



... aber online

Schulung:
Vorurteilsbewusstsein &
Inklusion

Josephine Witt, Educat Kollektiv

Vorbereitung

Das solltest du machen, bevor es losgeht:

- Ziel und Anwendungsmöglichkeiten des Moduls und Material mit allen Anlagen lesen
- einen Online-Raum erstellen
- wichtige Informationen mit Zugang zum Online-Raum an Teilnehmende schicken
- Pad erstellen, z. B. unter www.pad.riseup.net und Text reinkopieren (siehe [Anhang 1](#))
- Video-Links im Browser öffnen

Ziel und Anwendungsmöglichkeiten des Moduls

Dieses Modul ist ein Ablaufplan mit Methoden zur Bearbeitung des Themas „Vorurteilsbewusstsein & Inklusion“. Die Methodensammlung kann im Rahmen einer Online-Juleica-Schulung oder als Fort- und Weiterbildung für Interessierte, Fachkräfte, Haupt- und Ehrenamtliche durchgeführt werden. Je nach der Zeit, die euch zur Verfügung steht, kann das Modul in Gänze oder nur teilweise durchgeführt werden. Ziel der Methodensammlung ist es, wichtige Begriffe zu klären, Wissen und Verständnis der Teilnehmenden für Themen und Lebensrealitäten rund um Diversität und Inklusion zu erweitern, gesellschaftliche Prägungen und ihre Auswirkungen auf die eigene Biographie aufzuzeigen und die Haltung als pädagogische Bezugspersonen für Kinder und Jugendliche zu reflektieren.

Bitte beachte, dass die angegebenen Zeiten in der Umsetzung sehr unterschiedlich sein können. Je nach Informationsstand und Diskussionsfreudigkeit der Teilnehmenden kann eine Methode länger oder kürzer dauern. Sei flexibel, aber verzettelt euch nicht. Manche Fragen müssen auch nicht sofort geklärt werden, sondern klären sich im Laufe des Moduls.

Dauer: mind. 4 Stunden



[Home](#)

[Vorbereitung](#)

[Ziel und Anwendungsmöglichkeiten des Moduls](#)

[Los geht's](#)

[Fast fertig: Was du nach dem Seminar zeitnah machen solltest](#)

[Anhang 1](#)

[Anhang 2](#)

[Anhang 3](#)

[Anhang 4](#)

[Anhang 5](#)

[Anhang 6](#)

[Impressum](#)

Los geht's

Beispielhafter Ablaufplan eines Online-Moduls

Ankommen 5 Minuten

Willkommen

Technik-Check, Pad teilen (*siehe Anhang 1*) und erklären

Kennenlernen 15 Minuten

Vorstellungsrunde mit „Ich denke, du bist“

Stelle dich mit Namen (und Pronomen) vor, rufe dann eine_n TN auf und sage „Ich denke, du ...“ und treffe dann eine Annahme, z. B. „... stehst nicht gerne früh auf / ... spielst gerne Fußball. / ... magst lieber Tee als Kaffee.“ → Person bejaht oder verneint, stellt sich vor und macht das Gleiche für die nächste Person, etc., bis alle einmal dran waren. Währenddessen führst du insgeheim eine Strichliste über richtige/falsche Annahmen.

Einstieg ins Thema 15 Minuten

Auswertung der Kennenlernübung

Jetzt kannst du das Ergebnis bekannt geben. Weise daraufhin, dass Annahmen aufgrund von Äußerlichkeiten getroffen wurden.

Fragen:

- Wie hat sich das für euch angefühlt, Annahmen zu treffen bzw. dass Annahmen über euch getroffen wurden? (2-3 Redebeiträge)
- Was hat das mit dem Thema Vorurteilen und Diskriminierung zu tun? (2-3 Redebeiträge)



Home

Vorbereitung

Ziel und Anwendungsmöglichkeiten des Moduls

Los geht's

Fast fertig:
Was du nach dem Seminar zeitnah machen solltest

Anhang 1

Anhang 2

Anhang 3

Anhang 4

Anhang 5

Anhang 6

Impressum

Seminarregeln

10 Minuten

Gesprächsatmosphäre/Seminarregeln erläutern

Erkläre, dass die Beschäftigung mit dem Thema für viele Menschen aus unterschiedlichen Gründen nicht einfach ist. Es soll eine Atmosphäre geschaffen werden, in der diskutiert werden kann, Fragen gestellt werden können, „Fehler“freundlichkeit herrscht, aber auch Verletzungen und unangenehme Situationen für Betroffene von Diskriminierung vermieden werden. Wenn du diese teilst, kannst du die vorgeschlagenen Seminarregeln präsentieren (**siehe Anlage 2**) oder du kannst gemeinsam mit der Gruppe Seminarregeln sammeln.



Austausch zu „kulturellem Hintergrund“

15 Minuten

Kleingruppenaustausch „Kultureller Hintergrund“

Die TN werden per Zufallsprinzip von dir in Breakout-Rooms eingeteilt (je nach Gruppengröße 2 oder 3 TN).

Sie sollen folgende Fragen beantworten:

- Beschreibe deinen „kulturellen Hintergrund“.
- Inwiefern hat er dich geprägt/prägt er dich noch heute?
- Wann wirst du dir dessen bewusst?



Pause

15 Minuten

(nach 1 Stunde)

Home

Vorbereitung

Ziel und Anwendungsmöglichkeiten des Moduls

Los geht's

Fast fertig:
Was du nach dem Seminar zeitnah machen solltest

Anhang 1

Anhang 2

Anhang 3

Anhang 4

Anhang 5

Anhang 6

Impressum

Auswertung

15 Minuten

Auswertung der Übung

Zur Auswertung kannst du eine oder mehrere dieser Fragen in die Runde fragen:

- Wie war das für euch?
- Fiel es euch leicht oder schwer?
- Wenn es euch schwer fiel, warum?
- Was war interessant am Austausch?
- Wie findet ihr die Aufgabenstellung?
- Was stört euch vielleicht daran?
- Was heißt das für eine „interkulturelle/transkulturelle“ Jugendverbandsarbeit?

Lest im Anschluss einige oder alle Aussagen zum Kulturbegriff (siehe Anhang 3) vor. Fragt, ob es Verständnisfragen gibt.



Metapher „Auf den Fuß treten“

5 Minuten

Text „Auf den Fuß treten“ vorlesen

Bitte eine Person, den gekürzten Text „Auf den Fuß treten“ aus dem Weiterbildungsmodul „Rassismussensible Jugendverbandsarbeit“ vorzulesen (siehe Anhang 4).

Du kannst hierfür entweder den Text in eine Powerpoint-Präsentation einfügen oder den Anhang 4 öffnen und deinen Bildschirm teilen oder den Text ins gemeinsame Pad kopieren.

Erkläre dann, dass es einen Unterschied gibt zwischen Verhalten und Identität, also „Rassist_in, Sexist_in, ... sein“ und „diskriminierend handeln“. Wir sind alle in einer Gesellschaft aufgewachsen, die uns auch diskriminierende Bilder beibringt, und sind daher nicht frei von diskriminierenden Denk- und Handlungsweisen.

Home

Vorbereitung

Ziel und Anwendungsmöglichkeiten des Moduls

Los geht's

Fast fertig: Was du nach dem Seminar zeitnah machen solltest

Anhang 1

Anhang 2

Anhang 3

Anhang 4

Anhang 5

Anhang 6

Impressum

Umgang mit diskriminierendem Verhalten

15 Minuten

Phasen im Umgang mit diskriminierendem Verhalten

Gebe einen Kurzinput zu Phasen und Gefühlen im Umgang mit eigenem diskriminierenden Verhalten am Beispiel Rassismus.

Anmoderation: „Es ist nicht möglich, immer alles „richtig“ zu machen und alle(s) mitzudenken. Die Frage ist vielmehr, wie wir damit umgehen, wenn wir auf diskriminierendes Verhalten hingewiesen werden. Hier durchlaufen Menschen mit Privilegien (also Menschen, die nicht wegen Merkmalen/Zuschreibungen wie Geschlecht, Herkunft, ... diskriminiert werden) typischerweise unterschiedliche Phasen.“

Stelle diese Phasen einmal kurz vor. → [Siehe Anhang 5](#)

Schreibübung zu Gefühlen

10 Minuten

Kreatives Schreiben

Stelle den TN folgende Aufgabe:

- Schreibt ohne Unterbrechung, also „abzusetzen“, 5 Minuten lang alles auf, was euch zu diesen Fragen einfällt oder einfach alles, was euch im Kopf herumschwirrt.
- Die Fragen sind:
 - » Wie geht es euch, wenn ihr das hört?
 - » Habt ihr diese Phasen und Abwehrmechanismen bei euch oder anderen schonmal beobachtet/erlebt?

Die TN können das mit Stift auf Papier machen oder im Laptop in einem leeren Dokument, jedoch erstmal nicht im Pad! Das Geschriebene soll zunächst nur für sie lesbar sein.



Home

Vorbereitung

Ziel und Anwendungsmöglichkeiten des Moduls

Los geht's

Fast fertig: Was du nach dem Seminar zeitnah machen solltest

Anhang 1

Anhang 2

Anhang 3

Anhang 4

Anhang 5

Anhang 6

Impressum

Texte teilen

15 Minuten

Teilen der Texte

Nun kannst du den TN folgende Aufgabe geben:

- Lest euren Text durch. Markiert 2 Sätze, die ihr gern mit der Gruppe im Ganzen oder teilweise teilen möchtet. Schreibt diese ins Pad. Wenn ihr fertig seid, lest euch die Texte der anderen durch.

Große Pause

30 Minuten

(nach 2:15 Stunden)

Warm-up

5 Minuten

Warm-up & Bewegung

Alle sollen so weit vom Bildschirm weg gehen, dass ihr euch nicht mehr richtig seht. Nun kann eine Person vor die Kamera treten und eine Bewegung vormachen. Sobald das jemand macht, müssen alle anderen auch vor die Kamera treten und die Bewegung nachmachen. Wenn die Person keine Lust mehr hat, kann sie wieder nach hinten gehen, alle anderen folgen und warten, bis die nächste Person spontan vor die Kamera tritt und eine Bewegung vormacht.

Wie geht's euch?

5 Minuten

GIF-Challenge „Wie geht's euch gerade?“

Lasse die TN die Frage „Wie geht's euch gerade?“ mit einem GIF oder Meme beantworten. Diese können sie z. B. auf dieser Seite suchen: www.giphy.com.

Den Link zum ausgewählten GIF sollen die TN in den Chat posten. Die TN stellen dann der Reihe nach ihr GIF vor und erzählen, weshalb sie dieses GIF ausgewählt haben.

Home

Vorbereitung

Ziel und Anwendungsmöglichkeiten des Moduls

Los geht's

Fast fertig: Was du nach dem Seminar zeitnah machen solltest

Anhang 1

Anhang 2

Anhang 3

Anhang 4

Anhang 5

Anhang 6

Impressum

Ebenen von Diskriminierung

25 Minuten

Ebenen von Diskriminierung

Jetzt ist es an der Zeit, die Ebenen von Diskriminierung zu erklären mit Verweis auf die Definition im Pad.

Lasse die TN im Pad Beispiele sammeln und den jeweiligen Ebenen zuordnen, gern mit Bezug zur Jugendverbandsarbeit/Arbeit mit Kindern und Jugendlichen.

Die Ebenen sind¹:

- **Individuell:** in der Interaktion zwischen Individuen
- **Institutionell:** Handeln von Institutionen (staatlich und nicht-staatlich), Diskriminierung durch Gesetze, Verordnungen, Handlungsanweisungen, aber auch institutionelle Routinen und die Unternehmenskultur
- **Diskursiv:** Diskriminierung durch gesellschaftlich vorherrschende Vorstellungen, Bilder und Sprache, z. B. vermittelt durch Medien, Lehrbücher, etc., und in der Alltagssprache weitergegeben

Weise darauf hin, dass das Sammeln von Beispielen für Diskriminierung für Teilnehmer_innen, die Diskriminierung erleben und erlebt haben, schmerzhaft sein kann. Du als Seminarleitung und ihr als Gruppe seid daher gefordert, achtsam und sensibel im Umgang miteinander zu sein.

Nun kannst du einzelne Beispiele herausnehmen und fragen „Welche Form der Diskriminierung wäre das?“, z. B. Sexismus, Rassismus, Transfeindlichkeit, Ableismus, Adultismus, etc.
(als Hilfestellung **siehe Anhang 6**, Übersicht über eine Auswahl von Diskriminierungsformen)

¹ Es gibt unterschiedliche Modelle. Dieses ist entnommen aus: Antidiskriminierungsbüro Sachsen (ADB): Diskriminierung als Thema in der migrationsbezogenen Beratung in Sachsen, online unter: <https://static1.squarespace.com/static/57ea5d2920099e3d1d3c150b/t/59f4e038d6839afae9051cc3/1509220419700/Diskriminierung+als+Thema+in+der+migrationsbezogene+Beratung.pdf>, S. 23 (online abgerufen am 19.11.2021)

Andere Modelle führen statt „diskursiver Diskriminierung“ die Ebenen „soziokulturell“ oder „strukturell“ auf.

Home

Vorbereitung

Ziel und Anwendungsmöglichkeiten des Moduls

Los geht's

Fast fertig:
Was du nach dem Seminar zeitnah machen solltest

Anhang 1

Anhang 2

Anhang 3

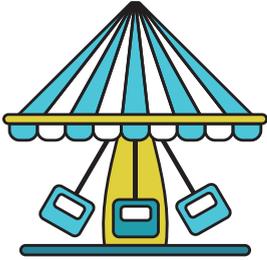
Anhang 4

Anhang 5

Anhang 6

Impressum

Pause
10 Minuten



Diskussion „Vorurteilsbewusste & inklusive Jugendverbandsarbeit“

30 Minuten

Kleingruppen-Karussell „Vorurteilsbewusste & inklusive Jugendverbandsarbeit“

Teile die TN in mehreren Runden in zufällige Breakout-Rooms auf mit jeweils neuem Arbeitsauftrag, jeweils 10 Minuten:

1. Wie können inklusive Angebote der Jugendarbeit aussehen?
2. Warum ist eine diskriminierungssensible/vorurteilsbewusste Haltung als Gruppenleitung wichtig?
3. Was könnt ihr tun, wenn es in eurer Gruppe zu einem diskriminierenden Vorfall kommt?



Hinweis: Wenn die vorherigen Übungen zu intensiven Diskussionen geführt haben und du nur noch wenig Zeit hast, kannst du hier entsprechend eine oder mehrere Austauschrunden weglassen oder den unterschiedlichen Gruppen je eine der Fragen zum Austausch mitgeben.

Auswertung

20 Minuten

Runde: „Wie geht es dem Seepferdchen?“

Sage den Teilnehmenden, dass sie die Frage, wie es ihnen gerade geht, mit einem Tierfoto beantworten sollen, das sie in den Chat posten. Jede_r stellt sein_ ihr Tier vor und beantwortet die restlichen Fragen:

- Wie geht's dir gerade? → (Beantworte diese Frage mit einem Tierfoto oder Video)
- Was nimmst du mit?
- Was lässt du da?
- Worüber wirst du noch nachdenken?

Home

Vorbereitung

Ziel und Anwendungsmöglichkeiten des Moduls

Los geht's

Fast fertig: Was du nach dem Seminar zeitnah machen solltest

Anhang 1

Anhang 2

Anhang 3

Anhang 4

Anhang 5

Anhang 6

Impressum

Raum lassen

Abschluss, Raum offenlassen

Bedanke dich und verabschiede alle, plane aber noch ein bisschen Zeit ein und signalisiere, dass du im Raum bleibst, wenn Menschen noch Redebedarf haben. Es kann ein aufwühlendes Thema sein und vielleicht möchten Menschen noch etwas nachbesprechen und müssen aufgefangen werden. Falls sich Menschen, die nicht von der jeweiligen Diskriminierungsform betroffen sind, nach dem Workshop „angegriffen“ fühlen, kannst du darauf eingehen, wenn du die Kapazitäten dafür hast. Du kannst aber auch Literatur, Filme und Podcasts empfehlen, die dir geholfen haben, dich mit dem Thema näher zu beschäftigen.



Fast fertig: Was du nach dem Seminar zeitnah machen solltest

- Inhalt des Pads abspeichern
- Präsentation und Ergebnisse an TN schicken

[Home](#)

[Vorbereitung](#)

[Ziel und Anwendungsmöglichkeiten des Moduls](#)

[Los geht's](#)

**Fast fertig:
Was du nach dem Seminar zeitnah machen solltest**

[Anhang 1](#)

[Anhang 2](#)

[Anhang 3](#)

[Anhang 4](#)

[Anhang 5](#)

[Anhang 6](#)

[Impressum](#)

Anhang 1: Pad erstellen

Bekannte Anbieter für Pads sind:

<https://pad.systemli.org/>

<https://pad.riseup.net/>

<https://yopad.eu/>

Pads sind einfache Online-Textverarbeitungsplattformen, bei denen mehrere Menschen gleichzeitig an einem „Dokument“ arbeiten können. Es reicht dafür, dass alle Beteiligten denselben Link haben. In Pads können Menschen anonym schreiben, aber es gibt auch die Möglichkeit, sich einen Namen zu geben.

Du kannst in Vorbereitung auf das Online-Modul bereits das Pad anlegen und einen Begrüßungs- und Erklärungstext für alle einfügen.

Vorschlag:

Juleica-Modul „Vorurteilsbewusstsein & Inklusion“
(online)

mit NAME und DATUM

Hallo liebe Teilnehmenden,
dieses Pad ist unsere gemeinsame Arbeitsfläche und zugleich späteres Protokoll für unser Online-Modul „Vorurteilsbewusstsein & Inklusion“.
Ihr könnt alle gleichzeitig hier drin schreiben. Achtet bitte darauf, jeweils eine neue Zeile zu beginnen, um nicht in das Geschriebene von anderen reinzuschreiben.

Viel Spaß!

Home

Vorbereitung

Ziel und Anwendungsmöglichkeiten des Moduls

Los geht's

Fast fertig:
Was du nach dem Seminar zeitnah machen solltest

Anhang 1

Anhang 2

Anhang 3

Anhang 4

Anhang 5

Anhang 6

Impressum

Anhang 2: Seminarregeln

Aus: Özlem Topuz, Kerem Atasever: *Rassismussensible Jugendverbandsarbeit*, 2019, S. 9 (https://ljbberlin.de/sites/default/files/2019-11/rassismussensible_jugendverbandsarbeit_weiterbildungsmodul_landesjugendring_berlin.pdf)

Beispielhafte Auswahl von Seminarregeln:

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



Home

Vorbereitung

Ziel und Anwendungsmöglichkeiten des Moduls

Los geht's

Fast fertig:
Was du nach dem Seminar zeitnah machen solltest

Anhang 1

Anhang 2

Anhang 3

Anhang 4

Anhang 5

Anhang 6

Impressum

Anhang 3: Denkanstoß „Kultur“

Zusammengestellt von:
Steffen Kanis, Trainer zur kultur-
übergreifenden Verständigung;
2006

Es gibt

- „kulturübergreifende“ Aspekte menschlichen Seins
- „kulturspezifische“ Aspekte menschlichen Seins
- spezifisch individuelle Aspekte menschlichen Seins

„Kulturen“ werden erlernt und sind nicht angeboren.

„Kulturen“ unterliegen Veränderungen und entwickeln sich dynamisch.

„Kulturen“ sind nicht homogen, sondern innerhalb einer „Kulturgruppe“ existieren unterschiedliche, vielfältige Bedeutungen und Vorstellungen.



Anmerkung der Verfasserin: Anführungsstriche wurden ergänzt, um Kritik am „Kultur“-Begriff und die soziale Konstruktion dessen sichtbar zu machen.

„Kulturen“ sind gleichwertig.

Jeder Mensch gehört mehreren „kulturellen“ Gruppen zugleich an.

„Kulturelle“ Unterschiedlichkeit realisiert sich erst in der Begegnung und Wahrnehmung von „Fremdem“.



[Home](#)

[Vorbereitung](#)

[Ziel und Anwendungsmöglichkeiten des Moduls](#)

[Los geht's](#)

[Fast fertig: Was du nach dem Seminar zeitnah machen solltest](#)

[Anhang 1](#)

[Anhang 2](#)

[Anhang 3](#)

[Anhang 4](#)

[Anhang 5](#)

[Anhang 6](#)

[Impressum](#)

Anhang 4: „Auf den Fuß treten“

Aus: Özlem Topuz, Kerem Atasever: *Rassismussensible Jugendverbandsarbeit*, 2019, S. 31 (https://ljrberlin.de/sites/default/files/2019-11/rassismussensible_jugendverbandsarbeit_weiterbildungsmodul_landesjugendring_berlin.pdf)

Wenn ich keine Person bin, die Spaß daran hat, anderen Menschen Schmerzen zuzufügen, geschieht das „auf den Fuß treten“ in 99% der Fälle unbeabsichtigt – beim Tanzen, in engen Räumen, aus Unachtsamkeit. In allen diesen Fällen werde ich mich für meine Unachtsamkeit entschuldigen, weil ich weiß, dass ich der Person sehr wahrscheinlich wehgetan habe. Und in den meisten Fällen wird meine Entschuldigung vermutlich

angenommen. Weil auch die verletzte Person weiß, dass es unabsichtlich passiert ist. Doch was bleiben wird, ist der Schmerz.

Jede Form von Diskriminierung und Benachteiligung ist eine Form von Gewalt und immer auch schmerzhaft für die betroffene Person. Unter uns leben Menschen, die täglich mehrfach solchen schmerzhaften Erlebnissen ausgesetzt sind und in den meisten Fällen



auch das Verhalten der Schmerzverursachenden entschuldigen können. (...)

Ich kann es jedes Mal entschuldigen, weil es nicht mit böser Absicht, aus Unachtsamkeit geschieht, manchmal sogar nett gemeint war. Was bleibt, ist aber auch hier der Schmerz, mit dem Unterschied, dass sich die Verursacher_innen nicht entschuldigt haben, weil doch alles unbeabsichtigt war.

Home

Vorbereitung

Ziel und Anwendungsmöglichkeiten des Moduls

Los geht's

Fast fertig:
Was du nach dem Seminar zeitnah machen solltest

Anhang 1

Anhang 2

Anhang 3

Anhang 4

Anhang 5

Anhang 6

Impressum

Anhang 5: Phasen im Um- gang mit diskri- minierendem Verhalten

Tupoka Ogette ist Antirassismus-Trainerin und Autorin (*exit RACISM: Rassismuskritisch denken lernen*). Sie hat für den Prozess des Umgangs von *weißen* Menschen mit eigenem Rassismus fünf Phasen herausgearbeitet, die Menschen üblicherweise durchlaufen. Diese Phasen können auch auf die Auseinandersetzung mit anderen Diskriminierungsformen übertragen werden.

Je nachdem, wo ihr euch „befindet“, fühlt sich die Auseinandersetzung unterschiedlich an und auch, wenn ihr euch bereits intensiv mit einem Thema auseinandergesetzt habt, kann es sein, dass ihr bei einer erneuten Konfrontation mit eigenem diskriminierenden Verhalten und Denkweisen „wieder von vorne anfangt“.

Die Phasen sind:

1. Happy Land	2. Abwehr	3. Scham	4. Schuld	5. Anerkennung
Du negierst Rassismus und/oder findest, dass Rassismus vor allem dann ein Problem ist, wenn man drüber redet.	Du bist eine Ausnahme und verteidigst dich, wenn Rassismus zum Thema gemacht wird.	Du schämst dich dafür, weiß zu sein und für die Geschichte des Rassismus.	Du fühlst dich schuldig dafür, weiß zu sein und erinnerst dich an Situationen, in denen du rassistisch agiert hast.	Du erkennst Rassismus als System und als real an und siehst deine Positionierung in diesem System als relevant an, dieses System zu dekonstruieren.

[Home](#)

[Vorbereitung](#)

[Ziel und Anwendungsmöglichkeiten des Moduls](#)

[Los geht's](#)

[Fast fertig: Was du nach dem Seminar zeitnah machen solltest](#)

[Anhang 1](#)

[Anhang 2](#)

[Anhang 3](#)

[Anhang 4](#)

[Anhang 5](#)

[Anhang 6](#)

[Impressum](#)

Anhang 6: Arten von Diskriminierung



Die Liste erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

Zur Übersicht über verschiedene Diskriminierungsformen finden sich im Folgenden einige Definitionen.

Ableismus (gesprochen Äibelismus)

„Ableismus ist ein am Englischen Ableism angelehnter Begriff, der aus der US-amerikanischen Behindertenbewegung stammt. Er beschreibt die Diskriminierung von Menschen mit Behinderung, indem Menschen an bestimmten Fähigkeiten – laufen, sehen, sozial interagieren – gemessen und auf ihre Beeinträchtigung reduziert werden. Ableismus betont die Ungleichbehandlung,

BEGRIFFE IM ÜBERBLICK

Ableismus

Adultismus

Antisemitismus

Gadjé-Rassismus

Homofeindlichkeit

Klassismus

Sexismus

Rassismus

Transfeindlichkeit

Grenzüberschreitungen und stereotypen Zuweisungen die Menschen wegen ihrer Behinderung erfahren. Es gibt eine normative Vorstellung davon, was Menschen leisten oder können müssen. Wer von dieser Norm abweicht, wird als behindert gekennzeichnet und als minderwertig wahrgenommen.“

Diversity Arts Culture Berlin, Ableismus (<https://diversity-arts-culture.berlin/en/node/44>, 19.11.2021)

Adultismus

„Die Diskriminierung von Kindern und Jugendlichen wird auch Adultismus genannt. Der Begriff Adultismus (engl. „adulthood“) ist eine Herleitung des englischen Worts „adult“ für Erwachsene und der Endung -sim oder -ismus als Kennzeichnung eines gesellschaftlich verankerten Machtsystems. Adultismus beschreibt die Machtungleichheit zwischen Kindern und Erwachsenen und infolge

Home

Vorbereitung

Ziel und Anwendungsmöglichkeiten des Moduls

Los geht's

Fast fertig: Was du nach dem Seminar zeitnah machen solltest

Anhang 1

Anhang 2

Anhang 3

Anhang 4

Anhang 5

Anhang 6

Impressum

Anhang 6: Arten von Diskriminierung

dessen die Diskriminierung jüngerer Menschen allein aufgrund ihres Alters. Konkret werden zum Beispiel Ideen und Meinungen von Kindern und Jugendlichen oft ignoriert oder mit der Begründung nicht ernst genommen, sie seien zu jung.“ Paritätischer Gesamtverband (<https://www.der-paritaetische.de/themen/soziale-arbeit/partizipation-und-demokratiebildung-in-der-kindertagesbetreuung/das-abc-der-beteiligung/adultismus/>, 19.11.2021)

Antisemitismus

„Antisemitismus ist eine bestimmte Wahrnehmung von Jüdinnen und Juden, die sich als Hass gegenüber Jüdinnen und Juden ausdrücken kann. Der Antisemitismus richtet sich in Wort

oder Tat gegen jüdische oder nichtjüdische Einzelpersonen und/oder deren Eigentum sowie gegen jüdische Gemeindeinstitutionen oder religiöse Einrichtungen.“

Internationale Allianz für Holocaust-Gedenken, Arbeitsdefinition von Antisemitismus des IHRA (<https://www.holocaustremembrance.com/de/resources/working-definitions-charters/arbeitsdefinition-von-antisemitismus>, 19.11.2021)

Gadjé-Rassismus

„Gadjé‘ bezeichnet die Gruppe, von der der Rassismus ausgeht (Gadjé = Nicht-Rom_nja), und nicht die Gruppe, gegen die diskriminiert wird. Gadjé-Rassismus ist also Rassismus, der von Gadjé gegen Rom_nja ausgeübt wird. Der

Begriff beinhaltet außerdem auch nicht das rassistische Wort, welches gegen Rom_nja verwendet wird.“ Auch Antisemitismus. Migrationsrat Berlin e.V. (<https://www.migrationsrat.de/glossar/gadje-rassismus/>, 19.11.2021)

Homofeindlichkeit

„Homofeindlichkeit bezeichnet die Diskriminierung von schwulen und lesbischen Menschen. Sie äußert sich z.B. durch Ablehnung, Wut, Intoleranz, Vorurteile, Unbehagen oder körperliche bzw. psychische Gewalt gegenüber schwulen und lesbischen Menschen oder Menschen, die als schwul oder lesbisch wahrgenommen werden. Internalisierte Homofeindlichkeit beschreibt, dass

Home

Vorbereitung

Ziel und Anwendungsmöglichkeiten des Moduls

Los geht's

Fast fertig:
Was du nach dem Seminar zeitnah machen solltest

Anhang 1

Anhang 2

Anhang 3

Anhang 4

Anhang 5

Anhang 6

Impressum

Anhang 6: Arten von Diskriminierung

sich Homofeindlichkeit gegen die eigene sexuelle Orientierung und damit gegen sich selbst richtet. Dies passiert oft in einer homofeindlichen Umgebung und/oder vor dem eigenen inneren Coming Out. Wir bevorzugen den Begriff "Homofeindlichkeit", da "Homophobie" so klingt, als wäre es keine freie Entscheidung, homosexuelle Menschen zu diskriminieren. Eine Phobie hingegen ist eine Diagnose, gegen die vorzugehen sehr schwierig ist."

Queeres Lexikon, Homofeindlichkeit (<https://queer-lexikon.net/2017/06/15/homofeindlichkeit/>, 19.11.2021)

Klassismus

„Klassismus bezeichnet die Diskriminierung aufgrund

der sozialen Herkunft und/oder der sozialen und ökonomischen Position. Es geht bei Klassismus also nicht nur um die Frage, wie viel Geld jemand zur Verfügung hat, sondern auch welchen Status er hat und in welchen Verhältnissen er aufgewachsen ist. Klassismus richtet sich mehrheitlich gegen Personen einer ‚niedrigeren Klasse‘.“

Diversity Arts Culture Berlin (<https://diversity-arts-culture.berlin/woerterbuch/klassismus>, 19.11.2021)

Sexismus

„Sexismus bedeutet die Benachteiligung, Abwertung, Verletzung und Unterdrückung einer Person oder einer Gruppe aufgrund des Geschlechts.

Sexismus ist auch die Vorstellung, dass Geschlechter eine Ordnung oder Reihenfolge haben. Zum Beispiel die Vorstellung, dass Männer mehr wert sind als Frauen.“

Bundeszentrale für politische Bildung, Lexikon in einfacher Sprache (<https://www.bpb.de/nachschlagen/lexika/lexikon-in-einfacher-sprache/331402/sexismus>, 19.11.2021)

Rassismus

„Rassismus unterstellt eine Homogenität biologischer „Rassen“ aufgrund äußerlicher Unterschiede von Menschen (wie z.B. der Hautfarbe). Den so konstruierten Gruppen werden fälschlicherweise bestimmte Wesenszüge und Charaktereigenschaften zugeschrieben, welche zu-

Home

Vorbereitung

Ziel und Anwendungsmöglichkeiten des Moduls

Los geht's

Fast fertig:
Was du nach dem Seminar zeitnah machen solltest

Anhang 1

Anhang 2

Anhang 3

Anhang 4

Anhang 5

Anhang 6

Impressum

Anhang 6: Arten von Diskriminierung

dem in Bezug auf die eigene Gruppe überhöht und in Bezug auf andere Personen oder Gruppen abgewertet werden. Rassismus fördert damit das eigene Überlegenheitsgefühl und erzeugt Vorurteile, Ablehnung und Feindseligkeit gegenüber anderen Menschen und führt zu sozialer Ausgrenzung.

Alle Formen von Rassismus übersehen (bzw. leugnen), a) dass Menschen zwar über unterschiedliche Anlagen und Fähigkeiten verfügen, die aber immer in der konkreten (politischen, sozialen, ökonomischen) Umwelt geformt werden, und b) dass trotz äußerlicher und persönlicher Unterschiede zwischen Menschen jegliche Form der Einteilung und Abgrenzung in „Ras-

sen“ willkürlich, konstruiert und wissenschaftlich nicht belastbar ist.“

Bundeszentrale für politische Bildung, Das Politlexikon (<https://www.bpb.de/nachschlagen/lexika/politixikon/18092/rassismus>, 19.11.2021)

Transfeindlichkeit

„Transfeindlichkeit bezeichnet die Diskriminierung von trans Menschen. Dies äußert sich z. B. durch Ablehnung, Wut, Intoleranz, Vorurteile, Unbehagen oder körperliche bzw. psychische Gewalt gegenüber trans Personen oder Menschen, die als trans wahrgenommen werden. Als internalisierte Transfeindlichkeit wird die Feindlichkeit bezeichnet, die gegen die eigene trans Identität und damit gegen

sich selbst gerichtet ist. Dies passiert oft in einer transfeindlichen Umgebung und/oder vor dem eigenen inneren Coming out.“
Queeres Lexikon, Transfeindlichkeit (<https://queer-lexikon.net/2017/06/08/transfeindlichkeit/>, 19.11.2021)

Home

Vorbereitung

Ziel und Anwendungsmöglichkeiten des Moduls

Los geht's

Fast fertig:
Was du nach dem Seminar zeitnah machen solltest

Anhang 1

Anhang 2

Anhang 3

Anhang 4

Anhang 5

Anhang 6

Impressum

IMPRESSUM



Landesjugendring Berlin e.V.
Obentrautstr. 57
10963 Berlin

Tel.: 030 818 861 00
info@ljrberlin.de
www.ljrberlin.de

 [landesjugendring.berlin](https://www.instagram.com/landesjugendring.berlin)

 [@ljrberlin](https://twitter.com/ljrberlin)

 [landesjugendring.berlin](https://www.facebook.com/landesjugendring.berlin)

Diese Publikation im Netz: www.ljrberlin.de/juleica-online

Autorin: Josephine Witt, Educat Kollektiv
Verantwortlich (i.S.d.P.): Tilmann Weickmann, Geschäftsführer
Redaktion: Jaqueline Kauka, Ella Fuchs
Layout und Satz: VorSprung Design & Kommunikation

© Landesjugendring Berlin e.V. 2021



Gefördert von der
Stiftung Demokratische Jugend



Weitere Informationen zur
Juleica in Berlin und zum
gedruckten Praxishandbuch für
Juleica-Schulungen sowie eine
Materialsammlung für Online-
Juleica-Schulungen gibt es
unter: www.ljrberlin.de/juleica