

“Ich bin kein Rassist, aber...”

**Planung und Durchführung von Anti-
Rassismus Training**

Handbuch für Trainerinnen und Trainer



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Über das Projekt INAR

Dieses Handbuch wurde im Rahmen des EU-Förderprogramms Erasmus+ finanzierten Projektes INAR (*I'm not a racist, but... / Ich bin kein Rassist, aber...*) erstellt.

Das von der Einrichtung InterCultural Iceland koordinierte Projekt zielt darauf ab, erwachsene Lernende zu erreichen, die sich gegenüber Anti-Diskriminierungs-Trainings als „resistent“ erweisen. Trainerinnen und Trainer, die diese Zielgruppe vorher eher gemieden oder ignoriert haben, werden Unterstützung und geeignete Strategien vermittelt.

Wenn wir diese resistenten Teilnehmenden mit Hilfe innovativer, kooperativer Methoden erreichen und dabei jegliche Schuldzuweisung unterlassen, kann dies zu einer Verbesserung der sozialen Beziehungen und des Arbeitsklimas führen. Es führt außerdem zu einer Ausweitung der derzeit verfügbaren Angebote der Aus- und Weiterbildung.

Das Projekt befasst sich sowohl mit den sozialen Missständen, die durch Diskriminierung und Vorurteile verursacht werden, als auch mit den Problemen, die Menschen in Organisationen erfahren, weil Mitarbeitende unterlassen haben, sich gemäß den Antidiskriminierungsrichtlinien zu engagieren. Tiefsitzende Vorurteile führen oftmals zu Verhaltensweisen, die erhebliche Verletzungen, Störungen und Stress auslösen können. Für Organisationen können daraus kostenintensive Entschädigungszahlungen (entweder direkt oder indirekt) resultieren.

Projekt-Partner

Die Partner des Projektes INAR sind:

- InterCultural Iceland – Reykjavik, Island
- CHANCENGLEICH in Europa e.V. – Dortmund, Deutschland
- Coalition for Racial Equality and Rights – Glasgow, Schottland
- Centrul Judetean de Resurse si Asistenta Educationala Vrancea – Focsani, Rumänien

Weitere Informationen über die Projektpartner finden Sie im [Anhang F](#), S. 67.

Projektergebnisse

Die INAR Projektpartner haben über einen Zeitraum von zwei Jahren von 2016 bis 2018 daran gearbeitet, Ressourcen zusammenzustellen und Materialien wie dieses Handbuch zu entwickeln, das u.a. Beispiele für Trainingsmodule enthält. Außerdem wurde ein Video erstellt, das einige Übungen aus den Trainings-Modulen darstellt sowie ein Facebook-Spiel entwickelt, um sich mit Fehlinformationen über Migranten und ethnische Minderheiten auseinanderzusetzen.

Link zum Facebook- Spiel: https://qz.app.do/inar-test-quiz-version-3-dup?from=page_wall

Link zum Film: https://youtu.be/5jRNqEoJp_Y

Diese Veröffentlichung wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung trägt allein der Verfasser; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenden Angaben.

Inhaltsverzeichnis

Einleitung.....	4
Beispiel-Trainingsmodul.....	8
Schritt 1: Zielvorstellung, Zielsetzung und Lernergebnisse	22
Schritt 2: Entwicklung einer Trainingseinheit	244
Entwicklung der Schlüsselbegriffe	26
Rasse und Rassismus.....	27
„Nationalkultur“ und Stereotypen	29
Diskriminierung und Ausgrenzung	31
Alltagsrassismus	34
Schritt 3: Die Durchführung des Trainings	37
Die Arbeit mit resistenten Teilnehmenden	41
Schritt 4: Evaluation des Trainings	48
Schlussfolgerungen	49
Anhang A	50
Anhang B	54
Anhang C	64
Anhang D	65
Anhang E	66
Anhang F.....	67

Einleitung

Es gibt unterschiedliche Beweggründe für Einrichtungen, warum sie ihre Mitarbeitenden empfehlen bzw. verpflichten, an Anti-Rassismus-Trainings teilzunehmen. Sowohl aus moralischen als auch ethischen Gründen scheint es sinnvoll dies zu tun.

Untersuchen haben gezeigt, dass rassistische Erfahrungen von Mitarbeitenden in enger Verbindung mit einer Vielzahl von physischen und psychischen gesundheitlichen Problemen stehen.

Die Einrichtungen haben jedoch auch einen Nutzen von diesem Trainingsangebot. Von der Vermeidung rechtlicher Risiken bis hin zur Minimierung von Konflikten am Arbeitsplatz erwarten die Organisationen, dass durch Schulungen potenzielle Probleme im Zusammenhang mit Rassismus, Diskriminierung oder Vorurteilen gelöst werden. Für Trainerinnen und Trainer kann es jedoch schwierig sein, diese Erwartungen zu erfüllen. Aus einer Vielzahl von Gründen können einige Teilnehmende abgeneigt oder resistent sein, an dem Training teilzunehmen. Sie können sogar feindseliges oder aggressives Verhalten an den Tag legen und die Lernbereitschaft der anderen Teilnehmenden negativ beeinflussen. Bei falscher Umgangsweise mit diesem Problem kann das Training voreingenommene Ansichten dieser Teilnehmenden sogar verstärken.

Dieses Handbuch richtet sich an Trainerinnen und Trainer, die selbst Anti-Rassismus-, Anti-Diskriminierungs- oder Anti-Vorurteils-Trainings entwickeln und durchführen wollen. Die Trainerinnen und Trainer sollen dahingehend unterstützt werden, dass sie ihre Arbeit so effektiv wie möglich gestalten können, vor allem durch Ansätze, die es ermöglichen, dass resistente Teilnehmende in die Lage versetzt werden, ihre Einstellungen zu reflektieren und in Frage zu stellen. Der Schwerpunkt wird dabei auf den alltäglichen Rassismus gelegt, der eine praxisnahe und nachvollziehbare Möglichkeit bietet, sich mit den Auswirkungen des Rassismus auseinanderzusetzen und der Notwendigkeit, diesem etwas entgegen zu setzen.

Schauen Sie sich zu diesem Thema auch das nachfolgende Video an, in dem einige der Übungen aus dem Handbuch demonstriert werden.

Das Video können Sie über folgenden QR Code aufrufen:



Zusätzlich zum Video wurden im Rahmen des Projektes Video Clips erstellt, die konstruktive Methoden zur Bewältigung von resistenten oder störenden Verhaltensweisen von Teilnehmenden während des Trainings aufzeigen. Diese werden genauer im Schritt 3 (S. 41) erläutert.

An wen richtet sich dieses Handbuch?

Dieses Handbuch ist für Trainerinnen und Trainer von Anti-Rassismus-, Anti-Diskriminierungs- oder Anti-Vorurteils-Trainings besonders geeignet, die über mittlere bis fortgeschrittene Erfahrungen und Kenntnisse in der Durchführung solcher Trainings verfügen.

Es stellt Methoden, Übungen und bewährte Praxistipps für die Planung und Durchführung von Trainings zur Verfügung, wobei es jedoch nicht als "Schulungspaket" verstanden werden sollte. Trainerinnen und Trainer können Anregungen dieses Handbuch benutzen, um ihr eigenes Trainingsprogramm zu planen und durchzuführen, das auf die spezifische Zielgruppe zugeschnitten ist, mit der sie arbeiten.

Die hier dargestellten Ansätze, die grundsätzlich für ein breites Spektrum von Teilnehmenden geeignet sind, wurden hier auf gemischte Gruppen von Erwachsenen zugeschnitten. Dazu zählen beispielsweise Gruppen von berufstätigen Menschen, verschiedene lokale ‚Communities‘ oder Gruppen von erwachsenen Lernenden. In diesen Gruppen verfügen Einzelpersonen meist über eine große Vielfalt von Sichtweisen und Erfahrungen.

Dieses Handbuch soll Sie bei nachfolgenden Aufgaben unterstützen:

- Festlegung von Lernergebnissen zur Bekämpfung von Rassismus, Diskriminierung und Vorurteilen
- Auswahl von Übungen, deren Methoden sich bei der Änderung von Einstellungen als wirkungsvoll erwiesen haben
- Aufbau von wesentlichen Schulungsinhalten, die sicherstellen, dass die Lernenden Rassismus und Diskriminierung verstehen und wie sich diese Probleme auf das Leben von Menschen auswirken
- Erstellung eines qualitativ hochwertigen Trainingsprogramms, das die Lernergebnisse sicherstellt
- Bereitstellung eines Trainings mit evidenzbasierten Ansätzen, die nachweislich bei der Bekämpfung von Rassismus, Diskriminierung und Vorurteilen hilfreich sind

Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen

Um dieses Handbuch effektiv nutzen zu können, benötigen die Trainerinnen und Trainer ein bestimmtes Maß an Wissen, Fähigkeiten und Erfahrung. Wissenschaftliche Studien haben gezeigt, dass die Glaubhaftigkeit und die Erfahrung der Trainerin oder des Trainers Schlüsselfaktoren bezüglich möglicher Einstellungsänderungen der Teilnehmenden sind.¹

Kenntnisse

Probleme der Rassenungleichheit in ihrem Land oder ihrer Wohngegend

Anti-Diskriminierungs-Gesetz

Anti-Rassismus-Theorien

¹ McBride, M. (2015). What Works to Reduce Prejudice and Discrimination? A review of the evidence. Edinburgh: Scottish Government.

Fähigkeiten

Durchsetzungsvermögen
Konfliktlösungskompetenz
Klare Kommunikation

Erfahrungen

Erstellung und Durchführung von Trainingskonzepten
Diskussionsleitung bei anspruchsvollen Themenstellungen
Unterstützung der Kommunikation von Teilnehmenden mit unterschiedlichen Standpunkten

Dieses Handbuch kann auch für Anfängerinnen und Anfänger geeignet sein. Wir empfehlen jedoch, das in diesen Fällen das Training mit Unterstützung einer Kollegin oder eines Kollegen entwickelt und durchgeführt werden sollte, die/der über fortgeschrittene Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen verfügt.

Warum konzentrieren wir uns auf resistente Teilnehmende?

Dieses Handbuch versteht sich als eine wertvolle Ressource für die Planung und Durchführung vom Anti-Rassismus-, Anti-Diskriminierungs- oder Anti-Vorurteils-Trainings für eine Vielzahl von Gruppen, insbesondere am Arbeitsplatz. Dabei wird der Schwerpunkt darauf gelegt, wie resistente Lernende erreicht werden können.

Der Erfolg dieses besonderen Trainings wird von verschiedenen Faktoren bestimmt:

- Lernresistenz wird oftmals durch offene oder unterschwellige Vorurteile verursacht. Das bedeutet, dass obwohl diese Lernenden möglicherweise mehr Unterstützung als andere im Training bekommen, sie trotzdem nicht in der Lage sind davon zu profitieren, wenn sie nicht bereit sind sich zu öffnen.
- Resistente Lernende können bestimmte Verhaltensweisen, wie Feindseligkeit, Abneigung, Provokationen oder Ablenkungsmanöver an den Tag legen, die sich auf die Lernbereitschaft der anderen Gruppenteilnehmenden auswirken.
- Die Reaktionen des Trainers oder der Trainerin auf dieses Verhalten bestimmt maßgeblich darüber, wie das Trainingsangebot vom Rest der Gruppe angenommen wird, insbesondere hinsichtlich der Art und Weise wie Konflikte und Störungen bewältigt werden.

Im Handbuch (besonders im Abschnitt ab S. 41, wo es um die Arbeit mit [resistenten Lernenden](#) geht) stellen wir Methoden, Techniken und Überlegungen vor, die es ermöglichen, mit resistente Lernenden erfolgreich zu arbeiten.

Wie arbeitet man mit dem Handbuch?

Das Handbuch stellt einen Schritt-für Schritt- Prozess zur Gestaltung und Durchführung von effektiven Anti-Rassismus-, Anti-Diskriminierungs- und Anti-Vorurteilstrainings zur Verfügung.

Phase 1: Planung, Zielsetzung und Festlegung der Lernergebnisse

Phase 2: Entwicklung einer Trainingseinheit

Phase 3: Durchführung des Trainings

Phase 4: Auswertung des Trainings

Im Handbuch werden zwei Beispiel-Trainingsmodule aufgeführt, um mögliche eingesetzte Übungen und Inhalte darzustellen. Diese Trainingsmodule wurden von InterCultural Iceland entwickelt und von erfahrenen Trainern getestet, die mit den INAR-Projektpartnern zusammenarbeiten.

Bei dem Hauptbeispiel [der Trainingsmodule](#), auf das im Handbuch Bezug genommen wird, handelt es sich um ein achttündiges Programm (vgl. S. 8); daneben gibt es noch die vierstündige Version, die als Beispiel für eine mögliche Struktur eines kürzeren Moduls eingesetzt werden kann (vgl. [Anhang B](#), S. 54). Beide Module wurden für das Training am Arbeitsplatz konzipiert und beinhalten Methoden, die resistente Lernende effektiv erreichen können, die möglicherweise von ihren Arbeitgebern aufgefordert wurden, dieses Training zu absolvieren. Beispiele von möglichen Fragen, Kommentaren oder Reaktionen, die Trainerinnen und Trainer während der jeweiligen Übung erfahren haben, können hilfreich bei der Vorbereitung auf mögliche Auseinandersetzungen mit negativen Einstellungen resistenter Teilnehmender genutzt werden.

Die Ansätze, die in diesem Handbuch behandelt werden, basieren auf Forschungsliteratur, die darauf abzielt, Einstellungsänderungen hinsichtlich Rassismus, Diskriminierung und Vorurteil zu bewirken sowie auf eigener Erfahrung als Trainerinnen und Trainer. Auf diese Literatur wird im gesamten Handbuch verwiesen.

Das auf den folgenden Seiten beschriebene Beispielmodul zielt darauf ab, alle Lernenden (und insbesondere diejenigen, die resistent sind) effektiv zu erreichen durch:

- Kooperative und aktive Lernmöglichkeiten, die es den Teilnehmenden ermöglichen, sich weiterzubilden und kritisch zu denken
- Methoden frei von Schuldzuweisung, die verhindern, dass Teilnehmende sich in die Defensive gedrängt, bedroht, verärgert oder gedemütigt fühlen
- Trainer-Knowhow, das eine Reihe von Schlüsselkompetenzen beinhaltet, die für Verständnis und Auseinandersetzung von und mit Rassismus entscheidend sind
- Lehrmethoden und Inhalte, die die Entwicklung interkultureller Kompetenz unterstützen

Beispiel-Trainingsmodul

INAR Beispiel-Modul 1

Trainingsprogramm für ein achtstündiges Training am Arbeitsplatz (10 Unterrichtsstunden)

Kernziele:

- Rassismus, Diskriminierung und Vorurteile durch Auseinandersetzung mit Einstellungen und Verhaltensweisen verringern
- Die Fähigkeit zur Auseinandersetzung mit Rassismus, Diskriminierung und Vorurteile verbessern, sowohl für die Personen, die von diesen Erfahrungen betroffen sind, als auch für Zuschauer, die sich äußern oder Unterstützung anbieten

Lernziele für die Teilnehmenden:

- Die Teilnehmenden verstehen die Konzepte des alltäglichen Rassismus und der alltäglichen Diskriminierung und stellen sie in den Kontext ihres eigenen Arbeitsplatzes

Lernergebnisse: Was sollten die Teilnehmenden lernen, damit wir unsere Zielsetzungen und Zielvorstellungen erreichen	Zeit Minuten	Methoden	Material
			Mögliche Fragen/Kommentare und Reaktionen
<p>Die Teilnehmenden lernen Ihren (des Trainers/der Trainerin) professionellen Hintergrund kennen</p> <p>Die Teilnehmenden gewinnen berufliches Vertrauen in Sie und Ihre Organisation</p> <p>Berufliche Glaubwürdigkeit herstellen</p>	5 min	<p>Vortrag – mit PowerPoint, wenn es um Ihre Organisation geht.</p> <p>Erklären Sie, warum, wie und wo Sie und Ihre Organisation Wissen und Erfahrung in Theorie und Praxis zum Thema Anti-Rassismus-Training erworben haben.</p> <p>Hier ist es wichtig, dass die Teilnehmenden den Trainer oder die Trainerin als Experten oder Expertin erleben, der/die sich auf Erfahrungen bezieht und nicht als jemanden der</p>	Folien über Ihre Organisation
			Teilnehmende möchten evtl. Nachweise bezüglich Ihrer Kompetenz

		<p>“denkt”, Dinge sollten so oder so sein. Andernfalls kann es passieren, dass in Ihren Trainingsdiskussionen Menschen mit unterschiedlichen Meinungen über kontroverse Themen streiten.</p>	
<p>Die Teilnehmenden lernen sich gegenseitig kennen und werden lockerer</p>	10 min	<p>Die Bingo-Aktivität. Die Teilnehmenden gehen mit dem Bingo-Blatt herum und stellen sich gegenseitig Fragen, die auf dem Blatt notiert sind. Wenn sie eine richtige Antwort bekommen, schreiben Sie den Namen des Befragten in das entsprechende Kästchen. Ziel ist es, dass in jedem Kästchen ein anderer Name steht.</p>	<p>Bingo-Blätter (Vgl. Beispiel im Anhang E, S.66)</p>
<p>Die Teilnehmenden denken darüber nach, was “Respekt” bedeutet und welches Verhalten respektlos für sie ist.</p> <p>Die Teilnehmenden erkennen, welche Gefühle bei ihnen durch respektloses Verhalten ausgelöst werden.</p> <p>Die Teilnehmenden fangen an über die Gründe nachzudenken, warum sie sich nicht mit denjenigen identifizieren möchten, die sich respektlos verhalten.</p>	35 min	<p>Übung A Respektvoller Umgang am Arbeitsplatz</p> <p>Die Teilnehmenden interviewen die Person, die neben ihnen sitzt. Der Trainer oder die Trainerin entscheidet, wer mit wem spricht.</p> <p>Nachdem sie sich gegenseitig vorgestellt haben (wenn sie sich nicht bereits vorher von ihrer Arbeitsstelle kannten), stellen sie folgende drei Fragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Welches Verhalten empfinden Sie als respektlos? - Was empfinden Sie, wenn Sie Respektlosigkeit erleben oder bei anderen mitbekommen? 	<p>Die drei Fragen entweder auf Papier oder PowerPoint-Folie</p> <p>Die Teilnehmenden sind schüchtern oder wollen nicht mit ihrem Nebenmann sprechen.</p> <p>Sie denken, dass ist eine blödsinnige Aufgabe und sie verweigern das Gespräch mit ihrem Sitznachbarn; die andere Person ist ratlos und weiß</p>

<p>Die Teilnehmenden verstehen die Bedeutung des respektvollen Umgangs miteinander bei der Schaffung einer guten Arbeitsplatz-Atmosphäre.</p>		<p>- Was glauben Sie, warum Leute sich anderen gegenüber respektlos verhalten?</p> <p>Lassen Sie die Paare 10 Minuten lang zusammen reden und sammeln dann in den nächsten 20 Minuten die Antworten ein. Diskussion für 10 min. Stellen Sie Fragen, wie: was glauben Sie, wie es ist, sich jeden Tag so zu fühlen? Kann ein solches Verhalten etwas mit Machtstrukturen und Status zu tun haben oder damit, dass Menschen einen bestimmten Status demonstrieren und aufrechterhalten wollen, indem sie andere erniedrigen. Was denken Sie, warum es für diesen Kurs von besonderer Bedeutung ist über Respektlosigkeit zu sprechen? Wir werden später noch im Laufe des Tages auf dieses Thema zurückkommen.</p> <p>Fragen Sie die Teilnehmenden danach, was eine gute Arbeitsplatz-Atmosphäre schafft. Die Teilnehmenden werden in diesem Zusammenhang über die Bedeutung von Respekt reflektieren.</p>	<p>nicht, was sie tun soll.</p>
	<p>15 min</p>	<p>Kurze Pause</p>	

<p>Die Teilnehmenden verstehen die Bedeutung von gegenseitiger Akzeptanz und Kommunikation</p> <p>Die Teilnehmenden verstehen den Unterschied zwischen Toleranz und Akzeptanz</p> <p>Die Teilnehmenden beginnen damit, den Begriff 'Kultur' in einem breiteren Sinn zu verstehen</p>	<p>15 min</p>	<p>Kurzer Beitrag über den Unterschied zwischen "Multikulturalität" und "Interkulturalität".</p>	<p>PowerPoint-Präsentation mit Schaubildern, die die diskutierten Konzepte veranschaulichen</p> <p>Die Teilnehmenden sind vielleicht der Ansicht, dass sie in multikulturellen Themen sehr versiert sind und wehren sich gegen neue Begrifflichkeiten und Bedeutungen. Sie könnten die Vorschläge alternativer Perspektiven möglicherweise als gedankliche Zensur erleben.</p>
<p>Die Teilnehmenden verstehen durch ihre eigene Analyse, dass Kultur mehr ist als Tradition und Bräuche.</p> <p>Die Teilnehmenden denken kritisch über das Konzept der „Nationalkultur“ oder der sog. „Leitkultur“ nach.</p> <p>Die Teilnehmenden verstehen, warum die Diskussion über Kultur bedeutsam ist.</p> <p>Die Teilnehmenden</p>	<p>70-80 min(abhängig von der Gruppengröße)</p>	<p>Übung B Kooperative Aufgaben zum Kulturbegriff</p> <p>Aufteilung der Teilnehmenden in Kleingruppen, Flip-Chart, große Schreibblöcke und Poster zur Verfügung stellen.</p> <p>Aufgabe: Notiere Sie auf einzelnen Post-it-Zetteln was die Kultur eines Individuums beeinflusst oder Teil von ihr ist. Schicke dann einen "Ermittler", der die Ideen der anderen Gruppen einsammelt. Kategorisieren Sie dann die Post-it-Notizen nach sichtbaren und unsichtbaren</p>	<p>Eine PowerPoint-Präsentation der Gruppenmitglieder</p> <p>Große Papierbögen (größer als A3)</p> <p>20-30 Post-its für jede Gruppe</p> <p>Stifte und Marker</p> <p>Kleinere Papierbögen für Notizen bzgl. der zwei Konzepte</p> <p>Power-Point- Folien mit Erklärungen</p>

<p>verstehen, wie das Konzept einer „Landeskultur“ diskriminierend und ausgrenzend eingesetzt wird.</p> <p>Die Teilnehmenden verstehen, wie der „Kulturbegriff“ eingesetzt werden kann, um Gruppen zu schaffen, die dazu gehören und solche, die nicht dazu gehören (wir und die anderen), damit die dominanten Gruppen ihre Machtstellung aufrechterhalten können.</p>		<p>Teilen der Kultur. Schauen Sie sich die Aufstellung auf dem Poster an und diskutieren Sie die Ergebnisse. Entwickeln Sie Ihre eigene Definition von Kultur. (30 Minuten)</p> <p>Jetzt entfernen sie alle Post-its, die Begriffe enthalten, die für Ihr tägliches Leben unwichtig sind. Dann entfernen sie alle Post-its, die Begriffe enthalten, die nicht von allen Teilnehmenden aus derselben nationalen oder ethnischen Gruppe geteilt werden. (Mag jeder die gleiche Musik, Essen etc.?) 10 Minuten</p> <p>Was bleibt übrig? Schauen Sie sich ihr (wahrscheinlich fast leeres) Poster an und diskutieren Sie was Ihnen dies für die folgenden zwei Konzepte sagt: 10 Minuten</p> <p>a) 'Nationalkultur* b) Integration</p> <p>Möchten Sie nach der Diskussion ihre ursprüngliche Definition von Kultur verändern?</p> <p>Präsentation. Jede Gruppe präsentiert ihre Definition von Kultur und ihre Sichtweise bezüglich der zwei verschiedenen Konzepte. 20 Minuten</p> <p>Im Anschluss an die Übung –</p>	<p>über kontroverse Einstellungen bzgl. „Nationalkultur“ können zu Diskriminierung führen</p> <p>Es können Fragen zur Aufgabenstellung entstehen.</p> <p>“Es gibt ABER Unterschiede zwischen den verschiedenen Kulturen!</p> <p>“Selbstverständlich gibt es eine Nationalkultur! Wollen Sie mir erklären, dass die Kultur in Island und Ghana die gleiche ist?”</p> <p>“Wir müssen nur etwas über andere Kulturen lernen, um Missverständnissen vorzubeugen...”</p> <p>“Mein Kind liebt das “Diversity-</p>
---	--	--	---

		Beitrag und Diskussion über das Thema, wie die Idee einer "Nationalkultur" eingesetzt werden kann Menschen auszugrenzen anstatt sie zusammenzuführen.	Learning" auch wenn Stereotypisierungen stattfinden, ist dies eine gute Sache." VERGEWISSERN SIE SICH, DASS SIE EIN KLARES VERSTÄNDNIS DAVON HABEN, WARUM UND WIE KULTUR ZUR SPALTUNG EINGESETZT UND ZUR RASSEDISKRIMINIERUNG BEITRAGEN KANN.
	10 min	Kurze Pause	
<p>Die Teilnehmenden verstehen wo und wie sie Stereotypen lernen und was diese charakterisiert</p> <p>Die Teilnehmenden verstehen wie Stereotypen die Basis für Vorurteile bilden</p> <p>Die Teilnehmenden verstehen die Rolle der Medien bei der Schaffung und Verstärkung von Stereotypen</p> <p>Die Teilnehmenden setzen sich mit dem Thema die Rolle der Medien im Kontext mächtiger</p>	50 min	<p>Interaktiver Vortrag, der den Prozess von der Stereotypisierung zur Diskriminierung erläutert, Zusammenspiel von Trainer-Vortrag und Teilnehmerdiskussion. Einsatz von konkreten Beispielen aus dem wirklichen Leben und den Medien zur Erklärung, wie wir Stereotypen erlernen, beginnend mit den Grundbegriffen.</p> <p>An dieser Stelle sollten wir klar machen, dass Stereotypen und Vorurteile keine Naturgesetze oder unvermeidbare Gehirnfunktionen sind, sondern erlerntes Verhalten, das Menschen vermeiden</p>	<p>Interaktive PowerPoint-Präsentation bei der Teilnehmenden Fragen gestellt werden anstatt Antworten zu geben</p> <p>"Es ist aber normal und notwendig zu kategorisieren."</p> <p>"So funktioniert das Gehirn nun mal, wir vertrauen auf das was wir wissen und misstrauen dem, was wir nicht wissen."</p> <p>"Stereotypen sind nicht einfach nur</p>

<p>Gruppierungen und Personen auseinander</p> <p>Die Teilnehmenden kennen die ethischen Richtlinien der Journalisten ihres Landes und Europas</p> <p>Die Teilnehmenden verstehen, wie Vorurteile zu Diskriminierung führen; sie verstehen wie Vorurteile das Verhalten gegenüber Personen beeinflusst, die Gefahr laufen stereotypisiert zu werden.</p>		<p>können, wenn sie sich bewusstwerden, wie Stereotypen und Vorurteil funktionieren und kritisches Denken einsetzen.</p> <p>Führen Sie Beispiele an, die aufzeigen wie Stereotypen zu Diskriminierung führen.</p> <p>Es mag hilfreich sein, die Geschichte des Rassismus kurz vorzustellen, um der Idee eines "umgekehrten Rassismus" entgegenzuwirken – Gruppen, die nicht rassistisch diskriminiert worden sind, können Missachtung oder Misshandlung erfahren haben, was jedoch kein Rassismus wäre. Dies kann auch zu Diskussionen über den Unterschied von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit führen.</p>	<p>erfunden, es muss ein wahrer Kern in ihnen sein."</p> <p>"Aber "sie" verhalten sich auch rassistisch uns gegenüber!"</p> <p>"Ich bin kein Rassist, aber ich bin der Ansicht, die Leute müssen akzeptieren, dass 'wir' zuerst kommen."</p> <p>"Der Aufruf zur Gewalt ist ein Teil der islamischen Religion. Haben Sie den Koran gelesen?" (und andere Stereotypen/ falsch informierte Ansichten)</p> <p>"Es ist kein Stereotyp, sondern eine Tatsache, dass Kriminalität und Arbeitslosigkeit zugenommen haben, seit wir so viele Migranten und Asylbewerber aufgenommen haben."</p> <p>"Sie missbrauchen unsere Sozialsysteme, schauen Sie sich die Statistiken an."</p> <p>"Es geht nicht um</p>
---	--	--	--

			<p>Vorurteile oder Stereotypen. Es geht nur um schlechte Erfahrungen. Wenn man eine ganze Menge davon erlebt hat ist es an der Zeit etwas zu unternehmen. Segregation ist hier die einzige Lösung.“</p> <p>SORGEN SIE DAFÜR, DASS SIE AUSREICHEND ÜBER DIE LOKALEN UND NATIONALEN GEGEBENHEITEN INFORMIERT SIND, UM SICH MIT FALSCH INFORMIERTEN ANSICHTEN ANGEMESSEN AUSEINANDERSETZEN ZU KÖNNEN</p>
	45 min	Mittagessen	
Die Teilnehmenden verstehen was die Macht der Mehrheit in der Gesellschaft/der dominanten Gruppierungen bedeutet und was diese	15 min	<p>Übung C Lasst mich in den Kreis</p> <p>Diese Übung erfordert mindestens sechs Teilnehmende.</p> <p>Eine Person wird gebeten den Raum zu verlassen (wählen Sie jemanden aus</p>	<p>Es wird kein Material benötigt.</p> <p>Vergewissern Sie sich, dass für diese Übung genügend Platz zur Verfügung steht.</p>

<p>Machtpositionen mit Rassismus zu tun haben</p> <p>Die Teilnehmenden verstehen, dass es in der Verantwortung der dominanten Gruppierungen liegt, Angehörige von Minderheiten "reinzulassen"</p> <p>Die Teilnehmenden erkennen, dass man nicht immer den Anweisungen der dominanten Gruppierungen oder denjenigen, die Machtpositionen innehaben folgen muss, wenn man zu der Überzeugung gekommen ist, dass sie Unrecht haben</p>		<p>von dem Sie annehmen, dass er über einen hohen Status verfügt).</p> <p>Etwa 10 Teilnehmende werden gebeten sich Schulter an Schulter hinzustellen und einen sehr engen Kreis zu bilden.</p> <p>Ihre Anweisung lautet: "Lassen Sie die Person, die versucht in den Kreis zu kommen auf keinen Fall rein. Diskutieren Sie zunächst was Ihrer Meinung nach passieren könnte und welche Strategien sie anwenden können, um ihn vom Eindringen in den Kreis abzuhalten."</p> <p>Wenn die andere Person zurückkommt, fordern Sie sie auf, in den Kreis zu kommen. Sie kann alle Mittel einsetzen außer physische Gewalt.</p> <p>Die verbleibenden Teilnehmenden (d.h. diejenigen die nicht den Kreis bilden) sollten genau beobachten, was passiert und welche Strategien angewandt werden, um das Eindringen in den Kreis zu verhindern.</p> <p>Bitten Sie nach einiger Zeit einen der beobachtenden Teilnehmenden die Rollen mit denjenigen, der versucht in den Kreis zu kommen zu tauschen – Machen Sie das zwei- bis dreimal.</p>	<p>"Aber Sie haben uns doch gesagt, dass wir den Kreis geschlossen halten sollen und das haben wir gemacht. Ich wollte ihn eigentlich reinlassen, aber ich habe Ihre Anweisungen befolgt!"</p> <p>"Das würde im wirklichen Leben nie passieren. Migranten und Flüchtlinge habe einen besseren Zugang zu allem, als wir (die Mehrheitsgruppe)."</p> <p>"'Wir' würden uns im wirklichen Leben niemals so verhalten. 'Wir' heißen Flüchtlinge willkommen."</p>
---	--	---	---

		<p>Bitten Sie die Teilnehmenden anschließend darüber zu diskutieren: Worum ging es bei dieser Aktivität? Was aus der realen Welt wird in dem Spiel nachgeahmt? Was sagt es über Mehrheits- und Minderheitengruppen aus? Was sagt uns dies über Integration?</p>	
<p>Die Teilnehmenden verstehen das Konzept des alltäglichen Rassismus und der Diskriminierung.</p>	<p>15 min</p>	<p>Erklären Sie den alltäglichen Rassismus und die Diskriminierung. Der Untersuchungsbericht über den alltäglichen Rassismus am Arbeitsplatz kann bei der Erläuterung nützlich sein - Pétursdóttir, G. and Hopton, C. (2014). Everyday Racism in the Workplace: How Does it Feel? Reykjavik: InterCultural Iceland.</p> <p>In deutscher Sprache: http://www.ch-e.eu/de/details-europaeische-projektarbeit/alltagsrassismus-am-arbeitsplatz-wie-fuehlt-sich-das-an-eraw.html</p>	<p>PowerPoint-Präsentation</p> <p>“Aber das ist ja etwas, was jeder erlebt. Du musst kein Ausländer sein, um ignoriert oder runtergemacht zu werden.”</p> <p>“Ich würde dieses Verhalten nicht rassistisch oder diskriminierend nennen, sondern unhöflich.”</p> <p>“Diese Menschen sind einfach zu sensibel und sehen alles als Rassismus oder Diskriminierung an.”</p>

<p>Die Teilnehmenden verstehen die verschiedenen Erscheinungsformen des alltäglichen Rassismus und der Diskriminierung</p> <p>Die Teilnehmenden sind sich darüber im Klaren, was das für Betroffenen bedeutet</p> <p>Die Teilnehmenden reflektieren und diskutieren mögliche Reaktionen, wenn sie alltäglichen Rassismus oder Diskriminierung beobachten</p>	<p>85 min</p>	<p>Übung D Alltägliche Diskriminierung am Arbeitsplatz</p> <p>Kooperative Aufgabe</p> <p>Gehen Sie einzeln über die zuvor erstellte Auflistung respektlosen Verhaltens – mit dem Schwerpunkt Arbeitsplatz.</p> <p>Bilden Sie Vierergruppen (vorzugsweise mit Teilnehmenden, die vorher noch nicht zusammen gearbeitet haben).</p> <p>Diskutieren Sie folgende Fragen, deren Antworten Sie anschließend notieren (die Ergebnisse können anschließend ausgetauscht werden):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Welche Arten respektlosen Verhaltens (Erscheinungsformen des alltäglichen Rassismus) sind Ihrer Meinung nach besonders schwer zu ertragen? Wie werden sich die Betroffenen anschließend fühlen? • Was hat alltäglicher Rassismus/Diskriminierung mit Respektlosigkeit zu tun? • Welche dieser Erscheinungsformen ist besonders schwierig nachzuweisen oder anzuzeigen? Warum? • Sie (die Gruppe) werden Zeuge, wie einem Ihrer Kollegen etwas widerfährt, das auf Ihrer 	<p>Eine Auflistung von verschiedenen respektlosen Verhaltensweisen (Flyer/Poster).</p> <p>Ein Papier mit Anweisungen für jede Gruppe.</p> <p>Eine Aufstellung von Beispielen für mögliche Reaktionen auf rassistische oder diskriminierende Belästigungen. (wird nach der Übung bereitgestellt)</p> <p>“Aber Sie können nicht immer eingreifen, manchmal ist es gefährlich.”</p> <p>“Vielleicht möchte die betroffene Person nicht, dass Sie eingreifen. Sie/er könnte sich gedemütigt fühlen.”</p> <p>“Es könnte sich um ein Missverständnis handeln und würde lächerlich aussehen, wenn Sie dann intervenieren.”</p>
--	---------------	--	--

		<p>Auflistung verzeichnet ist (treffen Sie eine Auswahl). Wie hätten Sie wahrscheinlich darauf reagiert? Welche Reaktion wäre Ihrer Meinung nach die beste gewesen?</p> <p>Nehmen Sie anschließend das Beispiel und entwickeln Sie ein Rollenspielszenario, dass keine Lösungen oder Intervention enthalten.</p> <p>Fordern Sie an dieser Stelle jede Gruppe auf, ihr Szenario gemeinsam zu spielen. Andere Teilnehmende intervenieren, wenn sie es für angemessen halten.</p> <p>Sollte keiner intervenieren, übernimmt dies der Trainer oder die Trainerin.</p> <p>Verfolgen Sie die Diskussion und stellen Fragen, wie: was ist ein "unbeteiligter Zuschauer"? (Überzeugen Sie sich davon, dass alle wissen, dass es einen "unbeteiligten Zuschauer" nicht gibt.) Werden Sie nach dieser Übung Ihr Verhalten oder Ihre Reaktion als Zuschauer ändern? etc.</p>	
	15 min	Kurze Pause	
Die Teilnehmenden denken darüber nach, warum es Gesetze gibt (anstatt das eigene Recht auf Meinungsfreiheit durch das Gesetz	10 min	<p>Beitrag des Trainers oder der Trainerin / Diskussion – Warum gibt es Gesetze gegen Rassismus und Diskriminierung?</p> <p>Warum diskriminieren und missachten Menschen</p>	<p>"Ich denke, dass die Leute Ausländer nicht anders behandeln wie andere. Unhöfliche Leute sind eben</p>

<p>eingeschränkt zu sehen)</p>		<p>andere Menschen? (Denken Sie an die erste Diskussion). Bevor Sie die Frage stellen, warum Diskriminierung gesetzlich verboten ist, diskutieren Sie warum normale Menschen – manchmal in mächtigen Positionen, manchmal nicht – sich dafür entscheiden, sich respektlos und diskriminierend zu verhalten.</p> <p>Untersuchen Sie institutionalisierte Formen von Rassismus und Diskriminierung und inwieweit Menschen in der Lage sind ihre Rechte durchzusetzen.</p>	<p>unhöflich.”</p> <p>“Aber ‘sie’ sind rassistisch uns gegenüber.”</p> <p>“Also wenn Menschen rechtlichen Schutz haben, warum benutzen sie ihn nicht? So schlimm kann es ja nicht sein – es liegt in ihrer Verantwortung, dass sie ihre Rechte durchsetzen.”</p>
<p>Die Teilnehmenden verstehen warum es Gesetze gegen Rassismus und Diskriminierung gibt.</p> <p>Die Teilnehmenden erhalten Informationen über die Gesetzgebung und wissen wie man reagiert, wenn man der Ansicht ist, dass das Gesetz gebrochen wurde.</p>	<p>35 min</p>	<p>Alle Teilnehmenden bekommen eine Kopie der nebenstehenden Dokumente und lesen sie durch. (5 min)</p> <p>Die Gruppe diskutiert und beantwortet die folgenden Fragen: Welches Gesetz/ Konvention finden Sie am Wichtigsten? Was glauben Sie, warum es geschaffen wurde? Warum ist es notwendig? In welchen Situationen würde es angewandt werden? Was können Sie tun, wenn Sie der Ansicht sind, dass das Gesetz Ihnen oder jemand anders gegenüber gebrochen wurde?</p>	<p>Aufstellung der wichtigsten Gesetze oder Übereinkommen gegen Diskriminierung/ Rassismus in Europa/ dem betreffenden Land</p> <p>“Aber Gesetze sind nicht immer richtig oder moralisch – was ist mit dem Gesetz im Dritten Reich?”</p>
<p>Die Teilnehmenden reflektieren ihre</p>	<p>15 min</p>	<p>Diskussion über die Gesetzgebung und deren</p>	

<p>eigenen Antworten und der Trainer oder die Trainerin und andere Teilnehmende haben die Möglichkeit alles anzusprechen, was unklar erscheint.</p>		<p>Antworten auf die obigen Fragen.</p> <p>Um die Komplexität zu minimieren, kann es sinnvoll sein, den Teilnehmenden am Anfang darauf hinzuweisen, dass sie keine Juristen sind und keine Rechtsberatung geben können. Bitten Sie die Teilnehmenden darum, dass sie alle Beispiele sehr allgemein halten, um die Vertraulichkeit zu wahren.</p>	<p>“Aber ich kenne jemanden, der das erlebt hat...war das ein Gesetzesbruch?”</p>
<p>Die Teilnehmenden reflektieren die Trainingseinheit.</p> <p>Die Teilnehmenden verstehen, dass obwohl die Diskussion jetzt beendet ist, sie sich weiterhin mit den behandelten Themen beschäftigen sollten.</p>	<p>15 min</p>	<p>Evaluation und Abschluss. (Es gibt verschiedene Möglichkeiten dazu):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bitten Sie alle einen Evaluationsvordruck auszufüllen (sichern sie Vertraulichkeit zu). • Fragen Sie alle, was für sie nach diesem Tag am wichtigsten und nützlichsten war – mündliche Antworten. • Bitten Sie alle, die folgenden drei Fragen mündlich zu beantworten: <ul style="list-style-type: none"> - Was haben Sie vorher bereits gewusst? - Was haben Sie gelernt, das für Sie neu war und was fanden Sie am Interessantesten? - Worüber möchten Sie mehr erfahren? <p>Es sollte diskutiert und an Beispielen darauf hingewiesen werden, wie wichtig die positive Vorbildfunktion am Arbeitsplatz ist (nicht indem</p>	<p>Abhängig von der gewählten Methode- Evaluationsvordruck mit 4-5 Fragen bezüglich der gemachten Erfahrungen</p>

		<p>man sich als Anti-Rassismus-Polizist aufführt oder aggressive Konfrontationen führt).</p> <p>Positives Feedback ist am Schluss des Trainings von großer Bedeutung. Denken Sie daran, sich bei den Teilnehmenden für ihre Mitarbeit herzlich zu bedanken.</p>	
--	--	---	--

Die Beispielübungen wie sie im obigen Modul enthalten sind und in der kürzeren Version in [Anhang B](#) (vgl. S.54) werden in den nachfolgenden Abschnitten des Handbuches erläutert.

Schritt 1: Zielvorstellung, Zielsetzung und Lernergebnisse

Der erste Schritt bei der Gestaltung eines effektiven Trainingskurses besteht darin, klar zu definieren, was Sie erreichen möchten. Die meisten Trainer und Trainerinnen, ob bewusst oder unbewusst, werden sich überlegen, was sie auf verschiedenen Ebenen erreichen wollen. Zum Beispiel könnten wir folgende Punkte als Zielvorstellungen, Zielsetzungen und Lernergebnisse formulieren:

- Zielvorstellungen – was wollen wir am Ende erreichen
- Zielsetzung – welche realistischen und überschaubaren Ziele würden uns ermöglichen, unsere Zielvorstellung auf praktischer Ebene zu erreichen?
- Lernergebnisse – was sollten Lernende verstehen, damit wir unsere Zielsetzung und Zielvorstellung erreichen?

Zum Beispiel könnte ein Anti-Rassismus-, Anti-Diskriminierungs- oder Anti-Vorurteils-Training zwei Hauptziele haben:

- Rassismus, Diskriminierung und Vorurteile durch Auseinandersetzung mit Einstellungen und Verhaltensweisen verringern
- Die Fähigkeit zur Auseinandersetzung mit Rassismus, Diskriminierung und Vorurteile verbessern, sowohl für die Personen, die von dieser Erfahrung betroffen sind, als auch für Beobachter, die sich äußern oder Unterstützung anbieten.

Ein beispielhaftes Ziel, das zur Erreichung dieser Zielvorstellungen genutzt werden könnte, wäre:

- Die Teilnehmenden verstehen die Bedeutung des alltäglichen Rassismus und der alltäglichen Diskriminierung und stellen sie in den Kontext ihres eigenen Arbeitsplatzes.

Dies sind die Zielvorstellungen und Zielsetzungen, die im Beispiel-Trainingsmodul auf Seite 8 verwendet werden

Es wird eine Reihe kleinerer Schritte vorausgesetzt, damit die Teilnehmenden das notwendige Verständnis für die Erreichung der Ziele des Trainings erlangen. In jeder Phase können Lernergebnisse genutzt werden, um sicherzustellen, dass Trainingsmaterial und Übungen sich klar auf diese kleinen Schritte konzentrieren.

Lernergebnisse zur Erreichung der hier genannten Ziele müssen die Realität widerspiegeln, wie Rassismus, Diskriminierung und Vorurteile funktionieren und erfahren werden. Sie müssen auch in relativ kurzer Zeit erreicht werden können, da Trainerinnen und Trainer selten mehr als einen Tag oder einen halben Tag Zeit haben, um mit einer Gruppe von Lernenden zu arbeiten.

Relevante Lernergebnisse können auf den Konzepten aufbauen, die Lernende verstehen müssen, um negative Einstellungen zu ändern und sich mit Verhaltensweisen auseinandersetzen, die negative Einstellungen widerspiegeln.

Als Minimalvoraussetzung für das oben genannte Beispielziel und Zielvorstellungen sollten die Schlüsselkonzepte beinhalten:

- **Rasse und Rassismus** – was diese Begriffe bedeuten und wie soziale Strukturen Rassismus erschaffen und aufrechterhalten
- **Nationale Kultur und Stereotypisierung** – wie die Idee der ‚nationalen Leitkultur‘ auf der Grundlage von Stereotypen und Implikationen kultureller Überlegenheit konstruiert werden kann
- **Diskriminierung und Ausgrenzung** - wie Machtverhältnisse zwischen ethnischen (dominanten) Mehrheitsgruppen und ethnischen Minderheitsgruppen Diskriminierung und Ausgrenzung ermöglichen
- **Alltagsrassismus** – die subtilen und äußerst schädlichen Formen von Rassismus, mit denen Menschen täglich konfrontiert sind, zeigen die Auswirkungen der o.g. anderen Schlüsselbegriffe auf das tägliche Leben.

Es ist von besonderer Bedeutung, dass die Teilnehmenden jeden dieser Schlüsselbegriffe in seinen wesentlichen Bestandteilen genau verstanden haben. Dies kann durch eine Kombination von Trainingsmaterial und kooperativen Lernübungen erreicht werden.

Der folgende Abschnitt über die Entwicklung einer Trainingseinheit enthält Beispiele dafür, was dies in Bezug auf Trainingsbeiträge und Übungen bedeutet sowie die Lernergebnisse, die man hinsichtlich der jeweiligen Konzepte versucht zu erreichen. In den hier vorgestellten Beispiel-Trainingsmodulen sind diese Konzepte eher über den ganzen Tag miteinander verwoben und werden weniger abschnittsweise behandelt. Auf diese Weise kann der Ablauf der Trainingseinheit und das Verständnis der Teilnehmenden, wie die Konzepte miteinander verbunden sind, verbessert und die Lernergebnisse gefestigt werden.

Schritt 2: Entwicklung einer Trainingseinheit

Sobald Sie sich selbst darüber im Klaren sind, was Sie genau durch das Training erreichen wollen, haben Sie die Grundlage für die erfolgreiche Gestaltung von einzelnen Trainingseinheiten und auch Trainingsreihen gelegt.

Um zu gewährleisten, dass ihr Training effektiv ist, kann es nützlich sein wenn Sie sich selbst die folgenden Fragen stellen. Die Beantwortung der Fragen hilft Ihnen dabei, die richtige Atmosphäre für die Teilnehmenden zu erzeugen:

- Wer sind die Teilnehmenden?
 - Was verbindet sie – Arbeit, Studium, Gemeinschaft etc.?
- Warum nehmen sie an dem Training teil?
 - Haben Sie Kenntnis von speziellen Problemen einzelner Gruppenmitglieder mit Rassismus, Diskriminierungen oder Vorurteilen?
 - Nehmen sie freiwillig am Kurs teil, oder müssen sie an diesem teilnehmen?
- Wie schätzen Sie das Hintergrundwissen und die Ansichten der Teilnehmenden ein?
 - Haben die Teilnehmenden in der Vergangenheit bereits ähnliche Trainingsprogramme absolviert?
 - Gibt es Richtlinien am Arbeitsplatz oder in der Bildungseinrichtung bezüglich der Kursthemen von denen die Teilnehmenden Kenntnisse haben sollten?
 - In welchem lokalen und nationalen Kontext stehen die Themen Rasse und Rassismus?
 - Gibt es unter den Teilnehmenden spezielle gemeinsame Einstellungen oder Überzeugungen, die Sie in Frage stellen müssen?
 - Gibt es Machtdynamiken oder hierarchische Strukturen am Arbeitsplatz der Teilnehmenden die Sie berücksichtigen müssen?

Im weiteren Verlauf dieses Handbuchs ([Schritt 3: Die Durchführung des Trainings](#), (S.37) wird genauer erläutert, wie man mit bestimmten Teilnehmergruppen am besten umgehen kann.

Im Folgenden werden wir uns zunächst genauer mit der Gestaltung eines Trainingsprogramms und mit Trainingsreihen beschäftigen. Eine hilfreiche Checkliste, die Sie dabei unterstützen kann finden Sie in [Anhang C](#) (S. 64).

Die Gestaltung eines Trainingsprogramms

Ein gut ausgearbeitetes Trainingsprogramm ist wichtig, um sicherzustellen, dass Ihre Trainingseinheit zeitlich gut durchgeplant ist und eine sinnvolle Mischung aus interessanten und interaktiven Elementen enthält. Wissenschaftliche Studien stellen fest, dass eine spezielle Art der Kursgestaltung besonders effektiv ist: Einerseits sollten in den Kursen Informationen gegeben werden, die zeigen, dass Diskriminierungen in der Realität existieren und stattfinden. Andererseits sollten Aktivitäten durchgeführt werden, die Teilnehmende

dazu motivieren, anderen Menschen vorurteilsfrei gegenüberzutreten.² Dieser Ansatz wurde in dem [Beispiels-Trainingsmodul](#) dieses Handbuchs gewählt (S. 8).

Die wichtigsten Überlegungen in Bezug auf die Gestaltung eines erfolgreichen Trainingsprogramms sind wie folgt:

- Eine effektive Zeitplanung, die es den Lernenden ermöglicht ihre Lernziele zu erreichen
- Die Entscheidung, wie lang Ihr Redebeitrag als Trainerin oder Trainer ausfallen soll, wie viel Zeit für Fragen und Diskussionen verwendet werden soll und wie lange die Lernenden für die praktischen Übungen benötigen
- Wie schaffen Sie eine motivierende und möglichst angenehme Atmosphäre für die Kursteilnehmenden?

Trainingseinheiten sind in der Regel zeitlich limitiert. Daher ist es wichtig, dass Sie sich überlegen wie Sie Ziele und Lernergebnisse der Kurseinheit möglichst effektiv in der vorgegebenen Zeit erreichen. Es kann Situationen geben, in denen Sie nicht kontrollieren können wie viel Zeit mit welchen Tätigkeiten verbracht werden soll. Beispielsweise können auftragsstellende Arbeitgeber bestimmte Forderungen bezüglich der Zeiteinteilung der Trainingseinheiten stellen.

Wenn Sie den Eindruck haben, dass Ihnen in bestimmten Bereichen Zeit fehlt, ist es wichtig anhand der folgenden Fragestellungen zu priorisieren:

- Wie schätzen Sie das Hintergrundwissen der Teilnehmenden zu den einzelnen Konzepten und Schlüsselbegriffen ein?
- Welche Art von Übungen würde es den Teilnehmenden ermöglichen, in einer vertretbaren Zeitspanne ein praktisches Verständnis des relevanten Themas zu erhalten?
- Gibt es komplexe Einzelheiten oder Feinheiten innerhalb eines Konzeptes, deren Erklärung mehr Zeit bedarf?

In vielen Fällen wird Ihnen die Beantwortung dieser drei Fragen dabei helfen das Erreichen von bestimmten Lernzielen sinnvoll zu priorisieren. Das wichtigste ist, dass die Ziele der jeweiligen Trainingseinheiten erreicht werden. Es kann infolge dessen notwendig sein, weiterführende Inhalte nicht zu behandeln. Am Ende ist es insbesondere in kurzen Trainingseinheiten am wichtigsten, die grundsätzlichen und essentiellen Informationen zu übermitteln, um denjenigen zu helfen, die am meisten auf diese Hilfe angewiesen sind. Darüber hinaus ist es wichtig, genug Zeit für tiefergehende Diskussionen einzuplanen. Diese ermöglichen es den Teilnehmenden ihre eigene Meinung zu entwickeln, fördern das kritische Denkvermögen und bewirken eine aktive Auseinandersetzung mit den Themen.

² Sritharan, R. and Gawronski, B. (2010). Changing Implicit and Explicit Prejudice Insights from the Associative-Propositional Evaluation Model. In: *Social Psychology* 2010; Vol. 41(3):113–123
<http://www.bertramgawronski.com/documents/SG2010SP.pdf>

Die Gestaltung einer Trainingsreihe

Die Materialien, die Sie innerhalb Ihrer Trainingsreihe einsetzen möchten, sind ein wichtiger Bestandteil der Entwicklung der Trainingseinheit. Sie legen fest, welche Informationen Sie überliefern und welche Aktivitäten Sie durchführen wollen, um die identifizierten Lernziele zu erreichen. Hier finden Sie einige wichtige Gedanken, mit denen Sie sich auseinandersetzen sollten, wenn Sie eine Trainingsreihe gestalten wollen:

- Wählen Sie effektive Übungen aus, um die Lernziele zu erreichen. Die Übungen sollten die Lernenden dazu anspornen aktiv am kooperativen Lernen teilzunehmen.
- Entwickeln Sie Ihre Redebeiträge und Diskussionsthemen (z.B. mithilfe von PowerPoint-Präsentationen)
- Erstellen Sie Infoblätter oder geben Sie nützliche Literaturhinweise, die die Teilnehmenden nach den Unterrichtseinheiten studieren können.

Im Falle von Trainingsreihen, die sich mit der Bekämpfung von Rassismus, Diskriminierung und Vorurteilen auseinandersetzen, ist es besonders wichtig, dass Sie spezielle Hintergrundinformationen recherchieren. Dadurch stellen Sie sicher, dass der Inhalt Ihrer Unterrichtsreihe korrekt, relevant und überzeugend ist. Informationen zu folgenden Themen sind unabdingbar:

- Theorien und wissenschaftliche Arbeiten über Rassismus
- Detaillierte Informationen über die gültige Gesetzgebung in Ihrem Land bezüglich Diskriminierung
- Beispiele von kürzlich vorgekommenen oder bekannten Medienberichten, die rassistische Spannungen verursacht haben und Informationen über die wirklichen Hintergründe dieser Geschichte
- Statistiken bezüglich Ethnizität und Ungleichheit, die auf lokaler und/oder nationaler Ebene erhältlich sind
 - Bevölkerungsdaten
 - Migrationsmuster und Trends
 - Entwicklung von Hassverbrechen
 - Statistiken über rassistische Diskriminierung in Bereichen wie Beschäftigung, Gesundheit und Wohnverhältnissen

Die [Eurostat-Webseite](#) ist eine gute Quelle für Statistiken in europäischen Ländern.

Einige Trainingsreihen können immer wieder eingesetzt werden. Allerdings ist es wichtig, diese stets zu aktualisieren und an die unterschiedlichen Teilnehmergruppen anzupassen. Außerdem müssen Sie darauf achten, dass alle Hintergrundinformationen, Fakten, Zahlen, Abbildungen und Gesetzesinformationen aktuell sind.

Entwicklung der Schlüsselbegriffe

Wie in [Schritt 1](#) (S.22) bereits beschrieben, gibt es eine Reihe von Konzepten, die die Kursteilnehmenden verstehen müssen, um die entsprechenden Lernziele erreichen zu können. Im Falle des [Beispiel-Trainingmoduls](#) (S. 8), sollten die folgenden Konzepte auf jeden Fall verstanden werden:

- **Rasse und Rassismus** – Was bedeuten diese Ausdrücke? Wie erschaffen und erhalten soziale Strukturen Rassismus?
- **Nationalkultur und Stereotypen** – Wie kann das Konzept „Nationalkultur“, basierend auf Stereotypen, aufgebaut werden? Was sind die Folgen von gefühlter kultureller Überlegenheit?
- **Diskriminierung und Exklusion** – Inwiefern begünstigen Machtverhältnisse zwischen ethnischen Mehrheitsgruppen und ethnischen Minderheiten Diskriminierung und Exklusion
- **Alltagsrassismus** – die subtilen aber sehr schädlichen Formen des Rassismus, denen Menschen tagtäglich ausgesetzt sind. Dieses Konzept verdeutlicht den Einfluss der o.g. Konzepte auf die betroffenen Menschen im echten Leben.

Die folgenden Abschnitte untersuchen die oben genannten Schlüsselbegriffe und heben besonders wichtige Punkte hervor. Darüber hinaus werden Übungsbeispiele und nützliche Literaturverweise gegeben. Die kurzen Erklärungen der Schlüsselbegriffe sollen lediglich zeigen, inwiefern diese relevant für Anti-Rassismus- Trainingsprogramme sind. Sie sind nicht vollständig. Daher sollten die Trainer/innen unbedingt versuchen, diese sehr genau zu verstehen, sodass sie sicher über diese sprechen können.

Rasse und Rassismus

Dies ist ein übergreifendes Konzept, auf das sich in allen Beispielmодulen dieses Handbuchs Bezug genommen wird. Als erstes betrachten wir mögliche Ursachen für die Entstehung und Aufrechterhaltung von Rassismus, dazu zählen Respektlosigkeit und ungleiche Machtstrukturen. Durch dieses Vorgehen erreichen wir auch resistente Lernende. Im weiteren Verlauf behandeln wir dann damit verknüpfte Themen wie Stereotypen und alltäglichen Rassismus.

Grundlegendende Elemente:

- Respektlosigkeit und ungleiche Machtstrukturen
- Rassismus als gesellschaftliche Struktur
- Verschiedene Typen des Rassismus und wie diese miteinander interagieren
 - Institutionell
 - Individuell
 - Gesellschaftlich

Respektlosigkeit und ungleiche Machtstrukturen

Das Thema Respektlosigkeit ist ein sinnvoller Startpunkt für Diskussionen rund um das Thema Rassismus, weil fast jeder schon einmal respektlos behandelt worden ist. Sobald die Diskussionen und praktischen Übungen dazu führen, dass die Teilnehmenden über den Einfluss von respektlosem Verhalten reflektiert haben, sollten sie darüber nachdenken inwiefern Menschen mit wenig Macht öfter respektlos von mächtigen Menschen behandelt werden. Daraus sollte sich die Diskussionsfrage ableiten, inwiefern diese Verhaltensweisen dabei helfen, die jetzigen Machtverhältnisse aufrecht zu erhalten.

Rassismus als gesellschaftliche Struktur

Die Entwicklung des Rassismus innerhalb einer Gesellschaft sollte untersucht werden. Das hilft den Teilnehmenden dabei, ein Verständnis dafür zu entwickeln, dass es sich im Falle des Rassismus nicht nur um Einstellungen und Verhaltensweisen einer extremistischen

Minderheit handelt. Dadurch entwickeln die Teilnehmenden ein Verständnis dafür, dass Rassismus in die Gesellschaft eingebettet ist. Das führt zu einer weniger stark ausgeprägten Abwehrhaltung und reduziert Angstgefühle, als Rassist/in bezeichnet zu werden.

Verschiedene Typen von Rassismus und wie diese miteinander interagieren

Die Betrachtung der unterschiedlichen Typen von Rassismus und wie sich diese gefestigt haben, zeigt den weit verbreiteten Einfluss des Rassismus auf das Leben vieler Menschen. Zuerst sollten Diskussionen zu den Themen individueller und gesellschaftlicher Rassismus geführt werden. Dann sollten die Teilnehmenden dazu angespornt werden, darüber nachzudenken, wie diese zu institutionellem Rassismus geführt haben könnten. Richtlinien, Praktiken und Prozesse innerhalb einer Organisation werden oft von Entscheidungsträgern der ethnischen Mehrheitsgruppe durchgesetzt, die die Auswirkungen des Rassismus auf die Erfahrungen und Bedürfnisse von ethnischen Minderheiten nicht berücksichtigen.

Beispielübung zum Thema Rasse und Rassismus: Respektvoller Umgang am Arbeitsplatz

Übung A im [Beispiel-Trainingsmodul](#), S. 8

Diese Übung greift auf den neutralen Gedanken von „Respekt“ zurück, um Fragestellungen rund um das Thema Macht und den Einfluss von Diskriminierungen auf den Grund zu gehen. Wenn Sie mit resistenten Lernenden arbeiten, kann die direkte Konfrontation mit dem Thema Rassismus sehr schnell schief gehen. Es ist wichtig, eine angemessene Lernatmosphäre zu schaffen. Die Lernenden können sich darauf versteifen, dass es ihr „Recht“ ist, rassistische Ansichten zu haben³ oder einfach darauf, dass Rassismus im Allgemeinen keine Relevanz für sie selbst oder ihr Leben hat. Um diese Denkweisen zu vermeiden ist es oft nützlich, ein Gefühl von Empathie und gemeinschaftlichem Verständnis darüber zu schaffen, wie es sich anfühlt diskriminiert zu werden. Teilnehmende dazu anzuspornen empathisch zu denken oder sich in die Gefühlslage einer diskriminierten Randgruppe zu versetzen, kann dabei helfen Vorurteile abzubauen. Hierzu gibt es wissenschaftliche Studien.⁴⁵

Lernziele:

- Die Teilnehmenden sollen einerseits verstehen, was Respekt bzw. ein respektvoller Umgang miteinander bedeutet und andererseits wie sich respektloses Verhalten anfühlt
- Die Teilnehmenden sollen erkennen, wie ihre Gefühlslage sich verändert wenn sie selbst respektlos behandelt werden
- Die Teilnehmenden sollen diskutieren und reflektieren, warum sie selbst nicht als Menschen identifiziert werden wollen, die andere respektlos behandeln
- Die Teilnehmenden sollen bewerten, inwiefern Respekt und ein respektvoller Umgang miteinander bei der Gestaltung einer guten Arbeitsatmosphäre helfen

³ Plant, E.A. and Devine, P.G. (2009). The Active Control of Prejudice: Unpacking the Intentions Guiding Control Efforts. *Journal of Personality and Social Psychology* 2009, Vol. 96, No. 3, 640 – 652
http://docenti.unich.it/alparone/index_htm_files/DEVINE%202009.pdf

⁴ Abrams, D. (2010). *Processes of prejudice: Theory, evidence and intervention*. Manchester: EHRC

⁵ Amodio, D. and Devine, P. (2005). Changing Prejudice: The Effects of Persuasion on Implicit and Explicit Forms of Race Bias. In: Brock, T. and Green, M.. (Eds). *Persuasion: Psychological insights and perspectives*, 2nd ed. California: Sage Publications http://www.psych.nyu.edu/amodiolab/Publications_files/Amodio_Devine_2005.pdf

Nützliche Literaturhinweise bezüglich der Planung Ihrer Redebeiträge und Übungen:

Coates, T. (2013) [What we mean when we say race is a social construct](#), in The Atlantic, 15. Mai 2013

Young, C. (2016). [Changing the Race Equality Paradigm](#). Glasgow: CRER.

Meer, N. (2014) Race & Ethnicity. Sage

Allport, G.W. (1954). The Nature of Prejudice. New York: Doubleday, Anchor.

Cashmore, E. and Jennings, J. (Eds.) (2001). Racism, Essential Readings. London: Sage.

Van Dijk, T.A. (1987). Communicating racism. Beverly Hills, CA: Sage.

Back, L and Solomos, J. (eds) (2000) Theories of Race and Racism: A Reader. London: Routledge

Nationalkultur und Stereotypen

Feste Vorstellungen über das kulturelle Leben einer Nation oder von ethnischen Gruppen sind ein Hauptgrund dafür, dass der Kampf gegen Rassismus, Vorurteile und Diskriminierung so schwierig ist. Es ist wichtig, dass die Teilnehmenden verstehen, dass die kulturelle Identität in den Augen vieler Menschen vor allem durch stereotypisierte Traditionen und kulturelle Praktiken bzw. Bräuche geformt wird. Wenn Sie den Teilnehmenden das klar machen, werden sie verstehen, dass die kulturelle Identität eines Menschen viel komplexer und individueller ist, als von vielen angenommen.

Essentielle Elemente:

- Was bedeutet Kultur?
- Nationalkultur, Integration und gesellschaftliche Dominanz
- Interkulturalität

Was bedeutet Kultur?

Das Thema „Kultur“ wird oft als selbstverständlich angenommen und mit Ethnizität assoziiert. Daher sind Annahmen bezüglich kultureller Unterschiede oft grundlegende Faktoren für den Rassismus. Eine Diskussion darüber, was „Kultur“ wirklich bedeutet, hilft den Teilnehmenden dabei zu verstehen, wie eine Nationalkultur durch gesellschaftliche Gruppen geschaffen und aufrechterhalten werden kann. Darüber hinaus lernen sie, dass Kultur nicht fixiert ist, sondern sich ständig verändert.

Nationalkultur, Integration und gesellschaftliche Dominanz

Sobald die Teilnehmenden verstehen, inwiefern Kultur gesellschaftlich konstruiert ist, ist es sinnvoll die Idee der Nationalkultur zu diskutieren. Die Teilnehmenden derselben ethnischen Gruppe bzw. Staatsangehörigkeit stellen vor mit welchen Traditionen, Bräuchen und Symbolen sie sich kulturell identifizieren. Sie stellen fest, dass sich die Individuen der gleichen Gruppen mit ganz unterschiedlichen Dingen kulturell identifizieren. Darüber hinaus stellen sie auch fest, dass die Unterschiede zwischen den ethnischen bzw. nationalen

Gruppen unerheblich sind. Daraus wird ersichtlich, dass Kultur ein gesellschaftliches Konstrukt ist, das auf sozial determinierten Merkmalen von Zugehörigkeit und Verschiedenheit basiert. Daraus resultiert die Frage inwiefern das Konzept „der Nationalkultur“ von dominanten Gruppen genutzt wird, um zu definieren wer in ein Land „gehört“ und wie Erwartungen bezüglich der „kulturellen Integration“ als Kontrolle dienen und Menschen ethnischer Minderheiten ausgrenzen.

Interkulturalität

Die Ansätze, die in den Beispielmodulen aus diesem Handbuch angewandt werden, basieren auf Definitionen und Konzepten von Interkulturalität. Viele der Kernprinzipien der Interkulturalität sind eng mit denen der Multikulturalität verwandt. Allerdings legt die Interkulturalität entgegen der Multikulturalität keinen großen Wert auf die Betonung kultureller Unterschiede. Kooperative Übungen bezüglich Kultur und Stereotypen (z.B. Übung B des [Beispiel-Trainingsmoduls](#), S. 11) helfen den Teilnehmenden dabei interkulturelle Kompetenzen, insbesondere im Bereich des kritischen Denkvermögens und der Selbstreflektion, zu entwickeln. Interkulturelle Kompetenzen sind die Einstellungen, Fähigkeiten und Kenntnisse, die notwendig sind, damit Menschen mit Mitmenschen interagieren, die sie unter anderem aufgrund verschiedener Ethnizität, als „anders“ einstufen. Die Fähigkeit positiv mit anderen zu interagieren ist notwendig, um Rassismus abzubauen und den Zusammenhalt in Gemeinden zu stärken.

Beispielübungen für den Kulturbegriff und Stereotypen: Kooperative Aufgaben in Bezug auf Kultur

Übung B des [Beispiel-Trainingsmoduls](#), S. 11

Viele Menschen sind stolz auf ihren eigenen kulturellen Hintergrund. Leider kann dies zu einem Gefühl der Überlegenheit führen, das rassistische Einstellungen fördert und den Ausschluss ethnischer Minderheiten ermöglicht. Die Vorstellung von ethnischen Mehrheitsgruppen, dass sie alle derselben „Nationalkultur“ angehören, an die sich ethnische Minderheiten auf jeden Fall anpassen müssen erzeugt ein Gefühl der Andersartigkeit. Dadurch wird der gemeinschaftliche Zusammenhalt gestört. In dieser Übung überdenken die Teilnehmenden die Bedeutung des Kulturbegriffs. Sie finden heraus, ob Individuen der eigenen ethnischen Gruppe wirklich alle dieselben kulturellen Ansichten und Präferenzen haben. Das Anspornen von „Mehrfachkategorisierungen“ und damit das Erkennen, dass Menschen vielfältig und individuell verschieden sind und nicht nur einer Gruppe gehören, hilft nachweislich dabei, Vorurteile abzubauen.⁶Außerdem sind kooperative Lerntechniken, wie sie in dieser Übung benutzt werden, nachweislich mit am besten dafür geeignet Einstellungsänderungen hervorzurufen.⁷

⁶ Abrams, D., J. Swift. H. and Mahmood, L. (2016). Prejudice and unlawful behaviour: Exploring levers for change. Manchester: EHRC

⁷ Paluck, E. L. and Green, D.P. (2009). Prejudice Reduction: What Works? A Review and Assessment of Research and Practice. In: Annual Review of Psychology 2009. 60:339–67 ([Link zu dem Artikel](#))

Lernziele:

- Die Teilnehmenden verstehen basierend auf ihrer eigenen Analyse, dass „Kultur“ aus mehr als nur Traditionen und Bräuchen besteht
- Die Teilnehmenden denken kritisch über das Konzept der Nationalkultur bzw. „Leitkultur“ nach
- Die Teilnehmenden verstehen, warum die Diskussion über den Kulturbegriff so wichtig ist
- Die Teilnehmenden verstehen, wie der Begriff der „Nationalkultur“ benutzt werden kann, um zu diskriminieren und zu separieren
- Die Teilnehmenden verstehen, wie der Begriff „Kultur“ genutzt werden kann, um „Ingroups“ und „Outgroups“ („wir und sie“) zu bilden, damit die dominante Gruppe ihre Vormachtstellung behalten kann

Nützliche Literaturhinweise bezüglich der Planung Ihrer Redebeiträge und Übungen:

Barger, K. (2014). [Ethnocentrism: What is it? Why are people ethnocentric? What is the problem? What can we do about it?](#) Indianapolis: Indiana University.

Guess, T. J. (2006). [The Social Construction of Whiteness: Racism by Intent, Racism by Consequence](#). Critical Sociology, Band 32, Nummer 4

Lazar, I. (2014). [Recognising Intercultural Competence tool](#). The Pestalozzi Programme / European Wergeland Centre / Intercultural Cities Programme.

Pilkington, A. (2009). [From Institutional Racism to Community Cohesion: the Changing Nature of Racial Discourse in Britain](#) in Sociological Research Online 13(3)6.

Meer, N., Modood, T., and Zapata-Barrero, Z. (2016) (eds). Interculturalism and Multiculturalism: Debating the Dividing Lines. Edinburgh University Press.

Petley, J. and Richardson, R. (2011). Pointing the Finger: Islam and Muslims in the British Media. Oxford: Oneworld.

Hidalgo, N. (1993). Multicultural teacher introspection. In Perry, T. and Fraser, J. (Eds.) Freedom's Plow: Teaching in the Multicultural Classroom. New York: Routledge.

Diskriminierung und Ausgrenzung

Auch wenn nur wenige Teilnehmende das Vorkommen rassistischer Diskriminierung bestreiten werden, wissen sie vielleicht nicht, wie sie in der Praxis funktioniert. Manche Teilnehmende werden der Idee widersprechen, dass die Gesellschaft als Ganzes eine Verantwortung trägt, Vorurteile und Diskriminierungen zu bekämpfen. Sie glauben, dass diese Themen nur in Bezug auf eine kleine Anzahl von „Rassisten“ relevant seien. Um dagegen vorzugehen, ist es erforderlich, dass die Teilnehmenden verstehen, wie Machtdynamiken und die mit ihnen verbundene Ausgrenzung ethnischer Minderheiten funktionieren. Darüber hinaus sollten die Teilnehmenden lernen, wie sie Diskriminierung und Ausgrenzung erkennen und sich dagegen wehren können.

Essentielle Elemente:

- Macht, Ausgrenzung und Gruppenverhalten
- Persönliche Reflektion zum Thema Ausgrenzung
- Inklusion und Bekämpfung der Diskriminierung

Macht, Ausgrenzung und Gruppenverhalten

Für die Teilnehmenden ist es wichtig zu verstehen, wie die ethnischen Mehrheitsgruppen ihre Machtposition in der Gesellschaft ausnutzen, um ethnische Minderheiten zu diskriminieren und auszugrenzen. In vielen Fällen findet das statt, ohne dass viele Menschen der ethnischen Mehrheitsgruppe darauf aufmerksam werden. Im Falle der institutionellen Diskriminierung am Arbeitsplatz, neigen Vorgesetzte und Angestellte beispielsweise dazu in der gleichen Art und Weise weiterzuarbeiten, obwohl Bedenken im Umgang mit ethnischen Minderheiten geäußert wurden. Wissenschaftliche Studien haben gezeigt, dass die Einstellungen von Leitungspersonal und Vorgesetzten besonders wichtig sind, um einzustufen, inwiefern Diskriminierung effektiv bekämpft werden kann.⁸ Aspekte des Gruppenverhaltens wie beispielsweise Gruppenzwang, Beeinflussungen innerhalb der Gruppe und Gruppendenken behindern den Wandel. Um dagegen vorzugehen, müssen die Teilnehmenden lernen, kritisch darüber nachzudenken inwiefern sie „den Regeln“ folgen müssen und inwiefern diese unfair oder diskriminierend sind.

Persönliche Reflektion zum Thema Ausgrenzung

Teilnehmende, die persönlich noch nie von Rassismus betroffen waren, haben sich womöglich noch nie mit den Konsequenzen von Rassismus, insbesondere wenn man diesen jeden Tag erlebt, auseinander gesetzt. Diesen Teilnehmenden zu zeigen, wie sich Ausgrenzung anfühlt, kann dabei helfen sie empathischer einzustellen. Das kann sie dazu motivieren mehr über Rassismus, Diskriminierung und Ausgrenzung zu lernen und diese zu bekämpfen.

Inklusion und Bekämpfung von Diskriminierung

In einer Gruppe/Gemeinde muss es einzelne Individuen geben, die selbstbewusst genug sind den Status quo anzufechten und sich explizit gegen Ausgrenzung und Diskriminierung aussprechen. Nur so können Hürden, die durch die Machtstrukturen innerhalb der ethnischen Mehrheiten aufgebaut und den Abbau von Vorurteilen verhindern, abgebaut werden. Ein Großteil der Inhalte des [Beispielmoduls](#) (S.8) soll kommunizieren, dass die Verantwortung einer erfolgreichen Inklusion bei der ethnischen Mehrheitsgruppe liegt. Innerhalb von Arbeitsplätzen kann sich das Betriebsklima ändern, wenn einflussreiche Individuen (auf allen Ebenen) beschließen, Diskriminierung zu bekämpfen, die Probleme zu identifizieren und nach Lösungen zu suchen.

⁸ Essed, P. (1991). Understanding Everyday Racism: An Interdisciplinary Theory. London: Sage.

Beispielsübung zu Diskriminierung und Exklusion: Lasst mich in den Kreis

Übung C im [Beispiels-Trainingsmodul](#), S. 15

Diese Übung will die Teilnehmenden aus ihrer Komfort- Zone bringen. Sie sollen spüren, wie es sich anfühlt ausgegrenzt zu sein und andere auszugrenzen. Das fördert die Diskussion, inwieweit Macht durch Individuen und Gruppen ausgeübt wird und wie schwierig es teilweise sein kann, machtvolle Menschen herauszufordern. Teilnehmende werden Gruppen zugeordnet, die in einer mächtigen Position sind. Gleichzeitig werden Teilnehmende eines höheren Status in eine machtlose Position verschoben. Das fördert auch die Reflektion darüber, welche Teilnehmenden der „Ingroup“ und der „Outgroup“ angehören. Forschungsergebnisse legen nahe, dass dieses Vorgehen dabei hilft, vorurteilsbelastete Einstellungen zu ändern.^{9 10}

Lernziele:

- Die Teilnehmenden verstehen die Machtposition der Mehrheits- bzw. dominanten Gruppe innerhalb einer Gesellschaft und den Zusammenhang von Machtpositionen und Rassismus
- Die Teilnehmenden verstehen, dass es in der Verantwortung der dominanten Gruppe liegt, Individuen aus Minderheitsgruppen „hereinzulassen“
- Die Teilnehmenden realisieren, dass man nicht immer den Anweisungen der dominanten Gruppe oder der Menschen in Machtpositionen folgen muss, wenn man den Eindruck hat, dass diese falsch sind

Nützliche Literaturhinweise bezüglich der Planung Ihrer Redebeiträge und Übungen:

McIntosh, P. (1989). [White Privilege: Unpacking the Invisible Knapsack](#). Peace and Freedom Magazine, July/August, 1989, pp. 10-12. Philadelphia, PA.: Women's International League for Peace and Freedom

Gorsky, P. (2010) [Unlearning Deficit Ideology and the Scornful Gaze](#)

Markman, A. (2013) [The Pain of Positive Stereotypes](#). Psychology Today blog.

Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (2012).

[Benachteiligungserfahrungen von Personen mit und ohne Migrationshintergrund im Ost-West-Vergleich](#). Berlin: SVR

Ponterotto, J. G. and Pedersen, P. B. (1993). Preventing Prejudice. A Guide for Counselors and Educators. USA: Sage Publications.

Banaji, M. and Greenwald, A. (2013). Blindspot: Hidden Biases of Good People. New York: Delacorte Press.

⁹ Paluck, E. L. and Green, D.P. (2009). Prejudice Reduction: What Works? A Review and Assessment of Research and Practice. In: Annual Review of Psychology 2009. 60:339–67 ([Link zu dem Artikel](#))

¹⁰ Kaufman, S. (2011). Does the Implicit Association Test (IAT) Really Measure Racial Prejudice? Probably Not. Available from: <https://www.psychologytoday.com/blog/beautiful-minds/201101/does-the-implicit-association-test-iat-really-measure-racial-prejudice>

Alltagsrassismus

Alltagsrassismus ist eines der wichtigen Konzepte unseres Beispielmoduls. Er steht in Zusammenhang mit fast allen Beiträgen und Übungen. Besonders wenn es um resistente Lernende geht, führen Diskussionen über die Bekämpfung von Rassismus oft zu Fragen, inwieweit bestimmte Verhaltens- oder Ausdrucksweisen wirklich rassistisch seien. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn das diskutierte Verhalten sehr subtil oder nicht als eindeutig anfeindend identifiziert werden kann.

In ihrer wissenschaftlichen Veröffentlichung „Understanding Everyday Racism – an Interdisciplinary Theory“ erklärt Philomena Essed: „Als Konzept ist der alltägliche Rassismus nützlich, weil er zeigen kann, dass systematischer Rassismus sich größtenteils durch Routinen, allseits anerkannte Praktiken und alltägliche Prozesse reproduziert. [...]. Auch wenn der alltägliche Rassismus so informell erscheint und er dem Anschein nach relativ harmlos und unproblematisch wirkt, kann das psychologische Leid, ausgelöst von alltäglichem Rassismus, chronische negative Folgen auf physische und mentale Gesundheit haben.“¹¹ Das Konzept des Alltagsrassismus kann den Teilnehmenden helfen zu verstehen, wie sich rassistische Stereotypen auf den Umgang der Menschen untereinander auswirken können, auch wenn keine Absicht besteht, sie zu beleidigen oder zu diskriminieren.

Essentielle Elemente:

- Der Einfluss von alltäglichem Rassismus
- Stereotypen, Privilegien und Rassismus
- Bekämpfung von „unabsichtlichem“ Rassismus

Der Einfluss von alltäglichem Rassismus

Oft glauben die Teilnehmenden, dass Angehörige ethnischer Minderheiten gelegentlich Rassismus erleben. Allerdings weigern sie sich zu glauben, dass Rassismus zumindest für manche Menschen ein alltägliches Phänomen ist. Es ist wichtig zu bekräftigen, wie stetig Angehörige ethnischer Minderheiten subtile Formen des Rassismus erfahren. Das Konzept des alltäglichen Rassismus ist hier nützlich. Der INAR- Partner InterCultural Iceland hat zum Beispiel 2013¹² eine Studie durchgeführt, die zeigt, inwiefern Rassismus für Ausgrenzung und respektlosen Umgang sorgt. Die Studie zeigt, dass 35 % der ethnischen Mehrheitsgruppe in Island eine oder mehr Fälle von respektlosem Verhalten innerhalb von zwei Wochen erlebt haben, dem gegenüber stehen 93 % der Angehörigen von ethnischen Minderheiten. Wenn nach häufigerem respektlosem Umgang gefragt wurde, gaben 35% der Teilnehmenden ethnischer Minderheiten an, dass sie diesen zehn Mal oder mehr erlebt hätten. Kein Teilnehmender einer ethnischen Mehrheitsgruppe gab an, dermaßen viele Fälle erlebt zu haben.

Stereotypen, Privilegien und Rassendiskriminierung

Die Diskussion über Stereotypen und darüber, wie diese im Umgang der ethnischen Mehrheitsgruppe mit ethnischen Minderheiten eingesetzt werden, kann dabei helfen, die Wirkungsweise von alltäglichem Rassismus besser zu verstehen.

¹¹ Essed, P. (1991). [Understanding Everyday Racism – an Interdisciplinary Theory](#).

¹² Pétursdóttir, G. (2013). [Manifestation of hidden discrimination and everyday prejudice towards immigrants in Iceland](#).

Viele der subtilen Interaktionen, die mit dem alltäglichen Rassismus verbunden sind, betreffen ethnische Mehrheitsangehörige, die sich rassistisch mit ethnischen Minderheitengruppen auseinandersetzen, sie als Angehörige einer bestimmten Rasse identifizieren und die Stereotypen, die mit dieser Gruppe verbunden sind, in der Art und Weise widerspiegeln, wie sie mit ihnen umgehen.

Negative Stereotypen wie die Annahme, dass jemand schlechte Sprachkenntnisse hat, wären ein Beispiel dafür. Dies kann auch andere Annahmen beinhalten, die für die Verantwortlichen nicht problematisch erscheinen, aber zu schädlichem Verhalten führen. Frauen afrikanischen Ursprungs mit Afro- Haaren melden oft, dass Menschen der ethnischen Mehrheit ihre Haare ohne Erlaubnis anfassen und eine Reihe von Fragen darüber stellen. Dadurch fühlen die Frauen sich angegriffen und missachtet. Die verantwortlichen Menschen realisieren oft nicht, dass dieses Verhalten problematisch ist, weil sie selbst das Privileg genießen, nie den Prozess der Rassendiskriminierung erlebt haben zu müssen (neben anderen Privilegien, die ihr Verständnis von Rassismus beeinflusst haben).

Die Bekämpfung des „unabsichtlichen“ Rassismus

Viele Formen des alltäglichen Rassismus sind unabsichtlich, ihr Einfluss ist trotzdem stark. Die Teilnehmenden lernen im Verlauf der Trainingsreihe, wie wichtig es ist, Rassismus, Vorurteile und Diskriminierung unterschiedlicher Ausprägungen zu bekämpfen. Die Bekämpfung von unabsichtlichem alltäglichen Rassismus ist einer der umstrittensten und schwierigsten Themen. Durch die Bekämpfung von unabsichtlichem alltäglichen Rassismus riskieren sie, als die „Gedankenpolizei“ dargestellt und von Kolleginnen und Kollegen missbilligt zu werden. Angehörige der weißen ethnischen Mehrheitsgruppe haben das Privileg nie über Rassismus sprechen zu müssen. Wenn Sie Rassismus bekämpfen wollen, müssen Sie ein Stück von diesem Privileg aufgeben. Die Gegenreaktion derer, die für unabsichtlichen Rassismus verantwortlich sind, reflektiert die sogenannte „weiße Fragilität“. Dieses Konzept beschäftigt sich mit denjenigen, deren weißes Privileg angefochten wird und der damit assoziierten Angst. Die Diskussion darüber kann den Teilnehmenden dabei helfen zu verstehen, warum eine Gegenreaktion vorkommen kann, dass „verletzte Gefühle“ auf Seiten der Verantwortlichen für den unabsichtlichen alltäglichen Rassismus nicht das Hauptanliegen sind und Mut zu fassen, seine Meinung zum Ausdruck zu bringen.

Beispielübung zum Thema Alltagsrassismus: Alltägliche Diskriminierung am Arbeitsplatz

Übung D im [Beispiels-Trainingsmodul](#), S. 18

Diese Übung erlaubt es den Teilnehmenden persönlich das Thema Diskriminierung am Arbeitsplatz zu reflektieren. Die daraus resultierenden Diskussions- und Rollenspielelemente ermutigen die Teilnehmer, ihre eigene Sichtweise von sich selbst als fair, moralisch und anständig zu betrachten und diese mit der Ungerechtigkeit und Unmoral von Vorurteilen zu vergleichen..¹³ Die Möglichkeit innerhalb der Szenarien zu intervenieren, legt den Fokus auf das gewünschte Verhalten bzw. fördert dieses (z.B. Bekämpfung von Vorurteilen), anstatt von unerwünschtem Verhalten abzuraten (z.B. durch den Gebrauch von vorurteilsbelasteter

¹³ Amodio, D. and Devine, P. (2005). Changing Prejudice: The Effects of Persuasion on Implicit and Explicit Forms of Race Bias. In: Brock, T. and Green, M.. (Eds). Persuasion: Psychological insights and perspectives, 2nd ed. California: Sage Publications http://www.psych.nyu.edu/amodiolab/Publications_files/Amodio_Devine_2005.pdf

Sprache). Forschungen zeigen, dass das Abraten von negativem Verhalten ineffektiv ist, wenn man beabsichtigt, Verhaltensänderungen herbeizuführen.¹⁴

Lernziele:

- Die Teilnehmenden verstehen die verschiedenen Ausprägungen von alltäglichem Rassismus und Diskriminierung.
- Die Teilnehmenden denken über die Konsequenzen nach, die diese Erfahrung für die Betroffenen hat.
- Die Teilnehmenden denken über mögliche Reaktionen nach, wenn sie Zeuge von alltäglichem Rassismus oder Diskriminierung werden und diskutieren diese.

Nützliche Literaturhinweise bezüglich der Planung Ihrer Redebeiträge und Übungen:

Pétursdóttir, G. (2013). [Everyday Racism in Iceland](#). Reykjavik: InterCultural Iceland.

Pétursdóttir, G. and Hopton, C. (2014). [Everyday Racism in the Workplace: How Does it Feel?](#) Reykjavik: InterCultural Iceland.

DeAngelis, T. (2009) [Unmasking Racial Microaggressions](#). Monitor on Psychology Vol 40, No. 2, American Psychological Association.

Touré (2011). [The Most Racist Thing That Ever Happened To Me](#). The Atlantic, September 4th, 2011.

Essed, P. (2012). [Towards a Methodology to Identify Converging Forms of Everyday Discrimination](#). 45th Session of the United Nations Commission on the Status of Women.

Van Dijk, Teun A. Race Critical Theories, Everyday Racism: A New Approach to the Study of Racism. Oxford: Blackwell. (2002).

Essed, P. (1991). Understanding Everyday Racism: An Interdisciplinary Theory. London: Sage.

Fernandes Sequeira, D. (2015). Gefangen in der Gesellschaft – Alltagsrassismus in Deutschland: Rassismuskritisches Denken und Handeln in der Psychologie. Baden-Baden: Tectum Verlag.

¹⁴ McKenzie-Mohr, D. and Schultz, W. (2012) Choosing Effective Behavior Change Tools. Available from: <http://media.cbsm.com/uploads/1/BECC.pdf>

Schritt 3: Die Durchführung des Trainings

Vorbereitungen für die Durchführung des Trainings

Wie bereits in dem [Beispiels-Trainingsmodul](#) (S.8) angesprochen, müssen Sie als Trainerin oder Trainer glaubwürdig und kompetent wahrgenommen werden, damit die Lernziele in den Trainingseinheiten erreicht werden. Besonders bei komplexen und sensiblen Themen wie zum Beispiel Anti-Rassismus, ist es wichtig, sich auf schwierige oder ungewöhnliche Fragen der Teilnehmenden vorzubereiten. Genauso wichtig ist es, sich auf Fehlinformationen und Mythen, die in Diskussionen mit Teilnehmenden zum Vorschein kommen können, einzustellen und diese auf konstruktive Art und Weise in Frage zu stellen.

Zur Vorbereitung kann es sinnvoll sein die Informationen, die bei der [Entwicklung der Trainingsreinheit](#) (S.24) gesammelt wurden, zu reflektieren.

Insbesondere sollten Sie sicherstellen, dass Sie folgende Punkte verstanden bzw. nachvollzogen haben:

- Schlüsselbegriffe, Konzepte und Forschungsergebnisse im Zusammenhang mit Rassismus, den unterschiedlichen Ausprägungen von Rassismus und der geschichtlichen Entwicklung.
- Detailliertes Wissen darüber, wie das Rechtssystem Ihres Heimatlandes versucht Menschen vor Diskriminierung, Belästigung und Gewalt aufgrund von Vorurteilen zu schützen.
 - Das Informieren über Anti-Diskriminierungsgesetze reduziert nachweislich voreingenommenes Verhalten.¹⁵
- Statistiken über rassistisch motivierte Hassverbrechen oder andere relevante Verbrechen.
 - Diese können benötigt werden, um Standpunkte in Frage zu stellen, die auf falschen Informationen aufgebaut sind. Allerdings ist Vorsicht geboten: Der Einsatz von Statistiken kann auch ins Auge gehen, wenn die Statistiken benutzt werden, um bestimmte Aussagen zu vermitteln. Ein Beispiel um diesen Konflikt zu verdeutlichen: Nehmen Sie an, dass Ihre Aussage lauten soll, dass Hassdelikte ein ernstzunehmendes Problem sind und diese häufig vorkommen. Sie wollen dies mithilfe der entsprechenden Statistiken untermauern und damit die Ernsthaftigkeit der Lage aufzeigen. Voreingenommene Teilnehmende können diese Statistiken allerdings so auslegen, dass Hassverbrechen von vielen Menschen begangen werden und daher eher als normales akzeptables Verhalten und nicht als Verbrechen eingestuft werden sollten.¹⁶
- Statistiken über Beschäftigung, Wohnverhältnisse, Gesundheit, Migration und andere Lebensbereiche.
 - Diese können dabei helfen, bestimmte Auffassungen in Frage zu stellen. Dazu gehören: Die Auffassung, dass Rassenungleichheit in bestimmten Ländern

¹⁵ Amodio, D. and Devine, P. (2005). Changing Prejudice: The Effects of Persuasion on Implicit and Explicit Forms of Race Bias. In: Brock, T. and Green, M.. (Eds). Persuasion: Psychological insights and perspectives, 2nd ed. California: Sage Publications http://www.psych.nyu.edu/amodiolab/Publications_files/Amodio_Devine_2005.pdf

¹⁶ McKenzie-Mohr, D. and Schultz, W. (2012) Choosing Effective Behavior Change Tools. Available from: <http://media.cbsm.com/uploads/1/BECC.pdf>

nicht mehr existiert, dass ethnische Minderheiten besser behandelt werden als ethnische Mehrheiten oder, dass Arbeitsplätze von Migrant/innen „weggenommen“ werden.

- Beispiele von kürzlich vorgekommenen/ häufigen Typen der Fehlinformation, die in den Medien Ihres Landes eingesetzt wurden und Fakten, die diese Fehlinformationen widerlegen.
 - Dem Entlarven von Mythen muss mit Vorsicht begegnet werden. Die Teilnehmenden, die an tief verwurzelten Vorurteilen festhalten, halten oft an den Fehlinformationen fest, aber nicht an den Fakten, die diese widerlegen.¹⁷¹⁸ Dieses Phänomen wird auch Bestätigungsfehler genannt. Menschen neigen dazu, Informationen so auszulegen, dass ihre vorhandenen Vorstellungen und Auffassungen bestätigt werden. Es ist daher am besten, wenn Sie keine Fehlinformationen oder Mythen an Ihre Lernenden weitergeben, es sei denn, dies ist für die Bewältigung einer bestimmten Situation erforderlich oder Teil einer sorgfältig geplanten Übung.

Durchführungstechniken zur Förderung von Einstellungs- und Verhaltensänderungen

Welche Methoden und Techniken helfen beim Umgang und der Bekämpfung von Vorurteilen und Diskriminierung? Dieser Frage sind viele Forschungsprojekte und Evaluationen gefolgt und haben nützliche Prinzipien aufgezeigt, an die sich Trainerinnen und Trainer halten sollten, um Teilnehmende dabei zu unterstützen, ihre Haltung zu ändern, und den übermittelten Botschaften Stärke zu verleihen. Allerdings zeigen die veröffentlichten Forschungsergebnisse, dass es keinen eindeutigen und verlässlichen Weg gibt, vorurteilsbelastete Einstellungen und Haltungen zu ändern.

Das ist insbesondere der Fall, weil die Zielgruppe jeder Intervention aus einer Bandbreite von Teilnehmenden mit unterschiedlichen Ausprägungen von impliziten oder expliziten Vorurteilen sowie aus motivierten und unmotivierten Lernenden besteht. Jede dieser Eigenschaften verursacht eine unterschiedliche Resonanz je nach Art der Intervention. Effektive Interventionen kombinieren eine Bandbreite von unterschiedlichen Ansätzen miteinander, um allen verschiedenen Lerntypen einen Ansatzpunkt zu bieten und um Techniken zu vermeiden, die sich als ineffektiv erwiesen haben.¹⁹

In diesem Handbuch finden Sie Informationen über wirksame Methoden und Techniken. Insbesondere finden Sie Erklärungen darüber, warum genau die Übungen im [Beispiel-Trainingsmodul](#) ausgewählt und entwickelt wurden (S. 8). Einige Details dazu wurden bereits im vorherigen Kapitel genannt. Viele der wirksamen Methoden und Techniken haben Gemeinsamkeiten bezüglich der Partizipation und des Engagement der Teilnehmenden. Sicherzustellen, dass aktives Lernen stattfindet ist eine Schlüsselaufgabe. Kooperative Methoden und kritische Diskussionen können dabei helfen. Trainerinnen und Trainer sollten

¹⁷Fleming, M. (2011). *Attitudes, Persuasion and Social Influence: Applying Social Psychology to Increase Evaluation Use*. In: Mark, M., Donaldson, S. and Campbell, B. (Eds) *Social Psychology and Evaluation*. New York: Guilford Press.

¹⁸Paluck, E. L. and Green, D.P. (2009). Prejudice Reduction: What Works? A Review and Assessment of Research and Practice. In: *Annual Review of Psychology* 2009. 60:339–67 ([Link zu dem Artikel](#))

¹⁹Sritharan, R. and Gawronski, B. (2010). Changing Implicit and Explicit Prejudice Insights from the Associative-Propositional Evaluation Model. In: *Social Psychology* 2010; Vol. 41(3):113–123
<http://www.bertramgawronski.com/documents/SG2010SP.pdf>

versuchen eine möglichst entspannte und sichere Lernumgebung zu schaffen, in der die Teilnehmenden dazu angeregt werden, selbst zu den angestrebten Schlussfolgerungen zu kommen.

Weitere Beispiele von Ansätzen, die nach heutigem Stand der Forschung erfolgsversprechend in Bezug auf den Wandel vorurteilsbelastetem Verhalten sein können:

- Ein Experte (z.B. Trainer-/in) präsentiert eine Anschauung, die die Normalität bzw. Legitimierung von Vorurteilen in Frage stellt. Das kann beispielsweise dadurch geschehen, dass erläutert wird wie voreingenommene Menschen ihre Meinung ändern und Vorurteile abbauen können.²⁰
- Teilnehmende beschreiben, wie sie konkret ihr Verhalten ändern wollen (konkrete Praxisbeispiele, in denen die Teilnehmenden erläutern inwiefern sie ihre Verhaltensweisen ändern und wie sie das Gelernte umsetzen).²¹
- Positive Informationen präsentieren, die generell als wahr anerkannt werden („Binsenweisheiten“); insbesondere ist es wichtig, dass die Personen dann erklären warum diese wahr sind (z.B. warum Gleichberechtigung wichtig ist);²² selbst etwas auszusprechen, was Stereotypen in Frage stellt, kann den Grad, wie sehr eine Person an einem Vorurteil festhält, deutlich reduzieren.²³
- Aktivitäten, die das kritische Denkvermögen der Teilnehmenden fördern; Beispielsweise indem sich Teilnehmende selbst mit Fragen auseinandersetzen und unterschiedliche Auffassungen kontrovers diskutieren, anstatt die Meinung des Trainers oder der Trainerin ohne Reflektion zu übernehmen.²⁴
- Sicherzustellen, dass die Teilnehmenden sich wohl dabei fühlen, ihre eigene Meinung zum Ausdruck zu bringen.²⁵
- Die dargestellten Aussagen sollten als sozial wünschenswert gelten, indem sie z.B. seitens des Arbeitgebers oder anderer wichtiger Institutionen begrüßt werden.²⁶

Einige Beispiele, die nach aktuellem Stand der Forschung **nicht** effektiv dabei helfen, Vorurteile abzubauen:

- Eine Aussage zu vermitteln, die sich auf eine Gruppe konzentriert, die eine Person nicht mag oder sich nicht mit dieser identifiziert, wird die Teilnehmenden eher dazu ermutigen das Gegenteil von dem zu tun, was die Aussage eigentlich zum Ausdruck bringen will.²⁷

²⁰ Paluck, E. L. and Green, D.P. (2009). Prejudice Reduction: What Works? A Review and Assessment of Research and Practice. In: Annual Review of Psychology 2009. 60:339–67 ([Link zu dem Artikel](#))

²¹ McKenzie-Mohr, D. and Schultz, W. (2012) Choosing Effective Behavior Change Tools. Available from: <http://media.cbsm.com/uploads/1/BECC.pdf>

²² Abrams, D. (2010). Processes of prejudice: Theory, evidence and intervention. Manchester: EHRC

²³ Amodio, D. and Devine, P. (2005). Changing Prejudice: The Effects of Persuasion on Implicit and Explicit Forms of Race Bias. In: Brock, T. and Green, M.. (Eds). Persuasion: Psychological insights and perspectives, 2nd ed. California: Sage Publications http://www.psych.nyu.edu/amodiolab/Publications_files/Amodio_Devine_2005.pdf

²⁴ McBride, M. (2015). What Works to Reduce Prejudice and Discrimination? A review of the evidence. Edinburgh: Scottish Government.

²⁵ McBride, M. (2015). What Works to Reduce Prejudice and Discrimination? A review of the evidence. Edinburgh: Scottish Government

²⁶ Abrams, D. (2010). Processes of prejudice: Theory, evidence and intervention. Manchester: EHRC

²⁷ McKenzie-Mohr, D. and Schultz, W. (2012) Choosing Effective Behavior Change Tools. Available from: <http://media.cbsm.com/uploads/1/BECC.pdf>

- Die Verwendung von Aussagen, in denen das gewünschte Verhalten (in unserem Fall das Überwinden von Vorurteilen) als außergewöhnlich beschrieben wird, sollte die Ausnahme bleiben, z.B. Darstellung des gewünschten Verhaltens als „heldenhaft“ oder nahe legen, dass die Teilnehmenden eine Art von Kreislauf durchbrechen müssen. Dadurch wird das gewünschte Verhalten als „sehr schwierig zu erreichen“ dargestellt.²⁸
- Das Präsentieren von positiven Informationen und Eigenschaften über eine vorurteilsbelastete Gruppe kann laut einigen wissenschaftlichen Studien dafür sorgen, dass sich die Vorurteile gegenüber diesen Gruppen als eine Art Abwehrmechanismus festigen, anstatt sie aufzulösen.²⁹
- Ansätze benutzen, die emotional auf die Teilnehmenden wirken (sie beschuldigen, verärgern etc.)³⁰ oder ihr Selbstbewusstsein angreifen(jemanden als dumm darstellen)³¹
- Diversity-Aktivitäten, die Vorurteile stärken und/oder „kulturelle Unterschiede“ besonders stark betonen.³²

²⁸ McKenzie-Mohr, D. and Schultz, W. (2012) Choosing Effective Behavior Change Tools. Available from: <http://media.cbsm.com/uploads/1/BECC.pdf>

²⁹ Abrams, D. (2010). Processes of prejudice: Theory, evidence and intervention. Manchester: EHRC.

³⁰ Abrams, D. (2010). Processes of prejudice: Theory, evidence and intervention. Manchester: EHRC

³¹ Amodio, D. and Devine, P. (2005). Changing Prejudice: The Effects of Persuasion on Implicit and Explicit Forms of Race Bias. In: Brock, T. and Green, M.. (Eds). Persuasion: Psychological insights and perspectives, 2nd ed. California: Sage Publications http://www.psych.nyu.edu/amodiolab/Publications_files/Amodio_Devine_2005.pdf

³² McBride, M. (2015). What Works to Reduce Prejudice and Discrimination? A review of the evidence. Edinburgh: Scottish Government.

Das Arbeiten mit resistenten Teilnehmenden

Auch wenn Ihre Trainingseinheiten auf solider wissenschaftlicher Grundlage aufbauen und Ihr Ansatz bezüglich der Umsetzung gut geplant ist, ist es wahrscheinlich, dass Sie Probleme damit haben werden einige Teilnehmende zu erreichen. Befindlichkeiten und gegensätzliche Anschauungen bezüglich Rasse, Kultur und Diskriminierung müssen diskutiert werden. Ein effektiver Umgang mit diesen empfindlichen Streitpunkten ist wichtig. Die Konflikte und Fehlinformationen, die den Ansichten der Kursteilnehmenden zu Grunde liegen, mögen für Sie offensichtlich sein, für die Teilnehmenden oft jedoch nicht. Daher ist es für diese oft schwierig die Ergebnisse des Lernprozesses nachzuvollziehen und zu akzeptieren.

Manche Teilnehmende der mehrheitlichen ethnischen Gruppe können eine Art Abwehrhaltung aufbauen, wenn diese Themen diskutiert werden. Diese Abwehrhaltung kann aus verschiedenen Einstellungen oder Bedenken stammen, beispielsweise:

- Der Glaube an die Überlegenheit der eigenen Kultur oder Rasse
- Der Wunsch, die Machtposition der eigenen Gruppe aufrechtzuerhalten
- Mangelndes Verständnis für die Zusammenhänge und daraus resultierende Ängste, als unwissend oder rassistisch abgestempelt zu werden.
- Eine starre Weltsicht, die auf eigenen persönlichen Erfahrungen beruht und eine mangelnde Bereitschaft, sich mit Fragen rund um das Thema Rasse und Rassismus aus einem anderen Blickwinkel zu befassen.
- Widerwille zu akzeptieren, dass sich einige ihrer Überzeugungen durch Fehlinformationen entwickelt haben, die durch die Medien oder anderswo gewonnen wurden.

In vielen Fällen ist den Teilnehmenden, die in einer defensiven Abwehrhaltung verharren, nicht bewusst, welche Einstellungen und Befürchtungen sie zu dieser Haltung veranlasst haben. Doch je stärker diese Abwehrhaltung bei den Teilnehmenden ausgeprägt ist, desto wahrscheinlicher werden sie zu der Gruppe der „resistenten Lernenden“ gehören.

Ein Teil der wissenschaftlichen Arbeiten, die sich mit menschlichen Einstellungsänderungen auseinandersetzen, konzentriert sich auf den Unterschied zwischen motivierten und unmotivierten Individuen. Motivierte Individuen beschäftigen sich mit dem Thema und sind eher offen für Änderungen bezüglich ihrer Einstellung. Demgegenüber stehen unmotivierte Individuen. Diese setzen sich nicht mit dem Thema auseinander und weigern sich daher auch ihre Einstellung zu ändern; mit anderen Worten: Es sind resistente Lernende. Eine wissenschaftliche Untersuchung im Bereich der Sozialpsychologie, unter der Leitung von Monique Fleming (2011) hat herausgefunden, dass es wesentliche Unterschiede zwischen den beiden Gruppen gibt.³³

Generell lässt sich sagen, dass motivierte Lernende eher durch interessante und überzeugende Argumente, die sinnvoll erscheinen und reflektiert werden können,

³³ Fleming, M. (2011). *Attitudes, Persuasion and Social Influence: Applying Social Psychology to Increase Evaluation Use*. In: Mark, M., Donaldson, S. and Campbell, B. (Eds) *Social Psychology and Evaluation*. New York: Guilford Press.

überzeugt werden können. Resistente Lernende reagieren eher auf einfachere Botschaften verknüpft mit sozialem Druck.

Die untere Tabelle zeigt einige Beispiele der unterschiedlich wirksamen Methoden, um Einstellungsänderungen bei den Lernenden hervorzurufen. Auf der linken Seite sind die wirksamen Methoden für die motivierten Lernenden abgebildet, rechts die Methoden für die resistenten Lernenden.³⁴

Für motivierte Lernende...	Für resistente Lernende...
Durchdachte Methoden, die genauere Erklärungen und Reflektion benötigen	Einfache Methoden mit simplen Stichwörtern, bspw. Listen, die die Pro- und Contra-Argumente nennen oder Visualisierungen von positiven und negativen Assoziationen
Aussagen, die auf persönlicher Ebene wichtig für den Adressaten sind	Diese Lernenden denken oft, dass die Aussage keine persönliche Relevanz hat. Aussagen müssen daher durch Gruppen oder Experten vermittelt werden, damit diese relevant erscheinen.
Appell an die eigene individuelle Verantwortlichkeit und nicht an die generelle soziale Verantwortung.	Betonen, dass ein vorurteilsfreier Umgang in der eigenen Bezugsgruppe, der Standard für die meisten Menschen ist
Interventionen, bei denen Teilnehmende im Voraus einige Hintergrundinformationen erhalten, um das Erlernete im Kontext zu betrachten.	Interventionen, die die Individuen in eine gute Laune versetzen, bevor die Botschaft übermittelt wird.

Die Auseinandersetzung mit Einstellungen, die durch Vorurteile oder Fehlinformationen geprägt sind

Es ist wichtig vorurteilsbelastete Sichtweisen und jene Ansichten, die auf falschen Informationen beruhen, aktiv mit Sensibilität und Autorität in Frage zu stellen. Das Wiederholen von „Mythen“ reduziert nachweislich die Effektivität von Aktivitäten, die zum Ziel haben, Vorurteile abzubauen. Der Erfolg Ihrer gesamten Trainingseinheit kann also davon abhängen.

Das [Beispiel-Trainingsmodul](#) (S. 8) enthält eine Auswahl von möglichen Kommentaren, Fragen oder Ansichten, denen Sie möglicherweise begegnet sind, wenn Sie die Übungen bereits durchgeführt haben.

Als Erweiterung dazu enthält die folgende Tabelle einige Beispiele von Ansichten, mit denen Sie sich im Verlaufe Ihrer Trainingseinheiten möglicherweise auseinandersetzen müssen.

³⁴ Fleming, M. (2011). *Attitudes, Persuasion and Social Influence: Applying Social Psychology to Increase Evaluation Use*. In: Mark, M., Donaldson, S. and Campbell, B. (Eds) *Social Psychology and Evaluation*. New York: Guilford Press.

Ansicht	Infragestellung
<p>„Es ist nur eine kleine Anzahl von „Rassisten“, die Probleme verursachen. Dafür sind wir nicht verantwortlich und deshalb müssen wir auch nichts über Anti-Rassismus lernen.“</p>	<p>Diskutieren Sie Rassismus als eine soziale und institutionelle Struktur, um zu zeigen, dass es sich beim Rassismus nicht um eine Randerscheinung handelt, die nur von ein paar Individuen ausgeübt wird. Diskutieren Sie, wie Rassismus als gesellschaftliches Phänomen weiter existieren und sogar wachsen kann, wenn er nicht von so vielen Individuen wie möglich bekämpft wird.</p>
<p>“Das Gesetz ist dafür da, Menschen vor Diskriminierung zu schützen; Es ist Aufgabe der Gesetzeshüter zu handeln – nicht unsere.”</p>	<p>Diskutieren Sie wie schwierig es sein kann Diskriminierung in Ihrem Land juristisch zu verfolgen. Bitten Sie die Teilnehmenden dazu, sich in die Lage der Person zu versetzen, die diskriminiert wird. Weisen Sie die Teilnehmenden darauf hin, dass sich diese Person besser gefühlt hätte, wenn sie die Diskriminierung erst gar nicht hätte erfahren müssen.</p>
<p>„Manche Menschen sind einfach zu sensibel. Sie denken, dass alles schlechte was ihnen widerfährt einen rassistischen Hintergrund hat, obwohl das wahrscheinlich gar nicht der Fall ist.“</p>	<p>Diskutieren Sie mit Ihren Teilnehmenden den wissenschaftlich erwiesenen Fakt, dass Menschen aus ethnischen Minderheiten deutlich häufiger respektlos behandelt werden, als Menschen aus ethnischen Mehrheiten (siehe „Everyday Racism in the Workplace“ Report)</p>
<p>„Sie wollen sich nicht in unsere Gesellschaft integrieren! Deshalb ist es ihre eigene Schuld wenn sie anders behandelt werden.“</p>	<p>Diskutieren Sie innerhalb Ihrer Gruppe die Bedeutung von Integration und klären Sie was jemand tun muss und wie man sich verhalten muss, um „integriert“ zu wirken (siehe Kulturübung, S. 30 für weitere Informationen).</p>
<p>“Sie sind darauf angewiesen, dass es Rassismus gibt; ohne ihn verlieren Sie ihre Arbeitsstelle, daher würden Sie alles behaupten, um zu zeigen, dass es Rassismus gibt.”</p>	<p>Zeigen Sie Statistiken über Ungleichheiten zwischen Rassen in Ihrem Land und weisen Sie auf die Erfahrungen von ethnischen Minderheiten im Zusammenhang mit Rassismus hin. Das kann dabei helfen das Empathie-Gefühl zu stärken bzw. zu erzeugen.</p>

Wenn es möglich ist, ist es am besten Gruppendiskussionen zu führen, um problematische Ansichten in Frage zu stellen. Das ermöglicht den Teilnehmenden wichtige Themen zusammen anzusprechen und zu diskutieren. Diese Methode wirkt stärker als die frontale Übermittlung einer Botschaft durch die Trainerin oder den Trainer an die Kursteilnehmenden. Das ist insbesondere der Fall wenn das Ziel darin besteht, Einstellungsänderungen bei den Teilnehmenden hervorzurufen und gilt in besonderem

Maße für die resistenten Lernenden, die die Sichtweise einer Trainerin oder eines Trainers nicht ohne weiteres akzeptieren werden.

Der Umgang mit Konflikten

In einigen Fällen werden Sie Konflikte innerhalb einer Gruppe von bestimmten Teilnehmenden oder aber zwischen Teilnehmenden und Ihnen erleben. Ein guter Umgang mit Konfliktsituationen wird Ihnen dabei helfen, mit diesen Situationen umzugehen. Gut vorbereitet zu sein und darüber nachzudenken, wie Sie im Voraus reagieren werden, kann nützlich sein. So können sie sich beispielsweise zu folgenden Fragen Gedanken machen:

- Müssen zu Anfang einer Unterrichtseinheit grundlegende Verhaltensregeln festgelegt werden, um eine gute Kommunikation zu ermöglichen (die Übung zum „respektvollen Umgang am Arbeitsplatz“ (S.28) kann eine nützliche Richtlinie hierfür darstellen)?
- Welche Deeskalations-Maßnahmen können Sie einsetzen, um hitzige Diskussionen in den Griff zu bekommen?
- Wie können Sie einerseits sicherstellen, dass Teilnehmende sich sicher und wohl fühlen, wenn diese ihre eigene ehrliche Meinung äußern und andererseits, dass die anderen Teilnehmenden, obwohl sie unter Umständen eine andere Meinung haben, sich trotzdem sicher und wohl fühlen.
- Gibt es ungleiche Machtverhältnisse zwischen einzelnen Teilnehmenden, die durch Ihren Trainingsansatz ausbalanciert werden können?

Videoclips – Techniken im Umgang mit Widerstand und Störungen

Zu diesem Handbuch gehören Videoclips, mit einer Auswahl von verschiedenen Szenarien, die Widerstand und Störungen im Training zeigen. Eine Zusammenfassung dieser Szenarien und die Grundprinzipien für ein angemessenes Verhalten der Trainerin oder des Trainers werden im Folgenden dargestellt. Wenn möglich sollten Sie die Zusammenfassungen lesen, während die dazugehörigen Videoclips abgespielt werden. Zugriff auf die Videoclips erhalten Sie, indem Sie auf die folgenden Links klicken.

Szenario 1 [Streitlustige Teilnehmende](#)

In diesem Szenario versucht eine Teilnehmerin den Diskussionsbeitrag der Trainerin zu untergraben, indem sie behauptet, dass Statistiken zeigen, dass Migrantinnen und Migranten überdurchschnittlich viele Verbrechen begehen. Anstatt diese Behauptung mithilfe des eigenen Wissens zu widerlegen, löst die Trainerin die Situation auf, indem sie klarstellt, dass es hierzu unterschiedliche Meinungen gibt und diese Behauptung diskutiert werden kann. Dieses Verhalten ist sinnvoll, weil es die Teilnehmerin nicht bloßstellt und es einen hitzigen Dialog zwischen einem Teilnehmenden und der Trainerin vermeidet. Die streitlustige Teilnehmerin wird dem Wissen der Trainerin keinen Glauben schenken und weiter diskutieren wollen. Das Ziel ist daher eine breite Diskussion innerhalb der gesamten Gruppe zuzulassen, um die Wahrheit aufzudecken. Durch diese Technik vermeidet die

Trainerin eine Eskalation des Konfliktes und stellt sicher, dass die Teilnehmende nicht vor der gesamten Gruppe durch die Trainerin bloßgestellt wird. Wichtig ist allerdings, dass der Ton und die Körpersprache der Trainerin suggerieren, dass sie selbst nicht der Meinung der streitlustigen Teilnehmerin ist.

Szenario 2 – Provokative Teilnehmende

Dieses Szenario zeigt eine Situation, in der ein Teilnehmer provoziert: er suggeriert, dass die Teilnahme an dem Kurs reine Zeitverschwendung sei. Die Absicht des provozierenden Teilnehmers könnte in der Demotivation anderer Teilnehmenden oder in der Provokation eines Konfliktes mit der Trainerin liegen. Jede ablehnende Reaktion von der Trainerin wird daher die Situation nur verschlimmern.

Um dieses zu vermeiden, ignoriert die Trainerin die Kommentare und beginnt die Teilnehmenden in Gruppen einzuteilen, um Diskussionen in diesen zu führen. Wenn die Trainerin die provozierende Person anspricht, wird das Verhalten direkt thematisiert, allerdings bleibt der Ton der Trainerin dabei ruhig und neutral. Die Person wird vor die Wahl gestellt, den Kurs zu verlassen oder weiter an diesem teilzunehmen. Durch den ruhigen und neutralen Ton und die Wortwahl der Trainerin wird klargestellt, dass die Wahl der provozierenden Person keine Auswirkung für die Trainerin persönlich hat. Allerdings werden dem Teilnehmer die Vorteile der weiteren Teilnahme an dem Kurs sowie die möglichen Konsequenzen eines Abbruches klar gemacht. Dadurch wird der provozierende Teilnehmer vor eine Wahl gestellt: Entweder er bricht den Kurs ab und trägt die entsprechenden Konsequenzen oder er nimmt den Inhalt des Kurses ernst und setzt ihn fort.

Szenario 3 – Störende Teilnehmende

Die Teilnehmende in diesem Szenario versucht die Trainingseinheit zu stören, indem sie das Diskussionsthema ins Lächerliche zieht und hofft, dass andere Teilnehmende es dadurch weniger ernst nehmen. Situationen, in denen Humor eingesetzt wird, um Diskussionen scheitern zu lassen, können für Trainerinnen und Trainer besonders frustrierend sein. Ein Grund dafür ist, dass das Vorgehen gegen solches Verhalten von anderen Teilnehmenden als unfair oder nicht im Sinne einer freien Meinungsäußerung angesehen wird. Andere Teilnehmende realisieren unter Umständen nicht, dass ihr Kollege nicht einfach nur „einen Scherz macht“, sondern faktisch die Position der Trainerin schwächt.

Um dieses zu vermeiden, wird die störende Teilnehmende gänzlich ignoriert. Die Trainerin widmet ihre gesamte Aufmerksamkeit ausschließlich Teilnehmenden, die einen Beitrag zu der Diskussion leisten. Sie dreht der störenden Teilnehmenden den Rücken zu, um den Fokus von ihr wegzunehmen. Im weiteren Verlauf der Diskussion möchte die störende Teilnehmende die Aufmerksamkeit wieder auf sich ziehen. Nachdem dies durch den „humorvollen“ Störungsversuch nicht erfolgreich war, bringt sie sich jetzt ernsthaft in die Diskussion ein. Die Trainerin belohnt dieses Verhalten, indem sie positiv darauf reagiert. Die Situation ist gelöst.

Szenario 4, 5 und 6 – Aggressive Teilnehmende

Die folgenden drei Szenarien zeigen aggressives Verhalten eines oder einer Teilnehmenden. Der Grad der Aggression steigt. Es ist wichtig, dass die Reaktion auf das aggressive Verhalten der Teilnehmenden im Verhältnis zum Grad der Aggression steht und damit angemessen ist. In diesem Beispiel zeigt die Teilnehmende eine ablehnende Einstellung gegenüber dem Konzept der Vielfalt. Sie behauptet, dass ihre eigene „nationale Kultur“ angegriffen und untergraben wird. In allen folgenden Szenarien geht es eher darum, sicherzustellen, dass der/die Teilnehmende sich angemessen und respektvoll gegenüber anderen verhält, als seine Meinung zu negieren oder zu versuchen ihn zu unterbrechen.

In [Szenario 4](#) verhält sich die Trainerin recht neutral und löst die Situation, indem sie den Ärger der Teilnehmenden mit einer ruhigen Antwort erwidert und durch eine Gruppendiskussion versucht das moderat aggressive Verhalten der Teilnehmenden aufzulösen. Dadurch wird eine Eskalation vermieden und die Wahrscheinlichkeit verringert, dass die Teilnehmende weiter streitet.

In [Szenario 5](#) richtet der Teilnehmende Anfeindungen direkt in Richtung der Trainerin. Daher ist ein schonender und vorsichtiger Ansatz hier nicht zweckmäßig. Die Antwort der Trainerin oder des Trainers zielt deshalb in dieser Situation darauf ab, den Prozess der Störung zu verhindern, indem sie nicht auf den aggressiven Teilnehmenden eingeht. Je weniger Aufmerksamkeit dem aggressiven Verhalten des Teilnehmenden geschenkt wird, desto eher wird sich dieses nicht akzeptable Verhalten reduzieren.

In [Szenario 6](#) zeigt der Teilnehmende deutliche Anfeindungen, die intolerabel sind und aktive Gegenmaßnahmen fordern. Nachdem der Versuch, die Situation durch eine Gruppendiskussion zu deeskalieren, gescheitert ist, bittet die Trainerin den oder die aggressiven Teilnehmenden den Raum zu verlassen. Wie immer liegt das Ziel der Reaktion der Trainerin darin, angemessenes und respektvolles Verhalten aller Teilnehmenden sicherzustellen. Die Körpersprache der Trainerin signalisiert, dass sie das Sagen hat. Es ist nicht notwendig dieses verbal zu bestätigen. Während der aggressive Teilnehmende versucht eine feindselige und ablehnende Atmosphäre zu schaffen, bleibt die Trainerin ruhig und verhindert dadurch eine Eskalation der Situation.

Der Umgang mit Fragen, auf die Sie nicht vorbereitet sind

Für den Fall, dass Ihnen eine Frage gestellt wird oder etwas kommentiert wird, auf das Sie nicht vorbereitet sind, hilft es, ruhig und positiv zu antworten. Falls es möglich ist, sollte es immer Ihr Ziel sein, Gruppendiskussionen zu ermöglichen. Dadurch können Teilnehmende selbst reflektieren und zu ihren eigenen Schlussfolgerungen gelangen. In bestimmten Situationen, zum Beispiel wenn Wissen über technische, juristische oder generell komplexe Zusammenhänge notwendig ist, sind Gruppendiskussionen allerdings keine Option. In diesen Situationen ist es wichtig, dass ihre Antwort nicht zu einer Diskussion innerhalb der Gruppe führt. Wenn Fragen oder Kommentare nicht effektiv durch Diskussionen oder

Übungen beantwortet werden können und Sie an die Grenzen ihres eigenen Wissens gelangen, dann stellen Sie sicher, dass Sie die Antwort recherchieren und mit den Teilnehmenden austauschen (z.B. in der nächsten Unterrichtseinheit oder per E-Mail).

Sie sollten sich ebenfalls darauf vorbereiten, Fragen abzuwenden, welche offensichtlich einen sehr persönlichen Hintergrund haben. Trainerinnen und Trainer haben im Allgemeinen nicht das nötige Fachwissen, um individuelle Fälle zum Thema Diskriminierung juristisch zu beraten. Aus Versicherungs- und Haftungsgründen ist es ratsam, sich jeder Diskussion zu entziehen, bei der Ihre Worte als „Rechtsberatung“ ausgelegt werden könnten. Viele Trainerinnen und Trainer kündigen im Vorfeld offen an, dass sie nicht in der Lage sind individuelle Fälle zum Thema Diskriminierung zu beraten, die Teilnehmende persönlich erlebt haben. Eine generelle Diskussion über Diskriminierungsfälle ohne persönlichen Hintergrund ist allerdings gewünscht. Dadurch vermeiden Sie im Voraus unangenehme Situationen für sich selbst und die Teilnehmenden.

Schritt 4: Evaluation des Trainings

Um sicherzustellen, dass die von Ihnen gestaltenden und durchgeführten Trainingsmethoden effektiv sind, ist es wichtig eine Evaluierung dieser Trainingsmethoden vorzunehmen. Durch die Auswertung der Evaluation werden Sie feststellen können, welche Trainingselemente gut funktionieren, wo Verbesserungsbedarf besteht und wie zukünftige Trainingseinheiten besser ablaufen können.

Die Beispielmodule und Übungen aus diesem Handbuch wurden in der Praxis schon häufig eingesetzt und haben sich als erfolgreich erwiesen, wenn es darum geht sich konstruktiv mit Vorurteilen und Diskriminierungen auseinanderzusetzen. Allerdings ist die genaue Umsetzung der beschriebenen Beispiele und Methoden von Trainer-/in zu Trainer-/in unterschiedlich. Das bedeutet, dass Sie sehr viel aus der Evaluation Ihres eigenen Kurses lernen können.

In vielen Fällen konzentriert sich die Evaluation des Trainings lediglich darauf, ob die Teilnehmenden das Training genossen haben und es nützlich fanden. Um allerdings wirklich herauszufinden ob Ihre Ansätze funktionieren, ist es notwendig durch Evaluationsmethoden aufzuzeigen, inwieweit Sie das Hauptziel des Trainings erreicht haben.

Evaluationsprozesse müssen von Anfang an in Ihre Kurse implementiert werden. Insbesondere sind diese Prozesse wichtig, wenn Sie Einstellungs- oder Verhaltensänderungen von Teilnehmenden messen wollen. Es gibt viele verschiedene Möglichkeiten die Auswirkungen von Anti-Rassismus-, Anti-Diskriminierungs- und Anti-Vorurteilstrainings zu evaluieren, wobei nicht jede einzelne Methode für jeden Trainer/innen passend erscheint. Daher ist es wichtig, dass Sie für sich selbst herausfinden, was genau Sie evaluieren möchten und wie Sie diese Evaluation sowohl flexibel als auch zeitlich handhabbar einsetzen.

Der INAR- Projektpartner CRER (Coalition for Racial Equality and Rights) wurde von der britischen „Equality and Human Rights Commission“ beauftragt, eine Reihe von Grundsätzen für die Bewertung von Maßnahmen zur Bekämpfung von Vorurteilen zu entwickeln. Diese können benutzt werden, um Ihren persönlichen Ansatz der Evaluation effektiv zu gestalten. Die Grundsätze können online [auf der Webseite der Equality and Human Rights Commission](#) eingesehen werden.

Schlussfolgerungen

Wenn Ihre bisherigen Praktiken in der Gestaltung und der Durchführung von Trainingsmethoden nicht immer mit den Ansätzen dieses Handbuches übereinstimmen, dann lassen Sie sich davon nicht entmutigen. Trainingserfahrungen gerade im Bereich von sensiblen Themen sind oft sehr unterschiedlich. Allerdings bietet jedes Training eine Möglichkeit neue Lernerfahrungen zu sammeln. Dies gilt nicht nur für die Teilnehmenden, sondern auch für die Trainerinnen und Trainer.

Durch sorgfältige Planung und Vorbereitung sollte es Ihnen mit Hilfe dieses Handbuchs gelingen, ein Trainingsprogramm zu gestalten, von dem sogar die resistentesten Lernenden profitieren können. Dadurch können Sie als Trainerin oder Trainer die Möglichkeiten nutzen, wirkliche Veränderungen bei der Bekämpfung von Rassismus, Vorurteilen und Diskriminierung herbeizuführen.

Die INAR- Projektpartner würden sich über ein Feedback bezüglich der praktischen Umsetzung der Methoden und Ansätze, die in diesem Handbuch vorgestellt werden sehr freuen. Bitte kontaktieren Sie uns! Genauere Angaben und Kontaktinformationen finden Sie in [Anhang F](#) (S. 67).

Anhang A

Glossar

Dieses Glossar erklärt, wie das INAR-Projekt einige Schlüsselbegriffe interpretiert. Dies sind keine umfassenden Definitionen, sondern es wird angegeben, was gemeint ist, wenn diese Begriffe im Handbuch verwendet werden.

Alltagsrassismus

Die wiederholte Erfahrung von Respektlosigkeit und schlechter Behandlung, die durch Rassismus motiviert ist und sich kumulativ auf diejenigen auswirkt, die im täglichen Leben damit konfrontiert sind. Dazu gehören insbesondere subtile Interaktionen, die rassistisch geprägt sind und auch unter dem Fachausdruck „rassistische Mikroaggressionen“ bekannt sind. Diese geschehen teilweise absichtlich und teilweise unabsichtlich und sind aufgrund ihres subtilen Charakters generell schwer zu bekämpfen.

Ansatz ohne Schuldzuweisung

Der „Ansatz ohne Schuldzuweisung“ versucht Konflikte, unerwünschtes Verhalten und/oder negative Einstellungen durch Selbstreflexion anstatt durch Schuldzuweisungen zu lösen. Schuldzuweisungen können Abwehrverhalten auslösen und den Lernprozess stören oder verhindern.

Bestätigungsfehler

Die Tendenz von Einzelpersonen, sich für Informationen zu entscheiden, die ihre bestehenden Überzeugungen bestätigen (oder mit ihnen übereinstimmen).

Evidenzbasierte Ansätze

Es handelt sich hierbei um Ansätze, deren Effektivität und Wirksamkeit bereits wissenschaftlich und empirisch belegt wurden. Dieses Handbuch verweist besonders auf jene wissenschaftlichen Arbeiten, die sich mit der Wirksamkeit von Ansätzen auseinandersetzen, die zur Veränderung von Einstellungen und Verhaltensweisen in Bezug auf Rassismus beitragen sowie auf Hinweise für effektive Lernprozesse und Lehrmethoden.

Gemeinschaftlicher Zusammenhalt

Gemeinschaften, die zusammenleben und arbeiten und deren beteiligte Individuen sich verstehen und respektieren. Dadurch sind diese Gemeinschaften frei von Diskriminierung, Vorurteilen, Belästigungen und Gewalt. Gleichzeitig bieten sie eine gleichberechtigte Teilhabe am wirtschaftlichen, politischen, bürgerlichen und sozialen Leben und die Freiheit, sich respektvoll zu einigen oder zu widersprechen ohne Angst vor Repressalien oder Ablehnung.

Gesellschaftlicher Rassismus

Rassistische Einstellungen und Verhaltensweisen, die auf gesellschaftlicher Ebene operieren.

Gesellschaftliche Strukturen

Die Bräuche, Umgangs- und Verhaltensregeln, Machthierarchien und Beziehungen, die Menschen innerhalb eines sozialen Systems miteinander verbinden.

Gruppendynamik

Wie Individuen innerhalb einer Gruppe miteinander in Beziehung stehen und interagieren, einschließlich der Frage, wie diese von der Machtdynamik beeinflusst wird.

Individueller Rassismus

Rassistische Einstellungen und Verhaltensweisen, die von einem Individuum ausgeübt werden.

Ingroup- Verzerrung

Die Tendenz der Individuen, zu Gunsten der Gruppe, zu der sie sich selbst zählen, voreingenommen zu sein.

Institutioneller Rassismus

Rassismus, der innerhalb einer Organisation durch Regeln, Bräuche, Prozesse und Praktiken entstanden und aufrechterhalten wird, ohne die möglichen Auswirkungen auf Menschen aus ethnischen Minderheiten zu berücksichtigen. Die Auswirkungen der Arbeit der Institution und ihrer Arbeitsweise selbst sind rassistisch, unabhängig davon, ob die Menschen innerhalb der Institution rassistisch eingestellt sind.

Integration

Komplette Teilhabe an der Gesellschaft. In Bezug auf Migrantinnen und Migranten wird das Konzept der Integration oft sehr eng und stark vereinfacht angewandt, indem man davon ausgeht, dass sie die sozialen Normen, Verhaltensmuster und Aktivitäten des jeweiligen Landes, in dem sie leben übernehmen werden.

Interkulturalität

Ein Ansatz, der sich mit den Beziehungen verschiedener kultureller Gruppierungen innerhalb einer Gesellschaft auseinandersetzt und erkennt, dass „Kultur“ ein Produkt vieler verschiedener Faktoren ist, die die Weltanschauung von Individuen und Gemeinschaften prägen. Intersektionalität und Pluralismus (zwei Konzepte, die zeigen wie vielfältig einzelne Individuen sind) sind wesentliche Merkmale der Interkulturalität. Dieser Ansatz versteht Menschen nicht als Stereotypen, sondern als Individuen, die verstehen und sich ändern können. (Der Ansatz der Interkulturalität wird oft dem der Multikulturalität gegenübergestellt, obwohl beide Konzepte zumindest in der Theorie viele Gemeinsamkeiten aufweisen).

Interkulturelle Kompetenz

Zu den interkulturellen Kompetenzen gehören alle Einstellungen, Fähigkeiten und Kenntnisse, die Menschen benötigen, um mit anderen Menschen positiv zu interagieren, die sie in irgendeiner Weise als „anders“ wahrnehmen, insbesondere wenn der wahrgenommene Unterschied ethnisch bedingt ist.

Kooperatives Lernen

Eine Unterrichtsmethode, bei der die Lernenden in Kleingruppen eingeteilt werden und zusammen an gemeinsamen Zielen arbeiten. Die Interaktionen zwischen den Lernenden fördern Problemlösungskompetenzen, kritisches Denkvermögen, Reflektion des Gelernten und andere positive Lernansätze.

Kultur

Ein soziales Konstrukt, in dem sich eine Gruppe von Menschen (eine kulturelle Gruppe) durch die Wahrnehmung gemeinsamer sozialer Bräuche, Aktivitäten, Überzeugungen, Verhaltensnormen und Werte verbunden fühlt. Diese Sichtweise ist jedoch generell etwas überzogen, was zu einer falschen Abgrenzung zwischen den gesellschaftlichen Gruppen führt, insbes. wenn die Einteilung von Gruppierungen auf der Ethnizität beruht.

Lernergebnisse

Inhalte, die die Lernenden verstehen müssen, um ihre Ziele zu erreichen.

Machtdynamiken

Die Ebenen der Macht, die Menschen in einer Gesellschaft innehaben, wie sich dies auf ihre Interaktion mit Menschen auswirkt, die unterschiedliche Machtpositionen bekleiden und welchen Einfluss sie ausüben können.

Machtstrukturen

Beschreibt die Hierarchie der Macht zwischen Gruppen oder zwischen Individuen innerhalb einer bestimmten Gruppe.

Multikulturalität

Ein Ansatz, der die Beziehungen von „kulturellen“ Gruppierungen, die auf Ethnizität beruhen als unterschiedliche und gleichwertige Gruppierungen ansehen. Der Ansatz strebt eine vollständige Einbeziehung aller Gruppierungen an, ohne, dass diese sich assimilieren müssen. Diesem Ansatz wird oft die Interkulturalität gegenübergestellt, (obwohl sie theoretisch einige Gemeinsamkeiten aufweisen).

Privilegien der Weißen

Vorteile, die weißen Menschen automatisch zu Gute kommen nur weil sie weiß sind, weil sie in einer Gesellschaft leben, die die Weltanschauungen der weißen ethnischen Mehrheitsgruppe priorisiert.

Rassismus

Rassismus beschreibt vorurteilsbelastete Einstellungen, unterschiedliche Ausprägungen von Diskriminierungen und andere negative Behandlungen von Individuen und Gruppen von Menschen, die rassistische Diskriminierung erfahren haben. Eine Kombination aus Macht und Privilegien erlaubt es der weißen ethnischen Mehrheitsgruppe in Europa und anderswo eine dominante Position gegenüber den ethnischen Minderheiten einzunehmen. Rassismus geschieht auf unterschiedlichen Ebenen, dazu zählen: Individueller Rassismus, sozialer Rassismus und institutioneller Rassismus.

Resistente Lernende

Lernende, die sich weigern Lernangebote wahrzunehmen, in unserem Fall gilt dies speziell für die Themen von Anti- Rassismus, Anti-Vorurteile und Anti-Diskriminierung.

Soziale Konstrukte

Konzepte, die auf Vorstellungen und Einstellungen basieren, die eine Gesellschaft prägen und aufrechterhalten- Konzepte wie Rassismus, der in der Realität keine greifbare Form hat,

sondern sich in Gesellschaften abspielt, in denen Vorurteile und Machtdynamiken existieren und dies ermöglichen.

Stereotypisierung

Vorgefasste und häufig vorkommende Einstellung über die Eigenschaften einer Gruppe von Menschen. Stereotypen stellen eine zu stark vereinfachte und feste Sichtweise dar, die sowohl positiv als auch negativ sein kann. In beiden Fällen führt dies jedoch dazu, dass das Verständnis der Eigenschaften, Potentiale und Werte von Individuen und Gruppen eingeschränkt wird.

Mehrfach-Kategorisierung

Identitäten von Individuen und Gemeinschaften als facettenreich und vielfältig ansehen, anstatt ihnen eine einzelne oft stereotype Identität zuzuweisen.

Weißer Fragilität

Die Tendenz von weißen Menschen sich zurückhaltend zu verhalten, wenn sie sich mit ihrer ethnischen Bevorzugung auseinandersetzen sollen; zum Beispiel, wenn sie aufgefordert werden, zum Thema Rassismus Stellung zu nehmen.

Zielvorstellung

Was Sie letztlich durch das Trainingsangebot erreichen wollen.

Anhang B

INAR Beispiel-Modul 2

Entwurf eines Trainingsprogramms für ein vierstündiges Arbeitsplatz-Training

Kernziele:

- Rassismus, Diskriminierung und Vorurteile durch Auseinandersetzung mit Einstellungen und Verhaltensweisen verringern
- Die Fähigkeit zur Auseinandersetzung mit Rassismus, Diskriminierung und Vorurteilen verbessern, sowohl für die Personen, die von diesen Erfahrungen betroffen sind, als auch für Zuschauer, die sich äußern oder Unterstützung anbieten

Lernziele für die Teilnehmenden:

- Die Teilnehmenden verstehen die Konzepte des alltäglichen Rassismus und der alltäglichen Diskriminierung und stellen sie in den Kontext ihres eigenen Arbeitsplatzes

Lernergebnisse: Was sollen die Teilnehmenden lernen, damit wir unsere Zielsetzungen und Zielvorstellungen erreichen?	Zeit Minuten	Methoden	Materialien
			Mögliche Fragen/Kommentare und Reaktionen
<p>Die Teilnehmenden lernen Ihren professionellen Hintergrund kennen</p> <p>Die Teilnehmenden gewinnen berufliches Vertrauen in Sie und Ihre Organisation</p> <p>Berufliche Glaubwürdigkeit herstellen</p>	5 min	<p>Vortrag –mit PowerPoint, wenn es um Ihre Organisation.</p> <p>Erklären Sie, warum, wie und wo Sie und Ihre Organisation Wissen und Erfahrung in Theorie und Praxis zum Thema Anti-Rassismus-Training erworben haben.</p> <p>Es ist sehr wichtig, dass die Teilnehmenden die Trainerin oder den Trainer als Expertin oder Experten erleben, der oder die sich auf Erfahrungen bezieht und nicht als jemanden, der oder die „denkt“ Dinge sollten so oder so sein.</p>	Folien über Ihre Organisation
			Die Teilnehmenden möchten evtl. Nachweise Ihrer Kompetenz

		Andernfalls kann es passieren, dass in Ihren Trainingsdiskussionen Menschen mit unterschiedlichen Meinungen über kontroverse Themen streiten.	
Die Teilnehmenden lernen sich gegenseitig kennen und werden lockerer.	15 min	Die Bingo-Aktivität. Die Teilnehmenden gehen mit dem Bingo-Blatt herum und stellen sich gegenseitig Fragen, die auf dem Blatt notiert sind. Wenn sie eine richtige Antwort bekommen, schreiben Sie den Namen des Befragten in das entsprechende Kästchen. Ziel ist es, dass in jedem Kästchen ein anderer Name steht.	Bingo-Blätter (Vgl. Beispiel im Anhang E , S. 66)
Die Teilnehmenden denken darüber nach, was "Respekt" bedeutet und welches Verhalten respektlos für sie ist Die Teilnehmenden erkennen, welche Gefühle bei ihnen durch respektloses Verhalten ausgelöst werden Die Teilnehmenden fangen an über die Gründe nachzudenken, warum sie sich nicht mit denjenigen identifizieren können, die sich respektlos verhalten	35 min	Übung A Respektvoller Umgang am Arbeitsplatz Die Teilnehmenden interviewen die Person, die neben ihnen sitzt. Die Trainerin oder der Trainer entscheidet, wer mit wem spricht. Nachdem sie sich vor gegenseitig vorgestellt haben (wenn sie sich nicht bereits vorher von ihrer Arbeitsstelle kannten), stellen sie folgende 3 Fragen: - Welches Verhalten empfinden Sie als respektlos? - Was empfinden Sie, wenn sie Respektlosigkeit erleben oder bei anderen	Die drei Fragen entweder auf Papier oder PowerPoint-Folie Teilnehmende sind schüchtern oder wollen nicht mit ihrem Nebenmann sprechen. Sie denken, das ist eine blödsinnige Aufgabe und verweigern das Gespräch mit dem Nebenmann; die andere Person ist ratlos und weiß

<p>Die Teilnehmenden berücksichtigen die Bedeutung des Respekts bei der Schaffung einer guten Arbeitsplatzatmosphäre</p>		<p>mitbekommen? - Was glauben Sie, warum Menschen sich anderen gegenüber respektlos verhalten? Lassen Sie die Paare 10 Minuten lang zusammen reden und sammeln dann in den nächsten 20 Minuten die Antworten ein. Diskussion für 10 min. Stellen Sie Fragen, wie: was glauben Sie, wie es ist, sich jeden Tag so zu fühlen? Kann ein solches Verhalten etwas mit Machtstrukturen und Status zu tun haben oder damit, dass Menschen eines bestimmten Status demonstrieren und aufrechterhalten wollen, indem sie andere erniedrigen. Was glauben Sie, warum es für diesen Kurs von besonderer Bedeutung ist über Respektlosigkeit zu sprechen? Wir werden später noch im Laufe des Tages auf dieses Thema zurückkommen.</p> <p>Fragen Sie die Teilnehmenden danach, was eine gute Arbeitsplatzatmosphäre schafft. Die Teilnehmenden werden in diesem Kontext die Bedeutung von Respekt reflektieren.</p>	<p>nicht, was sie tun soll.</p>
<p>Die Teilnehmenden verstehen wo und wie sie Stereotypen lernen und was diese charakterisiert</p>	<p>30 min</p>	<p>Interaktiver Vortrag, der den Prozess von der Stereotypisierung zur Diskriminierung erläutert – Zusammenspiel von</p>	<p>Interaktive PowerPoint-Präsentation bei der Teilnehmenden Fragen gestellt</p>

<p>Die Teilnehmenden verstehen wie Stereotypen die Basis für Vorurteile bilden</p> <p>Die Teilnehmenden verstehen die Rolle der Medien bei der Schaffung und Verstärkung von Stereotypen</p> <p>Die Teilnehmenden setzen sich mit dem Thema Medien im Kontext mächtiger Gruppierungen und Personen auseinander</p> <p>Die Teilnehmenden kennen die ethischen Richtlinien der Journalisten ihres Landes und Europas</p> <p>Die Teilnehmenden verstehen, wie Vorurteile zu Diskriminierung führen; sie verstehen wie Vorurteile das Verhalten gegenüber Personen beeinflusst, die Gefahr laufen stereotypisiert zu werden</p>		<p>Trainer-Vortrag und Teilnehmerdiskussion. Einsatz von konkreten Beispielen aus dem wirklichen Leben und den Medien zur Erklärung, wie wir Stereotypen erlernen, beginnend mit den Grundbegriffen.</p> <p>An dieser Stelle sollten die Trainerinnen und Trainer klar machen, dass Stereotypen und Vorurteile kein Naturgesetz oder unvermeidbare Gehirnfunktionen sind, sondern erlerntes Verhalten, das Menschen vermeiden können, wenn sie sich bewusst werden, wie Stereotypen und Vorurteile funktionieren und kritisches Denken einsetzen.</p> <p>Führen Sie Beispiele an, die aufzeigen wie Stereotypen zur Diskriminierung führen.</p> <p>Es mag hilfreich sein, die Geschichte des Rassismus kurz zu erklären, um der Idee des "umgekehrten Rassismus" entgegenzuwirken – Gruppen, die nicht rassistisch diskriminiert wurden, können Respektlosigkeit oder Misshandlung erfahren, aber das ist kein Rassismus. Dies kann auch zu Diskussionen über den Unterschied zwischen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit</p>	<p>werden anstatt Antworten zu geben</p> <p>“Es ist aber normal und notwendig zu kategorisieren.”</p> <p>“So funktioniert das Gehirn nun mal, wir vertrauen auf das, was wir wissen und misstrauen dem, was wir nicht wissen.”</p> <p>“Stereotypen sind nicht einfach nur erfunden, es muss ein wahrer Kern in ihnen sein.”</p> <p>“Aber “sie” verhalten sich auch rassistisch uns gegenüber!”</p> <p>“Ich bin kein Rassist aber ich bin der Ansicht, die Leute müssen akzeptieren, dass ‘wir’ zuerst kommen.”</p> <p>“Der Aufruf zur Gewalt ist ein Teil der islamischen Religion. Haben Sie den Koran gelesen? “ (und andere Stereotypen/ falsch informierte Ansichten)</p> <p>“Es ist kein Stereotyp sondern</p>
---	--	---	---

		führen.	<p>eine Tatsache, dass Kriminalität und Arbeitslosigkeit zugenommen haben, seit wir so viele Migranten und Asylbewerber aufgenommen haben.“</p> <p>“Sie’ missbrauchen unsere Sozialsysteme, schauen Sie sich die Statistiken an.“</p> <p>“Es geht nicht um Vorurteile oder Stereotypen. Es geht nur um schlechte Erfahrungen. Wenn man eine ganze Menge davon erlebt hat, ist es an der Zeit etwas zu unternehmen. Segregation ist hier die einzige Lösung.“</p> <p>SORGEN SIE DAFÜR, DASS SIE AUSREICHEND ÜBER DIE LOKALEN UND NATIONALEN GEGEBENHEITEN INFORMIERT SIND, UM SICH MIT FALSCH INFORMIERTEN ANSICHTEN ANGEMESSEN AUSEINANDERSETZEN ZU KÖNNENEN</p>
	15 min	Pause	

<p>Die Teilnehmenden verstehen das Konzept des alltäglichen Rassismus und der Diskriminierung</p>	<p>15 min</p>	<p>Erklären Sie den alltäglichen Rassismus und die Diskriminierung. Der Untersuchungsbericht über den alltäglichen Rassismus am Arbeitsplatz kann bei der Erläuterung nützlich sein - Pétursdóttir, G. and Hopton, C. (2014). Everyday Racism in the Workplace: How Does it Feel? Reykjavik: InterCultural Iceland.</p> <p>In deutscher Sprache: http://www.ch-e.eu/de/details-europaeische-projektarbeit/alltagsrassismus-am-arbeitsplatz-wie-fuehlt-sich-das-an-eraw.html</p>	<p>Powerpoint</p> <p>“Aber das ist ja etwas, was jeder erlebt. Du muss kein Ausländer sein, um ignoriert oder runtergemacht zu werden.”</p> <p>“Dich würde dieses Verhalten nicht rassistisch oder diskriminierend nennen, sondern unhöflich.”</p> <p>“‘Diese’ Menschen sind einfach zu sensible und sehen alles als Rassismus oder Diskriminierung an.”</p>
<p>Die Teilnehmenden verstehen die verschiedenen Erscheinungsformen des alltäglichen Rassismus und der Diskriminierung</p> <p>Die Teilnehmenden sind sich darüber im Klaren, was das für Betroffenen bedeutet</p> <p>Die Teilnehmenden reflektieren und diskutieren mögliche Reaktionen, wenn</p>	<p>60 min</p>	<p>Übung D Alltägliche Diskriminierung am Arbeitsplatz</p> <p>Kooperative Aufgabe</p> <p>Gehen Sie einzeln über die zuvor erstellte Auflistung respektlosen Verhaltens – mit dem Schwerpunkt Arbeitsplatz.</p> <p>Bilden Sie Vierergruppen (vorzugsweise mit Teilnehmenden, die vorher noch nicht zusammengearbeitet haben).</p>	<p>Eine Auflistung von verschiedenen respektlosen Verhaltensweisen (Flyer/Poster).</p> <p>Ein Papier mit Anweisungen für jede Gruppe.</p> <p>Eine Aufstellung von Beispielen für mögliche Reaktionen auf rassistische oder diskriminierende Belästigungen. (wird nach der</p>

<p>sie alltäglichen Rassismus oder Diskriminierung beobachten</p>		<p>Diskutieren Sie folgende Fragen, deren Antworten Sie anschließend notieren (Die Ergebnisse können hinterher ausgetauscht werden):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Welche Arten respektlosen Verhaltens (Erscheinungsformen des alltäglichen Rassismus) sind Ihrer Meinung nach besonders schwer zu ertragen? Wie werden sich die Betroffenen anschließend fühlen? • Was hat alltäglicher Rassismus/Diskriminierung mit "Respektlosigkeit" zu tun? • Welche dieser Erscheinungsformen ist besonders schwierig nachzuweisen oder anzuzeigen? Warum? • Sie (die Gruppe) werden Zeuge, wie einem Ihrer Kollegen etwas widerfährt, das auf Ihrer Auflistung verzeichnet ist (treffen Sie eine Auswahl). Wie hätten Sie wahrscheinlich darauf reagiert? Welche Reaktion wäre Ihrer Meinung nach die beste gewesen? <p>Nehmen Sie anschließend das Beispiel und entwickeln sie ein Rollenspielszenario, dass keine Lösungen oder Interventionen enthalten.</p> <p>Fordern Sie an dieser Stelle jede Gruppe auf, ihr</p>	<p>Übung bereit gestellt)</p> <ul style="list-style-type: none"> - "Sie können nicht immer eingreifen, manchmal ist es gefährlich." - "Vielleicht möchte die betroffene Person nicht, dass Sie eingreifen. Sie/er könnte sich gedemütigt fühlen." - "Es könnte sich um ein Missverständnis handeln und es würde lächerlich aussehen, wenn Sie dann intervenieren".
---	--	--	---

		<p>Scenario gemeinsam zu spielen. Andere Teilnehmende intervenieren, wenn sie es für angemessen halten.</p> <p>Sollte keiner intervenieren, übernimmt dies die Trainerin oder der Trainer.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verfolgen Sie die Diskussion und stellen Fragen, wie: was ist ein "unbeteiligter Zuschauer"? (Überzeugen Sie sich davon, dass alle wissen, dass es einen "UNBETEILIGTEN Zuschauer" nicht gibt). Werden Sie nach dieser Übung Ihr Verhalten oder Ihre Reaktion als Zuschauer ändern? 	
	10 min	Kurze Pause	
Die Teilnehmenden denken darüber nach, warum es Gesetze gibt (anstatt das eigene Recht auf Meinungsfreiheit durch das Gesetz eingeschränkt zu sehen).	10 min	<p>Beitrag des Trainers oder der Trainerin/ Diskussion – Warum gibt es Gesetze gegen Rassismus und Diskriminierung?</p> <p>Warum diskriminieren und missachten Menschen andere Menschen? (Denken Sie an die erste Diskussion). Bevor Sie die Frage stellen, warum Diskriminierung gesetzlich verboten ist, diskutieren Sie, warum normale Menschen – manchmal in Machtpositionen, manchmal nicht – sich dafür entscheiden, sich respektlos und diskriminierend zu verhalten.</p>	<p>"Ich denke, dass die Leute Ausländer nicht anders behandeln wie andere. Unhöfliche Leute sind eben unhöflich."</p> <p>"Aber 'sie' sind rassistisch uns gegenüber."</p> <p>"Also, wenn Menschen rechtlichen Schutz haben, warum benutzen sie ihn nicht? So schlimm kann es ja nicht sein – es liegt in ihrer</p>

		<p>Explorieren Sie institutionalisierte Formen von Rassismus und Diskriminierung und inwieweit Menschen in der Lage sind ihre Rechte durchzusetzen.</p>	<p>Verantwortung, dass sie ihre Rechte durchsetzen.“</p>
<p>Die Teilnehmenden verstehen warum es Gesetze gegen Rassismus und Diskriminierung gibt.</p> <p>Die Teilnehmenden erhalten Informationen über die Gesetzgebung und wie man reagiert, wenn man der Ansicht ist, dass das Gesetz gebrochen wurde.</p>	<p>20 min</p>	<p>Jeder Teilnehmende bekommt eine Kopie des nebenstehenden Dokuments und liest es durch. (5 min)</p> <p>Die Gruppe diskutiert und beantwortet die folgenden Fragen: Welches Gesetz/Konvention finden Sie am Wichtigsten? Was glauben Sie, warum es geschaffen wurde? Warum ist es notwendig? In welchen Situationen würde es angewandt werden? Was können Sie tun, wenn Sie der Ansicht sind, dass das Gesetz Ihnen oder jemand anders gegenüber gebrochen wurde?</p>	<p>Aufstellung über die wichtigsten Gesetze und Übereinkommen gegen Diskriminierung/Rassismus in Europa/ dem betreffenden Land</p> <p>“Aber Gesetze sind nicht immer richtig oder moralisch – was ist mit dem Gesetz im Dritten Reich?“</p>
<p>Die Teilnehmenden reflektieren ihre eigenen Antworten und die Trainerin oder der Trainer und andere Teilnehmende haben die Möglichkeit alles anzusprechen, was unklar erscheint.</p>	<p>10 min</p>	<p>Diskussion über die Gesetzgebung und deren Antworten auf die obigen Fragen.</p> <p>Um die Komplexität zu minimieren, kann es sinnvoll sein, die Teilnehmenden am Anfang darauf hinzuweisen, dass sie keine Juristen sind und keine Rechtsberatung geben können. Bitten Sie die Teilnehmenden darum, dass sie alle Beispiele sehr allgemein halten, um die Vertraulichkeit zu wahren.</p>	<p>“Aber ich kenne jemanden, der das erlebt hat...war das ein Gesetzesbruch?“</p>

<p>Die Teilnehmenden reflektieren die Trainingseinheit.</p> <p>Die Teilnehmenden verstehen, dass obwohl die Diskussion jetzt beendet ist, sie sich weiterhin den behandelten Themen beschäftigen sollten.</p>	<p>10 min</p>	<p>Evaluation und Abschluss (Es gibt verschiedene Möglichkeiten dazu):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bitten Sie alle einen Evaluations-Vordruck auszufüllen (sichern Sie Vertraulichkeit zu). • Fragen Sie alle, was für sie nach diesem Tag am wichtigsten und nützlichsten war – mündliche Antworten. • Bitten Sie alle, die folgenden drei Fragen mündlich zu beantworten: <ul style="list-style-type: none"> - Was haben Sie vorher bereits gewusst? - Was haben Sie gelernt, das für Sie neu war und Sie am interessantesten fanden? - Worüber möchten Sie mehr erfahren? <p>Es sollte diskutiert und an Beispielen darauf hingewiesen werden, wie wichtig die positive Vorbildfunktion am Arbeitsplatz ist (nicht indem man sich als Anti-Rassismus-Polizist aufführt oder aggressive Konfrontationen führt).</p> <p>Positives Feedback ist am Schluss des Trainings von großer Bedeutung. Denken Sie daran, sich bei den Teilnehmenden für ihre Mitarbeit herzlich zu bedanken.</p>	<p>Abhängig von der gewählten Methode – Evaluationsvordruck mit 4.5 Fragen bezüglich der gemachten Erfahrungen</p>
---	---------------	--	--

Anhang C

Checkliste für die Gestaltung von Trainingseinheiten

bei Bedarf können Sie gerne die Vorlage auf der nächsten Seite benutzen

- Definieren Sie Ihre Zielgruppe und den zeitlichen Rahmen Ihrer Trainingseinheiten. Seien Sie realistisch. Wie viel Zeit haben Sie, um die Einheit durchzuführen?
- Erstellen Sie eine Liste von Zielen und gewünschten Lernergebnissen Ihres Trainings. Was sollen Ihre Teilnehmenden lernen, verstehen, entdecken oder üben?** (Das ist der wichtigste Teil, wenn es darum geht Trainingseinheiten zu gestalten)
- Entscheiden Sie sich für eine *Methode und Übung/Aktivität*, wie Sie **jedes ihrer Ziele** erreichen wollen. Achten Sie darauf, dass Ihre Methoden auf Ihre Zielgruppe zugeschnitten sind.
- Erstellen Sie ein Trainingsprogramm, inklusive eines Zeitplans. Wie viel Zeit benötigen Sie für die Durchführung jeder einzelnen Übung oder Aktivität?
- Bereiten Sie die PowerPoint- Präsentation vor, die Sie in Ihrer Trainingseinheit nutzen wollen (sofern Sie PowerPoint einsetzen möchten).
- Wenn Sie kooperative Methoden einsetzen wollen, schreiben Sie die Fragen auf, die Sie einsetzen werden. Bereiten Sie die Übungen vor. Stellen Sie sicher, dass die Anweisungen klar formuliert sind.
- Bereiten Sie die Diskussionen vor. Welche Fragen werden Sie stellen? Welche Fragen könnten von den Teilnehmenden gestellt werden? Wie könnten Sie diese beantworten (möglichst mit einer zusätzlichen Frage)?
- Welchen Titel trägt Ihr Trainingsprogramm? Wirkt dieser Titel ansprechend und motivierend auf Ihre Zielgruppe?
- Überlegen Sie, welche Schwierigkeiten auftreten können und wie Sie diese minimieren können, indem Sie versuchen, die Interessen und Motivationen der Teilnehmer zu berücksichtigen.
- Wie werden Sie Ihr Training evaluieren?

Entwickelt von InterCultural Iceland

Anhang D

Vorlage zur Planung des Trainingsprogramms

GESTALTEN SIE IHR TRAININGSPROGRAMM			
Kernziele:			
Ziele und Lernergebnisse: Was sollen die Teilnehmenden lernen, damit wir unsere Zielsetzungen und Zielvorstellungen erreichen?	Zeit: Minuten	Methode	Material

Entwickelt von InterCultural Iceland

Anhang E

Bingo !

Wenn Sie jemanden finden, der eine der folgenden Fragen mit ja beantworten kann, schreiben Sie seinen/ihren Namen in das jeweilige Feld. Sie können jeden Namen nur einmal aufschreiben. Wenn Sie alle Felder in einer Reihe ausgefüllt haben, rufen Sie laut Bingo. Danach können Sie versuchen die restlichen Felder auszufüllen.

Kann ein Instrument spielen	Spielt gerne Fußball	Spricht mehr als drei Sprachen	Hat Organisations-talent	Trinkt gerne ein Glas Wein am Abend
Hat länger als sechs Jahre studiert	Hat in einem Land außerhalb von Europa gelebt	Hat ein ungewöhnliches Hobby	Hat einen Freund oder eine Freundin mit Migrationshintergrund	Liest gerne vor dem schlafen gehen
Ist ein Feminist oder eine Feministin	Mag Katzen lieber als Hunde	Fährt mit dem Fahrrad oder geht zu Fuß zur Arbeit	War in den letzten zwei Monaten auf einem Konzert	Hat drei oder mehr Kinder
Kann gut zuhören	Hört gerne Rapmusik	Geht mindestens zweimal die Woche ins Fitnessstudio	Hat in August Geburtstag	Isst gerne Lammfleisch
Hat einen Verwandten oder eine Verwandte, der/die im Ausland lebt	Zeltet gerne	Ist künstlerisch begabt	Isst gerne vor dem Fernseher	Würde gerne in Island leben

Anhang F

Biographien der INAR- Partner

„**InterCultural Iceland (ICI)**“ ist eine gemeinnützige Organisation, die innovative Bildungsmaßnahmen entwickelt und ein breites Spektrum an interdisziplinärer Erfahrung und Trainingsmethoden anbietet. ICI wurde 2003 in Reykjavík, Island gegründet.

ICI ist auf nationaler und europäischer Ebene in den Bereichen Erwachsenenbildung, interkulturelles Training für Lehrpersonal, kooperatives Lernen als didaktische Methode und Training im Umgang mit Rassismus und der Sensibilisierung zu den Themen Migration, Vorurteile, Rassismus und Diskriminierung zu einem wichtigen Forschungs- und Trainingszentrum geworden.

Mittlerweile hat ICI einen exzellenten internationalen Ruf in den Bereichen Coaching für Trainerinnen und Trainer und Lehrende, interkulturelle Bildung, kreatives kooperatives Lernen in multikulturellen Gruppen, Anti-Rassismus-Training und Sensibilisierungstraining zu den Themen Vorurteile und Diskriminierung auf regionaler und europäischer Ebene. Seit 2003 entwickelt und testet ICI neue Methoden und neues Material mit unterschiedlichen Partnern.

Aus diesen Gründen spielt ICI auf regionaler und europäischer Ebene eine wichtige Rolle im Bereich der interkulturellen Bildung und des Trainings von Lehrpersonal. In folgenden Bereichen hat ICI besonders viele Erfahrungen gesammelt: Kooperatives Lernen, komplexe Unterrichtsmethoden „(Complex Instruction (CI))“, aktive, kreative und vielfältige Lehrmethoden sowie in den Bereichen des Anti-Rassismus- und des Anti-Diskriminierungs-Trainings.

Weitere Informationen:

Webseite: <http://www.ici.is/en>

Facebook: <https://www.facebook.com/InterCultural-Iceland-263369640353211/>

Email: ici@ici.is

„**Coalition for Racial Equality and Rights (CRER)**“ setzt sich für die Bekämpfung der Rassendiskriminierung und die Förderung der Rassengerechtigkeit in ganz Schottland ein. Durch Kompetenzentwicklung, Forschung und Kampagnen, die auf die Bedürfnisse der Gemeinschaften eingehen, verfolgt ihre Arbeit einen strategischen Ansatz, um tief verwurzelte Probleme der Rassenungleichheit anzugehen.

CRER hat Erfahrung mit antirassistischer Arbeit in Bereichen wie: gesellschaftliches Engagement und Empowerment, Forschung und Ressourcenentwicklung, praktisches Training und die Unterstützung von öffentlichen und gemeinnützigen Organisationen des öffentlichen und freiwilligen Sektors bei der Gleichstellung.

CRER folgt einem menschenrechtsbasierenden Ansatz und unterstützt relevante internationale, regionale und nationale Menschenrechts- und Gleichstellungskonventionen und -gesetze.

Weitere Informationen:

Webseite: <https://www.crer.scot/>

Twitter: https://twitter.com/crer_scotland?lang=en

Facebook: <https://www.facebook.com/CRER-Scotland-286013724837794/>

Email: mail@crer.org.uk

CHANCENGLEICH in Europa e.V. wurde in 2009 von Pädagogen/innen, Sozialwissenschaftlern/innen, Lehrer/innen, Studenten/innen und Schülern/innen deutscher und nicht deutscher Herkunft gegründet und ist als gemeinnützig anerkannt. Die Zentrale des gemeinnützigen Vereins befindet sich im multikulturellen Ruhrgebiet, eine Gegend, in der viele Migrantinnen und Migranten leben.

Mit und durch seine Aktivitäten fördert CHANCENGLEICH in Europa e.V. den Prozess des lebenslangen Lernens und das voneinander Lernen in Europa.

Ziel des Vereins CHANCENGLEICH in Europa e.V. ist es, einen Beitrag zu mehr Chancengleichheit in Bildung, Beratung und Beruf zu leisten und Diskriminierung jeglicher Art zu bekämpfen.

Insbesondere setzt sich der Verein für den besseren Zugang von Migrantinnen, Migranten und Geflüchteten zu Bildung und Beschäftigung ein.

CHANCENGLEICH in Europa e.V. beteiligt sich an folgenden Aktivitäten: Fortbildungsreihen für Erwachsenenbildner -/innen und Lernende im nationalen und europäischen Kontext, Interkultureller Austausch durch verschiedene Veranstaltungen, Tagungen und Projekte, Studienreisen, Bildungs- und Qualifizierungsangebote, Workshops, Seminare und Projekte für Lernende sowie Beratungsangebote in den Bereichen Bildung und Beruf.

CHANCENGLEICH in Europa e.V. führt seine interkulturellen und generationsübergreifenden Angebote auch im Ausland bzw. in Kooperation mit europäischen Partnerorganisationen durch.

Weitere Informationen:

Webseite: <https://www.ch-e.eu>

Facebook: <https://www.facebook.com/CHANCENGLEICH-in-Europa-eV-234785309890156/>

Email: info@ch-e.eu

County Office for Resources and Educational Assistance Vrancea (CJRAE) ist eine öffentliche Einrichtung, die 2006 in Rumänien als Bildungsorganisation gegründet wurde und psychologische und pädagogische Unterstützung für die gesamte Schulbevölkerung in der Region Vrancea bietet: Schüler - vom Kindergarten bis zum Gymnasium, ihre Eltern und Lehrer/innen.

CJRAE wurde gegründet, als sich die Bildungsphilosophie in Rumänien änderte und Schüler mit besonderen pädagogischen Bedürfnissen Zugang zu regulären Schulen erhalten haben; in diesem Zusammenhang sollte CJRAE Schulen und Lehrenden helfen, sich auf diese neue Situation besser vorzubereiten, um die Bildung für alle Schüler zu erleichtern und auch Lehrer und Schulleiter davon überzeugen, dass diese Änderungen die Qualität der Bildungsaktivitäten und der Inklusionsaktivitäten verbessern werden.

CJRAE Vrancea koordiniert die Tätigkeit des Bezirksamtes für psychologische und pädagogische Hilfe, des Bezirksamtes für Logopädie, des Zentrums für Evaluation und Berufsberatung und der Schulzentren für psychologische Hilfe. Die meisten Mitarbeiter sind Schulberater und Logopäden mit psychologischem Hintergrund und Erfahrung.

CJRAE ist die einzige öffentliche Einrichtung im Landkreis, die sich für die Erhaltung der Schulen einsetzt und sie dabei unterstützt, effektiver zu arbeiten und eine der beiden öffentlichen Einrichtungen im Landkreis ist, die Trainings für Lehrende und Eltern anbietet. Die Einrichtung wurde gegründet, um die Kohärenz der zu diesem Zeitpunkt von verschiedenen Fachleuten durchgeführten pädagogischen Unterstützungsmaßnahmen sicherzustellen. In diesem Zusammenhang wurde CJRAE als Bindeglied zwischen den Schulen und ihren Nutznießern konzipiert, um die Schulen bei der Anpassung an die Bedürfnisse der Schüler, Eltern und der lokalen Gemeinschaft sowie die Schüler bei der Gewöhnung an die Schule zu unterstützen.

Weitere Informationen:

Webseite: <http://www.cjraevn.ro/>

Email: cjrae_vn2007@yahoo.com

Informationen zu Urheberrechten



Diese Arbeit wurde im Rahmen einer „Creative Commons AttributionNonCommercial-NoDerivatives 4.0 International License“ lizenziert.

Sie sind berechtigt:

- **Weiter zu verbreiten** — das Material in jedwedem Format oder Medium vervielfältigen und weiterverbreiten
- Der Lizenzgeber kann diese Freiheiten nicht widerrufen solange Sie sich an die Lizenzbedingungen halten.

Unter folgenden Bedingungen:

- **Namensnennung** — Sie müssen einen entsprechenden Verweis auf die Lizenz angeben und ob Änderungen vorgenommen wurden. Diese Angaben dürfen in jeder angemessenen Art und Weise gemacht werden, allerdings nicht so, dass der Eindruck entsteht, der Lizenzgeber unterstütze Sie oder Ihre Nutzung.
- **Nicht kommerziell** — Sie dürfen das Material nicht für kommerzielle Zwecke verwenden.
- **Keine Bearbeitung** — Wenn Sie das Material neu zusammenstellen, verändern oder darauf anderweitig direkt aufbauen, dürfen Sie die bearbeitete Fassung des Materials nicht weitergeben.
- **Keine weiteren Einschränkungen** — Sie dürfen keine zusätzlichen Klauseln oder technische Verfahren einsetzen, die anderen rechtlich irgendetwas untersagen, was die Lizenz erlaubt.

Für weitere Informationen kontaktieren Sie bitte:

CHANCENGLEICH in Europa e.V.

Hörder Bahnhofstr. 6

44263 Dortmund

Deutschland

Email: info@ch-e.eu