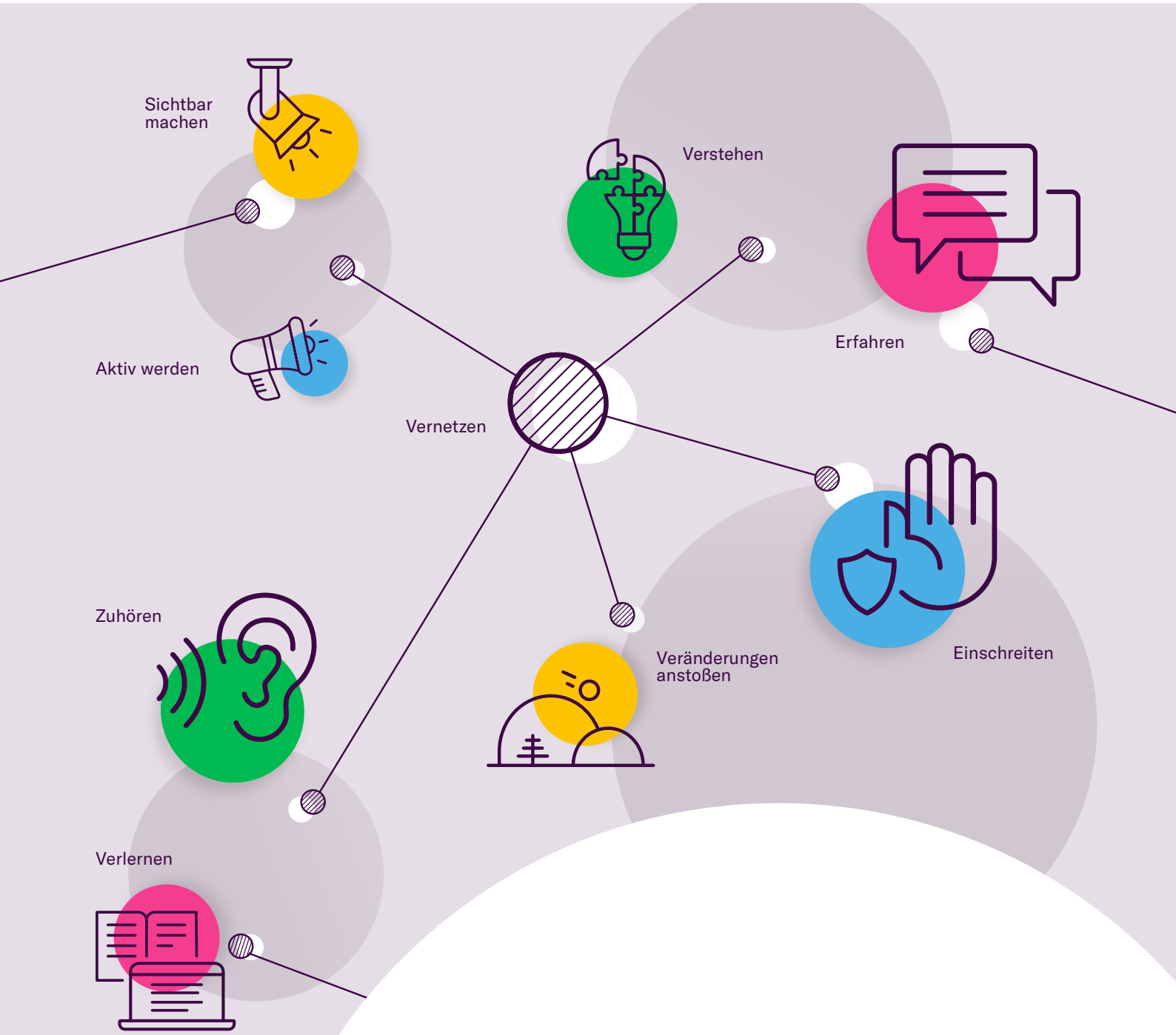
charta der vielfalt



METHODENKOFFER

Antirassistische Bewusstseinsbildung

Anleitung für Multiplikator_innen

Inhalt

BEVOR SIE STARTEN

Hinweise zur Anwendung der Tools ... 3

Worauf muss ich als Multiplikator_in achten? ... 5

Auswahl der Methoden und Übungen ... 7

Übersicht der Methoden und Übungen ... 8

AKTIV WERDEN

1 Workshops ... 15

2 Dialogtisch(e) »(Anti-)Rassismus« ... 19

WISSEN SCHAFFEN

3 Geschichte des Rassismus (und seine Wirkung) ... 24

4 Wahrnehmungs-Check ... 26

VERLERNEN

5 Bilder im Kopf ... 29

6 Diskriminierungsbarometer ... 31

VERSTEHEN

7 Privilege Walk ... 36

8 Privilege & Power Wheel ... 40

ZUHÖREN

9 »The Danger of a Single Story« ... 44

10 Kofferreflexion ... 46

EINSCHREITEN

11 Speak up against racism ... 49

12 Strategiekarten ... 50

Über das Projekt ... 51

Legende ... 52

Vorwort

Was braucht es in Unternehmen und Institutionen, um ein antirassistisches Arbeitsklima zu schaffen? Als Charta der Vielfalt e.V. möchten wir mit dem Projekt »Antirassistische Bewusstseinsbildung – Kompetenzstärkung für Vielfalt am Arbeitsplatz« ein klares Zeichen gegen Rassismus und für Vielfalt in der deutschen Wirtschaft setzen und uns klar und deutlich gegen Rassismus in der Arbeitswelt positionieren. Mit dieser neuen Ausrichtung geht der Charta der Vielfalt e.V. einen weiteren wichtigen Schritt Richtung Gesellschaft, um an den öffentlichen Diskurs anzuknüpfen und eine Initiative für alle Interessierten zu sein.



Corina Christen
Geschäftsführerin

Zu zeigen, dass Rassismus in unserer Gesellschaft keinen Platz hat, ist eine wichtige Aufgaben für alle. Doch oftmals ist es schon schwierig genug, über das Thema zu sprechen und sich dafür stark zu machen und dann noch im eigenen Unternehmen und im eigenen Team!? Wenn Sie sich als Multiplikator_in für das Thema Antirassismus in Ihrer Organisation einsetzen möchten, aber noch nicht genau wissen, wie und wo Sie starten können, dann ist unser Methodenkoffer die passende Unterstützung für Sie.



Betina Psyk
Projektleiterin

Er wurde gemeinsam mit Trainer_innen des ARIC-NRW e.V. mit langjähriger Erfahrung in der Antirassismusarbeit entwickelt, in diversen Workshops mit Beschäftigten aus Diversity-Mitarbeitenden-Netzwerken erprobt sowie überarbeitet und ist speziell für die Anwendung im Arbeitskontext konzipiert.



Selma Güngör
Junior Projektmanagerin

Wir sind überzeugt: Kompetenzstärkung ist der erste Schritt für einen reflektierten Umgang mit Rassismus am Arbeitsplatz – sowohl als Person ohne Rassismuserfahrung als auch als Person mit solcher. Es ist wichtig, eine Grundlage zu schaffen und Basiswissen zum Thema Rassismus zu vermitteln. In unserem Methodenkoffer finden Sie daher Methoden und Übungen, um eine theoretische Basis zu schaffen, für eine rassismuskritische Sprache zu sensibilisieren und die Wahrnehmung für Rassismus in der Gesellschaft und in Ihrer Organisation zu schärfen. Nutzen Sie ihn, um Ihre Kolleg_innen zu begleiten, mehr über Rassismus und seine Auswirkungen in der Arbeitswelt zu lernen sowie ein Gespür für die eigene Betroffenheit und die anderer zu entwickeln bzw. zu stärken.

Die Erfahrung zeigt aber auch, dass nachhaltige Veränderung einfach Zeit braucht. Manchmal muss klein angefangen und erstmal geschaut werden, welche Ressourcen im eigenen Unternehmen bereits vorhanden sind. Rassismus ist leider nicht einfach von heute auf morgen aufzulösen. Das kann manchmal schwer auszuhalten sein.

Bei Ihrem Ziel, hin zu einer antirassistisches Organisationskultur möchte der Charta der Vielfalt e.V. Sie gerne weiter unterstützen. Wir hoffen, dass Sie durch diesen Methodenkoffer einige gute Impulse für Ihre Alltagspraxis erhalten und freuen uns auf einen Austausch mit Ihnen.

Bevor Sie starten



Hinweise zur Anwendung der Tools

In den folgenden Kapiteln möchten wir Ihnen diverse Methoden und Handlungsmöglichkeiten für das Thema Antirassismus in Ihrem Unternehmen an die Hand geben. Vor allem möchten wir Ihnen konkrete Vorbereitungsmöglichkeiten und und Mittel zur Überprüfung der eigenen Positionierung als Multiplikator_in zur Verfügung stellen. Die folgenden Methoden sind mit langjährigen Erfahrungswerten von Trainer_innen aus der Antirassismusarbeit entwickelt, überarbeitet und in diversen Workshops erprobt worden.

Mit dieser Anleitung bekommen Sie wichtige Infos und Tipps, um einen guten Rahmen für Ihr Vorhaben zu schaffen. Stellen Sie sich zunächst zu Beginn einige Fragen, bevor Sie aktiv werden, und überprüfen Sie Ihre Haltung und Positionierung zum Thema.

Vorüberlegungen und Tipps, bevor Sie mit Ihrem Vorhaben in Ihrer Organisation starten

- **Eigene Position/Positionierung überprüfen:** Welche eigenen Positionierungen habe ich im Kontext rassistischer Diskriminierung? Bin ich negativ von Rassismus betroffen oder mache ich keine negativen Rassismuserfahrungen? Welche Positionierung, Haltung, Wirkungsmacht und Reichweite habe ich in der Organisation?

- **Rollenkonflikt klären:** Kann ich in meiner Organisation aus meiner Position heraus einige Tools anwenden und Impulse geben oder besteht ein Rollenkonflikt?

- **Ziele setzen:** Welche Ziele verfolge ich bei meinem Vorhaben? Was ist meine eigene Motivation, was treibt mich an? Werden Sie sich zuerst darüber bewusst, was Sie konkret erreichen möchten. Woran erkennen Sie, dass Sie Ihre Ziele erfüllt haben?



Schreiben Sie sich dafür 3–5 klar ausformulierte Ziele auf, wie z. B. »In meinem Team wird offen und ehrlich über das Thema (Alltags-)Rassismus gesprochen«, »Unter uns Kolleg_innen wird auf rassistische Sprache verzichtet« oder »In Stellenausschreibungen wird eine diskriminierungsfreie bzw. diversitätsbewusste Sprache angewendet«.

Werden Sie sich bewusst, warum Sie diese Ziele erreichen möchten: Ist es eine eigene Betroffenheit? Sind Sie über etwas verärgert? Möchten Sie in einem diversen Team arbeiten? Sich der eigenen Motivation und der Ziele bewusst zu werden und diese auch klar und messbar auszuformulieren, hilft dabei, Klarheit über das Vorhaben herzustellen.

1: _____

2: _____

3: _____

4: _____

5: _____

- **Engagement und Verantwortung zeigen:** Es ist absolut löblich und verdient Anerkennung, dass Sie sich zum Thema »Antirassismus« in Ihrer Organisation einsetzen. Sie müssen aber kein_e Einzelkämpfer_in sein. Halten Sie sich vor Augen, dass das Thema Rassismus ALLE etwas angeht, unabhängig von eigenen negativen Betroffenheiten.

- **Räume schaffen:** Überlegen Sie sich, in welchen Räumen und Settings Sie das Thema einbringen können. Wie können Sie das Thema ansprechen? Wo können Sie die erlernten Tools richtig einsetzen?

- **Adressat_innen:** Wen möchten Sie damit erreichen? Möchten Sie auf individueller Ebene betroffene Menschen stärken und Räume für sie schaffen oder vielmehr das Team sensibilisieren? Welche Ressourcen und Netzwerke stehen Ihnen dafür zur Verfügung?

- **Informieren Sie sich weiter:** Wir lernen nie aus! Fundiertes Wissen hilft Ihnen dabei, mehr Sicherheit zu erlangen, um das Thema ansprechbar zu machen: Nutzen Sie aktuelle Literatur, Podcasts oder nehmen Sie an Workshops teil.

Vertiefung
In unserem digitalen ⇨ Dossier: (Anti-)Rassismus finden Sie eine Sammlung an Texten und Leseempfehlungen sowie weiterführenden Links. Geordnet sind sie nach nach Medien und Themenkomplexen.

- **Geduld ist eine Tugend:** Ja, das Thema ist brisant, und ja, wir möchten es am liebsten von heute auf morgen ändern. Die Erfahrung zeigt, dass nachhaltige und strukturelle Veränderung einfach Zeit braucht. Das kann manchmal schwer auszuhalten sein. Bleiben Sie dran und seien Sie sich bewusst, dass auch kleine Schritte Bewegung sind.

Tipp
Mehr Informationen finden Sie in den Checklisten ⇨ How to speak about racism. Mit diesen können Sie sich ideal darauf vorbereiten, sich für das Thema (Anti-)Rassismus in Ihrer Organisation einzusetzen.

Worauf muss ich als Multiplikator_in achten?

Wenn Sie nun diese Vorüberlegung und Anregungen mitgenommen haben, ist es wichtig, sich folgende Gedanken zu Ihrer Rolle als Multiplikator_in im Bereich »Antirassistische Bewusstseinsbildung« zu machen.

Vorüberlegungen und Hinweise für die Anwendung der Methoden

- Seien Sie sich bewusst, was Ihre Rolle als Multiplikator_in ist: Das Weitervermitteln von Informationen, Strategien und Kompetenzen. Es geht nicht darum, Überzeugungsarbeit zu leisten. Vielmehr geht es um ein Lernangebot, dass Sie zur Verfügung stellen und was eine Freiwilligkeit voraussetzt.
- Überlegen Sie sich, ob Sie bei der Vorbereitung und Durchführung Ihrer Angebote Unterstützung brauchen. Es ist immer gut, Mitstreiter_innen an der Seite zu haben.
- Überlegen Sie sich, mit welchen Methoden und Übungen Sie neue Impulse und Denkanstöße geben möchten. Orientieren Sie sich dafür an den Teilnehmenden, das heißt versuchen Sie abzuschätzen, wo sie vom Wissens- und Reflexionsstand sind.
- Planen Sie immer von leichten/niedrigschwelligen zu vertiefenden Methoden und Übungen.
- Gehen Sie nicht davon aus, dass die Personen Grundwissen und -reflexion mitbringen.
- Machen Sie sich bewusst, dass Sie mit der Anwendung der Methoden einen Raum für Selbstreflexion und Sensibilisierung schaffen. Planen Sie dafür genügend Zeit ein. Überlegen Sie sich, wie Sie den Raum wertschätzend gestalten können.
- Überlegen Sie sich ein paar Beispiele und Argumente für einen antirassistischen Ansatz in Ihrem Arbeitsumfeld. Diese können Sie einbringen, um das Thema greifbarer zu machen.
- Nehmen Sie sich nicht zu viel auf einmal vor! Vielleicht können Sie nicht alle gleich erreichen, aber Impulse geben und zum Nachdenken/Umdenken anregen!
- Machen Sie sich bewusst, dass es nicht um eine Schuldfrage geht, sondern darum, Verantwortung für das eigene Verhalten zu übernehmen.

Bei der Durchführung/Anwendung der Methoden und Übungen

- Bleiben Sie bei der Durchführung aufmerksam und achtsam!
- Achten Sie auf eine diskriminierungssensible Sprache so gut es geht!

Tipp
Schauen Sie für diskriminierungssensible Sprache in das ⇨ Grundlagen-Wiki mit allen wichtigen rassismuskritischen Begriffen.

Für die Auseinandersetzung mit dem Thema (Anti-) Rassismus

- Fangen Sie Fragen so gut es geht auf und klären Sie Begriffe.
- Sie können nicht immer alles wissen. Machen Sie das transparent und übernehmen Sie Verantwortung, indem Sie sich später informieren und die Antwort auf etwaige Fragen zur Verfügung stellen.
- Leiten und moderieren Sie mit einer wertschätzenden Haltung.
- Emotionen mit einkalkulieren: planen Sie Widerstand ein und halten Sie ihn aus.

Auswertungsfragen für danach

- Sind Sie zufrieden mit dem Ergebnis?
- Konnten Sie Ihre Ziele umsetzen?
- Konnten Sie die Teilnehmenden erreichen?
- Welche Fragen tauchten auf, auf die Sie vielleicht nicht vorbereitet waren?
- Was war eine Herausforderung?
- Was würden Sie beim nächsten Mal anders machen?

Auswahl der Methoden und Übungen

Die Methoden und Übungen sind so konzipiert, dass sie einzeln, aber vor allem auch zusammen in Form eines Einführungsworkshops angewandt werden können. Seien Sie sich bewusst, dass das Thema Rassismus nicht mal eben schnell mit 1–2 Methoden und Übungen behandelt werden kann. Die Methoden und Übungen können aber dennoch einen Anstoß geben. Wählen Sie entsprechend der Zielgruppe aus:

- Welchen Kenntnisstand haben die Teilnehmenden zum Thema?
- Welche zeitlichen Ressourcen stehen Ihnen zur Verfügung?
- Auf welche Methoden und Übungen könnte sich Ihre Zielgruppe gut einlassen?

Nutzung der Methoden und Übungen in Form eines Workshops

Wir empfehlen die Methoden und Übungen in Form eines Workshops (ca. 4 Stunden) anzuwenden. Das ist der mindeste Zeitrahmen, in denen sich Methodik und Inhalt der Übungen entfalten können, um eine erste Grundsensibilisierung zu schaffen. Die Kombination der Methoden und Übungen fokussiert dabei sowohl das kognitive als auch das emotional-affektive Lernen.

Nutzung von nur einzelnen Methoden und Übungen

Die Nutzung von nur einzelnen Methoden und Übungen ist auch möglich. Seien Sie sich aber bewusst, dass Sie das Thema dadurch immer nur anreißen werden. Die Methoden und Übungen können genutzt werden, um einen ersten Einstieg in das Thema zu schaffen. Überlegen Sie sich am besten vorher, wie Sie das Thema weiter angehen können, oder welche Möglichkeiten sich bieten, weitere Methoden und Übungen zu nutzen. Schaffen Sie dabei immer einen guten Rahmen:

① Einstieg (10 Minuten): Hinführung zum Thema, Relevanz des Themas im Unternehmen, kurzer Austausch der Teilnehmenden, um die Gruppendynamik aufzuwärmen

② Durchführung der Methode (20–75 Minuten)

③ Reflexion und Abschluss: Kernstück jeder Methode oder Übung ist die Reflexion. Planen Sie dafür immer genügend Zeit ein. Formulieren Sie am Ende einen Ausblick: Wie geht es jetzt weiter? Wo und wie kann das Thema im Unternehmen weiter behandelt werden?

Übersicht der Methoden und Übungen

In dieser Übersicht finden Sie alle Methoden und Übungen auf einen Blick. Planen Sie gut, welche Sie davon einsetzen können und möchten – natürlich immer mit Ihrer Zielgruppe und deren Wissensstand im Blick. So können Sie entscheiden, ob Sie mit Sensibilisierungsübungen starten, oder ob Sie direkt in die Vertiefung eintauchen möchten.



AKTIV WERDEN
Wir möchten mehr Sichtbarkeit und das Thema ansprechbar machen! Es ist schon schwierig genug, über das Thema zu sprechen und sich dafür stark zu machen und dann noch in der eigenen Organisation und im eigenen Team!? Genau das ist die Intention, dass Sie Handlungsmöglichkeit an die Hand bekommen, um das Thema ansprechen und auf die Strukturen hinweisen können.

Methode/Übung	Zielsetzung	Anwendung	Dauer	Gruppengröße
1 **Workshops**	• Einstieg ins bzw. Vertiefung zum Thema Rassismus • Vermittlung von Kompetenzen und Handlungsstrategien auf Augenhöhe • Teambuilding und Bildung von Verbündetenschaft	Sensibilisierung/ Vertiefung	4 Stunden	Maximal 20 Personen
2 **Dialogtisch(e) »(Anti-)Rassismus«** Austauschformat	• (persönlicher) Austausch und Startpunkt für eine Auseinandersetzung mit dem Thema • Kennenlernen von Positionierungen innerhalb des Teams • Identifizierung von Anknüpfungspunkten für einen organisationsinternen Veränderungsprozess	Sensibilisierung/ Vertiefung	3 Stunden	6–8 Personen pro Tisch

WISSEN SCHAFFEN

Es ist wichtig, eine Grundlage zu schaffen und Hintergrundinformationen zum Thema Rassismus zu vermitteln. Teilnehmende sollen die Entstehung von Rassismus und dessen Logik verstehen und so den Zusammenhang in der heutigen Gesellschaft verorten können. Wir möchten mit diesen Methoden eine theoretische Basis schaffen, für eine rassismuskritische Sprache sensibilisieren und die Wahrnehmung für Rassismus in der Gesellschaft und in den Strukturen schärfen.

Methode/Übung	Zielsetzung	Anwendung	Dauer	Gruppengröße
3 **Geschichte des Rassismus (und seine Wirkung)** Vortrag	• Vermittlung auf der kognitiven Ebene zu den Theorien von Diskriminierung und Rassismus • Vertiefung des Hintergrundwissens	Vertiefung	20–40 Minuten	beliebig
4 **Wahrnehmungs-Check: »Rassismus – (k)eine Realität?«** Übung	• Fakten liefern, um rassistische Realitäten darzustellen • Selbsteinschätzung und Selbstwahrnehmung anregen • Zahlen und Fakten werden in den Beispielen personalisiert, um eine Beziehung herzustellen. • Tool, um einen niederschwelligen Einstieg in das Thema zu finden	Sensibilisierung	15–25 Minuten	Einzelarbeit

VERLERNEN

Bevor wir bestimmte rassistische Denkweisen und Handlungen verlernen und verändern können, müssen diese erst mal erkannt werden. Diese Übungen sollen beim Bewusstwerden von Vorurteilen und Stereotypen in den Köpfen helfen und aufzeigen, dass wir alle durch unsere Erziehung und Sozialisierung davon betroffen sind und ungewollt rassistisch denken, uns rassistisch verhalten und gegebenenfalls von diesem System profitieren.

Methode/Übung	Zielsetzung	Anwendung	Dauer	Gruppengröße
5 **Bilder im Kopf** Übung	• Bewusstwerdung von eigenen Vorurteilen und Stereotypen im Kopf: »Wir alle haben sie« • Bewusstwerdung, wie durch wenige Informationen diese Bilder entstehen • Tool, um das Thema niederschwellig ansprechbar zu machen • Verdeutlichen, wie schnell und wie stark sich Bilder im Kopf festsetzen und zu rassistischer Diskriminierung führen können • Verdeutlichen, welche Bedeutung die Bilder für den Umgang mit verschiedenen Situationen haben • Überlegen, wie sich Menschen in der Kleingruppe trotz verschiedener Erfahrungen und eigener Bilder im Kopf über ein Profil verständigen können	Sensibilisierung	45–60 Minuten	Maximal 20 Personen
6 **Diskriminierungsbarometer** Übung	• Schärfung der Wahrnehmung • Erkennen von diskriminierenden Situationen • Einnehmen von verschiedenen Perspektiven in Bezug auf Rassismus • Bewusstwerdung, dass man Urteile auch mit wenig Informationen fällt • Welche Fragen müssen gestellt werden, um diskriminierende Situationen einzuschätzen? • Tool, um interaktiv in das Thema einzusteigen	Sensibilisierung	20–40 Minuten	Maximal 20 Personen

VERSTEHEN

Rassismus als Machtsystem verstehen lernen. Erst wenn wir verstehen, wie Rassismus als Machtsystem funktioniert, wie Privilegien und Diskriminierung strukturell zusammenhängen, können wir Macht- und Hierarchiestrukturen hinterfragen, strategisch verändern und irgendwann auflösen.

Methode/Übung	Zielsetzung	Anwendung	Dauer	Gruppengröße
7 **Privilege Walk** Übung	• Erkennen, wie Macht und Privilegien das Leben beeinflussen, auch wenn Teilnehmende sich dessen nicht bewusst sind • Förderung von Empathie • Sensibilisierung für die möglichen, individuellen Folgen der Zugehörigkeit zu bestimmten Gruppen	Sensibilisierung/ Vertiefung	45–60 Minuten	Maximal 20 Personen
8 **Privilege & Power Wheel** Übung	• Bewusstwerdung von eigenen Privilegien und/oder Benachteiligungen • Sichtbarmachung durch Visualisierung von gesellschaftlichen Positionierungen • Das Wissen um die eigene gesellschaftliche Positionierung ist notwendig als Multiplikator_in der antirassistischen Bewusstseinsbildung • Durch den Austausch im Tandem können Empowerment und Verbündetenschaft erfahrbar werden	Vertiefung	45–60 Minuten	Maximal 20 Personen



ZUHÖREN

Menschen mit Rassismuserfahrungen machen ständig auf Rassismus aufmerksam und sprechen über ihre Erfahrungen. Das ihnen nicht zugehört wird, ist Teil des rassistischen Systems. Sie werden auf Zuschreibungen und Stereotype reduziert und es wird nur »eine einzige Geschichte« über sie erzählt! Um diese Stereotype und Machtstrukturen zu erkennen und aufzubrechen, müssen wir zuhören und unsere Handlungen und Privilegien reflektieren!

Methode/Übung	Zielsetzung	Anwendung	Dauer	Gruppengröße
9 **The Danger of a Single Story** Filmbeitrag	• Bewusstwerdung der eigenen »Bilder im Kopf« zu den Single Stories • Verdeutlichung von der Kombination Stereotype + Macht • Selbstreflexion soll angeregt werden • Eine niederschwellige Übung, die für Sichtbarkeit sorgt, um das Thema ansprechbar zu machen	Sensibilisierung	30–40 Minuten	20 Personen
10 **Kofferreflexion** Feedbackmethode	• Rückmeldung und Feedback • Selbstreflexion der Teilnehmenden • Einschätzung, mit welchen Gefühlen die Teilnehmenden rausgehen • Was nehmen sie für sich mit? • Was werden sie ab jetzt anders machen? • Was brauchen sie noch für die Zukunft?	Sensibilisierung und Vertiefung	15–20 Minuten	Maximal 20 Personen

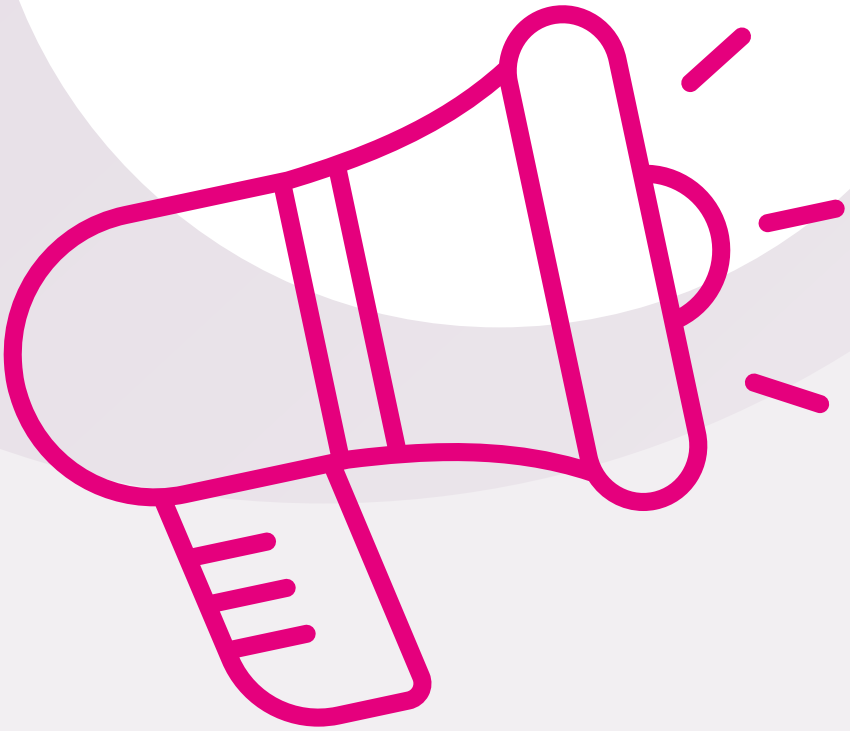


EINSCHREITEN

Manchmal ist es schwierig für andere Menschen, Menschenrechte und Werte einzustehen. Es ist aber nicht unmöglich! Jeder rassistische Gedanke, der unterbrochen und jeder Bullshit-Spruch, der mit Argumenten im Keim erstickt wird, ist ein kleiner Erfolg und ein Schritt in die richtige Richtung! Zu zeigen, dass Rassismus in unserer Gesellschaft keinen Platz hat, ist eine wichtige Aufgaben. Wenn möglich, sollten wir immer dafür einstehen! Dafür lernen Sie viele Strategien für die unterschiedlichsten Alltagssituationen, in denen Sie etwas tun können, damit Sie nicht tatenlos bleiben!

Methode/Übung	Zielsetzung	Anwendung	Dauer	Gruppengröße
11 **Speak up against racism** Argumentationshilfe	• Schlagfertigkeit trainieren, damit rassistische Bullshit-Sprüche keine Chance mehr haben	Vertiefung	individuell	Einzelarbeit
12 **Rassistische Äußerungen entkräften** Strategiekarten	• Strategien, um auf rassistische Sprüche reagieren zu können • didaktische Hilfe, persönlich mit Widerstand umzugehen • Tipps, um einen sachlichen Austausch zu gewährleisten	Vertiefung	individuell	Einzelarbeit

Aktiv werden



Wir möchten mehr Sichtbarkeit und das Thema ansprechbar machen! Es ist schon schwierig genug, über das Thema zu sprechen und sich dafür stark zu machen und dann noch in der eigenen Organisation und im eigenen Team!? Genau das ist die Intention, dass Sie Handlungsmöglichkeit an die Hand bekommen, um das Thema ansprechen und auf die Strukturen hinweisen können.

1 Workshops

Ablaufpläne | Dauer: 4 Stunden | **Gruppengröße:** 20 Personen

Hinweise zur Anwendung und zur Durchführung eines Workshops

Mit den folgenden Ablaufplänen möchten wir Ihnen eine erste Grundlage, Anleitung und Orientierung für Ihre ersten Workshops (Sensibilisierung sowie Vertiefung) geben. Nachfolgend werden Sie komplette Ablaufpläne für einen Sensibilisierungs- und einen Vertiefungsworkshop finden, die sie direkt anwenden oder als Vorlage für Ihre eigenen Ideen nehmen können.

Wenn Sie einen Sensibilisierungsworkshop planen, sollte es vorwiegend darum gehen, alle Teilnehmenden auf einen Wissensstand zu bringen, Grundlagenkenntnisse zu vermitteln und durch diverse Übungen ein Bewusstsein für das Thema zu schaffen.

Bei einem Vertiefungsworkshop geht es darum, das erlangte Wissen zu vertiefen und die vorhandene Sensibilität zu schärfen, um auf die strukturelle und institutionelle Ebene von Rassismus aufmerksam zu machen und Machtstrukturen und die eigenen Privilegien aufzuzeigen. Wenn möglich sollten erste Handlungsmöglichkeiten und Strategien entwickelt und mitgegeben werden.

Stellen Sie sich zunächst zu Beginn einige Fragen, bevor Sie aktiv werden, und überprüfen Sie Ihre Haltung und Positionierung zum Thema. Dazu können Sie die Checklisten ⇨ »How to speak about racism« nutzen. Weitere Hilfreiche Tipps zur Vorbereitung und Durchführung als Mutliplikator_in finden Sie auch im Kapitel ⇨ »Bevor Sie starten«.

Die folgenden Pläne können Sie beispielhaft unterstützen und einen möglichen Ablauf darstellen. Wenn Sie diese Abläufe genauso durchführen möchten, gehen Sie nochmal innerlich den Ablauf und die Methoden oder Übungen durch und überprüfen Sie, ob sie zu Ihnen als Multiplikator_in passen! Können Sie sich damit identifizieren? Brauchen Sie sonst noch etwas, wie weitere Informationen, Materialien und/oder Zeit? Sie sollten sich mit dem Ablaufplan sicher und wohlfühlen.

Ablaufpläne dienen Ihnen und der Gruppe als eine Orientierung und sind keine starren Pläne. Bleiben Sie flexibel und achten Sie auf die Bedürfnisse der Gruppe, die Zeit und die Gruppenkonstellation. Wenn die Gruppe noch nicht so weit ist oder an einem anderen Punkt festhängt, bringt es nichts, den Plan mit aller Kraft durchzuführen. Wenn die Zeit knapp wird, können Sie immer noch eine Übung rausnehmen, nach dem Prinzip weniger ist mehr! Überlegen Sie sich vorher, ob es vielleicht sinnvoll ist, einige der Methoden und Übungen auszutauschen oder eine andere Abfolge zu wählen. Fragen Sie sich, welche Adressat_innen an Ihrem Workshop teilnehmen und wie die Gruppenkonstellation (Alter, Status, Wissens- und Reflexionsstand etc.) ist. Planen Sie zum Schluss für den Transfer genügend Zeit ein! Der Transfer ist sehr wichtig und dient dazu, zu verstehen, wie sie nun mit dem erlernten Wissen umgehen und es gegebenenfalls einsetzen können! Geben Sie auch Hinweise, wie es nach der Sensibilisierung oder Vertiefung weitergehen kann!

Tipp
Für die Moderation und Diskussion ist es immer von Vorteil, im Tandem zu arbeiten. Sie müssen und können nicht alles wissen, und eine Unterstützung und Aufteilung der Aufgaben im Tandem ist ein großer Vorteil.

Ablaufplan: Einführungsworkshop

(Dauer: 4 Stunden)

Zeit	Inhalt	Methode	Material	Dauer
09.00 bis 09.45 Uhr	**Begrüßung Vorstellungsrunde**	TN stellen sich KURZ vor: • Name, Abteilung / Position, Standort?		15 Min.
	Erwartungs-abfrage	• Mit welchem Gefühl kommen die TN rein? • Mit welchem Gefühl wollen sie rausgehen?	Flipchart, Online Tool wie z. B. Padlet, Miroboard etc.	10 Min.
	Seminarregeln, Begriffe	• Kollegiales Du anbieten • Welche Begriffe benutzen wir?	Verweis auf Grundlagen-Wiki	15 Min.
09.45 bis 10.15 Uhr	**Diskriminierungs-barometer**	Ist das diskriminierend? (Beispiele aus dem Arbeitsalltag) Je nach eingenommener Position Einzelne ansprechen und fragen!	PPP Positionierung im Raum, Abfrage im Chat oder Abstimmung per Daumen	30 Min.
10.15 bis 11.00 Uhr	**Gruppenarbeit »Bilder im Kopf«**	5 Gruppen: Kurzinfo zu Personen teilen , danach nachfragen: • Wie sieht diese Person aus? • Was arbeitet sie? • Welche Eigenschaften hat sie? Die TN sollen diese Bilder miteinander teilen. Sie sollen sich hierbei Notizen machen Vorstellen im Plenum und dann Bilder auflösen • Was war überraschend?Und warum? • Welche Bilder sind in den Köpfen zu der Person entstanden? • Können sich die TN vorstellen, welche Bilder bei anderen Personen im Kopf entstehen könnten? • Woher kommen diese Bilder? • Was denken die TN, wie ließen sich diese Bilder verändern?	PPP, Folien mit Bildern	45 Min.
11.00 bis 11.30 Uhr	**Video »The danger of a single story«**	TN wird der Film gezeigt	Laptop, Lautsprecher, Link zum Film im Chat	
11.30 bis 11.45 Uhr	**Reflexion zum Film**	Die TN bekommen Auswertungsfragen für eine Einzelreflexion/Reflexion im Plenum: • Wie geht es dir nach dem Film? • Wo hast du eigene Single Storys?	Flipchart, Online-Tool wie z. B. Padlet, Miroboard etc	15 Min.

Legende: PPP: PowerPoint Präsentation, TN: Teilnehmende, KG: Kleingruppe

Zeit	Inhalt	Methode	Material	Dauer
11.45 bis 12.30 Uhr		Vertiefung: Diskriminierung Rassismus	»Geschichte des Rassismus (und seine Wirkung)« in der Toolbox, PPP	30 Min.
12.30 bis 12.40 Uhr		»Rassismus: (k)eine Lebensrealität?«	Link teilen	10 Min.
12.40 bis 13.00 Uhr		Z. B. Kofferreflexion • Das nehme ich heute mit? • Wie geht es jetzt weiter? Nächste Schritte	PPP mit Bildern Koffer, Ablage, Papierkorb	15 Min.

Legende: PPP: PowerPoint Präsentation, TN: Teilnehmende, KG: Kleingruppe

Ablaufplan: Vertiefungsworkshop

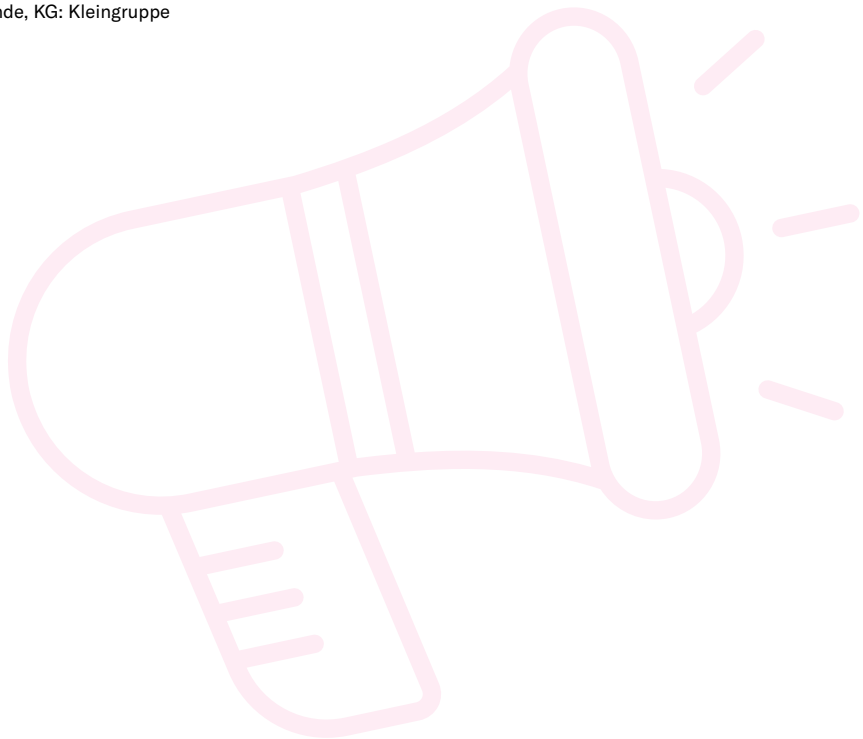
(Dauer: 4 Stunden)

Zeit	Inhalt	Methode	Material	Dauer
09.00 bis 09.20 Uhr	**Begrüßung, Vorstellungsrunde**	Stimmungsbild: Wie geht's den TN? Und was ist in der Zwischenzeit passiert? Welche Fragen sind offen?	Vortrag, PPP	20 Min.
09.20 bis 10.00 Uhr	**Talk about: Needs, Emotions and Expectations**	Kleingruppenarbeit als kollegiale Beratung zu den Fragen (5 Personen pro Gruppe) Individuelle Ebene: • Was brauche ich als Person? Emotionale und fachliche Ebene? • Was brauche ich im Unternehmen? Fachlich? Strukturell? Im Plenum besprechen	Flipchart Digitales Whiteboard wie Padlet	40 Min.
10.00 bis 11.15 Uhr	**Privilege & Power Wheel**	• Vorstellung: Privilege & Power Wheel im Plenum (die Grafik erklären, Fragen beantworten) • Einzelarbeit: TN malen das Wheel aus • Austausch in Tandemarbeit zum Wheel • Kurze Vorstellung im Plenum auf freiwilliger Basis: Anwendung der Reflexionsfragen im Plenum zum Empowerment:	PPP Arbeitsblatt »Privilege & Power Wheel«	10 Min. 15 Min. 15 Min. 20 Min.

Legende: PPP: PowerPoint Präsentation, TN: Teilnehmende, KG: Kleingruppe

Zeit	Inhalt	Methode	Material	Dauer
		Hinweis im Plenum: Unterschiedliche Positionierungen zeigen sich auch im Arbeitskontext. Das Wheel soll dazu dienen, Ungleichverhältnisse im Team durch Empowerment und Verbündetenschaft entgegenzusteuern.		
11.15 bis 11.30 Uhr		Pause		15 Min.
11.30 bis 12.45 Uhr	**Speak up against racism**	**Triggerwarnung!** Freiwilligkeit • 3 Bullshit-Sprüche werden reproduziert auf der PPP Reaktionen der TN beobachten • Mit TN im Plenum erarbeiten: Was ist problematisch an diesen Sprüchen? Was sind mögliche Strategien, um ihnen entgegenzutreten? • Input zu Strategien als Ergänzung Gruppenarbeit: in KG weitere Strategien ausprobieren lassen **Achtung! Verletzungs- & Triggergefahr in den KG möglich!**	PPP Strategiekarten KG und Sprüche Flipchart	45 Min.
12.45 bis 13.00 Uhr	**Feedback – Bilderreflexion** **Schlusswort**	So geht es mir jetzt! Wähle ein Bild dazu aus, das für dich passt und beschreibe deine Wahl kurz in 3 Sätzen.	PPP Folien, Karten mit Bildern	45 Min.

Legende: PPP: PowerPoint Präsentation, TN: Teilnehmende, KG: Kleingruppe



2 Dialogtisch(e) »(Anti-)Rassismus«

Austauschformat | Dauer: 3 Stunden | **Gruppengröße:** 6–8 Personen pro Tisch

Ziele

- Ein Dialogtisch soll ein respektvolles und diskriminierungsfreies Zusammenarbeiten fördern und eine Kultur des Dialogs zum Thema »(Anti-)Rassismus« am Arbeitsplatz nachhaltig etablieren.

- Eine Umsetzung ist mit unterschiedlicher Zielsetzung auf drei Ebenen möglich:

Ebene 1 | Im eigenen Team/in der eigenen Abteilung
als (kontinuierliches) Austauschformat innerhalb des eigenen Teams/Abteilung zur Sensibilisierung und zum Abbau von Vorurteilen

Zielsetzung:

- persönlicher Austausch und niedrigschwelliger Startpunkt für eine Auseinandersetzung mit dem Thema
- Kennenlernen von Positionierungen innerhalb des Teams
- Stärkung des Teamgefüges

Ebene 2 | Bereichsübergreifend, z. B. im eigenen Diversity-Mitarbeitendennetzwerk
als (kontinuierliches) Austauschformat innerhalb des Netzwerks und zur Weiterentwicklung der Netzwerkarbeit

Zielsetzung:

- persönlicher Austausch und niedrigschwellige Startpunkt für eine Auseinandersetzung mit dem Thema
- Kennenlernen von Positionierungen innerhalb des Netzwerks
- Identifizierung von Anknüpfungspunkten für die zukünftige Netzwerkarbeit

Ebene 3 | Unternehmensweit
als zentrale Veranstaltung an einem ausgewählten Tag mit verschiedenen Dialogtischen an unterschiedlichen Standorten und mit gemischten Gruppen zur Organisationsentwicklung

Zielsetzung:

- größtmögliche Aufmerksamkeit für das Thema
- Startpunkt für einen unternehmensinternen Veränderungsprozess; als wiederkehrendes Event: Format zur Verankerung antirassistischen Handelns und zum Aufzeigen von Fortschritten und Erfolgen
- Einholen von vielfältigen Perspektiven und Impulsen aus der Belegschaft zur Entwicklung einer nachhaltigen Unternehmensstrategie

Kurzbeschreibung

Der Dialogtisch ist ein informelles, maximal dreistündiges Veranstaltungs- bzw. Austauschformat, das es Menschen erlaubt, miteinander zum Thema »(Anti-)Rassismus« ins Gespräch zu kommen und dadurch Vorurteile abzubauen. Idealerweise treffen dabei Menschen aufeinander, die sich im Arbeitsalltag sonst nicht begegnen würden. Abgesehen von einer Einladung und etwas Verpflegung bedarf ein Dialogtisch keiner weiteren Vorbereitung. Es reicht ein Tisch mit sechs bis acht Stühlen. Es kann auch ein einfacher Stuhlkreis sein.

Triggerwarnung
Bei diesem Format können rassistische Inhalte reproduziert werden, um sie auflösen zu können!

Ein Dialogtisch kann innerhalb der eigenen Abteilung, des eigenen Diversity-Mitarbeitendennetzwerks (ERG) oder in Form von mehreren Dialogtischen unternehmensweit durchgeführt werden. Er kann zeitgleich oder zu verschiedenen Zeitpunkten, mit möglichst unterschiedlichen Menschen aus verschiedenen Bereichen der Organisation oder mit festen Mitgliedern eines Teams, einmalig oder regelmäßig stattfinden.

Ein Dialogtisch steht jedoch immer unter einem gleichbleibenden Motto. Dieses lautet: **»(Anti-)Rassismus bei uns – Wir gestalten mit«**

Sollte das Format regelmäßig wiederholt werden, kann es sich unter Umständen anbieten, für nachfolgende Dialogtische jeweils einen Themenfokus zu setzen. Ausgewählt werden kann zwischen den folgenden vier Schwerpunkten:

- Allyship
- Vernetzung
- Empowerment
- Diskriminierungsfreie Strukturen

Ablauf des Formats

Als gastgebende Person laden Sie zu Ihrem/Ihren Dialogtisch(en) Ihre Gäst_innen ein. An einem Tisch sollten zwischen sechs und acht Menschen inklusive der Moderation zusammenkommen. Im Idealfall sollten sich dort Menschen treffen, die sich sonst vielleicht nicht begegnen würden. So kann es bei einer unternehmensweiten Umsetzung sinnvoll sein, z. B. Beschäftigte aus verschiedenen Abteilungen an einem Dialogtisch zusammenzubringen.

Anhand von vier Leitfragen wird durch die Gesprächsrunde geleitet; diese sollte maximal drei Stunden dauern.

Die vier Leitfragen lauten:

1. Vorstellung

- Wer bin ich, was mache ich?
- Was kommt mir zu dem Motto »Wir gestalten mit« spontan in den Sinn?

2. Persönliches Erlebnis/eigene Erfahrung

- Wann/Wo/Wie habe ich selbst eine Situation erlebt, die sich mit dem Motto in Verbindung bringen lässt?

3. Wünsche

- Was wünschen ich mir in Bezug auf das Motto »Wir gestalten mit«?

4. Mein Beitrag

- Wie könnte ich selbst das Motto an meinem Arbeitsplatz mitgestalten?
- Was habe ich für Ideen?

Druckvorlage
Nutzen Sie gerne die vorbereiteten Druckvorlagen ⇨ »Leitfragen« und »Grundsätze des Dialogs«, die Sie als Plakate für alle sichtbar auf den Tisch auslegen oder im Raum aufhängen können.

Moderation und ihre Rolle

Gut geeignet für die Moderation ist eine Person, die ein wenig Erfahrung in der Leitung von Gesprächsrunden oder Gruppen hat. Sie sollte idealerweise aus der Organisation selbst stammen. Dies können Sie selbst sein oder Sie können diese Aufgabe an eine andere Person abgeben, der Sie die Moderation zutrauen.

Als Moderation sorgen Sie für einen respektvollen Austausch, ohne anderen ihre Meinungen und Standpunkte abzusprechen. Treten Sie nicht belehrend auf. Aber bleiben Sie aufmerksam für rassistische Reproduktionen und Verletzungen von Betroffenen und greifen Sie unter Umständen ein, indem Sie Grenzen setzen.

Grundsätzlich sind für die Moderation, aber auch für alle Teilnehmenden folgende Grundsätze im Austausch miteinander wichtig; auf diese sollte zu Beginn immer hingewiesen werden:

- **Zuhören** heißt, nicht nur den anderen, sondern auch sich selbst zuzuhören. Welche Gedanken, Gefühle, Assoziationen oder Bewertungen entstehen beim Zuhören? Um das wahrnehmen zu können, muss man den anderen mit allen Sinnen zuhören.

- **Respektieren** bedeutet, die Meinungen oder Ideen der anderen als genauso legitim anzuerkennen, wie die eigenen. Denn sie beruhen auf der je eigenen Lebenserfahrung, die jemand gemacht hat. Das bedeutet aber nicht, dass man damit einverstanden sein muss! Dialog entsteht erst dann, wenn es eigene Standpunkte gibt, die erkundet werden.

- **Artikulieren/Aussprechen** heißt, die eigene Sprache zu finden und die eigene Wahrheit auszusprechen. Das bedeutet auch, von sich zu sprechen und den Mut dazu aufzubringen, das zu sagen, was einem wichtig ist, auch wenn es erstmal ins Unreine gesprochen wird. Dialog ist dann ein sicherer Raum, in dem ausprobiert werden kann, wie sich etwas anhört und beim Aussprechen anfühlt.

- **In der Schwebe halten** bedeutet, die eigene Meinung so vorzutragen, dass die anderen nachvollziehen können, wie sie zustande kam. Es bedeutet auch, so zu sprechen, dass deutlich wird, dass man nicht auf etwas Absolutem beharren wird, sondern nach einer Erweiterung des eigenen Verständnisses und deshalb nach anderen möglichen Positionen sucht.

Im Konfliktfall weisen Sie auf die Grundsätze des Dialogtisches hin. Bei mehrfacher Verletzung können Sie die Person bitten, den Dialogtisch zu verlassen. Wichtig ist, dass Sie im Anschluss das Geschehene mit allen Beteiligten aufarbeiten. Dies muss nicht sofort passieren. Gerade wenn eine Person des Tisches verwiesen wurde, empfiehlt es sich, das Gespräch zu einem späteren Zeitpunkt zu suchen.

Dokumentation und Fortsetzung

Die Erfahrungen jedes Dialogtisches sollten zusammengetragen und dokumentiert werden. Die Dokumentation kann z. B. in Form einer Mindmap geschehen, die während des Dialogtisches entsteht und von allen Teilnehmenden mitgestaltet wird, oder in Form eines stichpunktartigen Protokolls erfolgen, das im Nachgang erstellt wird.

Um die Dokumentation allen verfügbar zu machen, kann sie z. B. anonymisiert im Intranet oder auf einer internen Kommunikationsplattform wie Teams, Slack oder Yammer veröffentlicht werden.

Ein Dialogtisch sollte keine einmalige Sache sein, sondern findet idealerweise regelmäßig, mindestens einmal im Jahr und in unterschiedlichen Gruppenkonstellation statt. Auf diese Weise können Entwicklungen und Veränderungen sowie Erfolge aufgezeigt werden sowie eine kontinuierliche Selbstreflexion des eigenen (anti-)rassistischen Handelns der entsprechenden Strukturen gelingen. Zudem wird die Vernetzung und gegenseitige Impulsgebung unter den Kolleg_innen gefördert.

Wissen schaffen



Es ist wichtig, eine Grundlage zu schaffen und Hintergrundinformationen zum Thema Rassismus zu vermitteln. Teilnehmende sollen die Entstehung von Rassismus und dessen Logik verstehen und so den Zusammenhang in der heutigen Gesellschaft verortet können. Wir möchten mit diesen Methoden eine theoretische Basis schaffen, für eine rassismuskritische Sprache sensibilisieren und die Wahrnehmung für Rassismus in der Gesellschaft und in den Strukturen schärfen.

3 Geschichte des Rassismus (und seine Wirkung)

Vortrag | Dauer: 20–40 Minuten | **Gruppengröße:** individuell

Ziele

- Vermittlung von Wissen auf der kognitiven Ebene zu den Theorien von Diskriminierung und Rassismus
- Vertiefung des Hintergrundwissens
- Zusammenbringen von den Erfahrungen aus den vorherigen Übungen und Methoden (emotional-affektiv) mit Fakten auf der kognitiven Ebene

Kurzbeschreibung

In dem Vortrag geht es um die Vermittlung vom Hintergrundwissen. Deshalb sollte ein solcher Vortrag z. B. erst in einem Workshop seinen Platz finden, wenn andere Übungen oder Methoden, die einen emotional-affektiven Effekt haben, bereits genutzt wurden. Das Ziel ist, die Erfahrungen durch die Methoden mit der Theorie zusammenzubringen, um nochmal zu verdeutlichen: Was ist Diskriminierung? Welche Aspekte und Funktionen spielen eine Rolle? Was ist rassistische Diskriminierung und wie funktioniert sie? Warum funktioniert Rassismus bis heute noch? Außerdem sollen Perspektiven und Standpunkte aktueller wissenschaftlicher Diskurse vorgestellt werden (wobei wir hierbei nicht von einem Absolutismus ausgehen können. Eine von gängigen wissenschaftlichen Erkenntnissen abweichende Betroffenenperspektive hat ebenfalls eine gleichwertige Daseinsberechtigung).

Es sollen die postkolonialen Folgen aufgezeigt werden, die durch die Systematisierung und Institutionalisierung von Rassismus durch Europa entstanden sind. Die globalen Machtverhältnisse, die damals geschaffen wurden, prägen bis heute die Beziehungen zwischen dem Globalen Norden und dem Globalen Süden.

Rassismus ist nicht allein die Unterscheidung von Menschen entlang vermeintlich ›sichtbarer‹ Merkmale, sondern ein System der Etablierung von Macht, mit der bestimmte hierarchische Vorstellungen durchgesetzt werden. Obwohl es widerlegt wurde, dass es Menschenrassen gibt, ist diese Vorstellung weiterhin in vielen Köpfen verankert.

Tipp
Es empfiehlt sich vor dem Vortrag z. B. die Sensibilisierungsübung ⇨ »Bilder im Kopf« mit den Teilnehmenden durchzuführen.

Rassistische Diskriminierung aufgrund von Herkunft und Hautfarbe gehört daher auch heute leider noch zum Alltag vieler Menschen. Anstelle des Begriffs »Rasse« werden nun jedoch oft Ersatzbegriffe wie Ethnie und Kultur verwendet. Beispiel: Antimuslimischer Rassismus, Antisemitismus, Rassismus gegen Sinti_zze und Rom_nja, Rassismus gegen Schwarze Menschen. Der problematische Begriff taucht immer noch in wichtigen Dokumenten und Gesetzestexten auf, z. B. wenn im Grundgesetz formuliert wird, dass niemand »wegen seiner Rasse« benachteiligt werden darf.

Rassismus ist eine Logik, die sich (mit oder ohne Intention) durch die gesamte Gesellschaft zieht und die es uns deshalb schwer macht, nicht rassistisch zu sein. Diese Logik ist ebenfalls in Betrieben, Unternehmen und Strukturen vorhanden. Damit ist nicht gemeint, dass wir alle per se Rassist_innen sind bzw. rassistische Ideologien verfolgen. Aber wir alle verfügen über rassistische Wissensbestände, also Vorstellungen und Wissen, die wir von klein auf lernen, verinnerlicht haben und von denen wir geprägt sind. Auf unterschiedliche Weise sind wir alle in rassistische Strukturen involviert. Aber ein Teil der Gesellschaft profitiert – ob er es will oder nicht – von der rassistischen Ordnung, der andere Teil ist von rassistischer Diskriminierung negativ betroffen und macht tagtäglich Erfahrungen der Benachteiligung und Ungleichbehandlung.

Vertiefung
In unserem digitalen ⇨ Dossier: (Anti-)Rassismus finden Sie eine Sammlung an Texten und Leseempfehlungen sowie weiterführenden Links. Geordnet sind sie nach nach Medien und Themenkomplexen.

Vorüberlegungen und Hinweise für die Umsetzung

- Raum für Fragen geben nach der Vertiefung
- Überlegen, zu welchem Zeitpunkt die Vertiefung/das Input stattfinden soll
- Es geht darum, fachlich fundiertes Wissen zu übermitteln und zum Weiterlesen und zur Einarbeitung zu motivieren, weitere Literaturhinweise sind hilfreich
- Widerstand sollte eingeplant werden, da die postkolonialen Theorien und ein Verständnis von Rassismus ohne Rassen für viele schwierig greifbar sein können!

4 Wahrnehmungs-Check

Übung | Dauer: 15–25 Minuten | **Gruppengröße:** Einzelarbeit

Ziele

- Wahrnehmungen liefern, um rassistische Realitäten darzustellen
- Selbsteinschätzung und Selbstwahrnehmung anregen
- Zahlen und Fakten werden in den Beispielen personalisiert, um eine Beziehung herzustellen
- Tool, um einen niederschwelligen Einstieg in das Thema zu finden

Kurzbeschreibung

Rassismus in Deutschland wird oftmals erst sichtbar wahrgenommen, wenn es zu gewaltvollen Anschlägen wie in Hanau, Halle, Zwickau und durch den NSU Komplex (und weitere) kommt. Dabei hat Rassismus eine gesellschaftlich tiefgehende und häufig nicht sichtbare Erscheinungsform. Der Tod von George Floyd löste weltweite Proteste unter der Bewegung »Black Lives Matter« gegen Polizeigewalt und strukturellen Rassismus aus.

Diese rassistische Gewalt gegen George Floyd sowie andere Gewalttaten der Polizei gegen Schwarze Menschen hat die Diskussionen um Rassismus nicht nur in den USA neu entfacht. Auch in Deutschland richtet sich der Fokus der breiten deutschen Öffentlichkeit auf Rassismus und Diskriminierung hier. Doch wie nehmen die Menschen in Deutschland Rassismus wahr? Wo begegnen unterschiedliche gesellschaftliche Gruppen Rassismus? Und wie bewerten sie den Umgang mit ihm?

Mit unserem Online-Wahrnehmungs-Check zeigen wir auf, wie Deutschland über Rassismus denkt: Einfach 13 Schätzfragen beantworten und direkt mit der eigenen Wahrnehmung über das Thema abgleichen. Wo decken sich die Einschätzungen? Wo gibt es Abweichungen? Was ist überraschend?

Triggerwarnung
Bei diesem Check können rassistische Inhalte reproduziert werden!

Die verwendeten Zahlen stammen aus der Studie »Rassistische Realitäten – Wie setzt sich Deutschland mit Rassismus auseinander?«. Diese wurde vom Deutschen Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM) 2021 durchgeführt. Es wurden 5.000 Menschen befragt.

Es handelt sich hier nicht um tatsächliche Fakten, die der Realität entsprechen. Vielmehr bilden die Zahlen lediglich die Wahrnehmung der Befragten ab.

Information
Sie finden den ⇨ Online-Wahrnehmungs-Check auf unserer Website.

Ablauf des Wahrnehmungs-Checks

Die Teilnehmenden starten den Wahrnehmungs-Check und bekommen jeweils eine Frage über eine Aussage, wobei sie einschätzen sollen, wie viele der Befragten dieser Aussage zustimmen würden. Wenn sie sich entschieden haben, wird die Auflösung gezeigt und man kann sehen, ob man richtig oder falsch liegt. Daraufhin folgt eine Erklärung über die richtige Prozentzahl und die Auswertungen der Studie.

Wenn die Teilnehmenden mit allen Fragen durch sind, kann im Anschluss eine Blitzrunde angeknüpft werden, wo sie über ihre Eindrücke sprechen und reflektieren können.

Auswertungsfragen

- Wie richtig oder falsch lagt ihr?
- War euch diese Prozentzahl bewusst?
- Wenn nein, was hat euch überrascht oder verärgert?
- Habt ihr euch bei manchen Fragen ertappt gefühlt?
- Würdet ihr euch anders verhalten, nachdem ihr diese Zahlen erfahren habt?

Vorüberlegungen und Hinweise für die Umsetzung

- Die Übung kann in Einzel- oder Gruppenarbeit durchgeführt werden
- Es geht dabei nicht darum, ob die Teilnehmenden richtig oder falsch liegen, sondern um eine Selbsteinschätzung der Faktenlage über die Lebensrealitäten von Menschen in Deutschland
- Die Übung kann bei manchen Teilnehmenden Widerstand erzeugen!
- Überlegen Sie sich schon vorher, in welche Richtung sie nach dem Wahrnehmungs-Check das Thema lenken möchten

Verlernen



Bevor wir bestimmte rassistische Denkweisen und Handlungen verlernen und verändern können, müssen sie erst mal erkannt werden. Diese Übungen sollen beim Bewusstwerden von Vorurteilen und Stereotypen in den Köpfen helfen und aufzeigen, dass wir alle durch unsere Erziehung und Sozialisierung davon betroffen sind und ungewollt rassistisch Denken, uns rassistisch verhalten gegebenenfalls von diesem System profitieren.

5 Bilder im Kopf

Übung | Dauer: 45–60 Minuten | **Gruppengröße:** Maximal 20 Personen

Ziele

- Bewusstwerdung von eigenen Vorurteilen und Stereotypen im Kopf: »Wir alle haben sie«
- Bewusstwerdung, wie durch wenige Informationen diese Bilder entstehen
- Übung, um das Thema niederschwellig ansprechbar zu machen
- Verdeutlichen, wie schnell und wie stark sich Bilder im Kopf festsetzen und zu rassistischer Diskriminierung führen können
- Verdeutlichen, welche Bedeutung die Bilder für den Umgang mit verschiedenen Situationen haben
- Überlegen, wie sich Menschen in der Kleingruppe trotz verschiedener Erfahrungen und eigener Bilder im Kopf über ein Profil verständigen können

Triggerwarnung
Bei dieser Übung können rassistische Inhalte reproduziert werden, um sie auflösen zu können!

Kurzbeschreibung

In dieser Übung geht es darum, anhand von Bildern Prägungen festzustellen, die in unserem (Unter-)Bewusstsein vorhanden sind. Das Wahrnehmen und Erkennen von eigenen Vorurteilen und Stereotypen, um darüber sprechen und reflektieren zu können.

In Kleingruppenarbeit (2–3 Personen) sollen die Teilnehmenden sich mit wenigen Informationen zu einer Person (wie Name, Geburtsjahr, Wohnort und Kinder) auseinandersetzen und sich überlegen, welches Profil – wie Eigenschaften, Beruf, Lebensweise, Fähigkeiten, Aussehen – dieser Person zugesprochen wird. Sie sollen sich dazu Notizen machen.

Ablauf der Übung

Die Gruppe soll in Kleingruppen aufgeteilt werden (max. 3 Personen) und soll sich anhand der wenigen Informationen überlegen, welche Eigenschaften die gewählte(n) Person(en) haben könnte(n).

Die Kleingruppen bekommen ihr Arbeitsblatt (siehe Infobox unten) und sollen nach 15 Minuten mit ihren Notizen in die Gesamtgruppe zurückkommen.

Die einzelnen Kleingruppen werden gefragt, was sie zu den Personen gesammelt haben, welche Bilder und Gedanken sie sich zu ihnen gemacht haben.

Nachdem alle Kleingruppen ihre Person(en) vorgestellt haben, kommt die Auflösung. Diese sorgt am Ende in der Regel für einen Überraschungseffekt.

Auswertungsfragen:

- Ist euch die Übung leichtgefallen? Wenn ja, warum? Wenn nein, warum nicht?
- Woher hattet ihr eure Informationen und Bilder?
- Welche Beispiele aus eurem Berufsalltag fallen euch ein, in denen solche Vorprägungen Wirkung zeigen? Wie geht ihr damit um?
- Wie kann über die Vielfalt von Vorstellungen kommuniziert werden?

In der anschließenden Diskussion kann thematisiert werden, wie sehr das, was wir sehen, durch unsere vorherigen Bilder im Kopf geprägt wird.

Vorüberlegungen und Hinweise für die Umsetzung

- Bitte weisen Sie darauf hin, dass in der Gruppenarbeit auf eine diskriminierungssensible/diversitätssensible Sprache geachtet wird und seien Sie achtsam für Verletzungen!
- Seien Sie sich dessen bewusst, dass im Raum Menschen mit Rassismuserfahrungen und Verletzungen sitzen können. Lernen Sie nicht auf Kosten anderer Menschen und stellen Sie sie nicht in den Mittelpunkt als Repräsentant_innen für eine Gruppe.
- Achten Sie bei der Vorstellung der Personen in der Gesamtgruppe darauf, dass keine Verletzungen oder Reproduktionen stattfinden. Mögliche Interventionsmöglichkeiten bei Verwendung von rassistischen Begriffen: »Lasst uns doch anstelle von ... ... benutzen« oder »Ein anderer Begriff für ... ist ...« oder »Die Selbstbezeichnung dafür ist ..., lasst uns diese verwenden«
- Bei einer reflektierten Gruppe müssen Sie vielleicht dazu sagen, dass Sie aus der reflektierten Rolle rauskommen sollen, um die ersten Bilder und Assoziationen zu sammeln. Natürlich ist das kein Freifahrtschein!

Arbeitsblatt
Für die Umsetzung der Übung steht ein ⇨ Arbeitsblatt »Bilder im Kopf« mit Steckbriefen von fünf Persönlichkeiten inklusive Auflösungen zum Download und Ausdrucken zur Verfügung. Sie können dieses Arbeitsblatt nutzen oder aber selbst neue Steckbriefe von anderen bekannten Persönlichkeiten erstellen und einsetzen.

6 Diskriminierungsbarometer

Übung | Dauer: 20–40 Minuten | **Gruppengröße:** Maximal 20 Personen

Ziele

- Schärfung der Wahrnehmung
- Das Erkennen von diskriminierenden Situationen
- Einnehmen von verschiedenen Perspektiven in Bezug auf Rassismus
- Bewusstwerdung, dass man Urteile auch mit wenig Informationen fällt
- Welche Fragen müssen gestellt werden, um diskriminierende Situationen einzuschätzen?
- Übung, um interaktiv in das Thema einzusteigen

Kurzbeschreibung

Im Folgenden werden den Teilnehmenden Situationen aus dem Berufsalltag beschrieben. Sie sollen eine Einschätzung abgeben, ob es sich dabei um eine rassistische Diskriminierung handelt oder nicht.

Triggerwarnung
Bei dieser Übung können rassistische Inhalte reproduziert werden, um sie auflösen zu können!

Ablauf der Übung

Den Teilnehmenden werden die Fälle vorgelesen und sie haben nur wenige Informationen zu den jeweiligen Situationen. Sie sollen versuchen, anhand dieser wenigen Informationen zu entscheiden und sich zu positionieren.

Dafür liegt ihnen eine Skala vor: grün bedeutet »keine Diskriminierung«, gelb bedeutet »weiß ich nicht« und rot bedeutet »Diskriminierung«.

Alternative Online Workshop:
Die Teilnehmenden können ihren Daumen in die Kamera halten (Daumen nach oben = »keine Diskriminierung«, Daumen zur Seite = »weiß ich nicht«, Daumen nach unten = »Diskriminierung«). Eine weitere Variante wäre, den Chat zu nutzen mit »JA«, »NEIN«, und »weiß ich nicht«.

Alternative im Raum:
Verteilen Sie beschriftete Karten mit »JA« – »NEIN« und »weiß ich nicht« im Raum und lassen Sie die Teilnehmenden sich positionieren. Der Wirkungseffekt ist größer, da mehr Sichtbarkeit gegeben ist.

Nach den Einschätzungen der Teilnehmenden werden einzelne Positionierungen durch die Moderation abgefragt. Wie zum Beispiel, »Du hast dich bei ‚Nein' aufgestellt, wie ist deine Begründung? Möchtest du das mit uns teilen?« Die Teilnehmenden haben die Möglichkeit, ihre Einschätzung und Position zu verändern, wenn sie das möchten. Es geht dabei nicht darum, eine Diskussion zu starten, sondern lediglich durch Nachfragen zum Denken und Reflektieren anzuregen.

Wenn alle Situationen durch sind, können sich alle wieder hinsetzen (wenn Methode in Präsenz angewandt), um die Übung zu reflektieren. Dazu können die Auswertungsfragen verwendet werden. Weisen Sie darauf hin, dass die Situationen nicht immer einfach nach ihrem rassistischen Diskriminierungsgehalt einzuschätzen sind. Manchmal fehlen wichtige Informationen und manchmal machen Informationen die Situationen eindeutiger. Diese Fälle zeigen auch, dass Rassismus sich auf der individuellen, strukturellen, institutionellen und diskursiven Ebene wiederfinden kann.

Vorüberlegungen und Hinweise für die Umsetzung

- Die Fallbeispiele werden passend zum Thema ausgesucht. Es wäre hilfreich, im Verlauf des Workshops eine Vertiefung und Einblick in die Diskriminierungsdimensionen zu geben.
- Die Fälle beinhalten bewusst wenige Informationen. Das regt dazu an, verschiedene Perspektiven einzunehmen und Fragen zu stellen.
- Es kann ein Gefühl entstehen, »es jetzt wissen zu wollen«. Es ist Teil der Übung, genau das auszuhalten. Gerade das regt dazu an, sich weitere Fragen zu stellen.
- Die Positionierungen zu den Fällen können schnell zu einer Diskussion und einer Bewertung der einzelnen Teilnehmenden mit ihren Einschätzungen führen. Beugen Sie dem vor, indem Sie sich vorher Strategien und Argumente zurechtlegen. Bleiben Sie wertschätzend und erinnern Sie daran, dass es nicht um richtig oder falsch geht, sondern darum, verschiedene Perspektiven einzunehmen.
- Versuchen Sie, mit den Auswertungsfragen die Teilnehmenden zum Nachdenken und Reflektieren anzuregen. Aber Vorsicht: wenn Sie zu sehr in eine Richtung drängen, kann es sein, dass Widerstand geleistet wird, Sie evtl. nur mit Gegenargumenten überschüttet werden und Sie die Teilnehmenden nicht mehr erreichen.
- Lassen Sie keine rassistischen Äußerungen und Reproduktionen im Raum stehen! Überlegen Sie sich vorher, wie Sie dem entgegentreten wollen.

Arbeitsblatt
Sie finden die einzelnen Fälle als Druckvorlage im
⇨ Arbeitsblatt »Diskriminierungsbarometer«.

Auswahl an Fallbeispielen

Fall 1: Streit zwischen Kolleg_innen

Im Unternehmen kommt es zwischen den Kolleg_innen Can und Lena zu einem Konflikt. Die Personalleiterin teilt ihrer Vorgesetzen mit: »Wir müssen hier dringend eine Fortbildung gegen traditionelle Rollenbilder für die muslimischen Kollegen anbieten«.

Auswertungsfragen:

- Wer wird automatisch für den Konflikt verantwortlich gemacht?
- Kann Lena nicht auch verantwortlich für den Konflikt sein?
- Was hat die (vermeintliche) Religionszugehörigkeit von Can mit dem Konflikt zu tun?
- Brauchen nicht alle eine Fortbildung gegen traditionelle Rollenbilder?
- Würde die Personalleiterin das auch sagen, wenn der Kollege Thomas heißen würde?

Fall 2: Mittagspause

In der Mittagspause fragt Kevin seinen Kollegen John: »Was macht Corona in deinem Heimatland?«

Auswertungsfragen:

- Wie würdest du den Fall bewerten, wenn John erst vor zwei Wochen aus Indien hergezogen ist?
- Wie würdest du bewerten, wenn John (mit indischen Eltern) in Deutschland geboren und zusammen mit Kevin in der gleichen Stadt aufgewachsen ist?
- Warum stellt Kevin seinem Kollegen John explizit die Frage nach seinem »Heimatland«?
- Könnte es sein, dass impliziert wird, dass Deutschland nicht sein Zuhause sei? Welche Migrationsgeschichte könnte Kevin haben?
- Wie fühlt sich John bei der Frage durch seinen Kollegen?

Fall 3: Im Pausenraum

Im Pausenraum liegt eine Zeitung aus. Ein Mitarbeiter liest einen Artikel zu einem Überfall vor. In der Täterbeschreibung steht süd-osteuropäisches Aussehen.

Auswertungsfragen:

- Was bedeutet süd-osteuropäisches Aussehen?
- Welches Bild fällt dir bei dieser Täter_innenbeschreibung ein?
- Welche Personen aus deinem Umfeld passen zu diesem Bild?
- Würdest du dich wundern, wenn im Gegenzug bei einer Täter_innenbeschreibung mittel- oder nordeuropäisches Aussehen stehen würde?
- Kannst du dein eigenes Aussehen ausschließlich nur einer einzelnen Region zuordnen?

Fall 4: Im Warteraum

Im Warteraum eines Unternehmens läuft der Fernseher. Es läuft eine Dokumentation, in der über den Anstieg der Corona-Fallzahlen berichtet wird. Im Bild erscheinen hauptsächlich Menschen mit Zuwanderungsgeschichte.

Auswertungsfragen:

- Wie fühlen sich Besucher_innen im Warteraum mit Zuwanderungsgeschichte?
- Steht die Herkunft im Zusammenhang mit den Coronazahlen?
- Welche Auswirkungen hat es, wenn der Anstieg der Coronazahlen hauptsächlich durch Menschen mit Zuwanderungsgeschichte dargestellt wird?

Fall 5: Die Bewerbung

Eva bewirbt sich auf eine Stelle als Kundenberaterin in einem Unternehmen. Sie erhält eine Absage mit der Begründung, dass ihr Erscheinungsbild nicht mit dem Neutralitätsgebot konform geht. Eva trägt ein Kopftuch.

Auswertungsfragen:

- Für wen gilt die Religionsfreiheit in Deutschland?
- Heißt Neutralitätsgebot im Betrieb auch, dass an christlichen Feiertagen gearbeitet wird?
- Würde Christian, mit einem Kreuz Tattoo auf den Unterarm, die Stelle ebenfalls nicht bekommen?
- Darf ein Gebot im Unternehmen über den Persönlichkeitsrechten stehen?
- Wie ist es möglich, das Neutralitätsgebot zu achten und gleichzeitig die Persönlichkeitsrechte in Auslebung der Religionsfreiheit zu berücksichtigen?

Fall 6: In der Personalabteilung

Aminata beschwert sich in der Personalabteilung über eine rassistische Bemerkung eines Kollegen. Sie erhält die Antwort, sie habe die Bemerkung mit Sicherheit nicht richtig verstanden, weil ihre Erstsprache nicht Deutsch sei.

Auswertungsfragen:

- Kann Rassismus ein Missverständnis sein?
- Kann die Personalabteilung beurteilen, ob ein Missverständnis vorliegt?
- Hängt die deutsche Erstsprache mit der Glaubwürdigkeit zusammen?
- Bei wem könnte sich Aminata über beide rassistischen Diskriminierungen beschweren?

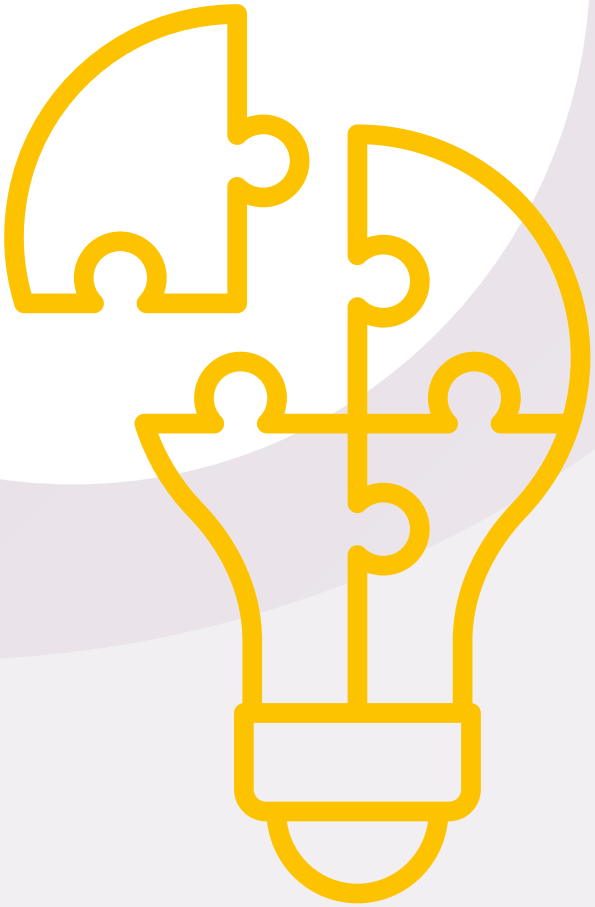
Fall 7: In der Ausbildung

Die Jugendlichen Lina und David bewerben sich auf eine Ausbildungsstelle als Mechatroniker. Lina hat einen deutschen Pass und David einen nichtdeutschen Pass. Lina mit dem deutschen Pass bekommt die Stelle. Sie hat bessere Schulnoten.

Auswertungsfragen:

- Wie würdest du denn Fall bewerten, wenn David – mit dem nicht deutschen Pass – bessere Noten hätte?
- Sind Schulnoten das einzige Kriterium, um zu beurteilen, ob jemand eine Ausbildungsstelle bekommt? Oder kann es auch andere Kompetenzen geben?
- Haben Schüler_innen mit deutschem und ohne deutschem Pass die gleichen Chancen in der Schule, um mit guten Schulnoten abzuschließen?

Verstehen



Rassismus als Machtsystem verstehen lernen. Erst wenn wir verstehen, wie Rassismus als Machtsystem funktioniert, wie Privilegien und Diskriminierung strukturell zusammenhängen, können wir Macht- und Hierarchiestrukturen hinterfragen, strategisch verändern und irgendwann auflösen.

7 Privilege Walk

Übung | Dauer: 45–60 Minuten | **Gruppengröße:** Maximal 20 Personen

Ziele

- Privilegien und Ungleichbehandlung verdeutlichen
- Für gesellschaftliche Ungleichverhältnisse sensibilisieren
- Auseinandersetzung mit eigenen Privilegien
- Austausch im Team über Allyship und Empowerment

Kurzbeschreibung

Diese Übung ist eine Gruppenaktivität, die dazu dient, strukturell bedingte gesellschaftliche Ungleichverhältnisse sichtbar und greifbar zu machen. Sie soll helfen, über die Auswirkungen systemischer Privilegien zu sprechen und sich darüber auszutauschen.

Der Privilege Walk macht deutlich, welche Faktoren Privilegien begünstigen, und erlaubt im Nachgang vertiefende Gespräche über Allyship und Empowerment.

Ablauf der Übung

Die Rollenkärtchen werden ausgeschnitten und zusammengefaltet. Sie als Multiplikator_in verteilen die Rollen. Mindestens sechs Personen sollten teilnehmen. Bitte verteilen Sie die Rollen besonders aufmerksam und sensibel. Im Fokus sollten Sie haben, dass die teilnehmende Person und die zugeteilte Rolle wenig Überschneidung haben, damit keine Trigger (eigene Verletzungen und Identifikation) ausgelöst werden. Die verteilten Rollen bleiben für die anderen Teilnehmenden erstmal bis zum Schluss geheim. Die Teilnehmer_innen bereiten sich kurz auf die Rolle vor und überlegen, wie sie ihre Rolle ausfüllen.

Sie können folgende oder ähnliche Fragen stellen, um den Prozess zu beschleunigen:

- Wie siehst du aus? Wie heißt du?
- Wie war deine Kindheit?
- Wie sieht dein Alltag aus?
- Wo lebst du?
- Was machst du in deiner Freizeit? In welcher Lebenssituation befindest du dich?

Wenn die Teilnehmenden bereit sind, starten alle zu Beginn der Linien bzw. Kästchen der Spielfläche.

Arbeitsblatt
Sie finden das ⇨ Spielfeld und die Rollenkarten für den Privilege Walk zum Download in der Online-Toolbox »Antirassistische Bewusstseinsbildung«.

Triggerwarnung
Der Privilege Walk kann viele Emotionen hervorrufen! Sowohl bei Menschen mit Rassismuserfahrungen, als auch bei Menschen ohne Rassismuserfahrungen. Bei BIPoC können die Statements triggern und bereits erlebte verletzende Erfahrungen in Erinnerung rufen. Bei *weißen* Menschen kann diese Reflexion Schuld, Scham und massive Abwehrreflexe hervorrufen!

Nun werden die Statements laut vorgelesen. Alle, die in ihrer Rolle eine Frage mit »Ja« beantworten können, bewegen sich ein Kästchen vor. Antworten sie dagegen mit »Nein« oder wissen die Antwort nicht bzw. sind sich unsicher, so bleiben sie, wo sie sind. Sie entscheiden aus der Perspektive ihrer Rolle: Trifft das Statement auf sie zu, gehen sie symbolisch/in Gedanken einen Schritt nach vorn. Es geht bei der Beantwortung der Fragen um eine subjektive Einschätzung, die wichtiger ist als sachliche Richtigkeit.

Ein Beispiel: »Gehen Sie einen Schritt vor, wenn Sie aus einem Akademiker_innenhaushalt stammen.«

Wurden alle Statements bearbeitet, setzen die Teilnehmenden die Klebepunkte in das entsprechende Kästchen.

Stellen Sie nun der Reihe nach die untenstehenden Auswertungsfragen. Lassen Sie den Teilnehmenden nach jeder Frage einen Moment Zeit, um die Frage für sich im Stillen zu beantworten, und fordern Sie sie dann auf, sich ggf. ein Stück nach vorne zu bewegen. Stellen Sie alle Fragen, die Sie ausgewählt haben. Die Teilnehmer_innen bewegen sich schweigend nach vorn oder bleiben am Platz. Sie sollen dabei ihre Rolle immer noch für sich behalten. Wenn alle Fragen gestellt sind, bleiben die Teilnehmenden für den ersten Teil der Auswertung in ihrer Rolle an ihrem Platz.

Je weiter vorne eine Person landet, desto privilegierter ist sie. Im Anschluss spricht die Gruppe über die Erfahrungen aus dem Privilege Walk.

Auswertungsfragen

- Konntest du dich gut in die Rolle hineinversetzen und die Fragen beantworten?
- Hast du mit deiner Endposition gerechnet oder war es für dich überraschend?
- Hast du bemerkt, dass manche nicht vorangekommen sind?
- Wie hat es sich angefühlt, nach vorn zu gehen bzw. sehr weit vorne zu stehen?
- Was nimmst du mit für die Zukunft?

Weitere mögliche Reflexionsfragen

- Woher hattet ihr die Informationen zu euren Rollen bzw. deren Lebenssituationen?
- Warum »wisst« ihr über manche Rollen viel (Stereotype?) und manche kaum etwas?
- Wie stellen die Medien diese Rollen dar?
- Was hat dich in deinem Vorwärtskommen eingeschränkt? (Kategorien können gesammelt werden)
- Spiegelt die Übung die deutsche Gesellschaft wider?
- Haben diese Personen oder Gruppen Möglichkeiten, ihre Situation zu verändern, um weitere Schritte zu machen?
- Was können sie nicht ändern?
- Was sollte/muss sich gesellschaftlich ändern?
- Wie könntest du mit deinen Privilegien verantwortungsvoll und konstruktiv umgehen?

Nach der Reflexionsrunde sollten die Rollen bewusst abgeschüttelt werden.

Vorüberlegungen und Hinweise für die Umsetzung

- Führen Sie diese Übung dann aus, wenn Sie der Meinung sind, ihre Teilnehmenden können sich gut in die Rollen hineinversetzen, ohne »getriggert« zu werden. Gleichzeitig sollte Ihnen bewusst sein, dass diese Übung Emotionen auslösen kann. Als Multiplikator_in hätten Sie die Aufgabe, diese Emotionen aufzufangen. Überlegen Sie sich im Vorfeld, wie Sie das tun könnten (z. B. führen Sie die Übung mit zwei Multiplikator_innen aus? Können Sie eine Person ansprechen, die Sie unterstützt? Sprechen Sie vorher an, dass die Übung Emotionen auslösen kann. Achten Sie auf die Mimik und Gestik der Teilnehmenden. Behalten Sie sich vor, die Übung auch abzubrechen).

- Die Rollenkarten und Statements sollen/können vorher bewusst ausgewählt bzw. gefiltert werden.

- Bitte achten Sie sehr darauf, dass die Teilnehmer_innen wissen, dass es sich hier um eine subjektive Einschätzung handelt, nicht um sachliche Richtigkeit!

- Die Übung kann eigene Erfahrungen von Ausschluss und Handlungsbeschränkungen ins Gedächtnis rufen. Deshalb sollte genügend Zeit für die Auswertung eingeplant werden, um unterschiedliche Erfahrungen, deren Bewertungen und Konsequenzen diskutieren zu können.

- Am besten vorher überlegen, welche Zielsetzung Sie mit dieser Übung haben. Wohin möchten Sie lenken: auf Privilegien, Intersektionalität, Mehrfachzugehörigkeiten, Diskriminierungsdimensionen, strukturelle Gewalt?

- Die hier vorgeschlagenen Rollen können zum Teil klischeehaft ausfallen. Einerseits kann dadurch das Einfühlen erleichtert werden. Andererseits werden Rollenklischees durch die Rollenbeispiele wiederholt und nicht aufgebrochen. Thematisieren Sie in diesem Fall, wie untypisch einige Identitäten nun einmal sind.

Tipp
Zur Inspiration empfehlen wir dieses Video (Originalsprache: Englisch; automatisch generierte deutsche Untertitel können ausgewählt werden).

8 Privilege & Power Wheel

Übung | Dauer: 45–60 Minuten | **Gruppengröße:** Maximal 20 Personen

Ziele

- Bewusstwerdung von eigenen Privilegien und/oder Benachteiligungen
- Erkennen von gesellschaftlichen Positionierungen
- Das Wissen um die eigene gesellschaftliche Positionierung ist notwendig in der antirassistischen Bewusstseinsbildung
- Der Austausch im Tandem kann empowern und verbünden

Kurzbeschreibung

In dieser Übung geht es darum, sich der eigenen Positionierungen innerhalb der Gesellschaft bewusst zu werden. Aufgrund von bestimmten (identitären) Merkmalen werden wir innerhalb der Gesellschaft einer Position zugewiesen oder nehmen anhand der gesellschaftlichen Kategorien unsere Positionierung wahr: entweder als privilegiert, marginalisiert, oder irgendwo dazwischen. Diese Übung kann allein oder im Tandemgespräch durchgeführt werden.

Information
Wie die im Privilege & Power Wheel verwendten Begriffe zu verstehen sind, wird im Arbeitsblatt ⇨ Privilege and Power Wheel erklärt.

Ablauf der Übung

Diese Übung kann allein oder im Tandemgespräch durchgeführt werden. Die Teilnehmenden schauen sich das Privilege & Power Wheel an und ordnen sich selbst zu jeder Kategorie auf der Grafik ein. Das jeweils ausgewählte Feld kann ausgemalt werden. Die Frage dabei ist: Wie werde ich wahrgenommen? Wo sehe ich mich selbst?

Anschließend werden die Reflexionsfragen durchgegangen (Einzelarbeit oder im Tandemgespräch).


Bürgerschaftsstatus
Hautfarbe
Schulbildung
Körperliche Fähigkeiten
Sexuelle Orientierung
Neurodiversität
Mentale Gesundheit
Körpermaß
Wohnen
Vermögen
Sprache
Gender
Marginalisiert
Macht
Geflüchtetenstatus kein Aufenthalts-status
dunkel
Grundschule / kein Abschluss weiterführende Schule
Abschluss weiterführende Schule
schwere Behinderung
leichte Behinderung
keine Behinderung
Hochschule
weiß
andere
Aufenthalts-status
Staats-bürger-schaft
Trans, Intersex, Nicht-binär
Cisgender Frau
Cisgender Mann
nicht-deutsch-sprachig einsprachig
Deutsch als Zweit-sprache
Deutsch als Erstsprache
hetero-sexuell
homo-sexueller Mann, bisexuell
homo-sexuelle Frau Bi, Pan asexuell
neuro-typisch
leichte Neuro-divergenz
signifikante Neuro-divergenz
weitgehend stabil
vulnerabel / verwundbar
robust
dünn
dick
durchschnittlich
Zur (Unter-) Miete
Eigenheim
wohnungslos
Wohlhabend
Mittel-schicht
arm

Reflexionsfragen

Individuelle Ebene:

- Wie geht es dir nach der Übung?
- Wo war es für dich leicht, dich einzuordnen? Wo war es schwierig? Warum?
- Unterscheidet sich dein Selbstbild und deine Identität von der gesellschaftlichen Zuordnung?
- Welche Ressourcen deiner individuellen Persönlichkeit/Identität bleiben unbedacht?

Die Übung kann anschließend auch in einem Plenumsgespräch mit zum Beispiel einem ganzen Team erörtert werden. Dies könnten Reflexionsfragen dafür sein:

Teamebene:

- Wo erkennt ihr gleiche und unterschiedliche Positionierungen?
- In welchen Positionen könntet ihr euch verbünden oder solidarisieren?
- In welchen Positionierungen haben Einzelne aus eurem Team weniger Zugang zu Macht im Betrieb und in der Gesellschaft? Welchen Handlungsbedarf hat das in der Zusammenarbeit im Team?

Vorüberlegungen und Empfehlungen

Wir empfehlen, diese Übung in einem Tandemgespräch zu machen. Beide Teilnehmenden müssen sich wohl und sicher miteinander fühlen, um diese Übung zusammen zu machen. Es ist wichtig, diese Zusammenstellung der Tandems achtsam und freiwillig zu gestalten.

Im Tandemgespräch können Teilnehmende ersehen, in welchen Bereichen sie unterschiedliche Machtpositionen innehaben oder wo und wie sie sich verbünden wollen/können.

Die eigene Einordnung nach »gesellschaftlichen Kategorien« kann immer eine Verzerrung des eigenen Selbstbildes bedeuten. Hierbei ist als Multiplikator_in immer darauf zu achten, dass Teilnehmenden bewusst gemacht wird, dass es ausschließlich gesellschaftliche Kategorien sind und die wichtigen Aspekte der Persönlichkeit außer Acht gelassen werden.

Bitte weisen Sie darauf hin, dass in der Gruppenarbeit auf eine diskriminierungs-/diversitätssensible Sprache geachtet wird und dass alle Teilnehmenden achtsam für Verletzungen sind.

Zuhören



Menschen mit Rassismuserfahrungen machen ständig auf Rassismus aufmerksam und sprechen über ihre Erfahrungen. Das ihnen nicht zugehört wird, ist Teil des rassistischen Systems. Sie werden auf Zuschreibungen und Stereotype reduziert und es wird nur »eine einzige Geschichte« über sie erzählt! Um diese Stereotype und Machtstrukturen zu erkennen und aufzubrechen, müssen wir zuhören und unsere Handlungen und Privilegien reflektieren!

9 »The Danger of a Single Story«

Filmbeitrag | **Dauer:** 30–40 Minuten | **Gruppengröße:** 20 Personen

Ziele

- Bewusstwerdung der eigenen »Bilder im Kopf« zu den Single Stories
- Verdeutlichung von der Kombination Stereotype + Macht
- Selbstreflexion soll angeregt warden
- Eine niederschwellige Übung, die für Sichtbarkeit sorgt, um das Thema ansprechbar zu machen

Information
»The Danger Of A Single Story«
Ein TED Talk mit Chimamanda Ngozi Adichie
Originalsprache Englisch mit deutschen Untertiteln
Länge: 19:16 Minuten

⇨ https://www.youtube.com/watch?v=F4a7oQ5vwP4

Kurzbeschreibung

Der Filmbeitrag von der nigerianischen Schriftstellerin Chimamanda Ngozi Adichie beschreibt »die Gefahr einer einzigen Geschichte« anschaulich an verschiedenen Beispielen. Der Filmbeitrag soll dazu dienen, sich über die eigenen »Bilder im Kopf« bewusst zu werden. Adichie berichtet anschaulich, humorvoll und ohne moralischen Zeigefinger über die Wirkungsweise diskriminierender Bilder.

Der Film eignet sich gut als Einstieg in das Thema Rassismus. Es geht nicht nur darum, zu erfahren, welche »falschen« Bilder im Kopf einer Person existieren, sondern warum sie diese Bilder hat, bzw. warum diese Bilder gesellschaftlich so mächtig sind. Durch den Film kann eine Selbstreflexion angeregt werden, die zur Folge hat, eigene Vorurteile, Stereotype und damit zusammenhängende strukturelle Machtverhältnisse zu hinterfragen.

Ablauf der Übung

Die Teilnehmenden werden gebeten, sich den Filmbeitrag anzuschauen. Der Film kann im Plenum oder allein angeschaut werden, je nach Gruppenkonstellation kann das entschieden werden. Nach dem Film kommen alle wieder zusammen und sprechen über das Gesehene und was es in ihnen ausgelöst hat.

Auswertungsfragen zum Film

- Was ist deine Reaktion auf den Film?
- Hast du dich schon mal selbst dabei ertappt, »eine einzige Geschichte« von einer Person, einem Land oder einer Gruppe zu erzählen? Wenn ja, was lernst du für dich daraus?
- Warst du selbst schon mal davon betroffen, dass »eine einzige Geschichte« über dich erzählt wurde? Wenn ja, wie gehst du damit um?
- Warst du schon mal in einer Situation, in der »eine einzige Geschichte« über eine Person, ein Land oder eine Gruppe erzählt wurde? Wenn ja, wie hast du dich verhalten?

10 Kofferreflexion

Feedbackübung | Dauer: 15–25 Minuten | **Gruppengröße:** Maximal 20 Personen

Es ist wichtig, von den Teilnehmenden am Ende eines Workshops zu erfahren, mit welchen Gefühlen sie rausgehen, was sie bewegt hat, was sie für sich mitnehmen und welche Fragen noch offengeblieben sind. Die Teilnehmenden haben die Möglichkeit, erneut über das Gelernte nachzudenken und für sich zusammenzufassen, vielleicht auch Handlungsstrategien zu identifizieren. Durch die Rückmeldung wird auch eine Reflexion ermöglicht, welche das Ganze gut abrundet. Es kann auch für die Moderation von Vorteil sein, wichtige Hinweise und Impulse mitzunehmen, um beim nächsten Mal Dinge anders oder eben genauso umzusetzen.

Ziele

- Rückmeldung und Feedback
- Selbstreflexion der Teilnehmenden
- Einschätzung, mit welchen Gefühlen die Teilnehmenden rausgehen. Was nehmen sie für sich mit?
- Was werden sie ab jetzt anders machen?
- Was brauchen sie noch für die Zukunft?

Kurzbeschreibung

Stellen sie drei Gegenstände in den Kreis. Diese können auch symbolisch durch Bilder erfolgen. Im Online-Workshop könnten Bilder in der PowerPoint genutzt werden. Diese symbolisieren folgendes:

Koffer: »Das nehme ich mit« – positive Erfahrungen, Situationen, die ich mitnehme, einpacke, die ich umsetzen möchte, die sehr gut waren, an die ich mich auch später noch erinnern möchte.

Mülleimer: »Das lasse ich hier« – negative Dinge, die mir nicht gefallen haben, wo ich mir etwas anderes gewünscht hätte, woran ich mich nicht erinnern möchte.

Büro-Ablagekorb: »Damit kann ich gerade nichts anfangen, möchte noch darüber nachdenken, das brauche ich vielleicht später noch« – neutrale Erfahrungen, die ich im Moment noch nicht einordnen und sortieren kann, die aber weder positiv noch negativ waren.

Im Präsenzworkshop können Sie nun den Teilnehmenden Moderationskarten und Stifte zur Verfügung stellen. Im Onlineworkshop könne sich die Teilnehmenden selbst Notizen machen. Es soll etwas Zeit zur Verfügung gestellt werden, damit sie wichtige Stichworte auf die Moderationskarten aufschreiben können. Sagen Sie zu Beginn, dass es sich um wohlwollendes Feedback handelt. Wenn alle damit fertig sind, beginnt eine Person, ihre Karten vorzulesen und in einen Bereich zu werfen. Die Person kann kurz eine Begründung dazu abgeben.

Es ist auch möglich, die Karten einfach ablegen zu lassen, ohne dass die Person etwas dazu sagen muss. Die Moderation kann dann die Karten einsammeln und laut vorlesen. So können die Rückmeldung auch anonym bleiben, wenn erwünscht!

Vorüberlegungen und Hinweise für die Umsetzung

- Jede Person bleibt bei sich und erzählt auch über sich!
- Bitten Sie zu Beginn darum, konstruktives Feedback abzugeben
- Es geht um eine kurze Rückmeldung und keine langen inhaltlichen Beiträge
- Die Teilnehmenden bekommen die Möglichkeit, ein Feedback zu geben
- Die Rückmeldungen sollen nicht unterbrochen werden und auch nicht in Diskussionen ausarten
- Bedanken Sie sich nach jeder Rückmeldung, das zeigt Wertschätzung
- Geben Sie zum Schluss auch ein kurzes Feedback

Ein-schreiten



Manchmal ist es schwierig für andere Menschen, für Menschenrechte und Werte einzustehen. Es ist aber nicht unmöglich! Jeder rassistische Gedanke, der unterbrochen und jeder Bullshit-Spruch, der mit Argumenten im Keim erstickt wird, ist ein kleiner Erfolg und ein Schritt in die richtige Richtung! Zu zeigen, dass Rassismus in unserer Gesellschaft keinen Platz hat, ist eine wichtige Aufgaben. Wenn möglich, sollten wir immer dafür stehen! Dafür lernen Sie viele Strategien für die unterschiedlichsten Alltagssituationen, in denen Sie etwas tun können, damit Sie nicht tatenlos bleiben!

11 Speak up against racism

Argumentationshilfe | Dauer: individuell | **Gruppengröße:** Einzelarbeit

Wie Sie rassistischen und menschenverachtenden Aussagen begegnen können

Ihre Kolleg_innen finden es irgendwie nur doof und anstrengend über Rassismus zu sprechen? Sie hören immer wieder Aussagen, die rassistisch sind? Sie möchten gerne Argumente liefern, die für Ihr Engagement gegen Rassismus sprechen und Ihre Kolleg_innen zum Mitmachen ermutigen?

Dann nutzen sie unsere Argumentationshilfe Speak up against racism und trainieren Sie Ihre Schlagfertigkeit, damit rassistische Bullshit-Sprüche keine Chance mehr haben. So steigern Sie nicht nur die Sensibilität an Ihrem Arbeitsplatz, sondern auch Ihr Selbstbewusstsein und Engagement. Mit dem Speak up against racism helfen wir aber nicht nur dabei, mit kritischen Stimmen in Ihrer Organisation umzugehen, sondern auch dabei, Ihre Kolleg_innen zu motivieren, damit auch Sie sich gegen Rassismus am Arbeitsplatz einsetzen.

Triggerwarnung
Es werden rassistische Inhalte reproduziert, um sie auflösen zu können!

So geht's

Das **Speak up against racism** besteht aus insgesamt 15 Bullshit-Sprüchen. Dazu finden Sie sowohl jeweils eine Auflösung als auch mögliche Strategien, um darauf zu reagieren.

Lesen Sie sich am besten alle Sprüche einmal durch und überlegen Sie: Welchen Sprüchen bin ich schon begegnet? Welche sind dabei am häufigsten vorgekommen? Was bewegt mich am meisten und macht mich vielleicht wütend oder traurig?

Vielleicht überlegen Sie erst einmal selbst, wie Sie am liebsten antworten würden. Nutzen Sie dazu gerne unsere Strategiekarten »Rassistische Äußerungen entkräften«. Dann lesen Sie sich die Auflösung und unsere Vorschläge für eine Gegenrede durch. Deckt sie sich mit Ihrer Antwort oder liefert sie Ihnen noch zusätzliche Anregungen? Unsere Gegenreden bieten Ihnen auf jeden Fall jede Menge Argumente, Formulierungen und Inspiration, um Ihrem Gegenüber die Stirn zu bieten.

Information
Sie finden die 15 Bullshit-Sprüche mitsamt unserer ⇨ Argumentationshilfe zum Download in unserer Online-Toolbox.

12 Strategiekarten

Rassistische Äußerungen entkräften

Es fällt eine rassistische und menschenverachtende Äußerung. Sie sind erschrocken und wissen gar nicht, was Sie sagen sollen? In unserem Kartenset »Rassistische Äußerungen entkräften« finden Sie ein paar hilfreiche Tipps und Strategien.

Die wichtigsten Erste-Hilfe-Regeln lauten:

- **Tief durchatmen:** Im Schock oder in der Wut haben wir keinen klaren Kopf. Nehmen Sie sich den Moment. Atmen Sie 1–3 mal tief durch.
- **Kurze Analyse der Situation:** Wer ist anwesend? Wie ist die Beziehung zu meinem Gegenüber? Wie ist meine eigene Verfassung gerade? Ist ein Gespräch überhaupt möglich?
- **Ziel festlegen:** Was will ich erreichen? Will ich ein Gespräch darüber führen und argumentieren? Will ich das einfach so nicht stehen lassen und ein Gegenstatement setzen? Will ich anwesende Personen, die von der Aussage betroffen waren, schützen?
- **Strategie wählen:** Es gibt eine Vielzahl an Strategien und nicht nur die Eine, die in der Situation richtig ist. Alles hängt vom Kontext ab (äußere Umstände, das Ziel, die eigene Verfassung). Wählen Sie Strategien, die zu Ihnen passen und mit denen Sie sich wohlfühlen.
- **Wertschätzung!** Bleiben Sie wertschätzend der_den Gesprächspartner_innen gegenüber. Trennen Sie die Aussage von der Person. Wenn es Ihnen um ein Gespräch geht, dann funktioniert es nur über einen wertschätzenden Dialog. Hat Ihr Gegenüber das Gefühl, sich verteidigen zu müssen, werden Situationen meist emotional und es ist kein Gespräch möglich.

  Wenn Sie von der Aussage selbst betroffen werden und keine Wertschätzung möglich ist, können Sie klare Grenzen ziehen und auch entscheiden, sich bewusst aus der Situation zurückzuziehen. Ein Gespräch könnte dann auch zu einem späteren Zeitpunkt stattfinden, wenn gewünscht.

  Bleiben Sie sich selbst gegenüber auch wertschätzend und fehlerfreundlich:
  Sie versuchen Ihr Bestes. Auch die Strategien brauchen Zeit, um geübt zu werden.

Information
Unsere ⇨ 14 Strategiekarten finden Sie zum Download in der Online-Toolbox »Antirassistische Bewusstseinsbildung«.

Über das Projekt

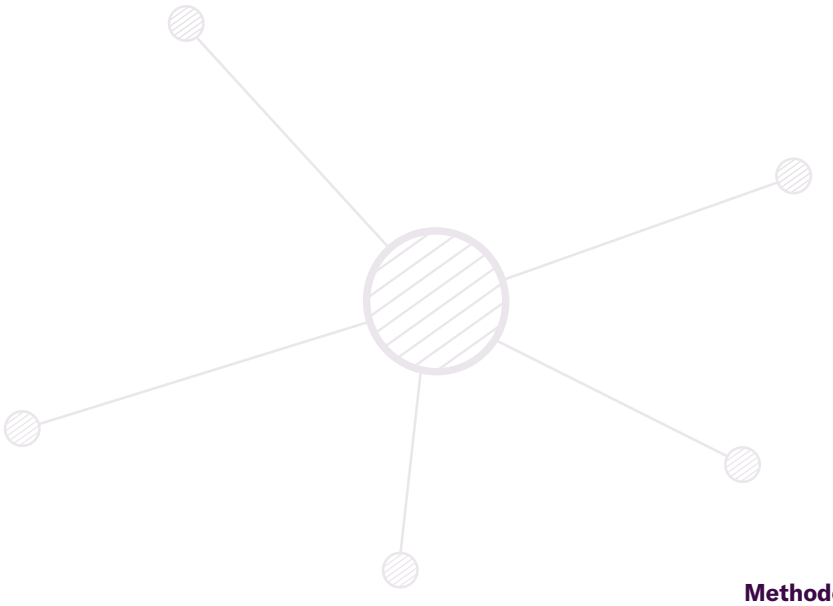
Mit dem Projekt Antirassistische Bewusstseinsbildung – Kompetenzstärkung für Vielfalt am Arbeitsplatz möchte der Charta der Vielfalt e.V. ein klares Zeichen gegen Rassismus und für Vielfalt in der deutschen Wirtschaft setzen. Ziel ist es, Arbeitnehmenden dabei zu helfen, rassistische oder diskriminierende Strukturen zu erkennen, anzusprechen und im besten Fall aufzulösen.

Dafür wurde gemeinsam mit erfahrenen Trainer_innen aus der Antirassismusarbeit eine Toolbox entwickelt, in diversen Workshops mit Beschäftigten aus Diversity-Mitarbeitenden-Netzwerken erprobt sowie überarbeitet und ist speziell für die Anwendung im Arbeitskontext konzipiert. Sie kann genutzt werden,

- um mehr über Rassismus und seine Auswirkungen in der Arbeitswelt zu lernen
- um das Gespür für die eigene Betroffenheit und das anderer zu entwickeln bzw. zu stärken
- um das eigene Verhalten kritisch zu überprüfen
- um dafür zu sorgen, dass ein Arbeitsumfeld entsteht, in dem Rassismus keinen Platz hat.

Das Projekt wurde gefördert von der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration und der Beauftragten der Bundesregierung für Antirassismus, Reem Alabali-Radovan.

Bei der Konzeption, Entwicklung und Umsetzung des Pilotprojekts unterstützte das Anti-Rassismus Informations-Centrum, ARIC-NRW e.V. mit seiner Expertise und Trainingserfahrung im Bereich Antirassismus- und Antidiskriminierungsarbeit.



Legende



Aktiv werden



Wissen schaffen



Verlernen



Verstehen



Zuhören



Einschreiten



Sichtbar machen



Veränderungen anstoßen

Antirassistische
Bewusstseinsbildung

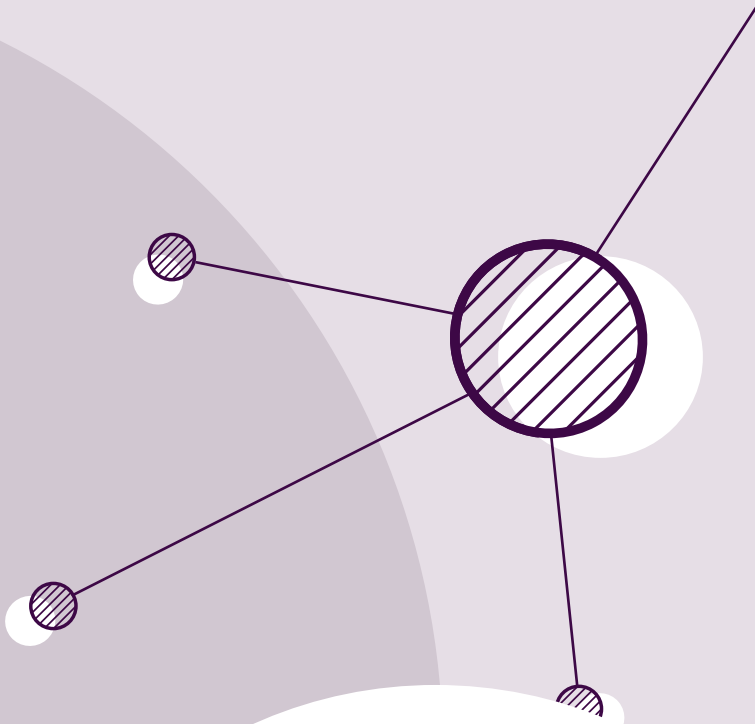
charta der vielfalt

Impressum

Charta der Vielfalt e.V.
Geschäftsstelle
Albrechtstraße 22
10117 Berlin

Telefon: 030 288 773 99 0
info@charta-der-vielfalt.de
www.charta-der-vielfalt.de

Konzeption/Redaktion: Charta der Vielfalt e.V.
(Selma Güngör, Betina Psyk)
Konzeption/Inhalte: ARIC-NRW e.V.
Auflage: Dezember 2022



Gefördert durch:

Die Beauftragte der Bundesregierung
für Migration, Flüchtlinge und Integration
Die Beauftragte der Bundesregierung für Antirassismus