

ACCT

Anti-racism & Civic Courage Training

Handbuch für Teamende

DEUTSCHE VERSION

Entwickelt von:

COMPARATIVE
RESEARCH
NETWORK:

 **Perspekt**
INITIATIVE

 **Crossing Borders**

 Stowarzyszenie
Dla Ziemi

 **imagina**

 АСОЦИАЦИЯ
ЗА БЕЖАНЦИ
И МИГРАНТИ
БЪЛГАРИЯ
ASSOCIATION
ON REFUGEES
& MIGRANTS
BULGARIA

ACCT

Anti-racism & Civic Courage Training

ACCT Fortschrittsbericht



Co-funded by
the European Union

„Finanziert von der Europäischen Union. Die geäußerten Ansichten und Meinungen sind jedoch ausschließlich die der Autor*innen und spiegeln nicht unbedingt die der Europäischen Union wider. Weder die Europäische Union noch die Bewilligungsbehörde können für sie verantwortlich gemacht werden.“

COMPARATIVE
RESEARCH
NETWORK:

 **Perspekt**
INITIATIVE


Crossing Borders



Stowarzyszenie
Dla Ziemi


imagina



Dieses ACCT-Methodenhandbuch wurde im Rahmen des **ACCT-Projekts** erstellt <https://www.acctforchange.eu/>

Das ACCT-Konsortium möchte **allen unseren Partner*innen und assoziierten Partnerorganisationen für ihre Beiträge** danken und ihren wichtigen Einfluss auf dieses Methodenhandbuch würdigen:

Comparative Research Network

Crossing Borders

La Asociación de Desarrollo Social Participativo IMAGINA

Perspekt Initiative

Stowarzyszenie "Dla Ziemi"

The Association on Refugees and Migrants in Bulgaria (ARM-BG)

Editor: Suna J. Voß

Grafische Gestaltung: Tanya Dewan

Assistenten: Andrew Gibbons, Margaret Maged, Audrey Cosyns

Unser Dank gilt auch allen Pädagog*innen und Workshop-Leitenden, die mit ihrer Arbeit die Grundlage für unsere ACCT-Trainings gelegt haben. Soweit bekannt, sind ihre Namen unter der jeweiligen Methode angegeben, die für dieses Methodenhandbuch angepasst wurde.



**Funded by
the European Union**

Dieses Projekt wurde von der Europäischen Union finanziell unterstützt. Der Inhalt dieses Handbuchs gibt jedoch die Meinung der Autor*innen wieder und stellt in keiner Weise die Meinung der Europäischen Union dar. Die Europäische Kommission ist nicht verantwortlich für die Verwendung der enthaltenen Informationen.

**2023
CC-BY**

INHALTSVERZEICHNIS



Vorwort

Tag 1 S. 5

Begrüßung und Orientierung
Postkarten verbinden
Workshop-Richtlinien
Grenzen ziehen
Intention und Wirkung verstehen
Beutel des Schicksals
Reality Show
Schritt rein, Schritt raus
Input: Diskriminierung: Individuell, institutionell, strukturell
Würfelspiel
3 Finger Feedback

Tag 2 S. 30

Ankunft und Orientierung
Gemeinsame Themen
Wir stellen vor: Forumtheater
Kolumbianische Hypnose
Bild der Welt
Forumtheater
Achtsames Atmen
Reflektion und Feedback

Tag 3 S. 44

Ankunft und Orientierung
Alle jene, die...
Bahn-Reflektionen
Stopp Gerüchte
Präsentation: Registrierung von diskriminierenden Vorfällen
Toaster, Mixer und Waschmaschine
Formen der Zivilcourage
Digitale Zivilcourage
Feedback

Tag 4 S. 61

Ankunft
Besichtigung
Abschließende Feedback-Runde

Anhänge S. 66

Vorwort:

Förderung von antirassistischer und antidiskriminierender Bildung und Zivilcourage

Willkommen zu diesem Methodenhandbuch für rassismuskritische und diskriminierungskritische Bildung. **Wir freuen uns, Ihnen diesen viertägigen Leitfaden vorstellen zu können, der Teamende mit den notwendigen Werkzeugen und Kenntnissen ausstatten soll, um diskriminierungskritische Einstellungen und Zivilcourage zu fördern.**

In unserer heutigen vielfach vernetzten und heterogenen Gesellschaft **ist es von entscheidender Bedeutung, dass wir Rassismus und Diskriminierung in all ihren Formen aktiv bekämpfen.** Wir wissen, dass Bildung eine zentrale Rolle in der Prägung von Einstellungen, Überzeugungen und Verhaltensweisen der Einzelnen spielt und damit ein wirksames Instrument für den sozialen Wandel ist. Durch rassismuskritische und diskriminierungskritische Bildung können wir auf eine gerechtere Gesellschaft hinarbeiten.

Dieses Methodenhandbuch wurde **als viertägiger Workshopleitfaden entwickelt**, der einen strukturierten Rahmen für Reflektion und Lernen bietet. Jeder Tag ist so konzipiert, dass er auf dem vorangegangenen Tag aufbaut und es den Teilnehmenden ermöglicht, sich in komplexe Themenzusammenhänge zu vertiefen, sich an Diskussionen zu beteiligen und Strategien für einen nachhaltigen gesellschaftlichen Wandel zu entwickeln.

Eine der Hauptstärken dieses Methodenhandbuchs ist der Schwerpunkt auf der Förderung eines diversen und sozial inklusiven Lernumfelds. Das Training ist so konzipiert, dass es mit einer gemischten Teilnehmendengruppe durchgeführt werden kann, die sich aus People of Color und weißen Teilnehmenden zusammensetzt. So schaffen wir Möglichkeiten zum Dialog, zum Entwickeln gemeinsamer Perspektiven auf Identitäten und für ein tieferes Verständnis der Komplexität von Rassismus und anderer verschiedener Formen von Diskriminierung.

Das Methodenhandbuch deckt ein breites Spektrum an Themen ab, darunter das Erkennen unterschiedlich gelagerter Privilegien, komplexe Zusammenhänge wie institutioneller und struktureller Rassismus, das Reflektieren eigener Vorurteile, Allyship, und das Verarbeiten belastender Erfahrungen sowie Methoden zur Zivilcourage.

Das Training ermutigt die Teilnehmenden, ihre eigenen Überzeugungen und Annahmen kritisch zu hinterfragen und gibt ihnen Werkzeuge an die Hand, um Rassismus und Diskriminierung in ihrem persönlichen und beruflichen Leben zu begegnen.

Wir hoffen, dass dieses Methodenhandbuch als Katalysator für transformatives Lernen und Handeln von Nutzen sein wird. Durch rassismuskritische und diskriminierungskritische Bildung können wir Räume schaffen, in denen sich alle wertgeschätzt und respektiert fühlen. Wir können Menschen in die Lage versetzen, die Gesellschaft und ihr eigenes Leben positiv zu beeinflussen.

Mein Dank gilt allen Pädagog*innen, Forscher*innen und Aktivist*innen, die mit ihrer Arbeit und ihren Erkenntnissen zur Entwicklung dieses Methodenhandbuchs beigetragen haben. Ihr Fachwissen, ihre Erfahrung und ihre Hingabe haben dieses Handbuch erst ermöglicht. Ich möchte auch jeder einzelnen Person, der an diesem Training teilnimmt oder es moderiert, meine Anerkennung aussprechen. Gemeinsam wird unser Engagement viel bewirken.

Lassen Sie uns diesen Weg gemeinsam gehen, um eine Zukunft zu schaffen, die den Grundsätzen der rassismuskritischen Bildung und einer Gesellschaft mit Zivilcourage gerecht wird. Gemeinsam **können wir Gesellschaften aufbauen, in denen jede*r Einzelne mit Würde, Fairness und Respekt behandelt wird.**

Wir wünschen Ihnen viel Erfolg auf Ihrem Weg!
Suna J. Voß

Perspekt Initiative
Teil des ACCT-Konsortiums

TAG

01.

Eine Gruppe
werden.

Die Arbeit
definieren.



Tag 1

Begrüßung und Orientierung

Zielsetzung: Eine einladende Umgebung schaffen, die Teilnehmenden im Workshop willkommen heißen und den Ton für einen offenen Dialog und das Lernen über Rassismuskritik setzen.

Dauer: 20 Minuten

Material: Tagesordnung auf einem Flipchart

1. Einleitung:

- Begrüßen Sie zu Beginn alle Teilnehmenden des Workshops herzlich.
- Betonen Sie, wie wichtig es ist, einen achtsamen und respektvollen Raum zu schaffen, in dem sich alle an der gemeinsamen Arbeit beteiligen können.
- Heben Sie die Ziele des Trainings hervor, nämlich Schaffung von Verständnis, das Hinterfragen eigener Prägungen, die Bekämpfung von Rassismus und die Förderung von Zivilcourage.

2. Eisbrecher-Aktivität:

- Führen Sie ein Warm-Up durch, damit sich die Teilnehmenden kennen lernen.
- Wählen Sie eine Aktivität, die dazu ermutigt, persönliche Erfahrungen und Gefühle im Zusammenhang mit der Teilnahme am Seminar mitzuteilen, die aber auch die Freiheit lässt, dies nicht zu tun.
- Ermutigen Sie die Teilnehmenden, den Geschichten der anderen aktiv und respektvoll zuzuhören.
- Im nächsten Abschnitt finden Sie ein Beispiel.

3. Namensschilder und Räumlichkeiten:

- Stellen Sie Namensschilder oder Aufkleber zur Verfügung.
- Erklären Sie den Raum und stellen Sie sicher, dass jede*r weiß, wo sich wichtige Orte befinden, z.B. ein Rückzugsraum und die Toiletten.

4. Erwartungen setzen:

- Diskutieren Sie, wie wichtig es ist, die Erfahrungen anderer zu respektieren und zuzuhören, weil wir alle unterschiedliche Erfahrungen haben.
- Weisen Sie darauf hin, dass während der Diskussion Emotionen aufkommen können und dass es wichtig ist, sich gegenseitig mit Einfühlungsvermögen zu begegnen.
- Ermutigen Sie die Teilnehmenden, aktiv zuzuhören, Verständnisfragen zu stellen, sich nicht gegenseitig zu unterbrechen und einen offenen Dialog zu führen.

5. Unterschiedliche Erfahrungen anerkennen:

- Erkennen Sie an, dass die Teilnehmenden aus unterschiedlichen Verhältnissen kommen und möglicherweise unterschiedliche Erfahrungen mit Rassismus gemacht haben.
- Betonen Sie, wie wichtig es ist, diese unterschiedlichen Erfahrungen anzuerkennen und zu respektieren.
- Lassen Sie die Teilnehmende wissen, dass persönliche Erfahrungen, die in diesem Workshop ausgetauscht werden, im Raum bleiben und nicht an anderer Stelle besprochen werden.

Betonen Sie, dass jede*r nur das weitergeben sollte, was sie*er für richtig hält, und das Teilnehmende nicht zum Teilen eigener Erfahrungen angehalten werden sollten.

6. Einen Überblick über das Workshop-Programm geben:

- Erläutern Sie auf die auf einem Flipchart dargestellte Programmübersicht.
- Geben Sie den Teilnehmenden einen Überblick über alle vier Tage, damit sie wissen, was sie wann zu erwarten haben.
- Hängen Sie die Übersicht später irgendwo im Raum auf, so dass sie für die Teilnehmenden während der gesamten Dauer des Seminars sichtbar ist.

7. Abschluss:

- Fassen Sie die wichtigsten Punkte zusammen, die während der Einführung besprochen wurden.
- Erinnern Sie an den Zweck des Workshops und an die Bedeutung der aktiven Teilnahme und des respektvollen Austauschs.
- Danken Sie den Teilnehmenden für ihre Teilnahme und ihr Engagement.

Hinweis an die moderierende Person:

Es ist von entscheidender Bedeutung, den Workshop an die spezifischen Bedürfnisse der Teilnehmenden anzupassen und sicherzustellen, dass die Teamenden in der Moderation von Diskussionen über sensible Themen wie Diskriminierung und Rassismus versiert sind. Stellen Sie außerdem Ressourcen und Unterstützungsmechanismen für Teilnehmende bereit, die während oder nach dem Workshop emotionale oder psychologische Unterstützung benötigen.



Postkarten verbinden

Zielsetzung: Teilnehmende treten miteinander in Kontakt, indem sie eine Postkarte auswählen, die sie anspricht, und teilen Namen und den Grund für ihre Wahl mit, um ein erstes Kennenlernen zu ermöglichen.

Dauer: 20 Minuten

Material: Eine vielfältige Sammlung von Postkarten mit verschiedenen Bildern und Themen. Sie benötigen etwa doppelt so viele Postkarten, wie Teilnehmende anwesend sind.

Methode

1. Vorbereitung:

- Legen Sie die Postkarten vor dem Workshop im Raum aus, so dass sie für alle Teilnehmenden gut zugänglich sind.
- Stellen Sie sicher, dass genügend Postkarten vorhanden sind, damit jede*r Teilnehmende eine Auswahl hat.

2. Einleitung:

- Erklären Sie den Teilnehmenden, dass Sie Postkarten im Raum verteilt haben, aus denen sie eine auswählen können, die sie anspricht.
- Informieren Sie sie darüber, dass Teilnehmende, die dieselbe Postkarte wählen möchten, diese "teilen" können.

3. Die Wahl der Postkarte:

- Fordern Sie die Teilnehmenden auf, durch den Raum zu gehen und die Postkarten anzuschauen.
- Bitten Sie sie, eine Postkarte auszuwählen, die ihre Aufmerksamkeit erregt oder eine persönliche Bedeutung für sie hat.
- Geben Sie den Teilnehmenden ausreichend Zeit, um ihre Auswahl zu treffen.

4. Sie stellen sich selbst vor und teilen die Postkarte:

- Sobald jede*r eine Postkarte ausgewählt hat, versammeln Sie die Teilnehmenden in einem Kreis.
- Bitten Sie jede*n Teilnehmende*n, sich mit dem eigenen Namen und Pronomen vorzustellen und erklären Sie, dass Menschen unterschiedliche Identitäten haben, die für uns nicht immer sichtbar sind, und dass nicht jede*r das Pronomen verwendet, das wir erwarten.
- Weisen Sie jede*n Teilnehmende*n an, die gewählte Postkarte vorzustellen und zu erklären, warum sie gewählt wurde.

5. Schlusswort:

- Bedanken Sie sich bei den Teilnehmenden für ihre Offenheit und ihre Gedanken. Gehen Sie zum nächsten Teil des Workshops über und bauen Sie dabei auf den Verbindungen auf, die jetzt hergestellt wurden.



Hinweis an die teamende Person: Es ist wichtig, während der Aktivität ein sicheres und respektvolles Umfeld zu schaffen. Achten Sie außerdem auf eine ähnliche Länge der Redezeiten und stellen Sie sicher, dass alle die gleiche Chance zur Teilnahme haben.

Workshop-Richtlinien

Zielsetzung: Die Teilnehmenden in einen gemeinschaftlichen Prozess einbinden, um Gruppenrichtlinien zu erstellen, die aktives Zuhören, Respekt und Partizipation während des gesamten Workshops fördern.

Dauer: 20 Minuten

Material: Moderationskarten, Stifte

Methode

1. Einleitung:

- Erklären Sie, wie wichtig es ist, Workshop-Richtlinien aufzustellen, um ein sicheres Umfeld zu schaffen, in dem sich alle wohl fühlen und gehört werden.
- Betonen Sie, dass die Richtlinien als Rahmen für respektvolle Kommunikation und Teilnahme dienen werden.

2. Individuelle Arbeit:

- Bitten Sie die Teilnehmenden, individuell über die Richtlinien nachzudenken, die sie für diesen Workshop für wichtig halten.
- Bitten Sie die Teilnehmenden, diese auf Moderationskarten aufzuschreiben.

3. Vorschläge für Richtlinien:

Teamende können auch ihre eigenen Vorschläge aufschreiben. Schreiben Sie Dinge auf, die Sie für besonders wichtig halten, die aber, je nach Gruppe, vielleicht nicht von den Teilnehmenden aufgeschrieben werden, z.B.:

- Richtigen Pronomen und Geschlechtsbezeichnungen verwenden.
- Mit der Zeit anderer respektvoll umgehen (das kann bedeuten, dass Teilnehmende eigene Redebeiträge nicht übermäßig lang werden lassen, aber auch, dass alle pünktlich zu Aktivitäten erscheinen).
- Sich die Wirkung eigener Worte und Handlungen bewusst machen und keine diskriminierenden Beleidigungen gegenüber der Gruppe wiederholen, wenn Sie von einer Erfahrung berichten, die Sie möglicherweise gemacht haben.
- Vertraulichkeit wahren und Privatsphäre achten.

4. Richtlinien präsentieren

- Nachdem die Teilnehmenden ausreichend Zeit in der Einzelarbeit hatten, kommen Sie als ganze Gruppe wieder zusammen.
- Bitten Sie die Teilnehmenden, die von ihnen entwickelten Richtlinien vorzulesen.
- Pinnen Sie die Karten an eine Pinnwand und clustern Sie erstere, während die Teilnehmenden ihre Vorschläge präsentieren.

5. Richtlinien gemeinsam verabschieden:

- Tragen Sie dafür Sorge, dass die entwickelten Richtlinien im Workshop-Raum über die gesamte Zeit gut sichtbar ausgehängt sind.
- Erinnern Sie die Teilnehmenden während des Workshops bei Bedarf an die festgelegten Richtlinien.
- Ermutigen Sie Teilnehmende, sich selbst und andere an die Einhaltung der Richtlinien zu erinnern und gemeinsam eine schöne Atmosphäre zu schaffen.

Grenzen ziehen

Zielsetzung: Teilnehmende werden ermutigt, verschiedene Situationen im Zusammenhang mit Diskriminierung zu reflektieren, um das Bewusstsein und das Verständnis für individuelle, strukturelle und institutionelle Formen der Diskriminierung zu fördern. Die Teamenden erhalten einen ersten Eindruck von der Gruppe und ihren Teilnehmenden in Bezug auf das Thema.

Dauer: 30 Minuten

Material: Kreppband und Liste der Situationen

Methode

1. Aufbau:

- Bauen Sie den Raum so auf, dass eine klare Linie von einer Seite zur anderen verläuft, wobei das eine Ende mit "Das hat nichts mit Diskriminierung zu tun" und das andere Ende mit "Das hat mit Diskriminierung zu tun" markiert wird.
- Achten Sie darauf, dass die Teilnehmenden genügend Platz haben, um sich entlang der Linie zu positionieren.

2. Präsentieren von Situationen:

- Erstellen Sie eine Liste verschiedener Situationen, die als individuelle, strukturelle oder institutionelle Diskriminierung eingestuft werden können.
- Jede Situation sollte kurz und klar vorgelesen werden. Wenn Sie die Situationen vorlesen, geben Sie nicht mehr Informationen als den angegebenen Satz. Sie können sagen, dass dies alle Informationen sind, die uns zur Verfügung stehen, und die Teilnehmenden bitten, auf dieser Grundlage eine Entscheidung zu treffen.
- Stellen Sie den Teilnehmenden die erste Situation vor, indem Sie sie laut vorlesen.
- Bitten Sie die Teilnehmenden, sich entlang der Linie entsprechend ihrer persönlichen Überzeugung zu positionieren, ob die Situation mit Diskriminierung zu tun hat oder nicht.
- Ermutigen Sie die Teilnehmenden, die Komplexität und die verschiedenen Perspektiven der jeweiligen Situation zu berücksichtigen.

3. Positionierung und Ideenaustausch:

- Nachdem Sie eine Situation vorgestellt haben, geben Sie den Teilnehmenden einen Moment Zeit, sich auf der Grundlage ihrer eigenen Perspektive entlang der Linie zu positionieren.
- Sobald die Teilnehmenden ihre Positionen eingenommen haben, fordern Sie einzelne Teilnehmende auf, zu erläutern, warum sie sich für eine bestimmte Position entschieden haben, und ihre Gedanken und Perspektiven zu der Situation darzulegen. Nicht alle Teilnehmenden sollten ihre Gedanken teilen.

- Fördern Sie einen respektvollen Dialog und aktives Zuhören, damit die Teilnehmenden ihre Argumente darlegen können.
- Bitten Sie die Teilnehmenden, die Äußerungen der anderen nicht zu kommentieren, sondern nur zu erklären, warum sie selbst so stehen, wie sie stehen. Hören Sie aktiv zu und rekapitulieren Sie die Aussagen der Teilnehmenden kurz, ohne sie zu kommentieren.
- Stellen Sie maximal vier Situationen vor.

4. Schlussfolgerung und Überleitung zu Analyse und Input:

- Danken Sie den Teilnehmenden, dass sie ihre Ideen mitgeteilt haben.
- Betonnen Sie die Bedeutung eigener Erfahrungen für das Erkennen und Interpretieren von Situationen und für die Auseinandersetzung mit Diskriminierung in ihren verschiedenen Formen.
- Gehen Sie zum nächsten Teil des Workshops über, indem Sie auf den Ideen aufbauen, die hier ausgetauscht wurden, und die Reflektion über Intention und Wirkung fördern. Dieser nächste Teil ist notwendig, um einen Raum für Reflektion und richtige Schlussfolgerungen aus dieser Übung zu schaffen.

Hinweis an Teamende:

Diese Methode ist **in Verbindung mit der folgenden Methode Absicht - Wirkung zu verwenden**. Dies ist notwendig, um einen Raum für die Analyse und das Überdenken von Punkten zu schaffen, die während dieser Übung gemacht wurden und die sonst nicht korrigiert werden können.



Achten Sie bei der Auswahl der drei bis vier Situationen, die Sie vorlesen, darauf, dass **die Teilnehmenden im Raum möglicherweise sehr ähnliche Erfahrungen gemacht haben**. Überspringen Sie eventuell Situationen, bei denen Sie der Meinung sind, dass eine teilnehmende Person etwas Ähnliches erlebt haben könnte, um zu verhindern, dass sich Teilnehmer:innen durch die Kommentare anderer zu ihren eigenen Erfahrungen verletzt fühlen.

Sorgen Sie als Teamende **für eine respektvolle Atmosphäre während der gesamten Übung**.

Beispielsituationen

Eine hochqualifizierte Bewerberin mit einem traditionell weiblichen Namen erhält keine Rückrufe zu Vorstellungsgesprächen.

Nicht deutschsprachige Mitarbeitende werden bei wichtigen Besprechungen und Entscheidungsprozessen immer wieder außen vor gelassen.

Eine Transgender-Person hat Probleme beim Zugang zu den von ihr/ihm benötigten Gesundheitsdiensten.

*Älteren Arbeitnehmer*innen werden systematisch weniger wichtige Aufgaben und Verantwortlichkeiten zugewiesen als ihren jüngeren Kolleg*innen.*

Einem queeren Paar wird die Anmietung einer Wohnung in einem eher konservativen Viertel verweigert.

*Zwei Kund*innen einer bestimmten Glaubensrichtung wird die Bedienung in einem Restaurant aufgrund ihrer religiösen Kleidung verweigert.*

In einem öffentlichen Park fehlen rollstuhlgerechte Rampen, taktile Bodenleitsysteme und zugängliche Toiletten, so dass es für Menschen mit Mobilitätseinschränkungen schwierig ist, den öffentlichen Raum in vollem Umfang zu genießen und zu nutzen.

Intention und Wirkung verstehen

Ursprünglich von der Bildungsstätte Anne Frank entwickelt.

Zielsetzung: Sensibilisierung dafür schaffen, dass Diskriminierung auch dann vorkommen kann, wenn sie nicht beabsichtigt ist, und dass es von entscheidender Bedeutung ist, sich der Auswirkungen unserer Worte und Handlungen auf andere bewusst zu sein.

Dauer: 30 Minuten

Material: Flipchart und Stifte

Methode

1. Einleitung:

- Erklären Sie folgendes Beispielszenario: "Eine Kassiererin im Supermarkt sagt zu einer Frau, die einen Hijab trägt: 'Sie sprechen wirklich gut Deutsch.'"
- Fertigen Sie auf einem Flipchart eine grobe Zeichnung von zwei Personen an - der Kassiererin und der Frau, die einen Hijab trägt (ohne Stereotypen darzustellen, d.h. zeichnen Sie keinen Hijab oder etwas, das diesem ähnelt, sondern einfach zwei gleich aussehende (Ober-)Körper).
- Schreiben Sie den Satz "Sie sprechen wirklich gut Deutsch" als Überschrift.

2. Über Absichten nachdenken:

- Bitten Sie die Teilnehmenden, darüber nachzudenken, was die Kassiererin ihrer Meinung nach bei dieser Bemerkung gedacht haben könnte.
- Sammeln Sie nacheinander die Antworten der Teilnehmenden und notieren Sie sie als Gedankenblasen neben der Zeichnung der Kassiererin.
- Kommentieren Sie diese nicht, sondern schreiben Sie sie nur auf und wiederholen Sie sie in einer möglicherweise umformulierten Weise.
- Ermutigen Sie die Teilnehmenden, verschiedene mögliche Absichten hinter dem Kommentar zu berücksichtigen und stellen sie sicher, sowohl positive, als auch kritische Ideen zu sammeln.

3. Über die Wirkung nachdenken:

- Konzentrieren Sie sich auf die Frau, die den Hijab trägt, und bitten Sie die Teilnehmenden, ihre Gedanken zur Frage zu teilen, was sie als Reaktion auf die Bemerkung der Kassiererin denken könnte.
- Sammeln Sie die Antworten der Teilnehmenden und notieren Sie sie als Gedankenblasen neben der Zeichnung der Dame.

4. Gegenüberstellung von Intention und Wirkung:

- Heben Sie die unterschiedlichen Perspektiven und Gedanken der Kassiererin und der Dame hervor.
- Betonen Sie, dass die Absicht hinter der Bemerkung zwar unschuldig gewesen sein mag, die Wirkung auf die Frau kann negativ sein, da sie sich ausgegrenzt oder diskriminiert fühlt.
- Schreiben Sie "Intention" unter die Zeichnung der Kassiererin. Schreiben Sie "Wirkung" unter die Zeichnung der Dame, die den Hijab trägt. Fügen Sie "≠" zwischen den beiden hinzu.
- Besprechen Sie, wie wichtig es ist, anzuerkennen, dass Diskriminierung auch ohne böswillige Absicht vorkommen kann, und betonen Sie, dass man sich auf die Auswirkungen konzentrieren muss, die die diskriminierte Person erfährt. Kreisen Sie das Wort "Wirkung" ein.
- Betonen Sie, dass die Wirkung der Diskriminierung bedeutsam ist, da sie dauerhafte emotionale, psychologische und soziale Folgen für die einzelne Person haben können.

5. Fragen und Gedanken:

- Fragen Sie Teilnehmende, ob sie dazu noch Gedanken oder Fragen haben.

6. Schlussfolgerung:

- Fassen Sie die wichtigsten Punkte zusammen, die während der Übung besprochen wurden, und betonen Sie, wie wichtig es ist, die Auswirkungen unbeabsichtigter Diskriminierung zu erkennen und das Bewusstsein und die Sensibilität zu erhöhen, um dies zu vermeiden.
- Gehen Sie zur nächsten Methode über oder kündigen Sie eine kurze Pause an, damit die Teilnehmenden das bisher Gelernte verdauen können.

Beutel des Schicksals

Zielsetzung: Die Teilnehmenden werden angeregt, über eigene Stereotypen und Vorurteile nachzudenken.

Dauer: 60 Minuten

Material: Anhang A: Aufgabenblatt, Beutel mit "Schicksalskarten"

Hinweis an Teamende:

Diese Übung kann in einer homogenen Gruppe, z. B. einer Gruppe von weißen Teilnehmenden durchgeführt werden, je nachdem, in welchem Kontext Sie arbeiten. Verwenden Sie diese Methode nicht in einer gemischten Gruppe, da Teilnehmende sich auf viele Stereotype und Vorurteile beziehen können, die für andere Teilnehmende verletzend sein können. Verwenden Sie stattdessen die Methode Reality Show (nächster Abschnitt).



Methode

1. Vorbereitung:

- Wählen Sie geeignete Eigenschaften für die Gruppe aus und schreiben Sie diese auf ein Blatt Papier, um "Schicksalskarten" zu erstellen.
- Legen Sie die "Schicksalskarten" in einen undurchsichtigen Beutel und mischen Sie sie.

2. Einzelarbeit

- Bitten Sie die Teilnehmenden, jeweils eine Karte zu ziehen. Wenn sie eine Karte ziehen, die mit ihrer tatsächlichen Identität übereinstimmt, dürfen sie diese zurück in den Beutel legen und eine neue Karte ziehen, andernfalls dürfen sie nicht wählen.
- Bitten Sie die Teilnehmenden, sich mit ihren Karten vertraut zu machen, sie aber nicht anderen zu zeigen.
- Bitten Sie sie dann, sich vorzustellen, dass die Eigenschaft, die auf der Schicksalskarte steht, die sie ausgewählt haben, ab morgen früh Teil ihrer Identität wird. Es ist wichtig, den Teilnehmenden zu sagen, dass die Eigenschaft, die auf der Karte steht, Teil ihrer bestehenden Identität wird. Alles andere in ihrem Leben wird gleich bleiben.
- Verteilen Sie die Aufgabenkarten und bitten Sie die Teilnehmenden, die Fragen zu beantworten und sich dabei aus einem neuen Blickwinkel zu betrachten - aus der Perspektive ihrer selbst mit der Eigenschaft, die auf der gezogenen "Schicksalskarte" stand.

3. Gruppenarbeit

- Teilen Sie die Teilnehmenden in Gruppen von 3 bis 4 Personen ein und bitten Sie sie, in den Austausch zu gehen und ihre Antworten auf die Fragen auf der Aufgabenkarte zu besprechen.
- Teilen Sie den Teilnehmenden mit, dass sie sich bis zu 30 Minuten Zeit nehmen können, um ihre Gedanken in den Kleingruppen zu besprechen. Bevor Sie sie in die Gruppenarbeit schicken, bitten Sie jede teilnehmende Person, die eigene Schicksalskarte zurückzugeben, da die Eigenschaft auf der Schicksalskarte jetzt nicht mehr zutrifft.

4. Diskussion und Fazit

- Bitten Sie die Gruppen wieder in den Kreis zurück und moderieren Sie eine Diskussion, in der die folgenden Fragen gestellt werden können:
- War es schwierig, sich vorzustellen, dass sich Ihr eigenes Leben durch eine Eigenschaft aus dem "Schicksalsbeutel" verändert?
- Wie groß war die Veränderung?
- Wie haben Sie Ihr Bild konstruiert?
- Haben Sie Stereotypen verwendet? Welche der Fragen auf der Schicksalskarte waren am schwierigsten zu beantworten? Warum?
- War es schwieriger, einige Merkmale der "Schicksalskarten" zu akzeptieren als andere?

Vorgeschlagene Eigenschaften für Schicksalskarten:

- Cis-Frau
- Cis-Man
- Schwul
- Straight
- Kind
- Sinti*zze & Rom*nja
- Russe/Russin
- Muslim
- Buddhist
- Chinese/Chinesin
- Arbeitslos
- Obdachlos
- Abgelehnte*r
Asylbewerber*in
- Suchtkranke*r
- Rollstuhlfahrer*in
- Weiße*r Deutsche*r
- Person of Colour
- Person ohne Papiere

Reality Show

Ursprünglich von der Bildungsstätte Anne Frank entwickelt.

Zielsetzung: Teilnehmende werden angeregt, über institutionelle und strukturelle Diskriminierung sowie über eigene Stereotypen und Vorurteile nachzudenken.

Dauer: 50 Minuten

Material: 4 Taschen mit Merkmalskarten, Fragebogen

Methode

1. Bildung von Gruppen

- Teilen Sie die Teilnehmenden in Kleingruppen auf.

2. Zusammenstellung von Biographien

- Jede Gruppe zieht abwechselnd Karten aus den Töpfen mit Merkmalen, die sich auf Beruf, Nationalität, Geschlecht und Religion beziehen.
- Die gezogenen Merkmale dienen als Grundlage für die Erstellung einer fiktiven Person, die folgende Kriterien erfüllt: volljährig und wohnhaft in einer deutschen Großstadt.
- Anhand von Leitfragen wie Name, Alter, Dauer des Wohnsitzes, Hobbys, Familienstand usw. erfindet jede Gruppe eine Biografie für ihre fiktive Figur.
- Ermuntern Sie die Teilnehmenden, sich Notizen zur Biografie zu machen, und achten Sie darauf, dass jede Gruppe ihre Biografie vor den anderen Gruppen geheim hält.

3. Beantwortung von Fragen aus der Perspektive der fiktiven Person

- Die Teilnehmenden setzen sich wieder in den Stuhlkreis und bleiben in ihren jeweiligen Kleingruppen zusammen.
- Sie versetzen sich in die Rolle ihrer fiktiven Figur und beantworten Fragen vom Fragebogen, den Sie laut vorlesen. Der Fragebogen beschäftigt sich vor allem mit den gesellschaftlichen Teilhabemöglichkeiten und Diskriminierungserfahrungen der fiktiven Figur.
- Die Teilnehmenden diskutieren in ihren Kleingruppen kurz darüber, ob sie jede Frage mit "Ja" oder "Nein" beantworten würden, ohne dabei einen Konsens anzustreben.
- Die Teilnehmenden heben gemeinsam die Hand für "Ja" bzw. geben kein Zeichen für "Nein". Innerhalb der Gruppe kann es auch unterschiedliche Handzeichen geben.

4. Präsentation von Biographien

- Jede Gruppe stellt nacheinander ihre fiktive Figur vor.
- Nach der Vorstellung der Biografie lesen sie die Merkmale vor, die sie aus den Töpfen mit den Merkmalen gezogen haben, und legen sie vor sich auf den Boden.

5. Bewertung im Plenum

- Die Auswertungsphase beginnt mit einer Diskussion über die Gedanken der Teilnehmenden im Zusammenhang mit der Übung.
- Betonen Sie, wie wichtig es ist, herauszufinden, woher die Teilnehmenden ihr Wissen über die fiktiven Figuren haben.
- Diskutieren Sie mit den Teilnehmenden darüber, wie die Kleingruppen die Biografien ihrer fiktiven Figuren konstruiert haben und welche der vier gezeichneten Merkmale dabei eine wichtige Rolle gespielt haben.
- Fördern Sie die kritische Reflektion über Vorurteile und Zuschreibungen im Rahmen der Übung.
- Sagen Sie einleitende Worte zu verschiedenen Dimensionen der Arten struktureller Diskriminierung, die in unserer Gesellschaft vorherrschen.
- Heben Sie die Bedeutung verschiedener Merkmale (Stichwort Intersektionalität) für den sozialen Status einer Person hervor.

Hinweis an Teamende:



Achten Sie auf etwaige Meinungsverschiedenheiten zwischen den Gruppenmitgliedern bezüglich ihrer Antworten. Achten Sie darauf, ob Vorurteile oder Stereotypen bei der Entscheidungsfindung eine Rolle gespielt haben. Besprechen Sie, welche Eigenschaften der fiktiven Figuren bei der Beantwortung bestimmter Fragen eine Rolle gespielt haben. Sie können die Teilnehmenden auch fragen: Was hätte sich geändert, wenn nur ein Merkmal anders gewesen wäre?

Fragen zur Übung

- Haben Sie Schwierigkeiten, eine Wohnung zu finden?
- Haben Sie Schwierigkeiten, einen Arbeitsplatz zu finden?
- Würde Ihnen eine anonyme Bewerbung helfen?
- Ist Ihre Religion oft ein Thema in der öffentlichen Debatte oder in den Medien? Stört Sie das?
- Können Sie Ihre Religion offen und ohne Probleme leben?
- Können Sie davon ausgehen, dass Ihre Kinder in der Schule nicht diskriminiert werden?
- Wurden Sie abends schon einmal von der Polizei angehalten?
- Können Sie ohne Probleme in einen Club gehen?
- Werden Sie oft gefragt: "Woher kommen Sie?"
- Verfügen Sie über genügend finanzielle Mittel, um Ihre täglichen Ausgaben, einschließlich Unterkunft und Verpflegung, zu decken?
- Können Sie in jedes Land reisen und dort Urlaub machen?
- Sind Sie bei der kommenden Bundestagswahl wahlberechtigt?

- *Optional: Haben Sie Zugang zu Bildungsangeboten?*
- *Optional: Haben Sie die Möglichkeit, eine höhere Ausbildung oder ein Studium zu absolvieren?*
- *Optional: Können Sie ohne größere Hindernisse eine Familie planen und gründen?*
- *Optional: Sind Sie finanziell in der Lage, einen Anwalt zu beauftragen, wenn Sie rechtliche Probleme haben?*



Hinweis an Teamende:

Wählen Sie Fragen aus, passen Sie sie an und fügen Sie sie je nach Gefühl der Gruppe hinzu. Maximal 10 Fragen sollten hier verwendet werden.

Schritt rein, Schritt raus

Genutzt vom Center for Participatory Change

Zielsetzung: Vertrauen aufbauen. Bringt auch die Gruppe nach dem Mittagessen wieder zusammen.

Dauer: 20 Minuten

Material: Aussagen für Gemeinsamkeiten

Methode

1. Vorbereitung und Einführung

- Begrüßen Sie die Teilnehmenden (zurück) und bitten Sie sie, sich in einen Kreis zu stellen.
- Das können Sie sagen: "Erinnern wir uns an ein Ziel dieses Trainings: Unser Ziel ist es, Gespräche und Reflektion über Identität, eigene Erfahrungen, Familie sowie über Diskriminierung anzuregen."

2. Erklärungen: Ein- und Aussteigen

- Erklären Sie das Warm Up: "Ich werde Aussagen vorlesen, die sich auf die verschiedenen Identitäten, die wir haben, auf Erfahrungen, die wir gemacht haben, und die Beziehungen, die wir haben, beziehen. Wenn eine Aussage auf Sie zutrifft, machen Sie einen Schritt in den Kreis, bleiben Sie ein paar Sekunden dort und treten Sie dann zurück. Wir fahren mit der nächsten Aussage auf die gleiche Weise fort. Denken Sie daran, nur das mitzuteilen, womit Sie sich wohl fühlen. **ANTWORTEN SIE NUR FÜR SICH SELBST**"
- **Beginnen Sie mit einer einfachen Aussage**, z. B. "Ich mag Schokolade." Gehen Sie dann zu komplexeren Aussagen über. Sie können **zwischen sieben und zehn Aussagen** aus der folgenden Liste **auswählen**:

1. Ich esse gerne Obst.
2. Ich bin in mindestens ein anderes Land gereist.
3. Ich habe Freund*innen aus mehr als drei verschiedenen Ländern.
4. Ich spreche mehr als zwei Sprachen.
5. Ich wurde gefragt, ob ich aus einem anderen Land stamme.
6. Ein Familienmitglied oder ein enger Freund wurde in seinem Beruf diskriminiert.
7. Ich musste jemanden korrigieren, weil er meinen Namen falsch ausgesprochen hat.
8. Ich habe Freunde oder Verwandte, die wegen besserer Chancen in ein anderes Land ausgewandert sind.
9. Meine Eltern oder Erziehungsberechtigten haben studiert.

10. Ich musste mich für ein Familienmitglied oder eine*n Freund*in im Gesundheitswesen einsetzen oder für sie/ihn sprechen.
11. Ein*e Freund*in oder Familienmitglied ist Opfer eines rassistischen Übergriffs geworden.
12. Ich habe eine*n queere*n Freund*in / Familienmitglied.
13. Meine Familie feiert kulturelle oder religiöse Traditionen, die in Deutschland nicht allgemein anerkannt sind, zum Beispiel als Feiertage.
14. Ein Familienmitglied oder ein*e Freund*in wurde durch Maßnahmen im Zusammenhang mit zugeschriebener Herkunft oder Nationalität beeinträchtigt.
15. Ich habe ein Familienmitglied, das in einem anderen Land geboren ist.
16. Ich habe meine eigenen Überzeugungen in Frage gestellt, weil ich auf andere Standpunkte gestoßen bin.
17. Ich bin über die Kolonialgeschichte meines Landes unterrichtet worden.
18. Ich habe mein Aussehen oder mein Verhalten verändert, um mich einer bestimmten Gruppe anzupassen.
19. Ich nehme gerne an solchen Trainings teil.



Hinweis an Teamende:

Verwenden Sie diese Aussagen oder passen Sie sie an, um den Bedürfnissen Ihrer Gruppe und dem jeweiligen Kontext gerecht zu werden.

3. Nachbesprechung in Zweiergruppen

Bedanken Sie sich bei allen für den Austausch und **bitten Sie sie, eine Person auszuwählen, mit der sie eine kleine Nachbesprechung durchführen möchten**. Wählen Sie einige der folgenden Leitfragen aus:

- Wie fühlen Sie sich nach der Teilnahme an der Übung?
- Haben Sie irgendwelche Überlegungen oder Beobachtungen, die Sie teilen möchten?
- Wie war es für Sie, eine privilegierte Identität zu offenbaren?
- Wie war es für Sie, eine marginalisierte Identität zu offenbaren?
- Wie haben Sie sich gefühlt, als Sie in den Kreis getreten sind?
- Und wie hat es sich angefühlt, wenn andere in den Kreis traten und du nicht?

4. Abschluss im Plenum

- Bitten Sie alle Teilnehmenden, in den Kreis zurückzukehren und zu fragen, wie sie sich jetzt fühlen. Fragen Sie, ob jemand über die Dinge sprechen möchte, die er/sie in der Gruppe besprochen hat.
- Betonen Sie abschließend, **dass unsere eigenen Erfahrungen und Annahmen die Art und Weise beeinflussen, wie wir die Welt und das Leben, das wir führen, wahrnehmen**. Erklären Sie, dass diese Methode durchgeführt wurde, damit sich alle der Unterschiede innerhalb der Gruppe bewusst werden und erkennen, dass wir Erfahrungen und Standpunkte teilen, uns aber auch unterscheiden. Es ist wichtig, achtsam miteinander umzugehen.

Input: Diskriminierung - individuell, institutionell, strukturell

Zielsetzung: Den Teilnehmenden die Möglichkeit geben, ihr Verständnis von Konzepten und Definitionen des Antirassismus zu vertiefen und gleichzeitig den Dialog und die Reflexion innerhalb der Gruppe fördern

Dauer: 20 Minuten

Material: Anhang B: Konzepte und Definitionen; Schere zum Ausschneiden des Anhangs B. Kopien der Sätze

Methode

1. Bereiten Sie das Material vor:

- Drucken Sie zwei Kartensätze (Anhang B) mit den Bezeichnungen Satz A und Satz B aus. Satz A sollte verschiedene Begriffe im Zusammenhang mit Rassismus enthalten (z. B. klassischer Rassismus, strukturelle Diskriminierung, institutioneller Rassismus), während Satz B entsprechende Definitionen enthalten sollte.

2. Bilden Sie Gruppen und verteilen Sie die Karten:

- Teilen Sie die Teilnehmenden in kleine Gruppen ein, idealerweise mit 3-5 Mitgliedern pro Gruppe.
- Geben Sie jeder Gruppe 3 Begriffskarten aus Set A und 3 Definitionskarten aus Set B. Achten Sie darauf, dass 2 Definitionskarten zu 2 Begriffskarten passen, während eine dritte nicht passt.

3. Karten zuordnen:

- Bitten Sie die Teilnehmenden, zusammenzuarbeiten, um die Begriffskarten den entsprechenden Definitionen zuzuordnen. Sie sollten diskutieren und entscheiden, welche Definition am besten zu jedem Konzept passt.
- Betonen Sie, dass nur 2 der angegebenen Definitionen richtig sind, während 1 falsch ist. Die Gruppen sollten herausfinden, welche Definition für jeden Begriff falsch ist.

4. Finden Sie die falsche Definition

- Sobald die Gruppen festgestellt haben, welche Definition für jeden Begriff falsch ist, sollen sie eine Person aus ihrer Gruppe auswählen, die die falsche Definition nimmt und den richtigen Begriff findet, um ihn mitzubringen.

5. Definitionen vorlesen

- Lassen Sie die Gruppen abwechselnd durch den Raum gehen, wobei ein Mitglied jeder Gruppe den Begriff und die dazugehörige Definition (auch die falsche) vorliest
- Ermutigen Sie die anderen Gruppen, aufmerksam zuzuhören und Feedback oder Korrekturen zu geben, wenn sie der Auffassung sind, dass eine andere Definition die Falsche ist.

6. Erleichtern Sie die Diskussion:

- Nachdem jede Gruppe ihre Definitionen vorgestellt hat, moderieren Sie eine Gruppendiskussion, um die korrekten Definitionen zu verstehen und eventuelle Missverständnisse aufzulösen. Erklären Sie alles, was die Teilnehmenden möglicherweise nicht verstehen.
- Ermutigen Sie die Teilnehmenden, ihre Gedanken mit den anderen zu teilen und etwaige Fragen zu den Konzepten und Definitionen zu stellen.
- Fassen Sie zum Abschluss die richtigen Definitionen für jedes Konzept zusammen und heben Sie die wichtigsten Erkenntnisse aus der Diskussion hervor.

Satz A (Konzepte)

Rassismus

Strukturelle Diskriminierung

Individuelle Diskriminierung

Klassischer Rassismus

Institutionelle Diskriminierung

Neorassismus (Kultureller Rassismus)

Satz B (Definitionen)

_____ beschreibt die ungerechte Behandlung, die Einzelpersonen im persönlichen Umgang mit anderen aufgrund ihres Geschlechts, ihrer ethnischen Zugehörigkeit oder anderer Gruppenmerkmale erfahren und die häufig auf persönlichen Voreingenommenheiten, Vorurteilen oder Stereotypen beruht.

_____ beschreibt diskriminierende Praktiken, Strategien oder Verfahren in Organisationen oder Institutionen, die zu einer unterschiedlichen Behandlung oder Benachteiligung von Einzelpersonen oder Gruppen aufgrund ihres Geschlechts, ihrer ethnischen Herkunft oder anderer Gruppenmerkmale führen.

_____ beschreibt die weit verbreiteten und tief verwurzelten diskriminierenden Muster und Praktiken, die in verschiedenen sozialen, wirtschaftlichen und politischen Systemen existieren und zu ungleichen Ergebnissen und Chancen für verschiedene Gruppen führen.

_____ ist, wenn Menschen aufgrund von physischen oder kulturellen Merkmalen wie Hautfarbe, Herkunft, Sprache oder Religion unterschiedlich behandelt, beurteilt oder als geschlossene, einheitliche Gruppen ausgeschlossen werden. Diese Merkmale können real oder konstruiert sein.

_____ behauptet eine Ungleichheit und Höher- bzw. Minderwertigkeit zwischen Gruppen von Menschen auf Grundlage angeblicher biologischer Unterschiede.

Im _____, wird versucht, Ungleichheit und Über- bzw. Unterlegenheit zwischen Gruppen von Menschen durch angebliche Unterschiede zwischen "Kulturen" zu rechtfertigen.

Würfelspiel

Zielsetzung: Den Teilnehmenden die Möglichkeit geben, ihr Verständnis von institutioneller und struktureller Diskriminierung, insbesondere im Zusammenhang mit Migration, zu vertiefen.

Dauer: 60 Minuten

Material: 4 Taschen mit Merkmalskarten, Fragebogen

Methode

1. Gruppeneinteilung und Regeln

- Teilen Sie die Teilnehmenden in Dreiergruppen ein, so dass (im Idealfall) mindestens drei Gruppen entstehen.
- Geben Sie jeder Gruppe eine Reihe von Regeln, die den Augenzahlen auf einem Würfel entsprechen.
- Bitten Sie die Teilnehmenden, diese Regeln auswendig zu lernen und zu befolgen.

2. Spielaufbau und Chipverteilung

- Beauftragen Sie eine*n Teilnehmende*n mit dem Würfeln und der Verteilung der Chips.
- Bitten Sie den*die Würfelspieler*in, nur den Teilnehmenden einen Chip zu geben, die direkt nach dem Würfeln richtig reagieren.

3. Spielrunden und Chipakkumulation

- Die Teilnehmenden würfeln abwechselnd und erhalten Chips für jede richtig ausgeführte Aktion.
- Sagen Sie dem*der Würfelspieler*in, dass er*sie 15 Runden des Spiels durchführen soll.

4. Teilnehmenden-Bewegung

- Nach 15 Runden wird eine teilnehmende Person aus jeder Gruppe einer anderen Gruppe zugewiesen.
- Wiederholen Sie diesen Vorgang nach 15 weiteren Runden, wobei Sie eine Person in ihre ursprüngliche Gruppe zurückbringen und eine Person einer neuen Gruppe zuweisen.

5. Chipplatzierung und Beobachtung

- Weisen Sie die Teilnehmenden an, die Chips, die sie verdient haben, vor sich zu stapeln und dabei Schichten von Chips entsprechend ihrer Farben zu bilden.
- Beobachten Sie die Farben und Schichten der Chips, um festzustellen, wie viel jede Person insgesamt und in den verschiedenen Gruppen verdient hat.
- Bitten Sie die Teilnehmenden, sich in der Reihenfolge der verdienten Chips aufzustellen

6. Reflexionsphase

- Leiten Sie eine Reflexionsrunde ein, in der die Teilnehmenden ihre Erfahrungen austauschen. Schauen Sie gemeinsam die Ergebnisse der Teilnehmenden an: Auf Grundlage der Anzahl der Gesamtchips, der Chips verschiedener Farben und der Chips, die von einmaligen, zurückkehrenden und bleibenden Spieler*innen verdient wurden. Weisen Sie auf Unterschiede in Anzahl und Art der Chips hin und bitten Sie die Teilnehmenden, die Bedeutung dieser Unterschiede zu reflektieren.
- Stellen Sie offene Fragen, wie z. B.: "Was fällt bei den Ergebnissen auf?", "Warum glaubst du, haben wir dieses Spiel im Rahmen dieses Workshops gespielt?", "Was glaubst du, was die Chips symbolisieren?"
- Stellen Sie Fragen zu den Themen Migration, Machtstrukturen und strukturelle Diskriminierung, wenn die Teilnehmenden nicht von selbst auf diese Themen kommen. Leiten Sie eine Reflexionsrunde ein, in der die Teilnehmenden ihre abschließenden Gedanken zur Übung austauschen.



Hinweis: Achten Sie darauf, dass Sie den Teilnehmenden Raum geben, um über die emotionale Erfahrung zu sprechen - nicht zu viel, aber genug. So können sie sich anschließend auf die Analyse der Situation konzentrieren.

3 Finger Feedback

Zielsetzung: Feedback von den Teilnehmenden dazu einsammeln, wie sie Tag 1 des Trainings erlebt haben, um eventuelle Anpassungen für die folgenden Tage vornehmen zu können.

Dauer: 15 Minuten

Material: -

Methode

1. Reflexion

- Beginnen Sie die Feedback-Sitzung, indem Sie mit den Teilnehmenden den Ablaufplan von Tag 1 durchgehen.
- Erinnern Sie sie an die Übungen, die Sie seit heute Morgen mit der Gruppe durchgeführt haben. Ermutigen Sie die Teilnehmenden, ihre Gedanken, Gefühle und Erfahrungen vom ersten Tag des Trainings mitzuteilen.
- Schaffen Sie einen Raum, in dem alle Teilnehmer*innen sich offen äußern können.

2. Individuelles Feedback

- Bitten Sie die Teilnehmenden, anhand ihrer Finge folgende Art Feedback zu geben: Der Daumen symbolisiert etwas, das gut gelaufen ist oder das sie an dem Tag genossen haben. Der Zeigefinger etwas, an das sie noch denken. Der kleine Finger etwas, das zu kurz gekommen ist oder nicht genügend Beachtung fand. Erklären Sie den Teilnehmenden, dass ihr Feedback für die folgenden Tage wichtig ist.

3. Reflexion und Reaktion der Teamenden

- Denken Sie als Teamende über das Feedback der Teilnehmenden nach. Rechtfertigen Sie sich nicht.
- Nehmen Sie das Feedback ernst und überlegen Sie, wie Sie Verbesserungsvorschläge einbauen können.

4. Schlussbemerkungen

- Bedanken Sie sich bei den Teilnehmenden für ihre Mitarbeit und ihr Engagement, am Training teilzunehmen.
- Erinnern Sie daran, wie wichtig ihre Beiträge für das Training sind.
- Besprechen Sie die nächsten Schritte des Trainings und verweisen Sie auf Tag 2.
- Lassen Sie die Teilnehmenden wissen, wann und wo es morgen los geht.

TAG

02.

Gemeinsamkeiten
finden.

Mutig sein.



Tag 2

Ankunft und Orientierung

Zielsetzung: Einen unterstützenden und inklusiven Raum schaffen, in dem die Teilnehmenden sich über ihr heutiges Befinden austauschen, sich wieder mit den Workshopinhalten verbinden und über ihre Erwartungen für den Tag abstimmen können.

Dauer: 15 Minuten

Material: Flipchart mit der heutigen Tagesordnung

Methode

1. Begrüßung und Einführung

- Beginne den 2. Tag des Workshops mit einer herzlichen Begrüßung der Teilnehmenden. Lege einen positiven und integrativen Ton für die Sitzung fest.

2. Checking-In und Gedankenaustausch

- Gib den Teilnehmenden Zeit, um ihre Gefühle und Gedanken seit dem Ende des Vortrags zu reflektieren und darüber zu sprechen.
- Ermutige die Teilnehmenden, alle Bedenken, Fragen oder Beobachtungen zu äußern, die seither aufgetreten sind.
- Gib bei Bedarf Klarstellungen oder beruhigende und schlichtende Erklärungen.

3. Zusammenfassung der Lernerfahrungen während des Workshops

- Gib einen kurzen Überblick über den bisherigen Verlauf des Workshops und weise darauf hin, dass dies der zweite Tag eines viertägigen Workshops ist. Beziehe dich auf die Workshopagenda und skizziere knapp die behandelten Themen des ersten Tages sowie einen Ausblick auf die bevorstehenden Themen für den folgenden Tag.
- Von hier aus kannst Du nahtlos in die weiteren Aktivitäten vom zweiten Tag übergehen.

Gemeinsame Fäden

Zielsetzung: Die Gruppe zusammenführen, um den Tag zu beginnen, gemeinsame Interessen zu entdecken und Beziehungen aufzubauen.

Dauer: 15 Minuten

Material: -

Methode

1. Einführung

- Versammle alle Teilnehmenden in einem Kreis oder sitzend in einer Gruppe. Erkläre, dass der Zweck dieser Eisbrecher-Aktivität darin besteht, Gemeinsamkeiten und Verbindungen zwischen den Teilnehmenden zu finden.
- Erinne die Teilnehmenden daran, nur das mitzuteilen, was sie gerne mit der Gruppe teilen möchten.

2. Anweisungen

- Gebe klare Anweisungen für die Aktivität. Erkläre, dass die Teilnehmenden nacheinander etwas über sich selbst erzählen werden und dass andere ihre Hand heben oder aufstehen können, wenn sie eine ähnliche Erfahrung gemacht oder ähnliche Interessen haben.
- Erkläre, dass jede*r Teilnehmende die Möglichkeit hat, etwas über sich selbst zu erzählen, und dass andere, die etwas dazu sagen möchten, ihre Hand heben oder aufstehen sollen.

3. Demonstration

- Beginne, indem Du die Tätigkeit selbst als Beispiel vorführst.
- Erzähle etwas Besonderes oder Interessantes über Dich selbst, z. B. ein Hobby, ein Lieblingsbuch oder einen Ort, den Du gerne besuchst.

4. Austausch unter den Teilnehmenden und Identifizierung von Gemeinsamkeiten

- Beginne mit dem*der ersten Teilnehmenden und gebe ihm*ihr das Wort, um etwas über sich zu erzählen.
- Ermutige die Teilnehmenden, persönliche Interessen, Erfahrungen oder Aspekte ihrer Identität mitzuteilen.
- Ermutige die anderen, die Hand zu heben, wenn etwas erzählt wird, mit dem sie sich identifizieren können.

5. Nachbereitung

- Erkenne die Gemeinsamkeiten der Teilnehmenden an und schaffe ein Gefühl der Verbundenheit und der gemeinsamen Erfahrungen.
- Schließe die Eisbrecher-Aktivität ab, indem Du Dich bei allen Teilnehmenden für ihr Engagement und ihre Bereitschaft zum Austausch bedankst.
- Überleitung zum nächsten Teil des Workshops.

Einführung: Forumtheater

Entwickelt von Augusto Boal.

Zielsetzung: Stelle das Forumtheater als die Methode vor, auf die sich der heutige Tag beziehen wird.

Dauer: 25 Minuten

Material: -

Methode

1. Einleitung:

1. Einführung in das Forumtheater

- Erläutere zunächst, was Forumtheater ist und welchen Zweck es im Rahmen des Anti-Rassismus-Trainings erfüllt.
- Beschreibe das Forumtheater als eine partizipative und interaktive Methode, die es den Teilnehmenden ermöglicht, schwierige Situationen im Zusammenhang mit Rassismus und anderen Arten von Diskriminierung zu erkunden und zu bewältigen.

2. Erläuterung der Prinzipien des Forumtheaters

- Erörterung der wichtigsten Grundsätze des Forumtheaters und Betonung ihrer Bedeutung für die Schaffung eines sicheren und integrativen Raums für Erkundung und Lernen.
- Nichtbeurteilung: Betone, dass das Forumtheater ein urteilsfreier Raum ist, in dem sich die Teilnehmenden frei und ohne Angst vor Kritik äußern können.
- Beteiligung des Publikums: Erläutere, dass das Forumtheater eine aktive Beteiligung des Publikums beinhaltet, bei der jede*r Einzelne in die Szene eingreifen und alternative Handlungen oder Lösungen vorschlagen kann.
- Mehrere Perspektiven: Zeige auf, wie das Forumtheater die Erkundung verschiedener Perspektiven fördert und es den Teilnehmenden ermöglicht, ein tieferes Verständnis für verschiedene Standpunkte in Bezug auf Rassismus zu erlangen.

Was ist das Forumtheater?

Bürger*innen sind nicht diejenigen, die in der Gesellschaft leben, sondern diejenigen, die sie umgestalten" - Augusto Boal

Forumtheater ist eine Form des interaktiven Theaters, die von dem verstorbenen brasilianischen Theaterregisseur Augusto Boal im Rahmen seines "Theaters der Unterdrückten" entwickelt wurde. Forumtheater befähigt das Publikum, sich aktiv mit verschiedenen Optionen für den Umgang mit gemeinsamen Problemen auseinanderzusetzen, und motiviert es, positive Veränderungen in seinem eigenen Leben vorzunehmen.



4 Augusto Boal, Theater der Unterdrückten (Pluto, 2000).

3. Überblick über den Prozess

- Informiere die Teilnehmenden darüber, dass sie für den Einstieg in die Arbeit mit ihrem Körper zunächst Aufwärmübungen machen sollten, die ebenfalls im Rahmen des Forumtheaters entwickelt wurden, von denen es zwei geben wird.
- Übergang zur kolumbianischen Hypnoseübung.



Beim Forumtheater wird dem Publikum ein kurzes Stück vorgeführt, in dem eine Hauptfigur (Protagonist*in) auf eine Unterdrückung oder ein Hindernis stößt, das von einem*einer Unterdrücker:in (Antagonist*in) angeführt wird und das sie nicht überwinden kann. **Das Thema des Stücks ist in der Regel von unmittelbarer Bedeutung für das Publikum und beruht oft auf einer gemeinsamen Lebenserfahrung.** Nach der Aufführung des Stücks können die zuschauenden Personen auf der Bühne den*die Protagonist*in ersetzen und alternative Wege und Entscheidungen durchspielen. **Ziel ist es nicht, die ideale Lösung zu finden, sondern das Publikum zu ermutigen, die Situation zu analysieren und Strategien zur Bekämpfung der Unterdrückung auszuprobieren.** Das Format ermutigt zu einem positiven und nachdenklichen Umgang mit sozialen Problemen. Die Schauspieler*innen erforschen die Ergebnisse dieser Entscheidungen mit dem Publikum und schaffen so eine Art theatralische Debatte, in der Erfahrungen und Ideen geprobt und geteilt werden, wodurch Solidarität entsteht und sie befähigt werden, einen sozialen Wandel zu bewirken.

Kolumbianische Hypnose

Entwickelt von Augusto Boal

Zielsetzung: Die Teilnehmenden beginnen, sich mit der Bildarbeit und den entstehenden Szenen, Figuren und Beziehungen auseinanderzusetzen. Sie beginnen, sich mit den Themen Macht, Kontrolle und Manipulation auseinanderzusetzen.

Dauer: 20 Minuten

Material: -

Methode

1. Teilnehmer*innen in Partnergruppen einteilen

- Teile die Gruppe in Paare auf und bitte die Teilnehmenden zu entscheiden, wer A und wer B sein wird.
- Erkläre, dass Teilnehmer*in A in die Rolle des Hypnotiseurs schlüpft und Teilnehmer*in B der*diejenige ist, der*die hypnotisiert wird.

2. Erläuterung der Rollen und des Abstandshaltens

- Kläre die Rollen: Teilnehmer*in A ist der*die Hypnotiseur*in, und Teilnehmer*in B ist der*diejenige, der*die hypnotisiert wird.
- Weise Teilnehmer*in A an, seine*ihre Hand ein paar Zentimeter vor das Gesicht von Teilnehmer*in B zu halten.
- Betone, dass Teilnehmer*in B diesen Abstand immer einhalten und reagieren muss, wenn Teilnehmer*in A seine*ihre Hand bewegt.

3. Manipulation und Bewegung

- Weise Teilnehmer*in A an, zu versuchen, Teilnehmer*in B in verschiedene Positionen zu bringen, und achte dabei darauf, dass die Bewegungen sicher und bequem bleiben.
- Ermutige Teilnehmer*in A, kontinuierliche und abwechslungsreiche Bewegungen zu machen, die sich nicht zu sehr wiederholen.
- Wenn die Bewegungen fortschreiten, kann Teilnehmer*in A beginnen, sich durch den Raum zu bewegen, während Teilnehmer*in B folgt.

4. Rollentausch

- Bitte jedes Paar, die Rollen zu tauschen, so dass Teilnehmer*in B der*die Hypnotiseur*in ist und Teilnehmer*in A hypnotisiert wird.
- Wiederhole den Vorgang, wobei Teilnehmer*in B nun führt und Teilnehmer*in A folgt.

5 Augusto Boal, Games for Actors and Non-Actors (Routledge, Taylor & Francis Group, 2022).

5. Nachbesprechung:

- Bitte alle Teilnehmenden, aus ihren Rollen zu schlüpfen
- Führe eine Nachbesprechung durch.
- Nützliche Fragen können sein: Wie war es, der*die Hypnotiseur*in zu sein bzw. hypnotisiert zu werden?
- Wie hat es sich angefühlt, "Macht" über Deine*n Partner*in zu haben?
- Hat sich eine hypnotisierte Person zu irgendeinem Zeitpunkt dazu hinreißen lassen, einfach die Rollen zu tauschen und der*die Hypnotiseur*in zu sein? Wie ist das Paar damit umgegangen?
- Gab es während der Übung Geschichten oder Beziehungen zu Deinem*er Partner*in?
- Hat Du bei Anderen Geschichten oder Beziehungen wahrgenommen, die Dir besonders aufgefallen sind? Gibt es einen Zusammenhang zu Fragen nach Macht und Diskriminierung?

Hinweis für die moderierende Person:

Die "kolumbianische Hypnose" ist eine interaktive und erfahrungsorientierte Methode, die es den Teilnehmenden ermöglicht, Machtdynamiken und -beziehungen im Zusammenhang mit Gleichstellung und Diskriminierung zu erkunden. Durch den Rollentausch und die Reflexion der Erfahrung gewinnen die Teilnehmenden Einblicke in den Einfluss von Macht und wie sie mit Fragen der Gleichstellung zusammenhängt.



Bild der Welt

Entwickelt von Augusto Boal Games for Actors and Non-Actors (Routledge, Taylor & Francis Group, 2022).

Zielsetzung: Beginn der Auseinandersetzung mit Image Work und Erforschung von Themen wie Widerstand und Unterdrückung.

Dauer: 30 Minuten

Material: -

Methode

1. Bildung von Gruppen

- Teile die Teilnehmenden in Gruppen von 5 oder 6 Personen ein.
- Bitte eine dieser Gruppen, freiwillig den Anfang zu machen.

2. Erstellen des Ausgangsbildes

- Bitte die Freiwilligengruppe, sich in einer Reihe aufzustellen, mit Blick auf die übrigen Teilnehmenden, die das Publikum bilden werden.
- Weise jede Person aus der Gruppe der Freiwilligen an, nach vorne zu treten und eine Pose einzunehmen.
- Diese einzelnen Posen werden zu einem Gesamtbild zusammengefügt.

3. Diskussion mit dem Publikum

- Nachdem die Freiwilligengruppe ihr Bild erstellt hat, lade das Publikum ein, darüber zu diskutieren, was sie sehen, um das kollektive Bild zu interpretieren.
- Ermutige die Teilnehmenden, ihre Beobachtungen, Gedanken und Gefühle, die das Bild hervorruft, mitzuteilen.
- Leite eine Diskussion ein, in der verschiedene Perspektiven auf das Bild und seine möglichen Verbindungen zu Themen wie Gleichheit, Diskriminierung und Unterdrückung untersucht werden.

4. Wechsel und Einführung von Begriffen

- Sobald jede Gruppe die Möglichkeit hatte, ein erstes Bild zu erstellen, kehre zur ersten Freiwilligengruppe zurück.
- Wiederhole die Übung, aber gib der Gruppe dieses Mal ein Wort vor, das mit Unterdrückung oder Diskriminierung zu tun hat. Beispiele sind: Konflikt, Familie, Niederlage, Unterschied, Minderheit, Intervention, Unterstützung, Tapferkeit, Druck, Hoffnung, Unterdrückung..
- Bitte die Gruppe, bei der Gestaltung ihres Bildes auf dieses Wort zu reagieren und seine Essenz und Bedeutung in ihre Posen einzubeziehen.

5. Bildinterpretation und Diskussion

- Nachdem die Gruppen ihre Bilder auf der Grundlage der vorgegebenen Wörter erstellt haben, fordere das Publikum auf, zu interpretieren, was sie in jedem Bild sehen.
- Bitte zunächst um breite Interpretationen, damit die Teilnehmenden ihre ersten Gedanken und Gefühle mitteilen können.
- Gehe zu spezifischeren Interpretationen über und ermutige die Teilnehmenden, die Verbindungen zwischen dem Bild und dem gegebenen Wort zu vertiefen.

6. Erleichterte Diskussion

- Leite eine Diskussion ein, in der die Interpretationen des Publikums zu den Bildern und ihre Beziehung zu den Themen Unterdrückung und Diskriminierung untersucht werden.
- Ermutige die Teilnehmenden, über die hervorgerufenen Emotionen, die vermittelten Botschaften und die möglichen gesellschaftlichen Auswirkungen der Bilder nachzudenken.
- Biete den Teilnehmenden Raum, um persönliche Erkenntnisse und Verbindungen zu ihren eigenen Erfahrungen oder Beobachtungen von Ungleichheit und Diskriminierung auszutauschen.
- Gehe zur nächsten Übung über.

Forumtheater

Augusto Boal, Theater der Unterdrückten (Pluto, 2000)

Zielsetzung: Einfühlungsvermögen und tieferes Verständnis fördern, Möglichkeiten zur Erkundung von Handlungsalternativen bieten und sich an einer gemeinsamen Problemlösung beteiligen.

Dauer: 90 Minuten

Material: 2-3 alternative Szenarien für Gruppenarbeiten

Methode

1. Bildung von Gruppen

- Teile die Teilnehmenden in Gruppen von 5 oder 6 Personen ein.
- Sorge mit Deinem Wissen über die Gruppe dafür, dass Teilnehmende mit ähnlichen Erfahrungen mit Rassismus oder anderen Arten von Diskriminierung sich nicht allein in einer Gruppe mit anderen wiederfinden, die möglicherweise solche Erfahrungen nicht gemacht haben.
- Erinnere die Teilnehmenden daran, während der Gruppendiskussionen aufeinander Rücksicht zu nehmen und nicht zu erwarten, dass die Teilnehmenden Erfahrungen mitteilen, über die sie nicht gerne sprechen.

2. Recherchequellen und Konzeptionierung

- Ermutige die Gruppen, ihre eigenen persönlichen Erfahrungen mit Unterdrückung als Ausgangsmaterial für die Erarbeitung ihrer Forumtheaterstücke zu verwenden. Ermutige jede Gruppe, über Situationen zu sprechen, in denen sie das Gefühl hatten, dass Macht und Unterdrückung eine Rolle spielten, und in denen sie nicht zufrieden damit waren, wie die Situation endete
- Bitte die Gruppen, mit der Erarbeitung ihrer Forumsbeiträge zu beginnen.

3. Unterstützung des Moderators

- Melde Dich regelmäßig bei jeder Gruppe, um Fragen zu beantworten und sicherzustellen, dass die Gruppen mit ihrer Aufgabe vorankommen.
- Gib bei Bedarf Anleitung und Unterstützung und stelle sicher, dass die Gruppen ein klares Verständnis ihrer Aufgabe haben und dass sich alle wohlfühlen und nicht unter Druck gesetzt werden, Erfahrungen mitzuteilen, die sie vielleicht nicht teilen möchten.

4. Leistungseinstellung

- Markiere im Veranstaltungsraum des Workshops einen Bereich für die Aufführung und einen für das Publikum.
- Bitte jede Gruppe, ihren Forumsbeitrag vor den übrigen Teilnehmenden, die als Publikum fungieren, vorzustellen.

5. Forumtheateraufführung

- Moderiere zwei Präsentationen des Forumsbeitrags jeder Gruppe: Weise das Publikum bei der ersten Präsentation an, nicht einzugreifen und die Aufführung lediglich zu beobachten.
- In der zweiten Präsentation können die Zuschauenden eingreifen, indem sie in einem bestimmten Moment "Freeze" rufen, zu einem die Schauspielenden gehen, ihm* ihr auf die Schulter klopfen und seinen*ihren Platz einnehmen.
- Die einzige Rolle, die nicht ersetzt werden kann, ist die des*der Täters*Täterin oder der Person, die andere unterdrückt.
- Lass die Teilnehmenden nach der Aufführung ihre Rollen "abschütteln".

6. Moderierte Diskussion und Reflexion

- Führe nach jeder Forumtheateraufführung eine Diskussion mit der Gruppe und dem Publikum.
- Ermutige die Teilnehmenden, ihre Beobachtungen, Gedanken und Emotionen, die durch die Aufführungen hervorgerufen wurden, mitzuteilen.
- Diskutiere die Machtdynamik, Handlungsalternativen und möglichen Lösungen, die in den Forumsbeiträgen dargestellt werden.
- Reflektiere über die Zusammenhänge zwischen den Aufführungen und den realen Erfahrungen mit Unterdrückung und Ungleichheit.

Hinweis für die moderierende Person:

Es ist sehr wichtig, den Teilnehmenden einen Raum zu bieten, in dem sie ihre eigenen Erfahrungen, Perspektiven und persönlichen Verbindungen zu den untersuchten Themen mitteilen können, ohne sich unter Druck gesetzt zu fühlen.

Achte auf die Machtdynamik innerhalb von Gruppen und überlege, ob Du auf der Grundlage Deiner Kenntnisse Personen mit ähnlichen Diskriminierungserfahrungen der gleichen Gruppe zuordnen willst.

Achte bei der Vorbereitung und Präsentation darauf, dass die Teilnehmenden **keine Materialien (wie Schals usw.) verwenden, um sich als andere Gruppen auszugeben.**



Achtsames Atmen

Zielsetzung: Unterstützung von Reflexion und Entspannung.

Dauer: 10 Minuten

Material: -

Methode

1. Versammeln in einem gemütlichen Raum

- Suche einen bequemen und ruhigen Platz, an dem sich die Teilnehmenden versammeln können, z. B. einen Stuhlkreis oder, falls vorhanden, Sitzkissen.
- Sorge für eine entspannungsfördernde Umgebung mit sanfter Beleuchtung und einer ruhigen Atmosphäre.

2. Achtsames Atmen

- Beginne die Cool-down-Sitzung mit einer Atemübung, die den Teilnehmenden hilft, sich zu entspannen und ihre Aufmerksamkeit nach innen zu richten.
- Weise die Teilnehmenden an, ihre Augen zu schließen und langsam und tief durch die Nase ein- und durch den Mund auszuatmen.
- Leite sie an, sich auf ihren Atem zu konzentrieren und ermutige sie, mit jedem Ausatmen jegliche Anspannung oder Stress loszulassen.

3. Zurück ins Zimmer

- Leite die Teilnehmenden ein paar Minuten lang durch ihre Atmung.
- Lade dann alle, die sich bereit fühlen, ein, ihre Augen zu öffnen.
- Warte geduldig und unkommentiert, bis alle Teilnehmenden ihre Augen geöffnet haben, um ein Gefühl der Achtsamkeit zu fördern.
- Bedanke Dich bei den teilnehmenden Personen für die Teilnahme an dieser Übung und leite langsam zum letzten Teil des Workshops über.

Reflektion und Feedback

Zielsetzung: Sammel Feedback von den Teilnehmenden darüber, wie sie den zweiten Tag des Workshops erlebt haben, um notwendige Anpassungen für die folgenden Tage vorzunehmen. Gib den Teilnehmenden die Möglichkeit, diesen Schulungstag zu reflektieren.

Dauer: 15 Minuten

Material: -

Methode

1. Reflexion

- Beginn die Feedbacksitzung, indem Du mit den Teilnehmenden die Agenda vom zweiten Tag durchgehst.
- Erinnere sie an die Schritte, die ihr gemeinsam seit heute Morgen unternommen habt.

2. Individuelles Feedback

- Ermutige die Teilnehmenden, ihre Gedanken, Erkenntnisse und Gefühle mitzuteilen. Biete ihnen die Möglichkeit, bestimmte Momente oder Interaktionen zu schildern, die für sie besonders bedeutsam oder eindrucksvoll waren.
- Leite eine Diskussionsrunde ein, in der die Teilnehmenden ihre Überlegungen äußern und den anderen zuhören können, wenn sie sich dabei wohlfühlen.

3. Würdigung und Schlussbemerkungen

- Drücke Deine Dankbarkeit und Wertschätzung für die Beiträge der Teilnehmenden während des Tages aus.
- Schließe die Feedbacksitzung ab, indem Du den Teilnehmenden mitteilst, wann und wo ihr euch morgen für den dritten Tag des Workshops treffen werdet.

TAG

03.

Innere

Reflektionen.

In Aktion treten.



Tag 3

Ankunft und Orientierung

Zielsetzung: Einen achtsamen und respektvollen Raum schaffen, in dem die Teilnehmenden sich über ihr heutiges Befinden austauschen, sich wieder mit dem Workshop verbinden und ihre Erwartungen für den Tag abstimmen können.

Dauer: 15 Minuten

Material: Flipchart mit der heutigen Tagesordnung

1. Begrüßung und Einleitung

- Beginne den dritten Tag des Workshops mit einer herzlichen Begrüßung der Teilnehmenden. Lege einen positiven und integrativen Ton für die Sitzung fest.

2. Check-In und Austausch

- Nimm Dir Zeit, damit die Teilnehmenden über ihre Gefühle und Überlegungen seit dem Ende des Vortages sprechen können.
- Ermutige die Teilnehmenden, alle Bedenken, Fragen oder Beobachtungen zu äußern, die seither aufgetreten sind.
- Biete bei Bedarf Klarstellungen oder Erklärungen an.

3. Zusammenfassung des Lernwegs

- Gib einen kurzen Überblick über den bisherigen Verlauf des Workshops und weise darauf hin, dass dies der dritte Tag des 4-tägigen Workshops ist.
- Verweise auf die Schulungsagenda und skizziere kurz die am ersten Tag und zweiten Tag behandelten Themen sowie die anstehenden Themen für den dritten Tag.

Von hier aus können Sie nahtlos in die weiteren Aktivitäten von Tag 3 übergehen.

Alle diejenigen, die...

Ziel: Die Teilnehmenden zu motivieren und eine positive Atmosphäre zu schaffen.

Dauer: 10 Minuten

Material: Liste der Attribute

Methode

1. Gestalten des Raums

- Stelle die Stühle in einem Kreis auf, so dass die Teilnehmenden genug Platz haben, um sich bequem zu bewegen.
- Vergewissere Dich, dass alle auf den Stühlen Platz genommen haben.

2. Erläutere die Aktivität

- Erkläre den Teilnehmenden die Regeln des Energizers.
- Erkläre, dass Du Attribute oder Aussagen vorlesen wirst, die mit "Alle, die..." beginnen, und dass die Gruppe darauf reagieren soll, indem sie aufstehen und den Platz mit anderen tauschen, die das erwähnte Attribut teilen.

3. Attribute vorlesen

- Beginne damit, die Attribute oder Aussagen nacheinander vorzulesen, und lasse den Teilnehmenden genügend Zeit, sich zu bewegen und den Platz zu wechseln.
- Achte darauf, dass die Eigenschaften für die Gruppe und den Workshop-Kontext relevant sind. Die Inhalte sollten nicht zu leicht sein.

Beispiele für Attribute könnten sein:

"Alle, die Spaghetti lieben."

"Alle, die gerne wandern."

"Alle, die letzte Nacht gut geschlafen haben."

"Alle, die ein Musikinstrument spielen".

"Alle, die mehr als eine Sprache sprechen".

4: Schließen Sie den Energizer ab

- Beende den Energizer nach mehreren Platzwechseln, indem du den Teilnehmenden für ihre aktive Beteiligung und ihren Enthusiasmus dankst.

Hinweis für die moderierende Person:

Wenn einige Teilnehmende weniger mobil sind, kannst Du diese Aktivität auch ohne Stühle im Stehen im Kreis durchführen. Dies verlangsamt das Tempo des Spiels, da sich die Teilnehmenden nicht ständig hinsetzen und aufstehen müssen. So können auch rollstuhlfahrende Personen problemlos teilnehmen.



Bahn-Reflexionen

Anpassung von *EURO-RAIL A LA CARTE* (Compass, 2006)

Zielsetzung: Die Teilnehmenden sollen dazu angeregt werden, über Vorurteile und Voreingenommenheit nachzudenken, um antirassistisches Verhalten zu fördern.

Dauer: 60 Minuten

Material: Anhang C: Reflexionen über die Eisenbahn (1 Exemplar pro Person oder am Bildschirm), Stifte oder Bleistifte

Methode

1. Einführung und Erläuterung (10 Minuten)

- Informieren Sie die Teilnehmer*innen darüber, dass sie nun eine Reflexionsübung durchführen werden, die darauf abzielt, zugrundeliegende Vorurteile zu verstehen und antirassistisches Verhalten zu fördern.
- Ermutigen Sie sie, **diese Aktivität mit Offenheit und der Bereitschaft, ihre eigenen Vorurteile zu überprüfen, anzugehen.** Es geht darum, Wahrnehmungen zu erforschen und sich mit dem Konzept des Antirassismus auf eine persönliche und praktische Weise auseinanderzusetzen. Ehrlichkeit und Respekt sind für alle Erzählungen unerlässlich.
- Weisen Sie die Gruppe darauf hin, **dass es keine richtigen oder falschen Entscheidungen gibt, sondern nur Möglichkeiten zur Selbsterkenntnis und zum Wachstum. Die Teilnehmer*innen müssen sich zu keinem Zeitpunkt mitteilen, wenn sie dies nicht möchten.**
- "Stellen Sie sich vor, dass Sie sich auf eine schöne Zugreise begeben und ein Abteil mit drei leeren Sitzen haben. Sie erhalten ein Arbeitsblatt mit einer Liste von Personen, die bestimmten Aktivitäten nachgehen. Versuchen Sie sich vorzustellen, mit welchen drei Personen Sie Ihre Reise am liebsten teilen würden. Danach werden Sie in der Gruppe über Ihre Wahl nachdenken und überlegen, welche Faktoren Ihre Entscheidung beeinflusst haben."

Hinweis für die moderierende Person:

Einige dieser Charaktere haben Eigenschaften, die auf wahrgenommenen Vorstellungen von Rasse/ethnischer Zugehörigkeit, Geschlecht, Alter und nationaler Herkunft basieren. **Ermutigen Sie die Teilnehmenden, kritisch zu hinterfragen,** was es bedeutet, diese Merkmale zu beurteilen, wenn man jemanden nur sieht, aber bitten Sie sie, sich auf **dieses Gedankenexperiment einzulassen.** Sie können sich vorstellen, dass diese Wahrnehmungen auf einem fundierten Wissen beruhen.



22. Lesen des Arbeitsblattes (5 Minuten)

- Verteilen Sie das Arbeitsblatt mit den Eigenschaften an alle Teilnehmer*innen. Bitten Sie sie, alle 25 durchzulesen und 3 auszuwählen, mit denen sie in diesem überfüllten Zug sitzen möchten.
- Wenn sie Fragen haben, können sie diese stellen - dies kann zu kritischen Überlegungen darüber führen, warum einige ausgewählt wurden. Ermutigen Sie sie, diese Fragen zu behalten und sie in der Gruppe und in der abschließenden Diskussion anzusprechen.

3. Gruppenarbeit (10-15 Minuten)

- Bilden Sie Gruppen von 3-4 Personen, je nach Gesamtanzahl der Teilnehmer*innen.
- Informieren Sie die Teilnehmer*innen: *"Diese Diskussionen sind nur für kleine Gruppen geeignet und Ihr müsst euch nicht zwischen den Gruppen austauschen, es sei denn, Ihr entscheidet euch alle dafür."*
- Bitten Sie Teilnehmende, die folgenden Fragen **nacheinander** zu beantworten: *Wie war es, Deine Liste zu erstellen und, wenn Du Dich wohl fühlst, wen hast Du ausgewählt? Wie haben persönliche Stereotypen oder Vorurteile Deine Wahl beeinflusst? Spiegelt sich in diesen Entscheidungen ein breiteres gesellschaftliches Narrativ wieder?*

4. Fortgesetzte Gruppenarbeit - Nachdenken über Antirassismus (10-15 Minuten)

- Informieren Sie die Gruppen, dass wir **von der Reflexion über die persönlichen Entscheidungen zu der Frage übergehen** werden, **was dies mit Antirassismus zu tun hat**. Diese Fragen werden wir hauptsächlich in der Nachbesprechung in der gesamten Gruppe diskutieren.
- Bitten Sie sie, die folgenden Fragen zu beantworten:
*Wie glaubst Du beeinflussen unsere Vorurteile unsere täglichen Entscheidungen?
Was können wir tun, um sie zu hinterfragen?
Inwiefern kann das Erkennen und die Auseinandersetzung mit unseren Stereotypen und Vorurteilen ein Akt des Antirassismus sein?*

5. Großgruppenreflexion und Abschluss (10-15 Minuten)

- Wie ist diese Übung gelaufen?
- War das leicht? War es schwer? Gibt es etwas, das Ihre Gruppe mitteilen möchte?
- Was hat das mit Antirassismus und Zivilcourage zu tun?

6. Einpacken und Platz lassen

Danken Sie den Teilnehmenden für ihre harte Arbeit. **Erkennen Sie die Probleme und Unzulänglichkeiten an**, die mit der Verwendung von Stereotypen, Vorurteilen und Voreingenommenheit einhergehen. **Lassen Sie Raum für alle Frustrationen**, Bedenken und Sorgen. Gehen Sie auf diese ein und **ermutigen Sie die Teilnehmer*innen, in der Pause mit Ihnen zu sprechen, wenn es noch etwas zu besprechen gibt**.

Gerüchte stoppen

Zielsetzung: Sensibilisierung für die schädlichen Auswirkungen von Gerüchten, Fake News und Stereotypen und Vermittlung von Strategien, um diese zu entkräften.

Dauer: 60 Minuten

Material: Flipcharts und Filzstifte

Methode

1. Einführung und Erläuterung (10 Minuten)

- Erläutern Sie zunächst den Zweck der Aktivität, der darin besteht, die Bedeutung der Unterbindung von Gerüchten und Stereotypen zu erkennen.
- Fragen Sie die Teilnehmer*innen, was sie unter "Gerücht" und was sie unter "Stereotyp" verstehen. Notieren Sie ihre Assoziationen auf einem Flipchart, einen Begriff neben dem anderen.
- Stellen Sie eine Verbindung zwischen Offline-Gerüchten und Fake News her, die online verbreitet und gefunden werden.
- Betonen Sie die negativen Auswirkungen, die Gerüchte und Stereotypen auf Einzelpersonen und Gemeinschaften haben können und zu Spaltung, Vorurteilen und Diskriminierung führen.

2. Gruppeneinteilung (25 Minuten)

- Teilen Sie die Teilnehmer*innen in kleinere Gruppen von bis zu vier Personen ein. Gruppieren Sie Teilnehmer*innen mit ähnlichen Diskriminierungserfahrungen in denselben Gruppen, damit für die Gruppendiskussionen ein sicherer Raum geschaffen wird, da die Themen sehr sensibel sind.
- Geben Sie jeder Kleingruppe 30 Minuten Zeit, um Gerüchte und Stereotype zu diskutieren. Bitten Sie sie insbesondere, ein Gerücht oder Stereotyp auszuwählen und ein Flipchart zu entwerfen, auf dem die folgenden Fragen beantwortet werden:
 - 1) Welches Klischee/welches Gerücht wollen Sie entkräften? (ohne es im Detail aufzuschreiben, bitten Sie die Teilnehmer*innen nur darum, ein oder zwei Wörter aufzuschreiben, die darauf hinweisen)
 - 2) Wie sind Ihrer Meinung nach die Klischees/Gerüchte entstanden?
 - 3) Was könnten Sie sagen, um dieses Gerücht oder Stereotyp zu entkräften?
 - 4) Wo glauben Sie, können Sie Unterstützung finden, um dieses Gerücht oder Stereotyp zu entkräften?

- Schauen Sie in regelmäßigen Abständen in den Gruppen vorbei, um zu sehen, wie es allen geht. Achten Sie auch darauf, dass die Teilnehmer*innen das Gerücht oder Stereotyp nicht auf ihr Flipchart schreiben, um zu verhindern, dass es reproduziert und verstärkt wird.

3. Austausch in der großen Gruppe (25 Minuten)

- Führen Sie die kleineren Gruppen wieder zu einer großen Gruppe zusammen. Bitten Sie alle Gruppen, ihre Flipcharts zu präsentieren und den anderen zu erzählen, woran sie gearbeitet haben. Bitten Sie die Teilnehmer*innen, Beispiele dafür zu nennen, wie sie erfolgreich ein System abgebaut haben
- Gerücht oder Stereotyp, ohne das konkrete Beispiel mehr als einmal zu erwähnen. Erinnern Sie die Teilnehmer*innen während der Diskussion an die Ziele der Methode: Sie sollen verstehen, wie wichtig es ist, Fake News und Stereotype abzubauen.
- Teilnehmende müssen realistische Wege finden, um sie in alltäglichen Situationen zu überwinden. Ermittlung von Unterstützungsnetzen für den Abbau von Fake News und Stereotypen (emotional, psychologisch, Freundschaften, Bildung).
- Einblicke in die Entstehung von Fake News, Gerüchten und Stereotypen, einschließlich der zugrundeliegenden Probleme und Hintergründe.

4. Abschließende Reflexion

- Schließen Sie die Aktivität ab, indem Sie über die gewonnenen Erkenntnisse und die besprochenen Strategien zur Bekämpfung von Fake News, Gerüchten und Stereotypen nachdenken.
- Ermutigen Sie die Teilnehmer*innen, das Gelernte in ihrem täglichen Leben anzuwenden und Fake News, Gerüchte und Stereotypen aktiv zu hinterfragen und zu entlarven.

Hinweis für die moderierende Person:

Achten Sie auf die Gruppenzuordnung, um zu verhindern, dass Menschen, die Rassismus und andere Arten von Diskriminierung erleben, verletzende Erfahrungen machen. Achten Sie auch darauf, dass die Teilnehmer*innen das konkrete Beispiel nicht mehr als einmal erwähnen, und zwar mit Fingerspitzengefühl, ohne es aufzuschreiben, um eine unnötige Verstärkung gesellschaftlicher Vorurteile zu vermeiden.



Präsentation: Registrierung von diskriminierenden Vorfällen

Zielsetzung: Die Teilnehmer*innen kennen lokal relevante Register und wissen, warum es wichtig ist, Vorfälle von Diskriminierung, Hassrede und Hasskriminalität zu registrieren und wie man dies tut.

Dauer: 30 Minuten

Materialien: PowerPoint-Präsentation

Methode

Halten Sie eine Präsentation über lokale und/oder nationale Register, die Informationen über diskriminierende Vorfälle sammeln. Diese Register werden unabhängig von der Polizeibehörde geführt.

Zusätzlich zu den Kontaktinformationen der lokalen Diskriminierungsregister sollten Sie die im nachfolgenden Text benannten Informationen in Ihre Präsentation aufnehmen.

In den **Registern** werden sämtliche Vorfälle von Diskriminierung erfasst, wie z. B. Rassismus, Antisemitismus, Islamfeindlichkeit, Antifeminismus, rechtsextreme Aktivitäten, Anfeindungen gegen LGBTIQ*-Menschen, Menschen mit Behinderungen und Obdachlose .

Register können allgemein sein oder sich auf die Überwachung bestimmter Arten von Vorfällen (verbale (Hassreden) oder körperliche (Übergriffe)) oder diskriminierter Gruppen oder Kontexte, in denen die Vorfälle auftreten (z. B. Sport), spezialisieren.

Hassreden basieren auf der ungerechtfertigten Annahme, dass eine Person oder eine Gruppe von Personen anderen überlegen ist; sie rufen zu Gewalttaten oder Diskriminierung auf und untergraben so den Respekt vor Minderheitengruppen und schaden dem sozialen Zusammenhalt (Allgemeine politische Empfehlung Nr. 15 von ECRI)

Der Rahmenbeschluss des EU-Rates 2008/913/JI sieht vor, dass bestimmte Formen von Hassreden und Hassverbrechen unter Strafe gestellt werden.

Die Eindämmung krimineller Handlungen im Zusammenhang mit Hass und Vorurteilen wird aber leider dadurch behindert, dass Hassvorfälle nicht gemeldet und registriert werden, was insbesondere in ländlichen Gebieten in Westeuropa und in städtischen und ländlichen Gebieten in Osteuropa zu blinden Flecken führt.

Die Meldung diskriminierender Vorfälle an lokale Register, die Daten sammeln und die Menschen an entsprechende Unterstützungsmechanismen verweisen, ist aus mehreren Gründen ein nützlicher und sinnvoller Ansatz:

1. Sensibilisierung und Sichtbarkeit erhöhen:

Die Meldung diskriminierender Vorfälle trägt dazu bei, das Bewusstsein für den Grad der Verbreitung und die Ausprägungen innerhalb einer Gemeinschaft oder Gesellschaft zu schärfen. Durch die Einreichung von Berichten an lokale Register tragen Einzelpersonen zu einem kollektiven Verständnis der Problematik bei und helfen, das Ausmaß des Problems zu verdeutlichen. Diese größere Sichtbarkeit kann dazu führen, dass diskriminierende Praktiken und die Notwendigkeit von Maßnahmen besser erkannt und anerkannt werden.

2. Datenerhebung und -analyse:

Lokale Register spielen eine entscheidende Rolle bei der Sammlung und Analyse von Daten über diskriminierende Vorfälle. Die Verfügbarkeit genauer und umfassender Informationen ermöglicht es sowohl politischen Entscheidungsträgern, als auch Organisationen und Behörden, Muster, Trends und Problembereiche zu erkennen. Dies ist eine essentielle Grundlage für faktengestützte Entscheidungsfindungen, die Formulierung gezielter Maßnahmen und die Überwachung der Fortschritte bei der Bekämpfung von Diskriminierung.

3. Informationen für Politik und Gesetzgebung:

Die Meldung diskriminierender Vorfälle liefert wertvolle Erkenntnisse für politische Entscheidungsträger und Gesetzgeber. Die aus den lokalen Registern gesammelten Daten können in die Entwicklung oder Überarbeitung von Strategien, Gesetzen und Vorschriften einfließen, die darauf abzielen, Diskriminierung wirksam zu bekämpfen. Indem sie die Arten von Diskriminierung und die am stärksten betroffenen Gemeinschaften oder Gruppen verstehen, können die politischen Entscheidungsträger ihre Bemühungen zur Förderung von Gleichheit, Gerechtigkeit und Inklusivität anpassen.



4. Unterstützung und Hilfe:

Lokale Register offerieren oft einen Zugang zu relevanten Unterstützungsmechanismen. Wenn Personen diskriminierende Vorfälle melden, können sie mit Ressourcen, Diensten und Organisationen in Verbindung gebracht werden, die Beratung, Rechtsbeistand oder andere Formen der Hilfe anbieten. Auf diese Weise wird sichergestellt, dass die von Diskriminierung Betroffenen Zugang zu der Unterstützung haben, die sie benötigen, um ihre Anliegen vorzubringen und Gehör zu finden.

5. Befähigung und Validierung:

Die Meldung diskriminierender Vorfälle kann Menschen, die Diskriminierung erfahren haben, stärken, indem sie ihnen eine Plattform bietet, um ihre Geschichten zu erzählen und sich Gehör zu verschaffen. Dadurch werden ihre Erfahrungen und resultierende Auswirkungen der Diskriminierung auf ihr Leben anerkannt. Diese Bestätigung kann den Betroffenen helfen, sich unterstützt, ermutigt und befähigt zu fühlen, gegen Diskriminierung vorzugehen und sich für Veränderungen einzusetzen.

6. Rechenschaftspflicht und Prävention:

Durch die Meldung diskriminierender Vorfälle trägt der Einzelne dazu bei, dass die Täter für ihre Handlungen zur Rechenschaft gezogen werden. Lokale Register können als Mechanismen zur Verfolgung und Überwachung von Vorfällen genutzt werden, so dass die Behörden bei Bedarf geeignete Maßnahmen ergreifen können. Diese Rechenschaftspflicht hat eine abschreckende Wirkung, schreckt von künftigen Diskriminierungsfällen ab und fördert eine integrativere und respektvollere Gesellschaft.

Insgesamt ist die Meldung diskriminierender Vorfälle an lokale Register, die Daten sammeln und die Menschen an entsprechende Unterstützungsmechanismen verweisen, ein wertvoller Ansatz zur Bekämpfung von Diskriminierung. Er trägt dazu bei, das Bewusstsein zu schärfen, die Politik und die Gesetzgebung zu informieren, Menschen mit Unterstützungsbedarf in Verbindung zu bringen, Betroffene zu stärken, die Rechenschaftspflicht zu gewährleisten und auf die Verhinderung künftiger Diskriminierung hinzuwirken.

Toaster, Mixer und Waschmaschine

Ziel: die Teilnehmer*innen zum Lachen zu bringen, als Energizer den Workshop auflockern

Dauer: 10 Minuten

Material: -

Methode

1. Einführung

- Lassen Sie alle Teilnehmer*innen in einem Kreis stehen, einander zugewandt. Stellen Sie sich als Moderatorin oder Moderator in die Mitte und stellen Sie die drei Geräte vor:
- Toaster, Mixer und Waschmaschine. Zeigen Sie die Handlungen und Geräusche, die mit jedem Gerät verbunden sind, um sicherzustellen, dass alle es verstehen.

2. Zeigen und Auffordern

- Der die Workshopleiter*in zeigt auf eine beliebige Person im Kreis und sagt, welches der Geräte (Toaster, Mixer oder Waschmaschine) von ihr gespielt werden soll. Der*die jeweils links und rechts im Kreis daneben stehende Person erhält die Aufgabe ein dazugehöriges Teil darzustellen.
- Beginnen Sie für ein paar Runden mit nur einem Gerät. Dann führen Sie das zweite ein, und wenn alle eine gute Vorstellung von beiden haben, kommt das dritte Gerät zur Auswahl hinzu.

3. Aktionen und Geräusche

- Je nach gewähltem Gerät müssen die Teilnehmer*innen, die die begleitenden Aktionen durchführen, schnell reagieren:
- Toaster: Die Personen links und rechts von der gewählten Person strecken ihre Arme um sie herum aus, um einen Toaster zu imitieren. Die Person in der Mitte geht auf die Knie, springt hoch und sagt "bing!".
- Mixer: Die Personen links und rechts von der gewählten Person heben jeweils einen ihrer Arme über den Kopf der Person in der Mitte und ahmen so einen Mixer nach. Die Person in der Mitte wirbelt herum und sagt "brrrr".
- Waschmaschine: Die Personen links und rechts von der gewählten Person bilden einen Kreis vor dem Körper der Person in der Mitte, der eine Waschmaschine symbolisiert. Die Person in der Mitte dreht ihren Kopf und macht schwappende Geräusche.

4. Aufforderung zu Fehlern und Rollentausch

- Wenn die gewählte Person oder die begleitenden Teilnehmer*innen zu langsam reagieren oder die falsche Aktion ausführen, tauschen sie die Position mit der Person in der Mitte. Diese ist dann an der Reihe, Aufforderungen zu geben und auf andere zu zeigen.

5. Fortführung und Abschluss

- Setzen Sie die Aktivität fort, indem Sie verschiedene Teilnehmer*innen abwechselnd in die Mitte stellen und Geräte auswählen, die die anderen nachahmen sollen. Beenden Sie den Energizer nach einer angemessenen Dauer oder wenn alle die Möglichkeit hatten, sich zu beteiligen und die Aktivität zu genießen.

Formen der Zivilcourage

Zielsetzung: Verstehen und Erforschen verschiedener Ansätze von Zivilcourage angesichts von Diskriminierung. Die Teilnehmer*innen werden ein tieferes Verständnis für ihre eigenen Reaktionen erlangen und lernen, die verschiedenen Ansätze anderer zu schätzen.

Dauer: 30 Minuten

Material: Szenarien für Zivilcourage

Methode

1. Aufbauen:

- Stellen Sie sicher, dass der Raum groß genug ist, damit sich die Teilnehmer*innen bequem bewegen können. Bitten Sie sie dann, sich in die Mitte des Raumes zu stellen.

2. Erläuterung

- Bevor Sie mit der Übung beginnen, erklären Sie die folgenden Regeln:
Ziel der Übung ist es, herauszufinden, wie der Einzelne mit Konflikten in einem diskriminierenden Umfeld umgeht. Wenn sich die Teilnehmer*innen an irgendeiner Stelle unwohl fühlen, werden sie ermutigt, ihre Bedenken vorzubringen oder den Raum zu verlassen.
- Stellen Sie den Teilnehmenden die vier Ecken des Raumes vor, die mit jeder Reaktion in Verbindung stehen, die sie wählen können:
 - a. Kontaktaufnahme mit dem Opfer
 - b. Aufnahme eines Gesprächs mit der Person
 - c. Einen Streit beginnen
 - d. Etwas anderes tun

3. Präsentation von Szenarien:

- Stellen Sie nacheinander eine Reihe von Szenarien vor und fragen Sie die Teilnehmer*innen, wie sie jeden Konflikt angehen würden. Beispielszenarien:
 1. Sie hören, wie ein betrunkenen Mann in der U-Bahn rassistische Äußerungen macht. Was tun Sie?
 2. Ein betrunkenen Mann beschimpft eine Frau, die einen Hijab trägt, in der U-Bahn. Wie reagieren Sie darauf?
 3. Ein Elternteil urteilt negativ über einen Ihrer antidiskriminierenden Werte. Wie gehen Sie mit diesem Konflikt um?
 4. Ihre Freundin benutzt ständig das Wort "zurückgeblieben", wenn sie ihre Abneigung gegen Jemanden zum Ausdruck bringt. Was ist ihre Reaktion?
 5. Ihr Kollege hat gerade eine homophobe Bemerkung auf dem Flur gemacht. Wie gehen Sie damit um?

4. Diskussion und Reflexion:

- Lassen Sie die Teilnehmer*innen nach jedem Szenario in die Ecke gehen, die ihrem gewählten Ansatz entspricht.
- Bitten Sie dann die einzelnen Teilnehmenden, ihre Sichtweise darzulegen und zu erklären, warum sie sich für eine bestimmte Ecke entschieden haben. Betonen Sie, dass es immer die beste und sicherste Option ist, sich mit dem Opfer zu befassen, wenn ein Opfer Teil des Szenarios ist. Ermutigen Sie die Teilnehmenden, sich nicht nur auf den Täter zu konzentrieren, wenn es ein Opfer gibt, das Unterstützung braucht.
- Wenn Teilnehmer*innen bei "Etwas anderes tun" in der Ecke stehen, bitten Sie sie, den anderen ihre Vorgehensweise zu erklären.

5. Schlussfolgerung:

- Schließen Sie die Übung ab, indem Sie betonen, dass jeder Mensch in verschiedenen Kontexten einen anderen Ansatz im Umgang mit Diskriminierung hat.
- Erläutern Sie, dass die Reaktionen je nach Situation unterschiedlich wirksam sein können und dass Risikobewertung und Überlegungen zu Macht und Privilegien die Entscheidungen des Einzelnen häufig beeinflussen.
- Ermutigen Sie die Teilnehmer*innen, je nach ihrem Stil und den Umständen Zivilcourage zu zeigen und diejenigen zu unterstützen, die Diskriminierung erfahren.
- Betonen Sie, dass es vermieden werden sollte, die Vorgehensweisen anderer zu beurteilen, und konzentrieren Sie sich stattdessen auf die Entwicklung von Strategien zur Verringerung von Diskriminierung und zur Verbesserung der Lage der Opfer.



Hinweis für die moderierende Person:

Verwenden Sie nur Szenarien, denen keiner der Teilnehmer*innen sichtbar begegnet ist, um zu vermeiden, dass unerwünschte Gefühle und Erfahrungen ausgelöst werden.

Digitale Zivilcourage

Zielsetzung: Ermutigung der Teilnehmer*innen, den ersten Schritt gegen Rassismus und Diskriminierung in digitalen Netzwerken zu tun.

Dauer: 80 Minuten

Material: Handys oder Laptops

Methode

1. Einführung

- Erläutern Sie zunächst den Zweck der Methode: Maßnahmen gegen Rassismus und Diskriminierung in sozialen Medien zu ergreifen.
- Betonen Sie, wie wichtig es ist, reale Probleme in den sozialen Medien anzusprechen, um die Zielgruppe zu erreichen, Unterstützung zu leisten und Solidarität zu erzeugen.
- Geben Sie die zu verwendenden Social-Media-Plattformen an, z. B. Instagram, Facebook usw.

2. Einen wirkungsvollen Beitrag erstellen

- Erklären Sie Richtlinien für die Erstellung eines Beitrags mit Wirkung.
- Fügen Sie ein Bild oder eine Grafik ein, die den Beitrag ergänzt und als Handlungsaufforderung dient.
- Erläutern Sie in der Bildunterschrift den Kontext und geben Sie die notwendigen Hintergrundinformationen.
- Stellen Sie eine Frage, die zum Nachdenken anregt, um das Publikum einzubeziehen und eine Diskussion anzuregen.
- Verstehen Sie die Zielgruppe und verwenden Sie relevante Hashtags, um die Reichweite des Beitrags zu erhöhen.
- Verwenden Sie Emojis, um dem Beitrag Persönlichkeit zu verleihen und die emotionale Wirkung zu verstärken.
- Verwenden Sie Design-Tools wie Canva oder andere Apps, um visuell ansprechende und kreative Beiträge zu erstellen.

3. Individuelle Arbeit

- Lassen Sie die Teilnehmer*innen ihre eigenen Beiträge mit ihren Handys oder Laptops erstellen.
- Sie können in Zweiergruppen arbeiten, wenn einige Teilnehmer*innen sich im Umgang mit sozialen Medien nicht wohl fühlen, kein Konto haben oder kein Smartphone zur Verfügung haben
- Bringen Sie die oben genannten Leitlinien gut sichtbar im Raum an.

4. Diskussion und Posting

- Ermutigen Sie die Teilnehmer*innen, ihre Beiträge den anderen zu zeigen, sobald alle in den Kreis zurückgekehrt sind.
- Fragen Sie die Teilnehmer*innen nach ihren Gedanken, Erfahrungen und Ideen für wirkungsvolle Beiträge. Geben Sie abschließend allen einen Moment Zeit, die von ihnen erstellten Inhalte in den sozialen Medien zu veröffentlichen

5. Schlussfolgerung

- Fassen Sie die wichtigsten Punkte zusammen, die während der Methode diskutiert wurden, und betonen Sie die Macht der sozialen Medien bei der Gestaltung gesellschaftlicher Entwicklung.
- Ermutigen Sie die Teilnehmer*innen, aktiv zu werden und mit ihren Beiträgen in den sozialen Medien etwas zu bewirken, ganz gleich, wie klein der Schritt auch erscheinen mag.
- Erinnern Sie die Teilnehmer*innen daran, dass jeder Schritt eine Veränderung bedeutet und dass sie online und offline dazu beitragen können, eine integrativere und antidiskriminierende Gesellschaft zu schaffen.

Feedback-Sitzung

Zielsetzung: Schaffung eines Raums, in dem die Teilnehmer*innen über ihre Erfahrungen nachdenken, ihre Erkenntnisse austauschen und Feedback zu Inhalt und Struktur des Seminars geben können.

Dauer: 20 Minuten

Material: -

Methode

1. Einführung

- Erläutern Sie zunächst den Zweck der Feedback-Sitzung: Die Eindrücke und Meinungen der Teilnehmer*innen zum bisherigen Verlauf des Seminars zu sammeln.

2. Reflektierende Fragen

- Stellen Sie den Teilnehmenden eine Reihe von Reflexionsfragen zur Verfügung, die sie dazu anregen, über ihre Erfahrungen während des Seminars nachzudenken, z. B.:
- Was waren die eindrucklichsten Momente oder Erkenntnisse, die Du heute gewonnen hast?
- Gab es Themen oder Aktivitäten, die Dich besonders gefesselt oder zum Nachdenken angeregt haben?
- Fühltest Du Dich während des gesamten Seminars angemessen unterstützt?

3. Sammeln von Feedback

- Bieten Sie jedem Teilnehmenden die Möglichkeit, seine*ihre wichtigsten Punkte zu erläutern. Hören Sie sich als moderierende Person aktiv das Feedback an und achten Sie auf gemeinsame Themen, Vorschläge und Bedenken der Teilnehmer*innen.
- Bedanken Sie sich bei den Teilnehmenden für ihre wertvollen Beiträge und betonen Sie, wie wichtig ihr Feedback für die Gestaltung des Seminars war.

4. Nächste Schritte

- Informieren Sie die Teilnehmer*innen darüber, dass ihr Feedback für den verbleibenden Seminartag und zukünftige Verbesserungen sorgfältig berücksichtigt wird.
- Geben Sie einen kurzen Überblick über die Tagesordnung für den letzten Tag.

TAG

04.

Lokale Aktionen
für globale
Fragen.



Ankunft

Zielsetzung: Geben Sie den Teilnehmer*innen Zeit zum Ankommen und geben Sie ihnen eine Orientierung für Besuche vor Ort.

Dauer: 20 Minuten

Material: Flipchart (während der Einführung im Workshop-Raum)

Methode

1. Begrüßung und Ankunft

- Beginnen Sie den letzten Tag des Seminars mit einer herzlichen Begrüßung und einer kurzen Einführung.
- Machen Sie eine Runde und fragen Sie, wie alle geschlafen haben und ob es irgendetwas gibt, das mit der die gestrige Sitzung hat sich seit Ihrer Verabschiedung ergeben
- Vergewissern Sie sich, dass die Teilnehmer*innen alle notwendigen Informationen über den Tagesplan haben, einschließlich der Ziele, der voraussichtlichen Rückkehrzeit und aller Sicherheitsrichtlinien.

2. Vorbereitung des Besuchs vor Ort:

- Erläutern Sie kurz den Zweck des Besuchs vor Ort und betonen Sie, dass es sich um eine Gelegenheit handelt, lokale Strukturen und Organisationen zu beobachten und von ihnen zu lernen, die sich aktiv für Integration und Antirassismus einsetzen.
- Ermutigen Sie die Teilnehmer*innen, den Besuch vor Ort mit Aufgeschlossenheit, Neugierde und der Bereitschaft anzugehen, sich auf die Gemeinschaft und Menschen einzulassen.

3. Anfahrt:

- Organisieren Sie den Transport zu den Besuchszielen im Voraus und sorgen Sie dafür, dass alle Teilnehmer*innen eine bequeme und sichere Reise haben.
- Geben Sie den Teilnehmenden bei Bedarf einen Überblick über die Reiseroute und eventuelle Zwischenstopps, um ihr Verständnis für den lokalen Kontext und die Bedeutung der besuchten Stätten zu verbessern.

Besichtigung vor Ort

Zielsetzung: Den Teilnehmenden eine einprägsame und wirkungsvolle Erfahrung zu bieten, die ihr Engagement für die Antirassismuserbeit stärkt. Sie sollen die Bemühungen lokaler Aktivist*innen aus erster Hand miterleben können und dazu angeregt werden, in ihren eigenen Gemeinschaften für Veränderungen einzutreten.

Dauer: Ganztägig

Material: Telefone

Methode

1. Leitlinien zur Unterstützung des Planungsprozesses

- Sie können lokal relevante Organisationen, die sich für Integration und Antirassismus einsetzen, für einen Besuch mit der Gruppe auswählen.
- Führungen, Präsentationen oder interaktive Sitzungen, die von sachkundigen Vertretern jeder besuchten Organisation geleitet werden.
- Ermutigen Sie die Teilnehmer*innen, sich aktiv an Diskussionen zu beteiligen, Fragen zu stellen und über die vorgestellte lokale Arbeit nachzudenken.
- Planen Sie ausreichend Zeit für die Teilnehmer*innen ein, um den Standort zu erkunden, mit Aktivist*innen zu sprechen und die praktische Umsetzung von Antirassismus-Initiativen zu beobachten.

2. Reflexion und Diskussion

- Versammeln Sie die Teilnehmer*innen nach jedem Besuch vor Ort zu Reflexions- und Diskussionsrunden.
- Bieten Sie den Teilnehmenden die Möglichkeit, ihre Beobachtungen, Gedanken und Gefühle in Bezug auf die Arbeit, die sie erlebt haben, und deren Auswirkungen auf die Gemeinschaft mitzuteilen.
- Ermutigen Sie die Teilnehmer*innen, mögliche Anwendungen dieser Erfahrungen in ihrem eigenen Leben und in ihren Gemeinden zu diskutieren, um den Dialog und den Austausch von Ideen in der Gruppe zu fördern.

3. Abschluss und Weiter- bzw. Rückfahrt

- Schließen Sie jeden Besuch vor Ort ab, indem Sie sich bei den besuchten Organisationen und ihren Vertretern für die Weitergabe ihrer wertvollen Arbeit und Erkenntnisse bedanken.
- Fassen Sie kurz die wichtigsten Erkenntnisse aus dem Besuch vor Ort zusammen und heben Sie die Relevanz dieser Erfahrungen im breiteren Kontext der Bemühungen um Integration und Rassismusbekämpfung hervor.
- Falls angemessen, organisieren Sie eine abschließende Reflexions- und Diskussionsrunde am Workshop-Standort, um diesen Teil des Seminars abzuschließen.

Abschließende Feedback-Runde

Zielsetzung: Schaffung eines Raums für die Teilnehmer*innen, um den gesamten Workshop zu reflektieren. Sammeln von relevantem Feedback für ggf. Anpassungen und Änderungen von Schulungsinhalten sowie der Art und Weise, wie diese vermittelt werden.

Dauer: 30 Minuten

Material: Kreppband, Karten mit Symbolen

Methode

1. Vorbereitung

- Richten Sie den Workshop-Raum ein, indem Sie den Boden mit Kreppband in vier Quadrate unterteilen.
- Legen Sie in jedes Quadrat eine Karte mit einem jeweils anderen Symbol, um die Themen des Feedbacks darzustellen.
- Eine Glühbirne kann symbolisieren, was die Teilnehmenden gelernt haben, oder die Momente, die am hellsten leuchten.
- Ein unzufriedenes Gesicht kann etwas symbolisieren, das den Teilnehmenden am Seminar nicht gefallen hat, und auf verbesserungswürdige Inhalte hinweisen.
- Ein Koffer symbolisiert das Wissen oder die Erfahrungen, die die Teilnehmer*innen für wertvoll halten und mitnehmen wollen.
- Drei Punkte "..." symbolisieren die Aufforderung "Ich möchte noch etwas sagen", damit die Teilnehmer*innen zusätzliches Feedback geben können.

2. Einführung

- Rufen Sie alle Teilnehmer*innen zusammen und teilen Sie ihnen mit, dass Sie nun zum letzten Teil des Seminars übergehen, nämlich dem Feedback teil.
- Bitten Sie die Teilnehmer*innen aufzustehen und erklären Sie, dass ihr gemeinsam durch die mit Kreppband abgegrenzten Quadrate gehen werdet, um Feedback zu den einzelnen Themen zu sammeln.

Feedback-Sammlung

- Beginnen Sie mit dem ersten Feld und stellen Sie sich mit der Gruppe auf dieses Feld.
- Erklären Sie das Symbol und das entsprechende Feedback-Thema, z. B. das Glühbirnen-Symbol für Lernmomente.
- Ermutigen Sie die Teilnehmer*innen, die Inhalte und Erfahrungen mitzuteilen, die sie während des Seminars am aufschlussreichsten fanden.
- Hören Sie sich das Feedback der Teilnehmer*innen aktiv an und lassen Sie sie sich ohne Unterbrechung äußern.
- Gehen Sie durch alle 4 Quadrate: Nachdem Sie das Feedback für das erste Feld gesammelt haben, gehen Sie zum nächsten Feld und wiederholen den Vorgang für das Symbol und das Feedback-Thema, das diesem Feld zugeordnet ist.
- Setzen Sie diesen Prozess fort, bis Sie für alle Workshop-Übungen über die vier Quadrate Feedback gesammelt haben.

Engagement der Teilnehmer*innen

- Gehen Sie während des gesamten Feedbackprozesses aktiv auf die Teilnehmer*innen ein. Schaffen Sie eine sichere und vorurteilsfreie Umgebung, in der die Teilnehmer*innen ihre Meinungen und Erfahrungen äußern können.

Moderatoren-Feedback

- Sobald Sie das Feedback der Teilnehmer*innen gesammelt haben, geben Sie der Gruppe Ihr eigenes Feedback und würdigen ihr Engagement, ihre Erkenntnisse und ihre Beiträge.
- Bedanken Sie sich bei den Teilnehmenden für ihre Zeit, ihre Offenheit und ihr Engagement für das Anti-Rassismus-Seminar.

Schlussfolgerung

- Fassen Sie zum Abschluss der Feedback-Sitzung die wichtigsten diskutierten Punkte und das erhaltene Feedback zu jedem Thema zusammen.
- Betonnen Sie den Wert des Feedbacks der Teilnehmer:innen und erklären Sie, dass Sie deren Vorschläge in künftige Seminare und Initiativen einfließen lassen wollen.
- Bedanken Sie sich bei ihnen für ihre Teilnahme an diesen vier Schultagen und teilen Sie ihnen mit, wie sie sich bei künftigen Initiativen mit Ihnen in Verbindung setzen können.

ANHÄNGE



Anhang A: Aufgabenblatt - Tasche des Schicksals

**Anhang B: Input: Diskriminierung: Individuell,
Konzepte & Definitionen Ausschnitte**

**Anhang C: Reflexionen über eine Eisenbahn:
Eine Reise in Antirassismus und Zivilcourage**



Anti-Racism & Civic Courage Training

Aufgabenblatt: Tasche des Schicksals

Stelle Dir vor, Du wachst morgen früh auf und das auf der Karte abgebildete Merkmal wird Teil Deiner Identität. Alles andere bleibt gleich.

Stelle Dir vor, wie Dein Leben jetzt aussehen würde und wie es sich entwickeln könnte. Überlege Dir, was Du ändern müsstest? Was erwartest Du, wie andere auf diese Veränderung reagieren?

Versuche, die folgenden Fragen vollständig und ehrlich zu beantworten: Wie würde sich Dein Leben mit Deiner neuen Identität verändern? Nenne mindestens fünf Veränderungen.

Würden sich Deine Einstellungen oder Dein Verhalten ändern und wie?

Versuche vorherzusagen, wie andere auf Deine neue Identität reagieren würden. Denke insbesondere an die Reaktionen Deiner Familie, Freunde, Kollegen und der übrigen Gesellschaft.

Glaubst Du, dass sich Deine Stellung am Arbeitsplatz und in der Gesellschaft verbessern oder verschlechtern würde?

Gibt es etwas, das Du als neue Person der Gesellschaft anbieten könntest, etwas, das Du vorher nicht anbieten konntest?

Erwartest/brauchst Du etwas von anderen, was Du vorher nicht gebraucht hast?

Wird es für Dich einfacher oder schwieriger sein, an dem von Dir gewählten Ort zu leben, als in der Situation, in der Du vorher warst?

Glaubst Du, dass Du in Deinem neuen Leben glücklich werden könntest?

Input: Diskriminierung: individuell, institutionell, strukturell

Satz A (Konzepte)

Rassismus

**Strukturelle
Diskriminierung**

**Individuelle
Diskriminierung**

**Klassischer
Rassismus**

**Institutionelle
Diskriminierung**

**Neorassismus
(Kultureller
Rassismus)**

Anti-Racism & Civic Courage Training

Satz B: Definitionen

Rassismus

_____ beschreibt die ungerechte Behandlung, die Einzelpersonen im persönlichen Umgang mit anderen aufgrund ihres Geschlechts, ihrer ethnischen Zugehörigkeit oder anderer Gruppenmerkmale erfahren und die oft auf persönlichen Vorurteilen oder Stereotypen beruht.



Strukturelle Diskriminierung

_____ beschreibt die weit verbreiteten und tief verwurzelten diskriminierenden Muster und Praktiken, die in verschiedenen sozialen, wirtschaftlichen und politischen Systemen existieren und zu ungleichen Ergebnissen und Chancen für verschiedene Gruppen führen.



Individuelle Diskriminierung

_____ ist, wenn Menschen aufgrund von physischen oder kulturellen Merkmalen wie Hautfarbe, Herkunft, Sprache oder Religion unterschiedlich behandelt, beurteilt oder als getrennte, einheitliche Gruppen ausgeschlossen werden. Diese Merkmale können real oder eingebildet sein.



Klassischer Rassismus

_____ behauptet Ungleichheit und Minderwertigkeit zwischen Gruppen von Menschen aufgrund angeblicher biologischer Unterschiede.



Institutionelle Diskriminierung

_____ beschreibt diskriminierende Praktiken, Strategien oder Verfahren in Organisationen oder Institutionen, die zu einer Benachteiligung von Einzelpersonen oder Gruppen aufgrund ihres Geschlechts, ihrer ethnischen Zugehörigkeit oder anderer Gruppenmerkmale führen.



Neorassismus (Kultureller Rassismus)

Auf _____ wird versucht, Ungleichheit und Minderwertigkeit zwischen Gruppen von Menschen durch angebliche Unterschiede zwischen "Kulturen" zu rechtfertigen.



Anti-Racism & Civic Courage Training

Reflexionen über die Eisenbahn: Eine Reise in Antirassismus und Zivilcourage

Anpassung von EURO-RAIL A LA CARTE (Compass. 2006)

*"Stellen Sie sich vor, Sie gehen auf eine schöne Zugreise und haben ein Abteil mit drei leeren Sitzen. Bitte wählen Sie drei Personen aus, die Sie am liebsten als Ihre Sitznachbar*innen hätten. Danach werden Sie in der Gruppe über Ihre Wahl sprechen und überlegen, welche Faktoren Ihre Entscheidung beeinflusst haben."*



Hinweis an die Teilnehmer*innen: Geh an diese Aktivität mit Offenheit und der Bereitschaft heran Deine eigenen Vorurteile zu überprüfen. Hier geht es darum, Wahrnehmungen zu erkunden und sich mit dem Konzept des Antirassismus auf persönliche und praktische Weise auseinanderzusetzen. Deine Ehrlichkeit und Dein Respekt für alle Erzählungen sind unerlässlich. Denke daran, nur Deine Perspektive zu teilen und nicht für andere zu sprechen

1. Eine Frau mit Kopftuch hütet zwei verspielte Kleinkinder, während sie ein Schlaflied summt.
2. Eine Person in einer Militäruniform, die nachdenklich aus dem Fenster blickt
3. Ein lebhafter Teenager mit rosa Haaren und Piercings im Gesicht, der in ein großes Notizbuch skizziert.
4. Ein schick gekleideter Geschäftsmann, der über einen Podcast lacht
5. ein ostasiatischer Mann, der in ein Buch über künstliche Intelligenz vertieft ist.
6. Ein junger schwarzer Mann, der Gedichte schreibt, sein Notizbuch ist voll mit Versen und Kritzeleien.
7. Eine schwangere Frau, die ein abgenutztes Exemplar von "What to Expect When You're Expecting" liest.
8. Ein älteres Paar, das sich ein iPad teilt und in eine hitzige Schachpartie vertieft ist.
9. Eine Künstlerin mit einem Hemd, auf dem "Latinx" steht, die eine Mappe mit bunten Wandmalereien und Graffiti-Kunst trägt.



Anti-Racism & Civic Courage Training

Reflexionen über die Eisenbahn: Eine Reise in Antirassismus und Zivilcourage

10. Ein Jugendlicher mit einem Klimaaktionsabzeichen, der ein Buch über Umweltwissenschaften liest.
11. Eine südasiatische Frau mittleren Alters, die ein selbstgekochtes Essen genießt und neugierigen Zuschauern ein Lächeln schenkt.
12. Ein dienstfreier Clown in Freizeitkleidung, aber immer noch mit Gesichtsbemalung, sieht sich ein Comedy-Drehbuch an.
13. Eine muskulöse Person mit Tätowierungen, die mit einem Rosenkranz in der Hand still meditiert.
14. Eine androgyne Person, die ein T-Shirt mit LGBTQ+-Rechten trägt und sich in ein Buch über Gender Studies vertieft.
15. Jemand mit einer Punkrock-Ästhetik, der in einem Heft über DIY-Kultur blättert.
16. Ein Mann, der schweigend mit einem Set von Gebetsperlen betet.
17. Eine Person mit Vitiligo (eine Autoimmunerkrankung, bei der Hautstellen Pigmente oder Farbe verlieren), die in ihrem Skizzenbuch Entwürfe für eine Modelinie skizziert.
18. Eine Drag-Queen in einem farbenfrohen Kleid, die Notizen für einen bevorstehenden Auftritt durchgeht.
19. Ein Aktivist der amerikanischen Ureinwohner, der sich Notizen für eine Rede über die Rechte der Ureinwohner macht.
20. Eine Person mit Down-Syndrom, die eine Mappe voller Theaterzettel und Notenblätter ordnet.
21. Ein sichtlich schwangerer Transmann, der eine Elternzeitschrift liest.
22. Eine ältere ostasiatische Frau, die einen bunten Pullover strickt und gelegentlich aufblickt, um die Szenerie zu beobachten.
23. Ein Rollstuhlfahrer, der per Videoanruf Strategien für adaptive Sportarten bespricht.
24. Ein weißer Mann liest ein Buch mit dem Titel "Understanding Privilege".
25. Eine junge Frau in Trainingskleidung nippt an einem Smoothie und scrollt auf ihrem Telefon durch einen Wellness-Blog.