



Diversity-Check

Trainer_innen-Handbuch
für diversitätssensibles Arbeiten
in Jugendorganisationen



zusammen | wachsen
Landesfachstelle Hessen
Integration in der Jugendarbeit

Ein Projekt von



Hessischer
Jugendring

Impressum

Diversity-Check
Trainer_innen-Handbuch für diversitätssensibles Arbeiten
in Jugendorganisationen

Herausgeber:

Landesfachstelle Hessen „Integration in der Jugendarbeit“
Projekt „zusammen[]wachsen: Vielfältige Jugendarbeit stärken“
Bleichstraße 11
65183 Wiesbaden
info@zusammen.wachsen.jetzt
www.zusammen.wachsen.jetzt

Redaktion: David Funk

Autoren: Lorenz Narku Laing, Mahir Türkmen, Vielfaltsprojekte

VIELFALTS
PROJEKTE

Fotos: Nele Prinz, David Funk, Mahir Türkmen

Satz und Layout: Nele Prinz

1. Auflage: 2.000 Exemplare / Wiesbaden, November 2020

Informationspflicht nach Art. 13 + 14 DSGVO unter
www.zusammen.wachsen.jetzt/datenschutzerklaerung/



Die Landesfachstelle „Integration in der Jugendarbeit“ ist ein Projekt des Hessischen Jugendrings und wird im Rahmen der Umsetzung des Integrationsvertrages vom Hessischen Ministerium für Soziales und Integration gefördert.



Das Projekt „zusammen[]wachsen: Vielfältige Jugendarbeit stärken“ wird durch die Aktion Mensch und das Hessische Ministerium für Soziales und Integration gefördert.

Ein Projekt von



Umweltfreundlich gedruckt:
Klimaneutral produziert mit
Biodruckfarben und Papier
aus nachhaltiger Forstwirtschaft.

Vorwort

4

Einleitung

6

Vielfaltssensible Arbeit in Jugendorganisationen

6

Zielsetzung des Diversity-Checks für Jugendorganisationen

7

Wie ein guter Seminartag gelingt

9

Rolle und Haltung der Seminarleitungen

9

Vorbereitungen zum Workshop

10

Dokumentation

11

Idealer Ablaufplan

12

Übungen

13

Identitätskarten

14

Identitäts-Speeddating

17

Zulassungsbedingungen - Wer darf hier rein?

23

Ministerpräsident_innen-Übung - Wer wird gewählt?

29

Event-Check - Vielfalt auf einer Seite

33

Materialien-Check - Vom Sprechen ins Handeln?

37

Exklusions-Check - Wer macht bei uns mit?

41

Literaturempfehlungen zu Rassismus

45

Glossar

47

Vorwort

Ein zentrales Prinzip der Jugendarbeit besteht darin, dass Jugendorganisationen allen Jugendlichen offenstehen. Hierbei spielen Religion, Herkunft, Geschlecht, sexuelle und geschlechtliche Identität oder eine Behinderung keine Rolle für den Zugang. Doch ist das wirklich so? Allein die implizite Haltung der Jugendorganisationen, niemanden ausschließen zu wollen, führt nicht zwangsläufig dazu, dass sich niemand ausgeschlossen fühlt oder tatsächlich ausgeschlossen wird. Ausschlüsse bestehen oft, ohne beabsichtigt zu sein, zum Beispiel durch die Strukturen von Organisationen. Diese Ausschlüsse sind oft nicht ohne weiteres identifizierbar. Diese „blinden Flecken“ können dann dazu führen, dass Menschen in Jugendorganisationen nicht ausreichend mitgedacht werden. Hierdurch kann der einfache Zugang zu den Organisationen für Jugendliche gestört werden. Dieser Zusammenhang wirkt dann kaskadenartig: Dadurch, dass bestimmte Jugendliche nicht repräsentiert sind, erscheint die Jugendorganisation auch für andere Jugendliche nicht offen als Ort, an dem sie sich einbringen können. Es kann das Gefühl entstehen, dass dort kein Platz für sie ist.

Soll dieser Zusammenhang durchbrochen werden, ist es notwendig, dass sich Jugendorganisationen kritisch mit ihren Organisations- und Angebotsstrukturen auseinandersetzen und sich auf die Suche nach ihren blinden Flecken begeben. Genau hierbei kann der Diversity-Check, der in Zusammenarbeit mit „Vielfaltsprojekte“ entstanden ist, hilfreich sein. Das vorliegende Trainer_innen-Handbuch bietet mehrere praktische Übungen, die zunächst einen Austausch über Diskriminierung, Zugänge und Ausschlüsse sowie die eigene Sensibilisierung unterstützen können. Im weiteren Verlauf nimmt der Diversity-Check mit einer diversitätssensiblen Brille Veranstaltungen und Materialien der Jugendorganisationen in den Blick. Insgesamt soll der Diversity-Check dabei helfen, strukturelle Herausforderungen auf dem Weg zu einer diversitätssensiblen Jugendorganisation zu identifizieren und zu meistern.

Es ist durchaus möglich, dass im Rahmen dieses Prozesses an der einen oder anderen Stelle Irritationen entstehen können und lange geübte Praktiken infrage gestellt werden. Diesen Erfahrungen mit Offenheit zu begegnen, stellt eine besondere Herausforderung dar. Gleichzeitig sind es genau diese Punkte, an denen Veränderungspotentiale entstehen können, die dann durch die Teilnehmenden des Diversity-Checks ihre Wirkung in der Jugendorganisation entfalten können.

Das von der Aktion Mensch geförderte Projekt „zusammen[]wachsen: Vielfältige Jugendarbeit stärken“ der Landesfachstelle Hessen „Integration in der Jugendarbeit“ berät und unterstützt euch gerne bei eurem Vorhaben, eure Initiative, euren Verein oder euren Verband diversitätssensibler zu gestalten und wünscht euch viel Erfolg und Freude bei der Arbeit mit dem Diversity-Check.



Eltje Reiners
Stellvertretende Vorsitzende des Hessischen Jugendrings



Einleitung

Der Diversity-Check wurde entwickelt, um haupt- und ehrenamtlich Aktive in Jugendorganisationen dabei zu unterstützen, Strukturen und Kulturen in Jugendorganisationen mit Blick auf die Vielfalt zu überprüfen und weiterzuentwickeln. Hierzu wurden verschiedene Methoden und Übungen zusammengestellt, die solche Entwicklungsprozesse fördern können. Die Methoden und Übungen wurden hierfür bewusst an die Zielgruppe junger Menschen angepasst.

Die vorliegende Arbeitshilfe „Diversity-Check“ kann als Konzept und Gebrauchsanleitung zu einem Tagesseminar gesehen werden, das Multiplikator_innen in Jugendorganisationen selbstständig durchführen können. Die Leitung des Tagesseminars kann hierbei von Jugendleiter_innen und Teamer_innen mit ersten Seminarerfahrungen durchgeführt werden. Alle Übungen und Methoden wurden im Rahmen mehrerer Testdurchläufe evaluiert und lassen sich mit wenig Vorbereitung praktisch anwenden.

Vielfaltssensible Arbeit in Jugendorganisationen

Vielfaltssensible Arbeit in Jugendorganisationen bedeutet, sich auf neue Perspektiven einzulassen und hinzuhören. Gewohnheiten können sich ändern, genauso Perspektiven. Das findet im besten Fall in einem respektvollen Umgang auf gleicher Augenhöhe miteinander statt. Das Gegenüber ernst zu nehmen und sich mit dessen Argumenten auseinanderzusetzen bedeutet, die Möglichkeit für einen Perspektivwechsel zu schaffen. Sensibilität im Umgang mit Menschen entsteht nur im kritischen Bewusstsein der eigenen sozialen Position und Perspektive. Je mehr der Austausch mit unterrepräsentierten Menschen gefördert wird, desto schärfer wird das Verständnis für vielfaltssensible Arbeit. Denn diese ist notwendig, um für betroffene Menschen ein sicheres Umfeld zu bereiten. Die Schaffung der Normalität von Vielfalt ist in Jugendorganisationen ein wichtiges Ziel. Dafür ist die Pflege von vielfaltssensiblen Beziehungen Voraussetzung und Notwendigkeit.

Zielsetzung des Diversity-Checks für Jugendorganisationen

Jugendorganisationen sind wichtige Bestandteile unserer Gesellschaft. Daher ist es auch wichtig, dass alle jungen Menschen die Möglichkeit haben, sich in einer Jugendorganisation zu engagieren. Trotz der grundlegenden Offenheit der Jugendorganisationen verstellen in manchen Zusammenhängen unsichtbare Barrieren den Zugang zu diesen. Dabei haben es diejenigen jungen Menschen deutlich schwerer, die sowieso schon unterrepräsentiert sind. Die Gesellschaft ist divers – entsprechend sollen es auch die Jugendorganisationen sein.

Dies zu ermöglichen und die zunächst scheinbar unüberwindbaren Hindernisse für betroffene Menschen wie Migrant_innen, Menschen mit verschiedenen geschlechtlichen und sexuellen Orientierungen, Menschen mit Behinderung etc. sichtbar zu machen und zu reduzieren, ist Zweck des Diversity-Checks. Erst mit der Sichtbarmachung von Menschen, die im eigenen Verein fehlen, wird das Bewusstsein zur vielfaltsorientierten Gestaltung der Organisationen angeregt. Letztendlich steht mit dem Diversity-Check die Förderung von Diversität in den Jugendorganisationen im Vordergrund.



Wie ein guter Seminartag gelingt

Nach der kurzen Einführung zur vielfaltssensiblen Arbeit in Jugendorganisationen und zur Zielesetzung des Diversity-Checks geht es ab hier konkret um das Seminar und um dich als Trainer_in, deswegen wirst du ab hier direkt angesprochen.

Rolle und Haltung der Seminarleitungen

Als Seminarleitung kommt dir eine sehr wichtige Aufgabe zu. Du wirst während der gesamten Zeit deine Jugendgruppe durch die Übungen manövrieren und sie bei ihren Lernprozessen begleiten. Daher ist es vor allem wichtig zu wissen, dass es keine falsche oder richtige Seminarleitung gibt. Genauso wenig können wir dir ein Musterbeispiel an Seminarleitung mit an die Hand geben, da in jeder Gruppe andere Dynamiken herrschen. Trotzdem ist es wichtig, einige Punkte während der ganzen Zeit zu beachten. Zudem ist es empfehlenswert, die Seminarleitung nicht allein, sondern mit einer zweiten Person durchzuführen.

Vor Beginn der Gruppenübungen solltest du das gesamte Konzept mindestens einmal gelesen haben. Im besten Fall bist du die einzelnen Übungen gedanklich durchgegangen und hast dir Überlegungen und Kommentare dazu notiert. Diese tauschst du mit deiner Co-Seminarleitung aus und klärst vorab, wer welchen Teil moderiert. Wichtig ist es vor allem, sich während der Umsetzung der Übungen gegenseitig zu unterstützen und achtsam zu sein.

Als Seminarleitung bist du sowohl Teil der Gruppe als auch Beobachter_in derselben. Dennoch ist es wichtig, dass du von den anderen Teilnehmenden als Seminarleitung wahrgenommen wirst. Das bedeutet, gegenüber der Gruppe zu sitzen/zu stehen und die Übungen deutlich und verständlich zu moderieren. Wenn du magst, kannst du das auch schon mit deiner Co-Seminarleitung vorab proben.

Während der gesamten Zeit des Diversity-Checks ist es wichtig, achtsam zu sein und respektvoll miteinander umzugehen. Für dich bedeutet das, auf deinen Umgang mit den Teilnehmenden zu achten, aber auch die Teilnehmenden untereinander zu beobachten und notfalls einzugreifen. Konkret bedeuten kann dies beispielweise die Frage nach dem Wohlbefinden einer bestimmten Person. Während der Übungen können sich auch Menschen diskriminiert oder anderweitig schlecht fühlen. Bei entsprechenden Vorfällen sollte die Gegenmaßnahme am Gruppenkontext gemessen werden.

Du solltest dir bei Bedarf auch Platz für Rücksprachen mit deiner Co-Seminarleitung während des Diversity-Checks nehmen. Das sollte aber mit der jeweiligen Co-Seminarleitung vorab abgesprochen sein. Schließlich bleibt zu sagen, Übung macht den Meister. Das trifft auch auf die Umsetzung des Diversity-Checks zu.

Sprich vor dem Seminar mit deinem Co-Teamer über Vertraulichkeit. Ein guter Rahmen für das Seminar sollte so aussehen: Alle persönlichen Informationen und Geschichten verlassen den Raum nicht. Menschen haben diese im Vertrauen geteilt. Lediglich die handfesten Ideen und Veränderungsvorschläge können mit den geeigneten Stellen in der Organisation geteilt werden. Auf diesen Rahmen solltest du dich auch gemeinsam mit den Seminarteilnehmenden verständigen.

Vorbereitungen zum Workshop

Ein Workshop beginnt mit der Einladung. Es ist empfehlenswert, für den Workshop die Leitungsebene deiner Organisation einzuladen. Hierbei ist insbesondere an den Vorstand und weitere Ehrenamtliche, aber auch an die Hauptamtlichen zu denken. Der Workshop will Wandel in der Organisation möglich machen, daher braucht es die Menschen, die diesen Entscheidungsprozess gestalten können und wollen. Für den Workshop benötigst du einen geeigneten Seminarraum, Verpflegung für die Teilnehmenden, Tische und Stühle

für den Sitzkreis. Habe die Anleitung stets zur Hand und zeichne ein Flipchartplakat zur Begrüßung sowie ein Flipchartplakat mit dem Zeitablauf. Überlege dir gerne nochmal eigene Energizer für zwischendurch, damit du immer wieder für eine belebte Stimmung sorgen kannst. Schau dir im Vorfeld nochmal alle Übungen an und lege die jeweiligen Materialien bereit. Von besonderer Bedeutung ist, dass du mit Vorlauf die Materialien für die Methode „Materialien-Check“ sammelst. Sieh dir selbst die Materialien im Vorfeld oder spätestens in der langen Seminarpause an und gehe im Kopf bereits die Fragen durch. Falls du die Musik oder gar ein zusätzliches Video abspielen möchtest, denke bitte an eine lautstarke Bluetooth-Box und einen Beamer.

Dokumentation

Der Diversity-Check hat zwei zentrale Zielsetzungen. Das erste Ziel ist die Chance für die Teilnehmenden, etwas über Diskriminierung und Vielfalt zu lernen. Das zweite Ziel ist die kritische Reflexion von Vielfalt in der eigenen Organisation, im Idealfall kann der Diversity-Check strukturelle Veränderungen anstoßen. Das zweite Ziel benötigt eine Dokumentation am Seminartag, aber auch darüber hinaus. Es wird daher empfohlen im Rahmen der Durchführung eine_n Verantwortliche_n zu finden für die dauerhafte Dokumentation der Zielsetzungen. Diese_r Dokumentator_in ist dafür zuständig, im Anschluss an das Seminar ein schriftliches Kurzprotokoll an alle Teilnehmenden zu senden. Weiterhin ist es empfohlen, eine Fotodokumentation vor allem vom Materialien-Check und vom Exklusions-Check zu machen. In einem solchen Protokoll stehen keine persönlichen Geschichten, Berichte oder Erfahrungen der Teilnehmenden, sondern lediglich Handlungsempfehlungen und Problemstände.

Idealer Ablaufplan

Übung	Übungsdauer	Gesamtdauer zum Übungsende
Identitätskarten	30 Minuten	30 Minuten
Identitäts-Speeddating	50 Minuten	1 Stunde 20 Minuten
Pause mit Liedern z. B. von Matondo	10 Minuten	1 Stunde 30 Minuten
Wer darf hier rein?	50 Minuten	2 Stunden 20 Minuten
Ministerpräsident_innen-Übung	40 Minuten	3 Stunden
Lange Pause	60 Minuten	4 Stunden
Event-Check	40 Minuten	4 Stunden 40 Minuten
Pause mit Liedern z. B. von Sookee	15 Minuten	4 Stunden 55 Minuten
Materialien-Check	65 Minuten	6 Stunden
Exklusions-Check	30 Minuten	6 Stunden 30 Minuten
Abschlussrunde	15 Minuten	6 Stunden 45 Minuten
Ausklang zu Musik z. B. von Graf Fidi	15 Minuten	7 Stunden

Übungen

Lockert den Tag mit Musik zum Thema Vielfalt auf. Empfehlenswert ist zum Beispiel Musik von den Hip-Hop-Künstler_innen Graf Fidi, Sookee oder Matondo. Spielt die Musik zur Eröffnung, in den Pausen oder einfach mal zwischendurch.

Standortbestimmung:

Deine Gruppe ist angekommen und lebt sich im Raum ein. Lasse sie Platz nehmen. Gerne kannst du mit einem dir bekannten Energizer oder Warm-up starten, damit sich die Stimmung ein wenig auflockert. Stelle nun anhand eines Plakats den heutigen Tagesablauf sowie in einer kurzen freien Ansprache die Bedeutung des Themas für dich vor. Mache Erläuterungen zu Umgang, Ansprache, Ablauf, Pausen und überprüfe, ob du an deinem Konzept etwas ändern musst, um inklusiv arbeiten zu können.

Identitätskarten

Folgende Ziele können erreicht werden:

- ▶ Die Teilnehmenden haben die Chance, sich kennenzulernen.
- ▶ Die Teilnehmenden können Ihre eigene Identität reflektieren.
- ▶ Die Diversität im Raum wird sichtbar.

Identität: Den Begriff „Identität“ hast du wahrscheinlich bereits in verschiedenen Kontexten gehört, trotzdem ist es für dich als Seminarleitung wichtig, dich im Vorfeld nochmal mit dem dahinterstehenden Konzept auseinanderzusetzen. Einen ersten Einstieg bietet das Glossar am Ende des Handbuchs.

Erwartbare Übungslänge:

25 – 40 Minuten

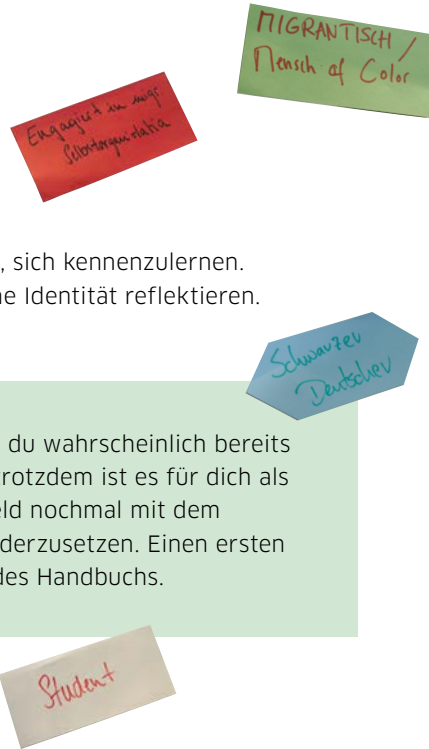
Benötigtes Material:

Moderationskarten, Marker oder Filzstifte, Stuhlkreis

Empfohlener Übungsaufbau:

Bei der Übung „Identitätskarten“ geht es um das gegenseitige bessere Kennenlernen und die kritische Betrachtung der eigenen Identität. Die Übung soll die unterschiedlichen Rollen und Eigenschaften der eigenen Identitäten betonen.

Schritt 1: Für diese Übung bleibt ihr im Plenum. Jede_r Teilnehmende erhält fünf Moderationskarten. Die Moderationskarten dürfen gerne unterschiedlich bunt sein. Nun notiert jede Person fünf wichtige Merkmale über sich auf die Karten, wie Frankfurter_in, Vater, Student_in, Sportler_in, Person of Color, Frau, Diskoliebhaber_in etc.



Schritt 2: Als Moderator_in sitzt du während der Übung der Gruppe gegenüber und nimmst daran teil. Nach Verteilen der leeren Karten sollen die Teilnehmenden in Einzelarbeit kurz ihre Merkmale notieren. Danach kehrt ihr zurück ins Plenum.

Schritt 3: Zunächst fängst du an, dich mit deinen fünf Merkmalen vorzustellen. Nach jeder Beschreibung legst du die entsprechende Karte vor dir auf dem Boden ab. Danach öffnest du die Runde und die Teilnehmenden beginnen sich in gleicher Art und Weise vorzustellen.

Auswertungsprozess:

Bitte stelle in Form einer undokumentierten Zurufabfrage folgende Fragen an die Gruppe:

- ▶ Wie habt ihr euch bei der Übung gefühlt?
- ▶ Was habt ihr über euch selbst während der Übung gelernt?
- ▶ Seht ihr die Gruppe nun anders?
- ▶ Was bedeuten Identität und Vielfalt für euch?

Zu beachtende Hinweise:

- ▶ Betone wiederholt, dass es sich hierbei um eine Zuhör-Übung handelt.
- ▶ Danke den jeweiligen Teilnehmenden für ihren Beitrag.
- ▶ Lasse alle Karten gut sichtbar von den Teilnehmenden auslegen.

Standortbestimmung:

Ihr habt euch nun nochmal neu kennengelernt und die persönliche Bedeutung für das Thema abgestimmt. Der Diskursraum um Identität und Vielfalt ist nun eröffnet.





Identitäts-Speeddating

Folgende Ziele können erreicht werden:

- ▶ Reflexion der eigenen Erfahrung mit Diskriminierung
- ▶ Erkennen eigener Privilegien
- ▶ Vermittlung des Konzeptes Intersektionalität

Erwartbare Übungslänge:

40 bis 60 Minuten

Benötigtes Material:

Flipchart oder Whiteboard, Flipchart- und Whiteboardmarker

Empfohlener Übungsaufbau:

Bei der nächsten Übung werden die ersten Erfahrungen zu Identität(-en) weiter vertieft. Du wirst an dieser Übung nicht teilnehmen, stattdessen wirst du die Übung mit Anweisungen und Fragen leiten. Die entsprechenden Fragen sind im unteren Fragenkatalog aufgelistet. Da bei dieser Übung der Zusammenhang zwischen Minderheitenmerkmal und Diskriminierung erfolgt, ist eine hohe Aufmerksamkeit für die Schaffung einer sicheren Atmosphäre wichtig. Die Übung soll die Vielschichtigkeit von Identitäten betonen und auf die unterschiedlichen Diskriminierungsformen in unserer Gesellschaft verweisen. Dabei ist es das Ziel, zum Schluss eine intersektionale Perspektive auf Diskriminierung(-en) zu erhalten (siehe auch: Intersektionalität und Privileg im Glossar).

Schritt 1: Zeichne ein Flipchartplakat zu Intersektionalität. Das Schaubild findest Du auf Seite 20.

Schritt 2: Erkläre vor Beginn der Übung, dass es zum Teil intime Fragen geben wird, die nicht beantwortet werden müssen oder bei denen ausdrücklich gelogen werden darf, das ist jeder Person selbst überlassen. Die Antworten untereinander werden anschließend nicht im Plenum besprochen. Im Plenum wird auf einer Metaebene versucht, die Erlebnisse aus der Übung zusammenzutragen.

Schritt 3: Du bittest alle aufzustehen und erläuterst die Übung wie folgt: Es bilden sich jeweils 2-Personen-Arbeitsgruppen. Falls es nicht aufgeht, bildet sich eine Dreiergruppe. Für jede Frage, die du stellst, haben die Gesprächspare drei Minuten Zeit, sich darüber zu unterhalten. Spätestens nach vier Minuten rotiert jeweils eine Person aus der Gruppe zur nächsten. Daher wäre es übersichtlicher, wenn sich alle Paare im Kreis hinstellen würden. Wichtig ist, dass du klare Anweisungen gibst, wie die Teilnehmenden sich hinstellen müssen und wann sie zu rotieren haben. Nach erfolgter Fragerunde geht ihr gemeinsam zurück ins Plenum für die Auswertung und Schlussbetrachtung der Übung.

Schritt 4: Vorab erklärst Du den Anwesenden in groben Zügen den Ablauf der Übung.

- ▶ Aufstehen und als Zwei-Personen-Arbeitsgruppe im Kreis aufstellen.
- ▶ Bei zu intimen Fragen oder bei Unwohlsein gerne unangenehme Informationen auslassen oder über etwas Anderes reden. Es ist immer euer Recht, eure Privatsphäre zu schützen und euer Wohlempfinden zu schützen.
- ▶ Hinweisen, dass Fragen folgen werden, für die jede 2-Personen-Arbeitsgruppe drei Minuten Zeit hat.
- ▶ Nach jeder Fragerunde wird im Uhrzeigersinn rotiert.
- ▶ Nach fünf Fragerunden geht es zurück ins Plenum.

Schritt 5: Fragenkatalog

1. Wurdet ihr jemals aufgrund eures Geschlechtes (männlich, weiblich, trans*, intergeschlechtlich oder nicht-binär) diskriminiert oder mussten ihr euch Kommentare gefallen lassen? Wenn ja, wie seid ihr damit umgegangen?
2. Habt ihr schon mal wegen äußerlicher Merkmale, wie eurer Hautfarbe, rassistische Erfahrungen gemacht – falls nicht, wie unterstützt ihr Menschen, die rassistische Erfahrungen machen?
3. Wurdet ihr schon mal aufgrund eurer geografischen Herkunft mit Klischees oder Vorurteilen konfrontiert? Welche sind das und wieso bestehen diese?
4. Habt ihr eine körperliche Beeinträchtigung? Falls ja, wie gestaltet sich euer Alltag, falls nein, habt ihr Freunde oder Bekannte, die euch davon erzählen?
5. Vermutet ihr, dass es möglich ist, aufgrund von verschiedenen Merkmalen gleichzeitig von mehreren Diskriminierungsformen betroffen zu sein? Wenn ja, welche fallen euch ein?

Schritt 6: Nun begeben sich die Teilnehmer mit der Gesamtgruppe in einen Stuhlkreis und besprechen folgenden Fragen in Reihenfolge:

- ▶ Wie war die Übung für euch?
- ▶ War es schwierig über die Themen zu reden?
- ▶ Wie war es, sich über Diskriminierung und Vielfalt auszutauschen?
- ▶ Habt ihr manchmal gemerkt, nicht von einer Benachteiligung betroffen zu sein und nicht mitreden zu können?
- ▶ Auf was zielte die letzte und fünfte Frage ab?





Schritt 7: Nun stellst du anhand eines Flipcharts das Konzept der Intersektionalität vor.

Anhand der Beispielskizze kannst du nun als Moderator_in kurz das Thema der Intersektionalität eröffnen, um bei den Teilnehmenden neue Gedankenimpulse zu setzen.



- ▶ Intersektionalität zeigt uns, dass wir zugleich diskriminiert hinsichtlich einer Kategorie und privilegiert hinsichtlich einer anderen Kategorie sein können.
- ▶ Intersektionalität versucht die Komplexität von Diskriminierungen zu berücksichtigen.
- ▶ Intersektionalität macht die Notwendigkeit der Betrachtung von verschiedenen Diskriminierungsdimensionen sichtbar.
- ▶ Sie versucht, das Zusammenspiel und die Verschränkung von Diskriminierungsstrukturen zu beschreiben.
- ▶ Die drei Diskriminierungsstrukturen sind nur Beispiele, sie sind erweiterbar.
- ▶ Weitere: Klassismus, sexuelle Orientierung, Alter etc.
- ▶ Intersektionalität weist auf die Relativität von Privilegien und Marginalisierung hin.

Auswertungsprozess:

- ▶ Wie geht es euch nach der Übung?
- ▶ Welchen Mehrwert bringt das Konzept von Intersektionalität für euch?
- ▶ Welche Dimensionen von Diskriminierung sind besonders bedeutend in eurer Organisation?
- ▶ Welche Diskriminierungsrealitäten sind bei euch unsichtbar?

Zu beachtende Hinweise:

- ▶ Kein_e Teilnehmer_in darf gezwungen werden, seine_ihre Geschichte zu erzählen.
- ▶ Die Übung lebt von wechselnden 2-Personen-Gruppen.
- ▶ Trotz der Diskussion um Intersektionalität sollte im Fortlauf der intendierte Fokus auf Rassismus erhalten bleiben.

Standortbestimmung:

Nun ist das Konzept von Intersektionalität vorgestellt und ihr habt die zentralen Diskriminierungsdimensionen für den heutigen Tag kennengelernt. Das kleine, theoretische Fundament wurde gesetzt und persönliche Erfahrungen wurden ausgetauscht.



Zulassungsbedingungen – Wer darf hier rein?

Folgende Ziele können erreicht werden:

- ▶ Diskussion der Notwendigkeit einer Problembenennung
- ▶ Sichtbarmachung von Rassismus als strukturelles Phänomen
- ▶ Verdeutlichung der menschenrechtlichen und grundgesetzlichen Verpflichtung zu Diskriminierungsschutz

Erwartbare Übungslänge:

45 bis 60 Minuten

Benötigtes Material:

Ausgedruckte Übung

Empfohlener Übungsaufbau:

Die kommende Übung basiert auf einem Gedankenexperiment von Dr. Carolin Emcke. *

Das Gedankenexperiment stellt die Frage: „Muss ein Problem benannt werden?“. Die Teilnehmenden sollen durch die Analogie lernen, weshalb bis zum Übungsende in der Opernanalogie verhandelt und diskutiert werden soll.

Schritt 1: Bringe die ausgedruckte Seminarübung mit. Bitte die Teilnehmenden, sich auf ein Gedankenexperiment einzustellen, wofür sie gerne die Augen schließen dürfen. Nun lies bitte den ersten Teil des Gedankenexperiments vor. Achte dabei auf eine klare und langsame Aussprache. Fasse das Gedankenexperiment am Ende nochmal in wenigen Sätzen zusammen.

* Die Originalpublikation war in ihrer Kolumne „Rassismus - Raus bist Du“ in der Süddeutschen Zeitung am 13. Mai 2019 veröffentlicht worden. Wir danken ihr herzlich für die Genehmigung, den Text für diese Publikation zu verwenden.

Schritt 2: Das Gedankenexperiment zum Vorlesen

„Ein Gedankenexperiment: Nehmen wir an, es gälte die Regel, dass nur Menschen von einer Körpergröße über 1,85 Metern in die Oper gehen dürften. Alle anderen nicht. Sie werden vom Einlasspersonal kurz taxiert und wenn sie kleiner erscheinen, wird ihnen der Zugang verwehrt. Dabei wird es zu Ungenauigkeiten kommen, aber so ist das Verfahren eben. Vielleicht gibt es nicht einmal eine offizielle Regel. Vielleicht ist es einfach nur eine Gewohnheit, deren Ursprung niemand mehr kennt, wie das bei manchen Traditionen so vorkommt.“

Die Personen, die abgelehnt werden, verstehen zunächst nicht, wie ihnen geschieht. Anfangs glauben sie noch an einen Irrtum. Sie lieben Opern. Sie haben rechtmäßig Eintrittskarten erworben, sich fein gemacht, sich besonders auf den „Parsifal“ gefreut, vielleicht haben sie zu Hause noch einmal die Noten studiert - aber nichts zählt. Sie begreifen nicht, was sie falsch gemacht haben sollen. Sie betrachten ihr Ticket, das Datum, sich selbst - alles stimmt.

Dann fällt ihnen auf, dass sie nicht allein abgewiesen wurden, sondern dass anderen dasselbe widerfahren ist. Zunächst erschließt sich nicht, was sie miteinander gemeinsam haben sollen. Ob sie nun 1,65 oder 1,80 Meter groß sind oder 1,90 Meter - darauf hat keiner von ihnen je geachtet. Es ist schließlich keine Überzeugung, die sie mit den anderen teilen, es ist eine Eigenschaft, die für sie selbst nicht besonders relevant ist. Aber sie entdecken, dass es offensichtlich ein Kriterium gibt, dass die Methode der Exklusion im Opernhaus zwar willkürlich, aber doch systematisch ist. Willkürlich, weil es für den Genuss von Musik nicht entscheidend sein kann, ob jemand kleiner als 1,85 Meter ist, systematisch, weil es eine Norm gibt, die angewandt wird.

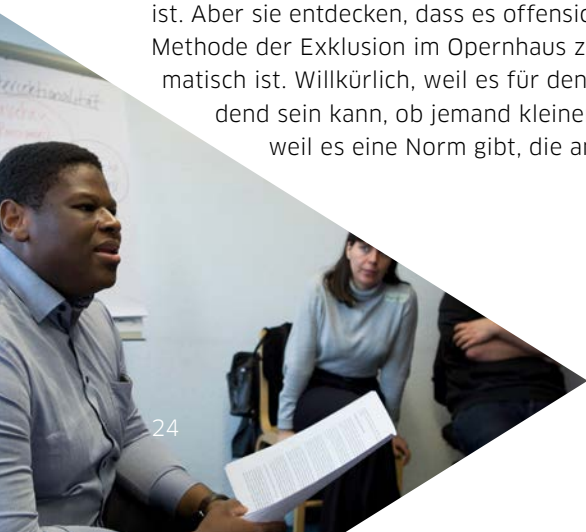
Minderheiten wird oft vorgeworfen, sie würden mit „Identitätspolitik“ universale Prinzipien untergraben, sonderten sich ab oder grenzten die Mehrheit aus. Doch um Diskriminierung zu belegen, müssen Kategorien der Ausgrenzung benannt werden.

So verschieden sie individuell auch sein mögen, so unwichtig ihnen auch ihre Körpergröße erscheinen mag, sie teilen nun etwas miteinander. Sie mögen versichern, dass sie als Individuen durch andere Eigenschaften oder Bezüge geprägt sind, dass es ganz andere Neigungen oder Gewohnheiten sind, die sie ausmachen als Person, aber sie müssen erkennen, dass sie eine strukturelle Erfahrung mit all den anderen verbindet: Sie werden ausgeschlossen. Ob sie es wollen oder nicht: Die Körpergröße ist relevant, weil ihr von außen eine Bedeutung zugeschrieben wird, weil sie entscheidet, wer in die Oper darf und wer nicht.

Anfangs beschwerten sie sich einzeln. Mit der Zeit, da ihre Einsprüche abgewiesen werden, protestieren sie zusammen. Weil sie aufgrund ihrer Körpergröße ausgeschlossen werden, kommen sie nicht umhin, Körpergröße zu thematisieren. Ihre eigene und die der anderen. Das ist ein Paradox, das sie nicht vermeiden können, wenn sie etwas ändern wollen an der ungerechten Behandlung: Sie müssen das, was ihnen selbst unwichtig erscheint, wichtig nehmen, sie müssen sich selbst wahrnehmen als Angehörige einer Gruppe, die so nicht bestünde, würden alle Opernliebhaber gleich behandelt.“

Schritt 3: Bitte stelle folgende Fragen

- ▶ Wie war der Text für euch?
- ▶ Wer hat den Ausschluss beschlossen?
- ▶ Wer hat einen Vorteil, wer einen Nachteil?
- ▶ Können die Menschen unter 1,85m das Problem lösen, ohne über Körpergröße zu sprechen?
- ▶ Kann Rassismus gelöst werden, ohne über Schwarz-sein und Weiß-sein oder Christlich-sein und Muslimisch-sein zu sprechen?
- ▶ Machen die Menschen unter 1,85m Identitätspolitik und falls nein, wer schafft Identitätspolitik?



Schritt 4: Bitte lies den zweiten Textteil vor.

„Das Beispiel illustriert die Mechaniken der Exklusion. Das Beispiel mag abstrakt erscheinen. Aber es illustriert die Mechaniken der Exklusion. Und es illustriert, was bei dem aufgeregten Diskurs um „Identitätspolitik“ gern unterschlagen wird: Wer sich wehrt gegen Ungleichbehandlung oder Ausgrenzung, muss notgedrungen oft in Kategorien argumentieren, die selbst erst durch die Ausgrenzung entstanden sind. Nicht immer möchten Angehörige von Minderheiten als solche „toleriert“ oder „anerkannt“ werden, denn nicht immer sind es selbstbestimmte Überzeugungen oder Praktiken, die sie miteinander teilen. Manchmal ist den Angehörigen einer Minderheit vor allem der machtvolle Blick der Mehrheit gemein. Für diejenigen, die als „nicht-weiß“ ausgegrenzt werden, für diejenigen, die rassifizierende Perspektiven und Praktiken beständig als nicht-zugehörig markieren, für die wird die projektive Wahrnehmung der Kategorie Hautfarbe zu etwas, das sie verhandelt haben wollen. Für diejenigen, die als nicht „echt deutsch“, nicht „echt von hier“ wahrgenommen werden, für diejenigen wird das „hier“ oder das „von woanders“ eine Kategorie, die sie verhandelt haben wollen.

Die „Identitätspolitik“, die Angehörigen von Minderheiten immer wieder vorgeworfen wird, ist jene Politik der Diskriminierung, die sie überhaupt erst zu einer sozialen Minderheit gemacht hat. Es wird gern suggeriert, Angehörige von Minderheiten beharrten auf festen, essenziellen Identitäten, sie operierten mit Begriffen von Kollektivität, sie sonderten sich selbst aus oder, noch schlimmer, sie grenzten die „Normalen“, die mit der Körpergröße von über 1,85 Metern, aus. Zu den mehr oder minder mutwilligen Missverständnissen über „Identitätspolitik“ gehört die Unterstellung, Angehörige von Minderheiten lehnten liberale Gesellschaftsmodelle oder universale Prinzipien ab, weil sie Werte kulturell relativierten. Das Gegenteil ist üblicher: Um Diskriminierung zu kritisieren, braucht es keine aufgeladenen Konzepte von essenzieller Identität, sondern gerade eine Orientierung an den universalen Prinzipien von Freiheit und Gleichheit. Allein: Um eine konkrete Diskriminierung zu belegen, braucht es eine dichte Beschreibung der Art und Weise, in der benachteiligt wird – und da kommen dann Hinsichten wie Körpergröße oder Hautfarbe ins Spiel.

Insofern ist es etwas wohlfeil, sich über Hautfarbe als Kategorie zu echauffieren, wenn die eigene Hautfarbe keine Rolle spielt im Alltag, es ist bequem, über Geschlecht als Kategorie herzu ziehen und anderen vorzuwerfen, sie machten daraus eine Ideologie, wenn das eigene Geschlecht nicht in Zweifel gezogen oder benachteiligt wird, es ist einfach, Sexualität für etwas Intimes und Privates zu halten und irritiert zu reagieren, dass andere darüber sprechen, wenn der eigenen Sexualität zugestanden wird, etwas ganz Normales und Persönliches zu sein. Wem das Recht auf die freie Entfaltung der Persönlichkeit (Artikel 2 des Grundgesetzes) und der Gleichheitssatz (Artikel 3) wichtig sind, dem darf nicht wichtig sein, ob er oder sie in die Oper gelassen wird, dem oder der darf nicht wichtig sein, ob die eigene Körpergröße über oder unter der Norm liegt, sondern nur, ob alle ins Konzert dürfen.“

Auswertungsprozess:

Sammelt die Ergebnisse auf einem Flipchart in Form einer Zurufabfrage.

- ▶ Welche Erkenntnisse zieht ihr aus dem Gedankenexperiment?
- ▶ Wie lassen sich die Erkenntnisse auf einen Vielfaltprozess in eurer Organisation übertragen?
- ▶ Wie können wir für einen Vielfaltprozess argumentieren?
- ▶ Wie können die Menschen, die sich für Vielfalt in einer Jugendorganisation einsetzen, vor Ausschluss geschützt werden?

Zu beachtende Hinweise:

- ▶ Übertrage im Auswertungsprozess die Opernanalogie auf die Situation in eurer Jugendorganisation.
- ▶ Konzentriert euch auf die zuvor festgelegten Kerndimensionen in der Besprechung.

Standortbestimmung:

Nun könntet ihr euch über die Grundlage für den Kampf von Diskriminierung unterhalten. Es gab nun erste Diskussionen über den notwendigen Ansatz für Veränderungen.



Ministerpräsident_innen-Übung – Wer wird gewählt?

Folgende Ziele können erreicht werden:

- ▶ Strukturelle Ausschlüsse in unserer Gesellschaft werden verdeutlicht
- ▶ Die Diskriminierungserwartung und -wahrnehmung der Teilnehmenden wird explizit
- ▶ Anstoß einer Diskussion über Chancengleichheit und Privilegien

Erwartbare Übungslänge:

30 bis 45 Minuten

Benötigtes Material:

Ausdruck der Übung, Stift und Papier

Empfohlener Übungsaufbau:

Die Übung ist ein Gedankenexperiment und soll die Diskriminierungserwartung der Teilnehmenden abbilden. Die Teilnehmenden werden aufgefordert, ehrlich zu antworten und sollen strikt die Aufgabenstellung befolgen. Wichtig ist es hierbei, die Übung zu Ende zu führen und erst am Ende auszuwerten.

Schritt 1: Bitte verlies folgenden Text.

„Herzlich willkommen zur ersten Sitzung der Deutschen Marketing-AG. Sie sind als stimmberechtigte Mitglieder aufgefordert, heute in einer Abstimmung für unseren Kunden den die perfekte_n Kandidat_in für die hessische Ministerpräsident_innen-Wahl zu finden. Sie sollen hierbei nicht die Person finden, die sie am liebsten wählen würden, sondern die Person, die die besten Chancen zur erfolgreichen Wahl im Land Hessen hat. Hierbei sind sie alle stimmberechtigt und in guter demokratischer Manier gewinnt die Mehrheit.“

Schritt 2: Fordere die Teilnehmenden auf, mit ihren Händen deutlich über dem Kopf abzustimmen. Gerne können auch rote und grüne Stimmzettel hierfür genutzt werden. Verlies nun die Alternativen für die jeweiligen Kategorien und notiere das Mehrheitsergebnis.

Linke Hand / Roter Zettel	Rechte Hand / Grüner Zettel	Abstimmungs- ergebnis
Mann	Frau	
Christ_in	Muslim_in	
Arbeiter_in	Akademiker_in	
Deutsch als Erstsprache	Türkisch als Erstsprache	
20 Jahre alt	40 Jahre alt	
40 Jahre alt	60 Jahre alt	
Rollstuhl	Kein Rollstuhl	
Fussball	Tennis	
Homo	Hetero	
Weiß	Schwarz	
Jüdisch	Christlich	
Katholisch	Evangelisch	
Atheist_in	Christ_in	
Reich	Arm	
Schulabschluss auf dem ersten Bildungsweg	Schulabschluss auf dem zweiten Bildungsweg	
Anzug	T-Shirt	
junger Mensch	Senior_in	
Trans*	Cis*	
Hartz-IV-Empfänger_in	Geschäftsführer_in	

Schritt 3: Schließe nun die Abstimmung und verlies ausschließlich die Abstimmungsergebnisse in der erfolgten Reihenfolge mit folgendem Vorsatz: „Ever_eure ideale_r Kandidat_in ist ...“

Auswertungsprozess:

Wertet die Übung in einem Gruppengespräch aus.

- ▶ Wie ging es euch mit der Übung?
- ▶ Was sagt uns das Ergebnis über die hessische Gesellschaft?
- ▶ Glaubt ihr, dass (institutionelle und strukturelle) Diskriminierung existiert?
- ▶ Herrscht eures Erachtens nach Chancengleichheit in der Gesellschaft?
- ▶ Wo herrschen Chancenungleichheiten in eurer Organisation?
- ▶ Was erwartet ihr nun von eurer Organisation?

Zu beachtende Hinweise:

- ▶ Bringe die Teilnehmenden zur Auswertung zurück und diskutiere nicht die Wunschvorstellung persönlicher Kandidat_innen.
- ▶ Weise die Teilnehmenden auf den Widerspruch zwischen persönlicher Toleranzwahrnehmung und realistischer Diskriminierungsbeschreibung der restlichen Gesellschaft hin (Stichwort: „Intolerant sind die anderen und nie ich.“)
- ▶ Thematisiere die Herausforderung, die Erkenntnis über strukturelle und institutionelle Diskriminierung in der Gesellschaft auf den unmittelbaren, sozialen Nahbereich, beispielsweise einer Jugendorganisation, zu beziehen.

Standortbestimmung:

Die Gruppe hat nun eine aktive Diskussion über Privilegien und Ausschlüsse geführt. Es kam eine Diskussion über das Verhältnis von Gesamtgesellschaft und der eigenen Organisation auf.





Event-Check – Vielfalt auf einer Seite

Folgende Ziele können erreicht werden:

- ▶ Erste Überprüfung der Offenheit von Veranstaltungen
- ▶ Erfahrung mit einfachen Methoden für mehr Vielfalt
- ▶ Sichtbarmachung von Barrieren und Ausschlüssen

Erwartbare Übungslänge:

30 bis 45 Minuten

Benötigtes Material:

Stifte, weißes DIN A4-Papier, Flipchart oder Whiteboard, Flipchart- und Whiteboardmarker

Empfohlener Übungsaufbau:

Der Event-Check benötigt lediglich ein Blatt Papier und einen Stift, um sich der Frage zu nähern, welche Zugangsbarrieren eine Veranstaltung aufweist. Es ist ein bewusst niedrigschwelliges und pragmatisches Instrument, um erste Erfahrungen mit Vielfaltsmanagement zu machen.

Schritt 1: Bereite ein Flipchart-Papier oder ein Whiteboard mit dem Titel dieser Übung vor. Nun frage die Gruppe: „Was muss ich alles können, um an diesem Seminar teilzunehmen?“ Notiere nun alle Antworten und lasse die Teilnehmenden sehr genau sein. Beispiele hierfür können sich auf Sprache, Bildungsstand, Zugang, Barrierefreiheit, Kosten, Netzwerke und vieles mehr beziehen. Nun frage die Teilnehmenden: „Was davon ist gerecht und richtig?“. Markiere nun diejenigen Voraussetzungen, die die Gruppe als unangebracht wahrnimmt. Nun bitte die Gruppe um Ideen, wie man diese Barriere abbauen kann.

Schritt 2: Bitte nun die Teilnehmenden, ein Blatt Papier und einen Stift zur Hand zu nehmen. Die Teilnehmenden sollen nun in Bezug zu einer Vereinsveranstaltung, Mitgliederversammlung oder Freizeit einen einseitigen Diversity-Check in Einzelarbeit durchführen.

Folgende Schritte sollen sie hierbei durchlaufen:

- ▶ Wähle eine Veranstaltung aus deiner Organisation aus, die du prüfen möchtest.
- ▶ Bitte notiere alle Voraussetzungen für die Teilnahme an der Veranstaltung.
- ▶ Bitte markiere nun die Voraussetzungen, die du als ungerecht wahrnimmst.
- ▶ Bitte schreibe nun Lösungsideen zur Auflösung der Barrieren auf.

1. Beispiel – a) Voraussetzung für die Konferenz ist ein Teilnahmebeitrag. b) Armutsbetroffene Jugendliche können nicht teilnehmen und dies ist ungerecht. c) Der Teilnahmebeitrag wird umlagefinanziert für die armutsbetroffenen Jugendlichen.

2. Beispiel – a) Die Mitgliedertreffen finden stets im gleichen Stadtteil statt. In dem Stadtteil wohnen nur Jugendliche mit ähnlichem Hintergrund. b) Wir wollen in unserer Organisation Jugendliche mit unterschiedlichen Hintergründen. c) Wir veranstalten unsere Treffen in verschiedenen Stadtteilen.

Auswertungsprozess:

Werte die Übung in der Großgruppe aus:

- ▶ Welche offenen Fragen sind noch da?
- ▶ Habt ihr eine Barriere, die ihr alleine nicht abbauen könnt oder konntet?
- ▶ Wo müssen wir uns als Organisation mehr Mühe geben? Was machen wir gut?
- ▶ Wie lassen sich mit Blick auf den intersektionalen Ansatz Barrieren abbauen?

Zu beachtende Hinweise:

- ▶ Bitte fordere die Teilnehmenden auf, bei der Übung detailliert und spezifisch zu sein.
- ▶ Diskutiere mit den Teilnehmenden Barrieren, die vorhanden sind, aber nicht abgeschafft werden können oder gewollt sind.
- ▶ Wichtig ist, dass, im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatzes, diskriminierungs-betroffene Gruppen wie Frauen, Schwarze Menschen oder Menschen mit Behinderung einen Anspruch auf Förderung als kollektive Gruppe haben.

Standortbestimmung:

Es wurden nun erste Ideen für Lösungen erarbeitet. Die Diskussion befindet sich nun sehr konkret bei der Jugendorganisation und bezieht sich nicht mehr auf gesamtgesellschaftliche Diskurse.





Materialien-Check – Vom Sprechen ins Handeln?

Folgende Ziele können erreicht werden:

- ▶ Kritische Reflexion über die Außendarstellung der eigenen Organisation
- ▶ Ideenvorschläge für mehr Vielfalt in der Außendarstellung
- ▶ Kritische Diskussion von Selbst- und Fremdbild

Erwartbare Übungslänge:

60 bis 75 Minuten

Benötigtes Material:

Klebezettel, Marker, Klebepunkte, Ausdruck von Webseitenhauptseite oder Laptop beziehungsweise Tablet, Flyer, Poster, Infoblätter, Einladungen sowie sonstige Außenkommunikation eurer Organisation.

Empfohlener Übungsaufbau:

Der Materialien-Check soll die konkrete Möglichkeit einer Aufarbeitung der organisationseigenen Außenkommunikation anbieten. Hierbei werden die Materialien gesichtet, diskutiert und hinsichtlich ihrer Vielfalt bewertet.

Schritt 1: Bitte trage im Vorfeld alle Publikationsmaterialien zu deiner Organisation zusammen. Lege die Materialien ansprechend auf einem Tisch aus. Der Tisch sollte von allen Seiten zugänglich sein. Nun verteile zwischen den Materialien leere Blätter, Klebezettel, Klebepunkte, Kugelschreiber und Marker. Dabei ist es zu empfehlen einen breiten, großen Tisch zu nutzen, um alle Unterlagen vor Ort auszulegen und zugänglich zu machen.



Schritt 2: Führe deine Gruppe nun in den Raum. Lasse sie erstmal ganz ungeordnet ersten Blickkontakt zu den Materialien aufbauen. An dieser Stelle werden oftmals Erinnerungen ausgetauscht und dies ist gut und wichtig. Es schafft eine positive Stimmung.

Schritt 3: Fordere deine Teilnehmenden dazu auf, sich die Materialien hinsichtlich ihrer Darstellung von Vielfalt anzuschauen. Notiere die genannten Punkte. Große Punkte notierst du und kleine Punkte bittest du die Teilnehmenden unmittelbar auf den Materialien oder mittels Klebezetteln zu notieren. Ermutige die Teilnehmenden ab dem ersten Moment, hierzu in den Dialog miteinander zu gehen.

Schritt 4: Stelle den Teilnehmenden folgende Fragen und notiert weiterhin die Antworten:

- ▶ Wie bewertet ihr die Vielfalt der Materialien?
- ▶ Haben die abgebildeten Personen häufig Gemeinsamkeiten?
- ▶ Wer wird auf den Materialien nie abgebildet? Wer fehlt?
- ▶ In welcher Rolle und Funktion werden die Personen abgebildet? Wer spricht? Wer schreibt die Vorwörter? Wer wird in Leitungsfunktionen abgebildet?
- ▶ Welches Bild von Minderheiten/Neuen Deutschen/Migrant_innen und Geflüchteten wird abgebildet?
- ▶ Welches Bild von Männern und Frauen wird abgebildet?
- ▶ Welches Sprachniveau wird vorausgesetzt?
- ▶ Wen glaubt ihr, sprechen wir mit den Materialien an und wen nicht?

Schritt 5: Bitte die Teilnehmenden nun mit Klebepunkten zu bewerten, welche Materialien hinsichtlich der Thematisierung und Darstellung von Vielfalt vorbildlich sind und welche Materialien kritisch zu betrachten sind. Sucht nach einem positiven und negativen Beispiel unter den Unterlagen. Notiert wieder die Erkenntnisse hieraus.

Schritt 6: Setzt Euch nun erneut in einem Sitzkreis zusammen. Besprecht die Erkenntnisse und formuliert konkrete Ziele für eine Verbesserung in der Zukunft.

Auswertungsprozess:

Bitte stellt und beantwortet folgende Fragen:

- ▶ Was hat beim Blick auf die Materialien überrascht?
- ▶ Wer fühlt sich verantwortlich dafür, mehr Vielfalt in Publikationsmaterialien sowie in der öffentlichen Wirkung der Organisation abzubilden?
- ▶ Wie kann mehr Vielfalt in Bildungsmaterialien abgebildet werden und mit welchem Ziel?
- ▶ Welche kommenden Publikationen liegen vor, bei denen wir die gewonnenen Erkenntnisse anwenden können?

Zu beachtende Hinweise:

- ▶ Es ist zu empfehlen, die Übung sehr dynamisch, dialogorientiert und mobil zu gestalten.
- ▶ Die Teilnehmenden dürfen sich in ihrer Wahrnehmung widersprechen und hierüber diskutieren.
- ▶ Der Konsens sollte vor allem hinsichtlich künftiger Maßnahmen gefunden werden.
- ▶ Achtet bitte besonders darauf, dass keine einzelne Person für Missstände verantwortlich gemacht wird. Gerade bei Ehrenamtlichen, die sich ausgiebig in die Kommunikation und das Design eingebracht haben, ist ein sensibler Umgang empfehlenswert und notwendig.

Standortbestimmung:

Nun werden Fragen auf der Handlungsebene diskutiert. Unter Umständen gehen sowohl die Sichtweisen bei der Problembeschreibung und bei der Handlungsebene auseinander. Es werden nun erneut Handlungsvorschläge erarbeitet.





Exklusions-Check – Wer macht bei uns mit?

Folgende Ziele können erreicht werden:

- ▶ Diskussion der Zielsetzung für die eigene Organisation
- ▶ Benennung von Vielfaltsproblemen
- ▶ Benennung förderwürdiger Gruppen

Erwartbare Übungslänge:

20 bis 40 Minuten

Benötigtes Material:

Flipchart oder Whiteboard, Flipchart- und Whiteboardmarker

Empfohlener Übungsaufbau:

Mit dieser Übung schließt der Tag zu Vielfalt. An dieser Stelle sollen ganz klar strukturelle Exklusionen von Minderheiten besprochen und benannt werden. Die Übung motiviert, sich Gedanken über Lösungsmöglichkeiten für Exklusionen in der eigenen Jugendorganisation zu machen und hier gibt es auch die Möglichkeit über den Kampf gegen Rassismus außerhalb der eigenen Organisation zu sprechen.



Schritt 1: Bitte zeichne vier Plakate und hänge diese in unterschiedliche Raumecken. Nun sind die Teilnehmenden aufgefordert, die Plakate auszufüllen. Folgende vier Themen sollten sich auf den Plakaten wiederfinden. Schreibe die Kurzformen auf das Plakat und erläutere sie mit den anschließenden Sätzen in aller Kürze:

- ▶ Kampf gegen Rassismus: Bitte schreibt auf dieses Plakat über Probleme mit Diskriminierung, die ihr in der Organisation, aber auch in eurer Umgebung habt.
- ▶ Unterrepräsentierte Gruppen: Bitte schreibt auf dieses Plakat welche Gruppen und in welcher Art und Weise sie unterrepräsentiert sind in eurer Organisation.
- ▶ Leadership-Probleme: Bitte schreibt auf dieses Plakat, wie ihr die Vielfalt unter den Hauptamtlichen, Gewählten und Vorstandsmitgliedern bewertet. Wer sollte hier noch repräsentiert werden?
- ▶ Handlungswünsche: Bitte schreibt hier eure Handlungswünsche nieder, die euch im Verlauf des Tages aufgekommen sind.

Schritt 2: Mache mit der Gruppe nun einen Gallery-Walk zur Präsentation der Ergebnisse. Mit der Gruppe lauft ihr von Plakat zu Plakat und besprecht die Ergebnisse. Versucht euch in der Diskussion auf gemeinsame Ergebnisse zu einigen.

Auswertungsprozess:

Setzt euch nun zu einer Abschlussrunde zusammen. Gib allen die Möglichkeit, nochmal ein aktives Feedback zum heutigen Tage zu geben. Frage dabei die Teilnehmenden nach Zusagen für mehr Vielfalt in der Organisation.

Zu beachtende Hinweise:

- ▶ Nun geht es um Veränderungen in der eigenen Organisation. Daher mahne einen guten, wertschätzenden Umgang miteinander an.
- ▶ Setze einen starken Fokus auf das Leitthema Rassismus und hiervon betroffene Personengruppen.





Literaturempfehlungen zu Rassismus

Benhabib, Seyla 2017: Die Rechte der Anderen; Suhrkamp

El-Mafaalani, Aladin 2018: Das Integrationsparadox: Warum gelungene Integration zu mehr Konflikten führt; Kiepenheuer und Witsch

Emcke, Carolin 2017: Gegen den Hass; Bundeszentrale für politische Bildung

Foroutan, Naika/Geulen, Christian/Illmer, Susanne/Vogel, Klaus/Wernsing, Susanne 2018: Das Phantom « Rasse » - Zur Geschichte und Wirkungsmacht von Rassismus; Bundeszentrale für politische Bildung

Sow, Noah 2009: Deutschland Schwarz Weiß: Der alltägliche Rassismus; Goldmann



Glossar

Ableismus

Der Begriff (engl. ableism) bezeichnet die strukturelle Diskriminierung von Menschen mit (zugeschriebener) Behinderung bzw. von Menschen, die behindert werden. Es wird eine deutliche Grenze zwischen Menschen mit und Menschen ohne Behinderung gezogen (Othering), die u.a. in Form von Produktivitäts-, Schönheits- und Gesundheitsnormen tief in der Gesellschaft verankert ist. Von den Diskriminierenden wird Ableismus oft nicht bewusst wahrgenommen oder als „gut gemeint“ angesehen. Dies kann sich z.B. in bevormundender Hilfe niederschlagen. Eine Behinderung, durch die Menschen mit Behinderung an der Entfaltung ihrer persönlichen Möglichkeiten be- bzw. gehindert werden, entsteht aber oft erst durch die Diskriminierung selbst, einerseits, indem Eigenschaften und Bedürfnisse der Betroffenen durch Institutionen nicht mitgedacht werden, weil sie nicht unter das fallen, was gesellschaftlich als „normal“ definiert wird; andererseits, weil ihnen notwendige Hilfen zur Kompensation ihrer physischen, psychischen oder gesundheitlichen Beeinträchtigung verwehrt oder nur in fremdbestimmter Form gewährt werden. Beispiele sind Barrieren wie Treppen statt Rampen für Rollstuhlfahrer_innen, fehlende akustische Ansagen für sehingeschränkte Menschen oder die mangelnde Inklusion im Bildungssystem. Auf diese Weise werden Menschen, die behindert werden, strukturell ausgeschlossen und „unsichtbar“ gemacht. Dies stabilisiert wiederum die gesellschaftlichen Vorstellungen von „normalen“ körperlichen, seelischen und gesundheitlichen Merkmalen.

(Quelle: IDA Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbearbeitung e. V. www.idaev.de/researchtools/glossar/)

Adultismus

Unter Adultismus (engl. adultism) wird die strukturelle Diskriminierung von Kindern und Jugendlichen auf der Grundlage ungleicher Machtverhältnisse zwischen Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen verstanden.

Handlungen und Haltungen, die auf der Hierarchisierung von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen sowie ihrer Handlungen, Bedürfnisse und Interessen beruhen, werden durch Normen (z.B. die Höherbewertung der Lohn- und Reproduktionsarbeit gegenüber dem kindlichen Spiel), institutionelle Arrangements, Gesetze, Traditionen und Gewohnheiten unterstützt. Adultismus äußert sich u. a. in Grenzüberschreitungen (z.B. ungefragtes Berühren), in der Sprache („Wir sind doch hier nicht im Kindergarten!“, „Trotzphase“), Nichtbeachtung (z.B. von Fragen) und körperlicher Gewalt. Aber auch in scheinbar selbstverständlichen Regeln, die zwar zum Schutz sinnvoll sein können, aber nur für Kinder oder Jugendliche gelten, kann sich Adultismus ausdrücken, wenn sie nicht für erklärungs-würdig gehalten werden, weil vorausgesetzt wird, dass Kinder und Jugendliche zu gehorchen haben.

(Quelle: IDA Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismussarbeit e. V. www.idaev.de/researchtools/glossar/)

Alltagsrassismus

Der Begriff „Alltagsrassismus“ thematisiert das Zusammenwirken von individuellen Handlungen und gesellschaftlich-kulturellem Rassismus. Alltagsrassismus zeigt sich, wenn sich ein rassistisches Wissen über kulturell verankerte Zugehörigkeitsordnungen, Bilder und Vorstellungen unbewusst und/oder unbeabsichtigt z.B. in vermeintlich neutralen, positiven, oder neugierigen Fragen, Aussagen, Gesten, Handlungen und Blicken niederschlägt. Erstens ist also das Nebeneinander von „süßen und bitteren Worten“ für Alltagsrassismus charakteristisch. Es verschleiert seine gewaltsame Form. Diese liegt zweitens darin begründet, dass Alltagsrassismen rassistisch diskriminierte Menschen implizit aus dem „Wir“ ausweisen, indem sie anhand rassifizierter Merkmale (Aussehen, Sprache, Namen usw.) unabhängig von ihren individuellen Erfahrungen und Identifikationen als „Andere“ identifiziert und behandelt werden, z.B. durch übergriffige Handlungen wie das Berühren der Haare oder durch Komplimente für Deutschkenntnisse. Drittens ist Alltagsrassismus durch seine Regelmäßigkeit gekennzeichnet. Er erschüttert so permanent das Selbstbild der negativ Betroffenen, eine Erfahrung, deren Schwere

häufig noch dadurch verstärkt wird, dass ihnen abgesprochen wird, Rassismus erfahren zu haben.

(Quelle: IDA Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismussarbeit e. V. www.idaev.de/researchtools/glossar/)

Antidiskriminierung

Mit Antidiskriminierung verbindet sich ein aktives Eintreten gegen Diskriminierung, sei sie direkter oder indirekter Art. Die Spannweite von Aktivitäten reicht hierbei von der gezielten Beratung, dem Empowerment, der Unterstützung von Menschen mit Diskriminierungserfahrungen und der Dokumentation von Diskriminierungsfällen über öffentlichkeits-wirksame Kampagnen für Vielfalt und gleiche Rechte bis hin zu Gesetzen mit einklagbaren Bestimmungen zum Schutz vor Diskriminierung. Ein wichtiges Ziel von Antidiskriminierungsarbeit ist die Sicherung fundamentaler Menschenrechte.

(Quelle: IDA Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismussarbeit e. V. www.idaev.de/researchtools/glossar/)

Antimuslimischer Rassismus

Antimuslimischer Rassismus (AMR) ist ein kulturalistisch argumentierender Rassismus, der sich gegen Muslim_a und gegen Menschen richtet, die als Muslim_a markiert sind, und zwar unabhängig davon, ob die Betroffenen tatsächlich den Islam praktizieren und wie religiös sie sind. Dem AMR liegt die Annahme einer grundsätzlichen und unvereinbaren Andersartigkeit von (vermeintlichen) Muslim_a zugrunde. Die Markierung erfolgt durch äußere Merkmale wie z.B. religiöse Kleidung, Aussehen, Namen oder Staatsangehörigkeit. Aus ihnen werden eine „ethnisch“ gefasste Herkunft (Ethnizität), eine „Abstammung“ und eine religiöse und kulturelle Zugehörigkeit abgeleitet und einem „Wir“ (z.B. „den Deutschen“, „der deutschen Kultur“, „der christlich-abendländischen Kultur“ usw.) als Gegensatz gegenübergestellt (Othering). An die so erzeugten Kategorien werden weitere historisch verankerte

Fremdzuschreibungen (Stereotypisierungen) geknüpft (z.B. Sicherheitsrisiko, „Rückständigkeit“, „Unzivilisiertheit“, „Integrationsunfähigkeit“). Sie werden in deterministischer Weise auf Individuen übertragen, um ihr Verhalten zu erklären, soziale Ungleichheiten, Ausschlüsse und Dominanz zu rechtfertigen, die Privilegien der jeweiligen Wir-Gruppe aufrechtzuerhalten und eine auf Homogenität ausgerichtete nationale Gemeinschaftskonstruktion zu stabilisieren. Wie Rassismus findet also auch AMR immer im Kontext ungleicher Machtverhältnisse statt.

(Quelle: IDA Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbearbeitung e. V. www.idaev.de/researchtools/glossar/)

Antisemitismus

Antisemitismus ist der Sammelbegriff für verschiedene Formen und Facetten von Judenfeindlichkeit. Eine eindeutige Definition des Begriffes gibt es nicht, er wurde erst Ende des 19. Jahrhunderts geprägt, um die damals entstehende, rassistisch begründete Judenfeindschaft zu bezeichnen. [...] Antisemiten schreiben Juden wegen ihres Jüdisch-Seins pauschale Eigenschaften zu. Sie halten Juden beispielsweise für geldgierig, minderwertig oder auch besonders mächtig. Ein typisches Motiv des Antisemitismus ist die sogenannte „jüdische Weltverschwörung“ oder die Rede vom sogenannten „internationalen jüdischen Finanzkapital“, das unter anderem für globale Wirtschaftskrisen verantwortlich gemacht wird.

(Quelle: Bundeszentrale für politische Bildung bpb www.bpb.de/politik/extremismus/rechtsextremismus/173908/glossar)

Antiziganismus

Antiziganismus (angelehnt an Frz. tsigane = „Zigeuner“) ist die Diskriminierung und die feindliche, abwertende Haltung gegenüber Sinti und Roma und Menschen, die als „Zigeuner“ etikettiert werden, z.B. nicht-sesshafte Menschen. Er reicht von Vorurteilen, der Verklärung des „lustigen Zigeunerlebens“, über offene Ablehnung, Vertreibung bis hin zu

Pogromen und Mord. Zugrunde liegen Stereotype von unzivilisierten Menschen, die kein geregeltes Leben führten und ihren Lebensunterhalt nicht durch ehrliche Arbeit, sondern durch Diebstahl und Betrug verdienen. Die Bezeichnung „Zigeuner“ lehnen die so bezeichneten Sinti und Roma ab, weil er in der deutschen Sprache auch mit „ziehenden Gaunern“ gleichgesetzt wurde. Sie wurden unter dieser Bezeichnung von den Nationalsozialist_innen als naturgegeben „unzivilisiertes, minderwertiges Volk“ verfolgt, zwangssterilisiert und ermordet. Auch heute noch werden sie als „arbeitsscheu“, „kriminell“ oder „asozial“ diskriminiert.

(Quelle: Antidiskriminierungsbüro Sachsen e. V. www.adb-sachsen.de/glossar)

Behinderung

Behinderung umfasst drei Aspekte: Behinderung ist zum einen eine Schädigung (engl. impairment) von Organen oder Funktionen des Menschen. Behinderung ist aber auch eine Beeinträchtigung (engl. disability) des Menschen. Aufgrund einer körperlichen, geistigen oder seelischen Schädigung verfügt eine Person über eingeschränkte oder andere Fähigkeiten im Vergleich zu nicht-geschädigten Menschen. Es sind also Funktionsbeeinträchtigungen, die typische, „normale“ Alltagsituationen behindern oder unmöglich machen. Schließlich impliziert Behinderung auch Benachteiligung (engl. handicap) des Menschen im körperlichen und psychosozialen Feld. Behinderung meint hier ‚behindert werden‘, also die nachteiligen Konsequenzen von Schädigung und Beeinträchtigung in familiärer, schulischer, beruflicher und gesellschaftlicher Hinsicht. Die Abwendung von einer medizinischen Sichtweise unterstreicht, dass Behinderung nicht in erster Linie eine Eigenschaft der Person ist. Der/die „Behinderte“ ist nicht in erster Linie seine/ihre Behinderung, sondern Menschen mit einer Schädigung sind in bestimmten Aspekten beeinträchtigt und werden von ihrer Umwelt in verschiedener Hinsicht behindert. Die Benutzung des Begriffs Behinderung ist nicht unumstritten: Er verleiht einerseits Schutz und Hilfe, z.B. den Anspruch auf spezielle Förderungen, auf Eingliederungshilfen oder auf finanzielle Unterstützungen. Andererseits bedeutet er aber auch Stigmatisierung und Ausgrenzung.

(Quelle: Antidiskriminierungsbüro Sachsen e. V. www.adb-sachsen.de/glossar)

Community

Community ist ein Begriff aus dem Englischen, der übersetzt Gemeinschaft bedeutet. Community steht stellvertretend für eine Gruppe von Menschen, die sich in vergleichbaren Lebenswelten befinden. Häufig organisieren sich Mitglieder von Communities in Gruppen oder arbeiten in Selbstorganisationen und Netzwerken, um sich gegenseitig zu stärken und ihre Interessen gegenüber der Öffentlichkeit zu vertreten.

(Quelle: Amadeu Antonio Stiftung www.amadeu-antonio-stiftung.de/antifeminismus/glossar/)

Diskriminierung

Eine Diskriminierung bedeutet im juristischen Sinne eine Ungleichbehandlung von Personen aufgrund bestimmter Merkmale wie Geschlecht, Alter, Religion, sexuelle Orientierung oder Behinderung, für die es keine sachliche Rechtfertigung gibt. Entscheidend für das Vorliegen einer Diskriminierung ist dabei nicht die Intention, sondern die Wirkung.

(Quelle: Institut für Menschenrechte (2019): Neues Handbuch „Maßstab Menschenrechte“ S. 96)

Diversität

Jeder Mensch hat Eigenschaften, Gewohnheiten und Verhaltensweisen, die ihn von anderen unterscheiden. Einige Merkmale bringen Privilegien mit sich, andere erschweren den Zugang zu Ressourcen. Der Diversitätsansatz problematisiert gesellschaftliche Machtverhältnisse in ihrer Intersektionalität, die über Normen, Diskriminierung und Privilegierungen in Verbindung mit zugeschriebenen Kategorien wie „Hautfarbe“, Herkunft, Aufenthaltsstatus, Religion, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Behinderung, Alter und sozialer Herkunft bzw. sozialem Status verknüpft sind.



Normen und Macht spielen eine entscheidende Rolle, wenn Menschen von gesellschaftlichen Ressourcen ausgeschlossen werden oder einen privilegierten Zugang zu ihnen erhalten. Diversität bedeutet also nicht nur Vielfalt oder Vielseitigkeit, sondern auch Diskriminierungskritik, Macht- und Normenkritik, Empowerment und Powersharing sowie eine intersektionale Perspektive.

(Quelle: IDA Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismussarbeit e. V. www.idaev.de/researchtools/glossar/)

Empowerment

Der Begriff wurde von der US-amerikanischen Bürgerrechts- und Selbsthilfebewegung geprägt und steht für Selbst-Ermächtigung oder Selbst-Befähigung. Gemeint ist damit ein Prozess, in dem benachteiligte Menschen ihre eigenen Kräfte entwickeln und Fähigkeiten nutzen, um an politischen und gesellschaftlichen Entscheidungsprozessen teilzuhaben und so ihre Lebensumstände und Entwicklungsmöglichkeiten zu verbessern – unabhängig vom Wohlwollen der Mehrheitsangehörigen. Dazu zählen Konzepte und Strategien, die dazu beitragen, dass Menschen in (relativ) marginalisierten Positionen ein höheres Maß an Selbstbestimmung und Autonomie erhalten und ihre Interessen eigenmächtig, selbstverantwortlich und selbstbestimmt vertreten und durchsetzen können. Empowerment bezeichnet dabei sowohl den Prozess der Selbstermächtigung, als auch die professionelle Unterstützung der Menschen, ihre Gestaltungsspielräume und Ressourcen wahrzunehmen und zu nutzen.

(Quelle: IDA Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismussarbeit e. V. www.idaev.de/researchtools/glossar/)

Homophobie

Der Begriff beschreibt negative Gefühle oder Feindseligkeit gegenüber Homosexualität, die oft zur Ablehnung oder Diskriminierung von Lesben, Schwulen, Bisexuellen oder Transgender führen. Die Begriffe Homofeindlichkeit bzw. Heterosexismus sind dem Ausdruck der Homophobie

vorzuziehen, da es sich nicht um eine klassische Angststörung handelt, die eine quasi natürliche Reaktion auf Homosexualität darstellt, wie das Wort vermuten lässt. Negative Einstellungen gegenüber Homosexuellen beruhen zumeist auf tradierten Vorstellungen heteronormativer Geschlechterrollen, die, durch die Präsenz von homosexuellen Menschen, in Frage gestellt werden. Der Begriff beschränkt das Phänomen also auf die individuelle Ebene und lässt den Kontext einer heteronormativen Gesellschaft und Kultur außer Acht.

(Quelle: IDA Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismussarbeit e. V. www.idaev.de/researchtools/glossar/)

Inklusion

Ausgangspunkt von Inklusion ist, dass alle Menschen von Beginn an das Recht haben, gleichberechtigt und selbstbestimmt Teil der Gesellschaft zu sein. Es genügt nicht, diejenigen, die ausgeschlossen sind, einzugliedern (Integration). Stattdessen muss eine Teilhabe von Anfang an möglich sein. Entsprechend zielen Inklusionsbemühungen darauf ab, Teilhabebarrrieren abzubauen, sprich die Mechanismen, die Menschen aus der Gesellschaft ausschließen, abzubauen und Verfahren, Institutionen und Politiken so umzugestalten, dass jeder Mensch, so wie er ist, von Anfang an dabei sein kann. Mit Bezug auf die UN-Behindertenrechtskonvention wurde Inklusion zunächst nur im Zusammenhang mit behinderten Menschen verwendet. Inzwischen wird häufig von einem weiten Verständnis von Inklusion gesprochen, das neben Behinderung auch andere mögliche Vielfaltsdimensionen meint.

(Quellen: Deutsches Institut für Menschenrechte (2016): Menschenrechte. Material für die Bildungsarbeit mit Jugendlichen und Erwachsenen. Berlin, S. 110 und Amadeu Antonio Stiftung www.amadeu-antonio-stiftung.de/antifemismus/glossar/)

Identität

In der Psychologie beinhaltet das Bewusstsein der eigenen Identität, dass man sich – in Abgrenzung zu Anderen – als Individuum erlebt. Die Entwicklung von Identität ist ein lebenslang anhaltender Prozess der Definition und Neudefinition der eigenen Person und der Anderen. Dabei handelt es sich nicht um etwas Ungebrochenes, Kontinuierliches und in sich Stimmiges, sondern um etwas, das Menschen an den immer wieder neu konstruieren, wenn sie Unterschiedlichkeiten zu anderen Menschen wahrnehmen. Welche dieser Unterschiede für die individuelle Identität zu einem bestimmten Zeitpunkt bestimmend sind, hängt z. B. von der konkreten Situation, den aktuellen Lebensbedingungen und den in der Gesellschaft als relevant wahrgenommenen Unterschieden ab. Die eigene Identität hängt insofern eng mit dem Zugehörigkeitsgefühl zu einer oder mehrerer Gruppen zusammen.

(Quelle: IDA Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbearbeitung e. V. www.idaev.de/researchtools/glossar/)

Integration

Die Bundeszentrale für politische Bildung definiert Integration als die Herstellung einer Einheit, die Eingliederung in ein größeres Ganzes. Menschen mit familiärer Migrationsgeschichte werden als zu Integrierende angesehen und gelten nach diesem Verständnis dann als integriert, wenn sie sich in das Leben ihrer neuen Heimat eingliedern. Der Begriff ist insofern umstritten, als dass er oft mit einer einseitigen Anpassungsleistung für Migrant_innen und ihren Nachkommen verbunden wird. Hierbei wird der Begriff um den Aspekt verkürzt, dass Gesellschaften in sich heterogen sind und für jedes ihrer Mitglieder, nicht nur von Migrant_innen und ihren Nachkommen, eine solche Integrationsleistung notwendig ist. Hinzu kommt, dass der Integrationsbegriff in Bezug auf Menschen mit familiärer Migrationsgeschichte teilweise mit der Erwartung verbunden wird, die eigenen kulturellen Werte zugunsten einer (vermeintlichen Leit-) Kultur der Mehrheitsgesellschaft aufzugeben.

(Quellen: www.bpb.de/gesellschaft/migration/kurzdoessiers/205196/ brauchen-wir-den-integrationsbegriff-noch
www.bpb.de/lernen/grafstat/projekt-integration/134768/glossar)

Intersektionalität

Intersektionalität beschreibt die Überschneidung von historisch gewachsenen Machtverhältnissen wie zum Beispiel Geschlecht, Behinderung, Rassismus oder sozio-ökonomische Herkunft. Intersektionalität nimmt die Verwobenheiten zwischen diesen Dimensionen in den Blick und betrachtet sie nicht nur additiv. Eine intersektionale Perspektive umfasst nicht nur mehrere Dimensionen, sondern berücksichtigt auch deren Wechselwirkungen, Überschneidungen und Effekte gegenseitiger Verstärkung in der Lebenswirklichkeit von Menschen. Das Konzept wurde durch die Juristin und Professorin Kimberlé Crenshaw geprägt.

(Quellen: Crenshaw, Kimberlé (1989): Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. In: University of Chicago Legal Forum: Vol. 1989: Iss. 1, Article 8. Eine englischsprachige Rede von Kimberlé Crenshaw über Intersektionalität von 2016 ist hier verfügbar: www.youtube.com/watch?v=-DW4HLgYPIA)

Klassismus

Der Begriff Klassismus bezeichnet die Diskriminierung von Menschen aufgrund ihres (zugeschriebenen) ökonomischen, sozial- oder bildungspolitischen Status bzw. ihrer (zugeschriebenen) ökonomischen, sozial- oder bildungspolitischen Herkunft. Dies kann auf interaktionaler, institutioneller oder auch gesellschaftlich-kultureller Ebene stattfinden.

(Quelle: IDA Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbearbeitung e. V. www.idaev.de/researchtools/glossar/)

Kulturalisierung

Kulturalisierung bedeutet, Menschen auf ihre vermeintliche »kulturelle Zugehörigkeit« zu reduzieren, statt sie nach ihren individuellen Kompetenzen und Einstellungen zu beurteilen. Sie ist eine Form des → Othering und immer dann von → Rassismus geprägt, wenn »Kultur« synonym zu »Abstammung« gebraucht wird. Oft wird eine grundsätzliche »kulturelle Differenz« unhinterfragt vorausgesetzt. Diese Vorannahme ist aber bereits Teil einer Praxis des Unterscheidens, auf die auch Pädagog_innen unter bestimmten Bedingungen zurückgreifen. So wird etwa → Antisemitismus oft als alleiniges Problem von »den Migrant_innen« angesehen. Dafür werden eigene antisemitische Ressentiments und historische Verstrickungen ausgelagert. Ausgeblendet wird, dass dieses menschenfeindliche Phänomen gesamtgesellschaftlich verankert ist.

(Quelle: Amadeu Antonio Stiftung www.amadeu-antonio-stiftung.de/w/files/pdfs/juan-faecher.pdf)

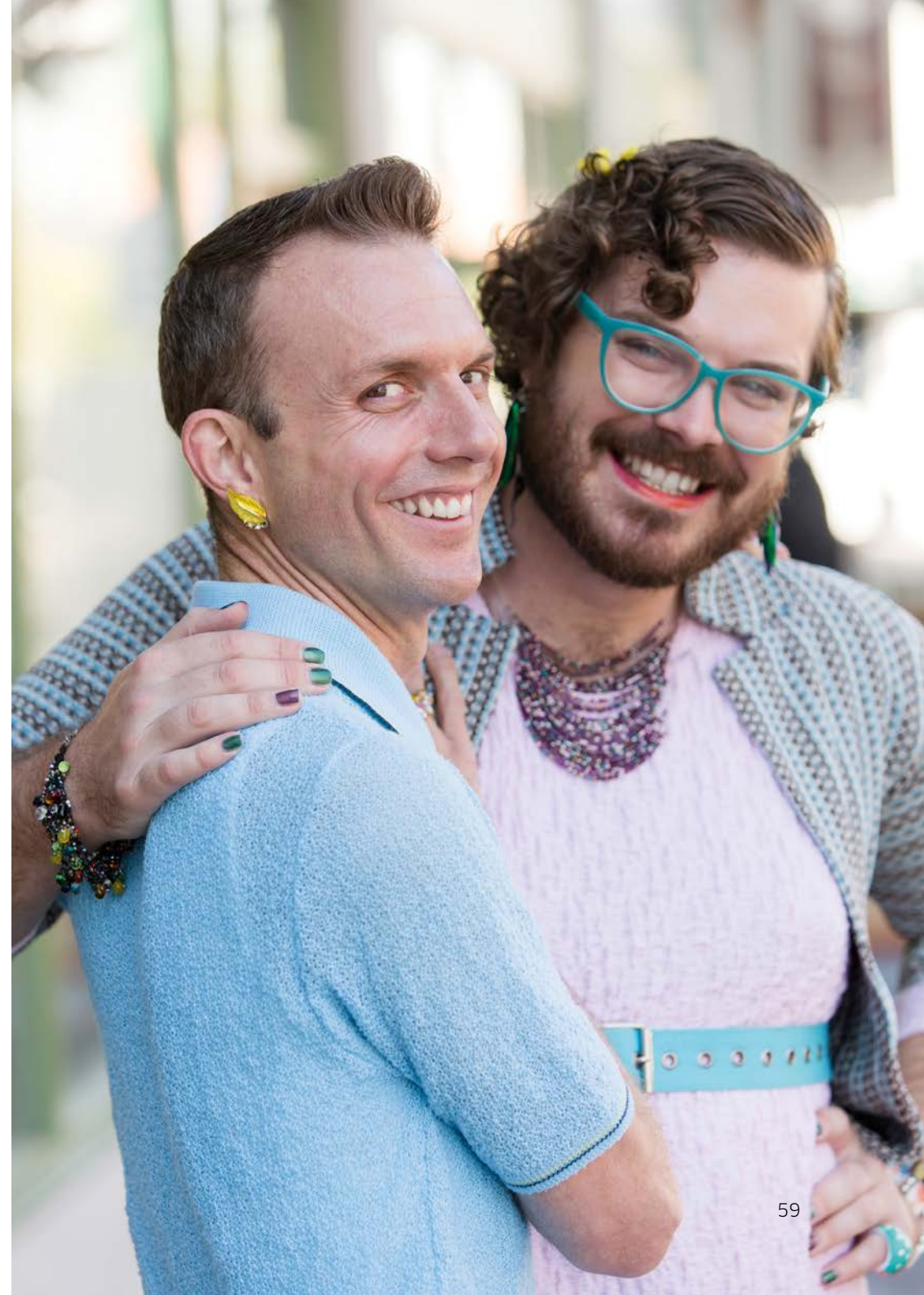
LSBT*IQ

Abkürzung für Lesben, Schwule, Bisexuelle, transsexuelle Menschen, Transgender, Inter*personen und queere Personen → Queer

Mehrfachdiskriminierung

Mehrfachdiskriminierung bedeutet, dass jemand wegen mehr als einem Merkmal diskriminiert wird. Es trifft v.a. Personen, die gleichzeitig mehreren benachteiligten Gruppen angehören, z.B. kann ein junger Migrant zusätzlich wegen seiner schwulen sexuellen Orientierung benachteiligt werden. Mehrfachdiskriminierung kann auch bedeuten, dass ein Diskriminierungsmerkmal gleichzeitig durch ein oder gar mehrere weitere Diskriminierungsmerkmale verstärkt wird.

(Quelle: Antidiskriminierungsbüro Sachsen e. V. www.adb-sachsen.de/glossar)



Othering

Othering ist ein grundlegender Mechanismus für das Entstehen von Diskriminierung. Der Begriff bezeichnet das Konstrukt von zwei sich binär gegenüberstehenden Gruppen, wobei die eigene Gruppe zur Norm erklärt wird und die andere Gruppe als davon abweichend.

(Quelle: Ogette, Tupoka (2018): Exit RACISM: rassismuskritisch denken lernen. Münster: Unrast Verlag, S. 59)

Partizipation

[lat. participare: teilnehmen lassen] In demokratischen Staaten wird damit die freiwillige Beteiligung der Bürger*innen am politischen Leben im weitesten Sinne bezeichnet, um dadurch Einfluss auf Entscheidungen zu nehmen. Partizipation kann auf vielfältige Weise erfolgen: durch Teilnahme an Wahlen, an Volksentscheiden, durch Mitarbeit in Parteien, Interessenverbänden, Bürgerinitiativen, im Schüler_innenrat, im Elternrat, im Senioren- oder Ausländerbeirat der Gemeinde usw.

(Quelle: Thurich, Eckart: pocket politik. Demokratie in Deutschland. überarb. Neuauf. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung 2011.)

PoC – People of Color, Person of Color

PoC ist eine Selbstbezeichnung von Menschen, die Rassismuserfahrungen machen. Die Bezeichnung ist in der Bürgerrechtsbewegung in den USA entstanden und zielt darauf ab, die unterschiedlichen Gruppen, die Rassismus erfahren, zu vereinen, um so Kräfte zu bündeln und gemeinsam gegen Rassismus zu kämpfen.

(Quelle: Initiative intersektionale Pädagogik (i-päd). (o.J.): Glossar. <http://www.i-paed-berlin.de/de/Glossar/#poc>)

Postkolonialismus

Postkoloniale Theorie setzt sich kritisch mit historischen und gegenwärtigen Machtverhältnissen auseinander, die im Zusammenhang mit dem europäischen Kolonialismus und seinen bis heute währenden Fortschreibungen stehen. Der teils synonym verwendete Begriff Postkoloniale Kritik rückt das politische Engagement stärker in den Fokus.

(Quelle: Castro Varela, Maria do Mar / Dhawan, Nikita (2015): Postkoloniale Theorie. Eine kritische Einführung. Bielefeld: transcript)

Privilegien

Privilegien werden die Vorteile und (der Zugang zu den) Ressourcen genannt, die Menschen aufgrund ihrer gesellschaftlichen Positionierung besitzen. Es gibt offensichtliche Privilegien, bspw. ist das Wahlrecht auf Bundes- und Landesebene in Deutschland ein Privileg von Menschen mit deutscher Staatsbürgerschaft. Auch mit dem sozioökonomischen Status gehen viele Privilegien einher, da es in fast allen Lebensbereichen wichtig ist, genügend Geld zur Verfügung zu haben. Doch Menschen können auch weniger offensichtliche Privilegien haben, die nicht mehr auffallen, da sie selbstverständlich geworden sind. Eines davon ist, im Alltag als „normal“ wahrgenommen zu werden (etwa als weiß, deutsch, eindeutig männlich/weiblich oder gesund) und so bei der Job- oder Wohnungssuche, in der Schule oder in der U-Bahn nicht mit stereotypen Zuschreibungen, verwehrten Zugängen oder diskriminierendem Verhalten rechnen zu müssen. Zu Privilegien gehört also auch, sich gar nicht erst mit Diskriminierung und der damit einhergehenden Ungerechtigkeit beschäftigen zu müssen.

(Quelle: IDA Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismuserarbeit e. V. www.idaev.de/recherchetools/glossar/)



Queer

Queer war im englischsprachigen Raum einst ein Schimpfwort, im Lauf der Zeit wurde der Begriff angeeignet und wird heute affirmativ (zustimmend) genutzt. Der Begriff wird als Adjektiv, Substantiv, gelegentlich als Verb verwendet und kann Praxen, Personen, Bewegungen oder Theorien bezeichnen. Queere Menschen, queeres Denken, queeres Handeln fordern die Vorstellung heraus, es gebe (nur) zwei Geschlechter, die als einander entgegengesetzt charakterisiert und romantisch/sexuell bezogen seien. Eine darüberhinausgehende Begriffsauffassung stellt Normierungen und starre Identitätskategorien grundsätzlich in Frage und bezieht Machtverhältnisse in ihren Gleichzeitigkeiten und Überschneidungen mit ein (z.B. Behinderung, Rassismus, Antisemitismus, Klassismus). Ohne die herrschaftskritische Kritik wird Queer auch als Synonym für schwul-lesbisch oder LSBTI genutzt. Abkürzung für Lesben, Schwule, trans* Personen beziehungsweise für Lesben, Schwule, Bisexuelle, transsexuelle Menschen, Transgender und inter* Personen. Damit werden (einige) geschlechtliche und sexuelle Identitäten jenseits der heterosexuellen Norm zusammengefasst.

(Quelle: Amadeu Antonio Stiftung www.amadeu-antonio-stiftung.de/antifeminismus/glossar/)

Rassismus

Rassismus ist eine Denkweise, Struktur und Praxis, durch die Menschen auf der Basis von vermeintlichen physischen und kulturellen Merkmalen beziehungsweise aufgrund ihrer Herkunft/Nationalität in Gruppen eingeteilt werden. Diese Gruppen werden als intellektuell, moralisch und sozial verschieden konstruiert und hierarchisiert. Folgende Merkmale machen Rassismus unter anderem aus: Rassismus ist ein (global-)gesellschaftliches Machtverhältnis, das Weißsein und Westlichsein bevorteilt und Schwarzsein/„Nicht-Weißsein“ und „Nicht-Westlichsein“ benachteiligt; ist historisch gewachsen und eng mit Kolonialismus, Versklavung und ökonomischer Ausbeutung verbunden; ist eng mit der Entstehung und Ausbreitung von Kapitalismus verwoben.

Der Bezug auf das (zugeschriebene) Merkmal setzt dabei nicht zwangsweise den Glauben an eine biologistische Konstruktion von „Rasse“ voraus, sondern knüpft häufig ersatzweise an andere Konzepte, wie zum Beispiel „Kultur“, „Ethnizität“ oder „Religion“ an. Die so konstruierte Gruppe der „Anderen“ wird dann direkt oder indirekt abgewertet.

(Quellen: Autor*innenkollektiv Rassismuskritischer Leitfaden (2015): Rassismuskritischer Leitfaden zur Reflexion bestehender und Erstellung neuer didaktischer Lehr- und Lernmaterialien für die schulische und außerschulische Bildungsarbeit zu Schwarzsein, Afrika und afrikanische Diaspora, S. 7 und Ogette, Tupoka (2018): exit RACISM: rassismuskritisch denken lernen. Münster: Unrast Verlag. S. 65)

Schwarz

Der groß geschriebene Begriff Schwarz ist eine politische Selbstbezeichnung von Menschen, die Rassismuserfahrungen machen und bezieht sich nicht auf „Hautfarben“ im biologischen Sinne. Die Großschreibung soll deutlich machen, dass es sich um eine Konstruktion handelt.

(Quelle: www.derbraunemob.de/faq/#f03)

Selbstbezeichnung

Eine Selbstbezeichnung ist eine Bezeichnung, mit der Menschen und Communities sich selbst benennen.

(Quelle: Amadeu Antonio Stiftung www.amadeu-antonio-stiftung.de/w/files/pdfs/juan-faecher.pdf)

Sexismus

Unter Sexismus wird jede Art der Diskriminierung von Menschen aufgrund ihres (zugeschriebenen) Geschlechts sowie die diesen Erscheinungen zugrunde liegende Ideologie verstanden. Sexismus findet sich in Vorurteilen und Weltanschauungen, in sozialen, rechtlichen und wirt-

schaftlichen Regelungen, in Form faktischer Gewalttätigkeit (Vergewaltigung, Frauenhandel, sexuelle Belästigung, herabwürdigende Behandlung und Sprache) und in der Rechtfertigung solcher Gewaltstrukturen durch den Verweis auf eine „naturgegebene“ Geschlechterdifferenz. Der Problematisierung und wissenschaftlichen Aufarbeitung hat sich insbesondere die Frauenbewegung und -forschung mit Blick auf Stereotype und Strukturen gewidmet, die Frauen benachteiligen. Die Kritik von Sexismus bezieht sich heute auch auf sozial definierte Geschlechterrollen und Geschlechterverhältnisse.

(Quelle: IDA Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismussarbeit e. V. www.idaev.de/researchtools/glossar/)

Stereotyp

Der Begriff wurde 1922 von Walter Lippmann für „vorgefasste Meinungen über soziale Gruppen“ in die Sozialwissenschaften eingeführt. In der Psychologie bezeichnen Stereotype den kognitiven Aspekt von Vorurteilen. Stereotype sind Kategorisierungen oder Eigenschaftszuschreibungen, mit denen alltägliche Informationen über Menschen oder Sachverhalte wahrgenommen und im Gedächtnis gespeichert werden. Sie reduzieren Komplexität und vereinfachen die Realität, bieten aber auch Orientierung in einer von unüberschaubar vielen Informationen gekennzeichneten Welt. In der Gesellschaft weitgehend bekannte Stereotype zu kennen, bedeutet nicht notwendigerweise, dass ihnen auch zugestimmt wird. Im kulturwissenschaftlichen Sinn sind Stereotype verallgemeinernde Zuschreibungen von Eigenschaften an sozial konstruierte Gruppen und diesen Gruppen zugeordnete Personen, durch die Personen auf wenige markante Merkmale reduziert und diese festgeschrieben werden. Die zugeschriebenen Eigenschaften können positiv und/oder negativ sein.

(Quelle: IDA Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismussarbeit e. V. www.idaev.de/researchtools/glossar/)

Stigmatisierung

Der aus dem Griechischen stammende Begriff steht für „Mal, entehrendes Kennzeichen“. Stigmatisieren bedeutet, eine Person oder eine Gruppe in diskriminierender Weise zu kennzeichnen, indem ihr bestimmte, von der Gesellschaft als negativ bewertete Merkmale zugeschrieben werden und/oder sie mit Fremdbezeichnungen belegt wird. Dabei kann sich die diskriminierende Kennzeichnung auf sichtbare Merkmale (z.B. Hautfarbe, Geschlecht) oder unsichtbare Merkmale (z.B. Religion, Sexualität) beziehen.

(Quelle: IDA Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbearbeitung e. V. www.idaev.de/researchtools/glossar/)

Vorurteil

Vorurteile sind negative oder ablehnende Einstellungen einem Menschen oder einer Menschengruppe gegenüber. Anderen werden dabei infolge stereotyper Vorstellungen bestimmte und zumeist negative Eigenschaften zugeschrieben, die sich aufgrund von Starrheit und gefühlsmäßiger Aufladung selbst bei widersprechender Erfahrung nur schwer korrigieren lassen. Viele Vorurteile gegenüber Minderheiten (z.B. Juden, Schwarze, Sinti_ze und Rom_nja) sind historisch tradiert und werden in den Medien, in Schulbüchern und in der Alltagssprache reproduziert.

Der Begriff wird aus rassismuskritischer Perspektive inzwischen kritisiert. Denn er und die entsprechende Vorurteilsforschung tendieren erstens dazu, rassistische Einstellungen als individuelles Problem oder Falschinformation erscheinen zu lassen. Sie können dadurch zweitens die Frage nicht befriedigend beantworten, warum rassistisches Wissen sozial geteilt und gesellschaftlich so weit verbreitet ist. Drittens impliziert der Begriff, dass ein prinzipiell richtiges Urteil über die Gruppen, auf die sich Vorurteile beziehen, möglich sei. Dadurch erscheinen diese Gruppen als naturgegebene Einheiten und die Äußernden von Vorurteilen als defizitär und unwissend. Viertens blendet der Begriff die Machtverhältnisse, in denen Vorurteile entstehen und geäußert werden, und die Funktionen,

die Vorurteile darin übernehmen, aus. Dadurch leistet er der Gefahr Vorschub, Rassismus zu relativieren.

(Quelle: IDA Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbearbeitung e. V. www.idaev.de/researchtools/glossar/)

weiß

Weiß bezeichnet in diesem Zusammenhang eine gesellschaftliche Positionierung von Menschen, die als Gegenstück zur Ausgrenzung rassistisch diskriminierter Menschen besteht. Diese wird von der weißen Mehrheitsgesellschaft häufig weder thematisiert noch wahrgenommen. Weißsein erfährt gleichermaßen Bestätigung, wenn es nicht hinterfragt und aufgrund seiner behaupteten Neutralität nicht benannt wird – weder als Position, noch als Bündel von Privilegien, als Perspektive oder Identität. Der Begriff weiß wird klein und kursiv geschrieben, um zu verdeutlichen, dass es sich hierbei um eine soziale Konstruktion handelt.

(Quelle: Sow, Noah (2011): weiß. In: Arndt, Susan / Ofuatey-Alazard, Nadja (Hg.). *Wie Rassismus aus Wörtern spricht. (K)Erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache. Ein kritisches Nachschlagewerk.* Münster: UNRAST-Verlag, S. 190)



Bildnachweise

David Funk: S. 14, S. 15, S. 19, S. 20, S. 24, S. 31, S. 34, S. 37, S. 41
Nele Prinz: Titel, S. 8, S. 22, S. 28, S. 53
Mahir Türkmen: S. 36, S. 39
ESB Basic/Shutterstock: S. 13
fizkes/Shutterstock: S. 16
Rawpixel.com/Shutterstock: S. 28, S. 32, S.40, S. 43, S. 46
G-Stock Studio/Shutterstock: S. 44
CREATISTA/Shutterstock: S. 59
Beatriz Vera/Shutterstock: S. 62



zusammen[]wachsen
Landesfachstelle Hessen
Integration in der Jugendarbeit

Landesfachstelle Hessen
„Integration in der Jugendarbeit“

Bleichstraße 11
65183 Wiesbaden

Fon 0611 99083-18

info@zusammen.wachsen.jetzt
www.zusammen.wachsen.jetzt