

Bildungsmaterial für die Flüchtlingsarbeit

## Diversität und Diskriminierung





Bildungsmaterial für die Flüchtlingsarbeit

## **Diversität und Diskriminierung**

# Bildungsmaterial für die Flüchtlingsarbeit

Die ehrenamtlichen und hauptamtlichen Mitarbeiter\*innen in der DRK-Flüchtlingsarbeit sind mit großem Einsatz und persönlichem Engagement bei der Sache. Sie bringen vielfältige Kompetenzen und Erfahrungen ein und sind für Geflüchtete wichtige Ansprechpersonen und Ratgeber\*innen.

Die geflüchteten Menschen haben ganz unterschiedliche Geschichten und Hintergründe. Oftmals haben sie belastende Erfahrungen von Flucht, Verlust und Gewalt gemacht. Solche Belastungszustände können durch die Unsicherheit im Ankunftsland noch vertieft werden. Unter diesen Umständen ist die Begleitung von Geflüchteten für DRK-Mitarbeiter\*innen und Ehrenamtliche eine große Herausforderung.

Die Arbeit mit Geflüchteten wird durch sich ändernde Rahmenbedingungen geprägt. Unterschiedliche Migrationsbewegungen, neue Gesetze und tagespolitische Entscheidungen beeinflussen die zur Verfügung stehenden Ressourcen und Handlungsspielräume.

Umso wichtiger ist es, Mitarbeiter\*innen und Ehrenamtliche bestmöglich zu qualifizieren und zu begleiten. In diesem Zusammenhang sind Kenntnisse zur Lebenssituation und den Bedarfen von geflüchteten Menschen von großer Bedeutung. Es gilt aber auch, den Umgang mit eigenen Belastungen, die Grenzen und Möglichkeiten des ehrenamtlichen Engagements oder die Bedeutung soziokultureller Vielfalt zu reflektieren.

Die Reihe „Bildungsmaterial für die Flüchtlingsarbeit“ greift Fragen der Qualifizierung und Begleitung von (neuen) ehren- und hauptamtlichen Mitarbeiter\*innen in der Flüchtlingsarbeit auf. Sie richtet sich an Multiplikator\*innen und Lehrkräfte.



In jeder Handreichung wird ein vollständiges Fortbildungsmodul vorgestellt. Die Bildungsmaterialien...

- ▶ identifizieren Themen und Inhalte und erörtern deren Bedeutung für die Praxis.
- ▶ formulieren relevante Lernziele und Inhalte, die zur Vorbereitung von Veranstaltungen oder für Absprachen mit Referent\*innen genutzt werden können.
- ▶ entwickeln methodische Arrangements und stellen verschiedene Methoden vor.
- ▶ beschreiben ein Fortbildungsmodul, das jeweils die vollständige methodisch-didaktische Aufbereitung eines kurzen Workshops umfasst.

Die Inhalte der Fortbildungsmodule sind mit Blick auf neue Mitarbeiter\*innen und Ehrenamtliche in der Flüchtlingsarbeit konzipiert. Sie widmen sich einführenden Fragestellungen zur Flüchtlingsarbeit und setzen kein berufsgruppenspezifisches Wissen voraus. Sie bieten dadurch vielfältige Anknüpfungspunkte für das berufliche und ehrenamtliche Engagement im DRK.



### Entstehung der Bildungsmaterialien

Das Curriculum „Allgemeine Grundlagen der Flüchtlingsarbeit“ wurde in Kooperation mit dem Landesverband Brandenburg im Rahmen einer Pilotschulung für neue Mitarbeiter\*innen in Flüchtlingsunterkünften im Jahr 2016 entwickelt und erprobt. Ausgehend von diesen Erfahrungen haben Expert\*innen einzelne Curriculumsinhalte aufgearbeitet und zu handlichen, nachvollziehbaren und umsetzbaren Fortbildungsmodulen für die Schulung von neuen Mitarbeiter\*innen und Ehrenamtlichen in der Flüchtlingsarbeit weiterentwickelt. Diese stehen nun in der Reihe „Bildungsmaterial für die Flüchtlingsarbeit“ zur Verfügung. Das Curriculum mit einem Überblick über alle relevanten Lernziele und Lerninhalte liegt als Hintergrund zu den Bildungsmaterialien vor.

# Inhaltsverzeichnis

▶▶▶▶▶	<b>Überblick</b>	<b>8</b>
	„Diversität und Diskriminierung“ – worum geht es?	8
	Leitziele und Rahmenbedingungen des Moduls	9
▶▶▶▶▶	<b>Hintergrund</b>	<b>10</b>
	Diversität denken und Diskriminierungen vorbeugen – eine thematische Einführung	10
	Wichtige Begriffe	11
▶▶▶▶▶	<b>Planungshilfen</b>	<b>16</b>
	Verlaufsvorschlag für eine Veranstaltung	16
	Hinweise zur Umsetzung des Moduls	17
▶▶▶▶▶	<b>Methoden</b>	<b>24</b>
	Einstiegsrunde	24
	Aufstellungsübung „Was gehört zu mir?“	26
	Wer gilt als fremd?	29
	Sensible Sprache	34
	Fallanalyse	38
▶▶▶▶▶	<b>Anlagen</b>	<b>42</b>
	Reflexionshilfe – Vielfaltsaspekte	43
	<b>Impressum</b>	<b>44</b>



# Überblick

## „Diversität und Diskriminierung“ – worum geht es?

Eine diversitätsbewusste Perspektive auf professionelles Handeln entspricht der gesellschaftlichen Entwicklung Deutschlands hin zur Migrationsgesellschaft. Die Nicht-Anerkennung von Vielfalt als gesellschaftlicher Normalität führt dazu, dass Menschen mit Migrationsgeschichte(n) als Fremde angesehen und behandelt werden. Die Herkunft wird zum Maßstab der Zugehörigkeit gemacht und mit Verweisen auf andere oder fremde Kultur versehen. Im Alltag kommt es dann unausweichlich zu Stigmatisierung und Ausgrenzung von Personen, die aufgrund einer Gruppenzugehörigkeit zu Anderen oder Fremden gemacht werden.

Das Spannungsfeld von gesellschaftlicher Vielfalt und Ausgrenzung stellt Fachkräfte vor konkrete Herausforderungen. Begegnen kann man diesen mit einer reflektierten Position zur kulturellen Vielfalt als gesellschaftliche Normalität und einem kompetenten und konstruktiven Umgang mit Erfahrungen von Diversität und Diskriminierung im Praxisalltag. Deshalb ist es notwendig, Fachkräfte dafür zu sensibilisieren, genauer hinzuschauen, um Bedarfe rechtzeitig erkennen und Handlungsoptionen abwägen zu können. Außerdem ist es wichtig, die Rahmenbedingungen zu kennen, die es braucht, um Diversität und ein wertschätzendes Miteinander in unseren Einrichtungen zu verankern und zu stärken.

Dieses Modul bietet einen Einstieg in die Reflexion von gesellschaftlicher Vielfalt und Diskriminierungen. Das Modul übt eine bewussteren Wahrnehmung von Vorurteilen ein und hilft, präventive Maßnahmen auszuloten, die Diskriminierungen vorbeugen.<sup>1</sup>

Das Modul soll auf die Themen Diversität und Diskriminierung aufmerksam machen, Raum bieten zur Selbstreflexion und hilfreiche Präventionsideen für die Arbeit mit heterogenen Gruppen geben. Dazu finden Sie auf den folgenden Seiten Hilfestellung, Anleitung und Hintergrundinformationen.

---

<sup>1</sup> In Anlehnung an das Schulungsmodul der Deutschen Soccer Liga: Chernivsky, Marina / Bernuth, Christiane (2016). Vorurteile erkennen – Diskriminierung entgegenen. Gemeinsam gegen Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit im Sport. S. 11.



## Leitziele und Rahmenbedingungen des Moduls

Zielgruppe	Ehrenamtliche und hauptamtliche Mitarbeiter*innen im Bereich der Flüchtlingsarbeit
Vorkenntnisse	Das Modul erfordert keine speziellen Vorkenntnisse, aber Freiwilligkeit und die Bereitschaft, die eigenen Vorstellungen zu reflektieren.
Zahl der Teilnehmer*innen	8–15 Teilnehmer*innen
Dauer	Gesamtdauer mind. 180 Min. Durch Vertiefung der einzelnen Bausteine, insbesondere der Fallanalyse, kann das Modul auf 270 Min. erweitert werden.
Setting	Seminarraum mit ausreichend Platz für Bewegung und Gruppenarbeit. Am besten wird im Stuhlkreis gearbeitet, der dialogisches Lernen ermöglicht und einem guten Gesprächsklima in vertrauensfördernder Atmosphäre förderlich ist. Benötigt wird also ein Raum ohne Tische bzw. mit Tischen, die weggeräumt werden können.
Material	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Flipchart</li><li>▪ Moderationsmaterial: Stifte und Moderationskarten</li><li>▪ Pinnwand, Nadeln</li></ul>
Leitungskompetenz	<p>Die Seminarleitung sollte sich bereits im Vorfeld des Seminars mit ihrer eigenen Haltung zum Seminarthema auseinandergesetzt haben, zum Beispiel mittels einer behutsamen Selbstbefragung:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Wie nehme ich andere Menschen und Gruppen in meinem Umfeld wahr?</li><li>▪ Welche Großgruppen fallen mir ein, wenn ich über Diversität/Vielfalt nachdenke?</li><li>▪ Welche innere Haltung erkenne ich bei mir bei der Beschäftigung mit dem Thema?</li></ul> <p>Außerdem ist es wichtig, sich mit den Modulinhalten vertraut zu machen und die Anleitung von Seminar- und Reflexionsprozessen vorher auszuprobieren.</p>

### Leitziele

- ▶ Fachkräfte für Vielfalt als gesellschaftliche Normalität sensibilisieren
- ▶ Fachkräfte für Diskriminierung als Teil von Spannungen und Konflikten sensibilisieren
- ▶ Prägungen, Normen, Zugehörigkeiten, Bilder, die wir uns von anderen machen, kritisch hinterfragen
- ▶ Austausch zu diskriminierender Sprache in Bezug auf Flucht und Förderung eines kritischen Sprachgebrauchs

# Hintergrund

## Diversität denken und Diskriminierungen vorbeugen – eine thematische Einführung



### Leitfragen

- ▶ Wie sehe ich verschiedene Gruppen in der heutigen Gesellschaft?
- ▶ Welches sind meine Positionen zu Migration und Integration?
- ▶ Welche Vorurteile beeinflussen diese Positionen?
- ▶ Was unternehme ich, um Vorurteile abzubauen und Diskriminierung vorzubeugen?
- ▶ Was benötige ich noch, um in diesem Feld selbstwirksam und handlungssicher zu agieren?

Im Mittelpunkt des Moduls steht eine kritische Reflexion gruppenbezogener Unterscheidungen, die u. a. aufgrund der sozialen, kulturellen oder religiösen Herkunft gemacht werden. Solche Unterscheidungen und Kategorisierungen entstehen in der Gesellschaft beispielsweise durch Normen und Zugehörigkeitszuschreibungen und werden durch Vorurteile oder auch tradierte Gruppenvorstellungen begründet. Ihre tiefe (historische) Verwurzelung ist meistens ein Grund dafür, dass sich Vorurteile hartnäckig halten und nur schwer abzubauen sind. Das wäre aber entscheidend, denn Vorurteile haben Konsequenzen: Sie führen zwar nicht zwangsläufig zu konkreter Diskriminierung, bestimmen aber unser Denken und sind damit Ursprung und Basis diskriminierender Praxis.

Der Kampf gegen Vorurteile und Diskriminierung ist daher dauerhaft und täglich zu führen. Gelingt es uns, die biografischen, historischen und gesellschaftlichen Hintergründe von Vorurteilen und Diskriminierung zu reflektieren und die eigene Position dazu zu überdenken, kann unsere bewusste Haltung in wirksame Handlungsstrategien umgesetzt werden. Wird keine Bereitschaft zur Reflexion geweckt, lassen sich eingespielte Denk- und Verhaltensmuster kaum ändern. Die Reflexion eigener Ansichten und Grundhaltungen ist stets der erste Schritt. Die Einbettung von Reflexionsprozessen in die Regelstrukturen ist deshalb eine bedeutsame und dauerhafte Aufgabe.



Beim Nachdenken über Diversität und Diskriminierung kommt der sogenannten Fremdmachung (engl. „Othering“) eine wichtige Rolle zu. Fremdmachung entsteht aus ungleichen Kräfteverhältnissen, vorurteilsbehafteten Gruppenvorstellungen und zugewiesenen Statusdifferenzen. Menschen werden dauerhaft als Fremde betrachtet, vor allem dann, wenn ihre Zugehörigkeit zu einer ethnischen, kulturellen oder religiösen Gruppe die Basis ihrer Fremdmachung bildet. Wir prägen uns die Fremdheitsmaße/Kategorisierungen wie Ethnie, Kultur oder Religion ein und machen sie zu Grundkoordinaten unseres täglichen Handelns. Mit diesen Kategorisierungen gehen Bewertungen und Etikettierungen einher, die uns oftmals nicht bewusst sind. Doch wenn wir wahrnehmen, aus welcher Warte wir unsere Urteile fällen, andere bewerten und Normen aufstellen, können wir ein Bewusstsein dafür entwickeln, wie wir denken und urteilen und warum wir anderen vermeintliche Eigenschaften zuschreiben.

## Wichtige Begriffe

### Vorurteile

Je nach theoretischem Erklärungsansatz gibt es unterschiedliche Antworten auf die Frage nach Ursachen, Mechanismen und Funktionen von Vorurteilen. Im Gegensatz zu Stereotypen gelten Vorurteile als abwertende Einstellungen gegenüber Einzelpersonen und Gruppen. Die sozialpsychologische Forschung versteht Vorurteile als pauschalisierende Urteile über Menschen „allein deshalb, weil sie anhand eines Merkmals wie nationale Herkunft, Ethnie, Religion oder Geschlecht einer sozialen Gruppe zugewiesen werden, die man irgendwie nicht mag.“<sup>2</sup>

Der Weg zum Vorurteil vollzieht sich in drei Schritten:

- 1. Kategorisierung:** Menschen werden wegen eines oder mehrerer Merkmale wie Nationalität, Herkunft, Hautfarbe, Religion, Geschlecht, sexuelle Orientierung/Identität, Behinderung, Alter etc. Kategorien zugeordnet. Dies fördert das Entstehen von „Wir“- und „Sie“-Gruppen.
- 2. Stereotypisierung:** Die jeweiligen Kategorien/Schubladen werden dazu genutzt, Menschen diverse Rollen, Eigenschaften, Absichten oder gar Verhaltensweisen zuzuschreiben, die die fremde Gruppe klar von der eigenen Gruppe unterscheiden soll. Bei diesem Unterscheidungsprozess geht es oft um „Merkmale, die einem selbst besonders wichtig sind.“<sup>3</sup>

---

2 Küpper, Beate (2016). Die Abwertung von anderen – Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit in unserer Gesellschaft. Thema Jugend, 4, 35 (2013). IG Bau Magazin.

3 Ebd.

**3. Bewertung:** Die Rollen, Eigenschaften, Absichten oder gar Verhaltensweisen, die wir fast gedankenlos zuweisen, bleiben selten neutral. Sie hängen mit Ab- und Aufwertung zusammen und bestimmen, wie wir Personen und ganze Gruppen wahrnehmen und behandeln. „Wir haben dabei die Tendenz, die eigene Gruppe immer positiver darzustellen als die jeweils ‚andere‘.“<sup>4</sup>

### Diskriminierung

Vorurteile führen zwar nicht zwangsläufig zu konkreter Diskriminierung, aber sie erhöhen die Wahrscheinlichkeit diskriminierenden Verhaltens. Diskriminierung ist in der Regel mit einer Handlung verbunden. Juristisch gesehen ist sie die Benachteiligung oder Ungleichbehandlung einer Person aufgrund festgelegter Diskriminierungskategorien ohne einen sachlichen Grund, der die Ungleichbehandlung rechtfertigt. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) hat zum Ziel, „Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen“.<sup>5</sup> In dieser Zielbenennung sind die Merkmale, die nicht zu einer Diskriminierung führen dürfen, abschließend genannt. Die im Gesetz genannten Merkmale umfassen aber nicht alle Diskriminierungsgründe und -praktiken.<sup>6</sup>



### Rassismus

Rassismus kann als eine besonders schwere Form von Diskriminierung charakterisiert werden, die u. a. durch stigmatisierende Einstellungen, Statuszuweisungen und gar Gewalt wirksam wird.

Rassistische Diskriminierung basiert auf einer „Einteilung von Menschen in feste Gruppen (‚Rassen‘ oder ‚Kulturen‘) anhand tatsächlicher oder vermeintlicher körperlicher oder kultureller Merkmale, wie Haut-, Haarfarbe, Sprache [oder] Herkunft [...] und die damit verbundenen Bewertungen“.<sup>6</sup>

- 4 Küpper, Beate (2016). Die Abwertung von anderen – Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit in unserer Gesellschaft. Thema Jugend, 4, 35 (2013). IG Bau Magazin.
- 5 Im Zeitraum von 2000 bis 2004 hat die europäische Gemeinschaft vier europäische Richtlinien zur Verwirklichung des europäischen Gleichbehandlungsgrundsatzes verabschiedet. Das am 18.06.2006 in Kraft getretene Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) entstand aus der Verpflichtung der Mitgliedstaaten der europäischen Gemeinschaft die europäischen Richtlinien in nationales Recht umzusetzen.
- 6 Liebscher, Doris / Fritzsche, Heike (2010). Antidiskriminierungspädagogik. Konzepte und Methoden für die Bildungsarbeit mit Jugendlichen. Wiesbaden. S. 263.



Diskriminierung tritt nicht immer offen zutage. Oft bleiben Menschen Rechte verwehrt, die andere ganz selbstverständlich in Anspruch nehmen. Diskriminierung kann sich in direkter Herabwürdigung manifestieren, indirekt aus institutionalisierter Praxis ergeben, aus gesellschaftlichen oder kulturellen Normen resultieren oder durch Einschränkungen entstehen, die bestimmte Gruppen überproportional treffen und damit deren Verwirklichungspotenziale einschränken.

Wo Ungleichbehandlung beginnt, ist nicht immer eindeutig, denn was die einen gar nicht wahrnehmen, empfinden andere als diskriminierend. Weil es Menschen in ihrem subjektiven Erleben trifft, ist Diskriminierung auch ein soziales Phänomen. Um die verschiedenen Formen und Ebenen der Diskriminierung im Alltag aufzudecken und die Sicht der Betroffenen zu berücksichtigen, ist es wichtig, über die juristische Definition hinaus ein möglichst breites Verständnis von Diskriminierung zu entwickeln.

### Kultur

Die Stilisierung kultureller Differenzen enthält von vornherein einen Fehler: Wer andere nicht als Individuen wahrnimmt, sondern als Vertreter\*innen einer kulturellen Gruppe, wird sie entsprechend stereotyp behandeln. Erlernte Kulturstandards werden zu einem Raster, das den\*die Andere\*n zu einem kulturabhängigen Gruppenstereotyp erstarren lässt und sie\*ihn ihrer\*seiner Individualität und damit auch der kommunikativen Kompetenz beraubt. Kulturen werden ethnisch/national/religiös gedacht und gelten dann als unveränderbar, abgeschlossen und homogen. Dieses Verständnis von Kultur lässt wenig Raum für die Person und ihre Individualität: Individuen erscheinen als bloße Kulturträger\*innen und verschwinden hinter ihrer tatsächlichen oder vermeintlichen Kultur, die ihre Zugehörigkeit definitiv festlegt. Selbstverständlich ist der kulturelle Bezugsrahmen eine wichtige Orientierung für die Herausbildung einer eigenen Identität. Gleichzeitig ist Kultur aber auch ein permanenter Aushandlungsprozess von Individuen mit ihrem jeweiligen Umfeld.



## Literaturhinweise

**Prenzel, Annedore (1995).** Pädagogik der Vielfalt. Verschiedenheit und Gleichberechtigung in Interkultureller, Feministischer und Integrativer Pädagogik. Opladen.

**Auernheimer, Georg.** Anders anders und oft ungleich. Interkulturelle Kompetenz umfasst mehr als Rezeptwissen. In: Das Dilemma der Differenz – Zum pädagogischen Umgang mit Unterschieden und Ausgrenzung. Zentralwohlfahrtsstelle der Juden in Deutschland e. V. (Hg.) (ZWST – „Perspektivwechsel“). Frankfurt am Main. S. 26–33.

PDF unter: <http://www.zwst-perspektivwechsel.de/archiv>.

**Chernivsky, Marina / Bernuth, Christiane (2016).** Vorurteile erkennen – Diskriminierung entgegen. Gemeinsam gegen Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit im Sport. Deutsche Soccer Liga e. V. (DSL) (Hg.).

**Chernivsky, Marina / Bernuth Christiane (2014).** Inklusions-Werkstatt. Selbstwirksamkeit lernen und leben. Inklusions-Werkstatt für die pädagogische Praxis. Deutsche Soccer Liga e. V. (DSL) (Hg.).

**Chernivsky, Marina (2010).** Vom Bias zum Perspektivwechsel. Perspektivwechsel – Theorien, Praxis, Reflexionen. Zentralwohlfahrtsstelle der Juden in Deutschland e. V. (ZWST) (Hg.). PDF im Archiv unter: <http://www.zwst-perspektivwechsel.de/archiv>.

**Wagner, Petra / Hahn, Stefani / Enßlin, Ute (Hg.) (2006).** Macker, Zicke, Trampeltier... Vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung in Kindertageseinrichtungen. Handbuch für die Fortbildung. Weimar/Berlin.

**Bostanci, Seyran / Kontzi, Nele (2013).** Sprache und Identitätsentwicklung bei Kindern. Zum pädagogischen Umgang mit diskriminierender Sprache. In: Wenn Rassismus aus Worten spricht. Fragen, Kontroversen, Perspektiven. Zentralwohlfahrtsstelle der Juden in Deutschland e. V. (ZWST – „Perspektivwechsel“) (Hg.). Tagungsband, S. 42–45.

PDF im Archiv unter: <http://www.zwst-perspektivwechsel.de/archiv>.

**Zentralwohlfahrtsstelle der Juden in Deutschland e. V. (ZWST) (Hg.) (2010).** Methodenbuch Perspektivwechsel – Theoretische Impulse – Pädagogische Anregungen. Frankfurt am Main.





# Planungshilfen

## Verlaufsvorschlag für eine Veranstaltung

Teil	Ziel	Kurzbeschreibung	Methoden und Material
Einstiegsrunde (30 Min.)	Ankommen und Kennenlernen, kurze Abfrage zu Erwartungen, Ablauf vorstellen	Die Teilnehmer*innen stellen sich kurz mit Namen, Arbeitsfeld, mitgebrachten Erwartungen und Themenvorstellungen vor. Nach der Vorstellungsrunde und Schilderung der Erwartungen stellt die Seminarleitung den Ablauf vor.	Arbeitshilfe zur Einstiegsrunde  Material: Moderationskarten, dreifarbige Moderationskarten für die Ampelmethode (rot, gelb, grün), Stifte, visualisierter Ablauf, visualisierte Ziele
Ich-Ich-Nicht (20 Min.)	Heterogenität der Gruppe und die gesellschaftlichen Kategorisierungen sichtbar machen	Die Teilnehmer*innen werden gebeten, sich entlang themenfokussierter Fragen, die mit „ja“ oder „nein“ beantwortet werden, im Raum zu positionieren. Die durch die Aufstellung sichtbar gemachten Merkmale/ Kategorien werden notiert. Sie bilden die Grundlage für einen „Vielfalt-Koffer“, den die Gruppe mit assoziierten Begriffen füllt.	Arbeitshilfe zu „Ich-Ich-Nicht“  Material: Flipchart und Marker
Wer gilt als fremd? (20 Min.)	Reflexion diskursiver Zugehörigkeiten/ Ausschlüsse unter Einbeziehung konkreter Praxisbeispiele	Die Frage „Wer gilt als fremd?“ wird in einer diskursiven Übung mit leitenden Reflexionsfragen und Gruppengesprächen diskutiert. Um die Thematik zu vertiefen, kann die Übung um weitere Aspekte erweitert werden. Hierfür eignet sich das Arbeitsblatt „Vielfaltsaspekte“ (43).	Arbeitshilfe zu „Wer gilt als fremd?“. Ggf. das Arbeitsblatt „Vielfaltsaspekte“ (43)  Material: Flipchart und Stifte, Moderationskarten, Pinnwand
Pause (10 Min.)			



Sensible Sprache (40 Min.)	Sensibilisierung für das verletzte Potential von Sprache, kritische Reflexion der Wirkung einiger geläufiger Begriffe und Finden von Alternativen	In der Übung wird anhand einer Aufstellung im Raum ein Bezug zum Thema „Sensible Sprache“ hergestellt. Danach werden exemplarisch die Begriffe „Flüchtling“ und „Asylant“ auf ihren diskriminierenden Gehalt hin untersucht.	Arbeitshilfe zu „Sensible Sprache“  Material: Flipchart und Stifte, Moderationskarten
Kollegiale Fallanalyse (50–60 Min.)	Reflexion konkreter Praxissituationen, Entwicklung von Handlungsmöglichkeiten	Im Anschluss an die Übungen wird ein Beispiel aus der Praxis herausgegriffen und zusammen bearbeitet. Anhand des Praxisbeispiels lassen sich Gedanken und Handlungsforen festhalten und mit Blick auf Praxisfelder/Aufgaben analysieren.	Arbeitshilfe zu Fallanalyse Material: Flipchart und Stifte
Abschluss (10 Min.)	Ausstieg aus dem Modul, Sicherung wichtiger Ergebnisse, Einholen von Rückmeldungen	Alle Teilnehmer*innen werden zum Abschluss noch einmal nach ihren Eindrücken und Gedanken befragt und auf ihre vorab ausgefüllten Ampel-Karten hingewiesen: „Was nehmt ihr aus dem heutigen Workshop mit?“, „Welche Fragen konnten beantwortet werden?“	Die Abfrage kann mündlich oder schriftlich erfolgen. Für die schriftliche Form werden Karten und Stifte für jede*n benötigt.

## Hinweise zur Umsetzung des Moduls

Das Modul „Diversität und Diskriminierung“ ist eine Wahrnehmungsschulung. Die Fähigkeit, Ressentiments und Diskriminierung in ihrer Dynamik und Auswirkung zu erkennen, heißt im Kontext des Moduls „Wahrnehmungskompetenz“.<sup>7</sup> Das Modul kann als Impuls für eine weiterführende Beschäftigung mit diesem Thema genutzt werden. Als Vorbereitung auf das Modul sollten Sie sich mit den pädagogischen Grundannahmen und Haltungen auseinandersetzen, die eigenen Bezüge dazu reflektieren und die bisherigen pädagogischen Arbeitsformen hinterfragen.

<sup>7</sup> In Anlehnung an das Schulungsmodul der Deutschen Soccer Liga: Chernivsky, Marina / Bernuth, Christiane (2016). Vorurteile erkennen – Diskriminierung entgegen. Gemeinsam gegen Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit im Sport.

### Leitziele des Moduls

Das erste Leitziel ist es, Vielfalt als gesellschaftliche Normalität sichtbar zu machen. Das zweite Leitziel ist die Kritik jeder Form von Abwertung und Diskriminierung und die Entwicklung wirksamer Handlungsstrategien. Außerdem stehen die kritische Hinterfragen von Fremdmachung und kulturbezogene Fallstricke im Fokus der Lerneinheiten.

### Kompetenzorientierung des Moduls

Das Modul baut auf dem „Dialogischen Reflexionsansatz“ auf.<sup>8</sup> Die Einübung der Reflexionsfähigkeit ist fester Bestandteil pädagogischer Professionalität, die im Hinblick auf die Tradierung und tiefe Verankerung gruppenbezogener Ressentiments immer wichtiger wird. Die Selbstreflexion benötigt aber einen Rahmen, der achtsame Selbstbefragung ermöglicht. Diesen kann der seit einigen Jahren von Fachkräften in der Fort- und Weiterbildung eingesetzte „Dialogische Reflexionsansatz“ bieten.

### Der Dialogische Reflexionsansatz

Der Dialogische Reflexionsansatz ist systemisch und zeichnet sich durch eine hohe Prozessorientierung aus. Angelehnt an den diskriminierungskritischen „Anti-Bias-Ansatz“<sup>9</sup> geht er den Ursprüngen, Motiven und Bedingungen von Ressentiments, Dominanzkulturen und Ideologien nach und erforscht, welchen Einfluss ihre Tradierung auf das eigene Denken und Verhalten ausübt.

Die Dialogische Reflexion untersucht nicht den persönlichen Werdegang der Beteiligten, sondern macht sie auf den Zusammenhang von Individuum und Gesellschaft aufmerksam (siehe hierzu das Modell<sup>10</sup> auf Seite 19).

Individuelle Haltungen werden zu historischen und gegenwärtigen Gesellschaftskonstellationen in Beziehung gesetzt und erfahrungsbezogen reflektiert. Das pädagogische Vorgehen will dabei nicht „falsches“ Denken entlarven, sondern Motive und Bedingungen herausarbeiten, die Vorurteile erzeugen und aufrechterhalten.

---

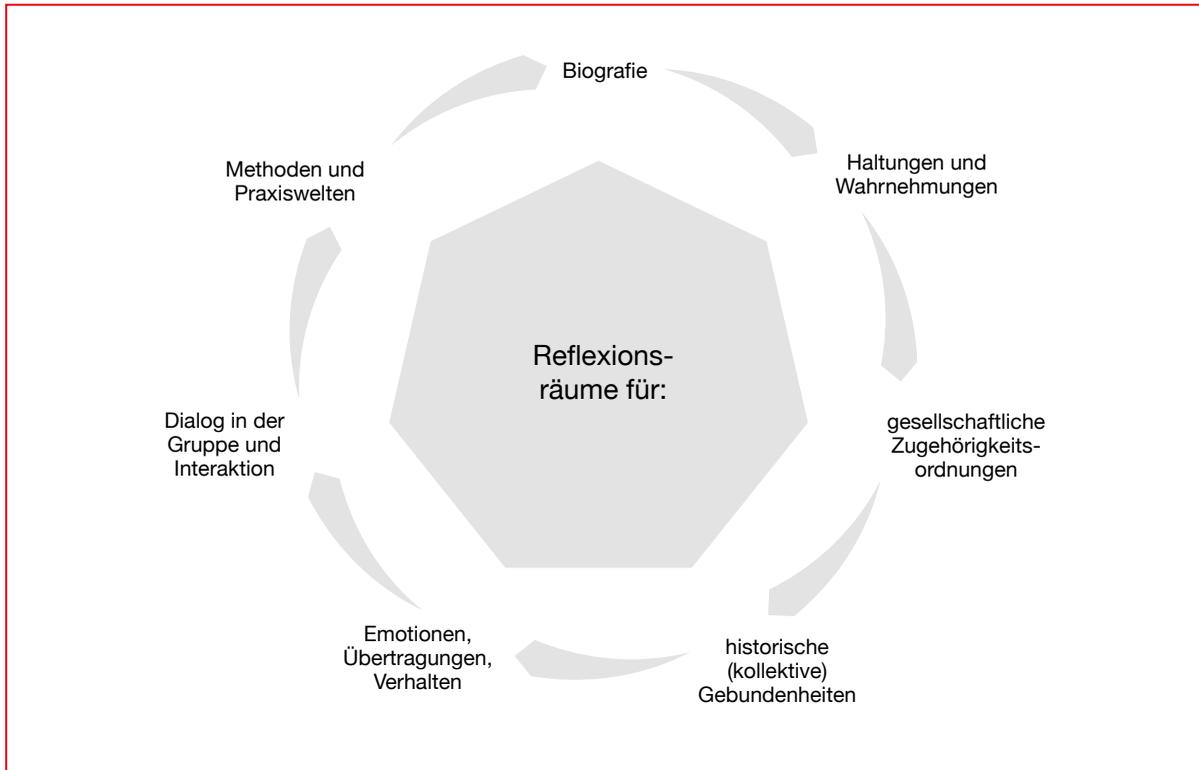
8 Projekteigener Ansatz, entwickelt und erprobt im Rahmen des Modellprojekts „Perspektivwechsel Plus“ (in Trägerschaft der Zentralwohlfahrtsstelle der Juden in Deutschland), vor allem in der Fort- und Weiterbildung von Fachkräften aus Schule, Sozialer Arbeit und Verwaltung. Gefördert durch die Bundesprogramme des BMFSFJ im Zeitraum 2007 bis 2014.

9 Das englische Wort „bias“ bedeutet übersetzt Voreingenommenheit. Der Anti-Bias-Ansatz ist ein bewährtes Reflexions- und Handlungskonzept zum Umgang mit Vorurteilen und Diskriminierung. Der Ansatz wurde in den USA entwickelt, vornehmlich für den Bereich der frühen Bildung und Erziehung. In Deutschland findet der Ansatz eine breite Anwendung u. a. in der außerschulischen Jugend- und Erwachsenenbildung, in der Schulentwicklung und im Elementarbereich.

10 Chernivsky, Marina (2014). In: Praxiswelten. Zwischenräume der Veränderung. Zentralwohlfahrtsstelle der Juden in Deutschland e. V. (ZWST) (Hrsg.). S. 23. Im Archiv unter <http://www.zwst-perspektivwechsel.de/archiv>.



Auch die Reflexion der eigenen Praxis – Wissensbestände, Ziele und Arbeitsmethoden – ist wichtig.



### Kompetenzmodell „Wahrnehmen“, „Deuten“, „Handeln“

Die Umsetzung des Moduls „Diversität und Diskriminierung“ folgt dem Kompetenzmodell „Wahrnehmen“, „Deuten“, „Handeln“<sup>11</sup>:

**Wahrnehmen:** Stärkung der Wahrnehmungskompetenz, beispielsweise von problematischen Situationen und eigenen blinden Flecken, stets unter Einbezug der Perspektive von Betroffenen/Adressierten.

<sup>11</sup> Im Modul zum Thema Fluchtursachen finden Sie hierzu ein Stufenmodell. Mehr dazu bei: Chernivsky, Marina (2014). Stufenmodell. In: Praxiswelten. Zwischenräume der Veränderung. Zentralwohlfahrtsstelle der Juden in Deutschland e. V. (ZWST) (Hg.). S. 25. Im Archiv unter: <http://www.zwst-perspektivwechsel.de/archiv>. Zum Stufenmodell siehe auch: Chernivsky, Marina (2010). Vom Bias zum Perspektivwechsel. In: Methodenbuch – Theoretische Impulse – Praktische Anwendungen. Zentralwohlfahrtsstelle der Juden in Deutschland e. V. (ZWST) (Hg.). S. 15 f. Im Archiv unter: <http://www.zwst-perspektivwechsel.de/archiv>, sowie: Chernivsky, Marina / Bernuth, Christiane (2016). Vorurteile erkennen – Diskriminierung entgegen. Gemeinsam gegen Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit im Sport. Deutsche Soccer Liga e. V. (Hg.). S. 18.

**Deuten:** Stärkung der Deutungskompetenz, beispielsweise der Fähigkeit, stigmatisierende Diskurse über Geflüchtete bewusst wahrzunehmen, Stigmatisierungen und Vorurteile zu erkennen, Vorfälle nicht kleinzureden, sondern offen zu thematisieren und zu bearbeiten.

**Handeln:** Stärkung der Handlungskompetenz, beispielsweise bezogen auf wirksame Präventionsstrategien im Umgang mit Vorurteilen und Diskriminierung gegenüber gewissen gesellschaftlichen Gruppen, hier konkret gegenüber Geflüchteten.

Weitere Kompetenzbereiche können durch das Modul fokussiert und gefördert werden:

- ▶ für Vielfalt als gesellschaftliche Realität sensibilisieren
- ▶ eigene Sprecher\*innen-Position bewusst machen
- ▶ dominante Bewertungsmaßstäbe und Erwartungspositionen kennen
- ▶ sich kritisch mit Vorurteilen auseinandersetzen, auch in den eigenen Reihen
- ▶ besondere Aufmerksamkeit für Mehrheits- und Minderheitsperspektiven entwickeln
- ▶ Ungerechtigkeit bewusst wahrnehmen
- ▶ strukturelle Barrieren identifizieren, auch im eigenen Arbeitskontext
- ▶ Sicht der Betroffenen einbeziehen: ihre Erfahrungen, Perspektiven und Deutungen

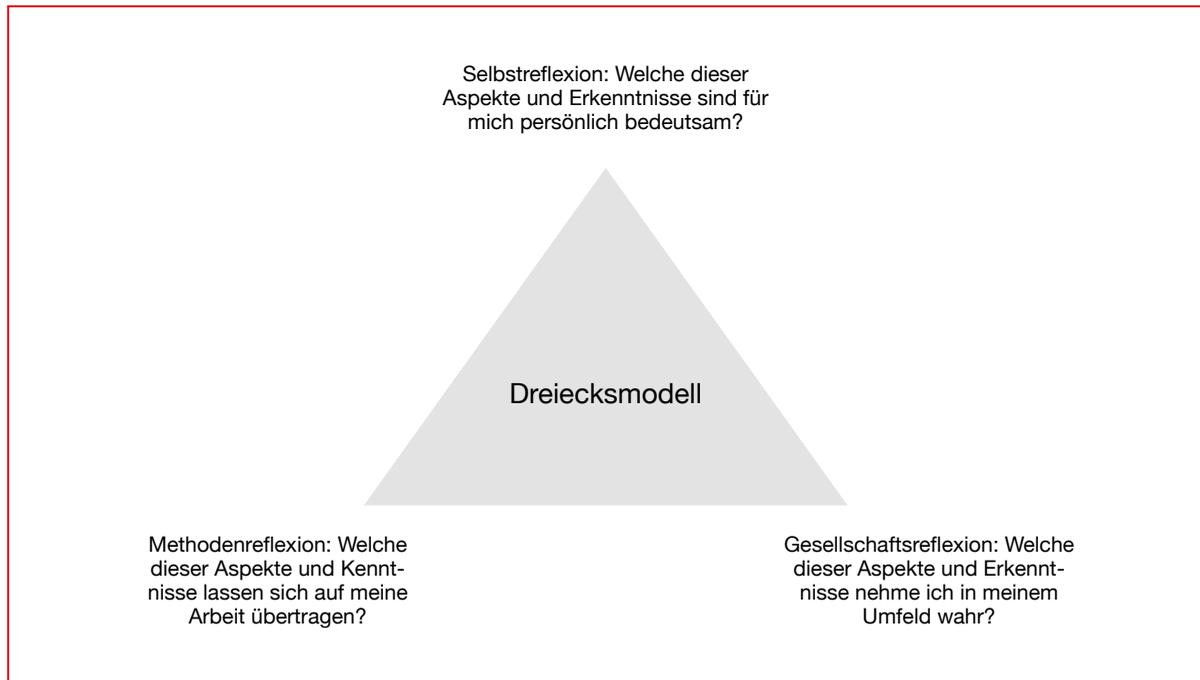
### Die Methode des Moduls

Das Modul ist praxisnah und erfahrungsorientiert. Die didaktische Umsetzung der Modul-Übungen orientiert sich am sogenannten „Dreieck-Modell“ des Projekts „Perspektivwechsel Plus“ (ZWST)<sup>12</sup>. Dem Modell entsprechend haben alle Modul-übungen didaktisch gesehen eine kognitive, emotionale und verhaltensbezogene Ausrichtung. „Dabei findet die Beschäftigung auf unterschiedlichen Ebenen statt, auf der Ebene der Selbstreflexion, der Praxisreflexion und der Gesellschaftsanalyse“.

---

<sup>12</sup> Chernivsky, Marina (2010). Vom Bias zum Perspektivwechsel. In: Methodenbuch – Theoretische Impulse – Praktische Anwendungen. Zentralwohlfahrtsstelle der Juden in Deutschland e. V. (ZWST) (Hg.). Im Archiv unter: <http://www.zwst-perspektivwechsel.de/archiv>.

se.“<sup>13</sup> Die Gruppe dient als Ressource und die Arbeit im Gruppensetting als Brücke zu Multiperspektivität und Diskussion. „In diesem Prozess sollen [...] nicht vordergründig anonyme, konstruierte Perspektiven besprochen, sondern vielmehr die je eigene Sicht und Verortung der Teilnehmer\*innen angeregt werden. So ergeben meist schon die einzelnen, konkreten Ansichten und Erfahrungen der Teilnehmer\*innen einen wertvollen Schatz aus kontroversen Haltungen und Lebensgeschichten, die sowohl einzeln betrachtet als auch im Gemeinsamen ein Ensemble aus wertvollem Wissen, Kenntnissen und Erfahrem darstellen.“<sup>14</sup>

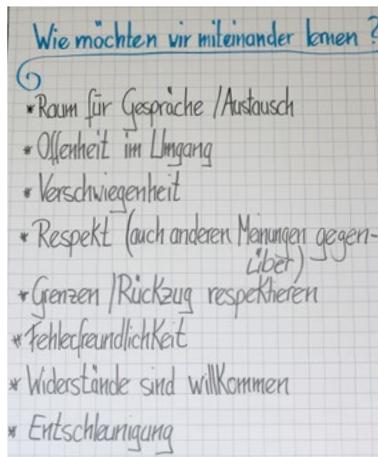


### Lernverständnis

Oft ziehen wir die Handlungsebene vor und investieren nicht genug Zeit und Ressourcen dafür, eigene Emotionen, Vorstellungen und Positionen zu reflektieren. Das Modul will vor allem der Reflexion über Wahrnehmung und Deutungsrahmen der

13 Chernivsky, Marina / Friedrich, Christiane / Scheuring, Jana (2014). Wer gilt als fremd? In: Praxiswelten. Zwischenräume der Veränderung. Zentralwohlfahrtsstelle der Juden in Deutschland e. V. (ZWST) (Hg.). S. 101. Im Archiv unter: <http://www.zwst-perspektivwechsel.de/archiv>.

14 Friedrich, Christiane (2014). Impulse für die Praxis – Einführung in das methodische Kapitel und den Einsatz von Übungen. In: Praxiswelten. Zwischenräume der Veränderung. Zentralwohlfahrtsstelle der Juden in Deutschland e. V. (ZWST) (Hg.). S. 85. Im Archiv unter: <http://www.zwst-perspektivwechsel.de/archiv>.



Gemeinsam Lernregeln formulieren.

Fachkräfte Raum geben. Es wird von der Annahme getragen, dass die Teilnehmer\*innen nur dann lernen können, wenn sie sich persönlich angesprochen fühlen und einen Bezug zu den Modulinhalten herstellen können.

Sehr wichtige Voraussetzungen für die Umsetzung des Moduls sind eine vertrauensvolle Seminaratmosphäre sowie eine achtsame und wertschätzende Form der Anleitung und Moderation, denn möglicherweise werden schmerzliche Erfahrungen berührt. Auch auf die Zusammensetzung der Gruppe und auf die thematischen oder auch lebensgeschichtlichen Bezüge sollte die Seminarleitung achten. Davon ausgehend ist es ratsam, gemeinsame Lernregeln zu formulieren, zum Beispiel aktives Zuhören, Ich-Botschaften, Abwertungsverbot, Freiwilligkeit der Teilnahme usw.

### Handhabung

Das Modul bietet ein Raster für die Konzeption und Durchführung einer 180-minütigen (max. 270-minütigen) Veranstaltung zum Thema „Diversität und Diskriminierung in der Flüchtlingsarbeit“. Die hier vorgestellten Übungseinheiten sind Vorschläge und geben eine erste Orientierung für die methodisch-fachliche Reflexion dieses Themas. Die Benutzer\*innen können das Modul für die jeweilige Zielgruppe anpassen.

Jede Anwendung sollte zum Ziel haben, nicht nur Sachinformationen zu vermitteln, sondern die Teilnehmer\*innen zur Selbstreflexion anzuregen und für die Handlungsebene zu motivieren. Aufgrund der begrenzten Zeit ist jedoch nicht zu erwarten, dass konkrete Handlungsmöglichkeiten während des Seminars im Detail eingeübt werden können. Eine vertiefende Beschäftigung mit den Modulinhalten ist daher sehr zu empfehlen. Dazu erhalten Sie auch Anregungen in weiteren Modulen zu den Themenschwerpunkten Diversität und Perspektivwechsel.

Achten Sie darauf, wie sich die Gruppendynamik entwickelt. Abfällige Äußerungen oder ähnliche Tendenzen müssen unterbunden werden. Besonders subtile, auf Umwegen kommunizierte Botschaften bedürfen einer sensiblen und

gleichzeitig kompetenten Reaktion der Seminarleitung. Es empfiehlt sich in solchen Fällen, die eigene Betroffenheit anzudeuten und persönliche Gegenpositionen zum Ausdruck zu bringen. Es kann hilfreich sein, problematische Botschaften in der Gruppe zu besprechen, denn Sie können davon ausgehen, dass die Teilnehmer\*innen sehr unterschiedliche Positionen vertreten und der Aussage Einzelner entgegenwirken werden.

# Methoden

## Einstiegsrunde

### Ziele und Inhalte

In der Einstiegsrunde lernen sich die Teilnehmer\*innen kennen, die Seminarleitung führt das Modul (thematisch) ein und fragt nach den Erwartungen. In dieser Workshop-Phase wird die Brücke zu den Teilnehmer\*innen und ihren Themen gebildet. Als Seminarleitung sollten Sie den Ablauf des Seminars gut kennen und in der Lage sein, das Modul und seine Ziele in einigen prägnanten Sätzen zu beschreiben.

Ein ausführliches Kennenlernen untereinander ist aus zeitlichen Gründen nicht möglich. Eine zeitlich begrenzte, klassische Selbstvorstellung mit Namen, Arbeitsfeld und Motivation ist trotzdem ein guter Einstieg.



### Rahmenbedingungen

<b>Zeit:</b>	ca. 30 Min., je nach Gruppensetting und Seminardauer insgesamt
<b>Gruppengröße:</b>	(idealtypisch) bis 15 Teilnehmer*innen
<b>Material:</b>	Karten, Stifte, Pappteller, Flipchart, visualisierte Leitfragen
<b>Raum:</b>	je nach Gruppengröße, Stuhlkreis

### Methodenbeschreibung

Die Teilnehmer\*innen bekommen für die Vorstellungsrunde einen Pappteller (oder Moderationskarten) und beantworten darauf Fragen nach Namen, aktuellem Arbeitsfeld und der Motivation für das Seminar. Nach einleitenden Worten bittet die Seminarleitung die Teilnehmer\*innen, sich durch Beantwortung dieser Fragen vorzustellen. Dann beginnt die Ampelmethode, bei der die Teilnehmer\*innen gebeten werden, die Antworten auf folgende Fragen auf Karten zu schreiben:

- ▶ Rote Karte: Was verbinde ich mit dem Seminarthema?
- ▶ Gelbe Karte: Welche offenen Fragen habe ich?
- ▶ Grüne Karte: Was möchte ich hier konkret lernen?





## Hinweis zur Durchführung

Bei der Vorstellung des Moduls sollten Sie auf folgende Aspekte achten: **Nicht monologisieren:** Das Thema des Moduls nur kurz umreißen. **Nicht moralisieren:** Das Thema des Moduls sachlich vorstellen. **Nicht bewerten:** Den Perspektiven der Beteiligten Raum geben.

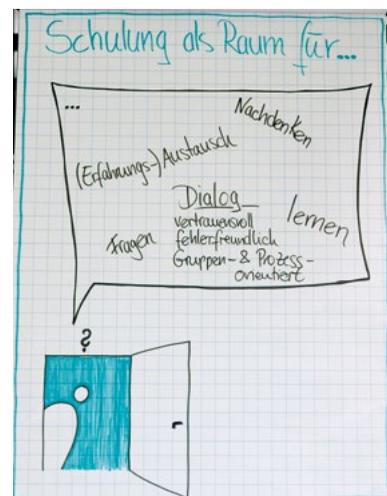
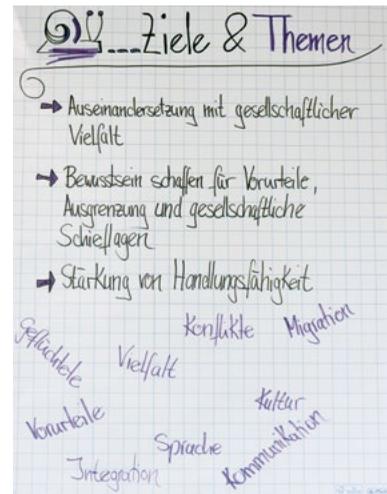
Die Teilnehmer\*innen legen ihre Karten vor sich auf den Boden, so dass ihre Erwartungen für alle sichtbar sind. Die Seminarleitung geht auf diese Erwartungen ein, stellt den geplanten Ablauf vor und thematisiert mögliche Abweichungen zwischen dem Modulziel und den Wünschen der Teilnehmer\*innen.

Versuchen Sie, die geäußerten Erwartungen mit den Modulzielen in Übereinstimmung zu bringen, auch wenn natürlich nicht alle Erwartungen in 180 Minuten erfüllt werden können. Umso wichtiger für einen gelungenen gemeinsamen Einstieg ist es, die Modulziele zu erläutern und zu visualisieren. Die Ziele umfassen zum Beispiel:

- ▶ die Sensibilisierung für Vielfalt und Diskriminierung.
- ▶ die Reflexion der eigenen Haltung zu Vielfalt und Diskriminierung in der Flüchtlingsarbeit.
- ▶ die Auslotung von Präventionsmöglichkeiten.

Die Zielsetzung und Thematik des Workshops können Sie zum Beispiel wie in der Abbildung oben visualisieren.

Der Ort des Workshops sollte so gewählt und gestaltet werden, dass er den Fragen und Anliegen der Teilnehmer\*innen Platz zur Entfaltung bietet. Die Idee eines solchen Raumes kann wie auf dem Flipchart „Schulungsraum“ nebenan visualisiert werden.



**Oben:** Visualisierung der Zielsetzung und Thematik des Workshops. **Unten:** Flipchart „Schulungsraum“.

## Aufstellungsübung „Was gehört zu mir?“<sup>15</sup>

### Ziele und Inhalte

„Was gehört zu mir?“ ist eine soziometrische Aufstellungsübung. Die Methode gilt als wirkungsvolles Instrument, um die Selbstwahrnehmung zu erweitern und einen Perspektivwechsel anzuregen. Durch die Aufstellung entlang von Ja-Nein-Fragen bekommen die Beteiligten einen Eindruck davon, wie sich Menschen in einer Mehrheit oder in einer Minderheit fühlen und wie schnell man unter sozialen Druck geraten kann. Je nach Frage kann diese Übung unsichtbare Normen oder auch gesellschaftliche Kategorien sichtbar machen. Dazu gehören u. a. Herkunft, Religion, sexuelle Orientierung, Hautfarbe, Familienstand, Bildungsabschluss, Alter und Geschlecht. Diese Kategorien sind zum einen bedeutende Identitätsmerkmale, zum anderen bieten sie oftmals Anlass für Stigmatisierung und Diskriminierung.



### Rahmenbedingungen

<b>Dauer:</b>	20–30 Min. je nach Gruppensetting und Seminardauer
<b>Gruppengröße:</b>	(idealtypisch) bis 15 Teilnehmer*innen
<b>Material:</b>	Fragenkatalog
<b>Raum:</b>	ausreichend Raum für Bewegung, je nach Anzahl der Teilnehmer*innen

### Methodenbeschreibung

In einem 1. Schritt führen Sie die Übungsregeln ein. Im 2. Schritt können Sie die Aufstellung anleiten. Die Teilnehmer\*innen positionieren sich dabei aufgrund von Ja-Nein-Fragen. Im 3. Schritt wird im Plenum ausgewertet. Anschließend können die Teilnehmer\*innen in einem 4. Schritt gemeinsam einen „Vielfalts-Koffer“ – eine Sammlung von Diversity-Merkmalen – packen und den Inhalt des Koffers diskutieren.

#### Schritt 1: Einführung

Bitten Sie die Teilnehmer\*innen, sich nach jeder gestellten Frage entweder auf der Seite „Ich“ oder auf der Seite „Ich-Nicht“ aufzustellen.

---

<sup>15</sup> Angelehnt an die Übung/Aufstellung „Ich-Ich-Nicht“. Siehe Chernivsky, Marina / Bernuth, Christiane (2016). Vorurteile erkennen – Diskriminierung entgegenen. Gemeinsam gegen Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit im Sport. Deutsche Soccer Liga e. V. (Hg.). S. 36–39 sowie: DGB Bildungswerk Thüringen (2008). Brandsätze. Baustein zur nicht-rassistischen Bildungsarbeit. [www.baustein.dgbbwt.de/index.php4](http://www.baustein.dgbbwt.de/index.php4).



### Schritt 2: Positionierung/Aufstellung

Stellen Sie die unten stehenden Fragen nacheinander. Die Teilnehmer\*innen bewegen sich im Raum und stellen sich zu „Ich“ oder „Ich-Nicht“ auf. Sie beobachten die Position der anderen und merken sich Fragen, die ihnen besonders aufgefallen sind. Fragen Sie die Teilnehmer\*innen, was sie sehen, wahrnehmen und erleben. Diese Phase ist wichtig für die emotionale Resonanz auf die Positionierung. Die Resonanz kann durch vertiefende Reflexionsfragen zur Positionierung Einzelner im Raum verstärkt werden. Es ist wichtig, die Aufstellung emotional wirken zu lassen und erst dann mit der Auswertung zu beginnen.

Der Fragenkatalog enthält 18 Fragen. Je nach Gruppenzusammensetzung und Zielstellung der Übung können Sie die Fragen inhaltlich variieren. Dabei sollten Sie die Inhalte der Fragen insbesondere auch an das Alter der Teilnehmer\*innen anpassen.

### Schritt 3: Auswertung

Alle Teilnehmer\*innen kehren in das Plenum zurück und beteiligen sich an der Auswertung der Übung. Diese macht auf Unterschiede und Gemeinsamkeiten



#### Fragenkatalog

- ▶ Wer treibt gern Sport?
- ▶ Wer ist haupt-, neben- oder ehrenamtlich für das DRK tätig?
- ▶ Wer ist in Deutschland geboren?
- ▶ Wer hat einen deutschen Pass?
- ▶ Wessen Eltern sind in Deutschland geboren?
- ▶ Wer spricht mehr als zwei Sprachen fließend?
- ▶ Wer ernährt sich vegetarisch oder vegan?
- ▶ Wer ist gläubig?
- ▶ Wer besucht regelmäßig ein Gotteshaus (Kirche, Moschee, Synagoge usw.)?
- ▶ Wer hat sich schon einmal benachteiligt gefühlt?
- ▶ Wer hat Schullaufbahn, Ausbildung, Studium in ihrer\*seiner Muttersprache durchlaufen?
- ▶ Wer hat Freund\*innen aus anderen Kulturkreisen?
- ▶ Wer hat sich schon einmal aufgrund des Geschlechtes benachteiligt gefühlt?
- ▶ Wer hat sich schon einmal aufgrund des Alters benachteiligt gefühlt?
- ▶ Wer hat sich schon einmal aufgrund der Herkunft/Migrationserfahrung benachteiligt gefühlt?
- ▶ Wer hat sich schon einmal aufgrund der Gesundheit benachteiligt gefühlt?
- ▶ Wer hat sich schon einmal aufgrund der sexuellen Orientierung benachteiligt gefühlt?
- ▶ Wer hat im Arbeits- oder Privatumfeld Bezüge zu Menschen mit Fluchtbiografie?

in der Gruppe aufmerksam. Die Übung baut Brücken zwischen den Teilnehmer\*innen und ermöglicht eine Diskussion darüber, wie Stigmatisierung und Zuschreibungen entstehen und welche verschiedenen Faktoren Diskriminierung begünstigen. Dabei kommt der Fremdmachung eine besondere Bedeutung zu, da es für die\*den Einzelne\*n unmittelbare Folgen hat, wenn sie\*er ausschließlich im Rahmen ihrer\*seiner Gruppe gesehen und als deren ultimative\*r Stellvertreter\*in bewertet und behandelt wird.

Mögliche Auswertungsfragen:

- ▶ Wie haben Sie die Aufstellung erlebt?
- ▶ Zu welchen Fragen haben Sie Zugang gefunden?
- ▶ Welche Identitätsmerkmale/Gruppenzugehörigkeiten wurden hier abgefragt?
- ▶ Welche Merkmale sind von Ausschluss/Diskriminierung besonders betroffen?

#### Schritt 4: Der Vielfalt-Koffer

Der Vielfalt-Koffer erweitert die Übung um eine weitere Dimension. Ausgehend von den Auswertungsfragen werden Diversity- und Gruppenmerkmale in einem „Koffer“ gesammelt und am Flipchart visualisiert, damit sie im Raum sichtbar bleiben. Beim Vielfalt-Koffer geht es um Diversity-Kategorien wie Alter, Geschlecht, Herkunft, Sprache etc. Sie können anschließend thematisieren, wann und unter welchen Bedingungen die genannten Diversity-Merkmale Anlass für Stigmatisierung/Ausgrenzung sind und welche Rolle sie bei der vorangegangenen Aufstellung spielten. Die Gruppe dient als Modell für die Gesellschaft und schlägt Brücken zwischen dem subjektiven Erleben und der gesellschaftlichen Realität.

In der anschließenden Diskussion kann u. a. verdeutlicht werden, wie Gruppenbildung funktioniert und in welchem sozialen Abhängigkeitsverhältnis unsere Gruppenidentitäten entstehen. Mit dem Koffer können Machtverhältnisse, d. h. die Vor- und Nachteile einzelner Diversity-Merkmale, thematisiert werden, die im Alltag häufig so geläufig und festgeschrieben sind, dass wir sie oft gar nicht wahrnehmen. Die Frage, wie es dazu kommt, dass einzelne Merkmale anders gewichtet werden und mit anderen Erfahrungen einhergehen, kann in der anschließenden Einheit „Wer gilt als fremd?“ ausführlicher thematisiert werden.

#### Hintergrundinformationen zur Durchführung

Das Gebot der Freiwilligkeit und Selbstbestimmung ist bei soziometrischen Aufstellungsübungen ganz besonders wichtig. Selbst vermeintlich harmlose Fragen kön-

nen Unbehagen auslösen. Als Seminarleitung sollten Sie darauf hinweisen, dass Teilnehmer\*innen Fragen nicht beantworten müssen, wenn sie nicht wollen. Es ist jederzeit möglich, Fragen zu überspringen. Außerdem ist es wichtig, dass Sie und die Gruppe keine Bewertungen vornehmen. Sie können auch den Teilnehmer\*innen die Möglichkeit geben, Fragen zu formulieren und aufstellen zu lassen.

## Wer gilt als fremd?<sup>16</sup>

### Ziele und Inhalte

Ziel der Übung ist die Reflexion diskursiver Zugehörigkeiten und Ausschlüsse entlang der Leitfrage „Wer gilt als fremd?“. Die Wahrnehmungen und praktischen Bezüge der Teilnehmer\*innen stehen im Mittelpunkt und es wird ein Bezug zur Arbeitspraxis hergestellt.



### Rahmenbedingungen

<b>Dauer:</b>	20–30 Min. je nach Gruppensetting und Seminardauer
<b>Gruppengröße:</b>	(idealtypisch) bis 15 Teilnehmer*innen
<b>Material:</b>	Zitate, Flipchart, visualisierte Leitfragen, visualisiertes Modell „Wie nehmen wir Gruppen wahr?“, Karten und Stifte für Notizen, visualisierte oder als Arbeitsblatt vorbereitete Ausdrucksweisen der Fremdmachung
<b>Raum:</b>	je nach Gruppengröße, Stuhlkreis

### Methodenbeschreibung

Die Übung/Einheit kann in drei bis fünf Schritten durchgeführt werden. Folgende Fragen können als Einstieg und Überleitung genutzt werden:

Wer gilt in unserer Gesellschaft als fremd oder nicht zugehörig? Welche sozialen Gruppen werden eher marginalisiert und sind als sogenannte Randgruppen immer wieder von Voreingenommenheit und Ausschluss bis hin zu Übergriffen und Gewalt

---

<sup>16</sup> Chernivsky, Marina / Friedrich, Christiane / Scheuring, Jana (2014). Wer gilt als fremd? In: Praxiswelten. Zwischenräume der Veränderung – Neue Wege zur Kompetenzerweiterung. Zentralwohlfahrtsstelle der Juden in Deutschland (ZWST) (Hg.). S. 92–104, sowie Chernivsky, Marina / Bernuth, Christiane (2016). Vorurteile erkennen – Diskriminierung entgegenen. Gemeinsam gegen Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit im Sport. Deutsche Soccer Liga e. V. (Hg.). S. 25.

betroffen? Wie drückt sich das in unserer eigenen Wahrnehmung von anderen Menschen und Gruppen aus?

#### Schritt 1

Die Reflexion der eigenen Gruppenordnungen und Prozesse der Fremdmachung in Gruppen wird durch folgende Leitfragen angeregt:

- ▶ Welche Gruppen nehmen Sie in Ihrem Umfeld wahr?
- ▶ Welche Gruppen sind derzeit im öffentlichen Raum besonders präsent?
- ▶ Welche Relevanz hat das konkret für Ihre Arbeit?

Bei den Fragen kann es sinnvoll sein, die Auswahl der Gruppen auf ethnische, nationale bzw. religiöse Merkmale zu beschränken, um die Aufgabe thematisch zu fokussieren. Es kann sinnvoll sein, die Fragen in Kleingruppen zu diskutieren und die gesammelten Antworten im Plenum zu besprechen.



#### Schritt 2

Folgendes Zitat, das die Erkenntnis der Einheit veranschaulichen kann, wird vorgestellt:

„Inwieweit Menschen [...] als [...] Fremde wahrgenommen werden, ist folglich nicht unbedingt von ihrer Staatsbürgerschaft oder Herkunft abhängig [...], das ist vor allem dann der Fall, wenn sie als Mitglied einer als fremd definierten Gruppe identifiziert werden, das heißt, einer Gruppe, die in ethnischer, kultureller oder religiöser Hinsicht als ‚anders‘ kategorisiert und mit negativen Stereotypen belegt wird.“<sup>17</sup>

Anschließend wird das nebenstehende Kreismodell eingeführt:

Ziel ist es nun, die in Schritt 1 gesammelten Gruppen im Kreis nach der subjektiv empfundenen Distanz/Nähe zur Kreismitte zu platzieren. Die Kreismitte symbolisiert die

---

17 Zick, Andreas / Küpper, Beate / Hövermann, Andreas (2011). Die Abwertung der Anderen. Eine europäische Zustandsbeschreibung zu Intoleranz, Vorurteilen und Diskriminierung. Friedrich-Ebert-Stiftung (FES). Berlin. S. 23.

Mitte der Gesellschaft, wo Anerkennung und Zugehörigkeitsgefühl am stärksten sind.

Leitfragen zum Kreismodell:

- ▶ Wo verorten wir die genannten Gruppen im Kreis?
- ▶ Wie stehen diese Gruppen zur Mitte der Gesellschaft?

Die Teilnehmer\*innen können nun die Ergebnisse der Kleingruppenarbeit (Schritt 1) im Plenum ordnen und anschließend kommentieren.

Schritt 3

In dieser Phase soll das Kreismodell im Detail besprochen und auf die Praxis der Beteiligten bezogen werden.

Mögliche Diskussionsfragen dazu:

- ▶ Was fällt Ihnen an der Sammlung der Gruppen und dem entstandenen Schaubild auf?
- ▶ Nach welchen Merkmalen oder Kategorien werden diese Gruppen definiert?
- ▶ Wo befinden sich die einzelnen Gruppen?
- ▶ Welche befinden sich weiter innen, welche am Rande des Kreises und welche wurden gar außerhalb platziert?
- ▶ Welche konkreten Bilder verbinden Sie mit den jeweiligen Gruppen?
- ▶ Welche Gruppenzuordnungen könnten durch Vorurteile erzeugt bzw. legitimiert sein? Gibt es dafür konkrete Beispiele aus Ihrer Arbeitspraxis?
- ▶ Welche Position nehmen Geflüchtete im Kreisgefüge ein?

Schritt 4

Die Analyse dieser Übung kann erweitert werden, indem konkrete Vorfälle oder Situationen aus dem Alltag der Beteiligten einbezogen werden. Über die eigenen Perspektiven und Ausgangsbedingungen nachzudenken, ist wichtig für den folgenden Reflexionsprozess:

- ▶ Mit welchen Privilegien bin ich selbst ausgestattet und wo werde ich möglicherweise benachteiligt?
- ▶ Nach welchen persönlichen Kriterien bewerte ich andere Gruppen und ordne diese ein?
- ▶ Welche Gruppenzuordnungen sind in meiner Arbeit/Praxis üblich?
- ▶ Wie wichtig ist die Perspektive der Betroffenen für mich?
- ▶ Was mache ich konkret, wenn Menschen benachteiligt werden?

#### Schritt 5

In den Anlagen finden Sie das Arbeitsblatt „Reflexionshilfe – Verhaltensaspekte“ (S. 43). Durch die Arbeit am Arbeitsblatt können die Übungsziele und die übungsbezogene Reflexion vertieft werden. Die größere oder geringere Distanz zu unterschiedlichen Gruppen kann reflektiert und in Kleingruppen analysiert werden. Der Blick auf biografische Faktoren, z. B. das familiäre Umfeld, kann helfen, die Ursprünge gegenwärtig vorherrschender Normvorstellungen und Denkmuster zu verstehen.<sup>18</sup>

#### Hintergrundinformationen zur Durchführung

Diskriminierung kann bei der Ignoranz gegenüber einer Bevölkerungsgruppe und dem schlichten Übersehen ihrer Bedarfe beginnen. Sie äußert sich in abfälligen Bemerkungen, verbalen Beleidigungen, der Vermeidung einer Gruppe oder die Distanzierung von ihr oder in offener Ausgrenzung und Ablehnung.<sup>19</sup> Mit der „Veränderung“ bzw. „Fremdmachung“ (engl. „Othering“) werden Mitglieder einer sozialen Gruppe als „anders“ markiert.<sup>20</sup> Dieser Prozess spiegelt das Bedürfnis der eigenen Gruppe nach Abgrenzung und Ausschluss der fremden Gruppe aus dem eigenen Kollektiv. Häufig bleibt es nicht dabei, dass wir Personen „lediglich“ einer „anderen“ sozialen Gruppe zuordnen, sondern wir belegen sie auch mit negativen Stereotypen und werten sie gegenüber der eigenen Gruppe ab.<sup>21</sup> In Abgrenzung zu „den Anderen“ entsteht eine Wir-Gruppe mit positivem Selbstbild.

---

18 Die Tabelle basiert auf der Vorlage von KINDERWELTEN: Materialien der Fachstelle KINDERWELTEN für vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung. Institut für den Situationsansatz, Internationale Akademie an der FU Berlin.

19 Allport, Gordon W. (1954/1971). The nature of prejudice. Cambridge.

20 Vgl. u. a. Ngyuen, Toan Quoc. Offensichtlich und zugedeckt – Alltagsrassismus in Deutschland. Aus Politik und Zeitgeschichte, 16–16/2012.

21 Wie sich Vorurteile bilden, ist in der sozialpsychologischen Forschung sehr detailliert und umfassend untersucht, siehe dazu u. a. McGarty, Craig / Yzerbyt, Vincent Y. / Spears, Russell (2002). Stereotypes as explanations: The formation of meaningful beliefs about social groups, Cambridge (UK).



Fremdmachung ist ein gewaltvoller Akt der Zuweisung, Festschreibung und Unterwerfung von Personen unter eine bestimmte Differenzordnung (Identität, Bezeichnung, soziale Kategorie). Die Fremdmachung von Minderheiten beeinflusst beispielsweise sehr konkret, wie wir einzelne Personen wahrnehmen, bewerten und behandeln. Die Fremdheitsmaße durchdringen unsere Wahrnehmung und bestimmen als Grundkoordinaten unser tägliches Handeln. (Fast) immer sind damit Bewertungen und Etikettierungen verbunden, die uns oft gar nicht bewusst sind.



### Ausdrucksweisen der Fremdmachung

Einige alltägliche Ausdrucksweisen, die der Fremdmachung dienen, können bei der Einführung der Übung oder auch im Anschluss an die Übungsdiskussion vorgestellt und besprochen werden:

„Französisch ist eine schöne Sprache, aber Arabisch...“

- ▶ Hierarchisierung

„Bei uns in Deutschland ist es so, wie macht man das bei euch?“

- ▶ Abgrenzung

„Ein Migrant kann kein Deutscher sein!“

- ▶ Zugehörigkeitsverweigerung

„Wo kommen Sie her?“

- ▶ Verortung außerhalb Deutschlands

„Die wollen sich doch gar nicht integrieren.“

- ▶ Zuschreibung der alleinigen Verantwortung

Die Betrachtung über Fremdmachung kann mittels der Theorie „Andere Deutsche“ vertieft werden. Nach Paul Mecheril sehen wir Menschen als „anders“, weil wir ihre Eltern, einen Elternteil oder andere Vorfahren anderen Kulturkreisen zuordnen. Dabei ist es eher unwichtig, woher die Vorfahren tatsächlich stammen. Viel entscheidender ist, dass sie als nicht deutsch, als anders und fremd wahrgenommen und markiert werden. Das „Anderssein“ macht sich fest an der Abweichung von einem fiktiven Idealtyp des\*der „Standard-Deutschen“. Hier geht es um rassistische Denkweisen, darum, eine Person auf ihre Abstammung zu reduzieren, die angeblich mit biologischen und/oder kulturellen Besonderheiten einhergeht. Der Maßstab der Ab-

weichung ist das verinnerlichte Bild eine\*r „Deutschen“ und das ethno-fokussierte Kriterium der deutschen Herkunft.<sup>22</sup>

„Wer gilt als fremd?“ macht auf das Problem der Fremdmachung aufmerksam und zeigt dessen Relevanz für den Umgang mit Vielfalt und Diskriminierung. Wenn wir darüber nachdenken, aus welcher Perspektive wir unsere Urteile fällen, die anderen bewerten und unsere Normen aufstellen, werden wir uns bewusst, wie wir denken und was wir anderen oft zuschreiben. So können wir neue Handlungsoptionen entdecken.

## Sensible Sprache<sup>23</sup>

### Ziele und Inhalte

Unsere Sprache stiftet Vertrauen und Verbindung, sie kann aber auch Distanz erzeugen und Grenzen ziehen. Welche Wörter wir wählen und wie wir sie meinen, ist bedeutsam, noch wichtiger ist aber die Wirkung, die unsere Sprache bei unserem Gegenüber entfaltet. Die Alltagsmacht verletzender und diskriminierender Sprache beginnt bei der Vereinheitlichung und der Verwendung historisch belasteter Bezeichnungen und setzt sich darin fort, die Wirkung auf die Betroffenen zu relativieren. Allzu oft ignorieren, verharmlosen oder negieren wir die diskriminierende Beschaffenheit unserer Sprache. Diese Übung ermöglicht einen Einstieg ins Thema „Sprache und Diskriminierung“. Geläufige Begriffe werden kritisch betrachtet und alternative Redewendungen vorgeschlagen.

### Methodenbeschreibung

#### Schritt 1: Einstimmung

Sprache ist unser zentrales Kommunikationsmittel. Unsere Gedanken, Gefühle, Deutungen und Sichtweisen vermitteln wir unserem Gegenüber durch Sprache. Die richtigen Worte für das zu finden, was wir meinen, ist jedoch manchmal eine Gratwanderung. Seit langem ist bekannt, dass manche alltäglichen Redewendungen diskriminierend wirken, trotz aller Einwände werden sie aber weiter verwendet.

---

22 Rassismus ist „eine herabwürdigende, benachteiligende und binäre Unterscheidung zwischen einem sozial konstruierten, natio-ethno-kulturellen Wir und einem Nicht-Wir“. Scharathow, Wiebke / Melter, Claus / Leiprecht, Rudolf / Mecheril, Paul (2009). S. 10.

23 Die Übung basiert auf der Methode „Beschädigte Sprache – verletzende Worte.“ Siehe Chernivsky, Marina / Friedrich, Christiane / Scheuring, Jana (2014) im Methodenbuch Praxiswelten – Zwischenräume der Veränderung. Zentralwohlfahrtsstelle der Juden in Deutschland (ZWST) (Hg.). S. 134–148. Siehe auch: Chernivsky, Marina / Bernuth, Christiane (2016). WortGewalt – Strategien zum Umgang mit diskriminierender Sprache. In: Fachpublikation der Deutschen Soccer Liga e. V. S. 46–49.





## Rahmenbedingungen

<b>Dauer:</b>	40–60 Min. je nach Gruppensetting und Seminardauer insgesamt
<b>Gruppengröße:</b>	(idealtypisch) bis 15 Teilnehmer*innen
<b>Material:</b>	Aufstellungsfragen für die Seminarleitung, Raster mit Leitfragen, einzelne Begriffe auf Karten/A4-Blättern/Flipchart
<b>Raum:</b>	je nach Gruppengröße, Stuhlkreis

Solche Wendungen treffen die Empfänger\*innen auch dann, wenn wir selbst sie gar nicht beleidigend meinen.

### Schritt 2: Raumaufstellung

Die einstimmenden Fragen werden erst nonverbal durch das Aufstellen im Raum beantwortet. So machen sich die Teilnehmer\*innen auf emotionaler Ebene mit den Schwerpunkten der Übung vertraut. Eine auf dem Boden liegende Skala von 0 (gar nicht relevant) bis 10 (sehr relevant) stellt die Bandbreite der möglichen Antworten dar.

Aufstellungsfragen:

- ▶ Stolpern Sie manchmal über bestimmte Begriffe?
- ▶ Gibt es Begriffe, die Sie ärgern?
- ▶ Waren Sie schon einmal mit diskriminierender Sprache konfrontiert?
- ▶ Haben Sie schon einmal diskriminierende Sprache verwendet?
- ▶ Wurden Sie bereits einmal darauf hingewiesen, dass Sie etwas Diskriminierendes sagen?
- ▶ Ist Sprache relevant für Ihre (pädagogische, ehrenamtliche etc.) Praxis?
- ▶ Haben Sie sich mit dem Thema „Sprache und Diskriminierung“ beschäftigt?
- ▶ Waren bestimmte Begriffe schon einmal Thema in Ihrem Verband?

Nachdem die Teilnehmer\*innen ihre Position auf der Skala gefunden haben, ist es evtl. bereits sinnvoll, die verschiedenen Perspektiven erstmalig auszuwerten.

### Schritt 3: Begriffsanalyse

Die unten stehenden Begriffe sind bereits auf Karten geschrieben und können der Gruppe vorgestellt werden. Dabei geht es in der Kleingruppenarbeit um die Begriffe „Flüchtling“ und „Asylant“.<sup>24</sup> Die Arbeit an der Sprache kann an diesen zwei Begriffen verdeutlicht werden. Der Begriff „Asylant“ ist bewusst durchgestrichen, um auf die verletzende Bedeutung dieser Wortschöpfung hinzuweisen und um klarzustellen, dass es sich um ein N-Wort<sup>25</sup> handelt. Je nach Zeitrahmen und Bedarf der Gruppe kann die Übung um weitere Begriffe ergänzt werden.<sup>26</sup>

Die gewählten Begriffe können mithilfe der folgenden Leitfragen<sup>27</sup> analysiert werden:

- ▶ **Adressat\*in:** Wer ist damit gemeint?
- ▶ **Sprecher\*in:** Aus welcher Position wird die Aussage getroffen?
- ▶ **Wirkung:** Welche Emotionen ruft der Begriff hervor?
- ▶ **Macht:** Welche (gesellschaftlichen) Machtverhältnisse sind mit dem Begriff verbunden?
- ▶ **Geschichte:** Was steht hinter dem Begriff und wann wurde er geprägt?

### Schritt 4: Kritik an Begriffen/Begriffsdiskussion

**Asylant:** „Das Wort ~~Asylant~~ wurde Anfang der 80er Jahre durch Politik und Medien geprägt – in Abgrenzung zu den Begriffen Asylbewerber\*in und Flüchtling. Dieser Begriff tauchte vor allem dort auf, wo Flüchtlinge nicht als schutzbedürftig dargestellt wurden, sondern als Bedrohung. Anfang der 90er Jahre spitzten sich diese Wertungen noch mal zu: Wortzusammensetzungen wie ‚Scheinasylant‘ oder ‚Asylantenflut‘ machten die Abwertung unmissverständlich deutlich.“<sup>28</sup>

**Kritik am Begriff:** Der Begriff „~~Asylant~~“ taucht vor allem dort auf, wo Geflüchtete als

---

24 Eine hilfreiche und kompakte Übersicht zur Verwendung und Wirkungsweise von Begriffen und Redewendungen bietet das Glossar der neuen deutschen Medienmacher. <http://glossar.neuemedienmacher.de>.

25 N-Wort steht für stark diskriminierende, verletzende – insbesondere rassistisch konnotierte – Begriffe oder Sprachwendungen, die durch die N-Bezeichnung beim Sprechen vermieden werden können.

26 Siehe das Glossar der neuen deutschen Medienmacher: <http://glossar.neuemedienmacher.de>.

27 Die Leitfragen sind veränderbar. Die Fragen und das gesamte Vorgehen sollten den Bedürfnissen der jeweiligen Gruppe angepasst werden.

28 DGB Bildungswerk Thüringen (2008). Brandsätze. Baustein zur nicht-rassistischen Bildungsarbeit. [www.baustein.dgbbwt.de/index.php4](http://www.baustein.dgbbwt.de/index.php4).

Bedrohung oder Belastung dargestellt werden. Aufgrund seiner Vorgeschichte gilt das Wort als diskriminierender Begriff und sollte nicht verwendet werden.

„**Flüchtling**“: Flüchtlinge „sind laut Genfer Flüchtlingskonvention Personen, die aus begründeter Furcht vor der Verfolgung ihrer Person wegen ihrer ‚Rasse‘, Religion, Nationalität oder Zugehörigkeit zu einer bestimmten sozialen Gruppe Schutz in einem anderen Land suchen. In amtlichen Statistiken gelten die Bezeichnungen Flüchtlinge und Asylberechtigte nur für Menschen, die schon Schutzstatus besitzen: Asylberechtigte werden nach dem Asylrecht im Grundgesetz anerkannt, Flüchtlingen wird der Flüchtlingsschutz nach der Genfer Konvention gewährt.“<sup>29</sup>

**Kritik am Begriff:** Im Kontext aktueller Debatten kann der Begriff abwertend bis diskriminierend wirken. „Geflüchtete wird seit einiger Zeit als Alternativbegriff für Flüchtlinge verwendet. Zum einen, weil damit die teils als kleinmachend oder abwertend empfundene Endung -ling umgangen wird.“<sup>30</sup> Zum anderen, um zu vermeiden, dass die Identität von Menschen auf ihre Flucht reduziert wird. Flüchten ist eine zeitlich begrenzte Handlung. „Der ‚Flüchtling‘ heißt bei uns aber auch dann immer noch so, wenn die Flucht vorbei ist. Damit wird die Vergangenheit zum Identitätsmerkmal, das man nicht ablegen kann.“<sup>31</sup> Der Begriff des Geflüchteten versucht eine spezifische Erfahrung zu beschreiben und den handelnden Menschen sprachlich in den Mittelpunkt zu stellen.

#### Schritt 5: Auswertung und Diskussion

Es ist unbequem, festzustellen, dass vertraute Sprachgewohnheiten abwertende oder gar diskriminierende Bedeutungen transportieren. Die Erkenntnis, dass Sprache nicht neutral ist, kann jedoch der erste Schritt dafür sein, Verantwortung für die verwendete Sprache zu übernehmen. Der Verweis auf die Geschichte und Tradition mancher Begriffe entbindet Sprecher\*innen nicht von der individuellen Verantwortung für ihren Sprachgebrauch. Bedeutung und Wirkungsweise von Begriffen sind wandelbar. Ein Urteil über den Diskriminierungsgehalt eines Begriffes muss daher immer unter Rückbezug auf seine Verwendungsgeschichte und unter Einbeziehung seiner negativen Wirkungen getroffen werden. Auch wenn es wichtig ist, sich mit diskriminierendem Sprachgehalt zu beschäftigen, soll niemand dazu gezwungen werden, Sprachgewohnheiten zu überdenken. Ob er\*sie dies möchte, sollte jede\*r für sich selber entscheiden.

---

29 Siehe das Glossar der neuen deutschen Medienmacher: <http://glossar.neuemedienmacher.de>.

30 Ebenda.

31 Die Welt (19.08.2013).

## Hintergrundinformationen zur Durchführung

Der Ablauf der Übung kann an die Zielgruppe/Fragestellung angepasst werden. Es können ggf. auch andere Begriffe analysiert werden. Auch die Schritte können angepasst werden. Die Raumaufstellung in Schritt 2 ist zeitlich nicht immer möglich, fördert aber die emotionale Ebene und baut Brücken zum eigenen Erleben. In Kombination mit der Kritik an Begriffen fördert diese Übung einen intensiven Austausch über den eigenen Umgang mit Sprache. Vorkenntnisse sind nicht erforderlich. Die Machtgewalt der Wörter/Sprache ist ein zugängliches Medium und Teil unseres Alltags.

## Fallanalyse<sup>32</sup>

### Ziele und Inhalte

Die Methode der Fallanalyse ist ein Instrument der fachlichen Reflexion und lösungsorientierten Beratung. Mit ihrer Hilfe können konkrete Fälle und Situationen analysiert und bearbeitet werden. Die vorliegende Übung basiert auf der Methode der Kollegialen Beratung und knüpft an Erfahrungen, Kenntnisse und Kompetenzen der Teilnehmer\*innen an. Sie appelliert an ihre Expertise und öffnet den Blick auf neue Perspektiven und Interventionsmöglichkeiten im Umgang mit schwierigen oder konfliktreichen Situationen.

### Methodenbeschreibung<sup>33</sup>

Die Durchführung „Kollegialer Beratung“ gliedert sich in klar voneinander abgegrenzte Phasen. Die hier vorgegebene Reihenfolge der Phasen strukturiert den Beratungsprozess optimal. Dieser zielt darauf ab, konkrete Lösungen zu finden. Bei der Fallanalyse sollten die Teilnehmer\*innen immer gemeinsam als Gruppe entscheiden, welche Fälle ausgewählt und bearbeitet werden. Die Rolle der Seminarleitung beschränkt sich in der Regel auf die Moderation und Prozessbegleitung.

### Schritt 1: Einstimmung

Häufig sind wir persönlich so stark in Situationen „gefangen“, dass wir uns keinen objektiven Überblick verschaffen können. Dann ist es hilfreich, andere – auch

---

32 Chernivsky, Marina (2014). Fallanalyse. In: Chernivsky, Marina / Friedrich, Christiane / Scheuring, Jana. Praxiswelten – Zwischenräume der Veränderung. Zentralwohlfahrtsstelle der Juden in Deutschland (ZWST) (Hg.). S. 170–178. Diese Version der Fallanalyse aus der Fachpublikation der Deutschen Soccer Liga e. V. von Chernivsky, Marina / Bernuth, Christiane (2016). S. 61–63.

33 Unter anderem in Anlehnung an: Baier, Christian / Pope, Norbert (2010). Instrumente zur fachlichen Reflexion der Beratung im Themenfeld Rechtsextremismus zur Stärkung demokratischer Kultur. Ein Leitfaden mit methodischen Hinweisen. Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik (Hg.). Frankfurt am Main. [www.iss-ffm.de/lebenswelten/zusammenhalt/m\\_103](http://www.iss-ffm.de/lebenswelten/zusammenhalt/m_103).



## Rahmenbedingungen

### Ziele:

- ▶ unterschiedliche Perspektiven und Expertisen innerhalb der Gruppe verbinden
- ▶ Blick auf Diskriminierung schärfen
- ▶ (Gegen-)Argumentationen sachlich begründen
- ▶ vertraute Situationsdeutungen hinterfragen
- ▶ bisherige Umgangsstrategien reflektieren
- ▶ neue Lösungsansätze generieren

**Dauer:** 50–60 Min. je nach Gruppengröße und Seminardauer

**Gruppengröße:** (idealtypisch) bis 15 Teilnehmer\*innen

**Material:** visualisierter Ablauf, Karten und Stifte für Notizen

**Raum:** ausreichend Raum für Gruppenarbeit, Stuhlkreis

unbeteiligte Personen – zu Rate zu ziehen, um den eigenen Blick (wieder) zu weiten. Unterschiedliche Perspektiven innerhalb der Gruppe eröffnen zudem neue und ganzheitliche(re) Lösungs- und Handlungsansätze. Mit der Methode der Kollegialen Fallanalyse kann aus den vorhandenen fachlichen Ressourcen geschöpft werden. Expertise, Gedankengänge und Sichtweisen können sich ergänzen und neue Lösungswege aufzeigen.

### Schritt 2: Fallauswahl<sup>34</sup>

Die Teilnehmer\*innen suchen in stiller Reflexion nach schwierigen Situationen und/oder Erfahrungen der Diskriminierung, die sie im Kontext der Arbeit mit Geflüchteten irritiert oder herausgefordert haben. Die Fälle werden kurz umrissen und es wird gemeinsam entschieden, welcher Fall mit welchem Auftrag kollegial bearbeitet wird. Das Team der Berater\*innen (ca. drei bis fünf Personen) stellt sich auf.

### Schritt 3: Beratungsprozess

**Phase 1: Darstellung (ca. 5 Min.):** Die Person, die den Fall einbringt, stellt diesen möglichst konkret vor.

Die Berater\*innen halten sich in dieser Phase noch mit eigenen Eindrücken oder Lösungsvorschlägen zurück. Stattdessen stellen sie ihre Detektivfragen zum Fall.

---

<sup>34</sup> Es ist möglich, mit vorgegebenen Fallbeispielen zu arbeiten. Das spart die Zeit für die Fallsuche und Auswahl.



### Unterstützende Leitfragen

- ▶ Was ist genau passiert?
- ▶ Wer war daran beteiligt?
- ▶ Welche Fragen wirft der Fall auf?
- ▶ Welchen Auftrag hat die Beratung?

Anschließend verlässt die Person, die den Fall eingebracht hat, den Kreis der Berater\*innen, bleibt aber bis zum Abschluss der Beratung in einer beobachtenden Position.

**Phase 2: Resonanz (ca. 5 Min.):** Die Phase der emotionalen Resonanz arbeitet vorwiegend auf der Ebene der Gefühle und Wahrnehmungen, noch nicht auf der Ebene kognitiver Deutungen und Interpretationen. Die Berater\*innen tauschen sich darüber aus, was sie bei der Falldarstellung wahrgenommen, gesehen, gehört und gefühlt haben. Der Ausgangspunkt dieser Phase ist persönlich: Es geht nicht „nur“ um den Fall, sondern vor allem darum, was der Fall bei jede\*m Einzelnen im Beratungskreis ausgelöst hat.

**Phase 3: Deutung (ca. 10 Min.):** In der Phase der Falldeutung wird vorwiegend auf der Ebene der Kontextualisierung und noch nicht auf der Ebene der Beratung gearbeitet. Der Kreis der Berater\*innen interpretiert den Fall nun durch freies Assoziieren zu Hintergründen und Auswirkungen. Die unterschiedlichen Perspektiven der Beteiligten kommen hier besonders gut zum Tragen und sind ausschlaggebend für den anschließenden Beratungsprozess.

**Phase 4: Beratung (ca. 10 Min.):** In der Beratungsphase können Strategien und Lösungsvorschläge unterbreitet werden. Die Leitfrage „Was würde ich tun?“ bietet Raum für kollegiale Beratungsschritte. Hier ist es wichtig, alle vorgeschlagenen Lösungen in der „Ich-Form“ zu formulieren und nicht als einzig richtige Lösung anzusehen. Die Person, die den Fall einbringt, entscheidet, welche Strategien nun befürwortet oder bevorzugt behandelt werden können.

### Schritt 4: Auswertung und Diskussion

Abschließend fasst die Seminarleitung den Prozess und die Ergebnisse der Fallanalyse zusammen und nimmt dazu Stellung. In dieser Phase ist es wichtig, den Beratungsprozess im Kreis der Berater\*innen abzuschließen und die Perspektiven der beobachtenden und falleinbringenden Personen einzubinden. Die Seminarlei-



tung kann fragen, wie die Personen, die Fälle eingebracht haben, den Prozess insgesamt wahrgenommen haben.



### Unterstützende Leitfragen

- ▶ Wie geht es Ihnen nach der Beratung?
- ▶ Inwiefern sind die Ratschläge für Sie relevant?
- ▶ Wünschen Sie sich weitere Ideen?

### Hintergrundinformationen zur Durchführung

Nachdem die Methode mehrmals geübt wurde, kann sie dazu befähigen, Fallberatungen auch ohne externe Moderation durchzuführen. Bei der Durchführung und Auswertung der Fallanalyse ist es wichtig, die Eindrücke der Teilnehmer\*innen aus dem Übungsverlauf tiefgehend zu reflektieren und die erschlossenen Lösungsansätze in einen größeren Kontext einzubetten. Die Bearbeitung konkreter Situationen aus dem Alltag der Gruppe setzt voraus, dass die Teilnehmer\*innen bereit sind, diese als Vorfälle zu erkennen und bewusst wahrzunehmen. Erst dann kann der Umgang mit problematischen Situationen in der Zukunft anders gestaltet werden.



### Hinweise zur Übung

- ▶ Wiederkehrende Vorfälle sollten nicht als Einzelfälle abgetan, sondern als Muster erkannt werden, die umgehend geklärt werden müssen.
- ▶ Die Reaktion auf einen Vorfall erfordert einen sachlichen Blick, gleichzeitig aber auch Empathie und Wohlwollen den Betroffenen gegenüber.
- ▶ Ihre Perspektive anzuerkennen und sich mit ihren Erfahrungen zu solidarisieren, stärkt die Betroffenen und ist gleichzeitig ein Signal dafür, dass Vorurteile und Diskriminierung nicht unwidersprochen bleiben.
- ▶ Es ist ratsam, die eigene Praxis (in der eigenen Einrichtung) zu reflektieren. Das ist Voraussetzung dafür, organisationsinterne Kriterien zu entwickeln, die helfen, Vielfalt zu fördern und Diskriminierungen vorzubeugen.
- ▶ Antidiskriminierung ist eine Querschnittsaufgabe und sollte in der täglichen Praxis verankert sein.
- ▶ Supervision und Kollegiale Fallanalyse sind keine Ausnahmen, sondern wichtige Bestandteile der Praxis.

# Anlagen

ARBEITSBLATT 1: Reflexionshilfe – Vielfaltsaspekte

43



## Reflexionshilfe – Vielfaltsaspekte

Vielfaltsaspekt	Welchen Menschen / Gruppen von Menschen bin ich in Bezug auf diesen Vielfaltsaspekt in meiner Kindheit begegnet?	Welchen Menschen / Gruppen von Menschen bin ich in Bezug auf diesen Vielfaltsaspekt in meiner Kindheit nicht begegnet?	Welche Botschaften erhielt ich über die Menschen?  Was galt in Bezug auf den Vielfaltsaspekt in meiner Kindheit als „normal“, akzeptiert und erwünscht?	Welche Botschaften erhielt ich über die Menschen?  Was galt in Bezug auf den Vielfaltsaspekt in meiner Kindheit als nicht „normal“, nicht akzeptiert und unerwünscht?
Religion				
Sprache(n)				
Hautfarbe				
Ost- / Westdeutsche Herkunft				
Ethnische Herkunft				
Behinderung / Beeinträchtigung				
Alter				
Geschlecht				
Sexuelle Orientierung				
Sozialer Status				

# Impressum

## Herausgeber

Deutsches Rotes Kreuz e. V.  
Generalsekretariat  
Carstennstraße 58  
12205 Berlin  
[www.drk.de](http://www.drk.de)

## Redaktionelle und fachliche Verantwortung

Ulrike Wagner, DRK-Generalsekretariat

## Konzeptentwicklung und Autorinnenschaft

Marina Chernivsky, Projekt „Perspektivwechsel Plus“,  
Zentralwohlfahrtsstelle der Juden in Deutschland (ZWST)

## Lektorat, Layout und Satz

Kommunikationsagentur IKONUM, Dresden  
[www.ikonum.com](http://www.ikonum.com)

## Erscheinungsdatum

Dezember 2016

© 2016 DRK. Alle Inhalte sind urheberrechtlich geschützt und dürfen nur zu nicht kommerziellen Zwecken und im Rahmen von Bildungsveranstaltungen des DRK und diesem nachgeordneten Gliederungen verwendet werden.









[www.DRK.de](http://www.DRK.de)

Deutsches Rotes Kreuz e. V.  
Generalsekretariat

Carstennstraße 58  
12205 Berlin

Telefon: 030 85404-0  
Telefax: 030 85404-468  
E-Mail: [drk@drk.de](mailto:drk@drk.de)  
[www.drk.de](http://www.drk.de)

© 2016 Deutsches Rotes Kreuz e. V., Berlin

Gefördert vom:



Bundesministerium  
für Familie, Senioren, Frauen  
und Jugend