

Jugendarbeit ohne Diskriminierung!?

Ein Leitfaden für die Praxis

2014 erstellt und herausgegeben vom
Projektverbund Quartet - Quartiere eröffnen Teilhabe
www.quartetprojekt.wordpress.com

Projektkoordination:
bfw - Unternehmen für Bildung
Fachstelle Antidiskriminierung & Diversity Saar
Untertürkheimer Straße 27, 66117 Saarbrücken
V.i.S.d.P.: Karin Meißner

Grafik und Satz:
ktg - Konzepte-Texte-Grafiken Kristina Torbahn, Nürnberg

Titelfoto:
Christine B-B Müller, Würzburg

Fachlektorat:
Freies Lektorat Kristina Torbahn, Nürnberg

Druck:
Blattlaus GmbH, Saarbrücken

INHALT

EINFÜHRUNG

Wir über uns	7
Wie Sie mit diesem Leitfaden arbeiten	10
Jugendarbeit ohne Diskriminierung - eine Selbstverständlichkeit?	13

FACHLICHER AUFRISS

Vielfalt und Diskriminierung	17
Diskriminierung als Thema in der Jugendarbeit	26
Verwendete Literatur	33

KRITERIEN DISKRIMINIERUNGSBEWUSSTER JUGENDARBEIT

Fachlicher Standard	39
Institutionelle Struktur	45
Diskriminierungserfahrung	49
Zielgruppenorientierung	57

METHODEN UND MATERIALIEN A-Z

Inhaltsübersicht	67
------------------	----



Wir über uns

Der Projektverbund „QuarteT – Quartiere eröffnen Teilhabe“

„QuarteT“ wird in Kooperation der Fachstelle Antidiskriminierung & Diversity Saar des bfw – Unternehmen für Bildung mit dem Jugendamt Regionalverband Saarbrücken, der Gemeinde Schmelz und juz-united (Verband saarländischer Jugendzentren in Selbstverwaltung e. V.) durchgeführt und im Rahmen des Bundesprogramms „XENOS – Integration und Vielfalt“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

Im Projekt „QuarteT“ sollen die Chancen von Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit Migrationshintergrund und multiplen Benachteiligungen auf Zugang und Partizipation an gesellschaftlichen Strukturen (Arbeitsmarkt, Bildung, Zivilgesellschaft) in verschiedenen Sozialräumen verbessert werden. Dazu arbeiten wir mit jungen Menschen. Genauso wichtig ist es aber, auf gesellschaftliche Strukturen und Haltungen einzuwirken, da diese letztendlich für Chancen und Zugänge von jungen Menschen ausschlaggebend sind.

Die Veröffentlichung

Die Publikation entstand im Rahmen einer Arbeitsgruppe des Projektes „QuarteT – Quartiere eröffnen Teilhabe“ mit dem Ansinnen, aus den theoretischen Grundlagen und den einzelnen praktischen Ansätzen eine strukturierte, fachlich fundierte und in ihren Ergebnissen überprüfbare Gesamtstrategie für die praktische Arbeit zu entwickeln. Alle, die schon in Netzwerken und Arbeitsgruppen gearbeitet haben – und wer hat das nicht? – wissen, was das heißt: Ein gemeinsames Verständnis für Begriffe und fachliche Zugänge wird zunächst vorausgesetzt; schnell wird aber klar, dass dies erst erarbeitet werden muss: Unterschiedliche Interessen und Perspektiven kommen zusammen, sodass zunächst viel diskutiert und geklärt werden muss. Bei uns war das nicht anders und manchmal haben wir uns auch im Detail verloren. Trotzdem glauben und hoffen wir, nun am Ende des gemeinsamen Projektes angelangt, ein Ergebnis vorlegen zu können, das manche oder manchen in der Jugendarbeit zum Nachdenken bringt, das Impulse für die Implementierung diskriminierungsbewusster Arbeit gibt und das eine Struktur bietet, an der man sich bei dem Vorhaben, diskriminierungsbewusst zu arbeiten, orientieren kann.

Die Autor_innen

Catharina Becker hat ein Studium der *Literaturwissenschaften* abgeschlossen. Seit 2006 engagiert sie sich im Bereich der selbstverwalteten Jugendarbeit bei juz-united (Verband saarländischer Jugendzentren in Selbstverwaltung e.V.). Hier leitet sie Workshops zu den Themen Konfliktmanagement sowie Vielfalt und Diskriminierung. Seit 2009 setzt sie sich auch in der verbandlichen Jugendarbeit im Landesjugendring Saar ein, seit 2011 ist sie dort Vorsitzende. Sie studiert derzeit *Soziale Arbeit und Pädagogik der Kindheit* in Saarbrücken.

Nil Berber arbeitete während und nach Abschluss ihres Studiums der *Historisch orientierten Kulturwissenschaften* an der Universität des Saarlandes in Projekten, die sich mit zielgruppenübergreifender Antidiskriminierung befassten. Das damit verbundene Anliegen, den Blick auf Benachteiligungen und Diskriminierung von Menschen in gesellschaftlichen Strukturen zu richten und Hindernisse abzubauen, führt sie seit der Übernahme anderer beruflicher Aufgaben beim saarländischen Ministerium für Bildung und Kultur ehrenamtlich fort.

Imke Brüggemann hat ein Duales Studium der *Sozialen Arbeit / Sozialpädagogik* an der Berufsakademie Stuttgart und im St. Elisabeth-Verein e.V. Marburg absolviert. Seit 2007 arbeitet sie als pädagogische Mitarbeiterin in der offenen Jugendarbeit des Jugendamtes im Regionalverband Saarbrücken im Jugendzentrum Dudweiler.

Veronica Grindle ist diplomierte Sozialpädagogin.

Alexandra Groß arbeitete als Sonderpädagogin lange in der psychosozialen Betreuung von behinderten und psychisch kranken Menschen, bevor sie 2011 in die offene verbandliche Jugendarbeit zu juz-united (Verband saarländischer Jugendzentren in Selbstverwaltung e. V.) wechselte. Schwerpunkte ihrer dortigen Arbeit liegen in der Jugendbildungsarbeit und der Suchtprävention. Zurzeit befindet sie sich in einer Qualifizierungsreihe zur Erlebnispädagogin und studiert nebenberuflich *Psychologie*.

Karina Kluge studierte *Moderne Fremdsprachen, Kulturen und Wirtschaft* mit den Fächern *spanische und portugiesische Philologie und Ökonomie* in Gießen und Huelva sowie *Interkulturelle Bildung, Migration und Mehrsprachigkeit* in Karlsruhe. Während ihres Studiums beschäftigte sie sich mit den Themen Migration und Antidiskriminierung. Nach mehreren Honorartätigkeiten im Bereich Antidiskriminierung und Diversity arbeitet sie seit 2014 im Jugendbüro „Jugendperspektive“ JuPp der Gemeinde Schmelz, mit den Arbeitsschwerpunkten Projektorganisation und Beratung.

Pia Meiers-Heisel hat *Diplompädagogik* in Trier studiert. Während ihres Studiums forschte sie im Bereich Betriebliche Weiterbildung und führte Rhetorik- und Kooperationskurse für Auszubildende unterschiedlicher Firmen durch. Seit 1994 arbeitet sie beim Regionalverband Saarbrücken in der Abteilung Offene Kinder- und Jugendarbeit. Sie war bis September 2010 in verschiedenen Jugendzentren beschäftigt. Seit 2012 ist sie Projektmitarbeiterin im XENOS-Teilprojekt beim Regionalverband Saarbrücken „QuarteT – Quartiere eröffnen Teilhabe“.

Karin Meißner entwickelte ihr Profil von interkultureller und antirassistischer Pädagogik hin zu zielgruppenübergreifenden Antidiskriminierungsansätzen. Sie leitet seit 2012 die neugegründete Fachstelle Antidiskriminierung & Diversity Saar beim bfw – Unternehmen für Bildung, die sich dafür einsetzt, Ausgrenzung und Benachteiligung abzubauen und mit individueller Vielfalt so umzugehen, dass diese nicht als fremd be- und abgewertet wird. Dabei werden auch die gesellschaftlichen Strukturen in den Blick genommen. Sie ist Projektleiterin des XENOS-Projekts „QuarteT – Quartiere eröffnen Teilhabe“.

Sarah Schmitt ist Diplom-Pädagogin. Ihr Studium in der Fachrichtung *Weiterbildung/ Erwachsenenbildung* hat sie an der Universität Trier absolviert. Erfahrungen sammelte sie im Bereich der Sozialberatung und in der sozialpädagogischen Arbeit in Wohn-

gruppen. Seit 2012 arbeitet sie im Jugendbüro „Jugendperspektive“ JuPp der Gemeinde Schmelz, mit dem Arbeitsschwerpunkt berufliche Beratung.

Barbara Schömann hat *Deutsch-französische Studien: Grenzüberschreitende Kommunikation und Kooperation* an den Universitäten Saarbrücken und Metz sowie *Interkulturelle Personalentwicklung und Kommunikationsmanagement* in Jena und Urbino studiert. Während des Studiums sammelte sie Erfahrungen zu den Themen interkulturelle Kommunikation und Evaluation von internationalem Jugendaustausch. Seit 2012 arbeitet sie bei der Fachstelle Antidiskriminierung & Diversity Saar des bfw – Unternehmen für Bildung in Saarbrücken, mit dem Arbeitsschwerpunkt *Diskriminierungsbewusster Umgang mit Vielfalt*.

Lisa Wiedemann studierte in Saarbrücken und Metz *Deutsch-französische Studien: Grenzüberschreitende Kommunikation und Kooperation* sowie *Interkulturelle Bildung, Migration und Mehrsprachigkeit* an der Pädagogischen Hochschule Karlsruhe. Während ihres Studiums arbeitete sie in verschiedenen interkulturellen Forschungsprojekten und legte in ihrer Abschlussarbeit einen Schwerpunkt auf die Themen Diskriminierung und Jugend. Seit 2012 arbeitet sie bei juz-united (Verband saarländischer Jugendzentren in Selbstverwaltung e. V.) und befasst sich dort insbesondere mit den Themen *Partizipation im Sozialraum* und *Umgang mit Vielfalt* in der offenen Jugendarbeit.

Auch **Jennifa Kasper** (Offene Jugendarbeit des Jugendamts im Regionalverband Saarbrücken) und **Ralf Wiehn** (Jugendbüro „Jugendperspektive“ JuPp der Gemeinde Schmelz) waren Mitglieder der Arbeitsgruppe und lieferten wichtige Anregungen.

Wie Sie mit diesem Leitfaden arbeiten

Liebe Leser_innen,

mit diesem Leitfaden möchten wir Praktiker_innen in der Jugendarbeit Möglichkeiten aufzeigen, mit Diskriminierung und Vielfalt in der Praxis umzugehen. Unser Leitfaden richtet sich generell an alle Jugendarbeiter_innen. Wir haben diesen Begriff gewählt, um alle in der Jugendarbeit Aktiven einzuschließen: Ehrenamtliche und examinierte sowie studierte pädagogische Fachkräfte gleichermaßen. Wir gehen daher von unterschiedlichem Vorwissen aus und haben uns in manchen Fällen dafür entschieden, vielleicht mehr zu erklären als unbedingt notwendig wäre. Unseren Leitfaden möchten wir an allen Stellen lediglich als Anregung und mögliche Hilfestellung verstanden wissen. Er besteht aus drei Teilen: einem fachlichen Aufriss, Kriterien diskriminierungsbewusster Jugendarbeit und Methoden sowie Materialien, mit denen die genannten Kriterien eingeführt und erfüllt werden können.

Der fachliche Aufriss

Im fachlichen Aufriss beschreiben wir die wissenschaftlichen Hintergründe und geben einen Überblick über aktuelle Sichtweisen. Wir erläutern unseren Ansatz zu den Themen Antidiskriminierung und Vielfalt sowie deren Relevanz für die Jugendarbeit. Wir begründen, warum wir es für unabdingbar halten, Antidiskriminierungsarbeit und Vielfalt als Querschnittsthemen in den Alltag der Jugendarbeit und alle Maßnahmen und Projekte für junge Menschen einzubringen.

Das fachtheoretische und fachpraktische Fundament, auf das wir unsere Kriterien gründen, ist hier ausführlich beschrieben. Im Kriterienteil wird es nicht mehr explizit erläutert.

Die Kriterien

Dieser Teil ist in vier Hauptkriterien gegliedert, die unterschiedliche Bereiche der Jugendarbeit betreffen. Zielsetzung und Inhalt sind kurz umrissen. Zur Differenzierung und Konkretisierung ist jedes Kriterium in weitere Unterkriterien unterteilt. Dort finden Sie Checklisten, anhand derer Sie mit Ihrem Team und für Ihre Einrichtung/Organisation abgleichen können, ob bzw. inwieweit Sie dieses Kriterium bereits erfüllen, und die es Ihnen erleichtern, diejenigen Bereiche zu spezifizieren, an denen Sie noch arbeiten möchten. Zudem finden Sie bei den einzelnen Punkten der Checklisten Vorschläge zu Vorgehensweisen, methodische Hinweise und Verweise auf hierfür nutzbare Materialien. Sie sind mit einem einfachen Pfeil ► gekennzeichnet. Ein doppelter Pfeil ►► verweist auf Methoden und Materialien, die im Methodenteil ausführlich beschrieben sind. Alle Hinweise sind als Anregung zu verstehen und erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

Methoden und Materialien

Der Methoden- und Materialienteil ist alphabetisch geordnet und enthält ca. 90 Anregungen unterschiedlichster Art zur diskriminierungsbewussten Jugendarbeit. Uns geht

es mit dieser Publikation nicht darum, noch mehr themenspezifische Projekte und Seminare zur diskriminierungsbewussten Jugendarbeit vorzuschlagen, sondern vielmehr darum, Diskriminierungsbewusstsein zu einem Querschnittsthema und -ziel in jeder Form von Jugendarbeit zu machen. Dementsprechend sind viele der beschriebenen Methoden nicht von uns erfunden worden.

Ausgehend von unseren eigenen Erfahrungen nennen wir Ihnen Ansätze und Methoden, mit denen Sie Ihre tägliche Arbeit diskriminierungsbewusst gestalten können. Sie kommen aus so unterschiedlichen Richtungen wie Pädagogik, Coaching und Interkultureller Bildung. Es handelt sich dabei nicht ausschließlich um spezifische Seminarmethoden, sondern generell um Methoden, die zielführend in der Gestaltung und Ausrichtung des pädagogischen Alltagsgeschehens eingesetzt werden können. Mal sind es grundlegende Kommunikationsmethoden, mal sind es Methoden, die eher für die Arbeit in Gruppen vorgesehen sind. Zusätzlich finden Sie relevante Materialien wie Literaturlisten, Verweise auf Gesetze und Abkommen sowie Anregungen zur Öffentlichkeitsarbeit und Medienpädagogik mit dem Schwerpunkt Antidiskriminierungsarbeit. Wahrscheinlich kennen und nutzen Sie davon bereits einiges. Hier erfahren Sie, wie sich diese Methoden und Materialien im Handlungsfeld der Antidiskriminierungsarbeit und im Umgang mit Vielfalt einsetzen lassen.

Die Methodenbeschreibungen und Materialien sind so gestaltet, dass sie jeweils auf einer neuen Seite beginnen, sodass sie auch als Kopiervorlage genutzt werden können. Neben der Beschreibung finden Sie auch Informationen zu benötigter Zeit und Materialien, sowie den Zielen, die erreicht werden können. Zudem finden Sie Raum für Notizen, um Ihre eigenen Erfahrungen und Beobachtungen festzuhalten.

Welche Bedeutung haben die Checklisten für unsere Einrichtung?

Wie wichtig ist es, alle Punkte zu erfüllen?

Die Arbeitsgruppe, die sich mit der Erarbeitung dieser Publikation beschäftigt hat, setzte sich aus pädagogischem Personal in ihrer Arbeitsausrichtung sehr verschiedenartiger Institutionen zusammen. Dementsprechend richten wir uns mit dieser Publikation sehr bewusst an unterschiedlichste Einrichtungen der Jugendarbeit. Die Kriterien und Methoden sind daher nicht in gleichem Maße auf alle Organisationen zugeschnitten: In einem Beratungsbüro beispielsweise herrschen andere Rahmenbedingungen und auch Zielgruppenformulierungen als in einem Jugendzentrum oder einem Verein. Die Checklisten zu den Kriterien dienen als Ausgangspunkt, um – abhängig von Ihrem institutionellen Hintergrund – zu entscheiden, welche Kriterien für Sie und Ihre Einrichtung/ Organisation relevant sind.

Unsere Publikation ist zudem mit der Absicht entstanden, Ihnen bewusst zu machen, wie viel Antidiskriminierungsarbeit bereits bei und von Ihnen geleistet wird. Denn Vieles machen wir intuitiv richtig – nur ist es uns manchmal nicht bewusst. Das Bewusstmachen hilft auch, das eigene Vorgehen anderen gegenüber fachlich fundiert formulieren zu können. Dies motiviert Sie hoffentlich zusätzlich, auch weitere Punkte anzugehen, die bisher noch nicht umgesetzt wurden.

Wo und wie kann ich den Leitfaden am besten einsetzen?

Wie groß ist der zeitliche Aufwand?

Soll ich es einmal intensiv durcharbeiten oder mich regelmäßig damit beschäftigen?

Bei der Implementierung diskriminierungsbewussten Handelns als Querschnittsziel sind alle Protagonist_innen der Jugendarbeit gefordert, einzeln, im Team und als Einrichtung/Organisation.

Entscheidend ist aus unserer Sicht daher, den Leitfaden im ersten Schritt gemeinsam durchzuarbeiten. Insbesondere die Bestandsaufnahme, die Reflexion des Status Quo, sollte im Team oder in einer Arbeitsgruppe der Einrichtung erarbeitet werden, mindestens aber auf einer gemeinsamen Entscheidung beruhen. Wenn im Anschluss daran Impulse für Veränderungen entstehen, ist institutionelle Unterstützung bei deren Umsetzung von großer Bedeutung.

Der zeitliche Aufwand hängt entscheidend davon ab, wie viele der für Sie relevanten Kriterien Sie bereits erfüllen und in wie vielen Bereichen Sie aktiv eine Veränderung angehen wollen.

Im Idealfall bearbeitet ein Team den Leitfaden in einem ersten Schritt einmal intensiv und umfassend, in einem zweiten Schritt überprüfen Sie dann regelmäßig den aktuellen Stand der Umsetzungen. Darüber hinaus ist der Leitfaden mit seinem Methoden- und Materialienteil so konzipiert, dass er auch als Nachschlagewerk oder zur Vorbereitung konkreter Vorhaben im pädagogischen Alltag genutzt werden kann.

Jugendarbeit ohne Diskriminierung – eine Selbstverständlichkeit?

Jugendarbeiter_innen agieren mit sehr verschiedenen jungen Menschen. Besonders in Städten gibt es sehr ausdifferenzierte Angebote für unterschiedliche Zielgruppen: Neben dem städtischen Jugendzentrum gibt es kirchliche Angebote, in der Nachbarstraße ein spezifisches Angebot der interkulturellen Jugendarbeit und ein paar Straßen weiter eine Einrichtung in Selbstverwaltung – von den vielen Vereinen und Freizeitangeboten ganz zu schweigen. In all diesen Einrichtungen wird sehr intensiv mit jungen Menschen gearbeitet. Die Unterstützung Benachteiligter, die Thematisierung gesellschaftlich relevanter Themen oder auch Hilfe bei Konflikten, egal ob innerhalb oder außerhalb der Einrichtung, gehören mit dazu. Diese Arbeit trägt natürlich zum Abbau von Benachteiligungen, Vorurteilen und stereotypen Haltungen bei.

Warum also eine Publikation mit Kriterien und Methoden zur diskriminierungsfreien Jugendarbeit?

Unsere Gesellschaft ist so vielfältig wie nie zuvor. Individuelle Hintergründe und Lebensentwürfe aber auch Lebenslagen und Milieus sind divers. Dies führt aber nicht automatisch zu mehr Akzeptanz für die unterschiedlichen Lebenswelten. Nach wie vor wirken Differenzlinien, die die Definition von Zugehörigkeiten entscheidend beeinflussen, und damit auch die Chancen auf das, was als *gelingende Lebensführung* (erfolgreicher Einstieg ins Bildungssystem, guter Schulabschluss, abgeschlossene Ausbildung, Erwerbstätigkeit, Partnerschaft, Kinder etc.) bezeichnet wird. Chancen auf eine gute Schulausbildung oder einen erfolgreichen Berufsabschluss und Partizipationsmöglichkeiten gestalten sich verschieden: Es macht einen Unterschied, ob ich männlich oder weiblich, arm oder reich, hell- oder dunkelhäutig, in einer Akademiker- oder Arbeiterfamilie groß geworden bin oder aus der Stadt oder vom Land komme. Abhängig von diesen und noch viel mehr individuellen Aspekten können Menschen mehr oder weniger an der Gesellschaft partizipieren, erfahren mehr oder weniger Anerkennung oder Ausgrenzung, können mehr oder weniger Chancen für sich nutzen.

Auch unter jungen Menschen sind Bewertungen vermeintlich Anderer entlang dieser Differenzlinien an der Tagesordnung, genauso wie die Erfahrung, selbst diskriminiert worden zu sein oder zu werden. Da hören wir einerseits „ey, ist das schwul!“ oder „ich bin doch nicht behindert!“, es ist die Rede von der „Assi-Schule“ oder von den „total uncoolen“ und „arroganten“ Gymnasiast_innen. Auf der anderen Seite erleben wir junge Menschen, die schon stark davon geprägt sind, welche gesellschaftlichen Rollen ihnen zugeschrieben werden und wie diese bewertet sind. Selbstbilder und Zukunftsvorstellungen orientieren sich an der bisher erfahrenen gesellschaftlichen Positionierung: Während die einen selbstverständlich davon ausgehen, dass ihnen die ganze Welt offen steht, sind andere davon überzeugt, niemals aus dem eigenen Umfeld hinaus zu kommen. Sie haben erfahrene Stigmatisierungen so verinnerlicht, dass sie potenzielle Möglichkeiten und Chancen gar nicht wahrnehmen können, sich selbst gar nichts mehr zutrauen – getreu dem Motto „Wenn ich das Meer sehen will, kann ich auch ins Schwimmbad gehen!“, wie das Jugendamt des Regionalverbandes Saarbrücken im

Mai 2014 eine Veranstaltung nannte, die sich mit der Frage auseinandersetzte, wie Jugendarbeit die Teilhabechancen von jungen Menschen verbessern kann.

Antidiskriminierung als Querschnittsaufgabe

In unserem Projekt „QuarteT – Quartiere eröffnen Teilhabe“ setzen wir uns aus der Perspektive verschiedener Einrichtungen der Jugend- und Antidiskriminierungsarbeit damit auseinander, wie Jugendarbeit gestaltet werden muss, damit sie bewusst Diskriminierungen und Benachteiligungen aufgreift und gezielt dazu beiträgt, sie abzubauen. Wir beobachten, dass diese Wirkungen der Jugendarbeit oft selbstverständlich zugeschrieben werden. Und oftmals erfüllt sie diese Erwartungen tatsächlich. Wie aber lässt sich das belegen? Und wie erkennen wir die blinden Flecken? Wie lässt sich Antidiskriminierung als Querschnittsthema in der Jugendarbeit verankern?

In der Praxis in und mit verschiedenen Einrichtungen der Jugendarbeit erleben wir immer wieder große Parteilichkeit für die Anliegen der jungen Menschen – im Umgang mit der Gesellschaft, der Schule, der Familie – sowie einzelne Interventionen und Strategien im Umgang mit Konflikten innerhalb der Einrichtungen. Bewusst formulierte Strategien zum Umgang mit Diskriminierungen und Benachteiligungen erkennen wir aber selten. Und das, obwohl eine Mehrheit der jungen Menschen angibt, Diskriminierungen schon erfahren zu haben, und davon ausgeht, dass Diskriminierungen und Benachteiligungen normal und unabänderlich sind, dass man nichts dagegen tun kann.

Von Jugendarbeiter_innen hören wir oft undifferenzierte und generalisierende Aussagen wie „Wir diskriminieren niemanden“ oder „Bei uns in der Einrichtung kommen alle gut miteinander klar, für uns ist das kein Thema“. Diskriminierungen jenseits des eigenen Erlebens, wie die Diskriminierungserfahrungen der Besucher_innen außerhalb der Einrichtung oder diskriminierende Einstellungen der jungen Menschen selbst, werden oft nur aufgegriffen oder wahrgenommen, wenn sie explizit artikuliert werden oder zu Problemen innerhalb der Einrichtung führen. Ebenso werden Fragestellungen nach der Offenheit der Einrichtung auch für andere Gruppen oder für die Partizipation junger Menschen im jeweiligen Sozialraum oft undifferenziert beantwortet, mit Aussagen wie: „Zu uns kann doch jeder kommen“. In den meisten Konzeptionen von Projekten in der Jugendarbeit, die nicht spezifisch auf Antidiskriminierungsarbeit ausgerichtet sind, wird der Umgang mit Diskriminierungserfahrungen und diskriminierenden Haltungen also nicht thematisiert, weil er als persönliche Grundhaltung der Mitarbeiter_innen vorausgesetzt und in dieser Form für ausreichend gehalten wird. Bewusste Handlungsstrategien sind selten vorhanden.

Hinzu kommen Unsicherheiten im methodischen Vorgehen, etwa taucht die Frage auf: „Was machen wir, wenn wir immer wieder *schwul* als Schimpfwort hören?“ Einerseits ist klar, dass dies oft nicht bewusst diskriminierend gemeint ist, andererseits aber auch, dass damit Homosexualität wiederholt als unnormal und minderwertig reproduziert wird. Was bedeutet das für die jungen Menschen in der Einrichtung, die sich vielleicht gerade mit ihrer sexuellen Identität auseinandersetzen? Wie und wann reagiert man so, dass es nicht als erhobener Zeigefinger verstanden wird, sondern tatsächlich auch Reflexionsprozesse auslöst?

Im Folgenden haben wir ein Instrumentarium zusammengestellt, mit dessen Hilfe sich Antworten auf diese Fragen finden lassen.

Vielfalt und Diskriminierung

Vielfalt

Unsere Gesellschaft ist von unzähligen Identitäten, Lebenswelten und -entwürfen sowie damit verbundenen Chancen und Partizipationsmöglichkeiten geprägt. Dabei in sozialen Kategorien und Gruppen zu denken, ist ein psychologischer Vorgang, der es uns erleichtert, uns schnell in der Welt zu orientieren. Zunächst ist das auch völlig in Ordnung. Trotzdem sollte man auf der Hut sein!

So wird beispielsweise von den *Jugendlichen* gesprochen, die als Gruppe wahrgenommen werden¹. Dabei entsteht im Kopf ein bestimmtes Bild, zum Beispiel: Jugendliche sind technikbegeistert und kennen sich immer mit den neuesten Geräten aus, interessieren sich für bestimmte Musik, Mode, gehen gerne abends mit Freund_innen weg. Damit werden alle in dieser Altersgruppe in eine gedankliche Schublade gesteckt. Um sich jemanden in diesem Alter vorzustellen, orientieren wir uns an äußerlichen Merkmalen (wir stellen uns beispielsweise Jugendliche mit Kopfhörern oder einer bestimmten Sorte Schuhe vor). Darüber hinaus glauben wir auch, die Verhaltensweisen und Haltungen der Gruppe der Jugendlichen zu kennen, abhängig davon, wie unsere Erfahrungen mit Jugendlichen aussehen: Wen wir kennen und in diese Gruppe einordnen, was wir über sie wissen, wo wir ihnen begegnen. Je nachdem, ob wir ihnen persönlich begegnen oder sie eher aus Medien kennen, beurteilen wir die angenommene Gruppe der Jugendlichen. Aufgrund dieser Erfahrungen nehmen wir Jugendliche möglicherweise eher als laut und unhöflich und als eher egoistisch eingestellt wahr, oder wir sehen sie als angepasst und wundern uns darüber, dass sie so wenig rebellisch und politisch sind.

Menschen in soziale Kategorien, also in Gruppen einzuordnen, stellt nach Aussage der Sozialpsychologie eine Methode zur schnellen Informationsverarbeitung dar. Diese Einteilung in Kategorien ist somit an sich nichts Negatives, hat aber eben Einfluss darauf, wie Menschen behandelt werden, welche Erfahrungen sie machen und an welchen Orten sie sich wohlfühlen bzw. welche Orte sie meiden (vgl.: Klauer 2008: 23).

Viele Einrichtungen der Offenen Jugendarbeit kennen folgende Situation: Der Jugendclub ist ein Ort, an dem eine oder mehrere Cliquen oder Jugendkulturen ihren Raum gefunden haben. Junge Menschen, die sich nicht zu dieser Jugendkultur und Clique zählen, kommen tendenziell seltener oder nie in den Jugendclub. Dadurch entsteht eine eher gleichartige Gruppe.

Ein Beispiel: Die Großzahl der Besucher_innen ist männlich und hört gern Hip Hop. Dementsprechend gestalten die Fachkräfte das Angebot, das aber im genannten Fall viele junge Frauen und alle, die lieber andere Musik hören, nicht nur nicht anspricht, sondern unbewusst sogar ausschließt. Und dies, obwohl die Einrichtung für alle offen sein sollte und es von ihrem Grundverständnis auch sein möchte. Die Gleichartigkeit

¹ Wir sprechen in dieser Publikation in der Regel nicht von *Jugendlichen*, sondern von jungen Menschen, um damit auch jüngere Altersgruppen mit einzubeziehen. Hier machen wir eine Ausnahme, um die Kategorisierung von jungen Menschen als *Gruppe der Jugendlichen* zu verdeutlichen, deren Mitgliedern bestimmte Eigenschaften und Verhaltensweisen zugeschrieben werden. Dies geschieht aus Gründen der Veranschaulichung und spiegelt nicht die Wahrnehmung der Autor_innen wider.

der Gruppe der Besucher_innen entspricht damit nicht mehr den originären Aufgaben und dem Selbstverständnis der Einrichtung/Organisation; überdies wird sie eventuell auch von der Gruppe selbst als negativ gesehen. Nach einiger Zeit sinkt die Zahl der Gäste, weil es so langweilig ist. Eigentlich würden es die überwiegend männlichen Besucher begrüßen, wenn mehr junge Frauen kämen.

Ein weiteres Beispiel: Plötzlich merkt die Clique, die den selbstverwalteten Club organisiert, dass ihre Gruppe immer stärker auseinanderbricht. Nach und nach verlassen immer mehr von ihnen den Wohnort, um anderswo zu studieren; oder die gerade begonnene Ausbildung ist so anstrengend, dass man abends lieber auf der eigenen Couch sitzt, statt für andere Getränkeboxen zu schleppen.

Vielen Fachkräften ist die eingespielte, homogene Struktur von Besucher_innen in Jugendzentren oder die der Mitglieder von Jugendverbänden bewusst. Sie setzen mit neuen Angeboten an, die gezielt andere Zielgruppen ansprechen sollen – leider oft erfolglos. Trotz vermehrter Anstrengung finden sich keine neuen Besucher_innen oder Mitglieder. Ein Grund dafür können Diskriminierungserfahrungen junger Menschen in der Einrichtung sein, die sich in ihrem Freundeskreis herumsprechen. Dabei kann es sich z.B. um die Erfahrung handeln, dass allgemeine Resignation gegenüber sexistischen Bemerkungen herrscht, oder dass manche Besucher_innen über die soziale Herkunft anderer herziehen.

In der Jugendarbeit haben wir mit jungen Menschen zu tun, die schon Erfahrungen mit Diskriminierungen gemacht haben und/oder selbst auch nicht frei von diskriminierenden Haltungen sind. Solche Ausgrenzungssituationen und -erfahrungen können und sollten ein Grund sein, sich mit der eigenen Einrichtung und ihrem Umgang mit gesellschaftlicher Vielfalt auseinanderzusetzen.

Vielfalt und Diversity bedeuten *Vielfalt und Verschiedenheit*, oder auch *Vielfalt und Unterschiedlichkeit*. Der Begriff der Vielfalt erscheint positiv, er ruft Assoziationen „von Offenheit und Öffnung, von Fülle, Reichtum, Auswahl, Abwechslung und Inspiration hervor“ (Effinger/Stövesand 2012: 11). Vielfalt ist ein Merkmal des modernen Lebens. Als Bild für Vielfalt wird immer wieder die Stadt genannt, in der unterschiedliche Menschen nebeneinander leben (vgl.: Lefebvre 1970: 277). Unter *Vielfalt* wird also eine Vielfalt an Lebensentwürfen und das Verschwinden starrer Ordnungs- und Wertesysteme verstanden (vgl.: Effinger/Stövesand 2012: 11).

Der Begriff der Diversity stammt aus der Organisations- und Personalentwicklung von Unternehmen. Nach Stuber handelt es sich bei diesem Konzept um „bewusste Anerkennung, Berücksichtigung und konsistente Wertschätzung von Unterschiedlichkeit sowie aktive Nutzung und Förderung von Vielfalt zur Steigerung des Erfolgs“ (Stuber 2004: 15). Die einzelnen Mitarbeiter_innen werden mit ihren Eigenschaften und Fähigkeiten herausgestellt. Sie werden als menschliche Ressource gesehen, als Potenzial, das es optimal auszuschöpfen gilt (vgl.: Schröder 2006: 61).

Die Ansätze zu Diversity in der Unternehmens- und Personalentwicklung und in der Jugendarbeit unterscheiden sich in ihren Zielen: Während für Unternehmen die Steigerung des wirtschaftlichen Erfolges, die optimale Nutzung der vielfältigen Qualifikationen der Mitarbeiter_innen sowie die optimale Ausrichtung der Produkte auf unterschiedliche Absatzmärkte im Vordergrund steht, will Jugendarbeit zugleich Benachteiligungen abbauen und mehr Beteiligung ermöglichen. Um dies zu erreichen, muss sie mehrere

Aufgaben übernehmen: Einerseits ist das Potenzial, das in der Vielfalt steckt, zugänglich zu machen und zu gestalten, andererseits sind Machtstrukturen zu thematisieren und zu kritisieren, die zur systematischen Benachteiligung von Einzelnen und Gruppen führen (vgl.: Effinger/Stövesand 2012: 13). Vielfalt wird zwar auch hier als Reichtum verstanden – als Ressource, die es zugänglich zu machen gilt. Jugendarbeit kann Vielfalt jedoch nicht ausschließlich positiv verstehen: Im Unterschied zu Unternehmen muss sie eine kritische Betrachtung der Herstellung und der Bewertung von sozialer oder kultureller Differenz leisten (vgl.: Schröer 2006: 63).

Sowohl der unternehmerische Diversity-Ansatz als auch derjenige der Sozialen Arbeit gehen von Merkmalskategorien aus, die sich auch im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) wiederfinden: Alter, Geschlecht, Behinderung, Ethnizität, Religion, sexuelle Orientierung. Daneben sollte aber beachtet werden, dass auch Kategorien, die hier nicht erfasst sind, zum Tragen kommen: Soziale Herkunft, Aussehen und Milieuzugehörigkeit – gerade auch bei jungen Menschen.

Sämtliche Kategorien stellen soziale und vor allem gedankliche Konstrukte dar. Daher wollen wir mit unserem Ansatz den kritischen und bewussten Umgang mit Kategorisierungen in der alltäglichen Praxis herausarbeiten, um Menschen möglichst unvoreingenommen in ihrer Ganzheit, Komplexität und Individualität wahrnehmen zu können. Wir verstehen unter Vielfalt und Diversity die gesellschaftliche Vielfalt und Heterogenität, die durch die Vielschichtigkeit *jedes Einzelnen* entsteht. Um diese Vielschichtigkeit zu erkennen und dem einzelnen Individuum gerecht zu werden, braucht es einen differenzsensiblen Blick.

Der Begriff der Differenzsensibilität ist in der Sozialen Arbeit relativ neu und noch nicht eindeutig definiert. In der Jugendarbeit hilft der differenzsensible Blick, sich in der Begegnung mit jungen Menschen immer wieder zu fragen, ob diese hauptsächlich durch ihr Alter oder durch etwas ganz anderes geprägt sind, wie etwa die Situation oder die Lebenswelt, in der sie sich gerade befinden. Ohne ihn lassen wir außer Acht, dass junge Menschen sehr unterschiedlich sein können. Dann beschränken wir sie auf das Merkmal des Jungseins und schreiben ihnen, je nach eigenen Erfahrungen und Erlebnissen, bestimmte Denk- und Verhaltensweisen zu. Durch den Ansatz der Differenzsensibilität können wir uns unsere eigenen Kategorien bewusst machen, die jungen Menschen in ihrer Vielschichtigkeit erkennen und gleichzeitig die Ausgrenzungen wahrnehmen, von denen sie betroffen sind.

Vorurteile

Vorurteile, Stereotype und das Übersehen bestimmter Bedürfnisse bilden oftmals den Hintergrund bewusster Diskriminierung, wobei Vorurteile und Stereotype nicht so einfach voneinander abzugrenzen sind:

Vorurteil wird definiert als „ablehnende oder feindselige Haltung gegenüber einer Person, die zu einer Gruppe gehört und deswegen dieselben zu beanstandenden Eigenschaften haben soll, die man der Gruppe zuschreibt“ (Allport zit. nach: Petersen/Six 2008b: 109). Stereotype werden „als eine Reihe von Überzeugungen über die Mitglieder einer sozialen Gruppe“ oder als „Assoziation einer Reihe von Merkmalen mit einer Kategorie verstanden“ (Petersen/Six 2008a: 21). In vielen Werken werden die Begriffe synonym verwendet.

In beiden Fällen ist die Zuschreibung zu einer Gruppe der erste Schritt. Aus sozialpsychologischer Sicht entstehen Vorurteile und Stereotype aus der Notwendigkeit heraus, die uns im Alltag umgebende Komplexität zu vereinfachen und damit handlungsfähig zu bleiben (vgl.: Winkelmann 2006: 1-2). Es ist ein menschliches Bedürfnis, schnell zu kategorisieren (Freund/Feind, fremd/bekannt). Doch muss diese Einordnung in ihren Auswirkungen reflektiert werden (vgl.: Wagner 2008b: 209). Prozesse der Informationsverarbeitung laufen in wenigen Sekunden ab, Stereotype werden automatisch aktiviert. In den seltensten Fällen befinden wir uns jedoch in einer Notsituation, in der wir sekundenschnell entscheiden müssen. Gemeinhin verfügen wir über genügend kognitive Ressourcen, um uns selbst in unseren Handlungen und Denkweisen zu reflektieren. Der erste Schritt dazu ist die Kenntnis von Stereotypen und unser Wille, unser Denken nicht von ihnen bestimmen zu lassen (vgl.: Schmid Mast/Krings 2008: 39-40).

Dies ist auch deswegen vonnöten, weil die Informationsverarbeitung selektiv geschieht: Die Anderen werden als Gruppe homogen betrachtet, wohingegen diejenige Gruppe, der man sich selbst zurechnet, differenziert und positiv wahrgenommen wird (vgl.: Winkelmann 2006: 1). Informationen werden so gefiltert, dass sie diesen Mustern entsprechen; widersprechende Informationen werden ignoriert oder verzerrt verarbeitet, so dass sie weiterhin als Bestätigung der bereits bestehenden Annahmen nutzbar gemacht werden können (vgl. ebd.: 1-2). Oder sie werden als die berühmte *Ausnahme von der Regel* betrachtet, wodurch die (vorausgesetzte) Regel als solche nicht beeinträchtigt wird. Aus diesem Grund sind Vorurteile meistens sehr stabil und schwer zu widerlegen, denn „die Überwindung von Vorurteilen [ist] ein langwieriger und schmerzhafter Prozess des Umlernens. Häufig ist er mit der Aufgabe von Dominanz und nicht gerechtfertigten Privilegien verbunden“ (Bergmann 2005: 5). „Die Tatsache, dass Vorurteile so schwer aufzugeben sind, deutet darauf hin, dass sie wichtige psychische Funktionen für die Lösung emotionaler Konflikte besitzen“, schreibt Bergmann (ebd.: 8).

Dass Vorurteile dauerhaft aufgegeben werden können, zeigt das Beispiel des Hexenglaubens. Was heute für die meisten als lächerliches Vorurteil gelten mag, „hat einmal zu den unbestrittenen Gewissheiten von Kirche, Wissenschaft und Öffentlichkeit gehört“ (Bergmann 2005: 5).

Ein weiterer bedeutender Aspekt ist das Phänomen der sich selbst erfüllenden Prophezeiung: Eine Person A hat zunächst bestimmte Erwartungen an die Eigenschaften einer Person B. Beim Aufeinandertreffen verhält sich Person A gemäß ihrer Erwartungen und beeinflusst Person B hierdurch so, dass diese sich tatsächlich entsprechend den Erwartungen von A verhält. Dabei spielt auch die selektive Wahrnehmung der Tatsachen, welche in das erwünschte Muster passen, eine Rolle. Glaubt A beispielsweise, dass Person B introvertiert ist, so wird sich A dieser gegenüber zurückhaltend verhalten. Als Konsequenz wird B distanziert auf Person A reagieren, woraufhin diese sich in ihrer Meinung bestärkt sehen wird (vgl.: Greitemeyer 2008: 80).

Diskriminierung

Der Begriff *Diskriminierung* leitet sich vom Lateinischen *discriminare* ab und bedeutet: „unterscheiden, absondern, abtrennen“ (Basler/Schulz 1999: 666). Erst im 20. Jahrhundert erhält der Begriff eine negative Konnotation und steht nun für „benachteiligen, herabsetzen“ (ebd.). In der Forschung wird Diskriminierung so definiert, dass „bestimmte Menschen oder Gruppen als ungleich oder minderwertig angesehen“ werden (ebd.).

Die Gesellschaft wird – wie bereits dargestellt – in unterschiedliche Gruppen unterteilt. Dies führt dazu, dass diejenigen, die als ungleich oder minderwertig angesehen werden, „schlechter behandelt werden [...]. Diese Ungleichbehandlung zieht Nachteile und Einschränkungen für die betroffenen Personen oder Gruppen nach sich“ (Pates et al. 2010: 28). Diskriminierung bedeutet also immer, eine Grenze zu ziehen zwischen dem *Wir* und den *Anderen* (vgl.: Schlotböller 2008: 24). Diejenigen, die das *Wir* für sich beanspruchen, stellen dabei aus ihrer Perspektive die dominante, positive Gruppe dar, während die *Anderen* als minderwertig betrachtet werden, wodurch deren Diskriminierung gerechtfertigt scheint.

Folgende **Arten von Diskriminierung** werden in der wissenschaftlichen Literatur unterschieden:

Interaktionelle Diskriminierung bezeichnet die Diskriminierung auf „zwischenmenschliche[r] Ebene. [...] Sie umfasst alle Diskriminierungen gegenüber anderen Menschen oder Gruppen, die im Rahmen von Interaktions- oder Kommunikationsprozessen stattfinden“ (Herdel 2007: 2). Interaktionelle Diskriminierung bezieht sich also auf das direkte Verhalten gegenüber Menschen und Gruppen, die hinsichtlich eines bestimmten Aspektes oder Merkmals vom je eigenen Standpunkt aus als *anders* eingestuft werden, beeinflusst durch die eigene Bewertung dieses Anderen (vgl.: Eisele et al. 2008: 27).

Beispiele für interaktionelle Diskriminierung sind vielfältig. Eine von vielen Erfahrungen aus unserer Praxis ist der Bericht von Sami (13), der der Jugendzentrumsmitarbeiterin erzählt, in der Schule habe der Lehrer gesagt: „Die Türken in der letzten Reihe halten jetzt auch mal den Mund!“

Strukturelle Diskriminierung bedeutet, dass es „etablierte Rechte, Traditionen, Gewohnheiten und Verfahren gibt, durch die bestimmte Gruppen und Menschen hinsichtlich eines bestimmten Aspektes oder Merkmals als *anders* konstruiert und systematisch benachteiligt werden“ (Eisele et al. 2008: 27). Nach Hormel und Scherr resultiert Diskriminierung hier „aus dem Normalvollzug etablierter gesellschaftlicher, insbesondere politischer und ökonomischer Strukturen“ (Hormel/Scherr 2005: 28). Ein Beispiel: In Deutschland gelten Ehe und traditionelle Familie mit heterosexuellen Eltern als besonders schützenswerte Formen des Zusammenlebens. Die Ehe und das Leben in einer klassischen Familie besitzt damit eine Monopolstellung, die bevorzugt behandelt wird. Damit sind andere Formen des Zusammenlebens wie die Eingetragene Lebensgemeinschaft von gleichgeschlechtlichen Menschen benachteiligt: Diese können beispielsweise kein Kind gemeinsam adoptieren, nur eine der Personen kann das Kind annehmen (vgl.: Gerlach 2008: 174). Gleichzeitig sind vor allem Frauen mit kleinen Kindern strukturell auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt, was viele Frauen vor die Wahl zwischen Kind oder Karriere stellt.

Institutionelle Diskriminierung ist nach Meinung verschiedener Autor_innen nicht von der strukturellen Diskriminierung zu trennen (vgl.: Hormel/Scherr 2005: 28). „Der Großteil der Gelegenheiten zur Diskriminierung von Menschen mit einer anderen Nationalität, Sprache, Religion oder Kultur ist [...] in formalen Rechten und in den normalen organisatorischen Strukturen, Programmen und Routinen in den Basisinstitutionen des gesellschaftlichen Lebens (zum Beispiel im Bildungsbereich, im Beschäftigungssystem und auf dem Wohnungsmarkt) eingebettet“ (Gomolla 2005: 97). Die Einbettung in Gesetze und Strukturen ist durch die „soziale, rechtliche, politische und/oder ökonomische Macht gekennzeichnet“ (Herdel 2007: 2).

Als Beispiel für institutionelle Diskriminierung wird die frühe Aufteilung der Schüler_innen im deutschen Schulsystem genannt. So erhalten Kinder, denen ein Migrationshintergrund zugesprochen wird, seltener Gymnasialempfehlungen (vgl.: Britz 2007). Doch nicht nur der Migrationshintergrund kann zu institutioneller Diskriminierung führen; auch der Vorname von Kindern kann bestimmend sein für deren Einstieg in die Schullaufbahn: Die Lehramtsabsolventin Julia Kube befragte 500 Grundschullehrer_innen. Die Studie von 2009 ergab, dass die Namen Mandy oder Kevin die Assoziation von Verhaltensauffälligkeit und wenig Leistungsvermögen hervorriefen, wohingegen Namen wie Hannah und Jakob mit der Vorstellung von leistungsstarken Schüler_innen verbunden waren (vgl.: Zips 2012).

Auch zwischen direkter und indirekter Diskriminierung wird unterschieden:

Direkte Diskriminierung findet im direkten Kontakt mit Minderheiten statt, sie erfolgt also interaktionell. Zum Beispiel, wenn jungen Menschen mit arabischem Aussehen oder mit russischem Akzent der Eintritt in Diskos verwehrt wird.

Indirekte Diskriminierung folgt aus formaler Gleichbehandlung, die die unterschiedlichen Situationen von Menschen ausblendet. So wird beispielsweise bei einer Stellenausschreibung „fließendes Deutsch“ erwartet, obwohl das für die Tätigkeit keine Bedeutung hat. Ein weiteres Beispiel für indirekte Diskriminierung ist das Verbot, an bestimmten Orten Kopfbedeckungen zu tragen, wie in einigen Fitnessstudios der Fall. Hierdurch werden Menschen, die aus religiösen Gründen eine Kopfbedeckung tragen, vom Besuch dieser Einrichtungen ausgeschlossen (vgl.: Pates et al. 2010: 32).

Ausdrucksformen von Diskriminierung

„Diskriminierungen treten ganz unterschiedlich in Erscheinung: als unbedachte Witzelei, als sexuelle Belästigung, als offene Benachteiligung bei Wohnungsvermietung oder Jobvergabe, aber auch in Form von subtilen Mechanismen, gesetzlichen Benachteiligungen und mangelnder oder einseitiger Darstellung menschlicher Vielfalt in der Öffentlichkeit“ (Pates et al. 2010: 31). Hierbei wird unterschieden zwischen bewusster und unbewusster Diskriminierung:

Bewusste Diskriminierung erfolgt interaktionell. Sie findet im direkten Kontakt statt, in abfälligen Reden über Angehörige von Minderheiten und/oder im Umgang mit ihnen. Auch hierfür ist der oben genannte Fall, in dem jungen Menschen mit arabischem Aussehen oder mit russischem Akzent der Eintritt in einige Diskos verwehrt wird, ein Beispiel.

Unbewusste Diskriminierung geschieht, wenn Minderheiten nicht mitgedacht werden, ihre Bedürfnisse nicht bekannt sind oder ignoriert werden. So werden beispielsweise die Interessen von Rollstuhlfahrer_innen bei städtebaulicher Planung oft nicht berücksichtigt.

Diskriminierung kann bedeuten, dass der Zugang zu materiellen Ressourcen erschwert wird, aber auch, dass die Möglichkeiten sich politisch und oder gesellschaftlich einzubringen eingeschränkt sind, oder, dass die Anerkennung als Mensch mit individuellen Besonderheiten und Lebensweisen verwehrt wird. Auch körperliche Gewalt ist eine Form der Diskriminierung (vgl.: Pates et al. 2010: 47). Zudem braucht „Diskriminierung [...] Gelegenheiten, also ein Umfeld, das Diskriminierung ermöglicht, duldet oder ungenügend sanktioniert“ (ebd.: 35). Bei den Betroffenen hinterlässt Diskriminierung in der Regel das Gefühl, *anders*, *unnormale* oder *minderwertig* zu sein (vgl. ebd.: 50). Jugendarbeit muss sich dessen bewusst sein und sowohl intern als auch nach außen deutlich machen, dass Diskriminierung – in welcher Form auch immer – nicht toleriert oder gar akzeptiert wird, und eine Atmosphäre schaffen, in der sich keine Gelegenheit dazu bietet.

Diskriminierung manifestiert sich beispielsweise als Rassismus, Sexismus, Homophobie, Antisemitismus, Behindertenfeindlichkeit oder Diskriminierung aufgrund von Alter (vgl.: Czollek et al. 2011: 9).

Gründe für Diskriminierung

Es wurde bereits verdeutlicht, dass wir uns selbst als Mitglieder von unterschiedlichen Gruppen wahrnehmen und Andere auf die gleiche Weise Gruppen zuordnen. Unser Verhalten gegenüber anderen richtet sich danach, wie wir zu dieser Gruppe eingestellt sind. In der Gesellschaft finden sich *ingroups* (Mehrheiten, die von sich meinen, eine Norm zu repräsentieren) und *outgroups* (Minderheiten, die dieser Norm, die oft an einem einzigen Merkmal festgemacht wird, nicht entsprechen). Solche Normen beziehen sich beispielsweise darauf, „nicht behindert zu sein, heterosexuell zu sein, weiß zu sein, [...] schön zu sein, dünn zu sein, jung zu sein“ (Cizmesija/Pagels 2001: 7-8).

Normen stellen, ebenso wie Stereotype, Orientierungen dar, sie sind eine „selektive Prüfungsinstanz, welche das *Normale* vom Abweichenden unterscheidet“ (ebd.: 8).

Uns selbst wird die Existenz dieser Normen meist erst dann bewusst, wenn wir ihnen nicht entsprechen (vgl.: Pates et al. 2010: 42). Beispielsweise ist Menschen mit deutscher Muttersprache in Deutschland häufig nicht klar, dass sie alleine dadurch, dass sie Deutsch sprechen, auf dem Arbeitsmarkt bevorzugt werden (vgl.: ebd.: 52). Die Abweichung von Normen kann mit Diskriminierung bestraft werden. Dies geschieht nicht zwangsläufig, kann jedoch eine mögliche Folge sein (vgl.: Cizmesija/Pagels 2001: 8), denn „das Problem an sich ist nicht der Unterschied, sondern der Umgang mit der Abweichung von der Norm“ (ebd.: 10).

Häufig folgt der Kurzschluss, dass es doch für alle möglich sei, sich der Norm anzupassen und damit der Diskriminierung zu entgehen. So herrscht die Meinung vor, dass jemand, dessen Aussehen nicht mit dem Schönheitsideal übereinstimmt, selbst etwas tun kann, um sich diesem Schönheitsbild anzunähern – was von Betroffenen tatsächlich oft versucht wird. Dadurch ändert sich aber nichts an der Ausgangslage: Das Problem liegt im Konformitätsanspruch der Gesellschaft (vgl.: Cizmesija/Pagels 2001: 10).

Gegen diesen Konformitätsanspruch würde man sich gerne auflehnen. Es gibt jedoch diverse Faktoren, die dies schwer bis unmöglich machen, wie z.B. den Teufelskreis, in welchen man durch die Zugehörigkeit zu einer Minderheit und dem damit zusammenhängenden erschwerten Zugang zu Macht gerät (vgl.: ebd.: 7).

Um Hintergründe von Diskriminierungen in ihrer Komplexität erfassen und verstehen zu können, wurden verschiedene Ansätze entwickelt, die das Zusammenwirken der unterschiedlichen Diskriminierungsmerkmale und -dimensionen in den Blick nehmen:

Das Konzept der **intersektionalen Diskriminierung** geht davon aus, dass Diskriminierungsmerkmale und Diskriminierungshintergründe sich verbinden und häufig miteinander verwoben sind. Es ist davon auszugehen, dass oftmals mehrere Formen von Diskriminierung gleichzeitig auftreten. Crenshaw zeigt dies am Beispiel schwarzer Frauen, die Opfer von Sexismus, zugleich aber auch von Rassismus werden (vgl.: Crenshaw 2010: 34).

Intersektionale Diskriminierungsanalyse bedeutet, „statt auf einzelne Ungleichheitsdimensionen (wie Geschlecht, Alter, Ethnizität, körperliche Beeinträchtigung, sexuelle Orientierung, soziale Herkunft, Religionszugehörigkeit etc.) zu fokussieren, [...] diese in ihrer Gesamtheit und Verwobenheit zu betrachten“ (Müller/Pagels: o.J: 6-7). Damit eröffnet der intersektionale Ansatz die Perspektive auf komplexere Diskriminierungsmechanismen.

Mit dem **horizontalen Ansatz** wird „Diskriminierung nicht nur individuell untersucht, sondern als zielgruppenübergreifende Tatsache verstanden“ (Cizmesija/Pagels 2001: 13). Unter diesem Blickwinkel wird deutlich, dass Diskriminierung nicht durch das Verhalten der von der Norm Abweichenden, sondern an der Haltung der angeblichen Normerfüller liegt. Wenn wir erkennen, dass verschiedenste Gruppen ausgegrenzt werden, fällt es zunehmend schwerer, die Gründe für Ausgrenzung im spezifischen Anderssein zu finden; „es wird immer schwieriger festzustellen, was normal ist“ (ebd.). Verschiedene Autor_innen gehen davon aus, dass es auch im Bereich von Diskursen und Ideologien Diskriminierung gibt: Die Diskurse und Ideologien der Mehrheit werden als selbstverständlich und anerkannt aufgegriffen, während die der Minderheiten nicht ernst genommen oder gar nicht erst thematisiert werden (vgl.: Eisele et al. 2008: 27-28 / Herdel 2007: 2).

Darauf aufbauend wurde der Begriff der **mehrdimensionalen Diskriminierung** geprägt: „Diskriminierung kann [...] als Erfahrung verstanden werden, in der sich bestimmte Achsen der Ungleichheit überkreuzen. Alle Menschen haben ein Geschlecht, eine sexuelle Identität, eine Herkunft etc. und nehmen entlang dieser Achsen unterschiedliche soziale Positionen ein“ (Baer et al. 2010: 4). So ist beispielsweise die Benachteiligung von Menschen mit Behinderung unter anderem bedingt durch Vorstellungen über eingeschränkte physische und intellektuelle Beweglichkeit, über Geschlechterrollen und sexuelle Identitäten; auch Benachteiligungen von Frauen haben gemeinhin komplexe Hintergründe, sie sind eng mit Alter, ethnischer und/oder religiöser Zugehörigkeit, sozialem Status, Beziehungsstatus oder auch dem Äußeren verbunden. „Daher ist von mehrdimensionaler Diskriminierung als Regelfall auszugehen. In der wissenschaftlichen Diskussion werden unterschiedliche Formen *mehrdimensionaler Diskriminierung* begrifflich abgegrenzt: Manchmal führt erst die Verschränkung von mehreren Kategorisierungen zu einer Benachteiligung, manchmal wirken verschiedene Kategorisierungen

nebeneinander. In der gesellschaftlichen Wirklichkeit lässt sich das aber nicht *sauber* trennen“ (Baer et al. 2010: 4).

Folgen von Diskriminierung

Nach Diskriminierungserfahrungen findet oftmals ein Rückzug in sogenannte In-Groups oder Selbstorganisationen statt, die durch ihre Identität stiftende Wirkung ein Instrument von Empowerment² sein können: Hier wird „eine positiv bewertete kollektive Identität [...gebildet], die exakt auf demselben Raster von Normen beruht (z.B. schwarz/weiß, heterosexuell/homosexuell) wie [...] die Ausgrenzung“ (Cizmesija/Pagels 2001: 9). Der Selbstwert wird also darüber definiert, einer spezifischen Norm eben gerade *nicht* zu entsprechen. Daraus ergibt sich die Frage, ob dieser Rückzug tatsächlich ein Empowerment darstellt oder doch nur die „Fortführung der Normen [ist], die die Ursache der Ausgrenzung waren“ (ebd.: 10).

Auch zur Untersuchung von Diskriminierungserfahrungen werden Gruppen konstruiert und Zugehörigkeiten künstlich hergestellt (vgl.: Nohl 2010: 212-213 / Pates et al. 2010: 18), wodurch die „Auseinandersetzung mit Differenzen und Kategorien auch immer die Gefahr ihrer weiteren Festschreibung und der Naturalisierung von Ungleichheit“ in sich birgt (Eisele et al. 2008: 28).

Wir gehen davon aus, dass jeder Mensch bereits Diskriminierung erlebt hat, sowohl als diskriminierende als auch als diskriminierte Person. Diskriminierung ist infolgedessen ein Thema, das alle Menschen betrifft (vgl.: Herdel 2007: 1). Die Antworten auf die Frage, ob verschiedene Formen der Diskriminierung unterschiedlich bewertet werden sollten, sind nicht einheitlich. Wagner ist der Meinung, dass, „wenn auch das Ausmaß der Nachteile, die man erleidet, unterschiedlich sein mag, [...] Ausgrenzung immer leidvoll [ist]. Daher verbietet sich eine Hierarchisierung des Leidens“ (Wagner 2008a: 58). Ähnlich äußern sich auch Pates, Schmidt und Karawanskij (vgl.: Pates et al. 2010: 44). Leiprecht jedoch sieht eine unterschiedliche Bewertung als durchaus gerechtfertigt an, da es seiner Meinung nach sonst leicht zu einer Verharmlosung bestimmter Diskriminierungsformen kommt (vgl.: Leiprecht 2009: 216).

2 Herriger weist darauf hin, dass es unterschiedliche Ansätze zur Definition von Empowerment gibt. „Gemeinsam ist allen Definitionsangeboten eines: Der Begriff Empowerment steht heute für alle solchen Arbeitsansätze in der psychosozialen Praxis, die die Menschen zur Entdeckung der eigenen Stärken ermutigen und ihnen Hilfestellungen bei der Aneignung von Selbstbestimmung und Lebensautonomie vermitteln wollen“ (Herriger 2009).

Diskriminierung als Thema in der Jugendarbeit

Vorweg einige typische Beispiele aus der Praxis:

Fallbeispiel 1:

In einem Jugendzentrum wird ein Metal-Konzert veranstaltet. Besucher_innen, die sich im Jugendzentrum heimisch fühlen aber lieber andere Musik hören, beschweren sich über das Konzert. Die Veranstaltung wird beschrieben als „Gegröle, das sich stumpfsinnige, splatterguckende Metal-Fans antun“.

In der Arbeit mit jungen Menschen ist man unweigerlich mit Phänomenen der Diskriminierung in unterschiedlichsten Ausprägungen konfrontiert. Am offensichtlichsten zeigt sich das in der Sprache und den Verhaltensweisen der jungen Menschen selbst. Hier treten aktive wie passive Diskriminierungen der Betroffenen zutage. So kommt es vor, dass junge Menschen sich bei Jugendarbeiter_innen über Vorfälle – beispielsweise in der Schule, in Behörden oder im öffentlichen Raum – beschweren:

Fallbeispiel 2:

Sami berichtet der Juz-Mitarbeiterin von einem aktuellen Vorfall in der Schule: Der Lehrer habe die Klasse wegen des hohen Geräuschpegels gemaßregelt und ausdrücklich gefordert: „Die Türken in der letzten Reihe halten jetzt bitte mal den Mund!“

Im geschilderten Fall ist sich der Sprecher (Sami) der erfahrenen Diskriminierung bewusst und bringt sie einer Vertrauensperson (der Juz-Mitarbeiterin) gegenüber zur Sprache. Ihr bleibt zunächst nur, die Erfahrung des jungen Menschen zu bearbeiten. Sie muss sich der Diskriminierung bewusst sein und Vorstellungen davon haben, wie sie Sami im Umgang mit diesen Diskriminierungen stärken kann.

Fallbeispiel 3:

Eine Gruppe junger Menschen mit türkischem Migrationshintergrund bezeichnet sich in Gesprächen untereinander mehrfach selbst als Kanaken. Als Tahina, ein 12-jähriges Mädchen brasilianischer Herkunft, die Bezeichnung übernimmt und die jungen Männer ebenfalls Kanaken nennt, fühlen diese sich angegriffen, beschimpfen Tahina und beschweren sich über ihre Dreistigkeit.

Neben den eher offensichtlichen Diskriminierungen aus den Beispielen 1 und 2 gibt es auch Fälle sogenannter internalisierter Diskriminierungserfahrungen, die wesentlich schwieriger zu erfassen und für die pädagogischen Mitarbeiter_innen daher auch komplizierter zu bearbeiten sind. Selbstbezeichnungen der Art aus Beispiel 3 basieren auf verinnerlichter Dominanz einerseits und verinnerlichter Unterdrückung andererseits. Im hier dargestellten Fall hat es der/die Jugendarbeiter_in insofern noch relativ leicht die internalisierte Diskriminierung zu orten als sie beobachten kann, dass die

Fremdbezeichnung sehr wohl auf Unmut stößt. Es gibt unzählige Fälle, die ein sensibles Ohr erfordern: Beispielsweise die Selbstbezeichnung von Mädchen und jungen Frauen als „bitches“, von Dunkelhäutigen als „Nigger“ oder von anderen als „Gangster“ etc. Hier geht es uns nicht um die eher seltenen Situationen, in denen gesellschaftliche Zuschreibungen spielerisch oder auch provokativ wiederholt und gespiegelt werden, sondern um die vielen Fälle, in denen mit diesen Selbstbezeichnungen auch ein Selbstbild einhergeht, das die zugeschriebenen Eigenschaften und v.a. Defizite und Abwertungen widerspiegelt. Selbstbilder beinhalten sowohl positive Selbstzuschreibungen von Kompetenzen: „Klar gehe ich studieren!“, als auch die von Defiziten wie „Is‘ ja klar, dass meine Note schlecht war...“, „Mädchen können kein Physik“ oder „Wir als Ausländer_innen dürfen/können das nicht.“

Hier zeigen sich verinnerlichte Etikettierungen, verinnerlichte vermeintliche Chancen und Barrieren. Zum Ausdruck kommen darin aber auch gesellschaftliche Normalitätsvorstellungen und das Bewusstsein von eigener Macht bzw. Ohnmacht. Besonders deutlich wird dies, wenn junge Menschen sich mit ihrer eigenen gesellschaftlichen Position beschäftigen (beispielsweise durch die Methode ► Power Flower) und ihre Privilegien wie auch ihre Benachteiligungen herausarbeiten. Meistens sind die Selbsteinordnungen – insbesondere hinsichtlich der eigenen Privilegien – nicht bewusst: Es handelt sich um verinnerlichte Machtverhältnisse, Zuschreibungen und Diskriminierungen, aus denen Verhaltensmuster resultieren. Botschaften über eigene Gruppenzugehörigkeiten und Erfahrungen mit Privilegierung oder Benachteiligung wirken dabei als Katalysatoren.

Internalisierungen in der Jugendarbeit

Im Umgang mit jungen Menschen erleben wir auch jenseits von konkreten, individuellen Diskriminierungserfahrungen und -äußerungen, dass sie stark von gesellschaftlichen Zuschreibungen geprägt sind, die verinnerlicht und nicht hinterfragt wurden. So gibt es bei Mädchen und Jungen noch viele Rollenklischees, junge Menschen mit Migrationshintergrund bezeichnen sich selbst als Ausländer und finden es normal, nicht die gleichen Zugänge und Chancen zu haben wie junge Menschen ohne Migrationshintergrund. Schwul wird noch immer als Schimpfwort verwendet. Solche Zuordnungen ermöglichen die persönliche Abgrenzung. Privilegien auf der einen und Benachteiligungen auf der anderen Seite werden oft für normal, manchmal sogar für verdient gehalten.

Internalisierungen schaffen Sicherheit und Identität. Wir alle sind geprägt von gesellschaftlichen Bildern und Zuschreibungen, Normen und Werten. Von klein auf setzen wir uns mit dem auseinander, was wir erleben: Wir machen etwas nach oder lehnen etwas ab, wir erfahren Bewertungen, negative wie positive. Wir verinnerlichen Werte, Normen, Rollen und Zuschreibungen und rufen sie ab. In der Regel verwenden wir sie unbewusst, manchmal – vor allem, wenn wir sie als Einschränkung empfinden – setzen wir uns bewusst mit ihnen auseinander und versuchen sie zu überwinden.

Die Relevanz des Themas für das Feld der Jugendarbeit ergibt sich aus der Lebensphase der Zielgruppe: aus der Phase der Adoleszenz. „Zwar entwickelt sich die Identität lebenslang, aber die Weichen für die weitere Entwicklung werden hier gestellt, denn der[/die] Heranwachsende verlässt allmählich primäre, die ganze Person betreffende, gemeinschaftliche Beziehungen und bereitet sich auf zweckgerichtete, ihn nur in bestimmten Rollen beanspruchende gesellschaftliche Beziehungen vor. Und es ist die

Phase, in der sich das Individuum seiner selbst im Spiegel neuer Anderer oft schmerzhaft bewusst wird" (Abels 2010: 282).

Das Jugendalter ist eine besonders sensible Phase, in der wegweisende und prägende Erfahrungen gemacht werden. Hier hat Jugendarbeit daher auch die Chance, bereits erfahrene Diskriminierungen und Internalisierungen zu bearbeiten und positiv auf die Entwicklung der jungen Menschen zu wirken: „Der Kernkonflikt ist der zwischen Identität und Identitätsdiffusion. In der Adoleszenz entscheidet sich, ob es zu einer stabilen Identität kommt oder ob sie ohne Kontur und Kraft bleibt“ (ebd.: 283).

Dass Diskriminierungserfahrungen sich negativ auf die Identitätsbildung des Individuums auswirken können, liegt auf der Hand. Häufen sich solche Erfahrungen bei Menschen, kann es sein, dass wir von einer „beschädigten Identität“ (Goffmann 2007: 132) ausgehen müssen. Attribute, die die Identität eines Menschen beschädigen können, sind solche Merkmale, die dem Gegenüber bei der Einschätzung negativ auffallen (s.u.).

Die Verortung der/des Einzelnen in der Gesellschaft geschieht zum einen durch das Individuum selbst, indem es ein Bild von sich entwirft und nach außen trägt. Dieses Bild setzt sich aus vielen Fragmenten zusammen, die dem Wesen des Individuums entspringen, seiner Vergangenheit und seiner Biographie ebenso wie der Vorstellung, wer es sein möchte. Das macht seine personale Identität aus. Zum anderen wird die Person auch durch ihre Mitmenschen verortet. Sie zeichnen aus dem, was sie in der Person sehen, ebenfalls ein Bild von ihr und definieren mit ihren Erwartungen, Kontrollen und Zugeständnissen den sozialen Status des Individuums (vgl.: Kaufmann 2010: 348). Aus diesen Teilen setzt sich die soziale Identität zusammen.

„Das Individuum wird sozial verortet, indem man es mit bestimmten sozialen Substantiven kennzeichnet. Mit diesen Etiketten einer sozialen Identität, heißen sie nun Mann, Flüchtling oder Mauerblümchen, ist die Erwartung verbunden, dass die so bezeichnete Person ein bestimmtes, konsistentes Verhalten zeigt“ (ebd.: 349). Wenn eine Person in ihrem Erscheinungsbild oder Verhalten den Erwartungen der anderen nicht entspricht, also nicht die Norm erfüllt, kann es zu einer Abwertung dieser Person kommen (sofern die Normabweichung durch die anderen negativ bewertet wurde). Durch solche Abwertungen kann Identität beschädigt werden.

Bestimmte Merkmale führen tendenziell eher zu Ausgrenzung als andere: So ist es tendenziell von Nachteil eine Frau zu sein, wie Debatten um Frauenquoten nahe legen. Es ist tendenziell ungünstig, schwul oder lesbisch zu sein, wie aktuelle Debatten über das deutsche Steuerrecht oder das Adoptionsrecht vermuten lassen. In unserer gesellschaftlichen Realität ist der Alltag für Rollstuhlfahrer_innen sehr hindernisreich. Diese Benachteiligungen und Stigmatisierungen sind oft so alltäglich und ziehen sich durch so viele Lebensbereiche, dass sie häufig nicht mehr als solche wahrgenommen werden.

In der diskriminierungsbewussten Jugendarbeit müssen wir überlegen, wie wir mit internalisierten Rollenbildern und Zuschreibungen umgehen, wenn sie Zugänge und Chancen verhindern und als nicht veränderbar hingenommen werden. Oder aber, wenn sie dazu führen, überlegen und abwertend auf Andere herabzuschauen.

Es geht darum aktiv zu werden, wenn wir beobachten, dass Selbstwahrnehmung und -etikettierungen dazu führen, Handlungsoptionen, Perspektiven und Möglichkeiten nicht wahrzunehmen oder sie sich nicht zuzutrauen, wenn Diskriminierungen als so normal

erlebt werden, dass sie gar nicht mehr als solche empfunden werden. Wenn beispielsweise Mädchen sich selbst von vornherein keinen technischen oder naturwissenschaftlichen Beruf zutrauen oder junge Menschen mit Migrationshintergrund es normal finden, nicht auf das Gymnasium zu gehen.

Nicht nur Benachteiligungen und Diskriminierungserfahrungen werden internalisiert. Der Aspekt der verinnerlichten Überlegenheit, auch als internalisierte Dominanz bezeichnet, muss hier ebenfalls in den Blick genommen werden. Auch sie lässt sich im Bereich der Jugendarbeit sehr häufig beobachten: Besonders deutlichen Ausdruck findet sie in der Jugendsprache. So kursieren derzeit Begriffe wie „Opfer“, „Homo“, „Spasti“ oder „schwul“ als gerne verwendete Schimpfwörter. Sie implizieren, dass diese Eigenschaften bzw. Lebensweisen als defizitär, unerwünscht, kurz gesagt: als negativ wahrgenommen werden. Gleichzeitig wird mit der Verwendung dieser Schimpfwörter zum Ausdruck gebracht, dass man nicht zu denen gehört, dass man sich selbst zu den Normalen, den Überlegenen zählt.

Aber auch hier geht es uns nicht nur um die Äußerungen von Überlegenheit, Macht und Zugehörigkeit. Es geht vor allem darum, sich selbst und den jungen Menschen die zugrunde liegenden Privilegien und damit verbundenen Machtstrukturen bewusst zu machen. Für junge Menschen mit bildungsnahe und finanziell gesichertem Hintergrund erscheint es selbstverständlich, Abitur zu machen und studieren zu können. Ihnen ist oft nicht bewusst, dass dies nicht jeder/jedem in die Wiege gelegt wird, dass Studierende aus eher prekären Lebensverhältnissen sich dies oft schwer erarbeiten müssen.

Die/der Jugendarbeiter_in sollte mit Internalisierungen sensibel umgehen, denn oftmals erfüllen sie die Funktion einer Umgangsstrategie: Unter Umständen hat die betreffende Person durch diese Sichtweisen und Selbstbezeichnungen einen Umgang gefunden, mit dem sie sich wohlfühlt, der ihr – vermeintlich – Sicherheit bietet. In einem solchen Fall ist es wichtig, Impulse für neue Denk- und Handlungsalternativen zu setzen.

Von Differenzen und Diskriminierungserfahrungen

Kinder und junge Menschen machen ständig Erfahrungen von Unterschiedlichkeit und Vielfalt, bewerten selbst und beobachten Bewertungen: Schon im Kindergarten spielt es eine Rolle, welche Spielzeuge man hat bzw. die Eltern sich leisten können, wie man gekleidet ist, ob man ein eigenes Kinderzimmer hat, ob man Mädchen oder Junge ist oder ob man einen alleinerziehenden Elternteil hat. Anhand dieser Unterschiede erfährt man unterschiedliche Bewertungen, Anerkennung und Zugehörigkeit. Und, wenn man Pech hat, auch ganz konkrete Ausgrenzungen und Abwertungen. „Du darfst nicht mitspielen, du bist ein Mädchen“, „Leonie ist dick, die finde ich blöd!“, „Zu Mike mag ich nicht gehen, der hat kein eigenes Zimmer, da spielt immer der kleine Bruder mit.“ In der Schule bekommt Kevin keine Gymnasialempfehlung, weil seine Eltern dem bildungsfernen Milieu zugerechnet werden, Melina bleibt bei der Feueralarmübung allein im Rollstuhl auf der Feuertreppe sitzen – den Fahrstuhl darf sie bei Feuer ja nicht benutzen und runtergetragen werden darf sie aus versicherungstechnischen Gründen auch nicht. Oder die dunkelhäutige Tina muss sich von ihrer lachenden Lehrerin anhören: „Du bist eben auch nicht die Hellste!“. Junge Menschen haben, wenn sie in Jugendeinrichtungen kommen, schon unzählige Erfahrungen mit den Auswirkungen von

Differenzen gemacht und erleben gesellschaftliche Verortung vor dem Hintergrund ihrer eigenen, spezifischen Merkmale und Lebenssituationen.

Differenzierungskategorien und deren Zusammenspiel einerseits und Diskriminierungsmechanismen andererseits bestimmen zu einem großen Teil unsere gesellschaftliche Positionierung und Zugehörigkeit. Diese gesellschaftlichen Differenzierungslinien sind für Bewertungen, Privilegien und Benachteiligungen verantwortlich. Sie definieren, welche Rolle und welche gesellschaftliche Macht einer Person zugeschrieben werden, wirken bereits auf Kinder und junge Menschen und müssen daher in der Jugendarbeit bekannt sein und berücksichtigt werden.

Differenzierungskategorien

Die folgende Tabelle dient zur Übersicht über aktuell wirksame Differenzierungskategorien und -linien. Mit der Unterscheidung in Diskriminierte und Nicht-Diskriminierte wird sie natürlich nicht jedem Einzelfall gerecht. Unabhängig vom Einzelfall und dem subjektiven Erleben sind diese Kategorien jedoch verantwortlich für gesellschaftliche Chancen und Zugehörigkeiten, erleichtern oder erschweren in ihrem Zusammenwirken Partizipation und die Wahrnehmung von Chancen.

Differenzierungskategorien	Diskriminierte	Nicht-Diskriminierte
Geschlecht (Sex/Gender)	Frauen, Transsexuelle, Transgender...	Männer
„Rasse“/Hautfarbe	Schwarze Menschen, Menschen mit Migrationshintergrund	Weißer Menschen
Klasse/Sozialer Status	Arme Menschen, gering Verdienende, erwerbslose Menschen	Besitzende Menschen, gut Verdienende...
Jüdische Zugehörigkeit	Jüdische Menschen	Nicht-jüdische Menschen
Religion	Muslimische, jüdische, buddhistische Menschen, Zeugen Jehovas...	Christ_innen
Generation/Alter	Kinder, alte Menschen	Erwachsene zwischen ca. 20 und 50 Jahren
Sexuelle Orientierung	Homosexuelle, bisexuelle, ... Menschen	Heterosexuelle Menschen
Gesundheit	Chronisch kranke Menschen...	Menschen ohne/mit wenig gesundheitlichen Beschwerden
„Behinderung“	Menschen mit ‚Behinderungen‘	Menschen ohne ‚Behinderungen‘
Sprache	Menschen mit türkischer, kurdischer, russischer, polnischer... Erstsprache	Menschen mit deutscher Erstsprache
Aussehen	Dem Schönheitsideal nicht entsprechend	Dem Schönheitsideal entsprechend
Bildung	Menschen ohne Schulabschluss/ohne Ausbildung/mit Hauptschul- und Sonderschulabschluss	Menschen mit (Fach-)Abitur, Studium, Ausbildung
Nation/Staat	Menschen mit türkischer, iranischer... Staatsbürgerschaft, Staatenlose	Menschen mit deutscher Staatsbürgerschaft
Besitz/Finanzieller Status	Menschen ohne ausreichendes Einkommen	Menschen mit ausreichendem Einkommen
Globale Positionierung	Menschen aus südlichen/östlichen Ländern	Menschen aus westlichen Ländern
Sesshaftigkeit	Dauerhaft umherziehende Menschen, obdachlose Menschen...	Menschen mit festem Wohnsitz
Ethnizität	Ethnisierte Minderheiten	Mehrheitsangehörige
...		

Quelle: Anti-Bias-Werkstatt / Europahaus Aurich (Hg.) (2007): CD-ROM Methodenbox. Demokratie-Lernen und Anti-Bias-Arbeit. Grundverständnis / Machtverhältnisse Gesellschaft. Aurich.

Um jungen Menschen Handlungsperspektiven, Alternativen und überhaupt Wahlmöglichkeiten zu eröffnen, muss sich Jugendarbeit zwangsläufig auch mit deren Erfahrungen von Diskriminierung oder Privilegien auseinandersetzen. Und vor allem mit daraus resultierenden Vorstellungen bezüglich der Möglichkeiten der Partizipation und Teilhabe: „Darf ich mich einmischen?“, „Werde ich gehört?“, „Kann ich etwas verändern oder bin ich machtlos?“. Nach Mecheril und Melter sollte kritisch hinterfragt werden, welche Rolle und welcher Zweck hier der sozialen Arbeit zugeschrieben werden, denn sie „reagiert [...] auf Differenzen, die mit Hilfe der Kategorien Einkommen, Klassen- oder Schichtzugehörigkeit, natio-ethno-kultureller Zugehörigkeit und [...] Gender erfasst werden. [...] S]ie stellt diese Differenzen auch aktiv her, indem beispielsweise Handeln als (norm-)abweichendes Handeln geschlechter- und klassenspezifisch bedeutsam gemacht wird“ (Mecheril/Melter 2010: 119-120).

Jugendarbeiter_innen müssen sich also fragen, welche Auswirkungen ihre eigenen Haltungen sowie die Strukturen ihrer Organisation oder Einrichtung auf ihre Arbeit haben: Reproduzieren wir ungewollt Rollenbilder, Klischees und Zuschreibungen? Unterstützen wir unsere Zielgruppe bewusst darin, sich mit gesellschaftlichen Positionierungen und Chancen auseinanderzusetzen?

Um mit jungen Menschen diskriminierungsbewusst arbeiten zu können, gehören zu diesem Reflexionsprozess nicht nur die Auseinandersetzung mit uns selbst und unserer Arbeitspraxis, sondern auch die Reaktionen und Wertungen der Gesellschaft hinsichtlich unserer Arbeit: es gibt Einrichtungen (zum Beispiel Jugendzentren) bzw. Angebote, die in der Öffentlichkeit nur geringes Ansehen genießen oder gar verpönt sind (bei Anwohner_innen, bei den Sozialraumakteur_innen, in der Politik o. ä.). Auch hiervon sind die Jugendarbeiter_innen betroffen. Sie müssen sich mit den Bildern, die ihnen und/oder ihrer Arbeit entgegengebracht werden, auseinandersetzen und, soweit möglich, aktiv auf daraus resultierende Diskriminierungen reagieren.

Jugendarbeiter_innen als Akteur_innen in kategorisierenden und ausgrenzenden Verhältnissen

Fallbeispiel 4:

Jörg spielt zusammen mit seinem Betreuer Christoph Tischfußball. Als er bemerkt, dass Christoph um Längen besser spielt, beschwert er sich: „Wie schwul ist das denn, ich bin ja nur am Verlieren!“

Aus der oben dargestellten Relevanz von Diskriminierungen für die jungen Menschen selbst ergibt sich unweigerlich auch eine Relevanz für deren Bearbeitung in pädagogischen Settings. Anders als für viele andere Bereiche der Jugendarbeit gibt es aber bisher wenig Fachliteratur, die sich damit auseinandersetzt, wie der Umgang mit aktiven und passiven Diskriminierungserfahrungen im professionellen Alltag verankert werden kann. Nichtdiskriminierung gilt quasi als berufliches Ethos – systematisiert und konzeptionell konkretisiert wird sie aber selten. Daher ist die grundlegende und gleichzeitig umfassende Anforderung an pädagogische Akteur_innen der diskriminierungsbewussten Jugendarbeit die Einübung und Anwendung des bereits beschriebenen differenzsensiblen Blicks im Arbeitsalltag. Differenzsensibilität ist „die Aufforderung,

die Wahrnehmung für die umgebenden und bedingenden Zusammenhänge zu öffnen und diese Wahrnehmung kontinuierlich wachzuhalten und zu erweitern. [...] Es ist vor allem die Aufforderung zum Erkennen und Hinterfragen von herrschenden *Normalitäten*, der Anreiz, selbst Perspektivwechsel einzuüben und zu kultivieren und daraufhin ein neues Nachdenken über Handlungsalternativen im Alltag zu etablieren“ (Bündig 2011: 25).

Nach unserer Auffassung sind die Jugendarbeiter_innen in der Pflicht, ihr professionelles Selbstverständnis kontinuierlich zu beleuchten – und zwar stets unter dem Aspekt der (möglichen) Diskriminierung ihrer Zielgruppe. „Den Blick auf das professionelle Selbstverständnis zu richten heißt, ihn auf verschiedene Aspekte des professionellen Handelns zu lenken: auf Routinen, auf Mechanismen, auf Handlungskonzepte und auf Kommunikationsverhalten im beruflichen Kontext. Es gilt, diese Aspekte näher zu betrachten und dabei die Aufmerksamkeit auf Hinweise zu lenken, ob, wie und an welchen Stellen das pädagogische Handeln Elemente von diskriminierendem Handeln beinhaltet“ (Gramelt 2010: 175). Neben regelmäßiger Selbstreflexion ist es für pädagogische Fachkräfte unabdingbar, die Diskriminierungserfahrungen, gesellschaftlichen Positionierungen und Haltungen der jungen Menschen im Kontext von Vielfalt im Blick zu haben und sie deuten zu können. Für das eigene professionelle Handeln müssen Ziele und Handlungskonzepte im Kontext diskriminierungsbewusster Jugendarbeit formuliert werden.

Diskriminierungsbewusstes Handeln als Querschnittsthema in der Jugendarbeit

Mit der vorliegenden Publikation leisten wir einen Beitrag dazu, diskriminierungsbewusstes pädagogisches Handeln als Querschnittsthema und Qualitätsstandard zu verankern. Im folgenden Kapitel setzen wir uns in vier Abschnitten, die jeweils einem Hauptkriterium entsprechen, mit den verschiedenen Ebenen der Jugendarbeit auseinander. Wir definieren und konkretisieren Einzelkriterien, die für die Umsetzung dieser Querschnittsthematik von Bedeutung sind.

Wir sind der Überzeugung, dass durch vereinzelte Projekte oder akute Interventionen allein der verantwortungsvolle und potenzialorientierte Umgang mit der gesellschaftlichen Vielfalt nicht in die Gesellschaft getragen werden kann.

Unsere Gesellschaft ist so heterogen wie nie zuvor, gleichzeitig machen sich an dieser Heterogenität jedoch nach wie vor Chancen, Zugehörigkeiten und Bewertungen fest, die besonders für junge Menschen, aber auch für gesellschaftliche Entwicklungen generell entscheidend sein können – Grund genug, die pädagogische Bearbeitung von Vielfalt und Diskriminierung als ein zentrales Handlungsfeld pädagogischer Arbeit in den Blick zu nehmen.

Verwendete Literatur

Abels, Heinz (2010): Identität (2. Auflage). Wiesbaden: VS Verlag.

Baer, Susanne / Bittner, Melanie / Götsche, Anna Lena (2010): Mehrdimensionale Diskriminierung. Begriffe, Theorien und juristische Analyse. Berlin: Teilexpertise erstellt im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

Basler, Otto / Schulz, Hans (1999): Diskriminierung. In: Basler, Otto / Schulz, Hans (Hg.). Deutsches Fremdwörterbuch (2. Auflage). Berlin, New York: de Gruyter Verlag.

Bergmann, Werner (2005): Was sind Vorurteile? In: Bundeszentrale für politische Bildung / bpb (Hg.). Vorurteile. München: Franzis' print & media GmbH Verlag, S. 4-13.

Britz, Lisa (2007): Bildungsungleichheit und Ansätze interkultureller Pädagogik. www.bpb.de/gesellschaft/migration/dossier-migration/56500/bildungsungleichheit?p=0 [10.11.2014].

Bündig, Martin (2011): Differenzsensible Soziale Arbeit. Berlin. www.berlin-aks.de/txt/Differenzsensible_Soziale_Arbeit_Martin%20Buendig%20036580.pdf [10.11.2014].

Cizmesija, Anton / Pagels, Nils (2001): Sinn und Zweck eines horizontalen Ansatzes in der Antidiskriminierungsarbeit. www.prospektive-entwicklungen.de/images/zoom/pdfs/horizontaler_ansatz.pdf [10.11.2014].

Cloos, Peter (2009): Die Pädagogik der Kinder- und Jugendarbeit. In: Cloos et al. (Hg.). Die Pädagogik der Kinder- und Jugendarbeit (2. Auflage). Wiesbaden: VS Verlag.

Crenshaw, Kimberlé W. (2010): Die Intersektion von „Rasse“ und Geschlecht demarginalisieren. Eine schwarze feministische Kritik am Antidiskriminierungsrecht, der feministischen Theorie und der antirassistischen Politik. In: Helma, Lutz / Herrera Vivar, Maria Teresa / Supik, Linda (Hg.). Fokus Intersektionalität. Bewegungen und Verortungen eines vielschichtigen Konzeptes. Wiesbaden: VS Verlag, S. 33-54.

Czollek, Leah Carola / Perko, Gudrun / Weinbach, Heike (2011): Radical Diversity im Zeichen von Social Justice. Philosophische Grundlagen und praktische Umsetzung von Diversity in Institutionen. In: Castro do Mar, Maria Varela (Hg.): Soziale (Un)Gerechtigkeit. Kritische Perspektiven auf Diversity, Intersektionalität und Antidiskriminierung. Berlin, Münster, Wien, Zürich, London: LIT-Verlag. www.czollek-consult.de/pub/SocialJustice_Diversity09%5BCzollek%20Perko%20Weinbach%5D.pdf [10.11.2014].

Effinger, Herbert / Stövesand, Sabine (2012): Einleitung. In: Effinger, Herbert / Stövesand, Sabine (Hg.): Diversität und soziale Ungleichheit. Analytische Zugänge und professionelles Handeln in der Sozialen Arbeit. Opladen, Berlin, Toronto: Barbara Budrich Verlag, S. 11-32.

Eisele, Elli / Scharathow, Wiebke / Winkelmann, Anne Sophie (2008): ver-vielfältigungen. Diversitätsbewusste Perspektiven für Theorie und Praxis internationaler Jugendarbeit. Jena: Glaux Verlag.

Gerlach, Stephanie (2008): Sexuelle Orientierung – bedeutsam für kleine Kinder? In: Wagner, Petra (Hg.): Handbuch Kinderwelten. Vielfalt als Chance. Grundlagen einer vorurteilsbewussten Bildung und Erziehung. Freiburg i. Br.: Herder Verlag, S. 171-183.

Goffman, Erving (2007): Stigma. Über Techniken der Bewältigung beschädigter Identität (13. Auflage). Frankfurt a. M.: Suhrkamp Verlag.

Gomolla, Mechthild (2005): Institutionelle Diskriminierung im Bildungs- und Erziehungssystem. In: Leiprecht, Rudolf / Kerber, Anne (Hg.). Schule in der Einwanderungsgesellschaft. Ein Handbuch. Schwalbach a.Ts.: Wochenschau-Verlag, S. 97-109.

Gramelt, Katja (2010): Der Anti-Bias-Ansatz. Zu Konzept und Praxis einer Pädagogik für den Umgang mit (kultureller) Vielfalt. Wiesbaden: VS Verlag.

Greitemeyer, Tobias (2008): Sich selbst erfüllende Prophezeiungen. In: Petersen, Lars-Erik / Six, Bernd (Hg.): Stereotype, Vorurteile und soziale Diskriminierung. Theorien, Befunde, Interventionen. Weinheim, Basel: Beltz Verlag, S. 80-87.

Herdel, Shantala (2007): Was ist Anti-Bias? www.anti-bias-werkstatt.de/sites/default/files/public/Downloads/3%2BWas%2Bist%2BAB.pdf [10.11.2014].

Herriger, Norbert (2009): Grundlagentext Empowerment. www.empowerment.de/grundlagen [10.11.2014].

Hormel, Ulrike / Scherr, Albert (2005): Bildung für die Einwanderungsgesellschaft. Perspektiven der Auseinandersetzung mit struktureller, institutioneller und interaktioneller Diskriminierung. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung.

Kaufmann, Jean-Claude (2010): Die Erfindung des Ichs. Eine Theorie der Identität. Konstanz: UVK Verlagsgemeinschaft.

Klauer, Karl Christoph (2008): Soziale Kategorisierung und Stereotypisierung. In: Petersen, Lars-Erik / Six, Bernd (Hg.): Stereotypen, Vorurteile und soziale Diskriminierung. Theorien, Befunde, Interventionen. Weinheim, Basel: Beltz Verlag, S. 23-32.

Lamp, Fabian (2010): Differenzsensible Soziale Arbeit. Differenz als Ausgangspunkt der sozialpädagogischen Fallbetrachtung. In: Kessl, Fabian / Plöber, Melanie (Hg.): Differenzierung, Normalisierung, Andersheit. Soziale Arbeit als Arbeit mit den Anderen. Wiesbaden: VS Verlag, S. 201-217.

Leiprecht, Rudolf (2009): Diversitätsbewusste Sozialpädagogik. Ein Beitrag zur politischen Bildung. In: Lange, Dirk / Polat, Ayça (Hg.): Unsere Wirklichkeit ist anders. Migration und Alltag. Perspektiven politischer Bildung. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung, S. 211-223.

Lefebvre, Henri (1970): Die Revolution der Städte. Frankfurt a. M.: Syndikat Verlag.

Mecheril, Paul / Melter, Claus (2010): Differenz und Soziale Arbeit. Historische Schlaglichter und systematische Zusammenhänge. In: Kessl, Fabian / Plöber, Melanie (Hg.): Differenzierung, Normalisierung, Andersheit: Soziale Arbeit als Arbeit mit den Anderen. Wiesbaden: VS Verlag, S. 117-131.

Müller, Doreen / Pagels, Nils (o.J.): Alltag Diskriminierung! Diskriminierung alltäglich? Bestandsaufnahme zu Diskriminierungsformen und -erfahrungen von Kinder- und Jugendbildung im Saarland. Saarbrücken. www.fad-saar.de/doku.pdf [10.11.2014].

Nohl, Arnd-Michael (2010): Konzepte interkultureller Pädagogik. Eine systematische Einführung. Bad Heilbrunn: Julius Klinkhardt Verlag.

Pates, Rebecca / Schmidt, Daniel / Karawanskij, Susanne (2010): Antidiskriminierungspädagogik. Konzepte und Methoden für die Bildungsarbeit mit Jugendlichen. Wiesbaden: VS Verlag.

Petersen, Lars-Erik / Six, Bernd (2008): Stereotype. In: Petersen, Lars-Erik / Six, Bernd (Hg.): Stereotype, Vorurteile und soziale Diskriminierung. Weinheim, Basel: Beltz Verlag, S. 21-22. [Petersen/Six 2008a]

Petersen, Lars-Erik / Six, Bernd (2008): Vorurteile. In: Petersen, Lars-Erik / Six, Bernd (Hg.): Stereotype, Vorurteile und soziale Diskriminierung. Weinheim, Basel: Beltz Verlag, S. 109-111. [Petersen/Six 2008b]

Schröer, Hubertus (2006): Vielfalt gestalten. Kann Soziale Arbeit von Diversity-Konzepten lernen? In: Migration und Soziale Arbeit (iza), Jg. 28, Heft 1, S. 60-68.

Stuber, Michael (2004): Diversity – Das Potenzial von Vielfalt nutzen, den Erfolg durch Offenheit steigern. München: Luchterhand Verlag.

Schmid Mast, Marianne / Krings, Franciska (2008): Stereotype. In: Petersen Lars-Erik / Six, Bernd (Hg.): Stereotype, Vorurteile und soziale Diskriminierung. Theorien, Befunde und Intervention. Weinheim, Basel: Beltz Verlag, S. 33-44.

Schlotböller, Dirk (2008): Diskriminierung. Eine kritische Analyse der Arten, Ursachen und Handlungsansätze. Berlin: Pro Business Verlag.

Wagner, Petra (2008): Wie erleben junge Kinder Vielfalt? Einführung. In: Wagner, Petra (Hg.): Handbuch Kinderwelten. Vielfalt als Chance. Grundlagen einer vorurteilsbewussten Bildung und Erziehung. Freiburg i. Br.: Herder Verlag, S. 56-58. [Wagner 2008a]

Wagner, Petra (2008): Vielfalt respektieren, Ausgrenzung widerstehen. Anforderungen an pädagogische Fachkräfte. In: Wagner, Petra (Hg.): Handbuch Kinderwelten. Vielfalt als Chance. Grundlagen einer vorurteilsbewussten Bildung und Erziehung. Freiburg i. Br.: Herder Verlag, S. 203-219. [Wagner 2008b]

Winkelmann, Anne (2006): Zur Bedeutung und Funktionalität von Vorurteilen. www.anti-bias-werkstatt.de/resources/ABW_Hintergrundtext+3+Vorurteile.pdf [03.04.2014].

Zips, Martin (2012): Von wegen Schall und Rauch. Studie: Kindernamen und Vorurteile. www.sueddeutsche.de/leben/studie-kindernamen-und-vorurteile-von-wegen-schall-und-rauch-1.44178 [10.11.2014].

Fachlicher Standard

Der diskriminierungsbewusste Umgang mit Vielfalt gilt als fachlicher Standard in der Jugendarbeit. Jugendarbeiter_innen bilden sich hierzu fort.

Voraussetzung für diskriminierungsbewusstes und differenzsensibles Arbeiten sind Jugendarbeiter_innen, die in diesem Themenbereich geschult sind. Hierzu gehören Kenntnisse über Diskriminierungsprozesse, gesellschaftliche Machtverhältnisse, Internalisierungen von Dominanz und Unterdrückung, Funktion von Stereotypen und Zuschreibungsprozessen ebenso, wie die Kenntnis und Reflexion eigener Haltungen und gesellschaftlicher Eingebundenheiten. Hinzu kommen die Fähigkeit Differenzen wahrnehmen zu können und die Fähigkeit einzuschätzen, wann diese relevant sind und wann nicht. Differenzen werden auf Grundlage gesellschaftlicher Differenzierungskategorien häufig unreflektiert zugeschrieben. Gerade in der Jugendarbeit sollte es ein Anliegen sein, gesellschaftliche Stereotype nicht zu reproduzieren. Stattdessen sollten diskriminierungsbewusste Jugendarbeiter_innen den jungen Menschen Räume eröffnen, in denen sie ihre jeweiligen Erfahrungen von Zuschreibungen, Partizipation oder Ausschlüssen usw. reflektieren können und andere Perspektiven kennen lernen.

Teams in der Jugendarbeit sollten auf der Basis fachlicher Grundlagen möglichst konkrete Strategien zum diskriminierungsbewussten Umgang mit Vielfalt entwickeln.

1. Jugendarbeiter_innen reflektieren ihre eigenen Haltungen und ihre eigene gesellschaftliche Eingebundenheit. Sie eignen sich Fachwissen zum Thema Diskriminierung und Differenzsensibilität an.
- 1.1 Jugendarbeiter_innen reflektieren ihre eigenen Haltungen und Zuschreibungsmuster und sind sich derer daher bewusst.

- ☐ Reflektieren wir unsere eigenen Haltungen und bislang unbewussten Zuschreibungsmuster und ihre Auswirkungen auf unsere Arbeit? ► Antidiskriminierungsworkshop; Arbeiten mit Schlüsselsituationen; Autofotografie; Beobachtung; Kollegiale Beratung; Learning about each other; Mehr-Augen-Prinzip; Schuhbidu – Wem gehört der Schuh; Schuhquiz; Spiegeln als Rückmeldung auf Verhalten.
- ☐ Reflektieren und hinterfragen wir unsere eigenen Bilder von Normalität und Zugehörigkeit? ► Bildermethode; Diskriminierungsbewusste Sprache; Ich – Ich nicht; Idiotische Ratschläge; In and Out; In den Busch schießen; Kollegiale Beratung; Sexismus in Medien; Stereotypes; Zitronenübung.
- ☐ Sind wir uns unserer eigenen gesellschaftlichen Eingebundenheit und gesellschaftlichen Positionierung bewusst? ► Ein Schritt vor; In and Out; Power Flower; Schokoladenspiel; Sexismus in Medien.
- ☐ Nehmen wir uns die Zeit, konkrete Fälle zu reflektieren bzw. im Team zu besprechen? ► Arbeiten mit Schlüsselsituationen; Kollegiale Beratung; Mehr-Augen-Prinzip.

1.2 Jugendarbeiter_innen sind im Themenbereich Diskriminierung und Differenzsensibilität geschult und halten ihr Wissen aktuell.

- ☐ Besitzen wir Fachliteratur zu den oben genannten Themen und aktualisieren wir den Bestand regelmäßig? ► Linkliste zu Themen und Veranstaltungen der Antidiskriminierungsarbeit; Literaturlisten Diskriminierung und Differenzsensibilität/Sonstiges.
- ☐ Bilden wir uns regelmäßig fachlich fort? ► Antidiskriminierungsworkshop; Linkliste zu Themen und Veranstaltungen der Antidiskriminierungsarbeit; Literaturliste Diskriminierung und Differenzsensibilität; Relevante Gesetze und Abkommen.
- ☐ Kennen wir Anlaufstellen der Antidiskriminierungsberatung? ► Antidiskriminierungsberatung.
- ☐ Kennen wir das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und andere relevante Gesetze, Abkommen und Vereinbarungen? ► AGG; Relevante Gesetze und Abkommen.
- ☐ Wissen wir, auf welchen fachlichen Grundlagen unsere Haltungen bezüglich ethischer Grundlagen sozialer Arbeit basieren? ► Arbeiten mit Schlüssel-situationen; Relevante Gesetze und Abkommen.
- ☐ Beschäftigen wir uns regelmäßig mit relevanten fachlichen Themen?
- ☐ Ist uns der öffentliche Diskurs bekannt? ► Öffentlichen Diskurs aktiv verfolgen.

2. Jugendarbeiter_innen verstehen sich als Multiplikator_innen für den diskriminierungsbewussten Umgang mit Vielfalt.

2.1 Jugendarbeiter_innen erkennen ausgrenzende Tendenzen bei den jungen Menschen; dabei dient das Wissen über Stereotypen- und Vorurteilsbildung als fachliche Grundlage.

- ☐ Sind wir uns der Werte, Normen und Systeme der einzelnen Cliquen und Gruppierungen bewusst? ► Cliquenraster; Learning about each other; Videostreifzüge.
- ☐ Machen wir uns Distinktionsprozesse bewusst und analysieren Vereinzelungen?
- ☐ Respektieren wir legitime Distinktionsprozesse zur Stärkung der Cliquenidentität, solange sie nicht aufgrund von willkürlichen Zuschreibungen stattfinden?

2.2 Jugendarbeiter_innen zeigen Offenheit für alle Selbstentwürfe junger Menschen. Ausnahmen werden begründet.

- ☐ Gehen wir wertschätzend mit den Lebensentwürfen der jungen Menschen um? ► Aktives Zuhören; Ich schenke dir einen Satz; Vertrauensspalier.

- ☐ Achten wir darauf, abwertende Haltungen gegenüber Selbstentwürfen zu vermeiden (z.B. Konsumhaltungen, Medienorientierung, Party-Bedürfnisse, Musikgeschmack, Zukunftsplanung, Art mit Konflikten umzugehen)? ► Spiegeln als Rückmeldung auf Verhalten; Strukturierter Intergruppenkontakt.
- ☐ Werden Ausnahmen von uns begründet und transparent gemacht?

Ausnahmen gelten bei Grundhaltungen und Handlungsweisen, die nicht im Einklang mit der demokratischen Grundordnung stehen, also beispielsweise für extrem rechts orientierte, offen sexistische oder gewalttätige Gruppen bzw. Einzelpersonen. Hier gibt es unterschiedliche Herangehensweisen, die je nach konzeptionellen, fachlichen und persönlichen Möglichkeiten besprochen, ausgewählt und bekannt gemacht werden müssen (siehe Punkt 3.4). Solche Herangehensweisen könnten sein: bestimmte Angebote nur einzelner Jugendarbeiter_innen an diese Gruppierungen, die Arbeit mit den betreffenden Personen außerhalb der eigenen Organisation/Einrichtung oder auch der generelle Ausschluss dieser Gruppierungen. Wichtig ist, dass dieses Vorgehen den jeweiligen Begebenheiten angepasst ist und begründet wird.

2.3 Jugendarbeiter_innen machen in der täglichen Arbeit ihre Haltungen in Bezug auf Diskriminierung sichtbar und reagieren auf Diskriminierungen. Sie sind sich dabei ihrer möglichen Modellfunktion bewusst.

- ☐ Gehen wir bewusst mit unserer Sprache um und vermeiden Ausgrenzung und Stereotype? ► Diskriminierungsbewusste Sprache; Leichte Sprache; Überzeichnung/Paradoxe Intervention.
- ☐ Greifen wir unabhängig von akuten Diskriminierungen Diskurse auf und positionieren uns (auch durch unser Verhalten)? ► z.B. durch Aufgabenverteilungen, die bewusst nicht den klassischen Stereotypen entsprechen, bspw. eine Jugendarbeiterin im Rollstuhl, die Klettern in der Kletterhalle anbietet und selbst an den Abläufen beteiligt ist.
- ☐ Reagieren wir auf diskriminierende Haltungen und Handlungen? ► Siehe dazu das Kriterium *Umgang mit Diskriminierungserfahrungen*.

2.4 Jugendarbeiter_innen verstehen sich auch nach außen als Lobby für junge Menschen, die diskriminiert werden.

- ☐ Beziehen wir Stellung gegenüber diskriminierenden Akteur_innen und Strukturen im Sozialraum? ► z.B. durch konkrete Ansprache; Öffentlichkeitsarbeit.
- ☐ Reagieren wir auf diskriminierende öffentliche Diskurse? ► Öffentlichkeitsarbeit; ► Kampagnen; Unsichtbares Theater.

2.5 Jugendarbeiter_innen initiieren Angebote und Veranstaltungen zum Thema Diskriminierung und machen junge Menschen und andere Akteur_innen auf Veranstaltungen bzw. Weiterbildungen zum Thema aufmerksam.

- ☐ Erhalten wir Informationen über aktuelle Veranstaltungen zum Themenbereich Diskriminierung? ► Linkliste Themen und Veranstaltungen der Antidiskriminierungsarbeit; Literaturlisten Diskriminierung und Differenzsensibilität/Erlebnispädagogik.
- ☐ Bieten wir selbst Workshops, Fachveranstaltungen oder öffentliche Veranstaltungen zum Thema Antidiskriminierung und Vielfalt an? ► Filmliste; Linkliste Veranstaltungen der Antidiskriminierungsarbeit; Literaturlisten Diskriminierung und Differenzsensibilität/Erlebnispädagogik.
- ☐ Organisieren wir Angebote für junge Menschen, die sich zum Thema Diskriminierung fortbilden möchten (z.B. ein Jugendleiter_innen-Seminar für Ehrenamtliche im Rahmen der JuLeiCa mit einem Modul zum Thema Antidiskriminierung)? ► Antidiskriminierungsworkshop; Linkliste zu Themen und Veranstaltungen der Antidiskriminierungsarbeit; Testings zum Nachweis von Diskriminierungen; Unsichtbares Theater.
- ☐ Arrangieren wir Treffen mit anderen Jugendgruppen oder informieren die jungen Menschen über Angebote anderer Gruppen und Jugendeinrichtungen zum Thema Antidiskriminierung? ► Linkliste zu Themen und Veranstaltungen der Antidiskriminierungsarbeit; Literaturliste Erlebnispädagogik.
- ☐ Leiten wir Informationen über Veranstaltungen, Fortbildungen und Angebote an interne und externe Akteur_innen weiter? ► Mitarbeit in Gremien und Ausschüssen; Linkliste zu Themen und Veranstaltungen der Antidiskriminierungsarbeit.

3. Jugendarbeiter_innen bieten jungen Menschen die Gelegenheit, sich mit vielfältigen Lebenswelten und Hintergründen auseinanderzusetzen.

3.1 Medien und Methoden, die verschiedene Lebensformen und Lebenswelten als normal und zugehörig darstellen, sind vor Ort vorhanden und stehen allen zur Verfügung. Sie ermöglichen die Auseinandersetzung auch mit solchen Aspekten von Vielfalt, die nicht direkt zum Erfahrungsbereich der jungen Menschen gehören.

- ☐ Nutzen wir Medien, die unterschiedliche Lebenswelten thematisieren? ► Eigene Materialien aus ► Autofotografie und Videostreifzügen; Filmliste; Literaturlisten Diskriminierung und Differenzsensibilität/Lebenslagen.
- ☐ Bieten wir Kreativangebote, die verschiedene Jugendkulturen und Partizipation ansprechen und Trends aufgreifen (z.B. Stricken, Do it yourself)? ► Literaturlisten Erlebnispädagogik/Jugendkulturen und Partizipation; Wo bin ich hier sichtbar.

- ☐ Organisieren wir vielfältige kulturelle Angebote und motivieren junge Menschen zum Blick über den Tellerrand? ▶ z.B. durch Ausflüge in andere Stadtteile; Besuche von kulturellen Einrichtungen wie Theater, Kino, Museen, Ausstellungen oder Gedenkstätten; interregionaler und internationaler Besuch/Austausch; interreligiöse Aktivitäten; ▶ Filmliste; Strukturierter Intergruppenkontakt.

3.2 Die Lebenswelten der jungen Menschen sind in der Organisation/Einrichtung sichtbar, der Ausschluss von Lebenswelten wird begründet und kommuniziert (siehe 2.2).

- ☐ Sind die Lebenswelten der jungen Menschen bei uns sichtbar (z.B. durch Musikauswahl, Nahrungsmittel, Öffnungszeiten, Ausstattung)?
- ☐ Nutzen wir Medien, die die Lebenswelten der Besucher_innen/Mitglieder thematisieren? ▶ Eigene Materialien aus ▶ Autofotografie und Videostreifzügen; Filmliste; Literaturlisten Diskriminierung und Differenzsensibilität/Lebenslagen.
- ☐ Bieten wir Projekte für junge Menschen an, mit denen sie bei uns präsent und sichtbar sind (z.B. Graffiti, Aufkleber, Schnitzerei, Fotowand)? ▶ Autofotografie; Du hast die Wahl; Fest der Subkulturen; Offen für Vielfalt – Tag der offenen Tür; Stufenmodell Partizipation; Videostreifzüge; Wo bin ich hier sichtbar.

3.3 Jugendarbeiter_innen fördern das Miteinander verschiedener Gruppen.

- ☐ Schaffen wir Rahmen und nutzen Gelegenheiten für Kooperation und Kommunikation? ▶ z.B. durch gemeinsame Renovierungsprojekte; ▶ Murmeltransport; Schiffbruch; Schwebender Stab; Strukturierter Intergruppenkontakt; Transport mit Hindernissen; Trickbox; Vertrauensspalier; Videostreifzüge; Zahlencode.
- ☐ Wenden wir bei passenden Gelegenheiten Simulations- und/oder Kommunikationsspiele an? ▶ BaFá BaFá; Ein Schritt vor; Murmeltransport; Transport mit Hindernissen; Zitronenübung.
- ☐ Fördern wir die Annäherung zwischen verschiedenen Gruppen, z.B. indem wir gemeinsame Herausforderungen initiieren oder gemeinsame Ziele formulieren? ▶ Offen für Vielfalt – Tag der offenen Tür; Strukturierter Intergruppenkontakt; Vielfalt bei uns.

3.4 Der Umgang mit Lebensweisen und Haltungen, die nicht im Einklang mit der demokratischen Grundordnung stehen, ist geregelt und allen bekannt.

- ☐ Haben wir mit den jungen Menschen Regelungen des Umgangs miteinander ausgehandelt, die allen bekannt sind und – wenn möglich – für alle sichtbar ausgehängt (z.B. in einer Satzung oder einer Hausordnung)? ▶ Vielfalt bei uns.

- ☐ Haben wir diese Regelungen positiv formuliert? ► Falls wir konkreter werden wollen, können wir beispielsweise den Passus „Auf Aggressionen, Gewalt, diskriminierende Äußerungen folgen Konsequenzen“ einfügen.
- ☐ Haben wir Regelungen zur Verhängung von Sanktionen ausgehandelt (z.B. in einer Hausordnung)?
- ☐ Aktualisieren wir die gemeinsam getroffenen Regelungen häufig genug, um auch neue Besucher_innen an der Aushandlung zu beteiligen?

Institutionelle Struktur

Die institutionelle Struktur wird diskriminierungsbewusst gestaltet. Dies wird extern sowie intern kommuniziert.

Institutionelle Strukturen orientieren sich in ihren Öffnungszeiten, Ausstattungen, Angeboten etc. häufig an der (vermeintlichen) Normalität einzelner Zielgruppen oder dominanter Gruppen. Auch wenn Strukturen der Jugendarbeit nie beliebig sind und sich natürlich an der Zielgruppe ausrichten müssen, sollte dies im Bewusstsein daraus möglicherweise resultierender Ausgrenzung geschehen: Die strukturelle Gestaltung muss auch bei der Fokussierung auf einzelne Zielgruppen die Auseinandersetzung mit Vielfalt ermöglichen. Genauso, wie die Jugendarbeiter_innen Anregungen zur Reflexion eigener Haltungen und Vorbehalte geben sollten, sollte sich die Vielfalt in der Struktur widerspiegeln. Ein divers aufgestelltes Team, ein Leitbild, das sich zu Diversität und Antidiskriminierung bekennt, die Gestaltung der Räume und Angebote, die verschiedene Lebenswelten aufgreifen und thematisieren, sowie eine nach innen und außen kommunizierte Haltung zu Vielfalt und Antidiskriminierung tragen dazu bei.

Es ist wichtig, als Organisation/Einrichtung öffentlich und intern Stellung zu beziehen und über strukturelle Anpassungen deutlich zu zeigen, dass es um mehr als Lippenbekenntnisse geht. Damit geben Anbieter_innen der Jugendarbeit nach innen und außen ein deutliches Zeichen dafür, dass strukturelle Ausgrenzungsmechanismen hinterfragt und abgebaut werden müssen.

1. Es gibt institutionelle Grundsätze zum Umgang mit Diskriminierung und Vielfalt innerhalb der Organisation/Einrichtung (vgl. Kriterium ‚Fachlicher Standard‘). Solche Vereinbarungen können z.B. in der Rahmenkonzeption, der Vereinsphilosophie oder dem Leitbild enthalten sein.

- 1.1 In unserem Leitbild und unserer Konzeption spiegelt sich der Umgang der Organisation/Einrichtung mit Diskriminierung und Vielfalt wider.

- ☐ Haben wir ein Leitbild?
- ☐ Thematisiert unsere Konzeption unseren Umgang mit Diskriminierung und Vielfalt? ► AGG; Leichte Sprache; Relevante Gesetze und Abkommen.
- ☐ Ist vonseiten unserer Träger eine grundsätzliche Positionierung für ein diversitätsbewusstes Arbeiten erkennbar?

- 1.2 Vielfalt als Standard zeigt sich sowohl in der Qualifikation der Jugendarbeiter_innen als auch in der Zusammensetzung des Teams. Die Themen sind daher auch in der Personalentwicklung von steter Relevanz.

- ☐ Formulieren wir Stellenausschreibungen diskriminierungsbewusst? Bevorzugen wir dabei gemeinhin benachteiligte Gruppen? ► Diskriminierungsbewusste Sprache.

- ☐ Wird in den Stellenbeschreibungen für Jugendarbeiter_innen explizit darauf hingewiesen, dass sie als Ansprechpartner_innen für Diskriminierungserfahrungen fungieren?
- ☐ Spielen Wissen über und Qualifikation in den Themenbereichen Umgang mit Vielfalt und Antidiskriminierung bei der Personalauswahl eine Rolle?
- ☐ Bemüht sich die Organisation/Einrichtung darum, gesellschaftliche Vielfalt im Team abzubilden? ► Leitfaden zur Reflexion der institutionellen Struktur.
- ☐ Achten wir bei der Zusammensetzung relevanter Gremien (z.B. Vorstand) auf Vielfalt? z.B. paritätische Zusammensetzung der Geschlechter...
- ☐ Bearbeiten wir in der Qualifizierung der Jugendarbeiter_innen die Themen Vielfalt und Diskriminierung dezidiert? ► AGG; Antidiskriminierungsworkshop; Linkliste zu Themen und Veranstaltungen der Antidiskriminierungsarbeit.

1.3 Die diskriminierungsbewusste Struktur und der positive Umgang mit Vielfalt sind im alltäglichen Handeln sowohl im Umgang mit jungen Menschen als auch innerhalb des Teams sichtbar.

- ☐ Ist für unsere Besucher_innen/Mitglieder unsere diskriminierungsbewusste Struktur erlebbar? ► z.B. indem auf Diskriminierung reagiert wird; indem vielfältige Lebenswelten vorhanden sind; durch einen offenen und wertschätzenden Umgang mit Vielfalt.
- ☐ Ermöglichen wir einen positiven Umgang mit Vielfalt zwischen den Besucher_innen/Mitgliedern? ► Durch gemeinsame Aktivitäten, die die besonderen Fähigkeiten der einzelnen Besucher_innen/Mitglieder hervorheben; ► Dreieckspiel Identität; Ich – Ich nicht; Learning about each other; Murmeltransport; Schiffbruch.
- ☐ Spiegelt unser vorhandenes Repertoire (Medien, Ausstattung etc.) den Anspruch auf Vielfalt wider? ► Ausstattung eines Fitnessraums etc.; Bücher, Musik, Plakate, Spiele, Ergebnisse aus ► Autofotografie oder von Videoaufnahmen; Filmreihe.
- ☐ Treffen wir gemeinsam mit den Besucher_innen/Mitgliedern Zielvereinbarungen zum Umgang mit und zur Förderung von Vielfalt? ► Vielfalt bei uns.
- ☐ Haben wir den Anspruch an uns selbst, im Umgang mit den Kolleg_innen auf Vielfalt und Diskriminierung (z.B. Machtverhältnisse, Arbeitsweisen, Lebensweise) zu achten?

2. Das Image der Organisation/Einrichtung in Bezug auf ihre diskriminierungsbewusste pädagogische Arbeit wird durch Maßnahmen zur Imagepflege bewusst gefördert.

2.1 Das Image der Organisation/Einrichtung in Bezug auf Vielfalt und Diskriminierung wird in Erfahrung gebracht.

- ☐ Gibt es Datenerhebungen zu unserem Image bei unseren Besucher_innen/Mitgliedern? ► Autofotografie; Befragung; Cliqueninterview; Leitfaden zur Reflexion der institutionellen Struktur; Literaturliste Evaluation; Sozialraumbegehung mit jungen Menschen; Sozialraum-/Stadtteilbegehung; Videostreifzüge.
- ☐ Gibt es Datenerhebungen zum Image unserer Organisation/Einrichtung bei jungen Menschen und Akteur_innen im Sozialraum (wie Jobcenter, Vereine etc.)? ► Autofotografie; Befragung; Cliqueninterview; Leitfaden zur Reflexion der institutionellen Struktur; Literaturliste Evaluation; Sozialraumbegehung mit jungen Menschen; Sozialraum-/Stadtteilbegehung; Videostreifzüge.

2.2 Die Organisation/Einrichtung verfügt über zielgruppengerechte Maßnahmen zur Imagepflege.

- ☐ Verfügen wir über Maßnahmen zur Imagepflege, die auf unsere Besucher_innen/Mitglieder und andere junge Menschen im Sozialraum ausgerichtet sind? ► Imagefilm; Zusammenarbeit mit Schulen und anderen Vereinen und Projekten; Zusammenarbeit mit Stadtjugendring oder Kreisjugendring; Wettbewerb; ► Cliquenraster; Kampagnen; Leichte Sprache; Mitarbeit in Gremien und Ausschüssen; Offen für Vielfalt – Tag der offenen Tür.
- ☐ Verfügen wir über Maßnahmen zur Imagepflege, die auf andere Akteur_innen im Sozialraum ausgerichtet sind? ► z.B. Imagefilm; Wahrnehmung von Sprechstunden bei dem/der Bürgermeister_in; Zusammenarbeit mit Orts- und Stadtrat; ► Amtsblatt; Kampagnen; Leichte Sprache; Literaturlisten Evaluation/Sozialraumanalyse; Mitarbeit in Gremien und Ausschüssen; Sichtbarmachen von Engagement; Offen für Vielfalt – Tag der offenen Tür.
- ☐ Gestalten wir Materialien wie Flyer zu Angeboten zielgruppengerecht? ► Leichte Sprache.
Nicht immer ist es einfach, Flyer zielgruppengerecht zugestalten und trotzdem Vielfalt und diskriminierungsbewusster Darstellung und Sprache gerecht zu werden. So ist die Schreibweise „Jede/r Besucher_in kann ihre/seine Freund_innen mitbringen!“ zwar gendergerecht, kann einen Flyer aber leicht überfrachten.
- ☐ Beschäftigen wir uns damit, welches Image wir mit unserer räumlichen Gestaltung transportieren und setzen wir uns damit auseinander, wie wir dieses bewusst steuern können?

- ☐ Beschäftigen wir uns mit der Außendarstellung unserer Organisation/Einrichtung im Internet sowie in Medienberichten? ▶ Presseberichte sammeln und auswerten; ▶ Befragung, Beobachtung; Programmintegrierte Feedbackeinheiten; Wo bin ich hier sichtbar.
- ☐ Überprüfen wir unsere Maßnahmen zur Imagepflege regelmäßig und justieren an den relevanten Stellen gegebenenfalls nach? ▶ Literaturliste Evaluation; Programmintegrierte Feedbackeinheiten.

2.3 Der institutionelle Umgang mit Vielfalt wird auch extern kommuniziert.

- ☐ Nutzen wir Methoden der Öffentlichkeitsarbeit, um unseren institutionellen Umgang mit Vielfalt im Sozialraum und den Medien publik zu machen? ▶ z.B. durch Aktionstage; Mund-zu-Mund-Propaganda; Wettbewerb; ▶ Amtsblatt; Kampagnen; Leichte Sprache; Mitarbeit in Gremien und Ausschüssen.
- ☐ Veröffentlichen wir in sozialen Netzwerken Beiträge zum Thema Vielfalt und Diskriminierung und zeigen damit, dass es uns wichtig ist? ▶ z.B. Fälle, die sich aufs ▶ AGG beziehen; Leichte Sprache; Öffentlichen Diskurs aktiv verfolgen; Trickbox.

2.4 Es werden Maßnahmen ergriffen, die gesellschaftlichen Stigmatisierungen von jungen Menschen und Jugendeinrichtungen/-organisationen entgegenwirken.

- ☐ Sorgen wir selbst für eine positive Berichterstattung über unsere Organisation/Einrichtung und unsere Besucher_innen/Mitglieder? ▶ z.B. durch Wettbewerb; Workshop-Angebote; ▶ Amtsblatt; Kampagnen; Leichte Sprache; Offen für Vielfalt – Tag der offenen Tür; Sichtbarmachen von Engagement; Trickbox; Videostreifzüge.
- ☐ Suchen und halten wir Kontakt zu Redaktionen oder Redakteur_innen der Tageszeitungen oder des Rundfunks, die bereits positiv über unsere Organisation/Einrichtung und junge Menschen berichtet haben? Versorgen wir sie regelmäßig mit Presseberichten? ▶ Klar strukturierte Texte mit klaren Formulierungen; ▶ Autofotografie; Kampagnen.
- ☐ Arbeiten wir in Gremien mit, die bestehende Vorurteile abbauen können, wie Stadtteilgremien, Arbeitsgruppen oder Aktionen zum Generationendialog? ▶ Mitarbeit in Gremien und Ausschüssen.
- ☐ Veröffentlichen wir Presseberichte in sozialen Netzwerken, die junge Menschen nicht stereotyp darstellen? ▶ Öffentlichen Diskurs aktiv verfolgen; Sexismus in Medien; Sichtbarmachen von Engagement.

Diskriminierungserfahrungen

Passive und aktive Diskriminierungserfahrungen der jungen Menschen werden aufgegriffen und bearbeitet.

Viele junge Menschen machen Diskriminierungserfahrungen – sei es aufgrund der Hautfarbe, der sozialen Herkunft, sexueller Orientierung oder anderer individueller Hintergründe. Diese Erfahrungen hinterlassen Spuren und ziehen sich durch die gesamte Biografie.

Manchmal werden diese Diskriminierungen bewusst wahrgenommen und auch als solche thematisiert. Häufig werden sie aber gar nicht mehr als Diskriminierung empfunden, sondern als *normal*, evtl. sogar selbst verschuldet erlebt. Damit verbundene Zuschreibungen werden übernommen und internalisiert. So bezeichnen sich Mädchen untereinander vielleicht als „Bitches“ oder junge Menschen mit türkischem Migrationshintergrund als „Kanaken“ etc. Der Glaube an eigenes selbstbestimmtes Handeln schwindet, wenn man zugeschriebene Defizite für sich annimmt. Die Diskriminierungserfahrungen müssen bearbeitet und die jungen Menschen in ihrem Recht auf Nichtdiskriminierung unterstützt werden.

Ebenso wichtig wie die Thematisierung und Bearbeitung von Diskriminierungserfahrungen ist große Wachsamkeit für aktive Diskriminierungssituationen. Selbst von Diskriminierung betroffen zu sein schützt nicht vor diskriminierenden Haltungen und aktivem Diskriminieren.

So sind in Schulen, Jugendgruppen und Jugendzentren derzeit beispielsweise Begriffe wie „schwul“ und „lesbisch“ als Schimpfwörter sehr präsent. Jungen Menschen, die homosexuell sind, signalisiert dies unüberhörbar, dass ihre sexuelle Orientierung und damit auch sie selbst nicht erwünscht sind. Obwohl diese Schimpfwörter (auch „Spasti“, „Nigger“, „Opfer“, „Hurensohn“...) nicht zwangsläufig bewusst diskriminierend gemeint sind, zeugen sie von dominanten Normalitätsvorstellungen und reproduzieren entsprechende Bilder davon, was als *unnormale* und weniger wert angesehen wird.

In jedem Fall gilt es mit vielfältigen Methoden zu reagieren, diese Themen in unterschiedlichen Situationen aufzugreifen und zu reflektieren. Durch Empowerment werden Selbstwirksamkeitserfahrungen ermöglicht, auch auf gesellschaftlicher Ebene. Dies hilft jungen Menschen, Partizipationsmöglichkeiten wahrzunehmen und zu ergreifen. Ihnen werden neue und erweiterte Perspektiven eröffnet. Sie werden hierdurch gestärkt und dabei unterstützt, sich zugehörig zu fühlen.

1. Diskriminierung wird erkannt.

1.1 Jugendarbeiter_innen nehmen Diskriminierungen und diskriminierende Haltungen der jungen Menschen wahr.

- ☐ Schärfen wir unsere Diskriminierungssensibilität durch Schulungen, um alle Diskriminierungsformen zu erkennen? ► Antidiskriminierungsworkshop; Mehr-Augen-Prinzip; Sexismus in Medien.

- ☐ Überprüfen wir unsere eigene Wahrnehmung regelmäßig? ►► Beobachtung; Drei Säulen; Kollegiale Beratung; Literaturliste Evaluation; Mehr-Augen-Prinzip; Spiegeln als Gesprächstechnik; Spiegeln als Rückmeldung auf Verhalten.
- ☐ Reflektieren wir Diskriminierungen und diskriminierende Haltungen der jungen Menschen und thematisieren wir diese mit ihnen gemeinsam? ►► Aktives Zuhören; Arbeiten mit Schlüsselsituationen; Drei Säulen; Learning about each other; Spiegeln als Gesprächstechnik; Spiegeln als Rückmeldung auf Verhalten; Stereotypes; Überzeichnung/Paradoxe Intervention.

1.2 Jugendarbeiter_innen verstehen sich als Ansprechpartner_innen bei Diskriminierung.

- ☐ Sehen wir unsere Verantwortung als Ansprechpartner_innen bei Diskriminierung?
- ☐ Kommunizieren wir offensiv, dass wir Ansprechpartner_innen zum Thema aktive und passive Diskriminierung sind, innerhalb und außerhalb unserer Organisation/Einrichtung?
- ☐ Verfügen wir über ein Beschwerdemanagement (z.B. Kummerkasten)?
►► Befragung; Cliqueninterview; Literaturliste Evaluation; Programmintegrierte Feedbackeinheiten.
- ☐ Haben wir für junge Menschen Möglichkeiten und Gelegenheiten geschaffen, sich zum Thema Diskriminierung zu äußern? ►► Befragung; Cliqueninterview; Literaturliste Evaluation; Nadelmethode; Programmintegrierte Feedbackeinheiten.

2. Passive Diskriminierungserfahrungen werden thematisiert und bearbeitet, auf aktive Diskriminierungen wird reagiert.

2.1 Es wurden Strategien zum Umgang mit passiven Diskriminierungserfahrungen entwickelt.

- ☐ Informieren wir junge Menschen über ihr Recht auf Nichtdiskriminierung und bestärken sie darin? ►► AGG.
- ☐ Verfügen wir über ein Repertoire an Kommunikationsmethoden, um passive Diskriminierungserfahrungen zu bearbeiten? ►► Aktives Zuhören; Mehr-Augen-Prinzip; Spiegeln als Gesprächstechnik.
- ☐ Unterstützen wir die diskriminierte Person? Halten wir fest, welche Konsequenzen sie sich wünscht und vereinbaren Handlungsschritte? ►► Aktives Zuhören; Antidiskriminierungsberatung; Rücken stärken.
- ☐ Versuchen wir bei konkreten Diskriminierungserfahrungen gemeinsam mit den jungen Menschen Handlungsstrategien zu entwickeln? ► Öffentlichkeitswirksame Aktionen initiieren; ►► AGG; Aktives Zuhören; Antidiskriminierungs-

beratung; Arbeiten mit Schlüsselsituationen; Literaturliste Diskriminierung und Differenzsensibilität; Relevante Gesetze und Abkommen; Strukturierter Intergruppenkontakt; Testings zum Nachweis von Diskriminierungen.

- ☐ Nutzen wir Fallbeschreibungen, um unseren Umgang mit Diskriminierungserfahrungen zu reflektieren? ► Arbeiten mit Schlüsselsituationen.
- ☐ Kennen wir regionale Antidiskriminierungsstrukturen und können diese bei Bedarf einbeziehen bzw. an diese verweisen? ► Antidiskriminierungsberatung.
- ☐ Sind wir mit anderen Akteur_innen, die sich die Bearbeitung von Diskriminierungserfahrungen zur Aufgabe gemacht haben, vernetzt? ► Mitarbeit in Gremien und Ausschüssen.

2.2 Es wurden Strategien zum Umgang mit aktiven Diskriminierungen entwickelt.

- ☐ Haben wir ein gemeinsames Verständnis davon, was wir mit aktiver Diskriminierung meinen und wie wir damit umgehen? ► Interventionen z.B. müssen nicht sofort erfolgen; es sollte sich aber im Team darauf verständigt werden, dass die Diskriminierungen in jedem Fall thematisiert und bearbeitet werden.
- ☐ Haben wir basierend darauf die Freiheit, im Einzelfall individuell nach eigenem Ermessen pädagogisch zu handeln? ► Arbeiten mit Schlüsselsituationen; Kollegiale Beratung.
- ☐ Sind wir in unserem Auftreten klar und souverän, bieten Schutz vor Diskriminierungen und nehmen gleichzeitig den Konflikt ernst? ► z.B. Intervenieren; Position beziehen; Situation auflösen.
- ☐ Folgen auf diskriminierendes Verhalten Konsequenzen oder Sanktionen? Beziehen wir uns dabei auf unsere gemeinsam ausgehandelten Regelungen? ► siehe hierzu auch Kriterium Fachlicher Standard: Unterpunkt 3.4; ► Arbeiten mit Schlüsselsituationen; Kollegiale Beratung.
- ☐ Nutzen wir verschiedene Kommunikationstechniken? ► Aktives Zuhören; Drei Säulen; Idiotische Ratschläge; In den Busch schießen; Persiflieren des Weltbilds; Spiegeln als Gesprächstechnik; Spiegeln als Rückmeldung auf Verhalten; Überzeichnung/Paradoxe Intervention.
- ☐ Bieten wir Möglichkeiten zum Perspektivwechsel, um Empathie zu fördern und jungen Menschen ihre eigenen Haltungen und Handlungen bewusst werden zu lassen? ► z.B. Jungen bewusst zu „typischen Mädchentätigkeiten“ oder Mädchen zu „typischen Jungentätigkeiten“ aktivieren; spielen mit der eigenen Rolle; ► An der Bushaltestelle; BaFá BaFá; Dreiecksspiel Identität; Drei Säulen; Ein Schritt vor; Fest der Subkulturen; Green Dressed; Ich – Ich nicht; In and Out; Learning about each other; Literaturliste Erlebnispädagogik; Murmeltransport; Power Flower; Rücken stärken; Schiffbruch; Schuhbidu – Wem gehört der Schuh; Schuhquiz; Spiegeln als Rückmeldung auf Verhalten; Stereotypes; Transport mit Hindernissen; Trickbox; Unsichtbares Theater; Überzeichnung/Paradoxe Intervention; Vertrauenspalier; Zahlencode.

- ☐ Konfrontieren wir junge Menschen, die diskriminiert haben, mit dem Recht auf Nichtdiskriminierung? ►► AGG.
- ☐ Reflektieren und evaluieren wir Interventionen? ►► Kollegiale Beratung; Literaturliste Evaluation; Mehr-Augen-Prinzip; Programmintegrierte Feedback-einheiten; Spiegeln als Gesprächstechnik.

2.3 Jugendarbeiter_innen beziehen Position gegen Ausgrenzungen.

- ☐ Reagieren wir auf akute Ausgrenzung, stoßen aber auch generell Diskussionen und Reflexionen über aktuelle Themen der Ausgrenzung an?
- ☐ Machen wir unsere Haltungen sichtbar? ► durch Mimik, Gestik, Worte; Authentizität; Stellung beziehen; Schwerpunktthemen setzen.
- ☐ Beteiligen wir uns an Protesten gegen Diskriminierung oder initiieren welche? ► z.B. Rap-Workshop; Web 2.0; ► Amtsblatt; Trickbox; Unsichtbares Theater.
- ☐ Greifen wir diskriminierende Haltungen, Äußerungen und Handlungen durch pädagogische Angebote methodisch auf? ► Graffiti- und Rap-Workshops; informelle Gespräche; ► Antidiskriminierungsworkshop; Filmliste; Literaturlisten Diskriminierung und Differenzsensibilität/Erlebnispädagogik; Trickbox; Unsichtbares Theater.

3. Internalisierte Diskriminierung und Dominanz werden erkannt und bearbeitet.

3.1 Es gibt Strategien für den Umgang mit internalisierter Diskriminierung und Dominanz.

- ☐ Achten wir auf Internalisierungen? ►► Aktives Zuhören.
- ☐ Reflektieren wir internalisierte Diskriminierung und Dominanz mit jungen Menschen methodisch? ►► An der Bushaltestelle; Ein Schritt vor; Filmliste; Green Dressed; In den Busch schießen; Persiflieren des Weltbilds; Power Flower; Schiffbruch; Sexismus in Medien; Spiegeln als Gesprächstechnik; Spiegeln als Rückmeldung auf Verhalten; Stereotypes; Testings zum Nachweis von Diskriminierungen; Unsichtbares Theater; Überzeichnung/Paradoxe Intervention; Vertrauenspalier; Zahlencode.
- ☐ Stärken wir Benachteiligte bewusst in den Bereichen, in denen sie eingeschränkt sind, und geben ihnen mehr Macht? ► indem beispielsweise die/der einzige Rollstuhlfahrer_in in einer Gruppe das Ziel für den nächsten Ausflug auswählt, weil sie/er bisher durch die demokratischen Mehrheitsentscheidungen vom Ausflug ausgeschlossen war; ► Rücken stärken.
- ☐ Ermöglichen wir es den jungen Menschen, ihre Fortschritte (schulisch, bei Bewerbungen, persönlich, zwischenmenschlich, gesellschaftlich) selbst zu erkennen? ► z.B. durch zirkuläre Fragen wie: „Was würden deine Eltern / deine Freunde jetzt über dich sagen?“; ► Programmintegrierte Feedback-einheiten; Spiegeln als Rückmeldung auf Verhalten.

3.2 Es werden Handlungsperspektiven eröffnet, die von eigenen Zuschreibungen abweichen.

- ☐ Ermöglichen wir jungen Menschen (u.a. in neuen Tätigkeitsfeldern) Erfolgserlebnisse und Anerkennung, damit sie positive Selbsterfahrungen machen können? ▶ z.B. junge Menschen als Multiplikator_innen in einem Bereich ausbilden, in dem sie später als Referent_innen tätig werden (Rap-Workshops o. Ä.); öffentlichkeitswirksame Aktionen planen; andere Rollen einnehmen; Ausflüge; Kochabend; ▶▶ Fest der Subkulturen; Menschliche Feder; Sichtbarmachen von Engagement; Unsichtbares Theater; Vertrauensspalier.
- ☐ Arbeiten wir mit jungen Menschen deren Stärken heraus und definieren ihre Kompetenzen? ▶ Profilpass; Kompetenzfeststellung mit „hamet“; ▶▶ Aktives Zuhören; Dreiecksspiel Identität; Spiegeln als Rückmeldung auf Verhalten; Trickbox.
- ☐ Greifen wir negative internalisierte Selbstzuschreibungen auf und deuten sie um? ▶ Beispiel: Ein Junge sagt, dass er doof sei, weil er kein Mathe könne. Der/Die Jugendarbeiter_in deutet um, dass es auch daran liegen könne, dass die Lehrperson schlecht erklärt; ▶▶ Sichtbarmachen von Engagement; Testings zum Nachweis von Diskriminierung.
- ☐ Bieten wir Gelegenheiten zum Rollenwechsel, um neue Erfahrungen von Macht und Ohnmacht zu ermöglichen? ▶ z. B. jungen Menschen deutlich machen, dass sie durch ihre Hobbys und Interessen bereits besondere Kenntnisse und Kompetenzen haben, indem man ihre Expertise herausstellt und in Anspruch nimmt; Verantwortung übertragen; ▶▶ An der Bushaltestelle; Ein Schritt vor; Green Dressed; In and Out; Power Flower.
- ☐ Zeigen wir neue Perspektiven auf und/oder erweitern die bestehenden und stoßen so Denkprozesse an? ▶ Menschen einladen, die über ihre nicht-typischen Erfahrungen berichten; Praktika vorschlagen und vermitteln, die die jungen Menschen selbst noch nicht in Betracht gezogen haben; Eigeninitiativen unterstützen, wenn nicht-typische Berufswünsche bestehen; als Jugendarbeiter_in erst die eigenen Zuschreibungen hinterfragen, bevor von einem Berufs-/Tätigkeitswunsch abgeraten wird; Playing Arts; ▶▶ Autofotografie; BaFá BaFá; Fair kämpfen; Fest der Subkulturen; Idiotische Ratschläge; In den Busch schießen; Learning about each other; Murmeltransport; Persiflieren des Weltbilds; Rücken stärken; Schuhbidu – Wem gehört der Schuh; Schuhquiz; Sichtbarmachen von Engagement; Spiegeln als Gesprächstechnik; Spiegeln als Rückmeldung auf Verhalten; Stereotypes; Trickbox; Unterstützung bei der beruflichen Orientierung.
- ☐ Begleiten wir die jungen Menschen bei Bedarf auf den neu entdeckten Wegen?

3.3 Es werden Gelegenheiten geschaffen, gesellschaftliche Machtverhältnisse und Differenzierungskategorien zu hinterfragen und diesen entgegenzuwirken.

- ☐ Nehmen wir Vielfalt und Differenzierungskategorien in unserem pädagogischen Handeln wahr und thematisieren sie auch vor dem Hintergrund gesellschaftlicher Machtverhältnisse? ▶ siehe hierzu die Tabelle „Differenzierungskategorien“ auf Seite 30; ▶▶ Du hast die Wahl.
- ☐ Verdeutlichen wir den Einfluss der Medien auf eigene Normalitätsvorstellungen und den öffentlichen Diskurs und hinterfragen wir ihre Rolle (z.B. youtube, Facebook, TV, Werbung, Video-Games)? ▶▶ Öffentlichen Diskurs aktiv verfolgen; Sexismus in Medien.
- ☐ Initiieren wir Aktionen, die dazu beitragen, soziales Engagement (z.B. Leiten eines Jugendvereins) gesellschaftlich aufzuwerten? ▶▶ Offen für Vielfalt – Tag der offenen Tür; Sichtbarmachen von Engagement.
- ☐ Spiegelt sich die Unterschiedlichkeit der Besucher_innen/Mitglieder auch in der internen Hierarchie und Machtverteilung wider (z.B. Mann/Frau, Stadt/Dorf, mit Migrationshintergrund/ohne Migrationshintergrund, mit Beeinträchtigung/ohne Beeinträchtigung, viel Erfahrung/wenig Erfahrung, jung/alt)?
- ☐ Fördern wir diese Zusammensetzung und haben wir sie als Ziel festgeschrieben, beispielsweise in einer Satzung?

4. Für Partizipation und Empowerment der jungen Menschen wird Raum geschaffen.

Jugendarbeiter_innen eröffnen Räume, in denen Selbstwirksamkeit, Partizipation und andere Rollen erfahren werden können.

- ☐ Überprüfen wir in der Arbeit mit jungen Menschen unsere Sprache und Handlungen auf Integration oder Ausschluss? Achten wir zum Beispiel auf gleiche Redeanteile? Achten wir darauf, genau und aktiv zuzuhören bzw. zu lesen? ▶ Augenhöhe; ▶▶ Aktiv Zuhören; Leichte Sprache; Mehr-Augen-Prinzip.
- ☐ Reflektieren und thematisieren wir Rollen, Diskriminierung und Dominanz in den von uns genutzten Methoden, beispielsweise in erlebnispädagogischen Angeboten? ▶▶ An der Bushaltestelle; Dreiecksspiel Identität; Ein Schritt vor; Fest der Subkulturen; Green Dressed; Ich – Ich nicht; Literaturliste Erlebnispädagogik; Murmeltransport; Sexismus in Medien; Schokoladenspiel; Schwebender Stab; Spiegeln als Gesprächstechnik; Spiegeln als Rückmeldung auf Verhalten; Stereotypes; Überzeichnung/Paradoxe Intervention; Zitronenübung.
- ☐ Bieten wir den jungen Menschen Zugang zu Informations- und Kommunikationsmöglichkeiten, wie es in der UN-Kinderrechtskonvention verankert ist? ▶▶ Relevante Gesetze und Abkommen.

- ☐ Setzen wir in unserer Struktur Beteiligungsrechte und Mitspracherechte um? Haben die jungen Menschen Mitspracherechte bei allen sie betreffenden Entscheidungen? ▶ z.B. in Vollversammlungen oder Besprechungen, in denen alle gleichberechtigt mitdiskutieren und mitentscheiden können; ▶ Du hast die Wahl; Relevante Gesetze und Abkommen; Stufenmodell Partizipation.
- ☐ Geben wir jungen Menschen Möglichkeiten zu partizipieren? ▶ z.B. durch Abstimmungen vor Ort, auch über längere Zeit durch Abstimmungslisten oder in sozialen Medien wie Facebook; Beteiligung an Fragebogenaktionen oder Jugendhearings; ▶ Befragung; Du hast die Wahl; Partizipationsspiel.
- ☐ Bietet unsere Jugendarbeit Raum für tätige Aneignung, können beispielsweise Räume von den jungen Menschen temporär oder dauerhaft selbstständig gestaltet werden? ▶ z.B. durch eine temporäre Umgestaltung eines Multi-Funktions-Raums; selbstständiger Umbau eines Konzertraums durch eine Skate-Rampe; ▶ Wo bin ich hier sichtbar.
- ☐ Ermöglichen wir es jungen Menschen, sich ihrer Rolle und Funktion in der Gruppe klar zu werden? ▶ z.B. durch die Fragen „Welche Aufgaben übernehme ich? Welchen Bereich kann ich mir aneignen, habe ich mir angeeignet? Wer hört und sieht mich?“; ▶ Dreiecksspiel Identität; Ich – Ich nicht; Spiegeln als Rückmeldung auf Verhalten; Stufenmodell Partizipation.
- ☐ Organisieren wir Aktionen und Kampagnen mit jungen Menschen, um sie in ihrem Recht zu bestärken, den öffentlichen Raum zu nutzen und sich anzueignen? ▶ z.B. Jugendinitiativen unterstützen; ▶ Kampagnen; Literaturliste Sozialraumanalyse; Sozialraumanalyse; Sozialraumbegehung mit jungen Menschen; Sozialraum-/Stadtteilbegehung.
- ☐ Geben wir jungen Menschen Gelegenheit, pädagogische und technische Medien zu nutzen, mit denen sie ihre Meinung äußern können?
- ☐ Motivieren wir junge Menschen dazu sich mitzuteilen und einzumischen, damit sie ihre Meinung einbringen können, sowohl auf persönlicher, öffentlicher als auch medialer Ebene, zum Beispiel indem sie Ärger und Unzufriedenheit über die Situation von Treffpunkten öffentlich und/oder gegenüber Politiker_innen äußern? ▶ z.B. Onlineportale, wie die Homepage der Organisation/Einrichtung oder Angebote wie Jugendserver; ▶ Literaturliste Jugendkulturen und Partizipation; Offen für Vielfalt – Tag der offenen Tür; Sozialraumanalyse; Strukturierter Intergruppenkontakt; Unsichtbares Theater; Videostreifzüge; Wo bin ich hier sichtbar.
- ☐ Ermöglichen wir Selbstverwaltung oder Selbstorganisation im Rahmen der Jugendarbeit? Initiieren und begleiten wir beispielsweise Projekte, für die die jungen Menschen von der Idee über das Budget bis hin zur Ausführung und Nachbereitung selbst verantwortlich sind? ▶ z.B. Konzerte, Projekte, Freizeiten; Playing Arts; ▶ Sichtbarmachen von Engagement.
- ☐ Unterstützen wir junge Menschen darin, sich an jugendpolitischen Themen und Aktionen zu beteiligen (z.B. Campact, Demo für Juz, Wahl-O-Mat on tour)?

Zielgruppenorientierung

Basierend auf Sozialraum- und Lebensweltanalysen werden Angebote der Jugendarbeit bewusst erweitert. Zugänge werden eröffnet. Die Ausrichtung auf spezielle Zielgruppen ist nachvollziehbar begründet.

Junge Menschen unterschiedlicher Lebenswelten haben ungleiche Zugangsmöglichkeiten zu den Angeboten der Jugendarbeit, selbst wenn diese formal allen jungen Menschen offen stehen. Auch in konzeptionell offenen Angeboten wirken Mechanismen, die bestimmte Gruppen ausschließen: Ausstattung, Ästhetik, Angebote, Öffnungszeiten, der Standort etc. Manchmal ist auch die Präsenz einer bestimmten, dominierenden Clique ein Grund, aus dem andere junge Menschen das Angebot nicht wahrnehmen. Konkurrenz zwischen Cliquen ist gerade im Jugendalter ein wichtiger Prozess zur Identitätsbildung, kann aber auch zu Ausgrenzung führen.

Jugendarbeit, die Offenheit für sich beansprucht, muss sich mit den spezifischen Strukturen und Milieus des jeweiligen Sozialraums und der Lebenswelt der jungen Menschen bewusst auseinandersetzen. Die beste Basis hierfür sind Analysen. Für kleine Institutionen und Vereine bietet es sich an, sich zusammenzuschließen oder auf Analysen von Dachverbänden zurückzugreifen. Die Ergebnisse einer Analyse bilden die Grundlage für die Formulierung von Zielgruppen, die Gestaltung der institutionellen Struktur und der Angebote. Viele Ergebnisse lassen sich auch ohne aufwändige Methodensettings erhalten, beispielsweise durch aufmerksames Zuhören und Beobachten.

1. Der Sozialraum ist bekannt.

1.1 Einrichtungen/Organisationen nutzen Methoden der Sozialraumanalyse, die sinnvoll aufeinander abgestimmt sind und sich am Sozialraum orientieren. Jugendarbeiter_innen bringen sich hierbei mit ein.

- ☐ Nutzen wir Methoden der Sozialraumanalyse, die sinnvoll aufeinander abgestimmt sind?
- ☐ Erheben wir Daten zu den Potenzialen und Ressourcen des Sozialraums?
- ☐ Machen wir Veränderungen im Sozialraum aus? Wie reagieren wir darauf?
 - ▶ aufsuchende und aktivierende Arbeit; ▶ Autofotografie; Befragung; Cliqueninterview; Drei Säulen; Nadelmethode; Sozialraumanalyse; Sozialraumbegehung mit jungen Menschen; Sozialraum-/Stadtteilbegehung; Videostreifzüge.

1.2 Jugendarbeiter_innen kennen die Bevölkerungsstruktur und die übrigen relevanten Daten des Sozialraums.

- ☐ Wissen wir, wie viele junge Menschen es im Sozialraum gibt und wie viel Prozent der Bevölkerung sie ausmachen? ▶ Literaturlisten Evaluation/Sozialraumanalyse; Sozialraumanalyse.

- ☐ Kennen wir weitere Daten des Sozialraums (z.B. Arbeitslosenquote, Einkommenssituation, Arbeitsmarkt, Kinder- und Jugendarmut, Anteil Alleinerziehender, ...), die für unsere Besucher_innen/Mitglieder relevant sind? ► Literaturlisten Evaluation/Sozialraumanalyse; Sozialraumanalyse; Sozialraumbegehung mit jungen Menschen; Sozialraum-/Stadtteilbegehung.

1.3 Jugendarbeiter_innen kennen vorhandene Freizeitangebote für junge Menschen

- ☐ Kennen wir die Angebote anderer Vereine und Anbieter_innen von Jugendarbeit, die für junge Menschen interessant sind? ► Vereinsregister; ► Amtsblatt; Beobachtung; Leitfaden zum Gespräch mit anderen Anbieter_innen von Jugendarbeit; Literaturliste Sozialraumanalyse; Sozialraumanalyse; Sozialraum-/Stadtteilbegehung.
- ☐ Kennen wir kommunale Angebote und ihre Preise (z.B. des Schwimmbads)? ► Amtsblatt; Beobachtung; Literaturlisten Evaluation/Sozialraumanalyse; Sozialraumanalyse; Sozialraum-/Stadtteilbegehung.
- ☐ Kennen wir die Angebote von kommerziellen Anbietern (z.B. Billardcafés, Jugendkneipen, Shisha-Cafés, Diskos, Kinos, Tanzschulen, Festivals, Spielhallen)? ► Beobachtung; Sozialraumanalyse; Sozialraum-/Stadtteilbegehung.

1.4 Jugendarbeiter_innen kennen die Schulen und Bildungsangebote vor Ort.

- ☐ Haben wir Kenntnisse über die Schulen unserer Besucher_innen/Mitglieder und können eventuell Kontakt aufnehmen? ► informelle Gespräche; ► Sozialraumanalyse.
- ☐ Kennen wir Angebote von Volkshochschulen, Museen und anderen kulturellen Einrichtungen, die für junge Menschen interessant sein könnten? Liegen deren Programmhefte bei uns aus? Sind wir in deren Verteiler aufgenommen? ► Mitarbeit in Gremien und Ausschüssen; Öffentlichen Diskurs aktiv verfolgen; Sozialraumanalyse.

1.5 Jugendarbeiter_innen kennen die Situation auf dem regionalen Arbeitsmarkt. Sie kennen Ansprechpartner_innen der Unternehmen und der arbeitsmarktlichen Beratung bzw. können an diese verweisen.

- ☐ Kennen wir die Ausbildungssituation vor Ort? ► informelle Gespräche.
- ☐ Kennen wir Unternehmen, in denen junge Menschen arbeiten? Können wir Kontakte herstellen?
- ☐ Können wir bei Bedarf Kontakt zu Jobcenter und Agentur für Arbeit herstellen, auch über Dritte wie beispielsweise Jugendpfleger_innen? ► Mitarbeit in Gremien und Ausschüssen.
- ☐ Kennen wir weitere Angebote der arbeitsmarktlichen Beratung?

1.6 Jugendarbeiter_innen kennen relevante Beratungs- und Hilfsangebote.

Kennen wir...

- ☐ Anlaufstellen gegen Diskriminierung?
 - ☐ Angebote der Jugendpflege?
 - ☐ Angebote von Streetworker_innen?
 - ☐ Angebote der psycho-sozialen Beratung?
 - ☐ Angebote der Sexual- und Familienberatung?
 - ☐ Angebote der Gemeinwesenarbeit?
 - ☐ Angebote der Schuldnerberatung?
 - ☐ Angebote der Suchtprävention?
 - ☐ Angebote für schulische Nachhilfe?
 - ☐ Zielgruppenspezifische Beratungsangebote wie interkulturelle Beratung, Beratung für Lesben, Schwule, Trans- und Intersexuelle etc.?
 - ☐ Weitere Beratungsangebote, die für unsere Zielgruppe relevant sind?
- » Amtsblatt; Antidiskriminierungsberatung; Leitfaden für Gespräche mit anderen Anbieter_innen von Jugendarbeit; Literaturliste Sozialraumanalyse; Sozialraumanalyse.

1.7 Jugendarbeiter_innen kennen die Wohnsituation im Sozialraum.

- ☐ Wissen wir, wo unserer Besucher_innen/Mitglieder wohnen? » Autofotografie; Nadelmethode; Sozialraumbegehung mit jungen Menschen; Sozialraum-/Stadtteilbegehung.
- ☐ Setzen wir uns damit auseinander, welchen Weg sie zur Organisation/Einrichtung zurücklegen? » informelle Gespräche; » Autofotografie; Nadelmethode; Sozialraumbegehung mit jungen Menschen; Sozialraum-/Stadtteilbegehung.
- ☐ Thematisieren wir in Gesprächen den Sozialraum mit den jungen Menschen? » Aktiv zuhören.

1.8 Jugendarbeiter_innen kennen die Mobilitätsbedingungen im Sozialraum.

- ☐ Kennen wir Fahrpläne und Fahrpreise? » Sozialraumbegehung mit jungen Menschen.
- ☐ Haben wir aktuelle Fahrpläne ausliegen oder an einem zentralen Ort in unserer Organisation/Einrichtung ausgehängt?
- ☐ Haben wir den ÖPNV selbst ausprobiert?
- ☐ Orientieren wir uns bei der Planung unserer Angebote an den Ankunfts- und Abfahrtszeiten der Busse und Bahnen?

- ☐ Gibt es Fuß- und Fahrradwege und kennen wir deren Qualität? ▶ informelle Gespräche; ▶▶ Sozialraumanalyse; Sozialraum-/Stadtteilbegehung.
- ☐ Wissen wir, wo man sein Fahrrad / seinen Roller sicher abstellen kann? ▶▶ Sozialraumanalyse; Sozialraum-/Stadtteilbegehung.

1.9 Jugendarbeiter_innen kennen die Situation im öffentlichen Raum und die Gestaltungsmöglichkeiten von jungen Menschen.

- ☐ Kennen wir Treffpunkte von jungen Menschen? ▶ informelle Gespräche; ▶▶ Sozialraumbegehung mit jungen Menschen; Sozialraum-/Stadtteilbegehung.
- ☐ Wissen wir, welche Akzeptanz Treffpunkte bei jungen Menschen besitzen (z.B. auch Treffpunkte wie der örtliche Imbiss oder der Kebabladen)? ▶▶ Cliqueninterview; Literaturliste Sozialraumanalyse; Sozialraumanalyse; Sozialraum-/Stadtteilbegehung.
- ☐ Haben wir uns mit den Treffpunkten auseinandergesetzt (z.B. in Bezug auf Beleuchtung, Sitzgelegenheiten, Überdachung, Akzeptanz durch die Nachbarschaft)? ▶▶ Autofotografie; Beobachtung; Nadelmethode; Literaturliste Sozialraumanalyse; Sozialraumanalyse; Sozialraumbegehung mit jungen Menschen; Sozialraum-/Stadtteilbegehung.
- ☐ Sind uns Zugänge zu anderen Anbieter_innen von Jugendarbeit bekannt? Sind wir in regelmäßigem Kontakt mit den Verantwortlichen? ▶▶ Mitarbeit in Gremien und Ausschüssen; Leitfaden zum Gespräch mit anderen Anbieter_innen von Jugendarbeit.

1.10 Jugendarbeiter_innen kennen die Möglichkeiten der politischen Teilhabe vor Ort.

- ☐ Gibt es Sprechstunden bei Bürgermeister_innen und nehmen die jungen Menschen diese wahr? ▶ informelle Gespräche; ▶▶ Amtsblatt.
- ☐ Wissen wir, ob und welche Mitglieder des Orts-/Stadtrates mit welchen jungen Menschen zusammenarbeiten? ▶ informelle Gespräche; ▶▶ Mitarbeit in Gremien und Ausschüssen; Offen für Vielfalt – Tag der offenen Tür.
- ☐ Wissen wir, ob es Jugendhearings oder andere Formen kommunaler Partizipationsangebote für junge Menschen gibt und wer sich daran beteiligt? ▶ informelle Gespräche; Jugendhearing; Homepage der Kommune; ▶▶ Amtsblatt.
- ☐ Wissen wir, ob es in unserem Ort Jugendräte oder Jugendparlamente gibt? Haben wir Kontakt zu ihnen und arbeiten mit ihnen zusammen? ▶▶ Offen für Vielfalt – Tag der offenen Tür; Partizipationsspiel.

2. Die Lebenswelten der jungen Menschen sind bekannt, Interessen und Bedürfnisse wurden festgestellt.

2.1 Jugendarbeiter_innen kennen die Lebenswelten der jungen Menschen im Sozialraum.

- ☐ Kennen wir die Bedürfnisse und Interessen der jungen Menschen?
 - ☐ Wissen wir, welche Jugendkulturen es im Sozialraum gibt?
 - ☐ Kennen wir Musik, Serien, Filme, Computerspiele, die die jungen Menschen rezipieren?
 - ☐ Kennen wir ihre Vorbilder und Wünsche?
 - ☐ Wissen wir, mit welchen Problemen und Ängsten sie sich auseinandersetzen?
 - ☐ Wissen wir, wie sie sich ihr späteres Leben vorstellen?
- Informelle Gespräche; ► Autofotografie; Befragung; Beobachtung; Cliques-interview; Drei Säulen; Literaturlisten Jugendkulturen und Partizipation/Lebenslagen; Nadelmethode; Sozialraum-/Stadtteilbegehung; Videostreifzüge.

2.2 Jugendarbeiter_innen kennen die aktuellen, virtuellen Kommunikationswelten und die Aktivitäten der jungen Menschen in diesem Bereich.

- ☐ Haben wir uns mit den virtuellen Lebenswelten und deren Gefahren auseinandergesetzt? ► Literaturliste Sozialraumanalyse.
- ☐ Wissen wir, welche Akzeptanz verschiedene Netzwerke bei den jungen Menschen haben? ► informelle Gespräche.
- ☐ Nutzen wir selbst diese Kommunikationsmethoden, um junge Menschen zu erreichen? ► Öffentlichen Diskurs aktiv verfolgen.

2.3 Jugendarbeiter_innen kennen die Lebenssituation der jungen Menschen, deren sozio-ökonomische und sozio-kulturelle Eingebundenheit sowie deren Milieuten-denz.

- ☐ Kennen wir die Lebenssituation der jungen Menschen und deren ökonomische und materielle Lage? ► siehe dazu 1.2; informelle Gespräche; ► Autofotografie; Befragung; Beobachtung.
- ☐ Kennen wir die gesellschaftliche Eingebundenheit der jungen Menschen, ihre Werte und Einstellungen und die daraus resultierenden Verhaltensweisen (z.B. Toleranzschwelle, Aufmerksamkeit, Selbstbild)? ► Beobachtung; Literaturliste Lebenslagen; Sichtbarmachen von Engagement.
- ☐ Kennen wir Milieus und wissen wir, welchem Milieu sich die jungen Menschen zugehörig fühlen (z.B. wie sie in der Sinus-Milieu-Studie beschrieben werden: traditionell, postmaterieil, konsummaterialistisch, hedonistisch, performant, experimental)? ► Autofotografie; Beobachtung; Literaturliste Lebenslagen.

- ☐ Kennen wir die durch Lebenssituation und Milieus der jungen Menschen beeinflussten Zugangsmöglichkeiten zu Bildung und gesellschaftlicher Teilhabe?
- ☐ Haben wir Verständnis für die daraus resultierenden Selbstzuschreibungen? Wecken wir neue Interessen und eröffnen andere Perspektiven (z.B. für Teilhabe an Hochkultur, Bezug zu Theater und Musik, Zukunftsplanung)?

2.4 Jugendarbeiter_innen kennen die Einbindung der jungen Menschen in Cliquen und Jugendkulturen.

- ☐ Besitzen wir Literatur zu jugendkulturellen Strömungen und haben allgemeine Kenntnisse? ► Literaturliste Jugendkulturen und Partizipation.
- ☐ Kennen wir aktuelle jugendkulturelle Strömungen und ihre Implikationen?
► informelle Gespräche; ► Cliqueninterviews.
- ☐ Haben wir Kenntnis von den Zusammenschlüssen in bestimmten Cliquen und den dort vorherrschenden Machtstrukturen?
► informelle Gespräche; ► Beobachtung; Cliquenraster.

3. Jugendarbeiter_innen kennen Zugangsbeschränkungen sowie Diskriminierungsfaktoren und -prozesse, die bei jungen Menschen wirksam werden (können).

Jugendarbeiter_innen sind sich benachteiligender und diskriminierender Faktoren bewusst, die mit dem Sozialraum und der Lebenssituation in Verbindung stehen.

- ☐ Kennen wir die Beschränkungen, denen die jungen Menschen unterliegen (z.B. kein Geld für eine Kinokarte oder schlechte/fehlende Fahrradwege)?
- ☐ Sind wir uns der strukturellen Ausgrenzungen bewusst (z.B. im Bildungssystem, auf dem Arbeitsmarkt oder durch die mit dem Asylrecht verbundenen Regelungen)?
- ☐ Versuchen wir, durch Vernetzung im Sozialraum Zugangsmöglichkeiten zu schaffen? ► Leitfaden für Gespräche mit anderen Anbieter_innen der Jugendarbeit; Mitarbeit in Gremien und Ausschüssen; Offen für Vielfalt – Tag der offenen Tür.

4. Die Zielgruppenausrichtung erfolgt auf Basis der Ergebnisse aus den vorangegangenen Unterkriterien zur Zielgruppenorientierung.

4.1 Basierend auf den Kenntnissen über Sozialraum und Lebenslagen formulieren Anbieter_innen von Jugendarbeit ihre Zielgruppen und schaffen Zugänge für alle Gruppen, die erreicht werden sollen.

- ☐ Gibt es verschiedene Zeiten für einzelne Gruppen? ► Cliquenraster.

- ☐ Ermöglichen wir, dass Einrichtungen von unterschiedlichen Gruppen gleichzeitig genutzt werden? Achten wir darauf, dass es Rückzugsmöglichkeiten und Schutzräume gibt? ► Cliquenraster; Wo bin ich hier sichtbar.
- ☐ Gehen wir als Jugendarbeiter_innen auf noch unbekannte junge Menschen zu und führen sie in die Struktur ein?
- ☐ Versuchen wir, alle interessierten Personen bei Angeboten zu berücksichtigen, auch wenn es mehr sind, als zunächst geplant? ► z.B. zusätzliche Workshop-Termine anbieten.

4.2 Die Örtlichkeiten sind gut zugänglich, leicht erreichbar und barrierefrei.

- ☐ Nutzen wir Umbauvorhaben und/oder neue Konzeptionen als Gelegenheit, unsere Organisation/Einrichtung differenzsensibel in den Blick zu nehmen und barrierefrei zu gestalten?
- ☐ Achten wir darauf, dass beleuchtete Straßen und Bushaltestellen in der Nähe sind? ► Sozialraum-/Stadtteilbegehung.
- ☐ Haben wir mit Entscheidungsträger_innen über bedarfsgerechte Ausgestaltung der Umgebung und Mobilität verhandelt (z.B. mit dem Bauamt oder ÖPNV)? ► Mitarbeit in Gremien und Ausschüssen.

4.3 Ansprache, Angebote und Methoden sind zielgruppenorientiert.

- ☐ Nutzen wir Bilder, Illustrationen und leichte Sprache, um auf unterschiedliche Lebenswelten einzugehen und deren Angehörige anzusprechen? ► Fest der Subkulturen; Leichte Sprache; Literaturliste Jugendkulturen und Partizipation.
- ☐ Gleichen wir unsere Angebote immer wieder mit den Bedürfnissen der jungen Menschen ab und evaluieren sie? ► Literaturliste Evaluation; Programmintegrierte Feedbackeinheiten.
- ☐ Holen wir uns regelmäßig Rückmeldungen von den jungen Menschen ein? ► informelle Gespräche; ► Befragung.

4.4 Die Angebote sind an die Bedürfnisse und Interessen der jungen Menschen angepasst.

- ☐ Untersuchen wir unsere Angebote auf deren ausgrenzende Mechanismen? ► Barrierefreiheit; Mehrsprachigkeit; ► Leichte Sprache.
- ☐ Versuchen wir, festgestellte Angebotslücken zu schließen?
- ☐ Fühlen sich junge Menschen bei uns wohl und willkommen (z.B. durch Ansprechpartner_innen im Eingangsbereich)? ► Befragung; Wo bin ich hier sichtbar.

- ☐ Finden unsere Angebote bei den jungen Menschen Anklang? ▶ in kurzen Feedback-Runden erfragen; informelle Gespräche; ▶▶ Befragung; Drei Säulen; Programmintegrierte Feedbackeinheiten.
- ☐ Sind unsere Angebote lebensweltorientiert und niedrigschwellig? ▶▶ Aktiv Zuhören.
- ☐ Sind unsere Angebote zeitlich so gestaltet, dass sie für die jungen Menschen gut nutzbar sind und sie auch bei Abendprogrammen sichere Möglichkeiten zur Heimkehr haben? ▶ informelle Gespräche; Fahrpläne; ▶▶ Befragung.
- ☐ Ist die räumliche Gestaltung ansprechend für junge Menschen (z.B. Eingangsbereich)? ▶ informelle Gespräche; ▶▶ Befragung.
- ☐ Kennen wir die finanziellen Möglichkeiten unserer Adressat_innen?
- ☐ Schöpfen wir Fördermöglichkeiten generell so weit wie möglich aus?
- ☐ Gibt es Möglichkeiten und Konzepte, um Angebote für bestimmte junge Menschen möglichst kostengünstig zu gestalten (z.B. Bezuschussung von Freizeiten durch Spenden oder Solidaritätsveranstaltungen)?

4.5 Angebote werden regelmäßig evaluiert.

- ☐ Nutzen wir Evaluationsmethoden? Gleichen wir regelmäßig die Ergebnisse von erfolgten Maßnahmen mit ihren Zielen ab (haben wir beispielsweise alle erreicht, die wir erreichen wollten)? ▶▶ Befragung; Cliqueninterview; Literaturliste Evaluation; Programmintegrierte Feedbackeinheiten; Zielentwicklung für die konzeptionelle Arbeit.
- ☐ Besitzen wir ein Konzept für die regelmäßige Auseinandersetzung mit Evaluationsergebnissen und deren Einfließen in neue Konzeptionen?
- ☐ Nutzen wir Besprechungen etc. um Ergebnisse der Evaluation bekannt zu machen und halten diese schriftlich fest? ▶▶ Mitarbeit in Gremien und Ausschüssen.

4.6 Zielgruppen werden durch Öffentlichkeitsarbeit erreicht.

- ☐ Verwenden wir unterschiedliche Medien, so dass sich unterschiedliche junge Menschen davon angesprochen fühlen? ▶ Internet und soziale Netzwerke; Presse; Mehrsprachigkeit; Mund-zu-Mund-Propaganda; ▶▶ Kampagnen; Leichte Sprache; Öffentlichen Diskurs aktiv verfolgen.
- ☐ Beziehen wir die jungen Menschen in die Gestaltung der Öffentlichkeitsarbeit mit ein? ▶ Fotoprojekt; Videodreh; Gestaltung von Plakaten, Flyern, Texten und Logos; ▶▶ Kampagnen; Leichte Sprache; Öffentlichen Diskurs aktiv verfolgen.
- ☐ Kennen wir Möglichkeiten, junge Menschen über Multiplikator_innen zu erreichen? ▶ Vernetzung; ▶▶ Amtsblatt; Mitarbeit in Gremien und Ausschüssen; Kampagnen; Offen für Vielfalt – Tag der offenen Tür.

Inhaltsübersicht

Aktives Zuhören	69	Mitarbeit in Gremien	199
Allg. Gleichbehandlungsgesetz	71	Murmeltransport	201
Amtsblatt	73	Nadelmethode	203
An der Bushaltestelle	75	Offen für Vielfalt –	
Antidiskriminierungsberatung	79	Tag der offenen Tür	205
Antidiskriminierungsworkshop	81	Öffentlichen Diskurs verfolgen	209
Arbeiten mit Schlüsselsituationen	83	Partizipationsspiel	211
Autofotografie	85	Persiflieren des Weltbilds	215
BaFá BaFá	87	Power Flower	217
Befragung	91	Programmintegrierte Feedback-	
Beobachtung	95	einheiten	223
Bildermethode	97	Relevante Gesetze	225
Cliqueninterview	99	Rücken stärken	227
Cliquenraster	101	Schiffbruch	229
Diskriminierungsbewusste Sprache ..	103	Schokoladenspiel	231
Drei Säulen	105	Schuhbidu	235
Dreiecksspiel Identität	107	Schuhquiz	237
Du hast die Wahl	109	Schwebender Stab	239
Ein Schritt vor	111	Sexismus in Medien	241
Fair kämpfen	115	Sichtbarmachen von Engagement ...	245
Fest der Subkulturen	117	Sozialraumanalyse	247
Filmliste	121	Sozialraum-/Stadtteilbegehung	251
Green Dressed	147	Sozialraumbegehung mit jungen	
Ich – Ich nicht	149	Menschen	253
Ich schenke dir einen Satz	153	Spiegeln als Gesprächstechnik	257
Idiotische Ratschläge	155	Spiegeln als Rückmeldung	259
In and Out	157	Stereotypes	261
In den Busch schießen	159	Strukturierter Intergruppenkontakt ..	263
Kampagnen	161	Stufenmodell Partizipation	265
Kollegiale Beratung	165	Testings zu Diskriminierungen	269
Learning about each other	167	Transport mit Hindernissen	271
Leichte Sprache	169	Trickbox	273
Leitfaden Gespräche	171	Überzeichnung	275
Leitfaden Institutionelle Struktur	175	Unsichtbares Theater	277
Linkliste Antidiskriminierungsarbeit ..	177	Unterstützung bei der beruflichen	
Literaturliste Diskriminierung	181	Orientierung	281
Literaturliste Erlebnispädagogik	185	Vertrauensspalier	287
Literaturliste Evaluation	185	Videostreifzüge	289
Literaturliste Jugendkulturen	186	Vielfalt bei uns! Aber wie?.....	291
Literaturliste Lebenslagen	187	Wo bin ich hier sichtbar?	293
Literaturliste Sozialraumanalyse	191	Zahlencode	295
Literaturliste Sonstiges	192	Zielentwicklung Konzeptionen	297
Mehr-Augen-Prinzip	195	Zitronenübung	299
Menschliche Feder	197		

Aktives Zuhören

(nach: Holzheu, Harry (2010): Vertrauen gewinnen. Empathie und Offenheit in der Führungs- und Verkaufskommunikation. Berlin [u.a.]: Springer Verlag, S. 51–100.)

Ziele

- Aufbau von gegenseitigem Vertrauen,
- besseres gegenseitiges Verständnis,
- Missverständnisse vermeiden,
- Konfliktlösung.

Beschreibung

Beim aktiven Zuhören ist von großer Bedeutung, die Äußerungen des Gegenübers in ihrer Gesamtheit wahrzunehmen, also die Aufmerksamkeit auch auf die nonverbalen Anteile zu richten (Mimik, Tonfall etc.). Dem Sprecher werden dabei auch die emotionalen Anteile der gehörten Botschaft gespiegelt, Widersprüche und Beweggründe können dabei für die sprechende Person sichtbar werden.

Durch Mimik, Nicken, Augenkontakt und Zugewandtheit wird Interesse am Gegenüber und seiner Mitteilung signalisiert. Durch kurze bestätigende Äußerungen, Rückfragen und Zusammenfassungen wird das Gegenüber emotional unterstützt. Rückfragen und Zusammenfassungen können auch zur Vermeidung von Missverständnissen genutzt werden.

Grundlagen

Aktives Zuhören setzt nach Rogers dreierlei voraus:

- 1 eine empathische und offene Grundhaltung,
- 2 authentisches und kongruentes Auftreten sowie
- 3 die Akzeptanz und bedingungslose, positive Beachtung der anderen Person.

Das gegenseitige Verstehen wird vertieft, indem man

- sich auf das Gegenüber einlässt und dies durch die eigene Körperhaltung zum Ausdruck bringt,
- bei Unklarheiten nachfragt,
- sich und dem Gegenüber bewusst macht, dass Zuhören nicht automatisch Gutheißen bedeutet,
- Pausen aushält, da sie ein Zeichen für Unsicherheiten, Angst oder Ratlosigkeit sein können,
- auf die eigenen Gefühle achtet,
- die Gefühle des Gesprächspartners erkennt und anspricht,
- mit kurzen Äußerungen wissen lässt, dass man aufmerksam ist,
- das Gegenüber nicht unterbricht und stets ausreden lässt,
- den Blickkontakt hält,
- sich durch Vorwürfe oder Kritik nicht aus der Ruhe bringen lässt,
- empathisch zuhört, sich also innerlich in die Situation des Gegenübers versetzt.

Auswertung

Gut aktiv zuhören zu können, erfordert viel Übung. Insbesondere als Neuling in der Anwendung dieser Methode ist es notwendig, die eigenen Haltungen und Handlungen in einer Gesprächssituation im Nachhinein zu reflektieren:

- Wie habe ich das Gespräch empfunden?
- Welche Gedanken, Gefühle und körperlichen Empfindungen hatte ich während des Gesprächs?
- Habe ich mich während des Gesprächs durchgehend wohlfühlt? Wenn ja, warum? Wenn nein, warum?
- In welcher Stimmung bin ich in dieses Gespräch hineingegangen?
- Welche Haltung habe ich der/dem anderen entgegengebracht?
- Wie habe ich mich verhalten, wenn die/der andere sich unverständlich geäußert hat?
- Wie habe ich auf Pausen, Unsicherheiten, Vorwürfe und/oder Kritik reagiert?
- Wie schätze ich meine eigene Aufmerksamkeit und Zugewandtheit in dem Gespräch ein?
- Was möchte ich im nächsten Gespräch anders machen?
- Was möchte ich im nächsten Gespräch genauso wieder machen?

Notizen

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

(Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. www.gesetze-im-internet.de/agg/index.html [21.11.2014]; Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hg.) (2014): AGG-Wegweiser. Erläuterungen und Beispiele zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz. www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Wegweiser/agg_wegweiser_erlaeuierungen_beispiele.pdf?_blob=publicationFile [21.11.2014])

Ziel

Kenntnis über das AGG und das darin enthaltene Recht auf Nicht-Diskriminierung in Bezug auf bestimmte Diskriminierungsformen und dessen Einklagbarkeit.

Beschreibung

Durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), das 2006 zur Umsetzung europäischer Richtlinien verabschiedet wurde, werden laut § 1 „Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität“ als rechtswidrig erklärt und sollen verhindert oder beseitigt werden. Folglich hat jeder Mensch das Recht, nicht diskriminiert zu werden und kann dieses auch juristisch einfordern, wenn er sich aufgrund der aufgelisteten Merkmale diskriminiert fühlt.

Kritisiert wird, dass die soziale Herkunft beziehungsweise der soziale Status in der Liste fehlt. Dies hat zur Folge, dass auf der Grundlage des AGG rechtlich nicht gegen diese Art der Diskriminierung vorgegangen werden kann. Dies wird inzwischen aber auch von offizieller Seite, beispielsweise von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes als zu beseitigendes Manko gesehen.

Erfahrungen

Zwar klingt das Gesetz auf den ersten Blick vielversprechend; betrachtet man Diskriminierung jedoch näher, so wird schnell deutlich, dass sich diskriminierende Handlungen häufig nicht anhand nur eines der genannten Merkmale festmachen lassen und Diskriminierung in den meisten Fällen durch die Verschränkung verschiedener Dimensionen auftritt. Dies erschwert die exakte, juristisch verwertbare Definition der vorliegenden Diskriminierung.

Notizen

Amtsblatt

(aus der eigenen Praxis)

Ziel

Öffentlichkeitsarbeit

Dauer

Solange Sie benötigen, um einen Artikel zu verfassen.

Beschreibung

Das Amtsblatt ist ein öffentliches Bekanntmachungsblatt von Gemeinden oder Städten. Es wird kostenlos an alle Haushalte verteilt. Es erscheint meistens wöchentlich. Rahmen, Aufmachung und Inhalte setzt eine Redaktion/Gemeinde/Institution fest. Daran ist man gebunden. Texte werden vorher bei der Redaktion eingereicht und von dieser genehmigt.

Zielgruppe

Die Zielgruppe sind die Leser_innen des Amtsblattes. Selten gehören junge Menschen dazu. In Form und Inhalt sollten die Veröffentlichungen also an eher älteres Publikum gerichtet sein.

Erfahrungen

Wird man als Institution im Sozialraum anerkannt, ist es kein Problem, im Amtsblatt zu erscheinen. Oft werden darin auch allgemeine Informationen wie Öffnungszeiten und Telefonnummer ständig veröffentlicht. Junge Menschen werden durch dieses Medium in den meisten Fällen nicht direkt erreicht, aber häufig indirekt durch ältere Familienangehörige, die die Informationen weitergeben. Besonders im ländlichen Raum stellt das Amtsblatt ein wichtiges Informationsmedium dar.

Notizen

An der Bushaltestelle

(nach: Bürgin, Julika et al.: Aufkleber. In: Bürgin, Julika et al. (Hg.) (2008 – 3. Auflage): Baustein zur nicht-rassistischen Bildungsarbeit. Erfurt: DGB Bildungswerk Thüringen e. V. <http://baustein.dgb-bwt.de/PDF/C1-Aufkleber.pdf> [21.11.2014])

Ziele

- Erfahren, wie das Verhalten gegenüber anderen Menschen dadurch geprägt ist, welche Eigenschaften man bei ihnen vermutet/voraussetzt.
- Erfahren, wie es ist, eine Rolle zugewiesen zu bekommen und in einer Weise behandelt zu werden, die man kurzfristig selbst nicht beeinflussen kann.
- Einen Einstieg in die Diskussion über Funktion und Wirkung von Feindbildern ermöglichen.

Dauer ca. 30 Minuten.

Material

Pro Person wird eine Kappe mit einem Aufkleber benötigt, auf dem eine berufliche/soziale Rolle oder ein persönliches Merkmal genannt ist.

Beschreibung

Jeder Person wird eine Kappe aufgesetzt, deren Aufschrift sie selbst nicht kennt. Auf den Aufklebern steht jeweils eine Rolle oder ein Merkmal wie z. B.: Star, kann kein Deutsch sprechen, stinkender Obdachloser, Bürgermeister, Frau mit Kopftuch, Vater dreier Kinder, blind, japanischer Tourist, Bischof, sitzt im Rollstuhl.

In diesem Rollenspiel geht es nicht darum, die eigene Rolle zu übernehmen, da einem diese zu Beginn der Übung gar nicht bekannt ist. Die Aufgabe besteht stattdessen darin, die anderen in deren Rollen so zu behandeln, wie es in unserer Gesellschaft überwiegend getan wird. Durch die Beobachtung der Reaktion Anderer auf die eigene Rolle, lassen sich jedoch im Laufe des Spiels auch Rückschlüsse auf die eigene Rolle ziehen.

Die Teilnehmer_innen erhalten folgende Anweisungen:

- ihr bekommt jetzt alle eine Mütze auf, auf der ein Aufkleber mit einer bestimmten Rollenbeschreibung befestigt ist. Ihr selbst wisst nicht, was auf eurer Mütze steht, ihr kennt eure Rolle also nicht.
- Alle anderen können natürlich sehen, wer ihr seid, sollen euch das aber keinesfalls verraten.
- eure Aufgabe in der Gruppe ist nun, euch gegenüber den Personen in der Gruppe so zu verhalten, wie ihr glaubt, dass gesellschaftlich mit den jeweiligen Personen umgegangen wird.
- Stellt euch jetzt vor, ihr steht alle an einer Bushaltestelle und wartet auf den Bus, der schon sehr viel Verspätung hat. Es ist kalt und es schneit und ihr werdet so langsam ärgerlich. Kommt mit den anderen Personen ins Gespräch.

Nach einiger Zeit, in der die Teilnehmer_innen den Rollen gemäß miteinander ins Gespräch gekommen sind, erfolgt eine neue Anweisung als Durchsage an der Bushaltestelle: „Der Busverkehr musste leider eingestellt werden. Der Verkehrsbetrieb stellt Ihnen Taxis als Ersatz zur Verfügung. Jedes Taxi kann 3 Personen mitnehmen [ggf. an die Anzahl der Teilnehmer_innen anpassen]. Finden Sie sich bitte in entsprechenden Gruppen zusammen, die Taxis werden bald eintreffen“.

Sobald sich die Gruppen gebildet haben, die Taxis angekommen und die Personen eingestiegen sind, endet das Spiel. In manchen Gruppen ergeben sich beim Einsteigen in die Taxis noch Diskussionen, da der Person im Rollstuhl beispielsweise geholfen werden sollte, den Rollstuhl zu verstauen.

Auswertung

- Was glaubst du, wer du bist? Was steht wohl auf deiner Mütze?
- Wie kommst du auf diese Vermutung? Wie wurde mit dir umgegangen? Was wurde dir zugeschrieben?
- Wie ging es dir in deiner Rolle? (z.B. Obdachloser – Ausschluss, blind – Bevormundung etc.)
- Wie hast du dich gefühlt? Wie war das für dich? (Bei jemandem mit einer *schwachen* Rolle anfangen.)
- Wie hat sich dein Verhalten in der Rolle geändert?
- Wie hat sich das Verhalten der Anderen geändert?
- Wie haben die jeweiligen Rollen die Dynamik des Gruppenverhaltens beeinflusst?
- Welche Entwicklung der verschiedenen Charaktere gab es innerhalb des Spielgeschehens?
- Konntet ihr Tendenzen feststellen, wer sich wie zu Anfang und wer sich wie am Schluss verhalten hat?
- Wer hat sich mit wem zusammen gefunden?
- Welche Funktion haben Vorurteile und Feindbilder in den gespielten Situationen?

Variante

Falls keine Kappen zur Verfügung stehen, können die Rollen den Teilnehmer_innen natürlich auch direkt mit Kreppband auf die Stirn aufgeklebt werden.

Zielgruppe

Die Methode eignet sich für alle Gruppen, die sich mit dem Thema Diskriminierung auseinandersetzen. Sie sollte nicht als Einstieg in den Themenblock dienen, sondern zu einem Zeitpunkt eingesetzt werden, an dem sich die Teilnehmer_innen schon mit individueller Vielfalt und komplexen Identitäten auseinander gesetzt haben. Mit dieser Methode kann man sich mit den Folgen eines stereotypen Blicks auf komplexe Individuen auseinandersetzen.

Die Gruppenmitglieder sollten sich schon etwas besser kennen, da der Effekt der Übung davon abhängt, dass sich die Beteiligten auf das Spiel einlassen können und keine Angst davor haben, sich politisch unkorrekt zu verhalten.

Erfahrungen

Der Umgang mit dieser Methode hängt sehr von der Dynamik in der jeweiligen Gruppe ab. Bei spielfreudigen und angstfreien Teilnehmer_innen werden gesellschaftliche Zuschreibungen und Rollen schnell deutlich und oftmals auch überzeichnet. Gruppen, die sich wenig auf die Rollen und das Spiel miteinander einlassen können, werden davon auch wenig profitieren. Daher ist es wichtig, dass die Spielleiter_innen ein lockeres Klima fördern und zum Überzeichnen ermutigen, sodass der Spaß nicht zu kurz kommt.

Unbewusste verinnerlichte Zuschreibungen und Vorurteile werden in diesem spielerischen Kontext sehr deutlich. So wird z. B. die Frau mit Kopftuch unserer Erfahrung nach immer als Muslima gesehen. Im Umgang mit dieser Rolle spiegeln sich – mal mehr und mal weniger – gängige gesellschaftliche Klischees wider. Bisher haben wir noch nie erlebt, dass das Kopftuch als Modeartikel, als Schutz vor Kälte oder Regen oder als Merkmal einer alten Bäuerin interpretiert wird. Hier wird besonders deutlich, wie gesellschaftliche Diskurse eigene Bilder und Zuschreibungen beeinflussen. Der Begriff Kopftuch reicht schon aus, um Assoziationen zum Islam zu wecken, mit allen damit verbundenen Vorurteilen und Stereotypen.

Notizen

This image shows a blank sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and extend across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

Antidiskriminierungsberatung

Es gibt bundesweit eine große Anzahl an Beratungsstellen, die sich entweder auf einzelne Diskriminierungsmerkmale spezialisiert haben oder auch merkmalsübergreifend beraten. Im Rahmen der durch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes geförderten Netzwerke gegen Diskriminierung sind viele Zusammenschlüsse entstanden, die aber teilweise erst im Begriff sind, Beratungskompetenz zu entwickeln. Die Beratungslandschaft ist folglich ständig in Veränderung und zu komplex, um sie hier übersichtlich und umfassend darstellen zu können. Deswegen sei an dieser Stelle nur auf das Angebot der Antidiskriminierungsstelle des Bundes verwiesen.

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes bietet selbst Beratung an, ist aber auch per Mail, telefonisch oder über eine Suchmaske bei der Suche nach einer Beratungsstelle vor Ort behilflich.

Weitere Informationen

www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/Beratung/Beratung_node.html [24.11.2014]

Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Glinkastr. 24, 10117 Berlin

Telefon: 030 18 555 18 65,

Mail: beratung@ads.bund.de

Notizen / Beratungsstellen vor Ort

[illegible]

Antidiskriminierungsworkshop

(aus der eigenen Praxis)

Ziele

- Reflexion eigener Haltungen, Stereotype und blinder Flecke,
- Verständnis von Diskriminierungsprozessen (auf individueller und struktureller Ebene),
- Reflexion gesellschaftlicher Rollen, Positionierungen und Machtverhältnisse, Handlungsoptionen.

Dauer

Der nötige Zeitaufwand variiert nach Bedarf und Ressourcen, zwischen vierstündig und mehrtägig.

Beschreibung

Antidiskriminierungsworkshops haben zum Ziel, einerseits eigene Haltungen, Stereotype und Vorurteile bewusst zu machen, andererseits gesellschaftliche Ausgrenzungsmechanismen und Machtverhältnisse zu verdeutlichen. Sie können zudem auch Handlungsalternativen für den jeweiligen Kontext eröffnen. Besonders dann, wenn sie als Angebote für Beschäftigte eingesetzt werden, sollten der Bezug zum Arbeitsfeld und verschiedene diskriminierungsbewusste Handlungsoptionen thematisiert werden.

Die Workshops müssen inhaltlich und methodisch an die Zielgruppe und die Rahmenbedingungen angepasst werden. Themen können sein:

- Antidiskriminierung – fachliche und gesetzliche Grundlagen.
- Reflexion eigener Haltungen und blinder Flecken im Umgang mit Vielfalt.
- Vielfalt – was heißt das? Multiple Zugehörigkeiten und Identitäten.
- Stereotype und Vorurteile.
- Normalitätsbilder und gesellschaftliche Zugehörigkeit.
- Differenzierungskategorien und ihre Relevanz für gesellschaftliche Positionierung.
- Gesellschaftliche Machtverhältnisse und -asymmetrien.
- Zielgruppenspezifische Phänomene und Hintergründe (Sexismus, Rassismus, Antisemitismus, Behindertenfeindlichkeit, Homophobie, Islamfeindlichkeit...).
- Handeln und Reagieren – Entwicklung von Handlungsoptionen für den jeweiligen Kontext.

Methodisch sollten diese Workshops sehr vielseitig aufgebaut sein. Neben Übungen zur Reflexion und zum Perspektivwechsel sollte genug Raum für Inputs und Diskussionen gegeben werden.

Unter den Methoden in dieser Publikation finden sich zahlreiche interaktive Übungen und Spiele, die in den unterschiedlichen Workshop-Phasen eingesetzt werden können. Wichtig ist zudem ein vertrauensvoller und wertschätzender Rahmen, der auch Raum für die Äußerung eigener Bilder und Zuschreibungen lässt. Die Teilnehmenden müssen sich trauen dürfen!

[illegible]

Arbeiten mit Schlüsselsituationen

(nach: Tov, Eva / Kunz, Regula / Stämpfli, Adrian (2013): Schlüsselsituationen der Sozialen Arbeit. Professionalität durch Wissen, Reflexion und Diskurs in Communities of Practice. Bern: hep Verlag. www.schluesselsituationen.ch [21.11.2014])

Ziel

Das Modell der Schlüsselsituationen hat zum Ziel, Situationen, die in der Sozialen Arbeit in Variationen immer wieder auftreten, zu abstrahieren und damit Vorgehensweisen herauszufiltern, die verallgemeinert werden können. Das dabei erlangte Wissen kann dann für neue, ähnliche Situationen genutzt werden. Hierdurch wird die eigene Professionalität weiterentwickelt.

Dauer

Die Erarbeitung und Reflexion einer Schlüsselsituation nimmt einige Stunden in Anspruch, doch die Ergebnisse können die weitere Arbeit in dem eigenen professionellen Umfeld deutlich erleichtern.

Beschreibung

Die Erfassung von Schlüsselsituationen kann in sehr unterschiedlichen Kontexten erfolgen. Die Schlüsselsituationen werden meist von einzelnen Teammitgliedern eingebracht. Dies kann aber auch durch ein Team geschehen, das bestimmte Situationen immer wieder gemeinsam erlebt. Die Bearbeitung der Schlüsselsituationen kann nur durch die betroffene(n) Person(en) erfolgen. Dennoch ist eine darauffolgende Diskussion im Team oder mit anderen Kolleg_innen sinnvoll, um das gewonnene Wissen zu verallgemeinern bzw. noch weitere Anregungen zu bekommen. Auch die Mitarbeit in einem Netzwerk zum Austausch über Schlüsselsituationen ist möglich (s.u.).

Die reflektierende Bearbeitung von Schlüsselsituationen findet in acht Schritten statt:

- 1 **Situationsbeschreibung:** Hierbei handelt es sich zunächst um eine reine Beschreibung und Erfassung der Situation.
- 2 **Reflection in Action:** Durch Nachspielen der Situation werden die Emotionen und Gedanken der erlebten Situation noch mal deutlich und auch erkennbar, wie die Reflexion in der Situation selbst das Verhalten gesteuert hat. Durch die Herausarbeitung der handlungsleitenden Impulse in der Situation wird Ihr implizites Wissen sichtbar und bewusst gemacht. Dazu ist es sinnvoll, die Situation in Sequenzen aufzuteilen. Dieser Reflexionsansatz des „reflektierenden Praktikers“ bezieht sich auf Donald A. Schön (1983 und 1987).
- 3 **Titel:** Durch die Entscheidung für einen Titel der Schlüsselsituation legen Sie schwerpunktmäßig fest, auf welchen Aspekt Sie sich besonders konzentrieren wollen, bzw. welche Perspektive Sie einnehmen.
- 4 **Situationsmerkmale:** Sie legen fest, welche Merkmale die Situation ausmachen bzw. charakterisieren, die Sie gerade beschreiben.

- 5 **Ressourcen:** Sie halten fest, welche Ressourcen für die Gestaltung einer solchen Situation notwendig sind. Dazu können Wissensschatz, Erfahrungen, Fähigkeiten, aber auch organisatorische, zeitliche und materielle Voraussetzungen zählen.
- 6 **Qualitätsstandards:** Sie halten fest, was für Sie in dieser konkreten Situation professionelles Verhalten bedeutet. Grundlage hierfür sind die von Ihnen erschlossenen Ressourcen und Werte.
- 7 **Reflexion der Qualitätsstandards:** Anhand der Qualitätsstandards reflektieren Sie Ihre im ersten Schritt beschriebene Situation. Da nicht immer davon ausgegangen werden kann, dass Sie in der selbst reflektierten Situation schon alle Standards eingehalten haben, ist dies der Ausgangspunkt zur Entwicklung von Handlungsalternativen.
- 8 **Handlungsalternativen:** Basierend auf den Erkenntnissen der Reflexion entwickeln Sie neue Handlungsoptionen.

Erfahrungen

Auf der Homepage www.schluesselsituationen.ch sind beispielhafte Schlüsselsituationen und fachliche Herangehensweisen beschrieben. Überdies wird zur Mitarbeit in einem Netzwerk zur Sammlung von Schlüsselsituationen der Sozialen Arbeit angeregt. Sehr hilfreich ist auch ein kommentiertes Beispiel einer Schlüsselsituation von Regula Kunz, Adi Stämpfli sowie Studierenden der Hochschule für Soziale Arbeit (2013). www.schluesselsituationen.ch/docs/modell/Kommentiertes%20Beispiel_Schluesselsituation_2013_02.pdf

Notizen

A	
B	
C	
D	
E	
F	
G	
H	
I	
J	
K	
L	
M	
N	
O	
P	
Q	
R	
S	
T	
U	
V	
W	
X	
Y	
Z	

Autofotografie

(nach: Spiegel, Hiltrud von (1997): Offene Arbeit mit Kindern – (k)ein Kinderspiel. Erklärungswissen und Hilfen zum methodischen Arbeiten. Münster: Votum Verlag, S. 191.)

Ziele

- Die Lebenswelt von jungen Menschen sehen,
- Bedürfnisse und Interessen herausfinden.

Dauer einige Stunden, über 1-2 Tage verteilt.

Material

Benötigt werden Fotoapparat(e) (Digital oder Einweg) oder Videokamera(s).

Beschreibung

Kleinere Gruppen (zu 2 – 4 Teilnehmer_innen) oder einzelne junge Menschen erhalten Kameras und die Aufgabe, Bilder von ihrem Lebensraum zu machen: Wie und wo leben sie? Was ist für sie wichtig? Die Fotos sollen einer völlig fremden Person ihren Alltag veranschaulichen und beschreiben, wie und wo sie leben. Die Bilder sollen zeigen, wie ihr alltägliches Leben aussieht, und etwas über ihre Persönlichkeit aussagen.

Die jungen Menschen machen die Fotos eigenständig, auch die Motive suchen sie selbst aus. Sie können die Kameras auch mit nach Hause nehmen. Es wird ein Termin zur Übergabe der Kameras ausgemacht.

Auswertung

Die entwickelten oder digitalen Bilder werden bei einem gemeinsamen Termin besprochen. Die jungen Menschen können (sollen) ihre Fotos erläutern. Die Bilder können gemeinsam interpretiert werden. In der Folge werden die Fotos gemeinsam beschriftet, sodass sie selbsterklärend sind.

Variante

Die Methode kann erweitert werden, indem auch das Gespräch über die Bilder aufgezeichnet wird.

Erfahrungen

Es hat sich als vorteilhaft erwiesen, die Methode zeitnah aufeinanderfolgend an maximal zwei Tagen durchzuführen. Wenn sie in Zweiergruppen durchgeführt wird, können sich die jungen Menschen gegenseitig fotografieren und sich über die Motive leichter verständigen.

Die Ergebnisse der Autofotografie sind eine gute Ergänzung zur ► Nadelmethode. Die entstandenen Bilder lassen sich auch für Ausstellungen und öffentlichkeitswirksame Aktionen gut nutzen, jedoch immer in Absprache mit den Fotograf_innen und Abgebildeten (Urheber_innen- und Persönlichkeitsrechte müssen beachtet werden).

[illegible]

BaFá BaFá

(nach: Shirts, Robert Garry (1977): BaFá BaFá – A Cross Culture Simulation. San Diego Kalifornien: Navy Personal and Research and Development Center. S. 26-29.)

Ziele

- Empathie-Entwicklung für andere Kulturen/Lebenswelten,
- Verständnis für Kultur und ihre Entstehung,
- Reflexion der eigenen Kultur,
- friedlicher Umgang miteinander,
- Selbsterfahrung: Wie reagiere ich auf Neues? Wie schnell oder langsam kann ich mich auf neue Gegebenheiten einlassen?
- Eigenes Erleben von Neugier oder Ablehnung, Verständnis oder auch totalem Unverständnis,
- Abbau von Hemmungen in binationalen Gruppen.

Dauer

Die Gesamtdauer beträgt mindestens 2 Stunden: 90 Minuten Simulationsspiel und 30 Minuten Auswertung.

Personelle und räumliche Ausstattung

Zwei Spielleiter_innen, zwei getrennte Räume.

Beschreibung

Die Teilnehmer_innen werden in zwei gleich große Gruppen (sprich: Kulturen) aufgeteilt, in denen unterschiedliche Lebensweisen und -ziele vorherrschend sind. Über die generellen Besonderheiten der jeweiligen Kultur werden die Gruppen getrennt informiert:

Die Ba-Kultur ist eine sanfte, entspannte Form des Zusammenlebens, in der enge persönliche Beziehungen und gegenseitige Vertrautheit ganz besonders hoch im Kurs stehen. Zugleich ist diese Gesellschaft, die recht ursprüngliche Züge trägt, patriarchalisch und wird von den Männern dominiert. Die Ba-Kultur ist stolz, erkennt zugleich die Leistung anderer Kulturen an.

Die Fá-Kultur basiert vor allem auf Konkurrenz und Wettstreit. Der materielle Gewinn steht im Vordergrund. Beziehungen richten sich auch nach diesem Prinzip: Je reicher jemand ist, desto beliebter ist er auch und desto eher wird er von anderen akzeptiert und respektiert. Männer und Frauen haben die gleichen Rechte und Pflichten. Die Fá-Kultur ist sehr stolz auf ihre Kultur und fühlt sich anderen Kulturen überlegen.

Jede Gruppe erarbeitet eine Reihe von Verhaltensregeln für die Mitglieder der eigenen Kultur. Dabei können folgende Leitfragen hilfreich sein:

- Wie gehen wir miteinander um?
- Was geben wir uns in der Gruppe, um uns glücklich zu machen?
- Ist meine Kultur friedlich oder kriegerisch?

- Will meine Kultur herrschen, beobachten, sich anpassen?
- Was ist das Ziel meiner Kultur (Liebe, Herrschaft...)?
- Religion meiner Kultur: Gibt es eine_n Gott/Göttin oder eine_n Priester_in, die angebetet werden, oder irgendeine andere Form von religiöser Tätigkeit?
- Wovon leben die Menschen in meiner Kultur und wie kann ich das, was ich brauche, bekommen?

Darüber hinaus sollten Verhaltensweisen und Ausdrucksformen unter anderem für die folgenden Emotionen und Bedürfnisse überlegt und gut geübt werden:

- Unsicherheit, Angst vor Fremden oder vor bestimmten Situationen, Ablehnung,
- Begrüßung (von Fremden und Gruppenmitgliedern),
- Zuneigung,
- Freude,
- Liebe,
- Hass,
- Bedürfnis nach dem, was immer die Kultur zum Leben braucht,
- Wie ruft man um Hilfe? Was tut man, um zu helfen?

Beide Gruppen erhalten genügend Zeit (mind. 20 Minuten) um sich mit den Regeln ihrer jeweiligen Kultur vertraut zu machen. Sobald alle sie verstanden und etwas geübt haben, werden zwischen den beiden Kulturen Besucher_innen ausgetauscht. Sie versuchen, so viel wie möglich über die Werte und Gewohnheiten und das Funktionieren der anderen Kultur herauszufinden.

Aufgabe der Besucher_innen ist es, die andere Zivilisation zu entschlüsseln. Die ersten Vertreter_innen haben lediglich einen Status als Beobachter_innen: Nachdem sie – ohne einzuschreiten – die andere Gesellschaft beobachtet haben, kehren sie in ihre Zivilisation zurück und erzählen, was sie gesehen haben. Die nachfolgenden Vertreter_innen müssen versuchen, mit der anderen Kultur in Kontakt zu kommen. Sie erzählen bei ihrer Rückkehr ihrem Volk ihre Erlebnisse und Erfahrungen.

Im Laufe des Spiels müssen die beiden Gruppen nach und nach den Funktionsmechanismus der jeweils anderen Kultur verstehen lernen. Am Ende des Spiels sollten alle Angehörigen einer Kultur in der Lage sein, sich entsprechend und angemessen gegenüber den Angehörigen der anderen Zivilisation zu verhalten.

Auswertung

Es ist sehr wichtig, dass sich die Gruppen zusammen mit der Spielleitung zu einer Reflexion zusammenfinden und folgende Fragen beantworten (Reihenfolge bitte einhalten):

- 1 Die Gruppe der Gesellschaft Ba berichtet über ihre Gefühle, als plötzlich Fremde in ihre Heimat kamen.
- 2 Die Gruppe der Gesellschaft Fá berichtet darüber, wie man sich fühlt, wenn man eine Kultur besucht, deren Sprache Gesten und Verhaltensweisen fremd sind.
- 3 Die Gruppe Ba versucht, die Kultur der Gruppe Fá zu erklären.
- 4 Die Gruppe Fá versucht, die Kultur der Gruppe Ba zu erklären.
- 5 Die Gruppe Ba erklärt ihre eigene Kultur.
- 6 Die Gruppe Fá erklärt ihre eigene Kultur.

Der Auswertung folgt eine Diskussion, die mit der Frage: „Woran erinnert Euch dieses Spiel?“ eingeleitet werden kann.

Variante

Die Gesellschaftsregeln können von den Spielleiter_innen vorgegeben werden, wenn es für eine Gruppe zu anspruchsvoll oder zeitaufwendig sein sollte, selbst Verhaltensweisen festzulegen.

Der Fremdheitsgrad der Gruppen kann durch besondere Sprechweisen oder eine simple Phantasiesprache erhöht werden. Dies erfordert allerdings höheren Zeitaufwand und sehr spielfreudige Teilnehmer_innen.

Zielgruppe

Dieses Rollenspiel eignet sich besonders für junge Menschen und für Jugendarbeiter_innen mit wenig interkultureller Erfahrung.

Erfahrungen

Die Phase der gemeinsamen Kulturentwicklung gestaltet sich je nach Altersgruppe unterschiedlich: Ältere Teilnehmer_innen sollten die Möglichkeit haben, sich kreativ auszuleben und wirklich ihre eigene Kultur entwickeln zu können; die Spielleiter_innen sollten nur moderierend beteiligt sein. Bei einer Gruppe mit vor allem jüngeren Teilnehmer_innen ist es hilfreich, einfache Regeln vorzugeben.

Notizen

This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and extend across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

Befragung zu Evaluationszwecken

(nach: Beywl, Wolfgang / Schepp-Winter, Ellen: Befragung. In: Beywl, Wolfgang / Schepp-Winter, Ellen (Hg.) (2000): Zielgeführte Evaluation von Programmen. Ein Leit-faden. Bonn: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, S. 48-71.)

Ziel

Rückmeldung zu einem Projekt, einem Workshop oder einer Aktion einholen, um die Maßnahme besser evaluieren zu können.

Dauer

Der dafür erforderliche Zeitaufwand ist abhängig von der Methode der Befragung und der Gestaltung der Auswertung.

Material

Fragebogen, Interviewleitfaden, evtl. Diktiergerät, Dokumentationsraster, Schreibma-terial.

Beschreibung

Die Zielgruppen werden um ihre Bewertung verschiedener Aspekte der durchgeführ-ten Maßnahme gebeten. Dies kann mündlich (Interview) oder schriftlich (Fragebogen) erfolgen.

Schriftliche Befragungen können anonym beantwortet werden, mit dem Vorteil größerer Bereitschaft der Befragten zu ehrlichen Antworten. Sie werden erfahrungsgemäß jedoch manchmal als bürokratisch und unpersönlich erlebt. Manche Teilnehmer_innen setzt es unter Druck, sich schriftlich äußern zu müssen, weil sie es nicht gewöhnt sind. Es ist unbedingt eine Vorab-Prüfung des Fragebogens erforderlich, um eine gute Frage-formulierung sicherzustellen, gegebenenfalls in ►► leichter Sprache.

Bei einer mündlichen Befragung (face-to-face oder telefonisch) können Unklarheiten in der Fragestellung direkt behoben werden; allerdings kann dies Einfluss auf die Ant-worten haben. Interviews werden mit einem Leitfaden vorbereitet. Die Fragen können dabei entweder immer in derselben Reihenfolge und identisch gestellt werden (stan-dardisierte Interviews) oder in abgewandelter Form an den Gesprächsverlauf ange-passt werden (nichtstandardisiertes oder halbstandardisiertes Interview).

Grundsätzlich können bei Fragebogen oder Interviews zwei Arten von Fragen gestellt werden: geschlossene Fragen, auf die nur mit Ja oder Nein geantwortet werden kann, oder offene Fragen, bei denen die Befragten in eigenen Sätzen antworten können.

Welche Form für die Befragung gewählt wird, hängt stark davon ab, mit welcher Zielgruppe, welchem Budget, Interesse und in welchem Setting etc. die Befragung durchgeführt wird. Eine gute Erklärung zu allen Vor- und Nachteilen sowie Hilfestellung bei der Konzeption von Befragungen finden Sie im Leitfaden des BFSFJ (siehe Quelle oben).

Die Dokumentationsweise ist abhängig von der Form, für die man sich entschieden hat: Bei Fragebögen liegen schon schriftliche Ergebnisse vor, die nur noch ausgewertet werden müssen. Bei Interviews kann ein Diktiergerät hilfreich sein; die Aufnahme kann gut im Nachhinein verschriftlicht werden. Wenn das Diktiergerät für die Befragten störend wirkt, kann man den Gesprächsverlauf nach dem Interview selbst auf Band nachsprechen; dies erfordert vom Interviewenden allerdings Einiges an Übung.

Auswertung

Je nachdem, welche Form der Befragung man wählt, wird bei der Auswertung unterschiedlich vorgegangen. Wie die Auswertung von Fragebögen und verschriftlichten Interviews geschehen kann, wird im oben zitierten Leitfaden anschaulich erklärt. Auch die effektive Auswertung größerer Datenmengen mit einem einfachen Textverarbeitungsprogramm ist darin beschrieben. Es besteht außerdem die Möglichkeit, spezielle Software käuflich zu erwerben. Ansonsten gilt es, mit gesundem Menschenverstand ein System zu entwickeln, mit dem die Befragungen sinnvoll ausgewertet werden können. Man kann die Antworten z.B. bestimmten Kategorien zuordnen, die man vorher festgelegt hat oder die man im Laufe der Auswertung definiert. Es macht auf jeden Fall Sinn, die Auswertung und Interpretation der Ergebnisse als Teamaufgabe zu sehen.

Zielgruppe

Die Befragung als solche kann mit jeder beliebigen Zielgruppe durchgeführt werden. Allerdings sollte diese im Vorfeld klar definiert sein, damit die Befragungsform an die Zielgruppe angepasst werden kann. In manchen Fällen kann auch die Kombination aus schriftlicher und mündlicher Befragung sinnvoll sein.

Erfahrungen

Wir haben festgestellt, dass Fragebogen für junge Menschen auf keinen Fall länger als eine Seite sein sollten. Die Motivation, einen Fragebogen auszufüllen, ist stark davon abhängig, ob junge Menschen mit dieser Form von Meinungsabfrage bereits vertraut sind. Es kann hilfreich sein, eine Fragebogenaktion mit einer Verlosung zu verbinden, das steigert die Motivation.

Um ein gutes Interview zu führen, bedarf es einiger Erfahrung. Es ist sinnvoll, vorher zu trainieren (z.B. mit den Kolleg_innen) und sich dabei selbst aufzuzeichnen oder zu filmen. Während des Interviews kommt es nicht nur auf einen guten Leitfaden an, sondern auch auf die innere Haltung, Empathiefähigkeit, Distanz, Spontaneität etc.

Notizen

Beispiel für ein standardisiertes Interview

(aus: Kruse, Thomas et al. (2010): Jugendbefragung Regionalverband Saarbrücken 2008/2009. www.rvsbr.de/pics/medien/1_1339149193/2010_Jugendbefragung.pdf. [23.11.2014])

Kreuze alles an, was Dir wichtig ist.
In einem Jugendzentrum soll es geben...

- AB ☐ Konzerte
 - AC ☐ Discos
 - AD ☐ Partys
 - AE ☐ Filmaufführungen
 - AF ☐ Theateraufführungen
 - AG ☐ Internetcafé
 - AH ☐ Kraftsportraum
 - AI ☐ Bandproberaum
 - IJ ☐ Aufnahmestudio
 - AK ☐ Fläche zum Graffiti sprühen
 - AL ☐ Küche zum gemeinsamen Kochen
 - AM ☐ Brettspiele
 - AN ☐ Videospiele
 - AO ☐ Jugendzeitschriften
 - AP ☐ Billard
 - AQ ☐ Kicker
 - AR ☐ Tischtennisplatte
 - AS ☐ Flipper
 - AT ☐ Airhockey
- 1/0

- AU ☐ Günstige Snacks
 - AV ☐ Günstige Getränke
 - AW ☐ Gemütliche Sitzecke
 - AX ☐ Möglichkeit, Hausaufgaben zu machen
 - AY ☐ Selbstverwaltete Bereiche
 - AZ ☐ Alkohol ab 16
 - BA ☐ Spezielle Angebote für Mädchen
 - BB ☐ Spezielle Angebote für Jungs
 - BC ☐ Bewerbungstraining
 - BD ☐ Beratung für Jugendliche
 - BE ☐ Tanzkurse
 - BF ☐ Videokurse
 - BG ☐ Fotokurse
 - BH ☐ Musikunterricht
 - BI ☐ Diskussionsrunden
 - BJ ☐ Theatergruppe
 - BK ☐ Ausflüge
 - BL ☐ Turniere
 - BM ☐ Ferien- oder Wochenendfreizeiten
- 1/0

Kreuze alles an, was zutrifft.
Womit verbringst Du Deine Zeit, wenn Du im Juz bist?

- ☐ Treffen mit Freunden
 - ☐ Besuch des juz-Cafés
 - ☐ Internet und Computer
 - ☐ Videospiele, Playstation usw.
 - ☐ Sonstige Spiele
 - ☐ Neue Leute kennen lernen
 - ☐ Musik machen
- 1/0

- CU ☐ Sport
 - CV ☐ Gespräch mit Mitarbeitern/Betreuerinnen
 - CW ☐ Besuch von Veranstaltungen / Konzerten
 - CX ☐ Bei Workshops, Kursen oder Projekten mitmachen
 - CY ☐ Kochen und Essen
 - CZ ☐ Abhängen/Chillen
- 1/0

A
B
C
D
E
F
G
H
I
J
K
L
M
N
O
P
Q
R
S
T
U
V
W
X
Y
Z

B

Bewerte die Angebote und Arbeitsweisen des Jugendzentrums mit Schulnoten. Trage eine 0 ein, wenn es das im Juz, das du kennst, nicht gibt.

☐ Café	☐ Öffnungszeiten
☐ Veranstaltungsraum	☐ Möglichkeit mitzubestimmen, was im Juz läuft
☐ Anzahl der Räume	☐ Freundlichkeit der Mitarbeiter/Betreuerinnen
☐ Ausstattung der Räume	☐ Hilfe durch Mitarbeiter/Betreuerinnen bei Problemen
☐ Größe der Räume	☐ Getränkepreise
☐ Sauberkeit der Toiletten	☐ Essenspreise
☐ Sauberkeit der sonstigen Räume	☐ Für sich sein können / Rückzugsmöglichkeiten
☐ Erscheinungsbild des Eingangsbereiches	☐ Informationen über Angebote und Veranstaltungen
☐ Erscheinungsbild des Gebäudes insgesamt	☐ Qualität der Konzerte
☐ Erscheinungsbild des Außengeländes	☐ Qualität der Ausflüge
☐ Verkehrsanbindung	☐ Qualität der Freizeiten

Keine Note = 0 eintragen

Was sind Deine Gründe für den "Nichtbesuch"? Kreuze alles an, was zutrifft.

☐ Die Leute, die dort hingehen
☐ Strenge Hausordnung
☐ Verbot durch Eltern
☐ Angst vor bestimmten Cliquen
☐ Mangelnde Verkehrsanbindung / zu weit zu Fuß
☐ ungünstige Öffnungszeiten
☐ Angst vor Drogenkontakten
☐ Im Juz gibt es nichts, was mich interessiert
☐ Ich habe viele andere Interessen
☐ Ich weiß nicht, was im Juz abgeht
☐ Weil im Juz Rauchverbot ist
☐ Weil meine Religion und meine Tradition es mir verbieten
☐ Weil ich befürchte, dort blöd angemacht zu werden

1/0

Beobachtung

(nach: Beywl, Wolfgang / Schepp-Winter, Ellen (2000): Zielgeführte Evaluation von Programmen. Ein Leitfaden. Bonn: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, S. 46-47.)

Ziel

Bei der Beobachtung wird die Wahrnehmung bewusst auf bestimmte Aspekte einer Person/Sache fokussiert. Dabei ist es immer sinnvoll, sie zur Objektivierung mit mindestens zwei Mitarbeiter_innen durchzuführen, die ihre Eindrücke in der Nacharbeit abgleichen. Die Beobachtung kann eingesetzt werden, um zu evaluieren, eine Annahme zu überprüfen, das Verhalten einer Gruppe/Person besser kennenzulernen oder eine neue Aktivität/Maßnahme auszuwerten.

Dauer

Die dafür benötigte Zeit ist abhängig vom Anwendungsbereich.

Material Beobachtungsschema (Beispiel s.u.).

Beschreibung

Man unterscheidet zwischen einer standardisierten und einer halbstandardisierten Beobachtung. Erstere gibt die zu beobachtenden Merkmale genau vor, die dann von dem/der Beobachter_in angekreuzt werden. Letztere enthält offene Kategorien oder Fragen und gibt lediglich vor, worauf bei der Beobachtung zu achten ist. Eine komplett freie Beobachtung ist dann sinnvoll, wenn die Situation und die darin relevanten Faktoren noch weitgehend unbekannt sind.

Eine Beobachtung kann teilnehmend (die Beobachter_in nimmt an der zu beobachtenden Situation teil) oder nichtteilnehmend (die Beobachter_in ist passiv, im Hintergrund) erfolgen.

Beispiel für ein Beobachtungsschema

Es soll beobachtet werden, ob und wie sich die Einführung eines neuen Angebotes (z.B. ein Breakdance-Workshop oder eine Tischtennisplatte) im Jugendverband auf Jungen und Mädchen unterschiedlich auswirkt:

Aspekte zum Verhalten in Bezug auf das neue Angebot:

- 1 Wie verhalten sich die Jungen, wie verhalten sich die Mädchen?
- 2 Wie verhalten sich die Jungen gegenüber den Jungen, wie die Mädchen gegenüber den Mädchen?
- 3 Wie verhalten sich die Jungen/Mädchen gegenüber dem/der gleichgeschlechtlichen Jugendarbeiter_in?
- 4 Wie verhalten sich die Jungen/Mädchen gegenüber dem/der andersgeschlechtlichen Jugendarbeiter_in?
- 5 Wie verhalten sich die Jungen, wenn keine Mädchen anwesend sind? Wie die Mädchen, wenn die Jungen nicht anwesend sind?

- 6 Wie gestaltet sich die Interaktion zwischen Jungen und Mädchen?
- 7 Wird das Angebot von Jungen und Mädchen in Intensität oder Art und Weise unterschiedlich genutzt?

Aspekte zur Kommunikation in Bezug auf das neue Angebot:

- 1 Über welche Themen sprechen die Jungen, die Mädchen?
- 2 Welchen Redeanteil haben die Jungen, die Mädchen?
- 3 Wie werden die Äußerungen der andersgeschlechtlichen Gruppe kommentiert?
- 4 Wie ändert sich die Kommunikation, wenn eine gleichgeschlechtliche Gruppe zusammen ist?

Auswertung

Für die Auswertung kann man sich entweder selbst ein sinnvolles System überlegen oder auf eine Software / ein Textverarbeitungsprogramm zurückgreifen. Sind mehrere Beobachter_innen im Einsatz gewesen, werden die Beobachtungen miteinander abgeglichen und erst danach gemeinsam bewertet.

Varianten

- Freie Beobachtung,
- halbstandardisierte Beobachtung,
- standardisierte Beobachtung,
- teilnehmende Beobachtung,
- nichtteilnehmende Beobachtung.

Zielgruppe

Die Zielgruppenspezifika sind in der Regel bereits im Beobachtungsschema berücksichtigt. Die Methode kann auch alternativ zu Fragebogen eingesetzt werden, wenn die Zielgruppe Personen einschließt, die nicht sprachkundig oder es nicht gewohnt sind, sich schriftlich auszudrücken, und/oder die Schwierigkeiten haben, einen längeren Text zu lesen.

Erfahrungen

Die Beobachtung kann in verschiedenen Phasen eines Programms zur Evaluation eingesetzt werden: zu Beginn einer Maßnahme, um Vorannahmen zu prüfen und eventuell Zielanpassungen vorzunehmen; im Verlauf der Maßnahme, um im Rahmen einer Prozessevaluation Informationen über Reaktionen, Verhalten und Ähnliches zu sammeln; gegen Ende einer Maßnahme zur Überprüfung der Zielerreichung.

Notizen

Bildermethode – Zuschreibungen und Irrtümer

(eigene Konzeption)

Ziel

Die Wirkung gesellschaftlicher Stereotype und Vorurteile bei der Urteilsbildung wird mit dieser Methode offenbar. Es wird deutlich, wie sehr unser erster Eindruck von Personen durch unbewusste Zuschreibungen und Annahmen beeinflusst ist.

Dauer 30 Minuten.

Material

Bilder/Fotos von Personen und dazugehörige Personenbeschreibungen.

Beschreibung

Auf einem Tisch werden Bilder/Fotos von Personen ausgelegt. Die abgebildeten Menschen sollten sehr unterschiedlich sein und verschiedene Facetten und Ebenen von Vielfalt darstellen. Die dazugehörigen Beschreibungen sind so abgefasst, dass sie keines der äußeren Merkmale aufgreifen, sondern Tätigkeiten, Interessen, Moralvorstellungen o.Ä. enthalten.

Jeder/jede Teilnehmer_in erhält einen Stapel mit Personenbeschreibungen, die den Fotos zugeordnet werden sollen. Die Beschreibungen werden verdeckt zu den Fotos gelegt und erst dann umgedreht, wenn alle mit der Zuordnung fertig sind. Im Anschluss wird durchgesprochen, welche Identitäten den jeweiligen Bildern zugeordnet wurden; von den Teilnehmer_innen kann erläutert werden, warum sie diese Wahl getroffen haben. Anschließend werden die tatsächlichen Zuordnungen bekannt gegeben.

Auswertung

Zur Reflexion der Übung empfehlen sich folgende Fragestellungen:

- Was hat meine Entscheidungen beeinflusst?
- Welche Stereotype waren wirksam?
- Warum wurden den einzelnen Bildern unterschiedliche Beschreibungen zugeordnet?
- Wirken die Stereotype auf alle gleichermaßen?
- Gab es Überraschungen?

Erfahrungen

Mit dieser Methode kann man anhand unterschiedlicher Diskriminierungsmerkmale sehr gut aufzeigen, wie gesellschaftliche Stereotype und Vorurteile wirken und unseren ersten Eindruck von Personen bestimmen. Sie verdeutlicht insbesondere, wie viele unbewusste Mechanismen bei der Einschätzung Anderer wirken. Sie kann daher sehr gewinnbringend bei Antidiskriminierungsworkshops eingesetzt werden.

Notizen

This image shows a blank sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

Cliqueninterview

(nach: Flick, Uwe (2007): Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung. Reinbek: Rowohlt, S. 260-262. Abwandlung von der Methode „Focus-Groups“.)

Ziel

Durch das Cliqueninterview werden Erkenntnisse über Lebenswelt, Interessen und Bedürfnisse von Angehörigen einer bestimmten Gruppe gewonnen. Je nach Intention und Gruppe kann es der reinen Informationsgewinnung dienen, oder aber Themen aufgreifen, die im Gespräch mit den Gruppenmitgliedern diskutiert werden können.

Dauer 30 – 120 Minuten.

Material

Diktiergerät oder mp3-Player, Handy, Smartphone oder Tablet mit gleicher Funktion bieten sich zu Dokumentationszwecken an. Der Einsatz von Technik ist auch dann sinnvoll, wenn man die Ergebnisse einige Zeit später auswerten möchte.

Beschreibung

Cliqueninterviews sammeln qualitative Daten aus einem fokussierten Gespräch mit einer bestehenden Gruppe. Die ideale Gruppenstärke liegt bei fünf bis acht Teilnehmer_innen.

Es wird eine moderierte Diskussion geführt, die sich meist an einem Leitfaden mit offenen Fragen orientiert. Die Fragestellungen können alle denkbaren Bereiche betreffen: Freizeitgestaltung, innere Grundhaltung, Musikgeschmack, Selbstzuschreibungen, Umgang mit anderen Gruppen etc. Gruppendiskussionen führen – anders als Einzelinterviews – zu einem interaktiven Austausch und damit zu differenzierteren Aussagen zu den jeweiligen Fragestellungen. Vor dem Gespräch sollten drei bis fünf Bereiche, über die man etwas erfahren möchte, definiert und die dazugehörigen Fragen formuliert werden.

Auswertung

Die Informationen, die für die jeweilige(n) Fragestellung(en) von Relevanz sind, müssen herausgefiltert werden.

Die Ergebnisse der Interview-Auswertung sollten dann – je nach gewonnener Information – in Überlegungen zu Raumgestaltung, Angebotskonzeption etc. einfließen.

Variante

In leichter Abwandlung kann diese Methode auch bei neu zusammengesetzten Gruppen angewendet werden, die eine Gemeinsamkeit haben: beispielsweise bei Jugendarbeiter_innen, die sich vorher nicht zwingend gekannt haben, aber gemeinsam haben, dass sie mit Jugendlichen arbeiten und an diskriminierungsbewusster Jugendarbeit interessiert sind.

In einem solchen Fall dient das Cliqueninterview dazu, sich im Gespräch gegenseitig besser kennenzulernen und sich über manche, bisher nicht explizit durchdachte oder diskutierte Aspekte ihrer Arbeit und Arbeitshaltung klarer zu werden.

Zielgruppe

Diese Methode ist für Menschen aller Altersgruppen geeignet. Im Kontext der diskriminierungsbewussten Jugendarbeit wird sie vor allem zur Informationsgewinnung über die Zielgruppe, also junge Menschen, eingesetzt.

Erfahrungen

Junge Menschen sind im Gruppenkontext eher bereit Fragen zu beantworten. Besonders wenn diese Fragen nicht auf einer rein persönlichen Ebene liegen. Bei persönlichen, vertraulichen Fragen eignet sich die Methode des Einzelinterviews besser. Die Leitfragen sollte man vor seinem geistigen Auge oder tatsächlich vor sich liegen haben.

Notizen

Cliquenraster

(nach: Deinet, Ulrich: Aneignung als Bildungskonzept sozialräumlicher Jugendarbeit. In: Deinet, Ulrich. (Hg.) (2009 – 3. Auflage). Sozialräumliche Jugendarbeit. Grundlagen, Methoden und Praxiskonzepte. Wiesbaden: VS Verlag, S. 143-160.
<http://www.sozialraum.de/cliquenraster.php> [24.11.2014])

Ziele

- Festhalten, welche Cliquen es im Sozialraum und in einer Institution gibt,
- festhalten, welche Themen diese Cliquen bewegen und welche Interessen sie haben.

Material

Karteikarten, Pinnwand oder elektronisches Raster (z.B. PC-Programm VennMaker).

Beschreibung

Wenn man einen Sozialraum oder ein Stadtviertel besser kennenlernen will und vor allem auch mehr über die verschiedenen Jugendszenen und -cliquen wissen möchte, lohnt es sich, ein Cliquenraster zu erstellen. Dabei werden durch gezielte Befragungen und/oder Beobachtungen die speziellen Jugendstile, Lebenswelten und Jugendkulturen erkundet. Das ermöglicht einen sehr differenzierten Blick auf die Zielgruppe, ihre Probleme, Einstellungen, Interessen und Bedürfnisse. Dabei kann es einerseits um objektive Merkmale gehen (wie Alter, Geschlecht, Gruppengröße etc.) und andererseits um sozialräumliche Dimensionen, wie die Treffpunkte der Clique, ihre Symbole, mit denen sie sich von anderen abgrenzen etc.

Zur Gewinnung der für das Raster notwendigen Informationen sind alle Methoden der Datenerhebung geeignet, Kombinationen bieten sich an.

Auswertung

Die Erkenntnisse aus den Befragungen, Beobachtungen und Sozialraumanalysen werden sowohl für jede/n Einzelnen als auch für eine Clique als Ganzes festgehalten. Von besonderem Interesse sind hierbei: Cliquenzugehörigkeit, Altersstruktur, Geschlecht, Ethnie, Schulstatus, Jugendkultur, öffentlicher Aufenthaltsort, Interessen, Themen, Unterstützungsbedarf Einzelne_r/Clique, Wünsche und Ziele der Cliquenmitglieder.

Aus den so erzielten Erkenntnissen können Ziele und eventuell auch Methoden für die Angebotsgestaltung für Cliquen abgeleitet werden.

C

C

C

C

C

Diskriminierungsbewusste Sprache

(eigene Konzeption)

Ziel

Vermeidung der Reproduktion von Diskriminierungen, Stereotypen und gesellschaftlichen Machtverhältnissen im Sprachgebrauch.

Beschreibung

In unserer Sprache spiegeln sich Bilder von Normalität, Zugehörigkeit und Machtverhältnissen. Meist werden diese unbewusst übernommen und nicht reflektiert. Dadurch werden bestehende gesellschaftliche Zuschreibungen reproduziert.

Beispiele:

- Die Farbbezeichnung „Hautfarbe“ wird für die Farbe rosa/beige genutzt und konstruiert so die Vorstellung einer *normalen* Hautfarbe, sodass diejenigen mit anderer Hautfarbe ausgegrenzt werden.
- Die Nutzung rein männlicher Bezeichnungen (Pädagogen, Lehrer, Teilnehmer...) ignoriert Frauen und Transgender-Personen.
- Die Trennung in *wir* und *ihr* (othering) für Personen ohne und mit Migrationshintergrund zementiert die Nichtzugehörigkeit von Personen mit Migrationshintergrund, unabhängig von ihrer Aufenthaltsdauer, ihrem Lebensmittelpunkt oder ihrer Staatsangehörigkeit.
- „Schwul“ oder „behindert“ als Schimpfworte drücken, auch wenn sie nicht immer homophob oder behindertenfeindlich gemeint sind, die Abwertung von Homosexualität und Behinderung aus und zementieren deren Betrachtung als Abnormität.
- „Flüchtlingsstrom“, „Flüchtlingswelle“, „Islamisierung der Gesellschaft“ überzeichnen und dramatisieren, auch durch die Nutzung von Bezeichnungen aus dem Bereich Naturkatastrophen.

Die Reflexion des eigenen Sprachgebrauchs ist unabdingbar, um die Lebenswelten oder Merkmale Einzelner nicht abzuwerten. Fragestellungen zur Reflexion:

- Schließe ich in meiner Sprache alle Personen ein?
- Wann und wie transportiere ich in meinem Sprachgebrauch Bilder von Normalität und Zugehörigkeit, die andere ausschließen? Welche Bilder sind das?
- Verzichte ich auf Formulierungen, die gesellschaftliche Machtdimensionen spiegeln?

Zielgruppe

Da diskriminierungsbewusste Sprache weniger eine Methode als vielmehr eine Handlungsweise darstellt, sollte sie generell im Alltagsleben verankert werden. In der Antidiskriminierungsarbeit ist sie von großer Bedeutung, insbesondere im Bereich der Jugendarbeit, in der Vorbilder von größerer Wirkungskraft sind. Daher richten wir uns an dieser Stelle vor allem an Jugendarbeiter_innen und Multiplikator_innen. Es ist jedoch durchaus sinnvoll, Reflexionen des Sprachgebrauchs im Sinne des Diskriminierungsbewusstseins auch in Gruppenarbeiten mit jungen Menschen durchzuführen.

Erfahrungen

Wir haben in zahlreichen Workshops aber auch in Gesprächen und Diskussionen den diskriminierenden bzw. stereotypen Sprachgebrauch thematisiert. Dabei gab es sehr unterschiedliche, teils auch sehr kritische Reaktionen, die unsere Anliegen als übertrieben und viel zu sperrig abgetan haben. Gerade am Beispiel der Hautfarbe konnte man aber die ausgrenzende Wirkung gut erläutern und vermitteln, wie einfach Alternativen zu finden sind. Auch Schimpfworte wie „schwul“ und „behindert“ wurden oft als Jugendsprache bezeichnet, man könne nicht immer intervenieren, da man sonst die Vertrauensebene zerstören würde. Hier war z.B. der Hinweis auf die Wirkung auf Jugendliche, die sich gerade mit ihrer eigenen sexuellen Identität auseinandersetzen und ein Umfeld brauchen, das Homosexualität nicht negativ bewertet, hilfreich.

Wichtig ist auch, dass es nicht darum geht, immer unmittelbar in der akuten Situation auf diskriminierenden Sprachgebrauch von jungen Menschen zu reagieren. Das jeweilige Thema sollte an geeigneter Stelle und mit geeigneten Methoden aufgegriffen werden.

Notizen

Drei Säulen – Klientenzentrierte Gesprächsführung

(nach: Klein, Susanne (2012 – 4. Auflage): 50 Praxistools für Trainer, Berater, Coachs. Überblick, Anwendungen, Kombinationen. Offenbach: Gabal Verlag, S. 59-62.)

Ziel

Die drei Säulen der Klientenzentrierten Gesprächsführung nach Carl Rogers zielen darauf ab, einen guten Draht zum Gegenüber herzustellen, da es nur in einer vertrauensvollen Atmosphäre gelingen kann, konstruktiv und erfolgreich zusammenzuarbeiten.

Dauer

Auf jeden Fall sollte genug Zeit eingeplant werden, um sich auf das Gegenüber und dessen Probleme ernsthaft einlassen zu können.

Beschreibung

Nach Carl Rogers basiert die Gesprächsführung, bei der das Gegenüber im Zentrum steht, vor allem auf drei Säulen:

- 1 Empathie / einführendes Wesen: Es wird versucht, die Welt des Gegenübers zu verstehen und sich in seine Lage, Gedankengänge und Gefühle hinein zu fühlen. Es geht darum, so genau wie möglich zu verstehen, wie es dem Gegenüber geht.
- 2 Wertschätzung / Akzeptanz: Das Gegenüber darf nicht negativ bewertet werden, seine Haltungen und Reaktionen im Alltagsleben sind als die für diesen Menschen richtigen anzuerkennen. Der Mensch soll genau so akzeptiert und wertgeschätzt werden, wie er ist.
- 3 Echtheit / Kongruenz: Auf das Gegenüber soll echt und ehrlich reagiert werden. Es geht also nicht darum, nur Höflichkeiten miteinander auszutauschen, sondern zu sagen, was Sie denken und fühlen. Das bedeutet nicht, alles zu sagen, was man denkt, doch was man sagt, sollte echt und ehrlich sein.

Variante

Die Psychotherapeuten Frank Farelly und Steve De Shazer übernehmen diese Haltung in den Hauptzügen, schlagen jedoch jeweils eine Änderung vor: So bezeichnet Farelly das einführende Verstehen der Probleme des Anderen als schwierig. Vielmehr solle es um das Verstehen der Person gehen. De Shazer wiederum geht davon aus, dass das Reden über Probleme häufig erst Probleme schafft, aus diesem Grund solle man sich gleich auf die Lösungssuche konzentrieren.

Zielgruppe

Diese Methode findet in Einzelgesprächen zur Beratung und/oder Problemlösung Anwendung. Ihr Einsatz ist im Gespräch mit Menschen aller Altersgruppen sinnvoll.

Erfahrungen

Streng genommen handelt es sich hierbei nicht um eine Methode, sondern eher um eine Haltung. Ein Mittel, um diese Haltung auszudrücken, ist das sogenannte „Aktive Zuhören“.

Notizen

Dreiecksspiel Identität

(nach: Mallmann, Yvonne / Schilz, Simone (1997): Servicepaket Identität. Dritter Teil des Readers zum Modellseminar „Du deutsch“. Koblenz. www.dija.de/nc/toolbox-interkulturelles-lernen/methodenbox-interkulturell/?tx_fedijamethoden_pi1%5BshowUid%5D=36&cHash=7def2b1c80341dc4251f5cf15d4a2c2a [17.11.2014])

Ziele

- Auseinandersetzung mit den relevanten Einflussfaktoren für die Entwicklung der eigenen Identität,
- Verdeutlichen der individuellen und gemeinsamen Merkmale der Mitglieder einer Gruppe.

Dauer

Insgesamt 130 Minuten: 25 Minuten Kleingruppenarbeit, 40 Minuten Diskussion, 65 Minuten Auswertung.

Material

Jede/r Teilnehmer_in erhält Papier in Form eines gleichschenkligen Dreiecks, das mit zwei parallelen Linien in ein Basis-, ein Mittel- und ein Spitzfeld geteilt ist, und drei Stifte mit unterschiedlichen Farben (z.B. blau, grün, lila). Eine Liste mit vorformulierten Charaktereigenschaften sollte als Anregung und Hilfestellung in mindestens einem Exemplar pro Kleingruppe vorhanden sein.

Beschreibung

In dieser Übung setzen sich die Teilnehmer_innen mit den Elementen der eigenen Identität auseinander: Beschrieben ist hier die Variante für Einsteiger_innen, bei der ausgehend von Eigenschaften (Besonderheiten, Gemeinsamkeiten) erst in anschließender Diskussion sowohl über eigene Wünsche, Träume und Vorstellungen nachgedacht wird als auch über die Erwartungen von anderen (Familie, Freund_innen, Schule, Arbeitgeber_innen, Gesellschaft). Es soll deutlich werden, in welchem Ausmaß die eigene Identität von gesellschaftlichen Erwartungen bestimmt ist.

Die Methode gliedert sich in drei Phasen: In jeder der Phasen wird jeweils eine Frage zum Thema Identität gestellt. Die Teilnehmer_innen teilen sich in Kleingruppen von 4 - 5 Personen auf und schreiben jede Antwort in die nummerierten Teile des Dreiecks; in jeder Phase benutzen sie dafür eine andere Farbe.

Phase 1: Was macht mich einzigartig? (10 Minuten)

Alle Teilnehmer_innen schreiben 3-4 Eigenschaften in der vorgegebenen Farbe (z.B. in blau) in die Spitze ihres eigenen Dreiecks (die auf die jeweilige Person zeigt). Hierzu kann die Liste mit „Charaktereigenschaften“ genutzt werden. Die Teilnehmer_innen wählen die Eigenschaften aus, die für sie persönlich am wichtigsten sind. Eigene Ideen sind dabei erwünscht und zu bevorzugen.

Phase 2: Was haben alle in der Kleingruppe gemeinsam? (5 Minuten)

Die Teilnehmer_innen besprechen die Antworten auf diese Frage und entscheiden sich gemeinsam für 3-4 Antworten, die in die Basis des Dreiecks geschrieben werden (z.B. in grün). Auch hierfür kann die Liste mit Charaktereigenschaften genutzt werden.

Phase 3: Aus welchen Einzigartigkeiten und festgestellten Gemeinsamkeiten bilde ich meine Identität? (10 Minuten).

Diesmal werden die 3-4 Antworten in der dritten Farbe in die Mitte des Dreiecks geschrieben. In dieser Phase steht die Gruppendiskussion im Vordergrund. Es wird deutlich, dass die individuelle Identität sowohl aus Einzigartigkeiten als auch aus Gemeinsamkeiten mit anderen besteht.

Auswertung

Die Kleingruppen tragen ihre Ergebnisse in der großen Runde vor. Dabei werden folgende Fragen beantwortet:

- Wie hat mir die Methode gefallen?
- Was ist an mir einzigartig? Welche Gemeinsamkeiten habe ich mit den anderen?
- Wie sehr unterscheide ich mich von den anderen?
- Wie ist im Augenblick die Atmosphäre in der Gruppe?

Soll die Methode vor allem zur Selbstreflexion genutzt werden, können auch noch folgende Fragen gestellt werden:

- Welche Seiten meiner Persönlichkeit möchte ich in Zukunft stärker betonen?
- Welche Seite möchte ich eher abschwächen?

Für die Auswertung braucht es Zeit, da die Fragestellung sehr persönlich ist. Es sollte daher darauf geachtet werden, dass alle gleichermaßen zu Wort kommen können.

Variante

Wenn die Beteiligten bereits etwas erfahrener in Selbstreflexion sind, können die Fragen in den jeweiligen Phasen wie folgt abgewandelt werden:

- Welche Wünsche/Utopien habe ich? Was erwarte ich von mir selbst?
- Welche Erwartungen werden von außen an mich herangetragen?
- Wie balanciere ich meine Erwartungen und die Erwartungen, die von außen an mich herangetragen werden, aus?

Zielgruppe

Die Methode eignet sich für alle Zielgruppen. Sie kann auf Selbsterkenntnis ausgerichtet sein oder weiterführend zum Einstieg ins Thema Internalisierungen eingesetzt werden.

Notizen

Du hast die Wahl

(aus der eigenen Praxis)

Ziele

- Stimmrecht und Partizipation junger Menschen in den Alltag der Jugendarbeit hineinbringen,
- Auseinandersetzung mit dem Thema Mitbestimmung,
- Kompromisse aushandeln und aushalten,
- eigene Selbstwirksamkeit erfahren.

Dauer

Es sollte ausreichend Zeit zur Verfügung stehen, um Diskussionen führen zu können: Je nach Gruppenstärke und Diskussionsfreudigkeit 1-3 Stunden.

Material

Bei anonymer Stimmabgabe Stifte, Zettel, gegebenenfalls ein Karton als Wahlurne.

Beschreibung:

In vielen Einrichtungen/Organisationen haben die jungen Menschen zumindest formal (vgl. KJHG) bereits das Recht, bei Entscheidungen mitzubestimmen. Dennoch nehmen es nur wenige in Anspruch, weil ihnen entweder nicht bewusst ist, dass sie Mitspracherechte haben, oder weil sie Mitbestimmungsprozesse ablehnen. Häufig sind die Gründe für solche Ablehnung darin zu finden, dass ihnen an vielen Stellen abgesprochen wird, Entscheidungen treffen zu können, auch darüber, was sie selbst betrifft. Daher haben sie oft auch gar nicht die Möglichkeit, Mitbestimmung zu erlernen und sich selbst als kompetent oder selbstwirksam zu erleben.

Mitbestimmung sollte daher gezielt gefördert werden. Gelegenheit dazu bietet sich bei jeder anstehenden Entscheidung, die die Interessen der jungen Menschen berührt. Dies können Entscheidungen des Alltags sein, wie z.B. die Wandfarbe in der Jugendeinrichtung. In diesem Kontext können auch formale, organisatorische und ideelle Aspekte von Mitbestimmung diskutiert werden. Dieses Instrument sollte nur angewandt werden, wenn die Stimme der jungen Menschen tatsächlich Relevanz hat und – sollte die Umsetzung der Entscheidung Geld kosten – idealerweise auch mit Budgetverantwortung einhergeht.

Mitbestimmungsprozesse können sehr unterschiedlich gestaltet werden; im Folgenden stellen wir beispielhaft Mitbestimmung per Wahl dar. Gemeinsam mit den jungen Menschen sollten folgende Aspekte angesprochen und berücksichtigt werden:

- Die Dauer der Abstimmung: Wie viel Zeit wird benötigt, um alle zu informieren und eine Wahl durchzuführen? Ist es zum Beispiel sinnvoll, eine Abstimmung über mehrere Wochen aufrecht zu erhalten? Oder muss es einen Zeitpunkt geben, zu dem alle, die von ihrem Wahlrecht gebraucht machen wollen, da sind?

- QuarteT: Jugendarbeit ohne Diskriminierung!? - Du hast die Wahl

Ein Schritt vor

(nach: Bürgin, Julika et al.: Wie im richtigen Leben. In: Bürgin, Julika et al. (Hg) (2008 – 3. Auflage). Baustein zur nicht-rassistischen Bildungsarbeit. Erfurt: DGB Bildungswerk, B3, S. 61-64. www.baustein.dgb-bwt.de/PDF/B3-lmRichtigenLeben.pdf [25.11.2014])

Ziele

- Erfahren, wie unterschiedliche Hintergründe und Merkmale die Entfaltungsmöglichkeiten und Chancen eines Menschen beeinflussen,
- die ungleiche Verteilung von Rechten und Chancen (nach Geschlecht, Herkunft, Hautfarbe, Aussehen, Alter, Gesundheit, Ausbildungsniveau...) und ihre Auswirkungen im Leben herausarbeiten,
- erkennen, dass gesellschaftliche Chancen und Zugänge von dem Zusammenwirken der verschiedenen individuellen Merkmale und Eigenschaften abhängig sind, nicht von nur einem Aspekt,
- strukturelle und individuelle Diskriminierungen thematisieren,
- sich probeweise in die Rolle von Schwachen und Starken in der Gesellschaft hineinversetzen.

Dauer

Die für den spielerischen Teil (Voranschreiten und Fragen vor Ort) benötigte Zeit beträgt ca. 30 Minuten. Die Dauer der Auswertung ist abhängig von der Breite und Tiefe der Themenbearbeitung.

Material / Ausstattung

Benötigt werden je ein vorbereitetes Rollenkärtchen pro Person (Beispiele s.u.), ein Fragenblatt für die Moderation sowie ein ausreichend großer Raum (ca. 8 m Platz um vorwärts zu gehen).

Beschreibung

Die Teilnehmer_innen stellen sich nebeneinander auf. Alle erhalten ein Rollenkärtchen. Die Spielleitung kündigt an, eine Reihe von Fragen zu stellen. Alle Teilnehmer_innen sollen nach jeder Frage überlegen, ob sie in ihrer Rolle die Frage mit „Ja“ beantworten können – dann gehen sie einen deutlichen Schritt vorwärts – oder ob sie mit „Nein“ antworten müssen – dann bleiben sie bei dieser Frage stehen. Die jeweilige Position bildet dann den Ausgangspunkt für die folgenden Fragen. Es geht dabei um eine subjektive Einschätzung, nicht um Wissen oder sachliche Richtigkeit.

Spielfragen

- Kannst du
- eine Kfz-Haftpflichtversicherung abschließen?
 - einen Urlaub in deiner Heimat verbringen?
 - beim Versuch, einen Diebstahl anzuzeigen, faire Behandlung von der Polizei erwarten?
 - ein Bankdarlehen zur Renovierung einer Mietwohnung bekommen?
 - eine Familie planen?

- zahnärztliche Behandlung bekommen, wenn du sie möchtest?
- dich nach Einbruch der Dunkelheit auf der Straße sicher fühlen?
- Sympathie und Unterstützung von deiner Familie erwarten?
- 5 Jahre im Voraus planen?
- eine Lebensversicherung abschließen?
- deine_n Partner_in auf der Straße küssen?
- im örtlichen Tennisverein Mitglied werden?
- bei der nächsten Kommunalwahl wählen?
- ohne Probleme in jede Disko kommen?
- deine_n Vermieter_in um Hilfe bitten, wenn deine Nachbarn ständig nachts lärmern?
- deinen Wohnort frei wählen?
- dein nächstes Kind im Kindergarten anmelden
- offen und ohne Probleme deine Religion leben?
- davon ausgehen, dass du oder deine Kinder in der Schule nicht diskriminiert werden?

Auswertung

Nach der letzten Frage bleiben alle Teilnehmer_innen für den ersten Teil der Auswertung an ihrem Platz stehen. Sie werden jeweils einzeln gebeten, ihre Rolle zu benennen und folgende Fragen zu beantworten:

- Wie hast du dich in deiner Rolle gefühlt?
- Wie ist es, als Erste_r am Ziel zu sein? Wie ist es, gar nicht voranzukommen?
- Bei welchen Fragen kamst du voran bzw. nicht voran?
- Welche Faktoren haben das Vorankommen verhindert/befördert?
- Was konntest du individuell beeinflussen, was nicht?
- Hast du die Anderen wahrgenommen?

Mit allen Teilnehmer_innen gemeinsam wird darüber gesprochen,

- was sie über die Lebensbedingungen von verschiedenen vermeintlichen Gruppen in der Gesellschaft erfahren haben,
- warum Menschen vorankommen bzw. nicht (Bedeutung von Pass, Hautfarbe, Geschlecht, sexueller Orientierung, Alter, Religion, sozialem Status und deren Verschränkungen),
- ob wirklich jede/r in unserer Gesellschaft ihres/seines „Glückes Schmied“ ist.

Am Ende der Übung werden die Teilnehmer_innen gebeten, ihre Rollen wieder „abzuschütteln“. Dies kann wörtlich genommen werden: Alle schütteln sich und legen damit die Rolle ab.

Die Auswertung kann in einer Diskussion vertieft werden:

- Welche Möglichkeiten zur Veränderung ihrer Situation haben Einzelne? Worauf haben sie keinen Einfluss? Welche Faktoren und Merkmale beeinflussen Chancen und Teilhabemöglichkeiten besonders?
- Was sollte sich ändern? Was können wir ändern?

Das Team sollte die Ergebnisse der Diskussion an einer Wandzeitung dokumentieren.

Variante

Falls der vorhandene Raum zu klein ist, kann die Übung auch „per Aufstehen“ durchgeführt werden. Wenn die Teilnehmer_innen eine Frage mit „Nein“ beantworten, sollen sie aufstehen, ansonsten sitzen bleiben. Sie werden gebeten, zu zählen, wie oft sie aufgestanden sind. Der Nachteil dieser Variante besteht jedoch darin, dass sich alle vor jeder Frage wieder in der gleichen Position befinden. Die sich anhäufenden Benachteiligungen bzw. Privilegien werden beziffert, aber nicht so sichtbar wie bei der Ursprungsvariante, bei der die Personen an unterschiedlichen Stellen im Raum stehen.

Zielgruppe

Die Übung kann mit Teilnehmer_innen ab 10 Jahren durchgeführt werden. Je nach Alter müssen die Rollenkarten angepasst werden, um dem Erfahrungshorizont der Mitspieler_innen gerecht zu werden.

Erfahrungen

Die Übung verdeutlicht den Teilnehmer_innen sehr anschaulich, dass eben nicht alle Menschen in unserer Gesellschaft die gleichen Chancen haben und oftmals nicht in der Lage sind, ihre Lebenssituation aus eigener Kraft positiv zu verändern. So zeigt sich, dass Teilnehmer_innen mit der Rollenkarte „26-jähriger afghanischer Asylbewerber, keine Arbeitserlaubnis, ledig“ oder „35-jährige Reinigungskraft, iranischer Flüchtling, männlich, ledig“, ähnlich wie der „32-jährige obdach- und arbeitslose Fliesenleger“ kaum Chancen haben auch nur einen Schritt nach vorne zu kommen. Die Situation für den „33-jährigen, ledigen Computer-Spezialisten mit indischer Nationalität“ stellt sich wesentlich positiver dar. Eine Gegenüberstellung der verschiedenen Rollen, die einen Migrationshintergrund beinhalten, verdeutlicht, dass ein Migrationshintergrund vor allem dann zu Benachteiligungen führt, wenn er mit anderen Aspekten wie Armut, unsicherem Aufenthaltsstatus oder Bildungsbenachteiligung verbunden ist.

Andere Rollen, wie z.B. der 70-jährige, verrentete Professor, werden von den Teilnehmer_innen häufig sehr unterschiedlich interpretiert: Manche bewegen sich mit dieser Rollenkarte zügig nach vorne, andere sind wesentlich verhaltener und bleiben oftmals auch stehen. Der verrentete Professor kann sowohl als privilegierte Person betrachtet werden, der alle Türen offenstehen, als auch als jemand, der altersdiskriminiert wird.

Bei der Übung sollte darauf geachtet werden, dass es möglichst wenig Ähnlichkeiten zwischen der übertragenen Rolle und dem tatsächlichen Lebenshintergrund der einzelnen Mitspieler_innen gibt: Rollen mit hohem Benachteiligungsgrad lösen bei den Teilnehmer_innen oftmals starke Betroffenheit aus; eine Verbindung zur eigenen Biografie würde diese noch erhöhen.

Notizen

Rollenkärtchen

Hinweis: Diese vorgeschlagenen Rollen sind Beispiele. Je nach Zusammensetzung der Gruppe müssen einige oder viele der Rollen verändert oder ersetzt werden. Es ist wichtig, das Spiel gut vorzubereiten und sowohl die Rollen als auch die Fragen auf die Seminargruppe sowie das Seminarthema zuzuschneiden.

✂	32-jähriger obdach- und arbeitsloser Fliesenleger.	17-jähriger Tischler-Azubi aus Thüringen, verlobt.	19-jährige türkische Abiturientin, Muslima.
	42-jährige, ledige philippinische Krankenschwester.	35-jährige ledige deutsche Krankenschwester, 1 Kind.	18-jährige deutsche Handelsschülerin mit guten Noten.
	30-jähriger Facharbeiter, befristeter Arbeitsvertrag (18 Mon.), ledig, deutsch.	Ein Computer-Spezialist, indische Nationalität, 33 Jahre, ledig.	26-jähriger ghanaischer Asylbewerber, keine Arbeitserlaubnis, ledig.
	45-jähriger Elektromeister, Deutscher, verheiratet, 2 Kinder.	20-jährige Telekom-Auszubildende, wird nach Abschluss nicht übernommen.	Angel. Feinmechanikerin, die sagt, sie habe türkische Mentalität, 56 Jahre, verheiratet, 4 Kinder.
	35-jährige Reinigungskraft, iranischer Flüchtling, männlich, ledig.	Dunkelhäutige Lehrerin, 40 Jahre, Deutsche, 2 Kinder.	32-jähriger deutscher Inhaber eines Friseursalons.
	39-jährige angelernte Metallarbeiterin, studierte Psychologin, Aussiedlerin, alleinerziehend, 1 Kind.	17-jähriger Azubi der Kommunikationselektronik, kurdischer Herkunft, ledig, schwul.	28-jährige, nicht erwerbstätige thailändische Ehefrau eines deutschen Omnibusfahrers.
	19-jährige Punkerin mit Kneipen-Job, ledig.	22-jähriger spielsüchtiger Elektriker.	46-jähriger kurdischer Besitzer eines Dönerimbisses.
	23-jährige Bankkauffrau, türkischer Herkunft, Muslima, ledig.	38-jährige lesbische Mutter von 2 Kindern, Verkäuferin, deutsch.	17-jährige Abiturientin, deutsch, ledig, sitzt im Rollstuhl.
	Schwerbehinderter Pförtner im Rolli, 51 Jahre, Deutscher, allein stehend.	40-jähriger polnischer Saisonarbeiter, verheiratet.	35-jähriger blinder Musiker, Deutscher, geschieden, 1 Kind.
	18-jähriger libyscher Hilfsarbeiter mit Hauptschulabschluss, ledig.	20-jährige Schwangere im Mutterschutz, deutsch, HIV-positiv, ledig.	19-jähriger Sohn eines Bankdirektors, der gerade Abitur gemacht hat.
	70-jähriger, lediger, verrenteter Professor.	75-jährige Rentnerin.	18-jährige jüdische Schülerin der 12. Klasse.

Fair kämpfen

(nach: Sigg, Bettina / Teuber-Gioiella, Zaira (1999). Gewaltbereitschaft durch Kampfsport vermindern. (mobile 2/99). www.jugendundsport.ch/internet/js/de/home/js-kids/downloads.parsys.80411.downloadList.10783.DownloadFile.tmp/praxisbeilage_kampfsportd.pdf [25.11.2014])

Ziele

- Übung zum Austoben,
- lernen, nach fairen Regeln zu kämpfen,
- Übernahme von Verantwortung auch in Auseinandersetzungen,
- Anregung zur Diskussion: Wo beginnt Gewalt?

Dauer 10-30 Minuten.

Beschreibung

Je zwei „Kontrahent_innen“ stehen sich gegenüber. Sie stellen ihre rechten Füße mit den Außenkanten gegeneinander und geben sich die rechte Hand. Die linken Hände und Füße dürfen nur zum Ausbalancieren benutzt werden, der/die Andere darf nicht damit berührt werden. Gewonnen hat, wer es schafft, den/die Andere_n dazu zu bringen, den rechten Fuß von der Stelle zu bewegen.

Wichtig ist kontrollierter Krafteinsatz, um in verschiedene Richtungen Druck ausüben und gleichzeitig bei plötzlichem Richtungswechsel des Gegendrucks einen stabilen Stand bewahren zu können.

Bei dem fairen und gewaltlosen Kampf ist – wie in vielen asiatischen Kampfsportarten – jede/r immer für sein Gegenüber mitverantwortlich. Das bedeutet konkret: Die Gegner_innen achten aufeinander und verhindern, dass der/die andere gegen etwas fällt, wie beispielsweise einen herumstehenden Stuhl.

Auswertung

Im Anschluss lassen sich Analogien zu Kommunikation und Konfliktverhalten finden: Hier kann man nachfragen, welche Strategien die besten waren/sind:

- Wie erfolgreich war es, nur anzugreifen?
- Wie erfolgreich war es, nur auf Verteidigung zu setzen?
- War es sinnvoll, nur mit Kraft oder nur mit Nachgeben zu arbeiten?
- Wie lässt sich eine körperliche Konfliktaustragung ohne Gewalt bewerkstelligen?

Diese Methode ist lediglich als Denkanstoß gedacht und sollte nicht mit Bedeutung überfrachtet werden.

Zielgruppe

Dieses Kampfspiel ist besonders geeignet für Gruppen, deren Mitglieder mehrheitlich dazu neigen, Konflikte körperlich auszutragen.

Erfahrungen

Wir haben die Erfahrung gemacht, dass beteiligte junge Menschen sich durch die Anwesenheit von Zuschauer_innen leicht dazu verleiten lassen, sich in diesem Kampf profilieren zu wollen, was zu unerwünschtem Ehrgeiz und Konkurrenzverhalten führen kann. Daher ist es wichtig, die Teilnehmer_innen gut einschätzen zu können und die Übung gegebenenfalls erst einmal ohne Zuschauer_innen durchzuführen.

Notizen

Fest der Subkulturen

(nach: transfer e.V. (Hg.) (2000): Reader zu dem trägerübergreifenden Grundkurs für Leiter/innen der internationalen Jugendbegegnung. Köln. www.dija.de/nc/toolbox-interkulturelles-lernen/methodenbox-interkulturell/ [12.11.2014])

Ziele

- Erfahrungsfeld sozialer Kontraste und Übereinstimmungen bieten,
- Wichtigkeit des Zusammengehörigkeitsgefühls in Gruppen verdeutlichen,
- Bewusstmachen von Vorurteilen,
- Kennenlernen von subkulturellen Elementen.

„Im Wesentlichen geht es darum, Stichworte (wie z.B. Enkulturation, Ethnozentrismus, kulturelle Norm usw.) mit Leben zu füllen und den Umgang damit praktisch zu üben. Dafür bietet sich die Methode des Simulationsspiels an, mit der in der Regel am Beispiel des Aufeinandertreffens von Phantasie-Kulturen Mechanismen eines solchen Prozesses verdeutlicht werden können. Der besondere Effekt liegt unter anderem darin, dass dieses Aufeinandertreffen auch emotional erlebt werden kann“ (aus: o.g. Link).

Dauer

Mit Vorbereitung: 4-5 Stunden, mit Nachbereitung 6-7 Stunden (möglichst auf zwei Tage verteilt).

Material

(Ver-)Kleidung, Schminke, Musik, Dekorationsmaterial, zudem muss eine Küche vorhanden und nutzbar sein, Essen und Getränke.

Beschreibung

Bei dem Fest der Subkulturen handelt es sich um ein Rollenspiel, in dem anlässlich eines Familienfestes (Omas/Opas 80ster) Gruppen (Familienzweige) mit unterschiedlichen Lebensauffassungen/-weisen und Umgangsformen aufeinandertreffen.

Die Rolle des/der Jubilar_in sollte von einer Person, die nicht zugleich Teilnehmer_in ist, gespielt werden. Sie muss nicht von der Spielleitung übernommen werden, je nach Personalisierung übernimmt diese Rolle auch ein/e weitere Anleiter_in. Für die Rolle der Oma / des Opas wird in jedem Fall Vorbereitungszeit benötigt, im Idealfall gemeinsam mit der Spielleitung. Das Rollenspiel gewinnt an Lebendigkeit, wenn die Rahmenhandlung immer wieder eingespielt wird, z.B. indem der/die Jubilar_in seine/ihre Gäste begrüßt, sich für Programmpunkte bedankt etc.

Der Ablauf ist in unterschiedliche Phasen gegliedert:

- Vorbereitung ohne Teilnehmende,
- Einführung mit Schilderung der Ausgangssituation und der Rollenaufgaben,
- Einstimmung und Vorbereitung des Festes in Kleingruppen,
- Durchführung,
- Auswertung.

Vorbereitung

Es werden vier Gruppen möglichst gleicher Größe gebildet. Die zu den jeweiligen Gruppen gehörigen Familienzweige/Subkulturen (z. B. Hipster, Emos, Spießer, Punks, Skater...) werden bereits in den Einladungen zum Seminar / dem Projekttag beschrieben, damit die Teilnehmer_innen sich vorbereiten können. Wenn die räumlichen Gegebenheiten es zulassen, kann auch ein Typberatungsstudio eingerichtet werden, in dem sich die Teilnehmer_innen entsprechend stylen können.

Die Teilnehmer_innen ziehen zu Beginn ein Los, auf dem der entsprechende Familienzweig steht. Die unterschiedlichen Familienzweige stehen für verschiedene Subkulturen. Jede Subkultur sollte etwa gleich viele Vertreter_innen haben.

Einführung

Ausgangssituation

Oma/Opa Krause wird 80 Jahre alt. Hierzu sind alle Familienzweige eingeladen, obwohl die sich gegenseitig völlig aus den Augen verloren und seit Jahren keinen Kontakt mehr haben. Die Familienmitglieder scheuen keine Mühe, um dem/der Jubilar_in ein besonders gelungenes Fest zu bereiten.

Rollen (Familienzweige) und ihre Aufgaben

Die Familienzweige übernehmen der Reihe nach und für eine festgesetzte Zeitspanne die Gestaltung der Feier. Dies beinhaltet die Verantwortung für rollengemäße, kulturspezifische

- Dekoration der eigenen Ecke im Raum,
- Musikauswahl,
- Gestaltung eines kulinarischen Beitrags,
- Programmeinlage(n) (Singen, Rappen, Tanzen, ein Gedicht vortragen o.Ä.),
- (Ver-)Kleidung.

All diese Punkte sollten jeweils mit dem Blick auf die Stilelemente der Subkultur umgesetzt werden.

Einstimmung

Nach der Erklärung des Ablaufs ziehen sich die einzelnen Familienzweige/Subkulturen zur Vorbereitung auf das Fest zurück, um Ideen zu entwickeln und umzusetzen (für Dekoration, Essen, Musik und die eigene Subkultur-Kostümierung). Die Vorbereitungszeit sollte großzügig bemessen sein (ca. 2 Stunden), damit auch subkulturspezifische Verhaltensweisen besprochen werden können.

Durchführung

Das Fest beginnt zu dem vorher festgelegten Zeitpunkt. Der/die Jubilar_in eröffnet und beendet die Feierlichkeiten. Die Gesamtdauer des Festes sollte vorher festgelegt sein. Bei der Programmgestaltung (Musik und Aktionen) wechseln die Gruppen in beispielsweise halbstündigem Rhythmus. Die Oma / der Opa kann als Moderator_in durch das Programm führen.

Auswertung

Die Festauswertung erfolgt in 4 Kleingruppen. Dazu werden die Familienzweige/Subkulturen aufgelöst. In jeder Auswertungsgruppe sollte sich mindestens ein/e Vertreter_in jeder Subkultur befinden.

Fragen für die Auswertungsgruppen:

- Was hat dir am Familienfest gefallen? Was war dir unangenehm? Was hat dich gefreut, überrascht, irritiert, verärgert? (Auch die kleinen und leisen Irritationen sind hier von Bedeutung)
- Was von dieser Feier und dem Erlebten lässt sich auf andere Situationen übertragen?
- Was lässt sich aus Vorbereitung und Feier für die Gestaltung von Gruppenfesten lernen?

Es ist wichtig, im Austausch mit den anderen persönliche Befindlichkeiten loswerden zu können.

Wenn es gewünscht wird und der zur Verfügung stehende Zeitrahmen es zulässt, können die Ergebnisse der Auswertungsgruppen kurz vorgestellt und die Fragen in der Gesamtgruppe weiter diskutiert werden.

Varianten

Die Auswahl der Subkulturen ist je nach Zusammensetzung der Teilnehmer_innen und Zielsetzung frei wählbar: Sie können aus Gruppierungen bestehen, denen sich die Teilnehmer_innen tatsächlich zuordnen oder aus Subkulturen, die den Teilnehmer_innen eher fremd sind. Außerdem können sie beliebig erweitert werden.

Als weitere Variante ist auch die Vorgabe denkbar, mögliche Konflikte und Vorurteile zwischen den Gruppen im Rollenspiel zu überspitzen. Dies sollte jedoch nur mit Teilnehmer_innen durchgeführt werden, die in Rollenspielen Erfahrung besitzen und das Spiel nicht auf sich persönlich beziehen.

Zielgruppe

Die Methode eignet sich gleichermaßen für die Arbeit mit jungen Menschen wie für den Einsatz im Rahmen beruflicher Fortbildung. Wird sie im Rahmen eines Antidiskriminierungsworkshops mit Jugendarbeiter_innen umgesetzt, sollte auf jeden Fall in der Gesamtgruppe diskutiert werden, was daraus für die Gestaltung von Gruppenfesten gelernt werden kann, auch im Hinblick auf die Erleichterung von Zugängen und das sichtbar machen von Vielfalt.

Erfahrungen

Es hat sich gezeigt, dass es bei manchen Gruppen hilfreich ist, bei der Beendigung der Feierlichkeiten sehr deutlich darauf hinzuweisen, dass damit auch das Rollenspiel endet und jeder wieder sie/er selbst ist (zum Beispiel indem diejenige/derjenige laut ruft: „Ich bin nicht mehr die *Spießer-Lena!*“). Findet die Auswertung direkt im Anschluss statt, sollte auch dazu aufgefordert werden, Verkleidungen wieder abzulegen.

[illegible]

Filmliste

Für den ersten Überblick haben wir ein tabellarisches Titelverzeichnis erstellt. Nachfolgend finden Sie die im Film behandelten Themen, die für das Handlungsfeld der Antidiskriminierungsarbeit relevant sein können, sowie weitere Informationen (Bezugsmöglichkeiten, Inhalt), die Ihnen bei der Filmauswahl und methodischen Vorbereitung helfen können.

Da wir im Rahmen dieser Veröffentlichung keine ausführlichen Filmkritiken abgeben können, empfehlen wir, sich im Vorfeld selbst ein Bild zu machen. Dazu haben wir Raum für Anmerkungen gelassen.

Es handelt sich bei dieser Liste um eine Auswahl, die keinen Anspruch auf Vollständigkeit erhebt.

Titelverzeichnis

Titel	Genre	FSK	Dauer
Almanya - Willkommen in Deutschland	Spielfilm: Komödie	6	101 min
American Beauty	Spielfilm: Drama/ Komödie	12/16	117 min
Angst essen Seele auf	Spielfilm: Drama	12	89 min
Berg Fidel - Eine Schule für alle	Dokumentarfilm	o. A.	94 min
Blau ist eine warme Farbe	Spielfilm: Drama	16	179 min
Cesars Grill	Dokumentarfilm: Drama	o. A.	92 min
Das Mädchen Wadjda	Spielfilm: Drama	o. A.	97 min
Das unberührte und rätselhafte Oberösterreich. Das Fest des Huhnes	Dokumentarfilm	o. A.	55 min
Deine Schönheit ist nichts wert	Spielfilm: Drama	6	85 min
Deutschland wäre meine richtige Heimat ...	Dokumentarfilm	o. FSK	32 min
DiasporAfro - Diskriminierungserfahrungen von schwarzen Jugendlichen	Dokumentarfilm	12	35 min
Drachenläufer	Spielfilm: Drama	12	123 min
Ein Tick anders	Spielfilm: Komödie	6	87 min
Enthüllungen	Dokumentarfilm	12	27 min
Erbsen auf halb sechs	Spielfilm: Drama/ Komödie	6	107 min
Freier Fall	Spielfilm: Drama	12	101 min
Gran Torino	Spielfilm: Drama	12	116 min
Homevideo	Spielfilm: Drama	12	89 min
Ich bin Ich	Dokumentarfilm	12	28 min
Im Winter ein Jahr	Spielfilm: Drama	12	128 min

Titel	Genre	FSK	Dauer
Kick it like Beckham	Spielfilm: Komödie	6	112 min
Knallhart	Spielfilm: Drama	12	99 min
Kriegerin	Spielfilm: Drama	12	103 min
Leroy	Spielfilm: Komödie	12	89 min
Love, Peace & Beatbox	Dokumentarfilm	12	70 min
Maman und ich	Spielfilm: Komödie	12	85 min
Neukölln - Unlimited	Dokumentarfilm	14	96 min
Prinzessinnenbad	Dokumentarfilm	12	92 min
Same same but different	Spielfilm: Drama	6	106 min
Scherbenpark	Spielfilm: Drama	12	91 min
Schwarzfahrer	Kurzfilm: Komödie/Drama	10	12 min
The Cookie Thief	Kurzfilm: Drama	14	8 min
The Help	Spielfilm: Drama	o. A.	146 min
Tomboy	Spielfilm: Drama	6	84 min
Türkisch für Anfänger	Serie	12	je 25 min
Und morgen Mittag bin ich tot	Spielfilm: Drama	12	102 min
Unter Männern - Schwul in der DDR	Dokumentarfilm	12	91 min
Verrückt bleiben - verliebt bleiben	Dokumentarfilm/Porträt	12	90 min
Vielleicht lieber morgen	Spielfilm: Drama	12	103 min
Vincent will Meer	Spielfilm: Komödie/Drama	6	96 min
We want Sex	Spielfilm: Drama	6	113 min
Werden Sie Deutscher	Dokumentarfilm	o. A.	84 min
Wer schön sein will, muss reisen	Dokumentarfilm	12	93 min
Whole Train	Spielfilm: Drama	12	89 min
Wir sehen voneinander	Dokumentarfilm	o. A.	91 min
Ziemlich beste Freunde	Spielfilm: Komödie/Drama	6	112 min
3x45 Sekunden Zivilcourage	Kurzfilme / Werbefilme	o. FSK	je 45 sec

Legende:

o. A. = ohne Altersbeschränkung

o. FSK = ohne FSK-Prüfung

Inhalt

Almanya - Willkommen in Deutschland (2011 – Yasemin Samdereli – DVD)

Themen

Identität, Stereotype, Lebenswelten, Heimat, Migration.

Inhalt

Hüseyin Yilmaz kommt in den 60er Jahren als Gastarbeiter nach Deutschland. Kurze Zeit danach holt er seine Frau und drei Kinder zu sich und baut ihnen ein Zuhause in der „neuen“ Heimat. Zwei Generationen später hat er nur einen Wunsch: Er will zurück nach Anatolien und kauft dort kurzerhand ein Haus. Und da die Familie nun einmal das wichtigste ist, begeben sie sich alle zusammen auf eine Reise in die Türkei und in ihre Vergangenheit. (www.fbw-filmbewertung.com/film/almanya_willkommen_in_deutschland [28.11.2014])

Notizen

American Beauty (1999 – Sam Mendes – DVD)

Themen

Identität, Lebenswelten, Zugehörigkeit, Gesellschaftliche Rollenbilder, Bilder von Normalität, Erwartungshaltungen.

Inhalt

Die boshafte Komödie handelt von Menschen, die verzweifelt bemüht sind, die Fassade eines intakten Familienlebens aufrecht zu erhalten, obwohl dahinter alles in Scherben liegt. Vater Lester verliebt sich in die Freundin seiner Tochter. Seine Frau wirft sich einem schleimigen Immobilienmakler an den Hals. Seine Tochter verknallt sich in den gestörten Drogenhändler von nebenan – es ist, als würde sich eine giftige schwarze Blume zu einer bösen Seifenoper entblättern. (www.cinema.de/film/american-beauty,1311331.html [28.11.2014])

Notizen

Angst essen Seele auf (1974 – Rainer Werner Fassbinder – DVD)

Themen

Lebenswelten, Diskriminierung, (Alltags-)Rassismus, Zuschreibungen, Bilder von Normalität.

Inhalt

Die etwa 60-jährige Witwe Emmi, die als Putzfrau arbeitet, lernt den 20 Jahre jüngeren marokkanischen Gastarbeiter Ali kennen. Sie verliebt sich in ihn. Als beide heiraten, tritt die ablehnende Haltung von Emmis Kindern und ihren Nachbarn offen zutage. Die Ehe gerät in eine Krise, als Ali ein Verhältnis mit einer Kellnerin beginnt. (www.kino.de/kinofilm/angst-essen-seele-auf/19746 [28.11.2014])

Notizen

Berg Fidel - Eine Schule für alle (2011 – Hella Wenders – DVD)

Themen

Inklusion, Leben mit Beeinträchtigung, Vielfalt, Bilder von Normalität, Zugehörigkeit.

Inhalt

Wenn Kinder nicht von klein auf lernen, dass die Menschen verschieden sind, wann dann? An der inklusiven Grundschule „Berg Fidel“ gehören alle dazu: ob hochbegabt oder lernschwach, geistig oder körperlich beeinträchtigt. Im Film kommen die Kinder zu Wort. Vier kleine Protagonisten erzählen mit Witz und Charme aus ihrem Schulalltag und sagen in ihrer unvergleichlichen Weise mehr als so mancher Erwachsene. (Infos und Materialien zum Film: www.bergfidel.wfilm.de/berg_fidel/INFO_SCHULEN.html [28.11.2014])

Notizen

Blau ist eine warme Farbe (2013 – Abdellatif Kechiche – DVD)

Themen

Lebenswelten, Identität, Sexualität, Diskriminierung, Homophobie, gesellschaftliche Rollenbilder, Bilder von Normalität.

Inhalt

Mädchen gehen mit Jungs aus – das stellt die 15-jährige Adèle zunächst nicht in Frage. Doch das ändert sich schlagartig, als sie Emma trifft. Die Künstlerin mit den blauen Haaren lässt sie ungeahnte Sehnsüchte entdecken, bringt sie dazu sich selbst zu finden, als Frau und als Erwachsene. (<http://archiv.movieman.de/Film.php?mid=34815&did=53954> [28.11.2014])

Notizen

Cesars Grill (2013 – Dario Aguirre – DVD)

Themen

Familie, Zugehörigkeit, Erwartungshaltungen, Lebenswelten, gesellschaftliche Rollenbilder, Bilder von Normalität, Migration, Heimat.

Inhalt

Vor zwölf Jahren kam Dario Aguirre nach Deutschland, um Filmemacher zu werden. Eines Tages erhält er einen Anruf von seinem Vater aus Ecuador, der große Probleme hat. Sein Restaurant ist pleite, er selbst ist hochverschuldet, die Ehe der Eltern wird von einer Krise erschüttert. Kurzerhand reist Dario nach Ambato, um seine Familie zu unterstützen. Doch seine mittlerweile westeuropäisch geprägte Lebenswelt lässt sich nicht so leicht mit den Vorstellungen seines Vaters vereinbaren, und seine Ansichten zu einem geregelten Restaurantbetrieb sind in Ecuador ebenfalls nur sehr schwer umzusetzen. (www.fbz-filmbewertung.com/film/cesars_grill [28.11.2014])

Notizen

Das Mädchen Wadjda (2012 – Haifaa Al Mansour – DVD)**Themen**

Lebenswelten, Identität, Diskriminierung, ges. Rollenbilder, Perspektivwechsel.

Inhalt

Die 11jährige Wadjda ist ein kleiner Wildfang. Die Schule mag sie nicht besonders, gegen Regeln sträubt sie sich und ihr größter Wunsch ist es, ein eigenes Fahrrad zu besitzen, um mit dem Nachbarsjungen ein Rennen zu fahren. Doch diese ganz normalen Wünsche und Vorstellungen eines heranwachsenden Kindes sind für Wadjda tabu. Denn sie lebt in Saudi-Arabien. Und in diesem Land sind Frauen und Mädchen Männern gegenüber in vielerlei Hinsicht benachteiligt. Aber Wadjda gibt ihren Traum nicht auf. (www.fbw-filmbewertung.com/film/das_maedchen_wadjda [28.11.2014])

Notizen

Das unberührte und rätselhafte Oberösterreich. Das Fest des Huhnes

1992 – Walter Wippersberg – DVD. Kostenfrei auszuleihen bei: www.migration-online.de/biblio_all._X19pbml0PTEmYW1wO3BpZD0xNw_.html [28.11.2014].

Themen

Selbstbild/Fremdbild, Perspektivwechsel, Diskriminierung, Rassismus, Stereotype, Ethnozentismus, Dominanzverhältnisse, Bilder von Normalität.

Inhalt

Schwarzafrikanische Forschungsreisende dringen in die Weiten Oberösterreichs vor, um Sitten und Gebräuche der dort lebenden Stämme zu studieren, und entdecken dabei „völlig neue und in der ethnologischen Literatur bisher nicht beschriebene Kulturphänomene“. Die Kirchen, einst wichtiger Versammlungsort, sind leer – dafür drängen sich die Ureinwohner in einem riesigen Zelt zusammen. Dort trinken sie gewaltige Mengen einer gelblichen Flüssigkeit und vertilgen hauptsächlich Hühner. Worauf der Forscher eine Sensation wittert. Das weiße Volk hat ein neues Götzenbild: Das Huhn hat das Lamm abgelöst. (www.wippersberg.eu/Fest%20des%20Huhnes.html [28.11.2014])

Notizen

Deine Schönheit ist nichts wert (2012 – Hüseyin Tabak – DVD)

Themen

Identität, Lebenswelten, Migration, Familie, Zugehörigkeit, strukturelle Diskriminierung.

Inhalt

Veysel ist 12, als er mit seiner Familie nach Österreich kommt. Die Sprache kann er nicht, und keiner seiner Mitschüler geht auf ihn zu. Sein einziger Lichtblick ist Ana, ein Mädchen aus seiner Klasse. Bald schon ist Veysel bis über beide Ohren verliebt. Aber wie soll er sich Ana nähern? Ein Nachbar gibt ihm den Tipp, ihr Herz mit einem Gedicht zu erobern: Immerhin ist Veysel nach einem der berühmtesten türkischen Dichter benannt. Wie ein roter Faden zieht sich das Gedicht von Aysik Veysel, „Deine Schönheit ist nichts wert“, durch Hüseyin Tabaks Debütfilm. (www.fbw-filmbewertung.com/film/deine_schoenheit_ist_nichts_wert [28.11.2014])

Notizen

Deutschland wäre meine richtige Heimat ... (2003 – Mario Di Carlo)

Zu sehen unter: www.youtube.com/watch?v=ORI_UEeVtPO (Teil 1 von 4) [28.11.2014]

Themen

(Mehrdimensionale) Diskriminierung, (Alltags-)Rassismus, Identität, Zuschreibungen, Internalisierungen, Privilegien/Benachteiligungen, Selbstbild/Fremdbild, Heimatgefühl.

Inhalt

Jeweils drei Aussiedlerjugendliche und Jugendliche türkischer Herkunft in Mannheim schildern ihre persönlichen Erfahrungen mit Rassismus und Diskriminierung in der Einwanderungsgesellschaft Deutschland. Anhand der Themen „Schule, Freundschaft, Migration, Aufenthaltsstatus und Staatsbürgerschaft“ beschreiben die Jugendlichen nicht nur ihre Probleme in der Einwanderungsgesellschaft, sondern auch ihr ambivalentes Verhältnis zum „Heimatland“ Deutschland. (www.die-unmuendigen.de/die-unmuendigen/ges_heu/projekte/thema/deutschl_weh_mei/deu_heimat.html [28.11.2014])

Notizen

DiasporAfro - Diskriminierungserfahrungen von schwarzen Jugendlichen

2002 – Medienprojekt Wuppertal (Hg.) – DVD. Kostenpflichtige Ausleihe oder Kauf bei: www.medienprojekt-wuppertal.de/v_41 [28.11.2014]

Themen

(Mehrdimensionale) Diskriminierung, (Alltags-)Rassismus, Zuschreibungen, Internalisierungen, Privilegien/Benachteiligungen, Identität, Leben in Deutschland, Zukunft.

Inhalt

Eine Gruppe von schwarzen Jugendlichen aus verschiedenen afrikanischen Ländern beschreibt Diskriminierungserfahrungen in Deutschland vor gesellschaftlichen und historischen Hintergründen. „In Afrika träumt man von einem schönen Deutschland, hier erlebt man dann aber Rassismus.“ Sie erzählen von dem alltäglich erlebten Rassismus in öffentlichen Verkehrsmitteln, in der Schule und am Arbeitsplatz, im Restaurant, beim Sport, bei der Wohnungssuche, bei der Polizei. Wenn sie von Weißen als „Neger“ oder „Mischling“ beschimpft werden, fühlen sie sich – wie früher – wie *Sklaven* behandelt.

Notizen

Drachenläufer (2007 – Marc Forster – DVD)

Themen

Zugehörigkeit, Perspektivwechsel, Diskriminierung, Lebenswelten, Identität.

Inhalt

Afghanistan 1975: Die zwölfjährigen Amir und Hassan stammen aus unterschiedlichen ges. Schichten, sind aber dicke Freunde. Nicht alle sind mit ihrer Freundschaft einverstanden: Die Bande des Schlägers Assef hat es auf Hassan abgesehen. Amir will unbedingt einen Wettbewerb im Drachensteigen gewinnen, wobei Hassan ihn als sein „Drachenläufer“ tatkräftig unterstützt. Doch am Ende des Wettkampfes lauert die Bande Hassan auf. Das Ereignis stellt nicht nur die Freundschaft auf eine harte Probe. Und auch die politische Situation in Afghanistan verändert sich. (www.filmstarts.de/kritiken/76072-Drachenl%C3%A4ufer/kritik.html [28.11.2014])

Notizen

Ein Tick anders (2011 – Andi Rogenhagen – DVD)

Themen

Leben mit Beeinträchtigungen, Lebenswelten, Zugehörigkeit, Stereotype, Bilder von Normalität, Selbstbestimmung.

Inhalt

Eva führt mit ihrem Vater, einem erfolglosen, aber stets optimistischen Autoverkäufer, ihrer konsumsüchtigen Mutter und ihrer Oma ein glückliches Leben. Doch Eva ist einen Tick anders. Sie leidet am Tourette-Syndrom. Ihre Familie hat sich längst an ihre Tics und Schimpfwörter gewöhnt, und auch sonst kommt Eva mit ihrer Außenseiterrolle bestens zurecht. Als der Vater jedoch einen Job in Berlin angeboten bekommt, soll sie plötzlich ihre vertraute Umgebung verlassen. Dieser Umzug muss verhindert werden – um jeden Preis! (www.kino.de/kinofilm/ein-tick-anders/121763 [28.11.2014]).

Notizen

Enthüllungen

2000 – Medienprojekt Wuppertal (Hg.) – DVD. Kostenpflichtige Ausleihe oder Kauf bei: www.medienprojekt-wuppertal.de/v_38 [28.11.2014]

Themen

Muslimische Mädchen und junge Frauen in Deutschland, Kopftuchdebatte, Diskriminierung, Stereotype, Zuschreibungen, Lebenswelten, Perspektivwechsel, Zukunft.

Inhalt

Der Film wurde von einer kurdischen Filmemacherin mit muslimischen Mädchen und Jungen zwischen 12 und 22 Jahren gedreht. Die Mädchen und jungen Frauen berichten, warum sie ein Kopftuch tragen und wie ihr Umfeld darauf reagiert. Interviews mit deutschen und türkischen Mädchen und Jungen zeigen aus verschiedenen Blickwinkeln teils Verständnis und teils Vorbehalte gegen das Kopftuch. Zwei kopftuchtragende Mädchen berichten von ihren Schwierigkeiten bei der Job-Suche.

Notizen

Erbsen auf halb sechs (2004 – Lars Büchel – DVD)**Themen**

Leben mit Beeinträchtigung, Selbstbestimmung, Lebenswelten, Stereotype, Bilder von Normalität, Perspektivwechsel.

Inhalt

Komödie um den Theater-Regisseur Jakob, der bei einem Autounfall erblindet. Er verzweifelt, will sich nicht helfen lassen, glaubt, so nicht weiter leben zu können. Doch etwas hält ihn am Leben: Zum einen ist das seine totkranke Mutter in Weißrussland und zum anderen ist das Lily, die ihm helfen will, sich trotz Blindheit in der Welt zurechtzufinden. Lily ist von Geburt an blind und hat die Welt nie anders wahrgenommen. Fast nebenbei übernimmt sie die Rolle des Trainers von Jakob. So bringt sie ihm beispielsweise bei, sich die Lage des Essens anhand von Richtungsangaben nach Uhrzeigerstellung zu merken. *Erbsen auf halb sechs* ist ein Roadmovie und Liebesfilm mit leichten Schwächen in Logik und Glaubwürdigkeit, der leider auch mit diversen Klischees arbeitet. (www.filmstarts.de/kritiken/37064-Erbsen-auf-halb-6/kritik.html [28.11.2014])

Notizen

Freier Fall (2013 – Stephan Lacant – DVD)**Themen**

Identität, Sexualität, gesellschaftliche Rollenbilder, Bilder von Normalität, Erwartungshaltungen, Diskriminierung, Homophobie.

Inhalt

Für Marc verläuft das Leben nach Plan. Er ist jung verheiratet, ein Baby ist unterwegs, das neue Heim liegt praktischerweise neben dem Haus der Eltern und die Karriere als Polizist scheint vorgezeichnet. Doch eines Tages ändert sich alles: Denn Marc lernt bei einem Lehrgang Kay kennen, einen neuen Kollegen. Aus einer kumpelhaften Freundschaft wird schnell mehr. Marc fühlt sich von Kai angezogen, verliebt sich in ihn. Und der freie Fall beginnt. (www.fbw-filmbewertung.com/film/freier_fall [28.11.2014])

Notizen

Gran Torino (2008 – Clint Eastwood – DVD)**Themen**

Rassismus, Diskriminierung, Stereotype, Zuschreibungen, Lebenswelten, gesellschaftliche Positionierung, Bilder von Normalität, Armut, Gewalt, Perspektivwechsel.

Inhalt

Walt Kowalski ist ein verbitterter Veteran des Koreakrieges. Nach dem Tod seiner Frau lebt er im Detroit Vorortviertel einsam vor sich hin. Eine heruntergekommene Gegend ist das, in der Überfälle von Jugendbanden zum Alltag gehören. Seinen neuen asiatischen Nachbarn begegnet Walt mit offenem Rassismus. Die Vorurteile bestätigen sich zunächst, als der Teenager von nebenan Walts ganzen Stolz, seinen 1972er Ford Gran Torino, zu stehlen versucht. Der Rentner kann den Diebstahl aber verhindern und als Thaos Familie darauf besteht, dass der seine Schuld abarbeitet, beginnt eine vorsichtige Annäherung... (www.filmstarts.de/kritiken/99782-Gran-Torino.html [28.11.2014])

Notizen

Homevideo (2011 – Kilian Riedhof – DVD)**Themen**

Soziale Netzwerke, (Cyber-)Mobbing, Gruppenzugehörigkeit, Familie, Identität, Liebe, Sexualität.

Inhalt

Der 15-jährige Jakob hat nicht nur mit seiner Pubertät zu kämpfen, sondern leidet auch extrem unter der Trennung seiner Eltern. Da wird auch noch gerade ein von ihm selbstgedrehtes, peinliches Video gegen seinen Willen weiterverbreitet. Von allen Seiten wird Jakob daraufhin ausgelacht und gemobbt, übers Internet erhält er im Chat dutzende Hassbotschaften. (http://programm.ard.de/TV/arte/homevideo/eid_287246652489776 [28.11.2014])

Notizen

Ich bin Ich

2002 – Medienprojekt Wuppertal (Hg.) – DVD. Kostenpflichtige Ausleihe oder Kauf bei: www.medienprojekt-wuppertal.de/v_40 [28.11.2014]

Themen

Identität, Lebenswelten, Diskriminierung, Zuschreibungen, Selbstbild/Fremdbild, Internalisierungen, Bilder von Normalität, Erwartungshaltungen, Migration.

Inhalt

Marta, Fatih, Branka, Iman, Broucha und Florian besuchen die gleiche Schule. Sie alle sind 18 Jahre alt. Ihre Familien kommen aus Marokko, Polen, Bosnien, der Türkei oder Deutschland. Eine kurdische Filmemacherin hat die jungen Menschen begleitet, die sich mit ihrer Identität, ihren kulturellen Wurzeln, ihrem Land und dem, was man als „Heimat“ bezeichnet, auseinandersetzen. Alle Interviews handeln einerseits von Diskriminierung, andererseits aber auch von Solidarität. Die jungen Menschen erzählen von Handgreiflichkeiten, Beschimpfungen und Provokationen, aber offenbaren auch ihren Wunsch und die Hoffnung auf eine Annäherung im Dialog.

Notizen

Im Winter ein Jahr (2008 – Caroline Link – DVD)**Themen**

Familie, Identität, Lebenswelten, Erwartungshaltungen, Selbstbestimmung, Tod.

Inhalt

Max Hollander soll ein Portrait der beiden Kinder von Eliane anfertigen. Das ist merkwürdig, denn Sohn Alexander starb bereits vor einem Jahr und seine Schwester Lilli mag den Gedanken nicht, dass ihre Mutter Alexander als Dekoration an die Wand hängen möchte. Lillis abweisende Haltung bröckelt zaghaft, als sie eine Freundschaft mit dem alternden Künstler anfängt und dabei ihre Trauer langsam verarbeiten kann... (www.filmstarts.de/kritiken/53911-Im-Winter-ein-Jahr.html) [28.11.2014]

Notizen

Kick it like Beckham (2002 – Gurinder Chadha – DVD)

Themen

Lebenswelten, Identität, Diskriminierung, Sexismus, gesellschaftliche Rollenbilder, Erwartungshaltungen, Selbstbestimmung, Bilder von Normalität.

Inhalt

Fußball ist das Größte für Jess Bhamra. Sie lebt in einem Vorort von London und träumt davon, für die englische Nationalmannschaft zu spielen. Ihre aus Indien stammenden Eltern wollen davon nichts wissen: Jess soll nicht halbnackt Ball spielen, sondern ein komplettes indisches Menü kochen können, ein Jurastudium absolvieren und dann den richtigen, einen indischen Mann heiraten. Doch sie gibt den Traum vom Profifußball nicht auf. (Filmheft als PDF von der Bundeszentrale für politische Bildung: www.bpb.de/shop/lernen/filmhefte/34135/kick-it-like-beckham [28.11.2014])

Notizen

Knallhart (2006 – Detlev Buck – DVD)

Themen

Lebenswelten, Mobbing, Gruppenzugehörigkeit, soziale Unterschiede, Milieus, Kriminalität.

Inhalt

Unerwarteter Tapetenwechsel für den 15-jährigen Michael Polischka aus Berlin: Nachdem Mutter Miriam ihrem solventen Lover den Laufpass gab, muss das Duo aus der Zehlendorfer Villa ins chaotische Neukölln umsiedeln. Dort gerät Michael prompt mit den falschen Leuten aneinander, muss Errol und seiner Gang Schutzgeld zahlen. Ein Deal mit dem Hehler Hamal soll Erleichterung bringen. Miriam ahnt derweil nichts von der Gefahr, in der ihr Sohn schwebt. (www.kino.de/kinofilm/knallhart/91625 [28.11.2014])

Notizen

Kriegerin (2011 – David Wnendt – DVD)**Themen**

Rechtsradikale Lebenswelten, Nationalismus, Rassismus, Identität, Lebenswelten, Milieus, Gewalt, Perspektivwechsel.

Inhalt

Die 20jährige Marisa gehört zu einer rechtsradikalen Jugendclique in einer ostdeutschen Kleinstadt. Ihr Leben ist geprägt von Orientierungslosigkeit. Nur zu ihrem kranken Opa hat sie noch wirklich Vertrauen. Als die Gewalt ihrer Clique gegen Unschuldige immer stärker eskaliert, beginnt Marisa ihre bisherigen Überzeugungen zu hinterfragen. (www.fbw-filmbewertung.com/film/kriegerin [28.11.2014])

Notizen

Leroy (2007 – Armin Völckers – DVD)**Themen**

Diskriminierung, (Alltags-)Rassismus, Stereotype, Lebenswelten, Bilder von Normalität, Identität, Milieus, Liebe.

Inhalt

Er ist gut erzogen, deutsch und schwarz. Sein Afro-Look ist das Auffallendste an Leroy. Und den trägt er auch nur, weil sein Vater schon einen hatte. Ansonsten ist der 17-jährige Berliner Schüler kultiviert und brav, spielt lieber Cello statt Basketball, ein netter Langweiler mit einem übernatürlichen Talent für Ungeschicklichkeiten. Völlig unbegreiflich, dass die süße Eva auf Mr. Uncool abfährt und eine zarte Romanze beginnt. Damit fangen aber auch die Schwierigkeiten an, denn Evas Familie entpuppt sich als rechtsradikal. (www.kino.de/kinofilm/leroy/99260 [28.11.2014])

Notizen

Love, Peace & Beatbox (2008 – Volker Meyer-Dabisch – DVD)

Themen

Lebenswelten, Identität, Stereotype, Jugendkultur, Kunst & Musik.

Inhalt

Beatboxing ist ein neuer Musikstil, der aus dem Rap kommt und bedeutet Percussions zu imitieren. Mit viel Insiderkenntnis und Vertrautheit zu seinen Akteuren führt Regisseur Meyer-Dabisch in einen neuen Bereich der Jugendkultur. Er gewährt Einblicke in eine Szene, in eine Subkultur, die genau wie der Film den Schalk im Nacken bewahrt. (www.fbw-filmbewertung.com/film/love_peace_beatbox [28.11.2014])

Notizen

Maman und ich (2013 – Guillaume Galienne – DVD)

Themen

Lebenswelten, Diskriminierung, gesellschaftliche Rollenbilder, Erwartungshaltungen, Selbstbestimmung, Bilder von Normalität, Selbstbild/Fremdbild, Internalisierung.

Inhalt

Immer, wenn die Mutter ihre drei Kinder zum Essen rief, hieß es: „Die Jungs und Guillaume, bitte zu Tisch!“ Denn für sie war Guillaume nie ein Junge, sondern irgendwie auch die Tochter, die sie nie hatte. Guillaume führte sich auf wie ein Mädchen, sprach wie eines, war anhänglich und sehr sensibel. Also musste er natürlich schwul sein. Bis heute ist das für Guillaume problematisch. Denn er ist nicht nur nicht schwul, sondern will endgültig beweisen, dass in ihm ein wahrer Mann steckt. Mit allem, was dazugehört. (www.fbw-filmbewertung.com/film/maman_und_ich [28.11.2014]).

Notizen

Neukölln – Unlimited (2010 – Agostino Imondi, Dietmar Ratsch – DVD)**Themen**

Lebenswelten, Migration, (strukturelle/mehrdimensionale) Diskriminierung, Asyl, Abschiebung, Zugehörigkeit, Selbstbestimmung, Zukunft, Jugendkultur, Kunst & Musik.

Inhalt

Imondi und Ratsch begleiten die beiden Brüder Hassan und Maradona Akkouch sowie deren Schwester Lial. Der Aufenthalt der libanesischen Familie ist nur geduldet – einmal wurde sie schon abgeschoben und eine erneute Ausweisung in den Libanon steht stets als existenzielle Drohung im Raum. Die beiden älteren Geschwister, Hassan (18) und Lial (19), kämpfen für eine dauerhafte Aufenthaltsgenehmigung und wollen mit ambitionierten Breakdance- und Hip-Hop-Auftritten den Lebensunterhalt ihrer Angehörigen auf eigene Faust sichern, um die Einbürgerung wahrscheinlicher zu machen. Der kleine Bruder Maradona (14) einen Schulverweis nach dem anderen kassiert. (www.filmstarts.de/kritiken/104833-Neuk%C3%B6lln-Unlimited.html [28.11.2014])

Notizen

Prinzessinnenbad (2007 – Bettina Blümner – DVD)**Themen**

Lebenswelten von Mädchen, Diskriminierung, Sexismus, Stereotype, soziale Unterschiede, Gleichberechtigung, Identität, Familie, Freundschaft, Zukunft, Selbstbestimmung.

Inhalt

Sie kennen sich seit ihrer Kindheit, sind jetzt 15 Jahre alt und lebenshungrig. Klara hat keine Lust mehr auf die Schule, der Oma schon mal 2000 Euro geklaut und schwankt in ihren Berufsvorstellungen zwischen Pornostar oder Tierpflegerin. Ihre Mutter fordert von ihr lediglich „kein Heroin, keine Schwangerschaft“, sonst kann sie machen, was sie will. Mina feiert gerade zehntonatiges Jubiläum mit ihrem Freund und will die meiste Zeit nur mit ihm verbringen. Und Tanutscha lernt fleißig, um beruflich vielleicht „was Soziales zu machen“. (www.kino.de/kino/film/prinzessinnenbad/97415 [28.11.2014])

Notizen

Same same but different (2009 – Detlev Buck – DVD)

Themen

Leben mit Beeinträchtigung, Liebe, Identität, Lebenswelten, Vorurteile, Stereotype, soziale Unterschiede, Erwartungshaltungen, Vielfalt, Armut.

Inhalt

Ben ist als Backpacker in Kambodscha unterwegs. Eines Abends lernt er in einer Bar Sreykeo kennen. Die beiden verbringen die Nacht miteinander, erst danach erfährt Ben, dass sie eine Prostituierte ist. Dennoch wohnt Ben mehrere Wochen mit Sreykeo in der Wohnung ihrer Mutter in einem Armenviertel in Phnom Penh. Sie beginnen eine Beziehung. Nachdem Ben nach Deutschland zurückgekehrt ist, teilt Sreykeo ihm mit, dass sie HIV positiv ist. Ben entschließt sich, sie weiterhin zu unterstützen. Doch immer wieder wird die Beziehung auf die Probe gestellt. (www.moviemaze.de/filme/3292/same-same-but-different.html [28.11.2014])

Notizen

Scherbenpark (2013 – Bettina Blümner – DVD)

Themen

Lebenswelten, Milieus, soziale Unterschiede, Identität, Familie, Zugehörigkeit, Liebe.

Inhalt

Die 17-jährige Sascha Naimann ist mit ihrer Mutter und ihren zwei Geschwistern aus Russland nach Deutschland gekommen. Sie leben im Hochhaus-Ghetto Scherbenpark. Als Saschas Stiefvater ihre Mutter erschießt, erscheint ihr Leben noch trostloser. Die junge Frau macht sich Vorwürfe und will tödliche Rache an Vadim nehmen. Er wird verhaftet, aber das reicht ihr nicht. Als sie eines Tages einen Artikel über den Mörder ihrer Mutter in der Zeitung liest, der ihr absolut nicht zusagt, stellt sie den verantwortlichen Redakteur Volker Trebur zur Rede. Der ist untröstlich darüber und nimmt Sascha bei sich auf. Sie lebt sich schnell ein und entwickelt sowohl zu Volker als auch zu dessen Sohn Felix starke Zuneigung. (www.filmstarts.de/kritiken/198459.html [02.12.2014])

Notizen

Schwarzfahrer (1992 – Pepe Danquart)

Zu sehen unter: www.youtube.com/watch?v=KZOJV-ecVb4 [28.11.2014]

Themen

Diskriminierung, (Alltags-) Rassismus, Zuschreibungen, Stereotype, Bilder von Normalität, Lebenswelten.

Inhalt

Ein junger Schwarzer wird während einer Tramfahrt von einer älteren Frau wüst beschimpft. Die Passagiere rundum sind Zeuginnen und Zeugen dieser hässlichen Szene. Sie greifen nicht ein. Die Leute nicken zustimmend, schauen verlegen weg oder nehmen die Situation gar nicht wahr. Das Schimpfen wird heftiger, die Spannung zwischen den Fahrgästen steigt. Die Tirade geht so über zwei, drei Stationen hinweg, bis schließlich ein Kontrolleur einsteigt und die Fahrscheine verlangt. (Infos und Materialien zum Film: www.filmeeinewelt.ch/dvd/respekt/deutsch/pagesnav/BE.htm [28.11.2014])

Notizen

The Cookie Thief (1999 – Korinna Sehringer)

Zu sehen unter: www.youtube.com/watch?v=vug4_UnfV90 (englisch) [28.11.2014]

Themen

Vorurteile, Stereotype, Zuschreibungen.

Inhalt

Eine junge Frau verabschiedet sich vor einem Schweizer Flughafen von ihrem Freund, um eine Flugreise nach Istanbul anzutreten. Doch schon auf dem Weg hinein ins Flughafengebäude wirkt sie nervös. Diese Spannung steigt, als sie merkt, dass ihr Flugzeug Verspätung hat. Ein neben ihr sitzender, fremder Mann beginnt plötzlich Biskuits aus der neben ihr liegenden Schachtel zu klauben. (Infos und Materialien zum Film: www.filmeeinewelt.ch/dvd/respekt/deutsch/pagesnav/BE.htm [28.11.2014])

Notizen

The Help (2011 – Tate Taylor – DVD)

Themen

Diskriminierung, Rassismus, Bilder von Normalität, Solidarität, Gleichberechtigung, Selbstbestimmung, Dominanzverhältnisse.

Inhalt

Mississippi in den 1960ern: Die junge Journalistin Skeeter erhält eine Stelle bei der Zeitung. Sie soll zunächst die Hausfrauenseite betreuen; da sie aber weder waschen noch kochen kann, wendet sie sich an die afroamerikanische Haushälterin ihrer Familie. Schließlich stößt Skeeter auf das Thema, über das sie wirklich schreiben will, über die Erfahrungen schwarzer Haushälterinnen. Dies bringt ihre Freundinnen und den gesamten Ort gegen sie auf. Schließlich entschließen sich immer mehr schwarze Haushälterinnen von ihrem Leben zu berichten, das Buch wird ein Erfolg. (www.zeit.de/kultur/film/2011-12/film-the-help [28.11.2014])

Notizen

Tomboy (2011 – Céline Sciamma – DVD)

Themen

Identität, normative Geschlechterrollen, gesellschaftliche Rollenbilder, Bilder von Normalität, Sexualität.

Inhalt

Die zehnjährige Laure ist ein „Tomboy“, ein jugenhaft wirkendes Mädchen. Ihre Familie ist gerade in eine Stadtrandsiedlung umgezogen und bei ihrem ersten Ausflug in die fremde Umgebung wird sie von der gleichaltrigen Lisa für einen Jungen gehalten. Flugs stellt sie sich als Michael vor, der bald super Fußball spielt, sich prügelt und auch sportlich nicht verstecken muss. Am Ende eines fröhlichen Sommers kommt die Lüge ans Licht und das Spiel mit der doppelten Identität endet abrupt. (www.kino.de/kinofilm/tomboy/135934 [28.11.2014])

Notizen

Türkisch für Anfänger (2006-2008 – Bora Dagtekin – DVDs)

Themen

Vielfalt, Lebenswelten, Identität, Stereotype, Vorurteile, normative Geschlechterrollen, Familie. Themenschwerpunkte der verschiedenen Folgen im Episodenguide (u.g. Link).

Inhalt

Das Leben der 16-jährigen Lena gerät aus den Fugen, als ihre Mutter mit dem türkischen Kriminalkommissar Metin Öztürk zusammenzieht. Metin bringt Sohn Cem und Tochter Yağmur mit in die neue Patchwork-Familie. Die beiden Mädchen müssen sich das Zimmer teilen und liefern sich – nicht zuletzt wegen Yağmurs streng muslimischen Verhaltens – immer wieder heftige Wortgefechte. Auch Cem macht Stress: Der 17-jährige fühlt sich, ganz der türkischen Tradition verpflichtet, für seine neue Stiefschwester verantwortlich und bringt Lena damit regelmäßig auf die Palme. Wenn sich die beiden gerade mal nicht zoffen, stellen sie fest, dass sie sich doch ein bisschen mehr mögen, als vernünftig wäre. (www.fernsehserien.de/tuerkisch-fuer-anfaenger [28.11.2014])

Notizen

Und morgen Mittag bin ich tot (2013 – Frederik Steiner – DVD)

Themen

Leben mit Beeinträchtigung, Tod, Identität, Selbstbestimmung, Familie.

Inhalt

Lea leidet seit ihrer Kindheit an Mukoviszidose. Ohne Atemgerät kann sie sich nicht bewegen und jede Anstrengung schneidet ihr die Luft ab. So hat die junge Frau eine Entscheidung getroffen: Sie möchte sterben, einen kontrollierten Freitod. Sie reist in die Schweiz, wo genau dies möglich ist. An ihrem Geburtstag soll es soweit sein. Noch weiß niemand davon. Doch Lea will unbedingt ihre Familie bei sich haben. Auch wenn sie weiß, dass sie nicht auf viel Verständnis hoffen kann. Die Chance auf Selbstbestimmung, bis in den Tod. Das ist die Botschaft des beeindruckenden Debütfilms von Frederik Steiner. (www.fbw-filmbewertung.com/film/und_morgen_mittag_bin_ich_tot [28.11.2014])

Notizen

Unter Männern – Schwul in der DDR (2012 – Markus Stein, Ringo Rösener – DVD)

Themen

Identität, Sexualität, Diskriminierung, Homophobie, Stereotype, Zuschreibungen, gesellschaftliche Rollenbilder, Erwartungshaltungen, Bilder von Normalität.

Inhalt

Wer anders ist als die Norm, hat es schwer. In jeder Gesellschaft. Doch in einem Land wie der ehemaligen DDR, wo der Staat die Norm diktiert, ist es noch viel schwerer. Schwule und Lesben wurden, wenn sie sich für ihre Rechte und gegen das staatliche Verschweigen einsetzten, zu Staatsfeinden erklärt. Die Möglichkeit, die eigene Sexualität zu entdecken und auszuleben, wurde als zu korrigierende Verfehlung abgestraft. (www.fbw-filmbewertung.com/film/unter_maennern_schwul_in_der_ddr [28.11.2014])

Notizen

Verrückt bleiben – verliebt bleiben (1996 – Elfi Mikesch – DVD)

Themen

Lebenswelten, Leben mit Beeinträchtigung, Selbstbestimmung, Identität, Liebe.

Inhalt

Ungewöhnliches dokumentarisches Porträt von einem Psychiatriepatienten, der sensibel und mit wachem Intellekt seine Vergangenheit, sein Ich- und sein Weltverständnis, seine Gefühle und seine Leidenschaft für U-Bahnen reflektiert. (www.fbw-filmbewertung.com/film/verrueckt_bleiben_verliebt_bleiben [28.11.2014])

Notizen

Vielleicht lieber morgen (2012 – Stephen Chbosky – DVD)**Themen**

Identität, Lebenswelten, Erwartungshaltungen, Diskriminierung, Gruppenzugehörigkeit, Bilder von Normalität, Freundschaft.

Inhalt

Charlie hat sich viel vorgenommen für sein erstes Jahr an der High School. Nach dem Selbstmord eines Freundes möchte Charlie schnell neue Freunde kennen lernen, um das Trauma verarbeiten zu können. Außerdem möchte er nicht mehr Mauerblümchen, sondern beliebter Mitschüler sein. Doch das ist gar nicht so einfach. So wird sein erster Freund ausgerechnet der Lehrer Bill. Doch schnell findet er auch in Sam und deren Stiefbruder Patrick verwandte Seelen, die ihn in ein Leben voller Erfahrungen, positiver wie negativer, einführen und ermutigen, seinem Wunsch, Schriftsteller zu werden, zu folgen. (www.moviepilot.de/movies/vielleicht-lieber-morgen [28.11.2014])

Notizen

Vincent will Meer (2010 – Ralf Huettner – DVD)**Themen**

Lebenswelten, Identität, Leben mit Beeinträchtigung, Selbstbestimmung, Liebe, Bilder von Normalität, Freundschaft, Zugehörigkeit.

Inhalt

Vincent leidet am Tourette-Syndrom. Als seine Mutter stirbt, will er ihr ihren letzten Wunsch, einmal noch das Meer zu sehen, erfüllen. Mit ihrer Asche in einer Bonbondose flieht er aus seinem Pflegeheim und macht sich im von der Heimleiterin geklauten Auto auf den Weg nach Italien. Begleitet wird er von einer magersüchtigen jungen Frau und einem Zwangsneurotiker. Verfolger lassen nicht lange auf sich warten: Die Heimleiterin und Vincents Vater setzen alles daran, den Ausreißer zu stellen. Beginn eines turbulenten Abenteuers. (www.kino.de/kinofilm/vincent-will-meer/121441 [28.11.2014])

Notizen

We want Sex (2010 – Nigel Cole – DVD)**Themen**

Gleichberechtigung, Diskriminierung, Sexismus, Solidarität, normative Geschlechterrollen, gesellschaftliche Rollenbilder, Dominanzverhältnisse.

Inhalt

1968. Die Ford-Arbeiterinnen in Dagenham, Essex, nähen in brütender Hitze der Fabrik Autositzbezüge - und bekommen viel weniger Geld als die männlichen Kollegen. Irgendwann reicht es ihnen und sie streiken für gleichen Lohn. Die Ehefrau und Mutter Rita übernimmt die Führung, legt sich mit den Ford-Oberen ebenso an wie mit dem Gewerkschaftschef. Als die Ehemänner ausgesperrt werden, ist es vorbei mit der Solidarität. Den couragierten Streikenden bleibt nur eins: Unterstützung bei der Politik zu suchen. (www.kino.de/kinofilm/we-want-sex/118306 [28.11.2014])

Notizen

Werden Sie Deutscher (2013 – Britt Beyer – DVD)**Themen**

Migration, Integration, Selbstbild/Fremdbild, Diskriminierung, Perspektivwechsel, ges. Positionierung, Dominanzverhältnisse, Zugehörigkeit, Bilder von Normalität.

Inhalt

600 Stunden Sprachkurs und 45 Stunden Orientierungskurs gilt es für Shipon, Jorge, Insaf und die anderen aus 15 verschiedenen Ländern zu absolvieren, bevor sie offiziell als „integriert“ gelten. Während die Realität vieler Migranten im Wirbel hitzig geführter Integrationsdebatten gerne vereinfacht und verzerrt wahrgenommen wird, hat die Regisseurin Britt Beyer ein wenig genauer hingeschaut: Über 10 Monate hat sie einige Integrationskurs-Teilnehmer durch Unterricht und Alltag begleitet. Ihr Dokumentarfilm Werden Sie Deutscher liefert in 84 Film-Minuten nicht nur ein differenziertes Bild „der“ Migranten, sondern hält auch den Deutschen einen sehenswerten Spiegel vor. (www.kino-zeit.de/filme/werden-sie-deutscher [28.11.2014])

Notizen

Wer schön sein will, muss reisen (2013 – René Schöttler – DVD)**Themen**

Normative Schönheitsbilder, Bilder von Normalität, Diskriminierung, Sexismus, Ethnozentrismus, Stereotype, Vielfalt.

Inhalt

Tine Wittler ist bekannt als eine Frau, die sich, trotz des Fehlens von Modelmaßen, selbstbewusst als starke Frau präsentiert. Doch natürlich spürt auch sie den stetigen medialen Druck unserer Gesellschaft auf die Frauen, sich dem gängigen Schönheitsideal anzupassen. Doch ist dieses Ideal überall auf der Welt gleich? Was sehen andere Kulturen und Länder als schön an? Und was unternehmen die Frauen, um schön zu sein? Mit diesen Fragen im Gepäck reist Tine Wittler, zusammen mit dem Dokumentarfilmer René Schöttler, nach Mauretanien. (www.fbw-filmbewertung.com/film/wer_schoen_sein_will_muss_reisen [28.11.2014])

Notizen

Whole Train (2006 – Florian Gaag – DVD)**Themen**

Lebenswelten, Jugendkultur, Freundschaft, Zugehörigkeit, gesellschaftliche Positionierung, Milieu, (Alltags-)Rassismus.

Inhalt

Der Film erzählt die Geschichte einer Crew von vier Graffiti-Writern – David, Tino, Elyas und Achim – die sich der Szene mit ihren eigenen Hierarchien, Werten, Regeln und Codes verschrieben haben. Nacht für Nacht ziehen sie los, um die U-Bahnen der Stadt mit ihren opulenten Bildern zu verzieren. Als eine andere Crew auftaucht und die vier herausfordert, entbrennt ein kreativer Wettstreit, der das Leben der Protagonisten für immer verändern wird. (www.wholetrain.com/home_fs.htm [28.11.2014])

Notizen

Wir sehen voneinander (2006 – Lilo Mangelsdorff – DVD)

Themen

Lebenswelten, Leben mit Beeinträchtigung, Perspektivwechsel.

Inhalt

Ein vierjähriges Mädchen mit der Diagnose „gehörlos“ steht im Mittelpunkt dieses feinfühligsten Dokumentarfilms, der mit der Vielfalt seiner Informationen einer Schatztruhe gleicht. Regisseurin Lilo Mangelsdorff und ihre sensibles Kamerateam öffnen uns die Tür zu einer weithin unbekannten Welt und sie machen uns mit einer universellen Sprache bekannt. (www.fbw-filmbewertung.com/film/wir_sehen_voneinander [28.11.2014]).

Notizen

Ziemlich beste Freunde (2012 – Eric Toledano, Olivier Nakache – DVD)

Themen

Leben mit Beeinträchtigung, Stereotype, (Alltags-) Rassismus, Milieus, soziale Ungleichheit, Armut, Freundschaft, Zugehörigkeit.

Inhalt

Warmherzige Komödie um die Freundschaft zwischen einem Gelähmten und seinem neuen Pfleger, die aus verschiedenen sozialen Schichten stammen. (www.kino.de/kino/film/ziemlich-beste-freunde/138335 [28.11.2014])

Notizen

[illegible]

Green Dressed

(eigene Konzeption)

Ziele

- Veranschaulichung der Willkürlichkeit von Merkmalen, an denen Privilegien und Benachteiligungen festgemacht werden,
- Provokation von Emotionen durch unerwartete Bevorzugung/Benachteiligung,
- Perspektivwechsel.

Dauer

Die Durchführung selbst nimmt kaum Zeit in Anspruch. Die Gesamtdauer ist abhängig von der Intensität der Auswertung.

Material

Für den privilegierten Personenkreis werden kleine Geschenke benötigt, z.B. Pralinen, Gummibärchen, kleine Give Aways (dabei sind unterschiedliche Gewohnheiten oder gesundheitliche Einschränkungen zu berücksichtigen).

Beschreibung

Bei einer Veranstaltung mit festgelegtem Beginn werden die Teilnehmer_innen auf sehr unterschiedliche Weise empfangen: Manche Personen werden schlicht gebeten Platz zu nehmen. Andere werden überschwänglich begrüßt und zu einem der reservierten Plätze geleitet, auf denen zusätzlich noch eine Praline wartet. Für die Teilnehmer_innen geschieht dies völlig willkürlich. Das Organisationsteam klärt nicht darüber auf.

Erst bei der offiziellen Eröffnung der Veranstaltung wird dieses irritierende Element aufgegriffen und über das entscheidende Merkmal aufgeklärt: Privilegiert wurden z.B. all diejenigen, die grüne Kleidungsstücke tragen.

Auswertung

Bei der Auswertung sollte man zunächst diejenigen Personen befragen, die privilegiert behandelt wurden. Interessant sind beispielsweise folgende Fragen:

- Haben Sie eine Erklärung dafür, warum gerade Sie zum Platz begleitet wurden und eine Praline bekommen haben?
- Haben Sie sich dabei gut gefühlt oder eher nicht?

Auch die anderen Personen können befragt werden:

- Wie ging es Ihnen damit?
- Haben Sie sich ungerecht behandelt gefühlt? Weswegen (nicht)?

Gemeinsam kann dann überlegt werden:

- Kennen Sie solche Situationen in Ihrem Alltag?
- Fallen Ihnen Situationen ein, auf die man diese Erfahrungen übertragen kann?
- Wie geht es denjenigen, für die diese Erfahrungen alltäglich sind?

Zielgruppe

Die Methode eignet sich besonders für Veranstaltungen oder Treffen mit größeren Gruppen. Zielgruppe sind in erster Linie Erwachsene, die sich mit dem Thema (Anti-) Diskriminierung auseinandersetzen wollen. Es ist jedoch durchaus auch denkbar, diese Methode mit jungen Menschen durchzuführen. In diesem Fall sollte man die Teilnehmer_innen jedoch in ihren Reaktionen und wunden Punkten gut einschätzen können. Da damit zu rechnen ist, dass sich zumindest die etwas Vorlauteren unmittelbar dazu äußern, kann auch das in der Auswertung thematisiert werden: z.B.: Warum haben sich manche nicht beschwert? Ändert eine lautstarke Beschwerde etwas?

Erfahrungen

Diese Aktion lässt sich mit relativ überschaubarem Aufwand umsetzen und zeigt sehr anschaulich, wie Privilegien und Benachteiligungen manchmal an willkürlichen Merkmalen festgemacht werden.

Notizen

Ich – Ich nicht

(nach: Anti-Bias-Werkstatt / Europahaus Aurich (Hg.) (2007). CD-Rom Methodenbox. Demokratie-Lernen und Anti-Bias-Arbeit. Gruppenprozess / ich – ich nicht! Aurich.)

Ziele

- Gruppe kennenlernen,
- verschiedene und mehrfache Gruppenzugehörigkeiten wahrnehmen,
- Differenzen in vermeintlich homogenen Gruppen / gleiche Gruppenzugehörigkeit in heterogenen Gruppen entdecken,
- Relevanz gesellschaftlich konstruierter Zugehörigkeiten und individueller Zugehörigkeiten wahrnehmen,
- Sensibilisierung für gesellschaftliche Minder- oder Mehrheitsgruppen.

Die Heterogenität innerhalb vermeintlich homogener Gruppen wird oft übersehen. Wir neigen dazu, Menschen in Kategorien oder Gruppen einzuordnen, ohne ihre Mehrfachzugehörigkeiten wahrzunehmen. Die Übung sensibilisiert dafür, Menschen nicht nur auf eine einzige Zugehörigkeit zu reduzieren. Mit ihr kann eingeübt werden, Gruppen nicht als homogene Gebilde zu betrachten. Überdies wird deutlich, dass gesellschaftlich konstruierte Zugehörigkeiten und Zuordnungen für die Bestimmung des Selbstbildes eines Individuums oft nicht die einzigen und bedeutsamsten sind.

Dauer ca. 20 Minuten.

Material

Arbeitsblatt mit Fragen (Beispiele im Anschluss), Klebeband, Faden o.Ä. um eine Trennlinie zu markieren, evtl. im Raum angebrachte Schilder mit „ich“ / „ich nicht“.

Beschreibung

Der Raum wird so vorbereitet, dass sich immer zwei Gruppen gegenüberstehen können, die deutlich sichtbar voneinander getrennt sind. Den Teilnehmer_innen wird erklärt, dass es bei der Übung darum geht, sich kennen zu lernen und unterschiedliche Gruppenzugehörigkeiten und -zusammensetzungen zu thematisieren. Die Teilnehmer_innen sollen auch die Möglichkeit haben, sich bei für sie heiklen Fragen entweder nicht zu beteiligen oder falsch zu positionieren. Die Gewissheit sich nicht *outen* zu müssen schenkt Sicherheit.

Stellen Sie den Teilnehmer_innen nun eine Reihe von Fragen, anhand derer sie sich entweder auf der „ich“ oder der „ich nicht“ Seite positionieren sollen. Machen Sie deutlich, dass es nur entweder/oder gibt; eine Entscheidung für *dazwischen* ist nicht möglich.

Nach jeder Frage kann man kurz mit einzelnen Teilnehmer_innen auf die Fragen eingehen und sich deren Antworten genauer erläutern lassen. Außerdem ist es wichtig, den jeweiligen Gruppen die Gelegenheit zu geben, sich zu vergegenwärtigen, mit wem sie in einer Gruppe stehen. Es wird deutlich, mit wem sie unter diesem jeweiligen Aspekt Gemeinsamkeiten und Unterschiede haben.

Auswertung

- Wie ist es, alleine / mit wenigen auf einer Seite zu stehen?
- Wie ist es, mit vielen auf einer Seite zu stehen?
- Hat euch etwas überrascht?
- Hatten die Fragen alle gleich viel Bedeutung für euer Leben?
- Gibt es Zuordnungen, die in der Übung (nicht) verwendet wurden, aufgrund derer ihr euch zu anderen Menschen/Gruppen besonders zugehörig fühlt?
- Welche anderen Beispiele für Differenzen in vermeintlich homogenen Gruppen / gleiche Gruppenzugehörigkeit in heterogenen Gruppen kennt ihr?

Variante

Zum Abschluss stellen wir oft noch die Frage nach der Anzahl der Schuhe, die die Teilnehmer_innen besitzen. Bei dieser Frage werden sie aufgefordert, sich entsprechend der (grob geschätzten) Zahl in einer Reihe aufzustellen. Diese Aktion führt oft zu viel Gelächter und Austausch und im besten Fall auch zur Reflexion geschlechterstereotyper Zuschreibungen.

Zielgruppe

Die Übung ist grundsätzlich für jede Zielgruppe geeignet. Unsere Beispielfragen richten sich an junge Menschen.

Erfahrungen

Die Zusammenstellung der Fragen sollte immer an die Teilnehmer_innen angepasst werden, um zu vermeiden, dass zu viele negative Emotionen ausgelöst werden. Es kann vorkommen, dass Einzelne mit manchen Fragen Schwierigkeiten haben, da damit ganz persönliche, belastende Erfahrungen verbunden sind. Machen Sie deshalb den Teilnehmer_innen deutlich, dass jede_r die Fragen für sich beantworten soll und keine Antworten überprüft werden.

Die Übung ist als Einstieg in das Thema Vielfalt sehr geeignet: Es wird deutlich, wie vielfältig jede/r Einzelne der Beteiligten ist und welche Vielfalt auch in der Gruppe steckt. Die Teilnehmer_innen lernen etwas über sich selbst und werden neugierig auf die anderen. Die ständige Bewegung innerhalb der Gesamtgruppe sorgt für Spaß und positive Dynamik.

Unserer Erfahrung nach sollte die Übung nicht zu sehr ausgedehnt werden. 10 Fragen sind üblicherweise ausreichend.

Notizen

Beispielfragen:

- Wer raucht?
- Wer hat gute Freund_innen, die einer anderen Religion angehören?
- Wer hat einen deutschen Pass?
- Wer kommt aus dem jeweiligen Bundesland/der Region?
- Wer lebt in dem Ort, in dem er/sie geboren ist?
- Wer fühlt sich in irgendeiner Weise gesundheitlich beeinträchtigt?
- Wer hat Kinder?
- Wer hat einen unbefristeten Arbeitsvertrag?
- Wer isst gerne Pasta?
- Wer hat als Muttersprache Deutsch?
- Wer ist Rechts-/Linkshänder_in?
- Wer hat mehr als zwei Geschwister?
- Wer hat schon mal leidenschaftlich einen Mann / eine Frau geküsst?
- Wer macht regelmäßig Sport?
- Wer spielt gerne Fußball?
- Wer möchte regelmäßig Sport machen?
- _____
- _____
- _____
- _____
- _____
- _____
- _____
- _____
- _____
- _____

A
B
C
D
E
F
G
H
I
J
K
L
M
N
O
P
Q
R
S
T
U
V
W
X
Y
Z

I

Ich schenke dir einen Satz

(nach: Schmitz, Renate: Ich – Du – Wir – Ohne Gewalt. Ein interkulturelles Gewaltpräventionsprojekt. In: Bücken, Hajo (1999). Gegen die Gewalt anspielen. Vom Umgang mit Aggressionen. Offenbach a. M. : Burckhardtthaus-Laetare Verlag, S 77.)
www.ichduwirohnegewalt.de [28.11.2014]

Ziele

- Andere mit ihren positiven Eigenschaften wahrnehmen,
- positives Feedback bekommen,
- positive Gruppendynamik erzeugen,
- Achtsamkeit innerhalb der Gruppe erhöhen,
- Selbstwertgefühl steigern.

Dauer 45 Minuten.

Material

Stift(e), Papier, Loskiste.

Beschreibung

Die Teilnehmer_innen schreiben auf jeweils drei Zettel ihren Namen. Alle Zettel kommen in eine Loskiste und werden vermischt. Danach zieht jede_r Teilnehmer_in jeweils drei Zettel. Auf jeden Zettel schreiben sie für die gezogene Person – gegebenenfalls auch für sich selbst – einen zutreffenden netten Satz. Die Zettel werden den Betreffenden überreicht. Die Teilnehmer_innen lesen die Zettel der Gesamtgruppe vor.

Etwas Nettes zu jemandem zu sagen, ist gar nicht so einfach. Es ist sinnvoll, dies immer wieder zu üben.

Auswertung

Die Erfahrungen, die während dieser Methode gesammelt wurden, werden im gemeinsamen Gespräch ausgewertet. Es kann mit folgenden Fragestellungen zur Diskussion angeregt werden:

- Hat es euch gefallen?
- Was war euch angenehm, was unangenehm?
- Warum haben wir diese Methode wohl ausgewählt?

Manche Personen reagieren besonders verlegen oder sogar beschämt auf das positive Feedback. Hierbei kann es hilfreich sein, im entspannten Zweiergespräch darauf zurückzukommen. Das Gespräch kann eingeleitet werden mit: „Mir ist (letztens) aufgefallen, dass du sehr verlegen warst, als dir XY gesagt hast, dass du toll singen / skaten / ... kannst. Wie hast Du dich dabei gefühlt? Was war dir daran unangenehm?“

Idiotische Ratschläge

(nach: Klein, Susanne (2012 – 4. Auflage): 50 Praxistools für Trainer, Berater, Coachs. Überblick, Anwendungen, Kombinationen. Offenbach: Gabal Verlag, S. 80-82.)

Ziel

Diese Methode aus der Provokativen Therapie stellt die Entscheidungs- und Handlungsfähigkeit des oder der Betroffenen in den Vordergrund. Durch die Weigerung, ernsthafte Hilfestellungen bei der Problemlösung zu geben, bringt der/die Berater_in das Gegenüber wieder in die Verantwortung für sein eigenes Tun.

Beschreibung

Diese Methode ist immer dann angebracht, wenn der/die Betroffene versucht, Verantwortung für die Lösung eigener Probleme abzugeben. Laut Frank Farelly, dem Begründer der Provokativen Therapie, führt die Übernahme von Verantwortung durch die beratende Person dazu, dass die/der Betroffene den Widerstand gegen sie richtet. Bekommt jemand ganz klare Ratschläge oder Problemlösungsstrategien präsentiert, so wird er/sie versuchen, dem/der Beraterin zu beweisen, dass diese Vorschläge nicht umsetzbar sind. Um dies zu umgehen, werden nur idiotische Ratschläge gegeben, im Falle eines problematischen Verhältnisses zu einer dritten Person z.B.: „Wieso spannen Sie nicht einen Nylonfaden in dem Flur, in dem er/sie vorbeigeht?“ oder: „Laden Sie die Person doch zum Essen ein, und geben ein bisschen Arsen in den Nachtsch.“

Wichtig ist, dass die Provokation dabei immer ganz klar zu erkennen ist, beispielsweise anhand eines Zwinkerns oder eines Lächelns.

Häufig werden die Betroffenen auf den ersten oder zweiten idiotischen Ratschlag noch ernsthaft reagieren. Nach und nach werden sie aber verstehen, worum es geht. Falls sie sich dann nicht ernst genommen fühlen, sollten Sie erklären, dass es immer sehr viele mögliche Lösungen gibt, die beste aber meistens nur von der betroffenen Person selbst gefunden werden kann. Sie können Hilfe bei der Suche nach dieser Lösung anbieten, aber nicht die Suche übernehmen.

Sie sollten der betroffenen Person konkrete Fragen stellen, um den Lösungsprozess voranzutreiben. Damit ist die Verantwortung klar wieder an die betroffene Person zurückgegeben.

Variante

In Workshops kann diese Methode genutzt werden, um deutlich zu machen, dass die Gruppe aufgefordert ist, gemeinsam Lösungen zu finden, und dass dies nicht Aufgabe des/der Moderator_in ist.

[illegible]

In and Out

(nach: Bürgin, Julika et al. (Hg) (2008 – 3. Auflage). Baustein zur nicht-rassistischen Bildungsarbeit. Erfurt: DGB Bildungswerk Thüringen e. V.
www.baustein.dgb-bwt.de/PDF/B2-InOut.pdf [17.11.2014])

Ziele

- Reflexion über Mechanismen der Ausgrenzung,
- sich in die Lage von Diskriminierten hineinversetzen,
- In-group/out-group-Mechanismen thematisieren,
- über Formen der Ausgrenzung im Alltag nachdenken.

Dauer ca. 1 Stunde.

Beschreibung

Bei diesem Rollenspiel werden bewusst Ausgrenzungssituationen geschaffen, um sie in ihren Mechanismen und Auswirkungen sehr persönlich erfahrbar zu machen. Hierzu werden eine oder mehrere Gruppen gebildet, in die Einzelne aufgenommen werden wollen. Diese Gruppen benötigen ein Gesprächs-/Diskussionsthema, um den Gruppencharakter deutlich zu machen bzw. den Einzelnen Einstiegsmöglichkeiten zu bieten.

Ablauf

In der Gruppe werden zunächst zwei Freiwillige gesucht und gebeten den Raum zu verlassen. Ein/e bis zwei weitere Teilnehmer_innen übernehmen die Beobachterrolle.

Der Rest der Gruppe wird folgendermaßen instruiert:

„Eure Aufgabe wird sein, die beiden Freiwilligen, die gerade den Raum verlassen haben, bei ihrer Rückkehr auf gar keinen Fall in eure Gruppe zu lassen und ihnen zu zeigen, dass ihr nichts mit ihnen zu tun haben wollt – egal, was die beiden auch anstellen werden. Dazu sollt ihr verschiedene Kleingruppen bilden und euch im Vorfeld überlegen, was eure Gruppe kennzeichnet. Überlegt euch eine Strategie, damit die beiden Freiwilligen auf keinen Fall Teil Eurer Gruppe werden können.“

Instruktion der Beobachter_innen:

„Eure Aufgabe besteht darin genau zu beobachten, was nach Rückkehr der Freiwilligen hier passiert, wie sich die Gruppen und Personen verhalten. Welche Strategie haben sich die einzelnen Gruppen ausgedacht, was unternehmen die Freiwilligen, um in die Gruppe hineinzukommen? Wie verändert sich das Verhalten der Gruppe? Wie verändert sich das Verhalten der Freiwilligen? Achtet auf Gesichtsausdruck, Körperhaltung und Sprache.“

Die Instruktion der Freiwilligen ist sehr knapp gehalten. Sie werden nicht auf die zu erwartende Ablehnung hingewiesen:

„Versucht, in eine Gruppe aufgenommen zu werden und Teil von ihr zu werden.“

Auswertung

Die Auswertung findet in der Gesamtgruppe statt, wobei die Teilnehmenden je nach Aufgabenstellung nacheinander befragt werden:

Fragen an die Freiwilligen:

- Wie war das, sich einer Gruppe anschließen zu wollen und nicht aufgenommen zu werden?
- Welche Strategien habt ihr angewendet? Wie wurde darauf reagiert?
- Habt ihr irgendwann aufgegeben? Was habt ihr an dem Punkt gedacht/gefühl?

Fragen an die ausschließenden Gruppen

- Wie ist es, Teil einer Gruppe zu sein, die sich abschottet?
- Ist es euch leicht oder schwer gefallen, andere abzuweisen?
- Falls es jemandem schwer gefallen ist: Was hat dich davon abgehalten, die Freiwilligen in die Gruppe aufzunehmen?

Fragen an die Beobachter_innen:

- Was hast du beobachtet?
- Wie hat sich das Verhalten der Gruppe und der Freiwilligen verändert?
- Mit wem hast du dich verbunden gefühlt? Mit der Gruppe? Mit den Freiwilligen?

Fragen an alle:

- Kennt ihr solche Situationen im Alltag? In welchem Bereich?
- Ist die Übung und das Verhalten der Mehrheit und der Minderheit auch auf gesellschaftliche Kontexte und Diskurse übertragbar, z.B. Integration junger Menschen mit Migrationshintergrund?

Variante

Wenn die Gesamtgruppe aus weniger als 15 Teilnehmer_innen besteht, kann auf die Unterteilung in Kleingruppen verzichtet werden.

Erfahrungen:

Manche Teilnehmer_innen kommen mit der Rolle des/der Außenseiter_in nicht gut zurecht und sind dadurch so betroffen, dass das Spiel abgebrochen werden muss. Auch die Rolle der Ausgrenzenden ist für manche nicht leicht auszufüllen oder durchzuhalten. Diese Methode erfordert daher eine gute und verantwortungsvolle Moderation. Im Mittelpunkt der Aufmerksamkeit müssen die Gefühle der Teilnehmer_innen stehen. Bei einem Abbruch der Methode muss die Leitung vermitteln können, dass das absolut in Ordnung ist.

Notizen

In den Busch schießen

(nach: Klein, Susanne (2012 – 4. Auflage): 50 Praxistools für Trainer, Berater, Coachs. Überblick, Anwendungen, Kombinationen. Offenbach: Gabal Verlag, S. 86-88.)

Ziel

Diese Methode verfolgt das Ziel, dem Gegenüber in einem Einzelgespräch ein direktes Feedback zu seiner Wirkung auf andere zu geben. Das kann sich auf einen ersten Eindruck beziehen, aber auch auf einen längeren Prozess.

Beschreibung

Es werden Unterstellungen formuliert und abgewartet, wie das Gegenüber darauf reagiert. Irgendeine Reaktion erfolgt erfahrungsgemäß immer; und schon ist man mitten im Beratungs-/Coachingprozess. Die Feststellungen dürfen auch provozierend sein. Wichtig daran ist, dass die betroffene Person merkt, dass man es ehrlich mit ihr meint und ihr aufrichtig die Meinung gesagt wird. Dies kann vor dem Hintergrund geschehen, dass die Betroffenen oft niemanden haben, der ihnen einmal offen die Meinung sagt. Zu oft wird auch in Beratungssituationen um den heißen Brei herum geredet. Die Betroffenen können sich bei dieser Methode über eine ehrliche Reaktion freuen.

Variante

In Seminaren und Workshops kann diese Methode auch als Kennenlernspiel genutzt werden, indem Vermutungen über eine Person angestellt werden. Dabei sollte jedoch darauf geachtet werden, dass das Gesagte immer positiv ist.

Zielgruppe

Grundsätzlich kann diese Methode in jedem Kontext und mit Teilnehmer_innen aller Altersgruppen angewendet werden. Wichtig ist dabei, dass ein gutes Verhältnis zwischen beiden Personen besteht, die betroffene Person flexibel scheint und eine Fähigkeit zur Veränderung aufweist. Ist das nicht der Fall, sind andere Methoden besser geeignet.

Notizen

Kampagnen zu Themen gesellschaftlicher Vielfalt

(aus der eigenen Praxis)

Ziele

- Mit möglichst großer Öffentlichkeitswirkung und sehr unterschiedlichen Instrumenten für ein Thema oder eine Botschaft werben,
- Wirksamkeit des Themas durch aufeinander aufbauende Aktivitäten und mediale Öffentlichkeit erhöhen.

Dauer

Eine Kampagne sollte einen im Vorfeld klar definierten Zeitrahmen haben. Er kann wenige Wochen bis einige Monate (oder noch länger, je nach Thema) umfassen.

Material

Das benötigte Material hängt von den geplanten Aktionen ab. Wichtig zur Wiedererkennung ist ein bei allen Aktionen sichtbares Logo, ein Slogan oder Motto der Kampagne.

Beschreibung

Eine Kampagne besteht aus unterschiedlichen Phasen: aus einer ersten öffentlichen Aktion zum Start der Kampagne, einer Hochphase mit vielen unterschiedlichen Aktivitäten und einer Schlussphase. Eine Abschlussveranstaltung ermöglicht, in der Öffentlichkeit noch einmal auf die Ziele hinzuweisen; sie ist für die Beteiligten eine gute Gelegenheit, das Projekt zu reflektieren. Zu jeder Kampagne gehört auch eine Dokumentation, die nicht vernachlässigt werden sollte.

Am Anfang einer Kampagnenplanung sollte die Überlegung stehen, welche Botschaft an welche Zielgruppe gerichtet werden soll. Ausgehend hiervon werden dann die weiteren Schritte geplant. Im Bereich der Jugendarbeit sollten die jungen Menschen von Anfang an in die Planung eingebunden werden, um herauszufinden, was sie beschäftigt, die Identifikation mit der Kampagne zu erhöhen und vor allem, um ihnen Partizipationsmöglichkeiten zu eröffnen, in denen ihr Engagement sichtbar wird.

Wählen Sie ein klar definiertes Thema mit deutlich verständlicher Botschaft. Um eine hohe Aufmerksamkeit zu erreichen, sollte das Motto provozieren oder zumindest zum Nachdenken anregen. Die angesprochenen Personen sollten mit der Aussage möglichst schnell eigene Erinnerungen und Erfahrungen verknüpfen können, gerade wenn die Kampagne zum Mitmachen auffordern möchte. Der Slogan oder das Logo der Kampagne sollte einen hohen Wiedererkennungswert haben und alle Aktionen begleiten.

Die Schwerpunkte lassen sich sehr unterschiedlich setzen. Eine Alternative zur Medienkampagne mit Plakaten, Flyern, Zeitungsanzeigen, Videoclips etc., die schnell ein höheres Budget verlangt, sind kreative (Mitmach-)Aktionen, die einerseits zum Reflektieren

über das Thema einladen und andererseits durch die Präsentation der Ergebnisse eine Wirkung in der Öffentlichkeit haben. Für solche konkreten, zeitlich begrenzten Aktionen lassen sich auch leichter Unterstützer_innen und Finanziere finden, als für ein großes, eher unüberschaubares Projekt. Förderer können ein lokaler Radiosender oder Unternehmen sein, aber auch Handwerker_innen oder Künstler_innen, die eine Aktion mit ihrem Wissen oder auch Material und Ausrüstung unterstützen.

Bei allen Arten der Umsetzung ist es wichtig, die lokale Presse im Boot zu haben, die durch Berichte in unterschiedlichen Formaten immer wieder auf das Thema aufmerksam machen kann. Das funktioniert am besten, wenn sich das Motto mit aktuellen Ereignissen oder Themen verknüpfen lässt und möglichst nicht zu komplex ist.

Auswertung

Im Falle eines ganz konkreten Ziels (wie z.B. der Verhinderung der Schließung einer Einrichtung) lässt sich relativ einfach sagen, ob dieses Ziel erreicht wurde oder nicht. War das Anliegen die Sensibilisierung für ein gesellschaftliches Thema, sind die Ergebnisse nicht so leicht messbar. Jedoch kann man aus den individuellen und öffentlichen Reaktionen und der Anzahl der Mitmachenden/Unterstützer_innen auf die Akzeptanz der Kampagne schließen.

Zielgruppe

Eine Kampagne richtet sich an die Öffentlichkeit im Allgemeinen. Es ist jedoch ausgesprochen sinnvoll, die einzelnen Kampagnenelemente für unterschiedliche Zielgruppen zu konzipieren. Zum einen ermöglicht dies eine umfassendere Auseinandersetzung mit dem Thema, zum anderen wird auf diese Weise Gemeinschaftssinn gefördert, da unterschiedliche Gruppen zum selben Thema aktiv werden.

Erfahrungen

Im Projektverbund QuarteT wurden während der dreijährigen Laufzeit zwei Kampagnen umgesetzt:

Die erste Kampagne mit dem Slogan „Was für ein Vorbild sind Sie?“ begann als Medienkampagne mit der Enthüllung der Motive auf Plakaten, Postkarten und in Video-clips. Im Laufe der Zeit wurden verschiedene themenbezogene Kreativ-Aktionen mit jungen Menschen durchgeführt. Es handelte sich um einen Comic-Wettbewerb, einen Rap-Contest und Theateraktionen. Die Aktionen wurden alle in Form von Ausstellungen oder Videos präsentiert und auf einer CD festgehalten. Auch Aktionsstände bei größeren öffentlichen Veranstaltungen luden zum Mitmachen ein. Bei einer öffentlichen Abschlussveranstaltung wurde den jungen Menschen die Möglichkeit geboten, ihre Ergebnisse selbst vorzustellen.

Die zweite Kampagne mit dem Slogan „Was habt ihr denn erwartet?“ zielte auf das Image von Jugendlichen in der Gesellschaft. Sie bestand vornehmlich aus Aktionen von und mit jungen Menschen. Als verbindendes Element diente ein Rahmenplakat mit dem Slogan und einer Kurzbeschreibung, das für die Präsentation aller Ergebnisse genutzt wurde. Angelehnt an „Bruno, den Problembären“, der durch die bayerischen und österreichischen Wälder gezogen und dabei als Bedrohung angesehen worden

war, wurde in einem Sozialraum mit großen Aufstellern in Form von Bären auf die oft negative gesellschaftliche Wahrnehmung von Jugendlichen im öffentlichen Raum hingewiesen. An anderen Orten wurde mit Fotoprojekten gezeigt, welche und wie viele unterschiedliche Seiten die jungen Menschen oft in sich vereinen. In einer Aktion mit Scherenschnitten konnten sie zeigen, was sie ausmacht und was ihrer Meinung nach niemand von ihnen erwartet. In einem Schreibwettbewerb äußerten sich die jungen Menschen in Form von selbstgeschriebenen Gedichten und Texten zum gesellschaftlichen Bild von den Jugendlichen.

Notizen

[illegible]

Kollegiale Beratung

(nach: Tietze, Dr. Kim-Oliver (2012): Kollegiale Beratung. Hamburg. www.kollegiale-beratung.de/ [17.11.2014])

Ziel

Entwicklung neuer Perspektiven und Handlungsansätze für einzelne Problemstellungen.

Dauer 1-2 Stunden.

Material Flipchart.

Beschreibung

Die Kollegiale Beratung dient der konstruktiven Auseinandersetzung mit problematischen Situationen im beruflichen Alltag. Die Gruppenmitglieder (in der Regel Kolleg_innen) beraten sich dabei gegenseitig. Die Methode besteht aus mehreren Phasen:

Zunächst werden im sogenannten **Casting** innerhalb der Gruppe folgende Rollen vergeben: Fall erzähler_in, Moderator_in, Berater_innen, dokumentierende Person. Wenn es mehrere Personen gibt, die einen Fall besprechen möchten, werden die Fälle kurz vorgestellt. Die Gruppe entscheidet darüber, wie viele und welche Fälle thematisiert werden sollen.

Es folgt die **Spontanerzählung**: die Fall gebende Person schildert den Fall (höchstens 10 Minuten). Die Moderation kann durch gezielte Fragen oder Anmerkungen unterstützen. Nach der Schilderung können alle Beteiligten Verständnisfragen stellen.

Anschließend formuliert die fallgebende Person ihre **Schlüsselfrage** (wenn gewünscht mit Unterstützung der Moderation oder der beratenden Personen).

Die Gruppe entscheidet in der Phase der **Methodenauswahl** gemeinsam, mit welcher Methode die folgende Beratungsphase durchgeführt werden soll (Brainstorming, Kopfstandbrainstorming, Actstorming, Resonanzrunde, Fishbowl).

Bei der **Beratung** äußern sich die Beratenden zu dem Fall. In dieser Phase geht es darum, die Impulse und Vorschläge zu sammeln, nicht darum, verschiedene Aspekte oder Meinungen zu diskutieren. Die Fall gebende Person hört nur zu und schaltet sich nicht ein. Der Beratungsprozess wird dokumentiert. Ziel ist, dem/der Fallgeber_in Denkanstöße für bisher nicht bedachte Handlungsmöglichkeiten zu bieten. Während der Fallberatung wird nicht entschieden, wie weiter mit dem Fall/Sachverhalt verfahren wird.

Zum **Abschluss** wird dem/der Fallgeber_in die Dokumentation übergeben. Er/sie gibt ein kurzes Feedback dazu, inwieweit er/sie neue Impulse aus der Beratung erhalten hat.

Learning about each other

(nach: Rasmussen, Tina (1996): The ASTD Trainer's Sourcebook. Diversity. New York: McGraw-Hill Professional, S. 85-86.)

Ziele

- Sich in die Position von Anderen hineinversetzen,
- Perspektivwechsel,
- Handlungsoptionen erkennen,
- Verbesserungsvorschläge bei Problemen finden,
- Hierarchie- und Machtunterschiede reflektieren.

Dauer ca. 45 Minuten.

Material

Moderationswand, Stifte, Moderationskarten, Arbeitsblatt (s.u.).

Einführung

Um Probleme oder Konflikte besser zu verstehen, hilft oft ein Rollenwechsel, der die Situation aus einer anderen Perspektive nachvollziehen lässt. Manchmal bemerken wir dann, dass unsere Sichtweise sich gar nicht so sehr von der der Anderen unterscheidet. Oder wir stellen fest, dass die Motive und Gründe für irritierendes oder auch verärgertes Verhalten ganz andere sind als angenommen, und dass sie ihre Berechtigung haben. Dadurch, dass wir uns in Andere hineinversetzen, übernehmen wir deren Positionen und entwickeln damit eine andere Wertschätzung für diese Perspektive.

Andererseits zeigt uns ein Perspektivwechsel auch die bestehenden Machtunterschiede zwischen den Parteien, die in einen Konflikt verstrickt sind. Je nachdem, wer die machtvollere Position innehat, ist sie/er überhaupt in der Lage, Probleme zu bearbeiten oder Rahmenbedingungen zu beeinflussen. Es geht also darum, unsere eigenen Handlungsoptionen und die der anderen zu erkennen und Ansätze oder Lösungen zu entwickeln, die beiden Perspektiven und Bedarfen gerecht werden.

Beschreibung:

Es werden zwei Gruppen gebildet, die unterschiedliche Interessen, Denkweisen, Ziele oder Verantwortungsbereiche haben, z.B. Jugendarbeiter_innen/Jugendliche, jüngere Besucher_innen/ältere, Mädchen/Jungen. Sollen konkrete und akute Konfliktsituationen bearbeitet werden, können die Gruppen nach den tatsächlichen Interessen gebildet werden. Es ist auch durchaus denkbar, Konfliktparteien absichtlich die Rolle der Gegenposition übernehmen zu lassen, oder die Gruppeneinteilung in Form eines Rollenspiels frei zu gestalten.

Die Gruppen bearbeiten in getrennten Räumen die Fragen auf dem Arbeitsblatt, mit der Aufgabe, die Antworten auf Moderationskarten festzuhalten. Anschließend stellen die beiden Gruppen ihre Antworten im Plenum vor und befestigen die dazugehörigen Moderationskarten an der Wand oder auf einem Flipchart.

Fragen für das Arbeitsblatt:

- Welche Probleme erlebt ihr im Umgang mit der anderen Gruppe?
- Was könnte die andere Gruppe tun, um die Situation zu verbessern?
- Was könnte eure Gruppe tun?

Auswertung

- Welche Gemeinsamkeiten und welche Unterschiede sind erkennbar?
- Wie findet man Ansätze oder Lösungen, die den unterschiedlichen Bedarfen oder Anliegen gerecht werden?
- Welche Verbesserungsvorschläge ließen sich ohne viel Aufwand umsetzen?
- Wer befindet sich in der machtvolleren Position, um die Lösungsvorschläge umzusetzen? Ist das immer gleich?

Variante

Man kann die Gruppe auch nach gesellschaftlichen Differenzierungskategorien (siehe Fachlicher Aufriss S. 30) aufteilen, wie z.B. Männer/Frauen, alt/jung, Christ_innen/Muslim_innen, Stadt/Land, arbeitslos/in Arbeit... und damit gesellschaftliche Zuschreibungen und Machtverhältnisse thematisieren.

Erfahrungen

In der Umsetzung dieser Methode im Rahmen des regelmäßig durchgeführten „next generation“ Seminars von juz-united beschäftigt sich der alte (18-22 Jahre), gut funktionierende Vorstand mit der Frage, wie der bestehende Jugendclub das Interesse von Jüngeren wecken kann. Dabei wird oft deutlich, dass bei den älteren Vorstandsmitgliedern Vorurteile gegenüber den Jüngeren (13-16 Jahre) bestehen. Die werden manchmal als „egoistisch“ oder „nur partyorientiert“ bezeichnet, und oft wird ihnen die Fähigkeit zur Verantwortungsübernahme und Selbstorganisation abgesprochen.

Diese Methode erleichtert es, die Perspektive zu wechseln und sich in die Situation der Jüngeren hineinzusetzen. Dabei ist hilfreich, dass die heutigen Vorstandsmitglieder selbst auch einmal in der Situation der Jüngeren waren und sich erinnern können, welche Unterstützung sie in ihrer Anfangsphase erlebt haben. Dabei muss allerdings berücksichtigt werden, dass die Hintergründe, Umstände und Interessen der nachrückenden Jugendlichen von denen der Älteren abweichen können.

Notizen

Leichte Sprache

(nach: Lebenshilfe Bremen (2013): Leichte Sprache. Die Bilder. Marburg: Lebenshilfe Verlag. www.leichtesprache.org/downloads/Regeln%20fuer%20Leichte%20Sprache.pdf [18.11.2014])

Ziel

Das Ziel leichter Sprache ist es, einen Text so zu gestalten, dass möglichst viele Menschen ihn verstehen. Dazu gehören zum Beispiel Menschen mit Lern-Schwierigkeiten oder Menschen, die nicht so gut Deutsch sprechen. Leichte Sprache verstehen alle besser.

Beschreibung

Leichte Sprache ist ein wichtiges Mittel zur Inklusion. Ihre konsequente Anwendung fällt meist schwerer als vermutet. Um sie umzusetzen, müssen folgende Aspekte berücksichtigt werden:

- Bilden Sie kurze Sätze mit einfachem Satzbau: z. B. Alle dürfen mitbestimmen.
- Beschränken Sie sich auf die notwendigen Informationen (4 W's: Wer, Was, Wann, Wo).
- Vermeiden Sie Konjunktive: *hätte, könnte, müsste, sollte, wäre, würde*.
- Trennen Sie lange Wörter, z. B. statt Lebensbedingungen: Lebens-Bedingungen.
- Vermeiden Sie Fremdwörter (teilnehmen statt partizipieren).
- Die Aussprache von Fremdwörtern, die sich nicht vermeiden lassen, werden mit dem Satz: „Dieses Wort spricht man so aus:“ erklärt, z. B. „Fan ist ein englisches Wort. Es wird so ausgesprochen: Fän.“
- Unterteilen Sie Texte in Absätze mit eigenen Überschriften.
- Heben Sie wichtige Informationen und Schlüsselbegriffe deutlich hervor, indem Sie sie beispielsweise farbig oder fett markieren.
- Erläutern Sie den Text mit passenden Bildern.
- Wählen Sie eine gut lesbare Schrift in gut lesbarer Größe. Gerade Schriftarten (sans-serif-Schriften) wie Arial, Verdana, Lucida Sans Unicode erleichtern das Lesen.

Ein Beispiel für leichte Sprache:

Eine gerade Schrift können wir leicht lesen: Arial ist eine gerade Schrift. Verdana ist eine gerade Schrift.

Auswertung

Lassen Sie den Text von der jeweiligen Zielgruppe prüfen. Sie kann am ehesten beurteilen, ob die Sprache leicht genug ist. Es ist sinnvoll, dass Texte für Deutsch-Lernende von Menschen geprüft werden, die gerade Deutsch lernen. Texte für Menschen mit Lernschwierigkeiten sollten von Menschen mit Lernschwierigkeiten geprüft werden. Bei Menschen, die (noch) nicht gut Deutsch sprechen und verstehen sollte jedoch bedacht werden, dass wissenschaftliche Begriffe und Fachtermini in vielen modernen Sprachen auf Latein und Altgriechisch basieren. Sie sind sich in vielen Sprachen sehr ähnlich und

werden daher auch gut verstanden, z.B. Philosophie (deutsch und französisch), filosofia (italienisch), philosophy (englisch), filozofia (polnisch) etc. Daraus lässt sich aber nicht auf das Verständnis auch komplexer Texte und Zusammenhänge schließen.

Weitere Informationen zu Leichter Sprache sowie Schulungstermine bietet das Netzwerk Leichte Sprache e.V. an unter: www.leichtesprache.org.

Zielgruppe

Menschen mit Lern-Schwierigkeiten; Menschen, die die deutsche Sprache lernen; im Lesen Ungeübte.

Notizen

Leitfaden für Gespräche mit anderen Anbieter_innen der Jugendarbeit

(aus der eigenen Praxis)

Ziele

- Kennenlernen des Sozialraums,
- Netzwerkarbeit,
- Anregungen für Gespräche mit anderen Anbieter_innen im Kontext der Antidiskriminierung,
- Austausch von best practices zur konzeptionellen und praktischen Arbeit,
- Abstimmung der Angebote im Sozialraum aufeinander,
- Sensibilität für diskriminierende institutionelle Strukturen entwickeln und intern wie extern ansprechen.

Beschreibung

Um die eigenen Angebote besser auf die Bedarfe der Zielgruppe auszurichten, kann der Austausch mit anderen Akteur_innen der Jugendarbeit im Sozialraum hilfreich sein. Zu diesem Thema haben wir viele Leitfragen zusammengetragen, aus denen man für jedes Gespräch wählen kann, je nach Gesprächspartner_in, Anlass, Interesse und verfügbarem Zeitrahmen. Die Fragen können natürlich auch in anderen Gesprächssituationen eingesetzt werden. Wichtig ist, mit dem/der Gesprächspartner_in in einen Austausch zu treten und dabei auch eigene Erfahrungen zu teilen. Denn es handelt sich um ein Gespräch, nicht um ein Interview.

Zielgruppe

Zielgruppe sind alle Anbieter_innen von Angeboten für junge Menschen. Auch kommerzielle (Freizeit-)Einrichtungen, die junge Menschen als Zielgruppe haben, gehören dazu. Der Austausch mit ihnen führt nicht nur zu weit besserer Kenntnis des Sozialraums: Es bieten sich in manchen Fällen auch Möglichkeiten zu Kooperationen, die für beide Seiten gewinnbringend sind.

Erfahrungen

Wir haben mit diesen Gesprächen sehr gute Erfahrungen gemacht: Alle Akteur_innen haben gerne über ihre Angebote gesprochen und fanden es in der Regel positiv, dass wir auf sie zugegangen sind. Für alle Beteiligten ist die dadurch entstandene Netzwerkarbeit ein Gewinn, zumal sie die Abstimmung der verschiedenen Angebote aufeinander verbessert hat.

Wenn man sich dafür Zeit nehmen kann, ist es immer von Vorteil, die Personen direkt vor Ort an ihrem Arbeitsplatz zu besuchen, anstatt diese Fragen am Telefon durchzugehen. Dadurch kann man sich ein besseres Bild von der Angebotsstruktur machen, lernt sich persönlich kennen und hat eine größere Aufmerksamkeit des/der Gesprächspartner_in.

Leitfragen

Zum/zur Anbieter_in

- Seit wann gibt es Ihre Einrichtung/Organisation?
- Wie ist deren Struktur?
- Welchen Schwerpunkt setzt sie in ihrer Arbeit (Beratung, Freizeitgestaltung, informelles Lernen, Unterhaltung, Bildung...)?
- An welche Zielgruppen richtet sie sich (Alter, Anzahl der Besucher_innen/Mitglieder, Wohnorte, Herkunft, Tätigkeit der Besucher_innen/Mitglieder)?

Zur Person

- Seit wann sind Sie in der Jugendarbeit tätig?
 - Was sind Ihre Aufgaben?
- Bei ehrenamtlichen Jugendarbeiter_innen:
- Wie gelingt es Ihnen, Beruf und Engagement zu bewältigen?

Zu den jungen Menschen

- Welche jungen Menschen kommen in Ihre Einrichtung/Organisation (Herkunft, Bildung, Wohnort)?
- Welche jungen Menschen kommen nicht zu Ihnen? Warum?
- Gibt es junge Menschen aus schwierigen Verhältnissen in Ihrer Einrichtung/Organisation?
- Was hat die jungen Menschen zur Teilnahme / zum Besuch bei Ihnen motiviert (Freunde, Familie, Infos)?
- Was tun Sie, um neue Besucher_innen/Mitglieder zu gewinnen?
- Wie lange bleiben die jungen Menschen? Warum verlassen junge Menschen Ihre Einrichtung/Organisation?
- Wie ist das Engagement von jungen Menschen in der Einrichtung/Organisation?
- Welchen Stellenwert hat Ihre Einrichtung/Organisation im Leben der jungen Menschen?

Zum Thema Mobilität

- Wie organisieren sich die jungen Menschen, um die Einrichtung/Organisation zu erreichen, wenn sie nicht in der Nähe wohnen?
- Wie mobil sind die jungen Menschen, um ihre Freizeit zu gestalten?
- Gibt es Unterschiede zwischen den jungen Menschen (Mädchen, Jungs, Cliquen etc.)?
- Bietet/organisiert die Einrichtung/Organisation Fahrgemeinschaften?
- Denken Sie, dass manche junge Menschen die Einrichtung/Organisation nicht besuchen, weil sie nicht so mobil sind?

Zum Kostenaufwand für junge Menschen

- Was kostet die Teilnahme an Ihrem Angebot?
- Welche Kosten kommen noch dazu (Material, Ausrüstung, Fahrtkosten etc.)?

- Gibt es finanzielle Unterstützung für junge Menschen aus bedürftigen Elternhäusern? (Wie wird das kommuniziert bzw. finanziert?)
- Denken Sie, dass manche junge Menschen die Einrichtung/Organisation aufgrund des finanziellen Aufwandes nicht besuchen?

Zur Relevanz gesellschaftlicher Veränderungen

- Hat sich in den letzten Jahren etwas bzgl. der Besucher_innen oder dem (ehrenamtlichen) Engagement verändert? Wenn ja, aus welchem Grund?
- Haben Sie das Gefühl, dass die jungen Menschen aufgrund des gesellschaftlichen Drucks (Schule, Arbeit, Leistung) weniger Zeit haben?
- Perspektive Ganztagsschule: Gibt es Kooperationen mit Schulen? Gibt es dafür Konzepte? Welche Erwartungen haben Sie an diese Zusammenarbeit? Welche Erfahrungen haben Sie bei der Kooperation mit Schulen gemacht?

Zum Verhältnis zwischen den Besucher_innen/Mitgliedern

- Wie ist das Verhältnis zwischen den Besucher_innen/Mitgliedern? Gibt es Ausgrenzungen?
- Sind Ihnen schon einmal Diskriminierungsfälle aufgefallen oder erzählt worden?
- Gibt es manchmal Probleme in Ihrer Einrichtung/Organisation? Welche Art von Problemen?
- Warum denken Sie, dass es für junge Menschen wichtig ist, in Ihre Einrichtung/Organisation zu gehen bzw. eingebunden zu sein?

Zu Institutionen in der Gemeinde

- Welche Institutionen/Personen/Vereine arbeiten noch mit jungen Menschen?
- Wie schätzen Sie die Arbeit der Einrichtungen/Organisationen und der Akteur_innen ein?
- Welche Formen der Zusammenarbeit gibt es zwischen den Institutionen?
- Was könnte verbessert werden? Welche Form der Zusammenarbeit würden Sie sich mit anderen wünschen?

Zur allgemeinen Situation von jungen Menschen

- Was funktioniert gut in der Gemeinde/im Dorf bezogen auf junge Menschen?
- Was hat sich in den letzten Jahren verändert? Was ist besser geworden, was schlechter?
- Woran liegt das?
- Wer ist an Veränderungsprozessen beteiligt?
- Falls es Probleme gibt, wo würden Sie die Lösung sehen?
- Was kann Ihre Einrichtung/Organisation dazu beitragen?
- Wie sehen Sie das Leben von jungen Menschen im Ort in 5 Jahren?

Zur Situation im Detail

- Kennen Sie beliebte Treffpunkte von jungen Menschen? An öffentlichen Plätzen? In speziellen Einrichtungen/Organisationen? Im Rahmen von kommerziellen Angeboten? Im privaten Rahmen?

Notizen / weitere Fragen

[illegible]

Leitfaden zur Reflexion der institutionellen Struktur

(aus der eigenen Praxis)

Ziele

- Auseinandersetzung mit der eigenen institutionellen Struktur,
- erkennen der eigenen Zielgruppe,
- erkennen welche anderen Zielgruppen ausgeschlossen werden,
- Anregung zur Selbstreflektion,
- erkennen eigener diskriminierender Strukturen.

Beschreibung

Um die eigene Organisation für neue Zielgruppen zu öffnen, ist es oftmals hilfreich, sich zunächst mit der eigenen Struktur auseinanderzusetzen, um diese dann entsprechend zu verändern, gegebenenfalls zu erweitern und zu öffnen. Wir haben Leitfragen zusammengetragen, aus denen man eine eigene Auswahl für die Bearbeitung im Team vornehmen kann. Die Fragen können auch zum Einstieg in das Thema Diversity in der eigenen Organisation gestellt und beantwortet werden.

Viele der Fragen beziehen sich auf die Träger der Einrichtungen/Organisationen. In kleinen, unabhängigen Einrichtungen sind diese Fragen direkt auf die Einrichtung selbst zu beziehen. In Einrichtungen, die zu einem größeren Träger gehören, können entsprechende Entscheidungen nicht völlig autonom getroffen werden; so ist die Wertorientierung oder das Vorgehen des Trägers z.B. bei der Mitarbeiter_innenakquise relevant.

Notizen

[illegible]

Leitfragen

Zur grundsätzlichen Werteorientierung des Trägers

- Welche Haltung hat der Träger zu bestimmten Fragestellungen im Kontext von Vielfalt? Beispielsweise bezüglich Homosexualität?

Zur Mitarbeiter_innenakquise und zu den Beschäftigungsstrukturen

- Gibt es trägerspezifische Anforderungen z.B. Religionszugehörigkeit, Gewerkschaftszugehörigkeit o.Ä.?
- Welche Arten von Verträgen gibt es? (z. B. Honorarverträge, Werkverträge, Zeitverträge, Festanstellungen)
- Welche Qualifikationsanforderungen werden vonseiten des Trägers gestellt?
- Welche Fortbildungsmöglichkeiten werden geboten? Welche Freistellungsoptionen gibt es für Fortbildungen?
- Welche Rolle spielt die Diversity-Orientierung bei der Mitarbeiter_innenauswahl?
- In welcher Form wird die Arbeit organisiert (z.B. Teams / Verantwortlichkeiten)?

Führungsphilosophie

- Welche Beteiligungsmöglichkeiten gibt es innerhalb der Organisation?
- Welches Leitbild hat die Organisation?

Team

- Wie setzt sich die Belegschaft bzgl. der Diversity-Aspekte zusammen?
- Wer besetzt welche Positionen? Ist Diversität auf allen Ebenen vorhanden?
- Nach welchen Kriterien werden Arbeitsbereiche aufgeteilt?
- Welche tatsächlichen und welche unterschwelligen Machtstrukturen bestehen?
- Wer legt welche Auswahlkriterien für eine Neuanstellung fest?
- Wird Raum für Weiterbildung zum Thema Diskriminierung gewährt?

Weitere Fragen

- _____
- _____
- _____
- _____
- _____
- _____
- _____

Linkliste zu Themen und Veranstaltungen der Antidiskriminierungsarbeit

Veranstaltungsportale (Stand vom 18.12.2014)

Anti-Bias-Werkstatt:

www.anti-bias-werkstatt.de/?q=de/content/weiterbildungen

Anti-Rassismus Informations-Centrum, ARIC-NRW e.V.:

www.aric-nrw.de/trainings-und-seminare

DGB Jugend:

www.dgb-jugendbildung.de/jugend/seminare

Deutsches Institut für Menschenrechte:

www.institut-fuer-menschenrechte.de/aktuell/veranstaltungen.html

Gender Kompetenz Zentrum (eine Einrichtung des gemeinnützigen Vereins Gender/Queer e.V.):

www.genderkompetenzzentrum.de/angebote

Heinrich Böll Stiftung:

<http://calendar.boell.de/de>

Institut Social Justice und Diversity:

www.social-justice.eu/angebote.html

Internationale Wochen gegen Rassismus:

www.internationale-wochen-gegen-rassismus.de

juz united, Antidiskriminierungsworkshops „Youth United“ für Jugendverbände:

www.juz-united.de

Thematische Seiten (Stand vom 18.12.2014)

AGG-Ratgeber:

www.agg-ratgeber.de

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG):

www.gesetze-im-internet.de/agg/index.html

Amnesty International – Themenberichte zu Diskriminierung:

www.amnesty.de/themenbericht/diskriminierung-ist-ein-angriff-auf-die-menschenwuerde

Antidiskriminierungsbüro Sachsen (ADB):

www.adb-sachsen.de

Antidiskriminierungsforum Saar:

www.adf-saar.de

Antidiskriminierungsstelle des Bundes:

www.antidiskriminierungsstelle.de

Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd):

<http://antidiskriminierung.org/>

Antidiskriminierungsprojekte in NRW:

www.nrwgegendiskriminierung.de

Arbeitsstelle gegen Diskriminierung und Gewalt. Expertise und Konfliktberatung (ADE), Universität Bremen:

www.antidiskriminierung-konflikt.uni-bremen.de/index.php

Aus Politik und Zeitgeschichte (APUZ 16-17/2012): Ungleichheit, Ungleichwertigkeit (Heft als pdf):

www.bpb.de/apuz/126588/ungleichheit-ungleichwertigkeit

Bund für Antidiskriminierungs- und Bildungsarbeit in der BRD (BDB):

www.bdb-germany.de

Bundeszentrale für politische Bildung: Clip zu Diskriminierung

www.bpb.de/mediathek/144329/bonusmaterial-diskriminierung

Bundeszentrale für politische Bildung: Clip zu Respekt und AGG

www.bpb.de/mediathek/143859/bonusmaterial-respekt

Deutscher Schutzverband gegen Diskriminierung e.V.:

<http://gegendiskriminierung.de/>

Deutsches Institut für Menschenrechte – Aktiv gegen Diskriminierung:

www.institut-fuer-menschenrechte.de

www.aktiv-gegen-diskriminierung.de

DGB: «Baustein zur nicht-rassistischen Bildungsarbeit»:

www.baustein.dgb-bwt.de

Different in More Ways Than One. Providing Guidance for Teenagers on Their Way to Identity, Sexuality and Respect.:

<http://tandis.odihr.pl/documents/hre-compendium/en/CD%20SEC%204%20PD/Different%20in%20more%20ways%20then%20one/Different%20in%20More%20Ways%20than%20One%20Manual%20Part%20Germany%20ENG.pdf>

Diskriminierungsfälle 2009 – Daten und Fakten aus der Beratungspraxis des AntiDiskriminierungsbüro (ADB) Köln (Bericht als pdf):

www.integration.nrw.de/projekte_konzepte/Antidiskriminierung/Diskriminierungsfälle_2009/index.php

EU-Website *For Diversity. Against Discrimination*:

<http://ec.europa.eu/justice/discrimination/>

Fachstelle Antidiskriminierung & Diversity Saar:

www.fad-saar.de

Heinrich-Böll-Stiftung: Diversity (Inhalte zu Antidiskriminierung, Diskriminierung, Diversity, AGG etc.):

<http://heimatkunde.boell.de/categories/diversity-management>

IDA e.V. (Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbearbeitung und Vielfalt – Mediathek):

www.idaev.de

www.vielfalt-mediathek.de

Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung, Berlin:

www.berlin.de/lb/ads

Nürnberger Menschenrechtszentrum e.V. (NMRZ):

www.diskriminierung.menschenrechte.org

Projekt: Arbeits- und Forschungsstelle Rechtsextremismus und Fremdenfeindlichkeit (DJI):

<http://www.dji.de/index.php?id=323>

Süddeutsche Zeitung – Artikel zu Diskriminierung:

www.sueddeutsche.de/thema/Diskriminierung

Zoom – Gesellschaft für prospektive Entwicklungen e.V., Göttingen:

www.prospektive-entwicklungen.de

Ver.di Jugend – Portal gegen Diskriminierung:

<http://aktiv-gegen-diskriminierung.info>

Weitere Links

This image shows a blank sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

Literaturlisten zu relevanten Themenbereichen

Literaturliste Diskriminierung und Differenzsensibilität

Abschied von der interkulturellen Pädagogik. Plädoyer für einen Wandel sozialpädagogischer Konzepte. Hamburger, Franz (2012). Weinheim [u.a]: Beltz Juventa Verlag.

Anerkennung und Ausgrenzung. Deutschland als multikulturelle Gesellschaft. Rommelspacher, Birgit (2002). Frankfurt a.M., New York: Campus Verlag.

Anerkennung und Empowerment als Strategien rassismuskritischer politischer Bildung. Jagusch, Birgit (2010). In: Lösch, Bettina / Thimmel, Andreas (Hg.): Kritische Politische Bildung. Ein Handbuch. Schwalbach a. Ts.: Wochenschau Verlag, S. 423-432.

Antidiskriminierungspädagogik. Konzepte und Methoden für die Bildungsarbeit mit Jugendlichen. Pates, Rebecca / Schmidt, Daniel [u.a.] (2010). Wiesbaden: VS Verlag.

Antirassismus und Social Justice. Materialien für Trainings mit Jugendlichen. Bundschuh, Stephan / Jagusch, Birgit (Hg.) (2009). Düsseldorf: IDA e.V.

Argumentationstraining gegen Stammtischparolen. Materialien und Anleitungen für Bildungsarbeit und Selbstlernen. Hufer, Klaus-Peter (2001). Schwalbach a. Ts.: Wochenschau Verlag.

Ausgrenzungsdynamiken: In welchen Lebenslagen Jugendliche Fremdgruppen abwerten. Mansel, Jürgen / Spaiser, Viktoria (2013). Weinheim [u.a.]: Beltz Juventa Verlag.

Bildung als Privileg? Erklärungen und Befunde zu den Ursachen der Bildungsgerechtigkeit. Becker, Rolf / Lauterbach, Wolfgang (2004). Wiesbaden: VS Verlag.

Bildung für die Einwanderungsgesellschaft. Perspektiven der Auseinandersetzung mit struktureller, institutioneller und interaktioneller Diskriminierung. Hormel, Ulrike / Scherr, Albert (2004). Wiesbaden: VS Verlag.

Das Dilemma der Differenz. Zur Kritik des Kulturalismus in der interkulturellen Pädagogik. Kiesel, Doron (1996). Frankfurt a. M.: Cooperative Verlag.

Den Anti-Bias Ansatz zur Diskussion stellen. Beitrag zur Klärung theoretischer Grundlagen in der Anti-Bias Arbeit. Schmidt, Bettina (2009). Oldenburg: BIS Verlag.

Der Anti-Bias-Ansatz. Zu Konzept und Praxis einer Pädagogik für den Umgang mit (kultureller) Vielfalt. Gramelt, Katja (2010). Wiesbaden: VS Verlag.

Der horizontale Ansatz. Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2012). www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/ueber_uns/Horizontaler_Ansatz.pdf?__blob=publicationFile [18.11.2014]

Deutsche Zustände. Heitmeyer, Wilhelm (Hg.) (2002–2011). Frankfurt a. M.: Suhrkamp Verlag. www.uni-bielefeld.de/ikg/projekte/GMF/DZ_Inhalt_1-10.pdf [18.11.2014]

Die Banalität des Rassismus. Migranten zweiter Generation entwickeln eine neue Perspektive. Terkessidis, Mark (2004). Bielefeld: transcript Verlag.

Differenzierung, Normalisierung, Andersheit. Soziale Arbeit als Arbeit mit den Anderen. Kessel, Fabian / Plöber, Melanie (2010). Wiesbaden: VS Verlag.

Differenz und Soziale Arbeit. Sensibilität mit dem Unterschiedlichen. Kleve, Heiko / Koch, Gerd / Müller, Matthias (2003). Berlin [u.a.]: Schibri Verlag.

Diskriminierung. Scherr, Albert (2012). Herbolzheim: Centaurus Verlag.

Diskriminierung. Eine kritische Analyse der Arten, Ursachen und Handlungsansätze. Schlotböller, Dirk (2008). Berlin: Pro Business Verlag.

Diskriminierung. Grundlagen und Forschungsergebnisse. Hormel, Ulrike / Scherr, Albert (Hg.) (2010). Wiesbaden: VS Verlag.

Diskriminierung im Alltag. Wahrnehmung von Diskriminierung und Antidiskriminierung in unserer Gesellschaft. Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hg.) (2009), Forschungsprojekt. Heidelberg, Berlin: Nomos Verlag.

www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/forschungsprojekt_diskriminierung_im_alltag.pdf?__blob=publicationFile [18.11.2014]

Diskriminierung im Bildungsbereich und im Arbeitsleben. Zweiter Gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages. Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hg.) (2013), Berlin.

www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/BT_Bericht/Gemeinsamer_Bericht_zweiter_2013.pdf;jsessionid=79899A59C47898FBB4FE544760ED9F2B.2_cid350?__blob=publicationFile [18.11.2014]

Diskriminierung in der Einwanderungsgesellschaft. Begründungsprobleme pädagogischer Strategien und Konzepte. Hormel, Ulrike (2007). Wiesbaden: VS Verlag.

Diversitätsbewusste Sozialpädagogik. Ein Beitrag zur politischen Bildung. Leiprecht, Rudolf (2009). In: Lange, Dirk / Polat, Ayca (Hg.): Unsere Wirklichkeit ist anders. Migration und Alltag. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung, S.211-223.

Elitebildung – Bildungselite. Erziehungswissenschaftliche Diskussionen und Befunde über Bildung und soziale Ungleichheit. Ecarius, Jutta / Wigger, Lothar (Hg.) (2006). Opladen: Barbara Budrich Verlag.

Etablierte und Außenseiter. Elias, Norbert / Scotson, John (1993). Frankfurt a.M.: Suhrkamp Verlag.

Freiheit – Leistung – Ungleichheit: Bildung und soziale Herkunft in Deutschland. Hopf, Wulf (2010). Weinheim [u.a.]: Juventa Verlag.

Fokus Intersektionalität. Bewegungen und Verortungen eines vielschichtigen Konzeptes. Lutz, Helma / Herrera Vivar, María Teresa [u.a.] (Hg.) (2012). Wiesbaden: VS Verlag.

Holzwege, Umwege, Auswege. Perspektiven auf Rassismus, Antisemitismus und Islamfeindlichkeit. Bundschuh, Stephan / Jagusch, Birgit / Mai, Hanna (Hg.) (2008). Düsseldorf: IDA e.V.

Interkultur. Terkessidis, Mark (2010). Frankfurt a.M.: Suhrkamp Verlag.

Interkulturelle und antirassistische Bildungsarbeit. Projekterfahrungen und theoretische Beiträge. Stender, Wolfram / Rhode, Georg / Weber, Thomas (Hg.) (2003). Frankfurt a.M.: Brandes und Apsel Verlag.

Intersektionalität. Zur Analyse sozialer Ungleichheiten. Winkler, Gabriele / Degele, Nina (2009). Bielefeld: transcript Verlag.

Jenseits von Klasse und Stand? Soziale Ungleichheit, gesellschaftliche Individualisierungsprozesse und die Entstehung neuer sozialer Formationen und Identitäten. Beck, Ulrich (1983). In: Kreckel, Reinhard (Hg.): Soziale Ungleichheiten. Göttingen: Schwartz Verlag, S. 35–74.

Jugendhilfe und Intersektionalität. Langsdorff, Nicole von (Hg.) (2014). Opladen: Budrich UniPress Verlag.

Jugendliche am Rande – und ihre Bildungschancen. Rademacker, Hermann (2007). In: Fischer, Dietlind / Elsenbast, Volker (Hg.): Zur Gerechtigkeit im Bildungssystem. Münster: Waxmann Verlag, S. 151–160.

Justice and the politics of difference. Young, Iris Marion (1990). Princeton, N.J.: Princeton University Press.

Klassen, Schichten, Mobilität: Eine Einführung. Groß, Martin (2007). Wiesbaden: VS Verlag.

Klassismus: Eine Einführung in Theorie, Praxis und Widerstand. Kemper, Andreas / Weinbach, Heike (Hg.) (2009). Münster: Unrast Verlag.

Lernen in der Begegnung. Theorie und Praxis von Social Justice Trainings. Czollek, Leah Carola / Weinbach, Heike (2007). Düsseldorf: IDA e.V.

Mehrdimensionale Diskriminierung – Begriffe, Theorien und juristische Analyse. Baer, Susanne / Bittner, Melanie / Götsche, Anna L. (2010) im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Berlin.

www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Experten/Expertise_Mehrdimensionale_Diskriminierung_jur_Analyse.pdf?__blob=publicationFile [18.11.2014]

Neue Judenfeindschaft? Zum pädagogischen Umgang mit globalisiertem Antisemitismus. Fechner, Bernd / Kößler, Gottfried / Messerschmidt, Astrid [u.a.] (Hg.) (2006): Jahrbuch zur Geschichte und Wirkung des Holocaust. Frankfurt a.M.: Campus Verlag.

Pädagogik der Vielfalt. Verschiedenheit und Gleichberechtigung in Interkultureller, Feministischer und Integrativer Pädagogik. Prengel, Annedore (2006). Wiesbaden: VS Verlag.

Rassismus auf gut deutsch. Ein kritisches Nachschlagewerk zu rassistischen Sprachhandlungen. Nduka-Agwu, Adibeli / Lann Hirscheidt, Antje (Hg.) (2010). Frankfurt a.M.: Brandes und Apsel Verlag.

Rassismus bildet: Bildungswissenschaftliche Beiträge zur Normalisierung und Subjektivierung in der Migrationsgesellschaft. Broden, Anne / Mecheril, Paul (Hg.) (2010). Bielefeld: transcript Verlag.

Rassismuskritik – Band 1 – Rassismustheorie und -forschung. Melter, Claus / Mecheril, Paul (Hg.) (2009). Schwalbach a. Ts.: Wochenschau Verlag.

Rassismuskritik – Band 2 – Rassismuskritische Bildungsarbeit. Scharathow, Wiebke / Leiprecht, Rudolf (Hg.) (2009). Schwalbach a. Ts.: Wochenschau Verlag.

Risiken des Widerstandes: Jugendliche und ihre Rassismuserfahrungen. Scharathow, Wiebke (2014). Bielefeld: transcript Verlag.

Sinn und Zweck eines horizontalen Ansatzes in der Antidiskriminierungsarbeit. Cizmesija, Anton / Pagels, Nils (2001). Göttingen. www.prospektive-entwicklungen.de/images/zoom/pdfs/horizontaler_ansatz.pdf [18.11.2014]

Social Justice statt Kultur der Kälte. Alternativen zur Diskriminierungspolitik in der Bundesrepublik Deutschland. Weinbach, Heike (2006). Berlin: Karl Dietz Verlag.

Soziale (Un)Gerechtigkeit. Kritische Perspektiven auf Diversity, Intersektionalität und Antidiskriminierung. Castro Varela, María do Mar / Dhawan, Nikita (Hg.) (2011). Berlin [u.a.]: LIT-Verlag.

Soziale Ungleichheit. Eine Einführung in die zentralen Theorien. Burzan, Nicole (2007). Wiesbaden: VS Verlag.

Spurensicherung. Reflexion von Bildungsarbeit in der Einwanderungsgesellschaft. Elverich, Gabi / Kalpaka, Annita / Reindlmeier, Karin (Hg.) (2006). Frankfurt a.M. [u.a.]: Unrast Verlag.

Stereotype, Vorurteile und soziale Diskriminierung. Theorien, Befunde und Interventionen. Petersen, Lars-Eric / Six, Bernd (Hg.) (2008). Weinheim [u.a.]: Beltz Verlag.

Vielfalt gestalten. Kann Soziale Arbeit von Diversity-Konzepten lernen? Schröder, Hubertus (2006). In: ISS e.V. (Hg.): Migration und Soziale Arbeit. 1/2006. Weinheim: Juventa Verlag, S. 60-68.

Wir sind keine Sozialen. Marginalisierung und Ressourcen in deutschen und französischen Problemvierteln. Neef, Rainer / Keim, Rolf (2007). Konstanz: UVK-Verlags-gesellschaft.

A
B
C
D
E
F
G
H
I
J
K
L
M
N
O
P
Q
R
S
T
U
V
W
X
Y
Z

Literaturliste Erlebnispädagogik/Kooperations- und Teamspiele

Kooperative Abenteuerspiele 1. Eine Praxishilfe für Schule, Jugendarbeit und Erwachsenenbildung. Gilsdorf, Rüdiger / Kistner, Günter (2012 – 21. Auflage). Seelze: Friedrich Verlag.

Kooperative Abenteuerspiele 2. Eine Praxishilfe für Schule, Jugendarbeit und Erwachsenenbildung. Gilsdorf, Rüdiger / Kistner, Günter (2011 – 9. Auflage). Seelze: Friedrich Verlag.

Kooperative Abenteuerspiele 3. Eine Praxishilfe für Schule, Jugendarbeit und Erwachsenenbildung. Gilsdorf, Rüdiger / Kistner, Günter (2014 – 2. Auflage). Seelze: Friedrich Verlag.

Informationsdienst Erlebnispädagogik und Soziale Trainings. ZIEL – Zentrum für interdisziplinäres erfahrungsorientiertes Lernen GmbH (2013).
www.erlebnispaedagogik.de [18.11.2014]

Praktische Erlebnispädagogik 1. Bewährte Sammlung motivierender Interaktionsspiele. Reiners, Annette (2013 – 9. Auflage). Augsburg: ZIEL Verlag.

Praktische Erlebnispädagogik 2. Neue Sammlung handlungsorientierter Übungen für Seminar und Training. Reiners, Annette (2007 – 2. Auflage). Augsburg: ZIEL Verlag.

Praxishandbuch City Bound – Erlebnisorientiertes soziales Lernen in der Stadt. Deubzer, Barbara / Feige, Karin (Hg.) (2004). Augsburg: ZIEL Verlag.

Literaturliste Evaluation

Evaluation in der Sozialen Arbeit. Merchel, Joachim (2010). München [u.a.]: Ernst Reinhardt Verlag.

Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler. Bortz, Jürgen / Döring, Nicola (2006 – 4. Auflage). Heidelberg: Springer Medizin Verlag.

Methodisches Handeln in der Sozialen Arbeit. Spiegel, Hiltrud von (2011 – 3. Auflage). München [u.a.]: Ernst Reinhardt Verlag.

Schlüsselsituationen der Sozialen Arbeit. Professionalität durch Wissen, Reflexion und Diskurs in Communities of Practice. Tov, Eva / Kunz, Regula / Stämpfli, Adrian (2013). Bern: hep Verlag.

Zielgeführte Evaluation von Programmen – ein Leitfaden. Materialien zur Qualitätssicherung in der Kinder- und Jugendarbeit. Beywl, Wolfgang / Schepp-Winter, Ellen (2000). Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Berlin.
www.univation.org/download/QS_29.pdf [18.11.2014]

Literaturliste Jugendkulturen und Partizipation

Beteiligt sein: Partizipation aus der Sicht von Jugendlichen. Moser, Sonja (2009). Wiesbaden: VS Verlag.

Betreten erlaubt! – Projekte gegen die Verdrängung Jugendlicher aus dem öffentlichen Raum. Deinet, Ulrich / Wüsthof, Angela [u.a.] (Hg.) (2009). Opladen [u.a.]: Barbara Budrich Verlag.

Das Jugendalter. Entwicklungsaufgaben, Entwicklungskrisen, Bewältigungsformen. Göppel, Rolf (2005). Stuttgart: Kohlhammer Verlag.

Freundschaften, Cliquen und Jugendkulturen: Peers als Bildungs- und Sozialisationsinstanzen. Harring, Markus / Böhm-Kasper, Oliver [u.a.] (Hg.) (2010). Wiesbaden: VS Verlag.

Gewaltförmiges Handeln von Straßencliquen. Ausdruck zunehmender Vereinzelung und Ausgrenzung? Heitmeyer, Wilhelm (1987). In: Neubauer, Georg / Olk, Thomas (Hg.): Clique - Mädchen - Arbeit. Jugend im Brennpunkt von Jugendarbeit und Jugendforschung. Weinheim: Juventa Verlag, S. 11–36.

Individualisierung von Jugend. Zwischen kreativer Innovation, Gerechtigkeitssuche und gesellschaftlichen Reaktionen. Heitmeyer, Wilhelm / Mansel, Jürgen [u.a.] (Hg.) (2011). Weinheim [u.a.]: Beltz Juventa Verlag.

Jugendliche Cliquen: Zur Bedeutung der Cliquen und ihrer Herkunfts- und Freizeitwelten. Wetzstein, Thomas [u.a.] (2005). Wiesbaden: Springer Verlag Fachmedien.

Jugendliche in der Politik: Chancen und Probleme einer institutionalisierten Jugendbeteiligung. Maßlo, Jens (2010). Wiesbaden: Springer Verlag Fachmedien.

Jugendliche in öffentlichen Räumen der Stadt: Chancen und Restriktionen der Raumaaneignung. Wüstenrot Stiftung (Hg.) (2012). Ludwigsburg. Opladen: Leske + Budrich Verlag.

Jugendliche Lebenswelten in der Mediengesellschaft: Mediale Inszenierung von Jugend und Mediennutzung Jugendlicher. Inan, Alev (Hg.) (2012). Bad Heilbrunn: Julius Klinkhardt Verlag.

Jugendliche planen und gestalten Lebenswelten: Partizipation als Antwort auf den gesellschaftlichen Wandel. Ködelpeter, Thomas / Nitschke, Ulrich (Hg.) (2008). Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften Research.

Jugendsoziologie. Über Adoleszente, Teenager und neue Generationen. Liebsch, Katharina (Hg.) (2012). München: Oldenbourg Verlag.

Körper. Geschlecht. Affekt: Selbstinszenierungen und Bildungsprozesse in jugendlichen Sozialräumen. Butow, Birgit / Kahl, Ramona / Stach, Anna (Hg.) (2012). Wiesbaden: Springer Verlag Fachmedien.

Leben in Szenen: Formen juveniler Vergemeinschaftung heute. Hitzler, Ronald / Niederbacher, Arne (2010 – 3. Auflage). Wiesbaden: VS Verlag.

Medien, Kultur und Sport: Was Kinder und Jugendliche machen und ihnen wichtig ist. Die MediKuS-Studie. Grgic, Mariana / Züchner, Ivo (Hg.) (2013). Weinheim [u.a.]: Beltz Juventa Verlag.

Medienkultur: Die Kultur mediatisierter Welten. Medien Kultur Kommunikation. Hepp, Andreas (2013 – 2. Auflage). Wiesbaden: Springer Fachmedien Verlag.

Partizipation. Zur Theorie und Praxis politischer Bildung in der Jugendarbeit. Verein Wiener Jugendzentren (2008). Wien: Börsendruck Verlag.

Partizipation – Medien – Bildung. Schorb, Bernd / Theunert, Helga / JFF - Institut für Medienpädagogik (Hg.) (2007). merz wissenschaft, Zeitschrift für Medienpädagogik 05/2007. München.

Partizipation und Medien. Schorb, Bernd / Theunert, Helga / JFF - Institut für Medienpädagogik (Hg.) (2010). merz wissenschaft, Zeitschrift für Medienpädagogik 05/2010. München.

Partizipation von Jugendlichen – ein Kinderspiel? Handlungsempfehlungen für Beteiligungsprozesse im kommunalen Raum auf Basis des Jugendforschungs- und Beteiligungsprojektes „junge Deutsche“. Köffer, Julia V. (2014). Hamburg: Diplomica Verlag.

Partizipation von Kindern und Jugendlichen. Forschungsergebnisse, Bewertungen, Handlungsmöglichkeiten. Betz, Tanja / Gaiser, Wolfgang [u.a.] (Hg.) (2011). Schwalbach a. Ts.: Wochenschau Verlag.

Portal der Jugendkulturen. Hitzler, Ronald (2014) (Hg.). In Zusammenarbeit mit dem Archiv der Jugendkulturen e.V. www.jugendszenen.com [18.11.2014]

Subjektorientierte Jugendarbeit. Eine Einführung in die Grundlagen emanzipatorischer Jugendpädagogik. Scherr, Albert (1997). Weinheim [u.a.]: Juventa Verlag. Open-Access-Ausgabe des seit 2010 vergriffenen Buches:
www.ph-freiburg.de/fileadmin/dateien/fakultaet3/sozialwissenschaft/sozio/scherr/SubjektorientierteJugendarbeit.pdf [18.11.2014]

Literaturliste Lebenslagen

Apps. Schorb, Bernd / Theunert, Helga / JFF - Institut für Medienpädagogik (Hg.) (2014). merz wissenschaft, Zeitschrift für Medienpädagogik 03/2014. München.

Aufwachsen in komplexen Medienwelten. Neue Medientechnologien und erweiterte Medienensembles in der Sozialisation von Kindern und Jugendlichen. Schorb, Bernd / Theunert, Helga / JFF – Institut für Medienpädagogik (Hg.) (2013). merz wissenschaft, Zeitschrift für Medienpädagogik 06/2013. München.

Ausgrenzungsdynamiken: In welchen Lebenslagen Jugendliche Fremdgruppen abwerten. Mansel, Jürgen / Spaiser, Viktoria (2013). Weinheim [u.a.]: Beltz Juventa Verlag.

Bildung als Privileg? Erklärungen und Befunde zu den Ursachen der Bildungsungleichheit. Becker, Rolf / Lauterbach, Wolfgang (2004). Wiesbaden: VS Verlag.

Cybermobbing: Gewalt im Netz verantwortungsbewusst begegnen (5. bis 10. Klasse). Strauf, Heinz (2014). Hamburg: Persen Verlag.

Cyber-Mobbing: Ursachen und Auswirkungen von Mobbing im Internet. Fawzi, Nayla (2009). Baden-Baden: Nomos Verlag.

Cybermobbing – Wenn das Internet zur W@ffe wird. Katzer, Catarina (2014). Heidelberg: Springer Spektrum Verlag.

Das Capability-Konzept als Basis der deutschen Armuts- und Reichtumsberichterstattung. Volkert, Jürgen (2005). In: Volkert, Jürgen (Hg.): Armut und Reichtum an Verwirklichungschancen: Amartya Sens Capability-Konzept als Grundlage der Armuts- und Reichtumsberichterstattung (Forschung Gesellschaft). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 119–147.

Das Internet in der jugendlichen Lebenswelt: Orientierung und Optionen für die Jugendarbeit. Seufert, Denis (2014). Hamburg: Diplomica Verlag.

Der Capability-Ansatz von Sen als Gerüst für eine Neuinterpretation des Lebenslage-Ansatzes von Weisser. Leßmann, Ortrud (2005). In: Volkert, Jürgen (Hg.): Armut und Reichtum an Verwirklichungschancen: Amartya Sens Capability-Konzept als Grundlage der Armuts- und Reichtumsberichterstattung (Forschung Gesellschaft). Wiesbaden: VS Verlag, S.149–172.

Der qualitative Blick auf Sozialräume als Lebenswelten. Deinet, Ulrich (2002). In: Deinet, Ulrich / Krisch, Richard (Hg.): Der sozialräumliche Blick der Jugendarbeit. Methoden und Bausteine zur Konzeptentwicklung und Qualifizierung. Opladen: Leske + Budrich Verlag, S. 31–39.

Elitebildung – Bildungselite. Erziehungswissenschaftliche Diskussionen und Befunde über Bildung und soziale Ungleichheit. Ecarius, Jutta / Wigger, Lothar (Hg.) (2006). Opladen: Barbara Budrich Verlag.

Etablierte und Außenseiter. Elias, Norbert / Scotson, John (1993). Frankfurt a.M.: Suhrkamp Verlag.

Exzessive Mediennutzung. Schorb, Bernd / Theunert, Helga / JFF – Institut für Medienpädagogik (Hg.) (2013). merz wissenschaft, Zeitschrift für Medienpädagogik 04/2013. München.

Freiheit – Leistung – Ungleichheit: Bildung und soziale Herkunft in Deutschland. Hopf, Wulf (2010). Weinheim [u.a]: Juventa Verlag.

Jenseits von Klasse und Stand? Soziale Ungleichheit, gesellschaftliche Individualisierungsprozesse und die Entstehung neuer sozialer Formationen und Identitäten. Beck, Ulrich (1983). In: Kreckel, Reinhard (Hg.): Soziale Ungleichheiten. Göttingen: Schwartz Verlag, S. 35–74.

Jugend heute: Zwischen Leistungsdruck und virtueller Freiheit. Trautmann-Voigt, Sabine / Voigt, Bernd [u.a.] (Hg.) (2013). Gießen: Psychosozial-Verlag.

Jugend in Europa. Ein statistisches Porträt des Lebensstils junger Menschen. EU-Com-mission (2009). http://europa.eu/rapid/press-release_STAT-09-177_de.htm?locale=de [18.11.2014]

Jugend in ländlichen Räumen: Die Landjugendstudie 2010. Stein, Margit (2013). Bad Heilbrunn: Julius Klinkhardt Verlag.

Jugendliche am Rande – und ihre Bildungschancen. Rademacker, Hermann (2007). In: Fischer, Dietlind / Elsenbast, Volker (Hg.): Zur Gerechtigkeit im Bildungssystem. Münster: Waxmann Verlag, S. 151-160.

Jugendliche in der Provinz: Ihre Sozialräume, Probleme und Interessen als Herausforderung an die Soziale Arbeit. May, Michael (2011). Opladen: Barbara Budrich Verlag.

Jugendliche Lebenswelten. Perspektiven für Politik, Pädagogik und Gesellschaft. Thomas, Peter M. / Calmbach, Marc (Hg.) (2012). Berlin [u.a.]: Springer Spektrum Verlag.

Jugendliche Lebenswelten in der Mediengesellschaft: Mediale Inszenierung von Jugend und Mediennutzung Jugendlicher. Inan, Alev (Hg.) (2012). Bad Heilbrunn: Julius Klinkhardt Verlag.

Jugend und Arbeit. Buchholz, Sandra / Blossfeld Hans-Peter (2011). In: Heitmeyer, Wilhelm / Mansel, Jürgen / Olk, Thomas (Hg.): Individualisierung von Jugend. Zwischen kreativer Innovation, Gerechtigkeitssuche und gesellschaftlichen Reaktionen. Basel: Beltz Juventa Verlag, S. 67–84.

Jugend und Internet: Ein Stadt-Land-Vergleich. Koppers, Melinda (2008). Saarbrücken: VDM Verlag Dr. Müller.

Jugend und Medien. Schorb, Bernd / Theunert, Helga / JFF – Institut für Medienpädagogik (Hg.) (2006). merz wissenschaft, Zeitschrift für Medienpädagogik 04/2006. München.

Klassen, Schichten, Mobilität: Eine Einführung. Groß, Martin (2007). Wiesbaden: VS Verlag.

Körper. Geschlecht. Affekt: Selbstinszenierungen und Bildungsprozesse in jugendlichen Sozialräumen. Butow, Birgit / Kahl, Ramona / Stach, Anna (Hg.) (2012). Wiesbaden: Springer Verlag Fachmedien.

Lebensorientierungen Jugendlicher. Alltagsethik, Moral und Religion in der Wahrnehmung von Berufsschülerinnen und -schülern in Deutschland. Feige, Andreas / Gennerich, Carsten (2008). Münster [u.a.]: Waxmann Verlag.

Lebenswelt Netz. Schorb, Bernd / Theunert, Helga / JFF – Institut für Medienpädagogik (Hg.) (2008). merz wissenschaft, Zeitschrift für Medienpädagogik 03/2008. München.

Lebensweltorientierte soziale Arbeit. Aufgaben der Praxis im sozialen Wandel. Thiersch, Hans (2012). Weinheim [u.a.]: Juventa Verlag.

Medien, Kultur und Sport: Was Kinder und Jugendliche machen und ihnen wichtig ist. Die MediKuS-Studie. Grgic, Mariana / Züchner, Ivo (Hg.) (2013). Weinheim [u.a.]: Beltz Juventa Verlag.

Perspektive Prekarität: Wege benachteiligter Jugendlicher in den transformierten Arbeitsmarkt. Reckinger, Gilles (2010). Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft.

Privatsphäre und Datenschutz im Netz. Schorb, Bernd / Theunert, Helga / JFF – Institut für Medienpädagogik (Hg.) (2012). merz wissenschaft, Zeitschrift für Medienpädagogik 03/2012. München.

Rechtsextreme Jugendliche: Erkennungsmerkmale, Begriffe, Erklärungsansätze und schulische Handlungsmöglichkeiten. Stiehm, Enno (2012). Hamburg: Diplomica Verlag.

Religiosität in der Lebenswelt sozial benachteiligter Jugendlicher: Eine empirische Studie. Vieregge, Dörthe (2013). Münster [u.a.]: Waxmann Verlag.

„Risikobiografien“: Benachteiligte Jugendliche zwischen Ausgrenzung und Förderprojekten. Spies, Anke / Tredop, Dietmar (Hg.) (2006). Wiesbaden: VS Verlag.

Selbstentblößung und Bloßstellung in den Medien. Schorb, Bernd / Theunert, Helga / JFF – Institut für Medienpädagogik (Hg.) (2009). merz wissenschaft, Zeitschrift für Medienpädagogik 02/2009. München.

Sexualisierung in den Medien. Schorb, Bernd / Theunert, Helga / JFF – Institut für Medienpädagogik (Hg.) (2010). merz wissenschaft, Zeitschrift für Medienpädagogik 03/2010. München.

„Sie müssen nur wollen“: Gefährdete Jugendliche im institutionellen Setting. Malli, Gerlinde (2010). Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft.

Soziale Ungleichheit. Eine Einführung in die zentralen Theorien. Burzan, Nicole (2007). Wiesbaden: VS Verlag.

Sozialstruktur und sozialer Wandel in Deutschland. Schäfers, Bernd (2012). Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft.

Vernetzung von Rechts und gegen Rechts. Schorb, Bernd / Theunert, Helga / JFF – Institut für Medienpädagogik (Hg.) (2011). merz wissenschaft, Zeitschrift für Medienpädagogik 05/2011. München.

Virtuelle Lebenswelten. Schorb, Bernd / Theunert, Helga / JFF – Institut für Medienpädagogik (Hg.) (2003). merz wissenschaft, Zeitschrift für Medienpädagogik 05/2003. München.

Wie ticken Jugendliche? Lebenswelten von Jugendlichen im Alter von 14 bis 17 Jahren in Deutschland. Calmbach, Marc / Thomas, Peter Martin / Borchard, Inga / Flaig, Bodo (2012). Bund der deutschen katholischen Jugend/Misereor (Hg.), Düsseldorf: Haus Altenberg Verlag.

Wir sind keine Sozialen. Marginalisierung und Ressourcen in deutschen und französischen Problemvierteln. Neef, Rainer / Keim, Rolf (2007). Konstanz: UVK-Verlagsgesellschaft.

Zielgruppe Digital Natives: Wie das Internet die Lebensweise von Jugendlichen verändert: Neue Herausforderungen an die Medienbranche. Frieling, Jens (2010). Hamburg: Diplomica Verlag.

Literaturliste Sozialraumanalyse

An den Rändern der Städte. Armut und Ausgrenzung. Häußermann, Hartmut / Kronauer, Martin / Siebel, Walter (2004). Frankfurt a.M.: Suhrkamp Verlag.

Aufwachsen in komplexen Medienwelten. Neue Medientechnologien und erweiterte Medienensembles in der Sozialisation von Kindern und Jugendlichen. Schorb, Bernd / Theunert, Helga / JFF – Institut für Medienpädagogik (Hg.) (2013). merz wissenschaft, Zeitschrift für Medienpädagogik 06/2013. München.

Der sozialräumliche Blick der Jugendarbeit. Methoden und Bausteine zur Konzeptentwicklung und Qualifizierung. Deinet, Ulrich / Krisch, Richard (Hg.) (2002). Opladen: Leske + Budrich Verlag.

Die Krise der Städte. Analysen zu den Folgen desintegrativer Stadtentwicklung für das ethnisch- kulturelle Zusammenleben. Heitmeyer, Wilhelm (Hg.) (1998). Frankfurt a. M.: Suhrkamp Verlag.

Gewalt in öffentlichen Räumen. Zum Einfluss von Bevölkerungs- und Siedlungsstrukturen in städtischen Wohnquartieren. Heitmeyer, Wilhelm / Thome, Helmut (Hg.) (2011). Wiesbaden: VS Verlag.

Handbuch Sozialraum. Kessl, Fabian / Reutlinger, Christian [u.a.] (Hg.) (2005). Wiesbaden: VS Verlag.

Jugend in ländlichen Räumen: Die Landjugendstudie 2010. Stein, Margit (2013). Bad Heilbrunn: Julius Klinkhardt Verlag.

Jugendliche in der Provinz: Ihre Sozialräume, Probleme und Interessen als Herausforderung an die Soziale Arbeit. May, Michael (2011). Opladen: Barbara Budrich Verlag.

Jugend, Stadt und Raum. Sozialgeographische Grundlagen einer Sozialpädagogik des Jugendalters. Reutlinger, Christian (2003). Opladen: Leske + Budrich Verlag.

Jugend und Internet: Ein Stadt-Land-Vergleich. Koppers, Melinda (2008). Saarbrücken: VDM Verlag Dr. Müller.

Lebenswelt Netz. Schorb, Bernd / Theunert, Helga / JFF – Institut für Medienpädagogik (Hg.) (2008). merz wissenschaft, Zeitschrift für Medienpädagogik 03/2008. München.

Methodenbuch Sozialraum. Deinet, Ulrich. (Hg.) (2009). Wiesbaden: VS Verlag.

Qualitative Interviews mit Jugendlichen führen: Ein Leitfaden. Reinders, Heinz (2012). München: Oldenbourg Wissenschaftsverlag.

Raum und soziale Entwicklung: kritische Reflexion und neue Perspektiven für den sozialpädagogischen Diskurs. Reutlinger, Christian (2008). Weinheim [u.a.]: Juventa Verlag.

Sozialraum. Eine Einführung. Kessl, Fabian / Reutlinger, Christian / Deinet, Ulrich (Hg.) (2007). Wiesbaden: VS Verlag.

Sozialraumarbeit statt Sozialraumorientierung. Kessl, Fabian / Reutlinger, Christian (2011).

www.sozialraum.de/sozialraumarbeit-statt-sozialraumorientierung.php [20.11.2014]

Sozialraumentwicklung bei Kindern und Jugendlichen. Alisch, Monika / May, Michael (Hg.) (2013). Opladen [u.a.]: Barbara Budrich Verlag.

Sozialräumliche Jugendarbeit: Grundlagen, Methoden und Praxiskonzepte. Deinet, Ulrich (Hg.) (2009). Wiesbaden: VS Verlag.

Sozialräumliche Methodik der Jugendarbeit. Aktivierende Zugänge und praxisleitende Verfahren. Krusch, Richard (2009). Weinheim [u.a.]: Juventa Verlag.

Stadtträume. Zwischen Albtraum und Utopie. Reader für MultiplikatorInnen in der Jugend- und Bildungsarbeit. IDA e.V. (Hg.) (2001). Düsseldorf.

Literaturliste Sonstiges

Anleitung zum Unglücklichsein. Watzlawick, Paul (2011 – 19. Auflage). München: Piper-Verlag.

Arrangieren. Lindner, Werner (2014). Stuttgart: Kohlhammer Verlag.

Bildung in der Kinder- und Jugendarbeit. Vom Bildungsanspruch zur Bildungspraxis. Sturzenhecker, Benedikt / Lindner, Werner (2004). Weinheim [u.a.]: Juventa Verlag.

„Checker dichten!“. Poetry Slam mit Jugendlichen. Samonig, Sabine (2010). Berlin: RabenStück Verlag.

Der Capability-Approach in sozialwissenschaftlichen Kontexten. Überlegungen zur Anschlussfähigkeit eines entwicklungspolitischen Konzepts. Sedmark, Clemens / Babic, Bernhard [u.a.] (Hg.) (2011). Wiesbaden: VS Verlag.

Die nicht-direktive Beratung. Counseling and Psychotherapy. Rogers, Carl R. (1985). Frankfurt a. M.: Fischer Verlag.

Die Pädagogik der Kinder- und Jugendarbeit. Cloos, Peter / Köngeter, Stefan [u.a.] (2007). Wiesbaden: VS Verlag.

Handbuch Außerschulische Jugendbildung. Grundlagen – Handlungsfelder – Akteure. Hafeneger, Benno (Hg.) (2011). Schwalbach a. Ts.: Wochenschau Verlag.

Handbuch Offene Kinder- und Jugendarbeit. Deinet, Ulrich / Sturzenhecker, Benedikt (Hg.) (2013 – 4. Auflage). Wiesbaden: VS Verlag.

Ich schaffs! – Cool ans Ziel. Das lösungsorientierte Programm für die Arbeit mit Jugendlichen. Bauer, Christiane / Hegemann, Thomas (2012 – 3. Auflage). Heidelberg: Carl-Auer-Systeme-Verlag.

Jugendarbeit und social networks. Schorb, Bernd / Theunert, Helga / JFF – Institut für Medienpädagogik (Hg.) (2011). merz wissenschaft, Zeitschrift für Medienpädagogik 03/2011. München.

Kinder- und Jugendarbeit wirkt. Lindner, Werner (Hg.) (2008). Wiesbaden: VS Verlag.

Konzeptentwicklung in der Kinder- und Jugendarbeit. Reflexionen und Arbeitshilfen in der Praxis. Sturzenhecker, Benedikt / Deinet, Ulrich (Hg) (2009). Weinheim: Juventa Verlag.

Lernen über Grenzen. Auf dem Weg zu einer Lernkultur, die vom Individuum ausgeht. Höhmann, Katrin / Kopp, Rainer [u.a.] (Hg.) (2009). Opladen: Barbara Budrich Verlag.

Menschliche Kommunikation. Formen, Störungen, Paradoxien. Watzlawick, Paul / Beavin, Janet. H. / Jackson, Don. D. (2011 – 12. Auflage). Bern: Hans Huber Verlag.

Methodisches Handeln in der sozialen Arbeit. Spiegel von, Hiltrud (2004). München [u.a.]: Ernst Reinhardt Verlag UTB.

Playing Arts. Impulse ästhetischer Bildung in der Jugendarbeit. Riemer, Christian / Sturzenhecker, Benedikt (2002). Gründau: Triga-Verlag.

Subjektorientierte Jugendarbeit. Eine Einführung in die Grundlagen emanzipatorischer Jugendpädagogik. Scherr, Albert (1997). Weinheim [u.a.]: Juventa Verlag.

Techniken der Gesprächsführung. Pantucek, Peter (1998). Bundesakademie für Sozialarbeit. St. Pölten.
www.pantucek.com/seminare/200709avalon/gespraechskript.pdf [20.11.2014]

Umgang mit „schwierigen“ Kindern. Bergsson, Marita / Luckfiel, Heide (1998). Berlin: Cornelsen Scriptor Verlag.

Wahrnehmen können. Jugendarbeit und informelle Bildung. Müller, Burkhard / Schmidt, Susanne / Schulz, Marc (2005). Freiburg i. Br.: Lambertus Verlag.

Weitere

Mehr-Augen-Prinzip

(aus der eigenen Praxis)

Ziele

- Vermeidung von Fehlentscheidungen und Fehltritten,
- Kontrolle und Absicherung von Tätigkeiten.

Beschreibung

Auch in der sozialpädagogischen Arbeit wird häufig angestrebt, nach dem Mehr-Augen-Prinzip mindestens zu zweit tätig zu werden. Ist man alleine als Jugendarbeiter_in tätig, kann man auch mit geeigneten jungen Menschen zusammenarbeiten. So können die eigenen Haltungen besser reflektiert und eigene diskriminierende Zuschreibungsmuster leichter erkannt werden. Beim Mehr-Augen-Prinzip ist es sinnvoll, sich gegenseitig zu ergänzen, also den Gender-Aspekt bzw. andere Aspekte wie Sprache, Herkunft, sexuelle Orientierung usw. so weit wie möglich zu berücksichtigen. Ebenso sollten sich Kompetenzen und Fähigkeiten ergänzen. Sinnvoll und wichtig ist eine vorhergehende Funktions- und Aufgabenverteilung; z.B. kann eine/r der Beteiligten ein Konfliktgespräch leiten, während eine weitere Person beobachtet und Protokoll führt.

Auswertung

Selbst bei einfachen formalen Vorgängen ist die Abstimmung der Beteiligten untereinander sinnvoll. Bei Gesprächssituationen oder Verhaltensbeobachtungen ist der Austausch im Nachfeld unabdingbar, da hier immer Interpretationsspielraum vorhanden ist. In dem Gespräch zur Auswertung sollten zunächst nur die jeweiligen Beobachtungen gesammelt werden (z.B. häufiges Senken des Blickes, auf dem Stuhl hin und her Rutschen etc.). Erst dann wird gemeinsam interpretiert, um die Bewertung der Situation weitestgehend zu objektivieren.

Erfahrungen

Das Mehr-Augen-Prinzip wird in der Jugendarbeit erfolgreich angewandt bei Beratungsgesprächen, Konfliktgesprächen, Beobachtung von Gruppenprozessen, Sozialraumbegehung und in der alltäglichen Arbeit mit jungen Menschen.

Die Anzahl der an diesem Prinzip Beteiligten ist theoretisch nach oben offen. Bei der Verhaltensbeobachtung Einzelner in einem Gruppenprozess sind zwei Beobachter_innen pro Person ideal. Dies ist jedoch in der Regel weder zeitlich noch finanziell zu leisten. Überdies hat eine solche Übermacht der Beobachter_innen Veränderungen des Verhaltens bei den zu Beobachtenden zur Folge. Es gilt also, hier ein Mindestmaß zu finden, das möglichst weitgehende Objektivierung bei der Beurteilung erlaubt. Bei der Reflexion sind ein gutes Vertrauensverhältnis und ein wertschätzender Umgang miteinander wichtig.

Da die ständige Selbstreflexion insbesondere in der Antidiskriminierungsarbeit von großer Bedeutung ist, sollte das Mehr-Augen-Prinzip in möglichst vielen Gesprächssituationen angewandt werden.

- Setzen wir das Mehr-Augen-Prinzip bei allen wichtigen Arbeitsprozessen und Entscheidungsfindungen ein?
- Werden die dazu nötigen personellen und zeitlichen Ressourcen zur Verfügung gestellt?
- Halten wir die Ergebnisse fest und reflektieren/evaluieren wir sie?

This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

Menschliche Feder

(nach: Reiners, Annette (2007 – 2. Auflage): Praktische Erlebnispädagogik 2. Augsburg: ZIEL-Verlag, S. 81.)

Ziel

Stärkung des Selbstvertrauens und des Vertrauens in andere.

Dauer 10 Minuten.

Beschreibung

Die Teilnehmer_innen stellen sich paarweise mit einem Abstand von ca. 1m einander gegenüber. Mit leicht ausgestreckten Armen, den Handflächen auf Schulterhöhe zum/zur Partner_in zeigend, fallen die beiden aufeinander zu und prallen wieder zurück, indem sie sich von den Handflächen des anderen abstoßen. In gemeinsamer Absprache wird der Abstand immer mehr vergrößert, bis eine/r der Partner_innen für sich entscheidet, dass jetzt der größtmögliche Abstand erreicht ist.

Auswertung

- Gab es einen Unterschied zwischen ursprünglich angenommener möglicher Entfernung und tatsächlich erreichter?
- Wie fiel die Entscheidung darüber, wann der Abstand ausreichend ist?
- Wie leicht/schwer fiel es, die Entscheidung zu treffen, das Spiel zu beenden?
- Wie leicht/schwer fiel es dem/der anderen, diese Entscheidung zu akzeptieren?

Zielgruppe

Diese Übung ist für alle Altersgruppen ab ca. 10 Jahren geeignet.

Notizen

Mitarbeit in Gremien und Ausschüssen

(aus der eigenen Praxis)

Ziel

Partizipation der Einrichtung/Organisation an Arbeitsgruppen und Veranstaltungen, die für sie selbst und ihre Zielgruppen (junge Menschen) relevant sind, z.B. durch Mitarbeit in einem Gremium zur Stadtentwicklung. So kann

- auf politische Entscheidungen Einfluss genommen,
- Lobbyarbeit für junge Menschen und Einrichtungen der Jugendarbeit geleistet und
- die Akzeptanz und Wirkung der eigenen Einrichtung/Organisation verstärkt werden.

Dauer

Wenn die Gremienarbeit erfolgreich gestaltet werden soll, ist es wichtig, sich dafür Zeit zu nehmen. Die tatsächliche Dauer ist abhängig von der Häufigkeit der jeweiligen Treffen und Art und Umfang der übernommenen Aufgaben zuzüglich eventueller Vorbereitungszeiten.

Material

Je nach Gestaltung der einzelnen Sitzungen / des Austausches und je nach Zusammensetzung der Teilnehmer_innen: Materialien zur Visualisierung, Kreativmethoden um neue Ideen zu entwickeln, Videos zum Thema, interaktive Methoden, Getränke und Knabbereien. Protokolle und Tagesordnungen sind hilfreich.

Beschreibung

Gremien befassen sich mit bestimmten Aufgabenstellungen, sie übernehmen Entscheidungs-, Informations- und Beratungsaufgaben. Meist gilt Gremienarbeit als unliebsame Aufgabe, zumal sie den Ruf hat, oft sehr zäh und nicht innovativ zu sein. Doch nur wer an Gremien teilnimmt und vor Ort ist, wird wahrgenommen und kann mitentscheiden. Nicht immer ist es notwendig, sich jedes Mal mit allen Mitgliedern zu treffen. Vieles kann auch digital oder per Telefon geklärt werden.

Als Mitglied in Gremien kann man darauf hinwirken, dass konstruktiv in ihnen gearbeitet wird. Dazu bedarf es guter Moderation. Ist man selbst moderationserfahren, kann man anbieten, diese Rolle zu übernehmen oder ein rotierendes System vorschlagen. Grundlegend für erfolgreiche Gremienarbeit ist, dass alle Beteiligten die Arbeit und die Termine ernst nehmen, sich auf die Themen vorbereiten und dass die getroffenen Entscheidungen auch tatsächlich in die Tat umgesetzt werden (können).

Erfahrungen

Auch wenn Einsteiger_innen die Handlungsabläufe anfangs mühsam erscheinen, zahlt sich die Zeitinvestition in der Regel aus. Wer durchhält kann wichtige Kontakte knüpfen. Zudem ist man über aktuelle Diskussionen und anstehende Entscheidungen informiert

Notizen

[illegible]

Murmeltransport

(nach: Gilsdorf, Rüdiger / Kistner, Günter (2011 – 9. Auflage): Kooperative Abenteuerspiele 2. Eine Praxishilfe für Schule, Jugendarbeit und Erwachsenenbildung. Hannover: Friedrich Verlag, S. 91.)

Ziele

- Stärkung des Gruppenzusammenhalts,
- Integration aller Gruppenmitglieder,
- Sichtbarmachen von Defiziten in der Kommunikation,
- Sichtbarmachen von Ausgrenzungstendenzen.

Dauer 20-30 Minuten.

Material

Papp- oder Plastikröhren (oder Rinnen) – je zwei Spieler_innen eine Röhre, mehrere Murmeln unterschiedlicher Größe, Markierungshütchen oder Ähnliches, eine kleine Box, je nach Variante Augenbinden oder kurze Seile.

Beschreibung

Unter Zuhilfenahme der Röhren/Rinnen soll die Gruppe eine bestimmte Anzahl an Murmeln über eine gewisse Distanz in einer bestimmten Zeit durch einen Slalom-Parcours von Punkt A zu Punkt B (die kleine Box) transportieren. Dabei wird das Spiel besonders spannend, wenn die zu überwindende Distanz länger ist als alle Röhren hintereinander gereiht. Denn dann muss die Gruppe auch organisieren, wie die Röhre/Rinne immer wieder verlängert werden kann. Für den Transport der Murmeln gelten folgende Regeln:

- Die Murmeln dürfen nicht mit den Händen oder sonstigen Körperteilen berührt werden.
- Je zwei Spieler_innen halten eine Röhre ständig mit mindestens einer Hand fest und lassen diese niemals los.
- Die Spieler_innen können sich mit ihren Röhren nur dann von der Stelle bewegen, wenn sich keine Murmel in ihrer Röhre befindet.
- Fällt eine Murmel herunter, muss wieder von vorne angefangen werden.

Die Gruppe erhält Planungszeit, in der sie eine Strategie für die Durchführungsphase entwickeln kann.

Auswertung

Die Auswertung wird im Gruppengespräch vorgenommen. Dazu werden Fragen zu den jeweiligen Spielstadien gestellt:

- Zur Planungsphase: Wer führte das Wort? Wurden alle gehört? Haben sich alle beteiligt? War die Kommunikation respektvoll?

- Zur Durchführung: Wurden alle Gruppenmitglieder mit einbezogen? Wie ging die Gruppe mit Zeitdruck und Stress um? Wie war hier die Kommunikation? Wurden Fehler toleriert? Wurden einzelne Spieler_innen an den Rand gedrängt?

Varianten

- Einige Spieler_innen tragen von der Planungsphase an Augenbinden. (Auswertung: gelingt es der Gruppe, die „Blinden“ dennoch mit einzubeziehen?).
- Einige Spieler_innen werden jeweils zu zweit mit den Füßen zusammengebunden. (Auswertung: werden auch diese „Gehbehinderten“ mit einbezogen?)

Der Schwierigkeitsgrad kann über die Anzahl der Murmeln, Länge der Strecke, Zeitvorgabe und den Aufbau des Parcours variiert werden.

Zielgruppe

Dieses Spiel ist für Gruppen von 8-18 Personen ab ca. 10 Jahren geeignet.

Erfahrungen

Das Spiel verdeutlicht sehr gut, wie Stress und hohe Anforderungen dazu verleiten können, schwächere Mitglieder (die „Blinden“ und „Gehbehinderten“ oder „Ungeschickten“) auszuschließen. Die Spielleitung sollte in der Leitung von erlebnispädagogischen Spielen erfahren sein und je nach Beschaffenheit der Gruppe darauf achten, dass keine ernsthafte Frustration entsteht.

Notizen

A	
B	
C	
D	
E	
F	
G	
H	
I	
J	
K	
L	
M	
N	
O	
P	
Q	
R	
S	
T	
U	
V	
W	
X	
Y	
Z	

Nadelmethode

(nach: Deinet, Ulrich / Krisch, Richard: Stadtteil-/Sozialraumbegehungen mit Kindern und Jugendlichen. In: sozialraum. de (1) Ausgabe 1/2009. www.sozialraum.de/stadtteil-sozialraumbegehungen-mit-kindern-und-jugendlichen.php [29.11.2014])

Ziel

Visualisierung und Kategorisierung von bestimmten Orten und Plätzen (wie z.B. Wohngebieten oder Treff- und Streifräumen) zur Informationsgewinnung vor allem im Rahmen einer Sozialraumanalyse.

Dauer ist von der Gruppengröße und dem Einsatzbereich abhängig.

Material

Man benötigt eine Landkarte / einen Stadtplan auf einem Material, in dem Stecknadeln oder Pins halten (Kork, Styropor oder dicke Pappe), sowie Stecknadeln mit verschiedenfarbigen Köpfen. Mit Google Earth kann die Methode auch digital angewandt werden.

Beschreibung

Die Nadelmethode ist ein Verfahren zur visualisierten Kennzeichnung bestimmter Orte und Plätze (wie z.B. Wohngebieten oder Treff- und Streifräumen) die unmittelbar zu Ergebnissen führt. Bei dieser aktivierenden Methode, die von Norbert Ortmann entworfen wurde, werden von jungen Menschen oder anderen Zielgruppen auf Karten von Stadtteilen/Sozialräumen bestimmte Orte mit Hilfe farbiger Stecknadeln markiert.

Durch die Verwendung unterschiedlicher Farben können unterschiedliche Charakterisierungen vorgenommen werden, die nach Zielsetzung variieren: Die Farben können für Kriterien zur Differenzierung der Teilnehmer_innen stehen (Alter oder Geschlecht usw.) oder Eigenschaften der Orte näher bestimmen (Entspannung, Vergnügen, Bildung etc.). Nach Abschluss des Projektes können auf diese Weise differenzierte Aussagen getroffen werden. Beispielsweise darüber, welche Orte von Mädchen bevorzugt, oder welche von Jüngeren gemieden werden. Mit der Frage nach bestimmten Orten und informellen Treffpunkten kann auch eine erste Einschätzung der Qualitäten verbunden werden, wenn z.B. nach Angsträumen oder unheimlichen Orten gefragt wird. Selbstverständlich kann das Verfahren mit weiteren Stellwänden und zusätzlichen Nadeln, die für andere Fragestellungen und Positionierungen stehen, erweitert werden.

Auswertung

Die Ergebnisse sind bei dieser Methode schnell sichtbar. Zur Archivierung und zur Weiterverwendung beispielsweise in Konzepten können die Daten tabellarisch festgehalten werden. Mit entsprechenden PC-Programmen können sie in Diagrammen anschaulich dargestellt werden.

Offen für Vielfalt - Tag der offenen Tür

(aus der eigenen Praxis)

Ziele

- Andere über die eigene Einrichtung informieren,
- Veranschaulichung der institutionellen Vielfalt in Bezug auf Besucher_innen und Angebote,
- Sichtbarmachen von Engagement,
- Einbindung von regelmäßigen Teilnehmer_innen/Besucher_innen, Übernahme neuer Rollen mit neuer Verantwortung, Steigerung des Selbstwertgefühls,
- Sammlung von Anregungen für neue Angebote.

Dauer

Je nach Umsetzungsvariante einige Stunden bis zu einem ganzen Tag. Auch für die Vorbereitung wird Zeit benötigt, um die einzelnen Elemente der Veranstaltung gut aufeinander abzustimmen.

Material

Material der Öffentlichkeitsarbeit (z.B. Plakate), in den Gruppen entstandene Bilder, Videos, Musik etc., die zur Präsentation nötige Hardware (CD-Player, Beamer), gegebenenfalls Verpflegung mit Zubehör.

Beschreibung

Viele Einrichtungen/Organisationen, die mit und für junge Menschen tätig sind, führen bereits regelmäßig Tage der offenen Tür durch. Da manche selbstorganisierte Jugendeinrichtungen jedoch weniger Erfahrung damit haben, enthält die Beschreibung nicht nur spezifische Anregungen für die bewusste Ausrichtung auf Vielfalt, sondern auch generelle Hinweise für möglichst große (Öffentlichkeits-)Wirksamkeit.

Die Planung der Veranstaltung sollte frühzeitig mit grundlegenden Überlegungen beginnen:

- Konkrete Ziele: z.B.: Wollen wir das Nachbarschaftsverhältnis verbessern oder pflegen? Wollen wir die Aufmerksamkeit der Lokalpolitik gewinnen (evtl. auch zukünftige Unterstützung)? Wollen wir auf unsere vielfältigen Angebote aufmerksam machen? Wollen wir neue Besucher_innen oder Nutzer_innen finden? Können wir dafür ein Motto finden, das unseren Tag der offenen Tür besonders hervorhebt?
- Zielgruppe: Wer gehört zur jeweiligen Zielgruppe und wie erreichen wir diejenigen am besten?
- Zeitpunkt: An welchem Tag führen wir die Veranstaltung durch? Wann gibt es möglichst wenige Konkurrenzveranstaltungen? Sind besondere Zielgruppen definiert, lässt sich das gezielter umsetzen, wenn man deren mehrheitliche Interessen und Verpflichtungen kennt.

- Finanzen: Welchen finanziellen Spielraum haben wir?
- Räume: Was für eine Art von Programm ist in den Räumen durchführbar? Wie viele Besucher_innen können empfangen werden?

Überlegungen zur Gestaltung:

- Programm: Setzen wir Schwerpunkte und wenn ja: welche? Wollen wir unseren Alltag erlebbar machen oder Ergebnisse vorstellen? Veranstalten wir Mitmachaktionen und/oder Vorführungen? Bieten wir auch Verpflegung an?
- Partizipation: Wie beziehen wir unsere Teilnehmer_innen/Besucher_innen in die Planung und Umsetzung ein? Vertreter_innen der Gruppen können schon bei den grundlegenden Fragestellungen beteiligt sein. Den Gruppen kann bei der Art und/oder der Gestaltung von Programmpunkten z.B. weitestgehend freie Hand gelassen werden, denn sie wissen meist am besten, worauf sie stolz sind, was die Einrichtung für sie bedeutet und welche Seiten von sich sie vorstellen wollen.
- Formales: Brauchen wir evtl. spezielle Genehmigungen?
- Vielfalt: Wird sie in unseren Programmpunkten deutlich? Berücksichtigen wir dabei verschiedene Zielgruppen? Achten wir darauf, dass junge Menschen aus unterschiedlichen Lebenswelten die Gastgeber_innenrolle übernehmen? Spiegeln sich die unterschiedlichen Lebenswelten auch in der Verpflegung wider (z.B. vegane Gerichte, Spezialitäten, Gegrilltes, Rohkost-Fingerfood)?
- Offenheit: Sind wir offen für Anregungen und Interessen, die die Besucher_innen mitbringen? Es gibt mehrere Möglichkeiten, Anregungen zu erhalten und zu erfassen: Man kann eine Box aufstellen, in die Vorschläge eingeworfen werden, oder Feed-back-Bögen verteilen und die Besucher_innen bitten, sie auszufüllen. Es ist auch denkbar, die Gastgeber_innen mit Stift und Papier auszustatten, damit sie Anregungen aus informellen Gesprächen festhalten können. Im Nachfeld können diese dann zusammengefasst werden.

Durchführung:

- Werbung: Damit der Tag der offenen Tür zum Erfolg werden kann, muss er bekannt gemacht werden. Ein Motto kann hierbei sehr hilfreich sein, da es Neugier weckt (auch bei der Presse) und vom Üblichen abweicht. Für die Wahl der Werbemittel und -inhalte sind die Vorüberlegungen zur Zielgruppe ausschlaggebend: Werden die Zielpersonen eher über Anzeigen in der Lokalpresse, Flyer, persönliche Gespräche oder soziale Netzwerke erreicht? Ist die Kombination mehrerer Informationskanäle sinnvoll? Sind Bildsprache und Text zielgruppenspezifisch und diskriminierungsbewusst abgefasst?
- Programmpunkte: Sind die einzelnen Programmpunkte zeitlich gut aufeinander abgestimmt? Gibt es eine Moderation?
- Dokumentation: Auch die sollte nicht vergessen werden. Idealerweise werden eine oder zwei Personen mit der Foto-Dokumentation beauftragt. Für die Aufarbeitung in Berichtsform ist die Bildung einer Kleingruppe sinnvoll, die die gesammelten Eindrücke und gegebenenfalls die Notizen zu Anregungen zusammenstellt.

Auswertung

Um den langfristigen Erfolg des Tages zu messen, ist es sinnvoll, Erfolgskriterien zu bestimmen. In erster Linie richten die sich nach den Zielsetzungen, die zu Beginn der Planung entwickelt wurden. Je nach Wirkungsfrist (meist länger bei Auswirkungen auf die Lokalpolitik – kürzer bei der Gewinnung neuer Mitglieder/Teilnehmer_innen/Besucher_innen) sollte ein Zeitpunkt bestimmt werden, an dem die Ergebnisse überprüft werden.

Für den Erfolg der Veranstaltung selbst lassen sich mehrere Indizien zusammentragen: Die Anzahl der Gäste, die Dauer ihres Aufenthaltes, ihre Rückmeldungen. Für die interne Auswertung sollten auch die Organisationsabläufe rekapituliert und reflektiert werden, was gut und was schlecht gelaufen ist.

Erfahrungen

Besonders gute Erfahrungen haben wir mit enger Einbindung der regelmäßigen Besucher_innen gemacht: Sie hat zur Stärkung des Selbstvertrauens, zu größerem Vertrauen in die Selbstwirksamkeit und zu Anerkennung für ihre Leistungen geführt. Mit der Übernahme der Gastgeber_innenrolle konnten viele Mädchen und Jungen neue Verantwortungsbereiche kennenlernen, sich ausprobieren und neue Seiten/Stärken an sich entdecken.

Notizen

[illegible]

Öffentlichen Diskurs aktiv verfolgen

(aus der eigenen Praxis)

Ziel

Über diskriminierungsbezogene Themen im öffentlichen Diskurs auf dem Laufenden sein und wichtige Themen in der Arbeit aufgreifen.

Material

Zeitungsartikel, Diskussionsrunden im Radio/Fernsehen, Videokamera, Social Media.

Beschreibung

Es ist wichtig, dass Jugendarbeiter_innen sich über Themen des öffentlichen Diskurses eine Meinung bilden und sich hierzu austauschen können. Dabei sollten sie immer im Blick haben, welche Person aus welcher Position heraus wie argumentiert und wer nicht gehört wird. Denn der öffentliche Diskurs wird meist von denen geführt, die die gesellschaftliche Mehrheit bilden. Der aktuelle öffentliche Diskurs über junge Menschen beispielsweise wird problemzentriert von Erwachsenen geführt, die dadurch häufig ein negatives Bild der Jugend generieren.

Aktiv zu sein bedeutet, einen stets aktuellen Überblick über die Nachrichtenlage und vorherrschenden Gesellschaftsthemen zu haben. Hierzu dient die Lektüre von Zeitungen, Magazinen, Onlinenachrichtenportalen etc. Um den nötigen Zeitaufwand zu reduzieren ist es sinnvoll, sich im Team abzusprechen und die jeweils interessanten Informationen/ Artikel an die Kolleg_innen weiterzugeben. Durch Aushänge an einer Pinnwand können die Informationen an alle Besucher_innen der Einrichtung weitergegeben werden.

Diese Informationen und Themen können in die eigene Arbeit einfließen, indem man – gemeinsam mit den Teilnehmer_innen – den Diskurs aufgreift und aktiv mitgestaltet; durch:

- Stellungnahmen in Leser_innenbriefen,
- Verfassen von Kommentaren und Fachartikeln,
- Stellungnahmen auf der eigenen Homepage,
- Beiträge auf Facebook oder Twitter,
- themenbezogene Diskussionen anhand von YouTube Videos,
- Gestaltung eines Themenabends zu aktuellen Diskussionspunkten,
- Organisation von Videoworkshops zu einem Thema, bei dem die jungen Menschen z.B. selbst als Reporter_innen unterwegs sind (z.B.: Schuldenkrise: Wer hat Schuld an der Krise? www.juz-united.de/projekte/xenos/schuldenkrise-wer-hat-schuld/)

Erfahrungen

Es hat sich gezeigt, dass das regelmäßige Posten von Artikeln und Stellungnahmen auf der eigenen Homepage oder in sozialen Netzwerken auf längere Sicht auch zu einem größeren Bekanntheitsgrad der Einrichtung führt. Darüber hinaus ergeben sich aus aktuellen öffentlichen Diskursen und Reaktionen auf eigene Beteiligungen oftmals neue Projektideen.

[illegible]

Partizipationsspiel

(nach: Bund der Deutschen Landjugend (2013): Ich steh' fürs Land. Unterstützt durch Mittel des BMFSFJ.)

Ziele

- Politischen Dialog auf Augenhöhe erreichen,
- mit Politiker_innen in zwangloser Atmosphäre über Jugend-Themen sprechen,
- Brücken bauen zwischen jungen Menschen und Entscheidungsträger_innen.

Dauer

1-2 Stunden, abhängig von der Dauer der im Spiel geführten Diskussionen. Mit vorgegebenem Zeitrahmen hierfür kann die Dauer besser eingeschätzt werden.

Material

- 1 überdimensional großer Würfel (z.B. aus Schaumstoff),
- 10 „Du-Karten“ mit zu umschreibenden Redewendungen oder Begrifflichkeiten sowie einigen „Tabu-Wörtern“, die bei der Umschreibung nicht benutzt werden dürfen,
- 36 „Wir-Karten“ mit vorher selbst gewählten Diskussionsthemen,
- Spielfelder (etwa fußgroße Pappkreise, die auf den Boden gelegt werden): 20 „Ich-Felder“ (Ruhefelder), 10 „Du-Felder“ (Aktionsfelder), 5 „Wir-Felder“ (Diskussionsfelder) sowie ein Start- und ein Zielfeld,
- Je ein Mannschaftsmitglied als *Spielfigur*.

Beschreibung

Gemeinsam mit Politiker_innen und Entscheidungsträger_innen werden für junge Menschen politisch relevante Themen aufgegriffen und diskutiert. Es werden gemischte Mannschaften gebildet (maximal 5 verschiedene Gruppen). Auf den Aktionsfeldern wird nur diejenige Mannschaft aktiv, die gerade am Zug ist. Kommt eine Figur auf ein Diskussionsfeld, werden alle aktiv und diskutieren Themen, die vorher von den jungen Menschen festgelegt wurden.

Spielvorbereitung

Die nötigen Materialien können in den Gruppen gefertigt werden. Wichtig ist die gemeinsame Formulierung von Fragen und Anliegen, die in den Gesprächsrunden diskutiert werden sollen. Wenn bekannt ist, wie viele Politiker_innen teilnehmen werden, sollte die Anzahl der Fragen dem Produkt aus deren Anzahl und der Zahl der Wir-Felder (x mal 5) entsprechen. Die Themen können entweder auf Karten oder auf die Spielfelder selbst geschrieben werden.

Die Karten für die Aktionsfelder sollten nur von Personen gemacht werden, die nicht aktiv am Spiel beteiligt sein werden, da sonst die Lösung (der zu erratende Begriff) bekannt ist.

Das Spielfeld wird in beliebiger Linienführung ausgelegt. Während des Spiels können von der Spielleitung Wir-Felder dazu genommen oder verlegt werden (falls Diskussions-Felder von keiner Gruppe betreten wurden oder – wie in den Varianten beschrieben – das Publikum zu neuen Themen anregt).

Spielanleitung

Die Mannschaft mit der höchsten Würfelpunktzahl beginnt. Ihr/e Vertreter_in auf dem Spielfeld, die Spielfigur, rückt die entsprechende Anzahl Felder vor.

- **Ich-Feld (Ruhefeld):** Hier geschieht nichts.
- **Du-Feld (Aktionsfeld):** Eine der Aktionskarten muss von der jeweiligen Mannschaft gezogen und der darauf genannte Begriff / die Redewendung pantomimisch dargestellt, gezeichnet (z.B. auf ein Flipchart) oder umschrieben werden, ohne die jeweiligen Tabu-Wörter zu verwenden. Dazu wird eine Person aus der Mannschaft ausgewählt. Die übrigen Mannschaftsmitglieder haben 2 Minuten Zeit, um den Begriff zu erraten. Gelingt ihnen das, darf die Spielfigur zwei Felder vorgehen. Ansonsten bleibt sie stehen und der Spielzug ist beendet.
- **Wir-Feld:** Mit diesem Feld wird eine Diskussionsrunde ausgelöst, an der die Gesamtgruppe teilnimmt. Je nach Gruppengröße und Anzahl der anwesenden Politiker_innen/Entscheider_innen können ein oder mehrere Themen diskutiert werden. Für diese Zeit wird der Mannschaftsverbund aufgelöst. Bei mehreren Themen finden sich die jeweils Interessierten an unterschiedlichen Orten zusammen (z.B. in unterschiedlichen Ecken eines Raumes). Als Themen bieten sich beispielsweise Wahlforderungen an. Die Zeit, die hierfür zur Verfügung steht, sollte vorher festgelegt werden, 20 Minuten aber möglichst nicht überschreiten. Nach der Diskussionsrunde wird das Spiel an der Stelle wieder aufgenommen, an der es unterbrochen worden ist.

Die Mannschaft, die ihre „Spielfigur“ zuerst in das Zielfeld gebracht hat, hat gewonnen.

Auswertung

Im Anschluss bietet sich ein Auswertungsgespräch mit möglichst allen Beteiligten an, in dem sowohl nach den Inhalten wie nach den persönlichen Eindrücken der Teilnehmer_innen (und gegebenenfalls der Beobachter_innen) gefragt wird:

- Wie beurteilt ihr / beurteilen Sie die Atmosphäre bei der Aktion?
- Was hat besonders viel Spaß gemacht?
- Was war nicht so erfreulich?
- Welche Themen waren euch / Ihnen besonders wichtig?
- Hattet ihr / hatten Sie den Eindruck, Gehör zu finden?
- Welche neuen Perspektiven nehmt ihr / nehmen Sie von heute mit?
- Was möchtet ihr / möchtet Sie noch gerne loswerden?

Varianten

Wenn ein Begriff nicht erraten wurde, können die anderen Mannschaften noch die Gelegenheit dazu erhalten. Die Gruppe, die dabei erfolgreich ist, darf allerdings nur ein Feld vorrücken, wenn sie den Begriff errät.

Zudem kann man auch das Publikum einbinden, indem es während des Spiels zusätzliche Diskussions-Themen einbringen kann, die die Spielleitung in das Spielfeld einfügt.

Zielgruppe

Dieses Spiel wurde entwickelt für junge Menschen im Alter zwischen ca. 13 und 22 Jahren und Politiker_innen/Entscheider_innen in der Lokalpolitik. Der Spielaufbau erlaubt eine Gesamtgruppengröße von bis zu 70 Personen, die höchstens 5 gemischte Mannschaften bilden.

Erfahrungen

Vor Wahlen oder wichtigen kommunalen Entscheidungen ist dieser Austausch für beide beteiligten Gruppen, Politiker_innen und junge Menschen, sehr hilfreich. Politiker_innen zeigen sich zu diesem Zeitpunkt häufig offener für eher unkonventionelle Methoden. Je besser das Verhältnis zwischen Jugendorganisation und Entscheidungsträger_innen ist, desto einfacher ist es, sie für die Teilnahme zu gewinnen. Die Anwesenheit möglichst vieler (Erst-)Wähler_innen und/oder der Presse kann die Motivation steigern.

Es ist sinnvoll, die Entscheidungsträger_innen vorher genau über die Zielsetzung und den Ablauf des Spiels, gegebenenfalls auch über die voraussichtlichen Themen zu informieren. Generell sollten sich alle Teilnehmer_innen ernst genommen und akzeptiert fühlen dürfen, gerade auch dann, wenn sie mit ihrer Position und Meinung alleine stehen.

Bei der Durchführung sollten die Teams gemischt sein. So entsteht trotz eventuell gegensätzlicher Ansichten eine lockere Atmosphäre. Bei der gemeinsamen Suche nach guten Lösungen werden die Entscheidungsträger_innen zu einem Gegenüber aus Fleisch und Blut, mit Stärken und Schwächen, das nicht immer alles weiß oder das letzte Wort hat. Andererseits bleiben die Anliegen der jungen Menschen durch das ungewöhnliche und aktive Diskussionsformat bei den Verantwortlichen nachhaltiger in Erinnerung. Jungen Menschen und Politiker_innen fällt es gleichermaßen leichter, die jeweils andere Perspektive nachzuvollziehen.

Notizen

[illegible]

Persiflieren des Weltbilds

(nach: Klein, Susanne (2012 – 4. Auflage): 50 Praxistools für Trainer, Berater, Coachs. Überblick, Anwendungen, Kombinationen. Offenbach: Gabal Verlag, S.115-118.)

Ziel

Ziel dieser Methode ist es, zur Reflexion des Weltbilds anzuregen.

Beschreibung

Für die Durchführung dieser Übung bedarf es besonderen Fingerspitzengefühls, denn das Gegenüber wird dabei auf die Schippe genommen, soll dies aber als humorvolle Anregung verstehen, seine Weltsicht zu hinterfragen.

Zunächst müssen Sie aus Erzählungen und Äußerungen der betroffenen Person auf deren Weltsicht schließen. Daraufhin sollten Sie der Person das, was sie zwischen den Zeilen gesagt hat, auf übertriebene Art und Weise spiegeln, es persiflieren. Eventuell bestätigt die Person zunächst Ihre Aussagen, wird aber schnell erkennen, dass es sich dabei um eine Persiflage handelt, so dass man gemeinsam darüber lachen kann.

Manchmal muss die Überzeichnung sehr stark ausfallen, so dass das Gegenüber erkennt, wie absurd die Aussagen werden. Dies lässt sich zum Beispiel erreichen, indem die Person absichtlich falsch verstanden wird.

Variante

Diese Methode kann auch in Workshops, also in Gruppen angewandt werden. Hierbei ist jedoch Vorsicht geboten, da Umstehende die Übertreibung möglicherweise vor der betroffenen Person erkennen. Letztere ist dann in Gefahr, bloßgestellt zu werden.

Erfahrungen

Diese Methode ist sehr sinnvoll, um Weltbilder zu hinterfragen und damit weiterarbeiten zu können. Dabei kann es nur um die Reaktion auf und das Hinterfragen von einzelnen Aspekten gehen. So kann man z.B. auf die Aussage „Ich müsste nur schwarz sein, dann bekäme ich alles in den Hintern geblasen!“ mit der Äußerung reagieren: „Dann mal dich morgen mal schwarz an und wir gucken, was passiert.“ Kann oder will die betroffene Person sich nicht aus den festgefahrenen Denkstrukturen lösen, wird es schwierig, neue Verhaltensmöglichkeiten und Sichtweisen zu thematisieren. In solchem Fall können andere Methoden zielführend sein (z.B. Spiele mit Rollenwechsel).

Notizen

Power Flower

(nach: Anti-Bias-Werkstatt / Europahaus Aurich (Hg.) (2007): CD-ROM Methodenbox. Demokratie-Lernen und Anti-Bias-Arbeit. Thematische Übungen / Power Flower. Aurich.)

Ziele

- Reflexion der eigenen gesellschaftlichen Positionierung,
- Auseinandersetzung mit der eigenen (Ohn-)Machtposition und (De-)Privilegierung,
- Thematisieren von gesellschaftlichen Machtasymmetrien entlang verschiedener, sozial konstruierter Differenzierungskategorien (bzw. Differenzlinien) und deren Zusammenwirken,
- Entwickeln eines verantwortungsvollen und konstruktiven Umgangs mit der eigenen Macht und den eigenen Privilegien.

Dauer ca. 1 Stunde.

Material

Pro Person 1 Kopie des Arbeitsblatts „Power Flower“ (je nach Variante Arbeitsblatt 1 oder 2, s.u.), Buntstifte.

Beschreibung

In der Power Flower sind verschiedene gesellschaftlich wirksame Differenzierungskategorien dargestellt (innerer Kreis). Arbeitsblatt 1 stellt in den inneren Blütenblättern die zu den einzelnen Kategorien gehörigen, in Deutschland strukturell privilegierteren Gruppen, in den äußeren Blütenblättern die tendenziell benachteiligten Gruppen dar. Arbeitsblatt 2 überlässt diese Zuordnung bewusst den Teilnehmer_innen.

Dabei sind die in der Power Flower genannten Differenzierungskategorien als sozial konstruierte Kategorien zu verstehen, die aber dennoch real wirksam sind. Im gesellschaftlichen Diskurs werden diese Kategorien häufig nur in ihren beiden dualistisch gegenübergestellten Ausprägungen wahrgenommen, wobei ausgeblendet wird, dass dazwischen ein Kontinuum mit einer Vielzahl von Abstufungen möglich ist. Die Power Flower bildet die Differenzierungskategorien bewusst in dieser dualistischen Weise ab, um den Teilnehmer_innen einerseits aufzuzeigen, dass ein solches dualistisches Denken der vielfältigen Realität nicht angemessen ist (denn wenn sie sich selbst zuordnen sollen, bemerken sie häufig, dass sie nicht in dieses dualistische Schema passen). Andererseits soll ein Bewusstsein dafür geschaffen werden, dass sich die Verteilung von Macht und Privilegien dennoch genau an diesen Dualismen orientiert, da den (tatsächlichen oder konstruierten) Differenzierungen bestimmte Bedeutungen zugesprochen werden und aus der Privilegierung des einen Pols die Benachteiligung des anderen resultiert.

Einzelarbeit (5-10 Minuten)

Alle Teilnehmer_innen erhalten eine Kopie des Arbeitsblatts 2 mit der Aufgabe, sich mit ihrer jeweiligen Ausprägung eines Merkmals entweder dem inneren (privilegiert)

oder dem äußeren (benachteiligt) Blütenblatt zuzuordnen und dieses anzumalen. Die Teilnehmer_innen sind aufgefordert, sich selbst Gedanken darüber zu machen, welche Gruppen in der Gesellschaft privilegiert und welche benachteiligt sind.

Sie sollten unbedingt darauf hinweisen, dass die Power Flower im Anschluss bei dem/der jeweiligen Teilnehmer_in verbleibt und nicht öffentlich gezeigt werden muss.

Auswertung im Plenum (30 Minuten)

Die Auswertung findet im Stuhlkreis im Plenum statt. Es sollte deutlich werden, dass wir oft gezwungen sind, uns in diesem dualistischen System zu positionieren bzw. positioniert werden. Zudem geht es darum zu erkennen, dass alle Individuen am Schnittpunkt verschiedener Differenzierungskategorien positioniert sind und sich dabei einmal eher in der privilegierten Position, ein andermal mehr in der nicht-privilegierten Position befinden.

Die Diskussion sollte beinhalten, dass es wichtig ist, die eigene Positionierung zu kennen, wenn wir uns mit Unterdrückungsstrukturen auseinandersetzen. Das Bewusstmachen von und der Austausch über unterschiedliche Positionierungen ermöglicht es, Empathie für andere zu entwickeln und verantwortungsvoll zu handeln. Es geht nicht darum, Schuldgefühle wegen ‚angeborener‘ Privilegien zu provozieren, sondern zu einem bewussten Umgang mit den eigenen Möglichkeiten zu ermutigen sowie dazu aufzurufen, Macht auch positiv zu deuten und sie für Gerechtigkeit einzusetzen. Es sollte nach Möglichkeiten gesucht werden, Machtasymmetrien aktiv entgegenzuwirken.

- Wie ist es Ihnen mit der Übung ergangen?
- Welche Zuordnung ist Ihnen schwer gefallen, welche nicht? Warum?
- Bei welchen Zugehörigkeiten/Blütenblättern waren Sie sich besonders unsicher? Warum?
- Wie war der Austausch in den Kleingruppen?
- Wie fühlt es sich an, in der inneren bzw. der äußeren Gruppe zu sein?
- Stimmt Ihr Gefühl mit der Einteilung der Power-Flower in ‚privilegiert‘ und ‚nicht-privilegiert‘ überein? Fühlen sie sich genauso (nicht-)privilegiert, wie in der Power Flower aufgezeigt?

Zu den Bedeutungen von Zugehörigkeiten:

- Gibt es Situationen, Kontexte oder Gruppen, in denen sich die Verhältnisse verschieben, in denen eine Privilegierung zur Diskriminierung wird oder umgekehrt?
- Hat eine Kategorie für Sie in jedem Kontext die gleiche Bedeutung? (Kontextabhängigkeit von Zugehörigkeiten)
- Bedeuten Ihnen die Zugehörigkeiten alle gleich viel, sind Ihnen diese immer bewusst? (Unterschiedliche subjektive Bedeutung von Zugehörigkeiten)
- Haben die Zugehörigkeiten in der Gesellschaft alle das gleiche Gewicht? (Unterschiedliche gesellschaftliche Bedeutung von Zugehörigkeiten)

An dieser Stelle sollten Sie darauf hinweisen, dass die Bedeutung, die einer Differenzierungskategorie sowohl individuell als auch gesellschaftlich zugewiesen wird, davon abhängt, inwiefern diese Kategorie mit gesamtgesellschaftlich vorherrschenden Zuschreibungen besetzt und mit institutionalisierten Konsequenzen verknüpft ist. Manche Formen von Diskriminierung haben eine lange, gewaltvolle Geschichte der Unterdrückung.

ckung, wodurch ihre Wirkungskraft verstärkt wird (z.B.: Rassismus/Kolonialismus: Die historischen Wurzeln des heutigen Nord-Süd-Verhältnisses sind im Zusammenhang mit dem System von Sklaverei und materieller Ausbeutung zu sehen).

Zu Eigenschaften von Zugehörigkeiten:

- Ist die Zugehörigkeit zu den Kategorien in den Blütenblättern Ihre eigene freiwillige Entscheidung oder wurde diese Zugehörigkeit von ‚außen‘ zugewiesen? Welche Konsequenzen hat dies?
- Ist die Zugehörigkeit zu den Blütenblättern veränderbar?
- Können privilegierte/nicht-privilegierte Zugehörigkeiten andere Zugehörigkeiten nach sich ziehen?

Zu Umgangsweisen in und mit Machtverhältnissen:

- Wie und wann können wir auch in marginalisierten Positionen machtvoll sein?
- Wie geht es Ihnen mit Ihrer Macht bzw. Ohnmacht und was können wir jetzt aus dieser Analyse machen?
- Wie können Sie Ihre Macht positiv nutzen? Wie können Sie sie nutzen, um die Machtungleichheitsverhältnisse zu verändern?

Es ist wichtig, darauf aufmerksam zu machen, dass Macht nicht nur etwas Negatives, ‚Bösartiges‘ ist, sondern auch Möglichkeiten und Ressourcen beinhaltet. Hier kann auf die positive Konnotation des Machtbegriffes in anderen Sprachen verwiesen werden (englisch „power“, französisch „pouvoir“ etc.). Macht kann konstruktiv eingesetzt werden, beispielsweise in Form von Empowerment und Powersharing.

Varianten

Je nach Zielgruppe können weitere Differenzierungskategorien von Bedeutung sein, die mit den bereits im Arbeitsblatt festgehaltenen ausgetauscht werden. Mögliche Kategorien sind:

- Aussehen: der Norm/dem Schönheitsideal entsprechend – nicht der Norm/nicht dem Schönheitsideal entsprechend.
- Beschäftigungssituation: arbeitend/arbeitslos.
- Wohnsituation: ausreichender Wohnraum/beengter Wohnraum, ‚gute Wohngegend‘/‚sozialer Brennpunkt‘.
- Ausbildung: fertig ausgebildet/noch in Ausbildung.

Es können auch eine oder mehrere Kategorien leer gelassen werden, so dass die Teilnehmer_innen die Möglichkeit erhalten, eine weitere für sie relevante Differenzierungskategorie selbst einzutragen, und dabei zu reflektieren, welcher Pol in dieser Differenzierungskategorie tendenziell privilegiert und welcher marginalisiert ist.

In der Anti-Bias-Arbeit wird auch mit einer Variante gearbeitet, in der jede Person eine Kopie des Arbeitsblatts 1 bekommt und bei jeder Kategorie entweder das innere oder das äußere Blütenblatt markiert. Wenn sie sich keinem der beiden Blütenblätter zuordnen können, ist das Hinzufügen eines dritten Blütenblattes erlaubt. Grundsätzlich ist die Entscheidung, welches Blütenblatt markiert wird, der Selbsteinschätzung der Teilnehmer_innen überlassen. Die Auswertung kann entweder direkt im Plenum, oder auch mit einer zwischengeschalteten Kleingruppenarbeit stattfinden.

Anstelle der Einzelarbeit kann zu den einzelnen Merkmalen auch eine Positionierung im Raum erfolgen. Dafür wird an einem Ende des Raumes ein Schild mit der Aufschrift „Privilegiert“ und am anderen Ende eines mit der Aufschrift „Benachteiligt“ aufgehängt. Die Seminarleitung liest die Merkmale aus den Blütenblättern vor, zu denen sich die Teilnehmer_innen auf einer gedachten Linie positionieren sollen. Nach jedem Merkmal werden die Teilnehmer_innen aufgefordert, sich umzuschauen, wo sie selbst und die anderen stehen. Eventuell können Sie nachfragen, warum sich die Teilnehmer_innen dort positioniert haben. Anschließend findet die Auswertung wie oben beschrieben im Plenum statt. Diese Variante erfordert gut ausgebildete Anleiter_innen mit Erfahrung im Bereich der Antidiskriminierungsarbeit, die die aufkommenden Diskussionen gut moderieren und auffangen können.

Die Methode kann auch auf eine fiktive Rollenkarte angewendet werden, wenn man es mit einer Zielgruppe zu tun hat, die mit der Thematik bereits etwas vertraut ist: Anstatt die Teilnehmer_innen die Blütenblätter für sich selbst ausmalen zu lassen, können sie die Power Flower für eine Rollenkarte mit verschiedenen Eigenschaften interpretieren (wie z.B. die Rollenkarten aus der Methode „Ein Schritt vor“). Wir schlagen vor, diese Methode in Zweierpaaren durchzuführen, da sich dadurch zwischen den Teilnehmer_innen spannende Diskussionen ergeben können. Auf diese Weise regt die Methode zum Perspektivwechsel und zur Auseinandersetzung mit Mehrfachdiskriminierungen an und wirft einen Blick darauf, dass Benachteiligungen oder Privilegien zum Teil auch von der jeweiligen Situation abhängig sind.

Erfahrungen

Häufig haben Teilnehmer_innen zunächst Widerstände gegen ein so starres, dualistisches System und die jeweilige Einteilung in privilegierte und nicht-privilegierte Gruppen. Es hat sich bewährt, in der Auswertung Raum für solche eventuellen Widerstände zu geben, denn der kritische Austausch über die Power Flower kann für die ganze Gruppe konstruktiv genutzt werden.

Zielgruppe

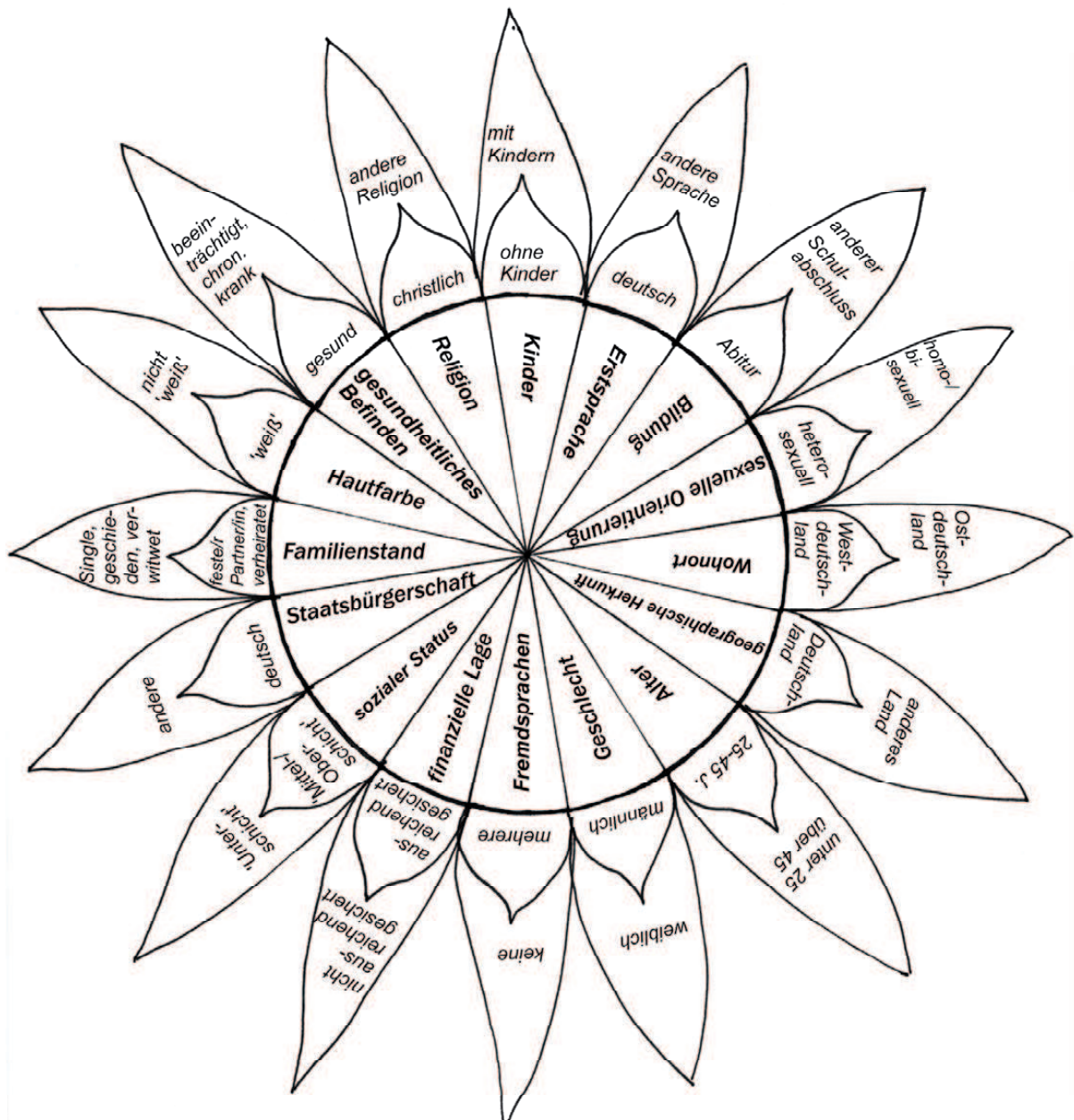
Die Übung eignet sich sowohl für die Arbeit mit jungen Menschen als auch für Fachkräfte in Bildung, Pädagogik und Beratung als Methode der Selbstreflexion. Es sollten nicht mehr als 20 Teilnehmer_innen in einer Gruppe sein.

Notizen

Power Flower

Arbeitsblatt 1

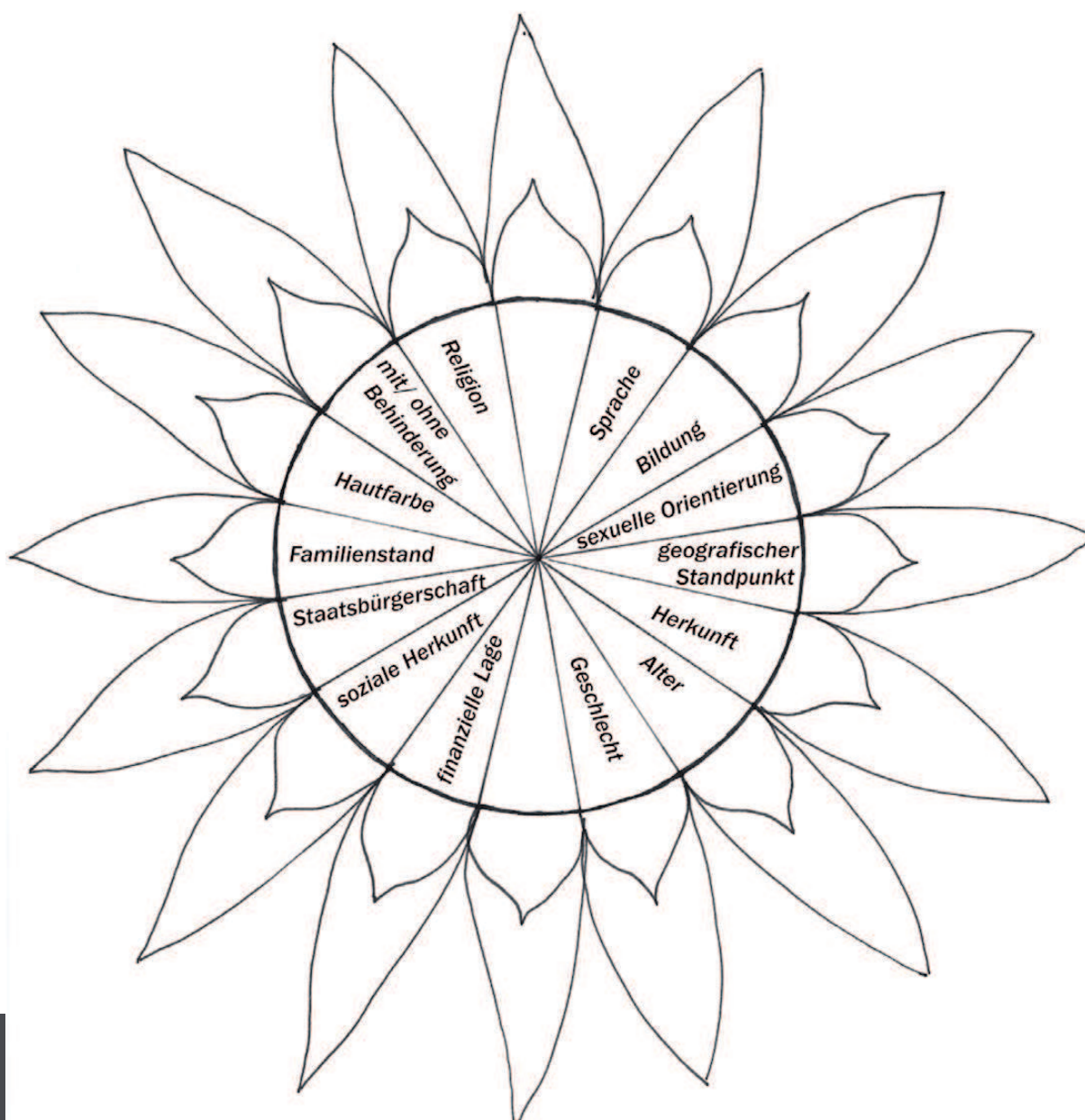
Anti-Bias-Werkstatt 2007



Power-Flower

Arbeitsblatt 2

Anti-Bias-Werkstatt 2007



A
B
C
D
E
F
G
H
I
J
K
L
M
N
O
P
Q
R
S
T
U
V
W
X
Y
Z

P

Programmintegrierte Feedbackeinheiten

(nach: Beywl, Wolfgang / Schepp-Winter, Ellen: Befragung. In: Beywl, Wolfgang / Schepp-Winter, Ellen (2000) (Hg.): Zielgeführte Evaluation von Programmen. Ein Leit-faden. Bonn: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, S. 43-45.)

Ziel

Evaluation von Aktivitäten wie Seminare oder Workshops.

Material

Zur Dokumentation der Ergebnisse wird ein Dokumentationsraster benötigt. Weitere Materialien sind abhängig davon, welche Methode zur Informationsgewinnung angewandt wird.

Beschreibung

Programmintegrierte Feedbackeinheiten können sehr unterschiedliche Formen annehmen und mit unterschiedlichen Feedbackmethoden durchgeführt werden. Grundsätzlich geht es darum, Rückmeldungen und Bewertungen von den Teilnehmer_innen zu erhalten. Dies kann z.B. zu festgesetzten Zeitpunkten nach vorgegebenen Kriterien geschehen (klassisch hierfür ist die ► Befragung), oder in freier Form im Anschluss an eine Einzelaktion erfolgen. Die Aussagen bzw. Bewertungen werden in einem Dokumentationsraster festgehalten und können so später ausgewertet werden.

Auswertung

Die Beurteilungen können statistisch ausgewertet und zum Beispiel in Form eines Balkendiagramms dargestellt werden.

Varianten:

Zielscheibe: Eine Zielscheibe wird auf ein Plakat gemalt. Die Ringe stehen für die Bewertungsstufen (Mitte bedeutet sehr gut oder besonders zutreffend), die Sektoren für die unterschiedlichen Kriterien, die an den Seiten genannt sind. Die Teilnehmer_innen erhalten Klebpunkte, die sie entsprechend ihrer Einschätzung auf der Zielscheibe platzieren.

Ampelmethode: Die Teilnehmer_innen erhalten jeweils drei Scheiben/Karten: eine rote, eine gelbe und eine grüne. Die Kategorien sind auf einer Tafel oder einem Flipchart notiert und werden der Reihe nach abgefragt. Die Teilnehmer_innen antworten, indem sie die entsprechende Farbe hochhalten: Rot steht für schlecht/nein, Gelb für unentschieden, Grün für gut/ja.

Blitzlicht ist eine Methode, bei der bestimmte Aspekte nur kurz beleuchtet werden: Die Teilnehmer_innen erhalten die Gelegenheit, sich zu einer klar eingegrenzten Fragestellung spontan und in kurzer Form zu äußern, ohne dass ihre Äußerungen kommentiert werden. Blitzlichttrunden können häufiger durchgeführt werden, sind aber nur Momentaufnahmen und für Evaluationen daher weniger geeignet.

Relevante Gesetze, Abkommen und Vereinbarungen

§ 3 Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland:

www.gesetze-im-internet.de/gg/art_3.html [28.11.2014]

Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen:

www.un.org/depts/german/menschenrechte/aemr.pdf [21.11.2014]

Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen:

www.institut-fuer-menschenrechte.de/menschenrechtsinstrumente/vereinte-nationen/menschenrechtsabkommen/behindertenrechtskonvention-crpd.html [21.11.2014]

Code of Ethics in der sozialen Arbeit:

International Federation of Social Workers (IFSW) / International Association of Schools of Social Work (IASSW) (2001): Ethics in Social Work, Statement of Principles.

<http://ifsw.org/policies/statement-of-ethical-principles/> [28.11.2014]

Der Deutsche Berufsverband für Soziale Arbeit e.V. hat diese Prinzipien für sich übernommen und ins Deutsche übersetzt: <http://ifsw.org/publications/national-codes-of-ethics/germany/> [04.12.2014]

Internationales Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von rassistischer Diskriminierung der Vereinten Nationen:

www.institut-fuer-menschenrechte.de/menschenrechtsinstrumente/vereinte-nationen/menschenrechtsabkommen/anti-rassismus-konvention-icerd.html [21.11.2014]

Koalition gegen Diskriminierung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes:

www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ThemenUndForschung/Koalition_gegen_diskriminierung/Koalition_node.html [21.11.2014]

Übereinkommen über die Rechte des Kindes der Vereinten Nationen:

www.institut-fuer-menschenrechte.de/menschenrechtsinstrumente/vereinte-nationen/menschenrechtsabkommen/kinderrechtskonvention-crc.html [21.11.2014]

Da der Text in wenig kindgerechter Sprache verfasst ist, hat UNICEF die Aussagen in 10 Grundrechte zusammengefasst, die die Basis der Kinderrechte darstellen: www.unicef.lu/Grundrechte [23.04.2014]

Notizen / weitere Links

[illegible]

Rücken stärken

(nach: Müller, Burkard / Schmidt, Susanne / Schulz, Marc (2005): Wahrnehmen können. Jugendarbeit und informelle Bildung. Freiburg i. Br.: Lambertus Verlag, S. 47-49.)

Ziel

Unterstützung in schwierigen Situationen durch wache Präsenz und Achtsamkeit ohne direktes Eingreifen oder Intervenieren, oft mit dem Effekt, informelle Bildungsprozesse zu fördern.

Beschreibung

Fallbeispiel: Ein jüngeres Mädchen kommt an den Tisch, an dem die Mitarbeiter_innen eines Jugendzentrums sitzen, und begrüßt sie. T. (Mitarbeiterin) fragt sie, ob sie heute schon im Computerraum war. „Nein, noch nicht“, antwortet sie, fragt, ob die Mitarbeiter_innen auf ihr Geld und ihr Getränk aufpassen, und rennt los. Einen Augenblick später kommt sie wieder zurück und setzt sich, ohne etwas zu sagen. „Sitzen da wieder die Jungen?“ fragt T. - „Ja“ - „Traust du dich nicht zu fragen, ob du auch ran darfst?“ - „Mhm.“

T. steht auf und geht, ohne viel zu sagen, mit dem Mädchen los zum Computerraum. Sie bleibt aber nur im Türrahmen stehen und das Mädchen geht alleine rein. Zu alldem sagt T. nichts, ist einfach nur da. Offenkundig ist T. klar, wie weit sie das Mädchen begleiten muss und welche Schritte es dann allein zu gehen hat.

Die Mitarbeiterin im Fallbeispiel stärkt nur den Rücken. Sie war die ganze Zeit einfach nur da, aber dabei wachsam, achtsam und einfühlsam. Viele informelle Bildungsthemen sind in dem Fallbeispiel enthalten: Recht auf Nutzung attraktiver Angebote, Recht auf Zugang, Rolle der Frau, Pflicht zum Teilhaben lassen an Angeboten, Selbstvertrauen, Unterstützung holen, Rechte einfordern. Informelle Bildungsprozesse werden angestoßen, aber nicht explizit benannt. Sie werden in sehr unauffälliger Weise gefördert. Dabei beobachtet die Mitarbeiterin, sie versteht scheinbar belangloses Verhalten, signalisiert Verständnis: „Sitzen da wieder die Jungen?“, geht mit, bewahrt aber die Grenze zur Selbsthilfe. Sie macht das Ganze weder durch Intervention noch durch Reden mit allen Beteiligten zum Thema.

Auswertung

Eine Auswertung muss nicht erfolgen. Es kann aber sinnvoll sein die Situation in einem Einzelgespräch noch einmal zu thematisieren, um (Hinter-)Gründe für die hemmenden Ängste oder Unsicherheiten in Erfahrung zu bringen.

Notizen

[illegible]

Schiffbruch

(nach: Gilsdorf, Rüdiger / Kistner, Günter (2011 – 9. Auflage): Kooperative Abenteuerspiele 2. Eine Praxishilfe für Schule, Jugendarbeit und Erwachsenenbildung. Hannover: Friedrich Verlag, S.120.)

Ziele

- Stärkung des Gruppenzusammenhalts,
- Integration aller Gruppenmitglieder,
- Reflexion von Kommunikationsgewohnheiten und -stilen,
- Sichtbarmachen von Handlungsmustern gegenüber Mitspieler_innen mit Handicap.

Dauer 20-30 Minuten.

Material

Pro Teilnehmer_in ein Teppichstück (alternativ Holzbrett), das ca. 15/20 x 30/40 cm groß ist. Gegenstände unterschiedlichster Art und Größe (etwa 5 Stück pro Teilnehmer_in), gegebenenfalls Augenbinden und Seile.

Beschreibung

Die Gruppe hat Schiffbruch erlitten und muss zunächst versuchen, sich aus dem sinkenden Schiff auf Wrackteile (Teppichstücke/Holzbrett) mitten im stürmischen Ozean zu retten. Um sie herum treibt verstreut ihr Hab und Gut (die zusätzlichen 5 Gegenstände). Die Spielaufgabe besteht darin, mit ihrer Habe eine nahe Insel zu erreichen, die als sichere Zone im Raum markiert ist. Da ein Taifun heranzieht, hat die Gruppe hierfür nur 10-20 Minuten Zeit (je nach Schwierigkeitsgrad). Zu Beginn stehen alle Beteiligten an einer Linie, von der aus sie die ersten Wrackteile erreichen können. Sie müssen sich nun so organisieren, dass alle auf den Wrackteilen Platz finden, von diesen aus ihre verloren gegangenen Gegenstände einsammeln und die Insel erreichen können.

Nur wer auf einem Teppichstück steht, kann sich vor dem Untergehen retten. Ein Wrackteil kann maximal zwei Spieler_innen gleichzeitig tragen. Die verstreute Habe darf dabei nicht vergessen werden. Die Gegenstände können kein Gewicht tragen, daher ist es nicht möglich, sich darauf abzustützen.

Die Gruppe erhält Planungszeit, um sich Strategien für die Durchführung zu überlegen.

Von zwei Freiwilligen sollte die Gruppe während des Spiels unter folgenden Aspekten beobachtet werden:

- Wie gestaltet die Gruppe die Planungsphase? Wer führt das Wort? Werden alle gehört? Beteiligen sich alle? Ist die Kommunikation respektvoll?
- Wie gestaltet die Gruppe die Durchführungsphase? Werden alle Gruppenmitglieder mit einbezogen (z.B. beim Bergen des Gutes) – auch die schwächeren Mitglieder? Wie geht die Gruppe mit Zeitdruck und Stress um? Wie ist jetzt die Kommunikation? Werden Fehler toleriert? Werden schwächere Spieler_innen an den Rand gedrängt?

Schokoladenspiel

(nach: Bürgin, Julika u.a. (Hg.) (2008): Baustein zur nicht-rassistischen Bildungsarbeit. Erfurt: DGB Bildungswerk Thüringen e.V., S. 58-59. www.baustein.dgb-bwt.de/PDF/B3-Schokoladenspiel.pdf [28.11.2014])

Ziele

- Erfahren, wie sich Menschen unter Konkurrenzbedingungen verhalten,
- Unterschied zwischen gleichen Rechten und gleichen Chancen erkennen,
- erfahren, welche Probleme existieren, wenn gleiche Chancen hergestellt werden sollen,
- erfahren, unter welchen Bedingungen (demokratische) „Spielregeln“ eingehalten werden und wann nicht,
- Strategien zur eigenen und kollektiven Zielerreichung erarbeiten.

Dauer ca. 30-45 Minuten.

Material

1 große Tafel Schokolade, mehrere Schokoriegel, vegane Müsliriegel, 31 Kärtchen (durchnummeriert von 0-30), ein möglichst großer (Schaumstoff-)Würfel, großer Raum mit freier Fläche (es kann auch im Freien gespielt werden).

Beschreibung

Der Konkurrenzkampf um Ressourcen und Erfolg bestimmt unser Leben. Wir kämpfen für ein besseres Einkommen oder einfach nur für eine Arbeitsstelle, für gute Schulleistungen oder für einen Ausbildungsplatz, für gesellschaftliche Anerkennung oder für politische Teilhabe. Stets vergleichen wir unsere Leistungen mit denen anderer Menschen und profitieren davon, wenn uns andere unterlegen sind. Die Ausgangsbedingungen, mit denen der/die Einzelne diesen Leistungskampf antritt, sind jedoch sehr unterschiedlich und es wird mit unterschiedlichen Mitteln gekämpft. Selbst wenn die Spielregeln für alle dieselben sind, haben nicht alle dieselben Chancen.

Hier kann man dies alles spielerisch erfahren. Es wird wie in einem Würfelspiel ein schlangenförmiger Parcours mit 30 Feldern aus durchnummerierten Kärtchen im Raum ausgelegt (je mehr Teilnehmer_innen, desto größer die Abstände zwischen den Kärtchen). Die 0 ist das Startfeld, die 30 das Ziel. Im Zielfeld wird eine große Tafel Schokolade platziert. Auf Feld 10 und 20 werden als Teilziele Schokoriegel ausgelegt. Gewonnen hat die Gruppe, die als erste ins Ziel kommt; sie erhält die Schokolade.

Die Teilnehmer_innen werden in drei bis sechs Gruppen zu je 3 – 5 Personen aufgeteilt. Es starten nicht alle bei Null. Schließlich sind auch im wirklichen Leben die Startbedingungen sehr unterschiedlich. Die privilegierten Startpositionen, beispielsweise bei Feld 2, 4, 6 oder 8 (je nach Parcourslänge), werden verlost oder im kreativem Wettbewerb vergeben (z.B. an die Gruppe, die die schönsten T-Shirts trägt) oder einfach von der Leitung zugewiesen (selbstverständlich alles ganz fair!). Alle anderen starten bei Null.

Nun wird entschieden, wer beginnt. Dabei kann die Spielleitung bestimmen, ob die Stärksten (Position 8) oder die Schwächsten (Position Null) zuerst zum Zug kommen, sie kann die Gruppen befragen, wer starten soll, oder es auswürfeln lassen. Ganz nach Belieben.

Sobald ein Teilziel erreicht worden ist, darf die jeweilige Gruppe entscheiden, wie das Spiel weitergeht und hierfür eine Regel bestimmen: z.B. weiter wie bisher (die langweiligste Variante); andere Gruppen werden gleichgestellt, müssen dafür aber irgendwelche Kunststücke vorführen; eine der anderen Gruppen muss/darf zu ihren Würfeln einen Punkt dazuzählen oder abziehen. Der Phantasie sind keine Grenzen gesetzt. Hier entwickelt sich die Dynamik. Die Spielleitung kann jederzeit eingreifen, z.B. wenn das Spiel zu langweilig wird, weil die jeweilige Gruppe sich nicht genug kreative Regeln einfallen lässt, oder wenn Konkurrenzkämpfe ausarten.

Auswertung

- Wie trifft die Gruppe Entscheidungen?
- Welche Gruppe bzw. wer innerhalb einer Gruppe setzt sich wie und womit durch?
- Wer hält sich eher zurück, und warum?
- Wie wird mit dem „Gewinn“ umgegangen?
- Wie geht es den Gewinner_innen? Welche Strategien wandten sie an?
- Wie reagierten die Langsamen?
- Wie ging die Gruppe mit den unterschiedlichen Startbedingungen um?
- Wie reagierte sie auf die Spielleitung, vor allem, wenn diese möglicherweise die Regeln änderte?
- Hat die jeweilige Gruppe Regeln aufgestellt, die die eigene Gruppe bevorteilten?
- Waren die aufgestellten Regeln fair oder unfair?
- Was macht eine Regel ungerecht? Gibt es reale Beispiele für unfaire Regeln?
- Welche Ungleichheiten kennen wir aus dem eigenen Leben (finanzielle Lage, Bildung, Geschlecht, Hautfarbe, Herkunft ...)?

Die Auswertung darf nicht dazu dienen, diejenigen Teilnehmer_innen vorzuführen, die sich, wie das Spiel nahelegt, rücksichtslos gegen andere durchgesetzt haben. Das Leitungsteam sollte betonen, dass alle eine Rolle gespielt haben, die notwendig ist, um mit dem Spiel gesellschaftliche Mechanismen betrachten zu können.

Zielgruppe

ab 12 Jahren.

Erfahrungen

Das Spiel macht sehr viel Spaß und bleibt in Erinnerung. Gesellschaftliche Mechanismen können eindrucksvoll dargestellt werden.

Das Spiel kann jedoch manchmal starke Emotionen auslösen, die in Aggressionen oder Verweigerung ausarten können. Es ist wichtig, dass die Spielleitung die Kontrolle über das Spiel bewahrt und notfalls die Regeln neu bestimmt. Es muss auf jeden Fall genügend Zeit eingeplant werden, um das Spiel zu reflektieren. Wir raten dazu, ein Gruppen verbindendes Spiel anzuschließen, um die negative Gruppendynamik positiv

aufzufangen. Evtl. ist es für den Gruppenzusammenhalt sinnvoll, wenn die Spielleitung noch eine zweite Schokolade in Reserve hat, um am Ende des Spiels Schokolade an alle Spieler_innen zu verteilen.

Wichtig: Beim Kauf der Schokolade sollten die Essgewohnheiten der Teilnehmenden beachtet werden. Gegebenenfalls sollte man auch vegane Schokolade besorgen oder alternative Süßigkeiten bereitstellen.

Zielgruppe Kinder: Da es Kindern schwerer fällt, sich selbst Regeln zu überlegen, können welche vorgeschlagen werden, aus denen die bestimmende Gruppe wählt.

Notizen

[illegible]

Schuhbidu – Wem gehört der Schuh?

(eigene Konzeption)

Ziele

- Erkennen von eigenen Stereotypen,
- lockerer Start einer Einheit zum Thema,
- Kennenlernen von anderen Teilnehmer_innen.

Dauer

Pro Teilnehmer_innenpaar sollten 5 Minuten eingerechnet werden.

Material

5-10 Schuhpaare, ein Tisch, um die Schuhe darauf zu sammeln und zu drapieren, evtl. warme Socken oder Gästepantoffeln für die Teilnehmer_innen, Schuh-Deo und Schuhbürste.

Beschreibung

Diese Methode sollte möglichst zu Beginn einer Veranstaltung oder eines Seminars umgesetzt werden. Dazu werden die Teilnehmer_innen oder Gäste schon vor dem Betreten des Raumes gebeten, ihre Schuhe auszuziehen. Dies kann beispielsweise im Flur geschehen, wenn die Gäste nach und nach eintreffen. Im Idealfall stehen warme Socken oder Gästepantoffeln zur Verfügung.

Die Schuhe der Teilnehmer_innen werden zusammen mit den 5-10 zusätzlichen Schuhpaaren von der Seminarleitung eine andere Ecke des Raums oder auch in einen anderen Raum gebracht. Dort werden alle Schuhe gesammelt und drapiert. Wenn alle eingetroffen sind, sucht die Seminarleitung jeweils zwei Personen aus, die sich nicht kennen. Beide werden gebeten zu raten, welches Schuhpaar der anderen Person gehört. Jede/r Teilnehmer_in darf drei Mal raten. Die Seminarleitung begleitet diese Rätselphase und löst im Anschluss auf, welche Schuhe zu welcher Person gehören.

Wenn sie wollen, können die Teilnehmer_innen ihre Schuhe unmittelbar nach der eigenen Raterunde wieder anziehen. Das senkt zwar den Schwierigkeitsgrad für die nachfolgenden Paare, aber mit den ergänzenden fremden Schuhpaaren ist sichergestellt, dass auch die beiden letzten Teilnehmer_innen noch raten müssen.

Im Anschluss an diese Methode bietet sich ein Input zum Entstehen von Stereotypen und Vorurteilen an.

Auswertung

Während der Ratephase können folgende Fragen gestellt werden:

- Warum denkst du, dass gerade diese Schuhe zu dem/der anderen Teilnehmer_in passen?
- Warum, denkst du, hast du die Schuhe des/der anderen so schnell gefunden?

Schuhquiz

(eigene Konzeption)

Ziele

- Erkennen von eigenen Stereotypen,
- Aufbrechen von Stereotypen.

Dauer

Ohne Vorbereitungszeit ca. 20 Minuten. Die Zeit für die Durchführung hängt von der Intensität der Auswertung und der Anzahl der Quizfragen ab (pro Frage etwa 3 Minuten).

Material

PowerPoint-Präsentation/Flipchart, Schuhe, gegebenenfalls Laptop, Beamer.

Beschreibung

Bei dem Quiz sollen jedem Schuhpaar Attribute des/der tatsächlichen Besitzer_in zugeordnet werden. Es kann zwischen vier möglichen Antworten gewählt werden, von denen mindestens eine richtig ist. Daher sollten die Schuhbesitzer_innen dem Organisationsteam bekannt sein.

Den Teilnehmer_innen wird jeweils ein Paar Schuhe präsentiert. In der PowerPoint-Präsentation sind jeweils vier Aussagen zu dem/der Besitzer_in zusammengestellt. Diese können beispielsweise das Geschlecht, den Beruf, den Bildungsabschluss oder das Hobby des/der Besitzer_in betreffen.

Besondere Aha-Effekte werden durch die Zugehörigkeit von Schuhen zu Personen ausgelöst, die den Einschätzungen der Teilnehmer_innen nicht entsprechen. Zum Beispiel kann ein Paar Rosa-Blümchen-Ballerinas präsentiert werden, dessen Besitzerin in ihrer Freizeit nicht nur gern ins Ballett geht, sondern auch auf dem Skateboard unterwegs ist. Oder es werden Schuhe gezeigt, die schon recht abgetragen aussehen und einem Geschäftsführer gehören. Schuhe, die sich nicht so schnell zuordnen lassen, bieten gute Möglichkeiten, um über Geschlechtervorstellungen ins Gespräch zu kommen. Aus der Schuhgröße wird beispielsweise schnell auf das Geschlecht des/der Besitzer_in geschlossen.

Um zu vermeiden, dass die richtigen Antworten vorhersehbar werden, sollten nicht alle präsentierten Beispiele gleichermaßen (un-)typisch sein. Die Mischung macht's. Auch die Anzahl der zutreffenden Antworten bei den Vorgaben kann variieren.

Wichtiger als die richtige Antwort ist bei dieser Methode der Dialog.

Schwebender Stab

(nach: Gilsdorf, Rüdiger / Kistner, Günter (2011 – 9. Auflage): Kooperative Abenteuerspiele 2. Eine Praxishilfe für Schule, Jugendarbeit und Erwachsenenbildung. Hannover: Friedrich Verlag, S. 71.)

Ziele

- Stärkung des Gruppenzusammenhalts,
- Integration aller Gruppenmitglieder,
- Reflexion des eigenen Umgangs mit Misserfolgen im Team.

Dauer 10-20 Minuten.

Material

Für jeweils 8-10 Teilnehmer_innen wird ein Zollstock (oder Bambusstab) von 2m Länge benötigt.

Beschreibung

Die (Klein-)Gruppe stellt sich in einer Reihe eng hintereinander auf und streckt einen Arm und Zeigefinger auf einer Seite in Schulterhöhe aus, die Handfläche zeigt dabei nach oben.

Der Zollstock wird von der Spielleitung auf die ausgestreckten Zeigefinger gelegt. Die Gruppe erhält die Aufgabe, den Zollstock bis auf den Boden abzulassen. Dabei darf kein Finger den Kontakt zum Stock verlieren. Das ist tatsächlich sehr viel schwieriger, als es sich anhört.

Auswertung

Die Auswertung erfolgt in der Gesamtgruppe zu folgenden Fragestellungen:

- Wer hat das Wort geführt? Wurden alle gehört? Haben sich alle beteiligt?
- War die Kommunikation respektvoll?
- Wie wurde emotional und praktisch auf Misserfolge und Stress reagiert?
- Welchen Einfluss hatten gescheiterte Versuche auf die Kommunikation?
- Wurden Schuldzuweisungen ausgesprochen? Wenn ja, gegen wen haben sie sich gerichtet?

Varianten

- Durch eine Zeitvorgabe kann der Druck auf die Gruppe erhöht werden.
- Zwei Gruppen spielen gegeneinander darum, wem die Übung als erstes gelingt.

Zielgruppe

Die Übung ist für 8-10 Personen (ab ca. 10 Jahren) geeignet. Bei Gruppenstärken bis 20 kann die jeweils nicht-spielende Gruppe die Beobachtungsrolle einnehmen oder die Wettkampf-Variante gespielt werden.

Erfahrungen

Bei diesem Spiel ist sehr wichtig, die Regel des ständigen Kontakts der Finger mit dem Stab einzuhalten. Dazu können Schiedsrichter_innen und Beobachter_innen bestimmt werden. Es kann vorkommen, dass bestimmte Personen(-gruppen) als Ursache für das Scheitern ausgemacht werden (z.B.: „Es klappt nicht, weil die Mädchen das nicht richtig machen“). In solchen Fällen haben wir gute Erfahrungen damit gemacht, die Beschuldigten zu fragen, ob sie damit einverstanden sind, die anderen es einmal alleine versuchen zu lassen. Es wird sich herausstellen, dass sie es alleine auch nicht besser machen können!

Notizen

Sexismus in Medien

(aus der eigenen Praxis)

Ziel

Das Thema Sexismus in Medien anhand von praktischen Beispielen bewusst machen und gemeinsam diskutieren.

Dauer ca. 45 Minuten.

Material

Arbeitsblätter für die Kleingruppenarbeit (s.u.), Moderationskarten, Computer mit Internetzugang, Jugendzeitschriften, gegebenenfalls Beamer, verschiedene Videospiele.

Beschreibung

Nicht nur im öffentlichen Diskurs bleiben Diskussionen zu Diskriminierungen oft unspezifisch und werden auf einer wenig analytischen Basis geführt. Mit dieser Methode geht es uns (am Beispiel Sexismus) darum, sich ganz konkret und sachlich mit in den Medien transportierten Stereotypen auseinanderzusetzen und ihren Einfluss auf gesamtgesellschaftliche Denkschemata zu diskutieren.

Nachdem das Thema Sexismus bereits theoretisch behandelt wurde, sollen die Teilnehmer_innen sich in Kleingruppen zusammenfinden und jeweils an einem anderen Medium die Darstellung von Männern und Frauen bzw. Mädchen und Jungen herausarbeiten. Im Anschluss wird der Einfluss dieses Mediums und seiner Darstellungen auf die Geschlechterbilder und das Verhalten von Jungen und Mädchen diskutiert.

Wir schlagen folgende Themen für jeweils eine Arbeitsgruppe vor:

- Videospiele,
- Printmedien (z.B. Bravo, Popcorn, AnimaniA, Animes, Mangas),
- digitale Welt (google, facebook etc.),
- TV-Serien/TV-Werbung.

Die Auswahl der einzelnen Materialien sollte sich danach richten, was die jeweiligen Teilnehmer_innen am häufigsten lesen/spielen/sehen. Das Gewohnte, bisher nicht Reflektierte unter einem analytischen Blickwinkel zu betrachten, lässt die Ergebnisse (be-)greifbarer werden. Insbesondere die Diskussion über die Auswirkungen auf Geschlechterbilder gewinnt dadurch an Qualität und Tiefe.

Auswertung

Jede Kleingruppe präsentiert ihre Ergebnisse anhand eines Medienbeispiels im Plenum. Anschließend werden alle Ergebnisse gemeinsam diskutiert.

Zielgruppe

Zielgruppe sind Multiplikator_innen und junge Menschen.

Die Methode führt vor Augen, wie stark Rollenbilder über Medien reproduziert und geprägt werden. Als Diskussionspunkt in der Auswertungsphase bieten sich die Fragen an, welche Selbstbilder in Bezug auf die jeweilige Geschlechterrolle vorhanden sind, welche Rollenvorbilder die jungen Menschen haben und wie das Umfeld (auch die Peergroup) reagiert, wenn man den gesellschaftlichen Rollenbildern nicht entspricht.

Wir haben das Seminar mit jungen Erwachsenen durchgeführt, die im Rahmen des Bundesfreiwilligendienstes oder als Praktikant_innen in der Jugendarbeit tätig waren. Von der Gruppe wurde festgestellt, dass Männer wie Frauen in den Medien sehr stereotyp dargestellt werden. Überraschend war für die Teilnehmer_innen vor allem, wie viele sexistische Darstellungen von Männern zu finden sind, aber auch, wie viele sexistische Darstellungen beider Geschlechter gerade in Videospielen vorhanden sind.

Wichtig ist bei der Diskussion, verschiedene Meinungen zuzulassen und darauf zu achten, dass männliche und weibliche Teilnehmer_innen gleichermaßen zu Wort kommen. Nicht nur Frauen sind von Sexismus betroffen. Die Moderator_innen sollten Sexismus als eine Form von Diskriminierung beschreiben, die beide Geschlechter betrifft – wenn auch in unterschiedlicher Ausformung – und die durch die grundlegenden Mechanismen von Diskriminierung wie Macht und Dominanz, Wir/Andere etc. gesteuert wird.

Notizen / Links

[illegible]

Auswertbares Material im Internet (Vorschläge)

Die folgenden Vorschläge entsprechen größtenteils den Konsumgewohnheiten unserer Teilnehmer_innen und dienen daher nur als Anregung.

TV-Serien

- Germany's next topmodel (red!)
www.youtube.com/watch?v=OHKV6q_5xRM [28.11.2014]
- DSDS
www.rtl.de/cms/sendungen/superstar/dsds-castings.html [28.11.2014]

Werbung (2013)

Sammlung von Werbespots [08.12.2014]

www.youtube.com/watch?v=iuyT9STDO78&list=PL66B4B649E7ACF787

- Nivea for men
www.youtube.com/watch?v=v0Uq5ObfdEY [28.11.2014]
- Axe Deo
www.youtube.com/watch?v=I9tWZB7OUSU [28.11.2014]
- sexistisches Produktmarketing [08.12.2014]
www.buzzfeed.com/philippjahner/komplett-uberflussig-gegenderte-produkte

PC-Spiele (2013)

- Tomb Raider
www.youtube.com/watch?v=omSF2RmmK4Y [28.11.2014]
- Skyrim
www.youtube.com/watch?v=isT0dLqd3vs [28.11.2014]
- Saints Row 3
www.youtube.com/watch?v=gDcoP2z7Mkk [28.11.2014]
- Mafia 2
www.youtube.com/watch?v=llOhVpBC35Y [28.11.2014]
- SIMS
www.youtube.com/watch?v=4XZQos2NoHY [28.11.2014]

Reportagen / Kommentare / Berichte

- Sexismus in Videospielen [28.11.2014]
www.arte.tv/sites/de/yourope-de/2013/09/27/sexismus-in-videospielen/
- Sexismus in der Gaming-Szene/Videospielbranche - MaxLife
www.youtube.com/watch?v=qadprJm9Xal [28.11.2014]
- Sexismus in Videospielen: wo Feminismus als Terrorismus gilt
www.sueddeutsche.de/digital/sexismus-in-videospielen-wo-feminismus-als-terrorismus-gilt-1.1389210 [28.11.2014]
- Sexismus in der Gamerszene
www.taz.de/!97385/ [28.11.2014]

Arbeitsblatt 1

(für die Arbeitsgruppen: Videospiele, Printmedien, TV-Serien)

- Beschreibt die Darstellung von Männern und Frauen bzw. Mädchen und Jungen. Welche Geschlechterbilder (Verhalten, Fähigkeiten, Aussehen, Aufgaben etc.) werden vermittelt?
- Was findet ihr daran positiv? Was findet ihr daran negativ?
- Welchen Einfluss können diese Geschlechterbilder auf das Verhalten von Jungen und Mädchen haben?

Wählt ein Beispiel aus, das ihr der Gruppe präsentieren wollt, und notiert die entsprechenden Antworten bitte auf den Moderationskarten.

----- Bitte abtrennen -----

Arbeitsblatt 2

(für die Arbeitsgruppe: Darstellungen im Internet)

- Sucht den Begriff „Frauen“ und „Männer“ sowie „Mädchen sollen“ und „Jungen sollen“ Welche Ergebnisse erzielt ihr?
- Beschreibt Selbstdarstellungen von Männern/Jungen und Frauen/Mädchen bei Facebook.
- Welche Geschlechterbilder (Verhalten, Fähigkeiten, Aussehen, Aufgaben etc.) werden vermittelt?
- Was findet ihr daran positiv? Was findet ihr daran negativ?
- Welchen Einfluss können diese Geschlechterbilder auf das Verhalten von Jungen und Mädchen haben?

Wählt ein Beispiel aus, das ihr der Gruppe präsentieren wollt, und notiert die entsprechenden Antworten bitte auf den Moderationskarten.

Sichtbarmachen von Engagement

(aus der eigenen Praxis)

Ziele

- Möglichst öffentliche Anerkennung und Würdigung von ehrenamtlichem Engagement junger Menschen,
- Stärkung ihres Selbstbewusstseins und Selbstkonzeptes (auch gut geeignet im Rahmen von Empowerment-Strategien).

Material

Urkunden, Zertifikate, Medaillen oder Ähnliches, gegebenenfalls Getränke.

Beschreibung

Jedem tut es gut, wenn sein Engagement nicht für selbstverständlich gehalten und entsprechend gewürdigt wird. Mit der Verleihung von Urkunden, Zertifikaten oder Jugendleiter_innen-Cards (z.B. Juleica) schenkt man jungen Menschen nicht nur schriftlich Anerkennung, sondern gibt ihnen auch Nachweise an die Hand, die ihr Engagement und ihre darin erworbenen/bewiesenen Kompetenzen für jedermann sichtbar machen, auch in Bewerbungen um einen Ausbildungs- oder Studienplatz.

Darüber hinaus kann und sollte die Verleihung als öffentlicher Festakt gestaltet werden, um das Engagement Einzelner und von Einrichtungen/Förderern bekannt zu machen. Zu der Veranstaltung werden die Presse und Gäste aus Politik und Nachbarschaft eingeladen (wenn beispielsweise allen Teilnehmer_innen eines Rap-/ Theater-/ Video-Workshops oder ähnliches ein „Kompetenznachweis Kultur“ verliehen wird).

Erfahrungen

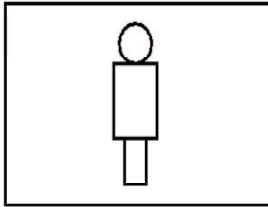
Die Verleihung von Zertifikaten oder Kompetenznachweisen ist immer eine gute Gelegenheit für Öffentlichkeitsarbeit. Das Image der jungen Menschen in der Öffentlichkeit kann positiv beeinflusst werden. Die öffentliche Anerkennung wirkt auf die jungen Menschen selbst bestärkend.

Notizen

Sozialraumanalyse

Grundlagen

Unter Sozialraum versteht man den Raum, mit dem eine Person oder Personengruppe in ihrem Alltagsleben in Beziehung steht.



Man stelle sich z.B. einen jungen Menschen vor: Er hat eine Beziehung zum Viertel, in dem er wohnt, weil er dort auch regelmäßig unterwegs ist. Er kennt die Straße, in der seine Schule liegt, er kennt ein paar Kneipen, zwei Bänke im Park, wo er sich mit Freunden trifft, aber auch die Einkaufsmeile der nächstgrößeren Stadt. Er verbringt auch viel Zeit im virtuellen Raum, auf Facebook oder mit Videogames. In seinem Wohnort aber gibt es auch einige Ecken, zu denen er keine Beziehung hat, er kennt das Jugendzentrum nicht, weil er da noch nie hingegangen ist, er kennt den Tennisplatz nicht, da gehen nur die hin, mit denen er nichts zu tun hat. Er kennt auch die Vorstadt kaum usw.

Mit Sozialraum wird also derjenige Raum bezeichnet, der für den jungen Menschen eine Bedeutung in seinem Alltag hat. Aber es geht auch um einen metaphorischen Raum, nämlich um die sozialen Verhältnisse, in denen sich eine Person bewegt, also um den sozialen Hintergrund. Dieser entscheidet oft auch darüber, wo sich eine Person im realen Raum aufhält. Da die Eltern des jungen Menschen sich zum Beispiel keine Vereinsbeiträge für den Tennisverein leisten können, war der junge Mensch auch noch nie auf dem Tennisplatz und das Jugendzentrum kennt er nicht, weil dort nur die Alteingesessenen aus dem Ort hingehen, er aber erst vor Kurzem zugezogen ist.

Bei einer Sozialraumanalyse geht es also darum, den Raum zu analysieren, in dem sich eine Einzelperson oder eine Gruppe aufhält und die Bedeutung kennenzulernen, die dieser Raum für sie hat. Gleichzeitig muss man aber auch den Raum im Blick haben, in dem sich die Gruppe nicht aufhält und die Gründe dafür herausfinden, also nach dem „Warum“ fragen.

All diese Informationen sind nützlich, wenn man neue Nutzer_innen erreichen oder neue Angebote konzipieren möchte, und letztlich auch, um sich im Sozialraum zu vernetzen.

In der diskriminierungsbewussten Jugendarbeit wird der Sozialraum vor allem auf Diskriminierungsaspekte hin analysiert. Dies geschieht auf mehreren Ebenen:

- Auf der Ebene des metaphorischen Raums der sozialen Verhältnisse, also z.B. nach dem Aspekt, welche Normen und Machtverhältnisse zu Diskriminierung führen können.
- Auf der Ebene der Struktur des realen Raums, um diskriminierende Verhältnisse zu erkennen, z.B. Gettoisierungen.

- Auf der Ebene der Nutzung des realen Raums, um zu erkennen, in welcher Weise sie diskriminierend sein kann (z.B. wenn Plakate für eine Party im Jugendverein nur in den umliegenden Stadtteilen aufgehängt werden und dabei diejenigen am Stadtrand vergessen werden).
- Auf der Ebene des virtuellen Raums, der auch zu Diskriminierungserfahrungen beiträgt (z.B. Facebook).
- Auf der Metaebene, die zusammenfassend in den Blick nimmt, wo Mitbestimmung und Mitwirkung möglich sind, im eigenen Umfeld ebenso wie bei der Gestaltung des öffentlichen Raums.

Umsetzung

Für eine Sozialraumanalyse gibt es viele verschiedene Methoden und Vorgehensweisen, deshalb ist es wichtig, die für die eigenen Zwecke passenden Methoden vorher festzulegen. Dazu können folgende Schritte hilfreich sein:

Raum festlegen: Man muss die Grenzen des Raums festlegen, den man untersuchen möchte. Denn die Grenzen eines Sozialraums sind selten identisch mit den Ortsgrenzen, vor allem, wenn die jungen Menschen sehr mobil sind. Man muss sich also überlegen, wie weit man den zu untersuchenden Raum fassen will.

Bausteine im Raum beschreiben: Man sollte als nächsten Schritt die Infrastruktur des Raums kennenlernen und sich mit den dortigen Angeboten und Akteur_innen vertraut machen: z.B. Vereine (siehe dazu Vereinsregister der Gemeinde), Schulen, Parks, Buslinien, Fahrradwege, Freizeitangebote, Einkaufsmöglichkeiten, Beratungsangebote, Unternehmen etc.

Strukturdaten und Anwohnermeinung einholen: Meist verfügt die Stadtverwaltung über Strukturdaten, z.B. Bevölkerungsstatistiken, Einkommensstatistik, Anzahl von Empfänger_innen von Sozialleistungen etc. Viele hilfreiche Daten zur Demografie findet man auch auf www.wegweiser-kommune.de. Auch die Anwohner_innen haben eine oft hilfreiche Sicht auf die Strukturen vor Ort oder auf die Zielgruppe der jungen Menschen.

Bedeutung des Raums erkunden: Jetzt kann man losgehen und herausfinden, welche Bedeutung der Raum für die jungen Menschen hat, welche Vereine sie besuchen und welche nicht, wo sie wohnen und wo sie sich treffen, was ihnen am Ort gut gefällt, was nicht, wo sie sich einbringen können und Gestaltungsräume für sich sehen und wo nicht etc. Dafür gibt es ein breites Methodenrepertoire, wobei viele Methoden auch aktivierend sind und gemeinsam mit der Zielgruppe durchgeführt werden können. Siehe dazu: www.sozialraum.de. Oftmals ist es hilfreich, nicht nur die Perspektive der jungen Menschen, sondern auch die Sicht der handelnden Akteur_innen auf ihren Raum kennenzulernen, indem man z.B. das Gespräch mit dem/der Jugendleiter_in eines Vereins (vgl. ► Leitfaden für Gespräche mit anderen Anbieter_innen), der Schulleitung oder der/dem Schulsozialarbeiter_in sucht.

Den virtuellen Raum erforschen: Natürlich sollte man auch den virtuellen Raum im Blick haben und die Angebote kennenlernen, die die Zielgruppe nutzt (Facebook, Chattrooms, Onlinespiele, YouTube etc.).

Gesammelte Daten zusammenführen und auswerten: Es empfiehlt sich, die Auswertung immer im Team zu machen, um einen allzu subjektiven Blick zu verhindern. Mit der Kombination verschiedener Methoden der Datenerhebung erhält man umfassendere und aussagekräftigere Ergebnisse. Für die Dokumentation hat es sich als nützlich erwiesen, die gewonnenen Erkenntnisse grafisch zu verorten (► Nadelmethode). So erhält man ein gutes Bild davon, wo sich welche Jugendgruppen aufhalten.

Vorauswahl hilfreicher Methoden:

Einige der effektivsten Methoden sind in diesem Ordner vorgestellt: ► Autofotografie; Cliqueninterview; Cliquenraster; Nadelmethode; Stadtteilbegehung; Sozialraumbegehung mit jungen Menschen. Auch die Institutionenbefragung nach Ulrich Deinet und Richard Krisch bietet sich für die Sozialraumanalyse an (www.sozialraum.de/institutionenbefragung.php [28.11.2014]).

Notizen

[illegible]

Sozialraum-/Stadtteilbegehung

(nach: Deinet, Ulrich / Krisch, Richard (2014): Stadtteil-/Sozialraumbegehungen mit Kindern und Jugendlichen. www.sozialraum.de/stadtteil-sozialraumbegehungen-mit-kindern-und-jugendlichen.php [28.11.2014])

Ziel

Sammeln vieler eigener Beobachtungen, Eindrücke und Wahrnehmungen vom Stadtteil, um unterschiedliche Qualitäten des Sozialraums kennenzulernen und herauszufinden, wo sich welche Jugendgruppe/Clique trifft.

Dauer

Es sollte reichlich Zeit eingeplant werden, da dieselben Orte zu unterschiedlichen Tageszeiten von verschiedenen Menschen besucht werden. Die Begehungen sollten daher mehrfach und zum Zweck größerer Objektivität mindestens zu zweit durchgeführt werden.

Material

Schreibutensilien, evtl. Fotoapparat, Aufnahmegerät.

Beschreibung:

Die Stadtteilbegehung wird von den Jugendarbeiter_innen selbst durchgeführt. Die Kontaktaufnahme zu jungen Menschen oder anderen Zielgruppen steht dabei nicht im Vordergrund. Es geht vor allem darum, die Atmosphäre, Orte und Räume auf sich wirken zu lassen, die Interaktion von Menschen zu beobachten und auf die Beschaffenheit der Orte zu achten (z.B. Bebauung, Zustand, Verkehr). Auch von Interesse sind die Präsenz bestimmter Gruppen (wo halten sich welche jungen Menschen auf, bezogen auf Geschlecht, Alter, Kleidungsstil) und verschiedener Symbole (Graffiti, Aufkleber, Werbung für junge Menschen, Plakate etc.) sowie möglicher Konflikte (wo gibt es Auseinandersetzungen?).

Die Beobachtungen können dabei schriftlich festgehalten oder auf ein Diktiergerät gesprochen werden. Fotos dokumentieren auch bauliche Gegebenheiten (z.B. Sitzgelegenheiten an einem Treffpunkt von jungen Menschen). Es ist darüber hinaus zu empfehlen, Sozialraumbegehungen auch über größere Distanzen zu unternehmen und dabei z.B. mit dem Fahrrad oder den öffentlichen Verkehrsmitteln zu fahren, um auch die Qualitäten der für die jungen Menschen relevanten Verkehrswege kennenzulernen.

Auswertung

Ergänzt um die Ergebnisse aus weiteren Methoden kann aus den gewonnenen Eindrücken und Erfahrungen ein differenziertes Bild des Sozialraums angefertigt werden.

Sozialraumbegehung mit jungen Menschen

(nach: Deinet, Ulrich / Krisch, Richard (2014): Stadtteil-/ Sozialraumbegehungen mit Kindern und Jugendlichen. www.sozialraum.de/stadtteil-sozialraumbegehungen-mit-kindern-und-jugendlichen.php [28.11.2014])

Ziel

Mit dieser Methode werden Orte, Siedlungen und Räume, sowie deren Qualitäten konsequent aus der Sicht junger Menschen erforscht, insbesondere in Bezug auf mögliche Diskriminierungsquellen.

Dauer ca. 1 Stunde.

Material

Schreibmaterial, evtl. Diktiergerät, Fotoapparat, Videokamera.

Beschreibung

Bei dieser Methode werden die jungen Menschen als Expert_innen ihrer Lebenswelt angesprochen. Sie zeigen den Jugendarbeiter_innen ihren Sozialraum, die Orte, an denen sie sich treffen oder Orte, die sie meiden (Angsträume), sowie ihre Wege und Verkehrsmittel. Dabei entstehen Gespräche, die Auskunft geben über ihre Beziehung zum Raum. Wichtig ist, die jungen Menschen nicht auszufragen, sensibel mit den Informationen umzugehen und zurückhaltend zu dokumentieren.

Da es hierbei um die persönlichen, also subjektiven Beziehungen zu Orten geht, führen dieselben Begehungen mit verschiedenen Gruppen (z.B. Altersgruppen, Geschlechtergruppen, Herkunft etc.) zu unterschiedlichen Ergebnissen, sodass man verschiedene Sichtweisen erfährt.

Die Dokumentation sollte zeitnah erfolgen. Es empfiehlt sich, ein Diktiergerät dabei zu haben und mit Einverständnis der jungen Menschen die Gespräche aufzuzeichnen sowie Fotos von den Orten anzufertigen.

Auswertung

Das Material soll – in unserem Kontext – hinsichtlich möglicher Diskriminierungsquellen ausgewertet werden. Dabei geht es vor allem darum, zu erkennen, in welcher Weise und unter welchen Umständen Orte zu Ausgrenzungen führen können und in welcher Hinsicht sich junge Menschen benachteiligt fühlen (z.B. durch fehlende Treffpunkte im Ort oder die Erfahrung, von Orten vertrieben zu werden, Konflikte mit anderen Jugendcliquen, Ausgrenzung durch andere junge Menschen etc.)

Variante

Diese Methode kann auch in Form eines (Video- oder Foto-)Wettbewerbs durchgeführt werden, um junge Menschen zum Mitmachen zu motivieren. So entsteht ein sehr anschauliches und persönliches Material, das auch als Anschauungsmaterial für Externe (z.B. Lokalpolitik) verwendet werden kann.

Erfahrungen

Die Gruppengröße sollte ca. 3–6 Personen umfassen. Idealerweise wird die Gruppe von zwei Jugendarbeiter_innen begleitet, um möglichst viele Eindrücke aufnehmen und mehr Gespräche mit einzelnen Gruppenmitgliedern führen zu können.

Notizen

Beispielfragen während der Begehung

Fragen zum Ort

- Welches sind die Orte, an denen ihr euch aufhaltet?
- Welche davon liegen außerhalb dieses Stadtteils?
- Welche Orte besucht ihr auch ohne eure Gruppe?
- Stell dir vor, ich wäre neu hier. Wohin sollte ich dann gehen, um Leute kennenzulernen?
- Stell dir vor, ich wäre nicht von hier, sondern würde aus Frankreich, Russland, Amerika usw. kommen: Wäre dann etwas anders? Wäre es ein Problem?
- Wenn ich neu hier wäre, welche Freizeitaktivitäten würdest du mir empfehlen? (z. B. Sport, Kunst, Musik etc.)
- Wo sollte ich besser nicht hingehen? Warum nicht? Zu welcher Zeit nicht?

Fragen zur Besuchsfrequenz und zu Veränderungen

- Kommt ihr oft hier her?
- Seit wann geht ihr hier her?
- Was hat sich im letzten Monat, im letzten Jahr, in den letzten Jahren hier verändert?

Fragen zur Wertung

- Was gefällt euch an diesem Ort? (bzw. gefällt euch nicht?)
- Wenn ihr was verbessern könntet an diesem Ort, was würdet ihr tun?

Fragen zur Mobilität

- Wie kommt ihr zu euren Aufenthaltsorten (zu Fuß, Bus/Bahn, Fahrrad, Auto etc.)?
- Was würdet ihr verbessern?

Fragen zum Kontext

- Was ist euch wichtig an euren Orten?
- Wer kann dort nicht hinkommen?
- Mit welcher Absicht, aus welchem Grund geht ihr dort hin?
- Wo würdet ihr sonst noch gerne hingehen, könnt/dürft aber nicht? (z.B. kein Auto, zu jung, zu gefährlich etc.)
- Was ist dort verboten, was erlaubt? Von wem?

Weitere Fragen

This image shows a blank sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

Spiegeln als Gesprächstechnik

(nach: Pantucek, Peter (1998): Techniken der Gesprächsführung. St. Pölten: Bundesakademie für Sozialarbeit, S. 8. www.pantucek.com/seminare/200709avalon/gesprachskript.pdf [28.11.2014])

Ziel

Sicherstellen, dass man den/die Gesprächspartner_in richtig verstanden hat, evtl. auch bezogen auf nicht deutlich benannte Aspekte („Zwischen-den-Zeilen-lesen“).

Beschreibung

Das Gesagte wird in eigenen Worten wiederholt, um sicherzustellen, dass das Problem oder ein Teil des Problems verstanden ist, und wird mit einer Frage beendet (beispielsweise: „Ist das so richtig?“). Dadurch kann der betroffenen Person auch gespiegelt werden, wie ihre Aussagen beim Gegenüber ankommen bzw. wie sie interpretiert werden könnten. Häufig entstehen Missverständnisse auch dadurch, dass das, was die betroffene Person sagt und das, was beim Gegenüber ankommt, nicht identisch sind.

Beispiel

Ein Mädchen sagt leise zur Jugendarbeiterin: „Ich weiß überhaupt nicht, was ich machen soll. Ich werde überall nur angemacht. Sogar hier bei meinen Freundinnen. Ich werde nur noch schief angesehen. Alles nur weil ich X/Y meine Meinung gesagt habe.“
Jugendarbeiterin (ebenfalls eher leise): „Du fühlst dich allein und möchtest, dass die anderen deine Meinung wieder respektieren?“

Die Reaktion des Mädchens zeigt, ob die Jugendarbeiterin auf der richtigen Spur ist. Wenn ja, kann man hier weiterarbeiten. Schüttelt das Mädchen aber den Kopf oder zeigt eine andere negative Reaktion, muss die Jugendarbeiterin nachfragen, was sie nicht richtig verstanden hat und wie es richtig ist.

Notizen

[illegible]

Spiegeln als Rückmeldung auf Verhalten

(aus der eigenen Praxis)

Ziel

Durch das Spiegeln soll dem Gegenüber das eigene Verhalten verdeutlicht werden. Dies dient der Selbsterkenntnis, fördert die Reflexion und die Fähigkeit zur Empathie.

Dauer

Die dafür benötigte Zeit ist abhängig von dem Verhalten und den Handlungen, die widerspiegelt werden sollen. Das kann sehr schnell gehen, aber auch zeitintensiv sein (siehe Beispiel).

Beschreibung

Dem Gegenüber werden sein Verhalten und seine Handlungen sowie der Eindruck und die Gefühle, die bei anderen dadurch erzeugt werden, deutlich gemacht. Für das Gegenüber sollen das eigene Verhalten und die eigenen Haltungen von „außen“ sichtbar werden.

Bei dieser Methode übernimmt daher die/der Jugendarbeiter_in die Verhaltensweise und die Aussagen des Gegenübers. Um die Spiegelung deutlich zu machen, sollte der Unterschied zum sonstigen Verhalten des/der Jugendarbeiter_in deutlich werden.

Diese Methode setzt ein Vertrauensverhältnis voraus und muss im Anschluss reflektiert und aufgelöst werden. Es ist wichtig, bei dieser Methode behutsam vorzugehen, gerade bei Menschen mit geringem Selbstvertrauen.

Ein Beispiel:

Die Jugendarbeiter_innen in einem Offenen Jugendhaus verursachen, ähnlich wie sie es sonst von den jungen Menschen selbst erleben, vor deren Augen großes Durcheinander und verlassen den Raum, als es darum geht, aufzuräumen und den Raum für eine Konzertveranstaltung vorzubereiten. Auf die verwunderte Reaktion der jungen Menschen hin wird das Erlebte reflektiert und diskutiert. Anschließend wird das Konzert mit allen gemeinsam vorbereitet.

Auswertung

Folgende Fragen können in der Auswertung hilfreich sein:

- Wie hat das gerade Erlebte auf dich gewirkt?
- Was denkst du, wollte ich bewirken?
- Was denkst du jetzt über die Situation?

Erfahrungen

Bei dieser Methode kann es zu unterschiedlichen Reaktionen kommen, von großer Irritation bis hin zu echter Bestürzung. In der Arbeit mit jungen Menschen sollte in der Auswertung die angesprochene Verhaltensweise generalisiert thematisiert werden. Auch

Notizen

[illegible]

Stereotypes

(nach: Rasmussen, Tina (1996): The ASTD Trainer's Sourcebook. Diversity. McGraw-Hill Professional, S. 212-214.)

Ziele

- Vorurteile und Stereotype bewusst machen,
- erkennen, dass jede/r Stereotypen und Zuschreibungen unterliegt.

Dauer 30 Minuten.

Material 5-10 vorbereitete Flipchart-Blätter.

Beschreibung

Bei dieser Übung sollen die Teilnehmer_innen über vorgegebene Aspekte von Diversity alle Vorurteile und Stereotype sammeln, die sie kennen.

Auf den Flipchart-Blättern steht als Überschrift jeweils ein Aspekt von Diversity. Dabei sollten Aspekte und Merkmale aufgegriffen werden, die auch in der Gruppe vertreten sind: Jede Person sollte sich mindestens einem Merkmal zuordnen können (z.B.: Männer, Frauen, Jugendliche, Jugendarbeiter_innen, Blonde, Deutsche, Migrant_innen, ALGII-Empfänger_innen, Muslim_innen, Tätowierte, Gymnasiast_innen....). Die Blätter werden im Raum an Moderationstafeln oder die Wände gehängt.

Nun sollen die Teilnehmer_innen alle Vorurteile/Sprichwörter/Stereotype, die sie über diese Gruppen kennen, auf die Blätter schreiben.

Auswertung

Im Anschluss geht man die einzelnen Blätter der Reihe nach durch und bespricht die genannten Vorurteile/Stereotype mit folgender Fragestellung:

- Woher kommen diese Meinungen oder Sprüche?
- Sind sie belegbar?
- Wie viele sind positiv/negativ?
- Gibt es jemanden, der nicht betroffen ist?
- Wie fühlt es sich an, betroffen zu sein? Wie geht es uns, wenn wir immer wieder die gleichen Stereotype hören, was macht das mit uns?

Die Übung zeigt auf, in welchem Grad Vorurteile und Stereotype in unserer Gesellschaft wirksam sind. Sie betreffen uns alle, aktiv und passiv. Viele der gesammelten Aussagen kursieren als *Alltagswissen*, ohne dass man sie immer gleich als unzulässige Generalisierungen wahrnimmt. Personen, die diesen Zuschreibungen nicht entsprechen, werden als Ausnahme bezeichnet.

Wichtig ist die Reflexion auch der eigenen Zuschreibungen und Haltungen in Bezug auf Andere.

Strukturierter Intergruppenkontakt

(nach: Pettigrew, Thomas F. (1998): Intergroup contact theory. In: Annual Review of Psychology, Jahrgang 49, S. 65-85.)

Ziele

- Abbau von Vorurteilen zwischen zwei Gruppen,
- Förderung der Kooperationsbereitschaft.

Dauer

Um Vorurteile oder Feindseligkeiten zwischen Gruppen abzubauen, werden viel Zeit und genügend Möglichkeiten benötigt, um gemeinsam Aufgaben zu bewältigen.

Beschreibung

Gruppen, die sich aus dem Weg gehen, sich nicht mögen oder gar verfeindet sind, soll durch gemeinsame Herausforderungen zu gegenseitiger Akzeptanz verholfen werden. Eine gemeinsame Aufgabe kann z.B. der Bau einer Skaterbahn sein.

Um die bestehenden Vorurteile reduzieren zu können, müssen folgende Voraussetzungen gegeben sein beziehungsweise geschaffen werden:

- Gemeinsame übergeordnete Ziele,
- Kooperation,
- gleicher Status,
- Autoritäten, Normen und Regeln, die einen gleichberechtigten Umgang zwischen Mitgliedern unterschiedlicher Gruppen fördern,
- Freundschaftspotential.

Pettigrew nennt vier Prozesse, die unter optimalen Kontaktbedingungen zur Veränderung der Einstellung gegenüber Fremdgruppenmitgliedern beitragen sollten:

- **Wissenserwerb:** Über den direkten Kontakt können neue und den eigenen Vorurteilen widersprechende Informationen über die Fremdgruppe gesammelt werden.
- **Verhaltensänderung:** Neues Wissen, das den ursprünglichen Vorurteilen widerspricht, erfordert eine Verhaltensanpassung.
- **Aufbau affektiver Bindungen:** Der wiederholte Kontakt mit einer Fremdgruppe reduziert die *Intergruppenangst* und fördert den Aufbau von Freundschaften.
- **Neubewertung der Eigengruppe:** Der Intergruppenkontakt liefert auch neue Ansichten über die Eigengruppe. Die in der Eigengruppe vorherrschenden Werte, Normen und Sitten werden nicht länger als die einzig mögliche Art betrachtet, das Leben zu gestalten. Dies sollte zu einer offeneren Haltung gegenüber Fremdgruppen im Allgemeinen führen.

Positive Erfahrungen mit einem einzigen Mitglied einer Fremdgruppe führen nicht immer zu einer positiveren Einstellung gegenüber der Fremdgruppe als Ganzes. Reaktionen, die der dafür nötigen Generalisierung im Wege stehen, sind z.B.: Kontrastierung (die berühmte Ausnahme von der Regel), oder Substereotypisierung (die Formulierung von neuen Stereotypen über Untergruppen einer vermeintlichen Gruppe, wenn deren Verhalten nicht in Einklang mit einem herrschenden Stereotyp zu bringen ist).

Prozessphasen

- **Initialer Kontakt:** Der erste Schritt besteht darin, Situationen zu fördern, in denen sich die Beteiligten nicht länger als Repräsentant_innen spezifischer Gruppen, sondern als einzigartige Individuen wahrnehmen. Hierzu können z.B. gruppenübergreifende Projektteams gebildet werden, die jeweils bestimmte Teilaufgaben erfüllen (z.B. ein Tischlerteam, ein Planungsteam, ein Kreativteam etc.). Die Zuordnung zu den Teams sollte auf Grundlage individueller Interessen und Fähigkeiten erfolgen. Im optimalen Fall führt dies dazu, dass sich innerhalb der Teams auf der Grundlage ähnlicher Interessen freundschaftliche Beziehungen anbahnen.
- **Etablierter Kontakt:** Damit Personen positive Kontakterfahrungen mit einzelnen Fremdgruppenmitgliedern auf die Fremdgruppe insgesamt übertragen, muss sichergestellt sein, dass sie diese als typische Vertreter_innen dieser Gruppe wahrnehmen. Daher sollte in der zweiten Phase des Kontakts die Gruppenzugehörigkeit wieder in den Fokus rücken. Der Erwerb von Wissen über Unterschiede in Gebräuchen und Verhaltensweisen der beiden Gruppen sollte ermöglicht und das Respektieren dieser Unterschiede im gegenseitigen Umgang gefördert werden. Den Unterschieden sollte im Rahmen der Kooperation gezielt Raum gegeben werden (z.B. indem beide Gruppen ihre spezifischen Stärken in den Kooperationsprozess einbringen können, und sich dadurch ergänzen, ohne dabei in Konkurrenz zueinander zu treten).
- **Gemeinsame Gruppe:** Die veränderte positive Beziehung zur relevanten Fremdgruppe kann auf lange Sicht auch dazu führen, dass zunehmend Gemeinsamkeiten zwischen der Eigen- und der Fremdgruppe wahrgenommen werden.

Auswertung

Während und nach einem gemeinsamen Gruppenprojekt können folgende Fragen gestellt werden:

- Wie sehe ich die andere Gruppe heute? Wo stehen wir? Welche Gruppen gibt es? Wie sehe ich mich in meiner Gruppe?
- Wie habe ich die andere Gruppe früher gesehen? Wie war unsere Ausgangssituation? Welche Gruppen gab es?
- Was haben wir gemeinsam erreichen können?
- Welche Erkenntnisse können aus dem Erlebten abgeleitet werden?

Zielgruppe

Alle Gruppen, die keinerlei Kontakt untereinander pflegen und sich vielleicht sogar aus dem Weg gehen. Wenn sie ein (einziges) gemeinsames Interesse haben, ergibt sich hieraus bereits eine gute Möglichkeit zu kooperativen Projekten.

Notizen

Stufenmodell Partizipation

(nach: Wright, Michael T. / Block, Martina / Unger, Hella v. (2007): Stufen der Partizipation in der Gesundheitsförderung. Ein Modell zur Beurteilung von Beteiligung. In: Info-Dienst für Gesundheitsförderung, Jg. 7, Heft 3, S. 4-5. www.partizipative-qualitaetsentwicklung.de/partizipation/stufen-der-partizipation.html [28.11.2014])

Ziele

- Analyse des Status Quo bezüglich der Partizipationsmöglichkeiten in der eigenen Einrichtung,
- Spezifizierung und Konkretisierung von Änderungsbedarf und -wünschen.

Dauer mindestens 30 Minuten.

Material

Stift, Papier.

Beschreibung

Die Qualität der Partizipation, die eine Einrichtung/Organisation u.a. jungen Menschen ermöglicht, kann sehr gut an Hand des Stufenmodells festgestellt werden. Im Folgenden wird es nach Wright et al. beschrieben:

Selbstorganisation	über Partizipation hinaus
Entscheidungsmacht	Partizipation
Teilweise Entscheidungskompetenz	
Mitbestimmung	
Einbeziehung	Vorstufen der Partizipation
Anhörung	
Information	
Anweisung	Nicht-Partizipation
Instrumentalisierung	

Stufe 1: Instrumentalisierung

Die Belange der jungen Menschen spielen keine Rolle. Entscheidungen werden außerhalb der Zielgruppe getroffen. Die Interessen der Mitarbeiter_innen oder Anleiter_innen stehen im Mittelpunkt.

Stufe 2: Anweisung

Mitarbeiter_innen/Anleiter_innen nehmen die Lebenslage der Zielgruppe wahr. Ausschließlich auf Grundlage ihrer fachlichen Meinung (z.B. aufgrund von Lebenswelt- oder Sozialraumanalyse) werden die Probleme der Zielgruppe definiert und Vorgehensweisen zur Beseitigung oder Linderung der Probleme festgelegt. Die Meinung der/des Betroffenen zur eigenen Situation wird nicht berücksichtigt. Die Kommunikation ist direktiv.

Stufe 3: Information

Die Mitarbeiter_innen/Anleiter_innen teilen den jungen Menschen mit, aufgrund welcher Zielsetzungen und welcher Rahmenbedingungen welche Entscheidung getroffen wurde. Verschiedene Handlungsmöglichkeiten werden erklärt und begründet.

Stufe 4: Anhörung

Die Mitarbeiter_innen/Anleiter_innen interessieren sich für die Sichtweise der jungen Menschen bezüglich derer eigenen Lage. Die Meinung der jungen Menschen wird berücksichtigt, um die Akzeptanz der Informationsangebote und die Aufnahme der Botschaften zu fördern. Sie werden angehört, haben jedoch keine Kontrolle darüber, ob ihre Sichtweise Beachtung findet.

Stufe 5: Einbeziehung

Die Mitarbeiter_innen/Anleiter_innen lassen sich von ausgewählten Personen aus dem Kreis der Besucher_innen/Mitglieder beraten. Die Beratungen haben jedoch keinen verbindlichen Einfluss auf den Entscheidungsprozess. (Bei der echten Partizipation hat die Zielgruppe eine formale, verbindliche Rolle bei der Entscheidungsfindung.)

Stufe 6: Mitbestimmung

Die Mitarbeiter_innen/Anleiter_innen halten Rücksprache mit der Zielgruppe, um wesentliche Aspekte einer Aktion/Maßnahme mit ihnen abzustimmen. Es kann bei wichtigen Fragen zu Verhandlungen zwischen der Zielgruppe und den Mitarbeiter_innen kommen. Die Zielgruppenmitglieder haben ein Mitspracherecht, jedoch keine alleinigen Entscheidungsbefugnisse.

Stufe 7: Teilweise Übertragung von Entscheidungskompetenz

Ein Beteiligungsrecht stellt sicher, dass die Zielgruppe einige Aspekte einer Aktion/Maßnahme selbst bestimmen kann. Die Verantwortung für die Maßnahme liegt jedoch in den Händen der Mitarbeiter_innen/Anleiter_innen.

Stufe 8: Entscheidungsmacht

Die Zielgruppenmitglieder bestimmen alle wesentlichen Aspekte einer Aktion/Maßnahme selbst. Die Mitarbeiter_innen sind an wesentlichen Entscheidungen gleichberechtigt beteiligt, spielen jedoch keine bestimmende, sondern eine begleitende oder unterstützende Rolle.

Stufe 9: Selbstorganisation

Die letzte Stufe des Modells geht über die Partizipation hinaus. Sie umfasst alle Formen selbst organisierter Maßnahmen, die nicht unbedingt als Folge eines partizipativen Entwicklungsprozesses entstehen, sondern von Anfang an von jungen Menschen selbst initiiert werden können. Alle Entscheidungsträger_innen sind Mitglieder der Zielgruppe. Diese Stufe schließt alle Formen von Initiativen ein, die formell (z.B. als Verein) oder informell als (spontane) Aktion von gleichgesinnten Menschen konzipiert, organisiert und durchgeführt werden.

Auswertung

Anhand der obengenannten Stufen lässt sich der aktuelle Partizipationsgrad auch für einzelne Angebote, Aktionen, Planungen, Anschaffungen und/oder den Haushalt feststellen. Das Modell erlaubt sehr konkrete Zieldefinitionen, die ihrerseits für einzelne Bereiche gelten können.

Notizen

This image shows a blank sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

Testings zum Nachweis von Diskriminierungen

(aus der eigenen Praxis)

Ziel

Nachweis von Diskriminierungen.

Dauer unterschiedlich, je nach Anwendungsbereich.

Beschreibung

Testings sind Verfahren, bei denen verschiedene Vergleichsgruppen/-personen testen, ob sie in vergleichbaren Situationen aufgrund AGG-relevanter Merkmale ungleich behandelt werden. Um herauszufinden, nach welchem Merkmal diskriminiert wird, benötigt man Situationen, in denen sich die Vergleichspersonen/-gruppen nur durch ein einziges Merkmal voneinander unterscheiden (z.B. Hautfarbe, Herkunft, Geschlecht...).

Bei einem Testing zum Nachweis beispielsweise rassistischer Einlasskontrollen in Diskos werden zwei Vergleichsgruppen eingesetzt, die sich in Geschlecht, Alter, Outfit etc. ähneln und nur durch die Herkunft/Hautfarbe unterscheiden. Erhält die Vergleichsgruppe mit Migrationshintergrund keinen Einlass, ist dies ein Indiz dafür, dass eine rassistische Ausgrenzung vorliegt.

Einsetzen kann man Testings auch auf dem Wohnungsmarkt. Hier reicht es oftmals schon aus, mit deutsch und nicht-deutsch klingendem Namen auf Wohnungsanzeigen zu reagieren. Erhält die Person mit nicht-deutschem Namen die Auskunft, die Wohnung sei schon vergeben, die Person mit deutschem Namen bei zeitlich nachgelagerter Kontaktaufnahme hingegen einen Termin zur Wohnungsbesichtigung, weist auch dies auf eine nicht zulässige Diskriminierung aufgrund der Herkunft hin (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz §22). Testings sind auch in anderen Bereichen anwendbar, z.B. der Arbeitssuche.

Auswertung

Testing-Ergebnisse können u.U. juristisch genutzt werden (siehe dazu Alexander Klose, Kerstin Kühn: Die Anwendbarkeit von Testing-Verfahren im Rahmen der Beweislast, § 22 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz; Antidiskriminierungsstelle des Bundes, November 2010); sie können aber auch zur Öffentlichkeitsarbeit, für öffentliche Diskurse usw. eingesetzt werden.

Erfahrungen

Oftmals werden alltägliche Diskriminierungen vom Diskriminierenden als rechtmäßig empfunden (z.B. als Hausrecht o.Ä.), ohne Bewusstsein dafür, dass diese Diskriminierungen z.B. im Rahmen sogenannter Massengeschäfte nicht nur moralisch diskriminierend sind, sondern auch gegen geltendes Recht (AGG) verstoßen.

Notizen

This image shows a blank sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

Transport mit Hindernissen

(nach: Reiners, Annette (2007 – 2. Auflage): Praktische Erlebnispädagogik 2. Augsburg: ZIEL Verlag, S. 89.)

Ziel

Stärkung des Vertrauens in eine Gruppe.

Dauer 10-15 Minuten.

Beschreibung

Eine Strecke für einen Hindernislauf wird ausgewählt (über eine kleine Mauer, eine Treppe rauf und runter oder Ähnliches). Die Gruppe soll ein Gruppenmitglied über diese Strecke transportieren, ohne dass diese Person den Boden oder die festen Hindernisse (z.B. Wände, Treppengeländer) berührt. Solange die zu transportierende Person mit einem Gruppenmitglied Körperkontakt hat, darf dieses Gruppenmitglied seine Füße nicht bewegen. Die Gruppe muss sich also aufteilen. Wer keinen Körperkontakt zu der zu transportierenden Person hat, darf los spurten und ans andere Ende der Transportreihe laufen, um dort weiterzuhelfen.

Auswertung

Die Auswertung findet in der Gesamtgruppe statt. Möglich sind folgende Fragen:

- Welche Rolle war angenehmer: Träger_in oder Getragene_r?
- Was bedeutet es emotional, sich von der Gruppe tragen zu lassen?

Variante

Für Regelverstöße kann es unterschiedliche Sanktionen geben, die das weitere Fortkommen erschweren. So können z.B. der zu transportierenden Person die Augen verbunden werden oder dem-/derjenigen, die/der gegen Regeln verstoßen hat, Beine oder Arme zusammengebunden werden.

Zielgruppe sind junge Menschen ab ca. 10 Jahren.

Erfahrungen

Freiwilligkeit ist für den/die Getragene_n oberstes Gebot. Niemand sollte zum Mitmachen gezwungen werden. Die Spielleitung sollte die Gruppe schon kennen und einschätzen können, ob die Aufgabe sicher bewältigt werden kann. Diese Methode eignet sich nur für Gruppen, in denen eine vertrauensvolle Atmosphäre herrscht.

Notizen

Trickbox

(aus der eigenen Praxis)

Ziele

- Erstellung eines Trickfilms anhand einfacher Mittel,
- Förderung der Kreativität,
- Erlangung von Medienkompetenzen,
- Teamwork.

Dauer mindestens 2 Stunden.

Material

Trickbox (auszuleihen in einigen Landesmedienstellen) oder (improvisiert) ein großer Karton, Videokamera mit 3shot- Funktion oder (improvisiert) Digitalfotokamera, Bilder, Figuren, Stifte, Papier, Scheren, Gummibärchen, Buchstabenkekse, ... – hier ist Kreativität gefragt!

Beschreibung

Ähnlich dem Daumenkino-Prinzip werden mit den Bildchen, Figuren, Gummibärchen etc. Szenen dargestellt, die sich in ihrer Abfolge nur leicht voneinander unterscheiden, um im Endergebnis Bewegungen erkennen zu können: Sie werden von einer Person auf dem Boden der Trickbox platziert, eine weitere Person drückt auf Kommando der ersten Person den Auslöser der Kamera, dann wird die Figur wenige Millimeter weiterbewegt, auf Kommando wieder der Auslöser gedrückt, die Figur wieder verändert usw.

Auswertung

Bei der Auswertung steht nicht das Endprodukt im Mittelpunkt der Reflexion. Von größter Bedeutung ist der Prozess der Herstellung:

- Hatten die Teilnehmer_innen genug Geduld, um die Figuren nur so wenig wie möglich fortzubewegen, damit der Film nicht abgehackt aussieht?
- Hat die Teamarbeit funktioniert oder ist z.B. die Hand der Person, die die Figuren verrückt, im Film zu sehen, weil der Auslöser vor dem Kommando gedrückt wurde?
- Konnten die Teilnehmer_innen die Botschaft, den Witz etc., die sie mit dem Film transportieren wollten, verwirklichen?
- Wer war tonangebend, konnten alle Teilnehmer_innen sich gleichermaßen einbringen?

Zielgruppe

Die Methode ist für alle Menschen ab Grundschulalter geeignet. Die Projektgruppe sollte nicht mehr als 2-5 Mitglieder haben. Größere Gruppen können in mehrere Projektgruppen aufgeteilt werden, die jeweils eigene Szenen erstellen.

[illegible]

Überzeichnung / Paradoxe Intervention

(nach: Watzlawick, Paul / Beavin, Janet H. / Jackson, Don D. (2011): Menschliche Kommunikation. Formen, Störungen, Paradoxien. Bern, Stuttgart, Wien: Huber. S. 205-252.)

Ziele

- Auflösung einer festgefahrenen Sichtweise,
- neue Wege der Problemlösung eröffnen.

Beschreibung

Bei der Überzeichnung wird zum Beispiel eine diskriminierende Äußerung so überspitzt wiedergegeben, dass die Absurdität des Gesagten deutlich wird. Verkrustete Denkmuster sollen damit humorvoll aufgeweicht werden. Bei einer besonderen Art der Paradoxen Intervention, dem Reframing, wird zum Beispiel eine diskriminierende Äußerung in einen anderen Rahmen übertragen, so dass auch hier die Eingeschränktheit der eigenen Denkmuster deutlich gemacht wird.

Wird in der Paradoxen Intervention unerwünschtes Verhalten pädagogisch verstärkt, ausdrücklich gelobt und zur Wiederholung ermuntert, sollte laut Theorie der Paradoxen Intervention diese überzogene Ermunterung genau zum gegenteiligen (also erwünschten) Verhalten führen, da Autonomie nur dann erlebt wird, wenn man sich einer Fremdbestimmung gegenüber abgrenzen kann.

Grundsätzlich greift die Paradoxe Intervention eine unerwünschte Aktion auf und reagiert darauf nicht mit den eigenen üblichen pädagogischen Mitteln, sondern auf eine völlig unerwartete und überraschende Weise.

Auswertung

Wurde das diskriminierende Verhalten gestoppt? Konnte die Situation auf eine humorvolle Art aufgelöst werden? Konnten Denkprozesse angestoßen werden? Konnte das diskriminierende Verhalten nach der Intervention erfolgreich reflektiert werden?

Notizen

Unsichtbares Theater

(nach: Bürgin, Julika et al.: Forumtheater. In: Bürgin, Julika et al. (Hg.) (2008 – 3. Auflage). Baustein zur nicht-rassistischen Bildungsarbeit. Erfurt: DGB Bildungswerk Thüringen e.V. www.baustein.dgb-bwt.de/PDF/B6-Forumtheater.pdf [28.11.2014])

Ziele

- Auseinandersetzung mit Alltagsdiskriminierung und alltäglichen Erfahrungen von Unterdrückung,
- Sensibilisierung der Bevölkerung für Alltagsdiskriminierung,
- Diskussion über die gesellschaftlichen Bedingungen.

Dauer ein Vor- oder Nachmittag bzw. mehrere Workshop-Einheiten.

Material gegebenenfalls Requisiten.

Beschreibung

Unter unsichtbarem oder verdecktem Theater versteht man Spielszenen, die von den Zuschauer_innen oder den Beteiligten für real gehalten werden. Die Szenen finden deshalb nicht auf einer Theaterbühne statt, sondern im öffentlichen Raum, z.B. auf der Straße, in einem Kaufhaus, auf dem Bahnhof, in einem Café etc. Es geht darum, Alltagssituationen abzubilden, manchmal auch das Publikum in bestimmte Szenen mit einzubeziehen und dabei kritisch auf „alltägliche Missstände“ aufmerksam zu machen.

Das Theater wurde bekannt durch Augusto Boal, der solche Theateraktionen in den 1960ern gegen die brasilianische Militärdiktatur durchgeführt hat (Forumtheater).

Vorbereitung

In der Gesamtgruppe oder in Kleingruppen werden Erfahrungen zu Alltagsdiskriminierung ausgetauscht und diskutiert:

- Wo habt ihr schon mal Situationen beobachtet, in denen eine Person/Personengruppe diskriminiert wurde?
- Habt ihr schon mal Situationen erlebt, in denen ihr selbst diskriminiert wurdet?
- Wie haben die umstehenden Personen reagiert?
- Wie, denkt ihr, hat sich die diskriminierende Person gefühlt?
- Kommen solche Situationen häufiger vor?

Die Mitwirkenden werden gebeten, eine oder mehrere Situationen nachzuspielen. Im Anschluss daran soll sich die Gruppe/Kleingruppe überlegen, an welchem Ort im öffentlichen Raum die Szene gespielt werden könnte.

Aufführung

Die Szenen werden im öffentlichen Raum von einer Kleingruppe gespielt. Die übrigen Mitwirkenden bleiben in der Nähe und beobachten das Spiel unauffällig. Ihre Aufgabe ist, die Reaktion der Passant_innen zu beobachten und nötigenfalls einzugreifen.

Es bleibt freigestellt, ob die Szene nachher als Inszenierung enttarnt wird, um eventuell mit Passant_innen über das Gespielte ins Gespräch zu kommen, oder ob allein die beobachteten Reaktionen in der Gruppenauswertung diskutiert werden.

Die Szenen können jederzeit abgebrochen werden, wenn sich die Teilnehmer_innen in der Situation nicht mehr wohl fühlen.

Es sollte darauf geachtet werden, keine Szenen zu spielen, die Stereotypen verstärken oder lächerlich wirken. Von Vorteil ist, wenn die Teilnehmer_innen in Rollen schlüpfen, mit denen sie sich identifizieren können.

Beispiele für Szenen

- An der Fleischtheke eines Supermarkts wird sich nach Fleisch erkundigt, das ein muslimischer Freund essen darf.
- Ein Punk möchte im Kaufhaus eine Krawatte kaufen.
- Einkauf von „Zigeunersoße“ und „Negerküssen/Mohrenköpfen“.
- Ein junger Mann geht in ein Handarbeitsgeschäft und möchte lernen, eine Mütze zu häkeln.

Auswertung

Zunächst werden nur die Schauspieler_innen nach ihren Erfahrungen und Eindrücken gefragt:

- Wie ist es euch in eurer Rolle ergangen?
- Was war schwierig für euch umzusetzen/auszuhalten? An welchem Punkt musste die Szene abgebrochen werden?

Dann wird die Diskussion in der Gesamtgruppe geführt:

- Wie habt ihr die Reaktionen der Passant_innen erlebt?
- Was hat euch überrascht?
- Was hat euch schockiert?
- Was habt ihr als positiv empfunden?
- Welche Handlungsmöglichkeiten haben Personen, die in einer realen Situation diese Form von Diskriminierung/Unterdrückung erleben?
- Welche Zusammenhänge seht ihr zwischen diesen Szenen und gesellschaftlichen Verhältnissen (Normalitätsvorstellungen, Haltungen, Strukturen)?

Variante

Anstatt die Szenen real umzusetzen, kann man sich auch darauf beschränken, sie nur im geschützten Raum zu spielen, wie es in der o.g. Quelle beschrieben wird.

Zielgruppe

Unsichtbares Theater kann mit allen Menschen umgesetzt werden, die Interesse am Theaterspiel haben und bereit sind, sich auch in den öffentlichen Raum zu wagen.

Unterstützung bei der beruflichen Orientierung

(aus der eigenen Praxis)

Ziele

- Vermittlung/Integration junger Menschen (mit multiplen Benachteiligungen) in den Arbeitsmarkt,
- Verbesserung des Selbstbilds der jungen Menschen durch Kompetenzstärkung und -bewusstmachung.

Dauer

Der Zeitaufwand variiert sehr, je nach individueller Ausgangslage der jungen Menschen und der verfolgten Bewerbungsstrategie.

Es ist wichtig, sich im Prozess der beruflichen Orientierung intensiv und ohne Zeitdruck mit einem jungen Menschen auseinanderzusetzen und zu arbeiten. Ebenso wichtig ist es, den Prozess der beruflichen Orientierung und der Begleitung bei Bewerbungen zügig voranzutreiben, da die Integration in den Arbeitsmarkt eine hohe gesellschaftliche Bedeutung hat.

Material / Ausstattung

- Persönliche Unterlagen: Schulzeugnisse, Ausbildungs-/Arbeitszeugnisse, Bewerbungsfotos, gegebenenfalls Bescheinigungen/Urkunden z.B. über ehrenamtliches Engagement.
- Computer/Laptop: Bewerbungen müssen erfasst und für den/die Bewerber_in abgespeichert werden. Hierfür ist ein Speichermedium nötig, das ihr/ihm übergeben werden kann.
- Zugang zu öffentlichen Medien (Zeitungen, Internet, Telefonbuch, etc.), um Stellenausschreibungen zu finden.
- Scanner, Drucker, PDF-Programm, Fotoapparat: Bewerbungsunterlagen müssen erfasst und Bewerbungsfotos gemacht werden. Die Dateien müssen gedruckt oder per Email versendet werden.
- Bewerbungsmappen/-hefter, Briefumschläge DIN A4, Briefmarken.

Beschreibung:

Für die Unterstützung junger Menschen bei der beruflichen Orientierung und bei Bewerbungen ist es besonders wichtig, sowohl deren berufliche Ziele ernst zu nehmen (auch wenn sie unrealistisch scheinen oder sind, wie bzw. Tierärztin, wenn kein Schulabschluss vorhanden ist) als auch neue Perspektiven aufzuzeigen.

Die Unterstützung der jungen Menschen bei der beruflichen Orientierung und bei der Entwicklung einer Bewerbungsstrategie sollte überwiegend als Einzelberatung erfol-

gen. Gruppenveranstaltungen sollten nur generelle Grundlagen der Personalauswahlverfahren und die verschiedenen Gestaltungsmöglichkeiten von Bewerbungen beinhalten, nicht aber individuelle Spezifika.

Die Konzentration auf nur einen jungen Menschen ermöglicht intensive Zusammenarbeit, in der spezifisch auf das Individuum mit seiner (aktuellen) Lebenssituation, seinen Erfahrungen und Vorstellungen eingegangen werden kann. Seine besonderen Kompetenzen können herausgearbeitet, gefördert und erweitert werden. Unter Umständen können hierzu Instrumente zur Kompetenzbilanzierung (z.B. Profilpass, Kompetenznachweis Kultur, Kompetenzbilanz DJI) eingesetzt werden. Durch die Bewusstmachung und Stärkung dieser Kompetenzen erfolgt eine Stärkung des Selbstwertgefühls und damit einhergehend die Eröffnung neuer Möglichkeiten.

Die Vorgehensweise muss auf jede einzelne Person abgestimmt werden, sollte in jedem Fall aber folgende Punkte beinhalten:

Vorbereitungen

1 Festsetzen eines Termins:

Mit der Absprache fester Termine für die berufliche Unterstützung erhält diese einen offiziellen Rahmen, der dem jungen Menschen ihre Bedeutung verdeutlicht. Zu diesem Termin soll der/die Bewerber_in bereits die Zeugnisse, evtl. vorliegende Bewerbungsunterlagen und Bewerbungsfotos mitbringen.

2 Schaffen eines Beratungssettings:

Um eine Beratung optimal durchführen zu können, müssen einige Rahmenbedingungen geschaffen sein:

- Störungsfreie Umgebung (Abschalten/Umleiten des Telefons, Tür schließen, etc.),
- angenehme Atmosphäre (Getränk/Gebäck anbieten, angenehme Raumtemperatur, bequeme Stühle),
- Arbeitsmaterialien bereit legen (Notizzettel, Stifte, etc.).

Beratungstermin

1 Kontrolle der Unterlagen:

Liegen alle notwendigen Unterlagen zur Erstellung von Bewerbungsunterlagen vor? Benötigt werden die letzten beiden Schulzeugnisse, evtl. Arbeitszeugnisse, Eckdaten des Lebenslaufs, ein aktuelles Bewerbungsfoto und, wenn vorhanden, Urkunden/Bescheinigungen zu ehrenamtlichen Tätigkeiten.

2 Erfragen der beruflichen Vorstellungen:

Sind Vorstellungen/Berufswünsche vorhanden? Wenn nicht, sollten auf Basis der bestehenden Interessen und Vorerfahrungen gemeinsam Berufsfelder abgeleitet werden, die beispielsweise durch Praktika kennengelernt werden können. Interessiert ein Beruf ganz besonders? Lassen sich für hochqualifizierte Berufe Alternativen finden, die dem tatsächlichen Bildungsstand näher liegen? Dabei sollte auch auf untypische Frauen-/Männerberufe hingewiesen werden.

3 Sichtung der Zeugnisse:

Liegt ein Schulabschluss vor? Welcher? Was sagen die Noten über die schulische Leistung aus? Da schlechte Noten sehr unterschiedliche Ursachen haben können (z.B. Prüfungsangst, Versagensangst, schlechte Beziehungen zur Lehrkraft, wenig Interesse am Fach), sollten die Gründe dafür auf jeden Fall erfragt werden.

4 Entwicklung realistischer beruflicher Ziele:

Zur Entwicklung konkreter, realistischer beruflicher Ziele ist es von großer Wichtigkeit, vorhandene Wünsche mit dem tatsächlichen Bildungsabschluss und den formalen Ausbildungsanforderungen abzugleichen!

Gibt es Diskrepanzen, muss dies dem jungen Menschen sachlich mitgeteilt werden. In der Regel bestehen sie darin, dass der vorhandene Bildungsabschluss (in Art oder Noten) nicht den Ausbildungsvoraussetzungen entspricht. Hierfür gibt es zwei Lösungsvarianten:

- Weiterführende Bildungsangebote: Zunächst ist zu ermitteln, welche zusätzlichen Kenntnisse bzw. Abschlüsse gefordert sind und welchen Zeit-/Arbeitsaufwand deren Aneignung erfordert. Je nach Stärke der Motivation und Einsatzbereitschaft sowie je nach Leistungsfähigkeit können entweder (berufs-/ausbildungsbegleitende) höherqualifizierende Schulabschlüsse oder unterstützende Lernangebote (Nachhilfe, ausbildungsbegleitende Hilfen etc.) ins Auge gefasst werden.
- Entwicklung von Alternativen: Erscheint es unrealistisch, dass die Ausbildungsvoraussetzungen erreicht werden können, muss dies sensibel kommuniziert werden. Es ist ausgesprochen wichtig, Alternativen mit ähnlicher inhaltlicher/praktischer Ausrichtung aufzuzeigen und gemeinsam mit dem/der Bewerber_in zu entwickeln. Hierbei sollte deutlich gemacht werden, dass die jeweiligen Berufe trotz geringerer Qualifikationsstufe nicht weniger wert sind.

5 Erfragen der persönlichen Situation und Anbieten von Unterstützung:

Gibt es familiären Rückhalt, sowohl finanziell als auch emotional? Können – je nachdem, welche berufliche Zukunft angestrebt wird (Nachholen des Schulabschlusses, Absolvieren einer Ausbildung, Beginn Studium, etc.), – finanzielle Hilfen beantragt werden? Zur Beantragung bei den zuständigen Behörden sollte Unterstützung angeboten werden. Wie mobil ist die die/der Arbeitssuchende? Wie sind die Verbindungen des ÖPNV zu den relevanten Ausbildungs-/Arbeitsorten?

6 Bewerbungsunterlagen

Welche Bewerbungsunterlagen sind vorhanden? Inwiefern können sie verwendet werden? Sind bestimmte Originalzeugnisse nicht vorhanden, muss darauf hingewiesen werden, dass sie als beglaubigte Originale erneut angefordert werden müssen, wofür in der Regel Gebühren anfallen. Auch hier sollte Unterstützung angeboten werden, gegebenenfalls auch die Begleitung zur entsprechenden Institution.

Bei der Erstellung der Bewerbungsunterlagen sollte der Fokus auf die Kompetenzen des jungen Menschen gerichtet sein: Dem jungen Menschen werden die eigenen Fähigkeiten vor Augen geführt, wodurch eine Stärkung des Selbstbewusstseins erreicht werden kann. Außerdem kann so ein differenzierteres, überzeugenderes Bild des/der Bewerbers_in gezeichnet werden.

Möglicherweise verfügt der junge Mensch auch über Bescheinigungen von ehrenamtlich geleisteter Arbeit. Auch diese können für die Bewerbung relevant sein, insbesondere dann, wenn die Person ansonsten noch wenig Erfahrungen vorweisen kann.

Die Form der Bewerbung sollte strategisch gewählt werden. So bieten sich beispielsweise bei sehr berufsspezifischer Orientierung und zum Besuch von Ausbildungsmessen Flyer an, bei eher arbeitgeberorientierten Berufswünschen die klassische, auf das angesprochene Unternehmen zugeschnittene Bewerbungsmappe.

7. Bewerbungsfotos:

Liegen aktuelle Fotos vor und entsprechen diese den Anforderungen für seriöse Bewerbungsunterlagen? Wenn nicht, sollten zusammen mit dem jungen Menschen neue Fotos angefertigt werden. Hierbei ist auf Kleidungsstandards (Hemd, Pulli, Shirt, gepflegtes Äußeres, etc.) hinzuweisen und gegebenenfalls bei der Umsetzung zu unterstützen.

8. Versenden/Abgabe der Bewerbungsunterlagen:

Stets sollte angeboten werden, die Bewerbungsunterlagen vor Ort auszudrucken oder beim Email-Versand zu unterstützen. Bei Bedarf kann der junge Mensch zur persönlichen Abgabe der Bewerbungsunterlagen begleitet werden.

9. Bewerbungsgespräch:

Auch das Vorstellungsgespräch kann gemeinsam vorbereitet und eingeübt werden:

- Besprechen des Erscheinungsbildes.
- Einüben von Körperhaltung und Körpersprache (Wie begrüße ich richtig? Was mache ich mit nervösen Händen? Wie setze ich mich so, dass es für mich bequem ist und einen guten Eindruck macht?). Dies schenkt dem/der Bewerber_in mehr Sicherheit, was auch nach außen spürbar wird.
- Durchsprechen häufiger Fragen sowohl hinsichtlich der Berufswahl, des Unternehmens als auch der eigenen Interessen. Insbesondere Fragen zu eventuellen Unklarheiten oder gar Lücken im Lebenslauf sollten gemeinsam durchgegangen werden.
- Schilderung des Lebenslaufes in eigenen Worten (Kurzreferat). Spätestens an dieser Stelle muss darauf hingewiesen werden, dass der Verweis auf die Unterlagen („das steht doch da oder dort“) vermieden werden sollte.
- Beim Vorstellungsgespräch können auch die informell erworbenen Kompetenzen benannt werden, wie z.B. Organisationskompetenzen (z.B. erworben durch die Organisation von Aktivitäten im Fußballverein), Konfliktmanagement (z.B. durch das Engagement in einem Jugendverband), interkulturelle Kompetenzen (Erfahrungen durch Teilnahme an internationalen Austauschbegegnungen), sicheres Auftreten (z.B. durch Auftritte bei Konzerten). Wichtig ist dabei, dass die Person Beispiele nennen kann, in denen sie diese Kompetenzen erworben hat.
- Wenn möglich sollte der/die Bewerber_in mit den Örtlichkeiten, an denen das Vorstellungsgespräch stattfindet, und mit dem Anfahrtsweg vertraut gemacht werden, um zusätzliche Verunsicherungsfaktoren zu vermeiden.

Die intensive Vorbereitung auf das Bewerbungsgespräch stärkt die Selbstsicherheit und das Selbstwertgefühl des jungen Menschen. Diese gefestigtere innere Haltung überträgt sich auch nach außen. Das sollte dem jungen Menschen vor oder während des Einübens deutlich gemacht werden, damit die Übungen ihre volle Wirkung entfalten können.

Auswertung

Mit Absagen ist zu rechnen. Keinesfalls sollte der junge Mensch damit allein gelassen werden. Es ist hilfreich, die Gründe für die Absage zu erfragen: auch wenn Arbeitgeber_innen sich nicht immer dazu äußern wollen oder nicht zwingend die wahren Gründe nennen, bilden sie einen Ausgangspunkt für die Auswertung.

Ziel der Auswertung ist die Verbesserung, ob bezüglich der gewählten Strategie, des Anschreibens oder des Verhaltens im Gespräch. Es geht nicht darum, was falsch gemacht wurde, sondern was noch besser gemacht werden kann.

Zielgruppe

Da die Unterstützung individuell erfolgt, eignet sie sich sowohl für junge Menschen mit multiplen Benachteiligungen als auch für diejenigen ohne negative Erfahrungen in diesem Bereich.

Erfahrungen

Die Unterstützung sollte nur von Personen durchgeführt werden, die zumindest über Grundkenntnisse der beruflichen Orientierung verfügen oder Fortbildungen in diesem Bereich besucht haben.

Wir haben die Erfahrung gemacht, dass junge Menschen mit einer intensiven Eins-zu-Eins-Unterstützung bei der beruflichen Orientierung wie auch auf ihre Bewerbungsunterlagen mehr positive Rückmeldung erhalten und eine schnellere Integration in den Arbeitsmarkt erfahren, als junge Menschen, die diese intensive Unterstützung nicht bekamen.

Dies kann darin begründet sein, dass durch negative Vorerfahrungen oft negative Selbstbilder entstehen, die den jungen Menschen in der Eigeninitiative lähmen. Durch die intensive Zusammenarbeit mit einer weiteren Person (dem/der Berater_in), die bei schwierigen Fragen, unklaren Situationen und Formulierungen Hilfestellung bieten kann oder aber allein durch vorstrukturiertes Arbeiten Vieles vereinfacht, erfahren junge Menschen berufliche Orientierung und Bewerbungen oft als weniger kompliziert und sind eher bereit, sich den Herausforderungen zu stellen.

Notizen

[illegible]

Vertrauensspalier

(nach: Reiners, Annette (2007 – 2. Auflage): Praktische Erlebnispädagogik 2. Augsburg: ZIEL-Verlag, S. 90.)

Ziel

Stärkung des Vertrauens in eine Gruppe.

Dauer 10-15 Minuten.

Beschreibung

Die Teilnehmer_innen bilden zwei Reihen und stellen sich im Abstand von ca. 1,5 m einander gegenüber auf. Mit auf Schulterhöhe ausgestreckten Armen bilden sie ein Spalier. Alle wackeln mit den Händen und rufen „Oooooooooohhhh“, wie zu Beginn einer La-Ola-Welle. Die/der erste Freiwillige startet auf ein Signal hin und läuft durch das Spalier. Kurz bevor er/sie das Spalier erreicht, reißen die Ersten im Spalier die Arme mit einem „Uuuuuhh“ nach oben. Die Welle der Arme lässt die Freiwilligen unbeschadet passieren.

Auswertung

In der Auswertung sollte besprochen werden, wie leicht bzw. schwer es fiel, der Gruppe zu vertrauen. Mit der nötigen Sensibilität kann man auch über die Gründe dafür sprechen.

Variante

Das Spalier kann auch zu Ehrungen gebildet werden, z.B. wenn zum Abschluss eines Seminars oder Zeltlagers Zertifikate, Urkunden o.Ä. vergeben werden.

Zielgruppe

Die Methode ist für alle Zielgruppen ab ca. 10 Jahren geeignet.

Erfahrungen

Bei besonders wagemutigen Gruppen sollte die Spielleitung darauf hinweisen, rechtzeitig die Arme zu bewegen. Sicherheit geht vor! Es ist eine Vertrauensübung und keine Mutprobe!

Notizen

Videostreifzüge

(nach: Spiegel, Hiltrud von (1997): Offene Arbeit mit Kindern – (k)ein Kinderspiel: Erklärungswissen und Hilfen zum methodischen Arbeiten. Münster: Votum Verlag, S. 191.)

Ziele

- Sichtbarmachung der Lebenswelt,
- Erkenntnisse über Interesse und Bedürfnisse der jungen Menschen.

Dauer

Die Dauer sollte von der Begeisterung der Teilnehmer_innen abhängig gemacht werden. Die für die Sichtung des Materials nötige Zeitspanne ist abhängig von der Länge der Videos.

Material Videokamera, Handykamera.

Beschreibung

Bei diesen Streifzügen erhalten junge Menschen die Gelegenheit, den Jugendarbeiter_innen ihren Sozialraum zu zeigen und zu erklären, wie sie ihren Alltag gestalten. Die Darstellung auf Video kann aus dem abgefilmten Alltag oder (nach-)gestellten, typischen Szenen bestehen.

Auswertung

Mit dieser Methode können wichtige Eindrücke, Beobachtungen, Ideen, Problemlagen, Konflikte, Chancen in Bezug auf die Befindlichkeit von jungen Menschen im Sozialraum festgestellt werden. Die Ergebnisse können entsprechend weiter verwendet werden, für eine Sozialraumanalyse, zur Präsentation auf einem Tag der Offenen Tür etc.

Variante

Streifzüge durch die eigene Einrichtung/Organisation eignen sich sehr gut, den eigenen Arbeitsort und die dort herrschenden Strukturen aus der Sicht der Teilnehmenden und hinsichtlich bestimmter Merkmale bewusst in den Blick zu nehmen.

Erfahrungen

Wenn junge Menschen in einer Einrichtung die Gelegenheit bekommen, eine Kamera (Foto oder Video) zu nutzen, sind die meisten begeistert und fotografieren/filmen sofort los. Diese Begeisterung kann aber relativ schnell auch verpuffen, daher muss man die Aktion zeitlich gut organisieren und die Euphorie effektiv nutzen.

[illegible]

Vielfalt bei uns! Aber wie?

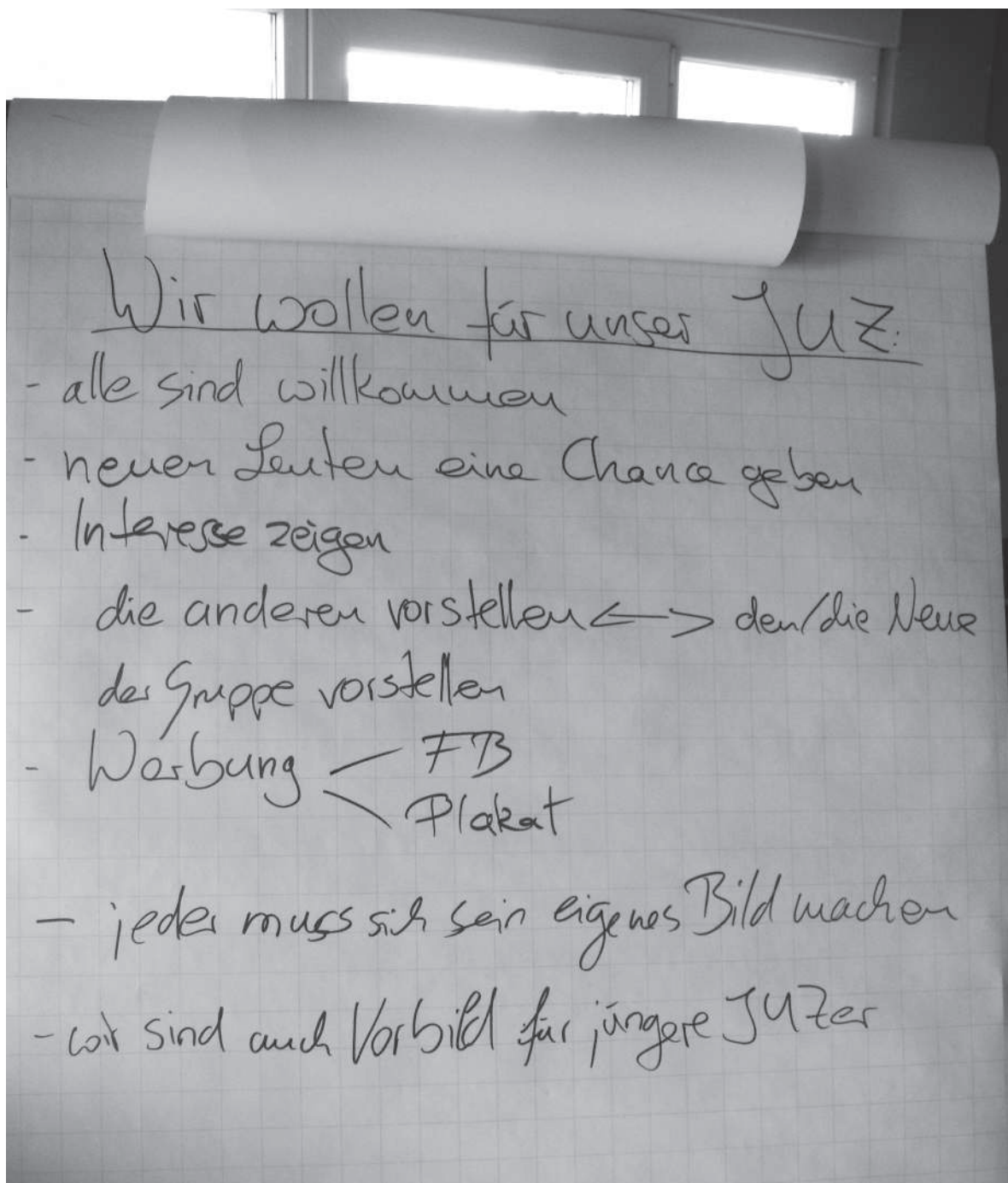
(ein Beispiel für Umgangsregeln aus der eigenen Praxis)

Ziele

- Gemeinsam Regeln für den Umgang mit Vielfalt entwickeln,
- miteinander über Verhalten und Vorstellungen von Vielfalt ins Gespräch kommen,
- Partizipation ermöglichen.

Beispiel

Ideen für Umgang mit Vielfalt, von jungen Menschen als Verhaltensrichtlinien für ihr selbstverwaltetes Jugendzentrum zusammengestellt:



Beschreibung

Selbst entwickelte Regeln sind oft leichter einzuhalten, als die, die andere gemacht haben. Das ist auch beim Umgang mit Vielfalt so. Daher lohnt es sich, im Gespräch miteinander Regeln oder auch gewünschte Verhaltensweisen auszudiskutieren. Viele Jugendorganisationen machen besonders positive Erfahrungen, wenn sie dabei nicht Verbote formulieren, sondern Handlungen, die von der Gruppe gewünscht werden, z.B.: „Wenn neue Leute kommen, sage ich ihnen „Hallo“ und stelle mich vor.“

Erfahrungen

Es sollte darauf geachtet werden, diese Regeln und Verhaltensabsprachen in gewissen Zeitabständen neu zu verhandeln, damit sie von den Besucher_innen/Teilnehmer_innen nicht ererbt, sondern tatsächlich selbst gestaltet werden.

Notizen

Wo bin ich hier sichtbar?

(aus der eigenen Praxis, abgewandelt nach Wagner, Petra / Hahn, Stefani / Enßlin, Ute (Hg.) (2006): Macker, Zicke, Trampeltier... Vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung in Kindertageseinrichtungen. Kiliansroda: Verlag das Netz, S.127-132.)

Ziele

- Sichtbarmachen der Lebenswelten der Besucher_innen,
- Möglichkeit zur Aneignung von Räumen eröffnen,
- Identifikation mit der Einrichtung.

Material

Aufkleber, Post-its, Fotos, Graffitis, selbstgemalte Bilder, etc.

Beschreibung

Um Ausgrenzung zu vermeiden, sollten die Lebenswelten der jungen Menschen in den Einrichtungen/Organisationen sichtbar sein, in denen sie sich aufhalten. Sie sollen das Gefühl haben, dass sie willkommen sind.

Es geht darum, mit den jungen Menschen gemeinsam zu überlegen, wo sie sich selbst wiederfinden und -erkennen können.

Hierfür kann z.B. in einem ersten Brainstorming jede Person losgehen und mit Post-its die Stellen in den Räumen bekleben, wo sie etwas von sich findet. Dabei geht es auch darum, festzustellen, welche Funktion der/die Einzelne ausfüllt und welchen Bereich er/sie für sich besetzen kann.

Anschließend wird geprüft, ob alle jungen Menschen Post-its verteilen konnten und wer mehr oder weniger sichtbar ist. Warum ist das so? Wie könnten wir diejenigen, die wenig Post-its verteilt haben, sichtbar machen?

Weiterführend kann man den jungen Menschen (zusätzliche) Gestaltungsmöglichkeiten eröffnen, z.B. durch Aufhängen von Fotos, Postern, eigene Raumgestaltung mit Wänden und Einrichtungsgegenständen aber auch Auswahl von Musik und Essen. Wichtig ist dabei, allen gleichermaßen Gestaltungsräume zu ermöglichen.

Erfahrungen

Raumgestaltung als Aneignungsprozess gehört zu den zentralen Methoden der Jugendarbeit. Zur Förderung von Partizipation bedarf es vieler Gestaltungsräume, die die Identifikation mit der Einrichtung/Organisation möglich machen. Nur durch die Aneignung des Raumes kann auch Verantwortungsbewusstsein für ihn erreicht werden.

Es sollte immer darauf geachtet werden, dass die Raumgestaltung durch Teilnehmer_innen verschiedene ihrer Seiten und Interessen zeigt, weil damit sowohl differenzierte Selbstbilder gefördert werden als auch dafür gesorgt werden kann, dass sich auch neue Gruppen/Besucher_innen in den Räumen wohlfühlen können und sie mitgestalten wollen.

[illegible]

Zahlencode

(nach: Rüdiger Gilsdorf / Günter Kistner: Der geheime Code. In: Rüdiger Gilsdorf, Günter Kistner (2011 – 9. Auflage): Kooperative Abenteuerspiele. Praxishilfe für Schule, Jugendarbeit und Erwachsenenbildung. 2. Band. Seelze: Kallmeyer, S. 123)

Ziele

- Stärkung des Gruppenzusammenhalts,
- Integration aller Gruppenmitglieder,
- Reflexion der Kommunikation,
- Reflexion eigener Stärken und Schwächen.

Dauer 30-40 Minuten.

Material

Zahlenkarten (z.B. DIN A4 Blätter laminiert) von 1-50/60, Material zum Aufbau eines Hindernisparcours (z.B. Turngeräte, Matten in einer Turnhalle, Möbel in einem Seminarraum, Baumstämme etc. im Außengelände), gegebenenfalls Augenbinden.

Beschreibung

Dieses Spiel kann gut vor und nach einer Pause gespielt werden: Vor der Pause wird die Gruppe zu einem markierten Kreis geführt, in dem die Zahlenkarten wie bei Memory verdeckt ausgelegt sind. Die Gruppe bekommt 2 Minuten Zeit, um alle Karten aufzudecken und sich die Lage der einzelnen Zahlen einzuprägen. Anschließend werden alle Karten wieder verdeckt.

Ziel des Spiels ist es, den Zahlencode von 1-50 (oder 60, je nach Gruppengröße) in der richtigen Reihenfolge aufzudecken. Die Gruppe erhält Zeit, um sich Strategien zur Lösung der Aufgabe zu überlegen. Danach wird die Gruppe allerdings überraschend erst einmal in die Pause geschickt.

Während der Pause baut die Spielleitung einen Parcours auf, der von der Gruppe erst einmal überwunden werden muss, bevor alle wieder am Kreis mit dem Zahlencode stehen. Der Parcours wird so aufgebaut, dass der Boden nicht berührt werden muss/darf. Die Spieler_innen sollten sich an einigen Schlüsselstellen des Parcours Hilfestellung geben müssen. Wenn die Gruppe den Parcours erfolgreich überwunden hat, deckt sie die Zahlen (möglichst) in der richtigen Reihenfolge auf.

Auswertung

Die Spielleitung sollte die Gruppe nach folgenden Gesichtspunkten beobachten und zur Auswertung die relevanten Aspekte zur Diskussion stellen:

- Wie gestaltet die Gruppe die Planungsphase? Wer führt das Wort?
- Werden alle gehört? Beteiligen sich alle? Ist die Kommunikation respektvoll?
- Wird eine Lösung gefunden, die allen gerecht wird?
- Wie gelingt der Gruppe die Durchquerung des Parcours?

- Werden die Hilfestellungen von alleine angeboten oder muss die Spielleitung eingreifen?
- Wie geht die Gruppe mit Spieler_innen um, die vielleicht unsportlich oder ungeschickt sind?
- Wie gelingt der Zahlencode? Erfüllen alle einen definierten Aufgabenbereich?
- Insgesamt: wurden die Stärken der einzelnen Spieler_innen erkannt und genutzt?

Varianten

- Der Schwierigkeitsgrad kann durch die Anzahl der Zahlenkarten, die Zeitvorgabe und den Aufbau des Parcours variiert werden.
- Berührt ein/e Spieler_in im Parcours den Boden, muss die Gruppe wieder von vorn beginnen.
- Berührt ein/e Spieler_in im Parcours den Boden, „erblindet“ sie/er und erhält eine Augenbinde.
- Berührt ein/e Spieler_in im Parcours den Boden, darf er/sie das entsprechende Bein oder die entsprechende Hand nicht mehr benutzen.

Zielgruppe

Gruppen von 8-18 Personen, ab ca. 10 Jahren.

Erfahrungen:

Diese Übung sollte nur von erfahrenen Erlebnispädagog_innen geleitet werden. Der Parcours ist so zu gestalten, dass Verletzungen vermieden werden. Die Spielleitung muss während der Überquerung des Parcours darauf achten, dass alle Hindernisse sicher überwunden werden können und evtl. selbst mit Hilfestellungen eingreifen.

Notizen

A	
B	
C	
D	
E	
F	
G	
H	
I	
J	
K	
L	
M	
N	
O	
P	
Q	
R	
S	
T	
U	
V	
W	
X	
Y	
Z	

Zielentwicklung für die konzeptionelle Arbeit

(nach: Spiegel, Hiltrud von (2013): Konzeptionen entwickeln in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit. In: Deinet, Ulrich / Sturzenhecker, Benedikt (Hg.): Handbuch Offene Kinder- und Jugendarbeit. Wiesbaden: VS Verlag, S. 491-501.)

Ziel

Ziel ist die Entwicklung einer Konzeption für die eigene Arbeit.

Beschreibung

Die Formulierung von Zielen ist in vielen Bereichen generell sinnvoll, um strategisch vorgehen, Handlungsbedarfe definieren und Erfolge sichtbar machen zu können. Hier spezifizieren wir diese Methode jedoch ausschließlich für den Kontext konzeptioneller Arbeit.

Die Methode beinhaltet mehrere Schritte zur Zielfindung, Umsetzung und Überprüfung:

- 1 **Materialsammlung:** Als Grundlage sollten Daten über die Ausgangssituation gesammelt werden, am besten in Teamarbeit. Das kann z.B. durch eine Wandzeitung erfolgen, an der alle Mitarbeiter_innen, aber auch junge Menschen, Ehrenamtliche etc. die Konzeptplanung mitvollziehen, kommentieren und ergänzen können. Themen können sein: institutionelle Rahmenbedingung, Umfeld, Bedarfe der Zielgruppe, Leistungen, Ressourcen, Personal etc.
- 2 **Konsensziele bilden:** Aus den gesammelten Informationen werden Ziele formuliert (Vorsicht: das kann schwierig werden, weil oft eher Wünsche oder Angebote formuliert werden, das dahinterstehende Ziel aber nicht). Dabei sollen Ziele benannt werden, die für alle Beteiligten sinnvoll und nachvollziehbar, mindestens aber akzeptabel sind (Konsens).
- 3 **Ziele zuordnen:** Wahrscheinlich gibt es jetzt viele unterschiedliche Ziele, die deshalb in Wirkungs- und Handlungsziele sortiert werden müssen. Wirkungsziele beschreiben wünschenswerte Zustände, die durch den Einsatz der Fachkräfte erreicht werden können. Adressat_innen sind damit die jungen Menschen. Handlungsziele beinhalten Bedingungen und Arrangements, die die Fachkräfte betreffen. Sie benennen also konkrete Handlungen der Fachkräfte (z.B. Häufigkeit von Teambesprechungen, Dokumentation, Arten der Gruppenaktionen etc.). Für das Erreichen eines Wirkungsziels sind in der Regel mehrere Handlungsziele notwendig.
- 4 **Konzeptionelle Ziele auswählen:** Jetzt müssen die Ziele sortiert und gemeinsam überlegt werden, welche Ziele bei der Konzeption Berücksichtigung finden sollen. Dabei können sich auch manche Ziele widersprechen oder aufgrund von fachlichen, finanziellen etc. Bedenken aufgegeben werden. Bei allen Zielen sollte darauf geachtet werden, dass sie in einem überschaubaren Zeitraum und von den Fachkräften selbst realisiert werden können.

- 5 **Handlungsziele operationalisieren:** Nun müssen die Methoden, Strategien und Rahmenbedingungen definiert werden, die nötig sind, um die Ziele zu erreichen. Dazu beginnt man am besten damit, Indikatoren zu formulieren, anhand derer man die Erreichung der Ziele beurteilen kann. Bei der Planung der Umsetzungsschritte müssen auch Handlungsregeln entworfen werden, da sich nicht alle Handlungsschritte allein durch Angebote umsetzen lassen.

Ein Beispiel zur Veranschaulichung: Diskriminierungsbewusste Jugendarbeit besteht nicht nur in vielfältigen Angeboten für alle jungen Menschen, sondern auch darin, bei Situationen zu intervenieren, in denen Diskriminierungen beobachtet werden. Die Reaktionen auf solche Interventionen wären z.B. ein Indikator dafür, ob das diesbezügliche Wirkungsziel, dass die jungen Menschen die diskriminierenden Dimensionen ihrer Handlung verstanden haben, erreicht werden konnte.

- 6 **Abgleich der derzeitigen Arbeit mit den Zielen:** Schließlich geht es darum, die derzeitige Arbeit mit den formulierten Zielen abzugleichen und sich z.B. zu überlegen, welche aktuellen Angebote welchen (Wirkungs- und Handlungs-)Zielen zuzuordnen wären und welche Angebote vielleicht wegfallen sollten, weil sie nicht der Erreichung dieser Ziele dienen. Hier stellt sich auch die Frage, ob und inwieweit die Mitarbeiter_innen über die notwendigen Kompetenzen verfügen, um die Arbeit den Zielen gemäß erledigen zu können. Gleiches gilt auch für die Ressourcen.

Diese Phase wird abgeschlossen, indem die inzwischen entwickelten Angebote und Arrangements in eine zeitliche und inhaltliche Struktur gebracht werden, z.B. in einen Monatsplan mit einer Ablaufstruktur.

- 7 Als letzter Arbeitsschritt muss die **Konzeption verschriftlicht** werden. Es kann sinnvoll sein, das Konzept in leicht variierenden Versionen abzufassen, die sich an den Interessen der jeweiligen Adressat_innen orientieren (z.B. Jugendamt, Träger, Politik, Team, junge Menschen, Eltern).

Erfahrungen

Besonders bewährt hat sich die Informationssammlung per Wandzeitung: Der Prozess der Konzeptionierung schließt so mehrere Personen ein, er wird für alle Beteiligten nachvollziehbar. Die Motivation, sich mit persönlichen Schwerpunkten an dem Prozess zu beteiligen, steigt, und auch die Bereitschaft, das fertige Konzept mit all den dazugehörigen Elementen in der Umsetzung mitzutragen, wird größer.

Notizen

Zitronenübung

(nach: Anti-Bias-Werkstatt / Europahaus Aurich (Hg.) (2007): CD-ROM Methodenbox. Demokratie-Lernen und Anti-Bias-Arbeit. Thematische Übungen / Zitrone. Aurich.)

Ziele

- Auseinandersetzung mit Vorurteilen und Stereotypen,
- Sensibilisierung für Heterogenität innerhalb von (vermeintlich homogenen) Gruppen,
- Entwicklung einer kritischen Haltung gegenüber Generalisierungen,
- Einstieg in das Thema Vielfalt und Diversität.

Dauer ca. 20 Minuten.

Material

Man benötigt einen Korb mit Zitronen (wenn möglich 1 pro Teilnehmer_in, bei großer Gruppe nur 1 pro 2-3 Teilnehmer_innen), Stellwand, Plakat, Stifte.

Beschreibung

Bereiten Sie ein Plakat mit der Überschrift „Zitronen sind...“ vor und fragen Sie die Teilnehmer_innen, was ihnen zu Zitronen einfällt. Sammeln Sie die genannten Punkte auf dem Plakat. Anschließend präsentieren Sie den Teilnehmer_innen einen Korb mit Zitronen, der vorher nicht sichtbar war. Aus diesem darf sich jede/r Teilnehmer_in eine Zitrone aussuchen und soll diese genau betrachten. Fragen Sie, was den Teilnehmer_innen an ihrer eigenen Zitrone auffällt: „Sieh dir deine Zitrone genau an. Wie ist sie? Wie würdest du sie beschreiben?“ Sammeln Sie die Beiträge unter der Überschrift „Meine Zitrone ist...“ auf einem Plakat.

Bitten Sie die Teilnehmer_innen, ihre Zitronen nun wieder in den Korb zurückzulegen, mit dem Hinweis, dass sie diese für weitere Veranstaltungen brauchen. Anschließend folgt die Auswertung. Nach der Auswertung, oder auch zu einem noch späteren Zeitpunkt (z.B. vor einer Pause) fordern Sie die Teilnehmer_innen auf, ihre eigene Zitrone aus dem Korb herauszusuchen. Sie können davon ausgehen, dass die Teilnehmer_innen ihre persönliche Zitrone ohne Probleme wiederentdecken werden. Und natürlich dürfen sie diese dann auch mitnehmen.

Auswertung

Zur Auswertung werden die beiden Merkmalslisten verglichen.

- Warum sind die beiden Antwortlisten so unterschiedlich, wenn es doch jedes Mal um die Sammlung von Merkmalen von Zitronen ging? (Gruppe/Individuen)
- Was ist euch aufgefallen, was hat euch überrascht?
- Welche Thematik wird hier sichtbar?
- Erkennt ihr übertragbare Mechanismen aus eurem Alltag?
- Ist es euch auch schon mal passiert, auf den ersten Eindruck hin falsch eingeschätzt worden zu sein?

Die Unterschiede und Widersprüche zwischen den Beschreibungen der persönlichen Zitrone und Zitronen im Allgemeinen werden schnell deutlich. In der Diskussion sollte deutlich werden, dass wir in unserem Alltag schnell auf vermeintliches Allgemeinwissen über bestimmte Gruppen zurückgreifen und dabei die tatsächlichen Eigenschaften, Einstellungen oder Verhaltensweisen einer Person aus dem Blick verlieren. Die Übung will verdeutlichen, dass nicht alle Menschen, die von außen einer bestimmten Gruppe zugeordnet werden, gleich sind. Genauso, wie die Aussage „Zitronen sind...“ jeder einzelnen Zitrone nicht gerecht wird, sollte man sich bewusst sein, dass Aussagen wie „Schwarze sind...“, „Frauen sind...“, „Rollstuhlfahrer sind...“, „Jugendliche sind...“, „Schwule sind...“ etc. genauso unangemessen sind.

Jede Person verfügt über vielfältige Zugehörigkeiten und Identitäten, die ihre Haltungen und ihr Verhalten mit beeinflussen – und die dadurch auch subjektiv bedeutsamer sein können als z.B. nationale Zugehörigkeit, Geschlechtszugehörigkeit oder andere Gruppen-Zugehörigkeiten.

Machen Sie deutlich, dass das Beispiel der Zitrone (es funktioniert übrigens auch mit Tomaten) hier nur eine Metapher ist, vermeiden Sie einen direkten Vergleich zwischen Zitronen und Menschen. Ein unreflektierter Vergleich birgt die Gefahr der Biologisierung und der Übertragung des Themas auf vermeintliche menschliche „Rassen“.

Erfahrungen

Diese Übung ist immer wieder ein Gewinn – gerade zu Beginn der Sensibilisierung für die Bedeutung und die Aspekte von Vielfalt vermittelt sie sehr gut, dass wir uns von generalisierenden Zuschreibungen lösen müssen, wenn wir Menschen in ihrem Facettenreichtum erfassen und behandeln wollen.

Die Übung spricht alle Sinneskanäle an (sehen, riechen, anfassen). Das macht einfach Spaß! Auch die Runden, in denen allgemeine oder spezifische Merkmale von Zitronen gesammelt werden, sind in der Regel sehr lebendig. Als Moderator_in hat man meist Schwierigkeiten dabei, schnell genug mitzuschreiben.

Die eigene Zitrone unter vielen anderen tatsächlich wiederzuentdecken, ist für fast alle Teilnehmer_innen zunächst einmal eher überraschend (dass es klappt, haben wir sogar bei bis zu 50 Zitronen erlebt). Dass ihnen das gelingt, hätten sie vorher nicht geglaubt.

Notizen
