

Britta Schellenberg

# TRAINING ANTIDISKRIMINIERUNG

## DEN MENSCHEN IM BLICK

Schwerpunkt Rassismus

Britta Schellenberg

# **TRAINING ANTIDISKRIMINIERUNG DEN MENSCHEN IM BLICK**

Schwerpunkt Rassismus



### Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

### Über die Autorin

Dr. Britta Schellenberg hat das Konzept des Antidiskriminierungstrainings entwickelt. Sie arbeitet an der Schnittstelle zwischen Wissenschaft, Bildungspraxis und Politik und lehrt am Geschwister-Scholl-Institut für Politikwissenschaft der Ludwig-Maximilians-Universität München.

Die Autorin und Herausgeberin hat zahlreiche Fachbücher, wissenschaftliche und publizistische Artikel sowie diverse Bildungsmodule und Schulungsmaterialien zu den Themenfeldern Vorurteile, Rassismus, Antisemitismus, Diskriminierung, Radikalisierung, Demokratie und Menschenrechte veröffentlicht. Aktuell ist sie permanente Sachverständige in der Thüringer Enquete-Kommission „Rassismus und Diskriminierung“ und Beirätin bei der Evaluation des Berliner Landesprogramms „Demokratie, Respekt, Vielfalt“.

### Redaktionelle Bearbeitung der Publikation

Rabia Kökten, Britta Schellenberg, Paulina Seelmann

Das Werk und seine Teile sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwendung in anderen als den gesetzlich zugelassenen Fällen bedarf der vorherigen schriftlichen Einwilligung des Verlages. Das Erstellen von Kopiervorlagen für den Gebrauch in eigenen Kursen oder Klassen ist gestattet.

Den Copyright-Vermerk haben wir bereits mit eingedruckt. Er darf weder verändert noch entfernt werden.

Die Weitergabe von Kopiervorlagen oder Kopien an Kollegen, Eltern oder Schüler anderer Klassen/Kurse ist nicht gestattet.

Der Verlag untersagt ausdrücklich das digitale Speichern und Zurverfügungstellen dieses Buches oder einzelner Teile davon im Intranet (das gilt auch für Intranets von Bildungseinrichtungen), per E-Mail, Internet oder sonstigen elektronischen Medien. Kein Verleih. Zuwiderhandlungen werden zivil- und strafrechtlich verfolgt.

Bitte beachten Sie die Informationen und rechtlichen Erläuterungen unter [www.schulbuchkopie.de](http://www.schulbuchkopie.de).



Den Menschen im Blick

Gefördert vom



Bundesministerium  
für Familie, Senioren, Frauen  
und Jugend

im Rahmen des Bundesprogramms

Demokratie *leben!*

Die Veröffentlichungen stellen keine Meinungsäußerung des BMFSFJ oder des BAFzA dar. Für inhaltliche Aussagen tragen die Autoren/die Autorinnen die Verantwortung.



GESCHWISTER-SCHOLL-INSTITUT  
FÜR POLITIKWISSENSCHAFT

Gesamtherstellung: Wochenschau Verlag

Gesamtgestaltung und Herstellung: Julia Walch, Bad Soden

Gedruckt auf chlorfrei gebleichtem Papier

© Wochenschau Verlag  
Dr. Kurt Debus GmbH  
Frankfurt/M. 2020

[www.wochenschau-verlag.de](http://www.wochenschau-verlag.de)

ISBN 978-3-7344-0890-8 (Print)

E-Book ISBN 978-3-7344-0891-5 (PDF)

# STIMMEN ZUM TRAINING ANTIDISKRIMINIERUNG

„Das Projekt ‚Den Menschen im Blick‘ gibt wichtige Impulse für eine professionelle und rassismuskritische Praxis in unserer pluralen Gesellschaft. Besonders spannend finden wir, dass auch institutionelle Routinen in den Blick genommen werden. Uns verbindet das Ziel, die Sensibilität für Rassismus und Diskriminierung hier weiter zu schärfen.“

*Dr. Miriam Heigl (Leiterin Fachstelle Demokratie beim Oberbürgermeister, Stadt München)*

„Als Partnerorganisation im Projekt ‚Den Menschen im Blick‘ haben wir die Entwicklung von Fortbildungsmodulen begleitet und auch intensiv an ihrer Gestaltung mitgewirkt. Wir wollen, dass diejenigen, die in der AWO Verantwortung tragen – sowohl Führungskräfte als auch Mitarbeitende – das Thema tiefer durchdringen und sich auseinandersetzen mit den Fragen: Wo beginnt eigentlich Diskriminierung? Wie äußert sich Rassismus? Es ist notwendig, Wissen aufzubauen und das eigene Verhalten zu reflektieren. Das Hauptziel ist und bleibt Bewusst-Machung und Haltung zu zeigen. Jeder Mensch muss Verantwortung übernehmen für den Erhalt des demokratischen Gesellschaftssystems und des friedlichen Zusammenlebens.“

*Brigitte Döcker (Vorstand AWO Bundesverband e. V.)*

„Das Projekt ‚Den Menschen im Blick‘ nimmt nicht nur die Menschen in den Blick mit ihren Emotionen und Haltungen. Es will nicht nur die Einzelnen sensibilisieren und zur Selbstreflexion anregen. Das Besondere ist, dass das Projekt auch ‚das System im Blick‘ hat, in dem sich die Menschen bewegen. Und so werden nicht nur Individuen kompetenter im Umgang mit Diskriminierung, sondern Teams, Abteilungen und im besten Fall ganze Organisationen. Das beeindruckt mich besonders.“

*Martin Becher (Geschäftsführer Bayerisches Bündnis für Toleranz – Demokratie und Menschenwürde schützen)*

„In den zurückliegenden Jahren ist zunehmend deutlich geworden, dass Diskriminierung und Rassismus auch in gesellschaftlich zentralen Institutionen vorzufinden sind, nicht nur am rechten Rand. In unserer Forschung hat sich z. B. gezeigt, dass junge Männer immer wieder von Polizeikontrollen aufgrund ihrer Hautfarbe berichten und dass kopftuchtragende Muslime von offener Diskriminierung in Ausbildung und Beruf betroffen sind. Auch der Aufstieg der AfD ist ein alarmierendes Signal, denn ihre Mitglieder und Wähler sitzen oft in einflussreichen Positionen. Deshalb besteht ein großer Bedarf an Materialien für die Aus-, Fort- und Weiterbildung in unterschiedlichen Berufsbereichen.“

*Prof. Dr. Albert Scherr (Direktor Fachbereich Soziologie, Pädagogische Hochschule Freiburg, Co-Autor: „Handbuch Diskriminierung“, sowie „Bildung für die Einwanderungsgesellschaft“)*

„Den Menschen im Blick: Was so selbstverständlich klingt, ist oft gar nicht selbstverständlich. Haben wir wirklich alle Menschen im Blick?

Das Projekt hat mich gerade auch für die vielen alltäglichen, oft nicht bewussten und unterschwelligen Diskriminierungen sensibilisiert – bei mir selbst und in unseren kirchlichen Einrichtungen. Mit den im Projekt entwickelten Übungen ist es möglich, diese an die Oberfläche zu bringen und in unterschiedlichen Kontexten zu thematisieren.“

*Dr. Claudia Pfrang (Direktorin der Stiftung Bildungszentrum der Erzdiözese München und Freising)*

„Wir als muslimische und nichtmuslimische Bürger sind verpflichtet, dieses Land gemeinsam zu beschützen und zu erhalten für unsere Nachkommen. Und nur durch gegenseitigen Respekt können wir unsere Zukunft auf den Prinzipien der Freiheit, Gerechtigkeit und Sicherheit aufbauen. Dazu gehört, dass wir es als unsere religiöse, menschliche und nationale Aufgabe betrachten, in gegenseitiger Achtung gemeinsam gegen antidemokratische Entwicklungen, gegen mangelnde Bildung, moralische Wertelosigkeit, Rassismus, Intoleranz, Gewalt, Extremismus, Hass gegen Juden, Christen oder Muslime vorgehen. Wenn nicht wir, wer sonst!? Danke dafür dem gesamten Team von ‚Den Menschen im Blick‘.“

*Dr. Benjamin Idriz (Imam, der Islamischen Gemeinde Penzberg; Co-Initiator des Münchener Forums für Islam)*

„Den Menschen im Blick‘ – Dieses Projekt setzt einen wichtigen Akzent für ein sensibles und einfühlsames menschliches Miteinander. Es stärkt die Kräfte der Empathie im Persönlichen und in Institutionen und Einrichtungen; auch unseren kirchlichen und diakonischen. Ja, es hilft, eine diskriminierungsfreie Sprache sowie einen sensiblen, vorurteilsfreien und wertschätzenden Umgang einzuüben. Dieses Projekt kommt zur rechten Zeit!“

*Reiner Schübel (Kirchenrat, Leiter des Referats für Diakonie im Landeskirchenamt der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern)*

„Damit sich etwas ändert, muss darüber nachgedacht werden, was ist eigentlich falsch gelaufen, warum konnten wir nicht aufklären – zum Beispiel bezüglich der Ermittlungen zu den NSU-Morden – und was läuft bis heute falsch? Analyse und Auseinandersetzung ist erforderlich. Das Problem des institutionellen Rassismus muss angegangen werden.“

*Seda Başay-Yıldız (Fachanwältin für Strafrecht, Rechtsanwältin, Nebenklageanwältin beim NSU-Prozess am Oberlandesgericht München)*

# INHALTSVERZEICHNIS

<b>Vorwort</b>	<b>7</b>
----------------	----------

## Teil I: Grundlagen

<b>1. Einführung: Ausgangspunkte, Ziele &amp; Inhalte</b>	<b>12</b>
<b>2. Den Menschen im Blick</b>	<b>14</b>
<b>3. Warum Rassismus und Diskriminierung als Thema?</b>	<b>16</b>
<b>4. Wie arbeite ich mit dem Training Antidiskriminierung?</b>	<b>20</b>
4.1 Leitlinien	20
4.2 Haltung als SL (Seminarleiter*in)	21
4.3 Methoden	22

## Teil II: Übungen

<b>5. Übungen zum Einstieg</b>	<b>30</b>
5.1 Ich und meine Organisation. Was nützt es mir?	31
Schlaglicht A: <i>Herausforderungen und Chancen des Trainings</i>	34
5.2 Mein Name ist ...	35
Schlaglicht B: <i>Recht und Gesetz</i>	38
5.3 BinGo Diskriminierung	42
Schlaglicht C: <i>Arbeitsdefinition Diskriminierung</i>	47
<b>6. Grundlagenübungen</b>	<b>49</b>
6.1 Alles beginnt mit der Kategorie	50
Schlaglicht D: <i>Soziale Kategorisierung, Stereotype und Vorurteile</i>	58
6.2 Was ist Rassismus?	59
Schlaglicht E: <i>Arbeitsdefinition Rassismus</i>	67
6.3 Diskriminierung?!	68
Schlaglicht F: <i>Matrix. Formen rassistischer Diskriminierung</i>	77
6.4 Kein Problem Einzelner	78
Schlaglicht G: <i>Ein engagiertes Leben – Aktiv werden und Empowern</i>	98
6.5 Was ist das Volk?	100
Schlaglicht H: <i>Auswirkungen von Rassismus und Diskriminierung auf Einzelne</i>	112

<b>7. Vorbereitungsübungen und Wachrüttler: Follow-Ups zur Selbst-Reflexion</b>	<b>114</b>
7.1 Kleine archäologische Ausgrabungen	115
Schlaglicht I: <i>Kritisches Weißsein und (De-) Thematisierung von Weißsein/Schwarzsein</i>	120
7.2 Den Blick schärfen	122
Schlaglicht J: <i>Intersektionalität</i>	127
7.3 Bewegen Sie sich	129
Schlaglicht K: <i>Sexualität und Geschlecht</i>	136
7.4 Ein Date mit Chris	137
Schlaglicht L: <i>Dimensionen von Diskriminierung. Wer wird diskriminiert?</i>	144
<b>8. Vertiefungsübungen: Schwerpunkt Rassismus</b>	<b>145</b>
8.1 Heimat	146
Schlaglicht M: <i>Empowerment durch die Kunst der Worte – Bloggen, Slammen und Rappen</i>	152
8.2 Gutes Haar	154
Schlaglicht N: <i>Othering</i>	164
8.3 Wo kommst Du her?	165
Schlaglicht O: <i>Framing</i>	178
8.4 Der Blick des Herrschers	180
Schlaglicht P: <i>Kolonialismus, antimuslimischer Rassismus und aktuelle Diskurse</i>	196
8.5 Lass mich sein wie ICH es will, nicht so, wie DU es für richtig hältst!	198
Schlaglicht Q: <i>Erfahrungsbericht von Pfarrer Ndjimbi-Tshiende</i>	208
<b>9. Abschließende Übungen: Resümee, Feedback und Schritte in die Zukunft</b>	<b>209</b>
9.1 Ernte	210
Schlaglicht R: <i>Unterstützungsangebote bei Diskriminierung und gewalttätigen Übergriffen</i>	213
9.2 Umsetzung	214

## Teil III: Anhang

<b>10. FAQ – Stichwortregister</b>	<b>221</b>
<b>11. Mitwirkende</b>	<b>222</b>



Dieses Icon verweist auf ein Schlaglicht und erklärt zentrale Begriffe

TN: Teilnehmer\*innen  
 SL: Seminarleiter\*innen  
 KG: Kleingruppe  
 AB: Arbeitsblatt



QR Code TYP 1:  
 Dieser QR Code führt auf die empfohlene Seite. So geht es schneller



QR Code Typ 2:  
 Dieser QR Code verweist auf Materialien und Ergänzungen zum Buch.

<https://t1p.de/40890>

Alle Downloadmaterialien zu diesem Buch finden Sie unter <https://wochenschau-verlag.de/training-antidiskriminierung.html>  
 Bitte wählen Sie den Reiter „Downloads“ an.  
 Das Passwort zum Öffnen der Dokumente lautet:  
**S7r2+Av**

# VORWORT

Das Training ist Ergebnis des Projekts „Den Menschen im Blick. Kompetent gegen Rassismus und Diskriminierung in Beruf & Alltag“ am Geschwister-Scholl-Institut für Politikwissenschaft der Ludwig-Maximilians-Universität München. Britta Schellenberg hat das Trainingskonzept entwickelt. Das Training ist Produkt gemeinschaftlicher Arbeit, zahlreiche Personen und Institutionen haben mitgewirkt.

**Von der Idee zur Umsetzung:** Die Idee ein Training zum Thema „Rassismus“ und „Diskriminierung“ zu entwickeln, entstand während jahrelanger Analyse von gesellschaftlichen Debatten und pädagogischen Programmen. Es zeigte sich, dass Rassismus und rassistische Gewalt immer wieder nicht erkannt oder als „Rechtsextremismus“ eingeordnet werden, der als „Einzelfall“ und jenseits der Gesamtgesellschaft verortet wird (vgl. Schellenberg 2014). Und: In der Arbeitswelt wurde Anti-Diskriminierung vor allem als technischer Begriff bekannt, mit dem sich Arbeitgeber\*innen bei der Einstellung von Personal befassen sollten, um Probleme wie Klagen zu vermeiden. Gleichzeitig zeigten Studien, dass es immer wieder zu Rassismus und Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt und in Arbeitskontexten kommt – und damit zu unprofessionellem Handeln und negativen Folgen für den Einzelnen, für Organisationen und für die Gesamtgesellschaft (vgl. Scherr/El-Mafaalani/Yüksel 2017).

Während die Forschung, inklusive der Bildungsforschung, bereits die plurale Gesellschaft Deutschlands und ihre Chancen und Herausforderungen beschrieb, blieben praktische Bildungsmaterialien meist weit zurück. Viele Trainings (oft im Bereich der interkulturellen Bildung) fußen bis heute auf kulturalistischen und letztlich rassistischen Grundannahmen, die Menschen nicht inkludieren, sondern als „Anders“ exponieren und ausgrenzen; andere Trainings setzen sich primär mit (Gewalt-)Tätern\*innen unter Schlagworten wie „Rechtsextremismus“, „Anti-Aggression“ oder „Konfliktlösung“ auseinander.

Ausgangspunkt eines zeitgemäßen Trainings, das Rassismus und Diskriminierung bearbeitet, muss die demokratische, auf dem Grundgesetz und damit auf den Menschenrechten fußende, plurale Gesellschaft sein, die durch Vielfalt geprägt ist. Ziel war es, ein Training zu entwickeln, das sich an die ganze Gesellschaft richtet und dafür den Menschen in den Mittelpunkt rückt – den Menschen als Einzelnen, als Teil einer Organisation, als Teil der Arbeitswelt, als Teil der pluralen Gesellschaft. Ein Training für eine professionelle Arbeitswelt im Deutschland des 21. Jahrhunderts, die Menschen inkludiert, ihr Recht auf Gleichbehandlung beachtet (→ **Schlaglicht B Recht und Gesetz**), anstatt sie auszugrenzen. Aus dieser Perspektive sind Rassismus und Diskriminierung Störfaktoren in einer funktionierenden, friedlichen und freiheitlichen Gesellschaft.

Mit dieser Zielsetzung wurde ein kompetentes Team aus Entwickler\*innen/Autor\*innen, Fachbeirat\*innen und Partner\*innen gefunden. Dieses sollte die nötige Vielfalt für die Entwicklung und Umsetzung eines solchen Trainings mitbringen: Interdisziplinär, was die Wissenschaftler\*innen betrifft (Psychologie, Erziehungswissenschaften, Politische Bildung, Soziale Arbeit, Politologie, Soziologie, Geschichtswissenschaften), gleichwohl bestehend aus Bildungspraktiker\*innen, sowohl Trainer\*innen als auch Entwick-



ler\*innen, und aus Mitarbeitenden und Führungskräften von staatlichen wie zivilgesellschaftlichen Institutionen sowie von NGOs. Doch nicht nur die Fachlichkeit und die beruflichen Hintergründe der Mitwirkenden sind divers. Es haben sich Menschen zusammengefunden, die jung, mittleren Alters, alt, weiblich, männlich, divers, religiös oder weltlich orientiert sind, Menschen, die Familiengeschichten aus verschiedenen Ländern mitbringen oder auch nicht, die ganztags, teilzeit oder ehrenamtlich mitarbeiten, die Kinder haben oder nicht, die alleine leben, mit der Familie oder in einer WG, die verheiratet sind, ledig oder in verschiedensten Paarkonstellationen, heterosexuell oder homosexuell leben. So entsprechen wir der Vielfalt der Gesellschaft.

Zunächst wurde eine Struktur konzipiert, die eine möglichst hohe fachliche Qualität bei möglichst optimaler praktischer Umsetzbarkeit garantieren sollte: Es wurde ein **Projekt-Team (das LMU-Team)** zusammengestellt, ein **Fachbeirat** berufen, weitere **Entwickler\*innen** (jenseits des LMU-Teams) und potentielle **Partner\*innen** (zivilgesellschaftliche und staatliche Institutionen) angesprochen (→ Kapitel 11 Mitwirkende). Gleichzeitig wurde begonnen, inhaltliche und pädagogisch-didaktische Grundlegungen vorzunehmen und eine Struktur für die zu entwickelnden Inhalte, u. a. Übungen und Trainingsmaterialien, zu konzipieren.

#### **Umsetzung als kontinuierlicher Reflexions-Prozess:**

Die Inhalte des Trainings wurden stets mit dem LMU-Team abgestimmt, von den Entwickler\*innen/Autor\*innen umgesetzt, mit dem Fachbeirat kritisch diskutiert und geschärft, in der Praxis in Form von Trainings ausgetestet, mit den teilnehmenden Partner\*innen besprochen, nach einer Testphase und Evaluation weiterentwickelt und schließlich verschriftlicht.

Unser Framing: Während des Projektverlaufs wurde die Bedeutung unseres Ausgangspunktes und unserer Rahmung immer klarer. Wir stellten fest, dass unsere Rahmung – Professionalität in der pluralen Gesellschaft Deutschlands – bedeutet, dass wir uns immer wieder von althergebrachten, populären und manchmal auch von bequemen Sprachbildern und Einordnungsversuchungen trennen müssen.

Ein Beispiel: Verabschiedet haben wir uns von dem Begriff und dem Sprachbild „Migrationshintergrund“ bzw. „Menschen mit Migrationshintergrund“. So werden in Deutschland Menschen bezeichnet, die nach Deutschland eingewandert sind, ebenso wie solche, bei denen mindestens ein Großelternanteil oder (in neuerer Variante:) ein Elternteil eingewandert ist. Die Aussagekraft dieses (Erfassungs-)Kriteriums (das von einigen staatlichen Institutionen genutzt wird) läuft gegen Null. Die Frage, die wir uns rassismuskritisch und diskriminierungssensibel stellen müssen: Was soll diese Zuschreibung aussagen? Welche Maßnahmen sollen angesichts einer entsprechenden Erfassung umgesetzt werden? Was sagt es über Sprachfähigkeit, sozialen Status, Teilhabewünsche etc. aus?

Analysiert man, was im allgemeinen Sprachgebrauch mit der Kategorisierung „Mensch mit Migrationshintergrund“ gemeint ist, zeigt sich schnell, dass Menschen, deren Groß-/Eltern einen österreichischen oder auch australischen Pass haben, eher nicht gemeint sind. Gemeint sind jene, deren Groß-/Eltern z. B. einen türkischen, libanesischen oder iranischen Pass besitzen. Gehen wir von der pluralen Gesellschaft Deutschlands aus, so macht diese Kategorisierung keinen Sinn. Gleichwohl kann es Sinn machen, Menschen, die Diskriminierung oder speziell rassistische Diskriminierung erfahren, explizit zu benennen, um passende Gegen-Maßnahmen zu entwickeln und umzusetzen. Die Kategorie „Mensch mit Migrationshintergrund“ ist nicht geeignet. Nicht alle Menschen, die von rassistischer Diskriminierung betroffen sind, müssen über eine ausländische Familienbiografie verfügen. Viele Menschen, die von Rassismus betroffen sind, sind in Deutschland geboren und hier verwurzelt. Und viele haben auch keine Eltern oder Großeltern, die im Ausland geboren sind.

Um unsere Rahmungen stets zu reflektieren und unsere Umwelt, unsere Arbeitswelt und uns selbst rassistisch und diskriminierungssensibel zu reflektieren, haben wir auf die Framing-Forschung (insb. Lakoff 1987 und 2014; → hierzu ausführlich das → *Schlaglicht O Framing*) zurückgegriffen. Auch die sich langsam entwickelnde Diskriminierungsforschung bot einen wichtigen Orientierungsrahmen (Scherr/El-Mafaalani/Yüksel 2017).

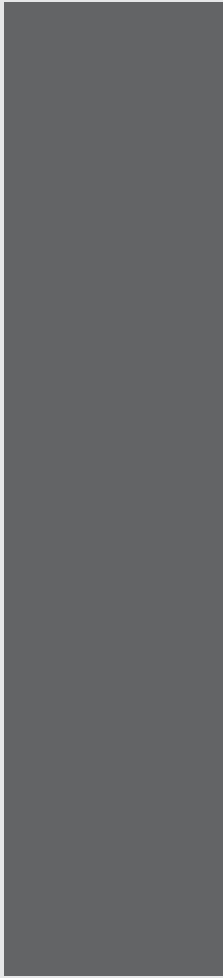
### **Literatur**

Lakoff, George (1987): *Women, Fire, and other Dangerous Things*. Chicago.

George, Lakoff (2014): *The all new "Don't think of an elephant". Know your values and frame the debate*. Chelsea.

Schellenberg, Britta (2014): *Die Rechtsextremismus-Debatte. Charakteristika, Konflikte und ihre Folgen*. Edition Rechtsextremismus. Wiesbaden (zweite Auflage, erste Auflage 2013).

Scherr, Albert/El-Mafaalani, Aladin /Yüksel, Gökçen (Hg.) (2017): *Handbuch Diskriminierungsforschung*. Wiesbaden.



# **GRUNDLAGEN**

# 1. Einführung: Ausgangspunkte, Ziele & Inhalte

Das Problem ist da – unübersehbar. Wir müssen nur einige Wochen mit geschärftem Blick Rassismus und Diskriminierung in unserem Alltags- und Berufsleben beobachten. Wir können das erleben oder auf der Straße sehen, wenn wir Menschen zuhören. Wir erfahren es durch Medien und Politik. Ein aktueller Newsticker könnte lauten: *„Nicht zugelassen im Fitnessstudio: Migrantinnen – kein Ausbildungsplatz für Frau mit Kopftuch – Anfeindungen wegen Arbeit mit Flüchtlingen – Kassel. Regierungspräsident hingerichtet, Opfer für Aufnahme von Geflüchteten in Deutschland.“* Rassismus und Diskriminierung machen nicht halt – nicht vor Menschen, nicht vor Institutionen und deren Mitarbeitenden und Klient\*innen. Ob städtische Verwaltungen, Wohlfahrtsverbände, Religionsgemeinschaften, Polizei – keine Organisation ist gegen dieses Problem immun. Doch die Analyse reicht nicht aus, es müssen Strategien für einen professionellen Umgang gefunden werden.

## Wo stehen wir?

Die deutsche Gesellschaft und die Menschen, die sie ausmachen, sind heute von Vielfalt geprägt. Die Ursache sind nicht nur die demographischen Entwicklungen, sondern auch der Wertewandel hin zu Pluralismus und Individualisierung (vgl. Inglehart 1997). Tatsächlich wird die Bevölkerung seit Jahrzehnten freiheitsbewusster und weltoffener: Es gibt immer mehr Menschen, die Vielfalt in Deutschland akzeptieren oder schätzen. Für Viele ist es selbstverständlich, dass Menschen unterschiedliche Familiengeschichten, verschiedene Glaubensformen und Überzeugungen haben. Und: Menschen treffen öfter denn je eigene Entscheidungen für ihr Leben, etwa bezüglich ihrer Partnerschaft, ihres Familiensettings, ihrer Sexualität (vgl. Shell-Jugendstudie 2015).

## Rassismus und Diskriminierung

Dennoch: Wenngleich die deutsche Gesellschaft vielfältiger und offener wird, stellen Forscher\*innen neue „Feindbildkarrieren“ fest: So haben insbesondere negative Einstellungen und Vorwürfe gegen Muslim\*innen sowie gegen Roma\*nja und Sinti\*zze erheblich zugenommen (Decker et al. 2016; Zick 2016; Zick 2018). Rassistische Aktivitäten richten sich

gegen geflüchtete Menschen, gegen Ausländer\*innen ebenso wie gegen Deutsche, die rassistisch markiert werden, etwa, weil ihnen eine nichtdeutsche Herkunft unterstellt wird. Abwertende Einstellungen gegenüber Menschen wegen ihrer vermeintlich anderen Zugehörigkeit oder „Andersartigkeit“ können in Ungleichbehandlung münden und bilden immer wieder den Nährboden für menschenfeindliche Hetze und Gewalt. Tatsächlich findet in Deutschland eine Radikalisierung einer kleinen Gruppe statt, die immer lauter und gewalttätiger Hass verbreitet und Menschen attackiert, etwa 7,3 %, laut Decker et al. (2016).

Dabei sind Diskriminierung und Rassismus nicht individuelle Probleme. Es reicht auch nicht, alleine über Neo-Nazis zu sprechen, bei denen Menschenverachtung Programm ist. Diskriminierung und Rassismus entfalten in der Gesellschaft, in Institutionen und im Zwischenmenschlichen erst ihre Wirkungskraft, weil sie in Routinen, Regeln und in tradiertem „Wissen“ eingeschrieben sind und somit jede\*n Einzelnen und die ganze Gesellschaft prägen.

## Vielfalt gestalten

Gleichzeitig fordern viele selbstbewusste Bürger\*innen heute mehr Teilhabe ein und engagieren sich für eine inklusive Gesellschaft. Sobald sich Menschen als zur Gesellschaft zugehörig fühlen, werden Ungleichbehandlungen für sie schmerzhaft spürbar. Die Wahrscheinlichkeit, dass sie sich gegen Ungleichbehandlung zur Wehr setzen, steigt. Sie bringen sich in die Gesellschaft ein, als Teil von ihr – etwa indem sie weitere (ähnliche, andere, neue) Lebensvorstellungen formulieren. Das führt auch zu mehr Kontroversen und Konflikten. Der Soziologe El-Mafaalani hat diesen Befund das *Integrationsparadoxon* genannt (2018).

Tatsächlich sehen wir heute neue Formen von Teilhabe und Protest: Menschen teilen ihre Erfahrungen mit Rassismus, Sexismus und anderen Diskriminierungsarten, beispielsweise unter Hashtags wie #metwo oder #metoo. Einzelne erzählen von ihrer Diskriminierungs-Erfahrung, sie kämpfen um ihr Recht auf gesellschaftliche Teilhabe und werden im digitalen Raum Teil einer emanzipatorischen Bewegung, die auf rassistische und diskriminierende Rou-

## 12 Grundlagen

tinen und Prozesse aufmerksam macht. Viele folgen Aufrufen wie #unteilbar und setzen sich für eine offene Gesellschaft und gegen Ausgrenzung ein.

### **Arbeiten in der pluralen Gesellschaft**

Das Problem von Rassismus und Diskriminierung ist nicht alleine die Gefährdung von Seele, Leib und Leben Einzelner. Für Frieden und Erfolg einer Gesellschaft sind die Möglichkeit der Teilhabe jedes\*r Einzelnen, persönliche Entwicklungschancen und eine faire Arbeitswelt von zentraler Bedeutung. Das Erkennen inzwischen nicht nur Einzelne – auch Organisationen und Institutionen stellen sich diesem Thema. Der Bedarf wächst, Antworten auf aktuelle gesellschaftliche Entwicklungen zu finden, Diskriminierung entgegenzutreten und inklusive Arbeitswelten zu schaffen.

### **Warum ist ein Training Antidiskriminierung relevant?**

#### **Ergebnisse unserer Befragung**

- Personal & Klientel werden vielfältiger, u. a. Familienbiografien, Lebensgestaltung und Antworten auf Fragen: *wie* (zusammen) leben?
- Umgang mit Vielfalt steigern, um professioneller zu sein
- Teilhabe, Solidarität und Fairness in der Arbeitswelt fördern – für gutes Personal, gutes Arbeitsklima, gute Arbeitsergebnisse
- Diskriminierungsschutz bezüglich des Personals und Klientels/Ratsuchende stärken, um diese besser zu schützen/ihnen gerecht zu werden
- Antworten finden auf aktuelle gesellschaftliche Entwicklungen und dabei die\*den Einzelne\*n/den gesellschaftlichen Zusammenhalt im Blick haben
- fit werden für einen kompetenten Umgang mit menschenfeindlichen Orientierungen, um sich zu wehren/zu schützen
- eigne Werte/Normen verteidigen

Befragt wurden Kommunen/Städte, Wohlfahrtsverbände, Polizei & Religionsgemeinschaften.

Der gesellschaftliche Wandel und die Bedarfe des einzelnen Menschen in der Gesellschaft sind eine Sache. Eine weitere sind neue technische Möglichkeiten, insbesondere im Zuge der Digitalisierung. Die Anforderungen in den Arbeitswelten von heute und morgen sind neu oder in Veränderung begrif-

fen: Austausch, Teamarbeit und (oft auch) flachere Hierarchien werden wichtiger. Menschen müssen mehr denn je mit Menschen umgehen können – ob mit Kolleg\*innen, in Teams oder mit Klient\*innen. Teamfähigkeit und die möglichst reibungslose Zusammenarbeit wird zum herausragenden Qualitätskriterium jeder Institution, jedes Arbeitgebers. Und: Die Mitarbeitenden und Klient\*innen entsprechen oft der Vielfalt der Gesellschaft. Auch im Arbeitsalltag tauchen sie auf: die vielfältigen Lebensentwürfe, Überzeugungen und Wünsche.

Soziale und emotionale Kompetenzen der Mitarbeitenden sind damit entscheidender denn je. Der Mensch und das Miteinander rücken ins Zentrum professionellen Arbeitens. Die Reflexion von Vorurteilen, ob fremder oder eigener, und die kritische Auseinandersetzung mit überkommenen Regeln und Routinen, die zu Rassismus wie Ungleichbehandlung führen können, sind gefragter denn je. Gleichzeitig gewinnen normative und ethische Überlegungen an Bedeutung. Denn sowohl eine zunehmende Individualisierung als auch die zunehmende Technisierung und Digitalisierung können dazu führen, dass der Mensch – und damit das uns eigene – aus dem Blick gerät. Der Mensch mit seinen Bedürfnissen und Qualitäten, seinen Rechten und seiner Verantwortung gegenüber seiner Umwelt. Der Mensch in seiner Einzigartigkeit muss immer wieder ins Zentrum, in den Blick gerückt werden.

Dafür ist Bildung ein Schlüssel. „Den Menschen im Blick“ mit dem Training „Antidiskriminierung Schwerpunkt: Rassismus“ ist als Fortbildung für Mitarbeitende von staatlichen und zivilgesellschaftlichen Institutionen entwickelt worden. Es soll zu ihrer Professionalisierung – für das Arbeiten in der pluralen Gesellschaft – beitragen.

## 2. Den Menschen im Blick

### Ziele des Trainings

Das Training ist ein „Bildungskonzept für die plurale Gesellschaft“. Menschenrechte, Diskriminierungsschutz, Teilhabe und Vielfalt bilden den inhaltlichen und normativen Anker.

Das Training stärkt Menschen für ein souveränes und professionelles Handeln im eigenen Arbeitsalltag und in der eigenen Organisation. Erlern und eingeübt werden kognitive, soziale und emotionale Fähigkeiten sowie Handlungskompetenzen für das Leben und Arbeiten in der pluralen Gesellschaft Deutschlands. Dafür ist die Auseinandersetzung mit eigenen Haltungen und Verhaltensweisen ebenso nötig wie die Kenntnis unterschiedlicher Perspektiven, problematischer Routinen und gesellschaftlicher Dynamiken.

Das Training setzt auf Sensibilisierung, (Selbst-)Reflexion und Handlungsfähigkeit. Es werden aktuelle Spannungsfelder und kontroverse Diskussionen im eigenen Berufsalltag, in der eigenen Institution und in der Gesamtgesellschaft aufgegriffen und mögliche Umgangsweisen besprochen.

Grundlegend ist die Überzeugung, dass Bildung sich nur dann ereignen kann, wenn unterschiedliche Perspektiven, Wertschätzung und Offenheit ihre Grundlage sind. Weder Belehrung noch eindimensionale oder eindeutige Deutungsvorhaben sollen eine Rolle haben. Gleichwohl werden normative Grundlagen geschaffen, die für das eigene Arbeiten, das Wirken der eigenen Organisation und das Agieren in einer Gesellschaft, deren rechtliches Fundament auf Bürger- und Menschenrechten fußt, zentral sind.

So zielt das Training darauf ab, Möglichkeiten zu eröffnen, Eigen- und Fremdbilder kritisch zu beleuchten sowie allgegenwärtige Zuschreibungen und gewohnte Denkweisen, die professionelles Arbeiten in der pluralen Gesellschaft hemmen können, aufzuspüren und offenzulegen. Dafür wird gespielt und erkundet. Allerdings geht es nicht um Verspieltheit oder Spielerei, denn im Zentrum steht die eigene Persönlichkeit: Jede\*r bleibt authentisch, schlüpft nicht in Rollen anderer, sondern spielt stets sich selbst. Der kritische Blick gilt der eigenen Biografie, den eigenen Arbeitskontexten, der gesellschaftlichen Umwelt, die jede\*n umgibt.

### 14 Grundlagen

### Teilnehmende des Trainings (TN)

Das Format richtet sich an Mitarbeitende von staatlichen und zivilgesellschaftlichen Institutionen, vor allem an städtische Verwaltungen, Wohlfahrtsorganisationen, Kirchen, Gewerkschaften und Polizei. Es wurde damit für berufs- und institutionsheterogene Teilnehmenden-Gruppen entwickelt. Die Praxis zeigt allerdings, dass es sich auch für Teilnehmenden-Gruppen oder Teams aus einer einzelnen Organisation eignet. Mitarbeitende und Führungskräfte der genannten Organisationen haben die Entwicklung des Trainings kritisch begleitet und zur Schärfung des Bildungskonzepts und dessen Handlungsorientierung beigetragen → Kapitel 11: Partner\*innen).

### Aufbau des Buches

Das Buch „Training Antidiskriminierung“ gliedert sich in den Teil Grundlagen und Übungen.

#### Teil I Grundlagen.

Dies ist das einführende Kapitel. Hier werden die Grundlagen für die Arbeit mit dem Trainingsbuch gelegt.

Nach einer Beschreibung der Ausgangspunkte, Ziele und Inhalte des Trainings (→ Kapitel 1), geht es in den Kapiteln 2 und 3 um die fachlichen Inhalte des Trainings: Warum „den Menschen im Blick“ haben? Warum „Diskriminierung“ und „Rassismus“? Hier wird eingeordnet und bestimmt. Kapitel 4 erklärt, wie man am besten mit dem Buch arbeitet: Es werden die Leitmotive des Trainings beschrieben, Handlungsfragen besprochen und die Methoden, die im Training genutzt werden, vorgestellt.

#### Teil II Übungen.

Dieser Teil ist der praktische Teil des Trainings und stellt das Herzstück dar. Im Zentrum des Trainings stehen einzelne Übungen, die entlang eines Baukastenprinzips für jedes Training individuell zusammengestellt werden können. Die Übungen, sowie die inhaltlich korrespondierenden Schlaglichter, sind nach den folgenden Trainingsphasen angeordnet: Einstiegsübungen, Grundlagenübungen, Follow-Ups und Vertiefungsübungen.

Das Training umfasst 19 Übungen, sowie 18 *Schlaglichter*, die zwischen den Übungen stehend, Herausforderungen markieren, fachliche Hintergründe erklären und Erfahrungen porträtieren. Die Übungen sind in Gruppen geclustert. Jede Gruppe von Übungen bildet gemeinsam mit den dazugehörigen *Schlaglichtern* ein Kapitel (→ Kapitel 5–9). Eine Vorstellung der jeweiligen Übungs-Gruppen und Schlaglichter findet sich direkt vor dem jeweiligen Übungs-Kapitel. Hier eine kurze Übersicht:

**Übungen zum Einstieg.** Ziel der Einstiegsaktivitäten oder „Warming ups“ ist es, in die Thematik einzuführen, die Teilnehmenden (TN) untereinander bekannt zu machen und eine offene Arbeitsatmosphäre herzustellen.

**Grundlagenübungen.** Die fachlichen Grundlagen werden in spezifischen Übungen erarbeitet. Jede einzelne Übung für sich ermöglicht einen direkten Zugang und ein tiefes Verständnis eines zentralen Themas.

**Vorbereitungsübungen und Dynamische Follow-Ups.** Mit ihnen wird Gelerntes reflektiert und in lockerer Atmosphäre vertieft. Die Übungen regen zu (Selbst-)Reflexion und zur Überprüfung eigener Kontexte an.

**Vertiefungsübungen** sind die Grundlagen des Trainings bereits gelegt, können ausgewählte Aspekte hervorgehoben, beleuchtet und vertieft werden. Hier steht die nachhaltige Auseinandersetzung mit dem Themenschwerpunkt „Rassismus“ und „rassistische Diskriminierung“ im Vordergrund. Hier werden intersektionale Bezüge (→ *Schlaglicht J Intersektionalität*) beleuchtet und die TN werden empowernt (→ *Schlaglicht M Empowerment durch die Kunst der Worte – Bloggen, Slammen und Rappen*).

**Abschließende Übungen.** Am Ende jedes Trainings steht dessen Abschluss. Die TN lassen das Training Revue passieren, ziehen eigene Schlüsse, tauschen sich in der Gruppe über ihre Erträge aus oder besprechen zukünftige Schritte.

Im Anhang Teil III werden, entlang eines Stichwortregisters, häufig gestellte Fragen (FAQ) beantwortet und es wird auf Stellen im Buch verwiesen, die Infor-

mationen zu den Stichworten bereitstellen (Kapitel 10). Kapitel 11 schließlich berichtet über die Konzeption und Prozesse, die zur Entwicklung des Trainings geführt haben und benennt die Mitwirkenden.

### Ein Training durchführen: Anleitung

Durch das Baukastenprinzip können Trainings zielgruppen- und themenspezifisch zusammengestellt werden. Empfohlen wird, jeweils mindestens eine Übung aus den fünf Übungs-Kapiteln (4–8) auszuwählen und durchzuführen. So entstehen mindestens 1,5-tägige Trainings.

Ein weiteres zu empfehlendes Format ist die Durchführung mehrerer aufeinander aufbauender Trainings: in einem ersten Training sollten dann zunächst Übungen aus den ersten Phasen (Kapitel 5–7), insbesondere Grundlagenübungen, berücksichtigt werden. In daran anschließenden Trainings können dann weitere Grundlagenübungen bearbeitet und auch Vertiefungsübungen (Kapitel 8) berücksichtigt werden.

Eine dritte, zu empfehlende Vorgehensweise ist, nach einem ersten Einstieg, die Durchführung einzelner Übungen in regelmäßigen Abständen anzubieten und dies als Grundlage für die kontinuierliche Befassung mit dem Themenkomplex zu nutzen. Hierbei sind 0,5 bis 1-tägige Trainings vorstellbar.

### Literatur

Bertelsmann Stiftung (2015): Willkommenskultur in Deutschland. Entwicklungen und Herausforderungen. Ergebnisse einer repräsentativen Bevölkerungsumfrage in Deutschland. Gütersloh.

Decker, Oliver/Kiess, Johannes/Brähler, Elmar (2016): Die enthemmte Mitte. Autoritäre und rechtsextreme Einstellungen in Deutschland. Gießen.

El-Mafaalani, Aladin (2018): Das Integrationsparadoxon. Warum gelungene Integration zu mehr Konflikten führt. Köln.

Inglehart, Ronald (1997): Modernization and Postmodernization: Cultural, Economic, and Political Change in 43 Societies. Princeton.

Shell-Jugendstudie (2015): Jugend 2015. Hg. von Albert, Mathias/Hurrelmann, Klaus/Quenzel, Gudrun/TNS Infratest Sozialforschung. 17. Studie. Hamburg.

Zick, Andreas/Küpper, Beate/Krause, Daniel (2016; 2018): Gespaltene Mitte – Feindselige Zustände. Hg. für die Friedrich-Ebert-Stiftung von Ralf Melzer. Bonn.



### 3. Warum Rassismus und Diskriminierung als Thema?

Zahlreiche Menschen sind von Diskriminierung und Rassismus betroffen. Das passt nicht zum Gleichheitsversprechen unserer Gesellschaft. Geschädigt werden Einzelne, ganze Organisationen und die Gesamtgesellschaft.

#### **Die Entwicklung der Situation, der Debatte und ihrer Rahmung**

Diskriminierung und Rassismus waren in Deutschland lange unterbelichtet – trotz internationaler Regelwerke (→ *Schlaglicht B Recht und Gesetz*), die aus der schmerzlichen Erfahrung von Krieg, Vernichtung und Holocaust erwachsen, und trotz einschlägiger Forschungen, die diese Phänomene detailliert beschreiben. Öffentlich wurde „Rassismus“ in Deutschland lange ausschließlich im Zusammenhang mit dem Nationalsozialismus oder in Bezug auf (Neo-)Nazis debattiert. Wenngleich der staatliche Schutz vor Diskriminierung in Deutschland bereits mit dem Grundgesetz garantiert wird, fehlten im deutschen Recht konkrete (einfachgesetzliche) Regelungen, die ermöglichen, gegen Diskriminierung vorzugehen – ob aufgrund von Rassismus, Sexismus oder anderer Abwertungen. Erst im Zuge der Europäischen Integration wurde mit dem *Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz* im Jahr 2006 ein umfassenderer Diskriminierungsschutz eingeführt.

Doch noch etwas ist passiert in den vergangenen Jahren: Neben rechtlichen und gesellschaftlichen Veränderungen, sehen wir aktuell wie die Sprache und die Wirklichkeit auf der Straße aggressiver und gewalttätiger werden. Menschen werden attackiert – verbal und körperlich: Ihnen wird unterstellt, nicht dazuzugehören, den imaginierten sogenannten „Volkskörper“ zu schädigen, nicht deutsch oder nicht „richtig“ deutsch zu sein, „anders“ und weniger wert zu sein. Immer wieder wird behauptet, sie würden einer „anderen“, „schlechteren“ Herkunft, Kultur, Religion, Sexualität, Ideologie etc. angehören (→ *Schlaglicht E Arbeitsdefinition Rassismus* und → *Schlaglicht C Arbeitsdefinition Diskriminierung*).

Während wir Ausgrenzung erleben und von Gewalt bis hin zu Mord in Deutschland regelmäßig erfahren – ob durch Freundeskreise, Familie oder Medien,

bleiben Ahndungserfolge immer noch oft aus. Gleichwohl erleben wir die Agitation einer rassistischen Partei, die in deutsche Parlamente eingezeichnet ist, gepaart mit einer Flut an – mehr oder weniger öffentlichen – Hassmails, Drohbriefen und persönlichen Verunglimpfungen. Wir beobachten, wie gegen bestimmte Teile unserer Gesellschaft gehetzt wird, wie Menschenrechte und Demokratie verächtlich gemacht werden und wie die deutsche Sprache brutalisiert wird.

Die Debatte über Rassismus und Menschenverachtung steht mitten im Jetzt und Heute. Im Zuge der parlamentarischen Aufarbeitung der rassistischen Terrorserie des „Nationalsozialistischen Untergrunds“ (NSU) haben es „Rassismus“ und „Menschenverachtung“ ins Strafgesetzbuch geschafft: sie sollen nun strafverschärfend geahndet werden (→ *Schlaglicht B Recht und Gesetz*).

Doch eine gewisse Ungeschicklichkeit im Umgang mit (rassistischer) Diskriminierung bleibt auch nach diesen Neujustierungen und trotz kritischer Debatten. Tatsächlich sind wir es nicht gewohnt, uns problemorientiert mit den Themen auseinanderzusetzen. Vielen Arbeitgeber\*innen etwa ist das Thema „Diskriminierung“ jetzt zwar unter dem Stichwort „Gleichbehandlung“ und Klagerecht bekannt, da es in Einstellungsverfahren zu berücksichtigen ist, um mögliche Klagen von Bewerber\*innen abzuwenden. Doch wie eine diskriminierungssensible Praxis für ein gesundes Arbeitsklima und eine effektive Arbeitswelt aussehen kann, ist weitgehend unbekannt. Viele scheuen sich davor, „Rassismus“ problemorientiert zu thematisieren, weniger, weil Gründe dafür nicht gesehen werden, sondern vielmehr, weil nicht klar ist, *WIE* eine solche Auseinandersetzung aussehen kann – eine Auseinandersetzung, die nicht notwendigerweise mit einer Strafanzeige oder der Entlassung von Personal enden muss. Die lange Vernachlässigung und die weiter bestehende Unsicherheit im Umgang mit Diskriminierung und Rassismus führen bis heute zu Bearbeitungsschwächen (Schellenberg 2008; Schellenberg 2014; Cremer 2017) – mit erheblichen Auswirkungen auf unsere Arbeits- und Lebenswelt.

## Rassismus und Diskriminierung im Fokus von Institutionen

Das Thema ist brisant für viele gesellschaftliche Organisationen. Ob städtische Verwaltungen, Religionsgemeinschaften, Wohlfahrtsverbände, Gewerkschaften oder Polizei: Diese sind Abbild und Vertreter\*innen unserer pluralen Gesellschaft – sie arbeiten mit und für Menschen, sie sind gebunden an die Normen der Bundesrepublik Deutschland, sie haben entsprechende Arbeitsaufträge. Und sie haben eine besondere Verantwortung für ihre Mitarbeitenden und diejenigen, die ihnen anvertraut sind – ob beispielsweise in der Pflege, der Seelsorge, im Streifendienst, der Migrationsarbeit oder in der Beratung. Die gesellschaftlichen Organisationen sind mit der Pluralität der Gesellschaft konfrontiert, ebenso wie mit dem Rassismus und der Diskriminierung in dieser Gesellschaft. Weil sie sich für alle Menschen – unabhängig von ihrem sozialen Status, ihrer körperlichen Verfassung, ihrer Herkunft – einsetzen, werden Organisationen und ihre Mitarbeiter\*innen heute auch selbst zur Zielscheibe von Anfeindungen.

Daher stellen sich folgende Fragen:

- *Wie können Institutionen mit den Phänomenen Rassismus und Diskriminierung umgehen, welche ihre eigene Professionalität und Funktionsfähigkeit untergraben?*
- *Wie sehen adäquate, zeitgemäße Umgangsweisen mit rassistischer Diskriminierung aus?*
- *Wie reagieren Arbeitgeber, Teams und Einzelne, wenn Mitarbeitende rassistisch angesprochen werden?*
- *Was, wenn Institutionen vielleicht sogar Teil des Problems sind?*
- *Was tun, wenn Mitarbeitende ihren Dienst an Klient\*innen und Bürger\*innen aufgrund eigener Rassismen und jener von Institutionen nicht adäquat leisten können?*
- *Wie lässt sich überhaupt Rassismus und Ungleichbehandlung erkennen?*

Das vorliegende Training möchte für die Bearbeitung solcher Fragen Diskussionsgrundlagen und mögliche Lösungen bereitstellen. Die Inhalte des Trainings kennzeichnet ihr Selbstverständnis, in einer pluralen, demokratischen und menschenrechtlich orientierten Gesellschaft zu wirken. Im Zentrum

des Trainings steht der Mensch. Ziel ist es, die Vielfalt an menschlichen und sozialen Perspektiven (u. a. rechtliche, religiöse, humanistische), die eine plurale Gesellschaft ausmachen, aufzuzeigen und kennenzulernen. Beleuchtet, reflektiert und lösungsorientiert besprochen werden dabei Herausforderungen durch Rassismus und Diskriminierung.

## Diskriminierung und Rassismus als Störfaktoren pluraler Gesellschaften besprechbar machen

Das Training wird bereichert durch Erkenntnisse und Ergebnisse der Diskriminierungs- und Rassismusforschung (vgl. ausführlich zu den theoretischen Bezugspunkten: Schellenberg i.E.). Eine Auseinandersetzung mit diesen außerhalb dieser Publikation ist für die Durchführung nicht erforderlich. Nötiges Hintergrundwissen wird in den *Schlaglichtern* bereitgestellt. So werden hier etwa psychologische Befunde vorgestellt, beispielsweise zur sozialen Kategorienbildung, zu Stereotypen und Vorurteilen (→ *Schlaglicht D*) oder zu toxischem Stress, Trauma und Viktimisierung (→ *Schlaglicht H*). Einblicke werden auch in soziologische und sprachwissenschaftliche Befunden gegeben, so etwa in die Forschung zum *Framing* (→ *Schlaglicht O*) und zum *Othering*, dem „Andersmachen“ (→ *Schlaglicht N*) oder in theoretische Ansätze wie Kritisches Weißsein (→ *Schlaglicht I*) oder Postkolonialismus (→ *Schlaglicht P*).

Die Forschungsbefunde ermöglichen, u. a. Benachteiligung, Privilegien und Machtverhältnisse in den Blick zu nehmen und soziale Positionen zu bestimmen (etwa → in der Übung 6.1 Alles beginnt mit der Kategorie oder in 7.3 Bewegen Sie sich). Benennbar werden Auswirkungen von (rassistischer) Diskriminierung auf Einzelne, Diskurse und Organisationen (etwa → in der Übung 6.4 Kein Problem Einzelner, in 6.2 Was ist Rassismus? oder in 8.1 Heimat), verschiedene Formen (rassistischer) Diskriminierung (individuelle, diskursive, institutionelle und strukturelle) sowie Professionalisierungsbedarfe der beruflichen Praxis (etwa → in der Übung 6.3 Diskriminierung?! und in 9.2 Umsetzung). Ziel des Trainings ist es, Rassismus und Diskriminierung in seiner perspektivenreichen Breite zu erkennen und Ansatzpunkte zu ihrer Bearbeitung im beruflichen Alltag und in der eigenen Organisation zu finden.

## **Ausgangspunkte des Trainings: (rassistische) Diskriminierung**

Wir stellen den Begriff der „Diskriminierung“ ins Zentrum und setzen dabei einen Schwerpunkt auf Rassismus bzw. auf rassistische Diskriminierung. Der Begriff „Diskriminierung“ (→ *Schlaglicht C Arbeitsdefinition Diskriminierung*) ist für die berufliche Fortbildung ein zielführender Ausgangspunkt, um Professionalisierungsprozesse anzustoßen. Er ist für die Praxis in den Institutionen konkret fassbar und handlungsbezogen. Zudem hat er eine rechtliche Dimension. Es geht – anders als etwa bei Vorurteilen wie Rassismus, die zunächst auf der Einstellungsebene liegen – um Ungleichheitsbehandlung, also um Verhalten, das in unserer Gesellschaft und als institutionelle Praxis illegitim ist und auf das reagiert werden muss. Für das Verständnis und die Bearbeitung der Thematik darf der Blick auf die Entwicklung und Wirkung von Vorurteilen allerdings nicht fehlen. Schwerpunktmäßig nimmt das Training Rassismus als eine Dimension von Diskriminierung in den Blick (→ *Schlaglicht E Arbeitsdefinition Rassismus*). Andere Dimensionen von Diskriminierung wird gleichwohl Aufmerksamkeit gezollt (zu besonders geläufigen Dimensionen → *Schlaglicht L Dimensionen von Diskriminierung. Wer wird diskriminiert?*).

## **Schwerpunkte: institutionelle Formen sowie bewusste und unbewusste (rassistische) Diskriminierung**

Ein besonderer Schwerpunkt des Trainings liegt auf „institutionellen“ Formen der (rassistischen) Diskriminierung. Sie ist für die Auseinandersetzung mit den Phänomenen in Institutionen und für Arbeitskontexte besonders relevant, da es nicht allein um Probleme auf der Ebene eines\*r Einzelnen geht. Hier sind Organisationen, Arbeitgeber\*innen, Führungskräfte und Mitarbeitende besonders gefragt. Sie sind es, die institutionelle Formen von Diskriminierung bearbeiten und vereiteln können. Dafür wird im Training das theoretische Handwerkszeug vermittelt und praktisch vertieft. So geht es immer wieder darum zu erkunden und zu besprechen, wann Rassismus und Diskriminierung zum eigenen, zum institutionellen Problem werden. Grundlagen hierfür werden → in der Übung 6.3 Diskriminierung?! bereitgestellt, hier setzen sich die Teilnehmenden ausführlich mit den verschiedenen Formen (rassistischer) Diskriminierung auseinander und finden Bei-

spiele aus ihrem Berufsalltag: auf der individuellen, der diskursiven, der institutionellen und der strukturellen Ebene. Das → *Schlaglicht O Matrix. Formen rassistischer Diskriminierung* stellt dafür Hintergrundinfos bereit und veranschaulicht diese durch Beispiele. Weitere → Übungen stehen für eine vertiefende Reflexion und anknüpfende Gespräche bereit, u. a. 6.1. Alles beginnt mit der Kategorie und 8.2 Gutes Haar.

### **Hintergrund: institutionelle Formen**

In Deutschland ist die Beschäftigung mit institutionellen Formen von Rassismus und Diskriminierung relativ jung. Jedoch gibt es für den schulischen Bereich oder die Polizei bereits einschlägige Studien und Aufsätze (Gomolla und Radtke 2009; Anwälte et al. 2015), die das Phänomen nachweisen. In Ländern wie den USA und Großbritannien wird das Thema der institutionellen Diskriminierung schon länger bearbeitet, sowohl in der Wissenschaft als auch in der Praxis. So stellte in Großbritannien der im Rahmen eines Untersuchungsausschusses unter Sir William MacPherson of Cluny (eingesetzt durch das Innenministerium) untersuchte Mord (1993) an dem Schwarzen Briten Stephen Lawrence die Weichen für eine intensive Befassung mit institutionellem Rassismus und für nachhaltige Reformen bei der Polizei (1999). In Deutschland hat im Jahr 2019 die Thüringer Enquetekommission „Rassismus und Diskriminierung“, die u. a. infolge von institutionellem Rassismus im Zusammenhang mit den rassistischen Terrorakten („NSU“) durch das Parlament eingesetzt wurde, ausführlich das Problem „institutioneller“ Formen von Rassismus und Diskriminierung beschrieben (vgl. Thüringer Enquete 2019).

Beispiele für institutionelle Diskriminierung in Deutschland sind Benachteiligung von Schüler\*innen, Bewerber\*innen oder Arbeitnehmer\*innen mit ausländischen Familienbiografien, die z. B. seltener eine Empfehlung für das Gymnasium erhalten, seltener zu Vorstellungsgesprächen eingeladen, seltener befördert werden – trotz gleichwertiger Leistungen (weitere Beispiele → *Schlaglicht F Matrix. Formen rassistischer Diskriminierung*).

Ziel des Trainings ist es, sowohl bewusste Diskriminierung als auch unbewusste und ungewollte Diskriminierung besprechbar zu machen. So sind rassistische oder sonstig menschenverachtende Äußerungen von notorischen Rassisten und (Neo-)Nazis oft schnell als das, was sie sein sollen – nämlich entwürdigend und verletzend – erkennbar. Doch können auch eingeschliffene Redensweisen, Arbeitsabläufe, Kriterien oder Angebote diskriminieren – ohne dass die handelnde Person oder Organisation das so beabsichtigt oder auch nur bemerkt. Hier möchte das Training ermöglichen hinzuschauen: Es schult den Blick und die Kraft der (Selbst-)Reflektion gerade auch auf diese unbewussten Formen, damit Arbeitswelten gesunder, fairer und effektiver gestaltet werden können.

Rassismus und Diskriminierung sind erstmal harte, schwierige und keineswegs heitere Themen. Dennoch, es ist ein Gewinn, sie zu bearbeiten. Denn: ein reflektierter, sensibler und kritischer Umgang mit ihnen ist Voraussetzung für den Erfolg und Wohlstand von Menschen, Organisationen und damit auch dem Frieden ganzer Gesellschaften.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> „Schwarz“ wird hier großgeschrieben, um zu verdeutlichen, dass es sich um eine Konstruktion handelt. „Schwarze Menschen“ ist eine Selbstbezeichnung und beschreibt eine von Rassismus betroffene gesellschaftliche Position.

## Literatur

Anwält\*innen, Wissenschaftler\*innen und NGOs (2015): CERD-Parallelbericht. Institutioneller Rassismus am Beispiel des Falls der Terrorgruppe „Nationalsozialistischer Untergrund“ (NSU) und notwendige Schritte, um Einzelne und Gruppe vor rassistischer Diskriminierung zu schützen. [https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user\\_upload/PDF-Dateien/Pakte\\_Konventionen/ICERD/icerd\\_state\\_report\\_germany\\_19-22\\_2013\\_parallel\\_Joint\\_report\\_2015\\_de.pdf](https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user_upload/PDF-Dateien/Pakte_Konventionen/ICERD/icerd_state_report_germany_19-22_2013_parallel_Joint_report_2015_de.pdf) (14.08.2019).

Cremer, Henrik/Deutsches Institut für Menschenrechte (2017): Verbreitung rassistischen Gedankenguts – Die Meinungsfreiheit hat Grenzen. In: Grenzen im politischen Meinungskampf. Zum Verbot rassistisch-diskriminierender Wahlkampagnen, Zentralrat Deutscher Sinti und Roma (Hg.), Schriftenreihe Band 11, Heidelberg 2017, S. 89-107.

M. Gomolla und F.-O. Radtke (2009): Institutionelle Diskriminierung. Die Herstellung ethnischer Differenz in der Schule. Wiesbaden.

Schellenberg, Britta (2008): Strategien gegen Rechtsextremismus in Deutschland. Analyse der Gesetzgebung und Umsetzung des Rechts. CAP Analyse. München. <http://www.cap.lmu.de/download/2008/CAP-Analyse-2008-02.pdf> (14.08.2019).

Schellenberg, Britta (2014): Die Rechtsextremismus-Debatte. Charakteristika, Konflikte und ihre Folgen. Edition Rechtsextremismus. Wiesbaden.

Schellenberg, Britta (i.E.): „Den Menschen im Blick. Kompetenzen gegen Rassismus und Diskriminierung in Beruf & Alltag“. Vom Projekt zum Kompetenz-Training. In: Zeitschrift „Demokratie gegen Menschenfeindlichkeit“, Heft 2.

Thüringer Enquete (2019): Ursachen und Formen von Rassismus und Diskriminierungen in Thüringen sowie ihre Auswirkungen auf das gesellschaftliche Zusammenleben und die freiheitliche Demokratie. Zwischenbericht der Enquetekommission 6/1. Drucksache 6/6808. Vom 18. Februar. [http://www.parldok.thueringen.de/ParlDok/dokument/70092/zwischenbericht\\_der\\_enquetekommission\\_6\\_1\\_ursachen\\_und\\_formen\\_von\\_rassismus\\_und\\_diskriminierungen\\_in\\_thueringen\\_sowie\\_ihre\\_auswirkungen\\_auf\\_das\\_gesell.pdf](http://www.parldok.thueringen.de/ParlDok/dokument/70092/zwischenbericht_der_enquetekommission_6_1_ursachen_und_formen_von_rassismus_und_diskriminierungen_in_thueringen_sowie_ihre_auswirkungen_auf_das_gesell.pdf)

(14.08.2019).

## 4. Wie arbeite ich mit dem Training Antidiskriminierung?

### 4.1 Leitlinien

Das Training „Den Menschen im Blick“ ist für die berufliche Fortbildung in der pluralen Gesellschaft Deutschlands entwickelt worden. Pädagogische Ansätze und didaktische Vorgehensweisen verfügen über konzeptionelle und normative Rahmungen. Die Rahmung bzw. das Framing „professionelle Arbeit in der pluralen Gesellschaft Deutschlands“ ist grundlegend für das Training „Den Menschen im Blick“ (→ Kapitel 1 und 2).

Das Konzept integriert traditionelle pädagogische Ansätze mit unterschiedlichen Grundannahmen. Voraussetzung war, dass sie sich konzeptionell unter das Framing von „Den Menschen im Blick“ einfügen lassen. Berücksichtigt in diesem Training Antidiskriminierung werden Aspekte der Menschenrechts-, der Demokratie- und Diversity-Bildung, sowie Perspektiven von Anti-Bias-Ansätzen. Ausführlich erläutert werden diese Konzepte in den *Schlaglichtern* → *O Framing* → *P Kolonialismus und* → *I Kapitel Weißsein*.

Die Gruppen, die an dem Training teilnehmen, sind sehr unterschiedlich. Auch die Teilnehmenden selbst sind sehr heterogen. Dementsprechend ist das Training adressatenorientiert, wertschätzend organisiert und hält Lern- und Fehlerräume bereit. Ziel ist es den TN zu ermöglichen, eigene Positionierungen und Haltungen individuell zu reflektieren. Das Training verlässt gleichzeitig auch die individuelle Ebene, um Routinen und Strukturen zu beleuchten, eigene Verwobenheiten mit diesen wahrzunehmen und soziale Machtverhältnisse kritisch zu reflektieren.

Das Bildungskonzept fußt auf Disziplinen- und Perspektivenvielfalt. Dies entspricht einem zeitgemäßen Wissenschaftsverständnis und ermöglicht demokratische Bildungszugänge.

Die Inhalte des Trainings beruhen auf aktuellen, wissenschaftlichen Erkenntnissen, so zum Beispiel aus der Psychologie, Erziehungswissenschaft, Soziologie, Politikwissenschaft, Religionswissenschaft und Rechtswissenschaft.

### Leitlinien des Bildungskonzepts

#### „Den Menschen im Blick“ ...

- ... berücksichtigen den Beutelsbacher Konsens der politischen Bildungsarbeit. Damit halten sie sich konsequent an das Überwältigungs- und Indoktrinationsverbot, das Gebot der Kontroversität und an die Adressatenorientierung.
- ... vermeiden rassifizierende, kulturalisierende, ethnisierende und andere vorurteilsgeleitete Rollenzuschreibungen. Auf Rollenspiele, die Vorurteile reproduzieren, festschreiben oder etablieren, wird verzichtet. Daher nehmen die TN nie die Rolle einer anderen, fiktiven Person ein.
- ... vermeiden diskriminierende Aussagen oder reflektieren diese ausgiebig, damit Vorurteile nicht festgeschrieben oder „gelernt“ werden.
- ... schützen rassistische- und diskriminierungsbedroffene Menschen im Lernraum besonders und reflektieren ihre Bedürfnisse.
- ... stärken die kritische Selbstreflexion der SL und der TN im Übungsverlauf.
- ... sind praxisorientiert und für nichtakademische Bildungskontexte geeignet.

Das Training ermöglicht einen umfassenden Blick auf die Phänomene der (rassistischen) Diskriminierung. Es betrachtet individuelle, diskursive, institutionelle und strukturelle Formen. Für den Arbeitskontext erweisen sich individuelle und institutionelle Ausprägungen als besonders zentral. Darüber hinaus werden intersektionale Bezüge von Diskriminierungsverhältnissen reflektiert. Für einen tieferen Einstieg in die Themen vgl. die → *Schlaglichter F Matrix. Formen rassistischer Diskriminierung* und → *J Intersektionalität*.

Das Bildungskonzept „Den Menschen im Blick“ setzt auf Vielfalt. Die Übungen

- ... sprechen unterschiedliche Lerntypen an, das Material ist niedrigschwellig zugänglich.
- ... sind multimedial. Gearbeitet wird mit Video-clips, Artikelausschnitten, Erfahrungsberichten, Präsentationen – und vielfach interaktiv.
- ... sind methodisch abwechslungsreich, u. a. Fish-bowl, Kleingruppenarbeit, autobiographische Erkundungsreisen, dynamische Gruppenarbeit.

**Vorbereitung:** Empfohlen wird, dass den TN eine Vorbereitung auf das Training ermöglicht wird.

**TIPP:** Dafür könnte den TN die Einführung zum Training in diesem Buch zugeschickt werden. Zudem eignen sich die → Übung 7.2 Den Blick schärfen oder für fortgeschrittene TN die → Übung 7.1 Kleine archäologische Ausgrabungen für die Vorbereitung.

**Nachbereitung:** Ebenso macht es Sinn, einige Zeit nach dem Training eine Nachbereitung zu ermöglichen.

**TIPPS:** Die SL kann beispielsweise eine Auswertung oder Zusammenfassung des Trainings verschicken, oder den TN, deren während des Trainings festgehaltenen Notizen aus der → Übung 9.1 Ernte zuschicken. Wenn gewünscht, kann zu einem späteren Zeitpunkt zudem eine gemeinsame Reflexionsrunde angeboten werden (*Was hatte ich mir vorgenommen/Postkarte? Was habe ich in meinen Arbeitsalltag mitgenommen/genutzt? Was fiel mir leicht/schwer? Herausforderungen bei der Umsetzung in der Praxis?*).

**Nachhaltigkeit:** Bereits ein Training kann Entwicklungsprozesse bei jeder\*m TN anstoßen und Mitarbeitende schulen. Für eine nachhaltige Auseinandersetzung mit Rassismus und Diskriminierung ist die Durchführungen mehrerer Trainings, etwa im Abstand von 6 Monaten, förderlich. Das Training hält dafür neben Grundlagenübungen zahlreiche Vertiefungsübungen bereit.

#### 4.2 Haltung als SL (Seminarleiter\*in)

Bevor das Training begonnen wird, sollte sich die SL mit grundsätzlichenhaltungsfragen auseinandersetzen, mögliche Herausforderungen reflektieren und Vorbereitungen treffen. Ziel sollte es sein, eine wertschätzende, respektvolle und empathische Atmosphäre herzustellen.

##### Wertschätzenden Umgang pflegen

Besonders bedeutsam ist die Frage der eigenen Haltung als SL, hierzu gehören u. a. der eigene Sprachgebrauch und Sensibilität bei der Thematisierung von Rassismus und Diskriminierung.

Respekt ist ein zentraler Ausgangspunkt. Respekt

bedeutet „Zurückschauen, Rücksicht und Berücksichtigung“ und meint Wertschätzung und Aufmerksamkeit gegenüber anderen Personen und sich selbst. Respekt kommt allen zu: Jede\*r wird als Mensch prinzipiell angenommen. Ihre\*Seine menschliche Würde wird respektiert.

Für einen respektvollen zwischenmenschlichen Umgang sind Einfühlung in die\*den Andere\*n ebenso nötig wie eine selbstkritische Reflexion der eigenen Deutungen, Positionen und Handlungen. Darüber hinaus ist eine Beschäftigung mit gewollten und ungewollten Auswirkungen des eigenen Handelns auf andere hilfreich.

Durch wertschätzende oder gewaltfreie Kommunikation (Marshall B. Rosenberg) und eine Atmosphäre der Empathie können die TN dazu befähigt werden, Situationen klarer zu erkennen und für alle Seiten annehmbarere Bewältigungsstrategien zu finden. Handelnde übernehmen selbstständig und persönlich die Verantwortung für ihr Tun und kommunizieren dies auch. Abwertung, Hass und Gewalt wird vermieden. Gleichwohl werden auch andere Positionen respektiert – solange sie nicht die Würde eines Menschen in Frage stellen.

Die Übungen des Trainings unterstreichen diese Haltung durch ihre Leitlinien (→ 4.1) bzw. dadurch, dass sie den Grundsätzen des Beutelsbacher Konsens verpflichtet sind: dem Überwältigungsverbot, dem Indoktrinationsverbot, dem Kontroversitätsgebot sowie der Adressatenorientierung. Ziel der Übungen ist es, rassistische und diskriminierende Zuschreibungen wahrzunehmen und ihnen zu entgegnen. Das Bildungskonzept geht von der pluralen Gesellschaft Deutschlands aus, in der Menschen die menschliche Würde zukommt und jede\*r das Recht hat verschieden und einzigartig zu sein.

Damit können Bildungsansätzen, die mit Überrumplungsstrategien arbeiten (z. B. Blue Eyed von Jane Elliott) oder mit festschreibenden Rollenspielen keinen Platz haben. Dies ist oft bei gängigen Trainings der Fall.

In diesem Training werden keine Rollen vergeben. In dem Training bleiben die TN sie selbst, sie reflektieren sich selbst und ihre Arbeitskontexte, sowie institutionelle, diskursive und gesellschaftliche Strukturen. Das Training „Den Menschen im Blick“

spricht die TN als Subjekte an und unterstützt sie als Individuen in ihrer selbstbestimmten Entscheidungs-, Handlungs- und Urteilsfähigkeit.

### **Diskriminierungskritischen Sprachgebrauch einfordern**

Es kann vorkommen, dass während der Übung rassistische Stereotype reproduziert werden oder sich über Menschen abwertend geäußert wird. Je nach Gruppe kann es sinnvoll sein, die TN gleich zu Beginn des Trainings darauf hinzuweisen, dass es möglicherweise zu solchen Situationen kommen kann. Wenn solche Äußerungen stattfinden, fordert die SL einen rassismussensiblen und diskriminierungskritischen Sprachgebrauch ein.

Für den Fall, dass sich TN oder SL (bewusst oder unbewusst) rassistisch und diskriminierend äußern, kann es außerdem hilfreich sein, Vorgehensweisen zu verabreden, die ermöglichen, dies zum Thema zu machen. Z.B. könnten die TN grundsätzlich die Möglichkeit bekommen, eine Glocke zu läuten oder eine rote Karte zu zeigen, wenn sie bemerken, dass sich jemand diskriminierend äußert. Außerdem kann ihnen ermöglicht werden, sich über einen → Feedback-Briefkasten oder eine -Wand anonym zu beschweren. Je nach Situation, sollten die TN oder die SL kurz das spezifische Problem benennen, ggf. kann eine Reflexionsphase in der Gruppe erfolgen. Ein *Blaming* sollte (bei unbewusster Diskriminierung) vermieden werden, um das respektvolle Miteinander zu bewahren. Wenn eine intensivere Reflexionsphase gewünscht ist, kann diese mit der Methode → **NÜM-Runde** unterstützt werden.

### **TN empathisch im Blick haben und ihnen Freiraum ermöglichen**

Von (rassistischer) Diskriminierung betroffene TN: Die thematische Auseinandersetzung mit Aspekten von Rassismus kann für betroffene Teilnehmer\*innen aufgrund von persönlichen Erinnerungen und eigenen Erfahrungen belastend und schmerzhaft sein. Die TN sollten daher stets selbst entscheiden, ob und wie intensiv sie an der Übung teilnehmen möchten. Die SL sollte zu jeder Zeit die Möglichkeit geben, die Übung abubrechen, falls das Thema emotional zu belastend ist.

TN ohne eigene Rassismuserfahrungen kann es schwerfallen, Rassismus nicht nur als individuelles

Fehlverhalten zu betrachten, sondern auch als strukturelles, gesellschaftliches Phänomen, zu erkennen, in das sie selbst verstrickt sind. Darüber hinaus kann die Auseinandersetzung mit Rassismus zu Reaktionen der Abwehr, wie Ärger, Ignoranz, Frust und Relativierung, führen.

### **Feedback-Briefkasten oder -Wand einführen**

Die TN sollen im Training die Möglichkeit bekommen, anonymisiertes Feedback zu geben. Die SL erklärt dazu am Anfang des Trainings, dass die TN ihre Überlegungen und Bedenken auf einer Moderationskarte notieren und in den Briefkasten (Karton) einwerfen bzw. an einen dafür gekennzeichneten Platz an einer Wand anbringen können, natürlich ohne Namen angeben zu müssen. Gerade bei Übungen, die viel Emotionalität und persönliche Betroffenheit mit sich bringen, ist es sinnvoll, diese Möglichkeit anzubieten. Wichtig ist die Methode dann, wenn die SL merkt, dass sich einzelne TN unwohl oder durch Wortbeiträge anderer TN verletzt fühlen. Hiermit kann vermieden werden, dass sich diese Person(en) exponieren müssen oder in Diskussionen verwickelt werden. Die Entscheidung, ob sie anonym bleiben wollen, kann ihnen so selbst vorbehalten werden. Die SL stellt sicher, dass der Seminarraum diskriminierungssensibel bleibt. Der Feedback-Briefkasten/Wand wird regelmäßig nach Pausen ausgedüngt, angeschaut und besprochen.

## **4.3 Methoden**

Das Training zeichnet sich durch Methodenvielfalt aus. Im Folgenden wird ein Überblick über die wichtigsten der genutzten Methoden gegeben. Rassismuskritische und diskriminierungssensible Methoden spielen eine hervorgehobene Rolle. Sie eignen sich besonders für die kritische Auseinandersetzung mit Rassismus & Diskriminierung. Dabei werden Herausforderungen bei der Durchführung angesprochen, sowie Tipps für einen respektvollen und wertschätzenden Umgang mit den Teilnehmenden (TN) gegeben.

**TIPP:** Da die Erläuterung zu jeder Methode jeweils mit einem Verweis auf korrespondierende Übungen aus dem Training abschließt, kann die Übersicht für eine Trainingsgestaltung genutzt werden. Die SL kann damit ein Seminar mit methodischer Abwechslung und Vielfalt garantieren.

## **22 Grundlagen**