

ACCT

Anti-racism & Civic Courage Training

Handbuch


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

Haftungsausschluss

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.



Kofinanziert von der Europäischen Union



Comparative
Research
Network:



Stowarzyszenie
Dla Ziemi



Perspektivna
INITIATIVE

Einführung

Das Vorhaben

Das Projekt „**Anti-Diskriminierung und Zivilcourage-Training**“ (ACCT) ist eine Gemeinschaftsinitiative, die Diskriminierung und Rassismus durch Bildung und Workshops bekämpfen soll. Das Projekt wird vom **Comparative Research Network (CRN)** mit Sitz in Berlin koordiniert und umfasst mehrere bedeutende Partner, darunter **Crossing Borders in Kopenhagen**, Dänemark; **La Asociación de Desarrollo Social Participativo IMAGINA** in Álora, Spanien; **Perspekt Initiative** in Hamburg, Deutschland; **Stowarzyszenie „Dla Ziemi“** in Lublin, Polen; sowie die **Association on Refugees and Migrants in Bulgaria (ARM-BG)** in Sofia, Bulgarien. Ziel des ACCT-Projekts ist die Entwicklung und Umsetzung eines Antidiskriminierungs-Curriculums, das auf die spezifischen Bedürfnisse der verschiedenen Communities in jedem teilnehmenden Land abgestimmt ist.

Das Hauptziel des ACCT-Projekts ist es, eine inklusivere Gesellschaft zu fördern, indem den Teilnehmenden das Wissen, die Fähigkeiten und die Zivilcourage vermittelt werden, die sie benötigen, um Diskriminierung in ihrem Alltag herauszufordern und zu bekämpfen. Der im Rahmen dieses Projekts entwickelte Workshoplehrplan soll die Teilnehmenden zu kritischer Reflexion, Dialog und praktischen Übungen anregen, die sich mit verschiedenen Formen der Diskriminierung befassen, darunter Diskriminierung aufgrund von Rasse, ethnischer Zugehörigkeit, Geschlecht und sozioökonomischem Status. Durch die Einbeziehung von Teilnehmenden mit unterschiedlichen Hintergründen möchte das Projekt Räume für gemeinsames Lernen, Empathie und Maßnahmen gegen Diskriminierung schaffen.

Das Handbuch

Das **Handbuch** umfasst die wesentlichen Produkte und Erkenntnisse des ACCT-Projektes:

Die **Bedarfsanalyse**, die zu Beginn des Projekts erfolgt, um relevante Werkzeuge und Methoden zu erarbeiten.

- Das **Curriculum** ist unser zentrales Arbeitsinstrument.
- Ein Abschnitt mit **Evaluation und politischen Empfehlungen**, in dem die gesamte geleistete Arbeit und potenzielle zukünftige Entwicklungen abschließend betrachtet werden.

Inhaltsverzeichnis

Bedarfsanalyse

1. Überblick
2. Methoden
3. Referenzen
4. Länderbeschreibungen
5. Quellen
6. Analyse von Expert*inneninterviews mit Partnerorganisationen
7. Praktiken und Maßnahmen
8. Akteure und Partner im Bereich der Antidiskriminierung
9. Zielgruppe für die ACCT-Workshops

Curriculum: Ansätze, Methode und Übungen

Bewertung und politische Empfehlungen

1. Einführung
2. ACCT-Curriculum in der Anwendung
3. Anpassung an lokale gesellschaftliche Gegebenheiten
4. Empfehlungen für ACCT-Trainer*innen
5. Literatur

Bedarfsanalyse

Überblick

Dieser Bericht präsentiert die erste Bewertung der ACCT-Standorte. Durch die Analyse der Standorte erhalten wir einen Einblick in Diskriminierungsprobleme, die im Curriculum der lokalen Workshops behandelt werden sollen. Zudem gewinnen wir Informationen über die Kontexte, in denen die Partnerorganisationen mit Antidiskriminierung gearbeitet haben, sodass wir ihr Fachwissen in das endgültige Curriculum integrieren können. Wir schließen den Bericht ab, indem wir die Zielgruppen für die lokalen ACCT-Workshops vorschlagen, basierend auf den Erfahrungen und Herausforderungen der Standorte. Dieser Bericht bietet somit einen Überblick über den aktuellen Stand der Partnerschaft in Bezug auf - vor Ort relevante Diskriminierungsprobleme, - angewandte antirassistische Praktiken und Methoden, - angeschlossene Partner und Interessenvertreter, die an Maßnahmen zur Bekämpfung von Diskriminierungsproblemen beteiligt sind, - Zielgruppen für antirassistische Interventionen.

Methoden

Desk Research zur Standortbewertung

Alle Partner haben Untersuchungen durchgeführt, um den aktuellen Stand der Diskriminierung in ihrem Land und ihrer Region zu ermitteln. Dazu zählen die größten Minderheiten in ihrem Land, Gruppen (nicht nur Minderheiten), die am stärksten unter Diskriminierung und Rassismus leiden, sowie Statistiken zu diskriminierenden und rassistischen Straftaten und Vorfällen. Darüber hinaus wurden bestehende Antidiskriminierungsmaßnahmen in den Partnerorten bewertet. Besonderes Augenmerk lag auf Informationen zu Registern und Monitoringaktivitäten zu diskriminierenden und rassistischen Vorfällen. 1. Leitfadeninterviews Wir haben leitfadenbasierte, problemzentrierte Interviews mit Vertretern aller Partnerorganisationen durchgeführt. Je nach Verfügbarkeit haben wir eine Mischung aus dyadischen Interviews, das heißt mit zwei Vertretern, und Einzelinterviews, mit einem Vertreter, realisiert. Wir haben dyadische Interviews mit Interviewpartnerpaaren durchgeführt. Bei dieser Interviewmethode wird das Gespräch zwischen den Befragten über die Fragen und Themen Teil des Materials, was der Analyse Tiefe verleiht (Morgan et al. 2016).

Bedarfsanalyse

Methoden

Als Referenz diene folgender Leitfaden für (dyadische) Interviews:

Im Unterschied zu Einzelinterviews verlaufen Paarinterviews grundsätzlich so, dass ich Ihnen Fragen stelle, die Sie auch gerne untereinander erörtern können. Sie haben die Möglichkeit, die Antworten des anderen zu kommentieren und miteinander zu diskutieren, wenn Sie abweichende Meinungen haben oder etwas anderes als wichtig erachten. Wir beginnen mit einer Frage zu Ihrer Organisation.

Teil 1: Konfliktlinien

1. Welche Konfliktlinien existieren in Ihrer Organisation? (Konfliktoffen beginnen, bei stark vom Thema ACCT abweichenden Antworten, das Thema auf Diskriminierungsthemen lenken)
2. Welche Konfliktlinien bestehen in Ihrem Netzwerk?
3. Welche Konfliktlinien gibt es in der Gesellschaft?

Teil 2: Interventionen

4. In welcher Form interveniert Ihre Organisation in die diskutierten Konfliktlinien in Ihrer Gesellschaft? (Nennen Sie die Konflikte, die von den Interviewpartner*innen in 1.-3. angesprochen wurden.)
5. Inwiefern intervenieren Organisationen in Ihrem Netzwerk in diese Konfliktlinien? (Nennen Sie die Konflikte, die von den Interviewpartner*innen in 1.-3. angesprochen wurden.)

Teil 3: Zielgruppen 6. Haben Sie nach diesem Interview eine Vorstellung von potenziellen Zielgruppen für das ACCT-Training in Ihrem Land? Welche sind das? (Frage, falls dies im vorherigen Gesprächsverlauf nicht bereits behandelt wurde.)

2. Codierung des Interviewmaterials

Gemäß der Methode der thematischen Analyse (Fereday und Muir-Cochrane 2006) wurde unsere Analyse auf der Grundlage von Interviewtranskripten durchgeführt, um übergreifende Themen zu identifizieren, die die Phänomene der Diskriminierung und die Interventionen dagegen bei den Partnern vor Ort erfassen. Zu diesem Zweck verwendeten wir eine Codierung, die einem Textstück (z. B. einem Wort, einem Satz, einer Phrase oder einem Absatz) durch eine Bezeichnung (normalerweise ein oder mehrere Wörter, wie „Zielgruppen“, „Interventionen der eigenen Organisation“, „Konflikte in der Gesellschaft“) eine Bedeutung zuweist, die den Text am besten beschreibt.

Bedarfsanalyse

Methoden

Wir haben alle Interviewtranskripte mit einer Kombination aus deduktiver Codierung kodiert, d. h. wir interpretieren Rohtextdaten, um durch datengestützte Interpretationen Konzepte, Themen oder ein Prozessmodell zu entwickeln (Thomas 2006; Boyatzis 1998; Corbin und Strauss 1990, zitiert nach Chandra und Cheng 2019:102), und induktiver Codierung, d. h. wir definieren die Bedeutung anhand von Forschungsfragen, Hypothesen und Annahmen (Thomas 2006; Scheunemann et al. 2015; Fereday und Muir-Cochrane 2006; Bazeley und Jackson 2013, zitiert nach Chandra und Cheng 2019) (eine detaillierte Beschreibung der Codierungsmethoden sind bei Chandra und Cheng 2019: 91 ff.) zu finden.

Die erste Codierungsrunde wurde deduktiv durchgeführt, um die Integration von Themen, die von den Interviewpartnern selbst festgelegt wurden, in die Analyse zu ermöglichen. Die zweite Runde wurde induktiv kodiert, um sicherzustellen, dass die für den Entwicklungsplan des Curriculums und der Ausbildung vorgesehenen Themen berücksichtigt werden. Die induktive Codierung basierte auf den folgenden Forschungsfragen:

Forschungsfragen: Konfliktlinien und Gruppenanalysen

Welche Gruppen befinden sich im Konflikt miteinander?

Welche Bedeutung hat Macht im jeweiligen Kontext und welche Konsequenzen ergeben sich daraus? Welche Konflikte und Gruppen werden im Hinblick auf das Land bzw. die nationale Gesellschaft angesprochen? In Bezug auf die Organisation?

Interventionen

Wie intervenieren die Partnerorganisationen bei gesellschaftlichen Problemen wie Diskriminierung und Rassismus?

Stakeholder und Zielgruppenanalyse

Welche Organisationstypen sind an diesen Interventionen beteiligt?

Inwieweit kooperieren die Partnerorganisationen mit Akteur*innen, die sich aktiv im Bereich Antidiskriminierung einsetzen? Welche Zielgruppen im Umfeld der Partnerorganisationen könnten von den ACCT-Workshopen profitieren?

Auf der Grundlage der Codes erstellten wir eine Übersicht über Konfliktlinien und Diskriminierungsthemen vor Ort, Praktiken und Interventionen der Partnerorganisationen sowie ihrer Netzwerke, Stakeholder und Zielgruppen, die für die gezielte Bekämpfung von Diskriminierung vor Ort von Bedeutung sind. Organisatorische Themen wurden lediglich hinsichtlich ihrer Rolle in gesellschaftlichen Konflikten in die Codierung und Analyse einbezogen. Zudem wurden die Konflikte in Organisationen anonymisiert, indem sie in einer Übersicht der dominierenden Themen aller Organisationen zusammengefasst wurden.

Bedarfsanalyse

Literatur

Boyatzis, Richard E. Transforming qualitative information: Thematic analysis and code development. sage, 1998.

Chandra, Y., Shang, L. (2019). Inductive Coding. In: Qualitative Research Using R: A Systematic Approach. Springer, Singapore.

https://doi.org/10.1007/978-981-13-3170-1_8

Fereday, J., and Muir-Cochrane, E. (2006). Demonstrating Rigor Using Thematic Analysis: A Hybrid Approach of Inductive and Deductive Coding and Theme Development. International Journal of Qualitative Methods, 5(1), 80-92.

<https://doi.org/10.1177/160940690600500107>

Morgan, D. L., Eliot, S., Lowe, R. A., & Gorman, P. (2016). Dyadic Interviews as a Tool for Qualitative Evaluation. American Journal of Evaluation, 37(1), 109-117.

<https://doi.org/10.1177/1098214015611244>

Bedarfsanalyse

Länderbeschreibungen

Deutschland: Ein umfassender Überblick über die Situation

Deutschland ist ein Land der Migration: Über ein Viertel (27,3 %) der Bevölkerung hat einen Migrationshintergrund (BAMF 2022), was bedeutet, dass sie eigene Migrationserfahrungen haben oder mindestens einen Elternteil, der nach Deutschland migriert ist. Mehr als die Hälfte dieser Gruppe sind deutsche Staatsangehörige, und knapp zwei Drittel sind selbst nach Deutschland zugewandert (ebd.). Während früher die Türkei, Griechenland, das ehemalige Jugoslawien und Italien die größten Gruppen von Migrant*innen bildeten, sind heute die drei wichtigsten Herkunftsländer neuer Migration die Ukraine, Rumänien und Polen (Statista 2023). Der Anteil der aus europäischen Ländern zugewanderten Personen lag 2021 bei 63,8 Prozent (2020: 69,1 Prozent), wobei 46,7 Prozent auf Menschen aus EU-Mitgliedstaaten (ohne Großbritannien) entfielen. Als Einwanderungsland mit einem zunehmenden Zustrom von Migrant*innen ist Antirassismus in Deutschland ein wesentlicher Bestandteil der Bekämpfung von Diskriminierung. Ethnische Zugehörigkeit zählt zu den durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) geschützten Merkmalen; weitere sind Alter, Behinderung, ethnische Herkunft, Rasse, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung sowie sexuelle Orientierung (§ 1 AGG) (Antidiskriminierungsstelle 2022). Im Jahr 2021 verzeichnete die Antidiskriminierungsstelle des Bundes 5.617 Beratungsanfragen zu einem durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) geschützten Merkmal. Dies stellt die zweithöchste Zahl in der Geschichte der Antidiskriminierungsstelle dar. „Die Anzahl der an uns übermittelten Diskriminierungsberichte ist alarmierend – sie zeigt uns jedoch auch, dass es Menschen gibt, die Diskriminierung nicht hinnehmen und rechtliche Beratung suchen“, erklärte die Unabhängige Antidiskriminierungsbeauftragte des Bundes, Ferda Ataman, bei der Präsentation des Jahresberichts (Antidiskriminierungsstelle 2022).

Übersicht der Konsultationsstatistik

Im Jahr 2021 wurden bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes insgesamt 5.617 Diskriminierungsfälle gemeldet, die sich auf einen Diskriminierungsgrund des AGG bezogen. Die meisten dieser Fälle, nämlich 37 Prozent, betrafen rassistische Diskriminierung. An zweiter Stelle lag mit 32 Prozent das Merkmal Behinderung und chronische Krankheit. Diskriminierung aufgrund des Geschlechts machte 20 Prozent der Anfragen aus, während 10 Prozent auf das Alter entfielen. 9 Prozent bezogen sich auf Religion und Weltanschauung, und 4 Prozent auf die sexuelle Identität. Die häufigsten Diskriminierungserfahrungen wurden im Arbeitsleben (28 Prozent) und beim Zugang zu privaten Gütern und Dienstleistungen (33 Prozent) gemeldet.

Bedarfsanalyse

Länderbeschreibungen

In 37 Prozent der Fälle fand die Diskriminierung in einem Umfeld statt, das nicht oder nur teilweise durch das AGG geschützt ist. Der Großteil dieser Anfragen bezieht sich auf Diskriminierungserfahrungen im Bereich staatlichen Handelns, etwa durch öffentliche Ämter und Behörden, die Polizei oder die Justiz. Bildung, soziale Medien und öffentliche Räume sind weitere Kontexte, in denen regelmäßig Diskriminierung, diskriminierende Beleidigungen und sogar Gewalt erlebt und geschildert werden.

Beim Beratungsteam der Antidiskriminierungsstelle wurden über 2.000 Anfragen registriert, die sich auf ein Merkmal beziehen, das nicht durch das AGG geschützt ist. Fügt man diese zu den Fällen hinzu, die sich auf durch das AGG geschützte Merkmale beziehen, erhöht sich die Gesamtzahl der Anfragen auf 7.750 – was einem ähnlichen Niveau wie im Vorjahr entspricht (2020: 7.932 Anfragen) und deutlich über den Anfragen der Vorjahre liegt (2018: 4.220; 2019: 4.247 Anfragen).

In Metropolen wie Berlin und Hamburg existieren lokale Beratungsstellen gegen Diskriminierung.

Beispielsweise für freiberufliche und angestellte Künstlerinnen und Künstler sowie Kulturschaffende aller Sparten, die in Berlin leben und/oder arbeiten und Diskriminierung erfahren oder erfahren haben: Diversity Arts Culture bietet Beratung zu Diskriminierung in folgenden Kontexten an: Geschlecht, ethnische Herkunft, Rasse, Behinderung, chronische Erkrankung, Alter, sexuelle Identität/Orientierung, Geschlechtsidentität, Religion, Sprache und sozialer Status.

Alle Diskriminierungsvorfälle werden anonym dokumentiert, und bei Bedarf erfolgt eine Vermittlung an andere Beratungsstellen, beispielsweise für therapeutische oder rechtliche Beratung. (Diversity Arts Culture 2023). Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes: Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) schützt vor Diskriminierung aufgrund von Alter, Behinderung, ethnischer Herkunft, Rasse, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung sowie sexueller Orientierung. Dennoch erfahren Menschen auch aus anderen Gründen Diskriminierung. „Die Anzahl der an uns übermittelten Diskriminierungsberichte ist alarmierend – zeigt uns jedoch auch, dass es Menschen gibt, die Diskriminierung nicht hinnehmen und rechtliche Beratung in Anspruch nehmen“, erklärte die Unabhängige Antidiskriminierungsbeauftragte des Bundes, Ferda Ataman, bei der Präsentation des Jahresberichts.“ (Antidiskriminierungsstelle 2022)

Bedarfsanalyse

Literatur

Statista (2023). Anzahl der Einwanderer in Deutschland 2022, nach Herkunftsland. Verfügbar unter https://www.statista.com/statistics/894238/imMigrant*innen-zahlen-nach-herkunftsland-deutschland/

BAMF (2022) Bericht über Migration 2021. Verfügbar unter: <https://www.bamf.de/DE/Themen/Forschung/Veroeffentlichungen/Migrationsbericht2021/migrationsbericht-2021-node.html>

Antidiskriminierungsstelle (2022) Pressemitteilung zur Vorstellung des Jahresberichts. Verfügbar unter: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/pressemitteilungen/EN/2022/20220816_Vorstellung_Jahresbericht.html

Diversity Arts Culture (2023) Antidiskriminierungsberatung. Verfügbar unter: <https://diversity-arts-culture.berlin/en/consultation/anti-discrimination-consultation>

Bedarfsanalyse

Länderbeschreibungen

Dänemark

Einwanderer aus nicht-westlichen Ländern stammen hauptsächlich aus der Türkei, Syrien, der Ukraine, dem Irak, dem Libanon, Pakistan und dem Iran. Zur Referenz: Menschen dänischer Herkunft stellen 87,6 % der Bevölkerung dar, was einer geschätzten Zahl von 5.021.755 Personen entspricht. Einwanderer aus westlichen Ländern machen 5,1 % der Bevölkerung aus, mit insgesamt etwa 292.615 Personen. Einwanderer aus nicht-westlichen Ländern repräsentieren 7,1 % der Bevölkerung, was etwa 405.365 Personen entspricht.

Nachkommen aus „westlichen“ Ländern stellen 0,7 % der Bevölkerung dar, was einer Gesamtzahl von etwa 38.827 Personen entspricht. Nachkommen aus „nicht-westlichen“ Ländern machen 3,0 % der Bevölkerung aus, was einer Gesamtzahl von etwa 174.091 Personen entspricht. Besondere Gruppen:

Im Jahr 2022 stellte die Ukraine die größte Gruppe der Ankömmlinge mit über 30.000 Personen. Rumänien, Deutschland, Polen, Italien und die USA verzeichneten jeweils weniger als 10.000 Ankömmlinge.

Der Europarat schätzt, dass in Dänemark ungefähr 5.500 Roma leben. Die Schätzungen variieren jedoch zwischen 1.000 und 10.000 und stellen somit weniger als 0,1 % der Bevölkerung dar. In Dänemark leben etwa 17.067 Grönländer.

Wenn man all diese Aspekte in Betracht zieht, wird deutlich, dass die größten Minderheitengruppen in Dänemark im Jahr 2023 sowohl aus „westlichen“ als auch aus „nicht-westlichen“ Ländern stammen, wobei bemerkenswerte Beiträge aus Polen, Rumänien, der Ukraine und Deutschland unter den westlichen Ländern sowie aus der Türkei, Syrien, der Ukraine, dem Irak, dem Libanon, Pakistan und dem Iran unter den „nicht-westlichen“ Ländern zu verzeichnen sind.

30 % der Dän*innen im Alter von 16 bis 64 Jahren sehen sich selbst als behindert, da es sich um ein langfristiges Gesundheitsproblem, eine körperliche Beeinträchtigung oder eine psychische Erkrankung handelt. 12 % schätzen ihre Behinderung als schwerwiegend ein.

Das dänische Wirtschafts- und Innenministerium klassifiziert über das dänische Statistikamt „nicht-westliche“ Länder als solche, die außerhalb der EU liegen. Allerdings sind Länder wie Andorra, Australien, Kanada, Island, Liechtenstein, Monaco, Neuseeland, Norwegen, San Marino, die Schweiz, die USA und der Vatikanstaat Ausnahmen von dieser Definition. Folglich wird der Begriff „nicht-westlich“ häufig auf ethnische Gruppen in Dänemark angewendet, die weder weißer noch europäischer Herkunft sind.

Bedarfsanalyse

Länderbeschreibungen

Größte Einwanderergruppen nach Herkunftsland: Westliche Länder: Polen, Rumänien, Ukraine, Deutschland. Nicht-westliche Länder*: Türkei, Syrien, Ukraine, Irak, Libanon, Pakistan, Iran. Nach Anzahl und Bevölkerungsanteil: Personen dänischer Herkunft stellen 87,6 % der Bevölkerung dar, die geschätzte Zahl beträgt 5.021.755 Personen. Einwanderer aus „westlichen“ Ländern machen 5,1 % der Bevölkerung aus, insgesamt also etwa 292.615 Personen.

Verschiedene Gruppen in Dänemark sind Diskriminierung ausgesetzt. Muslimische und rassistisch geprägte communityen sowie nicht-westliche/ethnische Minderheiten sind besonders stark von Diskriminierung betroffen. Laut dem ECRI-Bericht über Dänemark 2022 werden Muslime, einschließlich Gastarbeiter und Asylsuchende, häufig als Bedrohung für dänische Werte und Kultur wahrgenommen. Diese Diskriminierung ist sogar in einigen politischen Plattformen institutionalisiert, die sich für die „Säuberung“ von Muslimen einsetzen, oft mit minimalem Widerstand anderer politischer Akteure. Laut Action Ain Denmark (oder MS) erfahren ethnische Minderheiten in Dänemark in verschiedenen Sektoren Diskriminierung. Etwa 45 % der nicht-westlichen Einwanderer und deren Nachkommen berichten von ethnischer Diskriminierung. Am Arbeitsplatz sind sowohl Mitarbeiter als auch Manager mit ethnischem Hintergrund Vorurteilen und abfälligen Kommentaren ausgesetzt. Die Wohnungssuche gestaltet sich für Personen mit nicht-dänisch klingenden Namen als schwierig. Im Bildungsbereich sehen sich Kinder ethnischer Minderheiten Herausforderungen gegenüber, die durch Mobbing und mangelnde Repräsentation im Curriculum bedingt sind. Darüber hinaus sind diese communityen überproportional von Problemen mit ethnischem Profiling durch die Polizei betroffen, was zu ungerechtfertigten Kontrollen und höheren Anklagen ohne Verurteilungen führt.

Auch Roma in Dänemark sind Diskriminierung ausgesetzt, insbesondere im Arbeitssektor, trotz der dänischen Politik der Gleichbehandlung der Roma. Sie werden häufig auf niedrigere Arbeiten verwiesen, was auf eine systematische Diskriminierung dieser Gruppe hinweist. Menschen mit Behinderungen werden ebenfalls berücksichtigt. In 9 von 10 Bereichen sind Menschen mit Behinderungen in Bezug auf Gewalt, Diskriminierung, Zugänglichkeit und Bildung deutlich schlechter gestellt als Menschen ohne Behinderung. Menschen mit Behinderungen haben schlechtere Lebensbedingungen als die allgemeine Bevölkerung (Inuit oder Grönländer). Obwohl sie die dänische Staatsbürgerschaft besitzen, sind Inuit in Dänemark erheblicher Diskriminierung und sozialer Ausgrenzung ausgesetzt.

Bedarfsanalyse

Länderbeschreibungen

MS berichtet, dass trotz steigendem Bildungsniveau nur 33 % der Inuit beschäftigt sind. Sie stoßen auf Hindernisse auf dem Arbeitsmarkt und werden aufgrund von Vorurteilen der Vermieter bei der Wohnungssuche diskriminiert. Inuit-Kinder in Bildungseinrichtungen leiden unter abfälligen Bemerkungen und Witzen über ihre Herkunft, was sich negativ auf ihre Identität und ihr Selbstwertgefühl auswirkt.

LGBTQIA+ community

Basierend auf Daten aus dem Jahr 2019 schneidet Dänemark bei Gesetzen zur Bewältigung der Herausforderungen für gleichgeschlechtliche Paare über dem OECD-Durchschnitt ab. Auf der Rainbow Europe Map 2020 erzielt Dänemark eine der höchsten Punktzahlen und belegt mit einer Gesamtpunktzahl von 68 % den 5. Platz unter 49 untersuchten Ländern. ECRI begrüßt, dass die dänische Regierung im Jahr 2020 Gesetzesänderungen vorgeschlagen hat, um die Achtung der Menschenrechte von LGBTI-Personen in verschiedenen Politikbereichen zu verbessern, die in drei Schwerpunktbereiche unterteilt sind: die Bekämpfung von Diskriminierung, Hassreden und Hassverbrechen, Familienrecht sowie die rechtliche Anerkennung des Geschlechts. Dennoch sind die Mitglieder der LGBTQIA+-community individueller Diskriminierung ausgesetzt und werden Opfer von Hassverbrechen.

Osteuropäische Arbeitskräfte

Seit der EU-Erweiterung im Jahr 2004 ziehen osteuropäische Wanderarbeiter nach Dänemark, die insbesondere in Bereichen wie dem Bauwesen und dem Dienstleistungssektor Beschäftigung finden. Obwohl diese Arbeitnehmer als EU-Bürger legal in Dänemark arbeiten dürfen, sehen sie sich Herausforderungen bei der Integration in die dänische Gesellschaft gegenüber. In öffentlichen Diskussionen werden sie häufig in stereotype Rollen gedrängt, entweder als Opfer von Ausbeutung oder als illoyal und unqualifiziert. Die „Ghettogesetze“ in Dänemark beziehen sich auf eine Reihe von Maßnahmen, die darauf abzielen, marginalisierte Communities in die dänische Mehrheitsgesellschaft zu integrieren. Diese Gesetze waren Teil einer Integrationspolitik, die eingeführt wurde, um die Herausforderungen in Gebieten mit hoher Arbeitslosigkeit, Kriminalität und Einwohner*innen mit niedrigerem Bildungs- und Einkommensniveau zu bewältigen. Der Begriff „Ghetto“ wurde in der Gesetzgebung offiziell zur Bezeichnung solcher Gebiete verwendet, wurde jedoch später im November 2021 nach Änderungen des Gesetzes über sozialen Wohnungsbau in Begriffe wie „Parallelgesellschaften“ und „Transformationsgebiete“ umbenannt.

Bedarfsanalyse

Länderbeschreibungen

Kriterien zur Einteilung

Die Stadtteile werden anhand verschiedener Kriterien identifiziert, zu denen unter anderem der Prozentsatz der Bewohner zählt, die Migrant*innen oder Nachkommen von Migrant*innen aus „nicht-westlichen“ Ländern sind, die Beschäftigungsquote, das Ausmaß der Kriminalität und das Bildungsniveau. Wenn ein Stadtteil eine bestimmte Anzahl dieser Kriterien erfüllt, wird er als „Ghetto“, „Parallelgesellschaft“ oder „Transformationsgebiet“ klassifiziert.

Politische Strategien

Sobald ein Gebiet ausgewiesen ist, können verschiedene Maßnahmen ergriffen werden, wie gezielte Sozialprogramme, erhöhte Polizeipräsenz und Vorschriften für den Wohnungsbau. Einer der umstrittensten Aspekte der Gesetze ist die Regelung, dass Bewohner geräumt werden können, um Platz für neue Sozialwohnungsprojekte zu schaffen, die auf eine Diversifizierung der ansässigen Bevölkerung abzielen. Diese Zwangsräumungen betreffen überproportional nicht-westliche Einwanderer und ihre Nachkommen, was zu der Kritik führt, dass die Maßnahmen diskriminierend seien. Stigmatisierung des Arbeitsmarkts Arbeitsagenturen haben Zugang zu Informationen darüber, ob ein Bewerber als „nicht-westlich“ eingestuft wird, was zu weiterer Stigmatisierung und Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt beiträgt.

Menschenrechtsbedenken

Der Ausschuss für Rassendiskriminierung der Vereinten Nationen (CERD) und das Dänische Institut für Menschenrechte üben Kritik an dieser Politik, da sie als diskriminierend und stigmatisierend angesehen wird und somit grundlegende Menschenrechte verletzt. CERD empfiehlt, die Begriffe „westlich“ und „nicht-westlich“ vollständig aus der dänischen Gesetzgebung zu entfernen. Zudem hat die Gesetzgebung zum Abriss, Verkauf oder zur Umwandlung von Gebäuden in Wohnraum für ältere oder junge Menschen geführt, was zur Vertreibung von Bewohnern, insbesondere von Personen aus ethnischen Minderheiten, beigetragen hat.

Die Politik der „Parallelgesellschaften“ ist aufgrund ihres spaltenden Klassifizierungssystems, ihres Beitrags zur Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt und ihrer Verletzung grundlegender Menschenrechtsstandards umstritten. Besonders betroffen sind nicht-westliche, muslimische, schwarze und andere rassistisch diskriminierte communityen in Dänemark. Kritiker weisen darauf hin, dass die Politik sowohl in Bezug auf ihre stigmatisierende Sprache als auch hinsichtlich der diskriminierenden Kriterien zur Kategorisierung von Wohngebieten überarbeitet werden muss.

Bedarfsanalyse

Länderbeschreibungen

Rassistisch motivierte Hassverbrechen stellen in Dänemark leider ein erhebliches Problem dar. Im Jahr 2021 wurden 254 Hassverbrechen registriert, die speziell durch Rassismus motiviert waren. Die jährliche Opferbefragung des Justizministeriums deutet darauf hin, dass die tatsächliche Zahl der Hassverbrechen deutlich höher sein könnte. Zwischen 2008 und 2020 glaubten 8 % der Gewaltopfer, dass sie aufgrund rassistischer Motive Opfer von Gewalt geworden seien. Rassistisch motivierte Hassverbrechen sind in Dänemark leider ein großes Problem. Im Jahr 2021 wurden 254 Hassverbrechen registriert, die speziell durch Rassismus motiviert waren. Die jährliche Opferbefragung des Justizministeriums legt nahe, dass die tatsächliche Zahl der Hassverbrechen deutlich höher sein könnte. Zwischen 2008 und 2020 glaubten 8 % der Gewaltopfer, dass sie Opfer von Gewalttaten aus rassistischen Motiven geworden seien.

Dänischer Polizeibericht über Hassverbrechen (2021):

Im Jahr 2021 wurden 521 Fälle als Hassverbrechen klassifiziert, was einem Rückgang um 114 Fälle (oder 18 %) im Vergleich zu 2020 entspricht (von 635 auf 521 Fälle).

Es wurde ein Rückgang rassistisch motivierter Hassverbrechen verzeichnet (von 360 im Jahr 2020 auf 254 im Jahr 2021, was einem Rückgang von 29 % entspricht). Im

Gegensatz dazu nahmen die Hassverbrechen gegen die LGBTI+-community um 29 % zu (von 79 Fällen im Jahr 2020 auf 102 im Jahr 2021).

Der größte Rückgang wurde mit 33 % bei den als Zwischenfall- und Ermittlungsfälle klassifizierten Fällen festgestellt. Diese Fälle beziehen sich auf Situationen, in denen Unklarheit darüber besteht, ob eine gemeldete Handlung ein Verbrechen darstellt oder die Einzelheiten des Verbrechens unklar sind.

Die Anzahl der als Straftaten eingestuften Hassverbrechen verringerte sich um 3 % (von 314 Fällen im Jahr 2020 auf 306 im Jahr 2021). Im Gegensatz dazu stieg die Zahl der gewalttätigen Hassverbrechen um 63 % (von 43 Fällen im Jahr 2020 auf 70 im Jahr 2021). Im Jahr 2021 wurden die häufigsten Arten von Hassverbrechen als Hassreden (112 Fälle), Gewalt (70 Fälle), Vandalismus und Graffiti (43 Fälle) sowie Drohungen (41 Fälle) registriert. Rassistisch motivierte Hassverbrechen waren am häufigsten (254 Fälle), gefolgt von religiös motivierten (164 Fälle) und solchen, die sich gegen LGBTI+-Personen richteten (102 Fälle).

Es wurden 93 Fälle im Zusammenhang mit dem Judentum registriert, was einem Anstieg von 18 % im Vergleich zu 2020 entspricht. Dieser Anstieg ist auf die hasserfüllten antisemitischen Kommentare einer einzelnen Person per E-Mail im Jahr 2021 zurückzuführen.

Im Jahr 2021 wurde ein Vorfall von Hasskriminalität im Zusammenhang mit einer Behinderung dokumentiert.

Bedarfsanalyse

Länderbeschreibungen

Die dänische Nationalpolizei hat bisher sieben Berichte über statistische Trends bei Hassverbrechen veröffentlicht. Alle diese Berichte sind auf der Website der Polizei zugänglich. Der Bericht basiert auf polizeilichen Beobachtungen und hat das Ziel, die Erfassung von Hassverbrechen zu optimieren. Er liefert Einblicke in deren Häufigkeit, Ursachen, Arten, Standorte und mehr und nutzt dafür Daten aus dem Fallmanagementsystem der Polizei.

Aufklärungs- und Präventionsstrategien

Die dänische Regierung hat in staatlich finanzierte Bildung investiert, um Rassismus und Diskriminierung direkt anzugehen und zu bekämpfen: Der Aktionsplan 2023 gegen Rassismus, ethnische Diskriminierung und Hassverbrechen wurde von der Regierung in Kopenhagen in Zusammenarbeit mit lokalen NGOs umgesetzt. Diese Initiative zielt darauf ab, neue Strategien zur Bekämpfung von Diskriminierung zu entwickeln. Quelle Im Jahr 2021 hat das dänische Parlament die Bestimmungen des Strafgesetzbuchs zu Hassverbrechen verfeinert, um unmissverständlich klarzustellen, dass solche Verbrechen ganz oder teilweise von verschiedenen Faktoren beeinflusst werden können, darunter die ethnische Zugehörigkeit, Religion oder Geschlechtsidentität einer Person. [Dänisches Institut für Menschenrechte] Die dänische Regierung hat 2019 im Rahmen einer politischen Vereinbarung eine digitale Einheit gegründet. Diese Einheit widmet sich der Aufdeckung und Bekämpfung von Online-Verbrechen, mit einem besonderen Schwerpunkt auf Online-Hassreden. Der Dänische Fußballverband (DBU) hat einen Verhaltenskodex erstellt, der sich direkt mit allen rassistischen oder diskriminierenden Äußerungen von Spielern oder Fans befasst.

Von 2017 bis 2018 wurde an einer staatlichen Schule eine Initiative zur Prävention von Hassverbrechen ins Leben gerufen. Dieses Programm setzte verschiedene Instrumente ein, um demokratische Fähigkeiten zu stärken, darunter kritisches Denken, Dialog und Reflexion, um Polarisierung, Vorurteile, gewalttätiges Verhalten und Hassverbrechen entgegenzuwirken. Nalik, eine Inuit-Rechtsorganisation in Dänemark, hat mit Mellempfolkeligt Samvirke und anderen Organisationen kooperiert, um einen Aktionsplan gegen Diskriminierung zu entwickeln, der für 2023 vorgesehen ist.

Bedarfsanalyse

Länderbeschreibungen

Aktivitäten zur Bekämpfung von Diskriminierung und Rassismus Monitoring- und Meldestellen:

Dänisches Institut für Menschenrechte: Dieses Institut fungiert als nationale Gleichbehandlungsstelle Dänemarks und hat den Auftrag, die Gleichbehandlung ethnischer Minderheiten, geschlechtlicher Minderheiten sowie Menschen mit Behinderungen in Dänemark zu fördern, zu bewerten und zu überwachen. Es ist befugt, Fälle von erheblicher Bedeutung oder öffentlichem Interesse an die Gleichbehandlungsstelle weiterzuleiten. Das Institut erstellt Berichte über die Bedingungen in Dänemark für verschiedene internationale Gremien, darunter die UNO, den Europarat und die EU. Zudem berät es das dänische Parlament und führt jährlich rund 80 Konsultationen zu den Menschenrechten in Dänemark durch.

Die Diskriminierungs-Hotline: Eine Beratungs-Hotline des dänischen Instituts für Menschenrechte, die Personen unterstützt, die aufgrund verschiedener Faktoren wie Rasse, Geschlecht, Alter und Religion Diskriminierung erfahren haben. Die Hotline bietet Anleitung, Rat und gegebenenfalls rechtliche Unterstützung, um den Betroffenen zu helfen, ihre Situation und Möglichkeiten zu verstehen, insbesondere wenn sie ihren Fall an die Gleichbehandlungsstelle weiterleiten möchten.

Hotline der Stadt Kopenhagen: Speziell eingerichtet zur Meldung diskriminierenden Verhaltens bei kommunalen Dienstleistungen.

Ligebehandlingsnævnet (Gleichbehandlungsgremium): Das Gremium wurde im Jahr 2009 ins Leben gerufen und agiert hauptsächlich als quasi-gerichtliches Organ.

Es behandelt Diskriminierungsbeschwerden sowohl im Arbeitsmarkt als auch außerhalb und bietet bei Bedarf Entschädigungen an. Allerdings hat es nicht die Befugnis, eigenständig Fälle einzuleiten.

Der Behindertenindex, auch bekannt als handicapbarometer.dk (auf Dänisch), stellt eine leicht zugängliche Informationsquelle über Menschen mit Behinderungen in Dänemark dar. Er überwacht, inwieweit der dänische Staat seinen Verpflichtungen gegenüber Menschen mit Behinderungen im Rahmen der CRPD nachkommt, indem er sich auf zehn Schlüsselbereiche konzentriert: Gleichheit und Nichtdiskriminierung, Gewalt, Zugänglichkeit und Mobilität, Freiheit und persönliche Integrität, unabhängiges Leben und Inklusion, Bildung, Gesundheit, Beschäftigung, Sozialschutz sowie politische Teilhabe.

Bedarfsanalyse

Länderbeschreibungen

Literatur

Europarat (o.D.) 6. ECRI-Bericht über Dänemark. Verfügbar unter: <https://rm.coe.int/6th-ecri-report-on-denmark-/>

Dänisches Institut für Menschenrechte (2022) ECRI-Bericht zu Dänemark, 2022. Verfügbar unter: <https://www.humanrights.dk/our-work/our-work-denmark/disability/disabilityindex>.

Dänisches Justizministerium (2020) Bericht über Opfer von Straftaten in Dänemark, 2005–2018. https://www.justitsministeriet.dk/sites/default/files/media/Pressemeddelelser/pdf/2020/offerrapport_2005-2018.pdf

Dänisches Institut für Menschenrechte (o.D.) Behinderungsindex für Dänemark. Verfügbar unter: <https://www.humanrights.dk/our-work/our-work-denmark/disability/disability-index>.

Europäische Kommission (o.D.) Gleichstellung, Inklusion und Teilhabe der Roma in Dänemark. Verfügbar unter: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/roma-eu/roma-equality-inclusion-and-participation-eu-country/denmark_de.

Statistik Dänemark (2023). Abgerufen am 18. Oktober 2023; Verfügbar unter: <https://www.dst.dk/Site/Dst/SingleFiles/GetArchiveFile.aspx?fi=91448101625&fo=0&ext=kvaldel>.

VIVE (ohne Datum) Sozial benachteiligte Kinder und Jugendliche in Dänemark. Verfügbar unter: <https://www.vive.dk/media/pure/8323/2013761>.

VIVE (o. J.) Soziale Initiativen in gefährdeten Familienbereichen – eine Umfrage. Verfügbar unter: <https://www.vive.dk/media/pure/4616/392172>.

Bedarfsanalyse

Länderbeschreibungen

Polen: Ein umfassender Überblick über die Situation

In Polen existieren vier ethnische Minderheiten: Roma, Lemken, Tataren und Karäer. Die Roma stellen die zahlenmäßig größte und am stärksten diskriminierte Gruppe innerhalb der polnischen Gesellschaft dar. Obwohl ihre Anzahl bei der letzten Volkszählung 2021 anscheinend geringer ist, muss berücksichtigt werden, dass viele nicht an der Volkszählung teilgenommen oder ihre Roma-Identität nicht angegeben haben. Gründe hierfür sind die komplizierte Methode der Volkszählung, die Zurückhaltung, ihre Identität aus Angst vor Diskriminierung preiszugeben, sowie die Tatsache, dass nicht alle an der Volkszählung teilgenommen haben.

Ethnische Roma-communityen in Polen

Lemken: 12.700 (gemäß Signalmeldung des Statistischen Zentralamtes vom 11. April 2023) Tataren (gemäß Volkszählung 2011): 1.828 Personen Karäer: 313 Personen Jüdische Minderheit: 15.700

Roma in Polen

In Polen stellen die Roma eine der größten ethnischen Minderheiten dar, die seit dem 15. Jahrhundert im Land ansässig ist. Gemäß dem Gesetz über nationale und ethnische Minderheiten sowie Regionalsprachen aus dem Jahr 2005 werden die Roma offiziell als ethnische Minderheit anerkannt. Laut der Volkszählung von 2011 beläuft sich die Anzahl der Roma in Polen auf 16.723 Personen, wobei die größten Konzentrationen in den Provinzen Kleinpolen, Niederschlesien und Schlesien zu finden sind. Die Signalmeldung des Zentralen Statistischen Amtes vom 11. April 2023 (diese Daten sind nicht die endgültigen Ergebnisse der Volkszählung von 2021) zeigt, dass in Polen 11.800 Personen mit Roma-Abstammung leben. Es ist jedoch möglich, dass sowohl die vorangegangene als auch die letzte Volkszählung die Realität nicht genau abbilden. Schätzungen zufolge könnte die Zahl der Menschen mit Roma-Herkunft sogar zwischen 25.000 und 30.000 liegen. Neben polnischen Bürgern mit Roma-Herkunft leben auch Roma aus Rumänien in Polen, die den Status von Migrant*innen haben und in großen Städten wie Breslau, Posen und Danzig wohnen. Zudem kam nach dem Ausbruch des Krieges in der Ukraine eine beträchtliche Gruppe von Menschen, die der dortigen Roma-Minderheit angehören, nach Polen. Aktuelle Daten der Europäischen Kommission aus April 2022 berichten von 100.000 Personen, die die Grenze der Europäischen Union überschritten haben.

Bedarfsanalyse

Länderbeschreibungen

Es ist jedoch herausfordernd, die Anzahl der ukrainischen Roma und Roma-Frauen in unserem Land zu bestimmen, da ethnische Informationen sensible Daten darstellen, die gemäß europäischem Recht einem besonderen Schutz unterliegen. Viele dieser Personen haben sich in Polen niedergelassen. Es wurden zahlreiche Fälle der Diskriminierung von Roma und Roma-Frauen dokumentiert, beispielsweise beim Zugang zu Unterstützung an der Grenze, der Wohnungs- und Arbeitsvermittlung oder in Behörden.

Die Europäische Agentur für Grundrechte stellt fest, dass Roma und Roma-Frauen in nationalen Institutionen und Organisationen auf unterschiedlichen Ebenen ungleich behandelt werden und die am stärksten diskriminierte sowie verfolgte Minderheit in Europa darstellen. Herausforderungen bestehen weiterhin in den Bereichen Beschäftigung, niedriges Bildungsniveau, Zugang zu Gesundheitsversorgung und Wohnraum. Rund 80 % der Kinder aus Roma-Familien sind von Armut betroffen. In vielen europäischen Ländern ist eine geringe soziale Integration von Mitgliedern der Roma-community zu beobachten.

Zu den nationalen Minderheiten in Polen gehören: Weißruss*innen, Tschech*innen, Litauer*innen, Deutsche, Armenier*innen, Russ*innen, Slowak*innen, Ukrainer*innen und Jüd*innen. Gemäß einer Signalbotschaft der letzten Volkszählung liegt die Anzahl der Personen, die sich bei der Volkszählung ihrer nationalen Minderheit zugehörig fühlen, bei:

Nationale Minderheiten

Deutsche: 132.500 Ukrainer: 79.400 Weißrussen: 54.300 Tschechen: keine Daten in dieser Volkszählung, laut Volkszählung 2011: 2.833 Personen Armenische Minderheit: keine Daten in dieser Volkszählung, laut Volkszählung 2011: 1.683 Personen Russen: 14.800 Slowaken: keine Daten in dieser Volkszählung, laut Volkszählung 2011: 2.740 Personen Litauer: 9.700

Migrant*innen

Die Anzahl der Migrant*innen in Polen liegt zwischen 3,5 und 4 Millionen Menschen, wobei der Großteil, etwa 60 bis 75 %, Ukrainer sind (Daten zu WirtschaftsMigrant*innen, Informationen gemäß der Sozialversicherungsanstalt). Zudem gibt es Migrant*innen aus Ländern wie Weißrussland, Georgien, Indien, Moldawien sowie Turkmenistan, Indonesien, Philippinen, Aserbaidschan, Kolumbien, Bangladesch und Usbekistan. Die Mehrheit dieser Personen sind WirtschaftsMigrant*innen, jedoch fliehen auch viele vor dem Krieg in der Ukraine (in diesem Bericht wurden die Gründe für die Migration nicht gesondert behandelt).

Bedarfsanalyse

Länderbeschreibungen

Migrant*innen berichten von einer schlechteren Behandlung: Viele Ausländer empfinden, dass sie in Polen „unter ihrer Qualifikation“ arbeiten, was größtenteils auf die Sprachbarriere zurückzuführen ist. Darüber hinaus hat Polen keine klare Einwanderungspolitik entwickelt, obwohl Einwanderung eine Möglichkeit darstellt, demografische und arbeitsmarktbezogene Probleme teilweise zu lösen. Weitere notwendige Maßnahmen sind die Entwicklung von Bildungsprogrammen, die Anerkennung von Qualifikationen und die Unterstützung des Unternehmertums unter Migrant*innen.

Bedarfsanalyse

Literatur

Act on the European Charter for Regional or Minority Languages.

Available at: http://orka.sejm.gov.pl/proc4.nsf/ustawy/223_u.htm

Workers' Initiative (2023) Migracje niewykorzystana na razie szansa Polski - raport.

Available at: <https://wei.org.pl/wp-content/uploads/2023/09/Migracjeniewykorzystana-na-razie-szansa-Polski-raport.pdf>

United Nations (2021) UN News: Poland.

Available at: <https://news.un.org/en/story/2021/11/1105672> Gazeta Wyborcza (n.d.)

Kolejne śmiertelne ofiary na granicy polsko-białoruskiej.

Available at: <https://bialystok.wyborcza.pl/bialystok/7,35241,30331125,kolejnesmiertelne-ofiary-na-granicy-polsko-bialoruskiej-nie.html>

Office of the Commissioner for Human Rights (n.d.) Jedynie 5% przestępstw motywowanych nienawiścią jest zgłaszanych na policję – badania RPO i ODIHR/OSCE.

Available at: <https://bip.brpo.gov.pl/pl/content/jedynie-5-przestepstwmotywowanych-nienawiscia-jest-zglaszanych-na-policje-badania-rpo-i-odihrobwe>

Polish Press Agency (n.d.) Eurostat: Czechy, Polska i Estonia przyjęły najwięcej uchodźców z Ukrainy.

Available at: <https://www.pap.pl/aktualnosci/news%2C1606735%2Ceurostat-czechy-polska-i-estonia-przyjely-najwiecej-uchodzcow-z-ukrainy-w>

Gazeta Prawna (n.d.) Wyzysk i dyskryminacja pracowników z Ukrainy. Z czym mierzą się uchodźcy.

Available at: <https://serwisy.gazetaprawna.pl/praca-ikariera/artykuly/9313029,wyzysk-i-dyskryminacja-pracownikow-z-ukrainy-z-czymmierza-sie-uchodz.html>

Office of the Commissioner for Human Rights (n.d.) Mowa i przestępstwa z nienawiści.

Polskie prawo nie wymaga zmian – Pełnomocnik rządu RPO.

Available at: <https://bip.brpo.gov.pl/pl/content/mowa-i-przestepstwa-z-nienawisci-polskie-prawonie-wymaga-zmian-Pelnomocnik-rzadu-RPO>

Bedarfsanalyse

Länderbeschreibungen

Bulgarien: Ein allgemeiner Überblick

Bei der Volkszählung 2011 lebten in Bulgarien insgesamt 7.364.570 Menschen, während die Volkszählung 2021 einen Rückgang auf 6,5 Millionen ergab. Der Höhepunkt wurde 1989 erreicht, als die Grenzen nach 45 Jahren wieder geöffnet wurden und die Bevölkerungszahl 9.009.018 betrug. Laut dem Nationalen Statistischen Institut (NSI) bezeichneten sich bei der bulgarischen Volkszählung im September 2021 84,6 Prozent als Bulgaren, 8,4 Prozent als Türken und 4,4 Prozent als Roma. Von den 6.519.789 Einwohnern Bulgariens im Jahr 2021 identifizierten sich insgesamt 5.118.494 als Bulgaren, 508.378 als Türken und 266.720 als Roma. 1,3 Prozent der Befragten gaben an, einer anderen Ethnie anzugehören, während in den übrigen Fällen die Frage, deren Beantwortung freiwillig war, unbeantwortet blieb. Unter den „anderen“ befanden sich knapp 15.000 Pomaken, 14.000 Russen, 5.306 Armenier, 3.239 Ukrainer, 2.894 Briten, 2.071 Karakatschanen, 1.625 Griechen, 1.153 Juden, 1.143 Mazedonier, 1.129 Tataren, 865 Italiener, 824 Polen und 683 Rumänen. Nach Februar 2022 reisten 902.608 Ukrainer nach Bulgarien ein, von denen 51.445 im Land blieben. Eine im Herbst 2020 von AFIS durchgeführte empirische soziologische Untersuchung zeigt die Widerstandsfähigkeit rechtsextremistischer Einstellungen in der bulgarischen Gesellschaft.

Im Vergleich zu einer ähnlichen Studie aus dem Jahr 2011 zeigt sich keine nennenswerte Dynamik, sondern eher das Fortbestehen von Stereotypen, die Anderssein ablehnen. Die in der heutigen bulgarischen Gesellschaft weit verbreiteten Stereotypen gegenüber „Anderen“, wie Türken, Roma, Juden, Geflüchteten und LGBTQIA+-Personen, sind negativ. Es gibt jedoch auch unterschiedliche Grade der Toleranz gegenüber solchen Unterschieden, wobei die Roma als die am meisten gehasste ethnische Gruppe gelten. Massenhafte anti-Roma-Haltungen spiegeln weitgehend die soziale Eifersucht gegenüber Integrationspolitiken und die positive Diskriminierung dieser marginalisierten Gruppe im Allgemeinen in der bulgarischen Gesellschaft wider.

Gleichzeitig wird dieser soziale Neid von den Ideologien des Rassismus überschattet, dessen Träger verschiedene rechtsextreme sowie nationalistische, rechte und linke Organisationen und die sie vertretenden Intellektuellen sind. Trotz der lobenswerten Bemühungen der Behörden im Bereich der Bildung von Roma-Kindern bestehen weiterhin Herausforderungen hinsichtlich des Übergangs zur weiterführenden Schule und der Bildungsqualität. Roma sind nach wie vor von ausgeprägter sozioökonomischer Ungleichheit in Bezug auf Bildung, Wohnen und Beschäftigung betroffen und sehen sich einem hohen Maß an Diskriminierung, Feindseligkeit und Antiziganismus ausgesetzt. Häufig kommt es im Bildungs-, Wohnungs- und Gesundheitssektor zu faktischer Segregation, und die Bemühungen der Behörden, diese Situation zu bekämpfen, sind unzureichend.

Bedarfsanalyse

Länderbeschreibungen

Die Behörden unternehmen zwar Anstrengungen, um interethnische und interreligiöse Toleranz zu fördern, doch diese werden regelmäßig durch fremdenfeindliche, antiziganistische, islamfeindliche und antisemitische Äußerungen hochrangiger Politiker*innen sowie durch Medienberichte ähnlicher Art untergraben, auf die die Behörden oft nicht reagieren. Angehörige nationaler Minderheiten sind häufig Opfer von Hassaufstachelung, die am häufigsten durch Antiziganismus und Islamfeindlichkeit motiviert ist.

Während der rechtliche Rahmen für Hassreden und Hassverbrechen weitgehend zufriedenstellend ist, bleiben Fälle von Sanktionen für Hassverbrechen isoliert, und Gesprächspartner beklagen ein Klima der Straflosigkeit, insbesondere in Bezug auf Hassreden und Hassverbrechen gegen Roma. Obwohl Antisemitismus in der bulgarischen Gesellschaft keine traditionelle Unterstützung hat, hat er seine Sprecher und Wortführer unter rechtsextremen politischen Aktivist*innengefunden, die so ihre politische Identität aufbauen. Antisemitische Erscheinungsformen bleiben marginal, jedoch unerklärlich in einer Gesellschaft, die stolz darauf ist, bulgarische Juden während des Zweiten Weltkriegs vor der Deportation gerettet zu haben. Vielmehr ist Antisemitismus in Bulgarien auf populistischer Ebene mit Verschwörungstheorien, wiederauflebendem Nationalismus und der Haltung der „starken Hand“ in der Regierung verbunden. Rechtsextreme Organisationen im heutigen Bulgarien haben bedeutende, aber begrenzte Unterstützung (bei den letzten Wahlen nach 2010 erreichten sie nicht mehr als 15 % der tatsächlichen Stimmen). In den letzten fünf Jahren gab es keinen starken positiven Trend. Ihre Anführer, die in der Regel gebildet sind, verwenden eine ideologische Sprache, jedoch zu instrumentellen Zwecken, um von der Öffentlichkeit anerkannt zu werden, und glauben oft nicht aufrichtig an ihre eigenen Worte. Politisch gesehen handelt es sich also um eine pragmatische Instrumentalisierung rechtsextremer Ideologien, die jedoch ein enormes Risiko der Indoktrination eines großen Teils der Gesellschaft birgt.

Die Verbreitung von Vorurteilen gegenüber „anderen“ wird auch durch die geringe bürgerliche Kompetenz in der Gesellschaft und das mangelnde Verständnis grundlegender Konzepte, die Politik erklären, begünstigt. Das Missverständnis der Bedeutungen von links und rechts, von liberal und konservativ, von sozialistisch und rechtsextrem ist weit verbreitet. Dies ermöglicht es vielen Menschen nicht, den Rechtsextremismus zu identifizieren, ihn mit Verständnis zu qualifizieren und ihn von anderen ideologischen Positionen zu unterscheiden. Auch einige Intellektuelle spielen dabei eine Rolle, indem sie auf der ideologischen Nähe von rechtsextrem und linksextrem beharren, was die Vorstellungen der breiten Öffentlichkeit noch weiter verwirrt.

Bedarfsanalyse

Länderbeschreibungen

Die Studie zeigt ebenfalls, dass interethnische Kontakte und interethnisches Verständnis nur sehr begrenzt praktiziert werden. Die bulgarische Gesellschaft bleibt in ihrer Wahrnehmung der Welt verschlossen, was die Fremdenfeindlichkeit als extreme Form des Misstrauens gegenüber ausländischen Staatsbürger*innen weiter verstärkt. Die hervorgehobenen Abstracts geben Hinweise darauf, in welche Richtung die Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus, Fremdenfeindlichkeit und Diskriminierung ausgerichtet werden sollten.

Für die regelmäßigen allgemeinen Menschenrechtsberichte des Bulgarischen Helsinki-Komitees existieren bislang jedoch keine offiziellen Register oder konsolidierten Statistiken zu diskriminierenden und rassistischen Verbrechen und Vorfällen. Antidiskriminierungsmaßnahmen beinhalten Informationen zu Registern und Überwachungsaktivitäten bezüglich diskriminierender und rassistischer Vorfälle.

Im Jahr 2005 wurde durch ein spezielles Gesetz – das Gesetz zum Schutz vor Diskriminierung (PaDA), das von der Nationalversammlung der Republik Bulgarien verabschiedet wurde – die Kommission zum Schutz vor Diskriminierung (CPD) ins Leben gerufen. Die von der Gleichstellungsstelle erfassten Diskriminierungsgründe und -bereiche umfassen: Geschlecht, Geschlechtsidentität, Rasse und ethnische Herkunft, Alter, Behinderung, sexuelle Orientierung, Religion und Weltanschauung. Ihr Mandat ist überwiegend das eines Tribunals (quasi-gerichtlicher Art). Bisher sind die veröffentlichten Informationen hauptsächlich pädagogischer Natur und enthalten keine Hinweise auf bestehende Register, Überwachungsaktivitäten sowie rassistische Vorfälle oder die Verfolgung konkreter Diskriminierungsfälle.

Was Asyl-, Geflüchteten- und Migrationsfälle betrifft, werden zwar regelmäßig die Jahresberichte des Bulgarischen Helsinki-Komitees zu den Methode zur Statusbestimmung veröffentlicht, jedoch fehlen Veröffentlichungen zu den zahlreichen bestehenden Fällen konkreter Diskriminierung und rassistischer Vorfälle im Zusammenhang mit Asylbewerbern, Geflüchteten und Einwanderern.

Bedarfsanalyse

Länderbeschreibungen

Literatur

Bulgarian National Statistical Institute (2011) Census 2011.

Available at: https://www.nsi.bg/census2011/PDOCS2/Census2011final_en.pdf

Bulgarian National Statistical Institute (2021) Census 2021.

Available at: https://nsi.bg/sites/default/files/files/pressreleases/Census2021_population.pdf

Friedrich-Ebert-Stiftung (2021) Grupova omraza i djasno-ekstremistki naglasi v Bulgaria.

Available at: https://bulgaria.fes.de/fileadmin/user_upload/documents/publications/2021/Grupova_omraza_i_djasno-ekstremistki_naglasi_v_Bulgaria_WEB_BG.pdf

Council of Europe (n.d.) 4th Opinion on Bulgaria.

Available at: <https://rm.coe.int/4thop-bulgaria-en/16809eb483>

Bulgarian Helsinki Committee (2022) Human Rights in Bulgaria in 2022.

Available at: https://www.bghelsinki.org/web/files/reports/174/files/BHC-Human-Rights-inBulgaria-in-2022-en_issn-2367-6930.pdf

Equinet (kein Jahr) Bulgaria Country Profile.

Available at: https://equineteurope.org/author/bulgaria_cpd/

Bulgarian Helsinki Committee (2023) Annual RSD Monitoring Report for 2022.

Available at: <https://www.bghelsinki.org/en/reports/2023-annual-rsd-monitoringreport-for-2022-en>

Bedarfsanalyse

Länderbeschreibungen

Spanien: Ein allgemeiner Überblick

Die in Spanien ansässigen Minderheiten werden in ethnische und religiöse Gruppen unterteilt. Die größte ethnische Minderheitengruppe in Spanien sind marokkanische Einwanderer (775.294 Personen am 01.01.2022, +0,9% im Vergleich zum 01.01.2021), gefolgt von rumänischen Einwanderern (658.005 Personen am 01.01.2022, -3,8% im Vergleich zum 01.01.2021) und solchen aus dem Vereinigten Königreich (313.975 Personen am 01.01.2022, +0,8% im Vergleich zum 01.01.2021). In Bezug auf die Religion stellen die Muslime die größte in Spanien lebende Minderheit dar (Ende 2022 etwa 2,35 Millionen), gefolgt von protestantischen Christen (im Jahr 2017 etwa 1,5 Millionen), Buddhisten (im Jahr 2017 etwa 100.000) und Juden (im Jahr 2017 etwa 45.000). Die spanische Regierung hat verschiedene Maßnahmen und Initiativen ergriffen, um Rassismus zu bekämpfen und die Gleichstellung zu fördern.

1. Antidiskriminierungsgesetze: In Spanien existieren Antidiskriminierungsgesetze, die Diskriminierung aufgrund von Rasse, ethnischer Herkunft und weiteren Faktoren untersagen. Diese Gesetze haben das Ziel, die Rechte des Individuums zu wahren und Gleichbehandlung sicherzustellen.

2022: Die aktuelle spanische Regierung hat die Annahme einer Reihe von Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsgesetzen vorangetrieben. Die letzten beiden, die in diesem Sommer verabschiedet wurden, sind das neue umfassende Antidiskriminierungsgesetz Spaniens und das umfassende Gesetz zur Sicherstellung der sexuellen Freiheit.

2. Nationaler Aktionsplan gegen Rassismus:

Spanien hat einen Nationalen Aktionsplan gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit erstellt, der Strategien und Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus sowie zur Förderung der sozialen Integration darlegt. Dieser Plan beinhaltet Maßnahmen in den Bereichen Bildung, Beschäftigung und soziale Dienstleistungen.

3. Unterstützung des Multikulturalismus:

Spanien unterstützt einen multikulturellen Ansatz in der Gesellschaft und anerkennt die verschiedenen kulturellen und ethnischen Hintergründe seiner Bevölkerung. Es wurden Maßnahmen ergriffen, um kulturelle Vielfalt zu feiern und den sozialen Zusammenhalt zu stärken.

4. Bildung und Bewusstsein:

Die Regierung hat Initiativen ins Leben gerufen, um das Bewusstsein für Rassismus zu erhöhen und Toleranz sowie Vielfalt in Bildungseinrichtungen zu unterstützen. Hierzu zählen Anpassungen des Lehrplans, die Ausbildung von Lehrkräften und Aufklärungskampagnen.

Bedarfsanalyse

Länderbeschreibungen

5. Förderung von NGOs und der Zivilgesellschaft:

Die Regierung fördert Nichtregierungsorganisationen (NGOs) und zivilgesellschaftliche Gruppen, die sich für die Bekämpfung von Rassismus und die Unterstützung benachteiligter communityen engagieren.

6. Berichterstattung und Überwachung:

Es existieren Mechanismen, durch die Einzelpersonen Fälle von Rassismus und Diskriminierung melden können. Diese Meldungen sind wichtig für die Überwachung und Behebung von Problemen.

7. Integrations- und Inklusionsprogramme:

Spanien hat Programme zur Integration und Inklusion für Einwanderergemeinschaften und Geflüchtete ins Leben gerufen, die darauf abzielen, den Zugang zu Bildung, Gesundheitsversorgung und Beschäftigung zu erleichtern.

8. Workshop von Polizei und Strafverfolgungsbehörden:

Es wurden Maßnahmen ergriffen, um das Personal der Strafverfolgungsbehörden für die Problematik des ethnischen Profilings und der Diskriminierung zu sensibilisieren.

9. Datensammlung: Die Sammlung von Daten zu rassistischen und ethnischen Ungleichheiten ist ein wesentlicher Bestandteil im Kampf gegen systemischen Rassismus. Die spanische Regierung setzt sich dafür ein, die Datensammlung in diesem Bereich zu optimieren.

Beispiel: OBERAXE

Das spanische Observatorium für Rassismus und Fremdenfeindlichkeit (OBERAXE) erfasst Informationen zu Projekten, Umfragen, Ressourcen, Berichten und Forschungsarbeiten, die vom Staatssekretär für Migration sowie anderen Ministerien, Institutionen und Organisationen unterstützt werden. Das Ziel besteht darin, als Plattform für Informationen und Analysen zu fungieren und die Bemühungen zur Bekämpfung von Rassismus, Rassendiskriminierung, Fremdenfeindlichkeit und anderen Formen der Intoleranz sowie von Hassvorfällen und Hassverbrechen zu fördern. Die Tätigkeit des Observatoriums erfolgt in Kooperation mit Regierungsbehörden auf unterschiedlichen Ebenen und zivilgesellschaftlichen Organisationen in Spanien sowie mit der Europäischen Union und weiteren internationalen Institutionen.

Bedarfsanalyse

Analyse von Expert*inneninterviews mit Partnerorganisationen

Die Mitarbeitenden der Perspekt Initiative führten während des zweiten TPM in Sofia im Mai 2023 Interviews mit Vertretern aller Partnerorganisationen. Die Ergebnisse der Analyse zur Bewertung der Standorte und Partnerorganisationen in Bezug auf bestehende Konfliktlinien und diskriminierungsbezogene Probleme werden im Folgenden untersucht.

Konfliktlinien und Probleme im Zusammenhang mit Diskriminierung vor Ort.

Diskriminierung ist ein alltäglicher Vorgang. Wenn wir zunächst über die damit verbundenen Konflikte in unseren Organisationen nachdenken, können wir das Thema aus der Perspektive unserer eigenen Bedürfnisse und Erfahrungen betrachten. Die Erfahrungen der Organisationen reflektieren Machtunterschiede innerhalb der Gesellschaft in den folgenden Bereichen und auf folgende Weise:

Gender

Die Vorliebe der Frauen für Beschäftigungen im sozialen Bereich zeigt sich in der überwiegenden Anzahl der weiblichen Angestellten in sämtlichen Partnerorganisationen. Partnerorganisationen mit männlicher Führung und weiblichem Personal reproduzieren die in der Gesellschaft allgemein vorhandenen Machthierarchien.

Partnerorganisationen mit weiblichem Management sehen sich Barrieren männlich dominierter Machthierarchien gegenüber: insbesondere wenn die Führungsarbeit erfordert, dass sie mit anderen Institutionen und Unternehmen interagieren sowie im Umgang mit Mitarbeiter*innen, die an männliche Führungsstile gewöhnt sind.

Ethnische Gruppen / Migration

Eine strukturelle Unterrepräsentation von Migrant*innen in Führungspositionen sowie innerhalb der gesamten Organisation stellt in einigen Unternehmen ein Problem dar. Organisationen, die von Mitgliedern der Mehrheitsgesellschaft geleitet werden und/oder in denen Migrant*innen in der größeren Organisation unterrepräsentiert sind, haben gelegentlich Schwierigkeiten, Konflikte und verschiedene Formen des Rassismus innerhalb marginalisierter und farbiger communityen zu erkennen und zu verstehen.

Organisationen, die von Mitgliedern von Minderheiten geleitet werden, haben Schwierigkeiten, Zugang zu Netzwerken und Ressourcen der Mehrheitsgesellschaft zu erlangen.

Bedarfsanalyse

Analyse von Expert*inneninterviews mit Partnerorganisationen

Sprache, Kultur und Glauben

Organisationen, die eine vielfältige Belegschaft mit zahlreichen Kulturen und Religionen haben, berichten von sporadischen interkulturellen Konflikten und religiöser Diskriminierung, die jedoch in einem insgesamt kooperativen Klima auftreten. Wenn innerhalb einer Organisation größere Gruppen mit einer Fremdsprache entstehen, wird die Kommunikation mit dem Management und anderen Mitarbeiter*innen beeinträchtigt, was zu einer Zunahme von Missverständnissen führt. Wenn Englisch die Arbeitssprache ist, können unterschiedliche Sprachkenntnisse ebenfalls zu Kommunikationsproblemen und Missverständnissen führen. Häufig sind kulturelle Unterschiede oder Sprachbarrieren die Ursachen von Konflikten, oder die Gründe bleiben unklar. Ein weiterer gesellschaftlicher Konflikt, der innerhalb einer Partnerorganisation beobachtet wurde, ist der Konflikt zwischen Gegenkultur und Mainstream-Kultur, der deutlich wurde, als die Gegenkultur über die Vorurteile und Diskriminierungsmechanismen innerhalb der Mainstream-Kultur nachdachte.

Gesellschaftliche Auseinandersetzungen im Zusammenhang mit Diskriminierung in den Partnerländern

Die nachfolgenden Informationen beruhen auf den Interviews. Sie spiegeln daher die dringendsten Anliegen der Partner wider und bieten keine umfassende Analyse der Diskriminierung in den vertretenen Gesellschaften. Bei der Entwicklung der Workshops sollten Methoden und Übungen darauf ausgerichtet sein, die spezifischen Probleme jedes Standorts zu adressieren. Vor-Ort-Besuche im Curriculum können gewährleisten, dass die wesentlichen Konflikte und Interessengruppen berücksichtigt werden.

Bulgarien

Eines der großen Probleme in der Gesellschaft ist die Verbreitung von Fake News und falschen Informationen zu Minderheiten- und Einwanderungsfragen, die den öffentlichen Diskurs beherrschen. Es ist interessant festzustellen, dass es nicht nur zwischen der Mehrheit und den neuen eingewanderten Minderheiten, sondern auch zwischen einigen „alten Minderheiten“ und den neuen Minderheiten erhebliche Missverständnisse und Ängste gibt. Bulgarische Bürger*innen armenischer, jüdischer oder türkischer Herkunft beispielsweise gehören zu den historisch gewachsenen älteren Minderheiten und sind relativ gut integriert. Eine Minderheit, die eigentlich auch eine alte ist, aber immer wieder ausgegrenzt und diskriminiert wird, sind die Roma: „[Roma sind] Außenseiter, (...) es gibt viele rassistische Einstellungen und Diskriminierungen gegen sie.“

Bedarfsanalyse

Analyse von Expert*inneninterviews mit Partnerorganisationen

Fortsetzung Bulgarien

Aus dem Interview geht auch hervor, dass Anti-Romismus oder Rassismus gegen Roma in der Gesellschaft und auch bei einigen Mitarbeiter*innen der staatlichen Verwaltung, die für diese Randgruppen arbeiten, weit verbreitet ist. Was schließlich Sexismus und Homophobie anbelangt, so gibt es im nationalen Kontext einen zutiefst homophoben Diskurs. Dies zeigt sich insbesondere in der Debatte um die Nicht-Ratifizierung der Istanbul-Konvention, die die Gesellschaft rechtlich für nicht-traditionelle Geschlechterrollen und für Bürgerinnen, die sich als LGBTQI identifizieren, geöffnet hätte.

Dänemark

Eine der zentralen Konfliktlinien in der dänischen Gesellschaft verläuft zwischen dänischen Staatsbürgern und Migrant*innen, wobei zwischen europäischen und internationalen Migrant*innen unterschieden wird. Die Diskriminierung der letzteren ist strukturell verankert, mit rechtlichen Trennlinien zwischen dänischen Staatsbürgern, westlichen und „nicht-westlichen Migrant*innen“.

Laut der dänischen Partnerorganisation äußern sich Rassismus und Diskriminierung auch in Gesetzen zur Verhinderung der „Ghettoisierung“ von Gebieten mit einem hohen Anteil „nicht-westlicher Migrant*innen“, die auf neue Bewohner derselben Kategorie beschränkt werden und Neuankömmlinge von wichtigen Netzwerken und sozialem Kapital ihrer communityen abkapseln. Dieselbe Strategie zeigt sich bei der Unterbringung von Geflüchteten in ländlichen Gebieten während ihrer Anfangsphase in Dänemark. Dies kann nicht nur zur Isolation der Neuankömmlinge führen, sondern auch zu Konflikten mit der lokalen Bevölkerung.

In der Struktur der Gesellschaft zeigt sich ein erhebliches Stadt-Land-Gefälle. In ländlichen Regionen ist der Anteil westlicher und nichtwestlicher Migrant*innen sehr niedrig, während Rassismus dort jedoch ausgeprägter ist. In städtischen Gebieten mit einem hohen Migrant*innenanteil wurden Fälle von rassistischen Straftaten dokumentiert.

In einem umfassenderen Kontext werden diese Fragen durch die Diskussion über die strukturelle Einbeziehung von Nichtbürgern durch Teilhaberechte oder ihre Integration in die Gesellschaft über den Arbeitsmarkt beeinflusst.

Die gegenwärtige Regierung, die eindeutig den Kurs der Arbeitsmarktintegration verfolgt, hat kulturelle Konflikte aufgrund unterschiedlicher Ansichten über die Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen ausgelöst. Da der Hauptweg zur Integration über den Arbeitsmarkt verläuft, haben Frauen mit einer eher traditionellen, familienorientierten Geschlechterrolle erhebliche Schwierigkeiten, Zugang zur dänischen Gesellschaft zu erlangen.

Bedarfsanalyse

Analyse von Expert*inneninterviews mit Partnerorganisationen

Deutschland

Die Partner schildern Diskriminierung und Rassismus in der Gesellschaft, sowohl zwischen der Mehrheitsgesellschaft und ethnischen Minderheiten als auch zwischen verschiedenen Minderheiten und sogar innerhalb von Minderheiten unterschiedlicher Generationen oder mit unterschiedlichem Traditionalismus. Die Kluft zwischen Stadt und Land ist auch in Deutschland spürbar, wo ländliche Gebiete ein erhebliches Problem mit Rassismus aufweisen. In diesem Zusammenhang vermeiden Menschen mit dunkler Hautfarbe aus Angst vor Schaden Reisen in diese Regionen. Strukturelle und institutionelle Diskriminierung stellt in Deutschland ein Problem dar, wie der Gesundheitssektor und der Arbeitsmarkt verdeutlichen. Der Arbeitsmarkt wird als stark geschlechtergetrennt beschrieben, sowohl sektoral als auch hierarchisch.

Frauen sind in schlecht bezahlten Pflege- und Sozialberufen überrepräsentiert und in Führungspositionen unterrepräsentiert. Zudem werden Sprachkenntnisse und Akzentfreiheit auf dem deutschen Arbeitsmarkt hoch geschätzt, was zu einer Diskriminierung von Nicht-Muttersprachlern führt. Aufgrund der Segregation auf dem Arbeitsmarkt drängen Menschen mit Migrationserfahrung häufig in den sekundären Arbeitsmarkt und müssen sich mit niedrigerem Einkommen und unsicheren, kurzfristigen Verträgen zufriedengeben.

Polen

In Polen gehören LGBTQI-Personen, ethnische Minderheiten und Frauen zu den am stärksten diskriminierten Gruppen.

Strukturell verankert durch die enge Beziehung zwischen der Regierung und der katholischen Kirche sind die Geschlechternormen stark traditionell. Dies wird durch das Bildungssystem weiter verstärkt, das von progressiven und nicht-traditionellen Einflüssen abgekoppelt ist, die von der Regierung nicht unterstützt werden. In der Stadt der Partnerorganisation wird NGOs und Interessenvertretern, die zuvor mit Schulen bei AntidiskriminierungsWorkshopen zusammengearbeitet haben, jeglicher Zugang zu Schulen verwehrt. Die antifeministischen Gesetzesentwicklungen des Abtreibungsverbots sind auf breiten Protest des progressiven Teils der Frauen in Polen gestoßen. Die Kluft zwischen Stadt und Land in Bezug auf Diskriminierung und Rassismus besteht auch in Polen, ist jedoch differenzierter. Städte mit einer aktiven Zivilgesellschaft und NGOs, die gegen Diskriminierung arbeiten, weisen geringere Diskriminierungsraten auf. Hier werden rassistische Vorfälle unmittelbar von Akteuren der Zivilgesellschaft aufgegriffen. In Städten mit starker staatlicher Unterstützung und geringer zivilgesellschaftlicher Aktivität hingegen werden offen rassistische Graffiti unkommentiert gelassen, was ein gefährliches Klima für Minderheiten schafft.

Bedarfsanalyse

Analyse von Expert*inneninterviews mit Partnerorganisationen

Spanien

Es existiert ein erhebliches Maß an Vorurteilen und Rassismus gegenüber Minderheiten anderer Kulturen und Herkunft. Besonders der Rassismus gegenüber Roma und Muslimen wird als ernsthaftes Problem angesehen. Auch die Diskriminierung von psychisch Erkrankten ist ein relevantes Thema. In der Partnerstadt Álora beispielsweise zeigen die Menschen zahlreiche Vorurteile gegenüber psychisch Kranken, wie etwa die Angst vor ihnen oder die Weigerung, an bestimmten Orten neben ihnen zu sitzen. Geschlechterrollen sind in Spanien stark traditionell geprägt. Das paternalistische Klima in der spanischen Gesellschaft erschwert es Frauen, Unternehmen zu leiten, geschweige denn, ihre Aktivitäten gegen Diskriminierung voranzutreiben.

Bedarfsanalyse

Praktiken und Maßnahmen

Imagina, Spanien

Interventionen gegen Rassismus und Geschlechterdiskriminierung: Die Organisation kooperiert mit einer Gruppe arabischer Frauen sowie einer Einrichtung für psychisch Erkrankte. Interventionen gegen die Diskriminierung von psychisch Erkrankten: In Zusammenarbeit mit einer Einrichtung für psychisch Erkrankte hat Imagina eine Veranstaltung organisiert, um Verständnis zu fördern, indem die Perspektiven und Erfahrungen der diskriminierten Gruppe ausgetauscht wurden.

Maßnahmen gegen Rassismus und Geschlechterdiskriminierung: Innerhalb der Organisation wurden verschiedene Initiativen umgesetzt. Sie bieten Workshops für die Mitarbeiter*innen an, darunter Workshops zu inklusiver Sprache, und haben einen Gleichstellungsplan entwickelt. Dies geschieht in Kooperation mit einer anderen Organisation, die diese Workshops durchführt. Derzeit erstellen sie ihren eigenen Gleichstellungsplan, der den bisherigen allgemeinen Gleichstellungsplan der Region ersetzen wird, den sie zuvor verwendet haben. Darüber hinaus können sie sich bei Konflikten innerhalb der Organisation auf das Leitbild stützen.

ARM-BG, Bulgarien

In Bezug auf Interventionen äußern die Interviewpartner, dass dies ein herausforderndes Feld sei, das „unsere Aufmerksamkeit [verdient]. Und wenn man einige Personen fragt, ob es möglich ist, sie zu trainieren, glauben sie, dass die Mission unmöglich sei.“

Interventionen zur Bekämpfung von Diskriminierung:

- Erinnerungskultur-Workshop mit Schülern zur Erstellung eines Essays oder Videos über die Geschichte des Holocaust, organisiert in Zusammenarbeit mit der jüdischen Gemeinde.
- Recult-Projekt mit internationalem Austausch und regionalen Workshops zur künstlerischen Auseinandersetzung mit hybriden Identitäten von Migrant*innen.
- Rechtshilfe für Geflüchtete

Bedarfsanalyse

Praktiken und Maßnahmen

Crossing Borders, Dänemark

Interventionen zur Bekämpfung von Diskriminierung

Zahlreiche Projekte, die auf dem Austausch von Erfahrungen und Erzählungen von Migrant*innen und Minderheiten in kulturellen Formaten beruhen, die Geschichtenerzählen, kulinarische Traditionen oder Musik umfassen.

Antirassistische Workshops an Schulen zu Black Lives Matter und zur Bekämpfung von Hassrede.

Multikultureller Austausch fördert den Kontakt zwischen Personen unterschiedlicher Nationalität, ethnischer Herkunft und Kultur > „Menschen aller Herkunft vereinen“

DZ, Polen

Interventionen zur Bekämpfung von Diskriminierung

Abbau von Vorurteilen und Diskriminierung in Schulen durch die Darstellung der gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Vorteile der Migration sowie der kulturellen Vorteile.

Intervention zu Rassismus und Geschlechterdiskriminierung

Stärkung von Frauen verschiedener Herkunft (einschließlich ukrainischer Geflüchtete) durch kulturelle Aktivitäten und Aufklärung über Feminismus.

CRN, Deutschland

Interventionen zur Bekämpfung von Diskriminierung

Projekt zur Unterstützung der Integration von Migrant*innen in 5 europäischen Städten (INCLUDE)

Projekt zur Förderung der Teilhabe von Minderheiten und Menschen mit Migrationshintergrund an der Klimadebatte (EU24)

Zusammenarbeit mit iranischen und polnischen Migrant*innenorganisationen

Projekt zur Förderung von Migrant*innen in fünf europäischen Städten durch Kunstwerke zu hybriden Identitäten (RECULT)

Zusammenarbeit mit Aufbruch Neukölln zu Erzählungen männlicher Migrant*innen

PERSPEKT, Deutschland

Interventionen zur Bekämpfung von Diskriminierung

Antidiskriminierungsworkshops mit Schülern, Lehrern, Sozialarbeitern, Unternehmen, NGOs (2018-heute)

Bedarfsanalyse

Akteure und Partner im Bereich der Antidiskriminierung

Alle Partner von ACCT kooperieren mit ähnlichen Organisationen, darunter Schulen, NGOs (einschließlich Migrant*innenverbänden), Universitäten und Volkshochschulen. Die Partner und Interessenvertreter variieren je nach Spezialisierung.

CRN verfügt über die umfangreichste und größte Partnerbasis, da sie mit ihren transnationalen Projekten zahlreiche Themen abdecken. Im Bereich Antidiskriminierung sind die im Interview genannten Hauptpartner Migrant*innenverbände (NARUD, Aufbruch Neukölln, Iranische Gemeinde Deutschlands und Polnischer Sozialrat e.V.).

Crossing Borders agiert als von Migrant*innen geführte Organisation und kooperiert mit Migrant*innenverbänden sowie lokalen communityeinrichtungen (z. B. Trampoline House) zu diesem Thema. Die Hauptzielgruppe für ihre Antidiskriminierungsworkshops sind Schulen. Ihre Aktivitäten zum Austausch von Migrant*innenerzählungen werden überwiegend von Migrant*innen oder transnationalen Partnern in ihrem Netzwerk angenommen, obwohl der Wunsch besteht, mehr nicht-migrantische Teilnehmenden in der dänischen Gesellschaft zu erreichen.

IMAGINA kooperiert im Bereich Antidiskriminierung mit einer muslimischen Frauengruppe, einer Organisation für psychische Gesundheit, Schulen und der örtlichen Gemeinde.

DLA ZIEMI ist Teil eines Netzwerks mit feministischen und pazifistischen Organisationen in der Stadt Lublin. Viele ihrer Aktivitäten sind Kooperationen innerhalb des Netzwerks. Sie äußerten ihr Bedauern über den Mangel an zivilgesellschaftlichen Aktivitäten in anderen Städten.

ARM-BG arbeitet mit Anwälten zusammen und kooperiert mit staatlichen Institutionen, um Geflüchtete in Bulgarien zu unterstützen. In aktuellen Projekten arbeiten sie ebenfalls mit Schulen und Künstlern zusammen.

Die **Perspekt Initiative** kooperiert bei ihren Antirassismus-Trainings mit örtlichen Schulen und NGOs in Hamburg und Berlin. Kürzlich hat sie damit begonnen, ihr Netzwerk transnational zu erweitern.

Bedarfsanalyse

Zielgruppen für das ACCT-Training

Nachfolgend sind die Zielgruppen aufgeführt, die die Organisationen bei der Entwicklung der lokalen Workshopen für die ACCT-Workshop berücksichtigen. In Übereinstimmung mit dem Gender-Mainstreaming-Plan und dem Ziel, Teilnehmenden aus der Mehrheits- und Minderheitsgesellschaft zu kombinieren, wird eine Untergruppe der folgenden Gruppen die Empfänger der lokalen ACCT-Workshopen darstellen.

ARM BG, Bulgarien

Relevante Zielgruppe sind Juristinnen und Juristen im öffentlichen Dienst und in der Geflüchtetenhilfe sowie Beamtinnen und Beamte, die mit Migrantinnen und Migrant*innen sowie Geflüchteten arbeiten, z.B. Polizistinnen und Polizisten, Beamtinnen und Beamte in Erstaufnahmeeinrichtungen usw.

Crossing Borders, Dänemark

Relevante Zielgruppen sind Bildungseinrichtungen, Migrant*innen und die lokale community (Nørrebro, Kopenhagen). Es besteht der Wunsch, die antirassistischen Aktivitäten auf die Mehrheitsbevölkerung auszuweiten.

CRN, Deutschland

Relevante Zielgruppen sind zum Beispiel Mitglieder der türkischen, iranischen und/oder polnischen Migrant*innencommunity in Berlin.

Perspekt Initiative Deutschland

Die Organisation beabsichtigt, das lokale ACCT-Training mit einer internationalen Gruppe durchzuführen, zu der Teilnehmenden mit türkisch-deutscher, türkischer und deutscher Staatsangehörigkeit gehören.

Dla Ziemi, Polen

Die Organisation beabsichtigt, das lokale ACCT-Training mit ukrainischen Geflüchteten durchzuführen. Angesichts der Kluft zwischen Stadt und Land könnte es für Teilnehmenden aus ländlichen Gebieten von Vorteil sein.

Imagina, Spanien

Arabische Frauen arbeiten mit Jugendlichen (zwei weiterführende Schulen: eine mit mehr Menschen mit Behinderungen, eine mit Schwerpunkt auf Roma und Menschen aus verschiedenen Ländern), auch weil sie über weniger Ressourcen verfügen (sie haben keine etablierte Organisation).

ACCT

Anti-racism & Civic Courage Training

Handbuch für Trainer*innen

DEUTSCHE AUSGABE

Entwickelt von:

COMPARATIVE
RESEARCH
NETWORK:

 **Perspekt**
INITIATIVE

 **B**
Crossing Borders

 Stowarzyszenie
Dla Ziemi

 **imagina**

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

Dieses ACCT-Curriculum wurde im Zuge des ACCT-Projekts <https://www.acctforchange.eu/> entwickelt.

Das ACCT-Konsortium möchte allen unseren Partner*innen und assoziierten Partnerorganisationen seinen aufrichtigen Dank für ihre Beiträge aussprechen und den transformativen Einfluss würdigen, den sie auf dieses Curriculum ausgeübt haben:

Comparative Research Network

Perspekt Initiative

Crossing Borders

La Asociación de Desarrollo Social Participativo IMAGINA

Stowarzyszenie „Dla Ziemi“

Der Verein für Geflüchtete und Migrant*innen in Bulgarien (ARM-BG)

Herausgeber: Suna Voss

Grafikdesign: Tanya Dewan

Layout-Assistenz: Andrew Gibbons, Margaret Maged, Audrey Cosyns

Wir möchten uns ebenfalls bei allen Pädagog*innen und Workshopleiter*innen bedanken, deren Engagement die Basis für unsere ACCT-Workshop geschaffen hat. Soweit bekannt, sind ihre Namen unter der jeweiligen Methode aufgeführt, die für die Zwecke dieses Curriculums modifiziert wurde.



**Funded by
the European Union**

Dieses Projekt wurde von der Europäischen Union gefördert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Nationalen Agentur wider.

**2023
CC-BY**

INHALTSVERZEICHNIS



Vorwort

Tag 1 S. 5

Begrüßung und Einführung
Postkartenassoziation
Festlegung von Workshop-Richtlinien
Überschreiten der Grenze
Erforschen von Absicht und Wirkung
Schicksalsbeutel
Reality-Show
Step in, Step out
Input: Diskriminierung:
Individuell, institutionell, strukturell
Würfelspiel
3-Finger-Feedback

Tag 2 S.30

Ankunft und Orientierung
Gemeinsamkeiten
Einführung: Forumtheater
Kolumbianische Hypnose
Bild der Welt
Forumtheater
Atem Mediation
Reflexion und Rückmeldung

Tag 3 S. 44

Ankunft und Orientierung
Alle, die ...
Zugreise
Gerüchte stoppen
Vortrag: Diskriminierende Vorfälle melden
Toaster, Mixer und Waschmaschine
Arten der Zivilcourage
Digitale Zivilcourage
Feedback

Tag 4 S.61

Ankunft, Vor-Ort-Besuch,
Abschließende Feedbackrunde

Anhänge S. 66

Vorwort:

Förderung von antirassistischer und antidiskriminierender Bildung sowie Zivilcourage

Willkommen zu diesem detaillierten viertägigen Workshopleitfaden zur antirassistischen und antidiskriminierenden Bildung. **Wir freuen uns, dieses Curriculum präsentieren zu können, der Trainer*innen und Teilnehmenden mit den erforderlichen Werkzeugen und Kenntnissen ausstatten soll, um Umgebungen zu schaffen, die Antidiskriminierung und Zivilcourage unterstützen.**

In der heutigen vielfältigen und vernetzten Welt ist es von großer Bedeutung, dass wir Rassismus und Diskriminierung in all ihren Facetten aktiv bekämpfen. Bildung nimmt eine zentrale Rolle bei der Prägung der Einstellungen, Überzeugungen und Verhaltensweisen von Menschen ein und stellt somit ein effektives Mittel für sozialen Wandel dar. Durch eine antirassistische und antidiskriminierende Bildung können wir den Weg zu einer gerechteren und gleichberechtigteren Gesellschaft ebnen.

Dieser Curriculum wurde sorgfältig als viertägiger Workshopleitfaden konzipiert und bietet einen strukturierten Rahmen für umfassende Erkundung und Lernen. Jeder Tag ist so gestaltet, dass er auf dem vorherigen aufbaut, sodass die Teilnehmenden zentrale Themen vertiefen, bedeutungsvolle Diskussionen führen und Strategien zur Schaffung nachhaltiger Veränderungen entwickeln können.

Eine der zentralen Stärken dieses Curriculums ist seine Fokussierung auf die Schaffung einer vielfältigen und integrativen Lernumgebung. Er ist für eine heterogene Teilnehmendengruppe konzipiert, die aus Personen unterschiedlicher Hautfarbe besteht. Diese gezielte Vielfalt bietet Raum für Dialog, gemeinsame Perspektiven und ein vertieftes Verständnis der Komplexität von Rassismus und verschiedenen Diskriminierungsformen.

Während der vier Tage dauernden Workshop haben die Teilnehmenden die Gelegenheit, an effektiven Aktivitäten, Reflexionsübungen und Gruppendiskussionen teilzunehmen. **Durch die Schaffung eines sicheren und inklusiven Umfelds können die Teilnehmenden ihre eigenen Vorurteile untersuchen, Stereotypen hinterfragen und Empathie sowie Verständnis für gesellschaftliche Unterschiede entwickeln.**

Vorwort:

Förderung von antirassistischer und antidiskriminierender Bildung sowie Zivilcourage

Das Curriculum umfasst ein umfangreiches Themenspektrum, einschließlich des Verständnisses von Privilegien, der Identifizierung von Vorurteilen, der Analyse von systemischem Rassismus, der Unterstützung von Verbündet*innen und der Stärkung von Zivilcourage. Er motiviert die Teilnehmenden, ihre eigenen Überzeugungen und Annahmen kritisch zu hinterfragen und bietet ihnen die notwendigen Werkzeuge, um Rassismus und Diskriminierung in ihrem persönlichen und beruflichen Umfeld abzubauen.

Wir wünschen uns, dass dieser umfassende viertägige Workshopleitfaden als Katalysator für transformatives Lernen und Handeln fungiert. Durch die Förderung antirassistischer und antidiskriminierender Bildung in diversen Gruppen können wir Umgebungen schaffen, in denen sich jeder geschätzt, respektiert und ermutigt fühlt, positive Veränderungen zu bewirken.

Ich möchte allen Pädagog*innen, Forscher*innen und Aktivist*innen danken, deren bisherige Arbeit und Erkenntnisse zur Entwicklung dieses Curriculums beigetragen haben. Ihr Fachwissen, ihre Leidenschaft und ihr Engagement haben diese Ressource ermöglicht. Ich möchte auch den einzelnen Trainer*innen und Teilnehmenden danken, die an diesen Workshops teilnehmen. Ihr Einsatz für Gleichheit, Gerechtigkeit sowie die Prinzipien des Antirassismus und der Antidiskriminierung ist bewundernswert, und Ihre Anstrengungen werden einen Unterschied bewirken.

Lasst uns gemeinsam diese transformative Reise beginnen, während wir danach streben, eine Zukunft zu gestalten, die die Prinzipien des Antirassismus und des Zivilcourage fördert. Zusammen, mit einer vielfältigen Gruppe von Teilnehmenden, können wir Gesellschaften schaffen, in denen jede*r Einzelne mit Würde, Gerechtigkeit und Respekt behandelt wird.

Viel Erfolg auf dem Bildungsweg!

Suna J. Voss.

Perspekt Initiative

Teil des ACCT-Konsortiums

TAG

01.

Eine Gruppe
bilden.

Unsere Arbeit
definieren.



Tag 1

Willkommen und Einführung

Ziel: Schaffe eine einladende Atmosphäre, präsentiere den Teilnehmenden den Workshop und setze den Rahmen für einen offenen Dialog sowie das Lernen über Antirassismus.

Dauer: 20 Minuten

Material: Flipchart mit Tagesordnung

1. Einleitung:

- Begrüße zunächst alle Teilnehmenden herzlich zum Antirassismus-Workshop.
- Hebe hervor, wie entscheidend es ist, einen sicheren und respektvollen Raum zu schaffen, in dem sich alle an bedeutungsvollen Diskussionen beteiligen können.
- Hebe das Ziel des Workshops hervor, das Verständnis und die Empathie zu fördern, Rassismus zu bekämpfen und die Zivilcourage zu stärken.

2. Eisbrecher-Aktivität:

- Führe eine Aktivität zur gegenseitigen Vorstellung durch, damit die Teilnehmenden einander besser kennenlernen.
- Wähle eine Aktivität, die dazu anregt, persönliche Erfahrungen und Gefühle zur Seminarteilnahme zu teilen, Ihnen jedoch auch die Freiheit lässt, dies nicht zu tun.
- Ermutige die Teilnehmenden, den Erzählungen der anderen aktiv und respektvoll zuzuhören.
- Ein Beispiel für eine effektive Kennenlernaktivität zu diesem Zweck finde im folgenden Abschnitt.

3. Namensschilder und Raumbeschreibung:

- Stelle Namensschilder oder Etiketten zur Verfügung, auf die die Teilnehmenden ihre Namen schreiben können.
- Erkläre den Raum und die Einrichtungen für die unterschiedlichen Aktivitäten und Sitzungen und stelle sicher, dass jeder weiß, wo er sich befindet.

4. Festlegung von Erwartungen:

Diskutiere die Bedeutung des Respekts für die Erfahrungen anderer, da jeder von uns einzigartige Erlebnisse hat.

Hebe hervor, dass in Gesprächen auch Emotionen entstehen können und dass es entscheidend ist, einander mit Empathie und Sensibilität zu begegnen.

Fordere die Teilnehmenden auf, aktiv zuzuhören, Fragen zu stellen, einander nicht zu unterbrechen und einen offenen Dialog zu führen, während sie gleichzeitig eine unterstützende Atmosphäre bewahren.

5. Wertschätzung verschiedener Erfahrungen:

- Berücksichtige, dass die Teilnehmenden aus verschiedenen Hintergründen stammen und möglicherweise unterschiedliche Erfahrungen im Zusammenhang mit Rassismus gemacht haben.
- Hebe hervor, wie bedeutend es ist, diese verschiedenen Erfahrungen zu würdigen und zu respektieren.
- Mache den Teilnehmenden deutlich, dass die persönlichen Erfahrungen, die in diesem Workshop geteilt werden, vertraulich sind und nicht außerhalb des Raumes besprochen werden.

Hebe hervor, dass jeder nur das teilen sollte, was er gerne teilen möchte, und fördere dadurch ein Gefühl von Inklusivität und Empathie.

6. Zusammenfassung des Workshop-Programms:

- Verweise auf die auf einem Flipchart dargestellte Programmagenda.
- Gebe den Teilnehmenden eine Übersicht über alle vier Tage, damit sie wissen, was sie wann erwartet.
- Hänge das Diagramm anschließend an einem Ort im Raum auf, der für die Teilnehmenden während des gesamten Seminars sichtbar ist.

7. Abschluss:

- Fasse die wesentlichen Punkte zusammen, die während der Einweisung erörtert wurden.
- Hebe erneut den Zweck des Workshops sowie die Wichtigkeit einer aktiven Teilnahme und eines respektvollen Engagements hervor.
- Danke den Teilnehmenden für ihre Anwesenheit und ihr Engagement.



Hinweis für die Trainer*innen:

Es ist entscheidend, den Workshop an die individuellen Bedürfnisse der Teilnehmenden anzupassen und sicherzustellen, dass die Trainer*innen über ausreichende Erfahrung in der Leitung von Diskussionen zu sensiblen Themen wie Diskriminierung und Rassismus verfügen. Darüber hinaus sollten Ressourcen und Unterstützungsmechanismen für Teilnehmenden bereitgestellt werden, die während oder nach dem Workshop möglicherweise emotionale oder psychologische Unterstützung benötigen.

Postkartenassoziati

Ziel: Motiviere die Teilnehmenden, miteinander in Kontakt zu treten, indem sie eine Postkarte auswählen, die ihnen zusagt, und ihren Namen sowie den Grund für ihre Wahl mitteilen. Dadurch fördert man ein Gefühl der persönlichen Verbundenheit und des Verständnisses.

Dauer: 20 Minuten

Material: Eine vielfältige Auswahl an Postkarten mit verschiedenen Motiven und Themen. Man benötigt ungefähr doppelt so viele Postkarten wie Teilnehmenden.

Methode

1. Vorbereitung:

Lege die Postkarten vor dem Workshop im Raum aus und stelle sicher, dass sie für alle Teilnehmenden gut erreichbar sind.

Stelle sicher, dass ausreichend Postkarten vorhanden sind, damit jeder Teilnehmenden eine Auswahl hat.

2. Einleitung:

Erkläre den Teilnehmenden, dass im Raum Postkarten ausgelegt sind, aus denen sie diejenige auswählen können, die ihnen am besten gefällt.

- Informiere sie, dass Teilnehmenden, die die gleiche Postkarte auswählen möchten, diese „teilen“ können.

3. Auswahl der Grußkarte:

Bitte die Teilnehmenden, sich im Raum zu bewegen und die Postkarten zu entdecken. Bitte sie, eine Postkarte auszuwählen, die ihre Aufmerksamkeit fesselt oder für sie eine persönliche Bedeutung hat.

Gib den Teilnehmenden genügend Zeit, um ihre Auswahl zu treffen.

4. Sich präsentieren und die Postkarte weiterreichen:

Nachdem jeder eine Postkarte ausgewählt hat, versammle die Teilnehmenden in einem Kreis.

Bitte alle Teilnehmenden, sich mit ihrem Namen und Pronomen vorzustellen. Erkläre, dass Menschen unterschiedliche Identitäten besitzen, die für uns nicht immer erkennbar sind, und dass nicht jeder das Pronomen verwendet, das wir annehmen.

Bitte jeden Teilnehmenden, die von ihm gewählte Postkarte zu präsentieren und zu erläutern, weshalb sie ihn angesprochen hat.

5. Fazit:

Bedanke dich bei den Teilnehmenden für ihre Offenheit und ihre Präsentationen.

- Übergang zum nächsten Abschnitt des Workshops, der auf den während des Eisbrechers geschaffenen Verbindungen aufbaut.



Hinweis für die Trainer*innen: Es ist entscheidend, während der Aktivität eine sichere und respektvolle Atmosphäre zu gewährleisten. Achte zudem auf die Zeitvorgaben und Sorge dafür, dass jede und jeder die gleiche Chance zur Teilnahme erhält.

Richtlinien für den Workshop festlegen

Ziel: Involviere die Teilnehmenden in einen kollaborativen Prozess, um gemeinsame Richtlinien zu entwickeln, die während des gesamten Workshops aktives Zuhören, Respekt und Einbeziehung unterstützen.

Dauer: 20 Minuten

Material: Moderationskarten, Filzstifte

Methode

1. Einleitung:

Erläutere die Bedeutung der Festlegung von Workshop-Richtlinien, um eine sichere und integrative Umgebung für alle Teilnehmenden zu gewährleisten.

Hebe hervor, dass die Richtlinien als Grundlage für eine respektvolle Kommunikation und Interaktion fungieren.

2. Persönliche Arbeit:

Lade die Teilnehmenden ein, persönlich über die Richtlinien nachzudenken.

- Weise sie an, Richtlinien zu notieren, die sie für den Workshop als wichtig erachten.

3. Vorschläge für Verhaltensregeln:

Trainer*innen haben die Möglichkeit, eigene Vorschläge zu notieren. Halte Punkte fest, die Du für besonders bedeutend erachtest, die jedoch je nach Gruppe von den Teilnehmenden möglicherweise nicht aufgezeichnet werden:

Verwende die richtigen Pronomen und Geschlechtsidentitäten der Personen.

- Respektiere die Zeit anderer (das kann bedeuten, dass man keine langen Reden hält, aber auch, dass man pünktlich zu Aktivitäten erscheint).
- Sei Dir der Auswirkungen Deiner Worte und Taten bewusst und vermeide es, beim Berichten über Ihre Erlebnisse, diskriminierende Beleidigungen gegenüber der Gruppe zu wiederholen.
- Wahre die Vertraulichkeit und achte die Privatsphäre.

4. Verhaltensregeln teilen:

Nachdem die Teilnehmenden genügend Zeit zum Brainstorming hatten, versammelt sich die gesamte Gruppe erneut.

Bitte die Teilnehmenden, die von ihnen erstellten Richtlinien mitzuteilen.

Hefte die Karten an ein Diagramm und bilde Cluster, während die Teilnehmenden ihre Richtlinien präsentieren.

5. Verhaltensregeln sichtbar aufhängen:

Stelle sicher, dass die endgültigen Richtlinien im gesamten Workshop-Bereich deutlich sichtbar sind.

- Erinnere die Teilnehmenden während des gesamten Workshops bei Bedarf an die vereinbarten Richtlinien.
- Fordere die Teilnehmenden auf, sowohl sich selbst als auch andere für die Einhaltung der Richtlinien zur Verantwortung zu ziehen.

Die Grenze überqueren

Ziel: Die Teilnehmenden werden angeregt, unterschiedliche Diskriminierungssituationen zu analysieren und zu erörtern. Dies fördert das Bewusstsein und das Verständnis für individuelle, strukturelle und institutionelle Formen der Diskriminierung. Die Trainer gewinnen einen ersten Eindruck von der Gruppe und ihren Teilnehmenden in Bezug auf das Thema des Workshops.

Dauer: 30 Minuten

Material: Kreppband und Situationsübersicht

Methode

1. Vorbereitung:

Markiere im Raum eine deutliche Linie ein, die von einer Seite zur anderen verläuft. Kennzeichne ein Ende mit „Das hat nichts mit Diskriminierung zu tun“ und das andere Ende mit „Das hat definitiv mit Diskriminierung zu tun“. Stelle sicher, dass den Teilnehmenden ausreichend Platz zur Verfügung steht, um sich entlang der Linie zu positionieren.

2. Situationen präsentieren:

Erstelle eine Liste unterschiedlicher Situationen, die als individuelle, strukturelle oder institutionelle Diskriminierung eingestuft werden können.

- Jede Situation sollte genau und deutlich beschrieben werden, wobei der Fokus auf diskriminierenden Aspekten liegen sollte. Bei der Beschreibung der Situationen sollten nicht mehr Informationen als im Satz angegeben bereitgestellt werden. Es kann erwähnt werden, dass dies alle verfügbaren Informationen sind, und die Teilnehmenden können gebeten werden, auf dieser Grundlage eine Entscheidung zu treffen.
- Lese den Teilnehmenden die erste Situation laut vor.
- Erkläre, dass die Teilnehmenden sich gemäß ihrer persönlichen Überzeugung positionieren müssen, ob es sich in der Situation um Diskriminierung handelt oder nicht.
- Fordere die Teilnehmenden auf, die Komplexität und die verschiedenen Perspektiven jeder Situation zu berücksichtigen.

3. Ideen positionieren und verbreiten:

Gebe den Teilnehmenden nach der Präsentation einer Situation einen Moment Zeit, um sich entsprechend ihrer persönlichen Überzeugungen zu positionieren.

Nachdem die Teilnehmenden ihre Plätze eingenommen haben, bitte sie, die Gründe für ihre Wahl dieser speziellen Position sowie ihre Gedanken und Ansichten zur Situation zu erläutern.

Fördere einen respektvollen Austausch und aktives Zuhören und ermögliche den Teilnehmenden, ihre Argumente darzulegen.

Bitte die Teilnehmenden, die Äußerungen der anderen nicht zu kommentieren, sondern lediglich zu erläutern, warum sie an dem Punkt stehen, an dem sie sich befinden. Höre aufmerksam zu und fasse die Aussagen aller Teilnehmenden prägnant und ohne Kommentare zusammen.

Präsentiere im Rahmen dieser Aktivität höchstens vier Situationen.

4. Schlussfolgerung und Übergang zur Analyse und Eingabe:

Danke den Teilnehmenden für das Teilen ihrer Ideen.

- Hebe die Relevanz persönlicher Erfahrungen für das Erkennen und Interpretieren von Situationen sowie für die Auseinandersetzung mit Diskriminierung in ihren unterschiedlichen Ausprägungen hervor.
- Übergang zum nächsten Abschnitt des Workshops, der auf den ersten Ideen basiert, die geteilt wurden, und die Reflexion über absichtliche sowie unabsichtliche Diskriminierung anregt. Dieser Abschnitt ist erforderlich, um Raum für Reflexion und den Abschluss dieser Übung zu schaffen.

Hinweis für die Trainer*innen:

Diese Methode sollte zusammen mit der folgenden Methode „Absicht – Wirkung“ angewendet werden. Dies ist erforderlich, um Raum für die Analyse und Neubewertung der während dieser Übung gemachten Punkte zu schaffen, die andernfalls nicht korrigiert werden können.



Beim Auswählen der drei bis vier Situationen zum Vorlesen, bedenke, dass die Menschen im Raum möglicherweise sehr ähnliche Erfahrungen gemacht haben. Überspringe gegebenenfalls Situationen, wenn Du annimmst, dass eine Teilnehmende oder ein Teilnehmender etwas Ähnliches erlebt haben könnte, um zu vermeiden, dass sich die Teilnehmenden durch die Kommentare anderer zu ihren eigenen Erfahrungen verletzt fühlen.

Stelle als Trainer*in sicher, dass während der gesamten Aktivität eine respektvolle und integrative Umgebung herrscht.

Beispiele für Situationen

Eine hochqualifizierte Bewerberin mit einem klassischen weiblichen Namen erhält keine Einladung zu einem Vorstellungsgespräch.

Nicht englischsprachige Mitarbeiter*innen werden systematisch von bedeutenden Besprechungen und Entscheidungsprozessen ausgeschlossen.

Eine Transgender-Person hat Schwierigkeiten, auf die benötigten Gesundheitsdienste zuzugreifen.

Älteren Mitarbeiter*innen werden im Vergleich zu ihren jüngeren Kolleg*innen durchgehend weniger bedeutende Aufgaben und Verantwortlichkeiten zugewiesen.

Einem gleichgeschlechtliches Paar wird die Möglichkeit verweigert, in einem überwiegend konservativen Viertel eine Wohnung zu mieten.

Gästen eines bestimmten Glaubens wird der Zugang zu einem Restaurant aufgrund ihrer religiösen Kleidung verwehrt.

In einem öffentlichen Park sind rollstuhlgerechte Rampen, taktiles Pflaster und barrierefreie Toilettenanlagen nicht vorhanden. Dies erschwert es Personen mit eingeschränkter Mobilität, den öffentlichen Raum vollständig zu genießen und sich darin zurechtzufinden.

Wirkung und Effekt verstehen

Ursprünglich entwickelt von der Bildungsstätte Anne Frank.

Ziel: Bewusstsein für unbeabsichtigte Diskriminierung und ihre potenziellen Auswirkungen schaffen.

Erkenne an, dass Diskriminierung auch ohne Absicht auftreten kann, und dass es entscheidend ist, sich der Auswirkungen unserer Worte und Taten auf andere bewusst zu sein.

Dauer: 30 Minuten

Material: Flipchart und Marker

Methode

1. Einleitung:

Teile das Beispielszenario: „Eine Kassiererin im Supermarkt sagt zu einer Frau mit Hijab: „Sie sprechen wirklich gut Deutsch.““

Erstelle auf einem Flipchart eine Zeichnung von zwei Figuren – der Kassiererin und der Frau mit dem Hijab (ohne Stereotypen darzustellen, d. h. zeichne keinen Hijab oder Ähnliches, sondern lediglich zwei Körper, die gleich aussehen).

Schreibe als Überschrift den Satz „Sie sprechen wirklich gut Deutsch.“

2. Über die Absicht nachdenken:

Binde die Teilnehmenden ein, indem Du sie aufforderst, ihre Überlegungen dazu zu äußern, was die Kassiererin ihrer Meinung nach bei dieser Bemerkung gedacht haben könnte.

- Sammele nacheinander die Antworten der Teilnehmenden und notiere diese als Gedankenblasen neben die Zeichnung der Kassiererin. Kommentiere keine dieser Antworten, sondern halte sie einfach fest und wiederhole sie in einer möglicherweise umformulierten Form.
- Ermutige die Teilnehmenden, verschiedene potenzielle Absichten hinter dem Kommentar zu reflektieren.

3. Über die Auswirkungen nachdenken:

Richte die Aufmerksamkeit auf die Dame mit dem Hijab und fordere die Teilnehmendeninnen auf, ihre Gedanken darüber zu äußern, was sie als Reaktion auf die Bemerkung der Kassiererin denken könnte.

Sammele die Antworten der Teilnehmenden und füge diese als Gedankenblasen neben die Zeichnung der Dame hinzu.

4. Entgegengesetzte Absicht und Wirkung:

Hebe die verschiedenen Perspektiven und Überlegungen der Kassiererin und der Dame hervor.

Hebe hervor, dass die Bemerkung zwar gut gemeint gewesen sein könnte, jedoch eine negative Auswirkung auf die Dame haben kann und ihr das Gefühl vermitteln kann, ausgegrenzt oder stereotypisiert zu werden.

Schreibe „Absicht“ unter die Abbildung der Kassiererin. Schreibe „Wirkung“ unter die Abbildung der Dame mit dem Hijab. Füge zwischen den beiden ein „≠“ ein.

Diskutiere die Bedeutung der Anerkennung, dass Diskriminierung auch ohne böswillige Absicht auftreten kann, und hebe hervor, dass der Fokus auf den Auswirkungen liegen sollte, die die betroffene Person erlebt. Kreise das Wort „Auswirkung“ ein.

Hebe hervor, dass die Folgen der Diskriminierung von größter Bedeutung sind, da sie langfristige emotionale, psychologische und soziale Auswirkungen auf den Einzelnen haben kann.

5. Fragen und Antworten sowie Diskussion:

Gib den Teilnehmenden die Möglichkeit, Fragen, Anmerkungen und Überlegungen zu äußern.

6. Fazit:

Fasse die wesentlichen Punkte zusammen, die während der Übung erörtert wurden.

Hebe hervor, wie entscheidend es ist, die Folgen unbeabsichtigter Diskriminierung zu erkennen und dass ein erhöhtes Bewusstsein sowie eine gesteigerte Sensibilität notwendig sind.

Übergang zur nächsten Methode oder eine kurze Unterbrechung, damit die Teilnehmenden das bisher Erlernte reflektieren können.

Schicksalsbeutel

Ziel: Die Teilnehmenden dazu anregen, über ihre eigenen Stereotypen und Vorurteile nachzudenken.

Dauer: 60 Minuten

Material: Anhang A: Arbeitsblatt, Tüte mit „Schicksalskarten“

Hinweis für die Trainer*innen:

Diese Übung kann je nach Arbeitskontext in einer einheitlichen Gruppe, z. B. einer Gruppe von weißen Menschen, eingesetzt werden.

In einer heterogenen Gruppe ist es ratsam, diese Methode nicht anzuwenden, da die Teilnehmenden möglicherweise zahlreiche Stereotypen verwenden, die für verschiedene Teilnehmenden verletzend sein könnten. Nutze stattdessen die Methode „Reality Show“ (nächster Abschnitt).

Methode

1. Vorbereitung:

Wähle passende vorgeschlagene Charaktereigenschaften für die Gruppe aus und notiere jede auf einem Blatt Papier, um „Schicksalskarten“ zu erstellen.

Die „Schicksalskarten“ in einen undurchsichtigen Beutel legen und mischen.

2. Persönliche Arbeit

Bitte alle Teilnehmenden, eine Karte zu ziehen. Ziehen sie eine Karte, die der tatsächlichen Identität entspricht, kann sie zurück in den Beutel gelegt und eine neue gezogen werden; andernfalls darf nicht getauscht werden.

- Bitte die Teilnehmenden, sich mit ihren Karten vertraut zu machen, diese jedoch nicht anderen zu zeigen.
- Bitte sie dann, sich vorzustellen, dass die Eigenschaft, die auf der von ihnen gewählten Schicksalskarte steht, ab morgen früh Teil ihrer Identität wird. Es ist wichtig, den Teilnehmenden zu verdeutlichen, dass die auf der Karte vermerkte Eigenschaft ein Bestandteil ihrer bestehenden Identität wird. Alles andere in ihrem Leben bleibt unverändert.
- Verteile die Aufgabenkarten und fordere die Teilnehmenden auf, die Fragen aus einer neuen Perspektive zu beantworten – aus der Sicht der Eigenschaft, die auf der von ihnen gezogenen „Schicksalskarte“ vermerkt ist.

3. Gruppenarbeit

Teile die Teilnehmenden anschließend in Gruppen von 3 bis 4 Personen ein und bitte sie, ihre Perspektiven zu teilen und ihre Antworten auf die Fragen auf der Aufgabenkarte zu erörtern.

Informiere die Teilnehmenden, dass sie bis zu 30 Minuten Zeit haben, um ihre Gedanken in diesen kleineren Gruppen zu erörtern. Bevor die Teilnehmenden zur Gruppenarbeit entlassen werden, bitte jeden Teilnehmenden, zu seiner Schicksalskarte zurückzukehren. Das Merkmal auf der Schicksalskarte ist nicht mehr zutreffend.

4. Erörterung und Fazit

Bringe die Gruppen erneut in einen Kreis und leite eine Diskussion, in deren Verlauf die folgenden Fragen gestellt werden können:

- War es herausfordernd, sich vorzustellen, dass Ihr eigenes Leben durch eine Eigenschaft aus dem „Bag of Destiny“ beeinflusst wurde? Wie bedeutend war die Veränderung?
- Wie hast Du Dein Bild entwickelt? Hast Du Stereotypen genutzt?
- Welche der auf der Schicksalskarte vermerkten Fragen waren am schwierigsten zu beantworten? Warum?
- Waren einige Eigenschaften der „Schicksalskarten“ schwieriger zu akzeptieren als andere?
- Hat diese Übung dazu geführt, dass Du einige Deiner früheren Überlegungen überdacht hast?

Vorgeschlagene Merkmale für Schicksalskarten:

- Cis-Frau
- Cis-Man
- Homosexuell
- Hetero
- Kind
- Roma
- Russisch
- Muslim
- Buddhist
- chinesisch
- Arbeitslos
- Obdachlos
- Abgelehnter Asylantrag
- Drogenkonsument
- Rollstuhlgestützte Einzelperson
- Ethnische Mehrheit des Landes, in dem man wohnt
- Person of Color
- Illegale Einwanderer

Reality-Show

Ursprünglich entwickelt von der Bildungsstätte Anne Frank.

Ziel: Die Teilnehmenden dazu anregen, über institutionelle und strukturelle Diskriminierung sowie über eigene Stereotypen und Vorurteile nachzudenken.

Dauer: 50 Minuten

Material: 4 Beutel mit Lernkarten, Fragebogen

Methode

1. Gruppenbildung

Teile die Teilnehmenden in kleine Gruppen auf, um die Zusammenarbeit und verschiedene Perspektiven zu fördern.

2. Sammlung von Biografien

Jede Gruppe zieht abwechselnd Karten aus einem Merkmalstöpfchen, das Merkmale zu Beruf, Nationalität, Geschlecht und Religion enthält.

- Die skizzierten Merkmale bilden die Basis für die Schaffung einer fiktiven Person, die die folgenden Kriterien erfüllt: volljährig und wohnhaft in einer deutschen Metropole.
- Möglicherweise anhand vorgegebener Leitfragen, wie zum Beispiel nach Name, Alter, Wohnort, Hobbys, Familienstand und weiteren Aspekten, erstellt jede Gruppe eine Biografie für ihre fiktive Figur.
- Ermutige die Teilnehmenden, sich Notizen zur Biografie zu machen, und stelle gleichzeitig sicher, dass jede Gruppe ihre Kreationen vor den anderen Gruppen diskret behandelt.

3. Beantwortung von Fragen aus der Sicht der fiktiven Person

Die Teilnehmenden setzen sich erneut im Stuhlkreis und verbleiben in ihren jeweiligen Kleingruppen.

Sie nehmen die Perspektive Ihrer fiktiven Figur ein und beantworten Fragen aus dem vorgelesenen Fragebogen. Der Fragebogen konzentriert sich insbesondere auf die Chancen zur gesellschaftlichen Teilhabe und die Erfahrungen mit Diskriminierung der fiktiven Figur.

In ihren Kleingruppen erörtern die Teilnehmenden kurz, ob sie auf jede Frage mit „Ja“ oder „Nein“ antworten würden, ohne einen Konsens anzustreben.

Die Teilnehmenden zeigen ihre Antwort, indem sie für „Ja“ die Hand heben oder für „Nein“ kein Zeichen geben. Verschiedene Handzeichen können unterschiedliche Ansichten innerhalb der Gruppe darstellen.

4. Vorstellung von Biografien

Jede Gruppe präsentiert nacheinander ihre erfundene Figur.

Nach der Schilderung der Biografie lesen sie die Merkmale vor, die sie aus den Merkmalstöpfen entnommen haben, und präsentieren sie auf dem Boden.

5. Bewertung im Plenum

Zu Beginn der Bewertungsphase werden die individuellen Erfahrungen der Teilnehmenden mit der Übung erörtert.

- Hebe hervor, wie entscheidend es ist, zu ermitteln, woher die Teilnehmenden ihr Wissen über die fiktiven Figuren beziehen.
- Diskutiere mit den Teilnehmenden, wie die Kleingruppen die Biografien ihrer fiktiven Figuren entwickelten und welche der vier dargestellten Merkmale dabei eine wesentliche Rolle spielten.
- Fördere im Rahmen der Übung eine kritische Auseinandersetzung mit Themen wie „Stereotypen und Vorurteilen“ sowie „Zuschreibungen von Eigenschaften an andere“.
- Bespreche danach die Fragen und Antworten der Kleingruppen. Ermittle, wie sie zu ihrer Entscheidung gelangten, jede Frage mit „Ja“ oder „Nein“ zu beantworten.
- Ermutige die Teilnehmenden, ihre Meinungen zur Realitätsnähe der in der Übung dargestellten Situationen zu äußern.
- Führe anschließend eine Diskussion über die unterschiedlichen Dimensionen der strukturellen Diskriminierung, die in unserer Gesellschaft existieren, an.
- Hebe die Relevanz unterschiedlicher Merkmale bei der Feststellung des sozialen Status einer Person hervor.

Hinweis für die Trainer*innen:

Achte auf Differenzen zwischen den Gruppenmitgliedern hinsichtlich ihrer Antworten. Berücksichtige insbesondere Vorurteile oder Stereotypen, die die Entscheidungsfindung beeinflusst haben. Untersuche, welche Merkmale der fiktiven Charaktere die Antworten auf bestimmte Fragen geprägt haben. Man kann die Teilnehmenden auch fragen: Was wäre anders gewesen, wenn nur ein Merkmal abweichend gewesen wäre?



Fragen zur Praxis

Hast du Probleme bei der Wohnungssuche?

Hast du Schwierigkeiten, einen Job zu finden?

Würde dir eine vertrauliche Bewerbung helfen?

Ist deine Religion oft ein Thema in der Öffentlichkeit oder in den Medien? Wirkt sich das auf dich aus?

Kannst du deine Religion frei und ohne Schwierigkeiten ausüben?

Kannst du sicher sein, dass deine Kinder in der Schule nicht diskriminiert werden?

Wurdest du schon einmal abends von der Polizei angehalten? Hast du keine Probleme, in einen Club zu kommen?

Wirst du oft gefragt: „Woher kommst du?“

Hast du genügend finanzielle Mittel, um deine täglichen Ausgaben zu decken, einschließlich Unterkunft und Essen?

Bist du in der Lage, in jedes Land zu reisen und dort Urlaub zu machen?

- Bist du bei den kommenden Parlamentswahlen wahlberechtigt?

Hast du Zugang zu Bildungsressourcen?

Hast du die Möglichkeit, dich weiterzubilden oder eine Ausbildung zu machen?

Kannst du ohne größere Hindernisse eine Familie planen und gründen?

Fakultativ: Bist du in der Lage, eine Anwältin oder einen Anwalt zu beauftragen, wenn du mit rechtlichen Problemen konfrontiert wirst?



Hinweis für die Trainer*innen:

Wähle Fragen aus, passe diese an und füge sie je nach Stimmung der Gruppe hinzu. Es sollten maximal 10 Fragen verwendet werden.

Einsteigen, aussteigen

Ursprünglich eingesetzt beim Center for Participatory Change

Ziel: Vertrauen stärken. Dies trägt auch dazu bei, die Gruppe nach dem Mittagessen erneut zusammenzubringen.

Dauer: 20 Minuten

Material: 4 Beutel mit Lernkarten, Fragebogen

Methode

1. Vorbereitung und Einleitung

Begrüße die Teilnehmenden der Sitzung und fordere sie auf, sich im Kreis aufzustellen. Man könnte zum Beispiel sagen: „Lass uns die Ziele unserer Sitzung erneut durchgehen: Unser Ziel ist es, Gespräche und Reflexionen über Identität, Kultur und Familie sowie Diskriminierung zu fördern.“

2. Aussagen: Ein- und Ausstieg

Präsentiere die Aufwärmübung: „Ich werde Aussagen vorlesen, die sich auf die unterschiedlichen Identitäten beziehen, die wir besitzen, auf die Erfahrungen, die wir gemacht haben, und auf die Beziehungen, die wir pflegen. Wenn eine Aussage auf dich zutrifft, trete in den Kreis, verweile dort einige Sekunden und trete dann wieder zurück. Wir werden auf die gleiche Weise mit der nächsten Aussage fortfahren. Denke daran, nur das zu teilen, womit du dich wohlfühlst. UND ANTWORTE NUR FÜR DICH SELBST.“

- Beginne mit einer einfachen Aussage wie „Ich mag Schokolade“ und entwickle dann komplexere Aussagen. Zur besseren Lesbarkeit ist die Liste auf der nächsten Seite abgedruckt.

Wähle aus der folgenden Liste zwischen sieben und zehn Aussagen aus:

- 1. Ich esse gerne Obst.**
- 2. Ich habe mindestens ein anderes Land bereist.**
- 3. Ich habe Freund*innen aus über drei verschiedenen Ländern.**
- 4. Ich beherrsche mehr als zwei Sprachen.**
- 5. Man hat mich gefragt, ob ich aus einem anderen Land oder einer anderen Ethnie komme.**
- 6. Ein*e Angehörige*r oder nahestehende*r Freund*in hat Diskriminierung am Arbeitsplatz erlebt.**
- 7. Ich musste eine Person korrigieren, da sie meinen Namen falsch ausgesprochen hat.**
- 8. Ich habe Freund*innen oder Verwandte, die aufgrund ihrer besseren Möglichkeiten in ein anderes Land ausgewandert sind.**
- 9. Meine Eltern oder Erziehungsberechtigten haben das College besucht.**
- 10. Ich musste mich in einer Gesundheitseinrichtung für ein Familienmitglied oder eine*n Freund*in engagieren oder für jemanden eintreten.**
- 11. Ein*e Freund*in oder ein*e Familienangehörige*r ist Ziel eines Hassverbrechens geworden.**
- 12. Ich habe eine Freundin, einen Freund oder ein Familienmitglied, das Teil der LGBTQ-Gemeinschaft ist.**
- 13. Meine Familie zelebriert kulturelle oder religiöse Traditionen, die in dem Land, in dem ich lebe, nicht allgemein anerkannt sind.**
- 14. Ein Familienmitglied oder ein enger Freund hat unter politischen Maßnahmen zu leiden, die sich auf Ethnie, Nationalität oder Staatsangehörigkeit beziehen.**
- 15. Ich habe ein Familienmitglied, das in einem anderen Land geboren ist.**
- 16. Ich habe meine eigenen Überzeugungen in Frage gestellt, weil ich andere Standpunkte kennengelernt habe.**
- 17. Ich habe mich über die koloniale Geschichte meines Landes unterrichtet.**
- 18. Ich habe mein Aussehen oder mein Verhalten verändert, um mich einer bestimmten Gruppe anzupassen.**
- 19. Ich nehme gerne an Schulungen wie dieser teil.**



Hinweis für die Trainer*innen:

Passen die Aussagen an oder verwende sie so, dass sie den Bedürfnissen der Gruppe und dem lokalen Kontext optimal entsprechen.

3. Nachbesprechung in Paaren

Bedanke dich bei allen für ihren Beitrag und bitte sie, eine Person auszuwählen, mit der sie eine kurze Nachbesprechung machen möchten. Wähle einige der folgenden Fragen als Leitfaden:

- Wie fühlst du dich nach der Teilnahme an der Übung?
- Hast du irgendwelche Gedanken oder Kommentare, die du gerne teilen möchtest?
- Wie war es für dich, eine privilegierte Identität preiszugeben?
- Wie war es, eine versteckte Identität zu offenbaren?
- Wie hast du dich gefühlt, als du den Raum betreten hast?
- Und wie war es für dich, als andere sich einmischten und du nicht?

4. Beende das Plenum

Bitte alle Teilnehmer/innen, in den Kreis zurückzukehren und zu fragen, wie sie sich jetzt fühlen. Frag, ob jemand etwas mitteilen möchte, was er in den Paaren besprochen hat.

- Betone abschließend, dass unsere persönlichen Lebenserfahrungen und Überzeugungen unsere Wahrnehmung der Welt und unseres Lebens prägen. Erkläre, dass diese Methode eingesetzt wurde, um das Bewusstsein für die Unterschiede innerhalb der Gruppe zu schärfen und zu erkennen, dass wir sowohl gemeinsame Erfahrungen und Ansichten als auch Unterschiede haben. Es ist wichtig, sich gegenseitig mit Respekt zu behandeln.

Input: Diskriminierung – individuell, institutionell, strukturell

Ziel: Den Teilnehmenden die Möglichkeit geben, ihr Verständnis für Antirassismus-Konzepte und -Definitionen zu vertiefen und gleichzeitig den Dialog sowie die Reflexion innerhalb der Gruppe zu fördern.

Dauer: 20 Minuten

Material: Anhang B: Konzepte und Definitionen; Schere zum Ausschneiden von Anhang B. Kopien der Sets

Methode

1. Bereite das Material vor:

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

2. Bilde Gruppen und verteile die Karten:

Teile die Teilnehmer in kleine Gruppen ein, idealerweise mit 3-5 Mitgliedern pro Gruppe. Gib jeder Gruppe 3 Begriffskarten aus Set A und 3 Definitionskarten aus Set B. Achte darauf, dass 2 Definitionskarten zu 2 Begriffskarten passen, während eine dritte nicht passt.

3. Ordne die Karten zu:

Weise die Gruppen an, zusammenzuarbeiten, um die Begriffskarten den entsprechenden Definitionen zuzuordnen. Sie sollten diskutieren und entscheiden, welche Definition am besten zu jedem Begriff passt.

Betone, dass nur zwei der vorgegebenen Definitionen richtig sind, während eine falsch ist. Die Gruppen sollten herausfinden, welche Definition für jedes Konzept falsch ist.

4. Finde die falsche Definition

Sobald die Gruppen festgestellt haben, welche Definition für jedes Konzept falsch ist, sollten sie eine Person aus ihrer Gruppe auswählen, die die falsche Definition nimmt und das richtige Konzept findet, um es mit zurückzubringen.

5. Definitionen vorlesen

Erlaube jeder Gruppe, abwechselnd durch den Raum zu gehen, wobei ein Mitglied aus jeder Gruppe den Begriff und die dazugehörige Definition (einschließlich der falschen) vorliest.

Ermutige die anderen Gruppen, aufmerksam zuzuhören und Feedback oder Korrekturen zu geben, wenn sie der Meinung sind, dass eine andere Definition falsch ist.

6. Diskussion anregen:

Nachdem jede Gruppe ihre Definitionen präsentiert hat, initiiere eine Gruppendiskussion, um die korrekten Definitionen zu erörtern und mögliche Missverständnisse zu klären.

Erläutere alles, was den Teilnehmenden möglicherweise unklar ist.

Fordere die Teilnehmenden auf, ihre Gedanken und Einsichten sowie zusätzliche Fragen zu den Konzepten und Definitionen zu teilen.

Beende die Aktivität, indem Du die richtigen Definitionen für jedes Konzept zusammenfasst und die wesentlichen Erkenntnisse aus der Diskussion betonst.

Die Materialien A Konzepte und B Begriffsbestimmung findest Du auf der nächsten Seite.

Satz A (Konzepte)

Rassismus

Individuelle
Benachteiligung

Institutionelle
Benachteiligung

Strukturelle
Benachteiligung

Traditioneller Rassismus

Neorassismus (Kultureller
Rassismus)

Satz B (Begriffsbestimmungen)

_____ beschreibt die ungerechte Behandlung, die Personen im persönlichen Umgang mit anderen aufgrund ihres Geschlechts, ihrer ethnischen Herkunft oder anderer Gruppenmerkmale erfahren und die häufig auf persönliche Vorurteile, Bias oder Stereotypen zurückzuführen ist.

_____ beschreibt diskriminierende Praktiken, Richtlinien oder Methode in Organisationen oder Institutionen, die zu einer unterschiedlichen Behandlung, Benachteiligung oder Barrieren für Einzelpersonen oder Gruppen auf der Grundlage ihres Geschlechts, ihrer ethnischen Herkunft oder anderer Gruppenmerkmale führen.

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

Diskriminierung liegt vor, wenn Menschen aufgrund physischer oder kultureller Merkmale wie Hautfarbe, Herkunft, Sprache oder Religion unterschiedlich behandelt, beurteilt oder als getrennte, einheitliche Gruppen ausgeschlossen werden. Diese Merkmale können tatsächlich oder vermeintlich sein.

_____ behauptet Ungleichheit und Minderwertigkeit zwischen Menschengruppen basierend auf vermeintlichen biologischen Unterschieden.

In _____ wird versucht, Ungleichheit und Minderwertigkeit zwischen Menschengruppen durch vermeintliche Unterschiede zwischen „Kulturen“ zu rechtfertigen.

Würfelspiel

Ziel: Die Teilnehmenden sollen ihr Verständnis für institutionelle und strukturelle Diskriminierung, insbesondere im Zusammenhang mit Migration, erweitern.

Dauer: 60 Minuten

Material: 4 Beutel mit Lernkarten, Fragebogen

Methoden

1. Gruppenbildung und Einführung der Regeln

Teile die Teilnehmenden in Dreiergruppen ein, so dass im Idealfall insgesamt mindestens drei Gruppen gebildet werden.

Gib jeder Gruppe eine Reihe von Regeln, die den verschiedenen Zahlen auf einem Würfel zugeordnet sind.

Bitte die Teilnehmenden, sich diese Regeln einzuprägen und zu befolgen.

2. Baue das Spiel auf und verteile die Chips.

Bestimme einen Teilnehmenden zum Würfeln und Chipsverteilen

Weise den Würfelwerfer an, den Teilnehmern nur dann einen Chip zu geben, wenn sie unmittelbar nach dem Würfeln die richtige Aktion ausführen.

3. Spielrunden und Einsammeln der Chips

Die Teilnehmenden würfeln abwechselnd und erhalten Chips für jede richtige Aktion. Informiere die Teilnehmenden, dass sie 20 Spielrunden spielen sollen.

4. Teilnehmerbewegung

Nach 15 Runden wird ein Teilnehmender aus jeder Gruppe einer anderen Gruppe zugewiesen.

Wiederhole diesen Vorgang nach weiteren 15 Runden, indem du eine Person, die sich zuvor nicht bewegt hat, in ihre ursprüngliche Gruppe zurückbringst und eine Person einer neuen Gruppe zuweist.

5. Platzierung des Chips und erste Beobachtungen

Weise die Teilnehmenden an, die gewonnenen Chips vor sich zu platzieren und Schichten von Chips entsprechend ihrer Farbe zu bilden.

Beobachte die Farben und Schichten der Chips, um festzustellen, wie viel jede Person insgesamt und in den verschiedenen Gruppen verdient hat.

6. Reflexionsphase

Leite eine Reflexionsrunde ein, in der die Teilnehmenden ihre Erfahrungen austauschen. Analysiere gemeinsam die Ergebnisse der Teilnehmenden anhand der Gesamtzahl der Chips, der Anzahl der Chips in verschiedenen Farben und der Anzahl der Chips, die von einmaligen Spieler*innen, wiederkehrenden Spieler*innen und Spieler*innen, die geblieben sind, erworben wurden.

Hebe Unterschiede in der Anzahl und der Art der Chips hervor und bitte die Teilnehmenden, ihre Bedeutung zu diskutieren.

Stelle offene Fragen wie zum Beispiel: „Was fällt dir an den Ergebnissen auf?“, „Warum glaubst du, haben wir dieses Spiel in diesem Workshop gespielt?“, „Was glaubst du, was die Chips symbolisieren?“

Stelle Fragen zu Migration, Machtbeziehungen und struktureller Diskriminierung, wenn die Teilnehmer/innen nicht von selbst auf diese Themen kommen.

Leite eine Reflexionsrunde ein, in der die Teilnehmenden ihre abschließenden Gedanken über die Übung austauschen.



Hinweis: Gewähre den Teilnehmenden genügend Raum, um über das emotionale Erlebnis zu sprechen. Nicht übermäßig, aber ausreichend. Dadurch können sie sich anschließend auf die Analyse der Situation konzentrieren.

3-Finger-Feedback

Zielsetzung: Sammle das Feedback der Teilnehmer/innen zu ihren Erfahrungen am ersten Tag der Schulung, um notwendige Anpassungen für die folgenden Tage vornehmen zu können. Gib den Teilnehmern die Möglichkeit, über diesen Workshoptag zu reflektieren.

Dauer: 15 Minuten

Material: -

Methode

1. Reflexion

Beginne die Feedbackrunde, indem du mit den Teilnehmenden die Agenda des ersten Tages durchgehst und sie an die Schritte erinnerst, die du seit heute Morgen unternommen hast.

Ermutige die Teilnehmer/innen dazu, ihre Gedanken, Gefühle und Erfahrungen des ersten Tages mitzuteilen.

Schaffe einen sicheren und inklusiven Raum, in dem die Teilnehmenden sich frei äußern können.

2. Persönliches Feedback

Bitte die Teilnehmenden, ihr Feedback mit ihren Fingern zu geben.

Der Daumen steht für etwas, das erfolgreich war oder das ihnen an diesem Tag gefallen hat; der Zeigefinger steht für etwas, über das sie noch nachdenken; der kleine Finger symbolisiert etwas, das zu klein oder zu kurz war oder dem nicht genug Aufmerksamkeit geschenkt wurde.

Versichere den Teilnehmenden, dass ihr Feedback in zukünftigen Sitzungen berücksichtigt werden wird.

3 Reflexion und Reaktion der Trainer*innen

Denke als Moderierende*r über das Feedback der Teilnehmenden nach und verteidige dich nicht. Nimm das Feedback ernst und überlege, wie du Verbesserungsvorschläge umsetzen kannst.

4 Abschließende Bemerkungen

- Bedanke dich bei den Teilnehmenden für ihr Engagement und ihre Bereitschaft, an dem Workshop teilzunehmen.
- Betone noch einmal, wie wichtig ihr Beitrag für die Entwicklung des Workshop-Programms war.
- Besprich die nächsten Schritte des Workshops und verweise auf Tag 2.
- Gib Informationen über Treffpunkt und Anfangszeit am nächsten Workshoptag.

TAG

02.

Gemeinsamkeiten
entdecken. Mut
beweisen.



Tag zwei

Ankunft und Einweisung

Ziel: Schaffe einen förderlichen und integrativen Raum, in dem die Teilnehmenden mitteilen können, wie es ihnen heute geht, sich erneut mit dem Trainingsverlauf verbinden und ihre Erwartungen für den Tag abgleichen können.

Dauer: 15 Minuten

Material: Flipchart mit der Tagesordnung für den Tag

Methode

1. Begrüßung und Einführung.

Starte den zweiten Tag des Trainings mit einer freundlichen Begrüßung der Teilnehmenden. Verleihe der Sitzung einen positiven und einladenden Charakter.

2: Anmeldung und Austausch von Gedanken

Gebe den Teilnehmenden die Möglichkeit, ihre Gefühle und Gedanken seit dem Ende des Vortages auszutauschen.

- Ermutige die Teilnehmenden, alle Bedenken, Fragen oder Beobachtungen zu äußern, die seitdem aufgetreten sind.
- Gib bei Bedarf Klarstellungen, Erläuterungen oder Zusicherungen.

3. Übersicht der Trainingsreise

Gib eine kurze Zusammenfassung des bisherigen Trainingsverlaufs und betone, dass dies der zweite Tag eines viertägigen Programms ist.

Überprüfe die Workshopagenda und skizziere kurz die Themen des ersten Tages sowie die bevorstehenden Themen des zweiten Tages.

Von diesem Punkt aus wird ein nahtloser Übergang zu den weiteren Aktivitäten des zweiten Tages gewährleistet.

Gemeinsame Themenbereiche

Ziel: Teilnehmenden versammeln, um den Tag zu beginnen, Gemeinsamkeiten zu entdecken und Beziehungen aufzubauen.

Dauer: 15 Minuten

Material: -

Methoden

1. Einleitung

Versammle alle Teilnehmenden in einem Kreis oder führe sie in einer Gruppe zusammen. Erkläre, dass das Ziel dieser Kennenlern-Aktivität darin besteht, Gemeinsamkeiten und Verbindungen zwischen den Teilnehmenden zu entdecken. Erinnerung daran, nur das mitzuteilen, was sie mit der Gruppe teilen wollen.

2. Anweisungen

Gib genaue Anweisungen für die Aktivität. Erkläre, dass jede/r Teilnehmer/in der Reihe nach etwas über sich selbst erzählen soll und dass die anderen sich melden oder aufstehen können, wenn sie ähnliche Erfahrungen oder Interessen zu teilen haben. Erkläre, dass jede/r Teilnehmer/in die Möglichkeit hat, etwas über sich selbst zu erzählen und dass andere, die etwas beitragen möchten, ihre Hand heben oder aufstehen können.

3. Demonstration

Beginne damit, die Aktivität selbst als Beispiel durchzuführen. Erzähle etwas Einzigartiges oder Faszinierendes über dich, z. B. ein Hobby, dein Lieblingsbuch oder einen Ort, an den du gerne gehst.

4. Austausch und Identifizierung gemeinsamer Themen

Beginne mit dem ersten Teilnehmenden und lass ihn etwas über sich selbst erzählen. Ermutige die Teilnehmenden persönliche Interessen, Erfahrungen oder Aspekte ihrer Identität mitzuteilen.

Ermutige die anderen, die Hand zu heben, wenn andere Teilnehmende etwas erzählen, mit dem sie sich identifizieren.

5. Zusammenfassung

Erkenne die Gemeinsamkeiten der Teilnehmenden und fördere ein Gefühl der Verbundenheit sowie gemeinsamer Erlebnisse.

Beende die Kennenlernaktivität, indem Du allen Teilnehmenden für ihr Engagement und ihre Bereitschaft, sich auszutauschen, danken.

Wechsel zum nächsten Seminarabschnitt.

Einführung: Forum-Theater

Entwickelt von Augusto Boal.

Ziel: Forumtheater als Methode präsentieren, um die es an diesem Seminartag geht.

Dauer: 25 Minuten

Material: -

Methode

Einführung in das Forumtheater:

Erkläre zunächst, was Forumtheater ist und welche Funktion es im Kontext des Antirassismus-Trainings erfüllt.

Forumtheater ist eine partizipatorische und interaktive Methode, die es den Teilnehmenden ermöglicht, herausfordernde Situationen im Zusammenhang mit Rassismus und anderen Diskriminierungsformen zu untersuchen und zu bearbeiten.

Erläuterung der Grundsätze des Forumtheaters

Erörtere die wesentlichen Prinzipien des Forumtheaters und hebe ihre Relevanz für die Schaffung eines sicheren und integrativen Umfelds zum Erkunden und Lernen hervor.

Keine Bewertung: Hebe hervor, dass das Forumtheater ein vorurteilsfreier Raum ist, in dem die Teilnehmenden sich frei und ohne Angst vor Kritik äußern können.

Publikumsbeteiligung: Erläutere, dass es beim Forumtheater um eine aktive Teilnahme des Publikums geht, bei der Einzelne in die Szene eingreifen und alternative Handlungen oder Lösungen vorschlagen können.

Vielfältige Perspektiven: Betone, wie das Forumtheater die Untersuchung unterschiedlicher Sichtweisen unterstützt und den Teilnehmenden ein umfassenderes Verständnis für verschiedene Standpunkte im Kontext von Rassismus vermittelt.

Was ist Forum-Theater?

„Bürger sind nicht diejenigen, die in der Gesellschaft leben, sondern diejenigen, die sie verändern“ – Augusto Boal Forum Theatre ist eine Form des interaktiven Theaters, die der brasilianische Theaterregisseur Augusto Boal im Rahmen seines „Theaters der Unterdrückten“ entwickelte. Forum Theatre ermutigt das Publikum, aktiv verschiedene Möglichkeiten zur Bewältigung gemeinsamer Herausforderungen zu erkunden und inspiriert es, positive Veränderungen im eigenen Leben herbeizuführen.



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

3. Übersicht

Informiere die Teilnehmenden, dass sie zu Beginn der Arbeit mit ihrem Körper zunächst Aufwärmübungen durchführen sollten, die ebenfalls im Rahmen des Forumtheaters entwickelt wurden und von denen es zwei geben wird.

Übergang zur Übung „Kolumbianische Hypnose“.



Im Forumtheater wird dem Publikum ein kurzes Stück präsentiert, in dem eine Hauptfigur (Protagonist) auf eine Unterdrückung oder ein Hindernis stößt, das von einer*m Unterdrückenden (Antagonist) repräsentiert wird und das er nicht überwinden kann. Das Thema des Stücks hat in der Regel eine unmittelbare Relevanz für das Publikum und basiert oft auf einer gemeinsamen Lebenserfahrung. Nach der Aufführung haben Zuschauer*innen die Möglichkeit, auf die Bühne zu treten und die / den Protagonistin*en zu ersetzen, um alternative Wege und Entscheidungen auszuprobieren. Das Ziel besteht nicht darin, die ideale Lösung zu finden, sondern das Publikum zu ermutigen, die Situation zu analysieren und Strategien zur Bekämpfung der Unterdrückung zu erproben. Dieses Format fördert einen positiven und nachdenklichen Umgang mit sozialen Problemen. Die Schauspieler*innen erkunden die Ergebnisse dieser Entscheidungen gemeinsam mit dem Publikum und schaffen so eine Art Theaterdebatte, in der Erfahrungen und Ideen geprobt und geteilt werden, was Solidarität erzeugt und ihnen die Kraft verleiht, sozialen Wandel herbeizuführen.

Kolumbianische Hypnose

Entwickelt von Augusto Boal.

Ziel: Die Teilnehmenden beginnen, mit Bildarbeit zu experimentieren und die entstehenden Szenen, Charaktere und Beziehungen zu untersuchen. Sie fangen an, die Themen Macht, Kontrolle und Manipulation zu analysieren.

Dauer: 20 Minuten

Material: -

Methode

1. Die Teilnehmenden zusammenbringen

Teile die Gruppe in Paare auf und bitte die Teilnehmenden, zu entscheiden, wer A und wer B sein wird.

Erkläre, dass die Teilnehmenden A die Funktion des Hypnotiseurs einnehmen und die Teilnehmenden B die Person ist, die hypnotisiert wird.

2. Erläuterung der Rollen und Distanz

Klären die Rollen: die Teilnehmenden A übernehmen die Rolle des Hypnotiseurs, während die Teilnehmenden B die Personen sind, die hypnotisiert werden.

Weise die Teilnehmenden A an, ihre Hände einige Zentimeter vor dem Gesicht von den Teilnehmenden B zu positionieren.

Betone, dass die Teilnehmenden B diesen Abstand jederzeit einhalten und reagieren müssen, wenn die Teilnehmenden A ihre Hände bewegen.

3. Steuerung und Bewegung

Weise die Teilnehmenden A an, Teilnehmende B in unterschiedliche Positionen zu bewegen und dabei darauf zu achten, dass die Bewegungen sicher und angenehm bleiben.

Ermutige die Teilnehmenden A, fortlaufende und vielfältige Bewegungen auszuführen, die nicht zu monoton sind.

Im Verlauf der Bewegungen können die Teilnehmenden A anfangen, sich durch den Raum zu bewegen, während die Teilnehmenden B ihnen folgen.

4. Rollentausch

Bitte die Paare, die Rollen zu wechseln, so dass die Teilnehmenden B die Hypnotisierenden werden und die Teilnehmenden A hypnotisiert werden.

Wiederhole den Vorgang, wobei nun die Teilnehmenden B anführen und die Teilnehmenden A folgen.

5 Augusto Boal, Spiele für Schauspieler und Nicht-Schauspieler (Routledge, Taylor & Francis Group, 2022).

5. Nachbesprechung:

Fordere alle Teilnehmenden auf, ihre Rollen abzulegen.

Moderiere eine Nachbesprechung. Hilfreiche Fragen könnten sein:

Wie war es, Hypnotiseur zu sein/hypnotisiert zu werden?

Wie war es, „Macht“ über Ihren Lebenspartner zu haben?

Habt ihr Euch jemals von Ihrer Rolle als Hypnotiseur mitreißen lassen? Wie bist Du damit umgegangen?

Sind während der Übung irgendwelche Erzählungen oder Verbindungen zu Deinem/Deiner Partner/in entstanden?

Sind Dir beim Beobachten anderer Geschichten oder Zusammenhänge aufgefallen? In welcher Weise standen diese im Zusammenhang mit Fragen der Gleichberechtigung und Diskriminierung?



Hinweis für die Trainer*innen:

„Kolumbianische Hypnose“ ist eine interaktive und erfahrungsorientierte Methode, die es den Teilnehmenden ermöglicht, Machtdynamiken und -beziehungen im Kontext von Gleichheit und Diskriminierung zu analysieren. Sie wurde in Kolumbien entwickelt. Durch Rollentausch und Reflexion der Erlebnisse gewinnen die Teilnehmenden Einblicke in den Einfluss von Macht und deren Zusammenhang mit Gleichheit.

Weltbild

Entwickelt von Augusto Boal: Spiele für Schauspieler und Nicht-Schauspieler (Routledge, Taylor & Francis Group, 2022).

Ziel: Einführung in die Beschäftigung mit Image Work sowie die Erörterung von Themen wie Widerstand und Unterdrückung.

Dauer: 30 Minuten

Material: -

Methode

1. Gruppenbildung

Teile die Teilnehmenden in Gruppen von jeweils 5 oder 6 Personen auf. Fordere eine dieser Gruppen auf, sich freiwillig zu melden und den Anfang zu machen.

2. Erstellung des Ausgangsbildes

Bitte die Freiwilligengruppe, sich in einer Reihe aufzustellen und den anderen Teilnehmenden, die das Publikum bilden, zuzuwenden. Weise jede Person in der Freiwilligengruppe an, nacheinander nach vorne zu treten und eine Pose einzunehmen. Diese einzelnen Posen formen zusammen ein Gesamtbild.

3. Publikumsdiskussion

Nachdem die Freiwilligengruppe ihr Bild erstellt hat, fordert sie das Publikum auf, darüber zu diskutieren, was es sieht, und das gemeinsame Bild zu interpretieren. Fordere die Teilnehmenden auf, ihre Beobachtungen, Gedanken und Gefühle, die das Bild hervorruft, zu teilen. Initiere eine Diskussion, in der verschiedene Perspektiven auf das Bild und seine potenziellen Verbindungen zu Themen wie Gleichheit, Diskriminierung und Unterdrückung analysiert werden.

4. Drehung und Worteinführung

Nachdem jede Gruppe die Gelegenheit hatte, ein erstes Bild zu erstellen, kehre zur ersten Freiwilligengruppe zurück. Wiederhole die Übung, aber gebe der Gruppe diesmal ein Wort, das mit Unterdrückung oder Diskriminierung in Verbindung steht. Beispiele sind: Konflikt, Familie, Niederlage, Unterschied, Minderheit, Intervention, Unterstützung, Tapferkeit, Druck, Hoffnung, Unterdrückung, Diskriminierung. Bitte die Gruppe, beim Erstellen ihres Bildes auf dieses Wort zu reagieren und dessen Charakter und Bedeutung in ihre Posen einfließen zu lassen.

5. Analyse und Diskussion von Bildern

Nachdem die Gruppen ihre Bilder basierend auf den vorgegebenen Wörtern erstellt haben, fordere das Publikum auf, zu interpretieren, was es in jedem Bild erkennt.

Bitte zunächst um allgemeine Deutungen und ermögliche den Teilnehmenden, ihre ersten Gedanken und Empfindungen zu äußern.

Begebe Dich zu detaillierteren Interpretationen und ermutige die Teilnehmenden, intensiver in die Beziehungen zwischen dem Bild und dem vorgegebenen Wort einzutauchen.

6. Geführte Diskussion

Initiiere eine Diskussion, in der die Deutung der Bilder durch das Publikum sowie deren Beziehung zu Themen wie Unterdrückung und Diskriminierung analysiert wird.

Fordere die Teilnehmenden auf, über die ausgelösten Emotionen, die übermittelten Botschaften und die potenziellen gesellschaftlichen Auswirkungen nachzudenken, die in den Bildern dargestellt werden.

Gib den Teilnehmenden die Möglichkeit, persönliche Einsichten und Verbindungen zu ihren eigenen Erfahrungen oder Beobachtungen von Ungleichheit und Diskriminierung auszutauschen.

Wechsel zur nächsten Übung.

Forum-Theater

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

Ziel: Empathie und ein vertieftes Verständnis fördern, Gelegenheiten zur Erkundung alternativer Handlungsansätze und zur gemeinsamen Problemlösung schaffen.

Dauer: 90 Minuten

Material: möglicherweise 2-3 alternative Szenarien für Gruppenaufführungen

Methode

1. Gruppenbildung

Teile die Teilnehmenden in Gruppen von jeweils 5 oder 6 Personen auf.

Nutze Deine Gruppenkenntnisse, um sicherzustellen, dass Teilnehmenden mit ähnlichen Erfahrungen von Rassismus oder anderen Diskriminierungsformen nicht isoliert in einer Gruppe sind, die möglicherweise nicht in der Lage ist, sich in ihre Situation hineinzusetzen.

Erinnere die Teilnehmenden daran, während Gruppendiskussionen aufeinander Rücksicht zu nehmen und nicht zu erwarten, dass die Menschen Erfahrungen teilen, über die sie möglicherweise nicht gerne sprechen.

2. Rohmaterial und Planung

Ermutige die Gruppen, ihre eigenen persönlichen Erfahrungen mit Unterdrückung als Grundlage für die Entwicklung ihrer Forum-Theaterstücke zu verwenden. Fordere jede Gruppe auf, über Situationen zu reflektieren, in denen sie das Gefühl hatten, dass Macht und Unterdrückung eine Rolle spielten und in denen sie mit dem Ergebnis der Situation unzufrieden waren.

Bitte die Gruppen, mit der Erstellung ihrer Forumsbeiträge zu beginnen.

3. Hilfe durch die Trainer*innen

Trete regelmäßig mit jeder Gruppe in Kontakt, um Fragen zu klären und sicherzustellen, dass die Gruppen bei ihrer Aufgabe Fortschritte machen.

Biete bei Bedarf Anleitung und Unterstützung an und stelle sicher, dass die Gruppen ihre Aufgabe klar verstehen, dass sich alle wohlfühlen und nicht unter Druck gesetzt werden, Erfahrungen zu teilen, die sie möglicherweise nicht teilen möchten.

4. Leistungs-Setup

Weise im Raum, in dem der Workshop durchgeführt wird, einen Aufführungsbereich und einen Zuschauerbereich zu.

Bitte jede Gruppe, ihren Forumsbeitrag den anderen Teilnehmenden vorzustellen, die als Publikum agieren.

5. Forum-Theater-Aufführung

- Ermögliche zwei Präsentationen der Forenbeiträge jeder Gruppe:

Weise das Publikum bei der ersten Präsentation an, nicht einzugreifen und lediglich die Darbietung zu beobachten.

Gib dem Publikum bei der zweiten Präsentation die Gelegenheit, einzugreifen, indem es an einer bestimmten Stelle „Freeze“ ruft, zu einem der Schauspieler geht, ihm auf die Schulter klopft und dessen Platz einnimmt.

Unersetzlich ist lediglich die Rolle des Täters bzw. des Unterdrückers.

Gib den Teilnehmenden nach der Präsentation die Gelegenheit, ihre Rollen „abzuschütteln“.

6. Geführte Diskussion und Reflexion

- Rege nach jeder Forum-Theater-Aufführung eine Diskussion mit der Gruppe und dem Publikum an.

Ermutige die Teilnehmenden, ihre Beobachtungen, Gedanken und Gefühle, die durch die Darbietungen ausgelöst wurden, zu teilen.

Analysiere die Machtdynamik, alternative Ansätze und potenzielle Lösungen, die in den Beiträgen des Forums präsentiert werden.

Reflektiere über die Verbindungen zwischen den Darbietungen und den tatsächlichen Erfahrungen von Unterdrückung und Ungleichheit.



Hinweis für die Trainer*innen:

Es ist von großer Bedeutung, den Teilnehmenden einen Raum zu bieten, in dem sie ihre eigenen Erfahrungen, Perspektiven und persönlichen Bezüge zu den behandelten Themen teilen können, ohne sich unter Druck gesetzt zu fühlen.

Beobachte die Machtdynamik innerhalb von Gruppen und ziehe basierend auf Deinem Wissen über die Gruppe die Bildung von Gruppen aus Personen mit ähnlichen Diskriminierungserfahrungen in Betracht.

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

Geleiteter Atem

Ziel: Unterstützung von Reflexion, Entspannung und einem Gefühl des Abschlusses.

Dauer: 10 Minuten

Material: -

Methode

1. Versammle die Teilnehmenden an einem gemütlichem Ort.

Suchen einen behaglichen und stillen Ort, an dem sich die Teilnehmenden versammeln können, wie zum Beispiel einen Stuhlkreis oder, falls vorhanden, Kissen.

Schaffe mit sanfter Beleuchtung und einer ruhigen Atmosphäre eine Umgebung, die zur Entspannung einlädt.

2. Angeleitete Atemübung

Starte die Cool-Down-Sitzung mit einer geführten Atemübung, die den Teilnehmenden ermöglicht, sich zu entspannen und ihre Aufmerksamkeit nach innen zu lenken.

Weise die Teilnehmenden an, die Augen zu schließen und langsam und tief durch die Nase einzuatmen und durch den Mund auszuatmen.

Leite sie an, sich auf die Atmung zu fokussieren, und ermutige sie, mit jedem Ausatmen jegliche Anspannung oder Stress loszulassen.

3. Zurück in den Raum

Leite die Teilnehmenden einige Minuten lang in ihrer Atmung an.

Lade anschließend jeden ein, der bereit ist, die Augen zu öffnen.

Warte geduldig und ohne Kommentare, bis alle Teilnehmenden ihre Augen geöffnet haben, um ein Gefühl der ruhigen Wahrnehmung zu fördern.

Bedanke Dich bei den Teilnehmenden für ihre Teilnahme an dieser Übung und leite langsam zum letzten Teil des Seminars über.

Reflexion und Rückmeldung

Ziel: Erfasse Rückmeldungen von den Teilnehmenden zu ihren Erfahrungen am zweiten Workshoptag, um gegebenenfalls Anpassungen für die kommenden Tage vorzunehmen. Ermögliche den Teilnehmenden, über diesen Workshoptag nachzudenken.

Dauer: 15 Minuten

Material: -

Methode

1. Reflexion

Beginne die Feedback-Sitzung, indem Du die Teilnehmenden durch die Tagesordnung des zweiten Tages führst. Erinnere sie an die Schritte, die sie seit heute Morgen unternommen haben.

2. Persönliches Feedback

Ermutige die Teilnehmenden, ihre Gedanken, Einsichten und Empfindungen zu teilen. Gebe ihnen die Gelegenheit, besondere Momente oder Interaktionen zu teilen, die ihnen als bedeutend oder einprägsam erschienen sind. Initiere eine Diskussionsrunde, in der die Teilnehmenden ihre Gedanken äußern und den anderen zuhören können, sofern sie sich dabei wohlfühlen.

3. Dank und abschließende Bemerkungen

Drücke während des Tages Ihre Dankbarkeit und Wertschätzung für die Beiträge der Teilnehmenden aus.

Schließe die Feedback-Sitzung ab, indem Du den Teilnehmenden mitteilst, wann und wo sie sich am morgigen Tag zum dritten Trainingstag versammeln.

TAG

03.

Innere
Überlegungen.
Maßnahmen
treffen.



Tag 3

Ankunft und Einweisung

Ziel: Schaffe einen förderlichen und inklusiven Raum, in dem die Teilnehmenden mitteilen können, wie es ihnen heute geht, sich erneut mit dem Trainingsverlauf verbinden und ihre Erwartungen für den Tag abgleichen können.

Dauer: 15 Minuten

Material: Flipchart mit der Tagesordnung für den Tag

1. Begrüßung und Einführung.

Starte den dritten Tag des Trainings mit einer freundlichen Begrüßung der Teilnehmenden. Setze einen positiven und einladenden Ton für die Sitzung.

2: Anmeldung und Austausch von Gedanken

Gib den Teilnehmenden die Möglichkeit, ihre Gefühle und Gedanken seit dem Ende des Vortages auszutauschen.

- Ermutige die Teilnehmenden, alle Bedenken, Fragen oder Beobachtungen zu äußern, die seitdem aufgetreten sind.
- Gib bei Bedarf Klarstellungen, Erläuterungen oder Zusicherungen.

3. Übersicht des Trainingswegs

Bitte gib eine kurze Zusammenfassung Ihres bisherigen Trainings und erwähnen Sie, dass dies der dritte Tag eines viertägigen Programms ist.

Überprüfe die Workshopagenda und skizziere kurz die Themen für Tag 1 und 2 sowie die bevorstehenden Themen für Tag 3.

- Von hier aus wird ein nahtloser Übergang zu den weiteren Aktivitäten des 3. Tages gewährleistet.

Alle, die...

Ziel: Die Teilnehmenden anregen und eine angenehme Atmosphäre fördern.

Dauer: 10 Minuten

Material: Liste der Eigenschaften

Methode

1. Bereite den Raum vor.

Stelle die Stühle im Kreis auf und Sorge dafür, dass die Teilnehmenden ausreichend Platz haben, um sich bequem zu bewegen.

Achte darauf, dass alle Teilnehmenden auf den Stühlen Platz genommen haben.

2. Erläutere die Aktivität

Erkläre den Teilnehmenden die Richtlinien des Energizers.

Sag ihnen, dass Du Merkmale oder Aussagen vorlesen wirst, die mit „Alle, die ...“ beginnen, und dass sie darauf reagieren sollen, indem sie aufstehen und mit anderen, die das genannte Merkmal teilen, den Platz tauschen.

3. Attribute abfragen

Lies die Eigenschaften oder Aussagen nacheinander vor und gewähre den Teilnehmenden genügend Zeit, sich zu bewegen und die Plätze zu wechseln.

Stelle sicher, dass die Merkmale für die Gruppe und den Kontext des Workshops relevant sind, bleib dabei jedoch unbeschwert und nicht zu sensibel.

Beispiele für Merkmale könnten sein:

„Jene, die Spaghetti lieben.“ „Jene, die gerne wandern.“ „Jene, die letzte Nacht gut geschlafen haben.“ „Jene, die ein Musikinstrument spielen.“ „Jene, die mehr als eine Sprache sprechen.“

4. Schließe den Energizer ab

Schließe den Energizer nach mehreren Runden des Platzwechsels mit einem Dank an die Teilnehmenden für ihr aktives Mitwirken und ihre Begeisterung ab.

Hinweis für die Trainer*innen:

Wenn einige Teilnehmenden weniger mobil sind, kann man diese Aktivität auch ohne Stühle im Stehen im Kreis durchführen. Dadurch wird das Tempo des Spiels verlangsamt, da die Teilnehmenden sich nicht ständig hinsetzen und aufstehen müssen. Auch Rollstuhlfahrer können so problemlos teilnehmen.



Zugfahrtsreflexionen

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

Ziel: Die Teilnehmenden dazu anregen, über grundlegende Vorurteile und implizite Voreingenommenheit nachzudenken sowie antirassistisches Verhalten zu unterstützen.

Dauer: 60 Minuten

Material: Anhang C: Eisenbahnreflexionen (1 Kopie pro Person oder auf dem Bildschirm), Stifte oder Bleistifte

Methode

1. Einführung und Erläuterung (10 Minuten)

- Informiere die Teilnehmenden, dass sie in Kürze eine Reflexionsübung durchführen werden, die darauf abzielt, grundlegende Vorurteile zu erkennen und antirassistisches Verhalten zu unterstützen.
- Ermutige sie, diese Aktivität mit Offenheit und der Bereitschaft anzugehen, ihre eigenen Vorurteile zu hinterfragen. Es geht darum, Wahrnehmungen zu erforschen und sich auf persönliche sowie praktische Weise mit dem Konzept des Antirassismus auseinanderzusetzen. Ihre Ehrlichkeit und Ihr Respekt für alle Erzählungen sind von großer Bedeutung.
- Informiere die Gruppe darüber, dass es „keine richtigen oder falschen Entscheidungen gibt, sondern nur Möglichkeiten zur Selbsterkenntnis und zum Wachstum.“ die Teilnehmenden sind zu keinem Zeitpunkt verpflichtet, etwas mitzuteilen, wenn sie dies nicht wünschen.
- Präsentiere die Prämisse: „Stelle Dir vor, Du unternimmst eine malerische Zugfahrt und haben ein Abteil mit drei freien Plätzen. Dir wird ein Arbeitsblatt mit einer Liste von Personen überreicht, die verschiedene Aktivitäten ausführen. Versuche Dir vorzustellen, mit welchen drei Personen Du Deine Reise am liebsten teilen würdest. Danach reflektiere Deine Entscheidungen in einer Gruppe und überlegen, welche Faktoren Deine Wahl beeinflusst haben.“

Hinweis für die Trainer*innen:

Einige dieser Charaktere weisen Merkmale auf, die auf wahrgenommenen Vorstellungen von Rasse/Ethnie, Geschlecht, Alter und nationaler Herkunft basieren. Ermutige die Teilnehmenden, kritisch zu hinterfragen, was es bedeutet, diese Merkmale beim ersten Anblick einer Person zu bewerten, und bitte sie, Raum für dieses Gedankenexperiment zu schaffen. Sie können sich vorstellen, dass diese Wahrnehmungen auf fundiertem Wissen basieren.



2. Durchsicht des Arbeitsblattes (5 Minuten)

- Verteile das Arbeitsblatt mit den Eigenschaften an alle Teilnehmenden. Bitte sie, alle 25 durchzulesen und 3 auszuwählen, mit denen sie in diesem überfüllten Zug am liebsten sitzen würden.
- Die Teilnehmenden können gerne Fragen zu den Eigenschaften stellen. Dies kann zu wichtigen Überlegungen führen, warum bestimmte Personen ausgewählt wurden. Ermutige die Teilnehmenden, diese Fragen zu stellen und sie sowohl in der Gruppe als auch in der Abschlussdiskussion zu erörtern.

3. Teamarbeit (10-15 Minuten)

Teile die Teilnehmenden in Gruppen von 3 bis 4 Personen auf, basierend auf der Gesamtanzahl der Anwesenden.

- Informiere die Teilnehmenden: „Diese Gespräche können ausschließlich für Eure kleine Gruppe sein, und Ihr seid nicht verpflichtet, Informationen weiterzugeben, es sei denn, es entscheiden sich alle dafür.“
- Bitte sie, die nachfolgenden Fragen der Reihe nach zu beantworten:
- Wie empfanDET Ihr die Erstellung der Liste, und wenn Ihr Euch dabei wohlfühltet, wen habt Ihr als Sitznachbarn ausgewählt?
- *Wie haben persönliche Stereotypen oder Vorurteile Eure Entscheidungen geprägt?*
- *Spiegeln diese Entscheidungen breitere gesellschaftliche Narrative wider?*

4. Fortsetzung der Gruppenarbeit – Reflexion über Antirassismus (10–15 Minuten)

Informiere die Gruppen, dass wir von der Reflexion über persönliche Entscheidungen zu der Frage übergehen werden, wie diese mit Antirassismus in Verbindung stehen. Diese Fragen werden wir hauptsächlich in unserer Nachbesprechung als gesamte Gruppe erörtern.

Bitte sie, die folgenden Fragen zu beantworten:

- Wie beeinflussen Eurer Meinung nach unsere Vorurteile unsere täglichen Entscheidungen?
- *Was können wir unternehmen, um sie herauszufordern?*
- *Inwiefern kann das Erkennen und die Auseinandersetzung mit unseren Stereotypen und Vorurteilen ein Schritt gegen Rassismus darstellen?*

5. Reflexionen und Abschluss in der Gesamtgruppe (10–15 Minuten)

- Wie gestaltete sich diese Übung?
- War das leicht? War das schwierig? Gibt es etwas, das Eure Gruppe kommunizieren möchte?
- Was hat das mit Antirassismus und Zivilcourage zu tun?

6. Fertigstellen und Raum geben

Danke den Teilnehmenden für ihre engagierte Arbeit. Erkenne die Herausforderungen und Mängel an, die mit der Verwendung von Stereotypen, Vorurteilen und Voreingenommenheiten verbunden sind. Gib Raum für Frustrationen, Bedenken oder Sorgen. Spreche diese an, bestätige sie und ermutige die Teilnehmenden, in der Pause mit Dir zu sprechen, falls noch etwas zur Sprache gekommen ist.

Gerüchte stoppen

Ziel: Bewusstsein für die schädlichen Folgen von Gerüchten, Falschinformationen und Stereotypen zu schaffen und den Teilnehmenden Strategien an die Hand zu geben, um diese zu widerlegen.

Dauer: 60 Minuten

Material: Flipcharts und Marker

Methode

Einführung und Erläuterung (10 Minuten)

Erkläre zunächst den Zweck der Aktivität, nämlich zu verstehen, wie entscheidend es ist, Gerüchte und Stereotypen zu beseitigen.

Frage die Teilnehmenden, wie sie „Gerücht“ und „Stereotyp“ definieren. Halte ihre Assoziationen auf einem Flipchart fest, wobei ein Begriff neben dem anderen steht. Stelle die Verbindung zwischen Offline-Gerüchten und im Internet verbreiteten sowie entdeckten Falschmeldungen her.

Hebe die negativen Folgen hervor, die Gerüchte und Stereotypen für Einzelpersonen und communities haben können, und die zu Spaltung, Vorurteilen und Diskriminierung führen können.

2. Einteilung der Gruppen (25 Minuten)

Teile die Teilnehmenden in kleinere Gruppen von maximal vier Personen auf.

- Gruppiere Teilnehmende mit ähnlichen Diskriminierungserfahrungen in denselben Gruppen, um sicherere Räume für die Gruppendiskussionen zu schaffen, da die Themen sehr sensibel sind.
- Plane für jede Kleingruppe 30 Minuten ein, um Gerüchte und Stereotypen zu erörtern. Fordere die Teilnehmenden auf, ein Gerücht oder Stereotyp auszuwählen und ein Flipchart mit den folgenden Fragen zu gestalten:
- Welches Stereotyp oder Gerücht möchtet Ihr widerlegen? (Bitte die Teilnehmenden, nur ein oder zwei Wörter aufzuschreiben, die darauf hinweisen, ohne es im Detail zu erläutern.)

2) Wie glaubt Ihr, sind die Stereotypen/Gerüchte entstanden?

3) Was könntet Ihr sagen, um dieses Gerücht oder Klischee zu widerlegen?

Wo denkt Ihr, dass Ihr Hilfe finden können, um dieses Gerücht oder Stereotyp zu widerlegen?

Besuche die Gruppen in regelmäßigen Abständen, um den aktuellen Stand der Teilnehmenden zu erfahren.

- **Stelle zudem sicher, dass die Teilnehmenden das Gerücht oder Stereotyp nicht auf ihr Flipchart schreiben, um eine Reproduktion und Verstärkung zu vermeiden.**

3. Diskussion in der großen Gruppe (25 Minuten)

Führe die kleineren Gruppen erneut zu einer großen Gruppe zusammen.

- Bitte alle Gruppen, ihre Flipcharts vorzustellen und den anderen zu berichten, an was sie gearbeitet haben.
- Bitte die Teilnehmenden, Beispiele zu nennen, wie sie ein Gerücht oder Stereotyp erfolgreich widerlegt haben, ohne das spezifische Beispiel mehr als einmal zu erwähnen.
- Erinnere die Teilnehmenden während der Diskussion an die Zielsetzungen der Methode:

Verstehen, wie entscheidend es ist, Falschmeldungen und Stereotypen zu widerlegen.

Um realistische Ansätze zu entwickeln, diese in Alltagssituationen abzubauen.

Unterstützungsnetzwerke zur Bekämpfung von Fake News und Stereotypen (emotional, psychologisch, freundschaftlich, pädagogisch) zu identifizieren, um Einblicke in die Entstehung von Fehlinformationen, Fake News und Stereotypen zu gewinnen, einschließlich der zugrunde liegenden Probleme und Ursachen für ihre Entstehung.

4: Schlussfolgernde Reflexion

- Schließe die Aktivität ab, indem Du mit den Teilnehmenden über die gewonnenen Erkenntnisse und die erörterten Strategien zum Stoppen von Falschmeldungen, Gerüchten und Stereotypen reflektierst.
- Motiviere die Teilnehmenden, das Erlernte in ihrem Alltag anzuwenden und Fake News sowie Stereotypen aktiv zu hinterfragen und aufzudecken.

Hinweis für die Trainer*innen:

Sei bei der Gruppeneinteilung sensibel, um schmerzhaft Erfahrungen für Menschen mit Rassismus und anderen Diskriminierungsformen zu vermeiden. Achte zudem darauf, dass die Teilnehmenden das spezifische Beispiel nicht mehr als einmal anführen und dies mit Sensibilität tun und nicht aufschreiben, um eine unnötige Verstärkung gesellschaftlicher Vorurteile zu vermeiden.



Präsentation: Registrierung diskriminierender Vorfälle

Ziel: Die Teilnehmenden sind mit lokal relevanten Registern vertraut und verstehen, warum und wie die Registrierung von Diskriminierungs-, Hassrede- und Hasskriminalitätsvorfällen von Bedeutung ist.

Dauer: 30 Minuten

Materialien: PowerPoint-Präsentation (muss im Voraus erstellt werden)

Methode

Halte eine Präsentation über lokal und/oder national relevante Register, in denen Informationen zu diskriminierenden Vorfällen erfasst werden. Diese Register sind von der Polizei getrennt und unabhängig.

Zusätzlich zu den Kontaktdaten der örtlich zuständigen Meldestellen kann Folgendes in Ihre Präsentation eingefügt werden:

In den Registern werden Vorfälle der folgenden Diskriminierungsformen dokumentiert: Rassismus, Antisemitismus, Antifeminismus, rechtsextremistische Aktivitäten sowie Feindseligkeiten gegenüber LGBTIQ*-Personen, Menschen mit Behinderungen und Obdachlosen.

Register oder Monitore können allgemeiner Natur sein oder sich auf die Überwachung spezifischer Arten von Vorfällen (verbal (Hate Speech) oder physisch (Übergriffe)) oder diskriminierter Gruppen oder Kontexte, in denen die Vorfälle auftreten (z. B. im Sport), spezialisieren.

Hate Speech beruht auf der unbegründeten Annahme, dass eine Person oder eine Gruppe von Personen anderen überlegen ist. Sie fördern Gewalttaten oder Diskriminierung und untergraben somit den Respekt vor Minderheitengruppen und schädigen den sozialen Zusammenhalt (Allgemeine politische Empfehlung Nr. 15 der ECRI).

Der Rahmenbeschluss des Rates aus dem Jahr 2008 (Rahmenbeschluss 2008/913/JI des Rates) fordert die Strafbarkeit bestimmter Arten von Hassreden und Hassverbrechen.

Die unzureichende Meldung und Registrierung von Hassvorfällen erschwert die Bekämpfung von Hasskriminalität und hindert an deren Verringerung. Dies führt insbesondere in den ländlichen Regionen Westeuropas sowie in städtischen und ländlichen Gebieten Osteuropas zu blinden Flecken.

Die Meldung diskriminierender Vorfälle an lokale Register, die Daten erfassen und die Betroffenen an geeignete Hilfsmechanismen verweisen, ist aus verschiedenen Gründen sinnvoll und wichtig:

Bewusstsein und Sichtbarkeit erhöhen:

Das Melden diskriminierender Vorfälle trägt dazu bei, das Bewusstsein für die Verbreitung und Art der Diskriminierung innerhalb einer community oder Gesellschaft zu schärfen. Durch die Übermittlung von Meldungen an lokale Register leisten Einzelpersonen einen Beitrag zu einem kollektiven Verständnis der Probleme und helfen, das Ausmaß des Problems zu verdeutlichen. Diese erhöhte Sichtbarkeit kann zu einer stärkeren Erkennung und Anerkennung diskriminierender Praktiken sowie der Notwendigkeit von Maßnahmen führen.

2. Erfassung und Analyse von Daten:

Lokale Register sind von zentraler Bedeutung für die Erfassung und Analyse von Daten zu diskriminierenden Vorfällen. Durch die Erhebung präziser und umfassender Daten können politische Entscheidungsträger, Organisationen und Behörden Muster, Trends und Problembereiche identifizieren. Dieser datengestützte Ansatz ermöglicht eine evidenzbasierte Entscheidungsfindung, die Entwicklung gezielter Interventionen und die Überwachung der Fortschritte im Kampf gegen Diskriminierung.



3. Informationen über Politik und Gesetzgebung:

Die Berichterstattung über diskriminierende Vorfälle bietet Politikern und Gesetzgebern wertvolle Einblicke. Die aus lokalen Registern gewonnenen Daten können zur Entwicklung oder Anpassung von Richtlinien, Gesetzen und Vorschriften beitragen, die darauf abzielen, Diskriminierung effektiv zu bekämpfen. Durch das Verständnis der verschiedenen Arten von Diskriminierung und der am stärksten betroffenen communityen oder Gruppen können politische Entscheidungsträger ihre Initiativen zur Förderung von Gleichheit, Gerechtigkeit und Inklusivität gezielter ausrichten.

4. Unterstützung und Beistand:

Lokale Register fungieren häufig als Zugang zu wichtigen Unterstützungsmechanismen. Wenn Personen diskriminierende Vorfälle melden, können sie mit Ressourcen, Dienstleistungen und Organisationen in Verbindung gebracht werden, die Anleitung, Beratung, rechtliche Unterstützung oder andere Formen der Hilfe anbieten. Dies gewährleistet, dass die von Diskriminierung Betroffenen die notwendige Unterstützung erhalten, um ihre Anliegen zu klären und Wiedergutmachung zu erlangen.

5. Genehmigung und Bestätigung:

Das Melden diskriminierender Vorfälle kann Personen, die Diskriminierung erlebt haben, stärken, indem es ihnen eine Plattform bietet, ihre Geschichten zu teilen und ihre Stimme hörbar zu machen. Es bestätigt ihre Erfahrungen und erkennt die Auswirkungen der Diskriminierung auf ihr Leben an. Diese Bestätigung kann dazu beitragen, dass sich die Betroffenen unterstützt, ermutigt und bestärkt fühlen, gegen Diskriminierung vorzugehen und sich für Veränderungen einzusetzen.

6. Verantwortlichkeit und Prävention:

Durch das Melden diskriminierender Vorfälle leisten Einzelpersonen einen Beitrag dazu, die Täter für ihr Verhalten zur Verantwortung zu ziehen. Lokale Register können als Instrumente zur Dokumentation und Überwachung von Vorfällen dienen, sodass die Behörden bei Bedarf angemessene Maßnahmen ergreifen können. Diese Verantwortung hat eine abschreckende Wirkung, verhindert zukünftige Diskriminierungsfälle und fördert eine integrativere sowie respektvollere Gesellschaft.

Die Meldung diskriminierender Vorfälle an lokale Register, die Daten erfassen und Menschen an relevante Hilfsmechanismen verweisen, stellt einen wertvollen Ansatz zur Bekämpfung von Diskriminierung dar. Sie trägt dazu bei, Bewusstsein zu schaffen, Politik und Gesetzgebung zu beeinflussen, Menschen mit Unterstützung zu vernetzen, Betroffene zu stärken, Rechenschaftspflicht zu gewährleisten und zukünftige Diskriminierung zu verhindern.

Toaster, Mixer und Waschmaschine

Ziel: Die Teilnehmenden aktiv einbeziehen, für Heiterkeit sorgen und schnelles Denken sowie Koordination fördern.

Dauer: 10 Minuten

Material: -

Methode

1. Einleitung

- Lasse alle Teilnehmenden im Kreis einander gegenüberstehen.
- Positioniere Dich als Trainer*in in der Mitte und präsentiere die drei Geräte: Toaster, Mixer und Waschmaschine. Zeige die mit jedem Gerät verbundenen Aktionen und Geräusche, um sicherzustellen, dass jeder sie nachvollziehen kann.

2. Demonstrieren und Einladen

Die Person in der Mitte (vorerst du) zeigt auf eine beliebige Person im Kreis und nennt, welches der Geräte (Toaster, Mixer oder Waschmaschine) gespielt werden soll. Die Person, auf die gezeigt wird, wird zum ausgewählten Gerät, und die Personen links und rechts davon werden zu den entsprechenden Teilen dieses Geräts.

- Beginne mit einigen Runden, in denen nur ein Gerät verwendet wird. Führe dann das zweite Gerät ein, und sobald jeder ein gutes Verständnis für beide Geräte hat, präsentiere das dritte Gerät.

3. Aktivitäten und Geräusche

Abhängig von der ausgewählten Anwendung müssen die Teilnehmenden der unterstützenden Aktionen zügig reagieren:

Toaster: Die Personen links und rechts der gewählten Person strecken ihre Arme aus, um einen Toaster nachzuahmen. Die Person in der Mitte kniet sich nieder, springt hoch und ruft „Bing!“

Mixer: Die Personen auf der linken und rechten Seite der ausgewählten Person heben jeweils einen ihrer Arme über den Kopf der Person in der Mitte und stellen so einen Mixer dar. Die Person in der Mitte dreht sich im Kreis und sagt „brrrr“.

Waschmaschine: Die Personen links und rechts von der gewählten Person bilden vor dem Körper der Person in der Mitte einen Kreis, der eine Waschmaschine darstellt. Die Person in der Mitte dreht ihren Kopf und erzeugt schwappende Geräusche.

4. Probleme ansprechen und Rollen wechseln

Reagiert die ausgewählte Person nicht oder führen die begleitenden Teilnehmenden zu langsam oder falsch aus, tauschen sie die Position mit der Person in der Mitte. Diese ist dann an der Reihe, Hinweise zu geben und auf andere zu zeigen.

5: Weiterführung und Schlussfolgerung

Fahre mit der Aktivität fort, indem Du verschiedenen Teilnehmenden abwechselnd die Gelegenheit gibst, in der Mitte Geräte auszuwählen, die von den anderen nachgeahmt werden sollen.

- Beende den Energizer nach einer angemessenen Zeitspanne oder sobald jeder die Gelegenheit hatte, teilzunehmen und Spaß an der Aktivität zu haben.

Stile der Zivilcourage

Ziel: Verschiedene Ansätze zur Zivilcourage im Umgang mit Diskriminierung zu verstehen und zu erkunden. Die Teilnehmenden entwickeln ein vertieftes Verständnis für ihre eigenen Reaktionen und lernen, die unterschiedlichen Ansätze anderer zu schätzen.

Dauer: 30 Minuten

Material: Szenarien zur Zivilcourage

Methode

1. Aufbau:

Stelle sicher, dass der Raum ausreichend Platz bietet, damit sich die Teilnehmenden bequem bewegen können. Fordere die Teilnehmenden auf, sich in der Mitte des Raums zu positionieren.

2. Erläuterung

Erkläre vor dem Beginn der Übung die nachstehenden Regeln:

- Ziel dieser Übung ist es, zu ermitteln, wie Individuen in diskriminierenden Situationen mit Konflikten umgehen.

Wenn die Teilnehmenden sich zu irgendeinem Zeitpunkt unwohl fühlen, werden sie dazu ermutigt, ihre Bedenken zu äußern oder den Raum zu verlassen.

Präsentiere den Teilnehmenden die vier Ecken des Raums, die mit den verschiedenen Reaktionen verbunden sind und aus denen sie auswählen können:

- a. Sich mit dem Betroffenen beschäftigen
- b. Ein Gespräch mit der Person führen
- c. Einen Konflikt auslösen
- d. Eine andere Aktivität durchführen

3. Szenarien vorstellen:

Präsentiere nacheinander verschiedene Szenarien und frage die Teilnehmenden, wie sie mit jedem Konflikt umgehen würden. Beispielszenarien:

Du hörst, wie ein Betrunkener in der U-Bahn rassistische Beleidigungen von sich gibt. Wie reagierst Du?

Ein betrunkenen Mann beleidigt eine Frau mit Hijab in der U-Bahn. Wie würdest Du reagieren?

Dein Elternteil bewertet einen Deiner Werte und Verhaltensweisen. Wie löst Du diesen Konflikt?

Deine Freundin verwendet häufig das Wort „zurückgeblieben“, um ihre Abneigung gegenüber etwas auszudrücken. Wie gehst Du mit diesem Konflikt um?

Dein Kollege hat soeben auf dem Flur eine homophobe Äußerung getätigt. Wie gehst Du mit diesem Konflikt um?

4. Erörterung und Reflexion:

Erlaube den Teilnehmenden, nach jedem Szenario in die Ecke zu gehen, die ihren gewählten Ansatz repräsentiert.

Bitte die einzelnen Teilnehmenden, ihre Sichtweisen darzulegen und zu erläutern, weshalb sie sich für ihre spezifische Position entschieden haben. Hebe hervor, dass die Auseinandersetzung mit dem Opfer stets die beste und sicherste Option darstellt, wenn ein Opfer Teil der Situation ist. Ermutige die Teilnehmenden, nicht ausschließlich den Täter in den Fokus zu rücken, wenn ein Opfer Unterstützung benötigt.

Wenn die Teilnehmenden in der Ecke stehen und „etwas anderes tun“ möchten, fordere sie auf, den anderen ihre Vorgehensweise zu erläutern.

5. Fazit:

Schließe die Übung mit dem Hinweis ab, dass jeder Mensch in verschiedenen Kontexten unterschiedlich mit Diskriminierung umgeht.

- Erläutere, dass die Effektivität von Reaktionen je nach Kontext variieren kann und dass die Entscheidungen von Individuen oft durch Risikoeinschätzungen sowie durch Überlegungen zu Macht und Privilegien geprägt sind.
- Ermutige die Teilnehmenden, je nach Art und Situation Zivilcourage zu zeigen und Unterstützung für diejenigen zu leisten, die Diskriminierung erfahren.
- Hebe hervor, dass Methoden anderer nicht bewertet werden sollten. Fokussiere Dich stattdessen auf die Entwicklung von Strategien zur Reduzierung der Diskriminierung und zur Unterstützung der Betroffenen.



Hinweis für die Trainer*innen:

Nutze ausschließlich Szenarien, mit denen keiner der Teilnehmenden offensichtlich zuvor in Kontakt gekommen ist, um das Auslösen unerwünschter Emotionen und Erfahrungen zu verhindern.

Digitale Zivilcourage

Ziel: Die Teilnehmenden motivieren, den ersten Schritt gegen Rassismus und Diskriminierung in ihren Netzwerken zu gehen.

Dauer: 80 Minuten

Material: Telefone oder Laptops

Methode

1. Einleitung

Erkläre zunächst das Ziel der Methode: Maßnahmen gegen Rassismus und Diskriminierung in den sozialen Medien zu ergreifen.

Hebe hervor, wie entscheidend es ist, authentische Probleme in den sozialen Medien zu thematisieren und die Zielgruppe anzusprechen, um Unterstützung und Solidarität zu fördern.

Gib die Social-Media-Plattformen an, die verwendet werden sollen, wie zum Beispiel Instagram, Facebook usw.

2. Einen effektiven Beitrag erstellen

Gib Anleitungen für die Erstellung eines effektiven Beitrags an:

- Erläutere den Kontext in der Bildunterschrift und Stelle die notwendigen Hintergrundinformationen bereit.
- Füge ein Bild oder eine Grafik hinzu, die den Beitrag ergänzt und als Aufforderung zum Handeln dient.
- Formuliere eine anregende Frage, um das Publikum zu involvieren und eine Diskussion zu fördern.
- Verstehe die Zielgruppe und nutze relevante Hashtags, um die Reichweite des Beitrags zu steigern.
- Nutze Emojis, um Charakter zu zeigen und die emotionale Wirkung des Beitrags zu intensivieren.
- Erwäge den Einsatz von Designtools wie Canva oder anderen Anwendungen, um visuell ansprechende und kreative Beiträge zu gestalten.

3. Persönliche Arbeit

Lasse die Teilnehmenden ihre eigenen Inhalte mit ihren Smartphones oder Laptops erstellen.

Es ist möglich, dass zwei Personen zusammenarbeiten, wenn einige Teilnehmenden sich mit der Nutzung sozialer Medien unwohl fühlen, kein Konto besitzen oder kein Telefon zur Verfügung haben.

Hänge die genannten Richtlinien an einem gut sichtbaren Ort im Raum auf.

4. Diskussion und Beiträge

Ermutige die Teilnehmenden, ihre Beiträge den anderen zu präsentieren, sobald alle wieder im Kreis versammelt sind.

Bitte die Teilnehmenden, ihre Gedanken, Erfahrungen und Ideen zu wirkungsvollen Beiträgen zu teilen.

Gib schließlich jedem die Gelegenheit, die von ihm erstellten Inhalte in den sozialen Medien zu teilen.

5. Fazit

Fasse die während der Methode erörterten Hauptpunkte zusammen und hebe die Bedeutung der sozialen Medien bei der Formung gesellschaftlicher Perspektiven hervor.

- Motiviere die Teilnehmenden, aktiv zu werden und mit ihren Social-Media-Beiträgen einen Unterschied zu machen, unabhängig davon, wie klein der Schritt auch erscheinen mag.
- Erinnere die Teilnehmenden daran, dass jeder Schritt eine Veränderung bewirken kann und dass sie sowohl online als auch offline zur Schaffung einer integrativeren und diskriminierungsfreien Gesellschaft beitragen können.

Feedback-Sitzung

Ziel: Gestalte einen Raum, in dem die Teilnehmenden über ihre Erfahrungen reflektieren, ihre Einsichten teilen und Rückmeldungen zum Inhalt sowie zur Struktur des Seminars geben können.

Dauer: 20 Minuten

Material: -

Methoden

1. Einleitung

Erkläre zunächst den Zweck der Feedback-Sitzung: die Gedanken, Überlegungen und Rückmeldungen der Teilnehmenden zum bisherigen Seminar zu erfassen.

2. Reflexionsfragen

Stelle den Teilnehmenden eine Auswahl an Reflexionsfragen zur Verfügung und ermutige sie, über ihre Erlebnisse während des Seminars nachzudenken. Zum Beispiel:

- Was waren die bedeutendsten Momente oder Einsichten, die Ihr heute gewonnen habt?
- Gab es Themen oder Aktivitäten, die Ihr besonders interessant oder zum Nachdenken anregend empfandet?
- Fühltet Ihr Euch während des gesamten Seminars ausreichend unterstützt?

3. Rückmeldungen sammeln

Gib jedem Teilnehmenden die Gelegenheit, seine wesentlichen Punkte zu äußern.

Als Moderator solltest Du aktiv auf das Feedback hören und die gemeinsamen Themen, Vorschläge und Bedenken der Teilnehmenden beachten.

Danke den Teilnehmenden für ihre wertvollen Beiträge und hebe hervor, wie bedeutend ihr Feedback für die Gestaltung des Seminars ist.

4. Folgende Schritte

Teile den Teilnehmenden mit, dass ihr Feedback für den restlichen Seminartag sowie für zukünftige Verbesserungen aufmerksam berücksichtigt wird.

Gib eine kurze Zusammenfassung der Tagesordnung für den letzten Tag.

TAG

04.

Lokale Initiativen
für globale
Herausforderungen



Ankunft

Ziel: Den Teilnehmenden ausreichend Zeit für die Anreise zu gewähren und ihnen eine Orientierung bezüglich der Standortbesichtigung(en) zu bieten.

Dauer: 20 Minuten

Material: Flipchart mit wichtigen Informationen

Methode

1. Empfang und Ankunft

Starte den letzten Seminartag mit einer freundlichen Begrüßung und einer kurzen Einführung.

Mache eine Runde und erkundige Dich, wie alle geschlafen haben und ob seit Ihrem Abschied etwas im Zusammenhang mit der gestrigen Sitzung geschehen ist.

Stelle sicher, dass die Teilnehmenden alle erforderlichen Informationen zum Tagesablauf erhalten, einschließlich der Ziele der Besichtigungen, der voraussichtlichen Rückkehrzeit und relevanter Sicherheitsrichtlinien.

2. Vorbereitung des Vor-Ort-Besuchs:

Erläutere kurz den Zweck des Vor-Ort-Besuchs und hebe hervor, dass es sich um eine Gelegenheit handelt, lokale Strukturen und Organisationen zu beobachten und von ihnen zu lernen, die sich aktiv für Inklusion und Antirassismus engagieren.

- Ermutige die Teilnehmenden, dem Besuch vor Ort offen, neugierig und mit der Bereitschaft zur Interaktion mit den communityen und Personen, denen sie begegnen, zu begegnen.

3. Abreise und Beförderung:

Plane im Voraus den Transport zu den Besichtigungszielen und sorgen dafür, dass alle Teilnehmenden eine angenehme und sichere Reise erleben.

Gib den Teilnehmenden bei Bedarf eine Übersicht über die Reiseroute und mögliche Zwischenstopps auf der Strecke, um ihr Verständnis für den lokalen Kontext und die Bedeutung der besuchten Orte zu vertiefen.

Vor-Ort-Besuch

Ziel: Den Teilnehmenden ein unvergessliches und wirkungsvolles Erlebnis zu bieten, das ihr Engagement in der Antirassismus-Arbeit stärkt. Sie sollen die Bemühungen lokaler Strukturen und Organisationen aus erster Hand erleben und inspiriert werden, in ihren eigenen Gemeinden zu Akteuren des Wandels zu werden.

Dauer: Den ganzen Tag

Material: Telefon

Methode

1. Richtlinien, die während des Planungsprozesses unterstützen

Du kannst, eine lokal relevante Struktur oder Organisation auszuwählen, die sich mit Inklusion und Antirassismus beschäftigt, und diese gemeinsam mit der Gruppe zu besuchen. Führe Touren, Präsentationen oder interaktive Sitzungen durch, die von kompetenten Vertretern der besuchten Organisationen geleitet werden. Motiviere die Teilnehmenden, sich aktiv an den Diskussionen zu beteiligen, Fragen zu stellen und über die präsentierte Arbeit nachzudenken. Geben den Teilnehmenden genügend Zeit, um den Standort zu erkunden, mit Mitarbeiter*innen oder Begünstigten zu interagieren und die praktische Umsetzung der Antirassismus-Initiativen zu beobachten.

2. Reflexion und Erörterung

Versammle nach jedem Standortbesuch die Teilnehmenden zu Reflexions- und Diskussionsrunden.

- Ermögliche den Teilnehmenden, ihre Beobachtungen, Gedanken und Gefühle zu der Arbeit, die sie erlebt haben, sowie deren Auswirkungen auf die community auszutauschen.
- Ermutige die Teilnehmenden, potenzielle Anwendungen dieser Erfahrungen in ihrem eigenen Leben und in ihrer community zu erörtern, um den Dialog und den Ideenaustausch innerhalb der Gruppe zu fördern.

3. Beendigung und Rückgabe

Beende jeden Vor-Ort-Besuch, indem Du den besuchten Organisationen und ihren Vertretern für die Weitergabe ihrer wertvollen Arbeit und Erkenntnisse dankst. Fasse die wesentlichen Erkenntnisse des Vor-Ort-Besuchs prägnant zusammen und betone die Bedeutung dieser Erfahrungen im umfassenderen Rahmen der Inklusions- und Antirassismusinitiativen.

- Organisiere die Rückreise und gewährleiste die Sicherheit sowie den Komfort der Teilnehmenden.
- Organisiere gegebenenfalls eine abschließende Reflexions- und Diskussionsrunde zum Ende dieses Seminarteils.

Abschließende Feedbacksitzung

Ziel: Ermögliche die Reflexion über die 4-tägige Workshop. Erfasse relevantes Feedback für Anpassungen und Änderungen der Seminarstruktur und -inhalte.

Dauer: 30 Minuten

Material: Kreppband, Symbolkarten

Methode

1. Vorbereitung

Bereite den Raum vor: Unterteile den Boden mit zwei Streifen Kreppband in vier Bereiche.

Zeichne auf jede Karte ein einzigartiges Symbol, um die Themen des Feedbacks darzustellen:

Eine Glühbirne kann darstellen, was die Teilnehmenden gelernt haben oder welche Momente am strahlendsten leuchten.

Ein unglücklicher Gesichtsausdruck kann ein Indikator dafür sein, dass den Seminarteilnehmenden bestimmte Aspekte des Seminars missfallen haben, und deutet auf Bereiche hin, die optimiert werden sollten.

Ein Koffer steht für das Wissen oder die Erfahrungen, die die Teilnehmenden als wertvoll erachten und mitnehmen werden.

Drei Punkte „...“ stehen für die Aufforderung „Möchte ich noch etwas hinzufügen“ an die Teilnehmenden, um weiteres Feedback zu geben.

Platziere die Symbolkarten in die entsprechenden Felder.

2. Einleitung

Versammle alle Teilnehmenden und teile ihnen mit, dass Ihr nun in den abschließenden Teil des Seminars eintretet, der sich mit der Bereitstellung von Feedback beschäftigt.

- Bitte die Teilnehmenden, aufzustehen, und erlautere, dass sie gemeinsam durch die mit Kreppband markierten Quadrate gehen werden, um Rückmeldungen zu jedem Thema zu sammeln.

Feedback-Sammlung

Beginne im ersten Quadrat und positioniere Dich mit der Gruppe in diesem Quadrat.

Erläutere das Symbol und das entsprechende Feedback-Thema, wie zum Beispiel das Glühbirnen-Symbol für Lernmomente.

Ermutige die Teilnehmenden, ihre Gedanken, Erfahrungen und die Momente zu teilen, die sie während des Seminars am aufschlussreichsten empfanden.

Achte sorgfältig auf ihr Feedback und ermögliche den Teilnehmenden, sich ungestört auszudrücken.

Durchlaufe alle 4 Felder: Nachdem Feedback für das erste Feld gesammelt wurde, fahre mit dem nächsten Feld fort und wiederhole den Prozess für das mit diesem Feld verbundene Symbol und das Feedbackthema.

Fahre mit diesem Prozess fort, bis für alle vier Felder Rückmeldungen zu sämtlichen Feedbackthemen gesammelt wurden.

Teilnehmendenengagement

Beteilige Dich während des gesamten Prozesses zur Erfassung von Feedback aktiv an der Einbindung der Teilnehmenden. Schaffe eine sichere und vorurteilsfreie Umgebung, in der die Teilnehmenden ihre Ansichten und Erfahrungen teilen können.

Rückmeldung der Trainer*innen

Nachdem das Feedback der Teilnehmenden eingeholt wurde, Teile der Gruppe Ihr eigenes Feedback mit und würdige deren Engagement, Einsichten und Beiträge.

- Bedanke Dich bei den Teilnehmenden für ihre Zeit, ihre Offenheit und ihr Engagement im Antirassismus-Seminar.

Abschluss

Beende die Feedback-Sitzung mit einer Zusammenfassung der wesentlichen besprochenen Punkte und des zu jedem Thema erhaltenen Rückmeldungen.

Hebe die Bedeutung des Teilnehmenden-Feedbacks hervor und zeige Deine Bereitschaft, deren Vorschläge in zukünftige Seminare und Initiativen zu integrieren.

Bedanke Dich bei ihnen für ihre Teilnahme an diesen vier Workshoptagen und informiere sie darüber, wie Du sie für zukünftige Initiativen kontaktieren kannst.

ANHÄNGE



Anhang A: Arbeitsblatt – Tasche des Schicksals

Anhang B: Eingabe: Diskriminierung: Individuell, Institutionell, Strukturell
Konzepte und Definitionen - Auszüge

Anhang C: Eisenbahnreflexionen: Eine Reise zu Antirassismus und Zivilcourage



Antirassismus- und Zivilcourage-Training

Aufgabenblatt: Schicksalsbeutel

Stelle Dir vor, Du wachst morgen früh auf und die auf der Karte dargestellte Eigenschaft wird Teil Deiner Identität. Alles andere bleibt unverändert.

Stelle Dir vor, wie Dein Leben gegenwärtig aussehen und sich entfalten könnte. Denke darüber nach, was Du verändern müsstest und wie andere auf diese Veränderungen reagieren würden.

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

Würden sich Deine Einstellungen oder Dein Verhalten verändern und wenn ja, in welcher Weise?

A large, empty, light gray rounded rectangular box intended for the user to write their answers to the question above.

Versuche, vorherzusagen, wie andere auf Deine neue Identität reagieren könnten. Achte besonders auf die Reaktionen Deiner Familie, Freunde, Kollegen und der übrigen Gesellschaft.

A second large, empty, light gray rounded rectangular box intended for the user to write their answers to the question above.

Glaubest Du, dass Deine Stellung im Berufsleben und in der Gesellschaft höher oder niedriger wäre?

Gibt es etwas, das Du als neues Mitglied der Gesellschaft anbieten könntest, etwas, das Du zuvor nicht anbieten konntest?

Erwarten oder benötigst Du etwas von anderen, was Du zuvor nicht benötigt hast?

Wird es für Dich leichter oder schwieriger sein, an Deinem gewählten Ort zu leben, im Vergleich zu Deiner vorherigen Situation?

Glaubst Du, dass Du in Deinem neuen Leben Freude empfinden könntest?

Diskriminierung: persönlich, organisatorisch, systemisch

Satz A (Konzepte)

Rassismus

**Strukturelle
Benachteiligung**

**Individuelle
Benachteiligung**

**Traditioneller
Rassismus**

**Institutionelle
Benachteiligung**

**Neorassismus
(Kultureller
Rassismus)**

Antirassismus- und Zivilcourage-Training

Satz B: Begriffsbestimmungen

Rassismus

_____ beschreibt die ungerechte Behandlung, die Personen im persönlichen Umgang mit anderen aufgrund ihres Geschlechts, ihrer ethnischen Herkunft oder anderer Gruppenmerkmale erfahren und die häufig auf persönliche Vorurteile, Bias oder Stereotypen zurückzuführen ist. ✂

Strukturelle Benachteiligung

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

Individuelle Benachteiligung

Diskriminierung liegt vor, wenn Menschen aufgrund physischer oder kultureller Merkmale wie Hautfarbe, Herkunft, Sprache oder Religion unterschiedlich behandelt, beurteilt oder als getrennte, einheitliche Gruppen ausgeschlossen werden. Diese Merkmale können tatsächlich oder vermeintlich sein. ✂

Traditioneller Rassismus

_____ behauptet Ungleichheit und Minderwertigkeit zwischen Menschengruppen basierend auf vermeintlichen biologischen Unterschieden. ✂

Institutionelle Benachteiligung

_____ beschreibt diskriminierende Praktiken, Richtlinien oder Methode in Organisationen oder Institutionen, die zu einer unterschiedlichen Behandlung, Benachteiligung oder Barrieren für Einzelpersonen oder Gruppen auf der Grundlage ihres Geschlechts, ihrer ethnischen Herkunft oder anderer Gruppenmerkmale führen. ✂

Neorassismus (Kultureller Rassismus)

In _____ wird versucht, Ungleichheit und Minderwertigkeit zwischen Menschengruppen durch vermeintliche Unterschiede zwischen „Kulturen“ zu rechtfertigen. ✂

Antirassismus- und Zivilcourage-Training

Eisenbahnerinnerungen: Eine Reise zu Antirassismus und Zivilcourage

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

“Du planst eine malerische Zugfahrt und hast ein Abteil mit drei freien Plätzen. Wähle bitte drei Personen aus, mit denen Du Deine Reise am liebsten teilen würdest. Danach reflektiere Deine Entscheidungen in der Gruppe und überlege, welche Faktoren Deine Wahl beeinflusst haben.“



Hinweis für Teilnehmenden: Geht mit Offenheit und der Bereitschaft, Eure eigenen Vorurteile zu hinterfragen, an diese Aktivität heran. Es geht darum, Wahrnehmungen zu erkunden und sich auf persönliche sowie praktische Weise mit dem Konzept des Antirassismus auseinanderzusetzen. Eure Ehrlichkeit und Euer Respekt für alle Erzählungen sind von entscheidender Bedeutung. Denke daran, nur Deine eigene Perspektive zu teilen und nicht für andere zu sprechen.

1. Eine Frau mit Kopftuch umarmt zwei lebhaftes Kleinkinder.
 2. Eine Person in Militärkleidung, die aus dem Fenster schaut.
 3. Ein Jugendlicher mit rosa Haaren und Gesichtspiercings, der in einem großen Notizbuch zeichnet.
 4. Ein stilvoll gekleideter Geschäftsmann, der mit Kopfhörern lacht.
 5. Ein Mann aus Ostasien, konzentriert auf ein Buch über künstliche Intelligenz.
 6. Ein junger Afroamerikaner verfasst Gedichte
 7. Eine schwangere Frau liest ein abgenutztes Exemplar von „Schwangerschaft und Geburt: Alles, was Sie wissen müssen“
 8. Ein pensioniertes Ehepaar nutzt ein iPad und ist in eine lebhaftes Schachpartie vertieft.
- Eine kreative Person trägt ein T-Shirt mit der Aufschrift „Latinx“ und hält ein Portfolio mit lebhaften Wandmalereien und Graffiti-Kunst.
10. Ein Jugendlicher mit einem Klimaschutzabzeichen liest ein Buch über Umweltwissenschaften.
 11. Eine Frau mittleren Alters aus Südasien genießt eine selbst zubereitete Mahlzeit und lächelt die neugierigen Zuschauer an.



Antirassismus- und Zivilcourage-Training

Eisenbahnerinnerungen: Eine Reise zu Antirassismus und Zivilcourage

12. Ein Clown in Freizeitkleidung, der nicht mehr im Dienst ist, trägt jedoch weiterhin Gesichtsbemalung.

Ein muskulöser Mann mit Tätowierungen, der ruhig mit einem Rosenkranz in der Hand meditiert.

14. Eine androgyn aussehende Person, die ein T-Shirt mit LGBTQ+-Rechten trägt und sich in ein Buch über Gender Studies vertieft.

15. Eine Person mit Punkrock-Ästhetik, die ein Fanzine über die DIY-Kultur durchblättert.

16. Ein Mann betet leise mit einer Gebetskette.

17. Eine Person mit Vitiligo (Autoimmunerkrankung, bei der Hautpartien an Pigment oder Farbe verlieren) skizziert in ihrem Skizzenbuch Entwürfe für eine Modelinie.

18. Eine Drag Queen in einem farbenfrohen Kleid, die sich Notizen für einen bevorstehenden Auftritt ansieht.

19. Ein Aktivist aus Grönland notiert sich Gedanken für eine Rede über die Rechte der indigenen Bevölkerung.

Eine Person mit Down-Syndrom, die einen Ordner mit Theaterprogrammen und Notenblättern sortiert.

21. Ein deutlich schwangere Transmann liest eine Elternzeitschrift.

Eine ältere ostasiatische Frau strickt einen bunten Pullover und schaut gelegentlich auf, um die Landschaft zu betrachten.

23. Ein Rollstuhlfahrer erörtert in einem Videoanruf adaptive Sportstrategien.

24. Ein weißer Mann liest ein Buch mit dem Titel „Das Verständnis von Privilegien“.

25. Eine junge Frau in Sportkleidung, die an einem Smoothie trinkt und auf ihrem Handy durch einen Wellness-Blog blättert.

Bewertung und politische Empfehlungen

Einführung

Theoretische Grundlagen zu Vorurteilen, Diskriminierung und Rassismus

Historisch und politisch sind Rassismus und Diskriminierung in den gesellschaftlichen Strukturen verankert, die dem Kolonialismus, Imperialismus, Kapitalismus und wirtschaftlicher Ausbeutung zugrunde liegen. Der Kolonialismus etablierte Rassenhierarchien, die Ausbeutung und systemische Ungleichheiten legitimierten. Der Postkolonialismus hebt die anhaltenden Auswirkungen wie wirtschaftliche Abhängigkeit und soziale Spaltung hervor, die durch kapitalistische Systeme, die Profit über Gerechtigkeit stellen, weiter verschärft werden. Imperialismus und Kapitalismus verstärken globale Rassen- und Wirtschaftshierarchien, während das osteuropäische Experiment mit dem realen Sozialismus trotz seiner Gleichheitsideale ebenfalls struktureller Diskriminierung ausgesetzt war.

Der theoretische Hintergrund von Vorurteilen, Diskriminierung und Rassismus ist in der Sozialpsychologie, Soziologie und kritischen Rassentheorie verankert. Vorurteile beziehen sich auf vorgefasste Meinungen oder Einstellungen gegenüber Individuen oder Gruppen. Theorien wie die Theorie der sozialen Identität erklären Vorurteile als eine Möglichkeit für Individuen, ihr Selbstwertgefühl zu steigern, indem sie ihre eigene Gruppe bevorzugen und andere Gruppen ausschließen (Tajfel & Turner, 1979). In ähnlicher Weise postuliert die Theorie der autoritären Persönlichkeit, dass bestimmte Persönlichkeitstypen aufgrund starrer, hierarchischer Weltanschauungen anfälliger für voreingenommenes Denken sind (Adorno, Frenkel-Brunswick, Levinson & Sanford, 1950). Rassismus erweitert Vorurteile, indem er diese voreingenommenen Überzeugungen in soziale Strukturen und Machtverhältnisse integriert, wie in der kritischen Rassentheorie untersucht wird, die analysiert, wie Rasse und Rassismus mit Recht, Kultur und Politik interagieren, um Ungleichheit aufrechtzuerhalten (Delgado & Stefancic, 2017).

Diskriminierung, die verhaltensmäßige Manifestation von Vorurteilen, tritt auf, wenn Einzelpersonen oder Gruppen aufgrund von Merkmalen wie Rasse, Geschlecht oder ethnischer Zugehörigkeit ungerecht behandelt werden. Dies kann sowohl explizit geschehen, etwa durch Segregation oder ungleiche Behandlung, als auch implizit, subtil durch unbewusste Vorurteile oder systemische Ungerechtigkeiten. Theorien wie strukturelle Diskriminierung betonen, wie Rassismus und Vorurteile in der Gesellschaft institutionalisiert sind und Gesetze, Richtlinien und Praktiken beeinflussen, die bestimmte Gruppen benachteiligen (Bonilla-Silva, 2017). Diese Rahmenbedingungen verdeutlichen, dass Rassismus nicht nur eine individuelle Voreingenommenheit darstellt, sondern ein umfassenderes soziales Phänomen ist, das Machtungleichgewichte reproduziert und die Chancen marginalisierter Gruppen einschränkt.

Vorurteile, Diskriminierung und Rassismus haben alle ihre Ursprünge im Gruppenverhalten und in der Psychologie. Jeder Mensch entwickelt im Verlauf seines Lebens Beziehungen zu anderen, beginnend mit der frühen Sozialisation bis hin zur lebenslangen Fortführung. Menschen, die durch Beziehungen verbunden sind, die auf ähnlicher geografischer Lage, Interessen oder Zielen basieren, bilden Gruppen. Aufgrund von „Vertrautheit, Verbundenheit und Vorliebe“ werden wir Mitglieder einer Gruppe und identifizieren uns mit den Gemeinsamkeiten der Mitglieder.

Diese Prozesse fördern eine mehr oder weniger ausgeprägte Gruppenidentität (Allport, 1954, zitiert nach Brewer, 1999).

Bewertung und politische Empfehlungen

Einführung

Die Bindung zwischen den Mitgliedern einer Gruppe kann auch gefestigt werden, indem man Einstellungen gegenüber anderen Gruppen entwickelt und Unterschiede zu ihnen betont (ebd.). Als allgemeine Beurteilung von Mitgliedern einer „Fremdgruppe“ stellen diese Einstellungen und Vereinfachungen Vorurteile dar. Als Mechanismus zur Stärkung der Gruppe werden die andere Gruppe und ihre Mitglieder als den eigenen unterlegen wahrgenommen; dies stellt eine Form von Rassismus dar, der als die Überzeugung definiert wird, dass unterschiedliche ethnische Hintergründe mit unterschiedlichen Merkmalen, Fähigkeiten oder Qualitäten verbunden sind, insbesondere um sie als einander unterlegen oder überlegen zu differenzieren.

Als allgemeine Bewertung von Mitgliedern einer „Fremdgruppe“ stellen diese Einstellungen und Vereinfachungen Vorurteile dar. Als Mechanismus zur Stärkung der eigenen Gruppe eingesetzt, werden die andere Gruppe und ihre Mitglieder als minderwertig wahrgenommen; dies stellt eine Form von Rassismus dar, der als die Überzeugung definiert wird, dass unterschiedliche ethnische Hintergründe mit verschiedenen Merkmalen, Fähigkeiten oder Qualitäten verbunden sind, insbesondere um sie als einander unterlegen oder überlegen zu kennzeichnen.

Antidiskriminierungstraining: Theorie und Praxis

Antidiskriminierungstrainings sind darauf ausgelegt, Einzelpersonen und Organisationen zu schulen, um Vorurteile, die zu diskriminierendem Verhalten führen, zu erkennen, zu verstehen und ihnen entgegenzuwirken. Das Training behandelt in der Regel verschiedene Formen der Diskriminierung, einschließlich solcher aufgrund von Rasse, Geschlecht, Alter, sexueller Orientierung und Behinderung. Die theoretische Grundlage eines solchen Trainings kann aus der kritischen Rassentheorie, Sozialpsychologie, kultureller Kompetenz und rechtlichen Rahmenbedingungen abgeleitet werden. Das Ziel besteht darin, das Bewusstsein für unbewusste Vorurteile, strukturelle Ungleichheiten und die rechtlichen Konsequenzen diskriminierendes Handelns zu schärfen. Es soll ein integratives Umfeld geschaffen werden, in dem Vielfalt respektiert wird und allen gleiche Chancen geboten werden.

In der Praxis variieren die Effektivität und Anwendung von Antidiskriminierungstrainings. Viele Organisationen führen Workshops, Seminare oder E-Learning-Module durch, um spezifische Probleme wie Belästigung, Vorurteile und Ungleichheit zu adressieren. Interaktive Übungen, Rollenspiele und reale Szenarien werden häufig eingesetzt, um den Teilnehmenden zu helfen, diskriminierendes Verhalten zu erkennen und zu reduzieren. Obwohl Workshops das Bewusstsein schärfen können, hängt ihre Wirkung weitgehend von Faktoren wie der Qualität der Workshop, dem Engagement der Organisation, den Folgemaßnahmen und dem breiteren kulturellen Kontext ab. Ohne nachhaltige Anstrengungen und systemische Veränderungen kann Antidiskriminierungstraining allein kaum zu einer dauerhaften Verhaltensänderung führen. Daher ist es am effektivsten, wenn es in eine umfassende Strategie für Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion integriert wird.

Bewertung und politische Empfehlungen

Einführung

Die Bedeutung der Erwachsenenbildung

Um Inklusivität und soziale Gerechtigkeit in vielfältigen Lernumgebungen zu fördern, ist es entscheidend, Antidiskriminierungsworkshops in die Erwachsenenbildung zu integrieren. Ein zentraler Aspekt dieser Workshops ist die Sensibilisierung für unbewusste Vorurteile und Stereotypen. Erwachsene tragen im Allgemeinen tief verwurzelte Vorurteile in sich, die ihnen seit ihrer frühen Kindheit anezogen werden und die diskriminierenden Strukturen unserer Gesellschaften widerspiegeln, was sich in subtilen diskriminierenden Verhaltensweisen äußern kann. Durch interaktive Workshops, reflektierende Diskussionen und Fallstudien werden die Teilnehmenden dazu angeregt, ihre eigenen Vorurteile zu erkennen und zu verstehen, wie diese ihre Interaktionen mit anderen beeinflussen. Durch die Auseinandersetzung mit diesen unbewussten Vorurteilen werden erwachsene Lernende sich der Bedeutung der Schaffung gerechter Umgebungen bewusster und erhalten praktische Werkzeuge, um Diskriminierung im persönlichen und beruflichen Kontext entgegenzuwirken. Ein weiterer wesentlicher Aspekt ist die Betonung der praktischen Anwendung von Antidiskriminierungsprinzipien. In der Erwachsenenbildung treffen häufig Lernende mit unterschiedlichen Hintergründen aufeinander, weshalb die Workshop auf spezifische berufliche oder soziale Kontexte wie den Arbeitsplatz, communitysgruppen oder öffentliche Einrichtungen abgestimmt sein muss. Rollenspiele, rechtliche Rahmenbedingungen und Techniken zur Konfliktlösung werden oft eingesetzt, um den Teilnehmenden Strategien zur Reaktion auf diskriminierende Vorfälle in realen Situationen zu vermitteln. Darüber hinaus ist es entscheidend, die Bereitschaft zu kontinuierlichem Lernen und Reflexion zu fördern, da die Bekämpfung von Diskriminierung ständige Anstrengungen erfordert. Indem die Antidiskriminierungsworkshop für das tägliche Leben relevant gestaltet wird, ist es wahrscheinlicher, dass erwachsene Lernende das Erlernete auf sinnvolle Weise anwenden.

Das Antidiskriminierungs- und Antirassismustraining beschäftigt sich mit den psychologischen und soziologischen Mechanismen, indem es diese Mechanismen erläutert, ihre Auswirkungen veranschaulicht und alternative Verhaltensweisen einübt sowie Maßnahmen ergreift, um diese Erkenntnisse über das Training hinaus zu verbreiten. Im Rahmen des ACCT-Trainings begleiten wir Teilnehmenden mit unterschiedlichem Hintergrund durch einen Lernprozess, der mit der Erklärung der Theorie und der Hintergründe der Diskriminierung beginnt, über die Demonstration diskriminierungsfreier Praktiken hinausgeht und in der Ausübung diskriminierungsfreier Kommunikation sowie dem Ergreifen von Maßnahmen gegen Diskriminierung kulminiert.

Bewertung und politische Empfehlungen

Einführung

ACCT Anti-Discrimination and Civil Courage Training

explains

the psychological and sociological mechanisms behind discrimination and anti-discriminatory action

demonstrates

- that group strength does not require ingroup / outgroup behaviour
- inclusive ways of strengthening identity
- the effect of prejudice on our communication
- the reception of such communication by members of the prejudiced group

practices

- reflection on own biases and own experiences of discrimination
- alternative ways of communicating about diversity, difference and inclusion

co-creates and **takes action** against discrimination and racism

Abbildung 1. Funktionen, die vom ACCT-Curriculum erfüllt werden.

Bewertung und politische Empfehlungen

ACCT-Curriculum in der Anwendung

Überblick über das Curriculum

Das ACCT-Curriculum wurde sorgfältig als viertägiger Workshopleitfaden konzipiert und bietet einen strukturierten Rahmen für eine umfassende Erkundung und das Lernen.

Jeder Tag ist so gestaltet, dass er auf dem vorherigen aufbaut, wodurch die Teilnehmenden in der Lage sind, kritische Themen zu vertiefen, bedeutungsvolle Diskussionen zu führen und Strategien zur Schaffung nachhaltiger Veränderungen zu entwickeln.

Eine der zentralen Stärken dieses Curriculums ist seine Fokussierung auf die Schaffung einer vielfältigen und integrativen Lernumgebung. Er ist für eine heterogene Teilnehmendengruppe konzipiert, die aus Personen unterschiedlicher Hautfarbe besteht. Diese gezielte Vielfalt bietet Raum für Dialog, gemeinsame Perspektiven und ein vertieftes Verständnis der Komplexität von Rassismus und verschiedenen Diskriminierungsformen.

Während der vier Tage dauernden Workshop haben die Teilnehmenden die Gelegenheit, an effektiven Aktivitäten, Reflexionsübungen und Gruppendiskussionen teilzunehmen. Durch die Schaffung eines sicheren und integrativen Umfelds können die Teilnehmenden ihre eigenen Vorurteile untersuchen, Stereotypen hinterfragen und Empathie sowie Verständnis für gesellschaftliche Unterschiede entwickeln.

Der Curriculum umfasst ein umfangreiches Themenspektrum, einschließlich des Verständnisses von Privilegien, der Identifizierung von Vorurteilen, der Analyse von systemischem Rassismus, der Unterstützung von Verbündeten und der Stärkung von Zivilcourage. Er motiviert die Teilnehmenden, ihre eigenen Überzeugungen und Annahmen kritisch zu hinterfragen und bietet ihnen die notwendigen Werkzeuge, um Rassismus und Diskriminierung in ihrem persönlichen und beruflichen Umfeld abzubauen.

DAY 01.	DAY 02.	DAY 03.	DAY 04.
Becoming a Group. Defining our Work.	Finding Commonalities. Showing Courage.	Inner Reflections. Taking Action.	Local Actions for Global Questions
Welcome & Orientation	Arrival & Orientation	Arrival & Orientation	Arrival
Postcard Connection	Common Threads	All Those, Who	Site Visit
Workshop Guidelines	Introduction: Forum Theatre	Train Journey	Final Feedback Session
Crossing The Line	Columbian Hypnosis	Stop Rumours	
Intention & Effect	Image Of The World	Presentation: Registering Discriminatory Incidents	
Bag Of Destiny	Forum Theatre	Toaster, Blender & Washing Machine	
Reality Show	Guided Breath	Civic Courage Styles	
Step In, Step Out	Reflection & Feedback	Digital Civic Courage	
Input: Discrimination		Feedback	
Dice Game			
3 Finger Feedback			

Abbildung 2. Übersicht über das ACCT-Curriculum. Das umfassende kommentierte Curriculum können Sie im Handbuch für Trainer*innen einsehen.

Bewertung und politische Empfehlungen

Änderungen an lokalen gesellschaftlichen Kontexten

Sozialer Kontext und Bedürfnisse der Auszubildenden Das Curriculum wurde an den regionalen Kontext, die Geschichte sowie an die unterschiedlichen lokalen Gruppen und die Sensibilität und Bereitschaft zu Themen wie Diskriminierung und Rassismus angepasst. Die regionale Anpassung und Qualität möglicher Workshops obliegt den Projektpartnern in den jeweiligen Ländern. Im Folgenden präsentieren wir einen Überblick über die Erfahrungen, Anpassungen und Herausforderungen der Partner bei der Umsetzung des ACCT-Curriculums.

Basierend auf diesen Erfahrungen präsentieren wir im nächsten Kapitel Vorschläge für Trainer zur künftigen Anpassung des Curriculums.

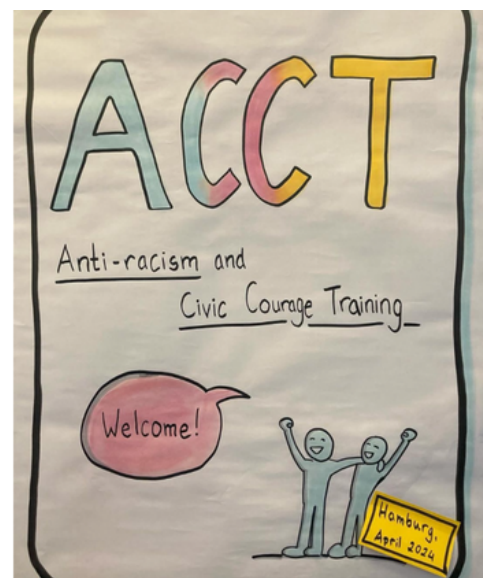
Perspekt Initiative, Hamburg, Deutschland

In Übereinstimmung mit den Empfehlungen des Bewertungsberichts richtete sich das ACCT-Training in Hamburg an Jugendliche mit deutschem, türkischem und anderem Hintergrund, was die Vielfalt der Gesellschaft, des Landes und der Region widerspiegelt. Die Teilnehmenden waren im Alter von 18 bis 27 Jahren.

Die Teilnehmenden wurden ausgewählt, um die Verbindung zwischen den verschiedenen Gruppen zu fördern. Da viele von ihnen junge Menschen mit dunkler Hautfarbe sind, die im Alltag Rassismus erleben, und andere Jugendliche, die nicht in gleichem Maße Diskriminierung erfahren, soll an gemeinsamen Identitäten sowie an Zivilcourage und Verständnis gearbeitet werden.

Die Workshop wurde von Trainer*innen aus dem Pool qualifizierter Antirassismus-Trainer*innen der Organisation sowie von People of Color durchgeführt. Zwei von ihnen nahmen ebenfalls an dem Multiplikator*innentraining teil.

Abbildung 3. Das lokale ACCT-Training in Hamburg fand im April 2024 statt.



Bewertung und politische Empfehlungen

Änderungen an lokalen gesellschaftlichen Kontexten

Anpassungen

Themen und Sensibilitäten wurden an die lokalen Gegebenheiten angepasst. Einige Beispiele wurden methodisch modifiziert und der Zeitplan wurde angepasst, um den praktischen Gegebenheiten im Seminarraum und beim Mittagessen sowie der Verfügbarkeit von Partnerorganisationen für Besuche vor Ort Rechnung zu tragen.

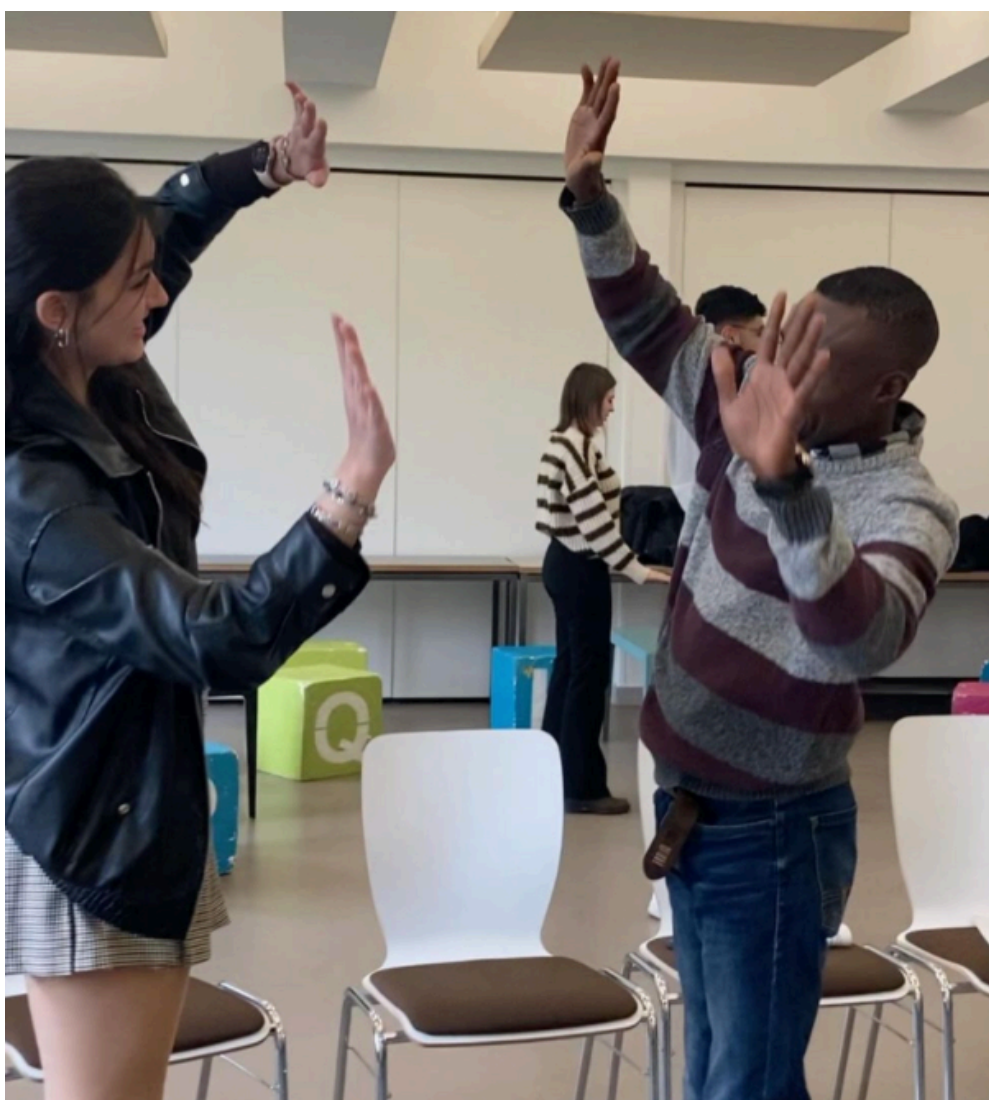


Abbildung 4. Interaktive Übungen bilden den Schwerpunkt aller ACCT-Aktivitäten.

Bewertung und politische Empfehlungen

Änderungen an lokalen gesellschaftlichen Kontexten

Imagina, Alora, Spanien

Die Zielgruppe des ACCT-Trainings in Alora wurde entgegen den Empfehlungen im Bewertungsbericht an die lokalen Bedürfnisse angepasst.

Schaffung von Synergien mit bestehenden Initiativen zur Bekämpfung von Diskriminierung an lokalen Schulen, bei Jugendlichen im Alter von 15 bis 16 Jahren an weiterführenden Schulen, mit „schwierigen Leistungen“ und alltäglichen Diskriminierungserfahrungen.

Die Workshopen wurden von erfahrenen Trainern durchgeführt, von denen einer ebenfalls an der MultiplikatorenWorkshop teilnahm.

Anpassungen

Die Begriffe und Definitionen wurden sprachlich an das Verständnis der jüngeren Zielgruppe optimiert. Die Aktivitäten konnten somit einfacher erläutert werden.

Einige Aktivitäten mussten reduziert werden, da die im Curriculum eingeplante Zeit nicht ausreichte, um alle Inhalte mit der Gruppe von Teilnehmenden zu behandeln.

Insbesondere die Sensibilisierung und das Verständnis grundlegender Konzepte benötigten bei der jüngeren Zielgruppe erheblich mehr Zeit als im Curriculum für Erwachsene vorgesehen.

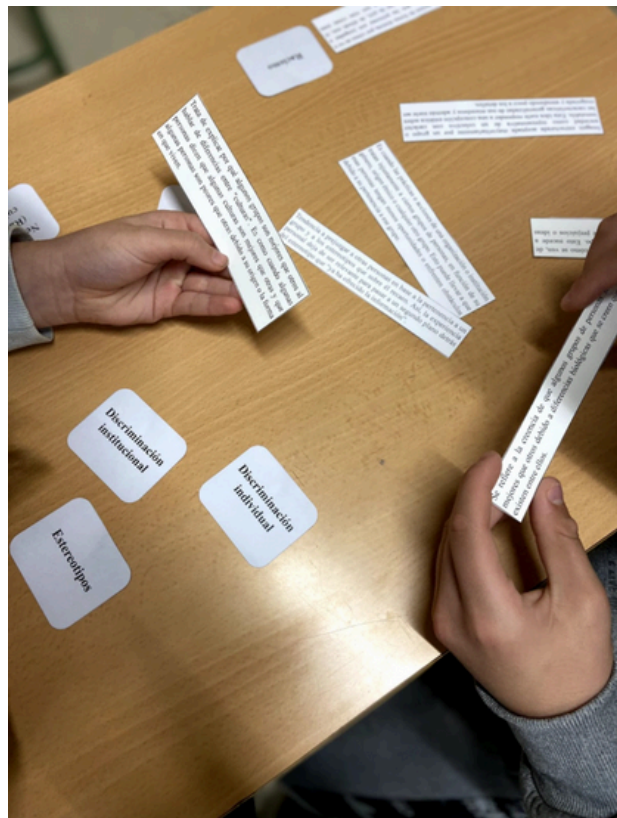


Abbildung 5. An die Zielgruppe angepasste Definitionen im ACCT-Training in Alora, Spanien.

Bewertung und politische Empfehlungen

Änderungen an lokalen gesellschaftlichen Kontexten

Vereinigung für Geflüchtete und Migrant*innen in Bulgarien (ARM-BG), Sofia, Bulgarien

Die Zielgruppe des ACCT-Trainings in Bulgarien umfasste Schüler*innen im Alter von 13 bis 18 Jahren sowie junge Erwachsene aus unterschiedlichen Geschlechtern, ethnischen, sozialen und wirtschaftlichen Gruppen. Die Teilnehmenden wurden ausgewählt, um verschiedene Segmente der bulgarischen Gesellschaft zu repräsentieren.

Die Auswahl der Trainerinnen und Trainer basierte auf ihrer bisherigen Auseinandersetzung mit den Themen Diskriminierung und Rassismus sowie auf ihren Kompetenzen, Kenntnissen und Erfahrungen im Bereich. Zwei der drei Trainerinnen und Trainer, die die Umsetzung durchführten, nahmen an der MultiplikatorenWorkshop in Berlin teil.

Anpassungen

Das Curriculum wurde eingehalten, wobei ein verstärkter Fokus auf die Sensibilisierung für die Themen Diskriminierung und Rassismus gelegt wurde. Zudem wurde die Fähigkeit gefördert, aktiv gegen Diskriminierung und Rassismus vorzugehen, beginnend bei den eigenen Neigungen, Einstellungen und Verhaltensweisen. Dabei fanden der soziale Kontext und die Bedürfnisse der Auszubildenden Berücksichtigung. Das Curriculum wurde somit an den lokalen Kontext, die Geschichte sowie an die Sensibilität und Neigung der verschiedenen lokalen Gruppen in Bezug auf die Themen Diskriminierung und Rassismus angepasst.

Der Kontext und die Schwerpunkte einiger Übungen wurden angepasst, um eine stärkere Verbindung zu den lokalen Bedürfnissen herzustellen.

Crossing Borders, Kopenhagen, Dänemark

Als Zielgruppe des ACCT-Trainings in Kopenhagen wurden, gemäß den Empfehlungen im Bewertungsbericht, Gymnasiasten ausgewählt, da CB bei CB hauptsächlich mit engagierten Jugendlichen für den Dialog arbeitet. Die Organisation entschied sich für eine Partnerschaft mit einem bestehenden Schulworkshop-Programm, um die Teilnahme zu sichern. Das Training wurde anschließend mit Schülern der 10. Klasse durchgeführt (40 Teilnehmenden, im Durchschnitt 16 Jahre alt). Die Geschlechterverteilung betrug etwa 40 % männlich, 40 % weiblich und 10 % geschlechtsneutral.

An der MultiplikatorenWorkshop in Berlin nahmen mehrere Trainer teil. CB ist stolz auf seine Vielfalt. Alle vier Trainer, die am Train the Trainers in Berlin teilnahmen, stammen entweder aus Ländern des globalen Südens (Ägypten, Libanon, Nepal) oder haben Erfahrungen mit Diskriminierung gemacht (religiöse Minderheit, rassistische Gruppe, LGBTQIA+-Community). Alle vier waren Moderatoren der lokalen Workshop. Zudem hatten wir einen Trainer mit äthiopisch-italienischem Hintergrund, einen Trainer mit türkischem Hintergrund sowie eine Dänin und eine Frau aus Deutschland, die ebenfalls teilnahmen. CB hatte insgesamt acht Moderatoren, obwohl nicht alle an allen vier Tagen anwesend waren. Vor jedem lokalen Workshoptag hielt CB 2- bis 4-stündige Besprechungen ab, in denen der Curriculum durchgegangen, Methoden überprüft und vorbereitet wurden, wer der Hauptmoderator sein würde, und die Verantwortlichkeiten verteilt wurden.

Bewertung und politische Empfehlungen

Änderungen an lokalen gesellschaftlichen Kontexten

CB nutzte diese Zeit ebenfalls, um Methoden an den lokalen Kontext und die Gruppe anzupassen. Die Trainer*innen machten sich zudem mit dem ACCT-Bericht über Diskriminierung sowie mit Online-Ressourcen und Videos zu Stilen gegen Rassismus und Zivilcourage vertraut.

Anpassungen

Das Curriculum wurde eingehalten, jedoch modifiziert, um die von Rassismus in Dänemark betroffenen Gruppen sowie das Ausmaß des öffentlichen Bewusstseins für Diskriminierung innerhalb der Zielgruppe zu berücksichtigen. Zusätzliche Anweisungen, Inputs und Nachbesprechungsfragen wurden an die Altersgruppe angepasst. Der dänische Partner beschloss, vom kompakten Curriculum abzuweichen und unterteilte ihn in vier Workshops, die zu verschiedenen Zeitpunkten über einen Zeitraum von vier Wochen stattfanden.

Dieser Schritt wurde unternommen, um den Anforderungen der Schüler*innen und der Partnerschule gerecht zu werden. Der Partner war der Meinung, dass viele Fachbegriffe oder umfangreiche theoretische Konzepte für die Teilnehmenden schwer verständlich waren.

Abbildung 6. Schüler*innen des Gymnasiums, die am ACCT-Training in Kopenhagen, Dänemark, teilnehmen.



Bewertung und politische Empfehlungen

Änderungen an lokalen gesellschaftlichen Kontexten

Dla Ziemi, Lublin, Polen

Die Zielgruppe des ACCT-Trainings in Lublin, Polen, wurde an einem Standort ausgewählt, der den im ACCT-Projekt behandelten Herausforderungen besonders ausgesetzt ist: Aufgrund der spezifischen Gegebenheiten des Umfelds des Freiwilligen Arbeitskorps und der Anwesenheit ukrainischer Jugendlicher sowie der Merkmale der Kleinstadt Radzyn Podlaski stellt die Programmwoiwodschaft Lublin einen Ort dar, der den Herausforderungen des ACCT-Projekts gegenübersteht.

Die Teilnehmenden setzten sich aus einer Gruppe polnischer und ukrainischer Teenager im Alter von 16 bis 18 Jahren zusammen, die aufgrund des Krieges in der Ukraine in Polen verweilen. Diese jungen Menschen engagieren sich täglich im Freiwilligen Arbeitskorps in der Kleinstadt Radzyn Podlaski in der Region Lublin. Sie kommen entweder aus schwierigen familiären Verhältnissen (insbesondere die polnischen Teilnehmenden) oder sind ukrainische Jugendliche, die aus der kriegsgeplagten Ukraine in Internate zurückgeschickt und von Privatlehrern betreut wurden. Diese Gruppe ist sehr vielfältig, da sie sowohl aus Großstädten (Kiew) als auch aus Kleinstädten und aus Familien mit unterschiedlichem sozialen Status stammt. Der polnische Partner wählte diesen Standort, da es sich um eine Kleinstadt handelt, in der junge Menschen entweder regelmäßig Diskriminierung erfahren oder diskriminiert werden.

Im Bewusstsein der pädagogischen Herausforderungen arbeitete die Partnerin mit einer interkulturellen Assistentin zusammen. Eine der Trainerinnen nahm an sämtlichen ACCT-Workshopen und -Treffen teil und war ebenfalls beim Train The Trainers in Berlin dabei. Die andere Person ist eine Geflüchtete, die 2014 vom Krieg in der Ukraine betroffen war, und gehört zum Team. Sie absolvierte im Rahmen der Aktivitäten des Vereins die Ausbildung zur interkulturellen Assistentin. Täglich arbeitet sie mit polnischen und ukrainischen Jugendlichen und ist für die Unterstützung der Eltern sowie eine effektive Kommunikation zuständig. Olga beschäftigt sich täglich mit den pädagogischen Herausforderungen junger Menschen.

Anpassungen

Das ACCT-Curriculum wurde an den lokalen Kontext angepasst, insbesondere an die Vielfalt der Gesellschaft und die spezifischen Gruppen, die in Polen von Diskriminierung und Rassismus betroffen sind. Der Partner vereinfachte den , um den Bedürfnissen junger Menschen im genannten Alter gerecht zu werden. Das ACCT-Training in Polen wurde zudem zweisprachig durchgeführt und beinhaltete Sprachförderung für komplexere Konzepte. Beispiele wurden so angepasst, dass sie einen direkten Bezug zur Teilnehmendengruppe herstellen. Definitionen wurden vereinfacht, um die Sprache an die Fähigkeiten der jungen Menschen anzupassen, ohne das Niveau der Inhalte zu unterschätzen.

Bewertung und politische Empfehlungen

Empfehlungen für ACCT-Trainer*innen

Die Anpassung der Workshop an die spezifischen Bedürfnisse jeder Teilnehmendengruppe ist für eine maximale Lerneffektivität unerlässlich, insbesondere bei AntidiskriminierungsWorkshopen. Unterschiedliche Gruppen bringen einzigartige Erfahrungen, Perspektiven und Herausforderungen mit, die berücksichtigt werden müssen, um eine sinnvolle und wirkungsvolle Erfahrung zu schaffen. Beispielsweise benötigt eine Gruppe von Unternehmensmitarbeitern möglicherweise eine Workshop, die sich auf Diskriminierung am Arbeitsplatz konzentriert, während eine communityorganisation davon profitieren könnte, zu verstehen, wie sich Diskriminierung im öffentlichen Dienst äußert. Die Anpassung des Inhalts und der Durchführung an die Teilnehmenden stellt sicher, dass die Workshop relevant, ansprechend und praktisch ist, sodass die Lernenden das Material mit ihren Erfahrungen und Herausforderungen in der realen Welt in Verbindung bringen können. Darüber hinaus muss die Vielfalt des Moderationsteams die Vielfalt des Themas und der teilnehmenden Gruppe widerspiegeln, da gelebte Erfahrung Fachwissen und Empathie im Umgang mit diesen herausfordernden Themen prägt. Dies war ein wichtiger Punkt, der von allen Partnerorganisationen während der Umsetzung der ACCT-Workshopen in die Praxis umgesetzt wurde.

Erwachsene Lernende weisen unterschiedliche Lernstile, Hintergründe, Bewusstseins Ebenen und persönliche Erfahrungen mit Diskriminierung auf. Um den letzteren Aspekt zu berücksichtigen, sollte die Lerngruppe zeitweise aufgeteilt werden, um sicherere Räume für Teilnehmenden mit dunkler Hautfarbe zu schaffen. Die Anpassung des Trainings an diese Variablen fördert die Inklusivität innerhalb der Lernumgebung und macht die Inhalte für alle zugänglich. Zudem können einige Teilnehmenden von interaktiven Aktivitäten und Rollenspielen profitieren, während andere eher theoretische Diskussionen oder Reflexionsübungen benötigen. Indem die Trainer das Training an die spezifischen Merkmale der Gruppe anpassen – wie kulturelle, berufliche oder Bildungshintergründe – können sie eine inklusivere und empathischere Lernumgebung schaffen und sicherstellen, dass sich alle Teilnehmenden gesehen, respektiert und in der Lage fühlen, sich voll und ganz mit dem Material auseinanderzusetzen. Dieser Ansatz verbessert auch die Behaltensleistung und fördert die Anwendung von Antidiskriminierungsprinzipien im Alltag. Zusammenfassend können die nachfolgenden Anpassungen des ACCT-Curriculums bei der Arbeit mit unterschiedlichen Zielgruppen von Nutzen sein:

Bewertung und politische Empfehlungen

Empfehlungen für ACCT-Trainer*innen

Sprachanpassungen:

Um das Verständnis der Curriculuminhalte zu verbessern, können verschiedene Maßnahmen ergriffen werden, um Nicht-Muttersprachler und Zielgruppen mit geringeren Sprachniveaus zu unterstützen:

Die Verwendung einfacher Sprache während der gesamten Workshop, insbesondere im theoretischen Teil des Lehrplans, ist von großer Bedeutung. Die Anpassung der Definitionen sowie die Verwendung variierender Begriffe und die Anzahl der behandelten Konzepte können das Verständnis für diese Zielgruppen zusätzlich fördern. Eine zweisprachige Durchführung der Workshop kann bereitgestellt werden, wenn bei den Teilnehmenden zwei Sprachen vorherrschen.

Die Bereitstellung von Sprachunterstützung stellt eine sinnvolle Alternative zur Entwicklung einer vollständig zweisprachigen Version der Workshop dar.

Zeitleistenanpassungen:

Oftmals sind die Bedingungen, um ein 4-tägiges Training am Stück durchzuführen, aufgrund von Zeit, Ort oder anderen Umständen nicht optimal. Die folgenden Anpassungen wurden von den Partnern getestet, um solche Gegebenheiten zu umgehen und ein erfolgreiches ACCT-Training zu gewährleisten:

o Reduzieren Sie die Übungsinhalte oder gewähren Sie mehr Zeit, damit der gesamte Inhalt vollständig erfasst und verstanden werden kann. o Organisieren Sie die Workshops an separaten Terminen über einen längeren Zeitraum, das heißt als Trainingsreihe.

Lokale Kontexte:

Passen Sie Beispiele und Übungen an, um lokale Kontexte wie die Vielfalt der Gesellschaft sowie Gruppen, die von Diskriminierung und Rassismus betroffen sind, und die öffentliche Wahrnehmung dieser Probleme in der Stadt, der Region oder dem Land des Trainings zu berücksichtigen.

- In der Praxis können die lokalen Kontexte durch folgende Aspekte berücksichtigt werden:
- Anpassung der Zusammensetzung des Trainer*innenteams, um lokale und nationale Minderheiten zu integrieren.
- Beispiele und ausgewählte Definitionen, die für die regionale Situation von Bedeutung sind.
- Darstellung von Best Practices für Monitoringaktivitäten im eigenen Land (sofern zutreffend) oder in anderen Ländern (sofern lokale und nationale Initiativen eingeschränkt sind).

Bewertung und politische Empfehlungen

Empfehlungen für ACCT-Trainer*innen

Literatur

Adorno, T. W., Frenkel-Brunswik, E., Levinson, D. J., & Sanford, R. N. (1950). Die autoritäre Persönlichkeit. Harper & Row.

Allport, G. W. (1954). Die Beschaffenheit des Vorurteils. Addison-Wesley.

Bonilla-Silva, E. (2017). Rassismus ohne Rassisten: Farbenblinder Rassismus und das Fortbestehen rassistischer Ungleichheit in den USA. Rowman & Littlefield Publishers.

Brewer, M. B. (1999). Die Psychologie des Vorurteils: Zuneigung zur eigenen Gruppe oder Abneigung gegenüber anderen Gruppen? *Journal of Social Issues*, 55(3), 429-444.

<https://doi.org/10.1111/0022-4537.00126> Delgado, R., & Stefancic, J. (2017). Kritische Rassentheorie: Eine Einführung (3. Aufl.). New York University Press.

Tajfel, H., & Turner, J. C. (1979). Eine integrative Theorie des Intergruppenkonflikts. In *Die Sozialpsychologie der Intergruppenbeziehungen*, 33(47).

ACCT

Anti-racism & Civic
Courage Training

HANDBUCH

ACCT

Entwickelt von:

Comparative
Research
Network:

 **Perspekt**
INITIATIVE

 **Crossing Borders**

 Stowarzyszenie
Dla Ziemi

 **imagina**

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