



Vielfalt sehen - Vielfalt leben: Diversität in der Jugendarbeit

Handbuch für Juleica-Trainer_innen



Impressum

Vielfalt sehen – Vielfalt leben: Diversität in der Jugendarbeit.
Handbuch für Juleica-Trainer_innen

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, Sam Schneider

Autoren: Gizem Gülcivan, David Funk

Besonderer Dank für die Unterstützung bei der inhaltlichen
Ausgestaltung gilt Alicia Aguilar Gonzalez, Maren Burkhardt,
Rabab Flaga, Féline Marold und Marc Niedenführ.

Fotos: David Funk, Féline Marold

Satz und Layout: Nele Prinz

1. Auflage: 2.000 Exemplare | Wiesbaden, Dezember 2021

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



Die Landesfachstelle Hessen „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.



Gefördert durch die

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.

Vielfalt sehen – Vielfalt leben: Diversität in der Jugendarbeit

Handbuch für Juleica-Trainer_innen

Vorwort	6	Praxisteil: Diversitätssensible Methoden und Übungen	45
Vielfalt sehen – Vielfalt leben	9	Vorschlag I: Umfassende Einbindung in die Juleica-Schulung	46
Jugendorganisationen als Spiegel einer vielfältigen Gesellschaft	11	Vorschlag II: geschlossene Seminareinheit (4 Stunden)	58
Der richtige Zeitpunkt ist jetzt!	12	Vorschlag III: Tagesseminar als Juleica-Fortbildung	78
Deine Rolle als Juleica-Trainer_in	13	Literaturhinweise	88
Diskriminierung und Auswirkungen von Diskriminierung	15	Begriffe zum Querlesen/Glossar	91
Diskriminierung	15		
Strukturelle Diskriminierung	16		
Intersektionalität bedeutet Verschränkung	19		
Klarstellung: „Umgekehrter“ Rassismus	20		
Was bedeutet Diversität?	21		
Exkurs: Von interkulturellen hin zu diversitätssensiblen Strategien	24		
Wirkung von unsichtbaren Ausschlüssen	27		
Diversitätssensible Jugendarbeit: Was bedeutet das jetzt?	28		
Diversitätssensible Gestaltung von Juleica-Kursen	30		
Planung im Vorfeld	30		
Die Ausschreibung	32		
Während des Kurses: Wie kann Diversitätssensibilität breit thematisiert werden?	38		
Rolle der Trainer_innen in Hinblick auf Vorbildfunktion und ihre Haltung	39		
Ein gutes Vorbild sein	39		
Vorbildfunktion: privilegierte_r oder marginalisierte_r Jugendleiter_in	40		
Ansprechbarkeit und Vertrauen	41		
Fehler einzugestehen ist keine Schwäche	42		

Vorwort

Liebe Jugendleiter_innen,
liebe Juleica-Trainer_innen,
liebe Interessierte,

wenn wir beginnen, uns umzuschauen, erkennen wir: Wir leben in einer vielfältigen Gesellschaft. Wir sehen Menschen mit verschiedenen sexuellen und geschlechtlichen Identitäten, mit Migrationsgeschichten und -erfahrungen, mit und ohne Behinderungen, verschiedenen Weltanschauungen, Lebensentwürfen und Religionen. Keine zwei Menschen gleichen sich, alle sind verschieden und das ist auch gut so. Vielfalt ist eine Bereicherung, die uns die Chance eröffnet, die Pluralität an Lebensentwürfen und Lebenswelten wertzuschätzen, von- und miteinander zu lernen und die eigene Positionierung in der Gesellschaft wahrzunehmen, zu reflektieren und neue Perspektiven einzunehmen. So gelingt es uns gemeinsam, unsere Gesellschaft demokratisch zu gestalten.

Was für die Gesellschaft als Ganzes wichtig ist, ist für die Vereine und Verbände der Jugendarbeit zentral. Ihre Aufgabe ist es, allen jungen Menschen den Raum zu bieten, sich selbstbestimmt auszuprobieren, sich auszutauschen, gemeinsam Ideen zu entwickeln und diese zu artikulieren. Manchmal führen aber – teils unsichtbare – Zugangsbarrieren und unbeabsichtigte Ausschlüsse dazu, dass nicht alle jungen Menschen erreicht werden – die Perspektive und die Teilhabe dieser Kinder und Jugendlichen fehlen dann.

Hier setzt unser Juleica-Trainer_innenhandbuch „Vielfalt sehen – Vielfalt leben“ an, denn oft ist die Juleica-Ausbildung für junge Menschen der Einstieg in ihr ehrenamtliches Engagement. Im ersten Teil des Handbuchs werden die Themen Vielfalt und Diversität näher beleuchtet, um im zweiten Teil konkrete Tipps zu geben, wie Juleica-Ausbildungen diversitätssensibler gestaltet werden können. Der dritte Teil enthält methodische Vorschläge und Hinweise zur Umsetzung in den Seminaren und für

Aufbaueminare. Komplettiert wird das Handbuch durch ein Glossar mit Begriffen aus dem Bereich der diversitätssensiblen Jugendarbeit. In den Kapiteln sind die Glossar-Begriffe mit einem ► markiert.

Das von der Aktion Mensch und dem Hessischen Ministerium für Soziales und Integration geförderte Projekt „zusammen[]wachsen: Vielfältige Jugendarbeit stärken“ der Landesfachstelle Hessen „Integration in der Jugendarbeit“ berät und unterstützt euch gerne bei dem Vorhaben, eure Juleica-Kurse und auch euren Verein beziehungsweise Verband diversitätssensibler zu gestalten. Wir wünschen euch viel Spaß und Erfolg bei der Arbeit mit dem Trainer_innenhandbuch.



Jan Schmitz
Stellvertretender Vorsitzender des Hessischen Jugendrings





Vielfalt sehen – Vielfalt leben

Vielfalt ist überall. Auf der Arbeit oder in der Schule, beim Einkaufen, im Fernsehen, im Freundeskreis können wir ihr begegnen. Genauso können wir an ihr vorbeilaufen, ohne sie wahrzunehmen. Entweder weil sie Normalität geworden ist oder wir uns ihrer nicht bewusst sind. Gesellschaftliche Vielfalt heißt nicht „Multikulti“, sondern kann sich in unterschiedlichen Geschlechtern, sexuellen Identitäten, körperlichen und psychischen Fähigkeiten, sozialer Herkunft und auch in verschiedenen Hautfarben und Migrationsgeschichten zeigen. Demnach ist Vielfalt viel breiter gefasst, als es auf den ersten Blick erscheinen mag.

Wenn Vielfalt auf diese Weise verstanden wird, ergeben sich neue Blickwinkel, kreative Prozesse und gemeinsame Lernangelegenheiten werden angeregt. Von Teilen der Gesellschaft wird Vielfalt vor allem als Bedrohung wahrgenommen. Zum Beispiel, weil Vielfalt für diese Menschen den „Status quo“ in Frage stellt und einen vermeintlich für sie als natürlich empfundenen Zustand bedroht. Dabei entsteht dieser Zustand erst durch die von uns selbst geschaffenen und definierten Unterscheidungskategorien von Menschen. Je nachdem, welcher Blickwinkel eingenommen wird, finden sich bereits bei der Betrachtung von zwei Menschen Gemeinsamkeiten, aber auch Unterschiede. Oft werden dabei bestimmte Merkmale, die Menschen unterscheiden, überbetont und die Gemeinsamkeiten werden weniger in den Blick genommen. Welche Aspekte dabei als gesellschaftlich relevant gesehen werden, wandelt sich mit der Zeit und wird, wenn auch oft unbewusst, durch den politischen und gesellschaftlichen Diskurs geprägt.

Oftmals wird im politischen Kontext über Vielfalt und im Besonderen über Migration gesprochen, als stellten zum Beispiel Menschen mit Migrationsgeschichte eine Ausnahme in unserer Gesellschaft dar. Dabei ist Vielfalt für unsere Gesellschaft ein prägender Wesensbestandteil und eine vermeintlich homogene „Mehrheitsgesellschaft“ existiert so nicht und hat nie existiert. So wird in irgendeiner Form fast jede Familie eine

Migrationsgeschichte aufweisen. Die Migrationserfahrung kann hierbei bereits einige Generationen in der Vergangenheit liegen oder sie wird nicht als solche wahrgenommen.

Und auch wenn Vielfalt oft als allgemeiner Begriff verwendet wird, hat er häufig eine situative Komponente: Wenn in einem Berufsfeld nur wenige Frauen beschäftigt sind, stellen diese in diesem Kontext eine unterrepräsentierte Gruppe dar, auch wenn das gesamtgesellschaftlich nicht der Fall ist.

Auch die ► **soziale Herkunft** zählt zu den Vielfaltsperspektiven, und wird oft vergessen, obwohl Armut ein Viertel aller Kinder und Jugendlichen in Deutschland betrifft und negative Auswirkungen auf deren Chancen in Entwicklung und Teilhabe haben kann. Sie unterscheidet sich insoweit von den anderen „Vielfaltsmerkmalen“, als dass wir Armut als einen Zustand ansehen, der selbst schon Ausdruck sozialer Ungleichheit ist, der nicht hingenommen werden sollte und bei dessen Überwindung Kinder und Jugendliche unterstützt werden müssen. Sie ist wichtig zu erwähnen, da Ausschlüsse und Benachteiligungen aufgrund der sozialen Herkunft bestehen.

Manche Dimensionen von Vielfalt sind nicht augenscheinlich erkennbar: So können BeHinderungen¹ für viele Nicht-Betroffene unsichtbar bleiben. Genauso muss die geschlechtliche Identität eines Menschen nicht mit der Wahrnehmung von anderen übereinstimmen oder die sexuelle Orientierung für andere ersichtlich sein.

¹ Die Schreibweise BeHinderung soll betonen, dass Menschen an gleichberechtigter Partizipation gehindert werden und nicht "behindert sind".

Jugendorganisationen als Spiegel einer vielfältigen Gesellschaft

Vielfalt ist nicht nur gesamtgesellschaftlich relevant, sondern wirkt in jeder noch so kleinen Gruppe von Menschen. Sie prägt Zusammenschlüsse junger Menschen, also Vereine und Verbände, gerade, wenn sie vermeintlich keine Rolle spielt. Auch dort gibt es Kinder und Jugendliche mit einer anderen geschlechtlichen Identität, Sexualität, kultureller und/oder sozialer Herkunft, Religion, BeHinderung, Hautfarbe als die einer vermeintlichen Mehrheit. Vermeintliche Mehrheit, weil bestimmte Aspekte im Kontrast zu den sonstigen Unterschieden stark betont werden und manche Differenzen auch unsichtbar gemacht werden. So entstehen künstlich hergestellte homogene Gruppen – eine Mehrheit (um „Mehrheit“ und „Normalität“ geht es ab Seite 15). Idealtypisch sind Jugendorganisationen ein Querschnitt aller jungen Menschen, die Interesse haben, sich zusammen zu schließen und zu organisieren. Und tatsächlich haben sich bereits viele Jugendorganisationen auf den Weg gemacht, die Vielfältigkeit ihrer Mitglieder bewusst wahrzunehmen und für Ausschlüsse zu sensibilisieren. Es gibt jedoch weiterhin Bedarf, Zugangsbarrieren zu minimieren.

Jugendorganisationen sind Orte innerhalb einer Gesellschaft, welche Raum für Aushandlungen bieten und ihre Ergebnisse zurück in die Gesellschaft geben können. Ein kurzes Beispiel: Jugendliche, die sich in ihrer Jugendorganisation mit Homosexualität auseinandersetzen und sich gemeinsam darüber austauschen, was es braucht, damit sich homosexuelle Jugendliche im Verein wohler fühlen können, können dies auch in ihr Umfeld außerhalb des Vereins tragen. Gleichzeitig können die Kinder und Jugendlichen gegebenenfalls mit ► **queeren** jungen Menschen gemeinsam über Perspektiven in Austausch kommen. Jugendorganisationen sind somit Orte für Sensibilisierung, Aushandlung auf Augenhöhe und Strukturgeber. Ein Ort der Sensibilisierung, da sie Jugendliche in Kontakt mit ungewohnten Themen bringen. Ein Ort der Aushandlung, da die Jugendlichen

miteinander auf Augenhöhe diskutieren können und ein Strukturgeber, da diese Kontakte und die Aushandlungen nach bestimmten, durch die Jugendlichen selbst gewählten Spielregeln, stattfinden können.

Daher sind Jugendorganisationen wichtige Bestandteile unserer Gesellschaft. Umso wichtiger erscheint es, dass alle jungen Menschen die Möglichkeit haben, wenn sie es wollen, dort einen Platz zu finden und sich zu engagieren. Manchmal entstehen trotz der Offenheit der Vereine und Verbände unsichtbare Barrieren und Zugangshindernisse. Jugendliche, die bereits unterrepräsentiert sind, haben es schwerer, einen Zugang zu finden. Die Gründe hierfür sind verschieden, lassen sich aber oft darauf zurückführen, dass bestimmte Gruppen von Kindern und Jugendlichen nicht mitgedacht werden. Wenn beispielsweise eine Jugendorganisation die Perspektive von jungen Menschen mit BeHinderung nicht mitdenkt, geht sie bei der Planung von einem Bild von Kindern und Jugendlichen aus, das nicht auf all diese zutrifft. Dann wird bei der Organisation eines Laufspiels nicht daran gedacht, dass eine Person, die auf Bewegungshilfen angewiesen ist, nicht mitspielen kann. Oder das Treffen findet im fünften Stock ohne Aufzug statt und ein_e Teilnehmer_in im Rollstuhl bleibt vor der Tür.

Der richtige Zeitpunkt ist jetzt!

Jetzt werden viele verantwortliche Gruppenleiter_innen sagen, dass sie diese Zusammenhänge natürlich mitdenken werden, wenn sich ein_e Jugendliche_r mit einer BeHinderung anmeldet, aber diese_r Jugendliche_r ist eventuell schon nach Sichtung der Internetseite abgeschreckt, nachdem er_sie sieht, dass der Jugendraum mit einem Rollstuhl nicht erreichbar ist oder auf den Fotos nur Jugendliche z. B. ohne Bewegungshilfe zu sehen sind.

Fehlende Sichtbarkeit und somit auch fehlende Repräsentation in den unterschiedlichen Ebenen der Jugendorganisation, in der Außendarstellung, beim ersten Kontakt mit dem Verein, können einem_einer Jugendlichen den Eindruck vermitteln, dass er_sie mit dem Angebot des Vereins nicht gemeint ist oder als fremd oder anders behandelt werden könnte.

Beispielsweise kann ein_e Schwarze_r Jugendliche_r die Befürchtung haben, keinen Platz im Verein zu erhalten oder in einem Verein mit mehrheitlich weißen Jugendlichen Rassismus zu erfahren, da er_sie diese Erfahrung bereits in anderen Räumen gemacht hat.

Deine Rolle als Juleica-Trainer_in

Verschiedene Akteur_innen wie Vorstände oder hauptamtliche Mitarbeitende haben innerhalb der Vereine und Verbände einen gewichtigen Einfluss: Nicht zuletzt sind es aber die Jugendleiter_innen, die direkt mit Kindern und Jugendlichen arbeiten. Sie können dazu beitragen, Vereine und Verbände als vielfaltsensible Räume zu gestalten, in denen sich junge Menschen mit verschiedenen Identitäten wohl fühlen können. Sie unterstützen Kinder und Jugendliche bei der Umsetzung ihrer Ideen und der Gestaltung ihres Umfeldes und haben dabei alle Beteiligten im Blick.

Deswegen wendet sich diese Handreichung an euch als Juleica-Trainer_innen, als die ihr von hier an auch direkt angesprochen werdet. Sie unterstützt euch dabei, bereits die Juleica-Ausbildungen vielfaltssensibel zu gestalten. Gerade weil Juleica-Ausbildungen vom Lernen durch Erleben und Lernen am Modell geprägt sind, kann die Gestaltung der Seminare eine enorme Wirkung haben. Durch eure Perspektive können die angehenden Jugendleiter_innen von Anfang an eine Haltung entwickeln, die Vielfalt wertschätzt und fördert.

Das folgende Kapitel macht euch mit einigen grundlegenden Zusammenhängen in der Ungleichbehandlung von Menschen vertraut, um später gezielt dagegen vorgehen zu können.





Diskriminierung und Auswirkungen von Diskriminierung

Diskriminierung

Diskriminierung ist die ungleiche beziehungsweise benachteiligende und/oder ausgrenzende Behandlung von konstruierten Gruppen und diesen zugeordneten Individuen ohne sachlich gerechtfertigten Grund. Diskriminierung kann sich zeigen als Kontaktvermeidung, Benachteiligung beim Zugang zu Gütern und Positionen, als Ausgrenzung oder als persönliche Herabsetzung. Der Begriff bezeichnet sowohl den Vorgang als auch das Ergebnis, also die Ausgrenzung und strukturelle Benachteiligung der diskriminierten Personen und Gruppen. Die Durchsetzung von Diskriminierung setzt in der Regel soziale, wirtschaftliche, politische oder diskursive Macht voraus. Diskriminierung ist nicht auf individuelles Handeln beschränkt, sondern auch in gesellschaftlichen, politischen, wirtschaftlichen und rechtlichen Strukturen verankert. Um dies deutlich zu machen, wird zwischen Diskriminierung auf subjektiver, interaktionaler, institutioneller, gesellschaftlich-kultureller und struktureller Ebene unterschieden.

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

Diskriminierung bedeutet also, dass eine Person oder Gruppe aufgrund eines „abweichenden“ Merkmals nicht die gleiche Behandlung oder Chancen erhält wie die vermeintliche „Mehrheit“. Demnach folgen Diskriminierungen einem einfachen Muster: Etwas wird als „normal“ festgelegt. Abweichungen von der Norm werden als anders wahrgenommen. Sobald die Norm bevorzugt und die Abweichung benachteiligt werden, spricht man von Diskriminierung. Benachteiligungen passieren oftmals nicht absichtlich und ohne schlechte Intentionen, da sich die

handelnden Personen der anderen Lebensrealität nicht bewusst sind und nicht nachvollziehen können, welche Gefühle die Handlung auslösen kann. Dabei ist es wichtig, die Perspektive von Betroffenen im Blick zu behalten; denn, ob eine Aussage oder eine Handlung eine andere Person verletzt, kann nur die betroffene Person selbst fühlen. Genauso, wie wenn man jemanden aus Versehen auf den Fuß tritt. Zwar wollte man der Person nicht wehtun, das gibt dem Tretenden jedoch nicht die Entscheidungsmacht darüber, ob der Tritt wehgetan hat.

Die Schritte „Normfestlegung“ und „Bewertung der Abweichung“ lässt jedoch die Vermutung zu, dass alle Menschen Diskriminierung erleben können. In der Tat können mehr Menschen betroffen sein, als man zunächst annimmt. Dabei muss dabei ein wichtiger Faktor mitgedacht werden: Macht. Macht kann sozial, politisch, wirtschaftlich oder rechtlich verankert sein. Gruppen, die kaum bis keinen Einfluss auf Gesetze, Strukturen und gesellschaftliche Diskussionen haben, sind in diesem Sinne machtlos und können somit von Diskriminierung betroffen sein. Wird die Machtposition einer Gruppe in Frage gestellt, z. B. beim Thema Frauenquote, fühlen sich eventuell Männer, die in der Machtposition sind, angegriffen und „diskriminiert“ (was hier nicht zutrifft, siehe Seite 20). Und das, obwohl die Frauenquote mit dem Ziel eingeführt wurde, ► **Privilegien** auszugleichen und Gleichstellung voranzubringen.

Es ist wichtig, im Auge zu behalten, dass Diskriminierung über die individuelle Handlung eines Menschen hinausgeht und immer in gesellschaftliche Machtzusammenhänge eingebettet ist.

Strukturelle Diskriminierung

Wenn die Benachteiligung einzelner Gruppen in der Organisation der Gesellschaft begründet liegt, wird von struktureller Diskriminierung gesprochen. Strukturelle Diskriminierung meint die Verzahnung von diskriminierenden Praxen auf individueller, kultureller und institutioneller Ebene und resultiert in einem diskriminierenden System, welches auf Ungleichheit beruht. Die individuelle Ebene wird von diskriminierendem Sprechen und Handeln von Einzelpersonen geprägt. Persönliche Einstellungen, Gefühle

und Vorurteile führen zu diskriminierenden Äußerungen und Handlungen. Die kulturelle Ebene umfasst Wissen, Werte und Normen, die in öffentlichen Diskursen vermittelt werden. Das kann durch Bilder, Vorstellungen und Sprechen über „die Anderen“ passieren und bezieht sich auf die gesellschaftlich dominante Sichtweise in den Medien, der Politik und unserer Alltagssprache. Die institutionelle Ebene zeigt sich in diskriminierenden Politiken und Gesetzen wie auch Normen und Werten, die von Institutionen durchgesetzt werden.

Strukturelle Diskriminierung kann auch das Fehlen oder nicht sichtbar sein und die damit verbundene Nicht-Berücksichtigung anderer Lebensformen sein. Auch strukturelle Diskriminierung geht nicht immer mit einer feindseligen Absicht einher, sondern ist tief im Unterbewusstsein verankert.



Anhand des folgenden Beispiels könnt ihr nachvollziehen, wie strukturelle Diskriminierung wirkt und inwiefern die Ebenen miteinander verwoben sind.

Eine Person mit BeHinderung kann auf individueller Ebene durch z. B. einen Passanten beleidigt werden. Der Passant macht das aufgrund von Vorurteilen, die Menschen mit BeHinderung abwerten. Diese Vorurteile entstehen jedoch nicht in einem Vakuum. Zum einen wird der Passant diese Vorurteile aus seinem Elternhaus, Schule oder sonstigem Umfeld mitbekommen haben. Das ist die kulturelle Ebene. Zum anderen lassen sich im Fernsehen keine Formate mit Menschen mit Behinderung als Moderation oder Nachrichtensprecher_innen finden, es fehlt also an Repräsentation. Dazu werden Bilder von Menschen mit Behinderung in den Medien oft als hilfsbedürftig und auf die BeHinderung reduziert

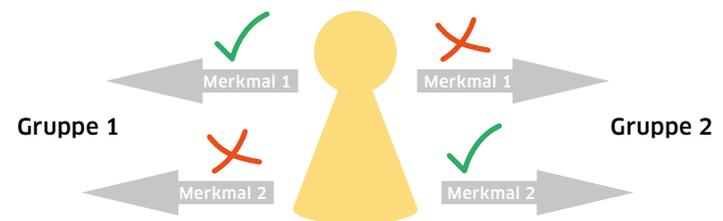
gezeichnet. Der Fernsehsender stellt womöglich keine Menschen mit BeHinderung ein, da sie zum einen kein barrierearmes Arbeitsumfeld bieten können/wollen. Es wird als zu kompliziert angesehen, wenn die Person zu „hohe Ansprüche“ stellt, die eine Investition benötigen. Dabei besteht der Anspruch lediglich darin, genauso wie jede_r andere am Alltag teilnehmen zu können. Hier kommt also die institutionelle Ebene zum Tragen. Fehlende Repräsentation in den Medien, fehlender Kontakt in der Schule oder auf dem Arbeitsplatz schafft eine größere Distanz zu Menschen mit BeHinderung. Dadurch fehlen positive Interaktionen oder Beispiele, welche Vorurteile ausräumen könnten, um dann auf individueller Ebene einen Wandel zu bewirken. Durch individuelle Ansichten können dann Medien entstehen, welche den eigenen Blickwinkel beinhalten. Zum Beispiel können (Dreh-) Bücher mit diskriminierender Sprache und verzerrtem Bild entstehen. Genauso sind es Individuen in der Politik, die Gesetze aus ihrer persönlichen Überzeugung heraus nicht ändern, da sie inklusive Angebote, wie im Arbeitsumfeld als nicht notwendig erachten. Gleichzeitig sorgt die fehlende Repräsentation in den Medien dafür, dass man den Eindruck gewinnen könnte, dass es gar nicht genug Betroffene gäbe, die von einer Gesetzesänderung profitieren würden und somit andere Themen als wichtiger erachtet werden. Das Beispiel zeigt, wie stark die verschiedenen Ebenen von Diskriminierung miteinander verschränkt sind und aufeinander einwirken.

Die Organisation der Gesellschaft oder Art des Zusammenlebens kann über Jahrzehnte oder Jahrhunderte gewachsen sein. Dies kann die Arbeitsteilung oder die Verteilung der Entscheidungsbefugnisse betreffen. In der Regel gehen sie mit ► patriarchalen, ► postkolonialen, ► heteronormativen und religiösen Konventionen, Gebräuchen und Traditionen einher. Ebendiese können einzelnen Gruppen Privilegien zusprechen und andere Gruppen schlechterstellen, welche als nicht „normal“ wahrgenommen werden. Strukturelle Diskriminierung ist oftmals nicht leicht zu erkennen, da bestehende und vertraute Strukturen häufig nicht hinterfragt und auch von Betroffenen selbst nicht (immer) als diskriminierend erkannt werden. Sie wirken aber in Form von unsichtbaren Zugangsbarrieren stark auf das Verständnis davon, wer dazu gehört und wer nicht, ein.

Intersektionalität bedeutet Verschränkung

Es gibt viele Gruppen, die nicht nur von einer Form der Diskriminierung betroffen sind, sondern von mehreren. Beispielsweise kann eine homosexuelle weiblich gelesene Person jüdischen Glaubens von ► Sexismus betroffen sein, aber auch von ► Antisemitismus und von ► Homosexuellenfeindlichkeit. In diesem Fall spricht man von Intersektionalität. Der Begriff kommt aus dem Englischen und bedeutet Schnittpunkt oder Kreuzung und beschreibt die Überschneidung und Gleichzeitigkeit von verschiedenen Diskriminierungskategorien. Diese Überschneidung lässt sich nicht als eine simple Anhäufung von Diskriminierung verstehen, sondern als gleichzeitiges Zusammenwirken mehrerer Diskriminierungen.

Ein Beispiel: Eine Person ist von zwei Diskriminierungskategorien betroffen und findet nach langem Suchen eine Gruppe, die eine positive und wertschätzende Einstellung gegenüber des einen Merkmals hat. Gegenüber des anderen Merkmals ist die Gruppe jedoch weniger aufgeschlossen und nimmt die Person deswegen nicht auf. Gleichzeitig weiß die Person von Gruppen, die das zweite Merkmal wertschätzen würde, nicht aber das erste. So findet die Person in keiner Gruppe Anschluss und Unterstützung. Hier zeigt sich, dass die Diskriminierungen nicht nur für sich, sondern wechselseitig wirken.



Nach diesen Begriffserklärungen wird wahrscheinlich jede_r damit übereinstimmen, dass Diskriminierung als negativ einzuordnen und somit abzulehnen ist. Aber so einfach ist es nicht. Während offene Beleidigungen und Benachteiligungen leicht als Diskriminierung zu erkennen sind, bleiben Diskriminierungen, die unterschwelliger und nicht direkt ausgedrückt

werden, unerkannt und werden nicht als Problem wahrgenommen (siehe kulturelle und institutionelle Diskriminierung).

Auch ungewollte Ausschlüsse und Zugangsbarrieren können diskriminierend wirken und müssen in den Blick genommen werden. Dabei erfordern diese einen besonderen Grad an Engagement und Selbstkritik, da sie nicht so leicht zu erkennen sind.

Klarstellung: „Umgekehrter“ Rassismus

Direkt vorneweg: „Umgekehrten Rassismus“ gibt es nicht. Es kann tatsächlich vorkommen, dass weiße Menschen benachteiligt werden und es gibt auch Schwarze Menschen und ► **People of Colour**, die weiße Menschen nicht mögen und ihnen gegenüber Vorurteile haben. Dies ist nicht gutzuheißen, aber es ist kein Rassismus. Dafür fehlt die gesellschaftliche Durchsetzungsmacht. Rassismus ist nämlich eine seit Jahrhunderten bestehende Ideologie, derzufolge Menschen mit bestimmten äußerlichen Merkmalen als weniger wert markiert werden als andere (► **Kolonialismus**). Rassismus hat eine zwischenmenschliche Ebene, die sich im Austausch mit Einzelnen zeigt. Jedoch ist sie auch auf institutioneller Ebene verankert, wenn ► **BIPoC** vermehrt durch die Polizei kontrolliert werden, einen Job oder Wohnung nicht bekommen oder aufgrund vermeintlicher Zuschreibungen in der Schule benachteiligt werden. Weiße Menschen haben keine Nachteile, die durch ihre Hautfarbe begründet werden, sind also privilegiert. Weiße Menschen werden beispielsweise nicht gefragt, woher sie kommen (mit Bezug auf eine angenommene Migrationsgeschichte), da Weißsein als Normalität dargestellt wird.

Es ist wichtig, zu verstehen, dass es sich bei Rassismus um eine strukturell verankerte Problemstellung und zunächst nicht um eine individuelle Ablehnung eines Menschen gegenüber eines anderen handelt.

Was bedeutet Diversität?

Diversität bedeutet nicht nur, dass Menschen unterschiedlich sind, sondern auch, diese Unterschiede zu akzeptieren und die Vielfalt als das Zusammenspiel von verschiedenen Erfahrungen und Ideen, die sich daraus ergibt, anzuerkennen. Im Zusammenhang mit Diversität, besonders im Bereich Migrationserfahrung, wird viel von Integration gesprochen. Integration beschreibt die gesellschaftliche und politische Eingliederung von Personen oder Bevölkerungsgruppen, die sich aufgrund von verschiedenen Merkmalen von einer „Mehrheit“ unterscheiden. Inklusion ist ebenfalls ein Begriff, der im Zusammenhang mit Diversität oft fällt. Inklusion möchte alle Menschen einbeziehen und verhindern, dass jemand aufgrund verschiedener Merkmale ausgegrenzt wird und sieht ein gleichberechtigtes Zusammenleben als Selbstverständlichkeit an. Dieser Begriff ist jedoch vorsichtig zu gebrauchen, da er im allgemeinen Sprachgebrauch meist für die Miteinbeziehung von Menschen mit Behinderung angewandt wird.

Wie das Schaubild zeigt, gibt es viele Bereiche, welche zu den Vielfaltsdimensionen gehören. Dies sind Faktoren, die Menschen an sich nicht ändern können, da sie mit diesen geboren werden.



Angelehnt an Loden und Rosener (1991) und an das Schaubild zur Diversität an der Universität Düsseldorf (<https://www.diversity.hhu.de/diversity-dimensionen-an-der-hhu>)

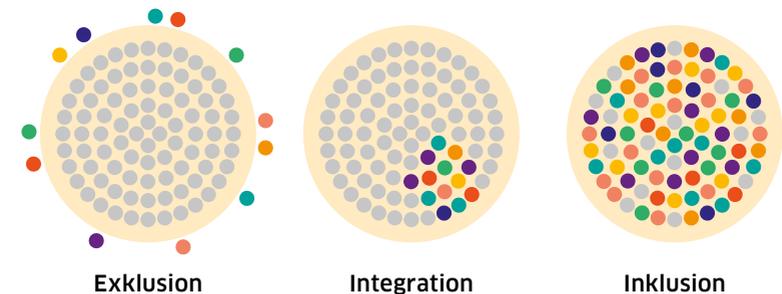
In allen Fällen ist es notwendig, Platz für Individualität zu schaffen. Jeder Mensch hat unterschiedliche Voraussetzungen und Bedürfnisse und sollte dementsprechend Wertschätzung erfahren. Alle Menschen haben ihren eigenen Platz in der Gesellschaft und somit auch im Verein oder Verband. Jede_r trägt auf seine eigene Weise dazu bei, die Jugendorganisation mit Leben zu füllen und weiterzubringen. Verschiedene Perspektiven und Sichtweisen führen zu einem innovativen und kreativen Ergebnis.

Jedoch gibt es in unserer Gesellschaft keine Orte, an denen es keine Diskriminierung gibt. Die Jugendarbeit ist davon nicht ausgeschlossen. Als Ort für freie Entfaltung, Identitätsfindung und Übernahme von

Verantwortung hat dies Auswirkungen für die von Diskriminierung betroffenen Kinder und Jugendliche. Daher ist es umso wichtiger, sensibel auf die Bedürfnisse und Erfahrungen unterschiedlicher junger Menschen einzugehen und so einen reflektierten, diskriminierungsarmen Raum für ein gleichberechtigtes Zusammensein zu schaffen.

Als Jugendorganisation kann es den Mitgliedern und Verantwortlichen auch erstmal gar nicht bewusst sein, dass es diese unsichtbaren Ausschlüsse gibt. Um dem entgegenzuwirken, kann zum Beispiel durch einen Diversity-Check, den das hjr-Projekt zusammen[]wachsen: Vielfältige Jugendarbeit stärken für alle hessischen Jugendorganisationen anbietet (www.zusammen.wachsen.jetzt), ein Bewusstsein dafür geschaffen werden, dass bestimmte Gruppen nicht dabei sind und unbeabsichtigt ausgeschlossen werden, obwohl sie an den Themen der Jugendorganisation interessiert wären.

Um diese Gruppen mit einzubeziehen, müssen eigene Vorstellungen und das Handeln hinterfragt werden. Diese Selbstreflexion ist ein langer und mühsamer Weg, jedoch notwendig, um den Verein oder Verband diskriminierungskritisch zu öffnen und vielfaltssensibler zu werden. In einer diversitätssensiblen Jugendorganisation wird die Teilhabe aller ermöglicht, Partizipation durch gemeinsame Aushandlungen gestärkt und somit festgelegt, in welche Richtung sich eine Organisation entwickeln kann.



Angelehnt an die Darstellung von Inklusion der Aktion Mensch (https://delivery-aktion-mensch.stylelabs.cloud/api/public/content/grafik-was-ist-inklusion_1024x389.png?v=20e402a5&t=w1700)

Exkurs: Von interkulturellen hin zu diversitätssensiblen Strategien

In der Jugendarbeit wird heutzutage noch oft von interkulturellen Strategien gesprochen. Gerne wird das als Synonym für Diversität genutzt. In den 1980ern galt die Interkulturelle Öffnung (IKÖ) als Durchbruch in der Integration von migrantischen Personen. Interkulturell bezieht sich damit auf die Kommunikation zwischen Personen aus unterschiedlichen Kulturen. Man wollte sich mit der eigenen Kulturgebundenheit auseinandersetzen, die eigene „Kultur“ nicht als Maßstab für die Angebote nehmen und somit als Institution zu öffnen. Integration sollte also durch interkulturelle Öffnung erreicht werden.

Die Interkulturelle Öffnung hat somit das Bewusstsein für Ungleichheiten und Diskriminierungen geschärft, indem sich Institutionen eigener Barrieren und Ausschlüsse bewusst werden mussten. Ein Kritikpunkt am heutigen Verständnis der Interkulturellen Öffnung ist der fehlgenutzte Integrationsbegriff. Integration wird gerne mit Assimilation, also der Aufgabe der eigenen Kultur und die Anpassung an die vermeintliche „Mehrheitskultur“ gleichgesetzt. Z. B. wird ein Fokus auf Deutschkenntnisse gesetzt, obwohl diese keine direkte Aussagekraft über die soziale Beteiligung von Migrant_innen hat. Dabei werden außerdem Machtverhältnisse zwischen den Gruppen ignoriert. Kultur wird als starrer, nicht veränderbarer Faktor ins Zentrum gerückt, besonders wenn es zu Störungen kommt: Diese Störungen würden aufgrund kultureller Differenzen entstehen, demnach würden diese Kulturen nicht zueinander passen (kulturell begründeter Rassismus).

Ebenso wird Jugendlichen mit Migrationshintergrund unterstellt, dass sie einer anderen Kultur zugehörig seien und Integrationsbedarf aufweisen. Viele dieser Jugendlichen sind jedoch in Deutschland geboren oder die Migrationserfahrung ist bereits einige Generationen her (► **postmigrantisch**). Sie stehen nicht zwischen zwei Kulturen, wie vielleicht Generationen vor ihnen. Sie haben neue Identitäten entwickelt, die nicht dem klassischen Verständnis von zum Beispiel „Deutschsein“ oder „Türkischsein“ entsprechen (► **hybride Identitäten**). Außerdem ist es keineswegs

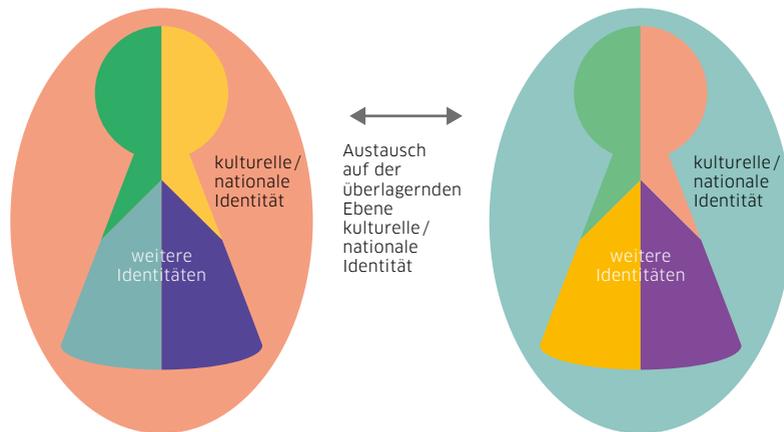
so, dass Kulturen feststehende Gebilde sind. Diese sind flexibel und wandelbar und entsprechen in der Realität oft nicht dem Verständnis einer „homogenen“ Kultur.

Dieser Ansatz lässt auch außer Acht, dass Migration ein Querschnittsthema ist. Das bedeutet, dass Menschen mit Migrationserfahrung von Armut oder geschlechterspezifischer Benachteiligung betroffen sein können.

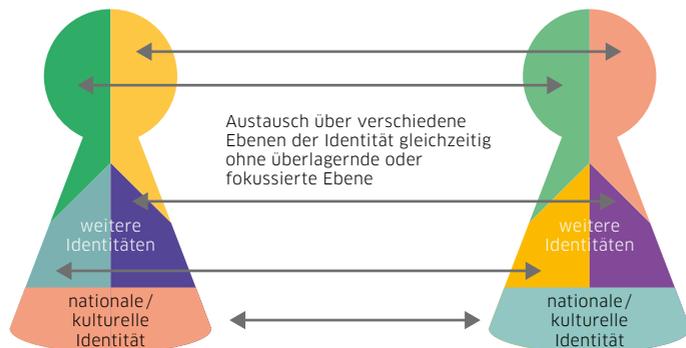
(► **Intersektionalität**)

Der Begriff der Interkulturellen Öffnung oder vielmehr das damit verbundene Integrationsverständnis wirken veraltet und vernachlässigen, dass Ausschlüsse auch aufgrund anderer Merkmale stattfinden können. So können queere Jugendliche einen Verein oder Verband meiden, da sie sich dort trotz gemeinsamer Interessen nicht wohl fühlen oder Jugendliche mit Behinderung haben keinen physischen Zugang zum Vereinshaus und können damit nicht am Vereinsleben teilnehmen. Daher müssen diversitätssensible Strategien entwickelt werden, um alle Jugendlichen mitzunehmen und ihnen die Chance zur freien Auswahl zu ermöglichen.

Interkultureller Ansatz



Diversitätsansatz



Wirkung von unsichtbaren Ausschlüssen

Jugendorganisationen, die sich mit Diversität beschäftigen, möchten „offen für alle sein“, also jedem Jugendlichen die Teilhabe ermöglichen. Selbst diese Offenheit verhindert nicht, dass es Hürden gibt, welche verhindern, dass tatsächlich alle mitmachen können.

Einige Vereine und Verbände sind bereits durch ihre Ausrichtung, Geschichte, Tradition und Organisationsidentitäten exklusiv. So gründen sich Jugendorganisationen aus Identitätsmerkmalen heraus, zum Beispiel, wenn Jugendliche sich mit ihrem gemeinsamen Interesse an einer Religion zusammenschließen oder ein Hobby teilen. Dies hat natürlich seine Berechtigung und macht den jeweiligen Verein oder Verband aus.

Ausschlüsse sind vielmehr problematisch, wenn Jugendliche nicht Teil der Jugendorganisation werden können oder hohe Hürden wahrnehmen, obwohl sie das identitätsstiftende Merkmal des Vereins oder Verbandes teilen. Das kann sich in verschiedenen Formen darstellen:

- ▶ Ein Kind oder ein_e Jugendliche_r möchte mitmachen und kann das aufgrund unsichtbarer Ausschlüsse nicht, da einem anderen seiner Merkmale mit Ablehnung begegnet wird.
- ▶ Unsichtbare Ausschlüsse können auch bewirken, dass Jugendliche schon mal in der Jugendorganisation waren und sich unwohl, angegriffen oder unwillkommen gefühlt haben und die Organisation in der Folge nicht mehr als einen Ort sehen, der für sie offensteht.
- ▶ Ebenso kann es bedeuten, dass sie den Verein oder Verband nicht aufsuchen, weil bereits die Vorstellung besteht, dass negative Gefühle entstehen könnten, es keine Möglichkeit zur Teilnahme geben wird oder sie nicht ernstgenommen werden.



Diversitätssensible Jugendarbeit: Was bedeutet das jetzt?

Das Ziel von diversitätssensibler Jugendarbeit ist es, Ausschlüsse zu minimieren, da sie nie ganz verschwinden können. Dabei werden Positionen der Jugendorganisation reflektiert, unsichtbare Ausschlüsse erkannt und angegangen, um einen Ort für Kinder und Jugendliche zu schaffen, in dem sie sich wohlfühlen und entwickeln können.

Um diesen Raum schaffen zu können, dürfen Kinder und Jugendliche nicht nur als Rezipient_innen von Jugendarbeit gesehen werden. Erst wenn sie in die Entscheidungsstrukturen eingebunden sind, können Räume nach den Vorstellungen der Kinder und Jugendlichen geschaffen werden. Dies kann über partizipative Prozesse (wie Abstimmungen) oder Repräsentation im Vorstand geschehen. Somit kann sich Vielfalt unter anderem auch im Vorstand zeigen und entsprechende Perspektiven berücksichtigt werden. Die Offenheit des Verbands wird nach innen und außen sichtbar und Vielfalt eine Selbstverständlichkeit.

Achtung: Vielfalt darf nicht heißen, dass ein_e migrantische_r Jugendliche_r nur in der Perspektive des Migrantischen eingebunden wird und sich in der Folge beispielsweise nur zum Thema Rassismus äußern kann! Außerdem heißt es nicht, dass die Person alle Perspektiven abdecken kann und für alle z. B. migrantischen Jugendlichen spricht.

Diversitätssensible Jugendarbeit möchte einen Rahmen für Teilhabe schaffen und orientiert sich entlang der Themen Differenz, Macht, Vorurteil und Diskriminierung. Ziel ist es, Erfahrungen und Unterschiedlichkeiten wahr- und anzunehmen. Die Reflexion kann helfen, sich seiner eigenen Vorurteile bewusst zu werden und sie aufzubrechen. Im Idealfall kann man sich selbst und das Gegenüber als komplexe Person wahrnehmen und von eindimensionalen und vereinfachten Erklärungen absehen. Diese Strategien konfrontieren die eigene Wahrnehmung von Vielfalt und können Unsicherheiten und Ängste auslösen.

Allein die Vermittlung von Diversität kann die Probleme, die sich für einzelne oder Gruppen ergeben, nicht lösen. Besonders das Ideal einer „bunten“ Welt ohne die Benennung von Ausgrenzung und Benachteiligung ignoriert bestehende strukturelle Probleme. Daher muss diversitätssensible Arbeit immer an Antidiskriminierung gekoppelt sein. Antidiskriminierung funktioniert erst, wenn man versteht, wie Diskriminierung funktioniert und gleichzeitig nachvollziehen kann, was in Personen vor sich geht, die Diskriminierung erleben. Bei diesem Perspektivwechsel unterstützen euch die folgenden Kapitel.

Diversitätssensible Gestaltung von Juleica-Kursen

Als Juleica-Trainer_in bildest du zukünftige Jugendleiter_innen aus, die in direktem Kontakt zu Kindern und Jugendlichen im Verein oder Jugendverband stehen und damit auch die Organisation und ihre Werte und Haltungen repräsentieren. Diese Jugendleiter_innen haben einen enormen Einfluss auf das Leben in der Organisation und können immens dazu beitragen, diese diversitätssensibler zu gestalten. Die Juleica-Schulung kann ihnen den Anreiz und ein Beispiel geben, wie man inklusiv und diversitätssensibel agieren kann. In diesem Kapitel findest du deswegen Denk- und Handlungsstrukturen, die dir dabei helfen, den Juleica-Kurs und in der Folge auch die gesamte Organisation vielfaltssensibler aufzustellen.

Planung im Vorfeld

Beim Planen einer Juleica-Schulung gibt es organisatorische Punkte, die von Anfang an berücksichtigt werden sollten, um bereits in der Vorbereitung Hindernisse und Zugangsbarrieren zur Seite zu räumen. Hier findet ihr eine kleine Auswahl:

Gibt es **Feiertage**, die interessierte Teilnehmende hindern würden, an der Schulung teilzunehmen? Es ist für jeden klar, keine Schulung auf Weihnachten oder Ostern zu legen, daher sollte man darauf achten, ob z. B. das Opferfest, Lichterfest oder Pessach anstehen. So kann vermieden werden, die Teilnahme von Einzelnen unbewusst zu erschweren.

Zeiteinplanung für Schulung: Nicht jede Person kann oder möchte an einer Schulung mit Übernachtungen teilnehmen. Einige haben anderweitige Verantwortungen, zum Beispiel in der Familie, die am Abend nicht enden und können somit ihr gewohntes Umfeld nicht für eine längere Zeit alleine lassen. Eventuell ist eine Juleica-Schulung, verteilt auf einen längeren Zeitraum, besser für einige Interessierte. Das bedeutet nicht,

dass Schulungen mit Übernachtung nicht stattfinden sollten, gleichzeitig sollte der Aspekt mitgedacht werden.

Gibt es eine bestimmte **Ernährung**, die potenzielle Teilnehmende berücksichtigen? Sei es halal, koscher oder vegan: Rücksicht auf religiöse, ethische oder gesundheitliche Ernährungsformen zu nehmen, gibt Teilnehmenden das Gefühl der Wertschätzung.

Ist der Ort **barrierearm**, gibt es eine Rampe/Aufzug, können Tische und Stühle bewegt werden, um Raum zu schaffen? Können die Örtlichkeiten mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreicht werden oder gibt es Parkplätze für diejenigen, die darauf angewiesen sind? Die Anreise stellt für viele Teilnehmende eine Herausforderung dar, sei es, weil Barrierefreiheit essentiell ist oder weil aufgrund finanzieller Mittel nur die öffentlichen Verkehrsmittel zur Verfügung stehen.

Gibt es Teilnehmende, die auf **Dolmetscher_innen** angewiesen sind? Eventuell sind die Deutschkenntnisse der Teilnehmenden nicht ausreichend, um den Kurs erfolgreich abzuschließen oder jemand ist auf eine_n Gebärdendolmetscher_in angewiesen.

All diese Punkte sind nur eine exemplarische Auswahl von organisatorischen Faktoren. Sie sollen euch eine erste Idee geben, welche Perspektiven berücksichtigt werden sollten, können und sollten jedoch weitergedacht werden.



Die Ausschreibung

Sobald ihr eine Juleica-Schulung geplant habt und nach Teilnehmenden sucht, geht es an die Ausschreibung, Bewerbung und Öffentlichkeitsarbeit. Hierbei möchtet ihr allen potenziellen Teilnehmenden das Gefühl vermitteln, dass sie willkommen sind.

Oftmals können es bereits Kleinigkeiten sein, die Einzelne abschrecken. Das Foto für die Bewerbung könnte z. B. nur weiß gelesene Personen aufzeigen oder nur ► **able-bodied** Personen. Oder aber die Formulierungen sind nicht inklusiv gewählt, um tatsächlich alle Personengruppen miteinzubeziehen. Die Nutzung des generischen Maskulinums kann den Eindruck vermitteln, dass lediglich männliche Personen gemeint sind. Weibliche Personen oder nicht-binäre und inter* Personen können sich ausgeschlossen fühlen.

Um geschlechter-inklusiv zu schreiben, kannst du das Gendersternchen (Jugendleiter*in), die Gender Gap (Jugendleiter_in) oder den Doppelpunkt (Jugendleiter:in) nutzen. In vielen Fällen kann auf neutrale Formulierungen ausweichen, wie z. B. Teilnehmende anstelle von Teilnehmer_innen oder Personen anstelle von Männern und Frauen. Im Fließtext kannst Du auf Artikel und Pronomen verzichten, indem du die Personen direkt ansprichst (Jeder Teilnehmer soll zum Kurs bitte seine Trinkflasche mitbringen → Bringe zum Kurs bitte deine Trinkflasche mit). Das macht eine Einladung zu deiner Schulung auch gleich viel persönlicher.

Achte in deiner Sprache auch darauf, rassistisch zu sein. Nutze Selbstbeschreibungen von Personen, anstelle zugeschriebener Beschreibungen, z. B. heißt es Sinti und Roma und nicht das Z-Wort oder Schwarze Personen (mit großem S) und nicht farbige oder dunkelhäutig.

Einige Informationen können für dich irrelevant, aber für die Teilnehmenden interessant sein. Ist der Veranstaltungsort gut über die öffentlichen Verkehrsmittel erreichbar? Dann sollte das in der Ausschreibung auftauchen, weil bei weitem nicht jede_r mit dem eigenen Auto anreisen kann. Ist der Raum barrierearm bzw. welche Barrieren bestehen? Bietet ihr

Unterstützung beim Umgang mit den bestehenden Barrieren an? Auch das hilft potentiellen Teilnehmenden, einzuschätzen, ob die Schulung für sie zugänglich ist und geben das Gefühl, mitgedacht zu werden.

Oftmals können Kosten ein entscheidender Faktor sein: Könnten die Teilnahmegebühren für Einzelne nicht stemmbar sein? Gibt es Verpflegung im Laufe des Tages? Wenn es für euch finanziell möglich ist, arbeite einen Hinweis ein, dass Teilnahmegebühren reduziert oder erlassen werden können. Ansonsten könnt ihr überlegen, aus welchen Quellen ihr Mittel bekommen könnt, um das möglich zu machen (► **Klassismus**).

Sobald die Ausschreibung verfasst ist, muss sie auch durch die entsprechende Bewerbung an interessierte Teilnehmende gelangen. Je nachdem wie die Altersgruppe ist, können andere Kanäle in Betracht gezogen werden. Durch E-Mails können Mitglieder auf die anstehende Juleica-Ausbildung hingewiesen werden. Durch soziale Medien können auch Außenstehende auf die Veranstaltung aufmerksam gemacht werden. In allen Fällen sollte sie auf eure Website (falls vorhanden). Daher fragt euch, wie kann ich meine Zielgruppe am besten erreichen.

Ausschreibung, die wenig auf die Akzeptanz und Wertschätzung von Vielfalt ausgerichtet ist

Kann wirken, als wenn Personen, die das nicht machen wollen, auch nicht zur Juleica Ausbildung sollten

Vermittelt den Eindruck, dass Jugendliche, die aus Kostengründen keine Juleica-Schulung machen können, keine Möglichkeit haben, Gruppenleiter_in zu werden

geschlechts-exklusiv

AUSSCHREIBUNG JULEICA - AUSBILDUNG

Nichts für Weicheier: Wir suchen bärenstarke Kerle und nette Mädchen, die Kinder betreuen wollen und in einem coolen Team bei einem Bierchen und Bratwurst Freizeiten planen wollen. Bei uns sind alle willkommen, auch Ausländer. Unser Leiterteam trifft sich jeden Freitagabend, um zu überlegen, was wir in der nächsten Woche mit den Kindern machen. Wenn du Jugendleiter bei uns werden willst, musst du eine Juleica machen. Wir bieten dir dafür eine Fortbildung an, bei der wir dir alles beibringen.

Datum: 20. - 24.07.2021
in Präsenz mit Übernachtung
Ort: Waldhaus zur Sonne
Anmeldeschluss: 04.04.2021
Teilnahmebeitrag: 150 € für Mitglieder / 230 € für Nicht-Mitglieder

Ausbildung

Bei uns lernen Jugendleiter alles, was sie brauchen, damit Jungen und Mädchen bei unseren Freizeiten Spaß haben, zum Beispiel Lauf- und Geländespiele und andere Sportarten. Außerdem geht es darum, wie man mit rechtlichen Fragen umgeht, wenn zum Beispiel ein Junge Geld aus dem Zelt klaut. Außerdem sagen wir euch, ob ihr die Methoden, die ihr bei uns lernt, richtig benutzt.

Sexistisches/Klischeehaftes Bild von Geschlechterrollen

Hinweis zu Ausländer_innen ist ein missglückter Versuch, offen zu wirken.

Eine ausländische Staatsbürgerschaft sollte niemals ein Grund sein, weshalb ein_e Jugendliche_r keine Juleica Schulung machen kann.

Der 20.07.2021 war der erste Tag des Opferfestes, einer der zentralen muslimischen Feiertage.

Mit über drei Monaten vor Seminarbeginn sehr früh angesetzt.

kein inklusives Angebot

sexistisches Bild, welches unterstellt, dass nur Jungen klauen. stigmatisierendes Beispiel für Jugendliche, die aus Armutgründen stehlen

Abschluss der Ausbildung

Der Erhalt der Juleica setzt die Teilnahme an der gesamten Ausbildungswoche voraus. Die JULEICA könnt ihr nach dem Lehrgang persönlich - online - beantragen. Hierzu ist ein digitales Lichtbild erforderlich. Bitte informiert euch über das Juleica-Online Antragsverfahren auf www.juleica.de.

Kein Hinweis zur Kostenminderung oder Fahrtkostenerstattung

Neuere Mitglieder müssen vollen Betrag zahlen

Kosten der Ausbildung

Als Mitglied des Verbands gelten alle Teilnehmer, die schon mindestens 3 Jahre bei uns mit dabei sind. Im Teilnahmebeitrag sind die Teilnahme am Seminar, Unterlagen und Verpflegung enthalten.

Den Teilnahmebeitrag stellen wir vor der Ausbildung in Rechnung. Wir weisen auf folgende Stornobedingungen hin: Bei Absage bis 10 Tage vor Beginn der Veranstaltung erheben wir Stornogebühren in Höhe von 25%, bis 5 Tage vorher 75% und bei späterer Absage 100% des Teilnahmebeitrags.

Abschreckende Info? Es gibt viele Gründe weshalb jemand kurzfristig absagen muss.

Anmeldung

Bitte melde Dich sich mit dem beigefügten Anmeldeformular bis zum 04.04.2021 bei uns an. Postadresse: XY, Fax: 069-XXX. Die Teilnehmerzahl ist auf X Personen begrenzt. Solltest Du inhaltliche oder organisatorische Fragen haben, wende Dich bitte an Person XY.

Per E-Mail ist es für viele einfacher, ein Fax-Gerät besitzt nicht jede_r

Kann mobilitäts-eingeschränkter Personen vermitteln, dass sie nicht mitgedacht werden.

Hinweis

Bringe bitte geländefeste Schuhe für die Stadt-tour mit!

Kein Hinweis auf Unterstützungsmöglichkeiten

Außerdem fehlen Hinweise zu den Örtlichkeiten, zur Barrierefreiheit, zur Anreise und zur Rücksicht auf spezifische Ernährungsformen.

Exemplarische Ausschreibung

Ihr gestaltet in eurer Freizeit mit Kindern und Jugendlichen tolle Aktionen in eurem Verein, eurer Initiative oder eurem Verband? In der Ausbildung lernt und probiert ihr gemeinsam alles aus, was ihr als Jugendleiter_in braucht, um interessante Angebote für Kinder und Jugendliche zu organisieren und durchzuführen. Dabei erarbeiten wir die Inhalte möglichst praxisnah und an euren Fragestellungen orientiert, sodass sich das Gelernte direkt in der eigenen Jugendarbeit umsetzen lässt. Vielfalt und Demokratieförderung schreiben wir dabei groß. Und natürlich wird auch der Spaß nicht zu kurz kommen.

Datum: 24. - 28.07.2021, Durchführung zu allen Terminen ganztags ohne Übernachtung

Ort: Geschäftsstelle des XY (Tagungsraum ist im Erdgeschoss und kann per Rampe erreicht werden)

Ausbildung

In der Ausbildung werden mit modernen und interessanten Methoden die Grundlagen für eine Tätigkeit als Gruppenleitung erarbeitet. So zum Beispiel: Programmgestaltung, rechtliche Grundlagen, Persönlichkeitsentwicklung von Kindern und Jugendlichen, Gruppenpädagogik, Spiel und Spaß und vieles mehr. Die Ausbildung ist methoden- und anwendungsorientiert und gibt den Teilnehmenden einen Einblick in die Vielfalt und Besonderheiten möglicher Arbeitsweisen. Ihr habt die Gelegenheit, verschiedene Methoden zu erleben, auszuprobieren, euch selbst einzuschätzen und Rückmeldungen zu erhalten. Außerdem unterstützt die Ausbildung den Austausch und die Vernetzung der Trainer_innen der Jugend(verbands)-arbeit.

Abschluss der Ausbildung

Nach Abschluss des Kurses hast du folgende Fähigkeiten: Projekte selbstständig organisieren, Öffentlichkeitsarbeit für den Verband, Umgang mit Kindern und Jugendlichen.

Der Erhalt der Juleica setzt die Teilnahme an der gesamten Ausbildungswoche voraus. Die JULEICA könnt ihr nach dem Lehrgang persönlich - online - beantragen. Hierzu ist ein digitales Lichtbild erforderlich. Bitte informiert euch über das Juleica-Online Antragsverfahren auf www.juleica.de.

Kosten der Ausbildung

Die Kosten der Ausbildung betragen 150 Euro. Im Teilnahmebeitrag sind die Teilnahme am Seminar, Unterlagen und Verpflegung enthalten. Um allen engagierten jungen Menschen die Teilnahme an der Veranstaltung zu ermöglichen, kann die Gebühr auf Anfrage reduziert oder erlassen werden. Dies bitte in der Anmeldung unter Kommentare angeben. Fahrtkosten zum Seminarort können erstattet werden.

Anmeldung

Bitte melde Dich mit dem beigefügten Anmeldeformular bis zum 01.07.2021 bei uns an. Postadresse: XY, E-Mail: anmeldung@xy.de Das Formular beinhaltet eine Sparte zur Ernährung. Falls eine bestimmte Ernährung gewünscht ist, teile uns dies bitte dort mit. Solltest Du inhaltliche oder organisatorische Fragen haben, wende Dich bitte an Person XY.

Freistellung und Anerkennung

Für die Teilnahme an dieser Veranstaltung ist eine Freistellung für ehrenamtliches Engagement nach dem HKJGB § 42 möglich. Weitere Infos unter www.hessischer-jugendring.de/freistellung.

Anreise

Der Tagungsraum verfügt nur über eine begrenzte Anzahl an Parkplätzen. Die Anreise per ÖVNP ist mit dem Bus XY möglich. Die Haltestelle XY ist direkt vor dem Gebäude.

Während des Kurses: Wie kann Diversitätssensibilität breit thematisiert werden?

Nach der Ausschreibung werden sich Interessierte anmelden und es kann schon fast mit dem Kurs begonnen werden. Bevor es losgeht, gibt es in der Planung noch einige relevante Punkte, die ihr bedenken beziehungsweise euch bewusst machen solltet.

Zum einen müssen die Methoden diversitätssensibel angepasst werden und zum anderen müssen jederzeit die Bedürfnisse der Teilnehmenden im Blick behalten werden. Ersteres behandeln wir an späterer Stelle. Zweiteres fängt mit dem Verständnis der Teamenden an. Jede_r sollte sich fragen: Wo werden Teilnehmende mit Behinderungen nach wie vor benachteiligt und diskriminiert? Wo gibt es Ungerechtigkeiten? Wo verhindert mangelnde Barrierefreiheit tatsächliche Teilhabe? Genau diese Fragen sollten für alle Bereiche angewandt werden. Wo werden Teilnehmende mit Migrationsgeschichte diskriminiert? Kann es im Kurs zu Ungerechtigkeiten kommen? Wann muss ich intervenieren oder besser, wie kann ich solche Situationen verhindern? Welches Verhalten, Sprache oder Wissen könnte eine Situation auslösen oder verschlimmern und wo muss ich mich weiter informieren?

Dieser Blickwinkel nennt sich Awareness: Das aktuelle, situationsbezogene Bewusstsein oder „Gewahrsein“ einer Person über ihre Umgebung, sowie die sich daraus ergebenden Handlungsimplicationen. Awareness bedeutet nicht nur aktiv einzugreifen oder Personen anzusprechen, sondern auch ansprechbar zu sein. Falls sich Bedürfnisse im Raum ändern, solltest du als Trainer_in für alle ansprechbar sein und flexibel mit dem Kursablauf umgehen können. Ebenso sollten während des Kurses Räume zur Verfügung stehen, um kritische Punkte ansprechen zu können. Dies kann durch die Feedbackrunden nach den Methoden geschehen, aber auch in den Pausen oder mitten in einer Methode.

Rolle der Trainer_innen in Hinblick auf Vorbildfunktion und ihre Haltung

In der Juleica-Grundausbildung lernen die Jugendleiter_innen viel zu Organisation, Planung, Umgang mit Kindern und Jugendlichen und auch über ihre Vorbildfunktion. Um diversitätssensible Strategien in der Jugendorganisation zu etablieren, sind Vorbilder besonders wichtig. Logistische und organisatorische Aspekte der diversitätssensiblen Strategien sind zur Vermeidung von Diskriminierungen nicht zu vernachlässigen, jedoch kann sich Diskriminierung (siehe Seite 15) auch im direkten individuellen Austausch zeigen. Natürlich kann und sollte man bis zu einem bestimmten Grad Kinder und Jugendliche auf dieses Verhalten hinweisen und gegebenenfalls intervenieren. Aber auch das Vorleben diversitätssensibler Kommunikation und das eigene Verhalten kann eine effektive Lehrfunktion übernehmen.

Eure Aufgabe als Auszubildende ist es, dabei zu unterstützen, dass sich die angehenden Jugendleiter_innen ihrer Funktion bewusstwerden und diese verantwortungsvoll übernehmen.

Ein gutes Vorbild sein

Wissen, Können und Verhaltensweisen werden nicht nur durch die Schule und das Elternhaus vermittelt, sondern auch in anderen Umfeldern. Besonders wenn regelmäßiger Kontakt herrscht, können Denk- und Verhaltensweisen übernommen werden. Umso wichtiger ist es, dass die Jugendleiter_innen als gute Vorbilder fungieren.

Um ein gutes Vorbild zu sein, lebt man das Verhalten vor, welches man in anderen sehen möchte. Man nutzt diversitätssensible Sprache, weist darauf hin, wenn zum Beispiel bei der Planung einer Abendveranstaltung eine Perspektive vergessen wird.

Das bedeutet nicht, dass Vorbilder keine Schwächen haben können, perfekt sind und keine Fehler machen dürfen. Kein Mensch könnte diese Position einnehmen, da Fehler im Umgang mit anderen Menschen



unvermeidbar sind. Das liegt insbesondere daran, dass jede_r bestimmte Glaubenssätze unreflektiert in sich trägt. Es geht vielmehr darum, dass man selbstkritisch ist, Fehler reflektiert und eine fehlerfreundliche Seminaratmosphäre herstellt. Falls jemand mit Kritik herantritt, sollte diese nicht einfach schnell abgetan werden, sondern ernst genommen werden. Falls auf diskriminierendes Verhalten hingewiesen wird, ist es nicht an der Person, von der die Diskriminierung ausgeht, zu beurteilen, ob der Hinweis gerechtfertigt ist. Vielmehr sollte der Hinweis aufgenommen und reflektiert werden und eventuell auch der Versuch unternommen werden, die Perspektive des anderen nachvollziehen zu können.

Ein weiterer Aspekt eines guten Vorbildes ist es, sich seiner Privilegien in der Gesellschaft und in der Gruppe selbst bewusst zu sein. Gruppenleiter_innen in Jugendorganisationen können aufgrund ihrer Position und ihren Aufgaben zu Vorbildern werden. Eine zentrale Frage hierbei ist: mit welcher Motivation nimmt man die Rolle der Gruppenleitung ein?

Vorbildfunktion: privilegierte_r oder marginalisierte_r Jugendleiter_in

Die Vorbildfunktion verändert sich, je nachdem ob der_die Jugendleiter_in eine privilegierte oder marginalisierte Person in der Gesellschaft ist. Falls die Person privilegiert ist, kann sie Jugendliche darauf hinweisen, dass bestimmte Themen auch Nicht-Betroffene interessieren sollten und wie ► **Solidarität**, z. B. durch Raum geben, gelebt werden kann. Falls die Person marginalisiert ist, kann nicht betroffenen Jugendlichen vermittelt werden, dass z. B. eine Gruppenleiterin im Rollstuhl eben keine bemitleidenswerte, sondern eine mutige Person ist, wenn sie einen Ausflug begleitet. Vielmehr zeigt sie, dass sie Kompetenzen im Bereich Jugendarbeit hat. Gleichzeitig kann sie besonders beim Thema ► **Ableismus** ihre persönlichen Erfahrungen teilen und somit mehr Nachdruck verleihen. Das Gleiche gilt für Gruppenleiter_innen mit Migrationsgeschichte. Bei ebenfalls betroffenen Jugendlichen kann es das Gefühl vermitteln, dass sie nicht als „anders“ wahrgenommen werden und sich nicht erklären müssen. Die eigene Lebenswirklichkeit wird als Normalität anerkannt,

die Jugendlichen erfahren Akzeptanz und Wertschätzung und finden somit ein selbstbewusstes Vorbild.

Gleichzeitig können Räume entstehen, in denen die Teilnehmenden Frust rauslassen und sich empowern können.

Ansprechbarkeit und Vertrauen

Gruppenleiter_innen, seien sie selbst von Diskriminierung betroffen oder nicht, sollten für die Kinder und Jugendlichen im Verein oder Verband ansprechbar sein. Falls es Bedarf nach Austausch über Gefühle, konkrete Situationen oder gar Verbesserungsvorschläge gibt, kann ein offenes Ohr das Gefühl, ernstgenommen zu werden und nicht alleine gelassen zu werden, aussenden. Ansprechbarkeit ist Teil eines respektvollen Umgangs und kann darüber hinaus Nähe und Vertrauen schaffen. Umso wichtiger ist es, mit diesem Vertrauen verantwortungsvoll umzugehen und nicht gegen die Interessen der Jugendlichen zu handeln. Das ist zum Beispiel dann relevant, wenn sich ein_e von Diskriminierung betroffene_r Jugendliche_r mit euch austauscht, jedoch keine Konfrontation mit der diskriminierenden Person möchte. Wenn ihr euch in dieser Situation dazu entscheiden würdet, dass es einer Handlung bedarf und die betreffende Person konfrontiert, handelt ihr gegen den erklärten Willen des von Diskriminierung betroffenen Jugendlichen und verletzt somit das Vertrauensverhältnis. Besser wäre es hier gewesen, dem_der von Diskriminierung betroffenen Jugendlichen Handlungsstrategien an die Hand zu geben und ihn_sie zu stärken. Vertrauenspersonen bieten sich an, als Vorbilder genutzt zu werden, wobei klar ist, dass sich Jugendliche ihre Vorbilder selbst aussuchen.

Jugendleiter_innen müssen die Grenzen ihres Verantwortungsbereichs kennen. Besonders im Umgang mit Jugendlichen mit Diskriminierungserfahrung können viele Probleme nicht durch sie gelöst werden. Empathie und Solidarität können oftmals die einzigen Dinge sein, die man anbieten kann, um im

Verein oder Verband ein angenehmes Umfeld und Sicherheit für Betroffene zu schaffen. Im besten Fall können sie Kinder und Jugendliche in ihrer Identität stärken und Strategien gegen Diskriminierung vermitteln.

Mit einem offenen Ohr seid ihr den Jugendlichen bereits eine große Hilfe. Jedoch sollte eure Unterstützung nicht nur reaktiv, also wenn es zu Beschwerden kommt, sein. Vielmehr solltet ihr im Bereich Diversitätssensibilität proaktiv handeln. Das heißt, ihr erkennt potenzielle Hürden, sprecht diese in eurer Jugendorganisation an und arbeitet an konkreten Maßnahmen, wie man inklusiver wird.

Fehler einzugestehen ist keine Schwäche

Offenheit für Kritik und Reflexionsfähigkeit auf Seiten der Jugendleiter_innen zeigt Jugendlichen, dass es kein Weltuntergang ist, wenn man falsche Begrifflichkeiten verwendet oder unbeabsichtigt jemanden verletzt. Vielmehr zeigt es, dass Fehler gemacht werden dürfen, um dann aus ihnen zu lernen. Dies kann die Motivation befeuern, sich stetig zu verbessern und sensibler auf die Bedürfnisse anderer einzugehen. Denn Diversitätssensibilität ist nichts, was über Nacht erlernt wird, sondern ein langwieriger Prozess. Um in allen Bereichen von Vielfalt informiert zu sein und verschiedene Perspektiven zu kennen, braucht es großes Engagement und Zeit. Ehrliche Kritik von anderen kann dabei als eine Hilfestellung gesehen werden, um voranzukommen.





Praxisteil: Diversitätssensible Methoden und Übungen

Der dritte Teil des Trainer_innenhandbuchs bietet euch Methoden, die auf Lernen durch Erleben, auf Reflexion und Introspektion ausgerichtet sind. Dabei sollen die genannten Perspektiven eingebettet sein und auf weitere mögliche Perspektiven hingewiesen werden.

Vorschlag I zeigt an einigen Beispielen, wie Übungen und Methoden in einer Juleica-Schulung so umgestaltet werden können, dass die ganze Schulung eine diversitätssensible Ausrichtung hat. Es ist daher kein Modul, welches Vielfalt in einer Einheit thematisiert, sondern eine Idee dafür gibt, wie die Juleica-Schulung insgesamt diversitätssensibler werden kann. Der Vorschlag ist insbesondere für solche Jugendorganisationen gedacht, die sich intensiv mit Diversitätssensibilität und Öffnungsprozessen auseinandersetzen möchten. Gemeinsam mit den Hinweisen aus dem vorangegangenen Kapitel kann so eine diversitätssensible Jugendleiter_innen-Schulung entstehen.

Vorschlag II ist eine Einheit von 4 Stunden und für Trainer_innen gedacht, die noch etwas weniger Erfahrung im Bereich Diversität haben und eine geschlossene Einheit vorbereiten möchten. Dieser Vorschlag möchte erreichen, dass die Teilnehmenden einen ersten Einblick in die Thematik erhalten und lernen, wie Diskriminierung entsteht und bekämpft werden kann.

Vorschlag III ist eine Einheit von 8 Stunden und kann somit als Tagesseminar für die Juleica-Fortbildung eingesetzt werden. Dieser Vorschlag stellt eine Erweiterung von Vorschlag II dar und möchte erreichen, dass die Entstehung von Diskriminierung erkannt und bekämpft wird. Sie bezieht sich jedoch nicht nur auf Diskriminierung durch Andere, sondern möchte die Teilnehmenden dazu anregen, Privilegien zu erkennen und daraus Machtdynamiken in der Gesellschaft zu erkennen.

Vorschlag I: Umfassende Einbindung in die Juleica-Schulung

Als die Juleica-Schulung erstmals eingeführt wurde, standen Kinder und Jugendlichen im Fokus, Diversität wurde in deren Komplexität noch nicht berücksichtigt. Daher sind viele Methoden, die eventuell sogar oft in den Jugendorganisationen und der Schulung angewandt werden, nicht diversitätssensibel. Das bedeutet nicht, dass die Methoden und Inhalte abzulehnen sind und den erwünschten Lernerfolg nicht erzielen können. Vielmehr heißt es, dass sie diversitätssensibel überarbeitet werden müssen. Dieses Kapitel möchte mit einer Diversitätsbrille auf einige Methoden blicken, diese reflektieren und auf eine mögliche inklusive Durchführung hinweisen.

Im Folgenden blicken wir auf etablierte Methoden aus verschiedenen Modulen, weisen auf Stolpersteine hin und geben Hinweise, wie diese Methoden durch Ergänzungen und Abänderungen diversitätssensibler sein können.



Exemplarischer Wochenplan:

Tag 1	Tag 2	Tag 3	Tag 4	Tag 5
Start: 09:00	Start: 09:00	Start: 09:00	Start: 09:00	Start: 09:00
Kennenlernen, Erwartungen klären Methode: Traffic Jam	Rolle und Selbstverständnis als Jugendleiter_innen Identität	Prävention Vereins-/Verbands-spezifische Inhalte	Arbeit in und mit Gruppen: Demokratie-lernen, Entwicklung, Partizipation	Kommunikation: Team, Gruppe, nach außen Konflikte erkennen, reflektieren, lösen „5 Hände, 4 Füße“
13:00 Mittagspause	13:00 Mittagspause	13:00 Mittagspause	13:00 Mittagspause	13:00 Mittagspause
Rechtliches: Aufsichtspflicht, Haftung, Versicherung Fallbeispiel: Fußballspiel	Methoden aus Vorschlag II	Entwicklungsprozesse im Kinder- und Jugendalter	Organisation und Planung: Vereinsarbeit, Planspiel, Tipps & Tricks, Aspekte d. Jugend(verbands)arbeit, Öffentlichkeitsarbeit	Abschluss, Reflexion, Evaluation
Abendessen	Abendessen	Abendessen	Abendessen	Abendessen
	Rechtliches: Aufsichtspflicht, Haftung, Versicherung	Gruppenspiele	Filmabend	

Kennenlernspiel: Traffic Jam

Bevor das Spiel losgehen kann, werden Stühle nebeneinander im Halbkreis aufgestellt. Es muss einen Stuhl pro Person geben. Nun stellen sich alle Gruppenmitglieder auf die Stühle und schauen nach vorn. Jetzt musst Du als Teamleiter_in vorgeben, in welcher Reihenfolge sich alle Teilnehmenden nebeneinander auf der Stuhlreihe aufstellen müssen – ohne dabei von den Stühlen zu steigen.

Mögliche Vorgaben sind etwa:

- ▶ der Anfangsbuchstabe des Vornamens, des Nachnamens oder des Wohnorts von A bis Z
- ▶ die Hausnummer von 1 bis ...
- ▶ das Geburtsdatum
- ▶ die Körpergröße

Da das Team miteinander kommunizieren muss, um die richtige Aufstellung zu erzielen, lernen sich die Mitglieder ganz automatisch besser kennen. Gleichzeitig werden aber auch der Teamzusammenhalt und die Organisation untereinander gefördert, da keine_r der Teilnehmenden während des Sortiervorgangs von der Stuhlreihe heruntersteigen darf.

Probleme: Die Übung setzt voraus, dass alle in der Lage sind auf die Stühle zu steigen und die Balance zu halten. Menschen mit einer Behinderung, die ihre Mobilität betrifft, sind automatisch ausgeschlossen. Ebenso können sich Personen aufgrund ihrer religiösen Überzeugung/ kulturellen Herkunft oder persönlichem Empfinden unwohl damit fühlen, anderen so nah zu kommen.

Alternative: Traffic Jam am Boden

Folgende Ziele können erreicht werden:

- ▶ Teilnehmende lernen sich spielend kennen
- ▶ Kommunikation untereinander wird gestärkt

Erwartbare Übungslänge: 20 Minuten

Benötigtes Material: Klebeband

Empfohlener Übungsaufbau:

Zu Anfang wird das Klebeband im Halbkreis am Boden angebracht. Die Länge sollte der Länge aller Teilnehmenden nebeneinander (mit etwas Abstand zueinander) entsprechen. Alle Teilnehmenden stellen sich auf diese Linie. Als Teamleiter_in nennst Du nun verschiedene Vorgaben, nachdem sich alle aufstellen sollen. Dabei dürfen die Teilnehmenden die Linie verlassen, sie sollen jedoch sich untereinander austauschen, um herauszufinden, wie man sich aufstellen muss. Sobald alle meinen, richtig zu stehen, können einzelne Personen ihren Standort erläutern.

Zu beachtende Hinweise:

Die Vorgaben sollten diversitätssensibel ausgesucht werden: z. B. keine Fragen zu politischen oder religiösen Überzeugungen. Eventuell können Frage zur Sexualität oder Geschlecht Personen zwangsouten oder ihnen das Gefühl vermitteln, dass sie sich outen müssten.

Standortbestimmung:

Die Teilnehmenden kennen sich nun besser und haben sich spielerisch in ihrer Kommunikation erprobt.

Mögliche Vorgaben:

- ▶ Alphabetische Aufstellung nach Vornamen
- ▶ Alter
- ▶ Hausnummer
- ▶ Mitglied in einer Jugendorganisation seit...

Variante:

Die Übung kann auch so durchgeführt werden, dass die Teilnehmenden sich ohne Sprache verständigen sollen.

Inhaltliche Methode: Rechtsteil – Schmuck ablegen für Fussballspiel

Besonders im Rechtsteil werden gerne Beispiele für Situationen gebracht, anhand derer man die Rechtslage einschätzen soll. Diese bildliche Darstellung macht es einfacher die Gesetze in realen Situationen anzuwenden. Oftmals werden jedoch Beispiele genommen, die -ismen reproduzieren können.

Beispiel: Diamonds are a girls best friend

Betreuer B. veranstaltet ein Fußballspiel. Die zwei Mannschaften bestehen aus Jungen und Mädchen. B. fordert die 12-jährige M. auf, ihre Halskette und Armreif abzulegen. M. zögert zunächst, weil es sich um echten Silberschmuck handele, gibt ihn aber dann B. in Verwahrung. B. legt den Schmuck auf die Sitzbank am Spielfeldrand, wo er aber nach Spielende vergessen wurde und später nicht mehr aufzufinden war.

Problem: Es werden Geschlechterklischees bedient. M wird als Mädchen mit Hang für teuren Schmuck dargestellt, nur weil sie ein Mädchen ist. Es reproduziert damit Vorurteile gegenüber weiblich gelesenen Personen.

Alternative:

Folgende Ziele können erreicht werden:

- ▶ Gesetze werden plastisch dargestellt
- ▶ Transfer zu eigenen Situationen möglich

Erwartbare Übungslänge: 20 Minuten

Benötigtes Material: Ausgedrucktes Beispiel

Empfohlener Übungsaufbau:

Allen Teilnehmenden wird eine Kopie der folgenden Situation ausgehändigt.

Beispiel:

Ein Verband veranstaltet ein Fußballspiel aus gemischten Teams. Der verantwortliche Betreuer fordert den 12-jährigen M. auf, seine Halskette abzulegen. M. zögert zunächst, weil es sich um echten Silberschmuck handele, gibt dann aber nach und überlässt die Kette B. B. legt den Schmuck neben sich auf die Sitzbank am Spielfeldrand, wo er sie aber nach Spielende vergisst. Danach lässt sich die Kette nicht mehr auffinden.

Dieser Text bricht gezielt mit dem geschlechtsbezogenen Stereotyp und kann durch eine mögliche Irritation von verinnerlichteten Bildern Teilnehmende zur Reflexion anregen.

Die Teilnehmenden sollen erstmal für sich und dann in Dreiergruppen überlegen:

- ▶ Ob man B. vorwerfen kann, dass er darauf bestand, dass der Schmuck abgelegt wird?
- ▶ Und ob B./der Träger für den Verlust einstehen muss?

Am Ende werden Meinungen im Plenum gesammelt und aufgelöst.

Standortbestimmung:

Die Teilnehmenden haben konkrete Beispiele für die Gesetze, die ihnen in ihrem Alltag in der Jugendorganisation begegnen können.

Kooperationsübung: 5 Hände und 4 Füße

Die Gruppe soll sich zusammen so aufstellen, dass nur noch eine vorgegebene Anzahl an Körperteilen den Boden berührt, wie z. B.: 5 Füße und 4 Hände.

Problem: Wenn es Personen gibt, denen Körperteile fehlen oder diese nicht mobil sind, werden sie automatisch ausgeschlossen.

Alternative:

Folgende Ziele können erreicht werden:

- ▶ Die Teilnehmenden lernen, kreativ und zusammen ein Problem zu lösen

Erwartbare Übungslänge: 15 Minuten

Empfohlener Übungsaufbau:

Je nach Personenanzahl und Beeinträchtigung werden die Vorgaben ausgewählt. Bei 6 Personen der Gruppe, darunter zwei Rollstuhlfahrende, kann die Aufgabe wie folgt angepasst werden: 4 Füße, 3 Hände und 4 Räder sollen den Boden berühren, 4 Hände müssen zum Himmel hochgehalten werden. Es muss genau berechnet werden, was mit welchen Personen funktioniert, damit die Gruppe eine Chance hat, die Aufgabe zu lösen. Wenn das Erinnerungsvermögen bei Einzelnen eingeschränkt ist, sollten die Vorgaben auf ein Plakat gemalt werden, damit die Teilnehmenden sie jederzeit noch mal ansehen können: eine Metaplankarte, auf der 4 Füße gemalt sind, eine auf der 3 Hände gemalt sind etc. Einbinden in eine jugendgerechte Story: „Ich bin eine Reporterin und auf der Suche nach einem ungewöhnlichen Foto. Darauf zu sehen sein sollen Menschen, die nur mit 4 Füßen, 3 Händen und 4 Rädern den Boden berühren. 4 Hände halten sie zum Himmel. Das ist nicht so einfach, aber ich brauche dieses Foto dringend für einen außergewöhnlichen Zeitungsartikel. Könnt ihr das für mich möglich machen?“ Die Jugendlichen lassen sich für die Zeit des Spiels auf eine Phantasiewelt ein, die einen „als ob - Charakter“ hat. Die spielerische Atmosphäre steht im Mittelpunkt und motiviert zur Teilnahme.

Hinweis: Es sollte keine Voraussetzung sein, dass sich die Teilnehmenden für das Foto zu nahe kommen. Für die Bilder können auch ungewöhnliche Perspektiven gewählt werden (z. B. von oben oder Weitwinkel).



Filmabend:

Filmabende sind ein beliebtes Veranstaltungsformat in Jugendorganisationen. Sie lassen sich relativ leicht planen und erfreuen sich großer Beliebtheit. Durch die Repräsentation von marginalisierten Gruppen (die Rollen oder gar Schauspielende selbst) kann Vielfalt Sichtbarkeit erlangen und vernachlässigte Themen behandelt werden. Genauso können Perspektiven, die dem Mainstream entgegenstehen, aufgegriffen werden. Stereotype können durch eine andere Darstellung als im Mainstream durchbrochen werden. Durch die Filmrollen können Fragen zu Identität diskutiert oder Alltagskonflikte aufgegriffen werden. Im Gegensatz zu anderen Methoden, gibt es keinen klaren Ablauf, sondern viel mehr Punkte, die man beachten sollte.

Im Vorfeld: Bei der Organisation eines Filmabends kann die Jugendgruppe direkt einbezogen werden. Sei es zur Auswahl des Tages, des Films oder der Zubereitung der Verpflegung.

Die Auswahl des Films ist sicherlich der wichtigste Aspekt. Zum einen muss man sich fragen, was mit der Filmvorführung bewirkt werden soll (z. B. Perspektivwechsel, Bildung). Zum anderen möchte man dieses Ziel mit Spaß erreichen können. Die Jugendgruppe sollte hierbei involviert werden, sodass sichergestellt werden kann, dass Interesse am Film besteht. Am besten ist es, hierbei keine offene Diskussion darüber zu führen, welcher von vielen Filmen in Frage käme. Eine vorherige Auswahl von z. B. drei Filmen oder Themen, die im Film behandelt werden sollen, kann die Entscheidung erleichtern. Bei der Filmvorauswahl sollte darauf geachtet werden, dass entsprechende Altersfreigaben bestehen und dass Zuschauende nicht durch den Inhalt oder die Darstellungen verletzt werden. Dazu können gehören:

- ▶ Nacktdarstellungen/Sexuelle Handlungen
- ▶ Gewaltszenen: körperlich, aber auch psychischer Art

Es kann helfen, sich Berichte und Kritiken zu Filmen durchzulesen oder sogar den Film vorher anzuschauen. Je nachdem, wie strukturiert der Abend ablaufen soll, kann man sich hierbei Schlüsselszenen notieren und Fragen für eine spätere Diskussion ableiten. Empfehlenswert sind Filme

von Betroffenen selbst, dort ist die Wahrscheinlichkeit einer stereotypisierenden Darstellungen von Charakteren unwahrscheinlicher. Besonders Filme mit Schauspielende of Colour oder Behinderung in den Hauptrollen können empowernd auf die Jugendlichen wirken.

Während des Films: Die Planung des Abends ist abgeschlossen, der Beamer angebracht und das Essen bereit für den Film. An dieser Stelle oder aber auch schon bei der Bewerbung des Abends sollte man Trigger-/Content-Warnungen aussprechen. Bestimmte Themen oder Szenen können Unbehagen bei Jugendlichen hervorrufen. Natürlich kann man nicht alles vorhersehen, jedoch kann es vielen schon helfen, sich psychisch auf den Film vorzubereiten. Ein Film kann z. B. eine Warnung zu Rassismus und Gewalt beinhalten. Betroffene können sich darauf einstellen oder dazu entscheiden, den Film nicht anzusehen.

Falls jemand den Raum verlassen sollte, weil einzelne Szenen schwer erträglich sind, sollte man sich vergewissern, dass es der Person gut geht. Nachfragen, ob die Person etwas braucht, alleine gelassen werden will oder darüber reden möchte, sind hierbei sehr wichtig. Falls es mehreren Personen so ergeht, sollte man den Film in Rücksprache abbrechen. Anschließend kann man in eine Diskussion über den Film gehen. Welche Szenen stachen hervor? Was nimmt man aus dem Film mit? Was hat einen nicht überzeugt?

Ein Filmabend kann als Impuls zu einem Thema verstanden werden. Es bedarf jedoch eines weiterführenden Formats zur Vermittlung und Verinnerlichung.



STOP Regel:

Diese Regel soll die körperliche und emotionale Unversehrtheit der Teilnehmenden bei Übungen gewährleisten. In dem Moment, in dem laut STOP gerufen wird, brechen alle Teilnehmenden die Übung sofort ab und bringen sich selbst wie auch die anderen Teilnehmenden in einen sicheren Stand. STOP rufen sowohl Betreuende als auch die Teilnehmende, wenn sich letztere nicht hundertprozentig wohl und sicher fühlen.

Die Regel wird den Teilnehmenden vor Durchführung einer Methode eingehend erklärt und geübt, um Hemmungen abzubauen. Dies geschieht durch gemeinsames Rufen oder durch die Aufforderung Einzelner, falls die Vermutung besteht, dass einige zu schüchtern sind, STOP zu rufen. Die Regel sollte vor jeder Übung kurz wiederholt werden.

Quelle: Handbuch für interkulturelle Jugendarbeit (<https://integratioun.lu/wp-content/uploads/2019/03/Guide-interculturel-SNJ.pdf>)

Nach diesen Beispielen sollte ersichtlich sein, dass viele Methoden mit kleinen Änderungen diversitätssensibel umgestaltet werden können. Methoden müssen nicht komplett abgelehnt werden. Ebenso sollte man nicht an Methoden in der alten Form festhalten, nur weil es immer schon so gemacht wurde. Da man in vielen Fällen Betroffenheiten nicht erkennen kann, ist es ratsam, Methoden immer diversitätssensibel zu gestalten. Das kann auch bedeuten, dass keine Betroffenen anwesend waren, aber es bedeutet nicht, dass diese Bemühungen umsonst wären. Allen Teilnehmenden kann vorgelebt werden, wie Diversitätssensibilität aussehen kann. Für den Fall einer spontanen Teilnahme einer betroffenen Person, muss man seinen Plan nicht mehr umändern, sondern ist bereit, direkt eine diversitätssensible Juleica-Ausbildung anzubieten. Wichtig ist dabei, stets die Perspektive von Betroffenen im Blick zu haben. Bevor jedoch pauschale Annahmen getroffen werden, kann es auch nützlich sein, Betroffene anzusprechen und ihre Bedürfnisse zu erfahren.

Wichtig:

Als Jugendleiter_innen seid ihr diejenigen, die die Übungen umsetzen. Einige Methoden sollten den Teilnehmenden bereits bekannt sein, wie z. B. das Kennenlernspiel. Daher kann die Frage aufkommen, weshalb die Methode in anderer Form angeleitet wird. Ihr solltet hierbei offen damit umgehen, dass die andere Art der Umsetzung dabei helfen möchte, alle jungen Menschen teilhaben zu lassen. Eventuell kann das schon dabei helfen, eine diversitätssensible Haltung bei den Teilnehmenden zu auszubilden

Vorschlag II: geschlossene Seminareinheit (4 Stunden)

Idealer Ablaufplan

Übung	Übungsdauer
Kennenlernspiel: Bingo	20 Minuten
Identitätsmolekül	60 Minuten
Pause	15 Minuten
Diskriminierungsbarometer	20-30 Minuten
Betroffenenperspektive	15 Minuten
Pause	15 Minuten
Courage-Spiel	20-60 Minuten
Abschlussreflexion	20 Minuten

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.

Kennenlernspiel: Bingo!

Folgende Ziele können erreicht werden:

- ▶ Teilnehmende lernen sich spielend kennen
- ▶ Erste Annäherung an das Thema Vielfalt

Erwartbare Übungslänge: 20 Minuten

Benötigtes Material: Bingo-Zettel für alle Teilnehmenden, Stifte

Empfohlener Übungsaufbau:

Teile die Bingo-Zettel und Stifte aus und erkläre den Ablauf:

- ▶ Aufgabe der Spielenden ist es, Eigenschaften, die auf dem Zettel stehen, bei anderen Spielenden zu suchen. Wenn eine Eigenschaft gefunden wurde, schreibt man den Namen der Personen in das jeweilige Feld.
- ▶ Es gibt kein Zeitlimit für das Bingo, jedoch müssen die Spielenden schnell sein, um zu gewinnen.
- ▶ Gewonnen hat das Spiel die Person, die als erste_r eine horizontale oder diagonale Reihe ausgefüllt hat. Die Person muss dann Bingo rufen.
- ▶ Regel: es darf nur ein Feld pro Person ausgefüllt werden. Auf diese Weise müssen die Spielenden mehrere Personen fragen, um ein Bingo zu erreichen.
- ▶ Nachdem der_die Gewinner_in feststeht, geht das Spiel für die anderen weiter. Schließlich sollen sich alle kennenlernen können.

Zu beachtende Hinweise:

Falls eine Person nicht mobil ist, kann sie auf einem Stuhl sitzenbleiben und die anderen Spielenden kommen zu ihr. Der Stuhl sollte zentral positioniert sein, damit die Person nicht ausgelassen wird.

Die Spielenden sollen nicht nur die entsprechende Person finden, sondern auch in Erfahrung bringen, welche Sprachen z. B. jemand spricht.

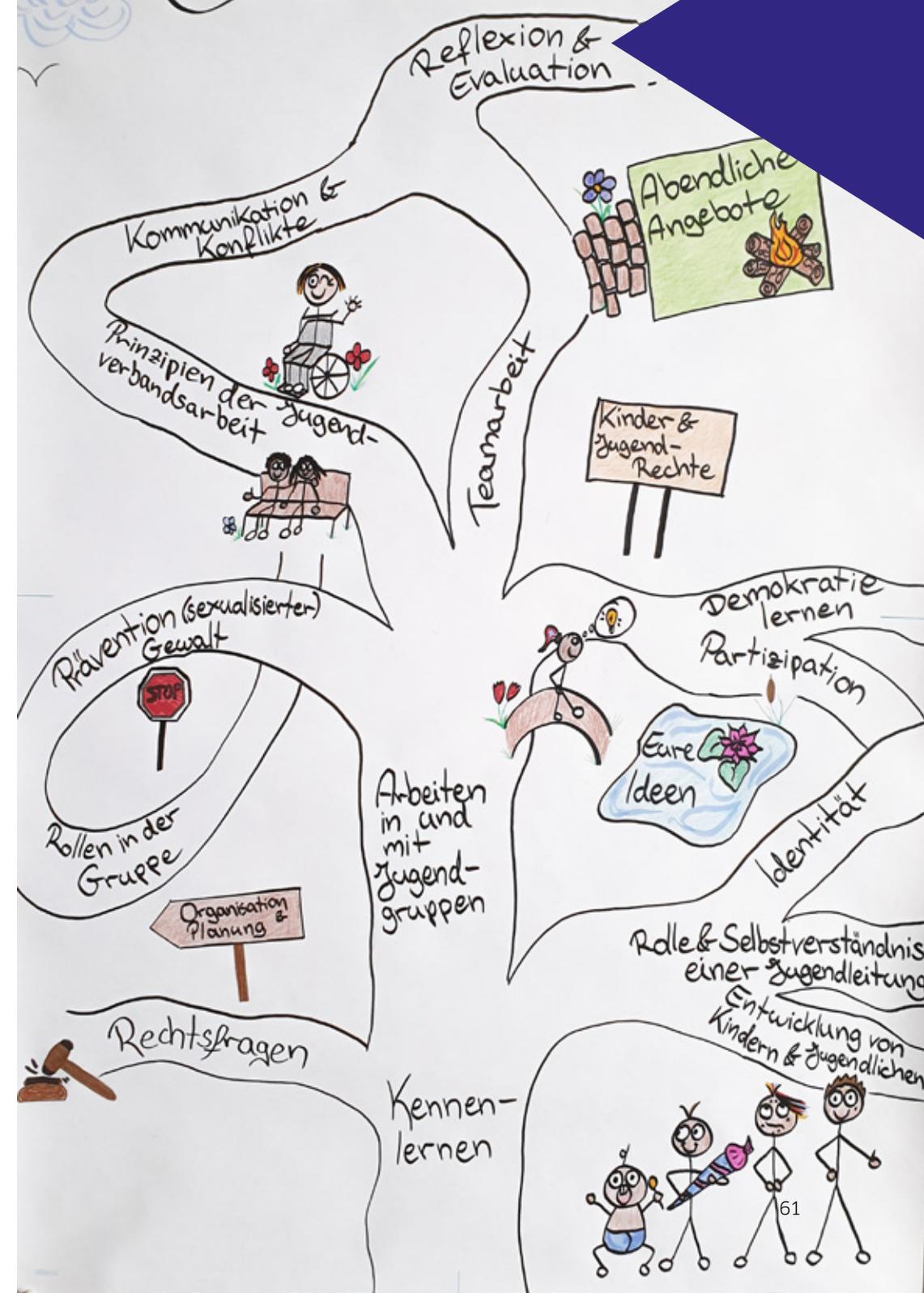
Standortbestimmung:

Die Teilnehmenden haben sich kennengelernt und einen Einstieg zum Thema Vielfalt gefunden.

Mögliche Eigenschaften:

Finde eine Person, ...

... die ein Haustier hat!	...die so groß ist wie du!	... die du bei Schere-Stein-Papier besiegst!	... die schon auf 3 Kontinenten war!	... die einen Witz erzählen kann!
... die in den letzten drei Jahren (als Patient_in) im Krankenhaus war!	... die ihren Namen bei Starbucks buchstabieren muss!	... die die gleiche Lieblingsfarbe hat wie du!	... die das gleiche Hauptverkehrsmittel wie du nutzt!	... die gerne liest!
... die Familie außerhalb Deutschlands hat!	... die mindestens drei Sprachen spricht!	...die gerne früh aufsteht!	... die mehr als zwei Geschwister hat!	... die ein eigenes Zimmer hat(-te)!
... die sich vegetarisch/vegan ernährt!	... die keinen Fernseher hat!	... die mal bei einer Demonstration mitgelaufen ist!	... die mehr über jüdisches Leben weiß als die Shoah!	... die noch nie umgezogen ist!
.. die einen Vornamen trägt, der mit einem Vokal beginnt!	... die einen Nebenjob hat!	... die noch bei den Eltern wohnt!	... die weiß, wie das Fest des Fastenbrechens im Islam genannt wird!	... die mit dem Fahrrad gekommen ist!



Identitätsmolekül

Folgende Ziele können erreicht werden:

- ▶ Sich/Andere als komplexe, vielfältige Personen anerkennen.
- ▶ Verstehen, wie Zugehörigkeiten die Position in der Gesellschaft mitbestimmen.
- ▶ Verstehen, was eine Identität ausmacht: Differenz-Linien ziehen, sich über unterschiedliche Dimensionen der Diversität bewusst werden.

Erwartbare Übungslänge: 45 Minuten

Benötigtes Material:

Flipchart/Tafel, Stifte, Moderationskarten

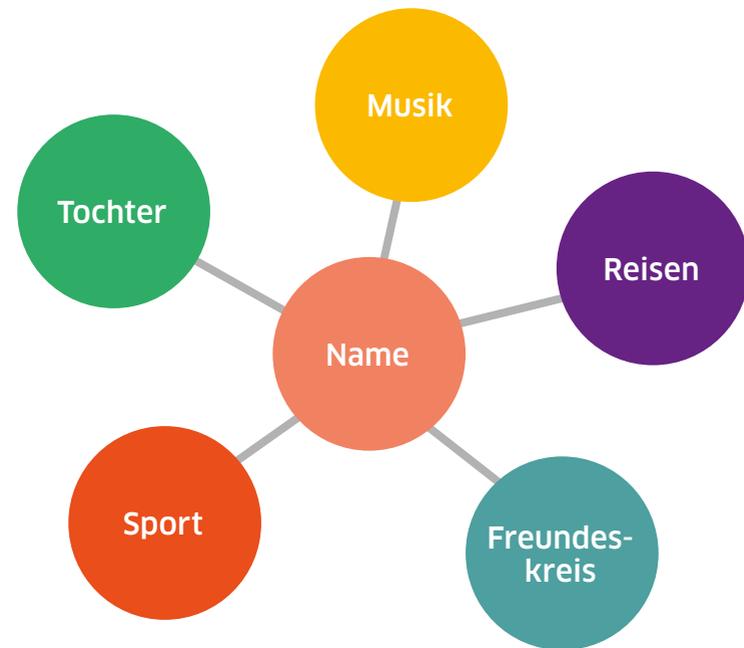
Empfohlener Übungsaufbau:

Schritt 1:

Führe in die Übung ein und erkläre kurz den Begriff Diversität: Diversität (Vielfalt) bedeutet, aus unterschiedlichen Elementen, Facetten, Eigenschaften zu bestehen. Jede_r von uns fühlt sich vielen verschiedenen Gruppen zugehörig. In dieser Übung geht es um unsere Vorstellung von uns selbst. Dabei geht es an dieser Stelle nicht darum, wie wir sind (lustig, ernsthaft, still oder gesellig), sondern darum, welchen Gruppen jede_r von uns sich zugehörig fühlt.

Schritt 2:

- ▶ Male das Molekül an eine Tafel/Flipchart. Dabei hilft es, wie in der Abbildung gezeigt, ein paar Beispiele zu geben, was uns wichtig ist und was uns ausmacht.



Schritt 3:

Die Teilnehmenden werden dazu aufgefordert, in einer 10-minütigen Einzelarbeit ihr eigenes Persönlichkeitsmolekül zu erstellen und es vorerst nicht den anderen Teilnehmenden zu zeigen. Dafür schreibt jede_r den eigenen Namen in den mittleren Kreis. Dann nennt er_sie fünf Gruppen, zu denen er_sie sich zugehörig fühlt bzw. Aktivitäten, mit denen denen er_sie sich identifiziert.

Schritt 4:

Nach zehn Minuten werden die Teilnehmenden darum gebeten, zwei Zugehörigkeiten auswählen, die sie als besonders wichtig empfinden und bei denen sie auch bereit sind, diese mit der Gruppe zu teilen. Diese zwei Aspekte schreiben die Teilnehmenden jeweils auf eine Moderationskarte.

Schritt 5:

Moderationskarten (ohne Personennamen) werden auf dem Boden ausgelegt. Einige werden vorgelesen und alle, die sich zu der jeweiligen Gruppe ebenfalls zugehörig fühlen, werden aufgefordert einmal kurz aufzustehen und sich umzuschauen. Dabei soll jede_r auf die Gefühle achten, die beim Aufstehen und/oder nicht-Aufstehen ausgelöst werden. Alternative zu diesem Schritt:

Nachdem die Identitätsmoleküle erstellt sind, werden die zwei als wichtigste ausgewählten Zugehörigkeiten mit einem Doppelkreis auf dem eigenen Blatt gekennzeichnet.

Schritt 6:

Zur Reflexion teilen sich die Teilnehmenden in Zweiergruppen auf – am besten mit jemandem, die_den sie am wenigsten kennen (bei Bedarf kann auch eine Dreiergruppe entstehen).

In den jeweiligen Gruppen sprechen sie darüber, welche positiven (Vorteile) und negativen Aspekte mit den ausgewählten Zugehörigkeiten verbunden werden. Nach dem Austausch können sie die Gemeinsamkeiten aufschreiben.

Auswertungsprozess

- ▶ Anschließend werden die Eindrücke und Erkenntnisse in der Gesamtgruppe geteilt. Dazu werden folgende Fragen an die Gruppe gestellt:
- ▶ Wie war es für euch, alleine Zugehörigkeiten zu benennen und aufzuschreiben?
- ▶ Ist es euch leicht oder schwer gefallen eine Auswahl von zwei gerade besonders wichtigen Zugehörigkeiten zu treffen und der Gruppe mitzuteilen?
- ▶ Womit habt ihr euch gut gefühlt? Was hat Unwohlsein ausgelöst?
- ▶ Welche Fragen kommen auf, wenn ihr die Gemeinsamkeiten und Unterschiede wahrnehmt?
- ▶ Habt ihr neue positive/negative Aspekte eurer Zugehörigkeit im Laufe des Gesprächs entdeckt?
- ▶ Sind einige Aspekte, die von dir als positiv bewertet wurden, von deiner_deinem Gesprächspartner_in eher als negativ dargestellt worden? Warum ist das so?

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.

Adaptiert von: SPI Reseach; Raus aus der Schublade – Diversity Training in der Schule (https://www.spi-research.eu/wp-content/uploads/2018/12/yMIND_Diversity_Training_SPI-Forschung.pdf)

Diskriminierungsbarometer

Folgende Ziele können erreicht werden:

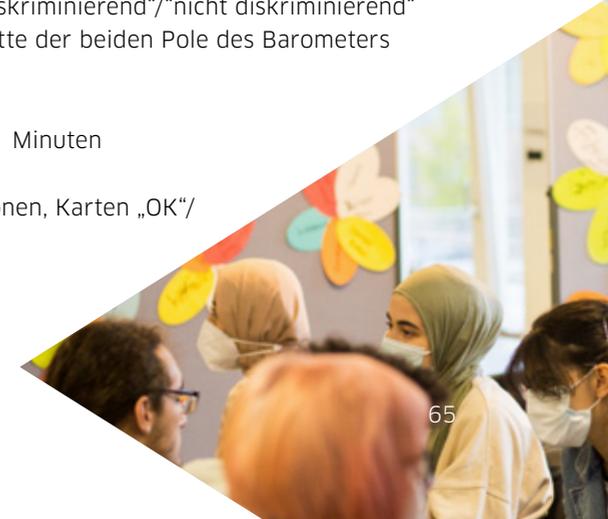
- ▶ Vertiefender Einstieg ins Thema Diskriminierung.
- ▶ Erleben eines heterogenen Meinungsbilds.
- ▶ (scheinbare) Opposition und (überraschende) Koalitionen entdecken.
- ▶ Perspektivwechsel anregen, die Gleichzeitigkeit und Widersprüchlichkeit von Bewertungskriterien wie Absicht und Wirkung, Erfahrung und Wissen etc. sichtbar machen.

Vorbereitung: 3-5 Situationen auswählen, dabei auf Betroffenen im Raum achten. In eine Seite des Raums eine Karte mit „OK“ und auf die andere „Nicht OK“ (alternativ „diskriminierend“/„nicht diskriminierend“ aufhängen. Kreppband in der Mitte der beiden Pole des Barometers anbringen.

Erwartbare Übungslänge: 20-30 Minuten

Benötigtes Material: 3-5 Situationen, Karten „OK“/„nicht OK“

Raum: Platz zum Aufstellen



Empfohlener Übungsablauf:

Schritt 1:

Bitte alle Teilnehmenden aufzustehen. Nun liest du verschiedene Situationen vor, zu den sich die Teilnehmenden auf dem Barometer positionieren sollen. Wichtig: Mache klar, dass es bei der Übung kein richtig oder falsch gibt. Vielmehr hat jeder Standpunkt seine Berechtigung und jede_r soll seine_ihre Meinung vertreten. Im Laufe des Austauschs hat jeder die Möglichkeit, seinen Standpunkt zu wechseln.

Schritt 2:

Wenn sich alle Teilnehmenden positioniert haben, werden alle dazu eingeladen, ihren Standpunkt zu erläutern. Du kannst ihnen die Formulierung „Ich stehe hier, weil ...“ anbieten. Bei den Erläuterungen geht es um die eigene Meinung, womit Redner_innen keinen Bezug auf die_den Vorredner_in nehmen sollen, um keine Diskussionen entstehen zu lassen. Falls das passieren sollte, musst du die Moderation unterbrechen und auf die Regel hinweisen. Für deine Moderation ist es sinnvoll, alle Beiträge wohlwollend aufzunehmen (unterstützendes Kopfnicken, aktives Zuhören „Habe ich dich richtig verstanden, du meinst...?“). Üblicherweise gibt es nicht genug Zeit, damit alle ihren Standpunkt erläutern, versuche dennoch, allen die möchten, Raum zu geben (ca. 3-5 Minuten pro Frage). Nachdem alle ihren Standpunkt wieder verlassen haben, wird die nächste Situation vorgelesen.

Auswertungsprozess

Diskutiere mit den Teilnehmenden folgende Fragen:

- ▶ Wie war die Übung für euch?
- ▶ Was war anders als sonst bei Diskussionen?
- ▶ Wie war es als... du auf einmal ganz alleine standest, ...ihr alle auf der gleichen Stelle standet, ... du die Position gewechselt hast?

Zu beachtende Hinweise

- ▶ Teilnehmende und Gruppen, die an Diskussionen gewöhnt sind, werden sich anfangs mit den Aufforderungen schwer tun. Besonders bei älteren Personen kann dies zu Unmut und Kritik an die Moderation führen.
- ▶ Die Vielfalt an Meinungen kann Teilnehmende verunsichern, die eine

richtige Antwort brauchen. Deswegen soll bereits am Anfang der Übung deutlich gemacht werden, dass es nicht darum geht, die eine Wahrheit zu finden.

- ▶ Einige der Aussagen sind bewusst schwammig formuliert, womit die Teilnehmenden nicht genau wissen, was damit gemeint ist. Daher kann es zu Nachfragen bezüglich der Interpretation kommen. Antwort: „Nimm den Satz so, wie du ihn verstehst.“
- ▶ Um Langeweile zu vermeiden, lass die Übung nicht zu lang werden. Achte ebenso darauf, dass alle Teilnehmenden einen ausgewogenen Redeanteil haben.

Standortbestimmung:

Die Teilnehmenden machen die Erfahrung, wie wohltuend und bereichernd es sein kann, einmal nicht sofort diskutieren und sich verteidigen zu müssen, sondern einfach erst mal die eigene Meinung ungefährdet sagen und anderen zuhören zu können. Dadurch wird der Mut gefördert, einen eigenen Standpunkt zu entwickeln und ihn zu begründen, aber auch zu erfahren, dass es möglich ist, diesen zu verändern. Auch die stilleren Teilnehmenden werden (im wörtlichen Sinne) dazu bewegt, in der Gruppe ihre Position sichtbar zu machen. Sie werden wahrgenommen, auch wenn sie nichts zu ihrer Position sagen.

Situationen für Diskriminierungsbarometer

Diskriminierung allgemein:

- ▶ Eine Gruppe Rollstuhlfahrende findet keinen Platz in einem Kino.
- ▶ Ein_ Rollstuhlfahrer_in verpasst seine_ihre S-Bahn, weil der Fahrstuhl kaputt ist.
- ▶ Ein Unternehmen bezahlt Frauen schlechter als Männer.
- ▶ In der Werbung werden überwiegend Familien gezeigt, die aus Vater, Mutter und zwei Kindern bestehen.
- ▶ Im Flugzeug sind so schmale Sitze eingebaut, dass sie nicht für Menschen jeglicher Körpergröße geeignet sind.
- ▶ Auf Zeitschriften-Covern werden überwiegend ein Mann und eine

Frau gezeigt, wenn es um das Thema Liebe geht.

- ▶ Ein homosexuelles Paar sagt: „In der Öffentlichkeit halten wir lieber nicht Händchen.“
- ▶ Eine Frau wird von ihrer Nachbarin gefragt, warum sie sich in eine Frau verliebt hat.
- ▶ Einem Jugendlichen aus einer bildungsfernen Familie wird in der Berufsberatung geraten, nicht zu studieren.
- ▶ Eine Bewerberin, die in einer Hochhaussiedlung wohnt, wird wiederholt nicht zum Vorstellungsgespräch eingeladen.
- ▶ Eine Passantin geht an einer obdachlosen Person, von der sie angesprochen wird, vorbei.
- ▶ Eine trans Person wird mit ihrem Deadname, ihrem „alten“ Namen, angesprochen.
- ▶ Einer blinden Person, die an der Straße steht, wird ungefragt über die Straße geholfen.

Schwerpunkt: Rassismus:

- ▶ In der U-Bahn fragt eine Frau eine jüngere Schwarze Frau „Woher kommen Sie eigentlich?“
- ▶ An der Kasse im Supermarkt sagt die Kassiererin zu einer Frau, die ein Kopftuch trägt: „Sie sprechen aber gut Deutsch!“
- ▶ Eine Frau mit Kopftuch möchte am Wahltag wählen gehen, wird aber zurückgewiesen, da sie mit ihrem Kopftuch nicht das Wahlbüro betreten dürfe.
- ▶ Eine Sozialarbeiterin kann sich die für sie fremd klingenden Namen der Jugendlichen in ihrem Jugendtreff nicht merken. **(Wird auch als Beispiel für die nächste Übung verwendet)**
- ▶ Ein Türsteher verweigert einer Gruppe junger Männer mit dunklen Haaren den Zutritt zur Diskothek.
- ▶ Ein jüdischer Musiker darf in einem Hotel nicht einchecken, da er eine Kette mit Davidstern um den Hals trägt.
- ▶ Eine Lehrkraft regt an, dass eine Gruppe muslimischer Schüler_innen ein Referat zu „Ehrenmorden“ anfertigt.
- ▶ Eine Fußballmoderatorin sagt während der WM: „Brasilianer haben Samba im Blut!“

Adaptiert von Bildungsstätte Anne Frank

Input: Betroffenenperspektive

Folgende Ziele können erreicht werden:

- ▶ Perspektiverweiterung,
- ▶ Bei Diskriminierung immer die Perspektive der Betroffenen einzunehmen

Erwartbare Übungslänge: 15 Minuten

Benötigtes Material: Flipchart, bunte Marker

Zu beachtende Hinweise:

In diesem Konzept schließt die Übung nahtlos an das Diskriminierungsbarometer an. Nach der Auswertung „Wie ging es euch während der Übung?“ könnte als Antwort kommen:

- ▶ „Hat Spaß gemacht.“
- ▶ „Ich fand es gut, verschiedene Meinungen zu hören.“
- ▶ „Nicht zu diskutieren ist anstrengend.“
- ▶ „War schwierig, sich eine Antwort zu überlegen.“
- ▶ „Das sind Situationen, die ich kenne.“
- ▶ „Mir fällt es schwer zu sagen, was Diskriminierung eigentlich ist.“

Um die Überleitung zum Input zu machen, ist es sinnvoll, am Erleben der TN anzuknüpfen. Anknüpfen könnte man beispielsweise so:

- ▶ „Ja, wie ihr gesagt habt, ist es gar nicht leicht zu sagen, was Diskriminierung eigentlich ist. Das stimmt. Lasst uns darüber noch mehr sprechen.“
- ▶ „Es ist schwierig, sich eine Antwort zu überlegen, das stimmt. Das ist bei Diskriminierung gar nicht so leicht. Lasst uns darüber noch mehr sprechen.“
- ▶ „Ja, verschiedene Meinungen beim Thema Diskriminierung sind ganz normal.“
- ▶ „Es ist gar nicht so leicht zu sagen, was nun eigentlich Diskriminierung ist. Lasst uns darüber noch mehr sprechen.“

Schritt 1:

Lies den folgenden Text vor:

Wie im Barometer erwähnt, gibt es kein richtig und falsch. Denn oftmals ist es eine Frage der Perspektive. Daher soll in diesem Input eine Situation exemplarisch vorgestellt werden und aus unterschiedlichen Perspektiven betrachtet werden. Denn in jeder Situation geht es um mehr als eine Person. Beispielsweise in dieser Situation: eine Sozialarbeiterin kann sich die für sie fremd klingenden Namen der Jugendlichen in ihrem Jugendtreff nicht merken.

Schritt 2:

Frage die Teilnehmenden, wieso die Sozialarbeiterin Schwierigkeiten haben könnte, sich den Namen zu merken. Lasse die Teilnehmenden zunächst spekulieren. Dabei kannst Du auch Antworten aus der Übung „Diskriminierungsbarometer“ aufgreifen.
Währenddessen malst du eine Figur auf das Flipchart, die die Sozialarbeiterin repräsentiert.

Mögliche Antworten:

- ▶ Es kommen sehr viele Jugendliche zum Jugendtreff, sie kann sich nicht alle Namen merken.
- ▶ Der Name ist neu für sie und sie hat Schwierigkeiten ihn abzuspeichern.

Male Sprechblasen zu Figur 1, und fülle diese mit den Antworten, male noch einige leere Sprechblasen dazu.

Lies den folgenden Text vor:

Was wir festhalten können: Wahrscheinlich versucht die Sozialarbeiterin ihr Bestes. Sie hat eine gute Absicht und bemüht sich jedes Mal erneut.

Schreibe „Absicht“ unter die Figur, die die Sozialarbeiterin repräsentiert.

Schritt 3:

Lies folgenden Text vor:

Wir machen jetzt ein Gedankenexperiment: Eben waren wir im Kopf der

Sozialarbeiterin, jetzt springen wir in den Kopf eines_einer Jugendlichen, dessen_deren Name ständig falsch ausgesprochen oder sich einfach nicht gemerkt wird. Was glaubt ihr, wie es dem_der Jugendlichen dabei geht?

Währenddessen malt ihr eine zweite Figur auf das Flipchart, die den_die Jugendliche_n repräsentiert.

Mögliche Antworten:

- ▶ Es kann sich blöd anfühlen. Es kann nerven, jedes Mal mit falschem oder falsch ausgesprochenem Namen angesprochen zu werden.
- ▶ Ich bin ihr egal/ sie interessiert sich nicht für mich.

Male auch Sprechblasen zur Figur, die den_die Jugendliche_n repräsentiert und schreibe die Antworten in die Sprechblasen. Füge auch hier einige leere Sprechblasen hinzu.

Lies folgenden Text vor:

Das heißt, die Wirkung ist verletzend.

Schreibe „Wirkung“ unter die Figur, die den_die Jugendliche_n repräsentiert.

Schritt 4:

Bitte die Teilnehmenden, sich die Absichten anschauen, welche im Gegensatz zur Wirkung stehen. Erläutere, dass die Absicht eine gute und die Wirkung gleichzeitig eine schlechte sein kann.

Male ein Ungleichheitszeichen zwischen „Wirkung“ und „Absicht“ und frage gegebenenfalls nach, ob die Bedeutung des Zeichens bekannt ist.

Lies den Text vor:

Das passiert oft in Diskriminierungssituationen, insbesondere im Alltag. Manche Aussagen und Handlungen, die gesagt oder gemacht werden, können gut gemeint sein, aber eine ganz andere und oft verletzende Wirkung haben. Um Diskriminierung besser zu verstehen, ist es empfehlenswert, immer die Perspektive von Betroffenen (*Schreibe „Perspektive der Betroffenen“ als Überschrift über die Figuren*), also in unserem Beispiel

die des_der Jugendlichen, im Blick zu haben. Insofern konzentrieren wir uns vor allem auf die Wirkung. Wenn eine Person also sagt „Das war diskriminierend/nicht ok“ dann ist das erstmal so, egal ob es gut gemeint war oder nicht! Das heißt, die Betroffenen entscheiden, ob etwas für sie diskriminierend ist, und das kann ihnen auch niemand absprechen. (Male einen Kasten um die Figur, die den_die Jugendliche repräsentiert) Wir könnten das noch einmal an weiteren Beispielen ausprobieren.

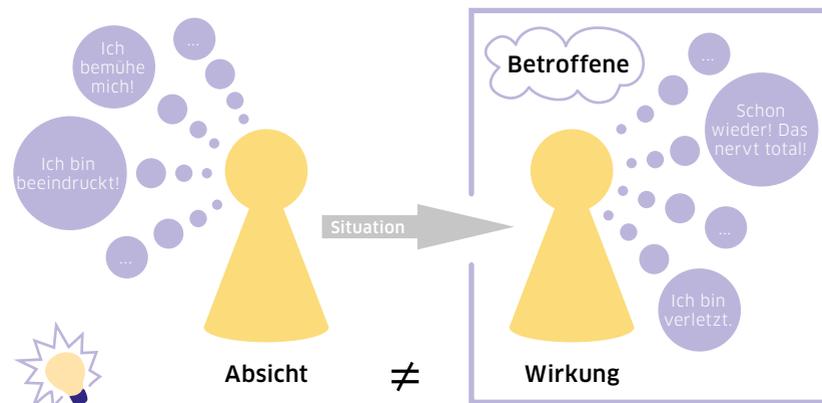
Probiere mit der Gruppe das Prinzip mit folgenden Sätzen aus:

- ▶ „Woher kommst du?“
- ▶ „Du sprichst aber gut Deutsch!“
- ▶ ...

Schreibe am Ende folgenden Merksatz unter das Schaubild:

„Bei Diskriminierung: Immer die Perspektive von Betroffenen beachten!“

Visualisierung



Bei Diskriminierung: immer die Perspektive von Betroffenen beachten!

Tipps:

Da nach dem Diskriminierungsbarometer diskriminierende Ansichten sichtbar wurden und nach dieser Übung klargestellt wurde, dass die eigene Meinung nicht entscheidend ist, können Nicht-Betroffene einen gewissen Widerstand gegen den Workshop und deren Inhalte aufbauen.

Daher ist es wichtig klarzumachen, dass wir als Menschen in einer Gesellschaft stets dazulernen und unser Handeln ändern können.

Standortbestimmung:

Die Gruppe hat gelernt, dass Absicht und Wirkung bei Diskriminierung nicht gleichzusetzen sind und die Perspektive von Betroffenen eingenommen werden sollte.

Adaptiert von Bildungsstätte Anne Frank

Courage-Spiel

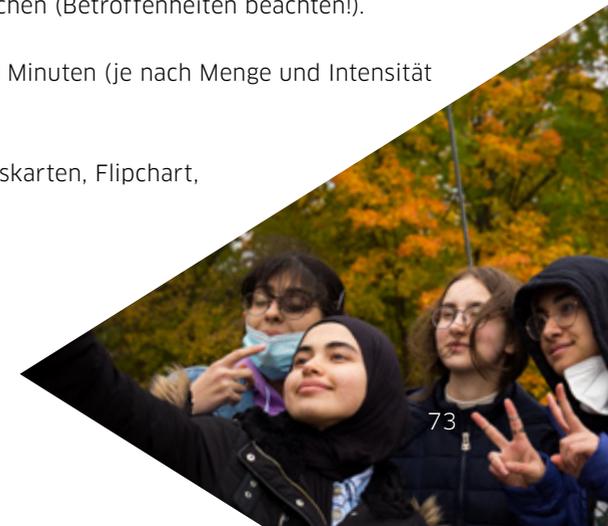
Folgende Ziele können erreicht werden:

- ▶ Eine eigene Position entwickeln und die anderen kennen und verstehen lernen
- ▶ Sensibilisierung für Situationen, die zivilcouragiertes Verhalten erfordern.
- ▶ Entwicklung entsprechender Handlungsoptionen.
- ▶ Ideenaustausch und darüber Erweiterung der Handlungsmöglichkeiten.
- ▶ Stärkung der Handlungsfähigkeit, Empowerment

Vorbereitung: Situationen aussuchen (Betroffenheiten beachten!).

Erwartbare Übungslänge: 20-60 Minuten (je nach Menge und Intensität der Spielsituation)

Benötigtes Material: Moderationskarten, Flipchart, Marker, Klebepunkte



Empfohlener Übungsaufbau:

Schritt 1:

Erläutert den Teilnehmenden den Ablauf dieser Übung:

Die Methode besteht aus zwei Teilen. Im ersten Teil setzt ihr euch in Kleingruppen mit einer Situation auseinander und überlegt, welche Handlungsoptionen es gibt. Später werden wir gemeinsam mit der gesamten Gruppe über die entwickelten Handlungsoptionen sprechen.

Es kann für die Teilnehmenden hilfreich sein, wenn bekannt ist, dass die Handlungsoptionen später im Plenum vorgestellt werden und zu einer Diskussion führen sollen. Ebenso erfahren alle, dass es Raum für weitere Ideen geben wird und die Kleingruppen nicht auf alle möglichen Optionen kommen müssen. Teile die Gesamtgruppe dann in Kleingruppen mit je 3 bis 4 Personen auf.

Schritt 2:

Bittet jede Kleingruppe um Rat für eine ihnen zugeteilte Situationsbeschreibung. Sie sind Beobachtende der Situation und gehen Optionen durch, wie man als potenzielle Helfende zivilcouragiertes Verhalten zeigen kann und somit auf die Situation einwirken und diese verändern kann. Alle Gruppen sollen ihre Handlungsoptionen in Stichworten auf Kärtchen schreiben. Falls es Schwierigkeiten in der Entwicklung der Optionen gibt, könnt ihr nochmal auf die Betroffenenperspektive hinweisen, die zuvor gemeinsam erarbeitet wurde.

Schritt 3:

Sobald alle Gruppen mit der Bearbeitung der Situation fertig sind, beginnt das eigentliche Courage-Spiel. Eine Gruppe beginnt, stellt ihre Situation und die entwickelten Optionen vor.

Die drei Optionen werden an eine Tafel gehängt. Eine vierte Karte ist zu Anfang immer leer („andere Ideen...“) und kann durch Teilnehmende aus anderen Gruppen ergänzt werden.

Schritt 4:

Nach der vorhergegangenen Erläuterung können alle Teilnehmenden sich durch eine Markierung (mit Klebepunkten) einer Option zuordnen. Wer mag, kann darauf eingehen, weshalb man diese Option am besten findet. Hier sollen Diskussionen und Bewertungen anderer Aussagen vermieden werden. Jede_r sollte sich bemühen, aus der Ich-Perspektive zu sprechen. Die Begründung der Positionierung ist freiwillig und sollte nicht erzwungen werden. Die Handlungsmöglichkeiten sollen angstfrei diskutiert werden können und gezielte Nachfragen durch die Moderation die Reflexion der eigenen Positionierung anregen.

Wenn alle Aspekte der Situation beleuchtet wurden, dankt ihr der Gruppe, bittet um Applaus und geht zur nächsten Gruppe über.

Schritt 5:

Sobald alle Situationen bearbeitet wurden, wertet die Übung aus. Gebt allen Teilnehmenden die Möglichkeit, sich über ihre unterschiedlichen Wahrnehmungen im Spiel auszutauschen, Erkenntnisgewinne zu erkunden und evtl. auch festzuhalten.

Anschließender Auswertungsprozess:

Frage die Teilnehmenden, was der Zweck der Übung ist. In der Regel erschließen sich so die Teilnehmenden durch die Reflexion ihres eigenen Erlebens das Ziel der Übung und entdecken selbst, wozu die Übung anregen kann:

- ▶ Wahrnehmung einer Problematik/eines Unrechtsgeschehens und die damit einhergehenden Gefühle wie Angst, Empörung, Hilflosigkeit und Ohnmacht
- ▶ Beschäftigung mit den Bedürfnissen potenziell Betroffener
- ▶ Entwicklung von Handlungsoptionen mit Betroffenen, um Unrechtsgeschehen zu stoppen

Zu beachtende Hinweise:

Manchmal kann es helfen, eine fiktive Person einzubringen, die um Rat in der Situation bittet. Dieser indirekte Weg, sich in eine helfende Person hineinzusetzen kann Ohnmachtsempfindungen durchschreiten und

den Druck auf Personen mindern.

Wenn bei den drei Handlungsoptionen nur „Täter-fixiertes“ Handeln vorgestellt wird, fragt gerne nach, wie sich die Situation für Betroffene ändern könnte. Falls nötig verweist auf den Input „Betroffenenperspektive“.

Wichtig: Weist die Teilnehmenden darauf hin, dass niemand das Gefühl haben sollte, sich in gefährliche Situationen begeben zu müssen. Notfalls immer Polizei rufen!

Standortbestimmung:

Bei vielen Teilnehmenden kann zunächst ein Gefühl der Ohnmacht entstehen. Durch den Austausch in ihrer Gruppe können sie sich motiviert fühlen und Ideen entwickeln. In der Diskussion im Plenum kann deutlich werden, dass in einigen Situationen mehrere Handlungsoptionen gleichzeitig umgesetzt werden können.

Situationen für das Spiel:

- ▶ Kim wollte eine Freundin zu ihrem Verein mitbringen. Als sie vor dem Vereinsheim stehen, fällt Kim auf, dass es Stufen zum Gebäude gibt. Da Anastasia im Rollstuhl sitzt, kommen sie nicht rein. Kim fühlt sich schrecklich, verspricht jedoch mit dem Vorstand zu reden. Der Vorstand weigert sich eine Rampe anzubringen, da die Kosten zu hoch wären. Außerdem wären die Toiletten nicht behindertengerecht, womit die Freundin ohnehin nicht regelmäßig kommen könne.
- ▶ Bei einem Ausflug in ein Museum nimmt der_die Guide ein Schwarzes Mitglied (Adiam) als Beispiel für nicht-deutsch sein. Noah steht neben Adiam und merkt, dass er sich sichtlich unwohl fühlt.
- ▶ Im Sommerlager werden die Zelte aufgeteilt. Bei den weiblich gelesenen Zelten entstehen große Diskussionen darüber, wer mit wem ein Zelt teilen möchte. Lisa ruft lautstark, dass sie sich kein Zelt mit Caia teilen will, da sie lesbisch sei. Alle anderen bleiben leise. Rachel überlegt, was sie tun kann.

- ▶ Vor dem Jugendtreff wird ein junger Mann mit Kippa von drei Personen antisemitisch angegangen. Als Leyla zum Bus läuft, sieht sie, dass sie ihn beleidigen und schubsen.
- ▶ Dein Verband veranstaltet ein Sommerfest. Grillgut wird für alle auf Vereinskosten gekauft und auch vorher so mitgeteilt. Beim Fest fällt Markus auf, dass nur Schweinefleisch auf dem Grill ist.
- ▶ Im Vereinshaus gibt es zwei Toiletten, ein nicht-binäres Kind möchte jedoch keine Toilette für ein Geschlecht benutzen, welches es bei der Geburt zugeteilt bekommen hat. Ida vertraut sich der Gruppenleiterin an.

Abschlussreflexion: Koffer packen

Folgende Ziele können erreicht werden:

Teilnehmende lassen das Tagesseminar Revue passieren und können erkennen, wo sie noch Bedarf haben.

Erwartete Übungslänge: 20 Minuten

Empfohlener Übungsablauf:

Gehe mit den Teilnehmenden auf eine imaginäre Reise. Dabei stellt sich jede_r vor, dass er_sie seinen_ihren Koffer für die Reise als Jugendleiter_in packt. Stelle dabei folgende Fragen und lasse die Teilnehmenden kurz im Plenum ihre Gedanken äußern:

- ▶ Was nehme ich mit?
- ▶ Was muss ich noch waschen/verarbeiten, bevor ich mich auf den Weg mache?
- ▶ Was lasse ich hier?
- ▶ Wohin gehe ich?

Die Übung kann idealerweise durch verschiedene Reiseutensilien visualisiert werden (zum Beispiel Koffer, Wäschekorb, Landkarte ...)

Vorschlag III: Tagesseminar als Juleica-Fortbildung

Idealer Ablaufplan

Übung	Übungsdauer
Kennenlernspiel: Bingo	20 Minuten
Identitätsmolekül	60 Minuten
Pause	15 Minuten
Diskriminierungsbarometer	20-30 Minuten
Betroffenenperspektive	15 Minuten
Mittagspause	60 Minuten
Privilegien-Check	45 Minuten
Courage-Spiel	20-60 Minuten
Pause	15 Minuten
Stille Diskussion	30 Minuten
Abschlussreflexion	20 Minuten

Am Ablaufplan könnt ihr erkennen, dass Vorschlag III eine Erweiterung von Vorschlag II ist. Daher stellen wir euch hier die fehlenden Methoden vor.

Privilegien-Check

Folgende Ziele können erreicht werden

- ▶ Bewusstmachung und Verständnis über die Entstehung von gesellschaftlichen Diskriminierungsmechanismen in Bezug auf Gruppenzugehörigkeiten
- ▶ Privilegien reflektieren, erkennen, wie allumfassend sie sein können und woran man als nicht betroffene Person erstmal nicht denkt
- ▶ Für Privilegierungen und Diskriminierungsmerkmale, die im Zusammenhang mit der eigenen Identität stehen/wahrgenommen werden, zu sensibilisieren.
- ▶ Eigene Widerstände wahrnehmen und genauer beleuchten: Warum fühle ich mich gerade so?

Erwartbare Übungslänge: 45 Minuten

Vorbereitung: Zettel mit verschiedenen Personenkarten vorbereiten

Empfohlener Übungsablauf:

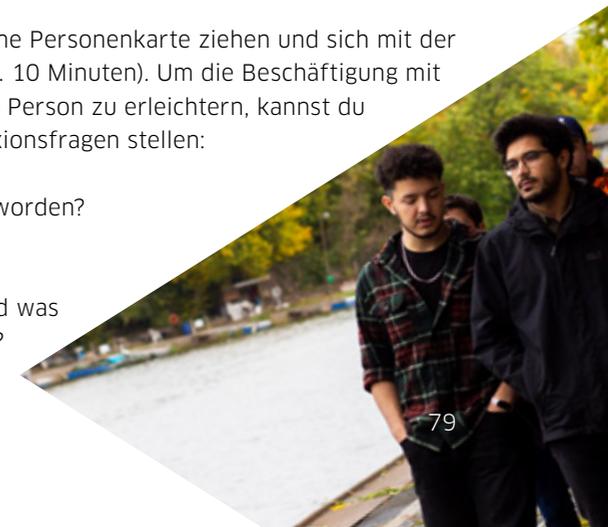
Schritt 1:

Erkläre der Gruppe, dass es in diesem Teil der Übung um Macht und Machtunterschiede geht und lies den folgenden Text vor: Machtgefälle ergeben sich häufig daraus, wie bestimmte Gruppenzugehörigkeiten in der Gesellschaft gesehen und gewertet werden, aus der vorhandenen gesellschaftlichen Akzeptanz bzw. Toleranz der Gruppe gegenüber. Machtunterschiede resultieren auch aus der subjektiv wahrgenommenen und erwartbaren Akzeptanz der jeweiligen Gruppe. Vor allem ergeben sich Machtungleichheiten in den Überschneidungen (Intersektionen) zwischen zwei und mehr unterschiedlichen Facetten der Zugehörigkeiten, z. B. weiß, männlich heterosexuell, verheiratet und Akademiker z. B. BPoC, homosexuell, älter und Migrationsgeschichte. In Bezug auf diese gesellschaftliche Wertung können die einzelnen Facetten der eigenen Identität als Privilegien oder Diskriminierungsmerkmale wahrgenommen, oder aber als eine Mischung aus beiden zugleich. Der nächste Teil der Aktivität befasst sich mit der Wahrnehmung und Bewusstmachung von Privilegien und Diskriminierungsmerkmalen, ihre Deutung und Bedeutung.

Schritt 2:

Lasse nun alle Teilnehmenden eine Personenkarte ziehen und sich mit der ausgelosten Person befassen (ca. 10 Minuten). Um die Beschäftigung mit der auf der Karte beschriebenen Person zu erleichtern, kannst du den Teilnehmenden einige Reflexionsfragen stellen:

- ▶ Wie waren deine Eltern?
- ▶ Wie und wo bist du groß geworden?
- ▶ Was für Hobbys hast du?
- ▶ Was machst du beruflich?
- ▶ Was für Freunde hast du und was unternimmt ihr miteinander?



- ▶ Wie lebst du?
- ▶ Wie viel Geld verdienst du?
- ▶ Was macht dir Angst?
- ▶ Worüber freust du dich?

Schritt 3:

Danach gehen die Teilnehmenden verschiedene Szenarien durch, die mit einem zeitlichen Abstand vorgelesen werden. Dabei kannst du alle Szenarien verwenden, einige davon aussuchen oder eigene Szenarien hinzufügen:

1. Lebst du in einem Haus oder einer Wohnung mit fließendem Wasser, Strom und einer Toilette?
2. Hast du das Gefühl, dass du deine Meinung frei äußern kannst und ernst genommen wirst?
3. Hattest du noch nie Angst vor einer Polizeikontrolle?
4. Bist du im Krankheitsfall abgesichert oder hast Zugang zu medizinischer Versorgung?
5. Kannst du dich nach Einbruch der Dunkelheit auf der Straße sicher fühlen?
6. Kannst du deine_n Partner_in ohne Vorbehalte auf der Straße küssen?
7. Kannst du dir einen jährlichen Urlaub leisten?
8. Schaust du optimistisch in die Zukunft?
9. Kannst du den Beruf erlernen, den du dir wünschst?
10. Hattest du noch nie Angst, nachts einzuschlafen?
11. Kannst Du ganz selbstverständlich davon ausgehen, dass du bei der Entwicklung von Technik mitbedacht wirst?
12. Kannst du dich verlieben in wen du willst?
13. Kannst du davon ausgehen, dass du die gleichen Karrierechancen haben wirst wie deine Kolleg_innen mit vergleichbarer Qualifikation?
14. Kannst du lesen und schreiben?
15. Kannst du davon ausgehen, dass deine soziale Gruppe in Zeitungsartikeln mitbedacht wird?
16. Kannst du ungehindert Veranstaltungen und Partys besuchen?
17. Kannst du offen und ohne Probleme deine Religion leben?

18. Kannst du dich in deiner Umgebung überall selbstständig fortbewegen?
19. Hast du das Gefühl, deine Religion und Sprache werden in der Gesellschaft, in der du lebst, respektiert?
20. Weißt du, wo du dich hinwenden kannst, wenn du Rat brauchst?
21. Kannst du deine politische Meinung ohne Angst vor negativen Konsequenzen äußern?
22. Kannst du dir regelmäßig neue Kleidung kaufen?
23. Hast du das Gefühl, dass Menschen auf dein Gesagtes achten und nicht darauf, wie du es sagst?
24. Weitere Fragen ...

Sie teilen nun die Facetten in solche ein, die von ihnen in verschiedenen Situationen entweder als ein Privileg oder als ein Diskriminierungsmerkmal empfunden wurden und in solche, die ambivalent zwischen Privileg und Diskriminierung wahrgenommen werden.

Schritt 4:

Teile anschließend die Teilnehmenden in Kleingruppen auf (3-4 Personen). In der Gruppe tauschen sie ihre Empfindungen und Erfahrungen in Bezug auf Privilegierungen und Diskriminierungen aus.

Auswertungsprozess:

Auswertungsfragen:

- ▶ Was habt ihr in dieser Übung über eure Person/über die anderen erfahren?
- ▶ Welche der Facetten sind euch bekannt/vertraut/fremd/nah/unangenehm etc.? Welche Gefühle verbindet ihr damit?
- ▶ Welche konkreten Privilegien ergeben sich aus den unterschiedlichen Facetten für euch?
- ▶ Wie geht ihr mit euren Privilegien um?

Variante:

Eine Variante der Übung, die dazu führt, dass die Teilnehmenden sich stärker in die Rolle der Person hineinversetzen, ist die Methode „Schritt nach vorne“. Dabei stellen sich alle Teilnehmenden nach Schritt 2 an einer Grundlinie im Raum auf. Die Teilnehmenden werden dann gebeten, jedes Mal, wenn sie eine der Fragen mit „ja“ beantworten können, einen Schritt nach vorne zu machen. Dadurch wird die Betroffenheit der verschiedenen Rollen von Diskriminierung beziehungsweise Privilegierung sichtbar. Hierbei können auch Auswertungsfragen bezogen auf den Standpunkt und das Gefühl mit der eigenen Rolle gestellt werden. Bei dieser Variante sollte darauf geachtet werden, dass in der Auswertung mögliche blinde Flecken in der Wahrnehmung der eingenommenen Rolle aufgedeckt werden können. Es ist hilfreich, nach Abschluss der Übung die eingenommene Rolle „abzuschütteln“, um die Verbindung zwischen der Rolle und der eigenen Person aufzulösen.

Adaptiert von: Quarcoo (2017). Dokumentation Werkstatt Diversity, SPI Forschung. Die Szenarien und Beispiele wurden teilweise aus dem Praxis-handbuch Juleica-Ausbildung in Berlin des LJR Berlin (2019) übernommen.

Standortbestimmung:

Die Gruppe hat eine aktive Diskussion über Privilegien geführt und weiß jetzt, dass bestimmte Eigenschaften in der Gesellschaft positiv oder negativ wahrgenommen werden können. Ebenso können Privilegien nicht unbedingt ein Diskriminierungsmerkmal ausgleichen. Sie können sich besser in andere hineinversetzen und eventuell später diesen Check für sich selbst anwenden.



Beispiele für Personenkarten:

Du bist eine arbeitslose, alleinerziehende Mutter von drei Kindern.	Du bist der 19-jährige Sohn eines Bauern in einem abgelegenen Dorf in den Bergen.	Du bist eine 16-jährige blinde Schülerin und seit einem Jahr in einer glücklichen Beziehung.	Du bist der Sohn eines chinesischen Einwanderers, der ein gut laufendes Restaurant betreibt.	Du bist Model, homosexuell und bist in Marokko geboren.
Du wurdest gerade in den Bundestag gewählt und bist transsexuell.	Du bist Tischler und hast bei der Arbeit einen Arm verloren und findest keine Arbeit mehr.	Du bist eine Sportlerin und hast bei den Paralympics vor kurzem eine Silbermedaille gewonnen	Du bist eine 21-jährige Lehramtsstudentin, trägst Kopftuch und lebst bei deinen Eltern.	Du bist die Tochter des amerikanischen Botschafters in dem Land, in dem du jetzt lebst.
Du bist die 19-jährige Tochter des örtlichen Banddirektors und studierst Wirtschaft an der Uni.	Du bist ein 20-jähriger Mann, der auf einen Rollstuhl angewiesen ist und eine Ausbildung zum Bürokaufmann macht.	Du bist 43 Jahre alt und lebst nach schwerer Misshandlung deines Ehemanns zurzeit im Frauenhaus.	Du bist ein obdachloser 27-jähriger Mann und lebst vom Verkauf einer Obdachlosenzeitung.	Du bist Vorsitzende einer parteipolitischen Jugendorganisation. Deine Großeltern sind aus der Türkei eingewandert.

Du bist die 29-jährige Inhaberin einer erfolgreichen Firma und bist in Eritrea geboren.	Du bist eine 17-jährige Romnja, die die Grundschule nicht abgeschlossen hat.	Du bist ein_e nicht-binäre_r 24-jährige_r Facharbeiter_in.	Du bist Vater eines schwerstmehrfachbehinderten Kindes und arbeitest in einem Supermarkt.	Du bist ein 24-jähriger Geflüchteter aus Afghanistan.
Du bist eine 35-jährige Prostituierte und HIV-positiv.	Du bist eine 30-jährige Mutter von zwei Kindern und lesbisch.	Du bist ein 23-jähriger Schwarzer Postbote und wirst demnächst Vater.	Du bist ein 18 Jahre alt und taub und bereitest dich an einer Gehörlosenschule gerade auf dein Abitur vor.	Du arbeitest als freie Journalistin und wohnst mit deinem Kind in einer WG mit mehreren Eltern und Kindern.

Stille Diskussion

Folgende Ziele können erreicht werden:

- ▶ Bezug zur eigenen Jugendorganisation herstellen

Vorbereitung: 3 Flipchartpapiere mit Fragen beschriften

Erwartbare Übungslänge: 30 Minuten

Benötigtes Material: Flipchartpapier, Marker (viele!)

Empfohlener Übungsablauf

Schritt 1:

Schreibe zwei Fragen auf große Papierbögen und lege sie im Raum oder auf Tische, die in die Mitte des Raums gestellt werden, aus:

1. „Zu einem vielfältigen Vereins-/Verbandsleben kann ich beitragen...“
2. „Eine grenzenlose Gesellschaft bedeutet für mich.../, alternativ. „Ein gutes Zusammenleben bedeutet für mich...“
3. „Ein Verein/Verband ohne Diskriminierung sieht für mich so aus: ...“

Schritt 2:

Die Teilnehmenden schreiben ihre Antworten, Gedanken und Assoziationen auf die Bögen, ohne miteinander zu sprechen. Sie können jedoch schreibend aufeinander Bezug nehmen.

Schritt 3:

Geht wieder ins Plenum und reflektiert die Übung.

- ▶ Was macht es mit euch, still zu diskutieren?
- ▶ Was nehmt ihr für euch persönlich mit?
- ▶ Was nehmt ihr für euch in eurer Rolle als Jugendleiter_innen mit?



Standortbestimmung:

Die Teilnehmenden spüren bei dieser Übung, dass Diskussionen nicht laut abgehalten werden müssen und jeder Raum für Austausch erhalten sollte. In lauten Diskussionen können schüchterne Personen oft untergehen und ihre Meinung nicht kundtun. Daher kann es diese motivieren, ihre Vorstellungen mit anderen zu teilen.

Zu beachtende Hinweise:

Weist die Teilnehmenden darauf hin, dass sie auf dem Papier ins Gespräch kommen können – sei es eine Reaktion auf die Gedanken von jemand anders, eine Antwort oder gar eine Frage. Auf Fragen wiederum kann auch geantwortet werden.

Weist ebenso darauf hin, dass Schreibfehler egal sind und alles außer Beleidigungen aufgeschrieben werden kann.

Achtet darauf, dass die Teilnehmenden wirklich nicht miteinander sprechen und dass eine ruhige Atmosphäre entsteht.

Literaturhinweise

Aguayo-Krauthausen, Raul (2014): Dachdecker wollte ich eh nicht werden. Das Leben aus der Rollstuhlperspektive. Rowohlt: Hamburg.

Czollek, Max (2018) Desintegriert Euch! Hanser: München

Ewert, Felicia (2018): Trans.Frau.Sein.: Aspekte geschlechtlicher Marginalisierung. Edition assemblage: Münster.

Funk, David / Hübner, Catherina et al (2016): Guide de l'animateur interculturel – Handbuch für interkulturelle Jugendarbeit. SNJ: Luxemburg. (<https://integratioun.lu/wp-content/uploads/2019/03/Guide-interculturel-SNJ.pdf>)

Hessischer Jugendring (2019): Du bist gut, so wie Du bist! – Wie Jugendleiter_innen auf Diskriminierung von lesbischen, schwulen, bisexuellen und trans* Jugendlichen reagieren können. hjr: Wiesbaden. (https://www.hessischer-jugendring.de/fileadmin/user_upload/pdf/Arbeitshilfen/HJR_Broschuere_Diskriminierung_DINA5_digital.pdf)

Hessischer Jugendring (2020): Diversity-Verbands-Check. Trainer_innenhandbuch für diversitätssensibles Arbeiten in Jugendverbänden. hjr: Wiesbaden (https://www.hessischer-jugendring.de/fileadmin/user_upload/pdf/Arbeitshilfen/Diversity-Check_Gesamt_Web.pdf)

Hessischer Jugendring (2016): Arbeitshilfe: Mit offenen Augen. Angebote, Materialien und Orte für eine Jugendarbeit gegen Rechtsextremismus. Hjr: Wiesbaden.

Landesjugendring Berlin (2019): Praxishandbuch Juleica-Ausbildung in Berlin. LJR: Berlin.

Ogette, Tupoka (2017): Exit Racism. Rassismuskritisch denken lernen. Unrast: Münster.

SPI Research: Raus aus der Schublade – Diversity Training in der Schule https://www.spi-research.eu/wp-content/uploads/2018/12/yMIND_Diversity_Training_SPI-Forschung.pdf





Begriffe zum Querlesen/Glossar:

Able-bodied

Jemand, der nicht beHindert wird. ▶ siehe Ableismus

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 Rollstuhlfahrende, 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 Antirassismusarbeit e. V. www.idaev.de/recherchetools/glossar/)

Antisemitismus

Antisemitismus basiert auf einer doppelten Unterscheidung. Die Wir-Gruppe wird zunächst als „Volk“, „Staat“, „Nation“, „Rasse“, „Identität“, „Kultur“ oder Religion von anderen „Völkern“, „Staaten“ usw. unterschieden. Diese Einheiten werden in einer antisemitischen Logik immer als wesenhafte, einheitliche und harmonische Gemeinschaften verstanden. „Die Juden“ werden ihnen dann als Gegenprinzip gegenübergestellt. Durch eine entsprechende Stereotypisierung werden „die Juden“ für alle verunsichernden und als negativ empfundenen Umstände politischer, ökonomischer und kultureller Modernisierungsprozesse verantwortlich gemacht und werden ihnen die Bedrohung und „Zersetzung“ jener als ursprünglich imaginierten Gemeinschaft(en) zugeschrieben. Daraus ergeben sich der Glaube an eine in Gut und Böse eingeteilte Welt, an das Wirken verborgener Mächte und Verschwörungen als weitere Grundelemente des Antisemitismus. Da „die Juden“ in dieser Logik die personifizierte Bedrohung darstellen, sind dem Antisemitismus außerdem die Umkehr von Opfern und Täter_innen und die Diskriminierung – bis zur Vernichtung – von Menschen, die als „Juden“ markiert werden, – auf interaktionaler, institutioneller und gesellschaftlich kultureller Ebene – eingeschrieben. Antisemitische Stereotype rechtfertigen diese Diskriminierungen. Als wichtige Formen von Antisemitismus werden in verschiedenen Typisierungen unterschieden: christlicher, rassistischer, sekundärer, israelbezogener und NS-vergleichender Antisemitismus bzw. antizionistischer und islamistischer/islamisierter Antisemitismus.

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

Heteronormativität

Heteronormativität bezeichnet „die für natürlich gehaltene, ausschließliche binäre Geschlechterteilung (in Mann und Frau)“, das gegenseitige heterosexuelle Begehren, die beide als gesellschaftliche Norm angesehen werden, und entsprechende binäre Rollenbilder für Männer und Frauen. Die Heteronorm erscheint als „ausschließlich und essentiell, naturgegeben

und unveränderbar.“ Menschen, die nicht der Heteronorm entsprechen, erfahren häufig Diskriminierungen. Darüber hinaus ist Heteronormativität aufs engste mit Sexismus verwoben.

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

Homosexuellenfeindlichkeit/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 Antirassismusarbeit e. V. www.idaev.de/researchtools/glossar/)

Hybridität/ Hybride Identität

Hybridität oder hybride Identität bezeichnen Identitäten, deren Elemente aus verschiedenen kulturellen Kontexten stammen. Mit Blick auf migrierte Menschen wird betont, dass es sich nicht um Übergangsphänomene, sondern um eine eigene soziale Wirklichkeit handelt. Dabei werden verschiedene kulturelle Phänomene miteinander vermischt, sodass nicht mehr von einer „deutschen“, „türkischen“ oder „russischen“ Kultur gesprochen

werden kann, sondern von einer „migrantischen“ Kultur, die sich in hybriden Arbeitsformen, Freizeitaktivitäten etc. widerspiegelt.

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

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 Antirassismusarbeit e. V. www.idaev.de/researchtools/glossar/)

Kolonialismus

Als Kolonialismus wird die staatlich geförderte oder betriebene Besetzung eines Gebietes und die Fremdherrschaft über die dort ansässige Bevölkerung bezeichnet. Historisch lag die Hochzeit des Kolonialismus zwischen dem 15. und dem 20. Jahrhundert, als europäische (und später US-amerikanische und australische) Menschen begannen, Afrika, Teile Asiens und Amerika zu besiedeln und auszubeuten. Dabei unterdrückten, versklavten und töteten sie die lokale Bevölkerung und legitimierten dies mit einer rassistischen Ideologie, die ihre angebliche biologische, zivilisatorische und religiöse Überlegenheit behauptete. Auch das Deutsche Kaiserreich hatte mehrere Kolonien in Asien und Afrika. Bis in die 1970er Jahre hinein weigerten sich europäische Regierungen, den kolonisierten Gebieten ihre Unabhängigkeit zuzugestehen. Die Folgen des Kolonialismus sind noch heute spürbar – sowohl in den kolonisierten als auch ehemals kolonisierenden Gesellschaften.

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



Patriarchat

Als Patriarchat werden diejenigen Formen des Zusammenlebens bezeichnet, in denen Männer über Frauen strukturell mehr Macht ausüben können als umgekehrt. Matriarchat bezeichnet solche Gesellschaftssysteme, in denen es umgekehrt ist. Dabei geht es nicht unbedingt darum, dass alle Männer* alle Frauen* beherrschen oder dass Frauen* nicht auch machtvolle Positionen innerhalb einer Gesellschaft erreichen können, sondern vielmehr um strukturelle Dominanzverhältnisse. Das ist bspw. der Fall, wenn die Reproduktions- und Carearbeit in kapitalistischen Wirtschaftssystemen mehrheitlich unentlohnt von Frauen* gemacht wird, während die Lohnarbeit vor allem von Männern* getragen wird und Frauen* so die einflussreichen Positionen in Staat und Wirtschaft strukturell schwerer erreichen können.

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

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)

Der Begriff besagt, dass es bis heute Nachwirkungen und Kontinuitätslinien des Kolonialismus gibt. Das zeigt sich zum einen an den politischen (Kriege aufgrund willkürlicher Grenzziehungen, von westlichen Mächten eingesetzte Machthaber) und wirtschaftlichen (Ausbeutung, ungerechte Handelsverträge) Verhältnissen, die bis heute postkoloniale Herrschaftsansprüche durchsetzen. Zum anderen wird es auch durch die eurozentrischen und westlich orientierten Perspektiven deutlich, die in Wissenschaft, Kunst und Kultur vorherrschen. Menschen des globalen Südens kommen nicht oder nur selten zu Wort, ihre Erfahrungen und Wissensbestände werden marginalisiert. Die Aufgabe der postkolonialen Theorien besteht also darin, Fortschreibungen kolonialer Politik, etwa im Wirtschaftssystem, aufzudecken, sowie einen multiperspektivischen, nicht nur weißen und westlichen Zugang zu Geschichte, Wissenschaft und Kultur aufzuzeigen.

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

Postmigrantisch

Postmigrantisch heißt so viel wie: nach der Migration. Demnach bezeichnet die postmigrantische Gesellschaft (von lateinisch post ‚hinter‘, ‚nach‘) eine Gesellschaft, die durch die Erfahrung der Migration geprägt ist. Der Begriff stammt aus der amerikanischen Literatur- und Kunstkritik. In der Soziologie wird der Begriff vor allem als Analyseperspektive



genutzt. Der Begriff meint nicht, dass die Migration abgeschlossen ist. Vielmehr sind Soziolog_innen der Ansicht, dass es nach erfolgter Migration zu sozialen und politischen Transformationen, Konflikten und Identitätsbildungsprozessen kommt.

(Quelle: <https://migrations-geschichten.de/postmigrantisch/>)

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 Antirassismussarbeit e. V. www.idaev.de/researchtools/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)

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 wirtschaftlichen 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 Problematismus und wissenschaftlichen Aufarbeitung haben 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 Antirassismusarbeit e. V. www.idaev.de/recherchetools/glossar/)

Solidarität

Solidarität bedeutet, mit jemandem zusammenzuhalten und ihr_ihm beizustehen. Aus der Arbeiter_innenbewegung kommend, verweist der Begriff auf den gemeinsamen Kampf aufgrund gleicher Interessen und eines darauf beruhenden Zusammengehörigkeitsgefühls. Doch Menschen können sich auch für andere einsetzen, wenn sie sich nicht mit ihnen identifizieren können, etwa da sie keine Zugehörigkeiten teilen oder ganz andere Interessen oder Probleme haben. Das Konzept des Verbündet-Seins versucht einen Solidaritätsbegriff zu etablieren, der unabhängig von gemeinsamen Gruppeninteressen oder paternalistischem Mitleid ist. Jeder Mensch hat andere Privilegien, die in unterschiedlichen Kontexten eine Rolle spielen. Sich dieser Privilegien bewusst zu sein, sich darum zu bemühen, sie zu teilen, und sie bewusst einzusetzen, um die Machtverhältnisse zu durchbrechen, auch wenn es mit Risiken wie dem Verlust eigener Privilegien einhergehen kann, bedeutet Solidarität im Sinne des Verbündet-Seins.

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

Soziale Herkunft

Soziale Herkunft ist eine komplexe, flexible und facettenreiche Kategorie. Zum einen beinhaltet sie das soziokulturelle und finanzielle Erbe einer Person, zum anderen auch den Vermögensstand, Bildungsniveau und gesellschaftlichen Status. Daher ist es möglich, dass eine Person aus einem benachteiligten sozialen Hintergrund stammt, dennoch einen hohen Bildungsstand erreicht und dementsprechend seinen Vermögensstand verbessern kann. Die soziale Herkunft (auch Klasse genannt) kann Normen, wie Musik, Kleidungsstil, Sprechart und Hobbies beinhalten, welche eine Klassenzugehörigkeit verraten können. Die dazugehörigen Wertesysteme, Normen und Verhaltensweisen und Zugang zu Ressourcen wie Netzwerke, Vermögen, Bildung und gesellschaftliche Macht resultieren in einer Klasse.

(Quelle: Ehmke T./Müller, Katharina: „soziale Herkunft als Bedingung der Kompetenzentwicklung“, Essay in PISA 2012: Fortschritte und Herausforderungen in Deutschland. Münster Waxmann, 2013.)

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 als Bündel von Privilegien, als Perspektive noch als 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: Titel, S. 8, S. 13, S. 14, S. 27, S. 31, S. 40, S. 43, S. 44, S. 46, S. 53, S. 57, S. 65, S. 75, S. 83, S. 85 S. 87, S. 90, S. 95, S. 98, S. 103

Féline Marold: S. 61



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