Smart
for Democracy
and Diversity

Co-funded by
the European Union

Smart for Democracy and Diversity

Handbuch für Trainer*innen

Copyright (c) 2023 Smart for Democracy and Diversity - Consortium

Diese Publikation ist unter einer internationalen

Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 (8CC BY SA4.0) Lizenz lizensiert.

Kofinanziert durch das
Programm Erasmus+
der Europäischen Union

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, welcher nur die Ansichten der Verfasser wiedergibt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen haftbar gemacht werden.

INHALT

Willkommen 5

1. Einleitung 6

2. Workshop-Konzept 6

3. Die Basics – Grundlagen für einen erfolgreichen Workshop 11

   3.1 Ziele der diskriminierungskritischen Bildungsarbeit 11

   3.2 Pädagogische Grundhaltungen 13

4. Phasen eines Workshops 17

5. Werkzeugkasten der Methoden 19

   5.1 Cluster 19

   5.2 Barometer für Diskriminierung/Gerechtigkeit 20

   5.3 Intention vs. Wirkung 23

   5.4 „Identitätszwiebel“ 25

   5.5 Medienanalyse / Szenenfeedback 27

   5.6 „Maßnahmen ergreifen – Die Matrix-Option“ 29

6. Materialien 32

   6.1 Input: 3 Schritte zur Diskriminierung 32

   6.2 Input: Überschneidungen von Diskriminierung (Intersektionalität) 34

   6.3 Input: Identität 36

   6.4 Input: Rassismus 38

   6.5 Input: Antisemitismus 40

   6.6 Input: Anti-Roma-Rassismus 43

   6.7 Input: Sexismus 44

   6.8 Input: Transphobie 44

   6.9 Input: Homophobie 44

   6.10 Input: Antimuslimischer Rassismus 45

7. Zertifizierung und Validierung 47

7.1 Hintergrund 47
7.2 Bescheinigung 48
7.3 Europass 49
8. Digitales Lernen 51
8.1 Überblick – SDD-Lernplattform und Lernspiel 51
8.2 Einsatz digitaler Werkzeuge 52

Willkommen

Liebe Leser*innen,

das SDD-Projekt hat mehrere Lernmaterialien entwickelt, um das wichtige Thema Diskriminierung und Vielfalt im Kontext der Erwachsenenbildung zu fördern. Die Materialien richten sich an verschiedene Zielgruppen und können auf unterschiedliche Weise eingesetzt werden. Dieses Handbuch richtet sich in erster Linie an Ausbilder*innen und Erwachsenenbildner*innen und stellt neben einem Workshop Konzept und Vorschlägen zur Zertifizierung auch das digitale Lernspiel SDD vor.

In den letzten Jahren haben digitale Methoden, auch bedingt durch die Corona-Pandemie, zunehmend Einzug in die Erwachsenenbildung gehalten. Neben ihren vielen Vorteilen stellen diese Methoden auch eine Herausforderung dar, sowohl für die Teilnehmer*innen als auch für die Trainer*innen oder Erwachsenenbildner*innen, die sie einsetzen wollen. Aus diesem Grund enthält dieses Handbuch ein Extra-Kapitel mit Materialien und Darstellungen digitaler Methoden in der Erwachsenenbildung, die den Einstieg in das Thema erleichtern sollen.

Wir sind der Meinung, dass digitale Methoden die Erwachsenenbildung sehr bereichern, aber den traditionellen zwischenmenschlichen Austausch nicht ersetzen können. Gemeinsame Diskussionen, die einen Reflexionsprozess fördern, bleiben aus unserer Sicht wesentliche Bestandteile einer gesellschaftspolitisch orientierten Erwachsenenbildung. Digitale Methoden können jedoch dazu beitragen, diese Diskussionen zu fördern.

Wir möchten Ihnen vorschlagen, dieses Handbuch als Werkzeugkasten zu nutzen, aus dem Sie für Ihre Arbeit und Ihren Workshop die passenden Elemente auswählen können, die Sie auf der Grundlage Ihrer eigenen Erfahrungen an die regionalen Kontexte und die Bedürfnisse Ihrer Arbeitsgruppe anpassen können.

Wir wünschen Ihnen einen erfolgreichen und unterhaltsamen Workshop!

1. Einleitung

Rassismus und Diskriminierung sind leider immer noch Teil unseres Alltags und unserer Gesellschaft. Ob sichtbar oder unsichtbar, Rassismus beeinträchtigt unsere Beziehungen und Interaktionen. Diskriminierung, Antisemitismus und Rassismus sind gewalttätig. Die Erfahrungen der Betroffenen werden jedoch oft nicht wahrgenommen. Im Umgang mit Rassismus verunsichern die polarisierten Debatten um Sprache und Bilder viele Menschen. Viele alltägliche Begriffe und Bilder haben ihren Ursprung in kolonialen rassistischen Vorstellungen. Ziel des Workshops ist es, einen Raum für Diskussion und Austausch zu schaffen und das Bewusstsein für verschiedene Formen und Mechanismen von Diskriminierung und Rassismus zu schärfen. Das Konzept der Intersektionalität hilft, die Verstrickungen und Überschneidungen von Diskriminierungserfahrungen zu erkennen.

Das hier vorgestellte Workshop-Konzept ist als Ergänzung zum SDD-Online-Spiel gedacht. Das Spiel kann in den Workshop integriert werden. Das SDD-Projekt versucht, eine attraktive digitale Lernerfahrung zu bieten und eine Brücke zwischen digitalen Lernerfahrungen und einem traditionellen Workshop zu schlagen. Eine Einführung in das Online-Spiel und die digitale Lernplattform finden Sie in Kapitel 8.

.

2. Workshop-Konzept

Das SDD-Spiel zeigt verschiedene diskriminierende Alltagssituationen und thematisiert verschiedene Formen von Diskriminierung und deren Überschneidungen. Darüber hinaus ist das Workshop-Konzept so aufgebaut, dass es nicht nur hilft, diese verschiedenen Formen zu erkennen, sondern auch die Mechanismen dahinter zu verstehen. Der Workshop wird dazu beitragen, das Bewusstsein für die Überschneidungen verschiedener Formen von Diskriminierung, wie Sexismus und Rassismus, zu schärfen. Die Veränderung von Wahrnehmungen und der Austausch unterschiedlicher Perspektiven können dazu beitragen, eine solide Lerngrundlage zu schaffen.

Nutzen Sie dieses Workshop-Konzept als Werkzeugkasten, aus dem Sie die Methoden und Inputs auswählen können, die am besten zu Ihrem Workshop passen. In diesem Handbuch schlagen wir verschiedene Methoden und Werkzeuge vor, aus denen Sie wählen können. Es ist immer empfehlenswert, das Workshop-Konzept und die Workshop-Inhalte an die Zielgruppe, das Thema und die örtlichen Gegebenheiten anzupassen.

Der Workshop ist daher modular aufgebaut und besteht aus den Teilen A und B. Teil A bildet die Grundlage des Workshops und soll eine Arbeitsatmosphäre und ein Grundverständnis für die Thematik schaffen. In Teil B werden einzelne Themen rund um das Thema Diskriminierung behandelt. Darüber hinaus können einzelne Abschnitte gezielt analysiert werden. Dies erleichtert es, nicht nur ein grundlegendes Verständnis von Diskriminierung zu erlangen, sondern auch mehr über die spezifischen Unterschiede zwischen verschiedenen Formen von Diskriminierung zu erfahren. Auf diese Weise können Workshops auf der Grundlage von Teil A erstellt werden.

Die Methoden und Unterteilungen sind nur Vorschläge. Wenn Sie lieber mit anderen Methoden arbeiten oder andere Anpassungen vornehmen möchten, können Sie dies gerne tun.

Workshop - Teil A:

Ziel: Schaffung einer guten Arbeitsatmosphäre, grundlegender Überblick und Einführung in das Thema Diskriminierung und Intersektionalität, Reflexion der eigenen Identität und Positionierung.

Teil A bietet die Grundlage für und ein allgemeines Verständnis von Diskriminierung. In diesem speziellen Teil werden wir diskutieren, wie Diskriminierung erlebt wird und welche Mechanismen und Geschichte dahinterstehen. Wir werden uns dem Alltagsrassismus und der Diskriminierung mit Hilfe des Konzepts der Intersektionalität nähern und versuchen, das Bewusstsein aus der Perspektive der Betroffenen zu schärfen. Dieser Teil zielt auch darauf ab, einen allgemeinen Überblick und eine Einführung in Diskriminierungserfahrungen zu geben.

Das Hauptziel besteht darin, dass die Lernenden die unterschiedlichen Erfahrungen erkennen und sich der verschiedenen Zusammenhänge, Überschneidungen und Besonderheiten bewusstwerden. Zu diesem Zweck werden wir darüber sprechen, wie Diskriminierung erlebt wird und welche Mechanismen und Geschichte ihr zugrunde liegen. Dank des Konzepts der Intersektionalität können wir den alltäglichen Rassismus und die Diskriminierung viel besser verstehen und wir können versuchen, den Lernenden bewusst zu machen, wie sich die von Diskriminierung und Rassismus betroffenen Menschen fühlen.

In Teil A können eine oder mehrere Szenen aus dem SDD-Spiel als Ausgangspunkt für die Diskussion verwendet werden. Dieser Teil wird für eine erste Analyse von Diskriminierung genutzt.

Workshop - Teil B:

Ziel: Schaffung einer guten Arbeitsatmosphäre, grundlegender Überblick und Einführung in Diskriminierung und Intersektionalität, Reflexion der eigenen Identität und Positionierung, vertiefte Auseinandersetzung mit einer bestimmten Art von Diskriminierung.

Teil B basiert im Wesentlichen auf der gleichen Struktur wie Teil A. Es gibt keine Abweichungen in Bezug auf die Struktur und den didaktischen Ansatz. Daher kann Teil A, einmal vorbereitet und angepasst, als gute Grundlage verwendet werden. Die Besonderheit von Teil B besteht darin, dass er darauf abzielt, das Thema weiter zu analysieren und sich auf eine bestimmte Form der Diskriminierung zu konzentrieren. So kann zum Beispiel Antisemitismus gezielter und vertieft behandelt werden.

Zu diesem Zweck enthält dieses Handbuch kurze Einführungen in den Inhalt der verschiedenen Themen. Für die Durchführung eines Workshops ist es ratsam, sich im Vorfeld mit dem Thema vertraut zu machen und, falls noch nicht geschehen, weitere externe Materialien zu lesen. Die Szenen aus dem Spiel können als Beispiele für die verschiedenen Fälle verwendet werden.

SCHRTTE	QUELLEN/KAPITEL
Beispiel-Workshop A:	
1. *Einführung: Einstimmung, gegenseitiges Kennenlernen und Sammeln erster Ideen und Erwartungen*.	Verwenden Sie 5.1. Hier können Sie aber auch jede andere schöne Eröffnungsmethode verwenden, die Sie kennen und mögen.
2. *Input-Diskriminierung:* Lernen Sie die Geschichte, Definitionen und Mechanismen kennen.	Verwenden Sie 6.1 für eine kurze Input-Präsentation. Sie können auch 5.2 für einen interaktiven Zugang zum Thema verwenden
3. *Input-Intersektionalität:* Lernen Sie die Definition und den Gebrauch von Intersektionalität als Werkzeug kennen, um sich der Erfahrungen von Diskriminierung bewusst zu werden.	Verwenden Sie 6.2 für eine kurze Input-Präsentation. Sie können auch 5.4. für einen interaktiven Einstieg verwenden.
4. *Fallarbeit:* Auswahl von Szenen, um an Handlungen zu arbeiten, an einer spezifischen Situation, oder um sich auszutauschen und an Handlungen zu arbeiten.	Wählen Sie eine oder mehrere aus den inhaltsbezogenen Szenen (siehe unten). Sie können die Methoden aus 5 und die Inputs aus 6 verwenden, um das Thema interaktiver zu gestalten oder um eine ausführlichere Diskussion zu führen.
5. Austausch: Besprechen Sie das Spiel, den Workshop und die Empfehlungen für Maßnahmen und Interventionen.	Sie können 5.6 verwenden, um die Mitbringsel für die Lernenden zu strukturieren
Diskriminierungsarten im Spiel für einzelne Fallanalysen: • Rassismus – Racial Profiling • Rassismus – Antimuslimischer Rassismus • Rassismus - Alltagsrassismus • Transphobie • Anti-Roma-Rassismus • Sexismus	

• Antisemitismus Die Szenen und ihre Dialoge werden unter "SDD-Szenen" beschrieben und sind auf der Lernplattform im Bereich Trainer Modus verfügbar: https://sdd-game.eu/de/workshop-de/	
Beispiel - Workshop B:	
1. *Einführung:* Einstimmung, gegenseitiges Kennenlernen und Sammeln erster Idee und Erwartungen.	Verwenden Sie 5.1. Hier können Sie aber auch jede andere schöne Eröffnungsmethode verwenden, die Sie kennen und mögen.
2. *Input-Diskriminierung:* Lernen Sie etwas über Geschichte, Definitionen und Mechanismen + zusätzlichen Input zu einer bestimmten Form von Diskriminierung.	Verwenden Sie 6.1 für eine kurze Input-Präsentation. Sie können auch 5.2 für einen interaktiven Zugang zum Thema verwenden.
3. *Input-Intersektionalität:* Lernen Sie die Definition und den Gebrauch von Intersektionalität als Werkzeug kennen, um sich verschiedener Erfahrungen von Diskriminierung bewusst zu werden.	Verwenden Sie 6.2 für eine kurze Input-Präsentation. Sie können auch 5.4. für einen interaktiven Zugang zum Thema verwenden. Verwenden Sie 6.4, um das von Ihnen gewählte Thema zu vertiefen.
4. *Fallarbeit:* Auswahl von Szenen, um an Aktionen und einer spezifischen Situation zu arbeiten (passend zum speziellen Fokus/zur spezifischen Form von Diskriminierung).	Wählen Sie die Szene mit dem relevanten Inhalt für Ihren Workshop (siehe oben). Sie können die Methoden aus 5 und die Inputs aus 6 nutzen, um den Workshop interaktiver zu gestalten oder eine ausführlichere Diskussion zu führen.
5. Austausch: Besprechung von Spiel, Workshop und Handlungsempfehlungen.	Sie können 5.6 nutzen, um die Takeaways für die Lernenden zu strukturieren.

<u>Zusätzliche Module (bitte wählen Sie eines aus):</u> • Antisemitismus • Rassismus • Transphobie • Anti-Roma-Rassismus • Sexismus • Antimuslimischer Rassismus Für die zusätzlichen Module finden Sie in diesem Handbuch eine kurze Einführung in die Thematik. Bitte beachten Sie auch die Liste der Inhalte der Szenen im Feld oben. Sie finden das Dokument auch auf der Lernplattform im Bereich Trainermodus.	

<u>Mitbringsel:</u>

- Nutzen Sie dieses Handbuch als Werkzeugkasten.
- Seien Sie inhaltlich gut vorbereitet.
- Passen Sie die Inhalte und Methoden an Ihre Gruppe und die örtlichen Gegebenheiten an.
- Manchmal ist es einfacher, nur über eine bestimmte Form der Diskriminierung zu sprechen, wie es in Teil B vorgeschlagen wird. Die Diskussion wird dann oft einfacher und klarer.

3. Die Basics – Grundlagen für einen erfolgreichen Workshop

3.1 Ziele der diskriminierungskritischen Bildungsarbeit

Ziel der politischen Bildung ist es, den Einzelnen zu befähigen, sich kritisch mit den bestehenden politischen und gesellschaftlichen Verhältnissen auseinanderzusetzen, eigene Standpunkte zu entwickeln und diese zu vertreten. Darüber hinaus soll sie dazu anregen, sich in eben diese Verhältnisse hineinzuversetzen, Handlungsspielräume wahrzunehmen und Selbstwirksamkeit zu erfahren. Konkret lassen sich die folgenden Ziele formulieren:

Selbstreflexion

Die Teilnehmenden werden ermutigt, Phänomene wie Diskriminierung nicht als etwas von ihrem persönlichen Leben Getrenntes zu verstehen, das sich beispielsweise nur auf rechte Personen und Strukturen beschränkt. In der Erkenntnis, dass Diskriminierung die gesamte Gesellschaft durchdringt und somit alle Mitglieder betrifft, werden die Teilnehmer selbst zum Mittelpunkt des Lernprozesses. Welches Wissen haben wir erworben? Welche Sozialisationserfahrungen haben uns geprägt? Welche Vorurteile haben wir verinnerlicht? Und wo und wie haben wir uns bereits diskriminierend verhalten? Im besten Fall führt die Selbstreflexion zu dem Wunsch, diskriminierendes Wissen und diskriminierende Praktiken aktiv zu verlernen. Formate der politischen Bildung können irritieren, sensibilisieren und Denkanstöße geben, um einen solchen Prozess des "Verlernens" zu begleiten.

Multiperspektivität und die Perspektive der Betroffenen

Auf Ungleichheit basierende Ideologien und die damit begründeten diskriminierenden Strukturen sind komplexe und vielschichtige gesellschaftliche Phänomene. Ein wichtiges Ziel diskriminierungskritischer Bildungsarbeit ist es, diese Komplexität sowie ihre Multiperspektivität sichtbar zu machen. Es soll ein Lernraum geschaffen werden, in dem unterschiedlichen Perspektivem anerkannt und widersprüchliche Meinungen akzeptiert werden können. Statt einfacher Antworten und einer eindeutigen Einteilung in "richtig" und "falsch" lernen die Teilnehmenden, dass es für komplexe Themen nicht die eine eindeutige Erklärung und Lösung gibt. Kontroversen und Spannungsfelder werden so sichtbar und diskutierbar. Bei der antidiskriminierenden Sprache geht es zum Beispiel nicht darum, den Teilnehmern beizubringen, welche Begriffe sie verwenden "dürfen" und welche nicht. Es geht darum, Wissen über die Hintergründe und die historische Dimension diskriminierender Begriffe zu vermitteln, das Bewusstsein für deren Wirkung zu schärfen, die Reflexion über Fremd- und Selbstbezeichnungen anzuregen und die Teilnehmenden zu motivieren, auf dieser Basis Verantwortung für ihren Sprachgebrauch und ihr nonverbales Handeln zu übernehmen.

Die Perspektiven der von Diskriminierung Betroffenen sind ein besonderer Schwerpunkt der Bildungsangebote. So führt die Frage, wie Diskriminierung funktioniert und welche Folgen sie hat, zu einem Perspektivwechsel gegenüber den von einer bestimmten Form der Diskriminierung Betroffenen. Dadurch wird es unter anderem möglich, Diskriminierung auch in Situationen zu erkennen und zu problematisieren, in denen sie von den Tätern nicht beabsichtigt war. Das Lernen

über die Mechanismen der Diskriminierung kann auch dazu beitragen, dass sich die von verschiedenen Formen der Diskriminierung Betroffenen gestärkt fühlen, um Widerstand leisten, sich selbst organisieren und selbstständig handeln zu können. Dies ist auch äußerst wichtig, um denen zu widersprechen, welche die Betroffenen als "hilflose Opfer" darstellen wollen.

Multiperspektivität bedeutet in diesem Zusammenhang, die Perspektiven der von Diskriminierung betroffenen Menschen zu berücksichtigen, ohne sie zu homogenisieren. Mit anderen Worten, die Vielfalt der Einstellungen und Erfahrungen auch innerhalb der Perspektiven der Betroffenen sichtbar zu machen. Erfahrungen mit Multiperspektivität können beunruhigend, aber auch ungemein aufschlussreich sein, vorausgesetzt, es besteht Offenheit und die Bereitschaft, sich von anderen Perspektiven irritieren und anregen zu lassen. Ob dies gelingt, hängt wesentlich davon ab, wie der pädagogische Raum gestaltet wird.

Haltung

Ein wesentliches Ziel der Bildungsformate ist die Stärkung von Haltungen, die diskriminierenden Ideologien und Praktiken kritisch gegenüberstehen. Dazu gehört es, Diskriminierung als gesellschaftliches Problem anzuerkennen, das Bewusstsein für die eigenen Zusammenhänge zu schärfen und Verantwortung für diskriminierende Einstellungen und Handlungen zu übernehmen und ihnen aktiv entgegenzuwirken. Diese Haltung beruht auf dem in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte verankerten Grundsatz der Gleichheit: Alle Menschen sind von Geburt an gleichwertig. Ungleichbehandlung und Diskriminierung aufgrund von Merkmalen wie Herkunft, Aussehen, Religion, Geschlecht, sexueller Identität, Behinderung, sozialem Status und Alter widersprechen diesem Grundsatz grundlegend und können daher auf seiner Grundlage problematisiert und skandalisiert werden.

Analyse

Der Begriff Diskriminierung wird oft unangemessen verwendet. So wird beispielsweise Diskriminierung mit Mobbing gleichgesetzt und alle Arten von Ungleichbehandlung als Diskriminierung bezeichnet. Das Ziel der politischen Bildung in diesem Zusammenhang ist es, die Teilnehmer zu befähigen, Diskriminierung zu erkennen, zu analysieren und zu bekämpfen. Wie funktioniert sie? Welche Mechanismen werden deutlich? Und durch welchen ideologischen Überbau wird sie gerechtfertigt? Die Erkenntnis, dass Diskriminierung immer mit institutioneller und struktureller Macht zu tun hat, macht es unmöglich, sie mit anderen Formen der ungerechten Behandlung gleichzusetzen. Diskriminierendes und menschenverachtendes Verhalten in Worte fassen zu können - und es konkret zu benennen - stärkt die Handlungsfähigkeit und erhöht die Wahrscheinlichkeit, in Diskriminierungssituationen einzugreifen.

Handlungsfähigkeit

Neben einer diskriminierungskritischen Haltung, Selbstreflexion und Analyse sollen Bildungsformate den Teilnehmenden ermöglichen, ihre Handlungsspielräume wahrzunehmen und sie ermutigen, diese in konkreten Situationen zu nutzen. Sich in gesellschaftlichen Strukturen zu positionieren, bedeutet nicht, ihnen ausgeliefert zu sein. Die Teilnehmenden sollen die Gesellschaft als aktiv gestaltbar erleben und deshalb ermutigt werden, durch verschiedene individuelle und kollektive Formen des Dissenses und Protestes an der Veränderung gesellschaftlicher Missstände mitzuwirken.

3.2 Pädagogische Grundhaltungen

Die Wirkung eines Workshops ergibt sich nicht nur aus den eingesetzten Methoden und Unterrichtstechniken. Ob die (selbst-)kritische Auseinandersetzung mit Diskriminierung gelingt und Reflexionsprozesse angeregt werden können, hängt wesentlich davon ab, wie der Lernraum gestaltet ist. Es geht also weniger um die Frage, was gelehrt werden soll, sondern vielmehr darum, wie dies geschehen soll und welche Haltung dabei vertreten wird. Die hier vorgestellten pädagogischen Grundhaltungen diskriminierungskritischer Bildungsarbeit sind Ideale, denen man sich so weit wie möglich annähern sollte, auch wenn sie in der Praxis nicht immer zu 100% umgesetzt werden können.

Freiwilligkeit

Lernprozesse sind immer freiwillig - man kann nicht beeinflussen, was in den Köpfen anderer Menschen vorgeht und welche Erkenntnisse sie aus einem Workshop mitnehmen. Die Selbstbestimmung über die Teilnahme an Workshop-Veranstaltungen sollte den Teilnehmern immer vermittelt werden. Die Workshops basieren daher auf freiwilliger Teilnahme und jede Methode wird als (Lern-)Angebot verstanden.

Die Teilnehmer werden zur Teilnahme motiviert und in die Gestaltung des Workshops einbezogen, aber nicht zur aktiven Teilnahme gezwungen. Sie können selbst entscheiden, ob und in welcher Form sie an den Methoden teilnehmen wollen. Im Idealfall ist auch die Teilnahme am Bildungsangebot freiwillig, was aber gerade in der Jugendbildung oft nicht der Fall ist. Umso wichtiger ist es, die Grundhaltung der Freiwilligkeit während des Workshops immer wieder transparent zu machen und den Teilnehmenden zu signalisieren, dass sie zu nichts gezwungen werden. Konkret bedeutet dies, dass die Teilnehmer nicht einzeln aufgefordert werden, etwas zu kommentieren oder auf eine Frage zu antworten. Bei Aufstellungsmethoden wie dem Barometer oder der Courage-Übung sollte kein Druck auf Personen ausgeübt werden, die allein an einem Ort stehen, um ihre Position zu erklären. Die Möglichkeit, gar nicht oder nur passiv an Methoden teilzunehmen oder gar den Raum zu verlassen, sollte zu Beginn angesprochen werden. Dies ist besonders wichtig in Anbetracht der Tatsache, dass sich verschiedene von diesem Thema betroffene Personen im Raum befinden und die Diskussion über Diskriminierung den Betroffenen potenziell Schaden zufügen kann.

Der Umgang mit verunsichernden und oft schmerzhaften Themen wie Diskriminierung erfordert eine gewisse Offenheit und Bereitschaft zur (Selbst-)Reflexion. Je deutlicher die Teilnehmer das Gefühl haben, dass sie die Art und Weise ihrer Teilnahme kontrollieren können, desto eher werden sie sich

auf die Methoden und Inhalte des Workshops einlassen und Verantwortung für ihren Lernprozess übernehmen.

Wertschätzung und Unvoreingenommenheit

Die Grundlage eines jeden Workshops ist die Wertschätzung, die Trainer*innen allen Teilnehmer*innen gleichermaßen entgegenbringen sollte. Den Teilnehmenden zu vermitteln, dass ihre Perspektiven willkommen sind, dass sie anerkannt und wertgeschätzt werden, bildet die Grundlage für die Beziehung zwischen Trainer*in und Teilnehmenden und hat einen wesentlichen Einfluss auf den Lernraum. In diesem Zusammenhang bedeutet Unparteilichkeit, niemanden zu bevorzugen oder zu benachteiligen: Trainer*innen behandeln alle Teilnehmenden mit dem gleichen Respekt und versucht, alle Perspektiven gleichermaßen wertzuschätzen, indem er sich mit allen in ähnlicher Intensität beschäftigt. Diese engagierte, allparteiliche Haltung ist nicht neutral oder distanziert und hat nichts mit "Standpunktlosigkeit" im Sinne einer völligen Gleichbehandlung oder moralischen Gleichgültigkeit gegenüber den Teilnehmer*innen zu tun. Vielmehr geht es darum, ein Gleichgewicht zu finden zwischen dem Versuch, jede*r Teilnehmer*in individuell gerecht zu werden, und der Gewährleistung gleicher Lernchancen für alle. Aktives Zuhören und Spiegeln oder Paraphrasieren des Gesagten ist eine Möglichkeit, den Teilnehmenden Wertschätzung zu vermitteln, die sich idealerweise in jeder Interaktion zwischen Trainer*in und Teilnehmenden widerspiegelt. Je mehr sie sich in ihrer Persönlichkeit akzeptiert und anerkannt fühlen, desto eher lassen sie sich auf neue Perspektiven und Erkenntnisse ein, und desto intensiver und bereichernder wird die Lernerfahrung.

Bewertungsfreier Raum

Ein wichtiger Grundsatz unserer Bildungsarbeit ist das Prinzip des bewertungsfreien Raums. Anders als in der Schule oder am Arbeitsplatz erleben die Teilnehmerinnen und Teilnehmer in Workshops, dass es keine Bewertung ihrer Leistung gibt. Sie müssen keine "richtigen Antworten" geben oder einen Wissenszuwachs nachweisen. Wir bewerten auch nicht die Art und Weise, wie sie an unserem Angebot teilnehmen. Sie können sich aktiv beteiligen und mitdiskutieren, sie können aber auch "nur" dabei sein. Bewertungsfreiheit bedeutet in diesem Zusammenhang auch, die Beiträge und die Beteiligung der Menschen nicht nach ihrem Wert zu hierarchisieren. Diese Grundhaltung ist besonders in den Momenten herausfordernd, in denen der Trainer auf Aussagen reagiert, die er als erwünscht oder unerwünscht wahrnimmt. Hier ist eine ständige Selbstreflexion und ggf. eine Anpassung der (verbalen und nonverbalen) Reaktion notwendig.

Urteilsfreiheit bedeutet auch, allen Beteiligten die gleiche Wertschätzung entgegenzubringen und ihnen das Gefühl zu geben, dass sie als Menschen nicht beurteilt werden. Auch hier ist eine ständige Selbstbeobachtung erforderlich: Reagiere ich auf die Teilnehmenden in unterschiedlichem Maße? Könnte mein Verhalten als ungleiche Behandlung empfunden werden, wenn ich z. B. einige Teilnehmer*innen mit Namen anspreche und andere nicht?

Auch hier gilt: Bewertungsfreiheit ist ein Wert, den wir nur in der Praxis anwenden können. Wenn wir sie immer im Hinterkopf behalten und anstreben, wird sie, wie die anderen Grundhaltungen, auch bei den Teilnehmern ankommen und ihren Lernprozess positiv beeinflussen.

Geschützter Raum

Die Grundvoraussetzung für einen produktiven gemeinsamen Arbeits- und Lernprozess ist ein Raum, in dem sich alle Beteiligten geschützt fühlen. Wenn es um Diskriminierung geht, können unterschiedliche Erfahrungen, Positionen und Anliegen Schaden anrichten, den TrainerInnen nicht vollständig vermeiden können. Eine sorgfältige Auswahl der Materialien, die Formulierung des Themas zu Beginn und das Ansprechen problematischer Aussagen können jedoch zu einer Arbeitsatmosphäre beitragen, in der sich die Teilnehmer so sicher wie möglich fühlen. Als Trainer*in Verantwortung für den Raum zu übernehmen, bedeutet in diesem Zusammenhang, immer an mögliche Bedenken zu denken, die Atmosphäre und Gruppendynamik im Raum zu beobachten und zu beeinflussen und verletzendes Verhalten zu unterbinden.

Sich geschützt zu fühlen, bedeutet auch, sicher zu sein, dass man nicht beschämt und bloßgestellt wird - nicht nur von anderen Teilnehmern, sondern auch vom Trainer. So sollten Reaktionen auf (vermeintliche) Unwissenheit oder "dumme Fragen" nie zu einem Gesichtsverlust führen. Es ist ratsam, zu Beginn eines Workshops ausdrücklich darauf hinzuweisen, dass es keine "falschen Fragen" gibt. In diesem Zusammenhang kann das Prinzip der "Trennung von Person und Problem" helfen, eine Aussage anzusprechen oder zu problematisieren, ohne die Person dadurch abzuwerten oder zu beschämen.

Lernen, nicht lehren

Wie bereits erwähnt, ist die Vermittlung von Wissen nicht das primäre Ziel der Workshops. Vielmehr geht es darum, einen Raum zum Hinterfragen und Diskutieren zu schaffen, die Selbstreflexion anzuregen und miteinander und voneinander zu lernen. Neben den Methoden, die diese Ziele verfolgen, ist für die Schaffung dieses Lernraumes die Grundhaltung der Trainer entscheidend: Sie müssen glaubhaft vermitteln, dass sie die Teilnehmer nicht "belehren" wollen. Das bedeutet, transparent zu machen, dass es kein allgemeingültiges "richtig" und "falsch" gibt und dass der Trainer nicht die Autorität sein kann und will, die darüber entscheidet. Vielmehr ist der Trainer aufgefordert, unterschiedliche (und widersprüchliche) Perspektiven zu erkennen und die Komplexität sozialer Phänomene wahrzunehmen und auszuhalten. Es versteht sich von selbst, dass TrainerInnen in ihrer Rolle nicht "neutral" sind. Durch ihre kritische Haltung gegenüber Diskriminierung und ihre fachliche Expertise liefern sie Inputs, die die Teilnehmer dabei unterstützen, ein tieferes Verständnis von Diskriminierung zu erlangen und ihre Bezüge zum Thema zu reflektieren. Ein erhobener Zeigefinger läuft diesem Ziel jedoch eindeutig zuwider. Moralische Bezüge werden in gesellschaftlichen Aushandlungsprozessen über Diskriminierung häufig hergestellt und erschweren eine intensive, selbstkritische und gesellschaftskritische Auseinandersetzung mit dem Thema. Stattdessen führen sie zu Abwehrreaktionen und Diskursverschiebungen. Umso wichtiger ist es, dies im Workshop-Kontext zu vermeiden und ggf. offen anzusprechen.

Die Teilnehmenden nicht zu belehren, bedeutet auch, sie ihren Lernprozess "steuern" zu lassen. Sie entscheiden, welche Inputs und Erkenntnisse sie aus dem Workshop mitnehmen und welche nicht. Um diese Haltung glaubwürdig zu vermitteln, müssen Trainer*innen sich ständig selbst reflektieren. Erlaube ich den Teilnehmer*innen, immer ihre eigene Meinung zu behalten, oder will ich sie von etwas überzeugen? Erlaube ich ihnen einen ergebnisoffenen Entdeckungsprozess, oder will ich sie "bekehren"? Bei welchen Themen fällt es mir besonders schwer, widersprüchliche Meinungen zu akzeptieren und wie kann ich solchen Situationen entgegenwirken?

Positive Lernerfahrung

Workshops sind Lerngelegenheiten, die von den Teilnehmern auf unterschiedliche Weise und in unterschiedlichem Maße angenommen werden. Unabhängig davon, wie viel Wissen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer erwerben, sollten sie mit den beschriebenen Grundhaltungen in jedem Fall eine positive Lernerfahrung machen können. Wenn sie den Workshop mit einem guten und angenehmen Gefühl gegenüber der Trainer*in verlassen, ist dieses grundlegende Ziel erreicht. Denn die Erfahrung von Wertschätzung, Respekt und Anerkennung sowie Freiwilligkeit und Bewertungsfreiheit sind nicht nur die Basis für selbstbestimmtes und intensives Lernen, sondern auch Werte in einer Gesellschaft, in der Menschen oft das Gegenteil erleben. Die Bedeutung der Gestaltung des Lernraums nach den hier skizzierten Grundhaltungen kann daher nicht hoch genug eingeschätzt werden. Um es mit den Worten von Maya Angelou zu sagen:

"Die Menschen vergessen, was du sagst und was du tust. Aber wie sie sich in deiner Gegenwart gefühlt haben, das vergessen sie nie."

4. Phasen eines Workshops

Die SDD-Workshops folgen einer bestimmten Logik, die sich aus den oben beschriebenen Zielen der diskriminierungskritischen Bildungsarbeit ergibt. Unabhängig vom Thema lässt sich jeder Workshop in vier Phasen einteilen, die nach dem Schema der "liegenden Acht" beschrieben werden.

1. Eigener Zugang

Mittels einführender Methoden sollen die Teilnehmenden befähigt werden, einen eigenen Zugang zum Thema des Workshops zu finden. Die Teilnehmer haben unterschiedliche Bezüge und Verbindungen, Erfahrungen und Wissensstände, die sie in den Workshop einbringen. Um an das Thema anknüpfen zu können, müssen diese einen Raum haben und thematisiert werden (können). Auf diese Weise erleben die Teilnehmer das Thema als etwas, das nicht "außerhalb" liegt, sondern - für jede*r Teilnehmer*in in unterschiedlichem Maße - mit der eigenen Realität verbunden ist. Diese Verbindung mit dem Thema ist Voraussetzung für die Bereitschaft, sich während des Workshops intensiv damit auseinanderzusetzen und sich auf Lernprozesse einzulassen.

2. Die Analyse

Ausgehend von den Bezügen der Teilnehmenden zum Thema werden sie durch Inputs und Methoden in die Lage versetzt, Diskriminierung zu analysieren und ihre Mechanismen und Wirkungsweisen zu verstehen. Diese Fähigkeit ist die Voraussetzung, um Diskriminierung benennen und problematisieren zu können.

3. Spannungsfelder

Workshops sollen nicht "nur" eine Analyse gesellschaftlicher Phänomene ermöglichen, sondern die TeilnehmerInnen einladen, sich mit deren vielschichtigen Dimensionen und widersprüchlichen Aspekten aus unterschiedlichen Perspektiven auseinanderzusetzen. Auf diese Weise können unterschiedliche Sichtweisen offengelegt und Kontroversen ausgehandelt werden.

4. Handlungsoptionen und Interventionen

Jeder Workshop endet mit einer Sitzung, die sich mit der Frage nach Handlungsoptionen beschäftigt und einen "positiven Ausstieg" aus dem Thema darstellt. Die Teilnehmer*innen sollen in die Lage versetzt werden, dass im Workshop Erlebte auf ihren Alltag zu beziehen und Handlungsspielräume zu haben, die es ihnen ermöglichen, gegen Diskriminierung vorzugehen. Anhand von Beispielen des politischen Kampfes von Diskriminierungsbetroffenen und des solidarischen Handelns der Beteiligten soll deutlich werden, dass gesellschaftlicher Wandel möglich ist. Die Teilnehmenden werden ermutigt, sich aktiv einzubringen und diesen Wandel mitzugestalten. Die vier Phasen des Workshops sind auf der "liegenden Acht" wie folgt angeordnet:

Das Unendlichkeitszeichen wurde gewählt, um zu zeigen, dass das Durchlaufen der verschiedenen Phasen nicht statisch ist und kein Ende hat. Während eines Workshops (oder auch innerhalb einer Methode) können die verschiedenen Phasen mehrmals durchlaufen werden. Zudem sind die Anknüpfungspunkte je nach Teilnehmende*r unterschiedlich: Eine Methode, die für den einen das Erkennen der eigenen Verbundenheit mit dem Thema bedeutet, kann für einen anderen das Wahrnehmen eines Spannungsfeldes oder das Erkennen einer Handlungsmöglichkeit bedeuten. Umgekehrt kann eine Methode zu den Handlungsmöglichkeiten jemandem einen Zugang zum Thema des Workshops verschaffen, wenn er über die Fallanalyse auch seine persönlichen Erfahrungen reflektieren kann.

Wählen Sie eine Methode, die zu Ihrem Workshop passt:

In der folgenden Methodenübersicht sind die einzelnen Elemente entsprechend der Lernphasen, auf die sie sich beziehen, gekennzeichnet.

5. Werkzeugkasten der Methoden

5.1 Cluster

Ziele: • Eigenen Zugang zum Thema schaffen • Wissens- und Erfahrungsstand der Teilnehmer ermitteln
Phase: Eigener Zugang
Zeit: ca. 15 Min.
Material: Flipchart, Stifte

Ablauf: Zu Beginn der Übung schreibt der Trainer ein Wort (Thema, Schlüsselbegriff) auf das obere Drittel oder in die Mitte des Flipcharts und kreist es ein. Die Teilnehmer*innen werden gebeten, alle Wörter und Assoziationen zu nennen, die ihnen spontan in den Sinn kommen. Der/Die Trainer*in schreibt sie um das Stichwort herum und gruppiert sie thematisch. Der/Die Trainer*in kann nachfragen, was genau mit den Begriffen gemeint ist, um ein Gespräch mit den Teilnehmer*innen zu beginnen und die Begriffe für alle zu klären.

Am Ende präsentiert die Trainer*in das Gesamtbild und erklärt die Logik der thematischen Gruppierungen. Alternativ dazu kann der/die Trainer*in die Gruppe bitten, die Gruppierungen zu erklären. Danach und bevor man zur nächsten Methode übergeht, sollte noch etwas Raum für Verständnisfragen und/oder Ergänzungen bleiben.

Tipps und Tricks:

- Als Erweiterung der Übung kann aus den neuen Wörtern ein neuer Nukleus gebildet werden, der weitere Assoziationen auslöst. Auf diese Weise können ganze Assoziationsketten gebildet werden. Zusammenhängende Wörter können sich auf Linien beziehen und sollten nahe beieinander liegen. So entsteht eine netzartige Skizze der Ideen, die das Stichwort in der Gruppe ausgelöst hat: der Cluster. Beim Betrachten des Clusters gewinnt ein Teil eines bestimmten Wortes an Bedeutung und bietet einen guten Einstieg in das Thema.
- Wenn das Cluster für die Dauer des Workshops im Raum sichtbar bleibt, kann man immer wieder auf die Begriffe zurückgreifen.
- Da das Cluster eine Einstiegsmethode ist, ist es besonders wichtig, die pädagogische Grundhaltung durch die Art der Vermittlung deutlich zu machen und den Workshop damit zu umrahmen. Das bedeutet, dass niemand gezwungen wird, sich aktiv am Sammeln der Wörter zu beteiligen. Alle Beiträge werden gleichermaßen gewürdigt. Die Wertschätzung und Anerkennung der Perspektiven und der Expertise der Teilnehmer wird durch das Aufschreiben ihrer Begriffe besonders hervorgehoben.

Mögliche Visualisierung:

5.2 Barometer für Diskriminierung/Gerechtigkeit

Ziele: • Eigene Standpunkte zum Thema entwickeln und begründen • Kennenlernen anderer Sichtweisen, Meinungen und Begründungen, Erleben eines heterogenen Meinungsspektrums • Empathie entwickeln und Perspektiven erweitern oder wechseln • Gleichzeitigkeit und Widersprüchlichkeit von Bewertungskriterien wie Absicht und Wirkung erleben • Wahrnehmung von Diskriminierung auf verschiedenen Ebenen (strukturell, zwischenmenschlich, institutionell) • Sensibilisierung für die alltägliche Präsenz von Diskriminierung
Phase: Eigener Zugang
Zeit: ca. 20 Min.
Material: zwei Moderationskarten mit der Aufschrift "ja" und "nein", vier bis fünf Situationen, ggf. Klebeband

Ablauf: Zeichnen Sie zu Beginn mit Klebeband eine Linie auf den Boden. An beiden Enden wird ein Schild mit der Aufschrift "Diskriminierung" und ein Schild mit der Aufschrift "keine Diskriminierung", "gerecht" und "ungerecht" oder "OK" und "nicht OK" auf den Boden gelegt oder an eine Wand gehängt.

Die Teilnehmer werden gebeten, aufzustehen. Verschiedene Situationen zum Thema Diskriminierung, die in einem Satz formuliert sind, werden nacheinander vorgestellt. Die Teilnehmer werden aufgefordert, zu der Situation Stellung zu nehmen:

> "Was denken Sie? Hat diese Situation etwas mit Diskriminierung zu tun oder nicht?"
>
> "Halten Sie das für gerecht oder ungerecht?

Die Teilnehmer können sich entlang der Linie oder des Barometers verteilen, um auszudrücken, wie stark sie die verschiedenen Situationen als diskriminierend empfinden oder nicht. Sie können sich auch in der Mitte der Linie positionieren und damit angeben, dass sie sich entweder nicht entscheiden können oder mit beidem einverstanden sind. Es ist wichtig zu betonen, dass es bei der Übung nicht um "richtig oder falsch" geht, sondern um die Tatsache, dass jeder seine eigene Meinung hat und dass jeder Standpunkt seine Berechtigung hat.

Alle Teilnehmenden können ihre Meinung begründen, sobald jeder einen Standpunkt eingenommen hat. Allerdings sollten sie nur für sich selbst sprechen und für ihre eigene Position argumentieren. Hier geht es darum, die eigene Meinung zu erklären, nicht darum, sie zu diskutieren. Deshalb ist es wichtig, darauf zu achten, dass die Argumente der anderen Teilnehmer nicht in Frage gestellt werden. Dazu kann der Satz "Ich stehe hier, weil..." hilfreich sein. Alle Meinungen sind für sich genommen gültig und müssen akzeptiert werden. Es ist wichtig, dass die Teilnehmer sich nicht verpflichtet fühlen, ihre Positionen zu rechtfertigen, wenn sie dies nicht wollen. Niemand sollte aufgefordert werden, das Wort zu ergreifen.

Wenn sie es wünschen, können die Teilnehmenden ihre Position während der Übung ändern. Sobald alle ihre Position verlassen haben, wird die nächste Situation vorgelesen. Pro Frage sollten Sie etwa 5 Minuten einplanen.

Online: Die Teilnehmer*innen werden gebeten, die "Stempelfunktion" zu nutzen, um ihre Position in der Online-Präsentation anzuzeigen.

Auswertung, Reflexion und Sicherung der Ergebnisse. Bei der Auswertung der Übung (ca. 20 Minuten) sollten die Teilnehmer die Möglichkeit haben, Feedback zu geben. Ziel der Übung ist es, verschiedene Perspektiven auf eine Situation kennenzulernen. Es ist wichtig, bei der Auswertung auf die Perspektive der von Diskriminierung Betroffenen einzugehen: Die endgültige Entscheidung, ob eine Situation als diskriminierend interpretiert werden kann oder nicht, liegt bei der von der Diskriminierung betroffenen Person.

Für junge Menschen wird empfohlen, die Übung "Gerechtigkeitsbarometer" zu nennen, da der Begriff "Diskriminierung" oft zu abstrakt und begrifflich noch etwas unbestimmt ist.

Fragen/Themen für die anschließende Auswertung:

- Wie war die Übung für Sie?
- Was war bei den Diskussionen anders als sonst?
- Wie war es, als ... Sie plötzlich ganz alleine standen, ... Sie alle am gleichen Platz standen ... Sie die Position gewechselt haben?

- In welcher(n) Situation(en) hattest du ein klares Gefühl dafür, wo du dich positionierst? Und warum? In welchen Situationen war das nicht der Fall? Und warum?

Hintergrund der Übung. Die Teilnehmer*innen erleben, wie wohltuend und bereichernd es sein kann, nicht sofort diskutieren und sich verteidigen zu müssen, sondern einfach die eigene Meinung sicher äußern und anderen zuhören zu können. Dies fördert die Entwicklung eines eigenen Standpunktes und hilft, diesen zu begründen. Es hilft auch zu verstehen, dass sie geändert werden kann. Auch stille Teilnehmer werden (im wahrsten Sinne des Wortes) ermutigt, ihren Standpunkt in der Gruppe sichtbar zu machen. Sie werden wahrgenommen, auch wenn sie nichts über ihre Positionen sagen.

Tipps & Tricks

- Teilnehmer*innen und Gruppen, die es gewohnt sind, zu diskutieren, finden es anfangs vielleicht schwierig, wenn sie ausdrücklich aufgefordert werden, dies nicht zu tun. Das kann zu Unmut und Kritik an den Moderatoren führen, vor allem bei erwachsenen Teilnehmern.
- Die Meinungsvielfalt kann dazu führen, dass sich Teilnehmende, die auf eine einzige, richtige Antwort angewiesen sind, ziemlich unsicher und unwohl fühlen. Daher ist es wichtig, in der Einleitung deutlich zu machen, dass es bei dieser Übung nicht um allgemeingültige Antworten geht.
- Einige Fragen können absichtlich so formuliert sein, dass die Teilnehmer*innen nicht genau wissen, was mit ihnen gemeint ist, da sie auf unterschiedliche Weise verstanden werden könnten. In diesen Fällen sollten die Moderatoren sagen: "Nehmen Sie den Satz so, wie Sie ihn verstehen."
- Die Übung sollte nicht zu lang sein, damit keine Langeweile aufkommt. Es ist auch wichtig, dass alle Teilnehmer*innen in ausgewogener Weise zu Wort kommen.
- Die Übung kann mit verschiedenen Schwerpunkten und zu verschiedenen Themen durchgeführt werden.

Materialbeilage: Beispielsituationen für das Barometer

Jede/r Trainer/in sollte sich Situationen überlegen, die für ihre/seine Gruppen und Themenschwerpunkte am besten geeignet sind. Sie können auch aus den folgenden Optionen wählen:

- Eine Gruppe von Rollstuhlfahrern findet keine Sitzplätze in einem Kino.
- Ein Unternehmen bezahlt Frauen weniger als Männer.
- In der U-Bahn fragt eine Frau eine jüngere schwarze Frau: "Woher kommst du?"
- An der Kasse im Supermarkt sagt die Kassiererin zu einer Frau mit Kopftuch: "Sie sprechen gut Deutsch/Englisch/etc.!"
- Eine Lehrerin kann sich die ausländisch klingenden Namen ihrer Schüler nicht merken.
- Ein Fußballmoderator sagt während der Fußballweltmeisterschaft: "Die Brasilianer haben Samba im Blut!"
- Eine ausgebildete Lehrerin darf nicht arbeiten, weil sie ein Kopftuch trägt.
- In der Werbung werden die meisten Familien mit blondem Haar gezeigt und bestehen aus Vater, Mutter und zwei Kindern.

- Die Sitze in Flugzeugen sind so eng, dass sie für Menschen jeder Körpergröße nicht geeignet sind.
- Ein Lehrer schlägt einer Gruppe muslimischer Schüler vor, ein Referat über Ehrenmorde zu verfassen.
- Ein Türsteher weigert sich, eine Gruppe dunkelhaariger junger Männer in einen Club zu lassen.
- Ein jüdischer Schüler sagt: "Ich trage auf dem Schulhof keine Kippa".

5.3 Intention vs. Wirkung

Ziele: • Unterschiedliche Perspektiven verstehen • Die Auswirkungen von Alltagsrassismus verstehen • Wechseln der Perspektive
Phase: Eigener Zugang, Spannungsfeld
Zeit: ca. 20 Min.
Materialien: Flipchart, Marker

Ablauf: Für einen reibungslosen Übergang von der vorangegangenen Übung ist es sinnvoll, an die Erfahrungen anzuknüpfen, die die Teilnehmer in der vorangegangenen Übung erwähnt haben, z. B. das "Diskriminierungs-/Gerechtigkeitsbarometer".

A) Sie haben nun einige Situationen von außen betrachtet. Mit anderen Worten, Sie haben jetzt Situationen oder Kontexte betrachtet, an denen andere beteiligt sind. Ich möchte mit Ihnen versuchen, Situationen aus verschiedenen Perspektiven zu betrachten. In der Regel handelt es sich um Situationen, an denen mehr als eine Person beteiligt ist. Zum Beispiel hier:

> Person A (z.B. eine weiße Person/ein Sozialarbeiter) sagt zu Person B (z.B. Amina/Roy oder Klient SDD + Game):
>
> - "Du sprichst sehr gut Deutsch/Englisch!"
> - "Woher kommst du?"

a) "Mit welcher Absicht, glauben Sie, sagt der Sozialarbeiter zu seinem Klienten, dass er gut Deutsch spricht? Spekulieren und raten Sie einfach!

- Zeichnen Sie eine Sprechblase in der Nähe von Abbildung 1, füllen Sie sie mit Beispielen, aber lassen Sie einige frei.

"Wir stellen fest, dass die Sozialarbeiterin/der Sozialarbeiter höchstwahrscheinlich einfach nur interessiert ist oder der Klientin/dem Klienten ein Kompliment machen möchte. Er/sie hat gute Absichten und versucht es jedes Mal wieder".

- Schreiben Sie Absicht unter Abbildung 1.

b) "Und jetzt versuchen wir, mit einem Gedankenexperiment" die Perspektive zu wechseln. Versetzen wir uns in die Lage des Kunden (Roy/Amina)."

- Zeichnen Sie Abbildung 2 und fügen Sie einen Situationspfeil hinzu.

➔ "Was denkst du, wie sich der Klient fühlen wird?"

- Paint speech bubbles to figure 2, filled with examples, and leave some blank.
- Schreiben Sie Wirkung unter Abbildung 2

➔ Die Wirkung ist verletzend. / Das stimmt, es kann sich blöd anfühlen. Es kann ärgerlich sein, jedes Mal darauf hingewiesen zu werden, als ob es fast unglaublich wäre, dass er/sie gut Deutsch spricht."

➔ "Wenn wir uns die Absicht ansehen, steht sie im Gegensatz zur Wirkung. Die Absicht kann gut sein und die Wirkung kann schlecht sein

- Zeichnen Sie ein Ungleichheitszeichen

➔ Dies geschieht oft in diskriminierenden Situationen, vor allem in Situationen des täglichen Lebens. Manche Aussagen oder Handlungen können gut gemeint sein, haben aber eine ganz andere und oft verletzende Wirkung."

➔ "Um Diskriminierung besser zu verstehen, empfehlen wir, immer die Perspektive der Betroffenen im Auge zu behalten (mit einer anderen Farbe überschreiben, einrollen), die in unserem Beispiel der Kunde ist. Wir würden sagen, dass es wichtig ist, sich auf die Auswirkungen zu konzentrieren. Wenn also eine Person sagt: "Das war diskriminierend", dann ist das erst einmal so, ob es "gut" gemeint war oder nicht! Das bedeutet, dass die Betroffenen entscheiden, ob etwas für sie diskriminierend ist, und das kann niemand bestreiten." (Kästchen um die 2. Ziffer ziehen).

➔ "Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Interpretation der Absicht bei demjenigen liegt, der die Aussage macht. Die Auslegung der Wirkung bleibt jedoch den Betroffenen überlassen."

- Legen Sie am Ende einen Zettel unter das Diagramm

Berücksichtigen Sie in diskriminierenden Situationen immer auch die Perspektive der Betroffenen!

5.4 „Identitätszwiebel“

Ziele: • Einen positiven Bezug zur Identität herstellen • Anerkennung der Mehrdimensionalität, Prozesshaftigkeit und Situationsabhängigkeit von Identität • Flexible Konzepte von Identität vermitteln • Das Konzept der Intersektionalität einführen
Phase: Eigener Zugang, Analyse
Zeit: ca. 35. Min.
Material: Flipchart, Marker, Stift, Analyse

Ablauf:

(1) Plenum:

- Antworten/Worte sammeln: "Was gehört zur Identität? Was sind die Aspekte?"
- Wenn offline, verwenden Sie ein Flipchart, wenn online, verwenden Sie ein Whiteboard.
- Erklären Sie kurz das Folgende: "Identität ist das, was uns ausmacht, was uns zu dem macht, was wir sind. Ich könnte auch fragen: Was macht meine Persönlichkeit aus?"
- Nennen Sie bei Bedarf Beispiele für Identitätsmerkmale. Achten Sie darauf, die Gruppe nicht in eine Richtung zu lenken, sondern die Komplexität des Begriffs sichtbar zu machen: Aussehen, Geschlecht, familiärer Hintergrund, Hobbys, Sexualität, sozialer Status usw.

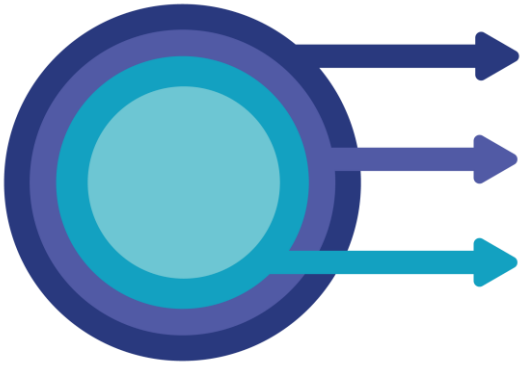
(2) Einzelarbeit:

- Jede*er bekommt Stift und Papier

Überlegt euch Punkte, die mit eurer eigenen Identität zu tun haben, entweder aus den gesammelten oder aus anderen. Entscheiden Sie sich für drei Identitätsmerkmale und zeichnen Sie diese wie eine Zwiebel mit drei Ringen, wobei der wichtigste in der Mitte und der weniger wichtige weiter außen liegt.

Alternativ: Zeichnen Sie ein Tortendiagramm, das zeigt, wie viel Platz jedes Merkmal einnimmt.

Online: Schalten Sie die Kamera aus, während Sie an dem Diagramm arbeiten. 3 – 4 Minuten, versuchen Sie, so schnell wie möglich zu sein.



(3) Austausch in Paaren oder kleinen Gruppen:

- "Wie war es, drei Eigenschaften auswählen zu müssen?
- "War die Übung einfach oder schwierig? "
- "Was ist uns insgesamt aufgefallen?"

→ Dies ist ein Austausch auf der Metaebene. Die Zwiebeln können sich gegenseitig vorgestellt werden, müssen es aber nicht.

(4) Plenum:

- Die Kleingruppen können über ihren Austausch berichten. Zum Schluss geht es weiter mit dem Input "Identität".

5.5 Medienanalyse / Szenenfeedback

Ziele: • Sich kritisch mit diskriminierenden Situationen/Inhalten auseinandersetzen • Analyse der dargestellten Situationen unter Anwendung der Intersektionalität, um verschiedene Formen der Diskriminierung zu analysieren und die Perspektive der Betroffenen zu berücksichtigen • Entwicklung eines kritischen Umgangs mit Medienbildern, Sensibilisierung für Diskriminierung in den Medien
Phase: Analyse, Spannungsfelder.
Zeit: ca. 45 min.
Vorbereitung: Wählen Sie eine Szene entsprechend dem Hauptthema aus, schreiben Sie Leitfragen.

Ablauf: Während man noch im Stuhlkreis/digitalen Plenum sitzt, werden die Bilder/Szenen des Spiels für alle sichtbar auf dem Boden ausgebreitet. Die Bilder/Szenen sind entsprechend dem Hauptthema des Workshops auszuwählen.

Die erste Runde kann mit folgenden Worten eingeleitet werden:

- "Gehen Sie um die Bilder herum und überlegen Sie, mit welchem Bild Sie sich weiter / genauer beschäftigen möchten."
- "Schauen wir uns die Szenen, die wir gerade gesehen haben, genauer an. Überlegt euch, mit welcher Szene ihr euch näher beschäftigen wollt."

Es muss von Anfang an klar sein, dass alle Bilder/alle Situationen diskriminierende Inhalte enthalten, damit sich später niemand bloßgestellt fühlt, weil er die Bilder nicht als solche erkannt hat. Gleichzeitig sollte der Trainer vermitteln, dass es manchmal schwierig ist, die diskriminierenden Inhalte zu entschlüsseln, damit sich niemand stigmatisiert fühlt, wenn er Schwierigkeiten hat, die Diskriminierung zu entschlüsseln.

Auf dieser Grundlage können Kleingruppen gebildet werden.

Die Leitfragen für die Analyse der Bilder/Situationen lauten wie folgt:

1. *Wer oder was ist auf dem Bild zu sehen? Was ist in der Situation passiert? Was wurde uns erzählt?*
2. *Ist es schwer oder leicht zu erkennen, dass das Bild diskriminierend ist?*
3. *Was genau ist diskriminierend an dem Bild/der Situation?*
4. *Welche Folgen hat das Bild/die Situation für die betroffenen Gruppen/Personen?*

Die Kleingruppen sollten etwa 15 Minuten Zeit haben, um die Fragen zu bearbeiten. Der/die Trainer*in sollte während der Gruppenarbeit für Fragen zur Verfügung stehen.

Wenn alle Kleingruppen fertig sind, sollten die einzelnen Gruppen ihre Bilder/Szenen im Plenum vorstellen und berichten, wie sie die Leitfragen beantwortet haben.

Auch innerhalb der Gruppen kann es unterschiedliche Wahrnehmungen geben. Nach der Präsentation jeder Gruppe sollten die anderen TeilnehmerInnen Zeit haben, Fragen zu stellen.

Nachdem alle Gruppen ihre Ergebnisse präsentiert haben, kann im Plenum eine Auswertungsdiskussion zu verschiedenen Fragen stattfinden:

1. Wie war es, sich mit diesen Bildern/Situationen auseinanderzusetzen?

2. Welche Auswirkungen haben die Medien (Bilder)? Beeinflussen sie die Ideen und Gedanken der Menschen?

3. Was ist an diesen Situationen diskriminierend? (Wird bei der Präsentation der Gruppenarbeit deutlich)

4. Sind die von Diskriminierung betroffenen Menschen vor ihr geschützt?

In der Auswertungsdiskussion ist es wichtig, die Perspektive der von Diskriminierung betroffenen Gruppen einzunehmen und sie für diese Perspektive zu sensibilisieren.

Gerade in Alltagssituationen oder in den Medien wird oft von Meinungs- und Pressefreiheit als Rechten gesprochen. **Diese Freiheiten sind Menschenrechte und damit Werte, die um jeden Preis geschützt werden müssen. Mindestens genauso wichtig ist es aber, zu erklären und zu betonen, dass die Meinungsfreiheit nur so lange ein Menschenrecht ist, wie sie nicht die Persönlichkeitsrechte anderer und damit die Menschenrechte anderer verletzt.**

- ➔ Wenn Bilder und Äußerungen in Zeitungen oder im Fernsehen bestimmte Menschen diskriminieren, dann sind sie nicht (nur) Ausdruck der Meinungsfreiheit, sondern (gleichzeitig) eine Verletzung der Persönlichkeitsrechte anderer Personen.
- ➔ Verweisen Sie ggf. auf die Menschenrechte und das ausdrückliche Diskriminierungsverbot (Art. 2)!
- ➔ Wenn nötig, geben Sie anschließend einen kurzen Input zu Othering und "Wir/Du".

Charakter	Art der Diskriminierung
Roy's Feedback	Rassimus und racial profiling
Amina's Feedback	Alltagsrassismus, Antimuslimischer Rassismus
Nuseyba's Feedback	Alltagsrassismus
Ezra's Feedback	Transphobie
João's Feedback	Anti-Roma-Rassismus
Nuseyba's Feedback	Sexismus
Katharina's Feedback	Antisemitismus

5.6 „Maßnahmen ergreifen – Die Matrix-Option“

Ziele: • Befähigung • Positiver Ausstieg • Kennenlernen von Interventionsmöglichkeiten • Motivation, auch mit "kleinen" Aktivitäten etwas zu bewirken, insb. mit Social Media
Phase: Optionen zum Handeln

Vorgehen: Nachrichten, Schlagzeilen oder Situationen, in denen Handlungsbedarf besteht, werden nebeneinander an die Pinnwand gepinnt (x-Achse der Matrix).

Die folgenden Aussagen werden links untereinander gepinnt (y-Achse der Matrix).

Alternativ kann man die Matrix auch auf dem Boden auslegen:

- Ich würde mich weiter in dieses Thema einlesen.
- Ich würde mit meinen Freunden darüber sprechen.
- Ich würde Informationen darüber (z. B. den Zeitungsartikel) auf Facebook posten.
- Ich würde an einer Demonstration/Kundgebung/anderen öffentlichen Aktion teilnehmen, um die von Diskriminierung betroffene Person zu unterstützen.
- Ich würde selbst eine Initiative starten, um mich für die Rechte der von Diskriminierung betroffenen Person einzusetzen.
-

Die Teilnehmer*innen erhalten Materialien zum Anheften (Klebepunkte, kleine runde Moderationskarten oder ähnliches). Die Übung wird dann wie folgt angeleitet:

"Jeden Tag hören wir Nachrichten über Dinge, die in unserer Gesellschaft passieren und bei denen es wichtig ist, dass sich Menschen für andere einsetzen. Hier sind einige Nachrichten aus den Medien. Was würden Sie in jeder Situation tun? Klebe einen oder mehrere Punkte in die Aktivitätskästchen*, die du für gut hältst."

Die Nachrichtengeschichten/verschiedenen Szenen des Spiels werden vorgelesen. Danach können die TeilnehmerInnen aufstehen und Punkte vergeben. Dafür haben sie 10 Minuten Zeit. Darüber hinaus sollte die Möglichkeit bestehen, eigene Handlungsoptionen sowie eigene Fälle oder Handlungsanlässe einzubringen.

Fragen/Themen für die anschließende Reflexion:

- Warum, glauben Sie, haben wir die Übung gemacht?
- Wie haben Sie sich während der Übung gefühlt?
- Glauben Sie, dass die Handlungsoptionen realistisch sind? Warum? Warum nicht?

Visualisation

Mögliche Vorgehensweisen	Fall I	Fall II	Fall…

Ich würde mich weiter über dieses Thema informieren.			
Ich würde mit meinen Freunden darüber sprechen.			
Ich würde Informationen darüber (z. B. den Zeitungsartikel) auf Instagram/TikTok/Twitter & Co. Posten.			
Ich würde an einer Demonstration/einer Kundgebung/einer anderen öffentlichen Aktion teilnehmen, um die von Diskriminierung betroffene Person zu unterstützen.			
Ich würde selbst eine Initiative gründen, um die Rechte der betroffenen Person zu verteidigen.			
Ich würde selbst eine Initiative gründen, um die...			
...			

Sie können auch Nachrichten und Veranstaltungen aus Ihrer Region verwenden. So haben die Teilnehmer*innen einen direkten Bezug zum Inhalt der Diskussion und fühlen sich stärker einbezogen. Beispiele für Dinge, die diskutiert werden können, sind Umweltschutz (Baustellen, Kraftwerke, Kohleabbau, Landwirtschaft) oder politische Ereignisse wie Demonstrationen rechtsextremer Gruppen.

Tipps und Tricks: Bei der Auswertung der Medienanalyse kann es zu einer Art "Dämonisierung" der Medien im Allgemeinen kommen. Um sich von rechten Diskursen (Stichwort "Lügenpresse") zu distanzieren, sollte man versuchen, einen differenzierten Blick auf die Medien anzuregen. Das heißt, keine pauschale Verurteilung, sondern ein Verständnis für das Zusammenspiel der verschiedenen gesellschaftlichen Sphären. (Medien-)Diskurse beeinflussen nicht nur Politik, Institutionen, Strukturen, persönliche Einstellungen usw., sondern werden selbst ebenso von diesen Bereichen beeinflusst und geprägt.

WICHTIG in der MEDIENANALYSE: Fokusbezogene Auswahl von Bildern!

Diskriminierung im Allgemeinen: Die Bilder können aus dem gesamten Angebot ausgewählt werden. Themen, die auftauchen sollten, sind: Rassismus, Sexismus, Antisemitismus, Flucht & Asyl. Weitere Themen können gewählt werden (Anti-Roma-Rassimus, Klassismus, etc.).

Rassismus: Es können nur Bilder/Szenen mit dem Schwerpunkt Rassismus, Anti-Roma-Rassismus und Flucht & Asyl ausgewählt werden.

Fokus auf Antisemitismus: Die Auswahl der Bilder umfasst nicht nur Werbung und Zeitschriftencover, sondern zeigt ein breiteres Bild, wo Antisemitismus in der Gesellschaft zu finden ist: im Fußball, auf Demos, im Hip-Hop, in Zitaten von Politikern (als Beispiel für sekundären Antisemitismus), in Kirchen und auf Friedhöfen (als Beispiel für Kontinuitäten des Antijudaismus), auf Zeitschriftencovern (als Beispiel für israelbezogenen Antisemitismus).

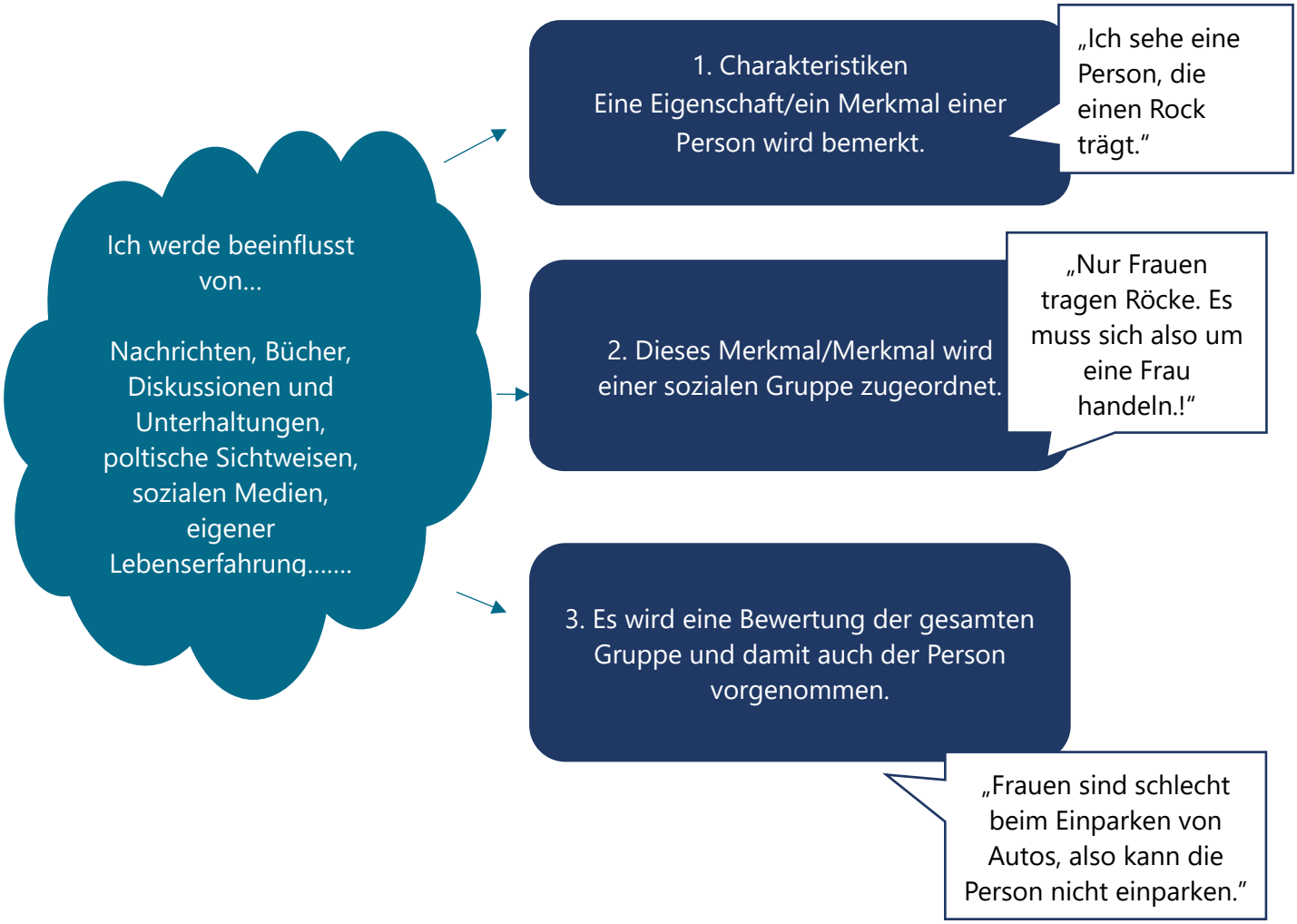
6. Materialien

6.1 Input: 3 Schritte zur Diskriminierung

Ziele:

- Verstehen des Mechanismus der Diskriminierung

1) In den vorangegangenen Übungen ging es um Zuschreibungsprozesse, konstruierte Merkmale und daraus resultierende (negative) Konsequenzen. Um die in der Auswertung besprochenen Aspekte (Merkmale, Zuschreibung, Gruppenzugehörigkeit) aufzugreifen, bietet sich der folgende Dreischritt an. Eine Übertragung auf die Diskriminierungsform des Fokus kann mit Hilfe von Beispielen erfolgen.



2) Der zweite Schritt "Zuweisung eines Merkmals zu einer Gruppe" ist nicht per se problematisch. Die Möglichkeit, Menschen anhand bestimmter Merkmale zuzuordnen, kann auch im täglichen Leben hilfreich sein. Das tun wir alle. Schwierig wird es, wenn verallgemeinert wird oder wenn Menschen einer (konstruierten) Gruppe zugeordnet werden, zu der sie entweder nicht gehören oder nicht (von anderen) zugeordnet werden wollen.

Da dies aber meist nicht erkennbar ist, ist es besser, nur bestimmte Zuordnungen anzunehmen und sich nur vorsichtig zu äußern und Fragen zu stellen, um mögliche Unannehmlichkeiten für die Betroffenen (und für sich selbst) zu vermeiden.

3) Der dritte Schritt ist der problematischste, denn hier findet eine Bewertung der Gruppe (=Person) statt.

Wir alle werden von unserer Umwelt beeinflusst. Wir leben in einer postkolonialen, postnationalsozialistischen, patriarchalischen Welt. Diese Bilder finden sich zum Beispiel in verschiedenen Medien, und wir müssen sie aktiv verlernen und hinterfragen.

Wir müssen uns selbst fragen: "Woher kommen die Bilder in meinem Kopf? Wie nehme ich die Menschen wahr? Welche Vorurteile habe ich? Wie wäre es, wenn mir Menschen mit Vorurteilen begegnen würden?

Definition:

> *Diskriminierung findet statt, wenn Menschen aufgrund ihrer vermeintlichen oder tatsächlichen Zugehörigkeit zu einer Gruppe ausgeschlossen oder abgewertet werden.*

Mögliche Ergänzungen:

***1.* Der Unterschied zwischen Mobbing und Diskriminierung**

Bullying refers to the exclusion and/or devaluation of a person. It is systematic and purposeful, it lasts over a long period of time, and there must be intent. Discrimination can also be a one-time act. Bullying does not have to be but can be related to a discrimination category (characteristic), whereas in discrimination devaluation always happens because of an actual or imagined group characteristic.

systematisch und zielgerichtet und erstreckt sich über einen längeren Zeitraum. Es ist durch Absicht gekennzeichnet. Diskriminierung kann eine einmalige Handlung sein. Mobbing kann mit einer Diskriminierungskategorie (Merkmal) verbunden sein. Abwertung findet bei Diskriminierung immer aufgrund eines tatsächlichen oder eingebildeten Gruppenmerkmals statt.

2. Drei Ebenen der Diskriminierung

Zwischenmenschliche Diskriminierung. Interpersonelle Diskriminierung findet zwischen Einzelpersonen oder Gruppen von Einzelpersonen statt. Hier werden die Mechanismen der Diskriminierung durch individuelle Handlungen (Beleidigungen, Gewalt oder andere Anfeindungen und Ausgrenzungen) deutlich. Auch wenn es sich um individuelle Handlungen zwischen Einzelpersonen handelt, werden sie immer von strukturellen und institutionellen Faktoren beeinflusst.

Strukturelle Diskriminierung. Von struktureller Diskriminierung spricht man, wenn die Benachteiligung einzelner Gruppen in der Organisation der Gesellschaft begründet ist. So ist beispielsweise die historisch gewachsene Form des Zusammenlebens in der Regel nicht denkbar, ohne dass einzelne Gruppen privilegiert oder andere Gruppen benachteiligt werden. Zugleich werden solche Hierarchien als natürlich und selbstverständlich angesehen. Dieser Umstand macht es schwierig, über strukturelle Diskriminierung zu diskutieren und sich dagegen zu wehren. Strukturelle Diskriminierung kann sich zum Beispiel auf dem Arbeitsmarkt gegen Menschen mit einem so

genannten Migrationshintergrund richten. Sie kann sich auch auf die Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen beziehen.

Institutionelle Diskriminierung. Institutionelle Diskriminierung bezieht sich auf Verfahren, Regeln oder selbstverständliche Praktiken von Institutionen, die bestimmte Gruppen von Menschen diskriminieren. Wie die strukturelle Diskriminierung werden solche Verfahren in der Regel als "normal" verstanden und sind nicht sofort als diskriminierend erkennbar.

Beispiele für institutionelle Diskriminierung sind Kontrollen von PoCs (People of Colour) an Grenzübergängen durch Zollbeamte.

6.2 Input: Überschneidungen von Diskriminierung (Intersektionalität)

Ziele:

- Verstehen von Überschneidungen von Diskriminierung
- Verstehen der Mechanismen von Diskriminierung
- Verstehen, dass jede Erfahrung anders ist

Wir werden alle von unserem sozialen Umfeld beeinflusst. Die Geschichte unserer Region beeinflusst uns. Auch wenn es nicht immer sofort offensichtlich ist, haben Ereignisse wie Diktaturen, Kolonialismus oder Frauenbilder aus der Vergangenheit einen großen Einfluss auf unser heutiges Leben. Diese Bilder finden sich zum Beispiel in verschiedenen Medien, und wir müssen sie aktiv verlernen und hinterfragen.

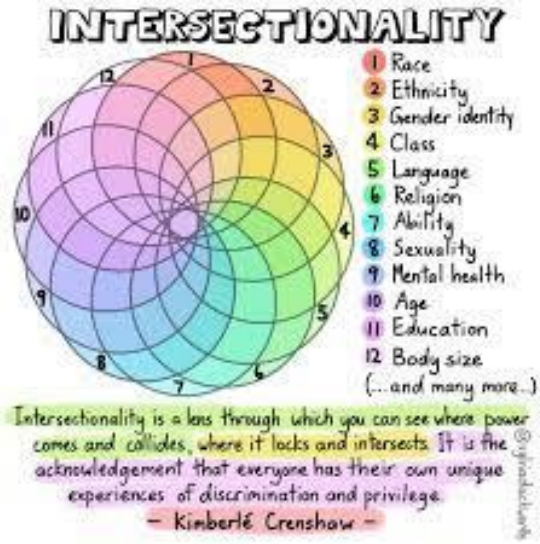
Wir müssen uns die folgenden Fragen stellen: Woher kommen die Bilder in meinem Kopf? Wie nehme ich Menschen wahr? Welche Vorurteile habe ich? Wie wäre es, wenn ich mit Vorurteilen konfrontiert würde?

Definition:

Diskriminierung findet statt, wenn Menschen aufgrund ihrer wahrgenommenen oder tatsächlichen Zugehörigkeit zu einer Gruppe ausgeschlossen oder abgewertet werden.

Intersektionalität. Der in den späten 1980er Jahren von der US-amerikanischen Juristin und Professorin Kimberly Crenshaw eingeführte Begriff "Intersektionalität" bezieht sich darauf, wie sich verschiedene Ideologien der Ungleichheit und Unterdrückung in ein und derselben Person gleichzeitig überschneiden können. Als Beispiel zeigte Crenshaw, wie im Fall DeGraffenreid gegen General die US-Gesetzgebung nicht in der Lage war, die spezifische Form der Diskriminierung anzuerkennen, die damit einhergeht, dass man sowohl schwarz als auch weiblich ist. Zwar wurden die Klägerinnen weder allein aufgrund ihres Geschlechts noch aufgrund ihrer Rasse diskriminiert, aber die US-Rechtsprechung hat nicht begriffen, dass diese Frauen genau deshalb diskriminiert wurden, weil sie weder einfach nur schwarz noch Frauen waren, sondern schwarze Frauen!

Jeder und jede von uns besitzt mehrere Identitäten. Wir können Schüler, Eltern, religiös, nicht religiös, reich, arm, alt, jung, körperbehindert, behindert, queer, hetero und einige von ihnen gleichzeitig sein. Mit anderen Worten: Unser Selbst basiert nie nur auf einer einzigen Identitätskategorie.



Vor diesem Hintergrund kann die Intersektionalität als Analyseinstrument dienen, um unser Verständnis von Diskriminierung zu verfeinern, indem sie Aufschluss darüber gibt, wie das Zusammenspiel sozialer und politischer Identitäten (Rasse, Klasse, Geschlecht, Religion, Behinderung, Kaste, Sexualität usw.) neue, spezifische Formen der Diskriminierung hervorbringt. Auch hier ist es wichtig zu beachten, dass sich diese verschiedenen Formen der Diskriminierung nicht einfach in einer Person summieren.

Wie im Fall von General Motors ist eine schwarze Frau zum Beispiel nie "nur" mit Sexismus oder Rassismus konfrontiert, je nach Situation. Sie erfährt vielmehr eine ganz spezifische Form der Diskriminierung, die durch das Zusammenspiel von Rassismus und Sexismus gleichzeitig genährt wird.

Menschen, die von Rassismus oder Antisemitismus betroffen sind, können auch von anderen Formen der Diskriminierung betroffen sein. Während jede einzelne Form der Diskriminierung ihre eigene Geschichte und ihre eigenen Besonderheiten hat, können sich diese verschiedenen Formen der Diskriminierung dennoch in ein und derselben Person "verbinden". So unterscheidet sich beispielsweise die Erfahrung einer schwarzen, muslimischen Frau von der eines schwulen, asiatischen Mannes. Es ist wichtig, sich dessen bewusst zu sein und denjenigen zuzuhören, die von diesen Formen der Diskriminierung betroffen sind.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass es bei der Intersektionalität nicht darum geht, "wer am meisten unterdrückt und benachteiligt ist". Vielmehr kann sie uns helfen zu verstehen, wie verschiedene Ideologien der Ungleichheit miteinander verwoben sind und dadurch neue Formen der Diskriminierung und Unterdrückung entstehen. Intersektionalität als Konzept und Analysewerkzeug spielt somit eine wesentliche Rolle für das Verständnis der Funktionsweise von Unterdrückungssystemen.

Nutzen Sie Intersektionalität als "Vergrößerungsglas", als Werkzeug, um Situationen zu analysieren und zu verstehen, dass jede Erfahrung anders ist und jede Form der Diskriminierung ihre eigenen spezifischen Merkmale hat.

6.3 Input: Identität

Ziele:

- Kennenlernen der Offenheit, Fluidität, Probleme rund um die Flexibilität des Identitätskonzepts
- Empowerment (Wer darf entscheiden, wer ich bin?! - Nur ich!)
- Sensibilisierung für Fremdzuschreibungen und Andersartigkeit/Überschneidungen

1. Übergang von der bisherigen Methode

Die Reduktion auf drei Identitätsmerkmale ist schwierig und wird meiner Persönlichkeit nicht gerecht.

➔ "Ich bin mehr als drei Merkmale! Jeder Mensch ist mehr als drei Merkmale!"

2. Der Hauptteil

"Jeder Mensch nimmt sich als einzigartiges "Ich" wahr, indem er sich als anders als andere erlebt. Dabei formt jeder Mensch seine eigenen persönlichen Eigenschaften, abhängig von den Erfahrungen, die er macht. Und auch Gruppenzugehörigkeiten bestimmen mein "Ich" (z. B. Familie oder Freundeskreis). Merkmale einer Gruppe, der ich angehöre, werden zu meinen eigenen. Zum Beispiel sind Werte, die in meiner Familie sehr wichtig sind (z. B. Vertrauen oder Zusammenhalt), so wichtig für mich, dass sie Teil meiner Persönlichkeit werden. Oder der Musikgeschmack oder -stil meines Freundeskreises ist auch mein Musikgeschmack oder -stil.

<u>Identität ist nicht etwas, das feststeht und für immer so bleibt. Identität ist dynamisch und prozesshaft, d.h. sie entwickelt sich im Laufe des Lebens. Identität ist individuell und damit intim, und sie ist deshalb auch durch die Menschenrechte geschützt!</u>

Je nach Situation, in der ich mich befinde, können andere Identitätsmerkmale wichtig oder spürbar sein. Bei der Arbeit bin ich zum Beispiel anders, als wenn ich mit meinen Freunden zusammen bin oder mich um meine kleinen Geschwister kümmere. Das bedeutet, dass die Identität situationsabhängig ist. Die Identität eines Menschen lässt sich nie auf ein Merkmal oder einen Aspekt reduzieren. Sie ist vielschichtig, d. h. auch die Identität eines Menschen ist unterschiedlich.

.

- Eine Person kann sich gleichzeitig verschiedenen Gruppen zugehörig fühlen (-> Mehrfachzugehörigkeit).
- Ganz wichtig: Identität ist immer etwas, was ich selbst entscheide - Nur ich kann entscheiden, wer ich bin! (Selbstbestimmtheit).

Allerdings werden Menschen oft von ihrer Umwelt auf Identitätsmerkmale festgelegt. Ob sie in der Realität zutreffen oder nicht, spielt keine Rolle. Oft werden Menschen auf nur 1 Merkmal reduziert. (Fremdzuschreibung) (Beispiele nennen).

In diesem Fall stimmt die Selbstbestimmung der eigenen Identität nicht mit der Fremdzuschreibung durch andere überein (es gibt ein Ungleichheitszeichen zwischen den Begriffen "Selbstbestimmung" und "Fremdzuschreibung" ≠).

Das ist ein Problem (male einen Blitz dahinter ↯)."

Wir alle haben mehrere Zugehörigkeiten und mehrdimensionale Identitäten. Nur ich kann bestimmen, wer ich bin! Die Gesellschaft muss diese Selbstbestimmung schützen und die daraus resultierende Pluralität zulassen.

3. Überleitung zur nächsten Methode

> *"Wir werden uns nun genauer ansehen, was die Reduzierung einer Person auf ein Identitätsmerkmal mit Diskriminierung zu tun hat. Wir haben in dem Spiel verschiedene Szenen gesehen, in denen über Fremdzuschreibung gesprochen wurde. Schauen wir uns einige Bilder an und dann ein kurzes Modell zur Veranschaulichung."*

Schauen wir uns die Szene an: (Feedback für Charaktere?)

Roy Olmberg

Visualisierung:

IDENTITÄT

einzigartiges "Ich" Gruppenzugehörigkeit dynamisch

Prozess intim privat wertvoll

geschützt durch Menschenrechte! mehrfache Zugehörigkeiten situativ

Selbst-Bestimmung ≠ Fremd-Zuschreibung

↯Nur ich kann bestimmen, wer ich bin!

6.4 Input: Rassismus

Rassismus ist ein soziales Macht- und Ungleichheitsverhältnis, das in verschiedenen sozialen Strukturen der Gesellschaft wirkt und (re)produziert wird. Rassismus basiert auf der Tatsache, dass der Unterschied zwischen Menschen auf willkürlich gewählten, tatsächlichen oder vermeintlichen und zugeschriebenen körperlichen oder kulturellen/religiösen Merkmalen aufgebaut wird. Auf dieser Grundlage werden Menschen klassifiziert. Zu den Klassifizierungskriterien gehören z. B. das körperliche Erscheinungsbild (insbesondere die Hautfarbe, die ihrerseits willkürlich definiert wird), die Herkunft oder Nationalität, die Sprache, die Migrationsgeschichte oder die Zugehörigkeit zu einer Religionsgemeinschaft. Den so gruppierten Menschen werden bestimmte, meist abwertende Charaktereigenschaften zugewiesen ("Zuschreibung"), so dass sie nicht mehr als Individuen wahrgenommen werden. Dabei werden die Eigenschaften der so konstruierten "Anderen" der ebenso konstruierten Vorstellung von einem "Wir" gegenübergestellt. Auf diese Weise werden die Menschen zu "Rassen" gemacht. Dieser Prozess des Rassifizierens erfolgt aus einer gesellschaftlichen Machtposition heraus, die auf historisch gewachsenen politischen, wirtschaftlichen und sozialen Bedingungen beruht. Der Rassismus rechtfertigt den Ausschluss und die Diskriminierung bestimmter Menschen und stabilisiert eine bestimmte soziale Ordnung, in der bestimmte Menschen privilegiert sind. Rassismus betrifft also alle Menschen in einer Gesellschaft, aber auf sehr unterschiedliche Weise.

Es handelt sich nicht nur um individuelle Vorurteile, sondern immer auch um eine soziale Beziehung. (Quelle: Kompass-Handbuch für Menschenrechte)

Rassismus funktioniert ohne "Rassen". Er äußert sich insbesondere durch die Behauptung von "überlegenen" und "unterlegenen" Kulturen und deren angeblich grundsätzlicher "Unvereinbarkeit": der so genannte kulturelle Rassismus (vgl. Balibar). Dabei geht es nicht mehr um eine biologistische Argumentation, sondern Menschen werden aufgrund ihrer Zugehörigkeit zu einem vermeintlich geschlossenen Kulturkreis klassifiziert, wobei ihnen bestimmte Eigenschaften zugeschrieben und als natürlich angesehen werden (z.B. Brasilianer haben Rhythmus im Blut). Unterscheidungsmerkmale können sein:

- Hautfarbe, z. B. antischwarzer Rassismus.
- Herkunft, ethnische und kulturelle Zugehörigkeit; Kulturrassismus (Rassismus gegen Sinti und Roma, antiasiatischer Rassismus).
- Religion, z. B. antimuslimischer Rassismus.

Rassismus bedeutet immer auch Ausgrenzung und Diskriminierung von Menschen: Ausschluss von gesellschaftlicher Teilhabe und schlechtere Chancen auf einen Arbeitsplatz oder eine Wohnung; rassistische Gesetzgebung, Sprache oder schlechtere Behandlung durch Polizei und Justiz aufgrund rassistischer Zuschreibungen und Kategorisierungen; in Institutionen wie Schule und Kindergarten, wo sich rassistische Vorurteile z. B. auf die weitere Bildung und Förderung von Kindern auswirken. Viele rassistische Vorfälle haben einen eher unterschwelligen Charakter. Sie werden oft bagatellisiert oder von der Mehrheit gar nicht wahrgenommen.

Historische Kontinuitäten: Um den Rassismus zu verstehen, ist es wichtig zu wissen, dass er eine lange

Geschichte hat, die eng mit dem Kolonialismus, dem europäischen Imperialismus und dem Faschismus verbunden ist.

Kolonialismus: Während des Kolonialismus legitimierte die rassistische Ideologie ein herrschendes Verhältnis von Unterdrückung und Ausbeutung ("Legitimationslegende").

Postkolonialismus: Postkolonialismus bedeutet das Fortbestehen und die Präsenz kolonialer Erfahrungen, z. B. aktueller Machtverhältnisse, aber auch aktueller Kenntnisse, Ideen und (Welt-)Bilder, wie z. B. dass Schwarze Menschen naturverbundener, spiritueller, musikalischer oder sexuell aktiver sind.

Alltäglicher Rassismus: Alltagsrassismus äußert sich sehr oft in Mikroaggressionen. Dazu gehören:

- Mikroaggressionen: absichtliche, (nicht) verbale Angriffe, die unterhalb der Schwelle offener rassistischer Äußerungen oder Gewalttaten (z. B. an den Haaren ziehen) liegen.
- Mikrobeleidigungen: Unsensibilität gegenüber der Herkunft oder Identität der anderen Person, subtile (unbewusste) Formen der Herabsetzung ("Sie sprechen gut Deutsch").
- Mikro-Abwertungen: Ausdrucksformen, die die Gedanken, Gefühle oder Wahrnehmungen der anderen Person ignorieren, ausgrenzen oder herabsetzen ("Ich sehe keine Farben - für mich sind alle Menschen gleich").

Geschichte des Rassismus: Mit dem Aufkommen der so genannten modernen europäischen Wissenschaft wurden die Menschen in getrennte und unterschiedliche Kategorien eingeteilt, die als "Rassen" bezeichnet wurden. Diese Einteilung beruhte auf der pseudobiologischen Annahme, dass ein kausaler Zusammenhang zwischen biologisch vererbten körperlichen Merkmalen - wie dem Aussehen - und charakterlichen Merkmalen wie Intellekt, Verhalten und Fähigkeiten hergestellt werden kann. Im Rahmen dieser rassistischen Denkweise wurde behauptet, dass bestimmte Rassen anderen von Natur aus überlegen sind, wobei die so genannte weiße europäische Rasse an der Spitze der Hierarchie steht.

Die Entwicklung der europäischen Rassentheorien fiel mit der europäischen kolonialen Expansion sowie mit den Ideen der universellen Gleichheit und dem Aufkommen des humanistischen Denkens zusammen.

Die Beherrschung, Versklavung, der Landraub und die Ausbeutung außereuropäischer Länder und Völker wurde durch die moderne europäische Rassenwissenschaft gestützt und rationalisiert. Die von pseudowissenschaftlichen Rassentheorien postulierte Minderwertigkeit außereuropäischer Menschen legitimierte deren Ungleichbehandlung und Ausschluss von den universellen Menschenrechten.

Nach 1945 und dem Sieg über das völkermordende rassistische und antisemitische Nazi-Deutschland wurden die Rassentheorien aufgegeben, und oberflächlich betrachtet wurden rassistische Praktiken und rassistische Sprache von der Mehrheitsgesellschaft gemieden und an rechte Randgruppen der Gesellschaft ausgelagert.

Dennoch lebt das Erbe von Rassismus und Kolonialismus weiter. Rassismus durchdringt unsere Sprache ebenso wie soziale Praktiken und Interaktionen, ohne dass sich viele Menschen dessen

bewusst sind. Das Erbe von Rassismus und Kolonialismus lebt auch in ungleichen Machtverhältnissen und der ungleichen Verteilung von Ressourcen auf globaler Ebene fort.

Darüber hinaus ist Kultur zum Synonym für Rasse geworden. Anstatt die Existenz verschiedener Rassen zu postulieren, werden nun verschiedene Kulturen hierarchisiert, homogenisiert und für unzivilisiert erklärt.

Der Begriff "Postkolonialismus" steht für diese Entwicklung. Während die meisten ehemaligen europäischen Kolonien ihre Unabhängigkeit erlangt haben und der Rassismus verurteilt und für moralisch inakzeptabel erklärt wird, bestehen Rassismus und koloniale Abhängigkeiten in veränderten, aber dennoch tödlichen und zerstörerischen Formen fort.

6.5 Input: Antisemitismus

Es ist möglich, dass einzelne Punkte des Inputs bereits in der Auswertung der Bildanalyse behandelt worden sind. Diese Punkte können dann abgekürzt werden.

Historisch lässt sich der Antisemitismus in drei Phasen einteilen: (1) Antijudaismus, (2) Moderner Antisemitismus, (3) Sekundärer Antisemitismus

1. (Christlicher) Antijudaismus: Der christliche Antijudaismus kann als Ablehnung der Juden aufgrund ihrer Religion verstanden werden. Für die Geschichte des europäischen Antisemitismus sind der Kontext der Christianisierung und die mit dem christlichen Glauben verbundene kollektive nationale Identität sowie die Kreuzzüge von besonderer Bedeutung.

Die europäische visuelle Kultur spielte eine wichtige Rolle bei der Verbreitung christlicher antijüdischer Ressentiments.

Die so genannte Judensau ist ein im Antijudaismus häufig auftretendes Bild, das beispielsweise noch an der Wittenberger Stadtkirche aus dem 13. Jahrhundert zu sehen ist. Die Skulptur stellt eine Sau dar, an deren Zitzen sich Menschen laben, die für die Juden stehen sollen. Solche Darstellungen sollten die Juden im Mittelalter lächerlich machen und sie davon abhalten, sich in der Stadt niederzulassen.

Eine andere Erzählung mittelalterlichen Ursprungs besagt, dass Juden Brunnen vergifteten oder für die Ausbreitung von Epidemien wie der Beulenpest verantwortlich waren. Bilder und visuelle Anspielungen auf diesen spezifisch antijüdischen Topos finden sich bis in die Gegenwart, z. B. wenn Juden und der Staat Israel beschuldigt werden, den Corona-Virus erfunden oder gezielt verbreitet zu haben, um als Teil einer globalen Kabale die Weltherrschaft anzustreben.

Dasselbe gilt für die mittelalterlichen Anschuldigungen der Blutverleumdung. In Blutverleumdungen wird fälschlicherweise behauptet, dass Juden das Blut christlicher Kinder für magische oder medizinische Zwecke benötigten. Auch diese Legende ist nicht verschwunden, sondern wurde im Gegenteil für unsere heutige Zeit aktualisiert. QAnon-Verschwörungstheoretiker glauben zum Beispiel, dass wir derzeit Zeugen einer weltweiten Kabale von Pädophilen sind, die dringend Kinderblut brauchen.

Die Sündenbocktheorie kann eine mögliche Erklärung für die anhaltende Diskriminierung der Juden liefern. Sie werden für Naturereignisse verantwortlich gemacht, für die es keine einfachen Erklärungen gibt.

2. Der moderne Antisemitismus: Die antijüdischen Narrative des Mittelalters, die über Jahrhunderte hinweg überliefert wurden, werden in den modernen Antisemitismus übernommen. Juden werden nach wie vor als "innerer Feind" wahrgenommen, der stets für Unruhe sorgt und der Mehrheitsgesellschaft in seinen Heimatländern grundsätzlich ablehnend oder gar feindlich gegenübersteht. Da viele Juden in der Hoffnung auf ein Ende der Entrechtung aufklärerische, demokratische oder gar linke Ideen vertreten, hat sich schnell eine Tendenz entwickelt, Juden mit der Moderne gleichzusetzen.

Gerade für konservative und rechte Gruppen, die einen ständigen Abwehrkampf gegen die Modernisierung führen, bieten sie ein wichtiges Feindbild. Mit dem Narrativ vom kosmopolitischen Juden, der Volk und Nation "zersetzt", oder dem "jüdischen Prinzip", das für Kapitalismus, Demokratie und Liberalismus und gleichzeitig für Sozialismus und Kommunismus steht, versuchen sie, diesen Entwicklungen entgegenzutreten. Diese Form der Weltdeutung hat vielen Menschen die Möglichkeit geboten, a) sie zu personalisieren; b) durch sie komplexe gesellschaftliche Phänomene der Moderne, wie die globale kapitalistische Wirtschaft oder repräsentative Massendemokratien, zu erklären; und c) Schuldige für negative Auswirkungen zu suchen und zu finden.

Diese Narrative werden vom Nationalsozialismus aufgegriffen und weiter radikalisiert. Ausgehend von dem bereits weit verbreiteten Antisemitismus in der Gesellschaft setzte die NSDAP nach ihrer Regierungsübernahme zahlreiche gesetzliche Diskriminierungen gegen Juden durch. Der mit dem Beginn des Zweiten Weltkriegs einsetzende Massenmord an den europäischen Juden war die logische Konsequenz der antisemitischen Weltanschauung des nationalsozialistischen Deutschlands. Der Holocaust resultierte aus der Überzeugung, dass man einer unmittelbaren und totalen Bedrohung des eigenen Volkes ausgesetzt sei, die von einem übermächtigen "jüdischen Prinzip" ausginge. Gegen diese ultimative Bedrohung erschien die Ermordung der Juden als das einzig mögliche Mittel - sie ist der logische Endpunkt antisemitischen Denkens.

3. Sekundärer Antisemitismus: Der sekundäre Antisemitismus lässt sich anhand dieser beiden Beispiele beschreiben.

Der deutsche rechtsextreme AfD-Politiker Björn Höcke bezeichnete das Denkmal für die ermordeten Juden Europas in Berlin als "Denkmal der Schande" und lehnt damit diese Form des Gedenkens an den Holocaust ab. Damit verhöhnt er alle getöteten Opfer und deren Nachkommen.

Der Davidstern ist ein wichtiges religiöses Symbol für Juden. Während der Zeit des Nationalsozialismus wurden Juden gezwungen, diesen Stern zu tragen, um als Juden anerkannt zu werden. Daher wird er mit Stigmatisierung und Verfolgung in Verbindung gebracht. Bei den Demonstrationen gegen die Hygienemaßnahmen zur Zeit der Corona-Pandemie tauchten immer wieder Bilder von Menschen auf, die Davidsterne mit der Aufschrift "ungeimpft" trugen. Damit verharmlosten sie den Holocaust und stellten sich als Opfer dieser Maßnahmen dar. Sie setzten damit ihre Situation mit der Notlage der europäischen Juden gleich, die im Dritten Reich dem Terror und der Verfolgung der Nazis ausgesetzt waren.

Diese beiden Motive, die so genannte Täter-Opfer-Umkehr und die Schlussstrichdebatte, sind weit verbreitet und typisch für den sekundären Antisemitismus.

Konspirativer Antisemitismus. Zahlreiche antisemitische Bilder finden sich in Verschwörungsideologien. Viele Verschwörungstheorien bedienen sich nicht nur antisemitischer Bilder, sondern bauen auf antisemitischen Narrativen auf.

Nazi-Krake: Die Krake als visueller Code für Juden hat eine lange Tradition. Ein Paradebeispiel ist eine antisemitische Karikatur von Josef Plank, die den britischen Premierminister Churchill als Krake darstellt. Durch die Kennzeichnung des Kraken mit dem Davidstern werden die Juden als bösartiger Kraken dargestellt, der die Welt verschlingt und beherrscht und die Erde zum Bluten bringt. Dies suggeriert eine von Juden geschaffene Weltverschwörung.

Bild von zwei Demonstranten (Stralsund 2020). Wie die Krake verweisen auch die beiden Demonstranten auf ein Gebilde, das die Welt manipuliert und die "Zügel" in der Hand hält. Solche Bilder sahen wir oft bei Demonstrationen gegen die Corona-Maßnahmen. Die Corona-Pandemie hat zu einem Aufschwung der unterschiedlichsten Verschwörungen geführt. Viele bedienen sich antisemitischer Bilder, ohne sich direkt auf Juden zu beziehen.

Selbst legitime kritische Fragen zur Pandemie und zu sozialen Ungleichheiten werden in antisemitische Rhetorik verpackt und damit zu stark vereinfacht.

Israelbezogener Antisemitismus. Antisemitismus, der im Kontext des israelisch-palästinensischen Konflikts oder in Bezug auf den Staat Israel im Allgemeinen artikuliert wird, findet sich auch in Bildern. In dieser Art von Bildern wird Israel gewöhnlich als aggressiver und rücksichtsloser Kriegstreiber dargestellt. Der Staat wird oft mit Juden gleichgesetzt, die wiederum als Feind angesehen werden. Auf diese Weise wird die Komplexität des Nahostkonflikts vereinfacht, und Juden werden als homogene und feindliche Gruppe dargestellt.

Wie lässt sich Antisemitismus definieren?

Dies ist eine der Definitionen der Holocaust Remembrance Alliance:

> *"Antisemitismus ist eine bestimmte Wahrnehmung von Juden, die sich als Hass auf Juden äußern kann. Antisemitismus richtet sich in Wort oder Tat gegen jüdische oder nicht-jüdische Personen und/oder deren Eigentum sowie gegen jüdische kommunale Einrichtungen oder religiöse Körperschaften. Darüber hinaus kann auch der Staat Israel, der in diesem Zusammenhang als jüdisches Kollektiv verstanden wird, Ziel solcher Angriffe sein".*

Eine andere Definition stammt von dem Sozial- und Politikwissenschaftler Samuel Salzborn, für den Antisemitismus "die Unwilligkeit, abstrakt zu denken oder zu fühlen" ist.

Da Antisemitismus ein kompliziertes Phänomen ist, werden wir nicht versuchen, ihn in einem Satz zu definieren, sondern stattdessen Aufzählungspunkte liefern (siehe Folien).

6.6 Input: Anti-Roma-Rassismus

Sinti und Roma sind Sammelbegriffe für eine sehr vielfältige ethnische Gruppe, deren Mitglieder sich je nach ihrem derzeitigen oder früheren geografischen Verbreitungsgebiet, ihren Dialekten und ihren Aktivitäten verschiedenen Untergruppen zuordnen. In Europa leben fast zehn Millionen Sinti und Roma. Einige Gruppen leben ohne festen Wohnsitz, aber die Mehrheit ist sesshaft geworden: Es gibt Sinti und Roma, die in städtischen Wohngebieten leben, und viele, die in mehr oder weniger isolierten Vierteln oder Bezirken kleinerer Städte und Dörfer wohnen. Die Diskriminierung von Sinti und Roma ist in ganz Europa tief verwurzelt und weit verbreitet. Der Menschenrechtskommissar des Europarats hat darauf hingewiesen, dass es alarmierende Tendenzen gibt, die der nationalsozialistischen Ideologie und dem nationalsozialistischen Denken sehr ähnlich sind, wie z. B. die Angst um die Sicherheit und die öffentliche Gesundheit. Ihre Lebensbedingungen sind in vielen Ländern sehr schlecht: So sind ihre Wohnviertel und Dörfer oft abgesondert und isoliert. Der Zugang zu vielen Menschenrechten, wie z. B. Bildung und Gesundheitsversorgung, wird ihnen oft verwehrt. Porajmos bezieht sich auf den Völkermord, den die Nazis und ihre Verbündeten zwischen 1933 und 1945 an den europäischen Sinti und Roma verübten. Die Zahl der Opfer wird je nach Quelle auf eine halbe bis zwei Millionen geschätzt, was den Verlust von bis zu 70 Prozent der Sinti- und Roma-Bevölkerung aus der Vorkriegszeit bedeutet.

Langsam nehmen die Sensibilität und das Interesse für Sinti und Roma zu. Das Jahrzehnt der Inklusion von Sinti und Roma zwischen 2005 und 2015 war ein wichtiges politisches Engagement der europäischen Regierungen zur Verbesserung ihres sozioökonomischen Status und ihrer sozialen Eingliederung. Auch junge Menschen haben durch Aktionen und Programme zum Kampf gegen Intoleranz und Vorurteile gegenüber Sinti und Roma beigetragen und Stereotypen abgebaut, mit denen viele Menschen in Europa aufgewachsen sind. Ein Beispiel ist die internationale Kampagne "Typisch Sinti und Roma?".

Stigmatisierung und Stereotypen als Abschiebung von rumänischen und bulgarischen Sinti und Roma.

Im Jahr 2010 kündigte die französische Regierung ein hartes Vorgehen gegen illegale Sinti- und Roma-Lager an und schickte mehrere Tausend ihrer Bewohner zurück nach Rumänien und Bulgarien mit der Begründung, die Siedlungen seien Brennpunkte der Kriminalität und ein öffentliches Ärgernis. Der Ausschuss der Vereinten Nationen für die Beseitigung der Rassendiskriminierung kritisierte die Maßnahmen Frankreichs und stellte fest, dass Rassismus und Fremdenfeindlichkeit ein "signifikantes Wiederaufleben" erlebten. Gleichzeitig zeigten Meinungsumfragen, dass mindestens 65 Prozent der französischen Bevölkerung die harte Linie der Regierung unterstützten.

Im April 2011 veröffentlichte die Europäische Kommission einen "EU-Rahmen für nationale Strategien zur Integration der Roma bis 2020", in dem es heißt: "Trotz einiger Fortschritte, die in den vergangenen Jahren sowohl in den Mitgliedstaaten als auch auf EU-Ebene erzielt wurden, hat sich an der alltäglichen Situation der meisten Roma wenig geändert."

6.7 Input: Sexismus

Sexismus ist eine Form der Diskriminierung, bei der Menschen, insbesondere Frauen, aufgrund ihres Geschlechts benachteiligt werden. Frauen wird nicht nur eine vermeintlich biologisch vorgegebene Rolle zugewiesen, sondern sie werden vor allem in der Gesellschaft und in der Wirtschaft als minderwertig gegenüber Männern angesehen. Sexismus kann viele Formen annehmen: schwere Gewalt, Diskriminierung in Alltagssituationen und abfällige Äußerungen. Er spiegelt sich auch in tief verwurzelten Denkmustern über Frauen und Männer wider, wie z. B. angebliche Stärken und Schwächen des jeweiligen Geschlechts oder vermeintlich typische Berufe oder Verhaltensweisen.

Sexistische Traditionen sind seit langem in zahlreichen Gesetzen verankert, etwa im Ehe-, Namens-, Wahl-, Polizei- und Strafrecht.

Der Sexismus weist typische Denkmuster auf, die wir auch im antidemokratischen und rechtsextremen Denken finden: die Vorstellung, dass sowohl Frauen als auch Männer von Natur und Biologie an bestimmte gesellschaftliche Aufgaben gebunden sind.

Sexismus kann sich mit verschiedenen Formen der Diskriminierung überschneiden und das Leben von Frauen, Männern und nicht-binären Menschen auf unterschiedliche Weise beeinflussen.

6.8 Input: Transphobie

Transantagonismus ist die systemisch-strukturelle Gewalt, Diskriminierung und Ausgrenzung von trans und transgender Menschen. Transgender ist jemand, der in einer Geschlechterrolle lebt oder leben möchte, mit der er sich identifizieren kann, die sich aber von der unterscheidet, die ihm bei der Geburt rechtlich und gesellschaftlich zugewiesen wurde.

Transmenschen werden in vielen Ländern der Welt missverstanden und diskriminiert und sogar gesellschaftlich, politisch und strafrechtlich verfolgt. Zu Diskriminierung und Verfolgung gehören Benachteiligungen (z. B. auf dem Wohnungs- und Arbeitsmarkt), aber auch Anfeindungen wie psychische und physische Angriffe und Mord. Diese werden von den zuständigen Behörden oft heruntergespielt oder sogar vertuscht. Darüber hinaus gelten transsexuelle Menschen häufig als "psychisch krank" und werden von einigen Gerichten sogar als solche eingestuft. Transphobie überschneidet sich immer mit Sexismus.

6.9 Input: Homophobie

Homophobie ist keine "Phobie" im klassischen Sinne. Der Begriff beschreibt in der Regel eine Angststörung, die nicht kontrollierbar ist. Wenn wir von Homophobie sprechen, geht es jedoch nicht um die Angst vor einer bestimmten Gruppe von Menschen. Homophobe Menschen lehnen Menschen ab, hassen sie und greifen sie sogar an, weil sie bisexuell oder homosexuell sind. Die englische Literatur hat daher einen neuen Begriff geprägt: "homo negativity", der nicht ganz so populär ist. Um Verwirrung zu vermeiden, werden wir den alten Begriff verwenden.

Homophobie äußert sich auf viele verschiedene Arten. Das Spektrum der Homophobie ist breit gefächert und reicht von Unbehagen beim Anblick gleichgeschlechtlicher Menschen, die sich küssen oder intim miteinander umgehen, bis hin zu dem Wunsch, die Gleichberechtigung zu verhindern, oder zu verbalen oder körperlichen Übergriffen auf homosexuelle Menschen. Seit den späten 1960er Jahren sucht die Wissenschaft nach Gründen, die erklären, warum manche Menschen homophob sind. Die meisten dieser Gründe lassen sich auf andere Arten der Diskriminierung übertragen. Mangelnde Bildung sowie die Art und Weise, wie man erzogen und sozialisiert wird, stehen in einem engen Zusammenhang mit Homophobie. Auch männliche und weibliche Rollenmodelle in der Gesellschaft werden häufig von Homosexuellen in Frage gestellt. Eine Person, die diese "traditionellen" gesellschaftlichen Werte verteidigen möchte, kann dies als problematisch ansehen. Es sind vor allem Männer, die homophob sind, wahrscheinlich, weil sie das Gefühl haben, dass die traditionelle Sichtweise, dass der Mann das stärkere Geschlecht ist, in Frage gestellt wird.

Das Gleiche gilt für religiöse Ansichten. In den Schriften der monotheistischen Religionen gibt es viele Passagen, die als homophob gelten. In einigen wissenschaftlichen Studien wurde auch ein Zusammenhang zwischen einer hohen Religiosität und der Ablehnung der Gleichberechtigung von Homosexuellen festgestellt.

Wie bereits beschrieben, kann sich Homophobie durch strukturelle Diskriminierung, Beschimpfungen, das Meiden homosexueller Menschen oder Gewalt gegen sie äußern. Die Zahl der gewalttätigen homophoben Straftaten hat in den letzten Jahren in Deutschland zugenommen. Im Jahr 2020 gab es 114 Gewaltdelikte und im Jahr 2021 stieg diese Zahl auf 164.

6.10 Input: Antimuslimischer Rassismus

Antimuslimische Vorurteile (auch Islamophobie) sind eine Form des Rassismus, die sich gegen Menschen richtet, denen eine muslimische Religionszugehörigkeit zugeschrieben wird. Das bedeutet, dass nicht nur Muslime betroffen sind, sondern jeder, der aufgrund bestimmter äußerer Merkmale für einen Muslim gehalten wird. Gleichzeitig wird dem Islam unterstellt, grundsätzlich rückständig, frauenfeindlich, aggressiv oder terroristisch zu sein.

Auf dieser Grundlage werden alle Menschen, die der (konstruierten/erfundenen) Gruppe der Muslime zugeordnet werden, abgewertet. Darüber hinaus werden der Islam und die Muslime von der "anderen" (konstruierten/erfundenen) Gruppe der Menschen aus der christlich-abendländischen Kultur abgewertet.

Antimuslimische Vorurteile sind ein relativ neues Phänomen, das sich nach der Einwanderung von Menschen aus islamischen Ländern in westliche Staaten, dem Zusammenbruch des Ostblocks und damit dem Verschwinden des Kommunismus als Hauptgegner des Westens entwickelt hat. Seit dem islamistischen Terroranschlag vom 11. September 2001 hat der Rassismus gegen Muslime zugenommen. Doch schon vor der Entwicklung der Islamophobie gab es islamfeindliche Einstellungen im Mittelalter zur Zeit der Kreuzzüge und der Konfrontation zwischen Christentum und Islam sowie während der Türkenkriege.

Antimuslimische rassistische Argumente richten sich gegen eine "islamische Kultur und Lebensweise", die als homogen vorgestellt wird. Muslime werden als das Kollektiv der "islamischen Kultur" betrachtet, dem Charakter- und Wesenszüge durch (vermeintlich) sichtbare Merkmale zugeschrieben werden. Dieser Prozess wird als Rassifizieren bezeichnet. Die Konstruktion und Bewertung eines (kollektiven) "Anderen" steht im Mittelpunkt des rassistischen Denkens. In der Ideologie des Rassismus dient die Konstruktion und Bewertung "des" Muslims dazu, den "Anderen" auszugrenzen und zu legitimieren. Sie dient auch dazu, die Verbesserung der eigenen Gruppe zu legitimieren. Im (antimuslimischen) Rassismus sind dies die nicht-muslimische weiße Mehrheitsgesellschaft oder die Mitglieder der dominanten Kultur. Es handelt sich um eine grundlegende binäre Ordnung, die die Gesellschaft in "wir" und "die anderen" oder "die Muslime" unterteilt.

Diese konstruierten Grenzen scheinen unüberwindbar zu sein, weil der Unterschied zwischen Zugehörigkeit und Andersartigkeit ständig bekräftigt und als natürlich und von der Natur gegeben dargestellt wird.

7. Zertifizierung und Validierung

Das Bildungsangebot des SDD kommt aus dem Bereich der Erwachsenenbildung. Die Zertifizierung von Lernerfahrungen kann für einige Teilnehmer eines Workshops von großer Relevanz sein, da sie sich die hier erworbenen Lerninhalte als Qualifikation anrechnen lassen möchten. Ein solches Zertifikat kann zum Beispiel im Zusammenhang mit Bewerbungen von Bedeutung sein, bei denen bestimmte Zusatzqualifikationen hilfreich sein können.

In diesem Kapitel möchten wir Ihnen einen kurzen Überblick über die komplexe Thematik der Zertifizierung und Validierung der Lerninhalte geben und dabei auf den Charakter des SDD-Bildungsangebots eingehen.

7.1 Hintergrund

Das SDD-Lernangebot versucht, Menschen für verschiedene Formen von Diskriminierung zu sensibilisieren, die Erfahrungen der von Diskriminierung Betroffenen sichtbar zu machen und sie zu ermutigen, ihre eigenen Privilegien und ihr Verhalten zu reflektieren. Das SDD-Lernangebot ist ein klassisches Angebot aus dem Bereich der politischen Bildung, das darauf abzielt, ein solidarisches und demokratisches Zusammenleben zu fördern. Der Schwerpunkt des Projekts liegt auf der Auseinandersetzung mit ethischen Fragen.

Die Auseinandersetzung mit ethischen Fragen, eigenen Diskriminierungserfahrungen oder eigenen diskriminierenden Praktiken ist mitunter ein emotionaler und in jedem Fall ein langfristiger Prozess. Das SDD-Projekt ist als Einstieg in das Thema konzipiert und soll insbesondere mit dem Online-Spiel ein niedrigschwelliges Selbstlerninstrument bieten. Die Workshops sollen die Möglichkeit bieten, die Inhalte in einem moderierten Rahmen gezielt zu vertiefen.

Im Rahmen eines traditionellen Lernsettings werden zu Beginn des Prozesses das Thema und das Lernziel festgelegt. Die Lernziele können in kleinen Schritten operationalisiert werden. Dies ist die Grundvoraussetzung für die Überprüfung des Lernfortschritts. Im Bereich der Erwachsenenbildung und der politischen Bildung gibt es aber auch kritische Stimmen, vor allem im Hinblick auf die Validierung von Lerninhalten. Dies ist im Wesentlichen auf das Verständnis des Lernprozesses und des Lerngegenstandes selbst zurückzuführen.

Bei bestimmten Fachkenntnissen oder z.B. Fragen in einer Führerscheinprüfung können die Ergebnisse eindeutig als richtig oder falsch bezeichnet und im nächsten Schritt auch leicht validiert werden. Sehr gute Zeugnisse könnten mit unterschiedlichen Noten ausgestellt werden. Im Hinblick auf den Lerngegenstand des SDD-Angebots ist dieses Vorgehen nicht praktikabel. Das maximale Lernergebnis für die Teilnehmer des Workshops könnte z.B. folgende Punkte umfassen:

a) Die Teilnehmer*innen erlernen bestimmte vordefinierte Kenntnisse über das zu diskutierende Thema.

b) Darauf aufbauend erkennen die Teilnehmer*innen bestimmte Argumentations- und Verhaltensmuster.

c) Die Teilnehmer*innen können die diskriminierenden Muster benennen.

d) Die Teilnehmer*innen ändern ihr diskriminierendes Verhalten.

e) Die Teilnehmer*innen fungieren als Multiplikatoren.

Während für den ersten Punkt eine Operationalisierung und Validierung denkbar wäre, ist dies bei Punkt d) nicht der Fall. Eine Änderung bestimmter Verhaltensweisen ist nicht möglich und kann nicht überprüft werden, da dies nicht sinnvoll erscheint.

- Veränderungen brauchen Zeit. Sie sind mit einem Erkenntnisprozess verbunden.
- Veränderungen können unterschiedlich ausfallen. Die Teilnehmer können unterschiedliche Schlussfolgerungen ziehen.
- Veränderungen können sich auf unterschiedliche Weise zeigen und mit unterschiedlichen Dingen ausgedrückt werden.

Das Bildungsangebot des SDD setzt auf Bewusstseinsbildung und Diskussion. Der Prozess ist dezidiert ergebnisoffen und trägt der Tatsache Rechnung, dass es keine praktikablen oder eindeutig entscheidbaren richtigen oder falschen Lösungsansätze für dynamische gesellschaftliche Prozesse gibt.

Um im Zusammenhang mit dem SDD-Bildungskonzept und den Lerninhalten eine begründete moralische Entscheidung treffen zu können, werden zwei Konzepte verwendet:

- Die Betroffenen definieren die Erfahrungen und Aussagen, die sie als diskriminierend und abwertend empfinden. Sie definieren auch das Verhalten und die Reaktion, die sie gerne gesehen hätten. Dies wurde im SDD-Bildungsprogramm, insbesondere im Feedback-Modus, umgesetzt.
- Grundlegende Dokumente wie die "Allgemeine Erklärung der Menschenrechte" der Vereinten Nationen oder die "Europäische Menschenrechtskonvention" sind vorgeschaltet. Die Definitionen der Gleichheit aller Menschen und die Zusicherung eines Lebens ohne Diskriminierung sind die Basis für das Lernangebot.

Diese beiden Eckpfeiler sind als tragende Säulen des Bildungsangebots zu sehen und können vom Workshopleiter oder den Teilnehmern herangezogen werden, wenn moralisch begründete Entscheidungen getroffen werden müssen.

7.2 Bescheinigung

Wenn Sie Zertifikate für Ihren Workshop ausstellen möchten, empfehlen wir Ihnen, die Vorlage für eine Teilnahmebescheinigung im Anhang zu verwenden. Die Bescheinigung soll es Ihnen ermöglichen, der zertifizierten Person die Teilnahme am Workshop zu bestätigen. Bitte tragen Sie zu diesem Zweck ein:

- Name der teilnehmenden Person
- Titel des Workshops
- Name der Trainer*in
- Name der Organisation
- Datum und Ort

Bitte vergewissern Sie sich, dass die Verarbeitung dieser personenbezogenen Daten auf Ihrer Seite datenschutzkonform ist und dass eine gültige Einverständniserklärung der Teilnehmer vorliegt.

Die SDD-Zertifikatsvorlage dient nicht der Validierung der Lerninhalte. Umso wichtiger ist es für die Wertigkeit des Zertifikats, dass Sie als Workshopleiter das Thema und den Inhalt des Workshops möglichst genau angeben. Bitte geben Sie zu diesem Zweck an:

Das Thema, das behandelt werden soll. Wenn Sie den Workshop für eine bestimmte Gruppe, z. B. eine Berufsgruppe, organisiert haben und praktische Beispiele verwendet haben, vermerken Sie dies. Das steigert den Wert. Zum Beispiel:

- Rassismus
- Sexismus
- Transphobie
- Intersektionalität
- Mehrere Themenkomplexe
- Spezifizierung eines Themenkomplexes
- Ein Themenkomplex in einem spezifischen Kontext (Arbeitswelt, Pflege, Kindergarten)

Wie sind Sie mit dem Thema umgegangen? Welche Methoden und Werkzeuge wurden verwendet? Zum Beispiel:

- Gruppendiskussion
- Rollenspiele
- Digitale Methoden
- Gruppenarbeit

Sie können auch angeben, ob es sich bei dem Workshop um eine Einführungsveranstaltung zu einem bestimmten Thema handelte oder ob er als Vertiefungskurs konzipiert war.

7.3 Europass

Abschließend möchten wir Ihnen eine digitale Möglichkeit auf europäischer Ebene vorstellen. Der Wert eines Zertifikats kann jedoch erweitert werden, wenn Ansätze genutzt werden, um einen übergreifenden Rahmen für die Anerkennung von Kompetenzen zu schaffen. Eines der am weitesten verbreiteten und akzeptierten Instrumente ist der Europass. Nutzer*innen können mit dem Europass ein kostenloses Profil erstellen und alle ihre Fähigkeiten, Qualifikationen und Erfahrungen an einem sicheren Ort online erfassen. Die Nutzer*innen können alle ihre Arbeits-, Bildungs- und Ausbildungserfahrungen, Sprachkenntnisse, digitalen Fähigkeiten, Informationen über Projekte, Erfahrungen mit Freiwilligentätigkeit und Erfolge erfassen. Die Europass-Zeugniserläuterung, die zu einem Zertifikat hinzugefügt werden kann, stellt daher einen erheblichen Vorteil für den Empfänger dar.

Digitale Bescheinigungen sind eines der Europass-Instrumente. Europäische Digitale Lernnachweise sind Bescheinigungen, die von einer Organisation für einen Lernenden ausgestellt werden und können Diplome, Zeugnisabschriften, Berechtigungen und eine Vielzahl anderer Arten von Bescheinigungen über Lernleistungen umfassen. Sie sind mehrsprachig und mit einem einzigartigen elektronischen Siegel versehen. Dadurch können Bildungs- und Ausbildungseinrichtungen Zeugnisse jeglicher Größe, Form oder Gestalt problemlos authentifizieren, validieren und anerkennen. Sie werden einer Person ausgehändigt, um das von ihrem absolvierten Lernen im weitesten Sinne des Wortes zu bescheinigen. Sie können für formale Bildung, Ausbildung, Online-Kurse, Freiwilligenarbeit und mehr vergeben werden.

europass

Certificate of Participation

The European Commission certifies that

Ana Andromeda

attended and, in speaker capacity actively contributed to, the workshop "your career finder" at the European Youth Event 2021 in Strasbourg

Bildungs- und Ausbildungsanbieter können ihren Verwaltungsaufwand und die Kosten für die Ausstellung von Bescheinigungen verringern und gleichzeitig die Ausstellungsverfahren beschleunigen, indem sie auf digitale Verfahren umsteigen.

Allerdings gibt es eine Reihe von Voraussetzungen, die von den Ausstellern des digitalen Europasses erfüllt werden müssen. Um die Ausweise ausstellen zu können, muss eine Erwachsenenbildungseinrichtung ein qualifiziertes elektronisches Siegel erhalten. Ein von der Europäischen Kommission bereitgestelltes Tool stellt sicher, dass alles ordnungsgemäß eingerichtet wird. Anschließend gibt eine Anleitung Auskunft darüber, wie die Daten aufbereitet werden können. Schriftliche Informationen sind hier ebenfalls zu finden. Mit dem „Online Credential Builder" können die Daten vollständig über einen Browser eingegeben werden. Wenn alle Daten des Ausweises eingegeben sind, wird die Datei hochgeladen. Die Daten werden dann überprüft und digital versiegelt. Die Empfänger werden per E-Mail benachrichtigt, und die Ausweise werden an ihre Online-Geldbörse gesendet, sofern vorhanden.

Die digitalen Europass-Zeugnisse verwenden offene Standards und sind vollständig auf bekannte EU-Rahmenwerke und -Instrumente wie den Europäischen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (EQR), ein weiteres Europass-Instrument, abgestimmt.

Der Europäische Qualifikationsrahmen ist ergebnisorientiert und deckt alle Arten und alle Niveaus von Qualifikationen ab, um zu verdeutlichen, was eine Person weiß, versteht und in der Lage ist zu tun. Das Niveau steigt mit dem Grad der Beherrschung an. Stufe 1 ist das niedrigste und Stufe 8 das höchste Niveau. Durch die Verknüpfung des EQR mit den nationalen Qualifikationsrahmen kann eine umfassende Übersicht über alle Arten und Niveaus von Qualifikationen in Europa erstellt werden.

8. Digitales Lernen

Digitale Werkzeuge halten zunehmend Einzug in den Bildungskontext, eine Entwicklung, die durch die Corona-Pandemie sicherlich beschleunigt wurde. In dieser Zeit begannen viele Einrichtungen, Organisatoren und Ausbilder, mit neuen digitalen Methoden und Werkzeugen zu experimentieren. Im Rahmen des SDD-Projekts wurde eine kleine, nicht repräsentative Umfrage unter Erwachsenenbildnern in den Partnerländern des Projekts durchgeführt, um die Potenziale und Herausforderungen dieses Prozesses zu ermitteln. Ziel des SDD-Projekts ist es, ein ansprechendes und einfach zu bedienendes digitales Bildungsangebot bereitzustellen und insbesondere digitalen Neueinsteigern Orientierung zu bieten.

In den folgenden Abschnitten möchten wir Ihnen eine Einführung in die Möglichkeiten der SDD-Lernplattform und des Lernspiels geben. Wenn Sie weitere Tipps zum Einsatz digitaler Methoden oder Empfehlungen zu digitalen Werkzeugen wünschen, empfehlen wir Ihnen die Lektüre von Kapitel 8.2.

8.1 Überblick – SDD-Lernplattform und Lernspiel

Das Herzstück des SDD-Projekts ist die digitale Lernplattform, die Sie unter https://sdd-game.eu erreichen können. Neben allgemeinen Informationen und Neuigkeiten zum Projekt möchten wir insbesondere vier Bereiche vorstellen:

Materialien: Im Rahmen des Projekts wurden verschiedene Lernmaterialien entwickelt, insbesondere das Kompendium, das einen wissenschaftlich fundierten Überblick über Hassreden und Hasskriminalität in den europäischen Partnerländern gibt. Das Kompendium ist ein Lernmaterial, das sich direkt an die Lernenden richtet und als Einstieg in das Thema oder zur Vertiefung genutzt werden kann. Sie können das Kompendium oder die anderen Materialien gerne für Ihre Workshops verwenden. Sie finden das Kompendium hier: https://sdd-game.eu/wp-content/uploads/2021/12/SDD_Compendium_DE.pdf

Spiel: Das zentrale Ergebnis des SDD-Projekts ist das Lernspiel, auf das Sie auch über unsere digitale Lernplattform zugreifen können. Das Lernspiel ist für zwei verschiedene Arten der Nutzung konzipiert. Zum einen für die eigenständige Nutzung durch die Lernenden und zum anderen für die Nutzung des Spiels im Rahmen des hier vorgestellten Workshops.

Im Spiel finden Sie verschiedene Alltagsszenen mit diskriminierenden Situationen. Diese Szenen sind in eine Geschichte eingebettet, die nicht direkt mit dem Thema Diskriminierung zu tun hat. Ziel des Spiels ist es, den Lernenden verschiedene diskriminierende Situationen aufzuzeigen und sie zu ermutigen, sich mit deren Inhalt auseinanderzusetzen. Das Spiel nutzt das Feedback einer Begleitperson und das Feedback der Betroffenen als zentrales Lernelement. Das Feedback der Betroffenen ist von der direkten Szene entkoppelt und wird den Spielern am Ende zur Verfügung gestellt.

Das Spiel ist konzeptionell an eine klassische Detektivgeschichte angelehnt. Die Spieler*innen schlüpfen in die Rolle eines Detektivs und müssen den Diebstahl eines Gemäldes aus einem Museum

verhindern. Im Verlauf der Geschichte erleben die Spieler verschiedene Alltagsszenen. Begleitet werden die Spieler von einer Figur namens Nuseyba, die als Arbeitskollegin und Ratgeberin fungiert.

Das Spiel versucht, die Lernerfahrung mit dieser Geschichte und verschiedenen spielerischen Elementen aufzulockern, ist aber dennoch in erster Linie ein Lernmaterial. Für den Workshop möchten wir Sie auf den sogenannten Trainermodus verweisen. Einen Überblick über verschiedene Diskriminierungsformen finden Sie auf Seite 8.

Trainer-Modus: Mit dem Trainermodus haben wir auf der Lernplattform einen eigenen Bereich geschaffen, der Ihnen die Möglichkeit gibt, einzelne Szenen für Ihren Workshop auszuwählen und damit bewusst einzelne Schwerpunkte zu setzen. Sie können die Szenen auswählen und diese über einen Code mit Ihren Teilnehmer*innen teilen. Im Trainermodus finden Sie auch dieses Handbuch sowie weiterführende Links.

Bereich zum Selbstlernen: Der Selbstlernbereich bietet den Lernenden zwei Methoden zur Selbstreflexion. Dies soll es ihnen ermöglichen, sich mehr auf die Reflexion über ihre eigenen Privilegien zu konzentrieren und so Inhalte aus dem Spiel aufzugreifen. Das Spiel bezieht sich direkt auf diesen Bereich, aber Sie können die digitalen Methoden gerne für Ihre Workshops nutzen.

8.2 Einsatz digitaler Werkzeuge

Digitale Methoden und Werkzeuge in der Erwachsenenbildung sind bereits jetzt relevant und werden es in Zukunft noch mehr werden. Sie ersetzen nicht die traditionellen Lernumgebungen oder den wichtigen zwischenmenschlichen Austausch, der für gesellschaftspolitische Debatten charakteristisch ist. Lernen in einem gesellschaftspolitischen Bereich ist prozesshaft und braucht Zeit. Digitale Methoden bieten jedoch das Potenzial, Lernsettings zu bereichern, eigenständige Lernphasen vor oder nach dem Workshop zu ermöglichen oder gemeinsam über große Distanzen zu lernen. Am Ende dieses Kapitels finden Sie zwei Listen mit häufig genutzten Programmen oder Tools. Die Elemente der ersten Liste können auch Vor-Ort-Workshops bereichern, während die zweite Liste Methoden für die Organisation oder das Angebot von Fernunterricht aufzeigt.

Digitale Workshop-Tools haben oft den Vorteil, dass sie bestimmte Themen und Prozesse visualisieren oder spielähnliche Elemente einbauen, um einen einfachen Zugang zu einem Lernthema zu schaffen. Ein häufig verwendetes Tool ist Kahoot!, mit dem Sie den Teilnehmern Umfragen oder Quizfragen anbieten können. Sie können dieses Tool sogar mit ihren Smartphones nutzen. Dies ist in der Regel unterhaltsam, regt zur Diskussion an und kann zu aussagekräftigeren Diskussionen führen. Das SDD-Spiel fällt in dieselbe Kategorie von Tools. Sie können die Szenen aus dem Spiel verwenden, um den Teilnehmern einen visuellen Zugang zum Thema Diskriminierung zu geben und den Inhalt für eine spätere Diskussion im Workshop zu nutzen.

Die zweite Art von Instrumenten ermöglicht den Fern- oder Online-Unterricht. Online-Lernen bietet sowohl für die Lernenden als auch für die Lehrenden mehrere Vorteile. Die Flexibilität wird oft als einer der Hauptvorteile angesehen. Online-Lernen bietet mehr Flexibilität in Bezug auf Zeit und Ort, da die Lernenden von jedem beliebigen Ort aus an den Workshops teilnehmen können. Online-Workshops können auch aufgezeichnet und gemeinsam genutzt werden, so dass die Lernenden die

Möglichkeit haben, zu einem Zeitpunkt ihrer Wahl auf das Lernmaterial zuzugreifen. Dies kann besonders für erwachsene Lernende von Vorteil sein, die in der Regel mehrere Rollen und Verantwortlichkeiten in ihrem täglichen Leben zu bewältigen haben. Ein weiterer Vorteil ist die Erschwinglichkeit und Effizienz, da die Online-Bildung kosten- und zeiteffizienter ist als das Lernen vor Ort.

Vorteile

Digitale Workshop-Tools haben oft den Vorteil, dass sie bestimmte Themen und Prozesse visualisieren oder spielerische Elemente integrieren und so einen leichten Zugang zu einem Lernthema schaffen. Ein häufig genutztes Tool ist Kahoot!, mit dem man den Teilnehmern Umfragen oder Quizfragen anbieten kann. Sie können dieses Tool sogar mit ihren Smartphones nutzen. Dies ist in der Regel unterhaltsam, regt zur Diskussion an und kann zu sinnvolleren Diskussionen führen. Das SDD-Spiel fällt in dieselbe Kategorie von Tools. Sie können die Szenen aus dem Spiel verwenden, um den Teilnehmern einen visuellen Zugang zum Thema Diskriminierung zu geben und den Inhalt für eine spätere Diskussion im Workshop zu nutzen.

Bereich zum Selbstlernen. Der Selbstlernbereich bietet den Lernenden zwei Methoden zur Selbstreflexion. Dies soll es ihnen ermöglichen, sich mehr auf die Reflexion ihrer eigenen Privilegien zu konzentrieren und so Inhalte aus dem Spiel aufzugreifen. Das Spiel bezieht sich direkt auf diesen Bereich, aber es steht Ihnen frei, die digitalen Methoden für Ihre Workshops zu nutzen.

Herausforderungen

Die Herausforderungen, die sich beim Einsatz digitaler Werkzeuge ergeben, sind für beide Arten von Werkzeugen und Programmen gleich. Der entscheidende und einschränkende Faktor ist neben den technischen Unzulänglichkeiten der Werkzeuge die Fähigkeit der Teilnehmer und Ausbilder, mit ihnen umzugehen. Hier sind zwei Beispiele:

Das Tool, das ich verwenden möchte, kann viele Dinge, die ich gerne hätte, aber eine bestimmte Funktion funktioniert nicht:

- Dadurch wird der Arbeitsprozess verlangsamt.
- Das macht bestimmte Aktionen unmöglich.
- Der Wechsel zu einem anderen Werkzeug in der Werkstatt kostet Zeit.
- Der Wechsel zu einem anderen Werkzeug im Workshop könnte die Teilnehmer überfordern.

2. Das Tool, das ich benutzen möchte, hat viele Funktionen oder ist nicht klar strukturiert.

- Viele Benutzer*innen kennen nur die Grundfunktionen. Optionen, die wenig genutzt werden, können irritieren.
- Benutzer*innen können sich ausgeschlossen oder frustriert fühlen.
- Erklärungen können viel Zeit in Anspruch nehmen.

Alle Erwachsenenbildner*innen, die an einer kürzlich durchgeführten Umfrage teilnahmen, äußerten die oben genannten Bedenken. Sie betonten, dass viele Programme nicht sehr intuitiv sind oder zu viele Hürden für Menschen mit begrenzten digitalen Kenntnissen enthalten.

Eine weitere Herausforderung besteht darin, dass die technischen Hilfsmittel fehleranfällig sind und bestimmte Infrastrukturanforderungen stellen. Die am häufigsten gestellten Fragen in diesem Zusammenhang sind:

- Brauche ich Internet und ist es schnell genug?
- Haben die Teilnehmer*innen Geräte, um die Tools zu nutzen, oder müssen diese Geräte zur Verfügung gestellt werden?
- Können Fehler selbständig behoben werden oder brauche ich technische Unterstützung?

Es ist unbedingt ratsam, diese Fragen im Vorfeld zu klären. Bei Zweifeln an geeigneten Rahmenbedingungen sind zeitliche Verzögerungen oder gar zusätzliche Kosten nicht auszuschließen. Ein weiterer Kostenfaktor kann die Anschaffung der Tools oder Programme sein. Eine Frage, die im Vorfeld geklärt werden sollte, ist, ob das Tool oder Programm kostenlos ist. Und wenn es kostenlos ist, können alle Funktionen genutzt werden oder sind bestimmte Funktionen gesperrt? Dies ist häufig bei kostenlosen Versionen von Programmen der Fall. So kann beispielsweise das Online-Meeting-Programm Zoom kostenlos genutzt werden, allerdings nur mit einer eingeschränkten Anzahl von Teilnehmern und Funktionen.

Die letzte Herausforderung, die es zu bewältigen gilt, ist eine soziale. Digitale Methoden, insbesondere für den Fernunterricht, ermöglichen die Teilnahme vieler Menschen. Dies ist vor allem bei Nischenthemen von Vorteil. Darüber hinaus sind Online-Sitzungen für Menschen in ländlichen Gebieten oder mit eingeschränkter Mobilität sehr hilfreich. Allerdings ist es in diesem Umfeld schwierig, persönliche Kontakte während der Pausen und andere informelle Umstände zu ersetzen.

Zitate aus den Antworten der Erwachsenenbildner*innen:

- "Einige der digitalen Werkzeuge sind sehr teuer, vor allem wenn sie von hoher Qualität sind".
- Manchmal können die neuesten Versionen der Online-Tools nicht auf älteren Laptops installiert werden".
- Digitale Tools erfordern in der Regel eine Internetverbindung, was in manchen Situationen zu Problemen führen kann.
- Einige Apps und Online-Tools können für Menschen mit geringen digitalen Kenntnissen schwierig zu bedienen sein.
- Manchmal gibt es Probleme mit den Servern der Online-Tools, was zu Problemen führen kann, wenn man auf deren Nutzung in bestimmten Situationen angewiesen ist."

Empfehlungen

Alle Befragten in der Umfrage unter Erwachsenenbildnern halten digitale Methoden für vorteilhaft, auch wenn es offensichtliche Herausforderungen gibt. Schlussfolgerungen für die Vorbereitung digitaler Werkzeuge in einem Workshop

Tipp 1: Trauen Sie sich, digitale Methoden einzusetzen! Überlegen Sie aber, wann und für welche Zielgruppe. Diese Methoden können eine gute Ergänzung sein, aber sie sind nicht für jede Situation oder jede Gruppe geeignet. In diesem Projekt haben wir sowohl digitale als auch traditionelle Methoden eingesetzt.

Tipp 2: Verschaffen Sie sich im Vorfeld einen Überblick über die Infrastruktur. Ist sie für digitale Methoden geeignet und sind die Kosten kalkulierbar?

Tipp 3: Machen Sie sich im Vorfeld mit den Methoden vertraut, die Sie einsetzen wollen. Probieren Sie sie in kleinen Gruppen mit Kollegen, Freunden oder Familie aus. So lernen Sie sie besser kennen und finden vielleicht schon ihre Grenzen und Probleme.

Tipp 4: Machen Sie einen Plan für den Zweck, für den Sie die Methode einsetzen wollen. Passt sie didaktisch und zeitlich

Empfehlungen für den Einstieg

1. Wenn Sie vorhaben, digitale Werkzeuge und Methoden in Ihrem Workshop einzusetzen und wenig oder gar keine Erfahrung haben, schlagen wir vor, dass Sie Ihren Workshop wie gewohnt planen.

2. Sobald Sie die didaktischen Ziele und den Prozess definiert haben, schauen Sie sich die Liste im Anhang an, um zu sehen, welche digitalen Methoden für Ihre Zwecke interessant sein könnten.

3. Wählen Sie eine Methode, die gut in Ihr Konzept passt. Es ist in Ordnung, mit einem einfachen Werkzeug oder einer einfachen Methode zu beginnen.

4. Machen Sie sich mit dem Werkzeug vertraut. Probieren Sie verschiedene Einstellungen und Optionen aus und lesen Sie die Anweisungen des Herstellers.

5. Testen Sie das Werkzeug in einer vertrauten Umgebung, z. B. mit Freund*innen und Kolleg*innen.

6. Wiederholen Sie dies ein paar Mal.

7. Wir empfehlen, zu Beginn nur wenige Tools zu verwenden und in späteren Workshops weitere hinzuzufügen.

8.Machen Sie sich mit den Bedingungen an Ihrem Veranstaltungsort vertraut. Ist alles vorhanden, was Sie brauchen? Besonders wichtig sind:

a. WLAN

b. Beamer

c. Stromkabel

d. VGA und/oder HDMI-Anschlüsse und Kabel

e. EinLaptop für Sie (und eventuell für die Teilnehmenden)

9. Tools, die von den Lernenden auf ihren Smartphones genutzt werden können, erleichtern Ihnen die Arbeit. Überlegen Sie jedoch, ob wirklich alle Teilnehmer ein Telefon dabeihaben.

Häufige Bedenken bei der Nutzung digitaler Tools

Herausforderungen	**Lösungen**
Ich würde gerne digitale Methoden einsetzen, aber ich weiß nicht genau, welche davon geeignet sind.	Im Anhang dieses Handbuchs befindet sich eine Liste von Apps, die von Erwachsenenbildnern empfohlen wurden. Wir hoffen, es ist etwas Passendes dabei.
Ich würde gerne das SDD-Spiel verwenden. Wo kann ich es finden?	Das SDD-Spiel befindet sich auf der digitalen Lernplattform des Projekts.
Ich möchte nicht das ganze SDD-Spiel in meinem Workshop spielen, sondern nur einige Szenen. Ist das möglich?	Ja, das ist möglich. Im Trainermodus können Sie einzelne Szenen auswählen und diese dann während deines Workshops mit einem Code freigeben.
Die Teilnehmer benötigen für das Tool ein Smartphone.	Am besten erkundigen Sie sich im Vorfeld, ob die Teilnehmer ein Smartphone haben und das Tool nutzen wollen.
Die Teilnehmer werden etwas installieren müssen.	Sie sollten sich vor dem Workshop erkundigen, ob die Teilnehmer damit einverstanden sind. Bitte denken Sie auch daran, die Teilnehmer über die Datenschutzbestimmungen zu informieren.
Was mache ich, wenn es Teilnehmer gibt, die kein Gerät haben oder es nicht nutzen wollen?	Ziehen Sie die Bildung von Arbeitsgruppen in Betracht. Dies erleichtert den Austausch und hilft den Teilnehmern, gemeinsam Lösungen für technische Probleme zu finden. Eine andere Lösung ist, immer eigene Geräte mitzubringen, wie Laptops oder Tablets.
Ich habe meine eigenen Laptops oder Tablets für die Teilnehmer. Ist das sinnvoll?	Das ist in der Regel eine sehr gute Idee, kann aber mit hohen Kosten verbunden sein. Der Vorteil ist, dass Sie im Voraus testen können, ob alle Tools funktionieren.
Ich kann plötzlich technische Probleme im Workshop nicht mehr lösen.	Machen Sie sich darüber keine Sorgen. Die meisten Menschen sind an technische Probleme gewöhnt. Vielleicht hilft Ihnen eine analoge Methode weiter?

Das Werkzeug, das ich benutzen möchte, kostet Geld.	Schätzen Sie ein, wie hilfreich und wichtig dieses Werkzeug für Sie ist. Vielleicht ist eine kostenlose Version hilfreich? Achten Sie aber darauf, dass die kostenlose Version alle Funktionen enthält, die Sie brauchen.

Programme zur Durchführung von Online-Workshops

Zoom	Programm für die Durchführung von Online-Sitzungen mit mehreren Teilnehmern. Es ist auch möglich, den Bildschirm zu teilen oder Umfragen durchzuführen. Kann sowohl als App auf dem Computer oder Smartphone als auch im Webbrowser genutzt werden.
Microsoft Teams	Programme zur Durchführung von Besprechungen mit mehreren Personen, zur gemeinsamen Nutzung von Dateien und für Absprachen in Gruppenchats. Kann als Programm auf einem Desktop oder in einem Webbrowser verwendet werden.
Discord	Kostenloser Online-Dienst, für Sprach- und Videochats oder den Austausch über Textnachrichten. Auch Dateien und Links können mit anderen Personen geteilt werden.
Webex	Softwarebasierte Plattform für Online-Meetings mit mehreren Personen, für die gemeinsame Nutzung von Dateien oder des Bildschirms und für den Versand von Textnachrichten.
Whatsapp	Kostenloser Messaging-Dienst, der als App auf einem Smartphone oder in einem Webbrowser genutzt werden kann. Auch das Erstellen von Gruppenchats zur Beratung und Planung sowie das Teilen von Links und Dateien ist möglich.
Signal	Verschiedene größere Messaging-Dienste sind in der Vergangenheit immer wieder wegen ihrer Datenschutzpolitik in die Kritik geraten. Signal kann hier eine gute und sichere Alternative sein, bei der die Datensicherheit im Vordergrund steht.
Das Learning Lab Programm	Programm zur Gestaltung von Online-Lernkursen oder Workshops.

Programme zur Durchführung und Unterstützung von (Online- und Offline-) Workshops

Power Point (alternativ: Impress)	Power Point ist ein Programm, das in Microsoft Office enthalten ist und mit dem man Präsentationen erstellen und halten kann. Eine kostenlose Alternative ist Impress, ein Programm, das in Libre Office enthalten ist.
Prezi	Prezi ist eine Möglichkeit, unkonventionelle Präsentationen online zu erstellen. Es ist ein gutes Programm, um Verbindungen und Übergänge in visuell ansprechender Form herzustellen.
MS Office (alternativ: Libre Office)	Auch andere Microsoft Office/Libre Office Programme können bei der Vorbereitung oder Durchführung eines Workshops nützlich und hilfreich sein. Die bekanntesten Programme sind sicherlich Word/Writer oder Excel/Calc.
Kahoot!	Ein digitales Lernspiel zur Erstellung und Durchführung von Quizzen. Auf diese Weise können Lern- oder Workshop-Inhalte auf spielerische Weise getestet und gefestigt werden.
QuizAcademy	QuizAcademy, das sich auf Bildungseinrichtungen spezialisiert hat, bietet eine sichere und datenschutzfreundliche Alternative.
Quizlet	Eine Online-Lernplattform mit vielen Möglichkeiten wie dem Erstellen von Karteikarten, aber auch verschiedenen anderen Spielen und Tests.
Youtube	Eine weltweit bekannte Video- und Streaming-Plattform. Dank ihrer Popularität und der hohen Nutzerzahl ist eine große Anzahl von Videos zu verschiedenen Themen verfügbar. Themenspezifische Videos können in Präsentationen oder Workshops eingebunden werden.
Mentimeter	Mentimeter und seine bereits beschriebenen Funktionen können auch in analogen Face-to-Face-Workshops eingesetzt werden. Es ist nicht nur auf Online-Workshops oder Präsentationen beschränkt
Microsoft Whiteboard	Digitales Whiteboard zum Austausch von Skizzen und Ideen oder zum gemeinsamen

	Brainstorming. Kann als Desktop-App, in einem Webbrowser oder integriert in Microsoft Teams verwendet werden.
Mural	Ein weiteres digitales Whiteboard mit vielen Funktionen. Testen Sie am besten die verschiedenen Optionen und finden Sie heraus, welche Ihnen am besten gefallen.
Miro	Ein weiteres digitales Whiteboard mit vielen Funktionen. Testen Sie die verschiedenen Optionen und finden Sie heraus, welche Ihnen am besten gefallen.
Edpuzzle	Eine App, um das Verständnis einer Gruppe für ein Video zu bewerten.
Wordwall	Für Eisbrecher
Moodle	B-Learning, um das Material zu speichern, die Arbeit der Teilnehmer zu empfangen und zu bewerten.
Soziale Medien (Facebook, Twitter, Instagram u.a.)	Soziale Medien können genutzt werden, um Workshops und Veranstaltungen zu bewerben oder um Interessen- und Lerngruppen langfristig zu vernetzen und über Angebote zu informieren. Bei Bedarf können auch entsprechende Programme in Workshops integriert werden.

Smart
for Democracy
and Diversity

Co-funded by
the European Union

AFEdemy
age-friendly environments academy

AGE Platform Europe

bildungsstätte anne frank

lunaria

SHINE 2Europe

Smart
for Democracy
and Diversity

Zertifikat über Teilnahme

_____

Name der teilnehmenden Person

hat am Workshop_____

mit folgendem Erkenntnisgewinn teilgenommen:

- _____
- _____
- _____
- _____

_____ _____

Datum **Name der Organisation**

_____ _____

Ort **Name der Trainer*in**

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, welcher nur die Ansichten der Verfasser wiedergibt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen haftbar gemacht werden.

Smart
for Democracy
and Diversity

Nachweis über Teilnahme

_____

Name der teilnehmenden Person

hat am Workshop_____

mit folgendem Erkenntnisgewinn teilgenommen:

- _____
- _____
- _____
- _____

_____ _____

Datum **Name der Organisation**

_____ _____

Ort **Name der Trainer*in**

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, welcher nur die Ansichten der Verfasser wiedergibt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen haftbar gemacht werden.