geht es Euch mit dem Ergebnis?
- Traut Ihr Euch zu, dies an Eurem Arbeitsort umzusetzen?
- Wenn nicht, was braucht Ihr noch an Unterstützung?





Ziel(e): Die Teilnehmer*innen drücken sich gegenseitig ihre Wertschätzung aus und würdigen den Beitrag zum Gelingen der Werkstatt.

Methode: Feedback

Zeit: 15 min

Material: A4 Zettel, Schnüre

Inhalt:

Die Teilnehmer*innen drücken ihre Wertschätzung für sich selbst und die anderen aus.

Ablauf:

Die Referent*innen würdigen die geleistete Arbeit des Tages und laden die Teilnehmer*innen ein, sich gegenseitig zu loben und sich zu bedanken.

Überleitung: „Vielen lieben Dank für die beeindruckenden Ergebnisse. Ich möchte, dass Ihr kurz an die vergangenen Schulungseinheiten zurückdenkt und Euch vor Augen führt, was wir alles zusammen geschafft haben. Nun möchte ich, dass Ihr auf einem A4-Blatt eine Wertschätzung für Euch selber aufschreibt. Lobt Euch dafür, dass Ihr so überzeugende Projektideen entwickelt habt, mit Energie bei der Sache wart oder vielleicht immer pünktlich gewesen seid. Danach lauft Ihr durch den Raum, habt alle Euer A4-Blatt auf dem Rücken und schreibt auf das A4-Blatt der anderen einen wertschätzenden Kommentar“

1. Die Teilnehmer*innen schreiben im ersten Schritt einen wertschätzenden Kommentar für sich selber auf, befestigen das Blatt an einer Schnur und heften es „auf den Rücken“.
2. Später laufen alle durch den Raum und notieren lobende Kommentare auf die Blätter der anderen.
3. Die Teilnehmer*innen werten die Zettel für sich selber aus.

Ziel(e): Die Teilnehmer*innen wissen, was am Tag besprochen, gehört und gesehen wurde. Die Referent*innen kennen die Meinung und Einschätzung der Teilnehmer*innen zum Tag.

Methode: Blitzlicht oder andere Methoden

Zeit: 15 min.

Material: Tagesplan, weitere erstellte Flipcharts

Inhalt:

Den Teilnehmer*innen wird mit Hilfe des Tagesplans und weiteren Flipcharts kurz erläutert, was sie im Verlauf der Schulungseinheit gehört, gesehen und besprochen haben. Es können dabei einzelne Punkte und lustige Begebenheiten des Tages erwähnt werden.

Dann lassen die Teilnehmer*innen kurz für sich den Tag Revue passieren und übergeben den Referent*innen ihre Rückmeldung. Abschließend geben die Referent*innen ihr Feedback an die Gruppe weiter.

Ablauf:

Überleitung: „Wir haben heute ganz schön viel gemacht. Wir würden uns über Euer Feedback freuen und fassen zuerst den Tag zusammen.“

Variante 1: Blitzlicht



Blitzlicht ist eine Methode des Feedbacks, die schnell die Stimmung ermitteln kann. Außerdem die Meinungen, den Erkenntnisstand und die entstandenen Beziehungen innerhalb der Gruppe. Die Teilnehmer*innen äußern sich kurz – mit einem Satz oder wenigen Sätzen – zur ersten Schulungseinheit.

Variante 2: Koffer – Mülleimer – Fragezeichen



1. Auf den Boden werden drei laminierte Symbole (Koffer, Mülleimer, Fragezeichen) in unterschiedlichen Farben gelegt. Der Koffer steht symbolisch für Sachen/Erkenntnisse, die mitgenommen werden – „was gut war“. Der Mülleimer steht für Uninteressantes und Sachverhalte, die eine Person nicht braucht. Das Fragezeichen steht für noch offen gebliebene Fragen.
2. Jede*r Teilnehmer*in kann pro Symbol auf Moderationskarten der entsprechenden Farbe eigene Antworten notieren und verdeckt auf das Symbol ablegen.
3. Nur die Fragezeichen werden vorgelesen und beantwortet.

Variante 3: Evaluationsbogen



Es ist natürlich auch möglich, die Teilnehmer*innen einen Evaluationsbogen ausfüllen zu lassen. Dadurch kann ein umfassenderes Feedback zu den gewählten Methoden, den Rahmenbedingungen, dem didaktischen Konzept usw. erfasst und ausgewertet werden.

Hauptziel: offene und konstruktive Arbeitsatmosphäre, Sammeln und Konkretisieren von Ideen, um am eigenen Arbeitsort etwas gegen Diskriminierung und Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit zu unternehmen.

Für Workshops, Trainings und Seminare ist es hilfreich, eine Struktur in Form eines Ablaufplans nach der ZIM (Zeit-Inhalt-Methode) zu erstellen. Dies ist ein Angebot für Sie, das Ihnen dabei hilft, die eigene Veranstaltung zu planen und sinnvoll zu strukturieren.

Nr.	Zeit in min.	Ziel	Inhalt	Methode	Anlagen / Material / Hilfsmittel
1	2	TN wissen, wer vor ihnen steht. Es wird eine persönliche Atmosphäre geschaffen.	Ankommen lassen TN setzen sich in den Stuhlkreis und werden angelächelt.		Flipchart: „Willkommen“
2	5	TN wissen, welche Themen in Schulungseinheit 4 behandelt werden, können sich zeitlich und inhaltlich verorten und wissen, wer vor ihnen steht.	Begrüßung („Willkommen, danke für ihr Kommen.“) • Selbstvorstellung („Ich bevorzuge im Training das Du / Ich bin / Wir sind.“) • Tagesplan erläutern / ggf. auch den Plan der Schulungsreihe vorstellen • auf Vereinbarungen verweisen	Pinnwandvortrag	Tagesplan ggf. laminierte Karten
3	10	TN aktivieren und für eine konstruktive Mitarbeit motivieren.	Mein Schlüsselbund erzählt Die TN zeigen jeweils ihr Schlüsselbund und erzählen von sich und ihren Schlüsseln. Die Referent*innen geben das vor.	Blitzlicht	Schlüsselbund
4	10	TN erinnern sich an die einzelnen Schulungseinheiten und würdigen diese.	Rückbesinnung Referent*innen wiederholen die vorhergehenden Schulungseinheiten und würdigen das bisher Erreichte. Dabei werden die einzelne Grafiken oder Notizen gezeigt und Höhepunkte benannt. Außerdem werden die Wünsche der Teilnehmer*innen aus Schulungseinheit 1 noch einmal aufgerufen und mit der heutigen Tagesplanung in den Zusammenhang gebracht. • Gibt es noch etwas zu ergänzen? • Ist Euch etwas enorm wichtig?	interaktiver Vortrag	Visualisierung der Schulungseinheiten 1-3
5	20	Die TN erkennen, dass der Umgang mit Diskriminierung, Rassismus und Sexismus eine starke Wirkung auf die Schul- bzw. Ausbildungsqualität hat. TN wissen, dass verschiedene Maßnahmen auf unterschiedlichen Ebenen angestoßen werden können.	Erstmal einen Überblick verschaffen Die Referent*innen stellen den „Orientierungsrahmen Schulqualität“ vor und erklären, dass sich anhand dessen verschiedene Maßnahmen ableiten lassen. 1. Referent*innen notieren auf Moderationskarten, was die TN zur Schul- bzw. Ausbildungsqualität aussagen. 2. Die Referent*innen gehen auf die sechs Qualitätsbereiche des „Orientierungsrahmens Schulqualität“ ein und ordnen die einzelnen Moderationskarten den Bereichen zu.	interaktiver Vortrag	Schaubild „Orientierungsrahmen“ oder Schaubild „Ausbildungsqualität“

Nr.	Zeit in min.	Ziel	Inhalt	Methode	Anlagen / Material / Hilfsmittel
6	40	Die TN sind geübt, bei diskriminierenden Äußerungen klar und authentisch Positionen zu beziehen.	Umgang mit diskriminierenden Äußerungen TN entwickeln Strategien, um auf unerwünschte, diskriminierende Äußerungen im Klassenraum, in Seminaren, Versammlungen oder anderen Situationen zu reagieren.	Gruppenarbeit	Beispiele
Kleine Pause (kann auch flexibel genommen werden) 15 min					
7	10	TN verstehen den Rahmen und das Ziel der Zukunftswerkstatt. Sie sind motiviert, diese zum Erfolg werden zu lassen.	Zukunftswerkstatt Die Referent*innen erklären das Prinzip einer Zukunftswerkstatt und deren Bedeutung innerhalb der Schulungseinheit 4. 1. Kritikphase 2. Fantasiephase 3. Verwirklichungsphase	Vortrag	Schaubild „Zukunftswerkstatt“
8	35	TN äußern ihren Ärger, ihre Sorgen und Kritik möglichst radikal und präzise. Sie legen die wichtigsten Handlungsbereiche fest.	Was mich wirklich nervt!!! In der ersten Phase der Zukunftswerkstatt dürfen die TN dem Ärger freien Lauf lassen. Dadurch wird für alle Transparenz bzgl. der gemeinsamen Problemlagen geschaffen, was wiederum zu einer solidarischen Atmosphäre beiträgt. 1. Sammeln: Die Kritikpunkte aller Teilnehmer*innen werden zunächst in Kleingruppen und anschließend im Plenum zusammengetragen. 2. Systematisieren: Die Kritikpunkte werden nach Themenkreisen geordnet und durch eine Punktevergabe bewertet / priorisiert.	Kritikphase	Metaplanwand
Mittagspause (45 min)					
9	45	Die TN erkennen, dass es verschiedene Arten gibt, Diskriminierung innerhalb der Schule zu vermeiden.	Wenn ich träume... TN werden durch die Fantasiereisen angeregt, einen Zugang zum kreativen Denken zu schaffen. Die Reisenden lernen, Alltagsprobleme auf unterschiedliche Arten zu lösen. TN skizzieren oder notieren eigene Ideen und Eindrücke, die sie auf der Fantasiereise gesammelt haben.	Fantasiereise	Stifte, Blätter
10	60	TN können Ideen in Projekte überführen und diese detailliert ausformulieren. Sie vermögen konkrete Schritte ihres Plans umzusetzen.	Lasst uns etwas unternehmen! Die Teilnehmer*innen arbeiten mit den ausgewählten Ideen der Fantasiereise weiter und bringen diese mit der Realität zusammen.	Gruppenarbeit	Stifte, Blätter, Internet

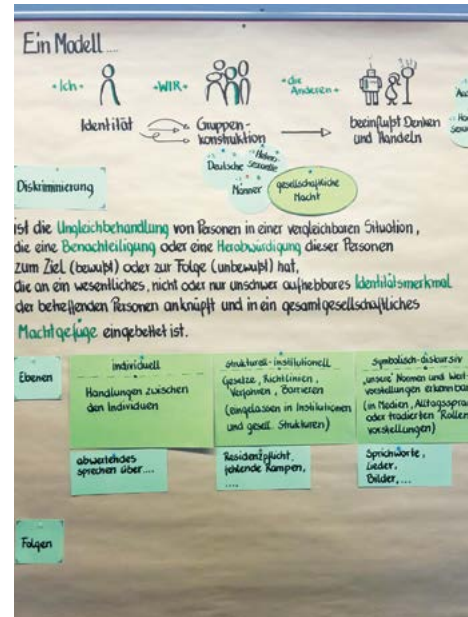
Nr.	Zeit in min.	Ziel	Inhalt	Methode	Anlagen / Material / Hilfsmittel
Kleine Pause während der Verwirklichungsphase möglich (kann auch flexibel genommen werden) 15 min					
11	30	TN kennen alle entworfenen Projekte. TN geben Feedback zum Ablauf der Zukunftswerkstatt.	„Fehlt noch was?“ 1. Präsentation der einzelnen Ergebnisse 2. Diskussionsrunde zu den einzelnen Konzepten 3. Auswertung.	Diskussionsrunde	
12	15	TN sind motiviert und aktiviert für die Umsetzung der Zukunftsideen	Wertschätzungsdusche • Die Teilnehmer*innen hängen sich A4-Blatt um und schreiben sich gegenseitig Komplimente auf den Rücken.		
13	20		Feedback Teilnehmer*innen schreiben Feedback zum Tag auf. • rot steht für: das lasse ich hier • gelb für offene Fragen und ... • grün bedeutet: das nehme ich mit.		

Anhang A

Begriffe und Definitionen

Jede Person hat ihre individuelle Identität, die sich u.a. in ihrem Aussehen, dem Verhalten oder der Interaktion mit Anderen widerspiegelt. Über diese Identitätsmerkmale werden Menschen von anderen Menschen in Gruppen „einsortiert“. So z.B. in die Gruppe der Männer, der Deutschen, der Heterosexuellen, der Lehrer*innen, etc. Gruppen sind aber keine starren Systeme. Vielmehr wechselt der Mensch in seinem Leben immer wieder zwischen verschiedenen Gruppen. Von der Gruppe der Kinder zur Gruppe der*der Rentner*in, vom Studierenden zur Lehrer*in, von gesunden zu kranken Menschen etc.

Diese Gruppen-Konstruktion dient den Menschen als Orientierung in einer sehr komplexen Welt. Menschen, die kein Identitätsmerkmal aufweisen, durch das sich die eigene Gruppe definiert, werden automatisch einer anderen Gruppe zugewiesen, der sogenannten „Die-Gruppe“ oder der Gruppe „Die Anderen“ (z.B. Frauen, Menschen mit anderer Nationalität, Homosexuelle etc.). Eigentlich könnten alle diese Gruppen gut nebeneinander leben. Doch was geschieht, wenn es plötzlich einen tatsächlichen oder nur angenommenen Mangel an Ressourcen gibt, Werte und Normen sich verändern oder Menschen sich aus ihrer zugeschriebenen Rolle



emanzipieren? In unserer Gesellschaft tendieren „WIR“ dazu, „die Anderen“ dafür verantwortlich zu machen (bzw. ihnen die „Schuld“ zu geben). Dabei kann es zu kollektiven Abwertungen (durch Sprache, Gesetze, Handlungen, etc.) kommen. Dieser Prozess setzt immer eine gesellschaftliche Macht einer Mehrheit über eine Minderheit voraus. Menschen, die Teil einer Minderheit bzw. einer marginalisierten Gruppe („die Anderen“) sind, werden diskriminiert, wenn sie weniger Zugänge zu Ressourcen und weniger Chancen auf gesell-

schaftliche Teilhabe erhalten. Mit der tatsächlichen gesellschaftlichen Macht im Hintergrund und einer „Wir-Gruppe“ wird diskriminierendes Verhalten basierend auf generalisierenden Zuschreibungen, Annahmen und Kollektivierung von Handlungen einzelner Personen der Gruppe „Die Anderen“ legitimiert. Die Folgen von Diskriminierung werden durch die Menschen, die davon betroffen sind, sehr unterschiedlich wahrgenommen. Sie variieren von Anpassung und Verstellen bis hin zu gesellschaftlichen Ausschlüssen und tätlichen Übergriffen.

Bei der Entwicklung des hier vorgelegten Schulungskonzeptes wurde insbesondere die erste Einheit genutzt, um die Teilnehmer*innen für den Prozess der Gruppenkonstruktion und Diskriminierung zu sensibilisieren. Die Methode [7 „Wie im richtigen Leben“](#) ist gut geeignet, um sich über Privilegien in unserer Gesellschaft auszutauschen. Die Methode [7 „Mein Bild von...“](#) aus Schulungseinheit 3 hilft dabei, eigene Bilder und Vorurteile zu reflektieren und zu diskutieren.

Diskriminierung wirkt dabei auf verschiedenen Ebenen:

1. **individuelle Ebene:** Handlung zwischen Individuen, z.B. abwertendes Sprechen über ..., nicht Erwähnen von Menschen, Beleidigen, tätlicher Übergriff...
2. **strukturell-institutionelle Ebene:** wirksam durch Gesetze und Richtlinien, Barrieren, etc.
3. **symbolisch-diskursive Ebene:** Normen und Wertvorstellungen

Die Bezugnahme auf diese Ebenen bildet den roten Faden, der alle Schulungseinheiten durchzieht.

Diskriminierung kann bewusst und gezielt eingesetzt werden, kann jedoch auch unbewusst erfolgen. Auch dann bleibt sie nicht folgenlos. Fehlende Selbstreflexion von Menschen in der so genannten „gesellschaftlichen Machtposition“, unreflektierter Sprachgebrauch und fehlende Begegnungsmöglichkeiten von Menschen, die von Diskriminierung betroffen sind etc., führen oft zu unbewusster Diskriminierung.

Material zum Thema Diskriminierung

Deutsche Gesellschaft für Demokratiepädagogik e.V. (2016): Menschen- und Kinderrechtsbildung mit geflüchteten Kindern und Jugendlichen. Eine demokratiepädagogische Handreichung. Berlin.

DGB-Bildungswerk Thüringen e. V. (2008): Baustein zur nicht-rassistischen Bildungsarbeit. Erfurt. Internetseite: www.baustein.dgb-bwt.de [zuletzt abgerufen am 22.06.2016]

Feige, Judith; Günther, Meike; Hildebrand, Bettina; Mitwalli, Janina; Niendorf, Mareike; Reitz, Sandra; Rudolf, Beate (2016): Menschenrechte. Materialien für die Bildungsarbeit mit Jugendlichen und Erwachsenen. Deutsches Institut für Menschenrechte, Berlin.

Kreuzberger Initiative gegen Antisemitismus (KIGa e.V.) (2013): Widerspruchstoleranz. Ein Theorie-Praxis-Handbuch zu Antisemitismuskritik und Bildungsarbeit. http://www.kiga-berlin.org/uploads/KIGa_Widerspruchstoleranz_2013.pdf [zuletzt abgerufen am 22.06.2016]

Mauer, Heike (2009): Prekäre Beschäftigung und Arbeitnehmende mit Migrationshintergrund: Bildungsangebote zur Förderung der Gleichberechtigung im Betrieb. Hrsg. von der Hans-Böckler-Stiftung, Arbeitspapier 179, Düsseldorf. Siehe auch: <http://www.boeckler.de/6299.htm?produkt=HBS-004467&chunk=n>. [zuletzt abgerufen am 22.06.2016]

Piontek, Regina; Meng, Frank; Derbogen, Willi (2011): Rahmencurriculum Diskriminierung und prekäre Beschäftigung. Arbeit und Leben Bremen.

Artikel und Berichte

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2017): Diskriminierung in Deutschland - Dritter Gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages

Bundesministerium des Innern (2017): Nationaler Aktionsplan gegen Rassismus. Positionen und Maßnahmen zum Umgang mit Ideologien der Ungleichwertigkeit und den darauf bezogenen Diskriminierungen.

Bundeszentrale für politische Bildung (2014): Rassismus und Diskriminierung. In: Aus Politik und Zeitgeschichte (APuZ). 64. Jahrgang 13-14/2014.

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

inab – Ausbildungs- und Beschäftigungsgesellschaft des bfw mbh (Hg.) (2012): Vielfalt, Gesellschaft, Die Anderen, Pädagogik, Ich + ich. Saarbrücken.

Öffentlichkeit gegen Gewalt e. V. (Köln)/Antidiskriminierungsbüro Köln (ADB) (Hg.) (2004): Herkunft prägt Ausbildungs- und Arbeitschancen. Köln.

Bücher

do Mar Castro Varela, María & Dhawan, Nikita (2011): Soziale (Un) Gerechtigkeit: Kritische Perspektiven auf Diversity, Intersektionalität und Antidiskriminierung. LIT.

Pates, Rebecca; Schmidt, Daniel; Karawanskij & Susanne (Hrsg.) (2010): Antidiskriminierungspädagogik Konzepte und Methoden für die Bildungsarbeit mit Jugendlichen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Schulte, Axel & Treichler, Andreas (2010): Integration und Antidiskriminierung: Eine interdisziplinäre Einführung (Grundlagentexte Soziale Berufe). Beltz Juventa.

Internetseiten

Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd): <https://www.antidiskriminierung.org>, [zuletzt abgerufen am 22.06.2016]

Deutsches Institut für Menschenrechte 2005: Menschenrechtsbildung für die schulische und außerschulische Arbeit mit Jugendlichen und jungen Erwachsenen. Unter: http://kompass.humanrights.ch/cms/front_content.php?idcatart=4, [zuletzt abgerufen am 22.06.2016]

Der Begriff „Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit“ (GMF) wurde durch das Bielefelder Institut für Konflikt- und Gewaltforschung geprägt, welches 2001 mit einer Erhebung Einstellungen gegenüber Minderheiten in unserer Gesellschaft untersuchte. Der Vorteil des Ansatzes liegt darin, dass mehrere verschiedene Facetten von Vorurteilen untersucht und zwischen unterschiedlichen Formen der Abwertung von Menschen differenziert wird. Damit kann auch die These einer Mehrfachdiskriminierung überprüft werden.

Das Konzept der Mehrfachdiskriminierung beruht auf der Annahme, dass alle Formen der Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit miteinander verknüpft sind. Die Verbindung aller Facetten stellt eine „Ideologie der Ungleichwertigkeit“ dar. Durch den GMF-Survey konnte auch belegt werden, dass Menschen mit Vorurteilen gegenüber einer Gruppe mit hoher Wahrscheinlichkeit auch Vorurteile gegenüber anderen Gruppen haben. Der GMF-Survey kann somit als Gradmesser für Stimmungen und Einstellungen betrachtet werden und empirisch belegen, dass sich wirtschaftliche oder politische Veränderungen in der Gesellschaft auch in den Einstellungen der Bevölkerung niederschlagen.

„Ideologie der Ungleichwertigkeit“ meint, dass Menschen aufgrund unterschiedlicher sozialer, religiöser und ethnischer Herkunft oder verschiedener Lebensstile als ungleichwertig betrachtet werden. Diese Menschen werden als Teil der Gruppe „der Anderen“ mit feindseligen Einstellungen und Handlungen konfrontiert. Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit tritt in folgenden Varianten auf:

- Fremdenfeindlichkeit und Rassismus,
- die Abwertung aufgrund einer bestimmten Religionszugehörigkeit (Antisemitismus, Islamophobie),
- die Herabsetzung sexuellen Andersseins (Homophobie, Sexismus),
- die Demonstration von Vorrechten der Etablierten,
- die Abwertung aufgrund körperlicher Merkmale (bei Menschen mit Behinderung) oder
- wegen sozialer Kriterien (bei Obdachlosen oder Langzeitarbeitslosen).

Die einzelnen Elemente Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit erfüllen die soziale Funktion der Selbstaufwertung durch die Abwertung anderer Gruppen, die als fremd wahrgenommen werden. Es existieren mittlerweile vielfältige Studien zur Erfassung und Ana-

lyse Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit. Zu den Bekanntesten zählt die repräsentative Studie „Fragile Mitte“ der Uni Bielefeld unter Leitung von Andreas Zick.

In der Erhebung von 2016 wurde festgestellt, dass Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit in unserer Gesellschaft stabil vorhanden, teilweise aber auch rückläufig ist. Dabei sind insbesondere Vorurteile gegenüber Menschen mit Behinderung fast nicht feststellbar (2 %). Die Abwertung von Menschen mit homosexuellen Orientierungen liegt bei 10 % und ist rückläufig. Ebenfalls rückläufig sind sexistische Grundeinstellungen (9 %). Vorurteile gegenüber Neuhinzugezogenen (39 %), Immigranten (19 %), Sinti und Roma (25 %) und Wohnungslosen (18 %) sind ebenfalls rückläufig, bestehen aber weiterhin auf einem relativ hohen Niveau. Sorge bereiten insbesondere der Anstieg von Vorurteilen gegenüber Muslimen (19 %) und die Zustimmung zu Vorurteilen gegenüber asylsuchenden Menschen; sie stiegen in zwei Jahren von 44 % auf 50 % im Jahr 2016. Stabil hoch sind Zustimmungen zu negativen Meinungen über langzeitarbeitslose Menschen; sie werden von fast der Hälfte aller Befragten geteilt (49 %). Ebenso zeigen sich stärkere Zustimmungen zu

subtileren Vorurteilen, wie sie sich z.B. in sekundärem und in israelbezogenem Antisemitismus zeigen: 25 % meinen, Juden würden „aus der Vergangenheit des Dritten Reiches heute ihren Vorteil ziehen“, 40 % sind der Meinung: „Bei der Politik, die Israel macht, kann ich gut verstehen, dass man etwas gegen Juden hat.“

Es gibt allerdings auch Kritik am Analyseinstrument der Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit. Diese zielt vor allem darauf ab, dass die Untersuchung versuche, pauschalisierende Ablehnungskonstruktionen zu erfassen. Diese seien aber vielschichtiger und wiesen eine höhere Komplexität auf, als es das GMF-Konstrukt nahelegt. Vielmehr sollten die Haltungen im Mittelpunkt stehen, welche über die bloße Ebene der Einstellung hinaus, auch die Entwicklungsmomente betrachten, die zu einer bestimmten Haltung beitragen.

Im Projekt „Methodenkoffer ‚Demokratie leben!‘ für die Berufsausbildung“ wurde der Begriff Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit genutzt, um die Teilnehmer*innen generell für das Thema Antidiskriminierung zu sensibilisieren. Im Mittelpunkt der Diskussionen stand vor allem der Begriff der Ungleichwertigkeit. Mithilfe des GMF-Ansatzes

und Erkenntnissen aus der intersektionalen Pädagogik konnte ein breites inhaltliches Spektrum abgedeckt werden. Des Weiteren entschieden wir uns bewusst dagegen, Begriffe wie „Rechtsextremismus“, „Abwertung Behinderter“, „Fremdenfeindlichkeit“ und „Islamfeindlichkeit“ in den Schulungseinheiten zu verwenden.

Um Diskriminierung zu beschreiben, wurden diese Begriffe dafür teilweise neu besetzt. Im Mittelpunkt stand die Reflexion darüber, ob wir Menschen in verschiedenen Kontexten in unserer Gesellschaft abwerten und wie wir dies tun. Dies wurde vor allem auf den eigenen Lern- und Arbeitsort bezogen. Weiterhin konnten im Projekt positive Erfahrungen mit Methoden gemacht werden, die die Teilnehmer*innen mit eigenen vorhandenen Bildern, Gedanken und Haltungen konfrontieren. Dadurch war es möglich, sich mit den Ursprüngen eigener und fremder diskriminierender Denkmuster und Verhaltensweisen intensiv auseinanderzusetzen und dementsprechende Handlungsansätze zu entwickeln.

Materialien zum Thema Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit

Amadeu Antonio Stiftung (2011): Die Theorie in Der Praxis Projekte gegen Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit. Berlin.

Amadeu Antonio Stiftung (2006): Reflektieren. Erkennen. Verändern. Was tun gegen Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit?. Berlin.

Bertelsmannstiftung & Bertelsmann Forschungsgruppe Politik (Hrsg.) (2004): Eine Welt der Vielfalt. Praxishandbuch für Lehrerinnen und Lehrer. Ein Trainingsprogramm des A WORLD OF DIFFERENCE@-Institute der Anti-Defamation League, New York, in der Adaption für den Schulunterricht. Gütersloh.

Bundeszentrale für politische Bildung; Deutsches Institut für Menschenrechte & Europarat (Hrsg.): Kompass. Ein Handbuch zur Menschenrechtsbildung für die schulische und außerschulische Bildungsarbeit. Lehr- und Methodenwerk zur Menschenrechtsbildung in deutscher Sprache.

DGB-Bildungswerk Thüringen e.V. (Hrsg.) (2015): Baustein zur nicht-rassistischen Bildungsarbeit. Methodenmappe, 450 Seiten + CD-Rom. Erfurt 2003; der Baustein im Internet: www.dgbbwt.de

LAK Mobile Jugendarbeit Sachsen e.V. (2016): Arbeitsstand zur Handlungsempfehlung im Umgang mit Gruppenbezogener

Menschenfeindlichkeit (GMF) in der Mobilen Jugendarbeit/Streetwork. Chemnitz.

Lempp, Marion; Möller, Kurt; Nolde, Kai & Schuhmacher, Nils (2017): Mit Rückgrat gegen PAKOs! Eine Step by Step-Anleitung für die Jugendarbeit zur Gestaltung und Selbstevaluation von Angeboten gegen Pauschalisierende Ablehnungskonstruktionen

Berichte und Artikel

Heitmeyer, Wilhelm (Hrsg.): Deutsche Zustände, Folge 1-10, Frankfurt a. M. 2003-2011.

Mansel, Jürgen & Spaiser, Viktoria (2012): Ausgrenzungsdynamiken. In welchen Lebenslagen Jugendliche Fremdgruppen abwerten. Weinheim – Basel: Beltz Juventa.

Möller, Kurt; Grote, Janne; Nolde, Kai & Schuhmacher Nils (2016a): »Die kann ich nicht ab!« Ablehnung, Diskriminierung und Gewalt bei Jugendlichen in der (Post-) Migrationsgesellschaft. Wiesbaden:

Möller, Kurt; Grote, Janne; Nolde, Kai & Schuhmacher Nils (2016b): Mit KISSeS gegen PAKOs – Wie die pädagogische Praxis mit pauschalisierenden Ablehnungshaltungen umgehen kann. In: deutsche jugend 9/2016. Weinheim: Beltz Juventa, 387-397.

Zick, Andreas; Küpper, Beate & Krause, Daniela (2016): Gespaltene Mitte – Feindseli-

ge Zustände. Rechtsextreme Einstellungen in Deutschland 2016. Bonn: Dietz.

Zick, Andreas u. a (2011): Die Abwertung der anderen. Eine europäische Zustandsbeschreibung zu Intoleranz, Vorurteilen und Diskriminierung. Berlin.

Bücher

Pates, Rebecca, Schmidt, Daniel, Karawanskij, Susanne (Hrsg.) (2010): Antidiskriminierungspädagogik Konzepte und Methoden für die Bildungsarbeit mit Jugendlichen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Ich bin kein Rassist, aber... ist wohl einer der bekanntesten Disclaimer der letzten Jahre und verdeutlicht, dass Rassismus immer noch als große Ausnahme in unserer Gesellschaft wahrgenommen sowie teilweise nicht verstanden wird. Bis heute ist es schwierig, eine Verständigung darüber zu erzielen, was eigentlich als „Rassismus“ bezeichnet werden kann.

Die Begriffe „Schwarz“ und „Weiß“ werden als politische Kategorien verstanden, welche auf soziopolitische Folgen von historischer Verantwortlichkeit für Rassismus hinweisen.

Insbesondere die ebenfalls heute noch häufig verwendeten Begriffe „Ausländer“ oder „Fremdenfeindlichkeit“ tragen dazu bei, dass das eigentliche Problem nicht im Mittelpunkt der Diskussion steht. Von rassistischen Angriffen können Menschen betroffen sein, die nach Deutschland eingewandert sind. Auch deren Vorfahren sowie jene, die sich nur kurzfristig in Deutschland aufhalten sind potenzielle Betroffene. Betroffen sein können zudem auch Menschen, die zwar in Deutschland geboren sind, aber als nicht-weiße Deutsche als „anders“ und „nicht zugehörig“ wahrgenommen werden. Grundsätzlich verbindet all diese Menschen, dass sie auf den ersten

Blick nicht der „Wir-Gruppe“ angehören, die in Deutschland noch immer exklusiv weiß ist. Darum vertreten verschiedene Fachexpertinnen und Fachexperten die Ansicht, dass Rassismus in unserer Gesellschaft weit verbreitet ist und ein Problem darstellt, dessen Ursache im Denken, Verhalten und in der Einstellung der „Wir-Gruppe“ liegt – in diesem Fall der „weißen“ Mehrheitsgesellschaft.

Tagtäglich sortieren wir unsere Welt in Schubladen und teilen Menschen aufgrund bestimmter Merkmale in Gruppen ein. Diese Einteilung geht oft mit einer Abwertung anderer einher. Das heißt, wir erkennen z.B. Merkmale an einem Menschen, wie Herkunft, Aussehen oder den Akzent und nutzen diese Äußerlichkeiten für eine Einschätzung dieser Person, ohne dabei deren Handeln zur Grundlage unserer Bewertung zu machen. Das ist rassistisch. Wenn wir Menschen aufgrund äußerlicher Merkmale in die Gruppe der „Anderen“ einteilen und diese als weniger wert betrachten als uns selbst, dann ist das ebenfalls rassistisch.

Als Konstrukt verdeutlicht Rassismus, dass in der Welt „Weiße“ eine politisch und ökonomisch dominierende Stellung innehaben, welche historisch betrachtet gewaltsam hergestellt wurde. Dies zeigt

sich insbesondere in der Geschichte des europäischen Kolonialismus. Die Unterwerfung und Ausbeutung anderer Völker wurde auch auf Grundlage rassistischer Theorien legitimiert. Die Darwinsche Evolutionstheorie wurde herangezogen, um Menschen in minderwertige und höherwertige „Rassen“ einzuteilen. Höhepunkt dessen war die von den Europäern betriebene Versklavung von Menschen aus Afrika, die auf dem Irrglauben basierte, dass diese eine „minderwertige Rasse“ seien. Wissenschaftlich ist der Begriff „Rasse“ bezogen auf Menschen unhaltbar. Vielmehr wird heutzutage davon ausgegangen, dass „Rasse“ ein soziales Konstrukt ist und nicht dem verfassungsrechtlichen Menschenbild entspricht. Rassismus ist eine Folge dieses Konstrukts.

Im Modellprojekt haben wir diesen Prozess der Gruppenkonstruktionen in verschiedenen Methoden thematisiert, wie zum Beispiel unter dem Schulungsbaustein „Alle gleich, alle verschieden“. Des Weiteren haben wir mithilfe der Methoden „Escape-Room“ und „Lebensmantel“ versucht, die Teilnehmer*innen dafür zu sensibilisieren, Rassismus als Problem in der Mitte unserer Gesellschaft zu erkennen. In unserer Gesellschaft verstehen „weiße“ Deutsche sich als Norm der Gesellschaft: Sie ordnen

sich somit der „Wir-Gruppe“ zu. Jene, die die Merkmalen der „Wir-Gruppe“ nicht aufweisen, werden der Gruppe „Die Anderen“ zugeordnet und in vielen Fällen anders behandelt oder abgewertet. Dies wird deutlich bei der Methode „Von Rassismus betroffen“, in welcher Rassismus als institutionelle Diskriminierung anhand des Racial Profiling diskutiert wird. In diese Kategorie gehört auch die Methode „Bilder im Raum“, die aufzeigt, wie Rassismus auf der symbolisch-diskursiven Ebene wirkt.

Den Einstieg in die zuvor beschriebene Thematik bildete die Auseinandersetzung mit den eigenen Privilegien, die dazu beitragen oder jemanden befähigen, in der derzeitigen Position zu sein. Veranschaulicht wurde, dass eine Vielzahl von Faktoren, von der Familiengeschichte angefangen, über das Aufwachsen in einer bestimmten Wohngegend bis hin zum Bewerbungsgespräch und der gegenwärtigen beruflichen und finanziellen Situation, zu einer Privilegierung führen. Indem diese Faktoren vor Augen geführt werden, sollten sich die Teilnehmer*innen darüber bewusst werden, welchen Vorteil weiße Personen in Deutschland gegenüber nicht-Weißen Menschen oder People of Color (POC) haben. Um dies bildlich zu unterstreichen, findet sich im Methodenkoffer die

Methode 7 „Wie im richtigen Leben“. Anhand eines Fragenkatalogs werden hier die Vorteile für Privilegierte im Vergleich zu den Nachteilen für Menschen, die diese Privilegien nicht besitzen, veranschaulicht.

Natürlich haben neben dem Weiß-Sein oder Nicht-Weiß-Sein auch andere identitätsstiftende und sozio-ökonomische Faktoren Einfluss auf die Chancen und Möglichkeiten in unserer Gesellschaft. Unbestritten ist es jedoch ein großer Vorteil, in Deutschland weiß zu sein. Treffen bei einem Menschen gleich mehrere, nicht mit der Mehrheitsgesellschaft übereinstimmende Identitätsmerkmale wie „race“, Gender und Sexualität zusammen, wirkt sich dies negativ auf dessen Teilhabechancen aus. Dann wird von „Mehrfachdiskriminierung“ gesprochen. Diese Überschneidung verschiedener Diskriminierungen – in der Fachsprache auch Intersektionalität genannt – zwingt uns, diese Merkmale auch im Zusammenhang zu betrachten.

Um zielorientiert über Rassismus und Privilegien in einem pädagogischen Rah-

men zu sprechen, ist es unabdingbar, die eigene Stellung in der Gesellschaft zu beleuchten und sich der Privilegien, die in einer weißen Mehrheitsgesellschaft bei weißen Menschen inhärent sind, bewusst zu sein. In der pädagogischen Praxis hat das Wissen um die historischen Verflechtungen und die europäische Verantwortung für gegenwärtige gesellschaftliche Machtverhältnisse eine hohe Bedeutung. Diese Zusammenhänge gilt es zu verstehen und die eigenen Haltungen und Vorurteile zu reflektieren. Nur dann wird es uns möglich sein, professionell zu handeln und einen aktiven Beitrag gegen Vorurteile und Diskriminierung zu leisten. Dazu gehört nicht zuletzt, sich zu überlegen, wie mit diskriminierenden Äußerungen (rassistischen Witzen, Begriffen oder Vorurteilen gegenüber Gruppen) am Lern- und Arbeitsort umgegangen werden soll. Diesem Schwerpunkt widmeten sich die Methoden 7 „Umgang mit diskriminierenden Äußerungen“ und 7 „Zukunftswerkstatt“.

Materialien zum Thema Rassismus:

DGB-Bildungswerk Thüringen e.V.: Baustein zur nicht-rassistischen Bildungsarbeit

Diakonisches Werk der evangelischen Kirche in Württemberg e.V. (2015): Woher komme ich? Reflexive und methodische Anregungen für eine rassismuskritische Bildungsarbeit

Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusarbeit e.V. (2013): Von Aktion bis Zivilcourade. Bildungsmaterialien aus der Vielfalt-Mediathek

Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusarbeit e.V. – NRW (2016): Kinder- und Jugendarbeit zu rassismuskritischen Orten entwickeln. Anregungen für die pädagogische Praxis in der Migrationsgesellschaft. Düsseldorf.

Jugendstiftung Baden-Württemberg (2008): Toleranz spielend Lernen

Kleff, Sanem & Terkessidis, Mark (2017): Reden über Rassismus. Berlin.

Michalski & Oueslati (Hg.) (2016): »standhalten« – Rassismuskritische Unterrichtsmaterialien und Didaktik für viele Fächer mit Kurzfilm. Hamburg.

Opferberatung Rheinland (2014): Was tun nach einem recht oder rassistischen Angriff? Mögliche Schritte und juristische Tipps für Betroffene, Angehörige, Zeugen und Zeuginnen. Düsseldorf.

Zentralwohlfahrtsstelle der Juden in Deutschland e.V. (2013): Wenn Rassismus aus Worten spricht. Fragen, Kontroversen, Perspektiven. Frankfurt am Main.

Filme

Amnesty International Deutschland (2017): Alltagsrassismus Protokolliert

Der Schwarzfahrer« (1992, 12 Minuten): preisgekrönter Kurzfilm, der das Thema Diskriminierung mit Humor aufgreift.

Deutsche Welle-Dokumentation (2017): Afro.Deutschland

Landeszentrale für politische Bildung Nordrhein-Westfalen (2016): Woher kommst du? Alltagsrassismus in Deutschland

Laura Momo Aufderhaar (Pudelskern GbR) für bpb.de: Rassismus begegnen. Ein Info-film zu Rassismus.

Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR) (2014). Video „Mögliche Entscheidungsfaktoren bei der Auswahl von Bewerbern“: Zu: Diskriminierung am Ausbildungsmarkt: Ausmaß, Ursachen und Handlungsperspektiven. Web: https://www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2016/08/svr_animation_entscheidungsfaktoren.mp4

Flyer

Amadeu Antonio Stiftung: Rassismus - Was ist das? - Was geht mich das an? - Was kann ich dagegen tun?

Bundeszentrale für politische Bildung

(2014): „Rassismus begegnen“ Praktische Hilfestellung für Demokratiearbeit vor Ort. Bonn.

Interessante Artikel, Berichte

Bundeszentrale für politische Bildung (2014): Rassismus und Diskriminierung. In: Aus Politik und Zeitgeschichte (APUZ 13–14/2014).

Decker, Oiver; Kiess, Johannes & Brähler, Elmer (2016): Die enthemmte Mitte. Autorität und rechtsextreme Einstellungen in Deutschland. Leipzig.

Friedrich-Ebert-Stiftung (2016): Gespaltene Mitte – Feindselige Zustände. Rechtsextreme Einstellungen in Deutschland 2016.

Heitmeyer, Wilhelm (Hg.) (2002-2011): Deutsche Zustände, Folge 1-10. Frankfurt a.M./Berlin.

HUCH – Humboldt Universität collected highlights (2008): Rassismus

Mercheril, Paul (2010): Politische Bildung und Rassismus. In: Lösch, Bettina & Thimmel, Andreas (Hg.): Kritische politische Bildung. Ein Handbuch. Schwalbach.

Gaschagen, Teresa (2015): „Was ist „Critical Whiteness“?“. Mediendienst Integration. <https://mediendienst-integration.de/artikel/was-ist-critical-whiteness.html> (28.05.2018)

Bundeszentrale für politische Bildung (bpd)

(2014): „Diskriminierung von Migranten auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt“. Web: <http://www.bpb.de/gesellschaft/migration/newsletter/182169/diskriminierung-von-migranten> (28.05.2018)

Hyatt, Millay (2015): „Weißsein als Privileg.“ Deutschlandfunk. Web: http://www.deutschlandfunk.de/critical-whiteness-weisssein-als-privileg.1184.de.html?dram:article_id=315084 (28.05.2018)

Gessler, P., Peşmen, A. (2017). „Critical Whiteness: Diskriminierung im Alltag – unbewusst und mächtig“. Deutschlandfunk Kultur. Web: http://www.deutschlandfunkkultur.de/critical-whiteness-diskriminierung-im-alltag-unbewusst-und.976.de.html?dram:article_id=391390

Bücher

Tupoka Ogette (2017): Exit Racism. Rassismuskritisch denken lernen. Münster: Unrast.

María do Mar Castro Varela & Paul Mecheril (Hg.) (2016): Die Dämonisierung der Anderen. Rassismuskritik der Gegenwart. Bielefeld: transcript.

Fatima El-Tayeb (2016): Undeutsch. Die Konstruktion des Anderen in der postmigrantischen Gesellschaft. transcript: Bielefeld.

Mutlu Ergün: Kara Günlük (2013): Die

geheimen Tagebücher des Sesperado. Unrast Verlag: Münster

Wise, Time (2004): White Like Me. Soft Skull Press.

Mohamed Amjahid (2017): Unter Weißen: Was es heißt, privilegiert zu sein. Hanser Berlin: München.

Internetseiten

mangoes & bullets - Materialien für rassismus- und herrschaftskritisches Denken und Handeln: <http://www.mangoes-and-bullets.org/> <https://www.stiftung-toleranz.de/> <http://schwarzrotgold.tv/kontakt>

„Ein solches ‚racial profiling‘ ist mit dem geltenden deutschen Recht unvereinbar und wird innerhalb der Bundespolizei nicht angewandt“ – so lautete die Antwort der Bundesregierung auf die kleine Anfrage der Fraktion „Die Linke“ im Jahr 2012. Gleichzeitig wird seit Jahren von verschiedenen Parteien, NGOs und Unternehmer*innen auf konkrete Fälle von Racial Profiling aufmerksam gemacht. Racial oder auch Ethnic Profiling bezeichnet die Umsetzung von behördlichen Maßnahmen aufgrund körperlicher, ethnischer oder religiöser Merkmale einer Person, ohne dass dafür ein sachlicher Grund gegeben ist. Die Bundesregierung hat zwar recht, wenn sie angibt, dass sich Verdachtsmomente nach geltendem Recht nur mit dem Verhalten einer Person mit objektiven Beweisen begründen. Allerdings besteht im Hinblick auf den immer noch verbreiteten Alltagsrassismus in unserer Gesellschaft bei manchen Experten*innen der Verdacht, dass bewusste oder unbewusste Vorurteile auch bei behördlichen Entscheidungen nicht gänzlich ausgeschlossen werden können.

Als Beispiel lässt sich das Verhalten eines Bundespolizisten anführen, der im Zug von Frankfurt nach Kassel die Personalien eines Kasseler Architekturstudenten nur deshalb überprüfte, weil

dieser schwarzer Hautfarbe war, wie der Beamte später vor Gericht freimütig zugab. Der Beamte war mit der Suche nach illegalen Einreisenden beauftragt und kam zu dem Schluss, dass die Wahrscheinlichkeit für diesen Sachverhalt bei nichtdeutsch erscheinenden Personen höher sei. Das Oberverwaltungsgericht Rheinland-Pfalz urteilte im Jahr 2012, dass derartige Kontrollen rechtswidrig und ein Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot des Grundgesetzes sind. Grundsätzlich steht demnach der Grundrechtsschutz über dem staatlichen Bedürfnis, illegale Einwanderer zu ermitteln. Die Polizei ist also verpflichtet, sich eines solchen Vorgehens zu enthalten.

Grundsätzlich kann bei Racial oder Ethnic Profiling zwischen indirekten und direkten Wirkungen unterschieden werden. Direktes Ethnic Profiling kann vorliegen, wenn etwa Polizeibeamte Personen nur wegen ihres äußeren Erscheinungsbildes kontrollieren, festnehmen oder durchsuchen. Von Ethnic Profiling ist auch dann zu sprechen, wenn eine Person im Vergleich zur Mehrheit schlechter behandelt wird. Indirekte Wirkungen könnten sich beispielsweise in der kriminalistischen Arbeit zeigen, wenn ein Verdacht von vornherein in bestimmte Richtungen gelenkt wird. Das

bekannteste Beispiel dafür war die Ermittlungsarbeit im Fall der Morde des NSU.

Aktuell gibt es einige Erfahrungsberichte, aber wenig gesicherte Zahlen oder Studien zum Umfang von Racial Profiling in Deutschland.

Für die betroffenen Menschen ist Racial Profiling häufig mit dem Erleben als „Bürger zweiter Klasse“ und Gefühlen der Ohnmacht, aber auch mit Ärger und Wut verbunden. Insbesondere Letzteres birgt die Gefahr der Trotzreaktion oder Aggressionen auf Seiten der Betroffenen, was wiederum dazu führen kann, dass Polizeibeamt*innen sich in ihrer Fokussierung bestätigt fühlen.

Artikel und Berichte

Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (2010): Für eine effektive Polizeiarbeit – Diskriminierendes Ethnic Profiling erkennen und vermeiden. Luxemburg. Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union.

Bundestag (2012): Deutscher Bundestag Drucksache 17/11971. Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Ulla Jelpke u.a. Berlin. Deutscher Bundestag.

Cremer, Hendrik. (2013): „Racial Profiling“ – Menschenrechtswidrige Personenkontrollen nach § 22 Abs. 1 a Bundespolizeigesetz. Berlin. Deutsches Institut für Menschenrechte.

ECRI (2004): Dritter Bericht über Deutschland. Straßburg. Europarat.

Ekman, Paul (2010): Gefühle lesen. Wie Sie Emotionen erkennen und richtig interpretieren. Heidelberg. Spektrum.

ENAR (2009): Factsheet Ethnisches Profiling. Brüssel. Europäisches Netzwerk gegen Rassismus.

Kampagne für die Grundrechte. Online unter: <http://www.grundrechte-kampagne.de/aktuelles/racial-profiling>. [abgerufen: 04.04.2018]

Schicht, Günter (2013): Racial Profiling bei der Polizei in Deutschland. Bildungs-

bedarf? Beratungsresistenz?. In: ZEP : Zeitschrift für internationale Bildungsforschung und Entwicklungspädagogik 36 (2013) 2, S. 32-37.

Wetter, Ann-Kathrin (2016): Warum eine Polizei ohne Racial Profiling besser ist. Im Programm von PULS des Bayerischen Rundfunks. <https://www.br.de/puls/themen/welt/polizei-racial-profiling-diskriminierung-silvester-100.html>

Filme:

ARD-Sendung „Monitor“ „Racial Profiling: Wie der deutsche Staat Minderheiten schikanisiert“. Beitrag vom 20.2.2014

„Racial Profiling Rassistische Algorithmen“: von Philip Banse bei Deutschlandfunk Kultur, Beitrag vom 07.01.2017.

Das Land Brandenburg entwickelte als eines der ersten Bundesländer eine Strategie zur Bekämpfung des Rechts-Extremismus. Auslöser dafür war die hohe Zahl rechter Gewalt Ende der 1990er Jahre. Seitdem fördert Brandenburg Initiativen und Maßnahmen und unterstützt Aktionen gegen Antisemitismus und Rassismus. So bringt z.B. das „Brandenburger Aktionsbündnis gegen Gewalt, Rechtsextremismus und Fremdenfeindlichkeit“ landesweit tätige Verbände und Organisation sowie Unternehmen zusammen. Des Weiteren existieren zahlreiche lokale Einzelinitiativen, die sich mit verschiedenen Formen Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit wie Rassismus, Antisemitismus aber auch Sexismus befassen. Im Jahr 1999 wurde die Antidiskriminierungsarbeit institutionell in Form einer ersten Anlaufstelle für Antidiskriminierungsfragen verankert. Ein Jahr zuvor nahmen im Rahmen des Handlungskonzeptes „Tolerantes Brandenburg – für eine starke und lebendige Demokratie“ bereits die ersten Mobilen Beratungsteams (MBT) ihre Tätigkeit in Brandenburger Kommunen auf. Heute gibt es sechs regionale Beratungsteams mit jeweils zwei Mitarbeiter*innen. Ebenfalls im Jahr 1998 wurden die Regionalen Arbeitsstellen für Bildung, Integration und Demokratie, Brandenburg (RAA) als

wichtiger Kooperationspartner in das oben genannte Handlungskonzept „Tolerantes Brandenburg“ aufgenommen. Seit 2004 arbeiten die MBTs und der RAA gemeinsam in sechs Büros für Integration und Toleranz (BIT) als regionale Unterstützungsagenturen für die Bürgergesellschaft und gesellschaftliche Institutionen zusammen. Seit 2009 wird die Arbeit ergänzt durch regionale Anlaufstellen für Opferberatung, die von rechter Gewalt Betroffenen individuelle Beratung und Unterstützung unmittelbar vor Ort anbieten.

Trotz der Bemühungen ist insbesondere in den letzten Jahren eine Zunahme rechter Angriffe in Brandenburg zu verzeichnen. Mit 221 rechten Gewalttaten, davon 175 rassistisch motivierte Angriffe, stellte das Jahr 2016 einen unruhlichen Höchststand dar. Im Jahr 2017 gab es wieder viele rechte Angriffe (171), von denen ein Großteil (143) rassistisch motiviert waren (Opferperspektive e.V., 2018) Ein Grund für die hohen Fallzahlen scheint in der stark zunehmenden rassistischen Mobilisierung gegen Geflüchtete und Asylbewerber*innen zu liegen. Diese begann zunächst im Internet und setzte sich auf den Straßen fortsetzte. Die Kampagnen im Internet waren vor allem auf Facebookseiten zu finden – mit Titeln wie:

„Nein zum Heim in Henningsdorf“ oder „Wittstock sagt NEIN zur Asylpolitik“. Zu dieser Zeit machte auch erstmals die rechtsextreme, neonazistische Kleinpartei „Der III. Weg“ in Brandenburg auf sich aufmerksam. Sie vertrieb im Winter 2014/15 einen „Leitfaden“ unter dem Titel „Kein Asylantenheim in meiner Nachbarschaft – wie be- bzw. verhindere ich die Errichtung eines Asylantenheims in meiner Nachbarschaft“. Im selben Zeitraum fanden verstärkt (jede Woche im Schnitt zwei) rechte Veranstaltungen mit Asylbezug in Brandenburg statt (vgl. Wilking & Kohlstruck, 2016).

Rassistisch motivierte Angriffe stellen jedoch nur einen Teil des Problems dar, wenn wir über Rassismus in Brandenburg reden. Rassismus bleibt laut Beobachter*innen auch als Einstellungsmuster präsent. Die Antidiskriminierungsberatung Brandenburg/Opferperspektive e.V. weist in ihrer Handreichung: „Rassismus auf dem Wohnungsmarkt“ nach, dass Rassismus gegenüber Migrant*innen, Geflüchteten und nicht-weißen Deutschen etwas Alltägliches ist. Zum einen erleben Betroffene Beleidigungen und Bedrohungen durch Personen aus der Nachbarschaft, zum anderen werden sie bei der Wohnungssuche durch Vermieter*innen oder involvierte Behörden benachteiligt. Ein Beispiel ist

die Quotierung oder Höchstgrenze für „Ausländer*innen“ zu Gunsten einer „guten Durchmischung“ der Mietergemeinschaft als Form der institutionellen Diskriminierung.

Übersicht über zivilgesellschaftliche Anlaufstellen bei rassistischer Diskriminierung in Brandenburg:

Antidiskriminierungsberatung Brandenburg/ Opferperspektive e. V.: www.opferperspektive.de

Aufsuchende Beratungsstelle für Betroffene von Diskriminierung in Frankfurt (Oder) und in den zwei Landkreisen Märkisch Oderland und Landkreis Oder-Spree:
www.raa-brandenburg.de

Migrations- und Integrationsrat Land Brandenburg – MIR e. V.:
www.mir-brandenburg.de

Landesweiter Zusammenschluss von Migrantenselbstorganisationen und Ausländer-, Integrations- und Migrationsbeiräten im Land Brandenburg:
www.migranten-in-brandenburg.de

Flüchtlingsrat Brandenburg:
www.fluechtlingsrat-brandenburg.de

Staatliche Anlaufstellen bei rassistischer Diskriminierung in Brandenburg:

Landesstelle für Chancengleichheit – Brandenburg im Büro der Integrationsbeauftragten des Landes Brandenburg: www.masgf.brandenburg.de/cms/detail.php/bb1.c.592776.de

Integrationsbeauftragte des Landes Brandenburg: www.masgf.brandenburg.de/cms/detail.php/bb1.c.185595.de

Die Beauftragten der Landkreise und Kommunen finden Sie auf der Homepage der Integrationsbeauftragten des Landes Brandenburg: www.masgf.brandenburg.de/cms/detail.php/bb1.c.186701.de

Material

Amadeu Antonio Stiftung (2010): Neonazis im Web 2.0. Erscheinungsformen und Gegenstrategien.

Mobile Beratung gegen Rechtsextremismus Berlin (2015): Was tun, damit's nicht brennt? Leitfaden zur Vermeidung von rassistisch aufgeladenen Konflikten im Umfeld von Sammelunterkünften für Flüchtlinge.

Opferperspektive e. V. (2014): Im Fokus von Neonazis – Rechte Einschüchterungsversuche.

Opferperspektive e.V. (2016): Was tun nach einem rechten Angriff? Ein Ratgeber

für Betroffene von rechter Gewalt in verschiedenen Sprachen.

Peine, Maggie & Fügner, Nadine (2004): Pädagogisches Begleitmaterial zum Film: Andere Welten. Alltag schwarzer Jugendlicher in Brandenburg von ALIDA BABEL.

Regionale Arbeitsstelle für Bildung, Integration und Demokratie (RAA) (2009): Im Verein gegen Vereinnahmung. Handreichung zum Umgang mit rechten Mitgliedern.

Artikel & Berichte

Schoeps, Julius H.; Botsch, Gideon, Kopke, Christoph & Rensmann, Lars (2007): Rechtsextremismus in Brandenburg. Handbuch für Analyse, Prävention und Intervention. Berlin.

Schulze, Christoph / Aktionsbündnis gegen Gewalt, Rechtsextremismus und Fremdenfeindlichkeit (2016): Die „Identitären“ in Brandenburg. Potsdam.

Wilking, Dirk (Hg.) (2015): Brandenburgisches Institut für Gemeinwesensberatung: „Reichsbürger“. Ein Handbuch. Potsdam.

Wilking, Dirk & Kohlstruck, Michael (Hg.) (2016): Brandenburgisches Institut für Gemeinwesensberatung: Einblicke V. Ein Werkstattbuch. Potsdam.

Filme

„Andere Welten“. Alltag schwarzer Jugendlicher in Brandenburg von ALIDA BABEL. Der Film ist in der IDA-Mediathek erhältlich: <http://alt.idaev.de/>

service/filmverzeichnis/andere-welten-alltag-schwarzer-jugendlicher-in-brandenburg.html

Internetseiten

Aktionsbündnis Brandenburg gegen Gewalt, Rechtsextremismus und Fremdenfeindlichkeit: <https://www.aktionsbueundnis-brandenburg.de/>

Wenn Menschen an Sexismus denken, verbinden sie damit häufig Bilder von comic-haften Bösewichten oder Mackern, die Sätze von sich geben wie: „Männer sind stärker und intelligenter als Frauen“ oder „Frauen gehören in die Küche, barfuß und schwanger!“ Andere Assoziationen könnten „Diskriminierung am Arbeitsplatz“ oder „Gehaltsunterschiede“ sein. Sexismus als Form der Diskriminierung geschieht grundsätzlich auf der Basis des „Geschlechts“ bzw. der gesellschaftlichen Norm, welche definiert, was unter Geschlecht zu verstehen ist. Dabei umfasst Sexismus eine Vielzahl von Einzelphänomenen unbewusster und bewusster Diskriminierung, welche sich auf symbolisch-diskursiver, individueller und institutioneller Ebene in unserer Gesellschaft zeigen (vgl. Eckes, Thomas, S. 183).

Auf individueller Ebene konnte in der Sexismusforschung in den letzten Jahren ein Wandel festgestellt werden: Vom Ausdruck offener sexistischer Einstellungen zu mehr subtilen und versteckten Formen der Diskriminierung. Als die drei wesentlichen subtilen Erscheinungsformen des Sexismus werden in der Wissenschaft diskutiert: Moderner Sexismus, Neosexismus und Ambivalenter (Benevolenter und Hostiler) Sexismus.

Moderner Sexismus ist definiert als die Leugnung von Diskriminierung und die Ablehnung von Maßnahmen, die darauf abzielen, Ungleichheit abzubauen. Neosexismus wird als Konflikt zwischen egalitären Werten (Frauen und Männer sollten gleichbehandelt werden) und negativen Emotionen gegenüber Frauen definiert. Beiden Formen ist gemein, dass sie die drei folgenden beobachtbaren Einstellungen mit einbeziehen:

1. Leugnung fortgesetzter Diskriminierung („Diskriminierung von Frauen ist heute kein Problem mehr in Deutschland“),
2. Widerstand gegen vermeintliche Privilegien von Frauen („In den letzten Jahren haben Frauen mehr von der Regierung erhalten als ihnen zustehen würde“) und
3. Ablehnung von Forderungen nach Gleichbehandlung („Die Forderungen von Frauen nach Gleichberechtigung sind vollkommen überzogen“).

Moderner und Neosexismus liefern somit ideologische Rechtfertigungen für bestehende Ungleichheit. Der Status quo wird als fair wahrgenommen, und eine Reduktion von Geschlechterungleichheit wird folglich verhindert. Am-

bivalenter Sexismus bezeichnet das Zusammenspiel aus Hostilem (feindlichem) Sexismus und Benevolentem (wohlwollendem) Sexismus. In der Tat müssen benevolente Verhaltensweisen nicht immer sexistisch motiviert sein, sondern können genauso gut lediglich nett gemeint sein. Wohlwollende Verhaltensweisen werden erst dann sexistisch, wenn sie nur für ein Geschlecht gelten und Frauen, bzw. dem jeweils anderen Geschlecht nicht zugestanden wird sich in gleicher Art und Weise „paternalistisch“ zu verhalten. Das gilt ebenso für die komplementäre Geschlechterdifferenzierung. So werden positive Zuschreibungen und Komplimente erst dann problematisch, wenn sie einseitig sind. Forschungen zeigen, dass die positiven „wärmebezogenen“ Zuschreibungen nicht mit positiven „kompetenzbezogenen“ Zuschreibungen (beispielsweise intelligent, eigenständig) einhergehen. Das Resultat ist, dass Frauen zwar als „wunderbar“ charakterisiert werden, aber auch als „schwach“ oder „schutzbedürftig“.

Auf symbolisch-diskursiver (kultureller) Ebene werden wir schon in frühen Jahren mit Geschlechterstereotypen konfrontiert. Wir gehen in den Supermarkt und finden rosa Spielzeug für Mädchen und blaues für Jungen; wir geben unse-

ren Töchtern Puppen zu spielen und den Söhnen Bauklötze; sehen Filme, in denen der Mann normalerweise der „Retter in der Not“ ist oder werden mit Werbungen und Sendungen überhäuft, in die ein geschlechtsbezogenes Verhältnis von Über- bzw. Unterordnung hineininterpretiert werden kann. Die Gesamtheit dieser gesellschaftlich verbreiteten und sozial geteilten Vorstellungen von „Mann“ und „Frau“ und die Vielzahl dieser einzelnen Begebenheiten hat eine bestimmte Wirkung auf uns, unser Verhalten und unsere Einstellungen, welche in die genannten Erscheinungsformen münden können.

Im Modellprojekt wurde zunächst durch die Methode „Sexismus-Alien“ mit den Teilnehmer*innen diskutiert, welche Stereotypen für Geschlechter, sprich gesamtgesellschaftlich geteilte Überzeugungen über typische Eigenschaften von Frauen und Männern vorherrschen und woher diese Bilder in unserem Köpfen kommen. Erst an späterer Stelle wurde in einem interaktiven Vortrag auf die verschiedenen Formen von sexistischen Einstellungen und Verhaltensweisen eingegangen.

Des Weiteren entwickelten wir im Modellprojekt mit dem Kartenspiel „Sexismus in der Geschichte“ eine spielerische

Methode, um die zeitliche Entstehung des institutionellen Sexismus in unserer Gesellschaft darzustellen. Der Zeitstrahl verdeutlicht, dass Frauen im Laufe der Geschichte durch verschiedene Gesetze oder institutionelle Regeln ungleich behandelt bzw. benachteiligt wurden. Er stellt den historischen Kontext dar, in dem Frauen- und Männerrollen gesellschaftlich verhandelt werden, und erlaubt uns somit, über Routinen, Normen und vorhandene Denkmuster im Zeitvergleich zu diskutieren.

Es ist (zum Glück) schwierig, Menschen zu finden, die von sich behaupten, dass sie Frauen für weniger wert halten als Männer oder umgekehrt. Dafür gibt es viele Leute, die Frauen durch Handeln und Sprechen marginalisieren oder deren Erfahrungen trivialisieren. Menschen tendieren dazu, die Welt durch ihre eigenen Erfahrungen zu filtern. Auch dies kann in Sexismus münden.

Beschäftigte im Bereich Bildung sollten verstehen, dass Sexismus durch das Resultat definiert wird, nicht durch die Absicht. Dazu zählt auch die Erkenntnis, dass Kritik an etwas Sexistischem sich nicht auf die Absicht oder den Charakter einer Person bezieht, sondern auf die Nachricht, die dabei vermittelt wurde. Mit dieser Haltung im Hinterkopf fällt

es Ihnen vielleicht leichter, eine eigene Positionierung zu dem Thema zu entwickeln, die eigene Sprache und verschiedene Routinen zu reflektieren und einen Diskurs anzuregen.

Material

Böhm, Jasmine (2006): Leitfaden zum Umgang mit rassistischen und sexistischen Äußerungen.

Bundeszentrale für politische Bildung (2015): Wandzeitung „Homophobie begegnen“ Praktische Hilfestellung für Demokratietarbeit vor Ort. Bonn.

Bundeszentrale für politische Bildung (2016): Wandzeitung „Sexismus begegnen“. Praktische Hilfestellung für Demokratietarbeit vor Ort. Bonn.

Initiative Intersektionale Pädagogik bei GLADT e.V. (2015): i-PÄD – intersektionale Pädagogik. Eine Handreichung für Schulsozialarbeiter_innen, Erzieher_innen, Lehrkräfte und die, die es noch werden wollen. Berlin.

Ministerium für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie des Landes Nordrhein-Westfalen (2014): Mit Vielfalt umgehen. Sexuelle Orientierung und Diversity in Erziehung und Beratung. Düsseldorf.

Unabhängiges Redaktionskollektiv Antisexismus-broschüre (2014): Antisexismus. Perspek-

tiven · Alltagssituationen · Handlungsspielräume. Wien.

Artikel und Berichte

Bundeszentrale für politische Bildung (2014): Aus Politik und Zeitgeschichte. 64. Jahrgang · 8/2014 · 17. Februar 2014.

Eckes, Thomas. (2010): Geschlechterstereotype: Von Rollen, Identitäten und Vorurteilen. In R. Becker & B. Kortendiek (Hrsg.), Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie (3. Aufl., S. 178–189). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

LesMigraS Antigewalt- und Antidiskriminierungsbereich der Lesbenberatung Berlin e.V. (2011): Empowerment in Bezug auf Rassismus und Transphobie in LSBTI Kontexten. Berlin.

Lola für Demokratie in Mecklenburg-Vorpommern e.V. (2016): Ich hab mich normal gefühlt, ich war ja verliebt, aber für die andern ist man anders. Homo- und Trans*feindlichkeit in Mecklenburg-Vorpommern.

Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen Landesstelle für Gleichbehandlung –gegen Diskriminierung: Trans* im Job: Erst Tabubruch, jetzt selbstverständlich? Ein Reader über Transgeschlechtlichkeit als Thema in der Arbeitswelt.

Flyer

Amadeu Antonio Stiftung: Heterosexismus Was ist das? Was geht mich das an? Was kann ich dagegen tun?

Filme

Dissens - Institut für Bildung und Forschung e.V.: Geschlechtliche und sexuelle Vielfalt – Erklärungsfilm

Jugend Museum: ALL INCLUDED! Mobil

Laura Momo Aufderhaar für bpb.de: Homophobie begegnen

Laura Momo Aufderhaar für bpb.de: Sexismus begegnen

Internetseiten

Gender Glossar: ist ein Online-Nachschlagewerk, in dem Wissen um Geschlecht und Sexualität multiperspektivisch sowie inter- und transdisziplinär dargestellt und öffentlich zugänglich gemacht wird: <https://gender-glossar.de/>

Pinkstinks: Protestorganisation, die gegen Produkte, Werbe- und Medieninhalte agiert, die Kindern eine limitierende Geschlechterrolle zuweisen. <https://pinkstinks.de/>

Kann Sprache diskriminieren? Ja, sie kann es! Aber wer agiert hier? Sind wir die Akteure oder ist es die Sprache selbst? Die Antwort liegt auf der Hand: Als Akteure sind wir Sprechenden verantwortlich. Daraus ergibt sich die Frage: Was kann Sprache bewirken und was tun wir? Diskriminieren wir mittels Sprache und wie geschieht das? Wann tun wir es bewusst und wann unbewusst? Wie können wir Sprache positiv verwenden und diese entsprechend verändern? Diese Fragen möchten wir für Sie mit einigen kleinen methodischen Lösungsideen beantworten. Die Auseinandersetzung mit der Art, wie wir Sprache einsetzen oder wie wir sie durch unseren Gebrauch verändern, ist daher wichtig.

Ausgangspunkt:

Diskriminierung ist im Grunde genommen die Unterscheidung von einer „Wir“- und einer „Die Anderen“-Gruppe bei gleichzeitiger Benachteiligung oder Abwertung der Letzteren. Wenn wir diese Unterscheidung als eine Folge heutigen gesellschaftlichen Denkens verstehen, die auch durch sprachliches Handeln sichtbar wird, sollte zumindest ein berechtigter Zweifel an der These: „Sprache kann nicht diskriminieren“ angebracht sein. Häufig ist uns Menschen

nicht bewusst, dass Sprache durchaus etwas Lebendiges und Veränderbares ist. Die Unterscheidungen werden häufig erst durch Sprache und vor allem deren Gebrauch konstruiert und spiegeln unsere gesellschaftlichen hergestellten, aber nicht zwingend natürlich gegebenen Realitäten wider.

Alltagssprachgebrauch und Formen der Diskriminierung:

In Alltagsgesprächen, Medien, Schulbüchern oder im Arbeitsalltag wird bewusst oder unbewusst, reflektiert oder unreflektiert diskriminierende Sprache übernommen, verwendet und weitergegeben. Dabei werden Vorurteile, Klischees, Belustigungen, Abwertungen in Bezug auf Alter (zu jung / zu alt), Behinderung, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Transidentität, Religion oder Migrationshintergrund in verschiedensten Lebenslagen und sozialen Umfeldern verwendet. Es wird „getürkt“, wenn jemand fälscht, oder einen anderen übers Ohr haut. Etwas kommt einem „spanisch“ vor, wenn es im Verdacht steht, nicht zu stimmen. Es wird „gemauschelt“, wenn jemand betrügt. („Mauscheln“ ist ein jiddisches Wort und heißt eigentlich nichts anderes als „in der Sprache des Mose – also hebräisch – reden“). Es werden Bezeich-

nungen und Zuschreibungen wie „geizig wie ein Jude“, „Schwuchtel“, „Neger“, „Tratschweib“ mit Geringschätzung oder als Schimpfwörter genutzt. Allein die negative Konnotation mit dem Wort „schwarz“, wenn Menschen (schwarz) arbeiten, fahren, sehen oder ärgern zeigt, dass es verschiedene Formen und Funktionen von Diskriminierung im Sprachgebrauch gibt. Wir erzeugen also mittels Sprache Bilder, die diskriminierend sein können.

Sprache spiegelt seit jeher die gesellschaftliche Struktur und das soziale Denken der jeweiligen Zeiten und Gesellschaften wider. So wird beispielsweise aufgrund der früheren patriarchalen Denkstrukturen in Deutschland in der deutschen Sprache heute noch vor allem von Männern gesprochen. Ein Beispiel dafür sind die gängigen Berufsbezeichnungen, wie Ausbilder, Lehrer oder Arzt, in welchen teilweise ein einseitiges und ggf. sexistisches Bild eines Berufes, der von Männern ausgeübt werden sollte, transportiert wird.

Vermeidungsstrategien:

Bei den o. g. Diskriminierungsformen ist das Bewusstsein, wie wir sprechen und was wir sprachlich einsetzen wichtig. Diskriminierungsfreie Sprache ist

ein schwieriges Feld, das mit vielen Unsicherheiten verbunden ist. Im Methodenkoffer bieten wir zum einen mit der „Äh-Nee Liste“ eine Möglichkeit, verschiedene Wörter, mit denen Unsicherheiten verbunden sind, zu sammeln und in der Gruppe zu besprechen. Zum anderen bietet die Methode „Lebensmantel“ den Raum, die eigenen sprachlichen Botschaften, mit denen wir aufgewachsen sind, zu reflektieren. Beleidigender Sprache wirksam zu entgegnen, ist nicht leicht. Die Methode „Umgang mit diskriminierenden Äußerungen“ kann ein erster Anfang sein, um dafür eigene Strategien zu entwickeln.

Wir haben die Erfahrung gemacht, dass die Diskussion über „Sprache“ und „Sprachgebrauch“ in verschiedenen Situationen während der Schulungsreihe gewünscht wurde. Eine klare Positionierung seitens der Referent*innen ist wichtig. Allerdings sollte sich diese nie in einer belehrenden, abwehrenden oder sogar ablehnenden Haltung gegenüber den Teilnehmer*innen ausdrücken. Auch die Referent*innen sind nicht allwissend, und vielleicht nicht selber von Diskriminierung betroffen. Fest steht, dass Sprache einen großen Einfluss auf unser Denken hat. Sie formt, wie Menschen wahrgenommen werden. Viele Wissenschaftler*innen gehen da-

von aus, dass Sprache kein neutrales Instrument zur Beschreibung einer Wirklichkeit ist. Aus diesem Grund sollten wir unseren Sprachgebrauch hin und wieder reflektieren und als Pädagog*innen bewusster nutzen, um Denkanstöße geben zu können.

Material

Beauftragte der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen (ohne Jahr): Auf Augenhöhe. Leitfaden zur Darstellung von Menschen mit Behinderung für Medienschaffende. Berlin.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2014): Leichte Sprache. Ein Ratgeber. Rostock.

Gäcke, Annelene (2015): ÜberzeuGENDE-Re Sprache. Leitfaden für eine geschlechtersensible und inklusive Sprache. Köln.

Neue deutsche Medienmacher e.V. (2017): Glossar der Neuen deutschen Medienmacher Formulierungshilfen für die Berichterstattung im Einwanderungsland.

RKW Rationalisierungs- und Innovationszentrum der Deutschen Wirtschaft e. V. (2017): Jungen und Mädchen für die Ausbildung gewinnen –ohne Klischees und Stereotypen.

Artikel & Berichte

Elspass, Stephan & Maitz, Péter (2011): Sprache und Diskriminierung. Einführung in das Themenheft. In: Der Deutschunterricht. Ausgabe 6/2011.

Vervecken, Dries & Hannover, Bettina (2014): Yes I Can! Effects of Gender Fair Job Descriptions on Children's Perceptions of Job Status, Job Difficulty, and Vocational Self-Efficacy. In: Social Psychology (2015), 46, pp. 76-92.

Film

IFMGZ HOLLA e.V.: HOLLIEHood Fairsprechen

Internetseiten

Geschickt gendersn – das Genderwörterbuch: <https://geschicktgendersn.de/>

Weltweit gibt es mittlerweile Live Escape Games, welche von tausenden Escape-Room-Betreiber*innen angeboten und von Millionen Menschen besucht werden. Dabei ist das Angebot doch recht unübersichtlich und mit verschiedenen Begriffen wie Live Escape Game, Exit Game, Exit Room, Live Action Game, Escape Room verbunden. Was ist also ein Live Escape-Room und wie kann dieser im Bereich Bildung genutzt werden?

Egal, welcher Name letztlich für ein Live Escape-Room genutzt wird, das Grundprinzip bleibt immer gleich und besteht darin, dass eine oder mehrere Personen sich in einem geschlossenen Raum befinden und diesen innerhalb eines festgelegten Zeitlimits verlassen müssen. Um diesen Raum zu verlassen zu können, gilt es Aufgaben und Rätsel zu lösen und entsprechende Hinweise innerhalb des Raumes zu finden. Durch die freie Gestaltung der Räume ergibt sich eine Vielfalt an möglichen Aufgaben, deren Lösung sowohl logisches und kreatives Denken, als auch Fachwissen der Teilnehmer*innen erfordern. Auch kann es notwendig sein, als Team zusammen zu arbeiten, was wiederum bestimmte kommunikative Fähigkeiten und Sozialkompetenzen auf Seiten der Teilnehmer*innen erfordert. Daraus

ergeben sich unterschiedliche Möglichkeiten, die – je nach Zielsetzung, Aufgabenstellung und Anforderung – in entsprechenden Bildungsformaten genutzt werden können, um die Methoden-, Sozial-, Fach- und Selbstkompetenz der Teilnehmer*innen zu fördern.

In Deutschland ist die Nutzung von Live Escape-Rooms in Schulen oder Weiterbildungsformaten noch nicht so weit verbreitet, dass auf methodische Erfahrung zurückgegriffen werden kann. Lediglich in Amerika werden bereits vermehrt Escape-Rooms in der Schulbildung eingesetzt. Aus der eigenen Erfahrung bei der Gestaltung des [7. Escape-Rooms als Methode](#) sowie aus vorhandenen Erfahrungsberichten lassen sich jedoch folgende Handlungsschritte ableiten, welche bei der Gestaltung eines eigenen Live Escape-Rooms unterstützen können:

1. Inhalte und Kompetenzen festlegen

Im ersten Schritt sollte bestimmt werden, was eigentlich das Lernziel des Live Escape-Rooms ist. Des Weiteren werden die zu vermittelnden Inhalte festgelegt und ein Schwerpunkt gewählt. Folgende Fragen können als Orientierung genutzt werden.

Welches übergeordnete Ziel verfolge ich mit meinem Live Escape-Room? (Zusammenarbeit im Team, fachlicher Einstieg in ein Thema, Anwendung von bestimmten Fähigkeiten)

- Welche Fähigkeiten sollen dabei gefördert werden?
- Welche Bildungsinhalte sollen vermittelt werden?
- Wie verbinde ich Bildungsinhalte und Lernziele mit der Storyline?

2. Setting finden

Jeder Live Escape-Room hat ein Setting (wie die Hintergrundgeschichte zum Fall Marwa El-Sherbini), welches die Teilnehmer*innen motiviert und gleichzeitig zum vermittelnden Inhalt passt. Mögliche Settings könnten zum Beispiel eine Schatzsuche mit einer Karte sein, die Aufklärung eines Mordfalls, ein Experiment in einem Labor oder eine Schnitzeljagd. Das Setting sollte nicht völlig aus der Luft gegriffen sein. Zudem müssen die Teilnehmer*innen Details über die Spielkonstellation bereits in der Einleitung erfahren. So erfreuen sich Spielannahmen großer Beliebtheit, in denen z.B.

- ein Bösewicht die Weltherrschaft an sich reißen will;

- nach einem Gegenmittel für ein schreckliches Virus mittels Schatzkarte zu suchen ist;
- die Teilnehmer*innen auf eine Zeitreise geschickt werden;
- es gilt, eine große Verschwörung aufzudecken oder,
- wie in unserem Beispiel, eine Fallakte zu einem Mordfall gefunden werden muss.

3. Rätsel und Arbeitsaufträge festlegen

Je nach Gruppenstärke sollte ein Mix aus Rätseln und Arbeitsaufträgen, Verstecken und Materialien eingeplant werden und jeweils auf entsprechende Lerntypen (visuell, haptisch, auditiv) abgestimmt sein. Dadurch erhalten alle Teilnehmer*innen die Chance, eigene Fähigkeiten und eigenes Wissen einzubringen und am Lösungsprozess beteiligt zu werden. Die Rätsel und Arbeitsaufträge können verschiedene Schwierigkeitsgrade abbilden, was wiederum der Heterogenität von Gruppen entgegenkommt. Des Weiteren können sich dadurch Teilnehmer*innen untereinander helfen und voneinander lernen. Je nach Schwerpunkt kann das beobachtete Verhalten der Teilnehmer*innen in der Auswertung aufgegriffen werden.

Checkliste für Escape-Game

Versteck/Rätsel	Material	Seite	Hinweis 2–9	Hinweis 1 aus Rätsel 5 (s. 19)	sonstiges
Vorbereitung	Metaplanwand mit Titel: Was ist passiert?		Marwa-el Sherbini Elwy Ali Okaz Täter		
Refugee Chair 1 (Reichtum)	Weltkarte, Spielstein Reichtum Gong	11	Hinweis Nr. 5: Schwangerschaft im dritten Monat Tatwaffe (Messer)	India / X-Ray	Box, darin Box mit Spielfiguren Schlüssel für den Schrank
Refugee Chair 2 (Flucht)	Weltkarte, Spielsteine Geflüchtete, Anleitung Gong	12	Hinweis Nr. 2: August 2008 Anzeige wegen rassistischer Beleidigung. Strafbefehl über eine Geldstrafe von 30 Tages- sätzen zu je 11 Euro	Alpha	
Sprüche aus der Mitte	Sprüche und Personen laminiert Metaplanwand	13- 16	Hinweis Nr. 9: Elwy Ali Okaz		
Von Rassismus betroffen	Film und Lösungsblatt 1/2	17– 18			Versteck 2 und 4
Codewort	Codierter Satz / Decodiertafel	19	Hinweis Nr. 8: Polizei schießt Mann an.		
Unter dem Stuhl	Umschlag	21	Hinweis Nr. 11: Prozess am 26. Oktober bis zum 11. No- vember 2009 am Landgericht Dresden Beweismittel Pistole	Echo / Echo	Decodiertafel
Demokratie	Schwarzlicht und lamierte Schilder	21	Hinweis Nr. 6: Angriff nach Zeugenaussage beim Verlas- sen des Gerichtssaal 0.10 des Landgerichtsgebäudes in Dresden		
Verschlossener Schrank	Schlüssel	22	Hinweis Nr. 10: lebensgefährlich verletzt bei versuchten Rettung Bild der Gerichtsverhandlung Hinweis Nr. 7: 16 Messerstiche und drei Messerstiche, Süßigkeiten	LIMA / Whiskey	Gefangene Weinflasche
Schulgesetz	ausgedrucktes Schulgesetz	22	Hinweis Nr. 4: Berufungsverhandlung am 01. Juli 2009.		
Weinflasche	Weinflasche	23	Hinweis Nr. 3: Berufung seitens der Staatsanwaltschaft Grund: „Solche Leute kann man nicht beleidigen, da sie keine richtigen Menschen sind.“	Sierra	Schwarzlicht

Arbeitsaufträge im Escape-Game können als konkrete Aufgabenstellungen im Raum verteilt werden. Durch deren Erfüllung erhalten die Teilnehmer*innen einen Code, Schlüssel oder Hinweis für die Gesamtlösung. Die Aufträge können dabei bestimmtes, vorhandenes Wissen vertiefen oder wiederholen sowie die Teilnehmer*innen zum Üben anregen. Auch erlebnispädagogische Elemente sind anwendbar: Zum Beispiel könnte das Team einen Stromkreis durch eine Menschenkette schließen, Teammitglieder im richtigen Verhältnis auf einer Waage positionieren, einen Knoten gemeinsam entwirren oder verschiedene Schalter zur selben Zeit bedienen. In unserem Escape-Room wurden z.B. die Methoden „Refugee-Chair“ und „Wer hat's gesagt?“ eingesetzt und ein Film gezeigt, der von Menschen handelt, die von Rassismus betroffen sind. Die Lösung dieser Teilaufgaben war notwendig, um Hinweise für die Gesamtlösung zu erhalten.

Bei Rätseln gibt es eine große Bandbreite an motorischen, logischen und kreativen Aufgaben. Dabei können entsprechende Hilfestellungen die Lösungsfindung unterstützen. Rätsel gibt es dabei unzählige. Sie erstrecken sich von Kreuzworträtseln, über Verschlüsselungen, Puzzle, digitale Rätsel bis hin zu

jenen, die den Geschmack, das Fühlen oder das Hören der Teilnehmer*innen herausfordern. Rätsel können aufeinander aufbauen, oder erst nach Abschluss verschiedener Teil-Rätsel oder Arbeitsaufträge lösbar sein. Entscheidend dabei ist die Kommunikation der Teilnehmer*innen untereinander und deren Kombinationsfähigkeit.

Verstecke sind essenziell für das Spielen im Escape-Room. Der Suchprozess und das eigentliche Finden bzw. Entdecken von etwas Verborgenen können ein besonders befriedigender Moment sein und stellen ein kleines Erfolgserlebnis dar, welches alle Teilnehmer*innen motivieren kann. Gesucht werden kann dabei alles Mögliche – Schlüssel, die Türen öffnen, Teile eines Puzzles bis hin zu Gegenständen, die zur Lösung anderer Arbeitsaufträge oder Rätsel dienen. In dem von uns realisierten Live Escape-Room wurde z. B. ein weiterer Umschlag unter einem Stuhl und ein, nur unter Schwarzlicht lesbarer Hinweis im Text versteckt. Erst das Auffinden eines UV-Stiftes machte diesen Hinweis sichtbar.

Als Materialien eignen sich zum Beispiel unterschiedliche Schlösser (Kombinationsschlösser, Tastenschlösser), die nach Meisterung der Arbeitsaufträge,

Rätsel oder Verstecke geöffnet werden können. Es können Geheimtüren, verschlossene Türen oder Schränke in einem Raum vorhanden sein, oder es werden Dinge eingesperrt. In vielen Fällen stellt das Öffnen eines Schlosses ein Etappenziel dar und gibt der Spielleitung eine gute Orientierung für den Zwischenstand. Weiterhin lassen sich Ketten, Umschläge, UV-Licht und Stift, Landkarten, Fahrpläne, Holzfiguren, Decodierscheiben, Bücher oder Taschenrechner gut nutzen.

4. Von der Story zum Ablaufplan

Unsere Erfahrung bei der Konzeption des Live Escape-Rooms für die beschriebene vierte Schulungseinheit zeigt, dass es eine Herausforderung ist, den Überblick zu behalten. Wir empfehlen die Erstellung eines Ablaufplanes, der folgende Fragen beantwortet.

1. Welche Stationen müssen die Spieler durchlaufen?
2. Was passiert zuerst, was folgt darauf?
3. An welcher Stelle finden die Teilnehmer*innen einen Hinweis für welches Rätsel?

Dieser Ablaufplan hilft, die verschiedenen Arbeitsaufträge, Rätsel, Verstecke

und Gegenstände in einen sinnvollen Zusammenhang zu bringen und logisch aufeinander aufzubauen. Der rote Faden ist enorm wichtig, damit den Teilnehmer*innen klar wird, welche Schritte zu befolgen sind, um ein Zwischenziel zu erreichen.

Klassischerweise erfolgt die Einteilung eines Live Escape-Rooms in Etappen bzw. Herausforderungen. Je nachdem, was die grundlegende Zielstellung der Methode ist, können die Etappen linear aufeinander aufgebaut oder verschachtelt werden. Ein lineares Konzept ist relativ stark vorstrukturiert und lässt sich einfacher steuern. Die Teilnehmer*innen lösen Rätsel 1, was zu Rätsel 2 führt, was zu Arbeitsauftrag 1 führt, welcher zu Versteck 1 führt. Danach ergibt sich eine neue lineare Kette. Das verschachtelte Konzept ist anspruchsvoller und zeitaufwändiger in der Erstellung, folgt jedoch eher dem Prinzip eines Live Escape-Rooms. Dieser nämlich legt vom Ansatz her großen Wert auf Kommunikation und Problemlösungen innerhalb der Gruppe.

5. Auswertung

Nachdem die Teilnehmer*innen den Escape Room „aufgeschlossen“ und den Erfolg gebührend gefeiert haben, sollte

Zeit für eine intensive Auswertungsrunde sein. Je nach Schwerpunkt und Ziel können dabei einzelne Inhalte besprochen, die Zusammenarbeit im Team analysiert oder die persönliche Rolle im Live Escape-Room reflektiert werden. In dem in Schulungseinheit 4 beschriebenen Escape-Room war im Nachgang Zeit für eine emotionale Auswertung des Falls (der Mord an Marwa El-Sherbini). Zudem besprachen Teilnehmer*innen und Spielleitung die drei Methoden mit politischem Bildungsinhalt („Refugee Chair“, „Wer hat das gesagt?“ und „Vom Rassismus betroffen“) ausführlich. Wir empfehlen, diese Vorgehensweise auch in Ihren Escape-Rooms einzuplanen.

Anhang B

Unterstützungsangebote und Netzwerkpartner



Die Koordinierungsstelle „Tolerantes Brandenburg“ der Staatskanzlei verantwortet die Umsetzung des gleichnamigen Handlungskonzepts. Sie berät und steuert die politische Schwerpunktsetzung innerhalb der Landesregierung, koordiniert ressortübergreifende Vorhaben, unterstützt und entwickelt Strategien für Demokratie und gegen Rechtsextremismus, sensibilisiert die Öffentlichkeit, arbeitet mit zivilgesellschaftlich Aktiven zusammen, fördert deren Engagement und verknüpft vorhandene Strukturen zwischen Staat und Zivilgesellschaft.

Konkret nimmt sie folgende Aufgaben wahr:

- Grundsatzangelegenheiten des Handlungskonzepts „Tolerantes Brandenburg“, einschließlich der Begleitung der politischen Schwerpunktsetzung innerhalb der Landesregierung und einer permanenten Weiterentwicklung der konzeptionellen Vorstellungen für das Handlungskonzept
- Koordinierung der ressortübergreifenden Vorhaben im Zusammenhang mit der Umsetzung des Handlungskonzepts und seines Maßnahmenkataloges
- Unterstützung bei der Entwicklung von Strategien gegen Gewalt, Rechtsextremismus und Fremdenfeindlichkeit auf örtlicher Ebene einschließlich der Begleitung und Zusammenarbeit mit regionalen Akteuren, Partnern, Initiativen und lokalen Bündnissen
- Unterstützung zivilgesellschaftlicher Strukturen in Brandenburg und bei der Entwicklung von Netzwerken zur Förderung der Bürgergesellschaft
- Enge Zusammenarbeit mit dem Verfassungsschutz Brandenburg, dem Landespräventionsrat Brandenburg und der Integrationsbeauftragten des Landes
- Zusammenarbeit mit den Büros für Integration und Toleranz (Regionale Arbeitsstellen für Bildung, Integration und Demokratie Brandenburg in Kooperation mit den Mobilien Beratungsteams), dem Aktionsbündnis gegen Gewalt, Rechtsextremismus und Fremdenfeindlichkeit und der Opferperspektive e.V.
- Koordination und Aufbereitung des Themas für die Öffentlichkeit und Entwicklung von Strategien zur Platzierung des Themas in den Medien (inklusive Erstellen von Dokumentationen, Werbematerial und Publikationen)
- Unterstützung der Organisation von Veranstaltungen und öffentlichen Auftritten
- Umsetzung von Bundesprogrammen gegen Rechtsextremismus und für Demokratie
- Funktion als Landesdemokratiezentrum im Rahmen des Bundesprogrammes „Demokratie leben! Aktiv gegen Rechtsextremismus, Gewalt und Menschenfeindlichkeit“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
www.demokratie-leben.de

Kontakt:

Koordinierungsstelle „Tolerantes Brandenburg“

Staatskanzlei des Landes Brandenburg
Heinrich-Mann-Allee 107
14473 Potsdam

Angelika Thiel-Vigh
Tel. (0331) 866-1170
E-Mail: angelika.thiel-vigh@stk.brandenburg.de



Die Landeszentrale ist die zentrale Einrichtung für die außerschulische politische Jugend- und Erwachsenenbildung im Land Brandenburg. Ihre Aufgabe ist es, die Menschen zu ermutigen, sich aktiv in die Gesellschaft einzubringen. Sie ist dem Ministerium für Bildung, Jugend und Sport des Landes Brandenburg nachgeordnet.

Die Landeszentrale ist Ansprechpartnerin für alle Brandenburgerinnen und Brandenburger ab 16 Jahren. Auf ihrer Website und ihren Social-Media-Kanälen stellt sie grundlegende Informationen zu aktuellen politischen und historischen Entwicklungen bereit, klärt über gesellschaftspolitische Zusammenhänge auf und lädt zur öffentlichen Debatte ein. In ihrem Haus in Potsdam finden regelmäßig vielfältige Veranstaltungsformate statt: Lesungen, Filmvorführungen, Workshops, Vorträge und Ausstellungen. Brandenburger*innen können außerdem pro Jahr 20 Publikationen aus dem Angebot der Landeszentrale

erhalten. Die Landeszentrale berät zudem freie Träger der politischen Bildung und unterstützt sie finanziell bei ihrer Arbeit im Land.

Social-Media-Projekt für Brandenburger Auszubildende

In einem zweijährigen Pilotprojekt arbeitet die Landeszentrale seit Juli 2017 gemeinsam mit Brandenburger Auszubildenden an einem Online-Format zum Thema Heimat Brandenburg. In Workshops haben die Auszubildenden hierfür unterschiedliche Formatideen entwickelt, von denen einige produziert und im Anschluss veröffentlicht und zur Diskussion gestellt werden. Anschließend soll evaluiert werden, inwiefern die entstandenen Formate für die Ansprache jüngerer Zielgruppen und vor allem Auszubildender geeignet sind.

Ziel des Pilotprojektes ist es, zu untersuchen, inwieweit digitale Angebote für die Partizipation von jungen Menschen, die bislang vergleichsweise wenig poli-

tisch gehört werden, relevant sind.

Für Interessenten, die ein Projekt mit Auszubildenden umsetzen möchten, bietet die Einrichtung folgende Leistungen:

- Projektideen fördern,
- konzeptionell beraten,
- bei der Öffentlichkeitsarbeit unterstützen,
- Verbindungen und Kontakte herstellen,
- Erfahrungsaustausch.

Kontakt:

Brandenburgische Landeszentrale für politische Bildung
Heinrich-Mann-Allee 107 (Haus 17)
14473 Potsdam
Tel.: (0331) 866-3541
E-Mail: info@blzpb.brandenburg.de

Weblinks:

<https://www.politische-bildung-brandenburg.de>
<https://www.politische-bildung-brandenburg.de/themen/social-media-format-f%C3%BCr-auszubildende-aus-brandenburg>

Das Mobile Beratungsteam im Brandenburgischen Institut für Gemeinwesenberatung (demos)

- wirkt in Kommunen und Regionen Brandenburgs durch Beratung, Moderation und Information bei der Stärkung und Entwicklung einer umfassend demokratisch verfassten Gesellschaft mit.
- berät gesellschaftliche Initiativen und Einzelpersonen— vom besorgten Elternteil bis zum haupt- oder ehrenamtlichen Bürgermeister, vom kreisweiten Netzwerk für Toleranz bis zur örtlichen freiwilligen Feuerwehr, vom Unternehmen bis zum Landrat.
- hat als Ziel die gemeinsame Entwicklung und Sicherung demokratischer Grundwerte, die Stärkung der Verantwortung jedes Einzelnen vor Ort und die Abwehr und Verhinderung von rechtsextremen und rassistischen Entwicklungen und Übergriffen.

Das Mobile Beratungsteam arbeitet seit September 1998 im Rahmen des Handlungskonzeptes „Tolerantes Brandenburg – für eine starke und lebendige Demokratie“ der Landesregierung in Brandenburger Kommunen.

Heute stehen sechs regionale MBTs mit jeweils zwei Mitarbeiter*innen zur Verfügung:

- Angermünde: Barnim und Uckermark
- Cottbus: Elbe-Elster, Oberspreewald-Lausitz, Spree-Neiße und Cottbus
- Frankfurt (Oder): Märkisch-Oderland, Landkreis Oder-Spree, Frankfurt (Oder)
- Neuruppin: Prignitz, Ostprignitz-Ruppin und Oberhavel
- Potsdam: Potsdam-Mittelmark, Havelland, Brandenburg/Havel und Potsdam
- Trebbin: Teltow-Fläming und Dahme-Spreewald

Die Geschäftsstelle in Potsdam leitet die kollegiale Beratung des Teams, koordiniert Regionen übergreifende Anforderungen und nimmt die Außenvertretung des MBTs wahr.

Auf den Punkt gebracht heißt die Arbeit des MBTs: Hilfe zur Selbsthilfe für eine demokratische Kultur im Land Brandenburg – gegen Gewalt, Rechtsextremismus und Fremdenfeindlichkeit.

Kontakt:

Brandenburgisches Institut für Gemeinwesenberatung
Zum Jagenstein 1, 14478 Potsdam
Tel.: 0331 740 6246

geschaeftsstelle@BIG-demos.de

<https://www.gemeinwesenberatung-demos.de/DasMobileBeratungsteam/tabid/964/Default.aspx>

Mobiles Beratungsteam Angermünde

Karin Lorenz, Tel.: 0173 872 3364
Jürgen Lorenz, Tel.: 0172 396 1036
Berliner Str. 77, 16278 Angermünde
mbt-angermuende@BIG-demos.de

Mobiles Beratungsteam Cottbus

Daniel Krüger, Tel.: 0151 200 564 98 /
Andrea Müller-Jasinski, Tel.: 0157 877 600 10
Jörg Depta, Tel.: 0176 20093354
Friedensplatz 6, 03051 Cottbus OT Gallinchen
mbt-cottbus@BIG-demos.de

Mobiles Beratungsteam Frankfurt (Oder)

Ray Kokoschko, Tel.: 0172 326 2233
Robin Kendon, Tel.: 0177 411 6130
Wieckestr. 1a, 15230 Frankfurt (Oder)
mbt-ff@BIG-demos.de

Mobiles Beratungsteam Neuruppin

Lisa Grünbaum, Tel.: 0162 460 6972 /
Nico Scuteri, Tel.: 0170 543 5063 /
John-Gerrit Roeder, Tel.: 0152 2573 0112
Alt Ruppiner Allee 40, 16816 Neuruppin
mbt-neuruppin@BIG-demos.de

Mobiles Beratungsteam Potsdam

Laura Schenderlein, Tel.: 0173 980 2560
Thomas Weidlich, Tel.: 0172 923 4995
Am Kanal 49, 14467 Potsdam
mbt-potsdam@BIG-demos.de

Mobiles Beratungsteam Trebbin

Andrea Nienhuisen, Tel.: 0172 607 6914 /
Martin Schubert, Tel.: 0160 629 8766
Bahnhofstraße 44, 14959 Trebbin
mbt-trebbin@BIG-demos.de



Die „Regionalen Arbeitsstellen für Bildung, Integration und Demokratie“ (RAA) sind ein Arbeitsbereich des Vereins „Demokratie und Integration Brandenburg e.V.“, der als Nichtregierungsorganisation gemeinnützig, unabhängig und landesweit in Brandenburg tätig ist.

Die RAA Brandenburg treten ein für

- die Sensibilisierung und Öffnung der Gesellschaft für kulturelle, religiöse, soziale und herkunftsbezogene Vielfalt und Heterogenität
- die Stärkung und Vertiefung von Demokratie und Partizipation als Lebens- und Gesellschaftsform
- die Ausweitung bürgerschaftlichen Engagements zur Übernahme von lokaler und globaler gesellschaftlicher Verantwortung.

Die RAA Brandenburg entwickeln Bera-

tungs- und Bildungsangebote für Multiplikatorinnen und Multiplikatoren, die in den Arbeitsfeldern Zuwanderung, Schule, Jugendarbeit und Gemeinwesen tätig sind.

Die Infrastruktur der RAA Brandenburg umfasst sechs Niederlassungen in Angermünde, Frankfurt/Oder, Cottbus, Trebbin, Potsdam und Neuruppin. Diese decken auch die vier brandenburgischen Schulamtsbereiche ab. Zusätzlich gibt es zentral die Geschäftsstelle in Potsdam, in der überregionale und landesweit tätige Projekte und Programme der RAA angesiedelt sind.

In den Niederlassungen entwickeln – je nach Zielgruppe – Regionalreferent*innen für Bildung und Integration sowie Schulberater*innen gemeinsam mit den jeweiligen Auftraggebern passende Angebote.

Kontakt:

RAA Brandenburg

Demokratie und Integration Brandenburg e.V.

Zum Jagenstein 1, 14478 Potsdam

Tel. +49 331 747 80 0

info@raa-brandenburg.de

Weitere Informationen finden Sie unter

www.raa-brandenburg.de.

Regionalreferent*innen für Bildung und Integration:

RAA Angermünde

Berliner Straße 77 16278 Angermünde

Hanne Thoma, Mobil: 0151 556 44038

h.thoma@raa-brandenburg.de

RAA Cottbus

Friedensplatz 6 03051 Cottbus OT Gallinchen

Axel Bremermann, Mobil: 0151 59227429

a.bremermann@raa-brandenburg.de

RAA Frankfurt (Oder)

Wieckestraße 1 A 15230 Frankfurt (Oder)

Angela Fleischer, Mobil 0151 59227975

a.fleischer-wetzel@raa-brandenburg.de

Kristin Draheim, Mobil 0162 7421335

k.draheim@raa-brandenburg.de

RAA Neuruppin

Alt Ruppiner Allee 40 16816 Neuruppin

Michael Schwandt, Mobil 0151 59236623

m.schwandt@raa-brandenburg.de

RAA Potsdam

Am Kanal 49 14467 Potsdam

Uta Meyer, Mobil 0162 7883667

u.meyer@raa-brandenburg.de

Jörg Stopa, Mobil 0151 59224082

j.stopa@raa-brandenburg.de

RAA Trebbin

Bahnhofstr. 44 14959 Trebbin

Rainer Spangenberg, Mobil 01520 1405303

r.spangenberg@raa-brandenburg.de

Weitere Informationen finden Sie hier:

https://raa-brandenburg.de/Portals/4/media/User-Docs/Dokumente_2017/RAA_Flyer_RegionalreferentInnen.pdf (letzter Aufruf: 25.6.2018)

Durch das Bundesprogramm „Demokratie leben!“ werden in ganz Deutschland kommunale Gebietskörperschaften (Städte, Landkreise und kommunale Zusammenschlüsse) unterstützt, „Partnerschaften für Demokratie“ als strukturell angelegte lokale bzw. regionale Bündnisse aufzubauen.

In diesen „Partnerschaften für Demokratie“ kommen die Verantwortlichen aus der kommunalen Politik und Verwaltung sowie Aktive aus der Zivilgesellschaft zusammen – von Vereinen und Verbänden über Kirchen bis hin zu bürgerschaftlich Engagierten. Anhand der lokalen Gegebenheiten und Problemlagen entwickeln sie gemeinsam eine auf die konkrete Situation vor Ort abgestimmte Strategie.

Den geförderten Kommunen stellt das Bundesministerium für Familie, Senio-

ren, Frauen und Jugend jährlich Gelder für einen Aktions- und Initiativfonds zur Verfügung, aus dem konkrete Einzelmaßnahmen finanziert werden können. Hierbei kann es sich beispielsweise um ein Demokratiefest, eine Plakataktion oder aber auch um Lehr- und Informationsmaterialien handeln.

Über die zu verwirklichenden Einzelmaßnahmen entscheidet ein Begleitausschuss, der neben Vertreterinnen und Vertretern aus möglichst allen relevanten Ressorts der kommunalen Verwaltung und anderer staatlicher Institutionen mehrheitlich mit lokalen bzw. regionalen Handlungsträgern aus der Zivilgesellschaft besetzt wird. Der Begleitausschuss fungiert als strategisch handelndes, zentrales Gremium bei der Umsetzung der lokalen „Partnerschaft für Demokratie“.

Zur fachlich-inhaltlichen Koordinierung der Einzelmaßnahmen richten die geförderten Kommunen eine Koordinierungs- und Fachstelle ein, die in der Regel bei einem freien Träger angesiedelt ist. Sie ist für die Steuerung der Umsetzung der lokalen „Partnerschaft für Demokratie“ zuständig, fungiert als Ansprechpartner und trägt zur Bekanntmachung der vor Ort geleisteten Maßnahmen bei.

Zur Stärkung der Beteiligung von jungen Menschen an den „Partnerschaften für Demokratie“ werden darüber hinaus Jugendforen eingerichtet, die von Jugendlichen selbst organisiert und geleitet werden. Zur Umsetzung eigener Maßnahmen werden den Jugendforen gesondert Fördermittel bereitgestellt.

Kontakt:

In Brandenburg gibt es derzeit folgende Partnerschaften für Demokratie:

- Landkreis Dahme-Spreewald
- Frankfurt Oder, Landkreis Märkisch-Oderland
- Landkreis Elbe-Elster
- Kreisfreie Stadt Cottbus
- Landkreis Ostprignitz-Ruppin
- Landkreis Oberhavel
- Landkreis Spree-Neiße
- Stadt Fürstenwalde/Spree
- Amt Odervorland und Gemeinde Steinhöfel
- Hoher Fläming
- Regionaler Wachstumskern Prignitz und Umlandgemeinden
- Landkreis Uckermark
- Landkreis Teltow-Fläming
- Rathenow-Nauen-Westhavelland, Falkensee

Weitere Informationen können der Homepage des Bundesprogramms entnommen werden:

<https://www.demokratie-leben.de/programmpartner/partnerschaften-fuer-demokratie.html#r-4>



Der gemeinnützige Verein DEVI wurde im Oktober 2012 gegründet und die Projektorte sind Berlin, Brandenburg und Hamburg.

Die Mitarbeiter*innen begleiten und beraten Berufsschulen und Oberstufenzentren bei ihrem Engagement gegen Rechtsextremismus, Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit (GMF), Diskriminierungen und religiös begründeten Extremismus. Leitlinie ist die Förderung von Demokratie als Lebens-, Gesellschafts- und Herrschaftsform. DEVI

bietet Fortbildungen für Pädagog*innen in der beruflichen Bildung an und begleitet Audit-Verfahren zur Schulentwicklung. Für Schüler*innen werden Einführungen in den Klassenrat gestaltet, die Schüler*innenvertretung begleitet oder Initiativen wie „Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage“ unterstützt. Zusätzlich werden Seminare, Klassentage und Foren mit Schüler*innen durchgeführt und Handreichungen und Argumentationshilfen entwickelt, die auch überregional und für allgemeinbildende Schulen von Wert sind. Zusätzlich leistet DEVI Unterstützung bei der Organisation von größeren Aktionen oder

Veranstaltungen in Einrichtungen der beruflichen Bildung.

Der Ansatz in der Arbeit mit Schulen ist das Konzept der 9-Handlungsfelder. DEVI ist davon überzeugt, dass man auf möglichst vielen Feldern aktiv sein muss, um Veränderung in der Institution Schule erreichen zu können.

Weitere Informationen finden Sie auf unserer Webseite:

<http://www.demokratieundvielfalt.de>





Die DGB-Jugend ist ein eigenständiger Jugendverband und politischer Akteur, der sich für die Interessen von Auszubildenden, Studierenden und jungen Beschäftigten einsetzt. Als Dachverband von acht Mitgliedsgewerkschaften hat die DGB Jugend insgesamt 500.000 junge Mitglieder bundesweit. Sie macht sich stark für eine qualitativ hochwertige (Berufs-) Ausbildung, kostenfreie Bildung und gute Arbeitsbedingungen.

Eines der Herzensprojekte ist die gewerkschaftliche Arbeit an Berufsschulen in Berlin und Brandenburg. Hauptbestandteil der Berufsschultouren ist der über sechs Schulstunden gehende, beteiligungsorientierte „Projekttag Demokratie und Mitbestimmung“ (PDM). Der Projekttag wurde von der DGB-Jugend

entwickelt, um Auszubildenden und Schüler*innen demokratische Möglichkeiten der Mitbestimmung in Ausbildung und Betrieb näher zu bringen sowie sie zu motivieren, diese Möglichkeiten aktiv zu nutzen.

In sechs Schulstunden vermitteln zwei junge Kolleg*innen wichtiges Basiswissen über das System der Schutzrechte für Arbeitnehmer*innen und Auszubildende sowie zu Mitwirkungsmöglichkeiten in der Ausbildung. Der Projekttag „Demokratie und Mitbestimmung“ knüpft in vielfältiger Weise an berufsschulische Inhalte an und ist deshalb eine sinnvolle Ergänzung des Berufsschulunterrichts.

Dass vor allem die Aufklärungsarbeit weiterhin nötig ist, zeigt der von der

DGB Jugend erstellte Ausbildungsreport 2017: Regelmäßige Überstunden (oftmals ohne Ausgleich), ausbildungsfremde Tätigkeiten und hohe Belastungen durch Zeit- und Leistungsdruck gehören nach wie vor zum Alltag von Auszubildenden. Die Ausbildungsbedingungen in Berlin und Brandenburg sind nach Meinung der DGB Jugend längst nicht so gut, wie von Arbeitgeber*innen und Kammern dargestellt.

Eine qualitativ hochwertige Berufsausbildung ist die beste Voraussetzung für einen reibungslosen Einstieg in das Arbeitsleben. Dazu gehört auch, seine Rechte zu kennen und sie im Zweifelsfall durchzusetzen. Starke Gewerkschaften in den Betrieben und aktive betriebliche Mitbestimmung können eine gute Qualität der Ausbildung befördern.

Kontakt:

DGB Jugend
Marcel Voges, Jugendbildungsreferent Berufsschularbeit
marcel.voges@dgb.de, Tel. 030-2124 0311

DGB Bezirk Berlin-Brandenburg
Kapweg 4
13405 Berlin
Tel.: 030 21240-0

Die Fachstelle Islam im Land Brandenburg ist an den Regionalen Arbeitsstellen für Bildung, Integration und Demokratie (RAA) angesiedelt. Sie bietet Unterstützung und Beratung zu folgenden Themen:

1. Fortbildungen und Vorträge zur Diversität des Islams
2. Islam und radikaler Islamismus als Themen politischer und interkultureller Bildung
3. Prävention von demokratiefeindlichen Einstellungen bei jungen muslimischen Menschen
4. Unterstützung von Beratungsstrukturen sowie Fortbildungsangebote Kooperationspartner*innen werden bei der Suche nach geeigneten

Referent*innen, der Koordinierung derselben, der Evaluierung und Weiterentwicklungen unterstützt.

Die Zielgruppen der Fachstelle Islam sind:

- Leiter*innen und Mitarbeiter*innen der Kinder- und Jugendhilfe, die mit muslimischen Kindern und Jugendlichen arbeiten
- Mitarbeiter*innen in der Geflüchteten- und Migrationssozialarbeit
- Schulleitungen, Lehrkräfte, Schulsozialarbeit und Eltern an Brandenburger Schulen
- Mitarbeiter*innen in Einrichtungen der Familienhilfe und Familienbildung
- Kommunale Verantwortungsträger*innen

- Ehrenamtliche in der Arbeit mit Geflüchteten
- Mitarbeiter*innen in der kommunalen Verwaltung

In naher Zukunft werden Bildungsangebote und Fortbildungen konzipiert, auf welche die genannten Zielgruppen zugreifen und in Anspruch nehmen können. Weiterhin werden bereits bestehende Fort- und Weiterbildungsangebote in ihren Inhalten und ihrem Handeln unterstützt.

Die Fachstelle Islam im Land Brandenburg hat eine vorläufige Projektlaufzeit bis Ende 2019 und wird gefördert durch die Programme „Tolerantes Brandenburg“ und „Demokratie leben!“.

Kontakt:

RAA Brandenburg, Demokratie und Integration Brandenburg e.V.

Dr. Yunus Yaldiz
Projektleitung Fachstelle Islam im Land Brandenburg
Zum Jagenstein 1, 14478 Potsdam
Tel.: +49 331 747 80 16,
Mobil: +49 176 444 523 87
y.yaldiz@raa-brandenburg.de

Mohammed Al Hayek
Bildungsreferent,
Fachstelle Islam im Land Brandenburg
Tel.: +49 331 747 80 11,
Mobil: +49 176 438 524 43
m.alhayek@raa-brandenburg.de

<https://raa-brandenburg.de/Projekte-Programme/Fachstelle-Islam>

Beratung und Unterstützung für Betroffene rechter Gewalt und rassistischer Diskriminierung



Die Opferperspektive ist ein in Potsdam ansässiger Verein, der Betroffene rechter Gewalt und rassistischer Diskriminierung, deren Angehörige oder Freund*innen und Zeug*innen solcher Taten in Brandenburg berät. Die Beratung ist kostenlos, erfolgt an einem Ort, den die Ratsuchenden auswählen. Die Arbeit des Vereins zielt, neben der direkten Unterstützung der Betroffenen, auch darauf ab, diejenigen gesellschaftlichen Prozesse, die zu rechter Gewalt und rassistischer Diskriminierung führen, sichtbar zu machen und ihnen entgegenzutreten. Die Beratung und Unterstützung bei rechter Gewalt sowie die Antidiskriminierungsberatung bilden die Kernbereiche des Vereins.

Beratung und Unterstützung bei rechter Gewalt (burg)

Die Mitarbeiter*innen der Beratung und Unterstützung bei rechter Gewalt werden seit 1998 tätig, wenn Menschen von rechtsmotivierten Gewalttaten im Land Brandenburg betroffen sind. Dazu zählen körperliche Gewalt, Nötigung so-

wie Sachbeschädigung und Brandstiftung, wenn sich diese erkennbar gegen die soziale und wirtschaftliche Existenz eines Menschen richten. Ausgangspunkt ist die subjektive Interpretation des Angriffs durch die betroffene(n) Person(en). Die Mitarbeiter*innen helfen schnell und direkt. Sie begleiten die Betroffenen zur Polizei und zu anderen Behörden, geben rechtliche Hinweise auf das Straf- und Zivilverfahren, vermitteln Rechtsanwälte für eine Nebenklage und begleiten sie in Strafprozessen. Außerdem helfen sie beim Stellen von Entschädigungsanträgen und im Kontakt mit Medien. Die Berater*innen recherchieren rechte Gewalttaten und erfassen diese systematisch in Form einer Chronologie, die kontinuierlich Auskunft darüber gibt, wie sich das Ausmaß der Gewalt im Land Brandenburg entwickelt.

Antidiskriminierungsberatung (adb)

Rassismus und Ausgrenzung sind zwar geächtet, aber keineswegs verschwunden. Menschen werden aus rassistischen oder antisemitischen Gründen, wegen ihrer Herkunft, ihrer Sprache, ihrer Hautfarbe, ihres Namens oder ihrer Religion beleidigt, benachteiligt oder diskriminiert. So erhalten Menschen mit nicht-deutsch klingendem Namen seltener eine Wohnung oder Schülerin-

nen, die Kopftuch tragen, schlechtere Noten. Seit 2009 unterstützt und stärkt die Antidiskriminierungsberatung Brandenburg Betroffene von rassistischer Diskriminierung, berät Angehörige, Unterstützer*innen oder Beratungsstellen und informiert zu Rechten und verschiedenen Handlungsmöglichkeiten. In den Beratungsgesprächen kann gemeinsam geklärt werden, welche Schritte sinnvoll und möglich sind, um sich gegen eine erlebte Ungleichbehandlung zu wehren. Die Mitarbeiter*innen dokumentieren Diskriminierungsvorkommnisse in Brandenburg, thematisieren deren Ausmaß und Muster in Politik und Öffentlichkeit und fordern einen besseren Schutz für Betroffene von Diskriminierung.

Der Verein Opferperspektive ist Mitglied im bundesweiten Verband der Beratungsstellen für Betroffene rechter, rassistischer und antisemitischer Gewalt und im Brandenburger Aktionsbündnis gegen Gewalt, Rechtsextremismus und Fremdenfeindlichkeit aktiv. Darüber hinaus betreibt der Verein die Ausstellung „Opfer rechter Gewalt seit 1990 in Deutschland“ sowie ein Webportal zu den Todesopfern rechter Gewalt im Land Brandenburg:

www.opfer-rechter-gewalt.de und www.todesopfer-rechter-gewalt-in-brandenburg.de

Weitere Informationen:

Opferperspektive e.V.
Rudolf-Breitscheid-Straße 164
14482 Potsdam
Telefon: 0331 8170000
Telefax: 0331 8170001

info@opferperspektive.de
www.opferperspektive.de
www.antidiskriminierungsberatung-brandenburg.de

Beratung und Unterstützung bei rechter Gewalt:
Telefon: 0331 8170000

Ansprechpartner*innen in den einzelnen Regionen sind auf der Webseite unter:
www.opferperspektive.de/team zu finden.

Antidiskriminierungsberatung
Telefon: 0331 58107676
E-Mail: antidiskriminierung@opferperspektive.de



Das Netzwerk für Demokratie und Courage (NDC) ist ein in 12 Bundesländern agierendes Netzwerk, in dem sich junge Menschen ehrenamtlich für eine demokratische Kultur und gegen menschenverachtendes Denken engagieren. Zum Ende des Jahres 2017 wurde eine eigene Landesnetzstelle für Berlin-Brandenburg ins Leben gerufen, in der aktuell daran gearbeitet wird, die Angebote des Netzwerks in Berlin und Brandenburg nachhaltig auszubauen.

Das Kernstück der Arbeit des NDC sind Projektstage in Schulen aller Schulformen (ab 8. Klasse), in denen sich die Teilnehmenden mit den Themen Rassismus, Diskriminierung, Neonazismus, Flucht, Homophobie und Sexismus auseinandersetzen können. Das Leitziel

der Projektstage ist es, demokratische Kompetenzen von jungen Menschen zu stärken sowie ihre Persönlichkeits- und Werteentwicklung zu unterstützen. Ziel aller Bildungsmaßnahmen ist es, Empathie mit Betroffenen zu entwickeln, Vorurteile abzubauen, Wissen über Phänomene Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit zu vermitteln und zu einem offenen Austausch von Gedanken anzuregen. Dazu gehört ebenfalls, Jugendlichen alternative Argumentations- und Handlungsoptionen aufzuzeigen, diese auszuprobieren und sie zum couragierten Handeln im Alltag zu motivieren. Dabei arbeitet das NDC mit dem Peer-to-peer-Ansatz, d.h. junge Leute vermitteln den Schüler*innen und Azubis die Inhalte auf einer vertrauensvollen Ebene und setzen an ihrem Wissen und ihren Vorerfahrungen an.

Durch die Ausbildung zu Teamer*innen, durch teaminterne Fortbildungen und die Arbeit in den Schulen eignen sich nicht nur die Teilnehmenden, sondern auch das Team selbst soziale und demokratische Kompetenzen an, und junge Menschen werden befähigt, zivilgesellschaftliches Engagement zu entwickeln und umzusetzen. Zudem wird die Wahrnehmung eigener Verantwortlichkeit gestärkt und zu einer aktiven gesellschaftlichen Partizipation sowie zu couragierten Verhalten ermutigt.

Das Projekt wird unterstützt durch das Bundesprogramm „Demokratie leben!“, dem Brandenburger Landesprogramm gegen Rechtsextremismus, Rassismus und Antisemitismus, die DGB Jugend Berlin-Brandenburg und das Netzwerk für Demokratie und Courage e.V.

Ansprechpersonen:

Katharina Neumann,
030 212 40 316
katharina.neumann@dgb.de und

Astrid Oelpenich, 030 212 40 316
oelpenich.ndc@dgb.de,
Kapweg 4 | 13405 Berlin

Bildungsangebote können online auf unsere Webseite gebucht werden: www.netzwerk-courage.de



Der Verein Katte e.V. hat es sich von Anfang an das Ziel gesetzt, mit Netzwerkprojekten, die eine qualifizierte Arbeit erst möglich machen, die Projekte vor Ort im Flächenland Brandenburg zu unterstützen. Gleichzeitig soll mit den Projekten der Dialog mit der heterosexuellen Gesellschaft aufgenommen werden, um so eine größtmögliche Breitenwirkung des Vereines zu erzielen. Heute ist der Verein Ansprechpartner in vielen Bereichen homosexuellen Lebens. Ziel ist es, die Netzwerkprojekte ständig weiterzuentwickeln und diese auch in der Gesellschaft zu verankern.

Queer Factory ist ein Ehrenamts- und Ausbildungsprojekt. Es stehen Arbeitsplätze bereit über Freiwilligendienste wie

„Mehraufwandsentschädigung“ (MAE), „Bundesfreiwilligendienst“ (BuFdi) und „Einstiegsqualifizierungsjahr“ (EQJ) für die Umsetzung einzelner Projekte zur Information und Aufklärung über nicht-heterosexuelle Lebensweisen sowie sexuelle Gesundheit. Die Möglichkeit der Inanspruchnahme von Maßnahmen zur Berufs- und Lebensneuorientierung sind für Menschen mit multiplen Problemlagen besonders geeignet, da sie sich beim Verein Katte e. V. in einem besonders geschützten und diskriminierungsfreien Raum bewegen können. Die Problembereiche der Klienten umfassen Aspekte wie Status HIV+, Probleme und Konflikte beim Coming-out, Suchtkrankheit, Depression, Überschuldung, abgebrochene Ausbildung und/oder migrationsbezogene Aufgabenstellungen. Katte e. V. arbeitet hier mit dem

Jobcenter Potsdam/Cottbus und dem Bundesamt für zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA) zusammen. Das Ausbildungs- und Ehrenamtsprojekt Queer Factory- Arbeit für Vielfalt und Prävention ist „Best-practice“-Beispiel des Bundesinstituts für Berufliche Aus- und Weiterbildung (BIBB).

Zu den Aufgaben des Ehrenamts- und Ausbildungsprojektes Queer Factory gehört neben der Planung von Aus- und Weiterbildung für jeden Jugendlichen vor allem die berufstheoretische Ausbildung sowie die Vermittlung dazu notwendigen Wissens. Ergänzend umfasst das Programm die sozialpädagogische Betreuung in den Problemfeldern HIV/ Aids, Überschuldung und psychiatrische Erkrankungen sowie homophober Gewalt- und Diskriminierungserfahrungen.

Kontakt:

Queer Factory / Kommunale Arbeitsgemeinschaft Tolerantes Brandenburg e.V. (Katte)

Carsten Bock
Carten.bock@katte.eu
Tel. 0331 23700971

<http://katte.eu/>



Die Stiftung wurde im September 2001 von Dr. Friedrich Christian Flick gegründet. Im Gedenken an die Opfer und Überlebenden des nationalsozialistischen Terrorregimes bekennt sich der Stifter zu der daraus erwachsenden historischen und gesellschaftspolitischen Verantwortung sowie zur Förderung der Versöhnung. Die Stiftung soll dazu beitragen, dass sich solche Verbrechen nicht wiederholen. Darüber hinaus verfolgt sie das Ziel, die Basis für ein friedliches und tolerantes Zusammenleben aller Bevölkerungsgruppen zu schaffen sowie die Bekämpfung der Fremdenfeindlichkeit und des Rassismus zu unterstützen.

Aufgabe der Friedrich Christian Flick Stiftung gegen Fremdenfeindlichkeit, Ras-

sismus und Intoleranz ist die Förderung der Toleranz auf allen Gebieten, der Kultur und des Gedankens der Völkerverständigung, um so dem Rechtsextremismus und der Gewalt von Jugendlichen entgegenzuwirken.

Die Stiftung fördert im Wege der Projektförderung Maßnahmen zum Zweck der Bekämpfung von Fremdenfeindlichkeit, Rassismus und Intoleranz. Die F. C. Flick Stiftung unterstützt Projekte, die geeignet sind, die Völkerverständigung zu fördern, Rechtsextremismus, Intoleranz, Fremdenfeindlichkeit, Rassismus und daraus motivierter Gewalt in Deutschland entgegenzuwirken. Zielgruppe der Förderung sind Kinder und Jugendliche. Zielgebiet der Förderung sind die Neuen Bundesländer und Berlin.

Die Stiftung fördert insbesondere innovative Projekte im kulturellen, sportlichen und pädagogischen Bereich und Jugendaustauschprojekte, vorwiegend mit den Ländern des östlichen Europas und Israel. Die Projekte sollten nachhaltig angelegt sein.

Zuwendungsempfänger können in der Regel nur juristische Personen oder rechtsfähige Vereine sein. Weitere Informationen können der Homepage entnommen werden.

Geschäftsführung

Susanne Krause-Hinrichs

Tel.: +49 (0) 331 2007770

Fax: +49 (0) 331 2007771

E-Mail: info@stiftung-toleranz.de

<https://www.stiftung-toleranz.de>

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2017): Diskriminierung in Deutschland - Dritter Gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages.

Arbeitsgruppe SOS-Rassismus NRW (1996): Spiele, Impulse und Übungen zur Thematisierung von Gewalt und Rassismus in der Jugendarbeit, Schule und Bildungsarbeit. Schwerte.

Berghof Foundation (2018): Frieden Fragen. Gemeinsam Frieden erleben. Online unter: <https://www.frieden-fragen.de/entdecken/weltkarten/kriege-weltweit-2017.html> [zuletzt abgerufen am 09.06.2018].

Böhm, J. (2006): Leitfaden zum Umgang mit rassistischen und sexistischen Äußerungen

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

Bundeszentrale für politische Bildung (2014): Rassismus und Diskriminierung. In: Aus Politik und Zeitgeschichte (APuZ). 64. Jahrgang 13-14/2014.

Bundeszentrale für politische Bildung (2014): „Diskriminierung von Migranten auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt“. Online unter: <http://www.bpb.de/gesellschaft/migration/newsletter/182169/diskriminierung-von-migranten-auf-dem-arbeitsmarkt>

kriminierung-von-migranten [letzter Abruf: 28.05.2018]

Decker, O.; Kiess, J. & Brähler, E. (2016): Die enthemmte Mitte. Autorität und rechts-extreme Einstellungen in Deutschland. Leipzig.

Deutsche Gesellschaft für Demokratiepädagogik e.V. (2016): Menschen- und Kinderrechtsbildung mit geflüchteten Kindern und Jugendlichen. Eine demokratiepädagogische Handreichung. Berlin.

Deutsches Institut für Menschenrechte (2016): Menschenrechte. Materialien für die Bildungsarbeit mit Jugendlichen und Erwachsenen. Berlin.

Deutsches Institut für Menschenrechte (2005): Menschenrechtsbildung für die schulische und außerschulische Arbeit mit Jugendlichen und jungen Erwachsenen. Online unter: http://kompass.humanrights.ch/cms/front_content.php?idcatart=4 [zuletzt abgerufen am 13.07.2018].

DGB-Bildungswerk Thüringen e. V. (2008): Baustein zur nicht-rassistischen Bildungsarbeit. Erfurt. Online unter: www.bau-stein.dgb-bwt.de [zuletzt abgerufen am 13.07.2018].

Diakonisches Werk der evangelischen Kirche in Württemberg e.V. (2015): Woher komme ich? Reflexive und methodische Anregungen für eine rassismuskritische Bildungsarbeit.

Fränkischen Bildungswerk für Friedensarbeit e.V (2001): Trainings-u. Methodenhandbuch, Bausteine zur interkulturellen Öffnung, Diakon. Werk Württemberg.

Hargens, J. & Schlippe, A. (2002): Das Spiel der Ideen. Reflektierendes Team und systemische Praxis. 2.Auflage, Dortmund: Borgmann

Heisler, D. (2018): Nachhaltigkeit in der beruflichen Bildung: Bestandsaufnahme betrieblicher Handlungsansätze und Perspektiven. In: Dielt, St. (Hg.) (2018): Ausbilderhandbuch. Köln: Deutscher Wirtschaftsdienst.

Heitmeyer, W. (Hg.) (2002-2011): Deutsche Zustände, Folge 1–10. Frankfurt a.M./Berlin.

Initiative Intersektionale Pädagogik bei GLADT e.V.: i-PÄD – intersektionale Pädagogik. Eine Handreichung für Schulsozialarbeiter_innen, Erzieher_innen, Lehrkräfte und die, die es noch werden wollen. Berlin.

Jungk, R. & Müllert, N. (1989): Zukunftswerkstätten. Mit Phantasie gegen Routine und Resignation, München: Heyne

Kiel, A. (2012): Zukunftswerkstatt und Visionskultur im Sport – eine explorative Studie. Landau: Empirische Pädagogik e.V.

Mercheril, P. (2010) Politische Bildung und Rassismus. In: Löscher, B. & Thimmel,

A. (Hg.): Kritische politische Bildung. Ein Handbuch. Schwalbach.

Netzwerk für Demokratie und Courage e.V. (2012): NDC-Methoden-Reader.

Pates, R., Schmidt, D. & Karawanskij, S. (Hg.) (2010): Antidiskriminierungspädagogik Konzepte und Methoden für die Bildungsarbeit mit Jugendlichen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Ritterbach (o.J.): Unterrichtsmethoden für den haushaltsbezogenen Unterricht. Freiburg.

Zick, A.; Küpper B. & Hövermann, A. (2011): Die Abwertung der anderen. Eine europäische Zustandsbeschreibung zu Intoleranz, Vorurteilen und Diskriminierung, Berlin.

Zick, A.; Küpper, B. & Krause, D. (2016): Gespaltene Mitte – Feindselige Zustände. Rechtsextreme Einstellungen in Deutschland 2016. Herausgegeben für die Friedrich-Ebert-Stiftung von Ralf Melzer. Bonn: J.H.W. Dietz.

Demokratie leben!