



Funded by
the European Union



ABC Workshops





Inhalt

Das ABC der LGBT	2
Version A.....	2
Version B.....	8
Das ABC junger Sinti:zze und Rom:nja.....	13
Version A und B.....	13
Das ABC Menschen mit Behinderungen /Beeinträchtigungen.....	18
Version A und B.....	18
Das ABC über junge rassismusbetroffene Menschen	29
Version A und B.....	29
Das ABC über junge von Armut und sozialer Ausgrenzung bedrohte Menschen	39
Version A und B.....	39
Das ABC über junge FLINTA* und das Patriarchat	45
Version A.....	45
Version B.....	50





Das ABC der LGBT

Version A

(Trainer:innen sind Teil der Community)

Zweck:

Teilnehmende sollen darin bestärkt werden, LGBTIAQ+ Personen zu inkludieren

Ziele:

1. Teilnehmende lernen relevante Begrifflichkeiten in Bezug auf LGBTIAQ+ Identitäten.
2. Teilnehmende verstehen die Unterschiede zwischen Konzepten sexueller Orientierung, Gender¹ und Geschlechtspräsentation.
3. Teilnehmende reflektieren über Barrieren, mit denen LGBTIAQ+ Personen in der Gesellschaft und insbesondere im Arbeitsumfeld konfrontiert sind.
4. Teilnehmende gewinnen Vertrauen darin, LGBTIAQ+ Themen in ihrer Arbeit anzusprechen

Dauer:

3 Stunden

Raumanforderungen:

- Sesselkreis
- Tische für Gruppenarbeit

Zielgruppe:

Offen für unterschiedliche Mitglieder der Organisation (Mitarbeitende, Freiwillige etc.)

Ablauf:

1. Einführung

10min Vorstellen der Trainer:innen und Workshop- Agenda





2. Kennenlernen

15min Die Teilnehmenden teilen ihre Namen und Pronomen. Die Trainer:innen erklären, was Pronomen sind und warum danach gefragt wird. „Ein Pronomen/Fürwort ist ein Wort, dass an die Stelle eines Hauptworts/Nomens tritt. Sie stehen stellvertretend für Menschen, Tiere oder Dinge. Deshalb werden sie auch Fürwörter genannt. Pronomen zeigen auch das Gender einer Person an. Wenn wir nach den Pronomen einer Person fragen, können wir eine Person richtig adressieren, ohne ihr Gender daran festzumachen, wie sie aussieht.“

3. Begrifflichkeiten

10min Trainer:innen teilen die Teilnehmenden in Gruppen von 4-5 Personen und geben ihnen die Aufgabe und das Material dazu.

Jede Gruppe bekommt drei Kategoriekarten, 3 Definitionen der Kategorien und 17 Identitätskarten.

Kategoriekarten:

- Geschlechtspräsentation
- Gender
- Sexuelle Orientierung

Definitionskarten:

- Wie eine Person ihr Geschlecht öffentlich ausdrückt. Das kann Verhaltensweisen und Äußerlichkeiten beinhalten, wie etwa Kleidung, Haare, Make-up, Körpersprache und Stimme.
- Das individuelle und innerliche Erleben des eigenen Geschlechts einer Person. Bezieht sich darauf, wie eine Person sich als Frau, Mann, beides, keines davon oder irgendwo dazwischen auf dem Spektrum versteht. Kann mit dem zugewiesenen Geschlecht übereinstimmen oder auch nicht
- Die emotionale, romantische und sexuelle Anziehung, die eine Person zu einer anderen Person fühlt.

Identitätskarten:

- trans Frau
- trans Mann





- cis Frau
- cis Mann
- Lesbisch
- Schwul
- Bisexuell
- Heterosexuell
- trans Person
- pansexuell
- queer
- Feminin
- Maskulin
- Androgyn
- Intersex

15min Die Kleingruppen sind eingeladen, die Karten einander zuzuordnen. Eine Definition pro Kategoriekarte und die Identitätskarten in die entsprechenden Kategorien. Die Gruppen diskutieren über die richtige Zuordnung

20min Die Gruppe kommt im Plenum zusammen und reflektiert über den Prozess und Ergebnisse. Die Teilnehmenden werden ermutigt an dieser Stelle Fragen zu stellen, die ihnen sonst unangenehm wären. Trainer:innen bemühen sich antworten zu geben, betonen aber auch, dass es keine abschließenden Definitionen gibt und es von einer individuellen Person abhängt, wie und als was sie sich identifizieren.

4. Grundsätze in der Zusammenarbeit mit der LGBTIAQ+ Community

10min Trainer:innen geben einen Input über Grundprinzipien der Zusammenarbeit mit der LGBTIAQ+ Community und warum sie wichtig sind. Sie können dabei auch auf eigene Erfahrungen zurückgreifen.

15min Im Anschluss diskutiert die Gruppe folgende Frage:

Wie können wir diese Grundsätze in unserer Organisation umsetzen?

Falls es mehr als 7 Teilnehmende gibt, kann die Gruppe geteilt werden. Die Kleingruppen diskutieren die Frage und präsentieren den anderen ihre Ergebnisse





15min Trainer:innen stellen das Manual for Inclusive Organisations vor und verweisen auf das Self-Assesment Tool, insbesondere Tool 2. Dort finden sie Beispiele zur Inklusion von LGBTIAQ+ Personen zur Inspiration.

5. Bestandsaufnahme

15min Die Teilnehmenden werden gebeten darüber nachzudenken, was ihre Organisation bereits umsetzt. Welche Mechanismen gibt es bereits, um LGBTIAQ+ Personen zu inkludieren? Wenn den Teilnehmenden dazu nichts einfällt, können sie auch good practice Beispiele aus anderen Organisationen aufschreiben.

Die Teilnehmenden arbeiten in Paaren mit dieser Frage und schreiben ihre Ergebnisse auf Post-Its/ Moderationskarten. Sie stellen ihre Ergebnisse der Gruppe vor. Die Zettel kommen auf eine Flipchart, die mit „Good Practice“ betitelt ist.

10min In Kleingruppen von 3-4 Personen oder Paaren reflektieren die Teilnehmenden die Frage: Welche Hürden hat unsere Organisation in Bezug auf die Inklusion von LGBTIAQ+ Personen? Die Ergebnisse werden auf Moderationskarten/Post-Its erfasst.

Trainer:innen fassen die Herausforderungen auf einer Flipchart zusammen und clustern die Post-Its. Es sollte am Ende nicht mehr als 8 Herausforderungen auf der Flipchart stehen. Den Kleingruppen werden jeweils eine Herausforderung zugewiesen und haben 10 Minuten, um darüber zu reflektieren, wie sich dieser Herausforderung begegnen lässt.

20min Die Gruppen präsentieren und diskutieren ihre jeweiligen Strategien, je nach Gruppengröße im Plenum oder in Kleingruppen. Die Diskussion hängt von den Erfahrungen der Teilnehmenden ab. Die Trainer:innen ergänzen gegebenenfalls und fassen die Diskussion am Ende zusammen.

6. Evaluierung

10min Trainer:innen besprechen Highlights des Workshops. Teilnehmende füllen den Online-Evaluationsbogen aus. Ein Handout mit Grundsätzen zur Zusammenarbeit mit der LGBTIAQ+ Community wird verteilt.

Materialien:

- Karten mit Definitionen, Kategorien und Identitäten
- Gedrucktes Manual oder Powerpoint des Self Assessment Tools 2 aus dem Inclusive Organisations Manual





- Grundsätze der Zusammenarbeit mit der LGBTIAQ+ Community
- Flipcharts
- Stifte
- Post-Its / Moderationskarten

Anlage:

Grundsätze in der Zusammenarbeit mit der LGBTIAQ+ Community

- Wir nehmen keine Identitäten an
- Wir sind uns bewusst, dass LGBTIAQ+-Identitäten nicht anhand des äußeren Erscheinungsbildes oder des Verhaltens der Person identifizierbar sind - wir gehen immer davon aus, dass es (möglicherweise) mindestens eine LGBTIQ+-Person in der Gruppe oder im Raum gibt, und passen Sprache, Inhalt und Arbeitsmethoden entsprechend an.
- Wir outen eine Person nicht
- Wir geben niemals die LGBTIAQ+-Identität preis, selbst wenn die Person uns oder anderen Mitgliedern der Organisation gegenüber geoutet ist- die Offenlegung der LGBTIQ+-Identität ist eine intime und persönliche Erfahrung, die nur die Person selbst machen kann.
- Wir fragen nach den Pronomen und respektieren sie
- Wir fragen Menschen nach ihren persönlichen Pronomen, die sie verwenden (z. B. er, sie, dey, Mischpronomen...) - wir nehmen sie nicht aufgrund des Aussehens, des Namens oder des Verhaltens der Person an. Wir verwenden Pronomen immer korrekt und sind aufmerksam, wenn wir bemerken, dass sich jemand nicht daranhält. Wenn wir versehentlich ein falsches Pronomen verwenden, entschuldigen wir uns und verwenden das richtige Pronomen - ohne übermäßige Entschuldigungen und Selbstvorwürfe.
- Wir verwenden eine inklusive Sprache und Kommunikation
- Wir verwenden eine inklusive Sprache im Gespräch und im Schriftverkehr. Ein wesentliches Merkmal inklusiver Sprache und Kommunikation ist die Vermeidung von Hetero- und Cisnormativität - durch unsere Sprache setzen wir nicht die Annahme durch, dass alle angesprochenen Personen heterosexuell und/oder cisgender sind (z. B. gehen wir nicht davon aus, dass Mädchen nur Jungen mögen, dass alle weiblichen Personen weiblich sind usw.). Wir vermeiden auch verschiedene Geschlechterstereotypen (Frauen/Männer sind so/ tun





dies...). Beim Schreiben verwenden wir einen Genderstern (Teilnehmer*innen) oder Doppelpunkt (Teilnehmer:innen), die dazu beitragen, die binäre Natur des Geschlechts zu überwinden und die Existenz nicht-binärer Identitäten symbolisch zu bekräftigen, wodurch die Inklusion von Transgender- und nicht-binären Personen gefördert wird.

- Wir reagieren aktiv auf Fälle von Homo-, Bi- und Transphobie
- Wenn es zu Homo-, Bi- oder Transphobie, Diskriminierung oder Hassrede kommt, ist es wichtig, die Situation anzusprechen und deutlich zu machen, dass es sich um Gewalt handelt. Wir können auf die Policy oder andere Leitlinien für die Reaktion auf Diskriminierung verweisen und entsprechend reagieren. Wenn wir solche Situationen nicht ansprechen, vermitteln wir die Botschaft, dass ein solches Verhalten oder eine solche Äußerung akzeptabel ist.
- Wir betonen die Vertraulichkeit des Gesagten
- Wir vermitteln den jungen Menschen auf verschiedene Weise, dass der Raum und das Gespräch vertraulich sind, dass wir die Informationen, die wir von ihnen erfahren, nicht an Dritte weitergeben (mit der gesetzlichen Ausnahme Gefährdung der Person oder der Umgebung) und dass wir sie nicht gegen sie verwenden.
- Wir machen eine offene LGBTIAQ+ Person nicht zum Sprecher der Community
- Wir stellen offen lebende LGBTIAQ+ Personen nicht bloß, wir verlangen nicht, dass sie mehr sagen, als ihnen lieb ist, und wir gehen nicht davon aus, dass sie in allen Situationen ein Sprecher oder Vertreter der gesamten LGBTIAQ+ Community sein wollen. Wir gehen davon aus, dass jede (LGBTIAQ+) Person nur für sich selbst und in dem Maße spricht, wie es für sie angenehm ist.
- Eine offene LGBTIAQ+ Person ist nicht unsere Lehrperson
- Wir behandeln offen lebende LGBTIAQ+ Personen nicht als obligatorische Lehrperson, die verpflichtet sind, uns über LGBTIAQ+ Identitäten und Communities aufzuklären. Informationen und Wissen können anderswo erworben werden (online, von LGBTIAQ+ Organisationen, etc.), und im Gespräch mit einer offen lebenden Person konzentrieren wir uns auf ihre persönlichen Erfahrungen und Umstände.
- Wir reduzieren offengelegte LGBTIAQ+ Personen nicht auf ihre LGBTIAQ+ Identität
- Wir verstehen, dass die LGBTIAQ+ Identität nur eine der Identitäten und persönlichen Umstände einer offen lebenden Person ist. Jede:r von uns ist eine





Kombination aus verschiedenen Eigenschaften, Identitäten, Interessen und Umständen.

- Wir sorgen für eine visuelle Repräsentation und Gestaltung der Räume
- Wir schmücken Räume mit visuellen Elementen, die die LGBTIAQ+-Gemeinschaft repräsentieren (Aufkleber in Regenbogen- oder anderen Farben, Abzeichen, Poster, Banner auf Websites usw.) und betonen ausdrücklich, dass wir LGBTIAQ+-Personen akzeptieren und unterstützen.
- Wir vermeiden exklusive Praktiken der Geschlechtertrennung (z. B. geschlechtsneutrale Toiletten, keine Aufteilung von Gruppen in „Jungen und Mädchen“ usw.).

Version B

Erklärung: Neben den Trainer:innen ist auch eine Person mit Selbsterfahrung aus der LGBTIAQ+ Community eingeladen, um als Expert:in und Selbstvertreter:in zu sprechen. Der Ablauf des Workshops ist größtenteils identisch, aber manche Einheiten binden den:die Expert:in ein, Wissen und Erfahrung mit der Gruppe zu teilen. Es ist wichtig die Gruppe darauf hinzuweisen, dass die Person aus eigener Erfahrung spricht und nicht die gesamte Community repräsentieren kann und soll.

Ablauf:

1. Einführung

10min Vorstellen der Trainer:innen, der Expertenperson und seiner:ihrer Rolle im Workshop sowie die Workshop- Agenda.

2. Kennenlernen

15min Die Teilnehmenden teilen ihre Namen und Pronomen. Die Trainer:innen erklären, was Pronomen sind und warum danach gefragt wird. „Ein Pronomen/Fürwort ist ein Wort, dass an die Stelle eines Hauptworts/Nomens tritt. Sie stehen stellvertretend für Menschen, Tiere oder Dinge. Deshalb werden sie auch Fürwörter genannt. Pronomen zeigen auch das Gender einer Person an. Wenn wir nach den Pronomen einer Person fragen, können wir eine Person richtig adressieren, ohne ihr Gender daran festzumachen, wie sie aussieht.“





3. Begrifflichkeiten

10min Trainer:innen teilen die Teilnehmenden in Gruppen von 4-5 Personen und geben ihnen die Aufgabe und das Material dazu.

Jede Gruppe bekommt drei Kategoriekarten, 3 Definitionen der Kategorien und 17 Identitätskarten.

Kategoriekarten:

- Geschlechtspräsentation
- Gender
- Sexuelle Orientierung

Definitionskarten:

- Wie eine Person ihr Geschlecht öffentlich ausdrückt. Das kann Verhaltensweisen und Äußerlichkeiten beinhalten, wie etwa Kleidung, Haare, Make-up, Körpersprache und Stimme.
- Das individuelle und innerliche Erleben des eigenen Geschlechts einer Person. Bezieht sich darauf, wie eine Person sich als Frau, Mann, beides, keines davon oder irgendwo dazwischen auf dem Spektrum versteht. Kann mit dem zugewiesenen Geschlecht übereinstimmen oder auch nicht
- Die emotionale, romantische und sexuelle Anziehung, die eine Person zu einer anderen Person fühlt.

Identitätskarten:

- trans Frau
- trans Mann
- cis Frau
- cis Mann
- Lesbisch
- Schwul
- Bisexuell
- Heterosexuell





- trans Person
- pansexuell
- queer
- Feminin
- Maskulin
- Androgyn
- Intersex

15min Die Kleingruppen sind eingeladen, die Karten einander zuzuordnen. Eine Definition pro Kategoriekarte und die Identitätskarten in die entsprechenden Kategorien. Die Gruppen diskutieren über die richtige Zuordnung

20min Die Gruppe kommt im Plenum zusammen und reflektiert über den Prozess und Ergebnisse. Die Teilnehmenden werden ermutigt an dieser Stelle Fragen zu stellen, die ihnen sonst unangenehm wären. Trainer:innen bemühen sich antworten zu geben, betonen aber auch, dass es keine abschließenden Definitionen gibt und es von einer individuellen Person abhängt, wie und als was sie sich identifizieren.

An dieser Stelle wird auch die Expertenperson gebeten, ihre Erfahrung in der Diskussionsrunde zu teilen. Das kann folgende Punkte umfassen:

- Ihre Identität im Bezug auf die besprochenen Kategorien
- Ihr Weg der Selbsterfahrung
- Wie diese Begriffe innerhalb der Community diskutiert werden (anreißern)
- Fragen der Teilnehmenden beantworten

4. Grundsätze in der Zusammenarbeit mit der LGBTIAQ+ Community

10min Trainer:innen oder der:die Experten:in geben einen Input über Grundprinzipien der Zusammenarbeit mit der LGBTIAQ+ Community und warum sie wichtig sind. Sie können dabei auch auf eigene Erfahrungen zurückgreifen.

15min Im Anschluss diskutiert die Gruppe folgende Frage:

Wie können wir diese Grundsätze in unserer Organisation umsetzen?

Falls es mehr als 7 Teilnehmende gibt, kann die Gruppe geteilt werden. Die Kleingruppen diskutieren die Frage und präsentieren den anderen ihre Ergebnisse





15min Trainer:innen stellen das Manual for Inclusive Organisations vor und verweisen auf das Self-Assesment Tool, insbesondere Tool 2. Dort finden sie Beispiele zur Inklusion von LGBTIAQ+ Personen zur Inspiration.

5. Bestandsaufnahme

15min Die Teilnehmenden werden gebeten darüber nachzudenken, was ihre Organisation bereits umsetzt.

Welche Mechanismen gibt es bereits, um LGBTIAQ+ Personen zu inkludieren? Wenn den Teilnehmenden dazu nichts einfällt, können sie auch good practice Beispiele aus anderen Organisationen aufschreiben.

Die Teilnehmenden arbeiten in Paaren mit dieser Frage und schreiben ihre Ergebnisse auf Post-Its/ Moderationskarten. Sie stellen ihre Ergebnisse der Gruppe vor. Die Zettel kommen auf eine Flipchart, die mit „Good Practice“ betitelt ist.

Der:die Expert:in steht bereit, um eventuelle Fragen der Gruppe zu beantworten.

10min In Kleingruppen von 3-4 Personen oder Paaren reflektieren die Teilnehmenden die Frage: Welche Hürden hat unsere Organisation in Bezug auf die Inklusion von LGBTIAQ+ Personen? Die Ergebnisse werden auf Moderationskarten/Post-Its erfasst.

Trainer:innen fassen die Herausforderungen auf einer Flipchart zusammen und clustern die Post-Its. Es sollte am Ende nicht mehr als 8 Herausforderungen auf der Flipchart stehen. Den Kleingruppen werden jeweils eine Herausforderung zugewiesen und haben 10 Minuten, um darüber zu reflektieren, wie sich dieser Herausforderung begegnen lässt.

20min Die Gruppen präsentieren und diskutieren ihre jeweiligen Strategien, je nach Gruppengröße im Plenum oder in Kleingruppen. Die Diskussion hängt von den Erfahrungen der Teilnehmenden ab. Die Trainer:innen ergänzen gegebenenfalls und fassen die Diskussion am Ende zusammen.

Der:die Expert:in kann hier auch von eigenen Herausforderungen oder denen einer bekannten Person berichten, die in diesem Arbeitsumfeld erlebt wurde oder aus einer aktivistischen Perspektive berichten, welche Herausforderungen und Lösungen identifiziert wurden.

6. Evaluierung





10min Trainer:innen besprechen Highlights des Workshops. Teilnehmende füllen den Online Evaluationsbogen aus. Ein Handout mit Grundsätze zur Zusammenarbeit mit der LGBTIAQ+ Community wird verteilt.

Materialien:

- Karten mit Definitionen, Kategorien und Identitäten
- Gedrucktes Manual oder Powerpoint des Self Assessment Tools 2 aus dem Inclusive Organisations Manual
- Grundsätze der Zusammenarbeit mit der LGBTIAQ+ Community
- Flipcharts
- Stifte
- Post-Its / Moderationskarten





Das ABC junger Sinti:zze und Rom:nja

Version A und B

Zweck

Sensibilisierung für die Herausforderungen und die Diskriminierung von Sinti:zze und Rom:nja in Europa

Ziele

- Teilnehmende lernen die richtigen Terminologien in Bezug auf die Sinti:zze und Rom:nja¹ Community²
- Teilnehmende analysieren und entlarven schädliche Stereotypen und Vorurteile gegenüber Sinti:zze und Rom:nja
- Teilnehmende analysieren die Darstellung von Sinti:zze und Rom:nja in den Medien und wie dies Vorurteile und Diskriminierung verstärkt;

Dauer

2 Stunden 30 Minuten

Raumanforderungen

Ein großer Raum mit mindestens einem Tisch

Zielgruppe

Mitarbeitende und Freiwillige von Organisationen

Ablauf

1. Einführung

30min Die Teilnehmenden sitzen in einem Kreis und werden gebeten, ein Wort zu nennen Wort oder ein Konzept zu nennen, das ihnen in den Sinn kommt, wenn sie über Sinti:zze und Rom:nja sprechen. Es kann etwas etwas sein, an das sie glauben, oder etwas, das sie in ihrem täglichen Leben gehört haben. Trainer:innen schreiben alle Begriffe auf ein Flipchart.





Wenn alle ihre Ideen mitgeteilt haben, erklärt der:die Trainer:in, die selbst Sinti*zze oder Rom*nja ist, die allgemeine Geschichte der Sinti:zze und Rom:nja, den lokalen Kontext und die richtige Terminologie, wenn man über die Sinti:zze und Rom:nja spricht.

Anhand einiger Sätze und Wörter, die von den Teilnehmenden geschrieben wurden, können die Trainer:innen mit der Entlarvung einiger Stereotypen und Erzählungen beginnen, die es über Sinti:zze und Rom:nja gibt.

2. Die Rangliste des Hasses

60min Diese Aktivität zielt darauf ab, über die mediale Darstellung der Sinti:zze und Rom:nja und die Stereotypen, die von der westlichen Kultur und Medien verbreitet werden, zu reflektieren. Zuvor sollten die Trainer:innen eine Vorlage für eine Rangliste erstellt haben (siehe Handout 1).

Die Teilnehmenden werden dann in Gruppen von maximal 6 Personen eingeteilt und gebeten, 9 zur Verfügung gestellte Nachrichtenartikel und Fälle von Medienberichterstattung über Sinti:zze und Rom:nja zu ranken: Von den am wenigsten (D) bis zu den am meisten (S) schädigenden, basierend auf den zuvor beschriebenen Kriterien des Antiziganismus³. Die Artikel und Materialien sind mit einem QR-Code versehen und werden durch eine Nummer kategorisiert.

Hinweis: Wir empfehlen, Artikel aus nationalen Zeitungen und Websites in der Sprache der Zielgruppe zu finden.

Die Teilnehmenden haben 15 Minuten Zeit, um alle Artikel und Materialien zu lesen und eine individuelle Rangliste zu erstellen und dabei ihre persönlichen Kriterien für die Einstufung festzulegen. Dann haben sie maximal 20 Minuten Zeit, um alle individuellen Listen zu einer einzigen Gruppenrangliste zusammenzufassen,

Dabei legen sie Kriterien fest, die für die gesamte Gruppe geeignet sind. Jede Gruppe präsentiert dann ihre Rangliste.

Hinweis: Wenn die Trainer:innen es für nötig halten, können sie einen Moment des Stressabbaus vorsehen, um die Negativität des vorangegangenen Teils fernzuhalten.

Es folgt eine Nachbesprechung im Plenum zur Reflexion.

Beispielfragen:

- Gab es in eurer Gruppe starke Meinungsverschiedenheiten?
- Wenn ihr keine Einigung erzielen konntet: bei welcher Aussage und warum?





- Habt ihr signifikante Unterschiede zwischen der Rangliste eurer Gruppe und der anderen Gruppen festgestellt?
- Welche Kriterien habt ihr für die Einstufung der S-Rang-Artikel verwendet?
- Seid ihr der Meinung, dass Aussagen wie diese erlaubt oder ganz verboten werden sollten? Wo würden Sie die Grenze ziehen?
- Wie viel verstärken Fake News diese schädlichen Darstellungen?

Die Trainer:innen gehen dann nacheinander auf jeden Artikel ein, entlarven und erläutern jede der dargestellten Falschdarstellungen und geben Quellen an, um jede der Informationen zu überprüfen.

3. Pause (15min)

4. Die virtuelle Galerie

45min Diese letzte Aktivität dient dazu, die Geschichte der Sinti:zze und Rom:nja zu entdecken. Die Trainer:innen treffen die Teilnehmende außerhalb des Workshop-Raums und laden die Gruppe ein, ein „besonderes Museum“ zu besuchen, wo sie eine Galerie über die Sinti:zze und Rom:nja vorfinden.

Die Teilnehmenden haben 20 Minuten Zeit, um mit ihren Smartphones und Kopfhörern durch die verschiedenen dekorierten Ecken gehen, wo sie QR-Codes finden, die Links zu einer virtuellen Ausstellung zur Geschichte der Sinti:zze und Rom:nja, korrekter Terminologie, Erzählungen und Interviews aus erster Hand, aktuelle Daten, sowie Sinti:zze und Rom:nja - Kunst und

Aufführungen.

Hinweis: Diese Galerie muss an jeden Kontext, in dem sie präsentiert wird, angepasst werden.

Die Trainer:innen können alle Informationen einfügen, die sie für ihren lokalen Kontext für relevant halten. Denn es gibt in jedem europäischen Land unterschiedliche Gruppen von Sinti:zze und Rom:nja mit unterschiedlicher Geschichte und Situation. Die in diesem Toolkit enthaltene Galerie wird umfasst allgemeine Quellen und Materialien zur europäischen Situation (siehe Handout 2).

An den Wänden sind auch drei Flipcharts angebracht, auf denen die Teilnehmenden schreiben können, was sie beeindruckend fanden, was frustrierend war und was sie in Bezug auf Sinti:zze und Rom:nja Kultur gerne noch weiter vertiefen würden. (Alternative: Padlet, etc.)





Nach 20 Minuten bitten die Trainer:innen die Teilnehmenden, in den Kreis zurückzukehren. Die Trainer:innen bitten die Teilnehmenden, sich wieder in einen Kreis zu setzen und ihre Eindrücke von der Galerie mitzuteilen.

Die Aktivität endet mit einem abschließenden Brainstorming, bei dem folgende Fragen gestellt werden

Was macht meine Organisation, um die Exklusion junger Sinti:zze und Rom:nja zu verhindern und was können wir verbessern?

Hinweis: Die Trainer:innen können Notizen von der Reflexion machen, um good practices mit dem Action Plan zu verbinden. Zudem kann eine Liste mit lokalen und nationalen Sinti:zze und Rom:nja Organisationen präsentiert werden.

Anlagen

Anlage 1:

Vorlage Rangliste

S	
A	
B	
C	





D

Anlage 2

Virtuelle Galerie (Beispiel in englischer Sprache)

https://drive.google.com/file/d/1xChad5pyW-9WEp-ubbtKq6lrDXh3_Hlo/view?usp=drive_link

Materialien

- Computer, Smartphone, Kopfhörer
- Stifte
- Flipchart
- Handout Virtuelle Galerie
- Rangliste Vorlage
- Artikel lokaler und landesweiter Zeitungen über Sinti:zze und Rom:nja

Tipps für Trainer:innen

Der Workshop kann manche Teilnehmende triggern, insbesondere Sinti:zze und Rom:nja. Der Workshop sollte keine negativen Stereotypen und Hassreden reproduzieren.

Alle Vorlagen beziehen sich auf einen generellen europäischen Kontext. In der Durchführung sollte der Workshop an den Landeskontext angepasst werden.

Weiterführende Literatur:

<https://rm.coe.int/adi-rom-2020-27-final-antigypsyism-causes-prevalence-consequences-poss/1680a6d053>





Das ABC Menschen mit Behinderungen /Beeinträchtigungen

Version A und B

Zweck

Teilnehmende werden für Menschen mit Behinderungen/Beeinträchtigungen sensibilisiert

Ziele

Teilnehmende werden mit Begriffen und Definitionen rund um das Thema Behinderung/Beeinträchtigung vertraut

Teilnehmende setzen sich mit Makro- und Mikroaggressionen gegenüber Menschen mit Behinderungen/Beeinträchtigungen auseinander und wie sie diesen begegnen können.

Dauer

3 Stunden 30 Minuten

Raumanforderungen

- Raum mit genug Platz für Sesselkreis
- Beamer

Zielgruppe

Mitarbeitende und aktive Freiwillige in Organisationen

Ablauf

1. Ankunft und Einführung

20min Teilnehmende treffen ein und werden gebeten, sich in einen Kreis zu setzen. Das Trainerteam begrüßt alle Teilnehmenden und stellt sich selbst vor. Nach der Vorstellung des Teams werden die Teilnehmenden gebeten, sich selbst vorzustellen. Dies kann durch eine Runde von Namen und Namen und Pronomen sowie durch das Teilen ihrer





persönlichen und beruflichen Erfahrungen oder ihrer Verbindung zum Thema geschehen.

2. Begriffe

Material: Flipchart, Stifte, Post It's

In der ersten Aktivität werden die Teilnehmenden gebeten, Begriffe, Definitionen und Assoziationen in Zusammenhang mit Behinderung/Beeinträchtigung auf Post Its zu sammeln und an eine Flipchart zu kleben. Die Trainer:innen clustern die Begriffe und leiten eine Diskussion darüber an.

Hinweis: Um die Diskussion zu unterstützen, kann es hilfreich sein, wichtige Begriffe zu erklären und stellenweise zu ergänzen. Wir schlagen hier keine Liste mit Begriffen vor, da es je nach sprachlichem Kontext viele Unterschiede gibt. Bitte vorher recherchieren (siehe auch: Weiterführende Literatur und Links unten)

Hinweis: Ein sensibler Umgang mit Sprache ist wichtig. Die Definitionsmacht liegt immer bei den Betroffenen. Auch hier gilt: „**Fragen, nicht vermuten**“. Es gibt keine feste, immerwährende Sprachregel. Begriffe sind immer im Wandel und im Fluss (z.B. „Krüppel“ und Krüppelbewegung). Auch die Sprache ist wichtig: In manchen Sprachen oder lokalen Kontexten sind bestimmte Begriffe in Ordnung und andere nicht. Entscheidend ist die Absicht und nicht nur die Worte - bleib offen für Korrektur und Kritik - bleiben immer offen für Lernen und Verlernen.

Wenn Begriffe nicht genannt werden, aber für euch wichtig sind, können sie eingebracht werden.

Wichtige Begriffe:

- Sichtbare/unsichtbare Behinderung
- Chronische Krankheit
- Beeinträchtigung vs. Behinderung
- Krankheit ist nicht dasselbe wie Behinderung und umgekehrt
- „Normal“
- Besondere Bedürfnisse
- Bedarf an Unterstützung
- taub (anstelle von taubstumm)
- Kleinwüchsiger Mensch





- Einfache und Leichte Sprache
- Lernschwierigkeiten

Wenn eine Person mit einer Behinderung/Beeinträchtigung im Raum ist, mach deutlich, dass diese Person nicht die Rolle des Vertreters aller Menschen mit Behinderungen/Beeinträchtigungen übernehmen muss. Wenn ein:e Trainer:in mit Behinderung/Beeinträchtigung anwesend ist, gilt auch hier das Gleiche.

3. Pause 15min

4. Mikroaggressionen

1. Definition

Material: Definition und Beispiele auf Flipchart oder in digitaler Präsentation

Die Trainer:innen stellen den Teilnehmenden die Definition von Mikroaggressionen vor. Dazu fragen die Trainer:innen zunächst, ob sie den Begriff schonmal gehört haben oder ob sie vielleicht wissen/vermuten können, was er bedeutet. Nach der Blitzlicht-Methode (jede:r, die:der etwas sagen möchte, kann dies tun), zeigen die Trainer:innen die Definition.

Definition: „Mikroaggressionen werden als verbale, verhaltensbezogene und umweltbedingte Erniedrigungen definiert, welche feindselige, abwertende oder negative Aussagen und Beleidigungen gegenüber der Zielperson oder -gruppe.“

Nachdem die Definition gezeigt wurde, muss der:die Trainer:in sicherstellen, dass die Teilnehmenden die Bedeutung von Mikroaggressionen verstehen und mögliche Fragen beantworten.

2. Beispiele

Nun gibt der:die Trainer:in Beispiele für Mikroaggressionen gegen verschiedene Gruppen von marginalisierten Menschen. Diese Beispiele können mit Hilfe einer PowerPoint-Folie gezeigt werden oder auf ein Flipchart oder auf A3-Papiere geschrieben werden.

Beispiele:

- „Warum verstehst du das nicht? Es ist doch ganz einfach!“
- „Ich bin so zwanghaft/ neurotisch was meinen Schreibtisch angeht“
- „Du bist so inspirierend“





- „Oh, Sie sehen so normal aus“ oder „Sie sehen nicht behindert aus“
- „Haben Sie dieses Mittel oder dieses Medikament/diese Übung ausprobiert - es hat bei einem Freund/Familienmitglied geholfen!“
- „Aber du kannst doch laufen – warum brauchst du einen Rollstuhl?“
- “Meine Freundin ist auch taub, kennst du sie?”

Der:die Trainer:in bittet nun die Teilnehmer:innen, über die Mikroaggressionen/die Botschaft dieser Sätze nachzudenken und sie anschließend mit der Gruppe zu teilen.

Hinweise:

Die Beispielsätze verweisen auf Folgendes:

„Warum verstehst du das nicht? Es ist doch ganz einfach!“

- ➔ signalisiert einer neurodiversen Person, dass sie nicht verstehen, weil sie nicht auf neurotypische Weise denken

„Ich bin so zwanghaft, was meinen Schreibtisch angeht“

- ➔ beiläufige Bemerkungen, die eine Behinderung verharmlosen

„Du bist so inspirierend“

- ➔ herablassend und unterstellt, dass eine Person nicht normal ist und nicht für fähig genug gehalten wird, eine Notlage zu überwinden bzw. alltägliche Dinge zu erledigen?

„Du siehst so normal aus“ / „Du siehst gar nicht behindert aus“

- ➔ Nicht alle Behinderungen sind sichtbar und wie soll „Behinderung aussehen“ bzw. was ist „normal“? Menschen mit Behinderungen/Beeinträchtigungen müssen nicht krank aussehen. Sie entscheiden nicht, was als Behinderung zählt.

„Meine Freundin ist auch taub, kennst du sie?“

- ➔ Idee, dass alle Menschen mit Behinderungen/Beeinträchtigungen kennen sich

„Haben Sie dieses Mittel oder dieses Medikament/diese Übung ausprobiert - es hat bei einem Freund/Familienmitglied geholfen“





- ➔ Annahme, dass jemand mit einer Behinderung Ihren Rat sucht oder die Vermutung, dass sie nicht genug nach „Lösungen für ihr Problem“ gesucht haben.

„Sie können doch gehen - warum brauchen Sie einen Rollstuhl?“

- ➔ Annahme, jemand sei faul ist und man ihm nicht traut.

3. Bildergalerie: Mikroaggressionen gegen Menschen mit Behinderungen/Beeinträchtigungen

25min Für diese Übung werden verschiedene Bilder von Menschen mit Behinderungen/Beeinträchtigungen in Verbindung mit Aussagen in Sprechblasen auf A3-Zetteln im Raum verteilt. Sie können Bilder erstellen, die auf den Sätzen der vorangegangenen Übung basieren oder neue Bilder mit dem gleichen Sinn. Fügen Sie auch Bilder ein, die nicht als Mikroaggressionen zu betrachten sind.

Hinweis: Achte darauf, dass die Bilder repräsentativ sind und auch zum Nachdenken anregen. Versuche, verschiedene Situationen und Behinderungen/ Beeinträchtigungen einzubeziehen. Wenn du weißt, dass es einen bestimmten Schwerpunkt gibt, kannst du auch mehr Situationen für diese Schwerpunktgruppe auswählen.

Die Trainer:innen bitten nun die Teilnehmenden, die Bilder durchzugehen und sich folgende Frage zu stellen

„Was erkennen Sie auf den Bildern und Sprechblasen?“

Die Teilnehmenden sollen ihre Ideen und Assoziationen auf Zettel schreiben und diese neben die Bilder kleben.

Reflektion:

Die Trainer:innen lesen die Post Its vor, gefolgt von einer Gruppendiskussion über die Mikroaggressionen, die auf den Bildern und in den Sprechblasen zu sehen sind, sowie darüber, ob alle das so sehen und wer es wie interpretiert.

Hinweis: Wenn nötig, gib Input zu den abgebildeten Communities (blinde Menschen, Menschen mit körperlichen Beeinträchtigungen etc.).

4. Mit Mikroaggressionen umgehen

15min Zum Abschluss des Workshopteils über Mikroaggressionen bitten die Trainer:innen die Teilnehmenden um eine kurze Feedbackrunde zu Lösungen für den





Umgang mit Mikroaggressionen. Zu diesem Zweck werden die Teilnehmenden gebeten, über die folgende Frage nachzudenken:

Wie würden Sie mit Mikroaggressionen umgehen, wenn Sie oder eine andere Person (in Ihrem privaten Umfeld oder in Ihrer Organisation) betroffen wären?

Die Teilnehmenden denken einzeln über die Frage nach und tauschen sich anschließend in der Gruppe aus.

Die Trainer:innen sammeln Stichwörter zu Lösungen auf einem Flipchart.

Hinweis: Wenn die Gruppe zu groß ist, kann in Kleingruppen gearbeitet werden.

Anschließend können die Trainer:innen die 3 wichtigsten Möglichkeiten zum Umgang mit Mikroaggressionen für Betroffene vorstellen (direkt ansprechen, später ansprechen, auf sich beruhen lassen). Stellsicher, dass du klarstellst, dass diese 3 Möglichkeiten für Betroffene gedacht sind, aber auch hilfreich sein können, wenn Sie Mikroaggressionen gegen eine andere Person beobachten. Hier ist es wichtig, dass es nie eine gute Idee ist, über die betroffene Person drüber zu reden, sondern versuche, zuerst mit der betroffenen Person zu sprechen, falls dir etwas auffällt.

Auch hier gilt: „Nachfragen, nicht vermuten“

Hinweis: Es gibt drei Hauptmethoden, um mit Mikroaggressionen umzugehen:

- auf sich beruhen lassen
- sofort reagieren
- später reagieren

Link zu Artikel über den Umgang mit Mikroaggressionen: <https://hbr.org/2020/07/when-and-how-to-respond-to-microaggressions>

5. Makroaggressionen

Nachdem wir über Mikroaggressionen gesprochen haben, ist es in diesem Teil nun wichtig, über Makroaggressionen und die damit verbundenen Begriffe Ableismus, „Inspiration Porn“ und „Pity Porn“ zu reden.

Um den Begriff „Ableismus“ zu erklären, wird gefragt, ob sie den Begriff kennen. Die Trainer:innen sammeln Inputs, gefolgt von der Herleitung des Wortes





„ableism“: „(...) abgeleitet vom englischen Begriff *<ableism>*, in dessen Kern sich wiederum das Wort *Fähigkeit*, *<ability>*, befindet.“ (Campbell 2009, S.5f; Goodley, 2014, 78)

Anschließend stellen die Trainer:innen den Teilnehmenden eine Definition von „ableism“ vor und führen eine kurze Diskussion darüber. Die Definition kann auf einer PowerPoint-Präsentation gezeigt werden oder auf einem Flipchart

Definition:

„Ableismus ist eine Form der Diskriminierung und stellt ein soziales Vorurteil gegenüber Menschen dar, die eine Behinderung haben oder so wahrgenommen werden. Ableismus manifestiert sich in Ideen und Annahmen, Stereotypen, Einstellungen und Praktiken, physischen Barrieren in der Umgebung oder Unterdrückung.

Oft geschieht dies unbeabsichtigt, und die meisten Menschen sind sich der Auswirkungen ihrer Worte oder Handlungen gar nicht bewusst. Ableismus entwertet und begrenzt das Potenzial von Menschen mit Entwicklungsstörungen, emotionalen, körperlichen oder geistigen Behinderungen oder Beeinträchtigungen.“

Alternativ könnte für deutschen Kontext auf diese Definition des ÖBR verwiesen werden: <https://www.behindertenrat.at/2024/07/was-ist-ableismus/>

Nach der Einführung der Definition des Begriffs Ableismus sollten die Trainer ansprechen, dass Ableismus auch durch Banalisierung/ Abrede der Notwendigkeit von Infrastruktur und Hilfsmitteln passiert. Beispiele etwa

- Mobilitätshilfen
- Behindertenparkplätze
- Hilfsmittel oder Dolmetscher
- die Notwendigkeit der Einnahme von Medikamenten
- Arzttermine
- andere Überlegungen, an die Menschen ohne Behinderung normalerweise nicht denken müssen, aber Menschen mit Behinderungen/Beeinträchtigungen schon.
- Wenn Sie jemanden mit einer Behinderung kennen oder selbst mit einer Behinderung leben, sind Sie nicht automatisch immun gegen Ableismus.

„Inspiration Porn“

In Verbindung mit der Definition des Begriffs „Ableismus“ sollten die Trainer:innen anschließend mit den Teilnehmern über den Begriff „Inspiration Porn“ sprechen, indem





sie die Teilnehmenden fragen, ob sie den Begriff schon einmal gehört haben und ob sie eine Vorstellung von der Bedeutung des Begriffs haben.

Nachdem sie ein paar Inputs gesammelt haben, führen die Trainer:innen die Definition des Begriffs ein:

Menschen mit Behinderungen/Beeinträchtigungen nennen es „Inspiration Porn“, wenn sie dazu benutzt werden, dass andere sich besser fühlen. Wenn sie wiederholt aufgefordert werden, Fremden ihre Geschichte zu erzählen, so dass deren Probleme weniger schlimm erscheinen. Geprägt wurde der Begriff von der australischen Aktivistin Stella Young.

Die Definition kann auf einer PowerPoint-Präsentation oder Flipchart gezeigt werden.

Das Gleiche (siehe Punkt 3) sollte mit dem Begriff „Pity Porn“ gemacht werden

Definition „Pity Porn“:

„...ist ein Begriff, der verwendet wird, wenn Menschen mit Behinderung(en) & oder Beeinträchtigung(en) als „bemitleidenswerte, arme Leidende“ dargestellt werden.“

Definition „Makroaggressionen“:

„...sind groß angelegte systematische Unterdrückung einer Zielgruppe durch gesellschaftliche Institutionen wie Regierung, Bildung und Kultur, die alle zur Unterdrückung marginalisierter sozialer Gruppen beitragen oder verstärken und gleichzeitig dominante soziale Gruppen privilegieren.“

6. Bildergalerie: Makroaggressionen gegen Menschen mit Behinderung

Material: Bilder inkl. ausgedruckte Sprechblasen, Post-it's, Stifte

25min Für diese Übung werden verschiedene Bilder von Menschen mit Behinderungen/Beeinträchtigung in Verbindung mit Aussagen in Sprechblasen im Raum verteilt.

Hinweis: Achten Sie darauf, dass die Bilder repräsentativ sind und auch zum Nachdenken provozieren. Versuchen Sie, verschiedene Situationen und Behinderungen/Beeinträchtigungen einzubeziehen. Wenn Sie wissen, dass es einen bestimmten Schwerpunkt gibt, können Sie auch mehr Situationen für diese Fokusgruppe auswählen.





Die Trainer:innen bitten nun die Teilnehmenden, die Bilder durchzugehen und sich folgende Frage zu stellen:

- „Was erkennt ihr auf den Bildern und Sprechblasen?“

Die Teilnehmenden sollten ihre Ideen und Assoziationen auf Zettel schreiben und diese neben die Bildern hängen.

Nachbesprechung:

Die Trainer:innen lesen allen die Post Its vor, gefolgt von einer Gruppendiskussion über die Makroaggressionen, die erlebt werden können, ob jeder das so sieht, wer sie wie interpretiert.

Hinweis: Geben Sie Input und Kontext zu betroffenen Gemeinschaften: „welche Gruppe ist von abgebildeten Vorurteilen betroffen?“

Beispiele für Gruppen von Menschen mit Behinderungen/ Beeinträchtigungen:

- Blinde Menschen
- Menschen mit Hörbehinderung
- Menschen mit körperlicher Behinderung(en)
- Menschen mit Lernschwierigkeiten

Hier können die Trainer:innen erneut die Begriffe und Definitionen von Beginn des Workshops der ersten Sitzung anbringen.

7. Umgang mit Makroaggressionen

15min Zum Abschluss der Sitzung über Makroaggressionen bitten die Trainer:innen die Teilnehmenden um eine kurze Feedback-Runde für den Umgang mit Makroaggressionen. Sie werden gebeten, über folgende Frage nachzudenken:

Wie würdet ihr mit Makroaggressionen umgehen? (wenn ihr oder eine andere Person in eurem privaten Umfeld oder in eurer Organisation betroffen sind oder wären).

Die Teilnehmenden denken einzeln über die Fragen nach und teilen es anschließend mit der Gruppe. Trainer:innen sammeln Schlüsselbegriffe auf einem Flipchart.

Hinweis: Wenn die Gruppe zu groß ist, teile die Teilnehmenden in Kleingruppen

8. Selbsteinschätzung für die eigene Organisation





15min Nach der individuellen Feedback-Runde werden die Teilnehmenden nun gebeten, über ihren eigenen organisatorischen Kontext nachzudenken und ihn mit all dem zu verknüpfen, was sie im Workshop besprochen haben:

Die Teilnehmenden sollen über folgende Fragen nachdenken (in Kleingruppen oder einzeln -abhängig von der Gruppengröße)

- Hast du in deinem Arbeitsumfeld Situationen, die im Workshop diskutiert wurden, wiedererkannt?
- Hast du bereits Maßnahmen oder eine Kultur gegen Ableismus in deiner Organisation definiert? Wenn JA, wie sieht diese aus?

Anschließend präsentieren die Teilnehmenden (einzeln oder in Gruppen) ihre Ergebnisse

9. Evaluierung und Debrief

10min Check out: In der Abschlussrunde beantworten die Teilnehmenden folgende Fragen mit der Flashlight Methode:

- Wie fühle ich mich jetzt nach dem Workshop?
- Was nehme ich mit aus dem Workshop?

Evaluation:

Die Teilnehmenden füllen ein Menti, Google Form, Papierfragebogen etc. aus, je nach Bedarf.

Materialien:

- Flipchart
- Stifte und Papier
- Post-Its
- Bilder mit den Sprechblasen
- Definitionen in Präsentation oder ausgedruckt
- Beamer (optional)

Tipps für Trainer:innen

Die Versionen A und B sind in diesem Workshop identisch. Stelle sicher, dass die Teilnehmenden verstehen, dass eine Person mit Behinderung/Beeinträchtigung, die im Workshop anwesend ist (sei es als Teilnehmer:in oder Trainer:in) anwesend ist, nicht stellvertretend für alle Menschen mit Behinderungen/Beeinträchtigungen spricht. Die





Person kann nur über ihre individuellen Erfahrungen sprechen und nicht für alle sprechen.

Wie bereits in den Workshop-Sitzungen erwähnt, ist es in jedem Fall wichtig, sensibel mit Sprache umzugehen. „Fragen, nicht annehmen“ ist eine sehr wichtige Botschaft, die an die Teilnehmenden zu vermitteln ist. Die Teilnehmenden sollen verstehen, dass Sprache sich beständig verändert und im Fluss ist. Termini können sich immer wieder verändern kann (zum Beispiel Krüppel und Krüppelbewegung). Zudem sind in einigen Sprachen oder lokalen Kontexten bestimmte Begriffe in Ordnung und andere nicht. Entscheidend ist die Absicht und nicht nur die Worte. Se offen für Korrektur und Kritik - bleibe immer offen für Lernen und Verlernen. Vermittle den Teilnehmendenn, sie sollen keine Scheu zu haben nachzufragen.

Weiterführende Literatur und Links:

- Microaggressions: When and How to Respond to Microaggressions (hbr.org)
- Mikroaggressionen: Wann und wie man am besten reagiert - manager magazin (manager-magazin.de)
- Microaggression examples: <https://www.rpharms.com/recognition/inclusion-diversity/microaggressions>
- Diversity: Wie gehe ich mit Behinderten um – und darf ich das sagen? -
- Rundschau Online (rundschau-online.de)
- Antidiskriminierungsberatung: <https://adis-ev.de/beratung/antidiskriminierungsberatung>
- Tipps für Firmen, die Menschen mit Behinderungen/Beeinträchtigungen einstellen wollen: <https://www.wko.at/oe/news/einstellung-machts.pdf>
- Definitionen und Begriffe auf Deutsch: <https://leidmedien.de/begriffe-ueber-behinderung-von-a-bis-z/>
- Goodley (2014): Dis/ability Studies. Theorising disablism and ableism
- Campell (2009): Contours of Ableism. The Production of Disability and
- Abledness
- Goodley (2011): Disability Studies. An Interdisciplinary Introduction
- Waldschmidt (Hrsg) (2022).: Handbuch Disability Studies (german)
- Schöne (2022) Behinderung und Ableismus
- Watson/Vehmas (2020): Routledge Handbook of Disability Studies





Das ABC über junge rassismusbetroffene Menschen

Version A und B

Zweck

Einführung in das Thema unsichtbarer Rassismus und spezifische Konzepte, um Teilnehmende zu befähigen, Mikroaggressionen zu erkennen und entgegenzuwirken.

Ziele

- Einführung der Teilnehmenden in das Konzept von Rassismus und der Bedeutung von Machtverhältnissen
- Ermutigung der Teilnehmenden in einer Aktivität verschiedene Machtverhältnisse zu beobachten und reflektieren.
- Vertiefen des Wissens über unsichtbarem Rassismus und insbesondere Mikroaggressionen
- Die Teilnehmenden übernehmen eine Rolle, in der sie Rassismus ausgesetzt sind mit dem Ziel über verschiedene Perspektiven und Ebenen von Privilegien, Vorurteilen und Rassismus zu reflektieren

Dauer

3 Stunden und 20 Minuten

Raumanforderungen

- Sesselkreis
- Tische für die Gruppenarbeit
- Musikboxen
- Platz zum Aufstellen von zwei Flipcharts

Zielgruppe

Verschiedene Mitglieder der Organisation (Mitarbeitende, Freiwillige, Personen, die direkt mit jungen Menschen arbeiten)

Ablauf

1. Einführung (10min)





10min Trainer:innen begrüßen die Teilnehmenden. Alle stellen sich mit Name sowie Rolle in der Organisation vor und nennen ein Ding, das denselben Anfangsbuchstaben wie ihr Namen hat. Anschließend stellen die Trainer:innen den Tagesablauf und die Ziele des Workshops vor.

2. Rassismus und Macht

30min Die Trainer:innen beginnen mit der Präsentation der Allport'schen Vorurteilsskala ([Constellations](#), S.16) mit Hilfe eines Flipcharts oder digitaler Materialien und stellen eine Verbindung her, wie Stereotypen und Vorurteile zu verschiedenen Handlungen von Rassismus und Diskriminierung auf unterschiedlichen Ebenen führen können und wie Machtverhältnisse dies beeinflussen.

In den 1970er Jahren schlugen US-amerikanische akademische Kreise, die sich mit Rassenbeziehungen und Rassismus befassten, eine sehr einfache Formel zur Erklärung von Rassismus vor: Rassismus= Vorurteil +Macht. Diese Gleichung ist nicht unumstritten, aber, was diese Formel leistet, ist es Macht in das Gespräch über Rassismus einzubringen.

Als nächstes stellen die Trainer:innen die 3 Arten von Macht vor:

- politische Macht
- institutionelle Macht
- kulturelle Macht

Mit einer Reflexionsübung führen die Trainer:innen das Konzept von Macht und Privilegien ein:

Übung:

Stellen wir uns nun vor, dass Hautfarbe, ethnischer Hintergrund, Geschlecht, Geschlechtsidentität oder sexuelle Orientierung auch wie Pässe funktionieren können - sie würden es einem erlauben bestimmte Dinge leichter zu tun als andere. Lassen Sie uns ein paar Beispiele nennen:

- Aufgrund meiner Hautfarbe habe ich keine Angst, auf der Straße verbal oder körperlich belästigt zu werden, wenn ich die Straße entlang gehe.
- Aufgrund meiner Hautfarbe oder meines ethnischen Hintergrunds erwarte ich keine Schwierigkeiten, wenn ich versuche, eine Wohnung zu mieten.





- Aufgrund meiner Hautfarbe oder meines ethnischen Hintergrunds habe ich keine Angst, dass das, was ich sage, als Standpunkt der gesamten Gruppe angesehen wird.
- Aufgrund meiner Hautfarbe oder meines ethnischen Hintergrunds bin ich zuversichtlich, in einer Bar, einem Restaurant oder einem Geschäft bedient zu werden.
- Aufgrund meiner Hautfarbe oder meines ethnischen Hintergrunds nehme ich nicht an, dass Polizist:innen oder Richter:innen starke Vorurteile gegen mich haben.
- Ich habe keine Sorge, dass ich Schwierigkeiten haben werde Freunde zu finden wegen meiner Hautfarbe oder ethnischen Herkunft
- Ich habe keine Angst wegen meines Geschlechts am Arbeitsplatz als zu emotional oder herrisch angesehen zu werden
- Ich habe keine Angst wegen meines Geschlechts nicht eingestellt zu werden, weil ich Kinder bekommen könnte.
- Ich habe keine Angst wegen meines Geschlechts belästigt oder vergewaltigt zu werden, wenn ich die Straße entlang gehe.
- Ich habe keine Angst aufgrund meiner sexuellen Orientierung die Hand meiner Beziehungsperson in der Öffentlichkeit zu halten
- Wegen meiner sexuellen Orientierung benutze ich nicht gender-neutrale Worte und Pronomen für meine Partner:in, um nicht deren Gender zu offenbaren
- Wenn ich Medien konsumiere, sehe ich Menschen wie mich gut repräsentiert in Nachrichten und Geschichten.

Dies sind nur einige Beispiele für Privilegien von *Weiß*en, Männern und hetero Personen. Sie sind nur einige von Hunderten, wenn nicht Tausenden von Alltagssituationen, die Menschen, die der Mehrheit angehören, gar nicht in Betracht ziehen, weil sie Probleme darstellen, mit denen sie nicht wirklich konfrontiert sind. Ihr „Reisepass“ ist mächtiger als der von Menschen, die einer Minderheit angehören, denn er erlaubt es ihnen, leichter durch die Grenzen des Alltags zu navigieren, von deren Existenz sie oft nicht einmal wissen.

3. Machtverhältnisse





45min In dieser Aktivität erkunden die Teilnehmenden Gedanken und Gefühle in Bezug auf Macht und Ohnmacht, indem sie sich in die Lage einer Katze und einer Maus versetzen

(Handbuch Constellations)

1. Informiere die Teilnehmenden darüber, dass du ihnen eine Geschichte erzählen wirst. Sie können, deiner Stimme folgen und sich die Dinge vorstellen, die du sagst oder fragst. Lies den Text der Geschichte unterhalb zur Visualisierung vor.
2. Nimm ein Plakat, teile es mit einer Linie in zwei Teile und zeichne eine Katze auf der einen Seite und auf der anderen eine Maus. Frag die Teilnehmenden nach allen Gedanken, Gefühle und Handlungen der Katze und der Maus. Schreib sie auf den jeweiligen Teil des Plakats.

Geschichte:

Atme tief ein. Versuch, deinen Körper zu entspannen. Schließ die Augen. Fühl dich wohl. Ich stelle mir vor, ich verlasse mein Klassenzimmer und gehe aus meiner Schule. Dort ist eine kleine Straße, die ich noch nie zuvor genommen habe. Ich beschließe, sie jetzt zu nehmen. Die kleine Straße führt zu einem alten, verlassenem Haus. Ich stehe vor der Tür, öffne sie und gehe in das Haus. Was ich vorfinde, ist ein sehr großer, dunkler Raum. Ich gehe in dem Raum herum und mein Körper beginnt zu zittern. Ich werde immer kleiner. Ich habe bereits die Größe eines Notizbuches und ich werde immer kleiner. Mir wachsen am ganzen Körper Haare, meine Zähne wachsen, und ich merke, dass ich zu einer kleinen Maus geworden bin. Wie fühle ich mich in der Position einer Maus? Wie sehe ich die Welt aus dieser Position? Plötzlich öffnet sich die Tür des Hauses und eine große Katze erscheint und beginnt, um das Haus herumzulaufen. Wie fühle ich mich? Was denke ich? Die Katze sieht mich plötzlich an und beginnt in meine Richtung zu laufen. Sie kommt näher und näher. Was kann ich tun? Wie fühle ich mich?

Gerade als die Katze fast an meiner Seite ist, verwandelt sich mein Körper wieder, ich werde eine Katze, und die Katze wird zur Maus. Wie fühle ich mich in diesem Moment? Wie sehe ich die Welt, wenn ich jetzt eine Katze bin? Wie sehe ich die Maus? Ich entscheide, was ich mit der Maus mache. Dann tue ich es einfach. Mein Körper zittert wieder und beginnt seine Form und Größe wiederzuerlangen. Nachdem ich meine Form und Größe wiedererlangt habe, verlasse ich das Haus und gehe zurück in die Schule. Ich steige die Treppe zu meiner Klasse hinauf und setze mich hin...Und allmählich öffnen wir unsere Augen.





Nachbesprechung:

- Wie hast du dich als Maus gefühlt?
- Wie hast du dich als Katze gefühlt?
- Was hast du gedacht, als du die Maus warst? Was hast du getan?
- In welcher Situation hast du dich schwach gefühlt? In welcher Situation hast du dich Stark gefühlt?
- Wo würdest du lieber leben, in einer Welt, in der Katzen Mäuse fressen? Oder wo sie zusammen leben können?
- Wer sind die Katzen und Mäuse in eurer lokalen Gemeinschaft? Wer ist in der Gesellschaft in der die Machtposition? Und wer befindet sich in der Position der Unterwerfung?
- Warum mögen wir Macht?
- Was sind die Gründe für die Menschen in unterworfenen Positionen, dort zu sein? Und warum sind diejenigen, die Machtpositionen innehaben, dort?
- Wie hängt Macht mit Rassismus zusammen?
- Wie können wir einen Raum schaffen, in dem es keine Machtverhältnisse gibt?

Bei der Nachbesprechung sollten die Trainer:innen auf die Reaktion der Teilnehmenden achten, da es ein sensibles Thema sein kann. Stell sicher, dass wenn ein Prozess oder eine Diskussion eröffnet wird, diese auch abgeschlossen werden.

Pause (10min)

4. Unsichtbarer Rassismus und Mikroaggressionen

30min Diese Sitzung konzentriert sich auf spezifische Inhalte zu Mikroaggressionen, für die die Trainer:innen recherchieren und Materialien entsprechend vorbereiten sollten.

Wir stellen uns die Frage „Wie hängen Machtverhältnisse, Rassismus und Mikroaggressionen zusammen und beeinflussen das Leben von Individuen?“

Wenn wir von unsichtbarem Rassismus sprechen, beziehen wir uns auf die schädlichen Verhaltensweisen, die von der Gesellschaft als normal und akzeptiert angesehen werden. Die Linie, zwischen dem, was wir alle als Rassismus kennen, und dem, was unsichtbarer Rassismus ist, ist eine Linie der Toleranz. Einige Beispiele für unsichtbaren Rassismus sind Menschen, die rassistische Witze erzählen, oder den Kontakt mit einer Person, die einer anderen ethnischen Gruppe angehört, meiden, indem sie die





Straßenseite wechseln oder sich entscheiden, nicht mit einer Person auszugehen, die nicht weiß ist. Diese Verhaltensweisen werden zwar von vielen nicht als schädlich angesehen, führen aber zu Ausgrenzung, Angst und beeinträchtigen das Wohlbefinden von Menschen.

Im Anschluss daran gehen die Trainer:innen auf die folgenden Einzelheiten ein:

- Was sind Mikroaggressionen?
- Verschiedene Arten von Mikroaggressionen: Mikroangriff, Mikrobeleidigung, Mikroabwertung,
- Merkmale von Mikroaggressionen

Es wird empfohlen, dass die Trainer:innen verschiedene Handbücher studieren, die die Ihnen helfen, diese Einheit durchzuführen. Die Konzepte und Definitionen sind eventuell leichter zu verstehen, wenn Sie Flipcharts vorbereiten und Schlüsselwörtern in Sprechblasen oder Karten aufbereiten.

5. Tritt vor

30min Teilnehmende schlüpfen in eine rassismusbetroffene Rolle, mit dem Ziel unterschiedliche Perspektiven und Ebenen von Privilegien, Vorurteilen und Rassismus zu reflektieren. Die Teilnehmenden erfahren von Mikroaggressionen durch die Geschichte des somalischen Geflüchteten Ahmed. Sie sollen diese Mikroaggressionen identifizieren und durch Schritte nach vorn ausdrücken. (Constellations Manual)

- 1) Bereiten Sie genügend freien Platz vor und bitten Sie die Teilnehmenden, eine lange Reihe zu bilden.
- 2) Erklären Sie den Teilnehmenden, dass Sie eine Geschichte vorlesen werden, die in 17 Teile unterteilt ist. Nach jedem Teil müssen sie entscheiden, ob die beschriebene Situation im vorgelesenen Teil eine Form von Rassismus darstellt. Wenn ja, müssen sie einen Schritt nach vorne machen. Wenn nicht, bleiben sie an der gleichen Stelle stehen.
- 3) Bitte die Teilnehmenden, die Augen zu schließen, damit sie nicht von den Bewegungen der anderen beeinflusst werden. Beginne, die Geschichte von Ahmed vorzulesen.

Wiederhole jeden Teil mindestens einmal und lass den Teilnehmenden Zeit, um zu entscheiden, ob sie weitergehen wollen oder nicht.





Vergewissere dich, dass sie verstehen, wann jeder Teil der Geschichte zu Ende ist und ein neuer Teil beginnt. Bedenke, dass die Teilnehmenden sich mit geschlossenen Augen bewegen. Achte auf die Sicherheit.

- 4) Bitte die Teilnehmenden nach dem Ende der Geschichte, die Augen zu öffnen, sich im Raum umzusehen und sich anzusehen, wo sie sich im Vergleich zu den anderen befinden. Sie können ein paar erste Wortmeldungen drannehmen. Fordere dann die Teilnehmenden auf, sich zur Nachbesprechung in einen Kreis zu setzen.

Die Geschichte von Ahmed

1. Es ist der Beginn des Schuljahres, und es gibt ein neues Gesicht in der Klasse. Die Lehrerin stellt Ahmed vor, der nur „Hallo“ zur Klasse sagt und sich allein an einen leeren Tisch setzt. Die Klasse heißt ihn willkommen.
2. In der ersten Pause sprechen du und einige deiner Freunde Ahmed an, um ihn kennenzulernen. Einer deiner Freunde fragt laut: „Sprichst du unsere Sprache?“ und macht dabei eine Menge Gesten mit seinen Händen.
3. Ahmed antwortet ohne jede Spur eines Akzents, dass er die Sprache spricht und alles perfekt versteht. Ihr beginnt zu plaudern. Ein Freund von euch fragt, woher Ahmed kommt, und er antwortet, er sei „von hier“, da er aus einer nahen gelegenen Stadt zugezogen ist. Diese Antwort befriedigt nicht die Neugierde der Gruppe und jemand anderes fragt: „Aber woher kommst du wirklich?“.
4. Ahmed fühlt sich bei dieser Frage ein wenig unwohl, da er in diesem Land lebt, seit er zwei Jahre alt ist. Er erklärt jedoch, dass er schwarz ist, was vielleicht nicht in die allgemeine Norm der Gesellschaft passt, aber er fühlt sich einheimisch, da er keine andere Realität kennt. Jemand aus deiner Gruppe antwortet ihm, er solle sich keine Sorgen machen, „hier sind wir sind keine Rassisten, und es gibt nur eine Rasse - die menschliche Rasse“.
5. Im weiteren Verlauf des Schuljahres wird im Unterricht Unternehmertum und die Vorbereitung auf den Arbeitsmarkt diskutiert. Die Lehrerin fragt die Klasse, welches die wichtigsten Faktoren sind, um erfolgreich zu sein und einen Job zu bekommen. Ana antwortet, dass ihrer Meinung nach das





Wichtigste sei, hart zu arbeiten und dass jeder Erfolg haben kann, wenn er nur hart genug arbeitet.

6. Alle stimmen der Aussage zu, und Emy fügt einen Witz hinzu, dass das, was Ahmed zum Erfolg verhelfen wird, seine Originalität ist, weil er so aussieht. Die ganze Klasse lacht, auch Ahmed.
7. In der Pause geht Emy auf Ahmed zu und bestätigt, dass sie viel Spaß in der Klasse hatten. Sie berührt sein Haar und sagt, sie sei so fasziniert davon ist. „So exotisch“, sagt sie.
8. Mit der Zeit bekommt Ahmed einen Spitznamen in der Klasse: Somi, kurz für Somali. Die Mitschüler:innen scherzen manchmal, dass Somi für einen Schwarzen ziemlich intelligent ist.
9. Eines Tages gibt die Lehrperson im Matheunterricht die Tests zurück und sagt laut, dass Ahmed die höchste Punktzahl erreicht hat. Dan, der neben ihm sitzt, klopf ihm freundlich auf die Schulter und sagt: „Glückwunsch, Bruder, du bereitest deinen Leuten Ehre!“.
10. Du stehst mit deiner Mutter vor einem Geschäft und wartest auf deinen Vater. Ahmed sieht dich und kommt auf dich zu, um „Hallo“ zu sagen. In diesem Moment unterbricht deine Mutter ihn mit den Worten „Wir haben kein Geld“, weil sie annimmt, dass er betteln will.
11. Am nächsten Tag fühlst du dich schlecht wegen der Situation mit deiner Mutter und gehst zu Ahmed und sagst ihm, dass es dir leid tut. Ein Mitschüler hört das Gespräch und sagt: „Aber deine Mutter kann doch nicht rassistisch sein. Sie arbeitet mit Schwarzen in der Fabrik“.
12. In einer deiner Klassen erhältst du die Aufgabe, Plakate von Menschen zu erstellen die dir als Inspiration dienen. Du glaubst, dass dies andere in der ganzen Schule inspirieren kann. Ihr habt gute Arbeit geleistet, aber irgendwie hat niemand in der Klasse jemanden aufgenommen, der nicht weiß ist oder einer anderen Minderheit angehört.
13. Der Valentinstag steht vor der Tür und in deiner Schule ist es üblich, dass man Valentinsnachrichten an andere zu schicken. Deine Klassenkameradin Jane kommentiert: „Mal sehen mal sehen, wer die 'Glückliche' sein wird, die den Valentinsgruß von Somi bekommt. Ich hoffe, dass ich es nicht sein werde, ich stehe nicht auf schwarze Jungs.“
14. Eines Tages stellt Tino fest, dass sein Handy verschwunden ist. Er ist sich sicher, dass es in der Schule passiert sein muss, vielleicht sogar im Unterricht. Jemand nähert sich Somi und sagt ihm: „Wenn du das Handy zurückgibst, werden wir die Lehrer:innen nicht darüber informieren“.





15. Ahmed sagt, dass er es nicht war, aber niemand glaubt ihm. Mit der Zeit sprechen die Klassenkamerad:innen immer weniger mit ihm.
16. Ahmed stellt fest, dass er als einziger in der Klasse nicht zu einer Party eingeladen. Er fühlt sich sehr schlecht wegen der ganzen Situation.
17. Als Ahmed eines Tages in die Schule kommt, findet er einen Zettel auf seinem Schreibtisch, auf dem steht: „Geh zurück nach Afrika“.

Nachbesprechung:

- Wie fühlst du dich jetzt?
- Was denkst du darüber, dass die Teilnehmenden sich unterschiedlich positioniert haben? Warum glaubst du, ist das passiert?
- Welche Situationen waren am schwierigsten zu entscheiden und warum?
- Kannst du (mindestens) 5 Mikroaggressionen aus der Geschichte benennen?
- Welche der Mikroaggressionen waren am unangenehmsten für dich und warum?
- Wie würdest du rassistische Mikroaggressionen definieren?
- Was hat dazu beigetragen, dass Ahmed am Ende vollkommen ausgeschlossen war?
- Beeinflussen unterschiedliche Mikroaggressionen Ahmed individuell oder in Kombination. Wie verändert das die Wirkung auf Ahmed?
- Wann ist der richtige Moment, um auf eine Mikroaggression zu reagieren? Und wie können wir reagieren?
- Hast du so etwas ähnliches schonmal in echt erlebt? Was war die Situation? Hast du darauf reagiert und wenn ja, wie?
- Warum ist es manchmal schwierig, auf rassistische Handlungen und Aussagen von Leuten, die einem nahe stehen zu reagieren? Was sind gute Strategien, um darauf zu reagieren?

Tipps für Trainer:innen: Diese Aktivität ermutigt die Teilnehmenden, verschiedene Perspektiven zu sehen und zu verstehen. Achte auf die Gruppe und sei darauf vorbereitet, sensible Diskussionen zu moderieren, damit sich jede:r gehört und einbezogen fühlen.

6. Abschluss und Auswertung

10min Zum Abschluss der Sitzung setzen sich die Teilnehmenden in einen Kreis und die Trainer:innen beginnen mit einer Zusammenfassung der im Workshop durchgeführten





Aktivitäten. Danach werden alle Teilnehmenden aufgefordert, eine wichtige Erkenntnis aus dieser Sitzung und einen Reflexionspunkt für die Zukunft mitzuteilen.

Materialien

- Constellations Handbuch: <https://epale.ec.europa.eu/en/resource-centre/content/constellations>
- Drucke die Bilder von S. 78 bis S. 82 aus (10 Bilder pro Gruppe)
- Flipcharts
- Marker
- Stifte
- Post Its in mindestens zwei verschiedenen Farben

Tipps für Trainer:innen

Fördere die Schaffung eines safer spaces, indem du Grundregeln für einen respektvollen Dialog aufstellen und dabei Einfühlungsvermögen und Zuhören betonen.

Sei bereit, mögliche Diskussionen zwischen den Teilnehmenden zu führen und - falls nötig - zu beenden.





Das ABC über junge von Armut und sozialer Ausgrenzung bedrohte Menschen

Version A und B

Zweck

Sensibilisierung für die Herausforderungen und Hindernisse, denen junge Menschen, die von Armut oder sozialer Ausgrenzung bedroht sind, täglich ausgesetzt sind

Ziele

- Empathie mit jungen Menschen, die von Armut oder sozialer Ausgrenzung bedroht sind
- Reflektieren, wie man die Hindernisse beim Zugang zur Grundversorgung überwinden kann
- Auseinandersetzung mit aktuellen Daten zur Situation armutsbetroffener junger Menschen in der EU

Dauer

2 Stunden und 30 Minuten

Raumanforderungen

- Ein mittelgroßer/großer Raum
- Ein Stuhl für jede:n Teilnehmende:n
- Drei Arbeitstische/-bereiche

Zielgruppe

Jugendarbeiter:innen, Vertretende von Organisationen, aktive Freiwillige

Ablauf

1. Finger nach unten

60min Die Teilnehmenden sitzen in einem Kreis und die Trainer:innen bitten sie, während der gesamten Aktivität nicht zu sprechen. Alle Teilnehmenden erhalten eine Karte, auf der eine allgemeine Beschreibung eines potenziellen Zielgruppenmitglieds





ihrer Aktivitäten geschrieben steht. Die Charaktere sollten während der Aktivität für sich behalten werden und erst zum Schluss nach Aufforderung enthüllt.

Die Trainer:innen bitten sie dann, die Augen zu schließen und sich mit Hilfe einer geführten Reflexion einen durchschnittlichen Tag im Leben ihres Charakters vorzustellen:

„Es ist Morgen, dein Wecker klingelt. Du öffnest deine Augen und beginnst deinen Tag. Was siehst du um dich herum? Wie sieht dein Schlafzimmer aus, schläfst du allein oder teilst du den Raum? Du gehst zum Badezimmer, wie sind die Möbel um dich herum? Im Badezimmer gehst du zum Waschbecken, um dir das Gesicht zu waschen. Du öffnest den Wasserhahn und nimmst mit deinen Händen etwas Wasser, um dein Gesicht zu waschen. Wie sind deine Hände, welche Farbe hat deine Haut? Du schaust in den Spiegel, was siehst du? Welche Farbe haben deine Haare? Deine Augen und wie ist dein Gesichtsausdruck? Du gehst zum Frühstück, was hast du auf dem Teller? Hast du überhaupt gefrühstückt? Wie sind Küche und Wohnzimmer? Du schaust aus dem Fenster, was siehst du dort? Wie ist die Gegend, in der du lebst? Du machst dich fertig zum Ausgehen, was hast du in deinem Kleiderschrank? Was tust du, wenn du draußen bist? Arbeitest du, gehst du zur Schule, machst du Erledigungen? Am Ende des Tages kommst du nach Hause, wie fühlst du dich? Bist du müde, glücklich oder hast du Angst, nach Hause zu kommen? Du legst dich ins Bett und schläfst wieder ein. Was träumst du? Was wünschst du dir für den nächsten Tag? Und noch einmal, klingelt der Wecker, und ihr öffnet alle eure Augen.

Sobald alle Teilnehmenden ihre Augen geöffnet haben, erklären die Trainer:innen den nächsten Schritt:

Die Teilnehmenden legen ihre Hände weit geöffnet auf den Rücken. Die Trainer:innen lesen eine Reihe von 10 Aussagen zu ihren Charakteren vor. Wenn die Figur die angegebene Handlung nicht ausführen kann, senken sie einen Finger nach unten, kann sie es, bleibt die Finger ausgestreckt. Bei der letzten Aussage werden die Teilnehmende gebeten, ihre Hände zu zeigen und laut zu sagen und ihren Charakter mit den anderen zu teilen.

➔ siehe Handout 1 für Figuren und Aussagen

Nach einem Moment des Abschüttelns der Rolle werden die Teilnehmenden gebeten, sich für die Nachbesprechung in einen Kreis zu setzen.

Nachbesprechung und Reflexionsfragen:





- Wie habt ihr euch gefühlt?
- Was ist passiert?
- Wer war deine Figur und wie hast du dir ihr Leben vorgestellt?
- Glaubt ihr, dass es für diese Figur einfach wäre, an einer Aktivität eurer Organisation teilzunehmen?
- Glaubt ihr, dass eure persönliche Vorstellung von diesen potenziellen Mitgliedern der Zielgruppe der Realität, in der diese leben, entspricht?

2. EU-Situation:

30min Nach der ersten Aktivität geben Trainer:innen einige Daten zur Situation rund um das Thema Armut in der EU und dem lokalen Kontext, in dem die Aktivität stattfindet. Wir schlagen vor, diese Daten aus offiziellen Berichten und Artikeln zu entnehmen.

Ein Beispiel für einen Artikel oder einen Bericht, wäre etwa:

https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Children_at_risk_of_poverty_or_social_exclusion

Je nach Teilnehmenden können Trainer:innen eine Präsentation gestalten oder eine andere passende Methode wählen, um die Zielgruppe anzusprechen.

Um die folgende Aktivität einzuführen, sollte ein besonderer Fokus auf folgende intersektionelle Aspekte, welche Ausgrenzung beeinflussen, wie Geschlecht und sexuelle Identität, Staatsbürger:innenschaft und Rassifizierung, Alter und Behinderung/Beeinträchtigung. Dies können interessante Punkte sein, um sie in die Datenpräsentation einzubeziehen.

3. Identitäten im Vergleich

60min In dieser Aktivität soll darüber reflektiert werden, wie sich die zuvor präsentierten Daten in einer intersektionalen Sichtweise auf bestimmte Gruppen von Jugendlichen auswirken und wie diesen Herausforderungen in einem lokalen Kontext begegnet werden kann.

Der Raum ist nun in drei Arbeitstische oder Arbeitsbereiche unterteilt, die jeweils einen spezifischen Aspekt der sozialen Identität einer armutsbetroffenen Person (AROPE) repräsentieren

- Geschlecht und sexuelle Orientierung
- Staatsbürgerschaft und Ethnizität,





- Behinderung/Nicht-Behinderung und Alter.

In jedem Bereich gibt es eine Tabelle mit 4 Zeilen, in denen drei spezifische Fragen in drei Runden beantwortet werden sollen, sowie eine zusätzliche Zeile für eine allgemeine Zusammenfassung in einer vierten Runde (Siehe Handout 2).

Die Teilnehmenden werden in 3 Gruppen mit jeweils einem Arbeitsbereich zugeteilt, wo sie die Aktivität beginnen und beenden werden.

Dies sind die Fragen, die in jeder Runde vorgelesen werden:

- Wie wirkt sich dieser Aspekt der sozialen Identität (sowohl positiv als auch negativ) auf den Zugang zum Gesundheitssystem aus?
- Wie wirkt sich dieser Aspekt auf den Zugang zur Bildung aus?
- Wie wirkt sich dieser Aspekt auf den Zugang zu einem fairen Einkommen aus?

Sobald die Teilnehmenden an ihrem Arbeitsbereich Platz genommen haben, lesen die Trainer:innen die erste Frage vor. Die Teilnehmenden haben 10 Minuten Zeit zum Nachdenken und um zentrale Punkte aufzuschreiben. Sobald die Zeit um ist, sollten sie im Uhrzeigersinn zu einem anderen Tisch und beantworten dort die zweite Frage, die von den Trainer:innen vorgelesen wird. Nach 10 Minuten wird wieder gewechselt. In der letzten Runde kehren die Gruppen an ihren ursprünglichen Tisch zurück, lesen die Antworten der anderen Gruppen und erstellen in 10 Minuten eine Zusammenfassung darüber, wie diese Aspekte der sozialen Identität den Zugang zu grundlegenden Dienstleistungen und Bedürfnissen beeinflussen. Wenn die Zeit um ist, hat jede Gruppe maximal 3 Minuten Zeit, um die wichtigsten Ergebnisse der Diskussion im Plenum vorzutragen; zusätzlich können am Ende offene Fragen besprochen werden.

Nachbesprechung:

Am Ende der Präsentationen reflektieren die Teilnehmenden über die Ergebnisse dieser Aktivität und über good practice (“Vorzeigebispiele”) Beispiele, die sie umsetzen könnten, um den Zugang für bestimmten Zielgruppen, die von Armut und sozialer Ausgrenzung bedroht sind, zu erleichtern. Bitte passe die Fragen der Nachbesprechung an die Zielgruppe an, mit der du arbeitest. Betone mehr die Aktivität oder die praktischen Lösungen, je nach den Bedürfnissen der Organisation.

Einige Beispiele für Fragen könnten sein:

- War es leicht/schwierig, sich in bestimmte soziale Identitäten einzufühlen, um Aspekte ihres Alltags zu reflektieren?





- Glaubet ihr, dass verschiedene soziale Identitäten gleich sind in Bezug auf Sichtbarkeit, Wahlmöglichkeiten und sozialen Wert?
- Welche Aspekte der sozialen Identität werden als sichtbarer/unsichtbarer wahrgenommen? Welche sind dauerhaft/veränderbar? Welche werden gesellschaftlich mehr geschätzt/marginalisiert?
- Was tut mein Verein, um die Ausgrenzung von jungen armutsbetroffenen Personen zu verhindern, und was können wir verbessern?

Hinweis: Die Trainer:innen können die wichtigsten Ergebnisse dieser Nachbesprechung festhalten, um die vorgeschlagenen good practices weiterzuentwickeln und sie in den Aktionsplan für Inklusion einzubringen.

Anlagen

Handout 1: Finger runter, Charakterliste und Aussagen

ANNA (17J). Alleinerziehende Mutter aus einem Wiener Vorort	AMADOU (21J): Mauritanischer Junge aus einem Dorf in Murcia	JELENA (65J.): Bosnische Frau, wohnhaft in Ljubljana	NICO (45J.) Banker aus Rom
BEA (30J.) Jugendarbeiterin aus einer Kleinstadt in der Toskana	HASSAN (16J.) Junger Geflüchteter, der einen Asylantrag in Slowenien gestellt hat	CARMEN (27J.) Lesbische Frau aus einem Madrider Vorort	PETER (56J.) Rollstuhlfahrer aus Salzburg
BRITTA (80J.), Witwe ohne Verwandte aus Tirol	TECLA (15 J.) trans* Mädchen aus Barcelona	JAVOR (30J.), Bauer aus Slowenien	ENASE (22J.) Mädchen ägyptischer Herkunft aus dem Süden Roms.

DU LIEBST DEN ORT, AN DEM DU LEBST
DU KANNST JEDERZEIT DRAUSSEN ESSEN
DU FÜHLST DICH SICHER NACHTS ALLEINE NACH HAUSE ZU GEHEN





DU HAST DIE GLEICHEN BILDUNGS- UND ARBEITSCHANCEN WIE ANDERE
DU FÜHLST DICH VON DER POLIZEI BESCHÜTZT
DU HATTEST NOCH NIE SCHWIERIGKEITEN DIE MIETE ZU BEZAHLEN
DU KANNST ALLE ANGEBOTE DIE DU BRAUCHST VON DEINEM HAUS LEICHT ERREICHEN
DU KANNST ZWEIMAL IM JAHR AUF URLAUB FAHREN
DU KANNST AKTIV TEILNEHMEN AM SOZIALEN UND POLITISCHEN LEBEN WO DU WOHNST
DU SIEHST OPTIMISTISCH IN DIE ZUKUNFT

Handout 2: Identitäten im Vergleich

GENDER UND SEXUELLE ORIENTIERUNG	STAATSBÜRGER:INNENSCHAFT UND „ETHNIZITÄT“	BEHINDERUNG/NICHT-BEHINDERUNG UND ALTER
Wie wirkt sich das auf Zugang zum Gesundheitssystem aus?	Wie wirkt sich das auf Zugang zum Gesundheitssystem aus?	Wie wirkt sich das auf Zugang zum Gesundheitssystem aus?
Wie wirkt sich dieser Aspekt auf den Zugang zur Bildung aus?	Wie wirkt sich dieser Aspekt auf den Zugang zur Bildung aus?	Wie wirkt sich dieser Aspekt auf den Zugang zur Bildung aus?
Wie wirkt das auf den Zugang zu einem fairen Einkommen aus?	Wie wirkt das auf den Zugang zu einem fairen Einkommen aus?	Wie wirkt das auf den Zugang zu einem fairen Einkommen aus?





Das ABC über junge FLINTA* und das Patriarchat

Version A

Zweck

Teilnehmende werden darin bestärkt, Personen in ihrer Arbeit zu inkludieren, die weiblich, lesbisch, inter, nonbinär, trans* und/oder agender sind.

Ziele

- Die Teilnehmenden erwerben Wissen über FLINTA*-Identitäten.
- Die Teilnehmenden erforschen die Struktur und Dynamik des Patriarchats und erkennen, wie es in verschiedenen gesellschaftlichen Kontexten wirkt und FLINTA*-Communities¹ unterschiedlich betrifft.
- Die Teilnehmenden identifizieren die Überschneidungen zwischen FLINTA*-Identitäten und Patriarchat, mit einem Fokus darauf, wie diese Überschneidungen spezielle Herausforderungen und Formen der Unterdrückung schaffen.
- Die Teilnehmenden gewinnen mehr Selbstvertrauen, um Themen anzusprechen, die FLINTA* - Personen in ihrem Arbeitsfeld betreffen.

Dauer

3 Stunden

Raumanforderungen

- Stuhlkreis
- Tische für die Gruppen
- Musikboxen
- Platz zum Auslegen von zwei Flipcharts

Zielgruppe

Verschiedene Mitglieder der Organisation (Mitarbeiter:innen, Freiwillige, Personen, die direkt mit jungen Menschen arbeiten)

Ablauf





1. Einführung

10min Vorstellung der Trainer:innen und der Agenda

10min Kennenlernen der Gruppe. Die Teilnehmenden teilen ihre Namen und Pronomen mit. Die Trainer:innen erklären, was Pronomen sind und warum wir nach ihnen fragen.

2. Aufwärmspiel über FLINTA*

20min Die Teilnehmenden werden gebeten, sich in Gruppen von maximal 3 Personen aufzuteilen. Sie erhalten ein Paket mit Wörtern und Definitionen. Ihre Aufgabe ist es, innerhalb von 3 Minuten das jeweilige Wort mit der passenden Definition zu verbinden. Es ist kein Wettbewerb und wenn die Trainer:innen sehen, dass sie mehr Zeit brauchen, kann er:sie die Zeit verlängern. Es geht nur darum, spielerisch zu lernen.

Begriffe und Definitionen

- Cis Frau – Eine Person, die sich als weiblich identifiziert und der bei Geburt das weibliche Geschlecht zugewiesen wurde
- Lesbe – Eine Frau (cis oder trans), die sich zu anderen Frauen hingezogen fühlt
- Intersexuell – Eine Person, die mit biologischen Merkmalen geboren wurden, die nicht in die typische Definition von Mann / Frau passen.
- Nonbinär: Eine Person, die sich weder als männlich noch weiblich identifiziert, sondern sich oft als außerhalb der traditionellen Gendernormen versteht.
- Trans* - Eine Person, deren Gender² anders ist, als die ihr bei Geburt zugewiesene Geschlecht. Das inkludiert trans* Männer, Frauen und nonbinäre Personen
- Agender – Eine Person, die sich nicht mit irgendeinem Gender identifiziert oder sich als genderlos definiert.

Sobald die Paarbildung abgeschlossen ist, bitten die Trainer:innen die Teilnehmenden, in den Kreis zurückzukommen und die korrekte Lösung des Spiels zu verraten und mögliche Fragen aus der Gruppe zu beantworten. Hier können sie auch die Bedeutung des Akronyms FLINTA* erklären und warum es für unseren Workshop wichtig ist. Viele Menschen in der Gesellschaft werden aufgrund ihres Aussehens als Frauen „gelesen“ und als solche behandelt und wahrgenommen. Deshalb - obwohl die Gesellschaft viel komplexer ist - werden wir im weiteren Verlauf des Workshops einen Schritt zurücktreten und mehr über die binäre Gendernormen und die traditionellen Rollenbilder „Mann“ und „Frau“ sprechen.

3. Mein Gender und ich





60min Nun werden die Teilnehmenden gebeten, sich einen ruhigen Platz im Raum zu suchen, denn sie sollen individuell über ihre eigenen Erfahrungen mit Genderrollen nachdenken. Ihnen werden Leitfragen gegeben, die die Reflexion anregen sollen. Die Trainer:innen betonen, dass die Leitfragen optional sind und dass alle in ihrem Tempo reflektieren können. Wenn sie das Thema emotional zu belastend finden, können sie auch genereller auf die Fragen antworten, etwa in Bezug auf Freund:innen oder was sie denken, was Kindern gesagt wird. Sie haben dafür etwa 10 Minuten Zeit.

Reflexionsfragen:

- Was waren die ersten Dinge, die du darüber gelernt hast, was Jungs/Buben oder Mädchen tun sollen? Wer hat dir diese Vorstellungen beigebracht?
- Wurden Jungen und Mädchen in deiner Familie unterschiedlich behandelt? Wurden bestimmte Dinge von dir aufgrund deines Genders erwartet?
- Gab es Spielzeug, Spiele, Kleidung oder Aktivitäten, die nur für Jungen oder nur für Mädchen waren?
- Haben Lehrer:innen oder Freund:innen in der Schule Jungen und Mädchen unterschiedlich behandelt? Wenn ja, wie?
- Hast du in Fernsehsendungen, Filmen oder Büchern Figuren gesehen, die die traditionelle Genderrollen befolgten oder durchbrachen?
- Konntest du als Kind Erwartungen an die Art und Weise beobachten, wie Frauen und Männer ihre Karriere, ihren Lebensstil und ihre Familie wählen sollten?

Danach werden die Teilnehmenden gebeten, sich mit anderen in Zweier- oder Dreiergruppen zusammenzuschließen. In der Gruppe können sie ihre persönlichen Erkenntnisse mit den anderen teilen. Währenddessen hängen die Trainer:innen zwei Flipcharts mit einer erkennbaren „Mann“- und „Frau“-Form auf. Die Gruppen werden gebeten, die „Regeln“, die sie gefunden haben, auf Post-It's zu schreiben und sie auf die Flipcharts zu kleben, je nachdem, welchem Gender sie zugeordnet sind. Alle Teilnehmenden sollte maximal einen oder zwei Zettel kleben. Sie haben 15 Minuten für diesen Teil.

Sobald dieser Teil abgeschlossen ist, spielen die Trainer:innen eine Meditationsmusik und die Gruppe wird eingeladen, alle Botschaften in Stille zu lesen und auf die Reaktion ihres Körpers/Geistes beim Lesen der Botschaften zu achten. Nach fünf Minuten bitten die Trainer:innen die Teilnehmenden Botschaften, die sie stattdessen gerne gehört hätten und die nicht auf der Flipchart stehen, auf andersfarbige Post-It's zu schreiben und sich zurück in den Kreis zu setzen, ohne sie hinzukleben.





Für den letzten Teil dieser Aktivität leiten die Trainer:innen eine Nachbesprechung im Plenum und fragen die Teilnehmenden, wie sie sich beim Lesen der „Regeln“ gefühlt haben und welche ihnen ein schlechtes Gefühl gegeben haben und warum, oder welche ihnen nicht schwierig erschienen zu befolgen und warum. Die Teilnehmenden werden auch gebeten, sich gegenseitig aufmerksam zuzuhören, da alle eine andere Perspektive und Erfahrung mit Gendernormen haben. Die Sichtweise der anderen kann uns bereichern. Die Nachbesprechung wird abgeschlossen, indem die Teilnehmenden gebeten werden, die Botschaften, die sie gerne gehört hätten, laut vorzulesen und auf das Flipchart zu kleben

4. Pause 5min

5. Die Wurzeln der Ungleichheit

60min Die Teilnehmenden werden gebeten, sich an einen Ort zu begeben, an dem die Trainer:innen einige gedruckte Bilder (Beispiele finden Sie in Anhang 1 - Benötigte Materialien), die Ungleichheiten in der Gesellschaft zeigen. Sie sollen ein oder zwei auswählen, die sie besonders bewegt haben und kehren dann in den Kreis zurück. Sobald sie zurück sind, bitten die Trainer:innen sie, zu erzählen, warum sie sich von den ausgewählten Bildern bewegt fühlten und sie dem Rest der Gruppe zu zeigen.

Danach tauchen wir in Konzepte wie Patriarchat, Genderrollen und Gleichberechtigung ein.

Die Trainer:innen teilen auch einige persönliche Einsichten mit, die sie aus ihren Erfahrungen gewonnen haben. Der Fokus liegt darauf, was man tun kann, um mit Menschen zu arbeiten, die von patriarchaler Unterdrückung besonders betroffen sein können.

Abschließend werden die Teilnehmenden gebeten, sich 5-10 Minuten Zeit zu nehmen, um über einen Schritt nachzudenken, den sie in ihrem Arbeitsalltag unternehmen könnten, um die Auswirkungen des Patriarchats in ihrem Arbeitsumfeld zu verringern. Diesen konkreten Schritt sollen sie dann aufschreiben und mit der Gruppe teilen.

Wenn sie wollen, können sie den Zettel an einem sichtbaren Ort in ihrem Arbeitsbereich aufbewahren, um sich immer wieder daran zu erinnern.

6. Abschluss und Auswertung

10min Die Trainer:innen geben den Teilnehmenden eine schriftliche oder digitale Auswertung mit einigen zentralen Fragen zur Reflexion. Dann können sie die erstellte Liste der Materialien zur vertiefenden Lektüre aushändigen. Dabei können die





Trainer:innen die weiterführende Literatur verwenden oder eigene Materialien, die sie für die Gruppe als besonders relevant erachten.

Fragen zur Reflexion

- Wie fandest du den Workshop?
- Kannst du ein oder zwei Dinge nennen, die du gelernt hast?
- Wie wirst du das Gelernte in die Praxis umsetzen?
- Hast du Feedback für die Trainer:innen?

Materialien

- Ausgedrucktes FLINTA*-Identitäten Spiel
- Zwei Flipcharts mit männlich/weiblich Silhouetten
- Bilder für Galerie: <https://padlet.com/CazallaIntercultural/gender-stereotypes-and-patriarchy-through-images-krk9kxryzhrjznxw>
- Flipcharts
- Stifte
- Post-It's in mindestens zwei verschiedenen Farben

Tipps für Trainer:innen

- Einige Teilnehmende können Konzepten, die mit Patriarchat oder FLINTA*-Identitäten zu tun haben, kritisch gegenüber eingestellt sein. Sei geduldig und nutze dies als eine Gelegenheit zur Bildung und nicht zur Konfrontation.
- Fördere die Schaffung eines safer spaces, indem Sie Grundregeln für einen respektvollen Dialog aufstellen und dabei Empathie und Zuhören betonen.
- Sei bereit, mögliche Diskussionen zwischen den Teilnehmenden zu begleiten und - falls nötig - zu beenden.
- Wenn du siehst, dass die Gruppe bereit ist, dir zu folgen, führe mehrere Ebenen der Unterdrückung ein: Zeige, wie das Patriarchat FLINTA*-Personen auf unterschiedliche Weise beeinflusst abhängig von ihrer Hautfarbe, Klasse, Behinderung oder sexuellen Orientierung.

Weiterführende Literatur

Gender Equality in Academia and Research - GEAR tool <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/terms-and-definitio> ?language_content_entity=en





Gender Matters Website - <https://www.coe.int/en/web/gender-matters>

“Oblio in Action” Training Design on Mainstreaming Gender Equality -
<https://centruldevoluntariat.ro/wp-content/uploads/2024/03/Oblio-in-Action-Training-Design-eng.pdf>

“The journey” - Involving young people in education and action for gender equality and against gender-based violence
- https://www.dropbox.com/scl/fi/m7qx9mj6m61s2r5dwt4rw/Manual_JourneyENGLISH_Imprenta.pdf?rlkey=lwio62nz5s4d3v02z56eq59d9&e=1&dl=0

Version B

Erklärung: Der Ablauf der Version B ist bis auf folgende Einheiten identisch:

5. Die Wurzeln der Ungleichheit

Die Teilnehmenden werden gebeten, sich an einen Ort zu begeben, an dem die Trainer:innen einige gedruckte Bilder (Beispiele unter Materialien), die Ungleichheiten in der Gesellschaft zeigen. Sie sollen ein oder zwei auswählen, die sie besonders bewegt haben und kehren dann in den Kreis zurück. Sobald sie zurück sind, bitten die Trainer:innen sie, zu erzählen, warum sie sich von den ausgewählten Bildern bewegt fühlten und sie dem Rest der Gruppe zu zeigen.

Taucht dann in Konzepte wie Patriarchat, Genderrollen und Gleichberechtigung ein.

Der Raum wird für 40min an Selbstvertreter:innen / Expert:innen in eigener Sache übergeben, ihre Erfahrungen zu teilen.

- Sie teilen ihre Identität in Bezug auf die vorgestellten Kategorien
- Sie teilen Erfahrungen mit den diskutierten Themen und geben Anregungen, wie man besser auf FLINTA*-Personen achten kann
- Sie beantworten mögliche Fragen aus ihrem Erfahrungsschatz

Zuletzt werden die Teilnehmenden gebeten, 5 Minuten über einen Schritt nachzudenken, den sie in ihrem Arbeitsalltag unternehmen könnten, um die Auswirkungen des Patriarchats in ihrem Arbeitsumfeld zu verringern, aufzuschreiben und mit der Gruppe zu teilen. Wenn sie wollen, können sie es als Zettel an ihrem Arbeitsplatz aufhängen.

Tipps für Trainer:innen





- Wählt die Expert:innen sorgfältig aus und stellt sicher, dass sie bereit sind, ihre Erfahrungen mit den Zuhörer:innen zu teilen, aber seid auch bereit, sie dabei zu unterstützen, falls nötig.

