

## 13 | VORURTEILSBEWUSSTES MITEINANDER IN GRUPPEN – ANREGUNGEN ZUR INKLUSION

*Der Vater eines im Rollstuhl sitzenden Jugendlichen berichtet eindrücklich von dem Tag, als sein Sohn mit einem Freund zur Jugendfeuerwehr wollte. Der Vater richtete sich darauf ein, dass der Sohn sicherlich unglücklich zurückkommen werde, weil er wohl ausgerechnet bei der Feuerwehr nicht mitmachen könne. Doch wider Erwarten, kam er freudestrahlend nach Hause und erzählte mit leuchtenden Augen, er habe sich noch nie so willkommen gefühlt. Obwohl er nicht über die körperliche Eignung zum Löschen von Bränden verfügt, ist er selbstverständlicher Teil einer Gruppe – einer Gruppe in der jede\_r mitmacht und zwar so viel und so gut wie er\_sie kann und will!*

Junge Menschen kommen nicht in unsere Gruppen und zu unseren Angeboten, weil sie inklusiv sind. Sie kommen in erster Linie, weil sie bei uns Zeit mit Freunden verbringen, weil es unverzweckte Zeit ohne Leistungsdruck ist, weil es Spaß macht, dabeizusein und weil sie mit ihren Interessen und Bedürfnissen ernst genommen werden. In Jugendverbänden können sie sich ausprobieren, Verantwortung übernehmen und etwas bewegen. Sie genießen spannende Erlebnisse, Persönlichkeitsentwicklung und Selbsterfahrung. Es ist der Anspruch der Jugendverbände diese Erfahrung allen jungen Menschen zu ermöglichen – unabhängig davon, welche Kompetenzen oder Einschränkungen sie mitbringen.

Zu den Grundprinzipien der Jugend(verbands)arbeit gehört die Partizipation, aber auch die Idee, sich an den Interessen junger Menschen zu orientieren. Insofern ist die Hürde, sich dem Gedanken der Inklusion anzuschließen, gar nicht so hoch. Jugendverbandsarbeit lebt von der Vielfalt: Aus dem Zusammenwirken vieler entsteht das breite Angebot der Verbände. Es kommt aus den Interessen der jungen Menschen und richtet sich an sie selbst.

Das Modul vermittelt Grundlagen des inklusiven Miteinanders: Es gibt Anregungen und Hilfestellungen, um die eigene Haltung aber auch verbandliche Strukturen zu reflektieren. Im Fokus stehen dabei auch Zugangsbarrieren und deren Abbau. Praxisnahe Methoden werden vorgestellt und Querverweise zur alltäglichen Ausgrenzung aufgezeigt. Die Grundidee des Moduls liegt in der Heranführung an das Konzept **Inklusion** über altbewährte Übungen und Zugänge mit einem neuen inklusiven Blickwinkel.

Für die großartige Unterstützung bei der Entwicklung dieses Fortbildungsmoduls bedanken wir uns bei Katrin Ottensmann (Sozialwissenschaftlerin und freiberufliche Trainerin, [katrin.ottensmann@gmail.com](mailto:katrin.ottensmann@gmail.com)).

Für die Juleica-Kommission  
Iran Jawadi (im April 2014)

## Alle reden von Inklusion...

Der Begriff „Inklusion“ ist in aller Munde. Assoziiert werden damit die unterschiedlichsten Dinge. Für einige ist es ein neues pädagogisches Konzept für Kinder mit „Behinderungen“, für andere ist es ein lästiger neuer Trend. Macht euch einfach auf den Weg und schaut selbst!

### Umsetzung

Die Umsetzung erfolgt bisher vor allem in Form räumlicher Umgestaltung von Kitas und Schulen zu inklusiven Einrichtungen durch die Schaffung barrierefreier Zugänge. Aber Inklusion ist mehr: Herausforderung und Chance liegen darin, Vielfalt als Gewinn für alle zu betrachten, Leistungen und Fähigkeiten an individuellen Möglichkeiten zu messen, Angebote so offen wie möglich zu gestalten und Inklusion als Gesellschaftsprinzip zu leben.

### Paradigmenwechsel

Inklusion ist kein Konzept, das 1-zu-1 umgesetzt werden kann. Es handelt sich um einen grundlegenden Paradigmenwechsel, der mit Selbstreflexion beginnt und zu einem gesamtgesellschaftlichen Umdenken beitragen wird. Dementsprechend wird das Thema im Folgenden auf unterschiedlichen Ebenen verortet: auf der Metaebene (Gesellschaft), der Mesoebene (Organisationen, Institutionen) und der Mikroebene (handelndes Individuum).

### Handreichung für eine inklusive Praxis

Dieses Modul versteht sich als eine Handreichung zur (Weiter-)Entwicklung einer inklusiven Praxis in der Jugendverbandsarbeit. Unter Inklusion verstehen wir Teilhabe von Kindern und Jugendlichen am gesellschaftlichen Leben – unabhängig von Geschlecht, sozialer Herkunft, Migrationshintergrund, körperlicher oder geistiger Beeinträchtigung, sexueller Orientierung etc.. Wir haben uns ausdrücklich für einen weiten Inklusionsbegriff entschieden.

### Zum Fortbildungs-Modul

Das vorliegende Seminarkonzept richtet sich in erster Linie an Multiplikator\_innen und Jugendleiter\_innen. Es ermöglicht eine intensive individuelle, praktische und theoretische Auseinandersetzung mit dem Konzept Inklusion. Daran anschließend kann die inklusive Idee im Alltagshandeln im Verband bzw. in der Einrichtung an die Kinder und Jugendlichen weitergegeben werden. Die meisten Übungen richten sich also explizit an Multiplikator\_innen und Jugendleiter\_innen. Für Kinder bzw. Jugendliche geeignete Übungen werden im Folgenden mit einem J gekennzeichnet (sie sind selbstverständlich und gewollterweise auch für Multiplikator\_innen/Jugendleiter\_innen geeignet). Übungen, die unseres Erachtens nur für Multiplikator\_innen und Jugendleiter\_innen geeignet sind, haben als Kennzeichen ein M.



### Hintergrund

Das Ziel, Inklusion in Deutschland umzusetzen, fußt auf der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK), die im Jahr 2006 durch die UNO-Generalversammlung von 128 Staaten und der EU beschlossen wurde. Die UN-BRK wurde im Jahr 2007 vom deutschen Bundestag ratifiziert und trat 2009 in Kraft. Damit hat sich die Bundesrepublik Deutschland vertraglich verpflichtet, die mit der Konvention vereinbarten Veränderungen umzusetzen und künftig die gleichberechtigte Teilhabe aller Menschen am gesellschaftlichen Leben zu ermöglichen. Erstmals wurde mit der Konvention gesellschaftliche Teilhabe als ein Menschenrecht formuliert.

## Ziele

Die Jugendleiter\_innen reflektieren ihr Verständnis von Identität und Vielfalt. Sie können Barrieren im Alltag erkennen (z.B. Sprache, Treppen, Spielmaterialien, Angebote etc.) und sind für die Barrieren in unser aller Köpfen sensibilisiert (Vorurteile, Stereotype etc.). Dazu gehört auch ein Verständnis eigener Privilegien. Sie werden sich über unterschiedliche gesellschaftliche Positionierungen von Menschen bewusst und verstehen, dass mit den Privilegien der einen Ausgrenzungsmechanismen und/oder Diskriminierungen für andere einhergehen.

- ⇒ Für wen ist Inklusion ein Thema?
- ⇒ Was heißt Inklusion?
- ⇒ Was heißt inklusive Kinder- und Jugendarbeit?
- ⇒ Welche Methoden sind hilfreich für eine erste Auseinandersetzung?

## Inhalte

- Das Konzept Inklusion
- Zum Aufbau der Identität (Selbstpositionierung) und Diversität
- (Mehrfach-)Diskriminierung (Privilegien) und Intersektionalität
- Stereotype und Vorurteile

## Methoden

- Kennenlernspiele (Paar-Interview, Ich denke, du bist...)
- Erwartungsabfrage (Der Apfelbaum)
- Vielfalts-Bingo
- Meinungsbarometer Inklusion
- Identitätspelenübung
- Einen Schritt nach vorn zu inklusiven Lebenswelten
- Werbungsanalyse
- Methoden-Recycling

## Möglicher Ablauf | Aufbau des Moduls

Um mehr Diskussionsspielraum zu haben und Übungen ggf. intensiver durchzuführen, ist es ratsam, das Seminar über zwei Tage abzuhalten oder eine inhaltliche Auswahl zu treffen.

Die Übung „Ein Stück nach vorn zu inklusiven Lebenswelten“ ist als optional zu betrachten. Wird sie eingeplant, dauert das Seminar 7-8 Stunden. Die Übung eignet sich gut um sie im Einrichtungsalltag einige Zeit nach dem Seminar anzuwenden. Wir empfehlen in jedem Fall ausreichend Zeit für die Nachbesprechungen aller Übungen einzuräumen.

Auf der nächsten Seite findet sich ein Beispiel für eine Einheit mit Multiplikator\_innen. Um das Thema in einer Kinder- oder Jugendgruppe zu bearbeiten, sollten einige Elemente ausgetauscht werden. Das Seminar ist angelegt auf 6 Stunden (ohne Pausen).

Inhalt	Dauer	Ziel
Begrüßung & Info zur Seminaratmosphäre	10	Willkommen heißen und Überblick zum Ablauf geben; Arbeitsatmosphäre schaffen
Willkommensrunde (Paar-Interview/Ich denke, du bist...)	15	Kennenlernen, Vertrauensbildung
Erwartungsabfrage (Apfelbaum)	15	Abfrage von Erwartungen und Befürchtungen der Teilnehmenden
Übung: Vielfalts-Bingo	20	spielerischer Einstieg ins Thema; Austausch über Selbst- und Fremdwahrnehmung sowie Grenzen
<b>Block 1 „Seminarstart“ (Seminarzeit/Min.):</b>	<b>60</b>	
Übung: Meinungsbarometer Inklusion	30	Positionierung der Teilnehmenden zum Thema
Input: Inklusion – ein Paradigmenwechsel	15	Wissensvermittlung zum Konzept Inklusion
<b>Block 2 „Inklusion - ein Paradigmenwechsel“:</b>	<b>45</b>	
Input & Handout: Identität und Diversität	15	Wissensvermittlung
Übung: Identitätsperlen	30	Selbstreflexion über die Bedeutung einzelner Identitätskategorien für die eigene Person (Identität)
<b>Block 3 „Identität und Diversität“:</b>	<b>45</b>	
Input: Stereotype und Vorurteile	25	Wissensvermittlung
Übung: Phrasensack	20	Beförderung der Diskussionskultur über Vorurteile und Stereotype; Verdeutlichung der Wirkungsweise dieser Annahmen
<b>Block 4 „Stereotype, Vorurteile, Rollenbilder“:</b>	<b>45</b>	
[Optional: Ein Stück nach vorn...]	(90)	Veranschaulichen der Auswirkungen unterschiedlicher Voraussetzungen und Privilegien]
Input & Handout: (Mehrfach-)Diskriminierung	10	Wissensvermittlung
Diskussion: Kritisches Weißsein	20	Auseinandersetzung mit der gesellschaftlichen Norm, Sensibilisierung für eigene Privilegien
Werbungsanalyse	45	Auseinandersetzung mit Bildern, die uns umgeben; hinterfragen der Botschaften; Relevanz der Werbung für die Bestätigung der gesellschaftlichen Norm
<b>Block 5 „Diskriminierung“:</b>	<b>75 (165)</b>	
Brainstorming: Wie können wir inklusiver werden?	20	Am Alltag der Teilnehmenden orientierte Überlegung, was aus dem Seminar für die eigene Arbeit im Verband umgesetzt werden kann.
Handout: Ein (unvollständiger) Guide...	5	Handout zum Thema Inklusion im Alltag
Methoden-Recycling	45	Wegweiser: wie können bisher verwendete Methoden der Teilnehmenden inklusiver werden
<b>Block 6 „Inklusion bei uns...“:</b>	<b>70</b>	
Abschlussreflexion inkl. Äpfel pflücken	20	
<b>Seminarzeit GESAMT</b>		<b>6 Stunden (7 Stunden 30 Minuten)</b>

## Vorab: Zu den Begrifflichkeiten

Begriffe erzeugen Bilder und Assoziationen. Wir benötigen Begriffe, um uns zu verständigen. Doch zugleich erzeugen wir durch die Verwendung bestimmter Begriffe ‚falsche‘ Bilder in unseren Köpfen immer wieder neu.

- **Behinderung:** Nicht der Mensch ist behindert, sondern es ist die Gesellschaft, mit den auf die Mehrheitsgesellschaft ausgerichteten Rahmenbedingungen, die eine Person behindert.
- **Migrationshintergrund:** Der Begriff ist kein selbst gewählter Begriff sondern eine Fremdzuschreibung (ehem. „Ausländer“). In Deutschland geborene Deutsche, deren Familienangehörige vor mehreren Generationen nach Deutschland migrierten, werden als Menschen mit **Migrationshintergrund** bezeichnet, wodurch ihre deutsche Identität ignoriert wird. Der **Migrationshintergrund** wird zudem nur von manchen Menschen thematisiert, die Assoziationen unterscheiden sich stark – je nach Herkunftsland.
- **Vielfalt:** Der Begriff hört sich erstmal gut an, ist aber ebenfalls schwierig. Eine Gruppe oder Gesellschaft ist nicht erst vielfältig, wenn Personen mit bestimmten Merkmalen (wie Behinderung, Migrationshintergrund etc.) teilhaben. Jede Gruppe ist vielfältig, da kein Mensch ist wie ein anderer. Nicht manche Menschen sind anders, sondern wir alle sind **anders**.

Diese Bezeichnungen fassen Menschen verallgemeinert in Gruppen zusammen und ignorieren die individuelle Persönlichkeit. Dabei haben Menschen mit einer Behinderung vielleicht nur die Ausgrenzungserfahrung gemein, aber keine gemeinsamen Themen oder gleiche Interessen. Wir nutzen die Begriffe trotzdem: Um die mit ihnen verbundenen Gegebenheiten anzusprechen und eine kritische Auseinandersetzung zu befördern. Nicht zuletzt sind uns bisher leider keine besseren Ausdrücke bekannt.

## Zur Seminaratmosphäre

Im Rahmen der Auseinandersetzung kann es passieren, dass Aussagen gemacht werden, die Diskriminierungen reproduzieren, die diskriminierende Inhalte haben und/oder von denen sich Menschen diskriminiert fühlen. Förderlich ist eine Atmosphäre, in der „Fehler“ gemacht, aber auch benannt werden können. Dies ermöglicht die Sensibilisierung dafür, dass Aussagen die nicht als diskriminierend eingeschätzt wurden von anderen dennoch so empfunden werden können. Folgende Seminarregeln können hilfreich sein:

- Wenn eine diskriminierende Aussage getätigt wurde, kann selbstverständlich jederzeit der Seminarraum verlassen werden.
- Wünschenswert ist es, dass die Person erklärt, was diskriminierend war.
- Wenn eine Person dies erklärt, sollte aufmerksam zugehört werden.
- Das Gesagte muss akzeptiert werden: Die Person, die die Aussage getätigt hat, sollte eine Rechtfertigung (und damit Relativierung) vermeiden. Der Fokus liegt auf der Person, die diskriminiert wurde (Empathie).
- Ein respektvoller Umgang mit Grenzen ist notwendig: Es sollte nicht darüber diskutiert werden, warum etwas als diskriminierend erlebt wird.
- Es geht darum auszuhalten, eine für eine andere Person diskriminierende Aussage getätigt zu haben – auch wenn dies nicht mit dem eigenen Selbstverständnis zusammenpasst.

So ist es möglich, Diskriminierungen zu markieren und zu erkennen. Personen, die von Diskriminierung betroffen sind, werden gehört und ernstgenommen. Darauf aufbauend kann ein Bewusstsein dafür entwickelt werden, an welchen Stellen wir Vorurteile und Diskriminierungen reproduzieren. Bestenfalls lernen wir durch eine Auseinandersetzung dieses Verhalten zu überwinden.



## Kennenlernen: Paar-Interview

**Zeit:** ca. 30 Minuten (15 Minuten Interview, 15 Minuten Vorstellen)

**Material:** Vorbereitete Fragebögen (mit Platz für die Antworten)

**Anleitung:** Jeweils zwei Teilnehmende befragen sich mit den vorbereiteten Fragebögen zu ihrer Person (ca. 15 Minuten). Danach stellt jede Person die andere dem Plenum vor. Abschließend kann im Plenum besprochen werden, wie es sich für die TN angefühlt hat, von einer bisher unbekannt Person vorgestellt zu werden. Wurden wichtige Aspekte vermisst oder hätten sie sich vergleichbar bzw. völlig anders vorgestellt?

**Beispielfragen** (können individuell nach Bedarf angepasst werden):

- Wie heißt du? Wo wohnst du? Wie alt bist du?
- In was für einer Organisation bist du tätig?
- Was ist dir bei deiner Arbeit wichtig?
- Wer macht das Programm?
- Für welche Personen macht ihr Angebote?
- Welche Personen nutzen die Angebote?

**Ziel:** Diese Form des Kennenlernens sensibilisiert gleich zu Beginn dafür, dass sich Selbst- und Fremdwahrnehmung oft unterscheiden. Die TN sollen die Fremdvorstellung aushalten und erfahren. In der abschließenden Kurzreflexion besteht die Gelegenheit ggf. „Korrekturen“ vorzunehmen. Dabei sollte die Teamleitung darauf aufmerksam machen, dass solche „Korrekturen“ im Falle von Fremdzuschreibungen im Alltag oftmals nicht möglich sind. Vor allem Personen, die von gesellschaftlichen Normen abweichen sind von solchen Fremdzuschreibungen oftmals negativ betroffen. Die Fragen machen außerdem darauf aufmerksam, dass Teilhabe den Einbezug aller Personen voraussetzt. Dies kann vor allem im Hinblick auf die Angebotsgestaltung und -nutzung reflektiert werden.



## Alternativ: Ich denke, du bist...

**Zeit:** ca. 45 Minuten

**Materialien:** Seminarraum mit Möglichkeiten für Paararbeit, für jede Person Fragebögen, Stifte.

**Anleitung:** In Zweiergruppen füllen die TN einen Doppelsteckbrief aus. Zunächst schreibt jede Person auf, was sie über die andere denkt. Dann wird das Blatt umgeknickt und die Blätter werden getauscht. Nun füllen beide die leere Seite über sich selbst aus. Die vollständige Übung gibt es hier: [www.baustein.dgb-bwt.de/PDF/B1-IchDenke.pdf](http://www.baustein.dgb-bwt.de/PDF/B1-IchDenke.pdf)

**Ziel:** Mit der Übung können Stereotype und Vorurteile nachvollzogen und reflektiert werden. In der Übung werden die TN aufgefordert, eine Person aufgrund des ersten Eindrucks einzuschätzen. Anschließend wird herausgearbeitet, welche Kriterien zu den Einschätzungen führte und es wird überlegt, was dies für ihr Gegenüber bedeutet.

**Voraussetzungen:** Die TN sollten noch nicht vielmehr voneinander wissen als die Namen. Ein respektvoller Umgang ist Grundvoraussetzung für die Übung.





## Erwartungsabfrage: Der Apfelbaum

**Zeit:** ca. 30 Minuten (15 Min. zum Seminarbeginn, 15 Min. zum Seminarende)

**Materialien:** Flipchart-Papier mit aufgemaltem Baum und Erdboden, runde Moderationskarten, Stifte, Pinnwand und Pins.



**Anleitung:** Die TN bekommen zu Beginn des Semintags runde Moderationskarten und Stifte und sollen ihre Erwartungen und Befürchtungen stichpunktartig auf die Karten schreiben. Die TN pinnen nacheinander ihre Karten mit den Erwartungen an den Baum (als Äpfel) und ihre Befürchtungen auf den Boden (als faulige Äpfel). **Variante:** Die Karten können auch gut an einen wirklichen Baum (bzw. eine Pflanze im Seminarraum) gehängt werden.

**Auswertung:** Zum Abschluss des Seminars pflücken die TN die Äpfel in einen „Erntekorb“ (Welche Erwartungen wurden erfüllt?). Nicht erfüllte Erwartungen bleiben hängen, nicht eingetretene Befürchtungen werden weggeworfen. Übrig bleiben eingetretene Befürchtungen und unerfüllte Erwartungen. Die Methode zeigt sehr schön auf, woran weiter gearbeitet werden muss.



## Vielfalts-Bingo

**Zeit:** ca. 20 Minuten (7 bis 10 Minuten für die Spieldurchführung, 10 Minuten für die Auswertung)

**Materialien:** Ein Bingo-Fragebogen pro TN, Stifte.



**Anleitung:** Jedes Feld repräsentiert eine Dimension von Vielfalt. Die TN können im ersten Schritt alle Felder ankreuzen, die auf sie selbst zutreffen. Anschließend wird versucht Kreuze durch andere zu bekommen (durch Zustimmung auf die Frage). Dazu bewegen sich die TN im Raum und befragen sich gegenseitig. Alle können frei entscheiden, ob sie die Fragen ehrlich beantworten oder nicht (für die Dauer des Spiels sollten die Fragen allerdings konsequent einheitlich beantwortet werden). Das Spiel ist nach 7 bis 10 Minuten beendet – oder aber wenn eine Person senkrecht, waagrecht oder horizontal eine Reihe vollständig angekreuzt hat. **Varianten:** Bei Kinder-/Jugendgruppen sollten die Fragen entsprechend angepasst werden (Schulabschluss statt Universitätsabschluss; Vereinsmitgliedschaft, Haustier...). Auch ist es möglich, die Fragen nicht für die eigene Person sondern für eine ausgedachte Identität zu beantworten.

**Auswertung:** In der anschließenden Reflexion der Übung geht es vor allem darum, welche Strategie angewendet wurde um Kreuze zu bekommen. Wer ist nach vermeintlich äußerlichen Merkmalen vorgegangen? Welche Bilder bestehen in unseren Köpfen, wie beispielsweise eine Person, die sich vegetarisch ernährt oder einen deutschen Pass hat, aussieht? Kann man solche Merkmale äußerlich erkennen? Wer hat nach Effektivität und vermeintlicher Erfolgsgarantie gefragt? Wer hat allen Personen alle Fragen gestellt, weil eigentlich alle Aspekte auf jede Person zutreffen könnten? Folgende Fragen sollen bei der Auswertung des Spiels helfen:

- Wie ging es dir während der Übung?
- Wie bist du bei der Suche nach Kreuzen vorgegangen?
- Wie hast du die anderen Personen wahrgenommen?
- Wie wurdest du von den anderen Personen wahrgenommen und welche Vermutungen gab es über dich? Hast du dich falsch eingeordnet gefühlt?
- Hast du dich unbehaglich gefühlt, Menschen zuzuordnen bzw. zugeordnet zu werden?
- Gab es Vielfaltsdimensionen, bei denen du gezögert hast zu fragen? Wenn ja, welche und warum?



## Vielfalts-Bingo



Eine Person, die unter 25 Jahre alt ist	Eine Person, die nicht in Deutschland geboren wurde	Eine Person, die ein Haus besitzt	Eine Person die linkshändig ist	Eine Person mit einer Tätowierung
Eine Person muslimischen Glaubens	Eine Person, die lesbisch ist	Eine Person mit deutschem Pass	Eine Person mit roten Haaren	Eine Person mit braunen Augen
Eine Person, die auf dem Land groß geworden ist	Eine Person, die eine Brille trägt	Eine Person, die auf dem Planeten Erde wohnt	Eine Person jüdischen Glaubens	Eine Person, die sich vegetarisch ernährt
Ein Mann	Eine Person, die mehr als zwei Sprachen spricht	Eine Person mit einer Andersbefähigung*	Eine Person, die größer als 1,90 m ist	Eine Person mit Migrationshintergrund
Eine Person, die ein Enkelkind hat	Eine Person christlichen Glaubens	Eine Frau	Eine Person mit Universitätsabschluss	Eine schwarze Person

\* Andersbefähigung ist an dieser Stelle als positiver Ausdruck für „Behinderung“ gemeint



## Meinungsbarometer zu Inklusion

**Zeit:** 20 bis 40 Minuten

**Materialien:** großer Seminarraum, Moderationskarten, dicke Stifte, Klebeband, Flipchartpapier (oder noch besser Tapete).

**Ziele:** Die Übung bietet sich für einen kontroversen Einstieg in ein Thema an. In diesem Fall wurden die Fragen für das Thema Inklusion verfasst. Mit der Übung werden verschiedene Positionen in einer Gruppe sichtbar. Dies ermöglicht den TN sich ihrer eigenen Einstellung zum Thema bewusster zu werden und zu sehen, wie die anderen sich dazu positionieren. Für die Teamleitung kann es helfen, um mögliche dringende Aspekte aufzuspüren, die anschließend etwas genauer bearbeitet werden können.

**Anleitung:** Anhand themenbezogener kontroverser Thesen, auf die mit „stimme zu“ oder „lehne ab“ reagiert werden kann, positionieren sich die TN auf einer (gedachten) Linie. Die Enden der Linie sind mit 0 bis 100% Zustimmung markiert. Die Thesen werden laut vorgelesen. Details und Varianten siehe [www.baustein.dgb-bwt.de/PDF/B6-Meinungsbarometer.pdf](http://www.baustein.dgb-bwt.de/PDF/B6-Meinungsbarometer.pdf)

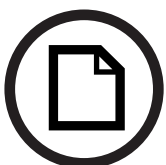
### Thesen für das Meinungsbarometer:

- Es geht nicht um das „ob“ von Inklusion, sondern nur noch um das „wie“!
- Inklusion meint die Integration von Kindern mit „Behinderungen“!
- Gemeinsames Lernen und Leben kommt allen Menschen zu Gute!
- Inklusion geht nur Pädagog\_innen etwas an!
- Inklusion ist „alter Wein in neuen Schläuchen“.
- Inklusion bedeutet Gleichmacherei!
- In inklusiven Einrichtungen leidet das Leistungsniveau!
- Inklusion kann in unserer Einrichtung nicht umgesetzt werden!
- Inklusion ist Aufgabe des Staates!
- Inklusion kostet zu viel Geld.
- Inklusion ist nicht umsetzbar, wenn wir nicht vorher entsprechend geschultes Personal haben!
- Ich will nicht, dass meine Kinder mit „behinderten“ Kindern in eine Schule gehen!
- Inklusion ist eine Utopie - der Zustand wird nie vollständig erreicht.

Weitere Anregungen für die Thesen gibt es hier:

[www.agp-freiburg.de/downloads/AGP-Inklusion-Thesen.pdf](http://www.agp-freiburg.de/downloads/AGP-Inklusion-Thesen.pdf) und [www.inklusion-dorsten.de/content/10-thesen-zur-schulischen-inklusion](http://www.inklusion-dorsten.de/content/10-thesen-zur-schulischen-inklusion)

**Auswertung:** Eine Auswertung ist nicht zwingend notwendig. Ggf. können die TN gefragt werden, was sie überraschte und bei welchen Fragen sie Schwierigkeiten hatten, sich zu positionieren.



## Inhalte und Entstehung von Inklusion als gesellschaftliches Leitbild

Die Diskussionen um die Rechte von Menschen mit „Behinderungen“, die in den UN-Richtlinien der Behindertenrechtskonvention mündeten, waren grundlegend für das Konzept Inklusion. Darin wurde erstmalig international die Vereinbarung getroffen, dass „Behinderungen“ durch die gesellschaftliche Ausrichtung an der Mehrheit erst entstehen und somit nicht in der einzelnen Person, sondern in den Rahmenbedingungen begründet sind und diese die Personen behindern.

Inklusion ist demnach auch kein Konzept, welches nur die pädagogische Arbeit betrifft, sondern mit dem eine gesamtgesellschaftliche Veränderung erzielt werden soll. Während sich beim Integrationsansatz noch der einzelne Mensch an die vermeintliche Mehrheit anpassen sollte, geht es bei der Inklusion darum, dass die auf diese Mehrheitsgesellschaft ausgerichteten Rahmenbedingungen für das allgemeine Zusammenleben maßgeblich/umfangreich/o.ä. umgestaltet werden. Wichtig ist es bei allen Veränderungen darauf zu achten, jedem Menschen mit seiner individuellen Befähigung die Teilhabe zu ermöglichen (ggf. sind dazu Unterstützung oder geeignete Hilfsmaterialien erforderlich) und ihn in die Entscheidungsprozesse miteinzubeziehen. Der Mensch ist in erster Linie ein Mensch und nicht eine Behinderung, ein Geschlecht, eine Hautfarbe etc. Jeder Mensch kann am besten seine Situation beurteilen und erforderliche Ressourcen benennen. Man sollte nicht über bislang **ausgegrenzte** Personen reden, sondern mit ihnen.

Das Konzept sollte nicht auf die Inklusion von Menschen mit „**Behinderung(en)**“ reduziert werden. Inklusion bezieht sich ausdrücklich auf alle Barrieren und Zugangssperren, seien sie in den Köpfen (Vorurteile, Stereotype, Rollenbilder) oder physischer Art (Treppen, Türen, Raumgrößen etc.). Nicht eine Person hat ein Problem wegen ihres **Geschlechts, Herkunft, Sprache, Befähigung etc.**, sondern die Gesellschaft produziert Probleme aufgrund von der Norm abweichenden Merkmalen von Personen oder Gruppen. Bei Inklusion liegt der Fokus auf der Anerkennung von Vielfalt und Verschiedenheit. Damit muss aber auch eine Neubewertung von Fähigkeiten und Möglichkeiten einhergehen, die den Fokus eher auf individuelle und weniger auf kollektivierte Maßstäbe legt. Eine große Herausforderung stellt sich dabei aktuell hinsichtlich inklusiver Schulen und der damit verbundenen Überarbeitung bzw. Neustrukturierung der Leistungsbewertung und Unterrichtsgestaltung.

## Für wen ist Inklusion?

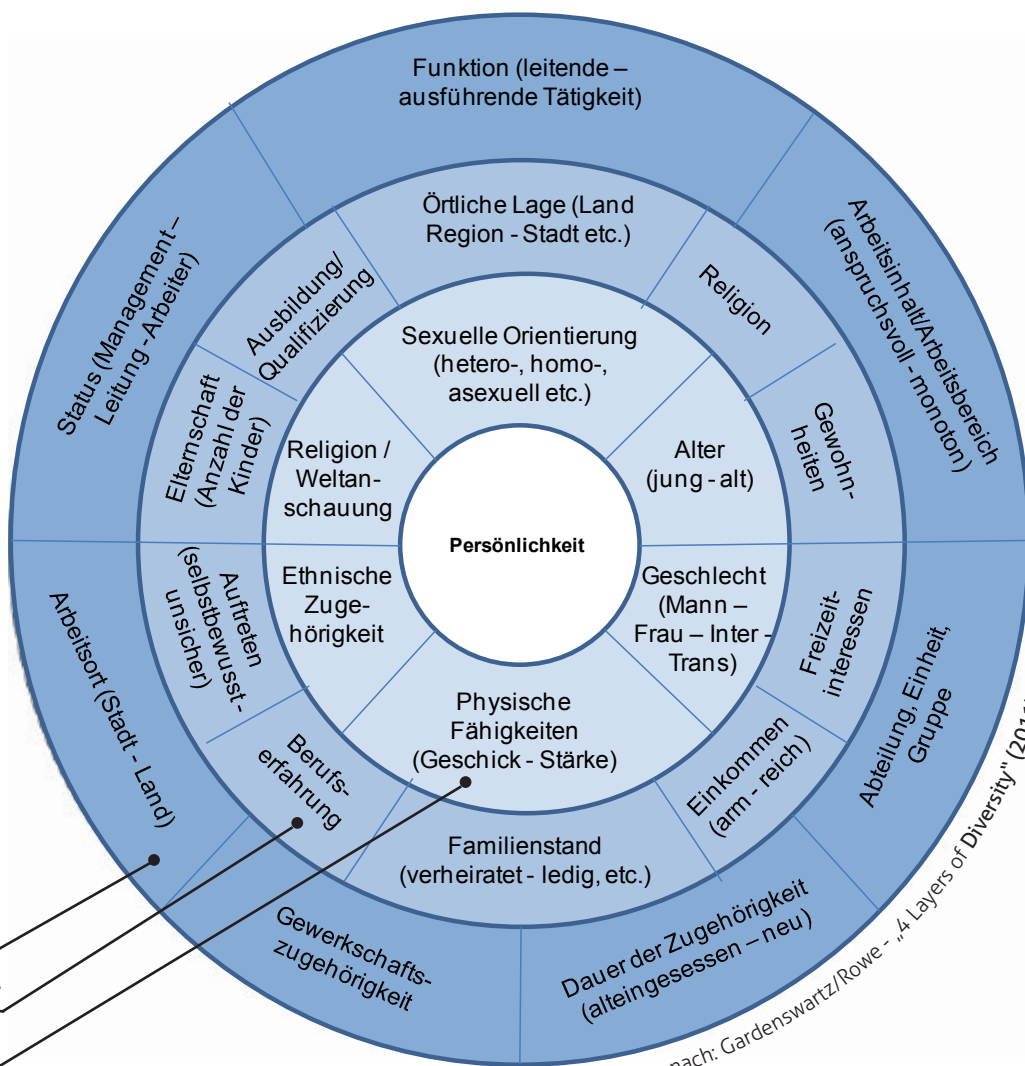
Hinsichtlich der Kinder- und Jugendhilfe ist Inklusion ein Thema für alle, ob auf der strukturellen Verbandsebene oder in den Einrichtungen. Im Team oder für die Eltern der Kinder, die eine Einrichtung besuchen, kann die Teilnahme an einem Seminar zum Thema Inklusion hilfreich sein. Dies gilt insbesondere wenn Skepsis oder eine ablehnende Haltung gegenüber dem inklusiven Gedanken besteht, aber auch um Informationen zu erhalten und offene Fragen zu klären.

Eine Auseinandersetzung ist aber auch für die Kinder und Jugendlichen in den Einrichtungen wichtig. Für viele ist diese über den gelebten Alltag möglich. Falls es jedoch Fälle von ausgrenzendem Verhalten gibt, kann auch eine spezielle Sensibilisierung und Thematisierung erfolgen. Hierfür sollen einige Ideen und Anregungen gegeben werden.

Am wichtigsten ist – und eben dies ist der paradigmatische Wechsel –, dass die Mitglieder der Mehrheitsgesellschaft (also Menschen, die relativ privilegiert und wenig(er) von Ausgrenzung betroffen sind) beginnen sich mit ihren Privilegien, ihrem Verhalten und den von ihnen geschaffenen ausgrenzenden Strukturen auseinanderzusetzen und sie weniger die vermeintlich mangelnde „Bereitschaft“ der Ausgegrenzten sich zu „integrieren“ beklagen.



# Charta der Vielfalt / Identitätskategorien



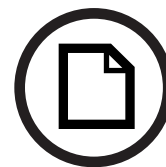
Organisations-  
ebene  
Äußere Struktur  
Innere Struktur

Abbildung nach: Gardenzwartz/Rowe - "4 Layers of Diversity" (2011)

Identität	Kategorien
Arbeit (Erwerbs-/Reproduktionsarbeit/Ehrenamt)	oben ~ unten, erwerbstätig ~ erwerbslos, normalbeschäftigt ~ prekär, bezahlt ~ unbezahlt
Einkommen/Vermögen	reich ~ arm
Bildung	gebildet ~ ungebildet
Soziale Herkunft/Familie/Soziale Netze	bildungsnah ~ bildungsfern; vernetzt ~ isoliert; allein lebend ~ in Familie eingebunden
Generativität	kinderlos ~ Elternschaft
Geschlechtszuordnung	männlich ~ weiblich
Sexuelle Orientierung	heterosexuell ~ homosexuell
Nationalstaatliche Zugehörigkeit	drinnen ~ draußen, deutsch ~ ausländisch, europäisch ~ außereuropäisch, geduldet ~ illegalisiert
Ethnizität	Weiß ~ Schwarz, dominante Gruppe ~ ethnische Minderheit, modern ~ traditionell, westlich ~ nicht westlich
Region	Stadt ~ Land, West ~ Ost
Religion/Weltanschauung	christlich ~ muslimisch ~ jüdisch, etc.; fortschrittlich ~ rückständig

Tabelle nach: Degeler/Winkler (2007)

## Identität und Diversität



Die Abbildung zeigt, dass sich Identität aus den verschiedensten Bereichen unseres Lebens und unserer persönlichen Einstellung zusammensetzt. Einige dieser Variablen sind (mit unterschiedlichem Kraftaufwand) veränderbar (z.B. sozialer Status), andere hingegen nicht (z.B. Alter). Mit Inklusion geht ein Verständnis von Identität einher, dass Menschen aufgrund einer oder mehrerer Dimensionen ihrer Identität nicht benachteiligt oder diskriminiert werden sollen (z.B. aufgrund ihres Alters, ihrer Geschlechtsidentität, ihres sozialen Status oder ihrer ethnischen Zugehörigkeit). In einer auf Leistung ausgerichteten Gesellschaft ist dies jedoch nicht der Normalfall. Ausgrenzung unterschiedlichster Art betrifft vor allem diejenigen, die das Leistungsniveau nicht erfüllen können (zu alt, zu krank etc.) oder sollen (zu schwul, zu muslimisch, zu wenig „deutsch“). Inklusion setzt dem eine Teilhabe aller mit individuellen Befähigungen entgegen.

In der Tabelle darunter sehen wir bedeutende Vielfaltskategorien mit ihren unterschiedlichen Polen (z.B. arm – reich), auf die auch in der Kinder- und Jugendarbeit Bezug genommen wird, beispielsweise bei Zielgruppendefinitionen für die Einrichtung oder bei Projektanträgen.

Diese Bandbreite an Vielfaltskategorien wird mit dem Begriff Diversität bezeichnet. Diese Fülle an verschiedenen Kategorien weist darauf hin, dass Identität sehr vielschichtig ist und folglich auch alle Menschen sehr verschieden und vielfältig sind. Bei der Diversität wird Vielfalt als Bereicherung wertgeschätzt. Der Erfolg dieses Konzepts wird durch zahlreiche Unternehmen und öffentliche Einrichtungen bestätigt, die sich mit Diversity-Kompetenz profilieren und es als Wettbewerbsvorteil nutzen. Es wurde erkannt, dass ein vielschichtiger Blick von unterschiedlichen Erfahrungsorten vereint am effektivsten ist. Da es bei Inklusion jedoch in erster Linie nicht um ökonomischen Nutzen, sondern um gleichberechtigtes und diskriminierungsarmes Miteinander gehen soll, grenzen wir unser Verständnis von Diversität von diesem unternehmerischen „Erfolgskonzept“ deutlich ab.

Denn jenseits unternehmerischer Leistungsorientierung erfolgt mit Diversitätsbewusstsein eine Umgestaltung bisheriger Denk- und Handlungsmuster durch eine kritische Auseinandersetzung mit Ein- und Ausschlussmechanismen innerhalb von Organisationen, Unternehmen, Vereinen, Freundeskreisen etc. Tatsächlich vorhandene Verschiedenheiten und Gemeinsamkeiten sollen bewusster wahrgenommen und nicht als defizitär behandelt, sondern als unterschiedliche Erfahrungen und Lebenswelten anerkannt werden.

Ein solches vielfältiges Verständnis von Identität und Mehrfachzugehörigkeit ist hilfreich um spezifische Erscheinungsformen von Diskriminierung sichtbar zu machen und zu verdeutlichen, warum es in einem weiteren Teil des Seminars gehen wird. Darüber hinaus zeigt es, dass man selbst sowie jedes Gegenüber eine vielschichtige Identität besitzt und deshalb nicht auf Zuschreibungen und vermeintliche Zugehörigkeiten zu einer Gruppe reduziert werden kann.

Doch zunächst geht es um eine Auseinandersetzung mit Identitäten und Diversität um sich der Vielschichtigkeit der eigenen Identität bewusst zu werden. Hierfür schlagen wir die Übung *Identitätsperven* vor. In der daran anschließenden Übung *Wie im richtigen Leben...* oder *Ein Stück nach vorn* beschäftigen sich die TN mit verschiedenen gesellschaftlichen Positionen und erfahren Ein- und Ausschluss aus einer ihnen zugewiesenen Rolle.



## Identitätsperlen

**Zeit:** ca. 30 Minuten + optional weitere 10 Minuten (20 Minuten Durchführung, 10 Minuten Reflexion, ggf. 10 Minuten für eine zweite Reflexion)

**Materialien:** Perlen (aus Holz/Plastik in Form und/oder Farbe variabel), stabiler Bindfaden). Jede Person bekommt 5 Perlen von je 7 verschiedenen Farben. (Die Anzahl kann beliebig geändert werden.)

**Anleitung:** Die TN sind aufgefordert, jeder Farbe eine individuell präferierte und für die Person wichtige Merkmalsausprägung zuzuordnen. Die Wahl einer Merkmalskategorie kann danach erfolgen, was der Person heute oder im Allgemeinen wichtig ist (z.B. Geschlecht, sexuelle Orientierung, Ausbildung, Hobby, Alter, Wohnlage, Religion – siehe auch Charta der Vielfalt, vorherige Seite). Die Zuordnung erfolgt geheim und sollte von jeder Person für sich notiert werden. Im nächsten Schritt fädeln die TN ihre Perlen auf und basteln sich „Identitäten“-Ketten, -Armbänder oder -Schlüsselanhänger: Die TN entscheiden welche Farben und wieviele Perlen je Farbe sie verwenden (und wie sie angeordnet werden).

**Anmerkungen:** Wird diese Übung mit Kindern oder Jugendlichen durchgeführt, sollte weniger abstrakt mit den Kategorien umgegangen und vor allem die persönliche Erfahrungs- und Alltagsebene der TN einbezogen werden.

**Variante:** Die Aufgabenstellung kann vereinfacht werden („Was ist dir besonders wichtig?“). Eine Vereinfachung ist es auch, wenn Kategorien festgelegt werden und die TN nur gewichten sollen. **Fortsetzung:** Wenn das Seminar über mehrere Tage geht oder diese Übung im Einrichtungsalltag durchgeführt wird, kann die Übung an einem anderen Tag wiederholt bzw. fortgesetzt werden. Für manche Personen hat sich vielleicht im Laufe der Zeit (oder durch die Beschäftigung mit dem Thema) etwas geändert. So wird auch die Veränderbarkeit von Identität verdeutlicht.

### Auswertungsfragen

- Wie leicht ist es dir gefallen 7 Merkmale auszuwählen? War es schwerer 7 zu finden oder sich auf 7 zu begrenzen?
- Möchte eine Person ihre Identitätsperlen vorstellen?
- Mit welchen Überlegungen hast du die Perlen angeordnet?
- Wie leicht war es für dich eine Gewichtung der Merkmale vorzunehmen?
- Hast du das Gefühl, dass diese Zuordnung konstant oder variabel ist?
- Von welchen Faktoren hängt es ab, wie die Intensität, Rangfolge oder Zusammensetzung deiner Identitätsmerkmale ist?

**Hinweis:** Identität sollte nicht als Baukasten verschiedenster Kategorien verstanden werden, da mit Kategorisierungen auch bestimmte positive oder negative Zuschreibungen erfolgen. Nichtsdestotrotz kann ein Nachdenken über die Merkmale/Kategorien der eigenen Identität – und eben nicht der von Anderen – zu einem Verständnis von Vielfalt beitragen.

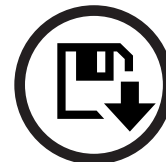
### Weitere Fragen für eine intensivere Auswertung:

- Durchdenke deinen Alltag: Was würde sich ändern, wenn eine Kategorie eine andere wäre (sexuelle Orientierung, Geschlecht, Hautfarbe etc.)?
- Würde sich etwas ändern, wenn du die Perlenkette so gestaltet hättest, wie andere dich wahrnehmen?
- Wie wirken sich (Nicht-)Privilegien aus? (Zunächst ca. 5 Minuten in Stillarbeit reflektieren, anschließend kurzer Austausch.)

Die Auswertung kann sowohl im Plenum erfolgen als auch mit einem Fragebogen, den jede Person einzeln beantworten kann. Da es zum Teil eine

sehr persönliche Auseinandersetzung ist, kann für die Auswertung auch eine andere Form gewählt werden, z.B. im direkten Gespräch oder in Kleingruppen (2 bis max. 4 Personen).

**Variationen:** Diese Übung ist in dieser Variante nicht barrierefrei. Die haptische Umsetzung kann durch größere Perlen erleichtert werden. Für Menschen mit vermindertem Sehvermögen oder bei Farbenblindheit bietet sich an auf unterschiedliche Formen zurückzugreifen und ggf. auf das Einfädeln zu verzichten. **Ähnliche Übungen zu Identität sind:** „Identitätstorte“, „-blume“, „Ich bin Viele“ oder das „Dreiecksspiel Identität“. Im Internet sind konkrete Anleitungen für diese Übungen zu finden. Viele lassen sich mit Kreativität und wenig Aufwand zu inklusiveren Übungen umarbeiten.



## Vorurteile, Stereotype und Rollenbilder

„Vorurteile sind negative oder ablehnende Einstellungen einem Menschen oder einer Menschengruppe gegenüber, wobei dieser Gruppe infolge stereotyper Vorstellungen bestimmte Eigenschaften von vornherein zugeschrieben werden, die sich aufgrund von Starrheit und gefühlsmäßiger Ladung selbst bei widersprechender Erfahrung schwer korrigieren lassen.“

(Davis 1964)

An dieser Stelle schlagen wir eine Auseinandersetzung mit Vorurteilen, Stereotypen und Rollenbildern vor. Wenn als Kennenlernübung unser Alternativvorschlag *Ich denke du bist...* ausgewählt wurde, so hatten die TN bereits einen kleinen Einstieg, auf den zurückgegriffen werden kann. Für eine weitere oder erstmalige spielerische Auseinandersetzung bietet sich folgende Übung an, die hier nur umrissen und ergänzt wird. Im Internet wird die Übung ausführlich beschrieben (der Link findet sich im Verzeichnis am Ende des Moduls).

## Phrasensack

**Zeit:** ca. 20 bis 40 Minuten

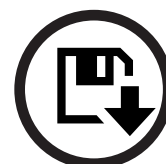
**Materialien:** Phrasenkarten (jede Phrase doppelt).

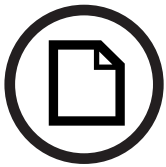
**Ziel:** Mit der Übung soll die Diskussionskultur um Vorurteile und Stereotype befördert und die Wirkungsweise von diesen Annahmen verdeutlicht werden. Darüber hinaus bietet die Übung Gelegenheit Gegenargumente zu überlegen und angemessene Reaktionen auf stereotypisierende und verurteilende Aussagen zu erproben.

**Anleitung:** Jeweils zwei TN erhalten eine Phrase und überlegen sich Pro- und Kontra-Argumente dazu. Wenn die Argumente knapp sind, kann die Gruppe um Hilfe gebeten werden. Danach werden Phrase und Argumente diskutiert und bewertet. **Details:** [www.baustein.dgb-bwt.de/PDF/C1-Phrasensack.pdf](http://www.baustein.dgb-bwt.de/PDF/C1-Phrasensack.pdf)

### Phrasenvorschläge:

- „Kopftuchmädchen können nicht emanzipiert sein!?“
- „Jungen sind begabter in Mathe als Mädchen!?“
- „Menschen mit Behinderung sind nicht schön und finden keine Partner\_innen!?“
- „Schwule sehen schwul aus und sprechen „tuntig“!?“
- „Die Jugend von heute ist selbstsüchtig und verursacht jede Menge Probleme!?“
- „Menschen mit Behinderung können nicht arbeiten!?“





## Vorurteile und Stereotype mit dem Dreikomponenten-Modell erklärt

Der folgende Input ist eine Kurzzusammenfassung der Materialien zum Thema Vorurteile, die das Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusarbeit in NRW zu Verfügung stellt ([www.ida-nrw.de/vorurteile](http://www.ida-nrw.de/vorurteile)).

Vorurteile beziehen sich auf wie auch immer definierte „Andere“ und beinhalten die Zuschreibung negativer Eigenschaften. Menschen fällen ein vorschnelles Urteil auf Grundlage unzureichender Informationen. Vorurteile zeichnen sich zudem dadurch aus, dass sie besonders veränderungsresistent sind. Sie weisen auf die Gefühlsebene des Verurteilenden und können selbstwertsteigernd wirken. Darüber hinaus dienen sie der Verallgemeinerung und Reduktion der komplexen Welt auf ein handhabbares Maß.

Vorurteile entsprechen der sozialen Erwünschtheit von Wirklichkeit und werden erlernt (Sozialisation in der Gesellschaft) in der Aneignung der herrschenden Kultur, also der dominanten Kultur (Legitimation und Stabilisierung von Machtverhältnissen). Vorurteile dienen der Differenzierung in „Wir-Gruppe“ (Ingroup) und die „Anderen“ (Outgroup).

Einstellungen sind relativ stabile Tendenzen von Menschen, auf bestimmte Objekte mit ganz bestimmten Wahrnehmungen, Meinungen, Vorstellungen, Gefühlen und Verhalten zu reagieren. Der Begriff des Stereotyps umfasst das, was gedacht wird (kognitive Ebene). Der Begriff des Vorurteils bezieht sich auf gefühlsmäßige Be- und Abwertung. Mit Hilfe des Dreikomponenten-Modells können Vorurteile von Stereotypen gut abgegrenzt werden:

<b>Stereotype (Klischees)</b> kognitiv	<b>Vorurteilsbehaftet</b> affektiv	<b>Vorurteil</b> konativ
---	---------------------------------------	-----------------------------

### Stereotype (Klischees)

**Kognitive Komponente:** Denkprozesse, subjektive Überzeugungen, Meinungen, Wahrnehmungen, Vorstellungen

- „Bilder in den Köpfen“ – dienen der effektiven Informationsverarbeitung in einer komplexen Umwelt
- Menschen werden mit Attributen versehen, die Bewertung kann positiv oder negativ sein
- Stereotype Aussagen:  
*„Alle Deutschen sind fleißig“* oder *„Frauen können gut kochen“*

### Vorurteilsbehaftet

**Affektive Komponente:** Gefühle und Bewertungen, verbale Äußerungen von Vorurteilen über Gefühle wie Mögen/Nichtmögen oder Wohlbefinden/Unwohlsein

- Abwertung von vermeintlich anderen Gruppen
- Vorurteile basieren auf stereotypen Urteilen, unterscheiden sich aber in der gefühlsmäßigen Verankerung und durch ihren meist negativen Charakter



- Vorurteilsbehaftete Aussagen:  
„*Ich mag keine Ausländer, weil...*“ oder „*Frauen können sich besser um Kinder kümmern, da sie emotionaler sind.*“

## Vorurteil

**Konative Komponente:** verhaltensorientierte Ebene

- Bereitschaft oder Absicht sich gegenüber den Verurteilten diskriminierend zu verhalten
- Muss nicht in tatsächlichem Verhalten münden!
- Diskriminierende und verurteilende Aussagen:  
„*Denen würde ich keine Arbeit geben!*“ oder „*Bei denen muss man aufpassen, sonst wird man beklaut.*“

## Und was sind Rollenbilder?

Von Rollenbildern wird oft im Zusammenhang mit Geschlechterstereotypen gesprochen. Damit werden bestimmte soziale Aufgaben und Erwartungen bezeichnet, die eine Person aufgrund der Zugehörigkeit zu einer Gruppe erfüllen soll/müsste. Rollenklischees werden stetig durch Werbung, „Vorbilder“ oder im (Schul-)Unterricht etc. vermittelt, mal subtil und mal ganz offenkundig. Durch solche Klischees wird beispielsweise die Spannweite von Möglichkeiten bei der Berufswahl eingegrenzt. Deswegen wird mittlerweile zumindest versucht, dem aktiv entgegenzuwirken (z.B. Girls Day). Nichtsdestotrotz ist die Berufswelt stark nach Geschlecht unterteilt und Frauen sind oftmals in den weniger gut bezahlten und pflegenden Berufen tätig.

## Welche Maßnahmen gibt es gegen Vorurteile, Stereotype und Rollenbilder?

Die Antwort ist nicht so einfach. Zunächst hilft nur Vorurteilsbewusstsein, denn Vorurteile sind, wie bereits gesagt, stabil, daher wird eine Welt ohne Vorurteile so schnell nicht erreicht werden. Der Zustand, auf den zunächst hingearbeitet werden kann, ist eine Welt, in der sich die Menschen ihrer Vorurteile bewusst werden/sind. Dies funktioniert z.B. über:

- Veränderung von Erziehungsstilen, Erkennen verborgener Ängste, Selbstwertgefühle stärken (individualpsychologischer Ansatz)
- Bildung und Aufklärung (Wissen über die vermeintlich „Anderen“ und die Funktionsmechanismen menschlicher Wahrnehmung) (kognitiver Ansatz)
- Abbau von Konkurrenz/Wettbewerb, Förderung von sozialem Lernen und solidarischem Denken/Handeln (konflikttheoretischer Ansatz)
- Vorbildfunktion von Erziehenden, Vorurteile in Medien und Politik minimieren, Begrüßen von Vielfalt (lern- und sozialtheoretischer Ansatz)
- Kontakte zwischen Gruppen schaffen um Vorurteile über positive gemeinsame Erfahrungen zu minimieren (sozialpsychologischer/gruppensoziologischer Ansatz)



## Wie im richtigen Leben... oder: Ein Stück nach vorn

**Zeit:** 60 bis 90 Minuten, abhängig von der Anzahl der TN und davon, ob die Übung in zwei Gruppen durchgeführt wird und somit eine zweite Auswertungsphase folgt.

**Material:** Rollenkarten und ein großer Raum, in dem die TN (ca. 10 Personen) nebeneinander Platz finden und sich ca. 10 bis 20 Schrittlängen nach vorne bewegen können. Vorzugsweise kann die Übung draußen durchgeführt werden.

**Ziel:** Diese altbewährte Übung ist für das Thema Inklusion nutzbar, da mittels der Fragen und Rollenzuweisungen ein Perspektivwechsel ermöglicht wird, der hilfreich für die eigene Auseinandersetzung mit Privilegien, Vorannahmen/-urteilen und Teilhabechancen ist. Im Fokus stehen die Sensibilisierung und das Hineindenken in Lebensbedingungen von Menschen, die nicht der *Mehrheitsgesellschaft* angehören. Dies soll Empathie und eine Reflexion eigener/anderer Privilegien sowie das Verstehen gesellschaftlicher (Macht-)Verhältnisse befördern.

**Anleitung:** Die TN erhalten eine Rollenkarte, auf der sie einige Informationen über eine Person bekommen. Die TN verraten sich gegenseitig nicht, welche Rolle sie haben. Die Übungsleitung stellt zunächst einige Fragen, mit Hilfe derer sich die TN ein Bild von ihrer Person machen sollen. Anschließend werden 10 bis 20 Fragen gestellt (je nach der zur Verfügung stehenden Zeit), auf die die Antworten Ja/Nein möglich sind. Wenn die TN eine Frage aus der Perspektive ihrer Rolle glauben mit Ja beantworten zu können, bewegen sie sich eine Schrittlänge nach vorn. Wenn für eine Antwort benötigte Informationen fehlen, sodass man sich nicht sicher ist, oder wenn man die Frage verneinen kann, so verbleiben die TN auf ihrem bisherigen Platz. Nachdem alle Fragen gestellt wurden, verbleiben die TN für die Auswertung an ihrer Position im Raum.

**Fragen zur Konkretisierung der Rolle:** Wir befinden uns in Deutschland. Stell dir vor, wie das Leben in deiner Rolle bisher aussah: Wie waren deine Eltern? Wie und wo bist du groß geworden? Was für Hobbys hast du? Was machst du beruflich? Was für Freunde hast du und was unternimmt ihr miteinander? Wie lebst du? Wie viel Geld verdienst du? Was macht dir Angst? Worüber freust du dich? Zum Beantworten der Fragen, brauchen die TN gedankliche Pausen. In manchen Gruppen kann es hilfreich sein, die Antworten stichwortartig aufschreiben zu lassen.

### Auswertung

Die Auswertung dieser Übung erfolgt auf unterschiedlichen Ebenen. Nach der Beantwortung der Ja/Nein-Fragen werden die TN als erstes gebeten darüber zu spekulieren, welche Merkmale die Rollen, die am weitesten vorn und hinten stehen, aufweisen. Anschließend lesen die TN ihre Rollenkarte laut vor. Als nächstes werden den TN einige Reflexionsfragen gestellt:

- Wie viele Schritte bist du nach vorn gerückt?
- Bei welchen Fragen musstest du an deiner alten Position verbleiben?
- Bei welchen Fragen konntest du vorrücken?
- Wusstest du auf alle Fragen die sachlich korrekte Antwort oder musstest du oft spekulieren?
- Welche Fragen sind dir besonders im Gedächtnis geblieben?

### Die nachstehenden Fragen vertiefen die Auseinandersetzung:

- Wie hast du dich gefühlt vorwärtszukommen bzw. zurückzubleiben?
- Wie fühlt sich die große Spannweite zwischen den Personen ganz vorne und denen ganz hinten an?
- Wie fühlt sich die Person ganz vorne? Und wie die Person ganz hinten?
- Was hat dich daran gehindert einen Schritt voranzukommen?
- Wie sieht die bevorzugte Positionierung aller aus?

### Abschließend kann darüber gesprochen werden, wie die Personen ihre Rollen vervollständigt haben:

- Woher hatten sie die Informationen über die vermutete Lebenssituation zu ihrer Rolle?
- Wissen wir über manche Rollen mehr als über andere?
- Welche Bedeutung kommt den Medien bei diesen Vorstellungen zu?

### Eine weitere Auseinandersetzung mit Identität, Teilhabechancen und der eigenen Verortung im gesellschaftlichen Gefüge kann durch diese Fragen angeregt werden:

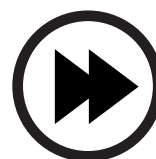
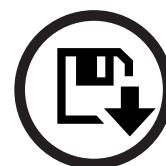
- Wie wirkten sich die verschiedenen Identitätsmerkmale auf die Teilhabechancen aus, z.B. Geschlecht, Alter, Religion, sozialer Status?
- Was wäre anders, wenn beispielsweise dein sozialer Status (oder ein beliebiges anderes Merkmal) sich ändern würde?
- Welche Möglichkeiten der Veränderung hätte deine Rolle? Was könnte sie nicht ändern?
- Spiegelt die Übung deiner Ansicht nach den Ist-Zustand der Gesellschaft, in der du lebst, wider?
- Was könntest du in deinem Verhalten ändern um die gesellschaftlichen Unterschiede zu reduzieren?
- Wo wäre deine Position, wenn du die Fragen aus deiner Lebenssituation heraus beantwortet hättest? (Für diese Frage ist eine sehr gute Einschätzung der Gruppe erforderlich, da sie sehr persönlich ist und auch problematisch werden kann. Wenn Unsicherheit besteht, was diese Frage bei einzelnen TN auslösen kann, sollte sie besser nicht gestellt werden.)

**Variationen:** Diese Übung ist in vielen Readern zur politischen Bildungsarbeit zu finden. Eine interessante Version, bei der die Rollen aus verschiedenen Bausteinen zusammengesetzt werden (z.B. Alter, Herkunft, Religion, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Befähigung, Beruf/Bildung) kommt von GladT e.V.: <http://hej.gladt.de/archiv/2009-12-15-Methode%20Ein%20Schritt%20nach%20vorn.pdf>

Wenn es sich um eine relativ große TN-Gruppe handelt, kann die Übung auch in zwei Kleingruppen durchgeführt werden. Wählt man dabei für beide Gruppen die gleichen Rollen aus, so ist nach der Reflexion in den Kleingruppen ein Vergleich möglich. Hierzu werden die TN mit den gleichen Rollen gepaart und es wird geschaut, ob die TN ihre Rolle unterschiedlich oder gleich ausgefüllt haben und auf welcher Position sie jeweils waren.

**Alternativen in diesem Handbuch:** Wenn diese Übung zu zeitintensiv ist, können mit folgenden Übungen aus dem Modul „Sexuelle Vielfalt“ ähnliche Eindrücke, Erfahrungen und Auseinandersetzungen erzeugt werden:

- „Zum ersten Mal verliebt“
- Fragebogen für Heterosexuelle





## Auswahl an möglichen Spielfragen:

1. Hattest du noch nie besorgniserregende Geldprobleme?
2. Lebst du in einem Haus oder einer Wohnung mit fließendem Wasser, Strom und einer Toilette?
3. Hast du das Gefühl, dass du deine Meinung frei äußern kannst und du ernst genommen wirst?
4. Hattest du noch nie Angst vor einer Polizeikontrolle?
5. Bist du im Krankheitsfall abgesichert oder hast Zugang zu medizinischer Versorgung?
6. Kannst du dir einen jährlichen Urlaub leisten?
7. Schaust du optimistisch in die Zukunft?
8. Kannst du den Beruf erlernen, den du dir wünschst?
9. Hattest du noch nie Angst nachts einzuschlafen?
10. Kannst du dich verlieben in wen du willst?
11. Kannst du problemlos alle Freunde, Kneipen und Diskotheken besuchen, die dich interessieren?
12. Kannst du lesen und schreiben?
13. Hattest du nie das Gefühl von anderen ausgegrenzt zu werden?
14. Besuchst du die Schule, die deinen Fähigkeiten angemessen ist?
15. Kannst du mit deinem Umfeld problemlos kommunizieren?
16. Kannst du dich in deiner Umgebung/deiner Stadt überall selbstständig fortbewegen?
17. Hast du das Gefühl, deine Religion und Sprache werden in der Gesellschaft, in der du lebst, respektiert?
18. Freust du dich auf den nächsten Tag?
19. Kannst du deine politische Meinung ohne Angst vor negativen Konsequenzen äußern?
20. Hast du Zugang zum Internet?
21. Weißt du, wohin du dich wenden kannst, wenn du Rat und Hilfe brauchst?
22. Kannst du dir regelmäßig neue Kleidung kaufen?

## Rollenkarten: Wie im richtigen Leben...oder einen Stück nach vorn



Du bist eine arbeitslose, alleinerziehende Mutter.	Du bist eine 16-jährige blinde Schülerin in Deutschland und seit einem Jahr in einer glücklichen Beziehung.	Du bist ein junger Mann, der auf einen Rollstuhl angewiesen ist, und machst eine Ausbildung zur Bürokaufkraft.	Du bist eine Prostituierte mittleren Alters und HIV-positiv.
Du bist der 19-jährige Sohn eines Bauern in einem abgelegenen Dorf in den Bergen.	Du bist ein Model und kommst aus Marokko.	Du bist die Freundin eines jungen, heroinabhängigen Künstlers.	Du bist Inhaberin einer erfolgreichen Import-Export-Firma.
Du bist der Sohn eines chinesischen Einwanderers, der einen gut gehenden Schnellimbiss betreibt.	Du bist Tischler, hast bei der Arbeit einen Arm verloren und findest keine Arbeit mehr.	Du bist 43 Jahre alt und lebst nach schwerer Misshandlung durch deinen Ehemann zurzeit im Frauenhaus.	Du bist eine 17-jährige Romnja, die die Grundschule nicht abgeschlossen hat.
Du bist junger Soldat bei der Bundeswehr, hast dich für 12 Jahre verpflichtet. In zwei Monaten beginnt dein erster Auslandseinsatz in Afghanistan.	Du bist ein Mädchen muslimischen Glaubens und lebst bei deinen Eltern.	Du bist ein obdachloser 27-jähriger Mann und lebst vom Verkauf einer Obdachlosenzeitung in einer deutschen Großstadt.	Du bist 22 Jahre alt und lesbisch.
Du warst Arbeiter in einer Schuhfabrik und bist jetzt in Rente.	Du bist die Tochter des amerikanischen Botschafters des Landes, in dem du jetzt lebst.	Du bist Vorsitzende einer parteipolitischen Jugendorganisation und lebst in der dritten Generation einer türkischen „Gastarbeiterfamilie“.	Du bist ein 24-jähriger Flüchtling aus Afghanistan.
Du bist ein 19-jähriger deutscher Zivildienstleistender in Mexiko.	Du bist die Tochter des örtlichen Bankdirektors und studierst Wirtschaftswissenschaften an der Universität.	Du bist taub und besuchst eine Gehörlosenschule. Momentan bereitest du dich auf deine Abiturprüfung vor.	Du bist Vater eines schwerstmehrfachbehinderten Kindes und arbeitest Vollzeit in einem Supermarkt.



## Formen der Diskriminierung

Der folgende Input ist eine Kurzzusammenfassung der Materialien des Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbearbeitung in NRW, die auf der Website zu Verfügung stehen ([www.ida-nrw.de/diskriminierung](http://www.ida-nrw.de/diskriminierung)).

Diskriminierung bedeutet die Benachteiligung von Menschen aufgrund gruppenspezifischer Merkmale wie nationale Herkunft, Geschlecht, Sprache etc. Ausgangspunkt jeder Diskriminierung ist die Konstruktion (=Erfindung/ Erschaffung) von Differenz. Diese Differenz ist konstruiert, weil eine Mehrheit innerhalb einer Gesellschaft die Norm darüber festlegt, wie ein Mensch zu sein hat. Wenn eine Person davon abweicht, wird sie als anders (meist negativ) bewertet. Die Norm in Deutschland ist weiß, deutsch, männlich, heterosexuell, gesund, leistungsfähig, christlich etc.

### Was kann diskriminierend sein?

- eine unbedachte, kränkende Äußerung
- die Zuschreibung gruppenspezifischer Merkmale
- das bewusste Ignorieren, Ausgrenzen oder Benachteiligen
- eine willkürliche Ungleichbehandlung
- ein psychischer oder physischer, gewalttätiger Übergriff

Die Definition darüber, was diskriminierend ist, sollte bei den von Diskriminierung betroffenen Personen liegen. Sie (und nicht die Angehörigen der Mehrheitsgruppe) erfahren tagtäglich Diskriminierung in den unterschiedlichsten Formen. Es ist nicht die Frage, wie es beim Absenden „gemeint“ ist – sondern wie es sich beim Empfang „anfühlt“.

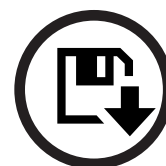
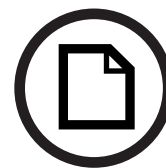
Eine Diskriminierung ist **direkt/unmittelbar/bewusst**, wenn Personen bestimmter Gruppen offen und intendiert ausgegrenzt oder anders/schlechter behandelt werden als Mitglieder anderer Gruppen. Sie ist **indirekt/mittelbar/unbewusst**, wenn zunächst neutral erscheinende Rahmenbedingungen (Regeln, Routinen, Programme, Organisationsstrukturen) systematisch Nachteile für bestimmte Personengruppen erzeugen. Sie kann auf unterschiedlichen gesellschaftlichen Ebenen von Einzelpersonen, Gruppen oder durch Strukturen ausgeübt werden.

- **Individuen (Mikroebene): individuelle Diskriminierung.** Dies ist beispielsweise der Fall, wenn ich davon ausgehe, dass eine schwarze Person nicht deutscher Herkunft ist und ich sie wiederholt frage, woher sie denn *eigentlich* kommt.
- **Gesellschaft (Mesoebene): organisatorische und institutionelle Diskriminierung.** Es wird unterschieden zwischen einer Ungleichbehandlung von Gleichen... (*Wenn Männer mehr Geld als Frauen für die gleiche Arbeit bei gleicher Qualifikation bekommen oder wenn EU-Bürger aus unterschiedlichen Ländern bei Ämterbesuchen verschieden behandelt werden, obwohl sie gleiche Rechte haben, z.B. eine Person aus Rumänien und eine aus Frankreich beim Klären des Aufenthaltsstatus in der Ausländerbehörde.*) ...und einer Gleichbehandlung trotz verschiedener Voraussetzungen (Wenn Barrierefreiheit in einem öffentlichen Gebäude nicht gewährleistet ist und Rollstuhlfahrenden der Zugang zum Gebäude verwehrt bleibt).
- **Staat (Makroebene): strukturelle bzw. institutionelle Diskriminierung.** Wenn ganze Bevölkerungsgruppen durch ein restriktives (=einschränkendes) Staatsangehörigkeitsrecht dauerhaft marginalisiert werden, obwohl der Schutz vor Diskriminierung ein auch von Deutschland unterzeichnetes, seit 1948 allgemeingültig erklärtes Menschenrecht ist. *Beim sogenannten Racial Profiling werden bspw. ausschließlich Personen aufgrund sichtbarer Merkmale (zu denen vermeintliche weitere Merkmale assoziiert*

werden) verdächtigt oder kontrolliert. (Rassistische Personenkontrollen z.B. an Bahnhöfen oder Flughäfen etwa wegen vermuteter fehlender Aufenthaltstitel oder ebenfalls vermuteter krimineller Handlungen).

## Antidiskriminierung als Recht

Um die Wichtigkeit eines aktiven Einsatzes gegen Diskriminierung in den Kinder- und Jugendeinrichtungen vor allem im Team und bei Eltern zu verdeutlichen, kann die Kenntnis der rechtlichen Rahmenbedingungen und Grundlagen hilfreich sein. Durch den Artikel 3 des Grundgesetzes ist Diskriminierung verboten. Da das Recht auf Gleichberechtigung nicht zwangsläufig auch durchgesetzt wird, wurde der zweite Satz in Absatz 2 im Jahr 1994 ergänzt. Der Staat wird damit in die Pflicht genommen Gleichberechtigung faktisch herzustellen und bestehende Ungleichheiten zu beseitigen. Diese Pflicht bezieht sich zurzeit nur auf die Gleichberechtigung zwischen Männern und Frauen, die beispielsweise über **Positive Maßnahmen** wie etwa die Frauenquote erzielt werden soll (zu Positiven Maßnahmen siehe § 5 AGG | Die Heinrich-Böll-Stiftung hat eine umfangreiche Broschüre zum Thema veröffentlicht [www.boell.de/de/content/positive-massnahmen](http://www.boell.de/de/content/positive-massnahmen)). Das Diskriminierungsverbot legt zunächst nur fest, dass etwas nicht getan werden darf. Betroffene haben die Möglichkeit gegen einen Verstoß – also im Fall einer Diskriminierung – (gerichtlich) vorzugehen und können Entschädigung/Schadenersatz einfordern. Durch das Verbot werden die diskriminierenden Strukturen jedoch nicht zwangsläufig abgebaut, hierzu wäre ein proaktives Handeln erforderlich (bspw. Positive Maßnahmen).



### Artikel 3 des Grundgesetzes der Bundesrepublik Deutschland

- (1) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.
- (2) Männer und Frauen sind gleichberechtigt. *Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.*
- (3) Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.

### Das Problem mit der Intersektionalität

Mit dem Begriff Intersektionalität („intersection“ (engl.) = Kreuzung oder Schnittmenge) wird die Überschneidung von unterschiedlichen Diskriminierungsformen bei einer Person bezeichnet. Erstmals verwendet wurde der Begriff von der Juristin Kimberly Crenshaw Ende der 1980er Jahre. Sie weist in einer Untersuchung von verschiedenen juristischen Fällen nach, dass es zu einer neuen und situationsbedingten Form von Diskriminierung kommt, wenn unterschiedliche Diskriminierungen in ihrem Zusammenspiel wirkmächtig sind. Wenn man von unterschiedlichen Diskriminierungen betroffen ist, können diese nicht einfach aufaddiert werden. Es kommt vielmehr zu einer spezifischen Wechselwirkung dieser verschiedenen Diskriminierungen:

*Als körperlich behindert kategorisierte Frauen kritisieren bspw., dass ihnen eine Geschlechtsidentität verweigert wird. Dies zeige sich am Symbol für das Toilettenschild, auf dem weder Männer noch Frauen dargestellt seien (Zemp 1993; Arnade 1992; Burger 1992; Bruner 1988: 157; Bruner 2005: 10f.). Zudem sind rollstuhlgerechte Toiletten oft in den für Frauen vorgesehenen Toilettenräumen. Die Benachteiligung aufgrund der Behinderung steht so im Wechselverhältnis zur Kategorie Geschlecht.*



## Perspektivwechsel durch kritisches Weißsein

Im Rahmen eines Seminars kann das Konzept des kritischen Weißseins über eine Diskussion der folgenden Beispiele und Situationen nähergebracht werden, die das Verhältnis von Privilegien und Dominanz veranschaulichen. Bei der kritischen Weißseinsforschung geht es nicht um Schwarz-Weiß, vor allem nicht um die Hautfarbe eines Menschen, sondern um Dominanz und Privilegien. Es besteht daher die Möglichkeit einen mit dem kritischen Weißsein beabsichtigten Perspektivwechsel auch auf andere Dominanzverhältnisse zu übertragen (Homosexuell-Heterosexuell, Mann-Frau etc.).

**Situation 1:** *Wenn sich eine schwarze Person in Deutschland in den Finger schneidet und ein Pflaster benötigt, dann wird sie feststellen, dass diese zumeist weiß oder der „weißen“ Hautfarbe nachempfunden sind. Beim Kauf eines Pflasters wird diese Person somit auf ihr vermeintliches Anderssein hingewiesen, das Pflaster markiert sie.*

Dies ist ein ganz einfaches Beispiel, um den normativen und normalisierenden Charakter von Weißsein zu verdeutlichen. Mittlerweile wurde von Unternehmen erkannt, dass das Angebot ungenügend ist und mit durchsichtigen oder Chamäleon-Pflastern eine Alternative geschaffen, die jedoch nur in Ausnahmefällen in deutschen Drogeriemärkten zu finden ist. Weißsein war immer und ist weiterhin die in der deutschen Gesellschaft bestimmende Norm mit strukturellen Vorteilen und Privilegien. Weißsein bleibt unmarkiert, unbenannt und die damit verbundenen Privilegien unangetastet. Um Weißsein als Norm wirkmächtig zu erhalten, ist es notwendig, das Gegenteil/Andere/Fremde stetig zu erfinden und die eigene rassistische Dominanz aufrechtzuhalten.

**Situation 2:** *Auf einem Werbeplakat für ein Tourismusunternehmen, dessen Zielgruppe vermutlich weiße deutsche Afrikaurauber\_innen sind, sehen wir eine lachende schwarze Person, die ein buntes Tuch um die Schultern und Halsketten trägt. Das Bild ist unertitelt mit „Schau der Wildnis ins Gesicht!“.*

Schwarze Menschen werden in den Medien oft exotisierend dargestellt. Diese rassistische Darstellungsweise hat eine lange Tradition. Im Kolonialismus wurden vermeintliches Wissen und Wahrheiten über Schwarze oder „Wilde“ im Gegensatz zum zivilisierten Weißen verbreitet und Schwarze auf Völkerschauen ausgestellt. Die im Laufe der Geschichte entworfenen Bilder über den „Anderen“ wirken bis heute und werden immer noch – und nur manchmal subtiler – wiederholt. Auffällig ist, dass Rassismus und rassistische Zustände zwar kritisiert und allgemein gesellschaftlich abgelehnt werden, jedoch selten die Frage nach den Ursachen von Rassismus gestellt wird. Die Ursprünge des Rassismus in Deutschland gehen vorrangig auf biologistische Konzepte wie „Blutsverwandtschaft“, „Volkstum“ oder „Stammeszugehörigkeit“ zurück, die im 19. Jahrhundert im Zuge der Nationalstaatenbewegung dazu genutzt wurden, um zu einem Verständnis einer einheitlichen deutschen Nation zu gelangen. Mit der Reichsgründung setzte sich im deutschen Staatsbürgerrecht das Abstammungsprinzip durch und es wurde der Grundstein für eine rassifizierte nationale Identität gelegt. Diese fand ihre krassen Ausprägungen im deutschen Kolonialismus und Nationalsozialismus, ist aber auch heute noch im alltäglichen Rassismus vorhanden. Die rassifizierte und biologistische nationale Identität ist weiß gedacht und darunter wird die gesellschaftlich akzeptierte Zugehörigkeit zu einem privilegierten Kollektiv verstanden.



**Situation 3: Auf dem Wohnungsmarkt werden Mieter mit vermeintlich deutschen Namen bevorzugt.**

Die deutsche Norm ist weiß, männlich, heterosexuell, gesund, leistungsfähig etc.. Je mehr ein Mensch diesen Normen entspricht, desto mehr Privilegien hat dieser. Menschen der Mehrheitsgesellschaft profitieren (ob sie wollen oder nicht) von diskriminierendem Verhalten. Beispielsweise bestehen auf dem Wohnungsmarkt Vorurteile gegenüber vermeintlich „fremden“ Familien/Personen. Dies führt unter anderem dazu, dass attraktive Wohngegenden weißen Deutschen vorbehalten sind und für vermeintlich Andere die Wohnungssuche sehr schwer ist. Ein Selbsttest genügt um dies zu beweisen: Bei zwei Anrufen bei einem Vermieter unter zwei verschiedenen Namen war die gleiche Wohnung bei der Person mit „nicht-deutschem“ Namen bereits vergeben, während die Person mit „deutschem“ Namen zu einem Besichtigungstermin eingeladen wurde.

**Situation 4: Auf dem Arbeitsmarkt werden bevorzugt weiße deutsche Männer eingestellt.**

Auf dem Arbeitsmarkt, wo es ein Vorrecht bei der Vergabe von Arbeitsplätzen für sogenannte Inländer gibt, haben es viele qualifizierte Bewerber\_innen aus dem Ausland sehr schwer. Zudem gibt es Hürden bei der Anerkennung im Ausland erworbener Berufs- und Bildungsqualifikationen. Aber auch bei deutschen Bürger\_innen kann ein „falscher“ Name, ein „falsches“ Aussehen/Geschlecht/Alter etc. ein Hinderungsgrund für den beruflichen Erfolg sein. Daher wird bereits länger diskutiert, anonyme Bewerbungsverfahren (bspw. ohne Angabe der Nationalität, des Geschlechts, des Namens und ohne Foto) einzuführen, wie dies bereits in vielen Ländern üblich ist.

**Perspektive:** Jeder Mensch erlernt vom Kindesalter an eine soziale Rolle und sozial erwünschtes Verhalten. Dazu gehört leider auch, dass rassistisches, sexistisches, homophobes etc. Denken, Fühlen und Wahrnehmen erlernt wird. Daher ist es notwendig, sich seiner gesellschaftlichen Positionen bewusst zu werden. Für eine solche Reflexion ist es unerlässlich, eigene Privilegien zu erkennen und sie sich als solche bewusst zu machen. Ein Schritt in die richtige Richtung kann sein, seine Privilegien nicht immer voll wahrzunehmen und solidarisch mit weniger privilegierten Menschen zu sein.

Aufgrund der zum Teil bewussten und zum Teil unbewussten individuellen und strukturellen Formen von Rassismus wurde mit der kritischen Weißseinsforschung versucht, die Blickrichtung zu wechseln. Bisher wurde immer das Schwarzsein, das „Anderssein“ oder das „Fremde“ erforscht, also das, was von der Norm abweicht. Der Blick soll nun das Weißsein und die damit verbundenen Privilegien und das diskriminierende Verhalten problematisieren. Normalität und alte Gewissheiten sollen hinterfragt, eigene Rassismen aufgespürt und sich das eigene Weißsein vergegenwärtigt werden.

Abschließende Frage: Welche anderen Situationen/Beispiele fallen euch ein, die die Nicht-Sichtbarkeit derjenigen, die die Norm erfüllen, verdeutlichen und den von der Norm abweichenden Personen stetig vor Augen führen, dass sie außen stehen, exkludiert sind oder ihnen die Teilhabe verwehrt/verweigert wird? (Impulse: Konfektionsgrößen, Wohnungsmarkt und rollstuhlge-rechte Wohnungen insbesondere bei Neubauten)

## Rassismus ohne Rassisten oder rassistisches Verhalten?

Es erscheint fast so, als gäbe es Rassismus ohne handelnde Subjekte und wenn überhaupt wird Rassismus nur von einigen wenigen extremen Gruppen, aber keinesfalls von der gesellschaftlichen Mehrheit ausgeübt, denn:

- Gewalttaten werden selten als rassistisch motiviert eingestuft. Aber wenn sie so eingestuft werden, dann sind die Täter\_innen fast immer rechtsextremistisch und nicht aus der bürgerlichen Mitte.
- In Zeitungsmeldungen wird bei Gewalttaten oftmals die (vermeintliche) ethnische Herkunft der beteiligten Personen genannt: Wenn von einem Deutschen die Rede ist, dann ist eine weiße Person gedacht, weswegen der Zusatz weiß nicht extra erwähnt wird. Schwarze Deutsche hingegen werden nicht ausschließlich als Deutsche, sondern zum Teil sogar völlig absurderweise als Afrikaner oder dergleichen betitelt.
- Einige Zeitungsmeldungen berichten von ausländerfeindlichen oder fremdenfeindlichen Gewalttaten. Diese Wörter werden zum Teil identisch genutzt, beispielsweise auch, wenn das Opfer einen deutschen Pass besitzt oder in der dritten Generation in Deutschland lebt. Das Opfer ist in diesem Fall somit weder ein\_e Ausländer\_in noch eine fremde Person.
- Die Verwendung dieser Begriffe ist demnach völlig absurd und rassistisch, denn sie gehen davon aus, dass per se nur Weiße Deutsche sind. (Vgl. Noah Sow: Deutschland Schwarz-Weiß)

ZU  
Situation  
**1**



ZU  
Situation  
**2**

ZU  
Situation  
**3**



ZU  
Situation  
**4**



- (1) [www.zurrose.ch/dermaplast-sensitive-family-assortiert.html](http://www.zurrose.ch/dermaplast-sensitive-family-assortiert.html)
- (2) [www.afrikanet.info/menu/medien/internet/datum/2009/03/18/schwarze-menschen-als-wilde-reiseunternehmen-entschuldigt-sich/](http://www.afrikanet.info/menu/medien/internet/datum/2009/03/18/schwarze-menschen-als-wilde-reiseunternehmen-entschuldigt-sich/)
- (3) [www.bpb.de/lernen/unterrichten/grafstat/134685/m-04-02-sortierte-klingschilder](http://www.bpb.de/lernen/unterrichten/grafstat/134685/m-04-02-sortierte-klingschilder)
- (4) [www.n-tv.de/ratgeber/Ohne-Name-und-Foto-zum-Job-article10451106.html](http://www.n-tv.de/ratgeber/Ohne-Name-und-Foto-zum-Job-article10451106.html)

## Analyse von Werbung

**Zeit:** ca. 45 Minuten (25 Minuten Kleingruppenarbeit und 20 Minuten Reflexion im Plenum)

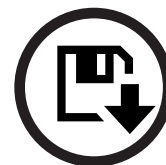
**Material:** 10 bis 20 verschiedene Werbemittel, die im Vorfeld auf Din-A4 ausgedruckt wurden. Flipchartpapier, Stifte, Moderationskarten, Pinnwand mit Pinnadeln oder Klebeband. *Aktuelle Werbung wird in zahlreichen Blogs und Foren kritisch diskutiert. Im Materialverzeichnis am Ende des Moduls finden sich entsprechende Linkstipps.*

**Anmerkung:** Es ist sinnvoll vor der Übung darauf hinzuweisen, dass mit rassistischem, sexistischem, homophobem, ableistischem\* etc. Bildmaterial gearbeitet wird und ein sensibler Umgang damit erforderlich ist, um in der anschließenden Diskussion diese Inhalte nicht unkritisch zu reproduzieren und/oder Menschen zu verletzen. Werbeanalysen sind geeignet, um die uns alltäglich umgebende Bilderflut in den Medien gezielter wahrzunehmen und diesbezüglich eine kritische Perspektive zu entwickeln. Dabei bleibt man in dem Widerspruch verhaftet, auch über die Arbeit mit den Bildern, die dahinterstehenden Vorurteile ein Stück weit zu reproduzieren.

**Anleitung:** Die Werbemittel werden gut sichtbar auf dem Fußboden ausgelegt. Die TN bekommen einige Minuten Zeit um sich die Bilder anzuschauen. Anschließend werden die TN gebeten sich in Kleingruppen zusammenzufinden und ein Bild für die Kleingruppe auszuwählen (1 Bild /Gruppe). In der Kleingruppe soll zunächst eine stille Runde zu der Frage gemacht werden: Was siehst du auf dem Bild? Dabei sagt jede Person, was ihr spontan zum Bild einfällt. Das Gesagte wird nicht kommentiert und alle sollen sich bei ihrer Ausführung möglichst kurz fassen. Im nächsten Schritt werden die folgenden drei Fragen diskutiert:

1. An wen richtet sich die Werbung? 2. Was soll beworben werden? 3. Wie wird es beworben? Erst danach sollen die TN sich fragen, wie sie die Werbung finden. Die Ergebnisse der Diskussion halten die TN mit Hilfe der zur Verfügung gestellten Materialien fest und stellen sie anschließend dem Plenum vor.

**Auswertung:** Nachdem die TN ihre Werbung und die Diskussionsergebnisse vorgestellt haben, soll im Plenum darüber gesprochen werden, wie die Diskussionen in den Kleingruppen waren und wie sie die Übung fanden. Wenn das Seminar mit Teamer\_innen durchgeführt wird, kann auch die Frage gestellt werden, inwieweit die Übung ein geeignetes Mittel für die Arbeit mit den Kindern und Jugendlichen in ihren Einrichtungen ist.



\* Able = fähig. Der Begriff kommt aus der Behindertenbewegung und dient der Benennung von Behindertenfeindlichkeit, bei der die Fähigkeiten von Menschen mit Behinderung im Vergleich zu Nicht-Behinderten als schlechter oder mangelhaft bewertet werden, woraus Diskriminierung und gesellschaftliche Ausgrenzung resultieren (können).

## Wie können wir inklusiver werden?

Nachdem Ausgrenzung in der Werbung analysiert wurde, geht der Blick nun auf die Organisationen, deren Außendarstellung und Binnenperspektive.



### Ein (unvollständiger) Guide zur inklusiveren Kinder-/Jugendhilfeeinrichtung

1. Mit welchen Werbeträgern werben wir? Flyer, Internet, Newsletter, Aus-hänge? Welche davon sind im Rahmen der technischen Möglichkeiten barrierearm/-frei?
  - a. Ist die Internetseite barrierearm eingerichtet worden (sind z.B. Bilder beschriftet, um von Lesegeräten ausgelesen werden zu können)?
  - b. Haben wir schon mal darüber nachgedacht einen Nachrichtentrack einzuspielen?
  - c. Haben wir mehrsprachige Flyer?
  - d. Verfassen wir Werbematerial in einfacher Sprache? Und/oder gibt es Zusammenfassungen (bei längeren Texten) in leichter Sprache?
  - e. Werden Website, Flyer etc. von der Zielgruppe verstanden (kann ggf. jemand aus der Zielgruppe geglesen)?
  - f. Gehe ich auch persönlich auf neue Menschen zu und lade sie ein?
  - g. Bewerbe ich nur über einen Kanal und erfordert dieser Zugang zum Internet (den nicht jeder Mensch hat)?
2. Wo wird geworben? Auf welchen Websites, Foren, an welchen Orten?
  - a. Wer besucht diese Orte?
  - b. An welchen Orten werden die Flyer nicht ausgelegt? Werden vielleicht Orte übersehen? (Schulen für Gehörlose, Blinde,... muslimische/jüdische Gemeindezentren)
  - c. Mit wem kooperieren wir als Verband, als Einrichtung? (Welche Art von Verbänden, Selbstorganisationen oder auch Schulen?)
  - d. Mit wem bestehen online und persönlich Netzwerke und mit wem nicht? Könnte mehr Initiative gezeigt werden, um breiter und mit vielfältigeren Akteuren vernetzt zu sein?
3. Wer macht das Programm und entscheidet?
  - a. Beziehe ich die Jugendlichen/Kinder mit ein?
  - b. Entscheiden die Kinder/Jugendlichen, was sie machen wollen und ich helfe/unterstütze bei der Umsetzung?
  - c. Spiegeln sich unterschiedliche Interessen ausbalanciert in den Aktivitäten wider oder dominieren einige über andere?
  - d. Fördere ich zurückhaltende oder weniger stark vertretene Interessen?
  - e. Schätze ich die Fähigkeiten der Kinder/Jugendlichen in gleichem Maße wert?
4. Welche Barrieren gibt es in der Einrichtung und welche nicht?
  - a. Werden die räumlichen Möglichkeiten benannt?
  - b. Wird versucht für bestimmte Aktivitäten Hilfsmittel oder geeignete Räume, Dolmetscher\_innen, finanzielle Unterstützung bei den Teil-nahmebeiträgen, Begleitpersonen etc. einzuplanen?
  - c. Planen wir diese Aspekte bereits bei Projektanträgen mit ein um finanziell versorgt zu werden?
  - d. Wird darauf schon im Flyer, in der Werbung hingewiesen?
  - e. Versuchen wir Barrieren bei der Ausgestaltung von Aktivitäten zu berücksichtigen und weichen wir ggf. auf Alternativen aus?
  - f. Sind Fahrstühle, Rampen etc. vorhanden und beschildert?
  - g. Sind Wege für Rollis breit genug (oder stehen z.B. im Seminarraum Tische und Stühle im Weg...)?
  - h. Haben wir (z.B. im Rolli) schon mal selbst ausprobiert, in unsere Räu-me zu gelangen?

5. Welche Willkommenskultur pflegen wir?
  - a. Gibt es eine leicht einsehbare und gut verständliche Übersicht über die Räumlichkeiten im Eingangsbereich?
  - b. Auf welcher Höhe ist sie angebracht? Nur für Große lesbar oder auch für Menschen im Rollstuhl bzw. kleine Menschen oder Kinder?
  - c. In welchen Sprachen begrüßen wir unsere Besucher\_innen?
  - d. Kommunizieren wir vielleicht sogar über Symbole anstatt in mehreren Sprachen?
6. Welche Verpflegung bieten wir an?
  - a. Auf welche Ernährungsgewohnheiten nehmen wir Rücksicht (und warum)? Gibt es Grenzen der Rücksichtnahme? Gibt es „normales“ und „besonderes“ Essen? Oder finden wir einen Kompromiss für alle?
7. Was denken ich und die Mitarbeitenden/Ehrenamtlichen in unserer Organisation über Inklusion?
  - a. Wenn es Ablehnung gibt, was tue ich dagegen oder wie motiviere ich?
  - b. Wie wird das Thema in der Einrichtung kommuniziert?
  - c. Nehme ich Ängste/Befürchtungen ernst? Wie zeige ich das?
  - d. Habe ich genügend Wissen? (Weiß ich, wo ich es bekommen kann?)
  - e. Kann ich auf Unterstützung zurückgreifen? (Weiß ich wo?)
8. Wie begegnen wir in unserer Einrichtung diskriminierendem Verhalten, stereotypisierenden und/oder verurteilenden Aussagen?
  - a. Zeigen wir uns solidarisch mit den Ausgegrenzten?
  - b. Weiß ich, wie ich mit einer solchen Situation umgehe und kann die Betroffenen nach ihren Bedürfnissen fragen?
  - c. Habe ich selbst schon mal Ausgrenzung erlebt?
  - d. Thematisieren wir aktiv Fragen von Diskriminierung & Ausgrenzung?
9. Wie können wir uns mehr öffnen und pro-aktiv werden?
  - a. Gibt es bauliche/technische Veränderungen, die relativ leicht zu realisieren sind?
  - b. Wie viele Sprachen werden von wem in der Einrichtung gesprochen? (Wie viele Sprachen sprechen die Mitarbeitenden/Ehrenamtlichen?)
  - c. Wie setzt sich das Team zusammen? (Eher heterogen oder homogen?)
    - Welche Personen engagieren sich weshalb ehrenamtlich?
    - Wie kann ich das Ehrenamt offener und zugänglicher gestalten?
10. Kommunizieren wir nach außen, wie und warum wir inklusiv arbeiten?
  - a. Wird aus unseren Materialien erkennbar, dass wir uns über Inklusion Gedanken machen? Zeigen wir uns sensibel für Ausgrenzung?
  - b. Vermitteln wir den Eindruck, dass man uns ansprechen kann, wenn z.B. finanzielle Schwierigkeiten einer Teilnahme an unseren Angeboten entgegenstehen?
  - c. Können wir uns in die Sorgen, Ängste und ggf. auch negativen Erfahrungen von Eltern hineinversetzen? Sprechen wir z.B. gezielt Eltern von behinderten Kindern an? Zeigen wir uns sensibel für Bedürfnisse wie beispielsweise nach Geschlechtern getrennte Schlafräume?
11. Hat unser Engagement für die gleichberechtigte Teilhabe aller auch Grenzen? Auch das ist legitim: Wir sollten uns allerdings darüber bewusst sein - und die Grenzen auch kommunizieren.

**Schaffung inklusiver Kulturen** Überwindung von Barrieren in den Köpfen und Herzen, inklusive Wertvorstellungen

**Etablierung inklusiver Strukturen** Überwindung der Barrieren in der Umwelt, Hilfen für Kommunikation

**Entwicklung inklusiver Praktiken** gleichberechtigtes und solidarisches Miteinander

### 3 Dimensionen des Index für Inklusion

(frei nach Tony Booth, Cambridge-Professor, seit Jahrzehnten einer der prominentesten Vordenker der Inklusion und „Erfinder“ des Index für Inklusion).



## Methoden-Recycling

Ein unerlässliches Werkzeug für inklusive Kinder- und Jugendarbeit ist die Nutzbarmachung bereits existierender Methoden unter dem Blickwinkel des inklusiven Lernens und Lebens. Dies ist bei vielen Übungen möglich und erfordert einen geschulten Blick dafür, welche Barrieren es gibt und wie diese in der Übung überwunden werden können.

**Zeit:** 30 bis 90 Minuten

**Materialien:** verschiedene Methoden-Reader, bevorzugt mehr als ein Exemplar pro Reader, Papier, Stifte.

**Ziel:** Im Rahmen eines Seminars für Multiplikator\_innen sollen in Kleingruppen Ideen entwickelt werden, wie Methoden inklusiver durchgeführt und formuliert werden können um sie für den pädagogischen Alltag anwenden zu können.

**Anleitung:** Die TN bilden Kleingruppen und überlegen sich eine bereits bekannte und beliebte Übung aus der eigenen Einrichtung. Sie versuchen sich auf eine Übung für die weitere Arbeit in der Kleingruppe zu einigen. Ideal wäre für jede Kleingruppe ein eigener Raum. Wenn diese nicht bereitgestellt werden können sollte darauf geachtet werden, eine möglichst ungestörte Arbeitsatmosphäre im Seminarraum zu gewährleisten. Zunächst sollte geklärt werden, ob alle die ausgewählte Übung verstanden haben. Anschließend spüren die TN mögliche Barrieren der Übung auf und überlegen gemeinsam, wie die Übung so umgestaltet werden kann, dass die Barrieren auf ein Minimum reduziert werden. Die modifizierte und die ursprüngliche Übung sollen anschließend im Seminarraum auf Tischen gegenübergestellt werden. Im Folgenden gehen die TN durch den Raum und begutachten die Ergebnisse der anderen Kleingruppen. Anmerkungen, Ideen und Fragen können nun in Form einer stillen Diskussion auf bereitgestelltem Flipchartpapier notiert werden.

**Anmerkungen:** Ratsam ist eine sorgfältige Recherche für die Reader-Auswahl um ein möglichst breites Angebot zur Verfügung zu stellen (hinsichtlich der Themenschwerpunkte und der herausgebenden Organisationen). Dies ermöglicht eine Vergleichbarkeit gleicher Übungen in unterschiedlichen Readern, die jeweils für die eigenen Zwecke und die jeweilige Zielgruppe angepasst wurden.

Diese Übung kann zeitlich gekürzt werden, wenn den Kleingruppen Übungen gegeben werden und auf eine abschließende stille Diskussion verzichtet wird und dient so eher dem Kennenlernen der Methode, die ausführlicher in den Einrichtungen wiederholt werden kann.

**Tipps für die Umsetzung:** Das Recycling erfolgt meist durch Hinzufügen von neuen Rollen, die Anpassung der Aufgabenstellung oder die Veränderung der Regeln. Manchmal lassen sich auch Spiele oder Methoden miteinander kombinieren und so entstehen ganz neue Ideen. Hilfreich kann es sein, die Aufgabenstellung zu konkretisieren: Zum Beispiel „Passt eure Lieblingsmethode / euer Lieblingsspiel inklusiv an für eine Person, die...“

- ...bewegungseingeschränkt ist.“
- ...blind / farbenblind ist.“
- ...gehörlos ist.“
- ...nicht (lange) ruhig sitzen und aufmerksam zuhören kann.“
- ...nicht (oder nicht sicher) lesen und schreiben kann.“
- ...nicht in der Seminarsprache kommunizieren kann.“

## Glossar



### Racial Profiling

Als Racial Profiling wird ein Handeln von Beamten bezeichnet (Polizei, Einwanderungsbehörde, Zoll), bei dem Personen aufgrund (vermeintlich sichtbarer) gruppenspezifischer Merkmale wie ethnische Zugehörigkeit oder Religion kontrolliert und/oder einer kriminellen Handlung verdächtigt werden (bspw. Drogenhandel, fehlende Aufenthaltserlaubnis etc.). Das Racial Profiling ist eine Form der institutionellen Diskriminierung. In Deutschland wurde Racial Profiling in 2012 durch das Verwaltungsgericht als legal eingestuft. Das Urteil wurde vom Oberverwaltungsgericht Rheinland-Pfalz wieder für wirkungslos erklärt, weil es gegen das Diskriminierungsverbot des Grundgesetzes verstößt. Für die damit nun auch offiziell als rechtswidrig erklärte rassistische Personenkontrolle entschuldigte sich anschließend die Bundespolizei beim Kläger, und zwar „im Namen der Bundesrepublik Deutschland“.

### People of Color

People of Color (PoC) ist ein Begriff, der aus dem US-amerikanischen Diskurs nach Europa gelangte. PoC ist eine emanzipative Selbstbezeichnung von Menschen, die strukturell durch Rassismus benachteiligt sind.

### Schwarze Deutsche

Schwarze Deutsche ist eine Selbstbezeichnung von Schwarzen Menschen in Deutschland. Es geht dabei nicht um die Hautfarbe, sondern um gesellschaftliche Zugehörigkeiten bzw. Realitäten, die mit dem Begriff kenntlich gemacht werden sollen (z.B. Diskriminierungserfahrung).

### Integration

Mit dem Begriff Integration ist das Wiedereinbeziehen oder die Eingliederung in ein Ganzes gemeint, um eine Einheit wieder herzustellen. In dem Konzept wird davon ausgegangen, dass es eine oder mehrere von der Mehrheit der Gesellschaft abweichende Gruppen gibt. Diese Gruppen sollen in die Mehrheitsgruppe integriert, also eingegliedert werden. Beispielsweise sollen „behinderte“ und „nicht behinderte“ Kinder und Jugendliche gemeinsam und nicht in gesonderten Einrichtungen gebildet und erzogen werden. Die Integration von Menschen mit „Migrationshintergrund“ beschreibt die Anpassung an die „Leitkultur“ der Mehrheitsgesellschaft.

### Inklusion

Auch bei Inklusion geht es um die gemeinsame Erziehung von Kindern mit und ohne besonderen/erhöhten Förderbedarf. Im Gegensatz zur Integration geht es aber darum, den Besonderheiten und individuellen Bedürfnissen jeder Person gerecht zu werden. Dafür sollen die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen an die individuellen und unterschiedlichen Bedürfnisse der Menschen angepasst werden.

### Partizipation

Partizipation bedeutet das Mitmachen, Mitbestimmen und Mitgestalten aller an der Gesellschaft. Statt Menschen aufgrund von Herkunft, Hautfarbe, Religion, Weltanschauung, Alter, einer Behinderung oder der sexuellen Orientierung von der Teilhabe auszuschließen und zu benachteiligen sollen sie an Entscheidungen und auch an der Ausgestaltung von Partizipation beteiligt werden.

## Diversität

Mit Diversität wird auf die Mehrdimensionalität von Identität hingewiesen. Das Konzept hilft beim Verständnis der eigenen Identität als vielschichtig, prozesshaft und situationsbedingt, aber auch bei der Bewusstwerdung, dass die Erfahrungen und Lebensrealitäten von anderen Menschen von den eigenen abweichen (können).

## Intersektionalität

Mit Intersektionalität wird die Mehrfachdiskriminierung von Menschen aufgrund der Zugehörigkeit zu verschiedenen konstruierten Gruppen gefasst. Dabei lassen sich diese Diskriminierungserfahrungen nicht einfach aufaddieren, sondern sie nehmen eine neue Form an.

## Gender Mainstreaming

Mit Gender Mainstreaming soll die Gleichstellung aller Geschlechter umgesetzt werden. Der Begriff bezeichnet außerdem Strategien zur Schaffung einer Chancengleichheit. Da Menschen weiterhin aufgrund ihrer Geschlechtsidentität in unterschiedlicher Weise von gesellschaftlichen und politischen Diskriminierungen, Ein- und Ausschlüssen betroffen sind, werden beim Gender Mainstreaming die Interessen und Bedürfnisse von Frauen und Männern analysiert, um daraus Entscheidungen abzuleiten, die eine Gleichstellung zum Ziel haben.



## Methodenanregungen

### Wer bin ich?

Auseinandersetzung mit und Aufbrechen von kulturellen und nationalspezifischen Stereotypen. **Dauer:** ca. 20 Minuten | **Material:** Post-Its, Stifte  
[www.doku.cac.at/methodenbroschuere\\_alle\\_anders\\_alle\\_gleich.pdf](http://www.doku.cac.at/methodenbroschuere_alle_anders_alle_gleich.pdf), S.8

### Ich bin Viele

Reflexion über die eigene Identität und Rollen, Wahrnehmung von Gemeinsamkeiten und Unterschieden innerhalb der Gruppe, Erkennen der eigenen Gruppenzugehörigkeit und der Vielfalt solcher Zugehörigkeiten. **Dauer:** ca. 1 Stunde | **Material:** Arbeitsblatt „Identitätstorte“, Stifte, Flipchart  
[www.doku.cac.at/methodenbroschuere\\_alle\\_anders\\_alle\\_gleich.pdf](http://www.doku.cac.at/methodenbroschuere_alle_anders_alle_gleich.pdf), S.12

### Identitäts-Tortendiagramm | Identitätsblume

Alternativ zur Perlenkette in diesem Reader kann die Auseinandersetzung und Bewusstmachung der eigenen Identität auch mit anderen Darstellungsformen erfolgen: Die verschiedenen Anteile der Identität können in Form von Tortenstücken in einen Kreis eingetragen werden. Oder auch in eine Blume mit verschiedenen vielen und unterschiedlich großen Blütenblättern. Der Blütenstempel steht für das „ich“, die Blütenblätter zeigen Dinge, Personen, Eigenschaften, die der Person wichtig sind bzw. die sie als Person ausmachen. **Material:** Flipchartpapier, Stifte, Moderationskarten, Schere | **Gruppengröße:** 15-20 TN (oder: Kleingruppen 2-5 TN) **Beschreibung:** Eine ausführliche Anleitung gibt es z.B. hier [www.diskriminierung.menschenrechte.org](http://www.diskriminierung.menschenrechte.org) (Materialien).

### Dreiecksspiel ‚Identität‘

Bei diesem Spiel geht es um verschiedene Facetten von Identität. Die TN sollen sich mit sich und ihrer Identität auseinandersetzen und erkennen, wie



sich ihre Identität als Balance zwischen ihren eigenen und den gesellschaftlichen Erwartungen entwickelt. **Gruppengröße:** 4-5 Personen je Kleingruppe | **Dauer:** Für die Gruppenarbeit werden 35 Minuten empfohlen; mit Diskussion und Auswertung 1 ½ Stunden. **Beschreibung:** (Unter „D“ wie Dreieckspiel) [www.dija.de/nc/toolbox-interkulturelles-lernen/methodenbox-interkulturell](http://www.dija.de/nc/toolbox-interkulturelles-lernen/methodenbox-interkulturell)

## Welcome Diversity | Rush-hour | „Alle, die...“

Diese Übung zielt darauf, die Vielfalt und Unterschiedlichkeit von Menschen sichtbar zu machen, willkommen zu heißen und wertzuschätzen. Sie versetzt die TN in Bewegung, aktiviert und orientiert auf inhaltliche Themen wie Zugehörigkeit, Herkunft, Mehrheiten und Minderheiten. **Gruppengröße:** unbegrenzt | **Dauer:** 10 Minuten

[www.raa-brandenburg.de/Portals/4/media/UserDocs/Baustein%203.pdf](http://www.raa-brandenburg.de/Portals/4/media/UserDocs/Baustein%203.pdf)

oder [www.jugendstiftung.de/fileadmin/Dateien/Warming\\_up.pdf](http://www.jugendstiftung.de/fileadmin/Dateien/Warming_up.pdf)

oder [www.baustein.dgb-bwt.de/PDF/B1-WelcomeDiversity.pdf](http://www.baustein.dgb-bwt.de/PDF/B1-WelcomeDiversity.pdf)

**Variante 1:** Alle TN sitzen im Stuhlkreis und wechseln den Platz, wenn die Aussage auf sie zutrifft. **Variante 2:** Die TN stehen im Kreis und treten vor und winken sich zur Begrüßung zu, wenn die Aussage auf sie zutrifft. (Z.B.: „alle, die im Frühling Geburtstag haben; ...keine Kinder haben wollen; ...keinen Kaffee trinken; ...Verwandte in Osteuropa haben“ etc.)

## „Einschränkung“ erfahrbar machen | Zugang zum Thema

Mit zahlreichen Übungen und Spielen kann das Erleben von Einschränkungen erfahrbar gemacht werden. Man kann darüber streiten, ob es sinnvoll ist, diesen Zugang zu nutzen. In jedem Fall wird damit Sensibilität erzeugt und es entsteht schnell eine Auseinandersetzung über die Frage von Einschränkung und (der oft damit verbundenen) Exklusion:

- **Punktschrift:** Mit Nägeln und einem Brett können TN Braille-Schrift (Blindenschrift) „schreiben“ bzw. bauen. Das ist eine gute Möglichkeit zur Auseinandersetzung ohne lange zu reden. Die Erfahrung zeigt, dass besonders Kinder einen großen Ehrgeiz entfalten können, die Punktschrift zu lernen (und den eigenen Namen zu schreiben). Es gibt auch die Möglichkeit, Punktschriftschablonen auszuleihen, das ist aber etwas aufwändiger und kann nicht von mehreren gleichzeitig genutzt werden.
- **Rolli-Parcours:** Den Weg zum eigenen Raum mit dem Rolli (mit verbundenen Augen, ...) zurücklegen und Barrieren ausfindig machen. Auch öffentliche Wege können entsprechend zurückgelegt werden, um anschließend auf Barrieren aufmerksam zu machen und zu deren Reduzierung beizutragen.
- **Gruppenaufgabe:** In Kleingruppen von 3 TN sollen gemeinsam Plakate/Flyer entwickelt werden. Dabei wird jeder Person eine Einschränkung zugewiesen (nicht sehen, nicht reden, keine Arme nutzen). Die Übung eignet sich sehr gut zum Auftakt, weil sie die Einzelnen sehr fordert und zugleich eine Herausforderung nur gemeinsam bewältigt werden kann.
- **Gegenseitiges Kennenlernen:** Der beste Zugang ist es nach wie vor, die Einschränkung nicht nur nachzuspielen, sondern sich zu begegnen. Nehmt Kontakt auf, zu Selbstorganisationen von Menschen mit Behinderungen. Verabredet euch mit Einrichtungen oder Gruppen, die entsprechende Angebote machen und lernt euch kennen. Ideal ist es, wenn ihr etwas findet, was euch alle interessiert (ein gemeinsames Thema, ein Ausflug...).
- **Gemeinsam Segeln:** Auf dem IJsselmeer gibt es ein ganz besonderes Segelschiff, die Lutgerdina ist ein barrierefreies Plattbodenschiff. Menschen im Rolli können sich überall eigenständig bewegen und mitsegeln: [www.frisian-sailing.de](http://www.frisian-sailing.de) (in der Suchfunktion eingeben „Lutgerdina“).

## Methodenpool Intersektionalität

[www.portal-intersektionalitaet.de/forum-praxis/methodenlaboratorium/methodenpool](http://www.portal-intersektionalitaet.de/forum-praxis/methodenlaboratorium/methodenpool)

## Bilder für Werbungsanalyse

Aktuelle Werbung wird in zahlreichen Blogs und Foren kritisch diskutiert. Fragt Suchmaschinen nach „diskriminierender, rassistischer, sexistischer,... Werbung“. Oder schaut in den aufgeführten beispielhaften Linkstipps:

[www.ichkaufdasnicht.tumblr.com](http://www.ichkaufdasnicht.tumblr.com) | [www.watchgroup-sexismus.at](http://www.watchgroup-sexismus.at)  
[www.comrecon.wordpress.com](http://www.comrecon.wordpress.com) | [www.blogbastlerz.files.wordpress.com](http://www.blogbastlerz.files.wordpress.com)

## Leichte Sprache

Viele Menschen haben Schwierigkeiten, lange und komplexe Texte zu erfassen. Textlastige Darstellungen werden schnell beiseite gelegt. Zugleich ist Sprache ein selbstverständliches und facettenreiches alltägliches Ausdrucksmedium. Als Jugendverbände nehmen wir den Bildungsauftrag ernst: Wir wollen junge Menschen bilden und fördern, sie fit machen auch in anspruchsvollen Diskussionen mithalten zu können und komplexe Antragsformulare ausfüllen zu können. Für unsere Arbeit bedeutet das, Materialien in einfacher Sprache zu verfassen oder zumindest ein ergänzendes Angebot in leichter Sprache anzubieten: Flyer sollten zielgruppengerecht verfasst und layoutet werden. Dokumentationen können zwar nicht auf die vielen Inhalte verzichten, aber Zusammenfassungen in leichter Sprache sind eine hilfreiche Ergänzung zum Erleichtern des Zugangs in die eigentlichen Inhalte.



## Links, Lesetipps & Methodenreader

Postkartenreihe Inklusion: Fünf Aussagen, die zur Diskussion einladen und neugierig machen. Zu beziehen über den LJR Berlin (Service: Publikationen): [www.ljrberlin.de](http://www.ljrberlin.de)



Voigt, Gunda: Konzept Inklusion. Herausforderung für die außerschulische Jugendbildung [www.ljrberlin.de](http://www.ljrberlin.de) (Service: Download)

Dokumentation des Fachtags Inklusion (Jugendbildungsstätten Berlin und Brandenburg) [www.ljrberlin.de](http://www.ljrberlin.de) (Service: Download)

Kurzfilm und Bilder zur Diskussion über Inklusion: [www.aktion-mensch.de](http://www.aktion-mensch.de)

Eine Vielzahl guter Methoden ist bei der Naturfreundejugend zu finden: [www.naturfreundejugend.de/unterwegs/methoden/](http://www.naturfreundejugend.de/unterwegs/methoden/)

## Identität

Charta der Vielfalt (detaillierte Zusammenstellung der Informationen zu den Dimensionen): [www.charta-der-vielfalt.de/fileadmin/user\\_upload/beispiel-dateien/Downloads/CdV\\_Diversity\\_Dimension\\_Oktober\\_2011.pdf](http://www.charta-der-vielfalt.de/fileadmin/user_upload/beispiel-dateien/Downloads/CdV_Diversity_Dimension_Oktober_2011.pdf)

WIR SIND VIELFALT! Methodenvorschläge für die pädagogische Arbeit mit Kindern und Jugendlichen, Jugendkampagne für Vielfalt, Menschenrechte und Partizipation [www.doku.cac.at/methodenbroschuere\\_alle\\_anders\\_alle\\_gleich.pdf](http://www.doku.cac.at/methodenbroschuere_alle_anders_alle_gleich.pdf)

Sielert, Uwe; Jaeneke, Katrin; Lamp, Fabian; Selle, Ulrich (Hrsg.): Kompetenztraining „Pädagogik der Vielfalt“ Grundlagen und Praxismaterialien zu Differenzverhältnissen, Selbstreflexion und Anerkennung, Pädagogisches Training, Juventa, München 2009

## Rollen & Klischees

Bundesagentur für Arbeit: Unterrichtsidee. „Typisch? Klischees und untypische Berufe“ [www.abi.de/data/File/110911\\_PT\\_abi\\_U\\_ZWEI-Typisch\\_U2\\_ia\(2\).pdf](http://www.abi.de/data/File/110911_PT_abi_U_ZWEI-Typisch_U2_ia(2).pdf)

Unterrichtsmaterial Gender und Schule (im Menü zu finden unter: Berufswahl: Unterrichtsmaterial: Spiele) [www.genderundschule.de](http://www.genderundschule.de)

## Diskriminierung & Mehrfachdiskriminierung

Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbearbeitung: Texte und Materialien zu Vorurteilen, Diskriminierung etc.: [www.ida-nrw.de](http://www.ida-nrw.de)

Sow, Noah: Deutschland Schwarz Weiß [www.deutschland-schwarzweiss.de](http://www.deutschland-schwarzweiss.de)

Institut für Menschenrechte, Monitoringstelle UN-Behindertenrechtskonvention: Anregungen & Hintergrundinfos: [www.institut-fuer-menschenrechte.de](http://www.institut-fuer-menschenrechte.de)

Dissens e.V.: Gewaltprävention und Intersektionalität in der Bundesrepublik Deutschland – Ein Überblick (2007). (Im Menü zu finden unter: Forum Praxis: Porträt Praxisprojekte: Materialien: Gewaltprävention und Intersektionalität...) [www.portal-intersektionalitaet.de](http://www.portal-intersektionalitaet.de)

Stuve, Olaf; Scambor, Elli u.a. (Dissens e.V.): Handbuch intersektionale Gewaltprävention. (Zu finden unter: Forum Praxis: Porträt Praxisprojekte: Materialien: Handbuch intersektionale...) [www.portal-intersektionalitaet.de](http://www.portal-intersektionalitaet.de)

Bremer Jungenbüro, bdp-MädchenKulturhaus Bremen: ‚respect‘ – antirassistische jungen- und mädchenarbeit gegen ausgrenzung und gewalt. (Im Menü zu finden unter: Forum Praxis: Porträt Praxisprojekte: Materialien: ‚respect‘ - antirassistische...) [www.portal-intersektionalitaet.de](http://www.portal-intersektionalitaet.de)

Praxisprojekte mit intersektionaler Perspektive (Zu finden unter: Forum Praxis: Porträt Praxisprojekte: Walk of Fame): [www.portal-intersektionalitaet.de](http://www.portal-intersektionalitaet.de)

Methode zu Rollenklischees: [www.planet-beruf.de/fileadmin/assets/PDF/Unterrichtsideen/pb\\_UI\\_Rollenklischees.pdf](http://www.planet-beruf.de/fileadmin/assets/PDF/Unterrichtsideen/pb_UI_Rollenklischees.pdf)

## Varianten zur Übung „Ein Schritt nach vorn...“

Glad e.V.: Handreichung für emanzipatorische Jugendarbeit. (Im Menü zu finden unter: Unsere Methoden: Ein Schritt nach vorn) <http://hej.gladt.de>

Nürnberger Menschenrechtszentrum: Diskriminierung trifft uns alle! (Unter: Materialien: Ein Schritt nach vorn) [www.diskriminierung.menschenrechte.org](http://www.diskriminierung.menschenrechte.org)

## Rechtliche Rahmenbedingungen

Heinrich Böll Stiftung: Positive Maßnahmen – kurz und knapp [www.boell.de/sites/default/files/Handreichung\\_PositiveMassnahmen-Webversion.pdf](http://www.boell.de/sites/default/files/Handreichung_PositiveMassnahmen-Webversion.pdf)

Merx, Andreas: Dossier: Positive Maßnahmen – Von Antidiskriminierung zu Diversity [www.boell.de/downloads/Dossier\\_Positive\\_Massnahmen.pdf](http://www.boell.de/downloads/Dossier_Positive_Massnahmen.pdf)

## Inklusionscheck

Tony Booth & Mel Ainscow: Index für Inklusion. Lernen und Teilhabe in der Schule der Vielfalt entwickeln. (Im Index werden detailliert mögliche Umsetzungsschritte genannt, allerdings am Beispiel Schule): [www.eenet.org.uk/resources/docs/Index%20German.pdf](http://www.eenet.org.uk/resources/docs/Index%20German.pdf)

Sehr praxisbezogen ist auch das Handbuch Inklusion der Caritas: Auf wenigen Seiten und in einer Übersichtstabelle wird erklärt, was zu berücksichtigen ist in der Kommunikation und im Umgang mit Menschen mit einer Seh- oder Hörschädigung, mit Menschen mit Lernschwierigkeiten oder einer psychischen Behinderung: [www.caritas-augsburg.de/84456.html](http://www.caritas-augsburg.de/84456.html)

## Finanzierung inklusiver Jugendarbeit

**Doppelte Ressourcen, doppeltes Know-How:** Die gegenwärtige Förderlogik entspricht leider noch der Idee, eine einzelne Person sei behindert und müsse entsprechend gefördert werden, um am gesellschaftlichen Leben teilhaben zu können. Entsprechend ergeben sich durch Kooperationen nicht nur enorme Chancen durch Wissens- und Erfahrungsaustausch sondern auch die Möglichkeit durch Förderung aus anderen Finanzierungstöpfen, auf die z.B. nur die Behindertenselbstorganisationen Zugriff haben.

**Aktion Mensch:** Mit dem Programm „Noch viel mehr vor“ fördert Aktion Mensch unkompliziert kleinere Vorhaben. Unterstützt werden lokale Projekte, die einen konkreten Beitrag zu Inklusion in der Gesellschaft leisten.

- Gemeinnützige Organisation,
- die eine Idee zum Thema Inklusion im Bereich Barrierefreiheit, Bildung, Freizeit, gesellschaftliches Engagement, Gesundheit, Kunst und Kultur, Sport haben,
- die innerhalb eines Jahres realisiert werden kann,
- werden mit bis zu 5.000 Euro unterstützt:
- [www.aktion-mensch.de/50jahre/foerderaktion](http://www.aktion-mensch.de/50jahre/foerderaktion)

## Fazit: Einfach machen

In jeder Hinsicht empfehlen wir einfach mal anzufangen, loszulegen und auszuprobieren. Schon nach wenigen Schritten werden sich erste Fragen auftun und lang gehegte Befürchtungen werden sich als unproblematisch herausstellen. Neue Kooperationen bedeuten auch doppelte Ressourcen und doppeltes Know-How. In jedem Fall wird die Auseinandersetzung herausfordernd und spannend zugleich. Auch wird die Entdeckung neuer Zielgruppen eine tolle Erfahrung und die Zusammenarbeit eine Bereicherung, die die nicht mehr missen wollt. Wir sind davon überzeugt, Inklusion ist nicht die Wiederauflage der Förderung spezifischer Zielgruppen, sondern ein grundlegend neuer Zugang zum Miteinander.

In diesem Sinne viel Spaß: Da geht noch was!