

Mathieu Coquelin (Hrsg.)

Zeichen.Setzen

Vielfalt in unserer Gesellschaft

Umsetzungsanleitung



Landesarbeitsgemeinschaft
Mobile Jugendarbeit/Streetwork
Baden-Württemberg e. V.

Impressum

Herausgeber



Landesarbeitsgemeinschaft
Mobile Jugendarbeit/Streetwork
Baden-Württemberg e. V.

Landesarbeitsgemeinschaft
Mobile Jugendarbeit/Streetwork
Baden-Württemberg e. V.

Heilbronner Straße 180 ■ 70191 Stuttgart
www.fexbw.de
Telefon: 0800 2016 112
info@fexbw.de

Redaktion, Grafik und Design:	Mathieu Coquelin (Hrsg.)
Autor:innen:	Mathieu Coquelin & Derya Şahan
Erscheinungsjahr:	März 2025
Erscheinungsort:	Stuttgart
Bildnachweis:	Alle Bilder, sofern nicht anders ausgewiesen, von pixabay.com

Maßnahme des Demokratiezentriums Baden-Württemberg. Das Demokratiezentrum wird finanziert durch das Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration Baden-Württemberg aus Landesmitteln, die der Landtag von Baden-Württemberg zur Verfügung gestellt hat, und das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) im Rahmen des Bundesprogramms „Demokratie leben!“

Die Veröffentlichungen stellen keine Meinungsäußerung des Ministeriums für Soziales, Gesundheit und Integration Baden-Württemberg, des BMFSFJ oder des BAFzA dar. Für inhaltliche Aussagen trägt der Autor/die Autorin bzw. tragen die Autoren/die Autorinnen die Verantwortung

FEX ist eine Fachstelle im



Finanziert durch



Baden-Württemberg
Ministerium für Soziales,
Gesundheit und Integration

und



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

im Rahmen des Bundesprogramms

Demokratie **leben!**

Inhalte

Begrüßung und Vorstellung	6
Kennenlernen & Rahmenbedingungen	7
Einstiegsübung: Meine Stärken	10
Wissensabfrage Diskriminierung	12
Definition Diskriminierung	13
Anwendung von Fallbeispielen	18
Unsere Definition Diskriminierung	25
Weitere persönliche Stärken	26
Reflexion zu Diskriminierung	27
Dualismo	29
Vorurteile und Gruppenkonstrukte	30
Persönlichkeit und Identität	32
Weitere persönliche Stärken	33
Selbstreflexion & Aktivierung	34
Abschluss Stärkeübung & Transfer	35
Abschluss & Evaluation	36

Zeichen.Setzen. Diversität in der Gesellschaft

Vielfalt und Diskriminierung verstehen

Diskriminierung begegnet uns im Alltag häufig subtil und unbemerkt – doch sie hat tiefgreifende Auswirkungen auf das soziale Miteinander. Der Workshop Zeichen.Setzen unterstützt die Teilnehmenden dabei, die Mechanismen von Diskriminierung zu verstehen, eigene Vorurteile zu reflektieren und Handlungsmöglichkeiten zu entwickeln, um Ausgrenzung aktiv entgegenzuwirken.

Der Workshop richtet sich an alle, die ein Bewusstsein für Diskriminierung und Vielfalt entwickeln oder vertiefen möchten. Besonders geeignet ist er für:

Pädagogische Fachkräfte und Lehrpersonen, Sozialarbeitende und Jugendsozialarbeit, Engagierte in Vereinen, Initiativen oder Organisationen, Multiplikator:innen und Fachkräfte in der politischen Bildung

Workshop-Inhalte im Überblick

- ✓ Gemeinsame Erarbeitung einer Definition von Diskriminierung
- ✓ Auseinandersetzung mit historischen, strukturellen und alltäglichen Formen von Diskriminierung
- ✓ Reflexion eigener Denkmuster und Privilegien
- ✓ Stärkung von Empathie und Ambiguitätstoleranz
- ✓ Entwicklung individueller und kollektiver Handlungsstrategien
- ✓ Vorstellung von Anlaufstellen und Unterstützungsangeboten

Ziele des Workshops:

- ✓ Sensibilisierung für Erscheinungsformen von Diskriminierung, Vorurteilen und Stereotypen
- ✓ Reflexion eigener Denk- und Handlungsmuster sowie gesellschaftlicher Strukturen
- ✓ Entwicklung von Handlungskompetenz im Umgang mit Diskriminierung
- ✓ Stärkung von Zivilcourage im Alltag



Dauer:	180 Minuten
Teilnehmendenzahl:	10 bis 25 Personen
Format:	Präsenz

Vorbereitung & organisatorische Aufgaben

Aufgaben für die Referent:innen (vorab):

- ✓ Informationen über die Teilnehmenden einholen:
 - Gab es einen konkreten Anlass für den Workshop?
 - Sind besondere Bedürfnisse oder Rahmenbedingungen zu beachten?
 - Gibt es aktuelle Ereignisse oder Themen, die für die Teilnehmenden relevant sind?
- ✓ Raum und Sitzordnung vorbereiten (z. B. Stuhlkreis, U-Form, reguläre Klassenzimmereinrichtung).
- ✓ Präsentation und interaktive Tools (z. B. PowerPoint, Mentimeter) vorbereiten.

Aufgaben für die anfragende Institution:

- ✓ Bereitstellung der technischen Ausstattung sicherstellen (Beamer, HDMI-Anschluss, WLAN, Ton).
- ✓ Falls erforderlich: Teilnehmendenliste im Vorfeld an die Referent:innen übermitteln.

Material- und Technikbedarf für die Teilnehmenden:

- ✓ Ein mobiles Endgerät (Smartphone, Tablet oder Laptop) mit Internetzugang (falls nötig durch die Institution bereitstellen).



Foliennummer: 1

Zeitangabe: 5 Minuten

Abschnittstitel:

Begrüßung und Vorstellung



Ziele

- ✓ Schaffung einer offenen und wertschätzenden Atmosphäre
- ✓ Transparenz über die Referent:innen und deren fachliche Expertise
- ✓ Einführung in die thematische Ausrichtung des Workshops

Inhalte

- ✓ Begrüßung der Teilnehmenden
- ✓ Vorstellung der Referent:innen: Name sowie ggf. akademischer und beruflicher Hintergrund
- ✓ Relevante Erfahrung im Themenfeld des Workshops
- ✓ Vorstellung der Fachstelle FEXBW
 - www.fexbw.de
 - Seit 2015 Fachstelle im Demokratiezentrum Baden-Württemberg
 - Themenschwerpunkte: Radikalisierungsprozesse, Diskriminierung & Rassismus, Antisemitismus, Hate Speech & Fake News
- ✓ Anpassung der Vorstellung je nach Zielgruppe, um Relevanz herzustellen

Methoden

- ✓ Kurzvortrag mit knapper Vorstellung der Referent:innen und der Fachstelle



I



Wohlfühlen

Foliennummer: 2-7

Zeitangabe: 10 Minuten

Abschnittstitel:

Kennenlernen & Rahmenbedingungen

0 %

50 %

100 %

Fortschritt

Ziele

- ✓ Vermittlung organisatorischer Rahmenbedingungen für einen reibungslosen Ablauf
- ✓ Klärung der Rollen und Erwartungen für eine transparente und wertschätzende Workshop-Atmosphäre
- ✓ Ermutigung zur aktiven Teilnahme und offenen Kommunikation

Methoden

- ✓ Erklärung der Rahmenbedingungen durch die Moderation, unterstützt durch Visualisierung mit Symbolen oder Stichpunkten auf einer Präsentationsfolie
- ✓ Kurze interaktive Abfrage per Handzeichen oder Wortmeldung: „Was braucht ihr, um euch im Workshop wohlfühlen?“
- ✓ Optional: Erwartungsabfrage als offenes Stimmungsbild

Inhalte

In diesem Workshop-Abschnitt werden allgemeine Absprachen und Rahmenbedingungen für den weiteren Verlauf festgelegt. Diese dienen nicht nur der organisatorischen Orientierung, sondern schaffen auch eine vertrauensvolle Atmosphäre, in der sich alle Teilnehmenden wohl und sicher fühlen können. Die Verweise auf die Fachstelle ermöglichen es den Moderierenden, sich auf deren Expertise zu stützen und die Autorität der Fachstelle im Workshop-Kontext zu nutzen. Dies schafft Raum für eine offene und konstruktive Diskussion, auch bei sensiblen Themen.



Rollenklärung



Jederzeit **nachfragen!**

Rollenklärung:

In jedem Workshop begegnen sich unterschiedliche Rollen – und es ist hilfreich, diese zu Beginn klar zu benennen:

- ✓ Teilnehmende: Sie stehen im Mittelpunkt und sind eingeladen, sich aktiv einzubringen.
- ✓ Workshopleitung: Sie moderiert den Ablauf, setzt Impulse und gestaltet die Lernprozesse.
- ✓ Begleitpersonen (z. B. Lehrkräfte, pädagogische Fachkräfte, Hospitant:innen): Sofern nichts anderes vereinbart wurde, nehmen sie eine teilnehmend-beobachtende Rolle ein – ohne aktiv in das Gruppengeschehen einzugreifen.

Die Erfahrung zeigt: Diese Rollenverteilung ermöglicht eine geschützte, offene Workshopatmosphäre und fördert eigenständige Lernprozesse. Die Empfehlung lautet daher, diese Regel zu Beginn explizit zu kommunizieren – idealerweise mit einem kurzen Hinweis wie:

„Ist das für alle so in Ordnung, wenn wir das heute so handhaben?“

Sollte in der Umsetzung Unterstützung nötig sein, bittet die Workshopleitung aktiv um Mithilfe.

Jederzeit *nachfragen!*

In diesem Workshop ist es ausdrücklich erwünscht, nachzufragen – egal, ob es um Inhalte, Begriffe oder Zusammenhänge geht. Wir bemühen uns, Themen so niedrigschwellig wie möglich zu vermitteln.

Trotzdem kann es vorkommen, dass etwas unklar bleibt – sei es ein Fachbegriff, ein Beispiel oder eine Aussage. In solchen Momenten gilt: Es gibt keine falschen oder störenden Fragen. Wer etwas nicht versteht, hilft durch Nachfragen oft der ganzen Gruppe weiter. Ziel ist, dass alle mitgenommen werden – Schritt für Schritt.

„Darf ich kurz fragen, was genau mit dem Begriff Intersektionalität gemeint ist – ich hab das schon öfter gehört, aber nie richtig verstanden?“



Pausenregelung



Safe Space

Pausenregelung

Gerade bei extern moderierten Workshops ist es hilfreich, zu Beginn verbindlich zu klären, wann Pausen vorgesehen sind. Das schafft Orientierung – sowohl für die Teilnehmenden als auch für die Workshopleitung.

Die klare Ansage, wann Zeit zum Durchatmen ist, nimmt Druck aus der Situation und signalisiert: Die Struktur steht, ihr könnt euch auf die Inhalte konzentrieren. Gleichzeitig gilt: Wer zwischendurch eine kurze Auszeit braucht, darf das respektvoll und achtsam für die Gruppe äußern.

„Wir machen gegen 10:30 Uhr eine Pause – und falls jemand vorher dringend eine braucht: einfach kurz Bescheid geben, dann finden wir eine Lösung.“

Safe Space

In diesem Workshop sprechen wir über Themen, die persönlich, verletzend oder schambesetzt sein können: über Erfahrungen mit Diskriminierung, über Zuschreibungen, Ausgrenzung – aber auch über eigenes Verhalten, möglicherweise sogar Täter:innenperspektiven.

Damit solche Gespräche möglich werden, braucht es einen geschützten Raum, in dem Vertrauen entstehen kann. Deshalb ist es wichtig, zu Beginn gemeinsam zu vereinbaren, dass das, was hier gesagt wird, den Raum nicht verlässt.

Es geht nicht darum, Meinungen zu zensieren – sondern darum, Verantwortung füreinander zu übernehmen.

„Können wir uns als Gruppe heute darauf verständigen: Was hier im Workshop besprochen wird, bleibt im Workshop?“

Wohlfühlen!

All diese Absprachen dienen einem Ziel: Dass sich alle, die heute hier beteiligt sind, im Raum wohlfühlen, sich sicher äußern können – und gemeinsam lernen.



Foliennummer: 8

Zeitangabe: 10 Minuten

Abschnittstitel:

Einstiegsübung: Meine Stärken



Ziele

- ✓ Bewusstsein für individuelle Stärken schaffen
- ✓ Förderung von Selbstreflexion und positiver Selbstwahrnehmung
- ✓ Einstieg in die Workshop-Atmosphäre auf niedrigschwellige und wertschätzende Weise

- ✓ Hinweis auf respektvollen Umgang: Keine Kommentare oder Bewertungen zu den vorgestellten Stärken
- ✓ Teilnehmende präsentieren im Verlauf des Workshops jeweils drei ihrer notierten Stärken – eingebettet in passende Workshopphasen
- ✓ Optionaler Ausblick: Reflexion der Übung am Ende des Workshops im Hinblick auf Rollenbilder und gesellschaftliche Zuschreibungen

Inhalte

- ✓ Auseinandersetzung mit den eigenen Stärken jenseits schulischer oder gesellschaftlich normierter Leistungserwartungen
- ✓ Sensibilisierung für unterschiedliche Formen von Stärke und individuelle Ausdrucksformen

Methoden

- ✓ Einzelarbeit: Notieren von zehn persönlichen Stärken auf einem Blatt Papier (ca. 5 Minuten)
- ✓ Zur Einstimmung: Benennung alltagsnaher, kreativer Beispiele durch die Moderation
- ✓ Vorstellung der Stärken erfolgt im Laufe des Workshops gruppenweise (3–5 Personen pro Gruppe)

Die Idee hinter der Übung

In unserer leistungsorientierten Gesellschaft liegt der **Fokus** häufig auf **Defiziten**. Wir sind daran gewöhnt, unsere **Schwächen** zu analysieren und zu optimieren – in der Schule, im Beruf, in den Medien und oft auch im privaten Umfeld. Psychologische Studien zeigen, dass dieser defizitorientierte Blick bereits früh beginnt: Kinder und Jugendliche lernen, dass **Fehler auffallen und Leistung belohnt** wird – nicht aber, dass Selbstwert und individuelle Stärken ebenso wichtig für Entwicklung und Resilienz sind (vgl. Kauffman & Landrum, 2013; Möller & Trautwein, 2015).

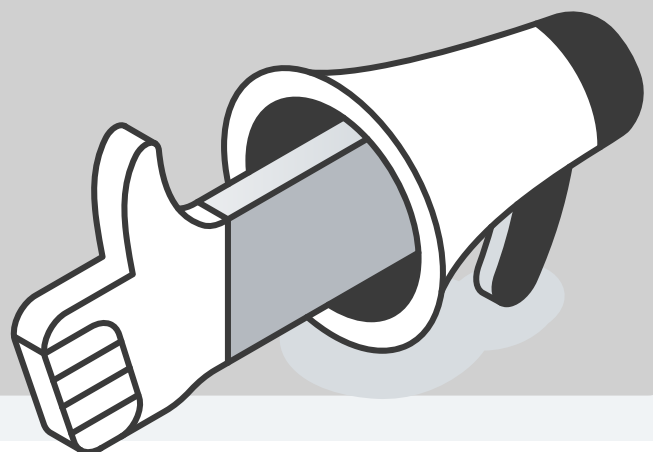
Die Übung zur Reflexion eigener Stärken setzt diesem Defizitblick bewusst etwas entgegen. Sie bietet Raum für die **Wahrnehmung von Selbstwirksamkeit**, für die Anerkennung von individuellen Fähigkeiten – jenseits gesellschaftlicher Leistungsnormen. Dabei ist es besonders wichtig, auch alltagsnahe, vermeintlich „banale“ Stärken sichtbar zu machen. Dies unterstützt einen inklusiven Zugang und ermöglicht es allen Teilnehmenden, unabhängig von Bildungsstand oder biografischen Erfahrungen, sich als kompetent und wertvoll wahrzunehmen.

Zugleich eröffnet die Übung eine tiefere **Reflexion**: Nicht alle Menschen haben das gesellschaftliche Privileg, sich ungehindert auf ihre Stärken zu fokussieren. Wer gesellschaftlich abgewertet wird – etwa durch rassistische Zuschreibungen, Klassismus, Ableismus oder Sexismus – erfährt oft eine permanente Fremdzuschreibung, die das Erleben von **Selbstwirksamkeit und Selbstdefinition** erschwert (vgl. Fricker, 2007: *epistemic injustice*; Crenshaw, 1989: *intersectionality*).

Menschen, die von **struktureller Diskriminierung** betroffen sind, werden häufig nicht nur anders behandelt, sondern auch *anders* gemacht – sie werden mit einer Abweichung von vermeintlichen Normvorstellungen belegt. Ihre Fähigkeiten werden in Frage gestellt oder gar nicht erst gesehen. Die Soziologin Judith Butler spricht in diesem Zusammenhang von der „**Anrufung**“ durch gesellschaftliche Diskurse, die Identitäten formen – und im Falle von Marginalisierung auch begrenzen können (Butler, 1997).

Vor diesem Hintergrund ist die Beschäftigung mit den eigenen Stärken nicht nur eine **persönlichkeitsstärkende Maßnahme** – sie ist auch ein **Akt der Selbstermächtigung**. Besonders für Menschen, die häufig negative Zuschreibungen erfahren, kann das Benennen der eigenen Stärken ein Schritt der **Widerständigkeit** sein: gegen normative Bilder, gegen stereotype Erwartungen, gegen das Gefühl, sich ständig rechtfertigen zu müssen.

Damit schlägt die Übung eine Brücke zum Thema Diskriminierung: Wer lernt, die eigenen Stärken zu sehen und die Vielfalt von Stärke anzuerkennen, ist besser gewappnet, Zuschreibungen kritisch zu hinterfragen – und sich solidarisch mit anderen zu zeigen, deren Potenziale gesellschaftlich übersehen oder unterdrückt werden.





Foliennummer: 9-10

Zeitangabe: 10 Minuten

Abschnittstitel:

Wissensabfrage Diskriminierung



Ziele

- ✓ Aktivierung des Vorwissens und vorhandener Assoziationen zum Thema Diskriminierung
- ✓ Sensibilisierung für Begriffe, Denkmuster und Stereotype
- ✓ Sichtbarmachung von Wissenslücken, Unsicherheiten und Irritationen
- ✓ Vorbereitung auf die gemeinsame Definition von Diskriminierung

- ✓ Namensnennungen: Nachfrage nach dem Kontext, ohne Diskussion über abwesende Personen
- ✓ Bei sensiblen Nennungen (z. B. Lehrkräfte): Hinweis, dass diese Themen ggf. an die Begleitperson weitergegeben werden

Methoden

- ✓ Online-Abfrage über ein Tool wie Mentimeter (z. B. Wortwolke mit bis zu drei Begriffen pro Person)
- ✓ Alternativ: Begriffssammlung auf Karten, die gruppiert auf Flipchart oder Pinnwand dargestellt werden
- ✓ Gemeinsames Sichtbarmachen und Kommentieren der Begriffe: Was erscheint häufig? Was überrascht? Was ist unklar?
- ✓ Moderierte Gesprächsrunde zur Reflexion und als Brücke zur nächsten Phase – der Erarbeitung einer gemeinsamen Definition

Inhalte

- ✓ Sammlung von Begriffen, die die Teilnehmenden mit dem Thema Diskriminierung verbinden
- ✓ Sichtbarmachung dominanter Begriffe und Reflexion ihrer Bedeutungen
- ✓ Gemeinsame Analyse: Welche Begriffe tauchen häufig auf? Welche sind unklar oder mehrdeutig?
- ✓ Begriffe, die unklar, widersprüchlich oder provokant sind, werden pädagogisch eingeordnet:
- ✓ Beleidigende Begriffe: Verbindung zur Diskriminierung wird erklärt

DISKRIMINIERUNG

ungleiche Behandlung

geschützte Diskriminierungskategorie +

sachlicher Grund -

DISKRIMINIERUNG =

Foliennummer: 14-16

Zeitangabe: 15 Minuten

Abschnittstitel:

Definition Diskriminierung

0 %

50 %

100 %

Fortschritt

Ziele

- ✓ Vermittlung einer fundierten, rechtlich orientierten Definition von Diskriminierung
- ✓ Unterscheidung zwischen alltagssprachlichem Verständnis und wissenschaftlich-rechtlicher Einordnung
- ✓ Reflexion von Benachteiligung und Ungleichbehandlung im gesellschaftlichen Kontext
- ✓ Sensibilisierung für geschützte Diskriminierungskategorien
- ✓ Förderung kritischer Auseinandersetzung mit gesellschaftlicher Ungleichbehandlung und Privilegien

Inhalte

- ✓ Vorstellung einer zentralen Definition der Antidiskriminierungsstelle des Bundes:
- ✓ Eine Diskriminierung im rechtlichen Sinne ist eine Ungleichbehandlung einer Person aufgrund einer (oder mehrerer) rechtlich geschützter Diskriminierungskategorien ohne einen sachlichen Grund, der die Ungleichbehandlung rechtfertigt.¹
- ✓ Reflexion geschützter Kategorien gemäß Artikel 3 des Grundgesetzes:
 - (1) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.
 - (2) Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

1 Quelle: Antidiskriminierungsstelle des Bundes – Kapitel 2: Was ist Diskriminierung?

- (3) Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner „Rasse“, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.
- ✓ Diskussion möglicher „sachlicher Gründe“ für Ungleichbehandlung (z. B. Eignung für bestimmte Tätigkeiten, besondere Schutzbedarfe)
- ✓ Einführung grundlegender Konzepte aus der kritischen Sozialwissenschaft:
 - Pierre Bourdieu: soziale Ungleichheit, Habitus und Reproduktion von Privilegien
 - Iris Marion Young: strukturelle Ungerechtigkeit
 - Kimberlé Crenshaw: Intersektionalität – die Überschneidung verschiedener Diskriminierungskategorien

Methoden

- ✓ Präsentation der rechtlichen Definition von Diskriminierung
- ✓ Impulsfragen und moderierte Diskussion zur Einordnung:
 - Was verstehen wir unter „Benachteiligung“?
 - Was unterscheidet Diskriminierung von Ungleichheit?
 - Welche Kategorien sind besonders relevant im Alltag der Teilnehmenden?
- ✓ Durchführung des „Privilegio“-Experiments als methodische Ergänzung:
- ✓ Zwei Personen werden scheinbar willkürlich ausgewählt und erhalten symbolisch Vorteile – ohne erkennbaren Grund. Das Experiment wird nicht direkt aufgelöst, sondern im späteren Verlauf erneut aufgegriffen.
Die Methode dient der emotionalen Veranschaulichung willkürlicher Ungleichbehandlung und Privilegien. Sie wird im Anschluss separat erläutert und kann auch unabhängig vom Workshopkontext eingesetzt werden (z. B. in Projekttagen oder Bildungsformaten zur Demokratieförderung).

Privilegio – nur ein Gefühl? - Das Privilegien-Experiment

Ziel der Übung

Das Experiment dient der emotionalen Öffnung für das Thema Diskriminierung – insbesondere im Hinblick auf willkürliche Ungleichbehandlung, gesellschaftliche Zugehörigkeit, Privilegienwahrnehmung und das Empfinden von Verlust.

Es schafft eine Verbindung zwischen der abstrakten Definition von Diskriminierung und dem erlebten Gefühl, auserwählt oder ausgeschlossen zu sein, und regt zur tiefgehenden Selbstreflexion an.

Ablauf – Schritt für Schritt

Zwei Teilnehmende werden willkürlich ausgewählt, z. B. anhand einer augenzwinkernden Gemeinsamkeit: „Wer trägt heute Brille?“ – „Dann seid ihr heute unsere Auserwählten!“

Sie erhalten symbolisch je 50 € in Spielgeld oder einen anderen kleinen Gegenstand mit symbolischem Wert. Die Referent:in gratuliert freundlich – ohne weitere Erklärung.

Die Gruppe beobachtet:

- ✓ Wie wirken die Auserwählten?
- ✓ Wie reagieren andere Teilnehmende?
- ✓ Wie fühlen sich andere Brillenträger:innen im Raum?

Unmittelbar nach der Beobachtung folgt eine moderierte Reflexion:

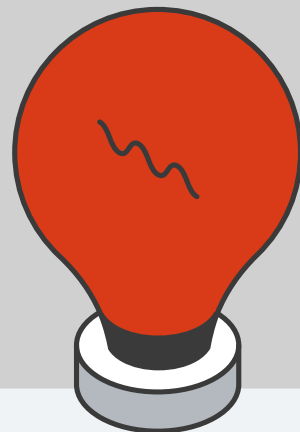
- ✓ Wie hat es sich angefühlt, auserwählt zu sein?
- ✓ Was ging in den Köpfen der anderen vor?
- ✓ War jemand irritiert?
- ✓ Wie wirkt es, dass diese Auswahl völlig willkürlich getroffen wurde?

Das Geld verbleibt zunächst bei den Auserwählten – das Experiment wird nicht aufgelöst. Falls gefragt wird, ob sie es zurückgeben sollen, kann auf die spätere Auflösung verwiesen werden: „Wir kommen da später nochmal drauf zurück.“

Im Laufe des Workshops folgen weitere Fallbeispiele zu Diskriminierung und Privilegien.

Erst beim letzten Beispiel – etwa beim Bildmotiv „Weißer Mann beißt in eine Zitrone“ – wird das Experiment aufgelöst.

Die Referent:in sagt: „Jetzt ist das Experiment zu Ende. Es reicht, dass ihr das Geld kurzzeitig in der Hand hattet. Bitte gebt es mir jetzt zurück.“



Dann erfolgt die zweite, tiefere Reflexion:

- ✓ Wie fühlt es sich an, das Geld wieder abgeben zu müssen?
- ✓ Hatte es sich zwischenzeitlich wie ein echtes Geschenk angefühlt?
- ✓ Was passiert emotional, wenn etwas, das man plötzlich hatte, wieder genommen wird?
- ✓ Wie hängt dieses Gefühl mit gesellschaftlichen Debatten um Gleichstellung und Teilhabe zusammen?

Pädagogischer Hintergrund

Die Übung besteht aus zwei eng miteinander verbundenen Teilen:

Im ersten Schritt geht es um das willkürliche Zuteilen von Privilegien – ohne Begründung, ohne Leistung, ohne Entscheidung. Damit wird sichtbar: Auch im echten Leben werden Privilegien selten bewusst gewählt oder verdient. Die meisten Menschen erhalten gesellschaftliche Vorteile durch Geburt, Herkunft, Geschlecht, Körper, Bildungszugang oder Hautfarbe – ohne, dass sie aktiv etwas dafür tun. Wer davon profitiert, bemerkt das oft nicht, weil es als „normal“ erlebt wird.

Das Experiment macht deutlich: Auserwählt zu werden fühlt sich gut an – auch wenn es willkürlich geschieht.

Im zweiten Schritt wird das gefühlte Verlieren eines Privilegs erfahrbar. Die Rücknahme des zuvor erhaltenen Geldes wirkt wie eine Machtdemonstration. Es entsteht ein emotionaler Bruch – verbunden mit Fragen wie: „Warum darf ich es jetzt nicht mehr behalten?“ oder „Aber ich hatte es doch schon.“

Dieser Moment verdeutlicht, was viele privilegierte Menschen empfinden, wenn ihnen Veränderungen im Sinne von Teilhabe und Gleichstellung begegnen: Sie erleben sie als Verlust – obwohl eigentlich nur eine Angleichung an gerechtere Verhältnisse stattfindet.

Die Übung bietet dadurch nicht nur einen Spiegel für strukturelle Ungleichheiten, sondern öffnet einen emotionalen Raum, um über Macht, Zufall, Gerechtigkeit und Verantwortung zu sprechen – ohne Vorwurf, aber mit Tiefgang.



Wissenschaftliche Einordnung

Privilegien sind selten Ergebnis individueller Leistung, sondern meist Ausdruck struktureller Ungleichheiten. Wer über bestimmte Merkmale verfügt – etwa weiße Hautfarbe, cis-geschlechtliche Identität, körperliche Unversehrtheit oder soziale Herkunft aus der Mittelschicht –, erhält gesellschaftliche Vorteile, ohne bewusst danach zu streben oder sie zu reflektieren.

Pierre Bourdieu zeigt, wie solche Vorteile durch soziale, kulturelle und ökonomische Kapitalformen „vererbt“ und über Bildung, Sprache und Habitus weitergegeben werden.

Kimberlé Crenshaw betont zudem, dass Diskriminierung und Privilegien intersektional wirken – also entlang sich überschneidender Machtachsen wie Rassismus, Sexismus, Ableismus oder Klassismus.

Der erste Teil des Experiments macht erfahrbar, dass Privilegien nicht gewählt, sondern zugewiesen werden – oft durch scheinbare Zufälligkeit oder soziale Norm.

Im zweiten Teil thematisiert das Experiment den Moment, in dem Privilegien wieder entzogen oder relativiert werden. Franziska Schutzbach beschreibt dieses Phänomen als eine gefühlte Bedrohung, die entsteht, wenn Gleichstellungspolitiken bisherige Macht- und Verteilungsvorteile in Frage stellen.

Judith Butler spricht in diesem Zusammenhang von der „Anrufung“ durch gesellschaftliche Diskurse – also der Art und Weise, wie Menschen durch Sprache und Struktur in Rollen hineingedrängt oder ausgeschlossen werden.

Iris Marion Young argumentiert, dass Diskriminierung nicht nur in individuellen Handlungen liegt, sondern tief in Institutionen, Entscheidungslogiken und Strukturen verankert ist. Die Empörung über „verlorene“ Privilegien verdeckt oft die eigentliche Frage: Warum hatte ich dieses Privileg überhaupt?

Das Experiment macht diese Mechanismen emotional nachvollziehbar und legt die Grundlage für ein vertieftes Verständnis gesellschaftlicher Gerechtigkeit, ohne auf Schuldzuschreibungen zurückzugreifen.



Beispiele

Foliennummer: 17

Zeitangabe: 20 Minuten

Abschnittstitel:

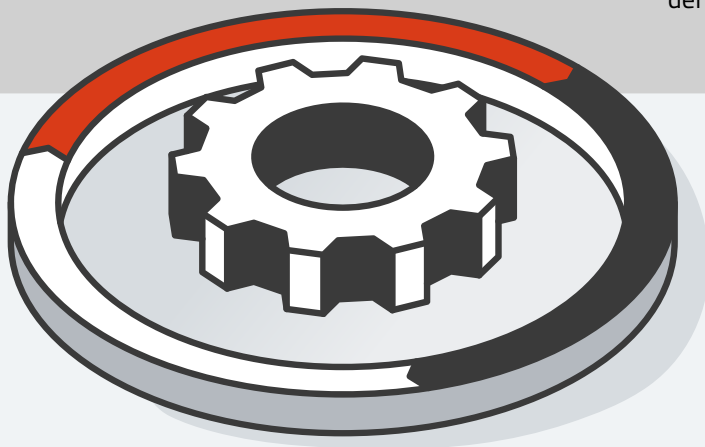
Anwendung von Fallbeispielen



Hinweis zur Bildauswahl und Flexibilität der Methode

Die folgenden Fallbeispiele dienen dazu, die gemeinsam erarbeitete Definition von Diskriminierung auf konkrete Situationen aus dem Alltag zu übertragen. Ziel ist es, reale Kontexte sichtbar zu machen, Zuschreibungen zu hinterfragen und die erworbenen Analysefähigkeiten anzuwenden.

Die gezeigten Bilder in der Präsentation sind exemplarisch und können je nach Zielgruppe, Altersstruktur oder thematischem Schwerpunkt angepasst oder ausgetauscht werden. Sie stellen nur eine Auswahl dar und sind nicht abschließend. Das Material wird bereitgestellt, kann jedoch durch eigene oder kontextnahe Bildbeispiele ergänzt werden. Ziel ist es, passgenaue Zugänge zur Thematik zu schaffen und Raum für Diskussionen zu öffnen, die sich an den Lebenswelten der Teilnehmenden orientieren.



Beispiele



Ziele

- ✓ Übertragung der zuvor gemeinsam erarbeiteten Definition auf konkrete Alltagssituationen
- ✓ Sensibilisierung für unterschiedliche Formen von Diskriminierung in verschiedenen gesellschaftlichen Kontexten
- ✓ Förderung von Empathie, Perspektivwechsel und Handlungskompetenz
- ✓ Entwicklung der Fähigkeit, Machtverhältnisse und Zuschreibungen in Bildern zu erkennen und zu hinterfragen

Methoden

- ✓ Präsentation von Bildimpulsen (digital oder analog)
- ✓ Diskussion im Plenum oder in Kleingruppen
- ✓ Reflexion eigener Wahrnehmungsmuster und Deutungen
- ✓ Visualisierung zentraler Argumente auf Flipchart oder digitalen Tools
- ✓ Auswahl und Anzahl der bearbeiteten Fallbeispiele ist flexibel: Die Bildmotive in der Präsentation dienen als Angebot und können je nach Gruppe ergänzt, angepasst oder ersetzt werden

Inhalte

- ✓ Analyse von ausgewählten Bildmotiven aus dem Alltag unter Anwendung der erarbeiteten Definition
- ✓ Diskussion über mögliche Zuschreibungen, stereotype Wahrnehmungsmuster und strukturelle Ungleichheiten
- ✓ Differenzierung zwischen Diskriminierung, Vorurteilen und unsachlicher Ungleichbehandlung
- ✓ Rückbezug auf geschützte Diskriminierungskategorien nach Artikel 3 GG



Foliennummer: 18

Abschnittstitel:

Frau mit Kopftuch am See

Ziele

- ✓ Sensibilisierung für Diskriminierung aufgrund von Religion und religiösen Symbolen
- ✓ Verständnis für institutionelle Ausnahmeregelungen im Diskriminierungsschutz, insbesondere im Kontext des Kirchenrechts
- ✓ Reflexion über die Auswirkungen von Vorurteilen und Stereotypen gegenüber muslimischen Frauen auf dem Arbeitsmarkt
- ✓ Förderung der kritischen Auseinandersetzung mit struktureller Diskriminierung und individuellen Handlungsmöglichkeiten

Inhalte

- ✓ Bildimpuls: Eine Frau mit Kopftuch sitzt an einem See
- ✓ Offene Beobachtungsfragen zur Wahrnehmung: Was seht ihr? Welche Assoziationen habt ihr?
- ✓ Szenario: Die Frau bewirbt sich als Erzieherin in einer kirchlichen Einrichtung und erhält eine Absage
- ✓ Diskussion möglicher Ablehnungsgründe: Inwiefern spielt das Tragen eines Kopftuchs eine Rolle?
- ✓ Hinweis auf Studien: Muslimische Frauen mit Kopftuch müssen deutlich mehr Bewerbungen schreiben, um zu Vorstellungsgesprächen eingeladen zu werden

Rechtlicher Rahmen:

- ✓ Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) schützt vor Diskriminierung aufgrund der Religion
- ✓ Ausnahmen gelten gemäß § 9 AGG für kirchliche Träger, wenn Religionszugehörigkeit zur Identitätswahrung der Einrichtung gehört
Beispiele:
 - Muslimische Frau wird in katholischem Kindergarten abgelehnt
 - Geschiedener Chefarzt wird nach Wiederheirat in katholischem Krankenhaus entlassen – Kündigung letztlich gerichtlich für unzulässig erklärt
- ✓ Positive Entwicklungen: Zunehmend öffnen sich kirchliche Einrichtungen für vielfältige Teams – Reflexion über fördernde Faktoren

Methoden

- ✓ Bildbetrachtung mit offenen Fragen
- ✓ Entwicklung und Diskussion des Szenarios im Plenum
- ✓ Einordnung der Diskriminierungsform und rechtlichen Rahmenbedingungen
- ✓ Austausch über Erfahrungen, Werte, Handlungsmöglichkeiten



Foliennummer: 19

Abschnittstitel:

Ein Mensch im Rollstuhl

Ziele

- ✓ Sensibilisierung für Diskriminierung aufgrund körperlicher Beeinträchtigung
- ✓ Reflexion über gesellschaftliche Vorstellungen von „Leistungsfähigkeit“
- ✓ Verständnis für den Unterschied zwischen sachlicher und vorgeschobener Ungleichbehandlung
- ✓ Förderung von Empathie und differenzierter Urteilsfähigkeit im Umgang mit Behinderung

Rechtlicher Rahmen:

- ✓ AGG: Schutz vor Benachteiligung wegen Behinderung (§ 1 AGG)
- ✓ SGB IX (§ 164): Arbeitgeber ab 20 Mitarbeitenden müssen mind. 5 % schwerbehinderte Menschen beschäftigen
- ✓ Pflicht zur Prüfung angemessener Vorkehrungen (Barrierefreiheit, Aufgabenanpassung)
- ✓ Gesellschaftlicher Kontext: Menschen mit Behinderung sind überdurchschnittlich oft von Arbeitslosigkeit betroffen

Inhalte

- ✓ Bildimpuls: Eine Person im Rollstuhl
- ✓ Beobachtungsfragen: Was seht ihr? Was löst das Bild aus?
- ✓ Szenario: Bewerbung auf eine Stelle mit „vollem Körpereinsatz“, Absage ohne Prüfung
- ✓ Diskussion: Liegt hier Diskriminierung vor?
- ✓ Was wäre ein sachlicher Grund – und wann wird dieser nur vorgeschoben?

Methoden

- ✓ Bildbetrachtung mit offenen Fragen
- ✓ Entwicklung des Szenarios im Plenum oder in Kleingruppen
- ✓ Diskussion anhand von Leitfragen zur Abgrenzung sachlicher und diskriminierender Ablehnungsgründe
- ✓ Rückbezug auf rechtliche Rahmenbedingungen und mögliche Vorkehrungen
- ✓ Reflexion über bauliche, kommunikative und mentale Barrieren



Foliennummer: 20

Abschnittstitel:

Mutter mit Kind

Ziele

- ✓ Sensibilisierung für Diskriminierung aufgrund rassistischer Zuschreibungen
- ✓ Auseinandersetzung mit der gesellschaftlichen Konstruktion von „Normalität“ und „Anderssein“
- ✓ Reflexion über Mehrfachdiskriminierung (Intersektionalität) und Elternschaft im Kontext rassistischer Strukturen
- ✓ Förderung von Perspektivwechsel und kritischer Medienkompetenz

Rechtlicher Rahmen:

- ✓ Schutz vor rassistischer Diskriminierung nach § 1 AGG
- ✓ Rassistische Mikroaggressionen meist nicht justiziabel, aber dennoch wirkmächtig
- ✓ Alltagskontext: Wiederholte Zuschreibungen können zu Ausschlüssen, innerer Rückzugsbewegung oder Selbstzweifeln führen

Inhalte

- ✓ Bildimpuls: Eine Mutter mit Kind
- ✓ Einstiegsfragen: Was sehen wir? Welche Rollenbilder werden (nicht) erfüllt?
- ✓ Szenario: Die Frau wird auf dem Spielplatz gefragt, ob sie das Kind babysitte – implizite Infragestellung der Mutterschaft
- ✓ Diskussion: Welche Stereotype wirken hier? Was sagt das über gesellschaftliche Vorstellungen von Familie und Herkunft aus?
Einordnung:
 - Rassismus als Struktur: Wer wird als „zugehörig“ wahrgenommen?
 - Intersektionalität: Zusammenspiel von Rassismus und Sexismus

Methoden

- ✓ Bildbetrachtung mit offenen Fragen
- ✓ Diskussion im Plenum zur Wahrnehmung von Familie, Normalität und Zugehörigkeit
- ✓ Einordnung der Diskriminierungsform (rassistische Zuschreibung, Mikroaggression)
- ✓ Reflexion über eigene Prägungen und gesellschaftliche Bilder von Elternschaft



Foliennummer:

21

Abschnittstitel:

Junge Frauen in der Umkleide

Ziele

- ✓ Sensibilisierung für Diskriminierung aufgrund sexueller Orientierung oder geschlechtlicher Identität
- ✓ Reflexion über gesellschaftliche Erwartungen und Normvorstellungen in Bezug auf Geschlecht und Zugehörigkeit
- ✓ Förderung von Empathie, Offenheit und wertschätzendem Umgang in geschlechtlich sensiblen Kontexten

Rechtlicher Rahmen:

- ✓ Das AGG schützt vor Benachteiligung aufgrund der sexuellen Identität (§ 1 AGG)
- ✓ Schulgesetzgebung der Länder betont den Schutz vor Diskriminierung in Bildungseinrichtungen
- ✓ In der Praxis bestehen häufig Unsicherheiten bei der Einordnung von Homo- und Transfeindlichkeit als Diskriminierung
- ✓ Schutzräume und Aufklärungsarbeit sind zentrale pädagogische Aufgaben zur Prävention

Inhalte

- ✓ Bildimpuls: Drei junge Frauen in einer Umkleidekabine, eine davon schaut bedrückt zur Seite
- ✓ Beobachtungsfragen: Was passiert hier? Welche Rollen sind sichtbar?
- ✓ Szenario: Eine Jugendliche outet sich als lesbisch und spürt seitdem Unbehagen in der Mädchensportumkleide
- ✓ Diskussion:
- ✓ Was verändert sich durch das Coming-out?
- ✓ Ist die Sorge der anderen Ausdruck von Diskriminierung oder Unsicherheit?
- ✓ Wie kann ein Umfeld entstehen, das Offenheit ermöglicht, ohne andere zu verunsichern?

Methoden

- ✓ Bildbetrachtung mit offenen Fragen zur Interpretation der Szene
- ✓ Diskussion im Plenum oder in Kleingruppen zu Emotionen, Erwartungen und Handlungsmöglichkeiten
- ✓ Reflexion über Schul- und Freizeitsituationen mit Blick auf geschlechtliche und sexuelle Vielfalt
- ✓ Perspektivwechsel: Wie kann ein sicherer Raum für alle geschaffen werden?



Foliennummer: 22

Abschnittstitel:

Mann beißt in eine Zitrone

Ziele

- ✓ Reflexion über das eigene Erleben von Privilegien und Ungleichbehandlung
- ✓ Übertragung der Erkenntnisse aus dem Privilegio-Experiment auf gesellschaftliche Machtverhältnisse
- ✓ Sensibilisierung für das Zusammenspiel von emotionaler Betroffenheit und gesellschaftspolitischen Reaktionen

Inhalte

- ✓ Bildimpuls: Mann beißt in eine Zitrone
- ✓ Rückbezug auf das Privilegio-Experiment:
- ✓ Entzug eines zuvor willkürlich verteilten Vorteils (z. B. Spielgeld)
- ✓ Reflexion über das Gefühl, „etwas zu verlieren“, das man nicht erarbeitet hat
- ✓ Diskussion:
 - Wie fühlt es sich an, Privilegien wieder abzugeben?
 - Was hat das mit gesellschaftlichen Gleichstellungsdebatten zu tun?
 - Warum empfinden Menschen Maßnahmen für mehr Gerechtigkeit manchmal als persönliche Bedrohung?

- ✓ Verknüpfung mit aktuellen gesellschaftlichen Diskursen:
 - Debatten um Gleichstellung, Teilhabe, Diversität
 - Emotionale Reaktionen auf Veränderungen (z. B. „Cancel Culture“, „Wokeness“-Kritik)

Rechtlicher Rahmen

- ✓ Privilegien sind rechtlich nicht definiert – es geht hier um soziale, kulturelle oder strukturelle Vorteile
- ✓ Das AGG schützt vor Diskriminierung, thematisiert aber keine strukturellen Privilegien
- ✓ Gleichbehandlungsgebote zielen auf den Abbau von Benachteiligung, nicht auf den Ausgleich emotional empfundener „Verluste“
- ✓ Bildungsauftrag: Förderung demokratischer Werte, Reflexion von Machtverhältnissen und Umgang mit Vielfalt

Methoden

- ✓ Bildbetrachtung mit offenen Fragen
- ✓ Reflexion über das eigene Erleben im Privilegio-Experiment
- ✓ Diskussion über gesellschaftliche Deutungen von Privilegien und Gleichstellung
- ✓ Transfer: Verbindung individueller Emotionen mit strukturellen Diskriminierungsverhältnissen



Foliennummer: 23

Zeitangabe: 10 Minuten

Abschnittstitel:

Unsere Definition Diskriminierung



Ziele

- ✓ Festigung des zuvor erarbeiteten Verständnisses von Diskriminierung
- ✓ Förderung gemeinsamer Begriffsbildung und kollektiver Reflexion
- ✓ Aktivierung und Wertschätzung aller Beiträge aus der Gruppe
- ✓ Etablierung einer gemeinsamen inhaltlichen Grundlage für den weiteren Workshopverlauf

- ✓ Verdeutlichung: Es geht nicht um „die eine richtige“ Definition, sondern um eine verständliche, gemeinsam getragene Arbeitsgrundlage

Methoden

- ✓ Mentimeter-Abfrage (z. B. offene Frage: „Was bedeutet für dich Diskriminierung?“ oder „Wie würdest du Diskriminierung in einem Satz erklären?“)
- ✓ Alternativ: Kartenabfrage oder Online-Pinnwand (z. B. Padlet, TaskCards)
- ✓ Gemeinsames Sichtbarmachen aller Begriffe (Projektion oder Tafel)
- ✓ Moderation geht die Beiträge durch, sortiert, clustert, stellt Verständnisfragen
- ✓ Abschluss: Moderierende Person formuliert – idealerweise im Dialog mit der Gruppe – eine gemeinsame Definition, die notiert oder visualisiert wird (z. B. auf Flipchart, Plakat, digitales Whiteboard)
- ✓ Optional: Fotodokumentation der Definition für spätere Verwendung

Inhalte

- ✓ Reflexion der bisherigen Inhalte: Was wurde gelernt? Was hat sich verändert?
- ✓ Sammlung individueller Definitionselemente durch die Teilnehmenden
- ✓ Zusammenführung der Beiträge zu einer gemeinsamen Arbeitsdefinition
- ✓ Vergleich mit der rechtlichen Definition der Antidiskriminierungsstelle und ggf. Ergänzung oder Abgleich

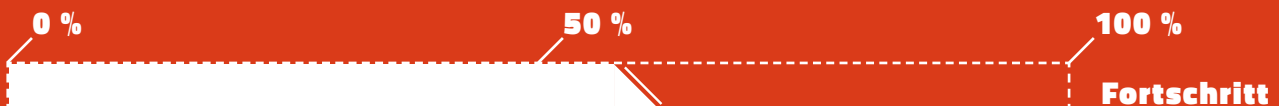


Foliennummer: 24

Zeitangabe: 5 Minuten

Abschnittstitel:

Weitere persönliche Stärken



Ziele

- ✓ Stärkung des Selbstwertgefühls und des persönlichen Bezugs zum Thema
- ✓ Förderung eines positiven, wertschätzenden Gruppenklimas
- ✓ Erinnerung an individuelle Ressourcen und Vielfalt persönlicher Eigenschaften
- ✓ Balance zwischen kognitiver und emotionaler Workshop-Ebene

Methoden

- ✓ Einzelvortrag im Plenum (frei oder vorgelesen)
- ✓ Kurzmoderation zur Erinnerung: „Ihr erinnert euch – wir wollten heute im Laufe des Tages eure Stärken sichtbar machen. Wer mag, liest jetzt drei seiner Stärken vor.“
- ✓ Freiwilligkeit: Keine Pflicht, Teilnahme kann abgelehnt oder auf später verschoben werden

Inhalte

- ✓ 5–8 Teilnehmende lesen jeweils drei ihrer zuvor notierten persönlichen Stärken vor
- ✓ Ziel ist nicht die Bewertung, sondern das Sichtbarmachen von Vielfalt, Selbstbild und Ressourcen
- ✓ Ermutigung: Stärken dürfen unkonventionell oder humorvoll sein
- ✓ Kein Kommentieren oder Bewerten durch andere Teilnehmende

Mer

Wer hat auf der Grundlage unserer gemeinsamen Definition bereits Diskriminierung selbst erfahren?

Wer hat auf der Grundlage unserer gemeinsamen Definition Diskriminierung bei anderen erlebt/beobachtet?

Kennt ihr Strategien/Möglichkeiten/Anlaufstellen, die bei Diskriminierung helfen?

Ist Diskriminierung strafbar?

Wer hat schon einmal jemanden diskriminiert?

Foliennummer: 27-29

Zeitangabe: 10 Minuten

Abschnittstitel:

Reflexion zu Diskriminierung

0 %

50 %

100 %

Fortschritt

Ziele

- ✓ Aktivierung persönlicher Erfahrungen und Beobachtungen
- ✓ Förderung eines gemeinsamen Verständnisses für die Relevanz des Themas
- ✓ Reflexion über eigene Positionierung: Betroffenheit, Beobachtung, Beteiligung
- ✓ Sichtbarmachung von Wissensständen, Unsicherheiten und Handlungswissen
- ✓ Impuls für eine offene, ehrliche und respektvolle Gesprächskultur

Inhalte

- ✓ Einführung in die Abfrage: Die Teilnehmenden beantworten fünf Fragen anonym über Mentimeter (oder ein vergleichbares Tool)
- ✓ Ziel: Ein ehrliches, geschütztes Stimmungsbild ohne Angst vor Wertung
- ✓ Gemeinsames Betrachten und Besprechen der Ergebnisse

Fragen:

- ✓ Hast du auf Grundlage unserer gemeinsamen Definition bereits Diskriminierung selbst erfahren?
- ✓ Hast du Diskriminierung bei anderen erlebt oder beobachtet?
- ✓ Kennst du Strategien, Möglichkeiten oder Anlaufstellen, die bei Diskriminierung helfen?
- ✓ Ist Diskriminierung strafbar?
- ✓ Wer hat schon einmal jemanden diskriminiert?

Hintergrundinfos für Referent:innen:

- ✓ Fragen 1 & 2: Sichtbarmachung von Betroffenheit und gesellschaftlicher Relevanz
- ✓ Frage 3: Erkenntnisse über Handlungswissen – ggf. später Verweis auf Anlaufstellen
- ✓ Frage 4: Differenzierung zwischen moralischer, gesellschaftlicher und strafrechtlicher Ebene
- ✓ Frage 5: Sensibel, aber zentral. Ziel: realistischer Umgang mit kollektiver Verstrickung in Diskriminierung. Referent:innen können modellhaft mit Offenheit reagieren: „Ich auch. Wir alle. Wichtig ist, wie wir damit umgehen.“

Moderationshinweise:

- ✓ Keine Bewertung – ehrliches Hinschauen steht im Mittelpunkt
- ✓ Schweigen ist in Ordnung – keine „richtige“ Zahl erwartet
- ✓ Reflexionsfragen nach Anzeige der Ergebnisse:
 - ✓ Was überrascht euch?
 - ✓ Wie fühlt es sich an, die Antworten der anderen zu sehen?
 - ✓ Was braucht es, um hier ehrlich antworten zu können?
 - ✓ Was sagt das über uns als Gruppe?

Methoden

- ✓ Digitale Live-Abfrage über Mentimeter (o. ä.)
- ✓ Anzeige der Ergebnisse (z. B. als Balken- oder Punktdiagramm)
- ✓ Moderierte Gesprächsrunde im Plenum
- ✓ Reflexion ggf. in Murmelgruppen („Was hat dich nachdenklich gemacht?“)
- ✓ Visualisierung zentraler Gedanken auf Flipchart oder Whiteboard



Foliennummer: 31-33

Zeitangabe: 15 Minuten

Abschnittstitel:

Dualismo



Ziele

- ✓ Auseinandersetzung mit gesellschaftlichen Machtverhältnissen und sozialen Zuschreibungen
- ✓ Förderung von Empathie, Perspektivwechsel und Argumentationsfähigkeit
- ✓ Reflexion von Selbst- und Fremdwahrnehmung im Kontext von Privilegien und Diskriminierung
- ✓ Niedrigschwelliger Einstieg in komplexe soziale Dynamiken durch ein interaktives Spiel

Methoden

- ✓ Durchführung des Spiels „Dualismo“ in Kleingruppen oder mit ausgewählten Karten im Plenum
- ✓ Reflexionsrunde im Anschluss:
 - Was bedeutet gut/böse?
 - Wie können Dichotomien aufgebrochen werden?
 - Wie wirken Sprache, Zuschreibung, Deutungsmacht?
- ✓ Visualisierung zentraler Erkenntnisse oder Zitate auf Karten, Flipchart o. ä.

Inhalte

- ✓ Einführung in das Kartenspiel „Dualismo“, das spielerisch zur Reflexion gesellschaftlicher Rollen und Ungleichheiten anregt
- ✓ Die Methode unterstützt den Transfer der bisherigen Workshop-Inhalte in eine erfahrungsorientierte Auseinandersetzung
- ✓ Die Spielanleitung und weiterführende Informationen sind unter folgenden Links abrufbar:
 - www.fexbw.de/dual_001

Warum?



Foliennummer: 34-37

Zeitangabe: 10 Minuten

Abschnittstitel:

Vorurteile und Gruppenkonstrukte



Ziele

- ✓ Sensibilisierung für die Wirkmechanismen von Vorurteilen und sozialen Konstruktionen
- ✓ Reflexion über Gruppenzugehörigkeiten und ihre emotionale wie gesellschaftliche Bedeutung
- ✓ Förderung von Perspektivwechsel, Differenzsensibilität und Begegnungsfähigkeit
- ✓ Sichtbarmachung: Jede „Fremdgruppe“ konstruiert auch ein „Wir“ – und umgekehrt

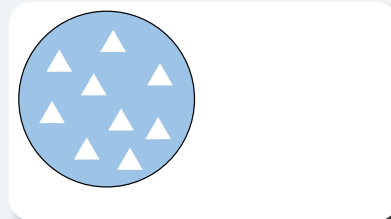


Bild 2: Homogene Gruppe

- ✓ Darstellung visueller oder kultureller Gleichartigkeit – Sicherheit durch Ähnlichkeit, aber Risiko von Ausgrenzung

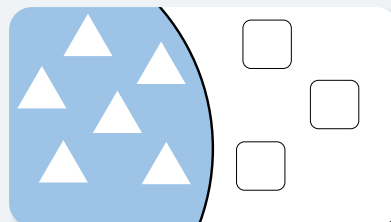


Bild 3: Abgrenzung durch Form und Farbe

- ✓ Kontrast zwischen Gruppen mit unterschiedlichen Symboliken – Wahrnehmung von „Fremdheit“ und deren Zuschreibung

Warum?

Bild 1: „Warum?“

- ✓ Einstieg in die Fragestellung: Warum denken wir in Gruppen? Was macht uns anfällig für einfache Deutungsmuster?

Wissenschaftlicher Hintergrund:

- ✓ Vorurteile = kognitive Vereinfachungen (Allport, 1954)
- ✓ Gruppenidentität = Konstruktion von „Wir“ vs. „Andere“ (Tajfel/Turner)
- ✓ Fremdheit entsteht durch soziale Zuschreibung, nicht „natürlich“
- ✓ Differenz anerkennen ≠ ausgrenzen: Schlüssel für vielfältige Gesellschaft

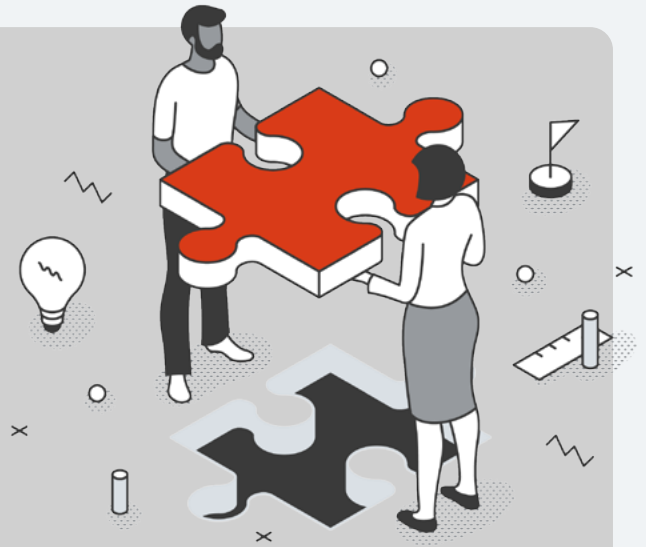


Bild 4: Begegnung und Grenzziehung

- ✓ Annäherung durch Veränderung, aber Fortbestehen symbolischer Grenzen – Reflexion: Wer darf dazugehören?

Methoden

- ✓ Präsentation der vier Bildfolien als visuelle Impulse
- ✓ Moderierte Diskussion im Plenum:
 - Was sehen wir hier?
 - Wo erleben wir solche Gruppenzuschreibungen im Alltag?
 - Wie umgehen mit Unterschieden, ohne auszugrenzen?
- ✓ Optional: Kleingruppen mit Leitfragen
 - Wann fühlte ich mich zugehörig – wann nicht?
 - Was hat mir geholfen, Barrieren zu überwinden?
- ✓ Sammlung auf Pinnwand oder digitalem Board (Miro, Padlet o. ä.)



Foliennummer: 38

Zeitangabe: 5 Minuten

Abschnittstitel:

Persönlichkeit und Identität



Ziele

- ✓ Sensibilisierung für die Vielschichtigkeit von Identität
- ✓ Reflexion über persönliche und gesellschaftlich geprägte Anteile von Selbstwahrnehmung
- ✓ Förderung der Fähigkeit zur Selbstverortung und Auseinandersetzung mit Fremdzuschreibungen
- ✓ Verständnis für Intersektionalität und Wechselwirkungen verschiedener Diskriminierungskategorien

- ✓ Diskussion: Welche Merkmale „zählen“ gesellschaftlich – und warum?
- ✓ Reflexion über sichtbare und unsichtbare Aspekte von Identität
- ✓ Verbindung zur Frage: Wer erlebt sich selbst als diskriminiert – und auf welcher Ebene?

Methoden

- ✓ Bildimpuls: Visualisierung des Modells (z. B. Kreisgrafik oder Schichtenmodell)
- ✓ Moderierter Austausch:
 - Welche Merkmale treffen auf mich zu?
 - Welche davon beeinflussen meinen Alltag stark?
- ✓ Kleingruppenarbeit (optional): Austausch über individuelle Identitätsdimensionen
- ✓ Sammlung im Plenum: Welche Merkmale sind besonders diskriminierungsanfällig – und warum?

Inhalte

- ✓ Einstieg über das Modell „Dimensionen von Persönlichkeit und Identität“
- ✓ Unterscheidung zwischen:
 - Persönlichen Merkmalen (individuell, einzigartig)
 - Gemeinsamen Merkmalen (z. B. Interessen, Eigenschaften)
 - Gesellschaftlich wirksamen Merkmalen (z. B. Hautfarbe, Geschlecht, Religion etc.)



Foliennummer: 39

Zeitangabe: 5 Minuten

Abschnittstitel:

Weitere persönliche Stärken



Ziele

- ✓ Stärkung des Selbstwertgefühls und des persönlichen Bezugs zum Thema
- ✓ Förderung eines positiven, wertschätzenden Gruppenklimas
- ✓ Erinnerung an individuelle Ressourcen und Vielfalt persönlicher Eigenschaften
- ✓ Balance zwischen kognitiver und emotionaler Workshop-Ebene

Methoden

- ✓ Einzelvortrag im Plenum (frei oder vorgelesen)
- ✓ Kurzmoderation zur Erinnerung: „Ihr erinnert euch – wir wollten heute im Laufe des Tages eure Stärken sichtbar machen. Wer mag, liest jetzt drei seiner Stärken vor.“
- ✓ Freiwilligkeit: Keine Pflicht, Teilnahme kann abgelehnt oder auf später verschoben werden

Inhalte

- ✓ 5–8 Teilnehmende lesen jeweils drei ihrer zuvor notierten persönlichen Stärken vor
- ✓ Ziel ist nicht die Bewertung, sondern das Sichtbarmachen von Vielfalt, Selbstbild und Ressourcen
- ✓ Ermutigung: Stärken dürfen unkonventionell oder humorvoll sein
- ✓ Kein Kommentieren oder Bewerten durch andere Teilnehmende

ARBEITSPHASE

Was hat das bis hier Besprochene mit mir zu tun?

Warum sollte ich mich auch ohne eigene Diskriminierungserfahrungen gegen Diskriminierung engagieren?

Wie kann ich mich engagieren? Welche Möglichkeiten habe ich, mich gegen Benachteiligung und Diskriminierung einzubringen?

Wo kann ich mich einbringen (Arbeit/Social Media/Freund:innen und Bekannte, etc.)?

Was passiert, wenn wir Diskriminierung ignorieren?

Foliennummer: 40-42

Zeitangabe: 20 Minuten

Abschnittstitel:

Selbstreflexion & Aktivierung

0 %

50 %

100 %

Fortschritt

Ziele

- ✓ Anstoß zur persönlichen Auseinandersetzung mit eigenen Erfahrungen, Verhaltensweisen und Haltungen
- ✓ Förderung von Selbstwirksamkeit: Was kann ich selbst tun? Wo kann ich aktiv werden?
- ✓ Aktivierung des eigenen Wertegerüsts und Handlungsspielraums
- ✓ Verknüpfung von individuellem Verhalten mit gesellschaftlichem Wandel

- ✓ Ergebnisse müssen nicht geteilt werden – können aber im weiteren Verlauf eingebracht werden (z. B. in Gruppenübungen oder der Abschlussrunde)
- ✓ Zwei Aktivierungsperspektiven:
 - Individuelle Ebene: Haltung, Sprache, Verhalten
 - Strukturelle Ebene: Einfluss auf Gruppen, Institutionen, Öffentlichkeit

Methoden

- ✓ Einzelarbeit mit Reflexionsbogen
- ✓ Zeit zur stillen Bearbeitung (5–10 Minuten)
- ✓ Optional: Austausch in Kleingruppen oder Tandems
- ✓ Visualisierung (z. B. mit Moderationskarten oder Post-its):
 - Was möchte ich mir vornehmen?
 - Wo will ich genauer hinschauen?
 - Was kann ich beim nächsten Mal anders machen?

Inhalte

- ✓ Reflexionsbogen:
 - „Wo erlebe ich Diskriminierung?“
 - „Wie verhalte ich mich in diskriminierenden Situationen?“
 - „Was wünsche ich mir von anderen – und was kann ich selbst tun?“
- ✓ Ziel ist kein Moralkatalog, sondern ehrliche Selbstbefragung und Aktivierung



Foliennummer: 43

Zeitangabe: 10 Minuten

Abschnittstitel:

Abschluss Stärkeübung & Transfer



Ziele

- ✓ Persönlicher Abschluss und positiver Ausklang des Workshops
- ✓ Sichtbarmachung individueller Ressourcen und Selbstwirksamkeit
- ✓ Bestärkung der Teilnehmenden in ihrer Rolle und Haltung
- ✓ Stärkung des Gemeinschaftsgefühls durch gegenseitige Wertschätzung

Inhalte

- ✓ **Rückbezug auf die Einstiegsübung zu den persönlichen Stärken:**
Zu Beginn haben alle zehn persönliche Stärken notiert – einige wurden bereits vorgestellt. Nun folgt die abschließende Präsentationsrunde: freiwillig, wertschätzend, unkommentiert.
- ✓ **Reflexion zur Übung:**
In jeder Gruppe steckt eine Vielfalt an Stärken – nicht von außen definiert, sondern selbst benannt. Das ist empowernd. Stärken werden wirksam, wenn sie gesehen,

anerkannt und respektiert werden. Vielfalt schafft kollektives Potenzial.

- ✓ **Gesellschaftlicher Transfer:**
Wenn Menschen wegen bestimmter Merkmale ausgeschlossen werden, verliert nicht nur die betroffene Person – auch die Gemeinschaft verliert Perspektiven, Fähigkeiten und Beiträge. Beispiel: Eine Klasse plant ein Abschlussfest – je mehr sich einbringen, desto kreativer und lebendiger wird es. Das gilt auch für Gesellschaft.
- ✓ **Zentraler Gedanke:**
Ausschluss hemmt Entwicklung – Anerkennung entfaltet Potenzial.
- ✓ **Persönlicher Abschlussimpuls:**
 - Was habe ich über mich selbst gelernt?
 - Welche Stärke möchte ich künftig bewusster einbringen?

Methoden

- ✓ Freiwillige Wortmeldungen im Plenum
- ✓ Jede:r liest drei seiner/ihrer Stärken vor
- ✓ Keine Kommentare oder Bewertungen – Fokus liegt auf Sichtbarkeit und Selbstwirksamkeit



Foliennummer: 38

Zeitangabe: 10 Minuten

Abschnittstitel:

Abschluss & Evaluation



Ziele

- ✓ Gemeinsamer Abschluss des Workshops mit Raum für Feedback und Austausch
- ✓ Würdigung der Beiträge und der Gruppenatmosphäre
- ✓ Möglichkeit, letzte Impulse oder Fragen zu platzieren
- ✓ Sicherung zentraler Erkenntnisse und positiver Ausklang

Methoden

- ✓ Offene Gesprächsrunde im Plenum
- ✓ Blitzlicht oder reihum kurze Statements
- ✓ Möglichkeit für Rückfragen, Dank oder Feedback
- ✓ Abschlusswort durch die Moderation

Inhalte

- ✓ Offene Abschlussrunde mit drei Impulsfragen:
- ✓ Was nehme ich für mich mit?
- ✓ Was fand ich besonders interessant oder berührend?
- ✓ Was wünsche ich mir für die Zukunft?
- ✓ Kurze Reflexion durch die Moderation:
 - Wie war die Gruppenatmosphäre?
 - Welche Entwicklung war im Verlauf spürbar?
 - Hinweis auf weiterführende Angebote (z. B. Anlaufstellen, Materialien, Website)



Arbeitsmaterial und Handout

Arbeitsblatt 1: Was hat das mit mir zu tun?

Auftrag:

Reflektiert gemeinsam in eurer Gruppe die folgenden Fragen. Notiert eure Gedanken stichwortartig oder als kurze Sätze. Ihr entscheidet, wie ihr eure Ergebnisse anschließend vorstellen möchtet.

1. Was hat das bis hier Besprochene mit mir zu tun?

2. Warum sollte ich mich auch ohne eigene Diskriminierungserfahrungen gegen Diskriminierung engagieren?

3. Wie kann ich mich engagieren? Welche Möglichkeiten habe ich, mich gegen Benachteiligung und Diskriminierung einzubringen?

4. Wo kann ich mich konkret einbringen?

(z. B. Schule, Arbeit, Freundeskreis, Social Media ...)

5. Was passiert, wenn wir Diskriminierung ignorieren?

Präsentation:

Überlegt gemeinsam:

- ✓ Wer stellt eure Ergebnisse vor?
- ✓ In welcher Form möchtet ihr das tun? (z. B. Statement, Plakat, Kurzdialog, freie Rede ...)

LÖSUNGSBLATT ZU ARBEITSBLATT 1

„Was hat das mit mir zu tun?“

Selbstreflexion, Perspektivwechsel und Aktivierung

Ziel & Intention der Aufgabe

Die Aufgabe dient dazu, das zuvor Erarbeitete auf die eigene Lebenswelt zu übertragen. Die Teilnehmenden sollen erkennen, warum das Thema Diskriminierung alle betrifft – auch jene, die nicht selbst betroffen sind. Ziel ist es, Verantwortung zu fördern, Handlungsmöglichkeiten aufzuzeigen und die Bereitschaft zur Mitgestaltung zu stärken.

Mögliche Antworten / Reflexionsbeispiele

Was hat das bis hier Besprochene mit mir zu tun?

- ✓ Ich habe erlebt, wie jemand ausgeschlossen wurde.
- ✓ Ich habe Vorurteile in mir erkannt.
- ✓ Ich will nicht schweigen, wenn ich Ungerechtigkeit sehe.
- ✓ Ich bin selbst betroffen – oder kenne jemanden, der betroffen ist.

Warum sollte ich mich auch ohne eigene Diskriminierungserfahrungen engagieren?

- ✓ Weil es um Gerechtigkeit für alle geht.
- ✓ Weil Wegschauen Teil des Problems ist.
- ✓ Weil ich selbst möchte, dass andere für mich eintreten würden.
- ✓ Weil ich in einer Gesellschaft leben will, in der alle dazugehören.

Wie kann ich mich engagieren?

- ✓ Im Freundeskreis Widerspruch äußern.
- ✓ In sozialen Medien aufklären oder auf Beiträge reagieren.
- ✓ In der Schule oder Ausbildung mitreden, wenn es um respektvollen Umgang geht.
- ✓ Eine AG, Projektgruppe oder Aktion starten.

Wo kann ich mich konkret einbringen?

- ✓ In der Schule, im Verein, in der Familie.
- ✓ Im Alltag, in Gesprächen mit Freund:innen oder Kolleg:innen.
- ✓ Online, indem ich Inhalte teile oder kommentiere.
- ✓ In politischen oder sozialen Initiativen vor Ort.

Was passiert, wenn wir Diskriminierung ignorieren?

- ✓ Sie wird zur Normalität.
- ✓ Betroffene werden allein gelassen.
- ✓ Das gesellschaftliche Klima verschlechtert sich.
- ✓ Es entsteht das Gefühl, dass Ungleichheit akzeptiert wird.

Pädagogische Hinweise für Fachkräfte und Moderation

Diese Aufgabe kann persönliche oder emotionale Reaktionen hervorrufen. Wichtig ist es, einen sicheren Rahmen zu schaffen. Nicht alle Teilnehmenden müssen sich äußern.

Ermutige individuelle Perspektiven und biete kreative Präsentationsformen an (z. B. Bild, Symbol, Satz, Mini-Szene).

Reflektiere die unterschiedlichen Engagementmöglichkeiten wertschätzend – nicht jede:r muss gleich öffentlich auftreten, auch leise Formen von Haltung sind wertvoll.

Theoretischer Hintergrund

Die Übung fördert Selbstwirksamkeit (Albert Bandura) und ist anschlussfähig an demokratiepädagogische Konzepte (Beutelsbacher Konsens: Kontroversität – Selbstbestimmung – Überwältigungsverbot).

Durch die persönliche Bezugnahme wird auch die Idee von Empowerment und Partizipation als Prinzipien politischer Bildung gestärkt. Intersektionale Zugänge helfen, Vielfalt differenziert zu betrachten.

Arbeitsblatt 2: Diskriminierung sichtbar machen

Auftrag:

Wählt eine gesellschaftliche Gruppe aus, die von Diskriminierung betroffen ist. Recherchiert (wenn möglich) kurz online oder nutzt euer Vorwissen. Nutzt die folgenden Fragen, um euch mit der Lebensrealität dieser Gruppe auseinanderzusetzen. Ziel ist es, eine kleine Kampagne zu entwerfen, die auf Diskriminierung aufmerksam macht, betroffenengerecht ist und zum Nachdenken oder Handeln anregt.

1. Welche gesellschaftliche Gruppe wählt ihr aus?

(z. B. Menschen mit Behinderung, Schwarze Menschen, LGBTQIA+, Muslim:innen, Obdachlose, etc.)

Notiert den Gruppennamen und ggf. ein Stichwort, warum ihr diese Gruppe ausgewählt habt.

2. Was sind die besonderen Diskriminierungserfahrungen dieser Gruppe?

Denkt an Alltagserfahrungen, institutionelle Hürden, Vorurteile, gesellschaftliche Ausgrenzung etc.

3. Wo erleben diese Menschen Mehrfachbelastungen oder strukturelle Benachteiligung?

(z. B. Schule, Arbeit, Gesundheitswesen, Behörden, Wohnen ...)

4. Wie könnte man Betroffene stärken oder unterstützen?

Welche Ideen habt ihr, um Unterstützung sichtbar, konkret oder wirkungsvoll zu machen?

5. Wie könnte eine Kampagne aussehen, die das Thema öffentlich macht?

Was würdet ihr anderen zeigen oder erzählen wollen, um Bewusstsein zu schaffen?

6. Erstellt eure eigene Mini-Kampagne!

Seid kreativ – hier ein paar Ideen zur Auswahl:

- ✓ Plakat mit Slogan
- ✓ kurze Szene oder Theaterbild
- ✓ Social-Media-Post / Hashtag
- ✓ Audioaufnahme oder Videoidee
- ✓ Postkarte oder Miniaktion

7. Vorbereitung der Präsentation:

Überlegt gemeinsam:

- ✓ Wer stellt eure Kampagne vor?
- ✓ In welcher Form wollt ihr sie präsentieren?

(Statement, kleine Szene, Poster, interaktive Idee ...)

Hinweis:

Es geht nicht um perfekte Ergebnisse – sondern um Perspektiven, Ideen und Empathie. Euer Beitrag soll zum Nachdenken anregen und der ausgewählten Gruppe eine Stimme geben.

LÖSUNGSBLATT ZU ARBEITSBLATT 2

„Kampagnenarbeit – Diskriminierung sichtbar machen“

Perspektivübernahme, kreativer Ausdruck & Handlungsorientierung

Ziel & Intention der Aufgabe

Diese Arbeitsphase soll die Teilnehmenden darin stärken, sich konkret mit Diskriminierungserfahrungen einzelner gesellschaftlicher Gruppen auseinanderzusetzen. Durch die Erstellung einer kleinen Kampagne wird ein Perspektivwechsel angestoßen und die eigene Handlungsfähigkeit gestärkt.

Mögliche Bearbeitungen / Reflexionsbeispiele

Welche gesellschaftliche Gruppe wählt ihr aus?

Typische Gruppen: Menschen mit sichtbaren Behinderungen, Schwarze Menschen, Menschen mit muslimischem Hintergrund, queere Menschen, Sinti:zze & Rom:nja, wohnungslose Menschen, Menschen mit psychischer Erkrankung.

Wichtig ist: Die Auswahl sollte wertschätzend und nicht klischeehaft behandelt werden. Begriffe sollten reflektiert verwendet werden.

Was sind die besonderen Diskriminierungserfahrungen dieser Gruppe?

Beispiele:

- ✓ Muslimische Frauen mit Kopftuch werden seltener zu Bewerbungsgesprächen eingeladen.
- ✓ Schwarze Menschen erleben Racial Profiling.
- ✓ LGBTQIA+-Personen erfahren verbale und körperliche Gewalt.
- ✓ Menschen mit Behinderung stoßen auf bauliche und kommunikative Barrieren.
- ✓ Obdachlose werden aus öffentlichen Räumen verdrängt oder pauschal abgewertet.

Wo erleben diese Menschen strukturelle Benachteiligung?

Antworten könnten lauten:

- ✓ In Behörden durch komplizierte Verfahren oder Vorannahmen
- ✓ Im Bildungswesen durch mangelnde Repräsentation
- ✓ Am Arbeitsplatz durch unfaire Chancen oder Ausschluss
- ✓ In medizinischen Einrichtungen durch fehlende Zugänglichkeit oder Vorurteile

Wie könnte man Betroffene unterstützen?

- ✓ Zuhören und Glauben schenken
- ✓ Diskriminierung benennen und thematisieren
- ✓ Strukturen anpassen (z. B. gendergerechte Sprache, Barrierefreiheit, anonymisierte Bewerbungen)
- ✓ Sichtbarkeit erhöhen und Netzwerke stärken

Wie könnte eine Kampagne aussehen?

Beispiele für kreative Kampagnenideen:

- ✓ „Ich bin mehr als dein Bild von mir“ (Plakatreihe)
- ✓ „Sag was!“ (Reaktionskarten auf diskriminierende Sprüche)
- ✓ Hashtag-Kampagne mit Stereotypen und deren Widerlegung
- ✓ Rollentausch-Szenen im Klassenzimmer
- ✓ Interviews mit betroffenen Personen oder kurze Audio-Statements

Mini-Kampagne erstellen

Hier stehen Kreativität und Empowerment im Vordergrund. Ideal ist es, wenn die Kampagne nicht nur aufklärt, sondern auch emotional berührt.

Präsentation vorbereiten

Ermutige die Gruppe, frei zu wählen, wie sie präsentiert – Poster, Szene, Statement oder Aktion. Wichtig ist, nicht zu bewerten, sondern den Raum für Sichtbarkeit und Reflexion zu schaffen.

Pädagogische Hinweise zur Moderation

- ✓ Achte auf eine nicht-stereotype Darstellung der ausgewählten Gruppen.
- ✓ Thematisiere respektvoll den Unterschied zwischen Sprechen über und Sprechen für.
- ✓ Erlaube es, dass Gruppen auch die Begrenztheit ihres eigenen Wissens benennen.
- ✓ Stelle offene Fragen: „Was hat euch beim Recherchieren überrascht?“ – „Was hat euch berührt?“
- ✓ Gib bei Bedarf inhaltliche Impulse oder Beispiele – aber ohne die Eigeninitiative der Gruppen zu unterlaufen.

Theoretischer Hintergrund

Diese Übung knüpft an Konzepte der Critical Pedagogy (Paulo Freire), an Empowerment-Ansätze der Menschenrechtsbildung und an intersektionale Diskriminierungstheorie (Crenshaw) an. Zugleich ist sie eine Form politischer Bildung im Sinne des „handelnden Lernens“ (vgl. Demokratiepädagogik) – Wissen soll nicht nur verstanden, sondern in Handlung übersetzt werden.

Zeichen.Setzen

Vielfalt und Diskriminierung verstehen

HANDOUT FÜR ELTERN

Was wurde im Workshop behandelt? Wie können Eltern ihre Kinder unterstützen?

Warum dieser Workshop?

Der Workshop „Zeichen.Setzen – Vielfalt und Diskriminierung verstehen“ unterstützt Jugendliche dabei, Diskriminierung zu erkennen, eigene Stärken zu reflektieren und Verantwortung für ein respektvolles Miteinander zu übernehmen. Ziel ist es, Empathie zu fördern und Handlungsmöglichkeiten aufzuzeigen, um Ausgrenzung im Alltag entgegenzuwirken.

Welche Themen wurden behandelt?

- ✓ Was ist Diskriminierung – und wie äußert sie sich im Alltag?
- ✓ Welche Formen von Diskriminierung gibt es (z. B. nach Religion, Herkunft, Geschlecht)?
- ✓ Was bedeutet es, privilegiert oder benachteiligt zu sein?
- ✓ Wie wirken Vorurteile und gesellschaftliche Zuschreibungen?
- ✓ Was bedeutet Zivilcourage – und wie kann man sie zeigen?

Wie können Eltern ihr Kind in diesem Thema begleiten?

- ✓ Gespräche ermöglichen:
 - Fragen Sie Ihr Kind: „Was hat dich am meisten beschäftigt?“
 - Teilen Sie eigene Erfahrungen mit Zugehörigkeit oder Ausgrenzung.
 - Hören Sie zu – auch wenn Sie anderer Meinung sind.
- ✓ Vielfalt im Alltag sichtbar machen:
 - Welche Menschen, Geschichten und Perspektiven tauchen in den Medien Ihres Kindes auf?
 - Achten Sie gemeinsam auf Sprache und Bilder: Wer wird gezeigt – und wie?
- ✓ Haltung zeigen:
 - Sprechen Sie abwertende Witze oder Sprüche an.
 - Seien Sie Vorbild im respektvollen Umgang mit Unterschiedlichkeit.
 - Stärken Sie Ihr Kind darin, für andere einzustehen.

Anlaufstellen für Informationen & Unterstützung

- ✓ **Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS)**
www.antidiskriminierungsstelle.de
- ✓ **Meldestelle „Respekt!“ gegen Hass im Netz**
www.meldestelle-respekt.de
- ✓ **Leuchtlinie – Hilfe bei rassistischen Angriffen**
www.leuchtlinie.de

Falls Sie Fragen haben oder sich vertiefend mit dem Thema beschäftigen möchten:

Fachstelle Extremismusbildung (FEX)
www.fexbw.de

Bundeszentrale für politische Bildung (bpb)
www.bpb.de



Zeichen.Setzen

Vielfalt und Diskriminierung verstehen

HANDOUT FÜR FACHKRÄFTE

Was wurde im Workshop behandelt? Wie können Eltern ihre Kinder unterstützen?

Warum dieser Workshop?

Der Workshop „**Zeichen.Setzen – Vielfalt und Diskriminierung verstehen**“ wurde konzipiert, um Jugendliche für Diskriminierungsmechanismen, Privilegien, Vorurteile und gesellschaftliche Zuschreibungen zu sensibilisieren.

Ziel ist es, die Teilnehmenden zur Selbstreflexion anzuregen, Verständnis für strukturelle Ungleichheit zu fördern und Handlungskompetenz im Umgang mit Diskriminierung aufzubauen.

Welche Themen wurden behandelt?

- ✓ Was ist Diskriminierung? Einführung in rechtliche & gesellschaftliche Grundlagen
- ✓ Privilegien & emotionale Dynamiken (Übung „Privilegio – nur ein Gefühl?“)
- ✓ Alltagsdiskriminierung & Zuschreibungen (Arbeit mit Bildbeispielen)
- ✓ Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit (GMF) – Konzept nach Heitmeyer
- ✓ Vorurteile, Identität & Intersektionalität – Wie wirkt gesellschaftliche Ausgrenzung?
- ✓ Möglichkeiten der Intervention & Zivilcourage: Was

Pädagogische Impulse für die Weiterarbeit mit Schüler:innen

- ✓ Methoden zur Vertiefung im Unterricht oder in der Gruppenarbeit:
 - Bildanalysen zu Alltagsdiskriminierung
 - Reflexion persönlicher Stärken – jenseits leistungsbezogener Zuschreibungen
 - Rollenspiele mit Perspektivwechsel (z. B. Bewerbung, Kontrolle, Klassenzimmer)
 - Einsatz des Kartenspiels „Dualismo“ zur Auseinandersetzung mit Doppelmoral & Widersprüchen
- ✓ Gesprächsimpulse im Schulalltag:
 - „Was bedeutet es, nicht dazuzugehören?“
 - „Wo begegnen uns Vorurteile, ohne dass wir es merken?“
 - „Was würdest du dir wünschen, wenn du betroffen wärst?“

Anlaufstellen für Informationen & Unterstützung

- ✓ **Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS)**
www.antidiskriminierungsstelle.de
- ✓ **Meldestelle „Respekt!“ gegen Hass im Netz**
www.meldestelle-respekt.de
- ✓ **Leuchtlinie – Hilfe bei rassistischen Angriffen**
www.leuchtlinie.de

Falls Sie Fragen haben oder sich vertiefend mit dem Thema beschäftigen möchten:

Fachstelle Extremismuskommunikation (FEX)
www.fexbw.de

Bundeszentrale für politische Bildung (bpb)
www.bpb.de



Zeichen.Setzen

Vielfalt und Diskriminierung verstehen

HANDOUT FÜR TEILNEHMENDE

Was wurde im Workshop behandelt? Wie können Eltern ihre Kinder unterstützen?

Warum dieser Workshop?

Der Workshop „**Zeichen.Setzen – Vielfalt und Diskriminierung verstehen**“ wurde konzipiert, um Jugendliche für Diskriminierungsmechanismen, Privilegien, Vorurteile und gesellschaftliche Zuschreibungen zu sensibilisieren.

Ziel ist es, die Teilnehmenden zur Selbstreflexion anzuregen, Verständnis für strukturelle Ungleichheit zu fördern und Handlungskompetenz im Umgang mit Diskriminierung aufzubauen.

Was haben wir im Workshop gelernt?

- ✓ Diskriminierung passiert oft leise – in Blicken, Worten, Entscheidungen.
- ✓ Menschen werden ausgeschlossen, weil sie „anders“ wirken – das ist unfair.
- ✓ Jeder Mensch hat Stärken – egal, wie er aussieht, lebt oder glaubt.
- ✓ Wir alle können etwas verändern – wenn wir hinschauen, zuhören und handeln.

Was kann ich tun, wenn ich Diskriminierung sehe oder erlebe?

- ✓ Bleib nicht stumm! Sag deutlich, wenn du etwas ungerecht findest.
- ✓ Sei solidarisch! Steh zu den Menschen, die ausgeschlossen werden.
- ✓ Hol dir Hilfe! Du musst nicht alles allein regeln.
- ✓ Lern weiter! Je mehr du weißt, desto klarer kannst du reagieren.

Wo kann ich Hilfe bekommen oder etwas melden?

- ✓ **Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS)**
www.antidiskriminierungsstelle.de
- ✓ **Meldestelle „Respekt!“ gegen Hass im Netz**
www.meldestelle-respekt.de
- ✓ **Leuchtlinie – Hilfe bei rassistischen Angriffen**
www.leuchtlinie.de

Falls Sie Fragen haben oder sich vertiefend mit dem Thema beschäftigen möchten:

Fachstelle Extremismusdistanzierung (FEX)
www.fexbw.de

Bundeszentrale für politische Bildung (bpb)
www.bpb.de