



**Ein Methodenhandbuch für Trainer\*innen  
in der Beiratsarbeit  
und in migrantischen Selbstorganisationsgruppen**

## Impressum

Herausgegeben von der Arbeitsgemeinschaft der Ausländer-, Migranten- und Integrationsbeiräte Bayerns e.V. (AGABY)

# AGABY

Fürther Str. 22  
90429 Nürnberg

[www.agaby.de](http://www.agaby.de)  
[agaby@agaby.de](mailto:agaby@agaby.de)

September 2024

Die Veröffentlichung wird mittels der Projektförderung durch „Demokratie leben!“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) und das Bayerische Staatsministerium des Innern, für Sport und Integration (StMI) ermöglicht. Die Veröffentlichung stellt keine Meinungsäußerung des BMFSFJ, BAFzA oder StMI dar.

Gefördert vom



Bundesministerium  
für Familie, Senioren, Frauen  
und Jugend

im Rahmen des Bundesprogramms

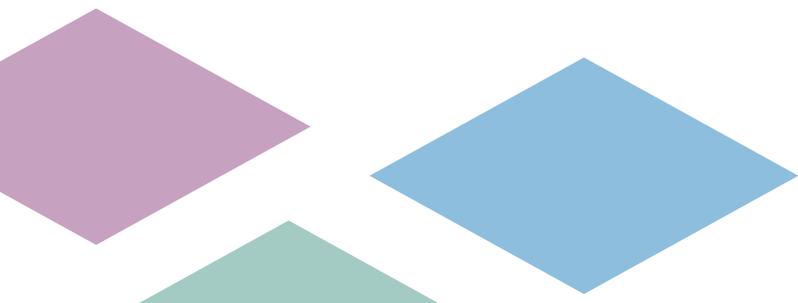
Demokratie **leben!**



Gefördert durch

Bayerisches Staatsministerium des  
Innern, für Sport und Integration

ANTIDISKRIMINIERUNG IN DER BEIRATSARBEIT	3
DER RAHMEN	5
EINHEIT 1: AUSSPRECHEN	8
EINHEIT 2: ANSPRECHEN	13
EINHEIT 3: MITSPRECHEN	17
ABLAUFPLAN ANTIDISKRIMINIERUNG FÜR DIE BEIRATSARBEIT	21
ZU BEGINN: METHODEN FÜR DEN EINSTIEG	24
ZWISCHENDURCH: AKTIVIERENDE KÖRPERÜBUNGEN	28
ZUM ENDE: METHODEN FÜR DEN ABSCHLUSS	30
HANDREICHUNGEN FÜR DIE WL	34
ARBEITSBLÄTTER FÜR DIE TN	46



## Antidiskriminierung in der Beiratsarbeit

Diskriminierung ist ein gesamtgesellschaftliches Problem und kommt leider auch in Kontexten wie der Integrations- und Beiratsarbeit vor. Wichtig ist es, nicht wieder in rassistische Vorurteile zu verfallen. Diskussionen über „importierten Antisemitismus“, über rassistische Äußerungen von Menschen, die selbst Rassismuserfahrungen machen, und über vermeintlich grundsätzlich sexistische Kulturen, helfen nicht dabei, Diskriminierung nachhaltig zu bekämpfen.

Stattdessen sollten Selbstorganisationen (genauso wie andere gesellschaftliche Organisationen) ermutigt werden, sich mit dem Thema auseinanderzusetzen. Ihre Bereitschaft dazu haben die AGABY und die Integrationsbeiräte 2017 in einer Selbstverpflichtungserklärung gezeigt: Wir dulden keinen Rassismus und keine Diskriminierung – erst recht nicht in den eigenen Reihen!

Aus dieser Haltung heraus entstand das Projekt „Aktivierende Antidiskriminierungsarbeit in Bayern“ (2020–2024). Das Projekt schulte Mitglieder der Integrationsbeiräte in zwei Jahrgängen zum Thema Diskriminierung. Was uns dabei wichtig war: Menschen mit Diskriminierungserfahrung weder als handlungsunfähig zu sehen noch zu problematisieren. Wir wollten diskriminierungskritische Bildung anbieten, die Vorurteile in allen Menschen anerkennt und dazu ermutigt, darüber hinauszuwachsen und handlungsfähig mit und für andere zu werden. Wir wollen einen gemeinsamen Lernraum öffnen und unsere Integrationsarbeit diskriminierungskritisch weiterentwickeln.

Nach zwei Schulungsdurchgängen „Sprecher\*in gegen Diskriminierung“ entstand mit diesen im Rahmen einer weiterführenden Fortbildung „Train the Trainer“ ein Workshopkonzept. Das Konzept und unsere Projekterfahrung möchten wir mit Multiplikator\*innen und Trainer\*innen im Kontext der Beiratsarbeit und anderen Selbstorganisationen im Themenfeld teilen und sie anregen, aktiv zu werden. Das Handbuch zeigt Möglichkeiten auf, wie Diskriminierung in der eigenen Organisation bearbeitet werden kann.

Wir bedanken uns ganz besonders bei den Sprecher\*innen gegen Diskriminierung, die als Trainer\*innen das Konzept mitentwickelt und erprobt haben. Ohne euren Einsatz, euer Erfahrungswissen und eure Zeit wäre all das nicht möglich gewesen.

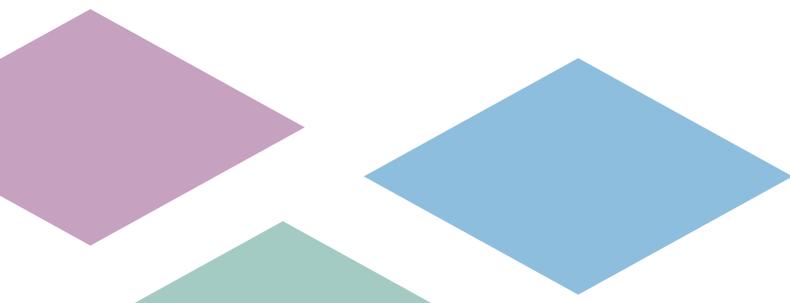
Der Workshop baut auf verschiedenen Ansätzen der diskriminierungskritischen Bildungsarbeit auf. Diese hat einen langen Weg hinter sich von der interkulturellen Pädagogik der 1980er Jahre, der Pädagogik der Vielfalt und der Migrationspädagogik, über politische Bildung und neuere Ansätze wie Anti-Bias und Social Justice and Radical Diversity. Manche Methoden und Ansätze sind inzwischen überholt, genauso wie Begrifflichkeiten, die wegfallen oder neu dazukommen. Auch dieses Konzept erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit und muss ständig weiterentwickelt und an aktuelle Erkenntnisse angepasst werden.

Für die Grundlagen haben wir auf einige sehr gute Konzepte zurückgreifen können, die nur eine Auswahl aller verfügbaren Handbücher darstellen:



- Albert Scherr, Aladin El-Mafaalani, Gökçen Yüksel (Hrsg.) 2017: Handbuch Diskriminierung. Springer VS
- Zentralwohlfahrtsstelle der Juden in Deutschland e.V. 2010: Perspektivwechsel. Theoretische Impulse – Methodische Anregungen <https://zwst.org/de>
- BildungsBausteine e.V. 2019: Verknüpfungen: Ansätze für die antisemitismus- und rassistuskritische Bildung <http://www.verknuepfungen.org/home>
- Prasad Reddi 2020: „Hier bist du richtig, wie du bist!“. Theoretische Grundlagen, Handlungsansätze und Übungen zur Umsetzung von Anti-Bias-Bildung für Schule, Jugendarbeit, Soziale Arbeit und Erwachsenenbildung. Hrsg: Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbildung e. V. (IDA) <https://www.idaev.de/publikationen/produkt-details/hier-bist-du-richtig-wie-du-bist>
- Britta Schellenberg 2023: Training Antidiskriminierung. Den Menschen im Blick. Schwerpunkt: Rassismus Wochenschau Verlag

Sprachliche Hinweise zum Gendern: Als intersektional feministisch denkender und handelnder Dachverband von und für Migrant\*innen in Bayern in Deutschland verwendet AGABY eine gendersensible Schreibweise mit Sternchen (\*). Dies soll über Zweigeschlechtlichkeit (Männer und Frauen) hinausweisen und die tatsächliche Vielfalt von Geschlechtern symbolisieren.



## Der Rahmen

Lernziele	<p><b>AUSsprechen:</b> Die TN lernen verschiedene Diskriminierungsformen kennen und können sie benennen.</p> <p><b>ANsprechen:</b> Die TN erarbeiten Handlungsmöglichkeiten bei Diskriminierung.</p> <p><b>MITsprechen:</b> Die TN erarbeiten Handlungsstrategien für eine diskriminierungskritische Beiratsarbeit.</p>
Teilnehmende (TN) max. 20 Personen	(politisch) ehrenamtlich Engagierte, evtl. mit persönlicher Diskriminierungserfahrung, mit und ohne Vorwissen zum Thema Diskriminierung.
Workshopleitung (WL) mind. 2 Personen	Mindestens zwei Personen, mit möglichst unterschiedlichen Diversitätsmerkmalen und Bezugspunkten.

Der Workshop ist in 3 Einheiten (à 150 Min.) aufgeteilt und kann entweder als Einzeltermine oder als eineinhalbtägiger Termin angeboten werden. Anmerkungen zur Durchführung finden sich bei den jeweiligen Methoden.

Vorabklärung:

- Ist es eine interessierte Kleingruppe (z.B. AG-Antidiskriminierung) oder der gesamte Beirat? Ist die Teilnahme verpflichtend oder freiwillig?
- Wer nimmt in welchen hierarchischen Positionen daran teil?
- Welches Vorwissen zum Thema gibt es?
- Welche Erwartungen gibt es an den Workshop und die WL? Sind besondere Schwerpunkte gewünscht oder gibt es einen Anlass für den Workshop?

Die TN sollten sich freiwillig mit eigenen Vorurteilen und diskriminierenden Verhaltensmustern beschäftigen wollen. Der Workshop sollte keine „Strafarbeit“ nach einer Konfliktsituation/-eskalation sein.

Hinweise zur Online-Durchführung:

Der Workshop kann auch online durchgeführt werden. Besondere Hinweise in der Anwendung finden sich bei den jeweiligen Methoden. Grundsätzlich gilt online:

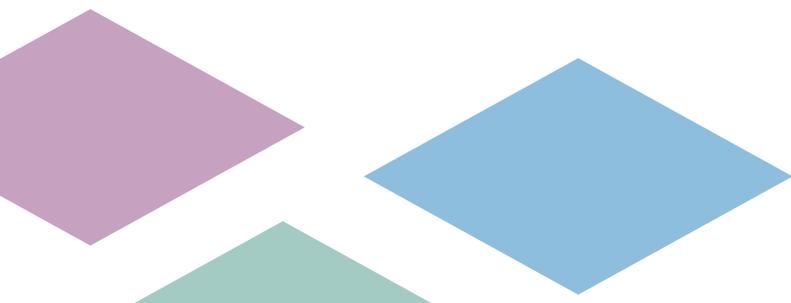
Alle TN sollten ihre Kamera anschalten, weil es das Vertrauen untereinander stärkt. Es sollte jederzeit möglich sein, sich in einen „Pausenraum“ zurückzuziehen, in dem die TN auch mit einer WL sprechen können, wenn sie es brauchen. Dazu reicht z.B. ein Breakout-Raum.

Digital erschöpfen die TN schneller. Es ist wichtig, öfter Pausen zu machen und aktivierende Körperübungen zwischen den Einheiten einzubauen.

Es sollten nicht zu viele digitale Tools gleichzeitig genutzt werden. Bevor ein neues Tool genutzt wird, braucht es eine Erklärung und einen Probe-Durchlauf.

Für gemeinsames Arbeiten eignen sich z.B.:

- Wissenssammlung: [Padlet](#) / [TaskCards](#)
- Bearbeitung von Arbeitsaufträgen in Kleingruppen: [Padlet](#) / [TaskCards](#)
- Whiteboard-Funktionen: Videoplattform intern (z.B. Zoom, Teams...)
- Geteilte Dokumente: [riseup pad](#)
- für visualisierte Umfragen / Quiz: [Slido](#) / [mentimeter](#) / [Kahoot](#) / [QuizAcademy](#)



Unsere Grundhaltung als Workshopleitung ist...

... rassismuskritisch: Wir schauen, wie Rassismus auf allen Ebenen (individuell, institutionell und strukturell) wirkt und dort Menschen beeinflusst.

... machtkritisch: Wir erkennen an, dass auf allen Ebenen (individuell, institutionell, strukturell) unterschiedliche Machtgefälle herrschen und berücksichtigen diese bei der Besprechung von Diskriminierungserfahrungen und Privilegien.

... intersektional: Wir denken alle Diskriminierungsformen zusammen und schauen, wie sie in einzelnen Situationen zusammenwirken.

... diversitätsbewusst und –sensibel: Wir erkennen Diversität als Normalität an. Alle Menschen haben sichtbare und unsichtbare Diversitätsmerkmale.

... empowernd: Wir unterstützen die TN mit unserem Austausch und Wissen darin, sich selbst im Rahmen ihrer Möglichkeiten gegen Diskriminierung einzusetzen. Wir sind Verbündete und wenn gewünscht, vertreten wir ihre Interessen und machen ihre Anliegen sichtbar (im Sinne von power-sharing, geteilter Macht).

Wir gestalten unsere Workshops...

... alltags- und lebensweltorientiert: Die Lebenserfahrungen der TN und was sie im Alltag bewegt sind die Grundlage, die Inhalte und die Ziele der Workshops.

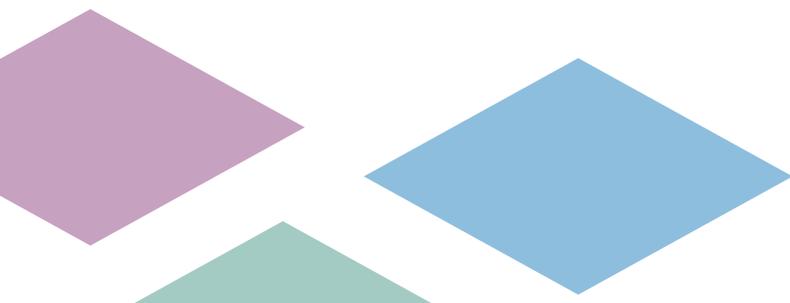
... teilnehmendenorientiert: Die Inhalte der Workshops knüpfen an das Wissen der TN an.

... erfahrungsorientiert: In den Workshops gibt es genug Raum, um sich über eigene Erfahrungen auszutauschen und mit anderen neue Erfahrungen zu machen.

... wertorientiert: Demokratische Werte (Grundgesetz, Menschenrechte) bilden die Grundlage für die Workshops.

... divers: Die WL soll im besten Fall verschiedene Diversitätsmerkmale haben, um an die vielfältigen Lebenserfahrungen der TN anknüpfen zu können.

... prozessorientiert und flexibel: Konflikte und Störungen sind wichtig und haben Vorrang vor den Inhalten. Sie werden an Bedürfnisse und Erwartungen angepasst.



## Einheit 1: AUSSPRECHEN

### Ankommen und Vorstellungsrunde

Dauer	40 Min.
Material	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tafel/ Flipchart</li> <li>• Stifte</li> <li>• Namensschilder</li> <li>• Gesprächsregeln</li> </ul>
Ziel	Die TN lernen sich kennen. Durch die gewählte Methode wird in das Thema der Identität übergeleitet. Die TN nennen ihre Erwartungen.

Die WL begrüßt die Gruppe und stellt sich vor. Sie vereinbart mit den TN die gewünschte Anrede „Du“ oder „Sie“. Dann stellt sie das Ziel des Workshops mit dem Ablaufplan vor.

Vor der Vorstellungsrunde werden noch Kommunikationsregeln vereinbart. Mögliche Regeln können sein:

- Ich lasse andere ausreden und höre zu. Ich halte mich kurz, wenn ich spreche.
- Ich verwende diskriminierungssensible Sprache und keine rassistischen, antisemitischen oder diskriminierenden Begriffe. Wir verwenden z.B. „N-Wort“, „Z-Wort“
- Ich verwende keine Verallgemeinerungen wie „Man hört oft...“ und benutze keine anderen TN als Beispiele. Fragen stelle ich an die Gruppe oder an die WL.
- Wir wollen einen Raum, in dem sich alle wohlfühlen: Ich darf sagen, wenn mich etwas stört und nachfragen, wenn ich unsicher bin.
- Fehler sind erlaubt. Ich formuliere meine Kritik sachlich.
- Ich kann den Workshop unterbrechen, wenn es mir mit dem Thema nicht gut geht. Ich kann die WL ansprechen.
- Was gesagt wird, bleibt hier. Ich spreche die TN auch nach dem Workshop nicht ungefragt auf Aussagen oder Meinungen usw. an, die sie in Rahmen des Workshops gesagt hat.

Je nachdem wie gut die TN sich kennen, ob Hierarchien vertreten sind und wie vertraut sie mit Workshops sind, ist es sinnvoll, andere Methoden zu wählen.

Am Ende der Vorstellungsrunde fragt die WL nach den Erwartungen der TN. Z.B.:

- Was erwartest du dir von dem heutigen Workshop?
- Was möchtest du heute lernen?
- Wie soll der Tag aussehen, dass du am Ende zufrieden bist?

## Soziale Position - Diversitätsmerkmale und Vorurteile 1

Dauer	30 Min.
Material	Handreichung „Stereotype und Vorurteile“
Ziel	Die TN kommen ins Gespräch. Diversität und Diversitätsmerkmale sind den TN bekannt. Sie erkennen, dass Vielfalt Realität und normal ist.

Die TN schreiben auf ein Blatt Papier „Ich“ und notieren alle Merkmale, die sie in ihren Augen ausmachen (Hobbys, Familie, Geschlecht...). Sie verraten ihre Merkmale nicht.

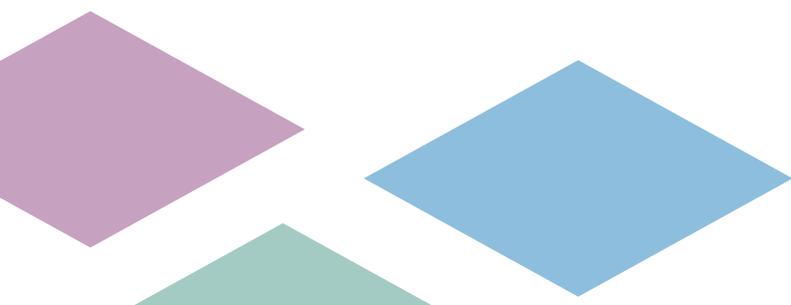
Im Anschluss bespricht die Gruppe: Wenn wir Identitäten (von anderen) beschreiben, welche Merkmale tauchen da auf? Es wird gemeinsam gesammelt und Oberbegriffe gefunden. Die Gruppe hält fest: Identitäten sind vielfältig und in ihrer Unterschiedlichkeit normal.

Kurzer Input zu einzelnen Begriffen durch WL:

Bestimmte Merkmale wie Geschlecht, sexuelle Orientierung, etc. bezeichnen wir als „Kern-Diversitätsmerkmale“. Das sind unveränderliche Merkmale, die zur Persönlichkeit eines Menschen gehören. Anhand dieser „Diversitätsmerkmale“ ziehen Menschen untereinander Grenzen: Ich – die Anderen („Othering“). Dabei können Stereotype und Vorurteile entstehen.

Gruppen, die ein ähnliches Diversitätsmerkmal aufweisen werden automatisch andere Eigenschaften (Stereotype) zugeschrieben. Handelt es sich dabei um eine emotionale Zuschreibung und Wertung, spricht man von „Vorurteil“.

Nicht alle TN kennen gängige Selbstbezeichnungen und Begrifflichkeiten. Die WL sollte Begriffe sofort erklären und die TN dazu anregen, bei Unklarheiten sofort nachzufragen. Bei Bedarf kann auch ein Glossar ausgelegt werden oder auf einer Flipchart eine Begriffssammlung angelegt werden.



## Alternative 1: Soziale Position - Diversitätsmerkmale und Vorurteile 2

Dauer	45 Min.
Material	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Laptop</li> <li>• Beamer/Bildschirm</li> <li>• Fragen ausgedruckt oder auf Flipchart</li> <li>• Verschiedenfarbige Moderationskarten</li> <li>• Arbeitsblatt „Vorurteile reflektieren“</li> </ul>
Ziel	Die TN reflektieren Vorurteile, die sie über verschiedene Diversitätsmerkmale haben. Der Fokus liegt nicht auf der Wiederholung dieser Vorurteile, sondern was das Nachdenken mit den TN macht.

Wenn die TN sich noch wenig bis gar nicht mit Vorurteilen auseinandergesetzt haben, oder sich noch nicht gut kennen, eignet sich dieser Ansatz etwas besser. Hier wird zunächst allgemeiner über Stereotype/Vorurteile gesprochen, bevor die TN sich mit ihren eigenen Vorurteilen auseinandersetzen.

Impuls: Kampagne #VorsichtVorurteile! des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend im Rahmen des Bundesprogramms „Demokratie Leben!“

Kampagnenfilm 1 (19.12.2020) URL: <https://www.youtube.com/watch?v=PWX5ye1E9FM>

Die Gruppe spricht kurz über den impulsgebenden Clip. Anschließend leitet die WL in ein gemeinsames Gespräch über: Wir alle haben Stereotype und Vorurteile verinnerlicht. Aber woher kommen sie eigentlich und was für einen Zweck haben sie? Auf verschiedenfarbigen Karten halten die TN ihre Antworten fest. Mögliche anleitende Fragen können sein:

- Woher bekommen wir solche Bilder im Kopf?
- Wobei können sie uns helfen?
- Wobei sind sie hinderlich?

Im Anschluss bearbeiten die TN in Einzelarbeit das Arbeitsblatt „Vorurteile reflektieren“. Sie besprechen, woher Vorurteile kommen und wie sie den Blick auf bestimmte Diversitätsmerkmale beeinflussen.

- Sind mir Vorurteile bewusstgeworden und woher sie kommen?
- Was macht diese Erkenntnis mit mir?
- Über welche Diversitätsmerkmale weiß ich wenig/worüber möchte ich mehr lernen?

Online-Hinweis: Für die Sammlung eignen sich digitale Whiteboards, geteilte Dokumente oder Tools für Kleingruppenarbeit. Es kann sich lohnen, Kleingruppen zu den jeweiligen Fragen zu erstellen und in Breakout-Räume zu schicken.

## Alternative 2: Soziale Position – Diversitätsmerkmale und Vorurteile 2

Dauer	45 Min.
Material	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zeitungs-/Zeitschriftenbilder von verschiedenen Personen</li> <li>• Arbeitsblatt „Biografie-Übung Vorurteile reflektieren“</li> <li>• Verschiedenfarbige Moderationskarten</li> <li>• Fragen ausgedruckt oder auf Flipchart</li> </ul>
Ziel	Die TN reflektieren Vorurteile, die sie über verschiedene Diversitätsmerkmale haben. Der Fokus liegt nicht auf der Wiederholung dieser Vorurteile, sondern was das Nachdenken mit den TN macht.

Mit diesem Ansatz diskutieren die TN direkter über ihre eigenen Vorannahmen. Das kann gut funktionieren, wenn der Raum als sicher und fehlerfreundlich wahrgenommen wird und/oder sich die TN sich bereits mit Stereotypen/Vorurteilen auseinandergesetzt haben.

Die WL teilt die Bilder aus. Die TN überlegen sich in Einzelarbeit einen fiktiven Lebenslauf dieser Person. Anschließend bearbeiten sie entweder einzeln oder in Kleingruppen das Arbeitsblatt. Über die Fragen reflektieren die TN ihre Vorannahmen über die Personen auf den Bildern und anhand welcher Merkmale sie welche Eigenschaften zuschreiben.

Die TN sollen nicht Stereotype oder Vorurteile wiederholen, sondern in der Bearbeitung der Fragen den Fokus darauf richten, woher diese kommen und was für Auswirkungen sie auf ihre Wahrnehmung von anderen Menschen haben.

Anschließend leitet die WL in ein gemeinsames Gespräch über: Wir alle haben Stereotype und Vorurteile verinnerlicht. Aber woher kommen sie eigentlich und was für einen Zweck haben sie? Auf verschiedenfarbigen Karten halten die TN ihre Antworten fest. Mögliche anleitende Fragen können sein:

- Woher bekommen wir solche Bilder im Kopf?
- Wobei können sie uns helfen?
- Wobei sind sie hinderlich?
- Was macht diese Erkenntnis mit mir?
- Über welche Diversitätsmerkmale weiß ich am wenigsten/womit möchte ich mich mehr beschäftigen?

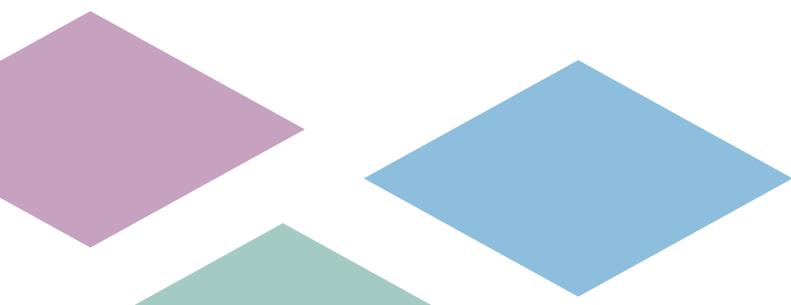
Online-Hinweis: Für die Sammlung eignen sich digitale Whiteboards, geteilte Dokumente oder Tools für Kleingruppenarbeit.

## Abschluss

Dauer	20 Min.
Material	Siehe ausgewählte Methode ( <a href="#">-&gt; Zum Ende: Methoden für den Abschluss</a> )
Ziel	Die WL und die TN halten fest, was sie gelernt haben und welche Fragen noch offen sind. Sie reflektieren ihre Stimmung und teilen sie mit.

Nach der Methode folgen eine Dankesrunde und ein Ausblick auf die Einheit 2.

Wird Einheit 2 am selben Tag durchgeführt, dient der Abschluss als ein Ausklang und ein Zwischenfeedback. Die Auswertungsmethode sollte dann nicht allzu ausführlich sein. Es sollte eine längere Pause (mind. 45 Minuten) zwischen den zwei Einheiten geben.



## Einheit 2: ANSPRECHEN

### Ankommen und Einstieg

Dauer	35 Min.
Material	Siehe ausgewählte Methode ( <a href="#">→ Zu Beginn: Methoden für den Einstieg</a> )
Ziel	Die TN geben ein kurzes Stimmungsbild ab. Eine kurze Körperübung aktiviert sie und bindet die Konzentration.

Begrüßung und Vorstellung des Ablaufplans. Sollten die TN offene Fragen aus der Einheit 1 haben, können sie diese stellen. Entweder werden sie direkt beantwortet oder gesammelt und zu einem späteren Zeitpunkt wieder aufgegriffen.

Sollten Einheit 1 und Einheit 2 nicht am selben Tag stattfinden, kann eine ausführlichere Erwartungsabfrage sinnvoll sein. Bei Körperübungen ist auf eventuelle körperliche Einschränkungen und/oder Raumgröße zu achten.

## Einführung: Diskriminierung

Dauer	45 Min.
Material	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Modell Diskriminierung auf Flipchart, Karten oder als Ausdruck</li> <li>• Handreichung „Modell Diskriminierung“</li> </ul>
Ziel	Die TN erarbeiten eine Definition von Diskriminierung.

Nachdem die Begriffe „Diversitätsmerkmal“, „Othering“, „Stereotyp“ und „Vorurteil“ erklärt und festgehalten wurden, gehen die TN in Kleingruppen zusammen. Sie erarbeiten eine eigene Definition von Diskriminierung, die sie im Plenum vorstellen.

Die WL führen ausgehend davon das **Modell Diskriminierung** ein. Das Modell ist ein Erklärungsversuch, um Diskriminierung als gesellschaftliches Phänomen greifbar zu machen. Die erarbeiteten Definitionen der TN sind damit keinesfalls falsch. Die Perspektive von Betroffenen spielt eine große Rolle.

Die einzelnen Ebenen werden nacheinander aufgedeckt. Es ist wichtig, zu jedem Punkt Beispiele parat zu haben.

Abschließend sollte die Gruppe sich darauf einigen, dass es sich um ein Modell handelt, das das Erkennen und Reflektieren von Diskriminierung erleichtern soll. Diskriminierung wird z.T. vor dem Gesetz anders eingeordnet als eine diskriminierte Person es möglicherweise einschätzen würde.

Begriffe entwickeln sich ständig weiter. Die WL muss sich vorher mit den korrekten (Selbst-)Bezeichnungen auseinandersetzen.

## Medienwerkstatt: Diskriminierungsformen erkennen

Dauer	45 Min.
Material	Material zu Diskriminierungsformen (Empfehlungen auf Anfrage)
Ziel	Die TN lernen verschiedene Diskriminierungsformen kennen und beschäftigen sich ausführlicher mit einem selbstgewählten Thema. Sie lernen den Begriff „Intersektionalität“ kennen.

Neben dem Modell Diskriminierung werden nun die Diversitätsmerkmale gezeigt, die in Einheit 1 besprochen wurden. Auf Karten in einer anderen Farbe sammeln die TN im Plenum die verschiedenen Diskriminierungsformen.

- Einleitender Impuls: Wenn Personen aufgrund von Vorurteilen gegenüber diesem Merkmal diskriminiert werden, wie nennt sich das?
- Abschlussfrage: Wie heißt der Begriff, wenn Menschen mehrere Merkmale besitzen und wegen allen gleichzeitig diskriminiert werden? (Intersektionalität)

Antisemitismus kann nicht allein auf ein bestimmtes Diversitätsmerkmal (z.B. Herkunft) zurückgeführt werden und weist Überschneidungen, aber keine Gleichheit zu Rassismus/Diskriminierung aufgrund anderer Merkmale auf. Im Sinne eines gesamtheitlichen Wirkens soll es trotzdem mitbearbeitet werden. Die WL sollte „Antisemitismus“ ergänzend anfügen.

Im Anschluss werden die gesammelten –Ismen auf dem Boden ausgelegt. In der zweiten Runde bewegen sich die TN nun zu der Karte, von der sie am weitesten entfernt sind und über die sie am wenigsten wissen. Wichtig: Die TN müssen sich nicht aus eigener Betroffenheit positionieren. Sie dürfen sich auch ohne Bewegung im Raum „für sich“ positionieren.

Online-Hinweis: Tools mit Whiteboard-Funktionen eignen sich hier, um die analoge Pinnwand zu ersetzen. Manche Videokonferenz-Tools bieten eine „Stempel-Funktion“ bei geteilten Inhalten/Whiteboards an. So kann die Positionierung auch digital sichtbar werden.

In Kleingruppen oder Einzelarbeit beschäftigen sie sich mit der Diskriminierungsform. Dafür stellt die WL eine Materialauswahl bereit. Am besten ist es, mit verschiedenen Medien (Video, Podcast, Text, ...) zu arbeiten.

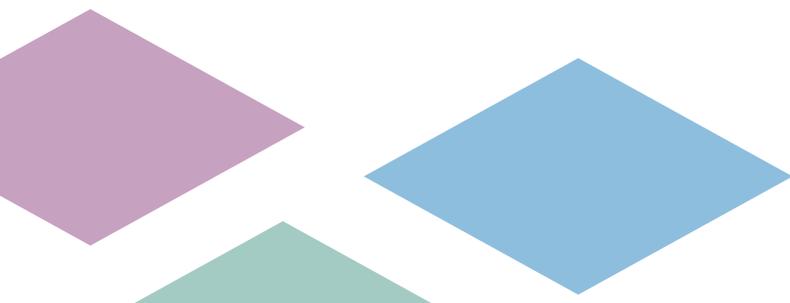
Danach kommen die TN im Plenum zusammen. Es wird nicht über das Gelernte referiert. Stattdessen teilen die TN ihre Eindrücke aus der kurzen Beschäftigung mit einem Phänomen:

- Was war die wichtigste neue Erkenntnis für mich?
- Welche Fragen bleiben mir?
- Wo/Wie möchte ich mich weiter informieren?

## Abschluss

Dauer	20 Min.
Material	Siehe ausgewählte Methode (» <a href="#">Zum Ende: Methoden für den Abschluss</a> )
Ziel	Die WL und die TN halten fest, was sie gelernt haben und welche Fragen noch offen sind.

Nach der Methode folgen eine Dankesrunde und ein Ausblick auf die Einheit 3, wenn sie stattfindet.



## Einheit 3: MITSPRECHEN

### Ankommen und Einstieg

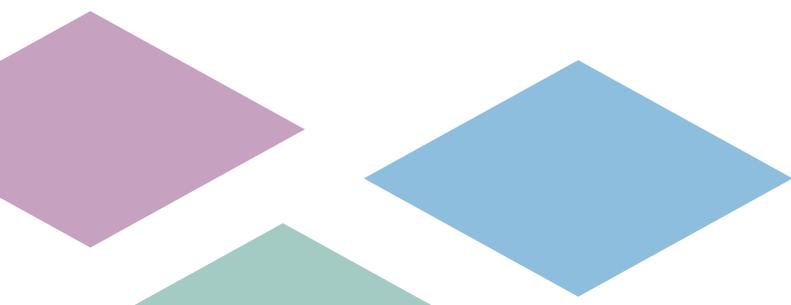
Dauer	20 Min.
Material	<ul style="list-style-type: none"><li>Arbeitsblatt „Anti-Diskriminierungs-Quiz“</li></ul>
Ziel	Die TN wiederholen das bisher gelernte und stimmen sich auf das Tagsthema ein.

Die Einheit beginnt mit einem kurzen Check-In und der Vorstellung des Ablaufplans.

Die WL stellt 10 Fragen zum Thema (Anti-)Diskriminierung und gibt drei Antwortmöglichkeiten. Pro Antwortmöglichkeit gibt es einen Buchstaben, der auf dem Boden verteilt liegt. Die TN stellen sich zu einer Antwort bzw. einem Buchstaben. Nach der Auflösung wird kurz darüber gesprochen.

**Online-Hinweis:** Das Quiz kann über eine Umfrage-Funktion innerhalb des Videokonferenz-Tools genutzt werden oder andere Quiz-Tools verwenden.

Im Anschluss sammelt die Gruppe offene Fragen und die TN bekommen die Gelegenheit, ihre Erwartungen an die Einheit zu formulieren.



## Selbstverpflichtungserklärung: Wie werden wir als Beirat diskriminierungskritisch?

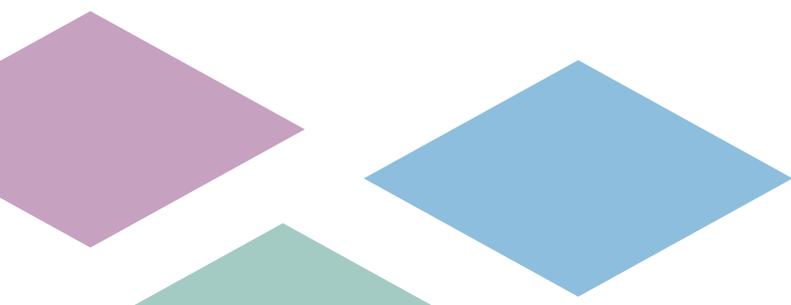
Dauer	45 Min.
Material	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Handreichung „Selbstverpflichtungserklärung der AGABY“ oder</li> <li>• Selbstverpflichtungserklärung der Organisation</li> </ul>
Ziel	Die TN treffen gemeinsame Vereinbarungen für eine diskriminierungskritische Zusammenarbeit. Sie formulieren konkrete Handlungsstrategien und Umsetzungspläne.

Sollten Konflikte innerhalb des Beirates aufkommen, muss die WL entscheiden, ob sie diesen Konflikten den Raum geben möchte und diese konstruktiv einfangen kann. Oder ob eine moderierte Konfliktlösung sinnvoller ist. Sobald persönliche Angriffe/Vorwürfe aufkommen, kann die WL auf die vereinbarten Gesprächsregeln zurückgreifen und die Diskussion lenken oder im Notfall beenden.

Kurzer Input durch WL: Beiräte vertreten die Interessen von Menschen mit unterschiedlichsten Diversitätsmerkmalen. Deshalb ist eine diskriminierungskritische Grundhaltung sehr wichtig. Grundlage dafür ist die AGABY Selbstverpflichtung.

Ausgehend davon sollen die TN Strategien für einen diskriminierungskritischen Beirat in Kleingruppen erarbeiten und festhalten. Diese werden im Plenum als positive Ziele und konkreten Strategien formuliert und festgehalten. Die Gruppe einigt sich auf Personen, die auf die Umsetzung dieser Regeln achten soll.

Online-Hinweis: Die Vereinbarungen sollten in einem gemeinsamen Dokument festgehalten werden.



## Argumentieren und Handeln: Was tun, wenn eine Person beim Beirat Hilfe sucht?

Dauer	45 Min.
Material	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Handreichung „Diskriminierung – Rechte und Beratung“</li> </ul>
Ziel	Die TN erarbeiten konkrete Handlungsmöglichkeiten für ihren praktischen Alltag.

Konkrete Fälle können zu sehr emotionalen und ausführlichen Diskussionen führen, insbesondere; wenn in der Gruppe eigene Betroffenheiten vorhanden sind. Die WL sollte im Rahmen der Vorabfrage klären, ob solche Fälle bekannt sind. Mitgebrachte und „allgemeine“ Beispiele eignen sich genauso zur Bearbeitung und erlauben eine bessere Distanz.

Gemeinsam wird sich auf eine bestimmte Anzahl an Fällen geeinigt, die anschließend in Kleingruppen (20 Min.) diskutiert werden. Die WL kann je nach Gruppengröße moderierend dabei sein.

Die TN werden dazu ermutigt, selbst zu recherchieren und gemeinsam zu überlegen: Was kann in diesen Fällen als Beirat getan werden (bspw. argumentativ, beratend, politisch, rechtlich)?

Den TN können auch in der Kleingruppenphase die Handreichung „Diskriminierung – Rechte und Beratung“, Handbücher mit Argumentationsstrategien oder die AGABY-Publikation „Handreichung gegen Rechts“ zur Verfügung gestellt werden. Die WL kann Empfehlungen zur Weiterarbeit geben.

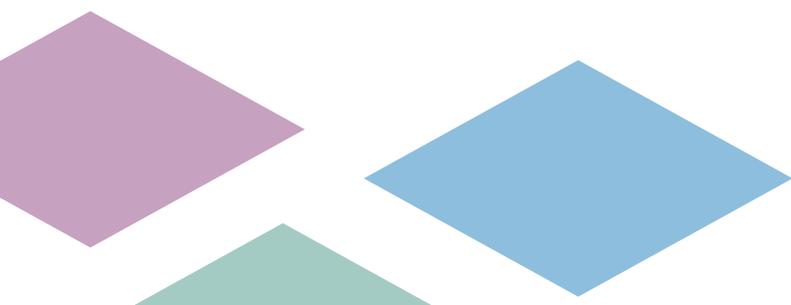
Die Kleingruppen präsentieren ihre Ergebnisse dem Plenum. Diese werden als ein „Leitfaden“ für den Beirat dokumentiert.

Online-Hinweis: Hier eignen sich Tools für Kleingruppenarbeit oder ein geteiltes Dokument, um in Kleingruppen-Breakout-Räumen die Ergebnisse festzuhalten.

## Feedback und Abschluss

Dauer	45 Min.
Material	Siehe ausgewählte Methode ( <a href="#">↗ Zum Ende: Methoden für den Abschluss</a> )
Ziel	Die WL und die TN halten fest, was sie gelernt haben und welche Fragen noch offen sind.

Die WL legt Empfehlungen für eigenständige Weiterbildung aus bzw. gibt diese weiter.



## Ablaufplan Antidiskriminierung für die Beiratsarbeit

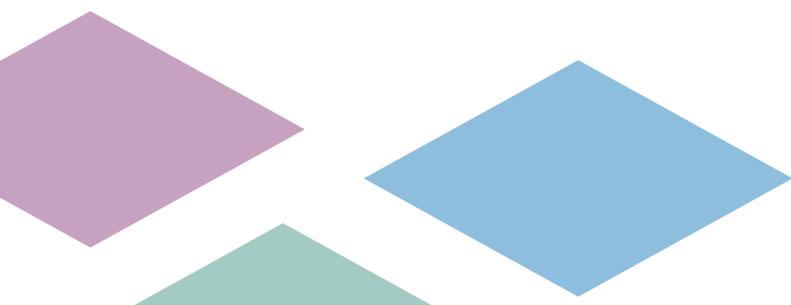
Einheit 1: AUSSPRECHEN (150 Min.)

Zeit	Inhalt
10 Min.	ANKOMMEN Begrüßung, Vorstellung der WL, Kommunikationsregeln und Ablaufplan.
30 Min.	VORSTELLUNGSRUNDE
30 Min.	SOZIALE POSITION – DIVERSITÄTSMERKMALE UND VORURTEILE 1 Kennenlernen der wichtigsten Begriffe um Identität(en) und Diversität(en).
15 Min.	PAUSE
45 Min.	SOZIALE POSITION – DIVERSITÄTSMERKMALE UND VORURTEILE 2 Impuls, Vorurteile im Alltag zu reflektieren und sich mit bestimmten Diversitätsmerkmalen näher auseinanderzusetzen.
20 Min.	ABSCHLUSS Reflexion, offene Fragen, Feedback und Ausblick.

## Einheit 2: ANSPRECHEN (150 Min.)

Zeit	Inhalt
10 Min.	ANKOMMEN Begrüßung, offene Fragen und Ablaufplan.
15 Min.	EINSTIEG
45 Min.	EINFÜHRUNG: DISKRIMINIERUNG Gemeinsam erarbeitete Definition von Diskriminierung.
15 Min.	PAUSE
45 Min.	MEDIENWERKSTATT: DISKRIMINIERUNGSFORMEN ERKENNEN Kennenlernen verschiedener Diskriminierungsdimensionen und Reflexion eigener Wissenslücken.
20 Min.	ABSCHLUSS Reflexion, offene Fragen, Feedback und Ausblick.

Hinweis: Findet nur ein eintägiger Workshop an, bietet es sich an, die Medienwerkstatt durch eine offene Diskussionsrunde und mehr Zeit für das Modell Diskriminierung zu ersetzen.



## Einheit 3: MITSPRECHEN (150 Min.)

Zeit	Inhalt
5 Min.	ANKOMMEN Begrüßung, offene Fragen und Ablaufplan.
15 Min.	EINSTIEG
45 Min.	WIE MACHEN WIR DEN BEIRAT ZU EINEM DISKRIMINIERUNGSKRITISCHEN ORT? Formulierung von gemeinsamen Vereinbarungen für eine diskriminierungskritische Zusammenarbeit. Konkrete Handlungsstrategien und Umsetzungspläne.
20 Min.	PAUSE
45 Min.	ARGUMENTIEREN UND HANDELN: Was tun, wenn eine hilfeschende Person zum Beirat kommt? Erarbeiten von konkreten Handlungsmöglichkeiten für die alltägliche Beiratsarbeit.
20 Min.	ABSCHLUSS/ FEEDBACK Reflexion, offene Fragen, Feedback und Ausblick

## Zu Beginn: Methoden für den Einstieg

### Die Geschichte meines Namens

Dauer	20 Min.
Material	<ul style="list-style-type: none"> <li>• mit Fragen vorbereite Flipchart</li> <li>• Stuhlkreis</li> <li>• Bei Bedarf: Karten für Namensschilder</li> <li>• Stifte</li> </ul>
Ziel	Die TN und WL lernen die Namen kennen und teilen Informationen über sich. Es wird eine vertraute Atmosphäre geschaffen und (möglichst) positiv über die eigene Identität gesprochen. Abhängig von der Gruppendynamik kann auch eine erste Anleitung des Themas.

Die TN werden der Reihe nach aufgefordert, etwas über Ihren Namen zu erzählen. Dabei sollen die ausgewählten Fragen lediglich der Unterstützung dienen. Die TN wählen frei, was sie mit der Gruppe teilen möchten.

Mögliche Fragen:

- Wie heißt Du und wer hat Dir diesen Namen gegeben hat? Warum?
- Was ist die Bedeutung Deines Namens?
- Welche Bedeutung hat der Name für Dich persönlich?
- Gibt es eine Geschichte zu Deinem Namen? Wenn ja, welche?
- Hast Du einen Spitznamen? Wie möchtest Du genannt werden?
- Welches Pronomen nutzt Du?

Die Methode eignet sich sowohl für neue als auch bekannte Gruppen und bietet einen meistens positiv besetzten Einstieg ins Thema Identitäten. Das Sprechen über den eigenen Namen kann aber auch Konflikte auslösen, z.B. wenn Unterdrückungs-Erfahrungen aufgrund des Namens gemacht wurden. Die WL sollte die Gesprächszeit immer im Blick behalten.

Wenn die Gruppe sich bereits kennt: Die TN schreiben die Bedeutung ihrer Namen auf Karten und die Gruppe muss diese zuordnen. So kann auch ein Gespräch über die eigene kulturelle Zugehörigkeit entstehen.

Online-Hinweis: Die TN können die Antworten entweder für sich aufschreiben und im Gespräch mit der Gruppe teilen. Alternativ kann auch ein Quiz-Tool verwendet werden. Die anonymisierten Antworten können dann zu einem gemeinsamen Nachfragen und Besprechen führen.

## Geführtes Porträt

Dauer	20 Min.
Material	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Malunterlagen</li> <li>• Papier</li> <li>• Stifte</li> </ul>
Ziel	Die TN konzentrieren sich auf den individuellen Schaffensprozess und kommen bei sich selbst an. Es entsteht eine konzentrierte und positive Stimmung.

Die TN tasten ihr Gesicht ab und zeichnen die Konturen mit geschlossenen Augen nach – um Hemmnisse, Wertungen und eigene Ansprüche zu überwinden. Schlussendlich werden die Portraits in der Runde gezeigt (wenn gewünscht) und mit einer Vorstellungsrunde der Namen verbunden. Diese können optional unter das Porträt geschrieben und im Raum aufgehängt werden.

Die Methode ist ein kreativer Einstieg ohne Perfektionsdruck. Der Fokus auf das Körperliche kann Konzentration und Ruhe fördern. Das eigene Aussehen kann aber schambehaftet sein und das Malen aus unterschiedlichen Gründen Widerstände auslösen.

## Bildkarten

Dauer	20 Min.
Material	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bildkarten</li> </ul>
Ziel	Die TN reflektieren ihre eigene Stimmung anhand eines Bildes.

Die Methode gibt ein schnelles Stimmungsbild in der Gruppe und fragt gleich Erwartungen an den Tag ab. Die Auswahl der Bilder sollte auf die Gruppe und den Kontext abgestimmt sein.

Auf dem Boden liegen Karten mit verschiedenen Bildern aus. Die TN suchen sich jeweils eine Karte zu einer vorgegebenen Frage aus und erklären anschließend ihre Wahl.

Fragen können sein:

- Wie komme ich gerade in den Raum? Wie geht es mir gerade?
- Wie blicke ich auf diesen Workshoptag? Was erwarte ich mir?
- Wie fühle ich mich, wenn ich an das heutige Workshopthema denke?

Online-Hinweis: Die WL kann ein nummeriertes Bildraster oder ein Wimmelbild teilen. Die TN ordnen sich dann einer Nummer oder einer beschrifteten Stelle zu.

### Empowerment-Bingo

Dauer	20-30 Min.
Material	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zettel mit Nummern</li> <li>• Süßigkeiten (halal/vegan)</li> </ul>
Ziel	Die TN lernen sich besser kennenlernen und teilen ermächtigende Erfahrungen. Erste Reflexionen zum Workshopthema werden angeregt.

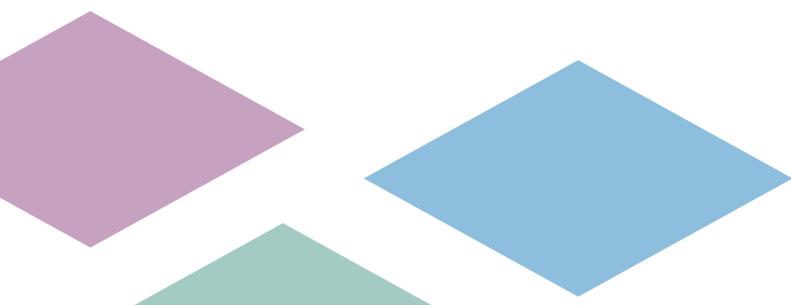
Die TN erhalten je eine nummerierte Süßigkeit. Die WL zieht eine Nummer und liest diese laut vor. Die Person mit zugehöriger Nummer steht auf, sagt den eigenen Namen und beantwortet eine Empowerment-Frage. Es gibt keine richtigen oder falschen Antworten, persönliche Ansichten stehen im Vordergrund.

Mögliche Fragen:

- Wie gehst du mit Hierarchien um?
- Wie reagierst du auf Komplimente?
- Wer war/ ist dein größtes Vorbild?
- Was machst du, wenn du das Gefühl hast, nicht wahrgenommen zu werden?
- Was gibt dir Energie?
- Wie gehst du mit Enttäuschungen um?
- Wie gehst du mit Erfolg um?
- Was inspiriert dich?

Die Methode bietet einen aktivierenden Einstieg in das Thema und regt zu intensiven Gesprächen an. Je nach Gruppengröße muss mehr Zeit eingeplant werden. Die Fragen sollten je nach Gruppe angepasst werden und wie stark sie sich bereits mit dem Thema auseinandergesetzt hat.

Online-Hinweis: Das Bingo kann online über Zufallsgeneratoren gespielt werden. Damit wird der Name der TN in der Reihenfolge der Fragen ausgelost. Die TN erhalten dann eine virtuelle Belohnung, z.B. ein Emoji.



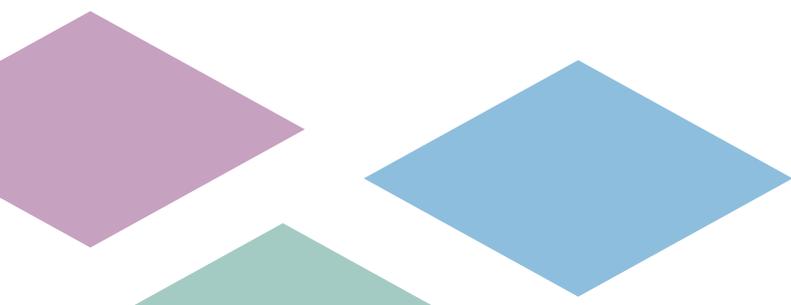
## Kennenlern-Bingo

Dauer	20 Min.
Material	<ul style="list-style-type: none"> <li>Arbeitsblatt 4 „Kennenlern-Bingo“</li> </ul>
Ziel	Die TN lernen sich untereinander besser kennen.

Mit dem Bingo-Arbeitsblatt in der Hand suchen die TN Menschen, die zu den Anforderungen auf dem Arbeitsblatt passen. Haben sie eine solche Person gefunden, lassen sie diese unterschreiben und unterhalten sich kurz darüber. Das wiederholt sich, bis alle TN mindestens eine Reihe (längs, quer, diagonal) ausgefüllt haben.

Die Methode vertieft das Kennenlernen auch bei Gruppen, die sich bereits kennen. Die Bewegung fördert einen lockeren Einstieg. Je nach Gruppengröße und Zusammensetzung kann es aber mehr Zeit und einen größeren Raum brauchen.

Online-Hinweis: Die WL schickt die TN für je zwei Minuten zu zweit in Breakout-Räume, wo sie sich über das Bingo austauschen und eine gesuchte Eigenschaft für sich abhaken. Die TN erhalten das Arbeitsblatt vorher digital. Das Bingo endet nach vorgegebener Zeit oder wenn eine Person ein Bingo erreicht hat (frühestens nach fünf Runden).



## Zwischendurch: Aktivierende Körperübungen

### Positionsbarometer

Dauer	10 Min.
Material	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ausdrücke mit Positions-Symbolen</li> </ul>
Ziel	Die TN drücken ihre Stimmung und/oder Meinung aus.

Auf dem Boden liegen zwei Pole aus: Ein lächelnder und ein trauriger Emoji oder Zahlen oder andere Symbole. Die TN positionieren sich nun ihrer Stimmung nach zwischen den Polen. Wer möchte, kann etwas zu der eigenen Positionierung sagen.

Die Methode bietet ein schnelles Stimmungsbild und kann Gespräche anregen. Die Raumgröße sollte eine lockere Verteilung ohne Gedränge ermöglichen.

Online-Hinweis: Manche Videokonferenz-Tools bieten eine „Stempel-Funktion“ bei geteilten Inhalten/ Whiteboards an. So kann die Positionierung auch digital sichtbar werden.

### Ball zuwerfen

Dauer	10 Min.
Material	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bälle</li> </ul>
Ziel	Die TN werden körperlich aktiv und merken sich die neuen Namen.

Die TN stehen im Kreis. Die WL nennt einen Namen und wirft der Person den Ball zu. Diese wirft ihn zur nächsten Person, bis alle einmal den Ball bekommen haben und dieser bei der WL ankommt. Die zweite Runde läuft in der gleichen Reihenfolge, aber ohne Namen ab. In der dritten Runde wandert der Ball die Reihenfolge rückwärts. Optional kann noch ein zweiter Ball kurz mit ins Spiel gebracht werden.

Die Methode fördert ein lockeres Kennenlernen. Sie braucht aber sehr viel Platz. Die WL sollte mit Widerständen gegenüber Ballspielen rechnen und auf körperliche Einschränkungen der TN achten.

Online-Hinweis: Die TN verdecken ihre Kamera mit einem Klebezettel. Wenn sie „den Ball fangen“, entfernen sie den Klebezettel, zeigen ihr Gesicht und rufen den Namen der nächsten Person auf, ehe sie sich hinter dem Klebezettel verstecken.

## Dreiecke bilden

Dauer	10 Min.
Material	
Ziel	Die TN werden körperlich aktiv und fokussieren sich.

Die TN stehen im Raum verteilt und suchen sich zwei Personen aus, ohne diese zu benennen. Anschließend versuchen alle TN, mit den zwei ausgewählten Personen ein gleichschenkliges Dreieck zu bilden. D.h. alle drei müssen im (ungefähr) gleichen Winkel zueinanderstehen.

Die schnelle Methode steigert die Konzentration und die Wahrnehmung innerhalb der Gruppe. Der Raum sollte dafür möglichst viel Platz bieten.

Online-Hinweis: Online nicht gut umsetzbar.

## Körper auflockern

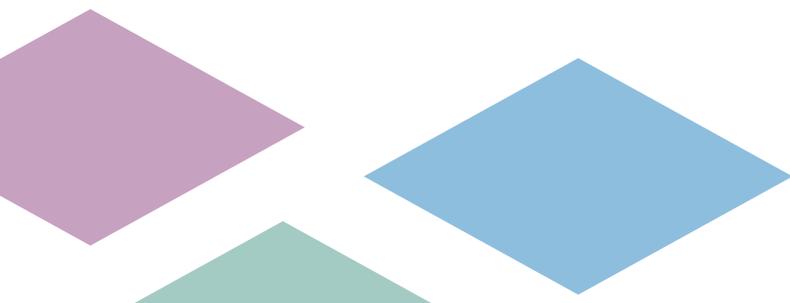
Dauer	10 Min.
Material	
Ziel	Die TN werden körperlich aktiv und fokussieren sich.

Die TN stellen sich hinter ihren Stuhl und dehnen die Hände: Zuerst schütteln sie die Arme aus, dann streifen sie ihre Finger ab, als wollten sie etwas Klebriges davon lösen. Die TN ballen die Hände zu Fäusten, spüren die Spannung und schütteln die Arme aus. Ein weiteres Mal wiederholen. Die TN spreizen die Finger, spüren die Spannung und lockern die Arme wieder.

Anschließend strecken sie die Arme und Handflächen zum Boden und heben die Fingerspitzen zur Decke. Dann neigen sie die Fingerspitzen zum Boden. Wiederholen.

Die Methode braucht wenig Platz und weckt gerade nach längeren Phasen des Sitzens und Zuhörens die TN auf. Sie muss an körperliche Fähigkeiten und Bedürfnisse angepasst werden.

Online-Hinweis: Gut umsetzbar im Einzelnen vor der Kamera.



## Zum Ende: Methoden für den Abschluss

Ich packe meinen Koffer...

Dauer	15 Min.
Material	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verschiedenfarbige Moderationskarten</li> <li>• Stifte</li> <li>• Evtl. 2 Boxen („Koffer“)</li> </ul>
Ziel	Die TN reflektieren das Gelernte und formulieren ihre Eindrücke und Meinungen.

Auf einer Pinnwand oder zwei Boxen stehen jeweils die Satzanfänge „Ich packe meinen Koffer und nehme mit...“ und „Ich packe meinen Koffer und lasse hier...“. Die TN nehmen nun zwei verschiedenfarbige Moderationskarten und schreiben auf, was für sie wichtig in der Einheit war und was sie als weniger wichtig erachten. Die Antworten werden auf der Pinnwand bzw. in den Boxen gesammelt. Die WL kommentiert die Aussagen nicht.

Die Methode holt konkretes Feedback zu einzelnen Inhalten ein. Ausführliches Schreiben kann nach arbeitsintensiven Einheiten aber auch zu Widerständen führen.

Online-Hinweis: Dazu können Quiz-Tools genutzt werden.

Bildkarten

Dauer	20 Min.
Material	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bildkarten</li> </ul>
Ziel	Die TN reflektieren ihre eigene Stimmung anhand eines Bildes.

Auf dem Boden liegen Karten mit verschiedenen Bildern aus. Die TN suchen sich jeweils eine Karte zu einer Frage aus und erklären anschließend ihre Wahl. Fragen können sein:

- Wie geht es mir gerade?
- Wie gehe ich jetzt aus dem Raum?
- Was haben die Übungen mit mir gemacht?

Die Methode bietet ein schnelles Stimmungsbild ohne viele Worte. Die Bildauswahl sollte der Gruppe und dem Kontext angepasst werden.

Online-Hinweis: Die WL kann ein nummeriertes Bildraster oder ein Wimmelbild teilen. Die TN ordnen sich dann einer Nummer oder einer beschrifteten Stelle zu.

### Positionsbarometer

Dauer	15 Min.
Material	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ausdrucke mit Positions-Symbolen</li> </ul>
Ziel	Die TN drücken ihre Stimmung und/oder Meinung aus.

Die WL markiert Punkte am Boden. Entweder als eine Linie (Ja-nein / gar nicht-sehr) oder in vier Ecken (A, B, C, D). Die WL liest Aussagen vor, zu denen sich die TN im Raum positionieren. Die WL kann einzelne TN bitten, ihre Wahl zu begründen.

Mögliche Fragen sind:

- Ich fühle mich gerade... (nachdenklich, motiviert, mitgenommen, sonstiges)
- Ich habe heute etwas Neues gelernt (ja – nein)
- Besonders hat mir heute gefallen... (Pausen, Input, Kleingruppen, Sonstiges)

Die Methode bietet ein schnelles, sichtbares Feedback ohne viele Worte. Die TN bekommen so auch ein Stimmungsbild der Gruppe. Diese gegenseitige Beobachtung kann aber auch negativ wahrgenommen werden. Der Raum sollte groß genug sein für eine lockere Verteilung.

Online-Hinweis: Manche Videokonferenz-Tools bieten eine „Stempel-Funktion“ bei geteilten Inhalten/Whiteboards an. So kann die Positionierung auch digital sichtbar werden. Alternativ kann auch ein Quiz-Tool zur Abstimmung genutzt werden.

### Zielscheiben-Auswertung

Dauer	15 Min.
Material	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zielscheibe</li> <li>• Klebepunkte</li> </ul>
Ziel	Die TN reflektieren die Einheit anhand einer Zielscheibe.

Auf einer Zielscheibe sind drei verschiedenfarbige Ringe. Der innerste Ring hat die höchste Punktzahl (sehr gut), der äußerste Ring die niedrigste (schlecht). Die Scheibe ist in mind. vier Abschnitte gegliedert (z.B. Pausen, Stimmung, Input, Gruppenarbeiten...). Die TN nehmen

sich Klebepunkte und bewerten die einzelnen Abschnitte. Die Zielscheibe bleibt unkommentiert hängen. Die WL kann den TN die Möglichkeit geben, sich dazu noch zu äußern, wenn sie möchten.

Die Methode bietet eine schnelle und unaufwändige Feedback-Möglichkeit, die das Stimmungsbild der Gruppe sichtbar macht. Bei großer Gruppengröße kann es zu Gedränge beim Kleben kommen, der Raum sollte entsprechend Platz bieten.

Online-Hinweis: Manche Videokonferenz-Tools bieten eine „Stempel-Funktion“ bei geteilten Inhalten/Whiteboards an. Die WL teilt das Bild einer beschrifteten Zielscheibe und die TN können abstimmen.

### 5-Finger-Feedback

Dauer	15 Min.
Material	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plakat mit Hand</li> <li>• Klebezettel</li> </ul>
Ziel	Die TN reflektieren die Einheit und drücken ihre Stimmung und/oder Meinung aus.

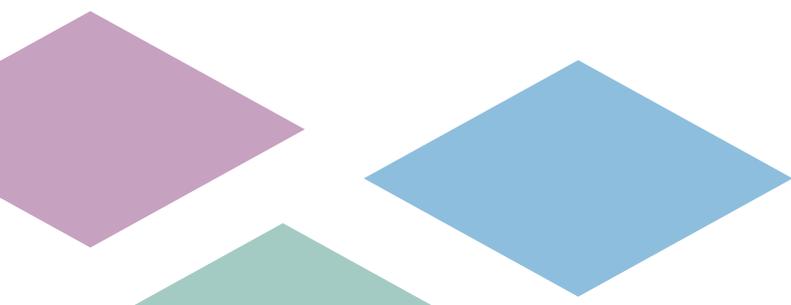
Auf einem großen Blatt Papier hängt eine Hand. Die einzelnen Finger sind beschriftet:

- Daumen: Das fand ich gut.
- Zeigefinger: Darauf möchte ich aufmerksam machen.
- Mittelfinger: Das war blöd.
- Ringfinger: Das behalte ich.
- Kleiner Finger: Das kam mir zu kurz.

Die TN nehmen sich Zettel und schreiben zu einzelnen oder allen Fingern ihre Antwort. Diese kleben sie an den entsprechenden Finger. Die Hand bleibt unkommentiert hängen. Die WL kann den TN die Möglichkeit geben, sich dazu noch zu äußern, wenn sie möchten.

Die Methode ermöglicht eine ausführliche Abfrage der Einheit. Ausführliches Schreiben kann nach arbeitsintensiven Einheiten aber auch zu Widerständen führen.

Online-Hinweis: Die TN können entweder ihre eigene Hand für das Feedback in die Kamera halten oder die WL nutzt ein Quiz-Tool.



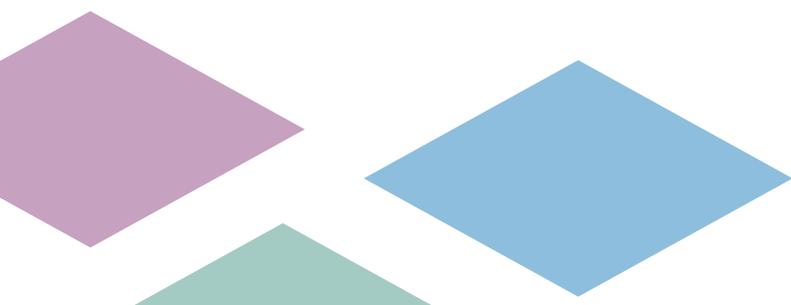
## Stein-Reflexion

Dauer	15 Min.
Material	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stein oder anderer Gegenstand</li> </ul>
Ziel	Die TN reflektieren die Einheit und drücken ihre Stimmung und/oder Meinung aus.

Die Moderation stellt anregende Fragen. Im Kreis wird ein Stein weitergegeben. Die Person, die den Stein hat, darf etwas sagen, kann ihn allerdings auch einfach weitergeben. Der Stein kann auch mehrere Runden wandern. Wenn ein guter Anknüpfungspunkt kommt oder niemand mehr etwas sagt, folgt die nächste Frage.

Die Methode stellt die Freiwilligkeit von Feedback in den Vordergrund. Es entsteht eine ruhige Atmosphäre. Wie ausführlich die Beiträge sind und welche TN wie viel Raum einnehmen, kann z.T. schlechter gesteuert werden. Die WL sollte sensibel moderieren.

Online-Hinweis: Statt des Steins können die TN einen Stift zur Hand nehmen und ihn in die Kamera halten, solange sie reden. Wenn sie ihn „weitergeben“ nehmen sie ihn aus dem Bild. Die WL behält die Reihenfolge im Blick.



## Handreichungen für die WL

Die folgenden Handreichungen können von der WL für den Workshop zur Vorbereitung oder als Input genutzt werden. Je nach Schwerpunkt kann die WL die Inhalte der Handreichungen für die TN aufbereiten. Die Handreichungen sind nicht als Arbeitsblätter für die TN gedacht.

### Einheit 1: AUSSPRECHEN

Handreichung: Diversitätsmerkmale, Stereotype und Vorurteile

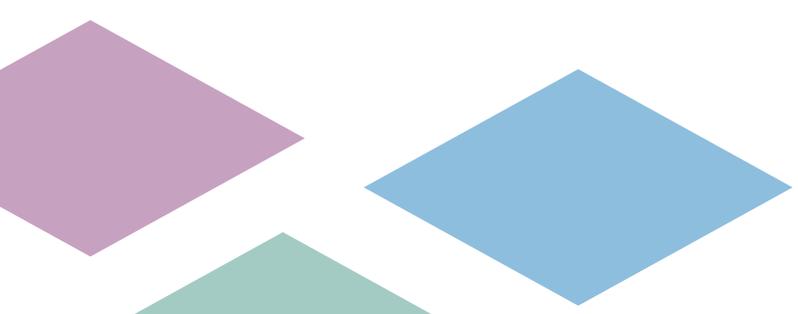
### Einheit 2: ANSPRECHEN:

Handreichung: Modell Diskriminierung (nach Anti-Bias-Ansatz)

### Einheit 3: MITSPRECHEN

Handreichung: Rechtliche Grundlagen zum Schutz vor Diskriminierung

Handreichung: Selbstverpflichtungserklärung der AGABY



Handreichung: Diversitätsmerkmale, Stereotype und Vorurteile

## Diversitätsmerkmale

In Anlehnung an Lee Gardenswartz und Anita Rowe (1995): „4 Layers of Diversity“

Diversität (engl. Diversity) bedeutet Vielfalt/Vielfältigkeit. Jeder Mensch hat eine Vielzahl an Merkmalen und Eigenschaften, durch die er sich von anderen unterscheidet oder ihnen ähnelt. Manche dieser Merkmale sind veränderlich wie Beruf, Familienstand, ... Manche dieser Merkmale sind unveränderlich. Diese werden als Kern-Merkmale bezeichnet:

- Alter
- Ethnische Herkunft / Nationalität
- Geschlecht / Geschlechtliche Identität
- Körperliche und geistige Fähigkeiten
- Religion und Weltanschauung
- Sexuelle Orientierung
- Soziale Herkunft

Diese Kern-Merkmale werden z.T. von Gesetzen gegen Diskriminierung geschützt und sind deshalb für die Antidiskriminierungsarbeit am wichtigsten.

## Stereotyp

Stereotype sind Schubladen im Kopf, die uns zunächst einmal dabei helfen, die Welt zu sortieren. Sie sind Kategorien, in die wir Menschen und Situationen einordnen können, um sie potenziell besser einschätzen zu können. Stereotype sind Verallgemeinerungen über Personengruppen, die wir unbewusst und ohne darüber nachzudenken tagtäglich nutzen.

Diese Stereotypen-Schubladen erlernen wir von klein an durch Erziehung, Medien und eigene Erfahrungen. Sie können sowohl positiv als auch negativ sein. Stereotype sind noch keine Vorurteile, können aber die Grundlage für Vorurteile sein.

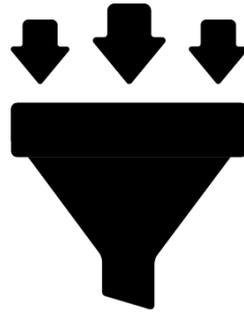
## Vorurteil

Der Begriff Vor-Urteil beschreibt schon ein wichtiges Merkmal: Die Emotionen. Anders als Stereotype, die reine Merkmals-Zuschreibungen sind, beinhalten Vorurteile eine (Ab)Wertung dieser Eigenschaften bei Personengruppen. Sie lösen starke Emotionen aus, z.B. Abscheu, Wut oder Empörung.

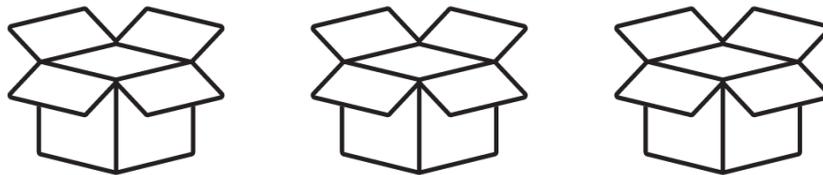
Vorurteile bestärken eine Grenzziehung zwischen „den Anderen“ und dem „Wir“. Während „die anderen“ negativ bewertet werden, wird das „Wir“ positiv aufgewertet. Vorurteile bekräftigen ein Denken in Ungleichwertigkeiten. Sie sind nicht sachlich begründet, sondern emotional und werden im Nachhinein durch Schein-Argumente gerechtfertigt.

Eine Ungleichbehandlung scheint gerecht, weil „die Anderen“ angeblich negative Eigenschaften besäßen. Wegen dieser Emotionen und dem Glauben an gerechtfertigte Abwertungen können Vorurteile zum Handeln anregen: Sie legen den Grundstein für Diskriminierung.

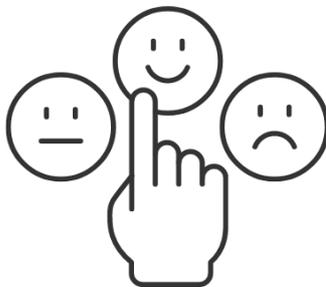
Eindrücke aus Begegnungen, Medien-  
Berichten, Erzählungen...



Einordnung in

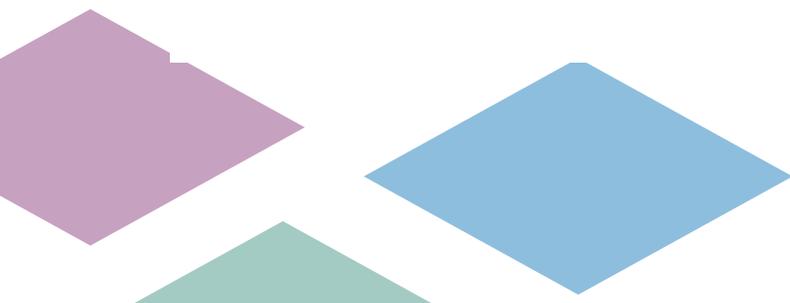


**Stereotype**



starke Emotionen und  
negative Abwertung ohne  
sachliche Begründung

**Vorurteile**



Handreichung: Modell Diskriminierung (nach Anti-Bias-Ansatz)



In Anlehnung an:

- Reddy, Prasad (2019): „Hier bist Du richtig, wie Du bist!“ Theoretische Grundlagen, Handlungsansätze und Übungen zur Umsetzung von Anti-Bias-Bildung für Schule, Jugendarbeit, Soziale Arbeit und Erwachsenenbildung. Herausgeber: Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismuserarbeit e. V. (IDA)
- Zentralwohlfahrtsstelle der Juden in Deutschland e.V. (2010): Perspektivwechsel. Theoretische Impulse. Methodische Anregungen. Materialien Nr. 173 [www.zwst-perspektivwechsel.de](http://www.zwst-perspektivwechsel.de) [07.03.2024]

Vorurteile sind Ausgangspunkt für Diskriminierung: Sie beeinflussen alltägliche Begegnungen, Gesetzgebungen, Bewerbungsverfahren, etc. und können zu Diskriminierung führen, wenn Menschen der „Wir“-Gruppe damit aktiv „die Anderen“ ausschließen.

Das Modell Diskriminierung soll diesen komplexen Prozess veranschaulichen. Es entstand aus der Anti-Bias-Arbeit mit Einflüssen aus Psychologie, Sozialwissenschaften und Philosophie. Das Modell konzentriert sich auf die Analyse von gesellschaftlichen Phänomenen. Die rechtliche Definition von Diskriminierung kann sich davon unterscheiden. In manchen Lebensbereichen wird gesetzlich verbotene Diskriminierung beispielsweise nicht anerkannt. Das Modell geht auch davon aus, dass die Betroffenenperspektive für die Einschätzung einer Situation als diskriminierend ausschlaggebend ist. Was als Diskriminierung anerkannt wird, hängt oftmals auch von dem Lautwerden der Betroffenen und dem Gehört werden in Politik und Gesellschaft ab.

**Ausführende Erklärungen zum Anti-Bias-Modell Diskriminierung:**

### Gesellschaftlicher/globaler Kontext

Nichts, was wir wissen, fühlen oder tun, entsteht im luftleeren Raum. Wir leben in historisch gewachsenen Gesellschaften, die unsere Strukturen (Gesetze, Ämter, Produktionsketten, ...), unsere Diskurse (Berichterstattungen, Debatten in der Politik, ...) und Denkweisen (Vorurteile, Ideologien der Ungleichwertigkeiten, ...) prägen. Die globale Vernetzung mit anderen Gesellschaften kann diese Strukturen, Diskurse und Denkweisen bestärken. Durch diese „Brillen“ blicken wir als Einzelne auf die Welt, auch wenn sie uns nicht immer bewusst sind.

### Haltung

Anhand bestimmter Merkmale werden Menschen unterschieden (differenziert) in ein „Wir“ und „die Anderen“. Die biologischen, kulturellen oder ideologischen Eigenschaften, die das begründen sollen, sind willkürlich, aber wirken auf die gesamte Gesellschaft ein. Dabei ist es nicht wichtig, ob eine Person diese Merkmale tatsächlich besitzt oder sie ihnen zugeschrieben wird.

Diese Abgrenzung von Gruppen geht mit einer Bewertung einher (Hierarchisierung). Diese Bewertungen können aus eigenen Erfahrungen kommen, sind aber oft über Generationen und im gesellschaftlichen Diskurs („Allgemeinwissen“) weitergegeben.

Das „Wir“ wird positiv bewertet, während „den Anderen“ oft moralisch schlechtere Eigenschaften zugeschrieben werden, z.B. Faulheit, Kriminalität, etc. Darunter fallen auch vermeintlich positive Zuschreibungen wie „exotisch“, was letztlich aber auch nur „nicht normal“ bedeutet – das „normal“ meint das „Wir“. Wenn diese Eigenschaften immer wieder der konstruierten Gruppe der „Anderen“ zugeschrieben werden, z.B. in medialen Berichten über diese, verfestigt sich das Bild über diese Gruppe gesamtgesellschaftlich („Othering“).

Dadurch wirkt die Unterscheidung zwischen den Gruppen emotional und verfestigt sich in Vorurteilen. Die Unterscheidung und Abwertung von „den Anderen“ erscheint dann gerechtfertigt und geht z.T. mit moralischen Überzeugungen einher. Vorurteile, Werte und Glaubenssätze verfestigen eine Ideologie der Ungleichwertigkeit. In einem solchen Weltbild sind Abwertungen „natürlich“ und „gerecht“ und die Motivation, diese Ungleichwertigkeit aufrechtzuerhalten/durchzusetzen ist groß.

### Macht (zu handeln)

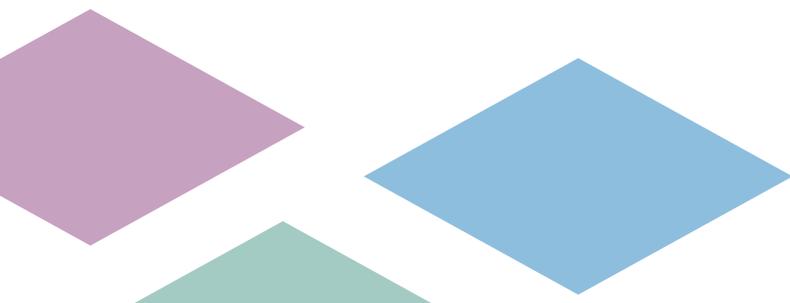
Wenn Menschen in Machtpositionen aus ihren Vorurteilen heraus handeln, kann (strukturelle) Diskriminierung entstehen. Macht meint die Privilegien, mit denen Menschen ausgestattet sind aufgrund ihres Aussehens, ihres Geschlechts, ihrer Nicht-Behinderung, ihrer Sexualität, ... diese Menschen gelten als „die Norm(alität)“, sie sind das positiv behaftete „Wir“. Dahinter verbergen sich diese machtvollen Privilegien und sind oft unbewusst. Die Bevorzugung dieser Personengruppe verdeckt, dass es für einen Großteil nicht normal ist.

Macht meint auch Ressourcen, auf die Menschen zurückgreifen können. Dies können soziale Kontakte, Bildung und Titel oder materielle Ressourcen wie Geld sein.

Der Begriff „Macht“ kann zunächst verwirren oder Widersprüche auslösen, oftmals bei Personen in machtvollen Positionen. Macht hat, wer z.B. den gesellschaftlichen Diskurs mitbestimmt:

- Wer wird eher als kompetent wahrgenommen und beispielsweise in Talkshows befragt?
- Wer sitzt in den großen Medienhäusern und wer bestimmt, wie über wen berichtet wird?
- Wer kann gewählt werden und in den Parlamenten Gesetze verabschieden?
- Wer wird als „Mitte“ wahrgenommen und wer als „Rand der Gesellschaft“?
- Wer wird am Arbeitsmarkt bevorzugt?
- Wer besitzt Immobilien und kann z.B. entscheiden, wer Wohnraum bekommt?

Die Macht zu handeln zeigt sich gesamtgesellschaftlich, wenn beispielsweise im Parlament ein Gesetz verabschiedet wird, das das Leben von nicht-vertretenen Menschen beeinflusst. Macht zeigt sich aber auch situativ, wenn beispielsweise ein\*e Vermieter\*in über die Vergabe der Wohnung entscheidet.



## Diskriminierung

Diskriminierung ist der aktive Ausschluss von Menschen auf unterschiedlichen Ebenen: Im zwischenmenschlichen Kontakt, im Kontakt mit Institutionen und Strukturen (durch Gesetze, Arbeitsprozesse in Behörden oder andere Regelungen) oder gesamtgesellschaftlich (im Diskurs über „die Anderen“).

Diskriminierung zeigt sich als direkte Handlung, oft aber auch „versteckter“ und indirekt, indem Menschen gewaltvollen Übergriffen ausgesetzt sind, beleidigt werden, ihre Meinung überhört oder bewusst verdrängt wird, indem sie unbegründet ungleich behandelt werden, ihre besonderen Bedürfnisse ignoriert werden, ...

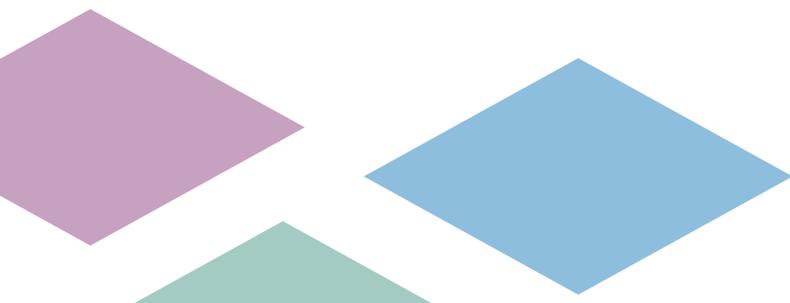
Die unterschiedlichen Formen von Diskriminierung basieren auf unterschiedlichen Vorurteilen und Ideologien der Ungleichwertigkeit: Rassismus basiert auf dem Glauben an eine *weiße* Überlegenheit, Sexismus auf dem Glauben an eine männliche Dominanz, Queerfeindlichkeit auf dem Glauben an eine heterosexuelle Normalität, ...

Ausgewählte Dimensionen von Diskriminierung:

- Ageismus / Adultismus / Diskriminierung aufgrund des Alters
- Ableismus / Diskriminierung aufgrund von Behinderung
- Antisemitismus
- Klassismus
- Rassismus / Diskriminierung aufgrund von Sprache, Herkunft, Hautfarbe...
  - Antiasiatischer Rassismus
  - Antiindigener Rassismus
  - Antislawischer Rassismus
  - Antimuslimischer Rassismus
  - Antischwarzer Rassismus
  - Rassismus gegen Sinti\**z*ze und Rom\**n*ja (alternative Begriffe: Antiziganismus oder Gadjé-Rassismus)
- Sexismus
- Queerfeindlichkeit

Weitere Dimensionen von Diskriminierung:

- Lookismus / Diskriminierung aufgrund des Aussehens



Handreichung: Rechtliche Grundlagen zum Schutz vor Diskriminierung

## Rechte und Handlungsmöglichkeiten bei Diskriminierung

Es gibt verschiedene Gesetze, die vor Diskriminierung schützen sollen. Diese decken unterschiedliche Lebensbereiche und unterschiedliche Diskriminierungserfahrungen bzw. Diversitätsmerkmale ab. Auch wenn diese Gesetze Diskriminierung nicht unbedingt verhindern oder rückgängig machen, ist es wichtig, sie zu kennen und zu nutzen. Denn dann werden Fälle von Diskriminierung erfasst und sichtbar. Oft können Gerichtsurteile auch große Fortschritte für besseren Schutz vor Diskriminierung bringen.

## Internationale Verträge und Richtlinien

Der Schutz vor Diskriminierung wird auch weltweit in verschiedenen Verträgen, Konventionen und Richtlinien festgehalten. Besonders die EU will ihre Mitgliedsstaaten dazu verpflichten, wirkungsvoll gegen Diskriminierung vorzugehen und sie nicht nur zu verbieten. Aus diesen Richtlinien ist z.B. das in Deutschland gültige Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) 2006 entstanden.

Kritisiert wird, dass Deutschland die Auflagen der EU und den Schutz vor Diskriminierung nur sehr schwach umsetzt. So gilt das Gesetz zum Beispiel hauptsächlich im Bereich Arbeit und in wenigen anderen Lebensbereichen. Außerdem sind nur wenige Diversitätsmerkmale geschützt. Deshalb fordern viele eine Reform des AGGs.

Internationale Verträge und Richtlinien sind u.a.:

- Charta der Vereinten Nationen
- Konvention gegen Rassismus (ICERD)
- Behindertenrechtskonvention (CRPD)
- Europäische Menschenrechtskonvention
- Antirassismusrichtlinie (2000/43/EG)
- Rahmenrichtlinie Beschäftigung (2000/78/EG)
- Richtlinie zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (2006/54/EG)
- Richtlinie zur Gleichstellung der Geschlechter auch außerhalb der Arbeitswelt (2004/113/EG)

<https://unric.org/de/charta/>

<https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/>

<https://www.menschenrechtskonvention.eu/>

<https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ueber-diskriminierung/recht-und-gesetz/richtlinien-der-eu/richtlinien-der-eu-node.html>

## Das Grundgesetz (GG)

### Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland

#### Artikel 3

(1) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.

(2) Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

(3) Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.

Art. 3 GG [https://www.gesetze-im-internet.de/gg/art\\_3.html](https://www.gesetze-im-internet.de/gg/art_3.html) (Stand: 11.07.2024)

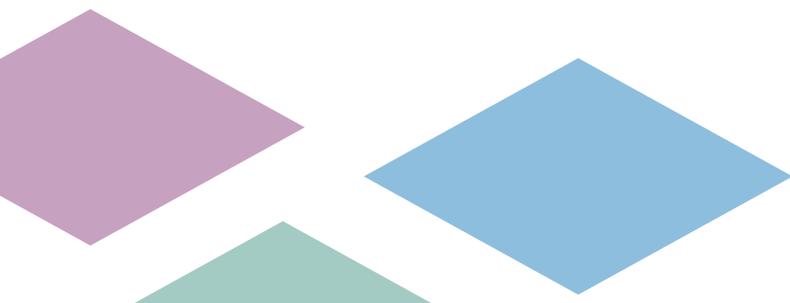
Diskriminierung ist laut Grundgesetz verboten. Das Grundgesetz regelt Konflikte zwischen dem Staat und den Bürger\*innen. Kritisiert wird der Begriff „Rasse“, der weiterhin im Grundgesetz verwendet wird und dass der Schutz vor Diskriminierung aufgrund der sexuellen Identität nicht vorkommt.

Schutz vor Benachteiligung aufgrund von

- Geschlecht
- Herkunft, rassistischen Gründen, Sprache
- Religion oder Weltanschauung
- Politische Anschauung
- Behinderung

In den Bereichen

- Staatliche Institutionen (z.B. Ämter, Polizei...)



## Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

### Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

#### Abschnitt 1

#### Allgemeiner Teil

#### § 1 Ziel des Gesetzes

Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897), das zuletzt durch Artikel 15 des Gesetzes vom 22. Dezember 2023 (BGBl. 2023 I Nr. 414) geändert worden ist <https://www.gesetze-im-inter-net.de/agg/BJNR189710006.html#BJNR189710006BJNG000100000>

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz trat 2006 in Kraft. Es regelt Konflikte aufgrund von Diskriminierung in öffentlichen und z.T. privaten Bereichen. Kritisiert wird u.a., dass nicht vor Diskriminierung aufgrund der sozialen Herkunft bzw. des Einkommens geschützt wird und im privaten Bereich zu wenig Schutzmöglichkeiten geboten werden.

Weitere Infos: [www.antidiskriminierungsstelle.de](http://www.antidiskriminierungsstelle.de)

Schutz vor Benachteiligung aufgrund von

- rassistischen Gründen
- Geschlecht
- Religion oder Weltanschauung
- Behinderung
- Alter
- Sexuelle Identität

In den Bereichen

- Arbeitsmarkt und Arbeitsplatz
- Öffentliches Leben
- Dienstleistungen
- Wohnen



### Formen der Benachteiligung nach §3 des AGG

- Unmittelbare Benachteiligung: Direkte Verletzung aufgrund eines Merkmals durch eine konkrete Handlung.
- Mittelbare Benachteiligung: Auf den ersten Blick scheinbar neutrale Regelung, die in der Konsequenz ohne sachliche Rechtfertigung aber benachteiligend ist.
- Belästigung: Unerwünschte Verhaltensweise (v.a. verbal), um die Würde der Person zu verletzen (Einschüchterung, Anfeindung, Erniedrigung, ...)
- Sexuelle Belästigung: Verletzung der Würde aufgrund eines unerwünschten sexuell bestimmten Verhaltens.

Ausnahme von Ungleichbehandlung ist die sogenannte „positive Diskriminierung“ bzw. Bevorzugung zur Förderung von benachteiligten Gruppen.

Zu beachten:

- Zwei-Monats-Frist: Die Person oder die Behörde, die ungleich behandelt hat, muss eine schriftliche (!) Beschwerde gegen ihr Verhalten erhalten. In der Beschwerde müssen die konkrete Beschreibung der Tat, das Datum und die Folgen der Tat notiert sein und der Widerspruch deutlich formuliert werden (z.B.: „Ich beschwere mich hiermit im Rahmen des AGG...“).
- Indizien sammeln: Für eine Klage reichen Indizien („Hinweise“) aus, die eine mögliche Ungleichbehandlung glaubhaft machen. Deshalb muss möglichst alles dokumentiert werden, was auf eine Diskriminierung hinweisen kann: E-Mail-Verkehr, Gedächtnisprotokolle, ...

### Beratungsstellen

Es gibt einige Beratungsstellen, die Betroffene von Diskriminierung aufsuchen können. Manche beraten allgemein bei Diskriminierung aufgrund aller Merkmale, manche sind auf bestimmte Diskriminierungsformen spezialisiert. Die Beratungsstellen helfen dabei, Handlungsmöglichkeiten zu finden und unterstützen die Betroffenen dabei, die Diskriminierungserfahrung zu verarbeiten.

Eine Übersicht wichtiger Anlaufstellen gibt es u.a. hier: [www.antidiskriminierungsstelle.de](http://www.antidiskriminierungsstelle.de)

Warum Menschen ermutigen, eine Beratungsstelle aufzusuchen?

Es findet keine aktive Aufklärung über ihre Rechte statt, deshalb muss die Zivilgesellschaft (u.a. die Beiräte) auf die Menschen zugehen, um ihnen einen freien und fairen Zugang zu Informationen über ihre Rechte verschaffen.

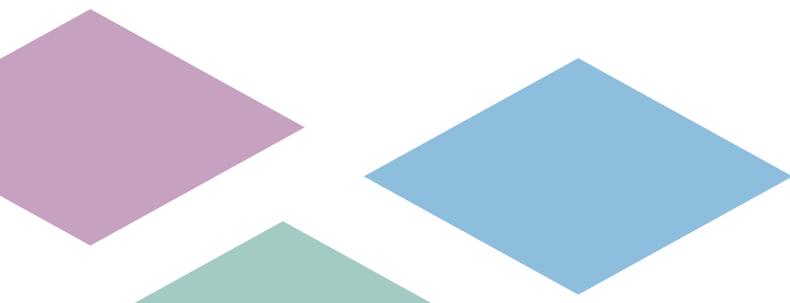
Gleichbehandlung ist zwar im Gesetz gefordert, aber in der Realität noch nicht angekommen, deshalb muss sie immer wieder eingefordert werden. Jeder Einzelfall ist es wert, ernstgenommen und behandelt zu werden. Die Beiräte können als Ansprechpersonen dienen und den Betroffenen eine Perspektive aufzeigen, sich politisch zu wehren.

Handreichung: Selbstverpflichtungserklärung der AGABY

AGABY Selbstverpflichtungserklärung „Wir dulden keinen Rassismus und keine Diskriminierung – erst recht nicht in den eigenen Reihen!“ beschlossen durch die Vollversammlung von AGABY in Erlangen am 2. April 2017.

Als PDF zum Download:

[https://www.agaby.de/fileadmin/redaktion/Resolutionen/2017/Selbstverpflichtungserklaerung\\_gg\\_Rassismus\\_AGABY-VV-2017.pdf](https://www.agaby.de/fileadmin/redaktion/Resolutionen/2017/Selbstverpflichtungserklaerung_gg_Rassismus_AGABY-VV-2017.pdf)



## Arbeitsblätter für die TN

Die folgenden Arbeitsblätter können für die TN kopiert und ausgeteilt werden oder von der WL abgewandelt werden.

### Einheit 1: AUSSPRECHEN

Arbeitsblatt: Vorurteile reflektieren

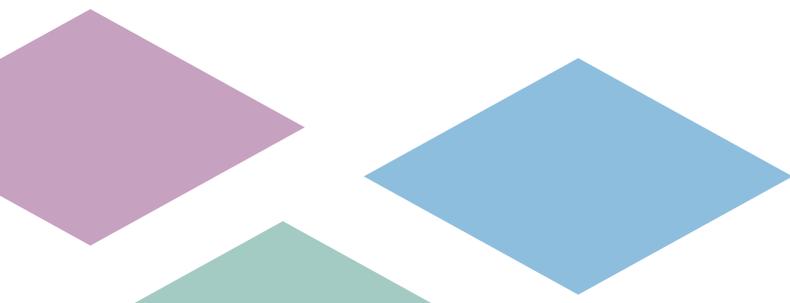
Arbeitsblatt: Biografie-Übung Vorurteile reflektieren

### Einheit 3: MITSPRECHEN

Arbeitsblatt: Antidiskriminierungs-Quiz

### Zu Beginn: Methoden für den Einstieg

Arbeitsblatt: Kennenlern-Bingo

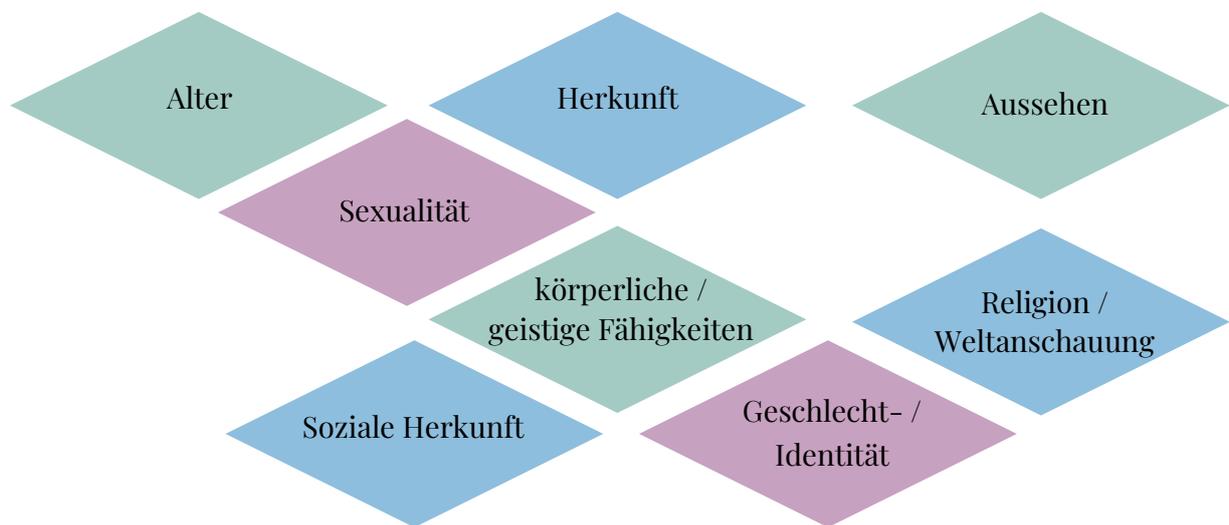


## Arbeitsblatt: Vorurteile reflektieren

### Was sind Vorurteile?

- Stereotype sind unbewusste positive/negative Verallgemeinerungen über Gruppen.
- Vorurteile beinhalten eine (Ab)Wertung von Eigenschaften bei Personengruppen. Sie lösen starke Emotionen aus, z.B. Abscheu, Wut oder Empörung.
- Vorurteile bestärken eine Grenzziehung zwischen „den Anderen“ und dem „Wir“. Während „die Anderen“ negativ bewertet werden, wird das „Wir“ positiv aufgewertet.
- Vorurteile beeinflussen unsere Haltung, Wahrnehmung und unser Verhalten gegenüber Menschen oder Personengruppen. Sie legen den Grundstein für Diskriminierung.

Vorurteile können u.a. betreffen:



### Reflexionsfragen

Hier sind Fragen und Anregungen zur Reflexion von deinen eigenen Vorurteilen. Es ist normal, dass du Vorurteile an dir entdeckst. Sie zu erkennen ist wichtig, um sie mit der Zeit wieder zu verlernen. Beschäftige dich gezielt mit den Fragen und mache dir Notizen. Du kannst ein oder mehrere Diversitätsmerkmale bearbeiten.

Wann bin ich Personen mit diesem Diversitätsmerkmal begegnet? Wie sahen Begegnungen aus?

---

---

---

Begegnen mir Menschen mit diesem Diversitätsmerkmal in den Medien (Film, Buch, Comic ...)? Wenn ja, wie werden sie dargestellt? Ist das heute anders als in der Kindheit?

---

---

---

Wer berichtet in den Nachrichten wie über die Personengruppe? Kenne ich bekannte Mitglieder dieser Gruppe?

---

---

---

Wenn ich an einen „normalen“ Menschen denke, wer kommt mir da in den Sinn? Und warum?

---

---

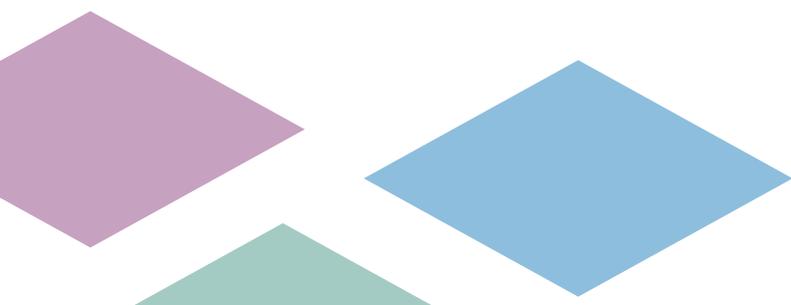
---

Was wünsche ich mir, mehr über Menschen mit diesem Diversitätsmerkmal zu erfahren?

---

---

---

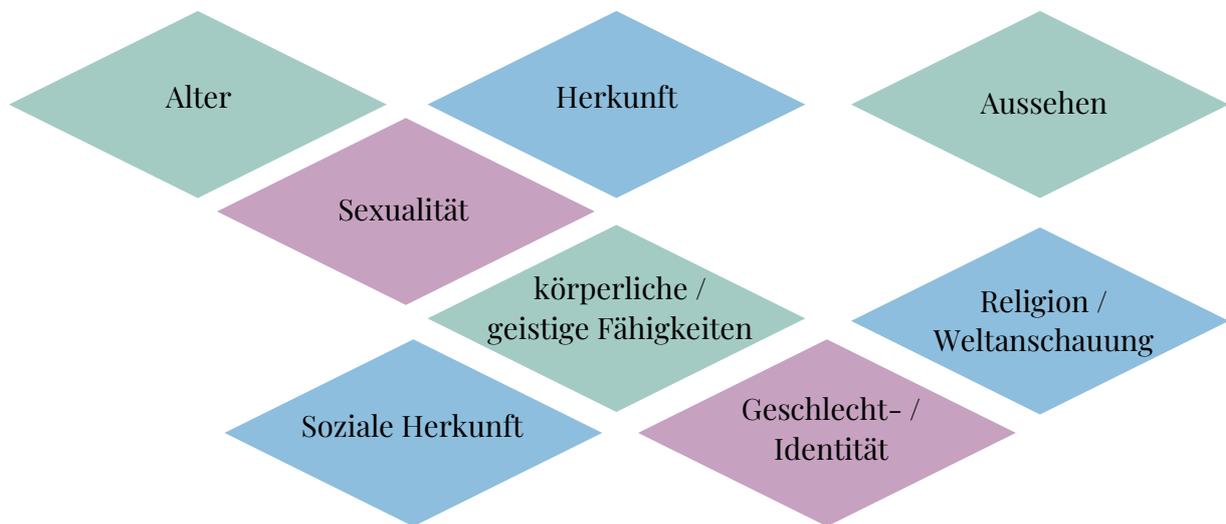


## Arbeitsblatt: Biografie-Übung Vorurteile Reflektieren

### Was sind Vorurteile?

- Stereotype sind unbewusste positive/negative Verallgemeinerungen über Gruppen.
- Vorurteile beinhalten eine (Ab)Wertung von Eigenschaften bei Personengruppen. Sie lösen starke Emotionen aus, z.B. Abscheu, Wut oder Empörung.
- Vorurteile bestärken eine Grenzziehung zwischen „den Anderen“ und dem „Wir“. Während „die Anderen“ negativ bewertet werden, wird das „Wir“ positiv aufgewertet.
- Vorurteile beeinflussen unsere Haltung, Wahrnehmung und unser Verhalten gegenüber Menschen oder Personengruppen. Sie legen den Grundstein für Diskriminierung.

Vorurteile können u.a. betreffen:



### Reflexionsfragen

Hier sind Fragen und Anregungen zur Reflexion der eigenen Vorurteile. Es ist normal, dass Vorurteile da sind. Sie zu erkennen ist wichtig, um sie mit der Zeit wieder zu verlernen. Die Fragen helfen dabei.

Welche Annahmen über diese Person fielen mir leicht? Welche fielen mir schwer?

---

---

---

Wegen welcher äußeren Merkmale habe ich der Person welche Eigenschaften zugeschrieben?

---

---

---

Bin ich schon einmal Personen mit diesem äußeren Merkmal begegnet und wie sahen diese Begegnungen aus?

---

---

---

Kenne ich Personen mit diesem Merkmal aus den Medien? Wie werden sie dargestellt?

---

---

---

Welche Zuschreibungen kann ich keinem äußeren Merkmal zuordnen? Woher kommen diese Annahmen?

---

---

---

Welche Fragen müsste ich der Person stellen, um einen richtigen Lebenslauf zu schreiben?

---

---

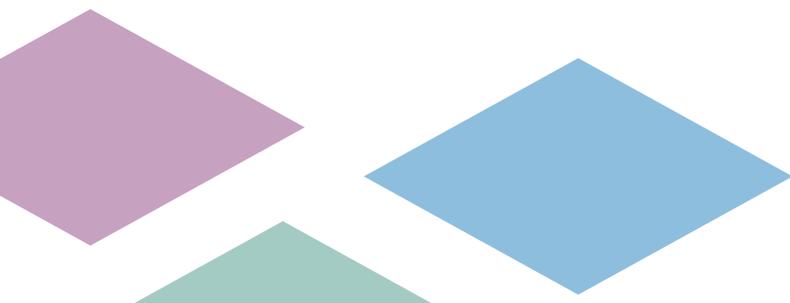
---

Wenn ich an einen „normalen“ Menschen denke, wer kommt mir da in den Sinn? Und warum?

---

---

---



## Arbeitsblatt: Antidiskriminierungs-Quiz

Die WL sollte je nach Zeit und Themenschwerpunkt eine Auswahl an Fragen treffen. Zu jedem Themenbereich gibt es mehrere Fragen zur Auswahl. Diese können durch die WL ergänzt werden.

### Wie viele kommunale Antidiskriminierungsstellen gibt es in Bayern? (Stand 2024)

- a) 3
- b) 6 (richtige Antwort)
- c) 9

Erklärung: 2024 gibt es in Bayern 6 kommunale Antidiskriminierungsstellen: München, Augsburg, Nürnberg, Erlangen, Würzburg, Regensburg. Das Modellprojekt in Ingolstadt wurde zu diesem Zeitpunkt noch nicht verstetigt. Kommunale Antidiskriminierungsstellen dokumentieren Fälle von Diskriminierung und beraten Betroffene.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes: <https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/startseite/startseite-node.html>, abgerufen am 07.08.2024

---

### Wie viele Menschen mit Migrationshintergrund leben in Deutschland (Stand: 2023)?

- a) 15,6 Millionen Menschen
- b) 19,5 Millionen Menschen
- c) 24,9 Millionen Menschen (richtige Antwort)

Erklärung: 2023 lebten in Deutschland rund 24,9 Millionen Menschen mit sogenanntem Migrationshintergrund – das entspricht 29,7 Prozent der Bevölkerung. Migrationshintergrund haben Menschen, wenn entweder sie selbst oder ein Elternteil ohne deutsche Staatsangehörigkeit geboren wurden. Davon haben 12,6 Millionen einen deutschen Pass.

Mediendienst Integration April 2024: <https://mediendienst-integration.de/migration/bevoelkerung.html>, abgerufen am 31.07.2024

---

### Wie viele Menschen lassen sich in Deutschland einbürgern?

- a) 1,3 Prozent (richtige Antwort)
- b) 5,6 Prozent
- c) 10 Prozent

Erklärung: Die Einbürgerungsquote liegt in Deutschland im europäischen Vergleich auf niedrigem Niveau. In der EU werden durchschnittlich 2 % der im jeweiligen Land lebenden Bevölkerung eingebürgert, in Deutschland lediglich 1,3 %.



Der Einbürgerungstest besteht aus 33 Fragen. 30 davon behandeln Geschichte und Politik der Bundesrepublik. 3 das Bundesland, in dem der Antragsteller oder die Antragstellerin wohnt.

Bundesministerium für Innern und für Heimat Mai 2023: <https://www.bmi.bund.de/Shared-Docs/kurzmeldungen/DE/2023/05/aktuelle-stunde-staatsangehoerigkeit.html>, abgerufen am 07.08.2024

Bundesverwaltungsamt: [https://www.bva.bund.de/DE/Services/Buerger/Ausweis-Dokumente-Recht/Staatsangehoerigkeit/Einbuengerung/Ermessen14/Infobox\\_E14/Infobox\\_E14\\_2.html](https://www.bva.bund.de/DE/Services/Buerger/Ausweis-Dokumente-Recht/Staatsangehoerigkeit/Einbuengerung/Ermessen14/Infobox_E14/Infobox_E14_2.html), abgerufen am 31.07.2024

---

Seit wann dürfen Frauen in Deutschland ohne die Erlaubnis ihres Mannes arbeiten?

- a) 1977 (richtige Antwort)
- b) 1981
- c) 1970

Erklärung: Bis 1977 konnte der Ehemann den Arbeitsvertrag seiner Frau kündigen, wenn er nachwies, dass seine Ehefrau aufgrund der beruflichen Tätigkeiten ihren haushaltlichen Pflichten vernachlässigte. Das Gesetz galt für die westdeutsche Bundesrepublik.

Bundesregierung März 2024: <https://www.bundesregierung.de/breg-de/themen/75-jahre-grundgesetz/gleichberechtigung-grundgesetz-2262564>, abgerufen am 31.07.2024

---

Seit wann ist die Vergewaltigung in der Ehe in Deutschland strafbar?

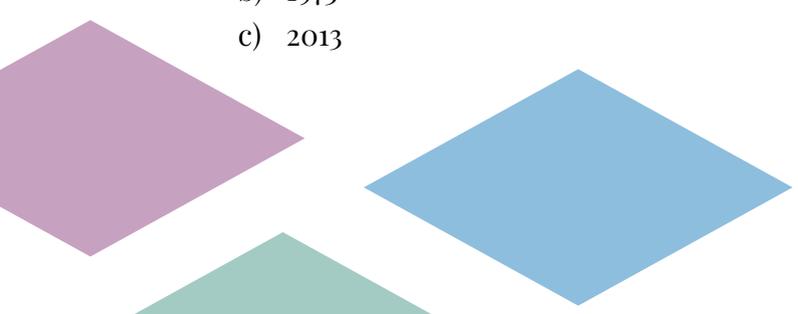
- a) 1949
- b) 1981
- c) 1997 (richtige Antwort)

Erklärung: Maßgeblich hatten sich weibliche Abgeordnete parteiübergreifend dafür eingesetzt, dass die Vergewaltigung in der Ehe unter Strafe gestellt wird.

Bundesregierung März 2024: <https://www.bundesregierung.de/breg-de/themen/75-jahre-grundgesetz/gleichberechtigung-grundgesetz-2262564>, abgerufen am 31.07.2024

---

In welchem Jahr wurde die UN-Behindertenrechtskonvention verabschiedet?

- a) 2006 (richtige Antwort)
  - b) 1973
  - c) 2013
- 

Erklärung: Im Jahr 2006 wurde die UN-Behindertenrechtskonvention verabschiedet. 2008 trat das Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderung in Kraft. Darin wurden das Recht auf Teilhabe, Nichtdiskriminierung sowie die Chancengleichheit von Menschen mit Behinderungen verankert.

Deutsches Institut für Menschenrechte: <https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/das-institut/monitoring-stelle-un-brk/die-un-brk>, abgerufen am 31.07.24

---

Wann wurde die Apartheid in Südafrika abgeschafft?

- a) 1950
- b) 1994 (richtige Antwort)
- c) 1972

Erklärung: Die Rassentrennung in Südafrika dauerte bis 1994 an und hatte zur Folge, dass im öffentlichen Raum bestimmte Orte nur für Weiße vorgesehen waren und von Nicht-Weißen nicht betreten werden durften.

Heinrich-Böll-Stiftung: <https://www.boell.de/de/suedafrika-25-jahre-nach-dem-ende-der-apartheid>, abgerufen am 31.07.2024

---

Im Afrozensus 2020 wurden Schwarze und afrodiasporische Menschen in Deutschland befragt. Sie berichteten von Rassismus vor allem in ...

- a) Bildungs- und Gesundheitswesen (richtige Antwort)
- b) der Freizeit
- c) der Arbeit

Erklärung: Zwei Drittel der Befragten, die in den letzten zwei Jahren Kontakt zum Gesundheitswesen oder der Pflege hatten, haben dort Diskriminierung erfahren.

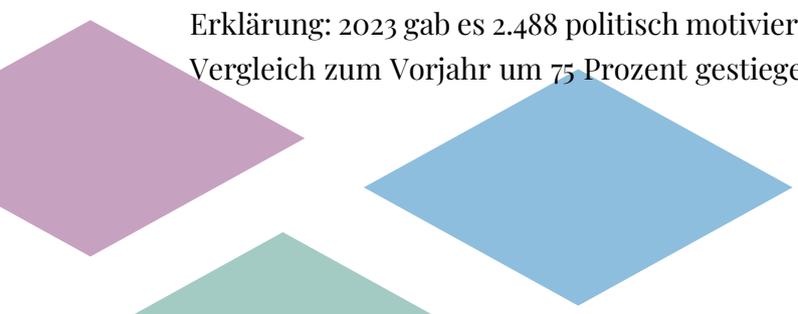
Afrozensus: <https://afrozensus.de/reports/2020/#main>, abgerufen am 31.07.2024

---

Wie viele politisch motivierte Angriffe auf Geflüchtete gab es im Jahr 2023?

- a) Ca. 800
- b) Ca. 1500
- c) Ca. 2500 (richtige Antwort)

Erklärung: 2023 gab es 2.488 politisch motivierte Angriffe auf Geflüchtete. Die Zahlen sind im Vergleich zum Vorjahr um 75 Prozent gestiegen. Zudem gab es 179 Angriffe auf Unterkünfte



von Geflüchteten. Die Zahlen sind vorläufig, es können Nachmeldungen folgen. Bereits 2022 war die Zahl der Angriffe auf Geflüchtete im Vergleich zum Vorjahr gestiegen.

Bundeskriminalamt Mai 2024: Politisch motivierte Kriminalität – Bundesweite Fallzahlen 2023 <https://www.bka.de/DE/UnsereAufgaben/Deliktsbereiche/PMK/PMKZahlen2023/PMK-Zahlen2023.html>, abgerufen am 07.08.2024

---

Wie viele Kolonien hatte Deutschland?

- a) 4
- b) 9
- c) 11 (richtige Antwort)

Erklärung: Kolonien sind Gebiete außerhalb Europas, die Deutschland (damals: das Deutsche Kaiserreich) von 1884 bis 1918 gewaltsam besiedelte. Dazu gehörten: Deutsch-Südwest-Afrika (heute: Namibia), Kamerun, Togo, Deutsch-Ostafrika (heute: Tansania, Burundi und Ruanda), Neuguinea (heute: nördliche Teil Papua-Neuguineas), Marshall-Inseln, Kiautschou (heute: Teil Chinas), Karolinen, Palau und Marianeninseln (heute: Mikronesien), Samoa-Inseln (heute: Westsamoa). Nach Großbritannien und Frankreich hatte Deutschland flächenmäßig die größten Kolonien. 2021 erkannte Deutschland die Verbrechen an den Herero und Nama im heutigen Namibia als Völkermord aus heutiger Sicht an.

Lemo Lebendiges Museum Deutschland September 2014: <https://www.dhm.de/lemo/kapitel/kaiserreich/aussenpolitik/statistische-angaben-zu-den-deutschen-kolonien.html>, abgerufen am 07.08.2024

---

Wann wurde die „Ehe für alle“ in Deutschland eingeführt?

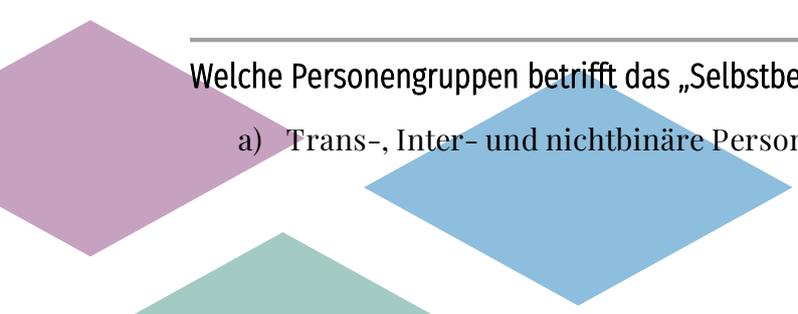
- a) 2001
- b) 2010
- c) 2017 (richtige Antwort)

Erklärung: Die „Ehe für alle“ wurde im Juni 2017 eingeführt. Gleichgeschlechtliche Paare sind damit vor dem Gesetz gleichberechtigt. Von 2001 bis dahin konnten sich gleichgeschlechtliche Paare eine „eingetragene Lebenspartnerschaft“ mit ähnlichen Rechten wie eine Ehe eingehen. Jetzt gibt es nur noch die Ehe als Rechtsform für Paare.

Lesben- und Schwulenverband: <https://www.lsvd.de/de/ct/1324-Alle-Gesetze-zur-Lebenspartnerschaft-und-gleichgeschlechtlichen-Ehe>, abgerufen am 07.08.2024

---

Welche Personengruppen betrifft das „Selbstbestimmungsgesetz“?

- a) Trans-, Inter- und nichtbinäre Personen (richtige Antwort)
- 

- b) EU-Bürger\*innen
- c) Kinder und Jugendliche unter 18 Jahre

Erklärung: Ab November 2024 löst das „Gesetz über die Selbstbestimmung in Bezug auf den Geschlechtseintrag (SBGG)“ das „Transsexuellengesetz“ ab und erleichtert Trans-, Inter- und nichtbinären Personen, ihren Geschlechtseintrag z.B. in Ausweisdokumenten zu anpassen. Vorher brauchten Personen zwei Gutachten, die viele Personen als diskriminierend und erniedrigend empfanden. Jetzt reicht eine Erklärung gegenüber dem Standesamt.

Die Bundesregierung Mai 2024: <https://www.bundesregierung.de/breg-de/themen/tipps-fuer-verbraucher/selbstbestimmungsgesetz-2215426>, abgerufen am 07.08.2024

---

Wann wurden Sinti\*zze und Rom\*nja als Opfergruppe des Nationalsozialismus anerkannt?

- a) 1948
- b) 1961
- c) 1982 (richtige Antwort)

Erklärung: Am 17. März 1982 wurden die NS-Verbrechen an den rund 500.000 Sinti\*zze und Rom\*nja anerkannt. Dafür hatten sich jahrelang Engagierte eingesetzt, die sich dann zum Zentralrat Deutscher Sinti und Roma zusammenschlossen. Bis heute sind nicht alle Opfergruppen anerkannt, z.B. sogenannte „Asoziale“ und „Berufsverbrecher“ (Stand 2024).

Zentralrat Deutscher Sinti und Roma März 2022: <https://zentralrat.sintiundroma.de/40-jahre-erkennung-des-ns-voelkermordes-an-den-sinti-und-roma-europas/>, abgerufen am 07.08.2024

---

Wie viele nationale Minderheiten gibt es in Deutschland?

- a) 2
- b) 4 (richtige Antwort)
- c) 6

Erklärung: In Deutschland gibt es vier nationale Minderheiten: die dänische Minderheit, die friesische Volksgruppe, die deutschen Sinti und Roma und das sorbische Volk. Sie leben seit Jahrhunderten in Deutschland und sind „traditionell heimisch“, bewahren aber eine eigene Sprache, Kultur und Geschichte. Alle vier nationalen Minderheiten in Deutschland erhalten von der Bundesregierung finanzielle Mittel zur Pflege ihrer Sprache und Kultur.

Bundesministerium des Innern und für Heimat: <https://www.bmi.bund.de/DE/themen/heimat-integration/gesellschaftlicher-zusammenhalt/minderheiten/minderheiten-in-deutschland/minderheiten-in-deutschland-node.html>, abgerufen am 07.08.2024



---

Wie viele antisemitische Übergriffe gab es 2023 in Deutschland?

- a) ca. 2300
- b) ca. 4400
- c) ca. 5100 (richtige Antwort)

Erklärung: Im Jahr 2023 wurden 5164 antisemitische Straftaten verübt – davon 148 Gewalttaten. Dieser massive Anstieg (rund 75 Prozent) ist im Vergleich zum Vorjahr (2022: 2.641, davon 88 Gewalttaten) vor allem auf den 07. Oktober 2023 zurückzuführen.

Bundeskriminalamt Mai 2024: [https://www.bka.de/DE/Presse/Listenseite\\_Pressemitteilungen/2024/Presse2024/240521\\_PM\\_Fallzahlen\\_PMK2023.html](https://www.bka.de/DE/Presse/Listenseite_Pressemitteilungen/2024/Presse2024/240521_PM_Fallzahlen_PMK2023.html), abgerufen am 07.08.2024

---

Wie viele anti-muslimische Übergriffe gab es im Jahr 2023 in Deutschland?

- a) ca. 500
- b) ca. 1500 (richtige Antwort)
- a) c.) ca. 2500

Erklärung: Im Jahr 2023 wurden 1464 anti-muslimische Straftaten verübt. Dies zeigt einen Anstieg um fast 50 Prozent im Vergleich zum Vorjahr (2022: 610).

Bundeskriminalamt Mai 2024: Politisch motivierte Kriminalität – Bundesweite Fallzahlen 2023 <https://www.bka.de/DE/UnsereAufgaben/Deliktsbereiche/PMK/PMKZahlen2023/PMK-Zahlen2023.html>, abgerufen am 07.08.2024

---

Ist Ageism (Altersdiskriminierung) strafbar?

- a) ja
- b) nein
- c) je nach vorliegendem Fall (richtige Antwort)

Erklärung: Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) schützt alle Menschen in Deutschland vor Diskriminierung aus rassistischen Gründen oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität in zwei Lebensbereichen: In Beschäftigung und Beruf sowie bei Alltagsgeschäften. Eine aufgrund ihres Lebensalters benachteiligte Person kann Ansprüche auf Beseitigung, Unterlassung, Schadensersatz und Schmerzensgeld geltend machen. Andere Bereiche sind vom Rechtsschutz ausgenommen. Beispielsweise erstreckt sich der Schutzbereich des AGG nicht auf ehrenamtliche Tätigkeiten.



Antidiskriminierungsstelle des Bundes: <https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ueber-diskriminierung/diskriminierungsmerkmale/alter/alter-node.html>, abgerufen am 07.08.2024

---

Welches Diversitätsmerkmal wird NICHT vom Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) geschützt?

- a) Religion oder Weltanschauung
- b) Soziale Herkunft (richtige Antwort)
- c) Sexuelle Identität

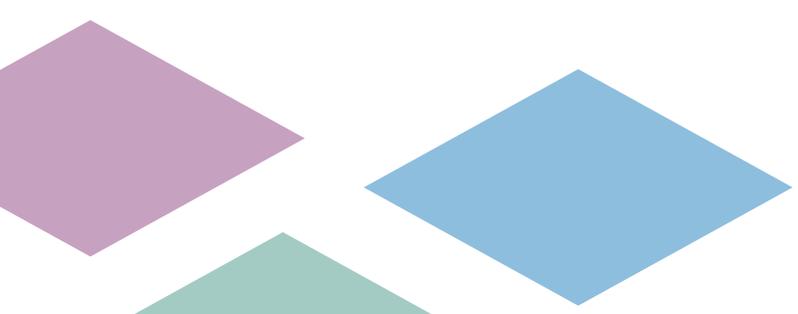
Erklärung: Im Gesetz werden Alter, Behinderung, ethnische Herkunft/ Hautfarbe, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung und sexuelle Identität geschützt.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes <https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ueber-diskriminierung/diskriminierungsmerkmale/diskriminierungsmerkmale-node.html>, abgerufen am 31.07.2024

---

Weitere Fragen und Anregungen gibt es z.B. hier:

Eden Mengis / Ansgar Drücker: Antidiskriminierung, Rassismuskritik und Diversität – 105 Reflexionskarten für die Praxis. Weinheim 2022: Beltz Juventa



## Arbeitsblatt: Kennenlern-Bingo

Finde eine Person, die...

Eine Sprache spricht, die du überhaupt nicht sprichst.	Die gleiche Augenfarbe wie du hat.	Ein Haustier hat.	Im gleichen Monat wie du Geburtstag hat.	Jeden Morgen Kaffee trinkt.
Kein Fleisch isst.	Ein Musikinstrument spielt.	Dieses Jahr im Ausland Urlaub gemacht hat.	Kinder hat.	Mitglied einer Partei ist.
Einen Sport treibt, den du noch nie ausprobiert hast.	Keinen Führerschein besitzt.	Sehr gut kochen kann.	Mehr als zwei Sprachen spricht.	Mit dem gleichen Verkehrsmittel angekommen ist.
Einen grünen Daumen hat.	Nicht in dieser Stadt wohnt.	Die gleiche Lieblingsfarbe hat wie du.	Katzen mehr mag als Hunde.	Geschwister hat.
Ein Kleidungsstück in derselben Farbe trägt wie du.	Gut singen kann.	Eine Brille oder Kontaktlinsen trägt.	Linkshändig ist.	Dieselbe Schuhgröße hat wie du.

