

Leah Carola Czollek/ Gudrun Perko/ Heike Weinbach

**Handbuch Social Justice und Diversity.
Theorien, Training, Methoden, Übungen.**

Arbeitsblätter

Juventa, Weinheim/ München 2012

Gefördert von der Ernst-Ludwig Chambré-Stiftung zu Lich

Beratung zur barrierefreien Gestaltung: Lutz Niestrat

Korrekturlesung: Persson Perry Baumgartinger/ Grafische Gestaltung: Katrin Krupka

Inhalt Arbeitsblätter

Arbeitsblätter Kapitel 3

Arbeitsblatt 3.1

Mahloquet als dialogische Gesprächsform
und als ethisch-dialogische Haltung



Arbeitsblatt 3.2

Methode Anwendungsbereiche



Arbeitsblatt 3.2.1

Inputs im Training



Arbeitsblatt 3.2.2

Übungen im Training



Arbeitsblatt 3.2.3

Train-the-Trainer: Metaebene als Ort für Fragen



Arbeitsblätter Kapitel 4

Arbeitsblatt 4.1

Strukturelle Diskriminierung,
Diskriminierungsformen und Handlungsoptionen



Arbeitsblatt 4.2

Methoden der Diskriminierung:
Kriterien, Praxen, Mechanismen, Funktionen



Arbeitsblatt 4.3.1

Intersektionalität verschiedener
Diskriminierungsformen



Arbeitsblatt 4.3.2

Ebenen der strukturellen Diskriminierung



Arbeitsblatt 4.5

Maxime des Arbeitens



Arbeitsblatt 4.7 E

Text von Rabbi Mendel

**Arbeitsblatt 4.7 F**

Text zum Thema Rechthaben

**Arbeitsblatt 4.7 G**

Andersheit

**Arbeitsblatt 4.7 J**

Praktizieren der Mahloquet in einer Gruppe

**Arbeitsblatt 4.8 D**

Definition Stereotype

**Arbeitsblatt 4.8 E**

Sozialisationszirkel

**Arbeitsblatt 4.8 H**

Sphären der Einflussnahme

**Arbeitsblätter Kapitel 5.1****Arbeitsblatt 5.1 D**

Kommunikationsunterstützung

**Arbeitsblatt 5.1 F**

Lernen an Wendepunkten

**Arbeitsblatt 5.1 H**

Unterlegte Annahmen von Social Justice und Diversity Trainings

**Arbeitsblatt 5.1 I**

Definition Trigger

**Arbeitsblatt 5.1 I**

Reaktionen auf Trigger



Arbeitsblatt 5.1 J

Soziale Gruppenzugehörigkeiten
und ihre Konsequenzen



Arbeitsblatt 5.1 K

Ressourcen



Arbeitsblatt 5.1 L

Diskriminierung verstehen



Arbeitsblatt 5.1 M

Gruppenzugehörigkeitsprofil



Arbeitsblatt 5.1 N

Reflexion kritischer Ereignisse



Arbeitsblatt 5.1 O

Trifft zu/ trifft nicht zu



Arbeitsblatt 5.1 P

Verbündete-Sein



Arbeitsblätter Kapitel 5.2

Arbeitsblatt 5.2 C

Bedeutung von Ableismus



Arbeitsblatt 5.2 D

Soziogramm mit Fragen



Arbeitsblatt 5.2 E

Biographiearbeit



Arbeitsblätter Kapitel 5.3

Arbeitsblatt 5.3 C

Persönliche Erfahrungen als Kind und Jugendliche_r



Arbeitsblatt 5.3 I

Homosexualität und Transsexualität



Arbeitsblätter Kapitel 5.4

Arbeitsblatt 5.4 C

Transgenerationelle Biographiearbeit



Arbeitsblatt 5.4 E

Diskriminierung im Bereich Erwerbstätigkeit



Arbeitsblatt 5.4 K

Handlungsoptionen



Arbeitsblätter Kapitel 5.5

Arbeitsblatt 5.5 C

Definition von christlichem Privileg/
christlicher Hegemonie



Arbeitsblatt 5.5 D

Biographiearbeit



Arbeitsblatt 5.5 I

Handlungsoptionen



Arbeitsblätter Kapitel 5.6

Arbeitsblatt 5.6 C

Biographiearbeit



Arbeitsblatt 5.6 H

Handlungsoptionen



Arbeitsblätter Kapitel 5.7

Arbeitsblatt 5.7 B

Einstiegsreflexion: Soziogramm



Arbeitsblatt 5.7 C

Sieben Thesen über Klassismus



Arbeitsblatt 5.7 E

Begriffsklärungen von Klassismus



Arbeitsblatt 5.7 F

Biographiearbeit



Arbeitsblatt 5.7 L

Handlungsoptionen



Arbeitsblätter Kapitel 5.8

Arbeitsblatt 5.8 C

Analyse von Schönheits-/ Körpernormen und -bildern



Arbeitsblatt 5.8 D

Selbstreflexion „Schönheits-/ Kleidungsnormen“



Arbeitsblätter Kapitel 5.9

Arbeitsblatt 5.9 D

Biographiearbeit



Arbeitsblatt 5.9 E

Reflexions- und Analysearbeit zu Stereotypen



Arbeitsblatt 5.9 G

Sichtbarmachung soziokultureller Erfahrungen



Arbeitsblätter Kapitel 5.10

Arbeitsblatt 5.10 D

Biographiearbeit



Arbeitsblatt 5.10 I

Reflexionen zu aktuellen Lebenskontexten



Arbeitsblatt 5.10 K

Handlungsoptionen



Arbeitsblätter Kapitel 5.11

Arbeitsblatt 5.11 C

Biographiearbeit



Arbeitsblatt 5.11 F

Einführung zu Definitionen/ Begriffen



Arbeitsblatt 5.11 K

Raster zur sexuellen Orientierung





Arbeitsblätter Kapitel 3
Methode und didaktische Anwendungsbereiche
des Social Justice und Diversity Trainings

Arbeitsblatt 3.1

Mahloquet als dialogische Gesprächsform und als ethisch-dialogische Haltung



Dialogische Gesprächsform

- Offene Redner_innenliste.
- Jede Rede wird gleich gehört und hat gleiches Gewicht.
- Ein miteinander Sprechen, ohne das eigene ICH ins Zentrum zu stellen.
- Themenbezogene Gespräche.
- Anstelle von Fremdzuschreibungen die anderen Personen fragen.
- Die Hintergründe von Fragen kommunizieren.
- Reflektiertes Sprechen: Selbstreflexion dessen, was ich sagen möchte.
- Wahr- und Ernstnehmen von Gefühlen anderer Personen.
- Anerkennende (nicht diskriminierende) Sprache.
- Einbezug historischer und gegenwärtiger Sichtweisen als Perspektivenvielfalt.

Ethisch-dialogische Haltung des Sprechens und Handelns

- Haltung der Demut, d. h. die Allmachtsphantasie aufgeben, als einzige_r Recht haben zu können.
- Gleichwertigkeit verschiedener Denkinhalte: jede_r darf sprechen und wird gehört; der Beitrag eines jeden Menschen ist gleich wichtig.
- Sich-Einlassen auf Fremdheit: jede_r ist im Sinne der Gastfreundschaft des_der anderen Gast; anerkennender und respektvoller Umgang von Menschen miteinander.
- Wechselseitige Übernahme von Verantwortung füreinander.

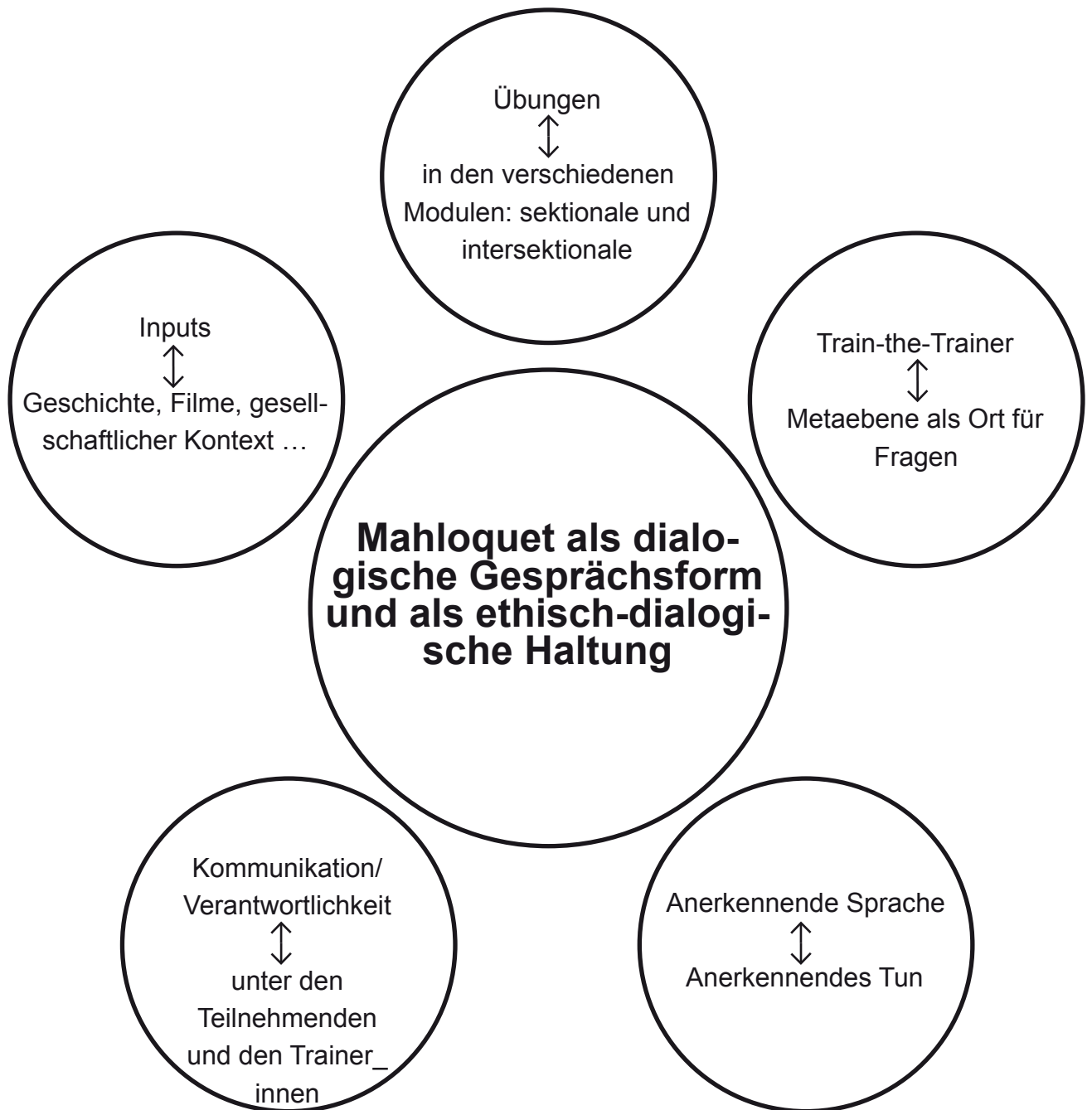
Haltung der De-Hierarchisierung

- Im Dialog sind alle Subjekte gleichberechtigt.
- Es gibt keine übergeordnete Instanz, die darüber entscheidet, was richtig und was falsch ist.
- Gleichberechtigtes Verhältnis zwischen den jeweiligen Einzelnen und der Gruppe.
- Es gibt kein Opfer, insofern die Einzelnen weder einer Idee noch einer Gruppe geopfert werden.
- Das Individuum spricht für sich, nicht als Repräsentant_in einer Kultur.
- Widersprüche und verschiedene Wahrheiten bleiben nebeneinander bestehen.
- Lösungen sind vorübergehend und Teil eines Prozesses.
- Win-Win-Lösung, ausgehandelter Kompromiss oder etwas ganz anderes.
- Infragestellung von Bedeutungen, Werten, Vorstellungen, Bildern ...

Haltung der „Absichtslosigkeit“ des Handelns

- Es geht um keine Belohnung.
- Kein Wettbewerb der Positionen.
- Es geht nicht um Überzeugung des Gegenübers von meiner Meinung.

Quelle: Czollek/ Perko/ Weinbach 2012



Arbeitsblatt 3.2.1

Inputs im Training



Die Inputs im Training

- sind kognitiv-dialogisch gestaltet.
- sind von Trainer_innen oder Teilnehmenden möglich.
- dienen den Einführungen und Vertiefungen in theoretische Grundlagen des Social Justice und Diversity Trainings.
- dienen der Erläuterung ideengeschichtlicher und historischer Grundlagen zu den einzelnen Diskriminierungen und deren Intersektionalität.
- sind kognitiv-dialogisch: im Sinne des miteinander Tuns, Handelns und Sprechens der Trainer_innen und Teilnehmenden.
- sind kognitiv-dialogisch im Sinne der Diskussionsmöglichkeiten.
- ermöglichen Äußerungen, über die diskutiert werden kann.
- ...

Quelle: Czollek/ Perko/ Weinbach 2012



Die Übungen

- werden von Trainer_innen angeregt.
- sind ohne Körper- oder Bewegungsübungen: weil diese oftmals ein Diskriminierungsgrund für Teilnehmende sind, deren körperliche Verfasstheit nicht der angeblichen Normalität entspricht.
- sind ohne Rollenspiele: weil im Social Justice und Diversity Training die unmittelbare dialogische Begegnung von Menschen im Vordergrund ist.
- sind kognitiv-dialogisch: wobei „kognitiv“ sehr weit gefasst wird und „dialogisch“ nicht nur Sprache und Sprechen meint (Social Justice und Diversity Trainings mit Kindern, mit Menschen, die nicht sprechen können etc.).
- werden so durchgeführt, dass die Teilnehmenden selbst entscheiden, wann und wozu sie etwas sagen.
- bieten Raum, um etwas über sich zu sagen, so es gewollt wird, und die Möglichkeit etwas zu besprechen (alle tragen Verantwortung dafür, wie mit dem Erzählten umgegangen wird).
- sind didaktisch oftmals zeitlich absichtlich knapp bemessen: z. B. 5 Minuten, dann erfolgt ein Partner_innenwechsel mit einer anderen Frage etc., damit der Fokus auf dem Thema bleibt.
- vertiefen die Reflexion einzelner Diskriminierungsformen und verdeutlichen die Intersektionalität zwischen ihnen.
- ...

Quelle: Czollek/ Perko/ Weinbach 2012

Arbeitsblatt 3.2.3

Train-the-Trainer: Metaebene als Ort für Fragen



Train-the-Trainer: Metaebene als Ort für Fragen

- Die Metaebene wird vom Verlauf des Trainings zeitlich getrennt.
- Sie bietet den Teilnehmenden Raum für Fragen, die sich auf die Methode und die Durchführung des Trainings beziehen.
- Die Fragen werden von den Teilnehmenden bestimmt und können alle Bereiche des Trainings berühren.
- ...

Quelle: Czollek/ Perko/ Weinbach 2012



Arbeitsblätter Kapitel 4

Praxis des Social Justice und Diversity Trainings in allen Modulen



Strukturelle Diskriminierung

Das Ineinandergreifen von Diskriminierung auf individueller, institutioneller und kultureller Ebene, Ausgrenzung, Gewalt, Unterdrückung, Marginalisierung etc., Stereotype, Vorurteile etc.

Ableismus

Strukturelle Diskriminierung von Menschen mit zugeschriebenen „Behinderungen“ und von Menschen mit Bezug auf zugeschriebene Verhaltensmöglichkeiten, physische und psychische Befindlichkeiten.

Altersdiskriminierung

Strukturelle Diskriminierung von Menschen aufgrund ihres Alters.

Adultismus: strukturelle Diskriminierung von Kindern.

Epiphanismus: strukturelle Diskriminierung von Jugendlichen.

Ageismus: strukturelle Diskriminierung von alten Menschen.

Antisemitismus (und Antijudaismus)

Strukturelle Diskriminierung von, Feindschaft und Hass gegen Juden_Jüdinnen. Der Antijudaismus ist religiös motiviert. Der Antisemitismus richtet sich gegen die rechtliche und politische Gleichstellung von Juden_Jüdinnen.

Antiziganismus

Strukturelle Diskriminierung von Romnij_a und Sinti_ze bzw. Menschen mit Romnij_a- und Sinti_ze-Hintergrund; feindliche Haltung gegenüber Romnij_a und Sinti_ze, die von inneren Vorbehalten über offene Ablehnung, Ausgrenzung und Vertreibung bis zu Tötung und Genozid reicht.

Klassismus

Strukturelle Diskriminierung und Stereotypisierung mit Bezug auf die sozio-ökonomische Gruppenzugehörigkeit von Menschen aus der Arbeiterklasse, armen Menschen, reichen Menschen, Intellektuellen etc.

Lookismus

Strukturelle Diskriminierung und gesellschaftlicher Ausschluss mit Bezug auf zugeschriebene Formen von Körper, Aussehen, Kleidung.



Ost/ West (DDR/ BRD)

Strukturelle Diskriminierung, Vorurteile und Stereotype von Menschen aufgrund der Herkunft aus der DDR oder aufgrund transgenerationaler DDR-Hintergründe; und umgekehrt strukturelle Diskriminierung aufgrund der Zugehörigkeit zur BRD.

Rassismus

Strukturelle Diskriminierung von Menschen mit Bezug auf zugeschriebene „Hautfarben“, „Ethnien“, „Kulturen“, Migrationshintergründe, Sprachen.

Sexismus/ Heterosexismus

Strukturelle Diskriminierung von Menschen aufgrund ihres Geschlechts sowie die diesen Erscheinungen zugrunde liegende Ideologie. Heterosexismus ist ein Denk- und Verhaltenssystem, das Heterosexualität als die einzig „normale“ Form sexueller Orientierung und Beziehung festschreibt.

Quelle: Czollek/ Perko/ Weinbach 2012



Ausgrenzungskriterien

- Sprachen
- Kulturelle und soziale Herkünfte
- Geschlechter
- Sexuelle Orientierungen
- Religiöse Überzeugungen/ Weltanschauungen
- Soziale Stellungen
- Konstruierte „Normalitäten“
- Alter
- „Hautfarben“
- ...

Ausgrenzungsmechanismen

- Theorie und Wissenschaft
- Kategorisierungen
- Forschungen
- Analysen
- ...

Praxen

- Identitätsfestschreibungen
- Menschen im (negativen Sinne) zu Anderen machen (Othering)
- Abwertungen
- Verachtungsstrukturen
- Kontrolle
- Stigmatisierungen
- Beleidigungen
- Herabsetzungen
- Gewaltanwendungen
- Respektlosigkeit gegenüber dem einzelnen Menschen
- Zwanganwendungen
- ...



Hintergründe und Folgen von Ausgrenzung

- Lange Geschichte der Vorurteile und Stereotype, d. h. ein in den Individuen und Strukturen tiefenkulturell verankerter Referenzrahmen
- Eingeschränkte Möglichkeiten zur Partizipation
- Normierungen durch Messung an gesellschaftlich, d. h. strukturell, verankerten Hegemonien
- Reproduktionsmechanismen auf drei Ebenen: individuell, institutionell, kulturell
- Weltanschauungen mit Wahrheits-, Einheits- und Totalitätskonzepten
- ...

Ausgrenzungsfunktionen

- Legitimierung sozialer Positionen
- Festigung eigener Identitäten
- Herstellung gesellschaftlicher Normen, „nationale Homogenität“
- Disziplinierung, Durchsetzung von Arbeitsnormen
- Ungleiche Ressourcenverteilung
- ...

Quelle: Czollek/ Perko/ Weinbach 2012

Arbeitsblatt 4.3.1

Intersektionalität verschiedener Diskriminierungsformen



Intersektionalität bezeichnet

- unterschiedliche Unterdrückungs- und Diskriminierungsformen als strukturelle Herrschaftsverhältnisse zusammen und miteinander verwoben zu denken.
- individuelle, institutionelle und kulturelle Mechanismen und Handlungen mit dem bewussten und unbewussten Ziel, Menschen herabzusetzen, abzuwerten und auszuschließen, zusammen zu denken.
- das Ineinandergreifen von individueller, institutioneller und kultureller Ebene von Diskriminierung aufzuzeigen.
- die Thematisierung der Komplexität von Diskriminierung und die Konsequenz, jede Form der Diskriminierung in horizontalen und vertikalen Verbindungen untereinander zu betrachten.
- Überschneidungen zu zeigen, wenn Personen von mehreren Diskriminierungsformen betroffen sind und diese sich aneinander anschließen.
- die Möglichkeit, dass Menschen Ausgrenzungserfahrungen erleben und gleichzeitig selbst Diskriminierungsmechanismen haben, mit denen sie sich selbst an Ausgrenzung beteiligen.

Quelle: Czollek/ Perko/ Weinbach 2012

Arbeitsblatt 4.3.2

Ebenen der strukturellen Diskriminierung



Individuell

- Persönliche Haltungen, Aktionen; Handlungen, die Vorurteile gegen Gruppen von Menschen deutlich machen.

Institutionell

- Politiken, Gesetze, Regeln, Normen, Sitten, die von Organisationen und sozialen Institutionen (Regierungen und Verwaltungssysteme, Schulsysteme, Justiz, Kirche, Gesundheitssysteme ...) durchgesetzt und durchgeführt werden, mit denen einige soziale Gruppen benachteiligt und andere bevorteilt werden.

Kulturell

- Soziale Rollen, Normen, Musik, Kunst, Literatur, Rituale, Sprache, in denen zum Ausdruck gebracht wird, dass eine soziale Gruppe über einer anderen steht.

Quelle: Czollek/ Perko/ Weinbach 2012, modifiziert nach Adams, Maurianne/ Bell, Lee Anne/ Griffin, Pat (Hg.): Teaching for diversity and social justice. A sourcebook. New York und London 1997; 2007

Arbeitsblatt 4.5

Maxime des Arbeitens



- Es geht nicht um Moralisierung und Beschämung, sondern um Verstehen und Reflexion, Öffnung der Denkräume und das Aushalten von unterschiedlichen Positionen, neuen Erfahrungen und die Umwandlung in neue Handlungsoptionen.
- Strukturelle Diskriminierung wird nicht hierarchisiert, sondern es geht um ein Erkennen der allen Diskriminierungsformen zugrunde liegenden strukturellen Bedingtheiten sowie ein Erleben der Sinnhaftigkeit, miteinander statt gegeneinander zu denken und zu handeln.
- Es gibt keine erwünschten Antworten von Teilnehmenden.
- Niemand wird gezwungen oder persönlich angesprochen, sich zu äußern.
- Es gibt keine Interpretation seitens der Trainer_innen über mögliche psychologische oder sonstige autobiografische Hintergründe von Beteiligung, Sprechen oder Nichtsprechen etc.
- Es gibt keine Norm darüber, wie eine Beteiligung von Teilnehmenden auszusehen hat (manche sprechen, manche sprechen nicht etc.)
- Schweigepausen sind im Training erwünscht und dienen dem Nachdenken, der Reflexion über die jeweilige Thematik.
- Abwechselnd wird in Arbeitsgruppen oder im Plenum gearbeitet. Das dient der Perspektivenerweiterung durch ein dialogisches Miteinander.

Quelle: Czollek/ Perko/ Weinbach 2012



„(...) Rabbi Mendel von Kozk sprach einmal zur versammelten Gemeinde: ‚Was verlange ich denn von euch! Drei Dinge nur: aus sich nicht herausschielen, in den anderen nicht hinschielen, und sich nicht meinen.‘ Das bedeutet: erstens, jeder soll seine eigene Seele in ihrer eigenen Art und an ihrem eigenen Ort bewahren und heiligen, nicht aber fremde Art und fremden Ort neiden; zweitens, jeder soll das Geheimnis der Seele seines Mitmenschen ehren und nicht mit frecher Neugier in es eindringen und es gebrauchen; und drittens, jeder soll im Leben mit sich selbst und im Leben mit der Welt sich hüten, auf sich abzuzielen.“

Quelle: Martin Buber: Der Weg des Menschen nach der chassidischen Lehre, Gütersloh 2001: 47

Arbeitsblatt 4.7 F

Text zum Thema Recht haben



Zwei Schüler_innen einer Rabbiner_in streiten sich. Als die Rabbiner_in fragt, was denn los sei, erzählt die eine Schüler_in den Hergang des Streitgesprächs aus ihrer Sicht und klagt die andere Schüler_in dabei an. Die Rabbiner_in sagt zu ihr: „Du hast vollkommen Recht.“ Die andere Schüler_in ist darüber noch verärgelter und schildert ihre Sicht der Geschehnisse, welche die eigene Unschuld und die Schuld der Anderen darlegen. Die Rabbiner_in sagt in ruhigem Ton: „Und du hast auch Recht.“ Eine weitere Schüler_in der Rabbiner_in hat das gesamte Gespräch mitverfolgt, schüttelt verständnislos den Kopf und sagt verärgert: „Wie kannst du beiden sagen, sie hätten Recht? Das ist doch der größte Unsinn, den du da von dir gibst.“ Die Rabbiner_in entgegnet ihr: „Auch du hast Recht.“

Quelle: unbekannt



„Das echte Gespräch, und so jede aktuelle Erfüllung der Beziehung zwischen Menschen, bedeutet Akzeptation der Andersheit. Wenn zwei Menschen einander ihre grundverschiedenen Meinungen über einen Gegenstand mitteilen, jeder in der Absicht, seinen Partner von der Richtigkeit der eigenen Betrachtungsweise zu überzeugen, kommt im Sinn des Menschseins alles darauf an, ob jeder den andern als den meint, der er ist, bei allem Einflusswillen, also ihn doch in seinem Dieser-Mensch-sein, in seinem So-beschaffen-sein rückhaltlos annimmt und bestätigt. Die Strenge und Tiefe der menschlichen Individuation, das elementare Anderssein des Andern, wird dann nicht bloß als notwendiger Ausgangspunkt zur Kenntnis genommen, sondern von Wesen zu Wesen bejaht.“

Quelle: Martin Buber: Urdistanz und Beziehung, Heidelberg 1978: 30



Anleitung durch die Moderation

1. Die Diskussion beginnt zwanglos: alle Teilnehmenden werden gebeten, ihre Haltung zum Thema Dialogisches Handeln zu erörtern.

2. Die Teilnehmenden finden sich zu dritt/ viert und wägen alle erörterten Haltungen ab.
 - 2.1 Die je eigenen historisch-biografischen Kontexte (der anderen und die eigenen) werden über ein gegenseitiges Fragen einbezogen: Warum hast du/ haben Sie diese oder jene Haltung zum Thema?
 - 2.2 Der gesellschaftliche Kontext/ die strukturellen Bedingungen der Dialogbeteiligten werden über ein gegenseitiges Fragen einbezogen: Welche allgemeinen strukturellen Bedingungen berücksichtigst du/ berücksichtigen Sie bei deiner/ Ihrer Meinung?
 - 2.3 Argumentiere deine/ argumentieren Sie Ihre Meinungen unter Einbeziehung von Gelesenem und Gehörtem: Durch wen und warum könntest du deine/ könnten Sie Ihre Meinung zum Thema stärken?
 - 2.4 Lass/ lassen Sie alle Meinungen zum Thema bestehen und schreib/ schreiben Sie diese auf (Konsensfindung bleibt offen und der Gruppe überlassen).
 - 2.5 Welche neuen Erkenntnisse hast du/ haben Sie gefunden?

Quelle: Czollek/ Perko/ Weinbach 2012

Arbeitsblatt 4.8 D

Definition Stereotype



-
- Stereotyp ist eine vereinfachte, undifferenzierte Zuschreibung, die Folgendes beinhaltet: ein Urteil über Verhaltensweisen, Gewohnheiten, Fähigkeiten oder Erwartungen gegenüber Anderen.
 - Diese Zuschreibungen werden auf alle Mitglieder einer Gruppe übertragen, ungeachtet ihrer Individualität und ihrer sozialen Kontexte. Die Zuschreibungen gehen von starren Vorstellungen darüber aus, wie etwas oder jemand ist.
 - Die Zuschreibungen werden von manchen Angehörigen der Gruppe, auf die sie sich richten, als sehr verletzend erlebt.
 - Unter Umständen werden die gleichen Zuschreibungen, wenn sie für Angehörige der dominanten Gruppe selbst verwendet werden, positiv besetzt.
 - Stereotype haben oft eine lange Geschichte.

Quelle: Czollek/ Perko/ Weinbach 2012

Modelle, wie Menschen zu sein haben hin zur Normativität ...

Sozialisiert/ unterrichtet auf pers. Ebene

Eltern, Verwandte, Lehrende, Leute, die wir mögen/
denen wir vertrauen: Bildung von Erwartungen/
Träumen/ Normen/ Werten/ Rollen

Geboren in eine mechanische Welt

- Starres Selbstverständnis
- Polares/ dichotomes Denken
- Begrenzte Infos/ Desinformation
- Vorurteile/ Stereotype/ Vorbelastung
- Geschichte/ Gewohnheit/ Tradition
- wahl-/ schuld-/ bewusstlos

Sozialisation wird unterstützt und verstärkt durch

Institution

- Kirche
- Schule
- Justiz
- Medizin
- Wirtschaft
- Wissenschaft
- Medien ...

Kultur

- Praxen
- Sprache
- Gedankenmuster
- Literatur
- Medien
- ...

Neuer Mensch

Kreislauf beginnt von vorne, wenn man nach den Botschaften handelt

Tue nichts. Schlag keine Wellen. Mach keinen Aufstand. Halte fest am Status quo etc.

Auf bewusstem und unbewusstem Level durch

Erzwingen/ Sanktionen:
Belohnung, Bestrafung, Stigmatisierung,
Privileg, Verfolgung, Ermächtigung/
Diskriminierung

Erfahrungen (können) führen zu

1. Schweigen/ Ärger/ Wut/ Schuldgefühle/ psych. Erkrankung/ geheimes Einverständnis/ Ignoranz/ Stress/ Gewalt/ Selbsthass/ Realitätsverlust ...
2. Internalisierung von Machtmustern.
3. Veränderung/ Wandel/ Unterbrechen/ Standhalten/ Fragen/ Neubestimmen.

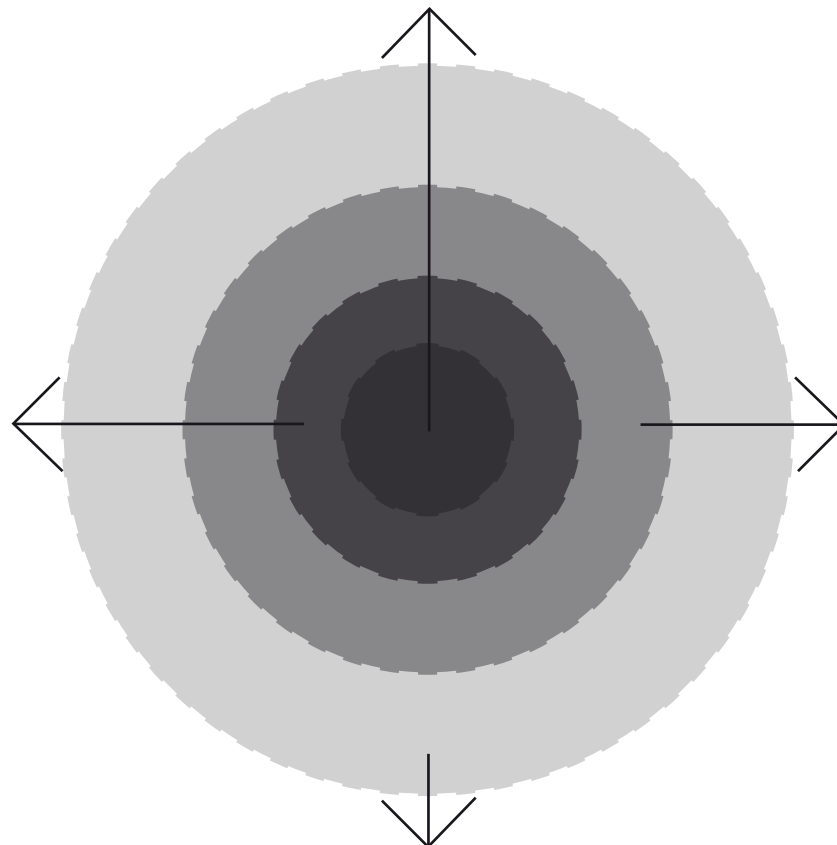
Quelle: Czollek/ Perko/ Weinbach 2012

Das Selbst

Die einzelnen mit ihren Möglichkeiten, eigene Werte und Gefühle zu verstehen: Was willst du verändern?

Community

Leute, mit denen du im öffentlichen Raum zu tun hast, d. h. keinen regelmäßigen Kontakt: Was kann hier getan/ verändert werden?



Umfeld

Familie, Freund_innen usf.: Wie kannst du jene Menschen beeinflussen, die dir nahestehen?

Sozialer Bereich

Nachbar_innen, Schule, Kolleg_innen, Bekannte usf., d. h. alle, mit denen man regelmäßig zusammenkommt: Wie kannst du diese beeinflussen?

- Die Dimensionen (hier farbig abgestufte Kreise) bestimmen das Selbst/Ego.
- Sie sind durchlässig und miteinander verbunden.

Quelle: Czollek/ Perko/ Weinbach 2012, modifiziert nach Adams, Maurianne/ Bell, Lee Anne/ Griffin, Pat (Hg.): Teaching for diversity and social justice. A sourcebook. New York und London 1997; 2007



Arbeitsblätter Kapitel 5.1

Grundmodul



Kommunikationsvereinbarungen

- Ich formuliere selbst meine Grenze: das, was ich mit anderen teilen will oder nicht.
- Ich spreche von meinen eigenen Erfahrungen.
- Ich vermeide Generalisierungen.
- Ich gehe respektvoll und höflich mit verschiedenen Perspektiven um.
- Ich lasse persönliche Infos von anderen in der Gruppe.
- Ich teile Schweigepausen – Zeit zum Luftholen, Nachdenken.
- Ich beschäme niemanden und mache niemanden zum Sündenbock.
- Ich lege den Fokus auf das eigene Lernen.
- Ich teile den Hintergrund meiner Fragen mit.
- Ich übernehme Verantwortung für meine Redezeiten und für das, was ich sage.
- ...

Quelle: Czollek/ Perko/ Weinbach 2012



Wendepunkte

Wenn Menschen Neues, Unvertrautes, Herausforderndes lernen, können sie sich zuweilen an Wendepunkten bewegen:

- Das Bewusstsein verändert sich.
- Die Perspektiven werden gewechselt.
- Das Verständnis wird erweitert.
- ...

Woran erkennen wir, dass wir uns vielleicht an einem Wendepunkt beim Lernen befinden:

- Langeweile
- Ärger
- Sich belästigt fühlen
- Wut
- Angst
- Überraschung
- Freudiges Erstaunen
- Irritation/ Verwirrtheit
- Defensive Haltung
- Ablenkung
- ...

Diese Gefühle sind wichtig, weil sie die Möglichkeit des Lernens begleiten – die Gefühle können zeigen, dass eventuell sichere Strukturen erschüttert werden.

Quelle: Czollek/ Perko/ Weinbach 2012, modifiziert nach Adams, Maurianne/ Bell, Lee Anne/ Griffin, Pat (Hg.): Teaching for diversity and social justice. A sourcebook. New York und London 1997; 2007



Unterlegte Annahmen

- Es ist nicht nützlich, eine Hierarchisierung von Unterdrückungsformen/ Diskriminierungen vorzunehmen.
- Formen von Unterdrückung und Diskriminierung sind miteinander verbunden.
- Konfrontation mit sozialer Ungerechtigkeit kann unangenehm und/ oder schmerzhaft sein.
- Unterdrückungsformen/ Diskriminierung und soziale Ungerechtigkeit zu reflektieren, kann Veränderungsprozesse anregen.
- Beschämung, Bloßstellung und Moralisierung verletzen Menschen und sind nicht hilfreich.
- Verantwortung übernehmen unterstützt Veränderungs- und Lernprozesse.

Quelle: Czollek/ Perko/ Weinbach 2012, modifiziert nach Adams, Maurianne/ Bell, Lee Anne/ Griffin, Pat (Hg.): Teaching for diversity and social justice. A sourcebook. New York und London 1997; 2007

Arbeitsblatt 5.1 I

Definition Trigger



Sozialer Trigger bedeutet eine sprachliche oder nichtsprachliche Handlung einer Person, ein Organisationshandeln, eine mediale Vermittlung, die uns als Mitglied einer sozialen Gruppe herabsetzt, bedroht, stereotypisiert, angreift (nicht unbedingt physisch). Wir können uns ebenfalls „getriggert“ fühlen, wenn wir sehen, wie ein Mitglied einer anderen Gruppe (zu der wir uns nicht zugehörig fühlen) angegriffen wird. Vorurteile sind im Kopf – dagegen bedeutet Triggern ein konkretes Handeln (bewusst oder unbewusst) entlang von stereotypen Vorstellungen. Trigger gehen einher mit Verallgemeinerungen, Beleidigung, Herabsetzung, Abwertung, Diskriminierung, Verachtung, Gewalt, dem Ausleben von Macht.

Quelle: Czollek/ Perko/ Weinbach 2012, modifiziert nach Adams, Maurianne/ Bell, Lee Anne/ Griffin, Pat (Hg.): Teaching for diversity and social justice. A sourcebook. New York und London 1997; 2007



Reaktionen 1 auf Trigger

- Rausgehen – körperlich
- Vermeidung: Begegnungen vermeiden, Situationen/ den Menschen aus dem Weg gehen
- Schweigen
- Wahrnehmen, aber nicht an sich ranlassen
- Angriff: Versuch, das Gegenüber zu verletzen
- Internalisierung: die Person denkt, es ist richtig
- Rationalisierung
- Konfusion/ Verwirrung/ Schock
- ...

Reaktionen 2 auf Trigger

Benennen

Wir benennen den Trigger und unser Nichteinverständnis gegenüber der Person oder der Organisation.

Diskussion

Wir benennen den Trigger und laden das Gegenüber zur Diskussion darüber ein.

Konfrontation

Wir benennen den Trigger und fordern eine Veränderung im Verhalten.

Überraschung

Wir benennen den Trigger in einer unerwarteten Weise, z. B. mit konstruktivem Humor, freundlicher Ironie.

Strategie

Wir erarbeiten mit anderen zusammen ein Programm, Aktionen, Eingaben, Veränderungsvorschläge etc., um einen Trigger in einem größeren Kontext zu thematisieren.

Fehlinterpretationen

Wir rechnen damit, dass wir mit einem Trigger konfrontiert werden und werden mehr dadurch getriggert als durch das tatsächlich Gesagte.

Diskretion

Aufgrund der gegebenen Situation entscheiden wir uns, zu einem späteren Zeitpunkt oder in einem anderen Kontext den Trigger zum Thema zu machen.

Quelle: Czollek/ Perko/ Weinbach 2012, modifiziert nach Adams, Maurianne/ Bell, Lee Anne/ Griffin, Pat (Hg.): Teaching for diversity and social justice. A sourcebook. New York und London 1997; 2007

Arbeitsblatt 5.1 J

Soziale Gruppenzugehörigkeiten und ihre Konsequenzen



Diskriminierte Gruppe	Privilegierte Gruppe	Unterdrückungsform
Frauen; transsexuelle Menschen; Transgender; intersexuelle Menschen ...	Männer ...	Sexismus
Arme Menschen; Arbeiter_innen; Menschen ohne bezahlte Arbeit ...	Mittelklasse, besitzende Klasse ...	Klassismus
Lesben; Schwule; bisexuelle Menschen; asexuelle Menschen; Transgender ...	Heterosexuelle Menschen ...	Heterosexismus
Als geistig und körperlich „behindert“ bezeichnete Menschen; chronisch kranke Menschen; psychiatrisierte Menschen ...	Menschen ohne „Behinderungen“, „gesunde“ Menschen ...	Ableismus
People of Color; Menschen mit „Schwarzer Hautfarbe“; Menschen mit Migrationshintergründen ...	Menschen mit „Weißer Hautfarbe“; Menschen mit deutscher Staatsbürgerschaft	Rassismus
Sinti_ze; Romnij_a ...	Nicht-Sinti_ze; Nicht-Romnij_a ...	Antiziganismus
Juden_Jüdinnen ...	Christ_innen; Nichtjuden_Nichtjüdinnen	Antisemitismus
Kinder; Jugendliche; „Ältere“ Menschen ...	Zwanzig bis Vierzigjährige ...	Altersdiskriminierung (Adul-tismus/ Ageismus)
Menschen mit DDR-Hintergründen ...	Menschen mit BRD-Hintergründen	Ost-Diskriminierung
Muslime_Muslimas ; Zeug_innen Jehovas, Atheist_innen ...	Christ_innen, Nichtjuden_Nichtjüdinnen ...	Diskriminierung mit Bezug auf Weltanschauung/ Religion
Menschen, die dem gegenwärtigen, kulturellen Schönheitsideal nicht entsprechen	Menschen, die dem gegenwärtigen, kulturellen Schönheitsideal entsprechen	Lookismus
...

Quelle: Czollek/ Perko/ Weinbach 2012



Ressourcen sind

- Dinge, die wir in der Gestaltung unseres Lebens wertschätzen.
- Dinge, die wir für die Gestaltung unseres Lebens benötigen.
- Dinge, die wir aus diesem Grund bekommen und sichern wollen.
- Dinge, die wir wertschätzen und die allgemein geschätzt werden.
- Materielle Umwelt
- Dach über dem Kopf
- Kommunikationsmittel: Telefon, Mobiltelefon, Computer usw.
- Transportmittel: z. B. Auto, Motorrad, Fahrrad
- ...
- Kleidung
- Marken
- ...
- Lebensbedingungen und Lebensumstände
- Zustände, die ich selbst schätze.
- bestimmte Umstände, mit denen ich bestimmte Bedingungen erreiche.
- Status/ Sicherheit/ Zuwendung
- Gesichertes Einkommen/ Ansehen/ Partnerschaft
- ...
- Personenmerkmale
- Selbstwert
- Bewältigungsoptimismus
- Selbststeuerungsbewusstsein
- ...
- Soziale Kompetenz

Diese Eigenschaften können den Zugang zu geschätzten Bedingungen schaffen

- Berufliche Stellung/ Netzwerke/ Freundschaft/ Ansehen ...
- ...
- bestimmte Mittel und Bedingungen, um bestimmte Objekte oder Lebensumstände erreichen zu können.
- Geld/ Vertrauensvorschuss bei Mitmenschen/ Informationen/ Wissen
- ...
- Damit bestimmte Dinge und Umstände zu Ressourcen werden können, müssen bestimmte Bedingungen vorliegen. Ressourcen sind kontextabhängig.

Quelle: Czollek/ Perko/ Weinbach 2012



Definition Diskriminierung

Die unterschiedliche Verteilung von und der beschränkte Zugang zu Waren, Ressourcen, Dienstleistungen, Anerkennung; sowie der eingeschränkte Zugang zu einer vollständigen, gleichberechtigten, gesellschaftlichen Partizipation - basierend auf individueller Zugehörigkeit und Zuschreibung zu partikularen, strukturell hergestellten sozialen Gruppen.

Quelle: Czollek/ Perko/ Weinbach 2012, modifiziert nach Adams, Maurianne/ Bell, Lee Anne/ Griffin, Pat (Hg.): Teaching for diversity and social justice. A sourcebook. New York und London 1997; 2007

Arbeitsblatt 5.1 M

Gruppenzugehörigkeitsprofil



Soziale Identität	Gruppe (Zugehörigkeit)	Status (privilegiert/ nicht privilegiert)
Geschlecht (Gender)		
Klasse/ soziale Herkunft		
Sexuelle Orientierung		
Physische/ psychische Verfasstheit		
„Hautfarbe“		
Herkunft: Land; ethnisierte Gruppe ...		
Alter		
Ost/ West		
Stadt/ Land/ Region		
Religion/ Kultur Weltanschauung		
...		
...		

Quelle: Czollek/ Perko/ Weinbach 2012



1. Das erste Mal, als dir/ Ihnen bewusst geworden ist, dass deine/ Ihre soziale Gruppenzugehörigkeit Auswirkungen auf die Art und Weise hat, wie Du behandelt wirst/ Sie behandelt werden.
2. Eine Zeit, als dir/ Ihnen bewusst wurde, dass du/ Sie aufgrund deiner/ Ihrer sozialen Gruppenzugehörigkeit Privilegien hast/ haben, die Angehörige anderer sozialer Gruppen nicht haben.
3. Eine Zeit, als dir/ Ihnen bewusst wurde, dass du/ Sie aufgrund deiner/ Ihrer sozialen Gruppenzugehörigkeit nicht die Privilegien hast/ haben, die andere haben.
4. Eine Zeit, als dir/ Ihnen bewusst wurde, dass bestimmte Privilegien aufgrund deiner/ Ihrer Gruppenzugehörigkeit einen Puffer darstellten für bestimmte Benachteiligungen aufgrund einer anderen Gruppenzugehörigkeit.
5. Eine Zeit, als dir/ Ihnen bewusst geworden ist, was es bedeutet, auf vielen Identitätsebenen diskriminiert zu sein.
6. Eine Zeit, als dir/ Ihnen bewusst geworden ist, was es bedeutet, auf vielen Identitätsebenen privilegiert zu sein.
7. Eine Zeit, als du/ Sie bei der Diskriminierung einer benachteiligten Gruppe mitgemacht hast/ haben.
8. Eine Zeit, als du/ Sie die Diskriminierung einer deiner/ Ihrer sozialen Gruppen unterstützt hast/ haben oder dabei mitgemacht hast/ haben.
9. Eine Zeit, als du/ Sie gegen Diskriminierung aktiv geworden bist/ sind.
10. Eine Zeit, als du/ Sie durch eine soziale Gruppenzugehörigkeit Energien und Kraft bekommen hast/ haben.

Quelle: Czollek/ Perko/ Weinbach 2012, modifiziert nach Adams, Maurianne/ Bell, Lee Anne/ Griffin, Pat (Hg.): Teaching for diversity and social justice. A sourcebook. New York und London 1997; 2007

Arbeitsblatt 5.1 O

Trifft zu/ trifft nicht zu



Aussage	T	TN
Meine Familienvorfahren sind gezwungenermaßen immigriert, weil sie Unterdrückung erfahren haben.		
Menschen mit „Schwarzer Hautfarbe“ oder People of Color haben für meine Eltern als Angestellte, Kinderbetreuer_innen etc. gearbeitet.		
Ich bin mit Bezeichnungen, „Namen“ belästigt worden aufgrund meiner Religion, meiner sexuellen Orientierung oder meiner psychischen/ physischen Verfasstheit ...		
Ich kann meine Liebesbeziehung durch eine Ehe legalisieren und alle staatlichen Vorteile, die damit verbunden sind, in Anspruch nehmen.		
Ein Mitglied meiner Familie ist lesbisch, schwul, bisexuell, transgender, intersexuell ..., aber darüber wird nicht gesprochen.		
Ich konnte über die Kultur und Geschichte meiner Familienvorfahren etwas in der Schule lernen.		
Ich habe eine Schule besucht, in der meine Erstsprache die Sprache der schriftlichen und mündlichen Kommunikation war.		
Ich musste auf eine Mahlzeit verzichten oder ich war hungrig, weil meine Familie nicht genügend Geld für Essen hatte.		
Die religiösen Feiertage, die in der Schule gefeiert wurden, waren auch die, die in meiner Familie zelebriert wurden.		
Ich habe eine Privatschule besucht.		
Ich bin in einer Alleinerziehendenfamilie aufgewachsen.		
Ich habe auf bestimmte Aktivitäten, Freundschaften oder Kleidung verzichtet, um nicht für lesbisch oder schwul oder transgender gehalten zu werden.		
Ich hatte Nachteile im Beruf aufgrund meiner sexuellen Orientierung oder psychischen/ physischen Verfasstheit, Religion ...		
Meine Familie hat viele europäische oder außereuropäische Reisen unternommen.		
Ich bin physisch angegriffen worden aufgrund meines Geschlechts, meiner „Hautfarbe“, „Herkunft“, meiner psychischen/ physischen Verfasstheit oder meiner sexuellen Orientierung.		
Eine_r meiner Eltern wurde entlassen und war arbeitslos.		
Ich bin in einem Haus aufgewachsen, das meine Familie besessen hat.		

Arbeitsblatt 5.1 O

Trifft zu/ trifft nicht zu



Aussage	T	TN
Meine Eltern haben mir vermittelt, dass ich, wenn ich erwachsen bin, alles tun kann, was ich möchte.		
Ich musste mir nie Gedanken über die Sicherheit von Kindern/ Jugendlichen bezüglich Geschlecht oder sexueller Orientierung machen.		
Die Präsenz von Polizei oder anderen Sicherheitskräften im öffentlichen Raum löst bei mir das Gefühl von Schutz vor Übergriffen aus.		
Ich war Opfer von physischer Gewalt aufgrund von „Hautfarbe“, Herkunft, Geschlecht, Religion, sexueller Orientierung, körperlicher Verfasstheit ...		
Ich wurde geärgert und Leute haben sich aufgrund meiner Geschlechterperformance über mich lustig gemacht.		
Entweder ich oder eine mir bekannte Person war Opfer sexueller Belästigung oder sexueller Gewalt.		
Ich wurde dazu gebracht, mich aufgrund meines Alters minderwertig zu fühlen.		

Quelle: Czollek/ Perko/ Weinbach 2012, modifiziert nach Adams, Maurianne/ Bell, Lee Anne/ Griffin, Pat (Hg.): Teaching for diversity and social justice. A sourcebook. New York und London 1997; 2007



Was sind Verbündete?

Verbündete sind Menschen, die zu bestimmten sozialen Gruppen gehören und ihre soziale Macht nutzen, um sich gegen Ungerechtigkeit einzusetzen.

Was zeichnet Verbündete aus?

- Haben ein ressourcenorientiertes Bewusstsein der eigenen Gruppenzugehörigkeiten und Identitäten.
- Übernehmen Verantwortung dafür, dass die Perspektiven von benachteiligten Gruppen sichtbar werden und Unterdrückungsmechanismen thematisiert werden.
- Respektieren die Perspektiven von benachteiligten Menschen.
- Arbeiten an der Umverteilung von Privilegien.
- Erkennen an, dass die Auseinandersetzung mit Unterdrückung ein lebenslanger Prozess ist und kein einmaliges Ereignis.
- Nehmen Risiken in Kauf.
- Gehen achtsam mit ihren Kräften um.
- Agieren auch gegen Ungerechtigkeit, wenn es nicht in ihrem unmittelbaren Interesse ist.
- Setzen sich mit eigenen Verhaltensmustern auseinander und arbeiten an Veränderung.
- Nehmen in den Feldern, in denen sie agieren, Einfluss.

Quelle: Czollek/ Perko/ Weinbach 2012, modifiziert nach Adams, Maurianne/ Bell, Lee Anne/ Griffin, Pat (Hg.): Teaching for diversity and social justice. A sourcebook. New York und London 1997; 2007



Arbeitsblätter Kapitel 5.2

Ableismus



Ableismus ist ein alle Bereiche durchdringendes Diskriminierungs- und Ausgrenzungssystem, in dem Menschen mit zugeschriebenen kognitiven, emotionalen und physischen „Behinderungen“ unterdrückt werden. Wie Rassismus, Sexismus und andere Formen der Unterdrückung findet Ableismus auf der individuellen, institutionellen und kulturellen Ebene statt. Tief verwurzelte Glaubenssätze bezüglich Gesundheit, Produktivität, Schönheit etc., unentwegt durch private und öffentliche Medien bekräftigt, schaffen ein oft feindseliges Klima gegen all jene, die aufgrund den ihnen zugeschriebenen physischen, emotionalen, kognitiven oder sensomotorischen Verfasstheiten aus dem herausfallen, was jeweils als gesellschaftlich akzeptabel und „normal“ definiert ist. Dieses Phänomen ist mit einer Variationsbreite von Begriffen beschrieben worden: handicapism, ableism, disability oppression, disability discrimination, physicalism, mentalism. Kein Begriff beschreibt exakt, welches Spektrum an Erfahrungen Menschen mit zugeschriebenen „Behinderungen“ machen. Es gibt eine Vielzahl und Vielfalt von konstruierten „Behinderungen“, eine große Verschiedenheit von Menschen umfassend; „Behinderungen“ (sichtbare und nicht sichtbare) aufgrund von:

- Wahrnehmung (Sehen, Hören, Riechen, Lernen ...)
- Krankheit (Multiple Sklerose, AIDS ...)
- Entwicklungsbedingungen (Trisomie 21, Autismus ...)
- Psychologisierte/ psychiatrisierte Phänomene (Depressionen, manisch-depressive Verhaltensformen, Schizophrenie ...)
- Bewegungseinschränkungen (Querschnittslähmung, Arthrose ...)
- Umweltbedingte Erkrankungen (Allergien, Asthma ...)
- ...

Quelle: Czollek/ Perko/ Weinbach 2012, modifiziert nach Adams, Maurianne/ Bell, Lee Anne/ Griffin, Pat (Hg.): Teaching for diversity and social justice. A sourcebook. New York und London 1997; 2007



- Wer wohnt in einem für Rollstühle barrierefreien Haus?
- Wer hat Kolleg_innen/ Freund_innen mit einer nicht sichtbaren, zugeschriebenen „Behinderung“?
- Wer hat schon mal ein Hörbuch angehört?
- Wer weiß, wo die/ der Beauftragte für Menschen mit „Behinderungen“ am Wohnort zu finden ist?
- Wer weiß, welche Ampeln am Wohnort ein Tonsignal zum Gehen haben?
- Wer hat ein Familienmitglied mit einer zugeschriebenen „Behinderung“?
- Wer kann am Wohnort ein öffentliches Gebäude benennen, welches an den Türen oder Aufzügen Schilder in Brailleschrift hat?
- Wer kann auf Anhieb mindestens drei bekannte Menschen mit einer zugeschriebenen „Behinderung“ nennen?
- Wer kann an seinem Arbeitsplatz (Gebäude) zwei Türen mit automatischer Öffnung benennen?
- Wer arbeitet in einem Gebäude, welches für Menschen mit Rollstuhl und mit anderen zugeschriebenen sichtbaren Behinderungen zugänglich ist?
- Wer weiß, wie viel ein elektrischer Rollstuhl kostet?
- Wer weiß, was die Abkürzung „Forsea“ bedeutet?

Quelle: Czollek/ Perko/ Weinbach 2012



- Welches sind deine/ Ihre frühesten Erinnerungen an oder Erfahrungen mit dem Thema zugeschriebene „Behinderungen“?
- Welche Bilder, Eindrücke, Gefühle hattest du/ hatten Sie als Kind bezüglich des Themas zugeschriebene „Behinderungen“?
- Welche Botschaften haben die Menschen deiner/ Ihrer Umgebung (Eltern, Lehrer_innen, Freund_innen) über das Thema zugeschriebene „Behinderungen“ vermittelt?
- In welcher Weise haben diese Botschaften dein Denken über dich/ Sie selbst beeinflusst?
- Welche Eindrücke, Gedanken, Gefühle oder Glauben hattest du/ hatten Sie dann als Erwachsene_r in Verbindung mit dem Thema zugeschriebene „Behinderungen“? Wie haben diese Gedanken sich über die Jahre verändert oder sind sie gleich geblieben?
- Was waren einige frühe Botschaften und von wem kamen sie?
- Gibt es in diesen Botschaften Gemeinsamkeiten oder ähnliche Themen?
- Welche Formen von zugeschriebener „Behinderung“ kommen in den frühen Erinnerungen vor? Welche kommen nicht vor?
- Welches sind ein oder zwei nachklingende Wahrnehmungen oder Eindrücke aus deiner/ Ihrer Vergangenheit, die du/ Sie genauer untersuchen möchtest/ möchten?

Quelle: Czollek/ Perko/ Weinbach 2012



Arbeitsblätter Kapitel 5.3

Adultismus

Arbeitsblatt 5.3 C

Persönliche Erfahrungen als Kind und Jugendliche_r



- Wie definierst du deine/ definieren Sie Ihre Identität bezogen auf dein/ Ihr Alter?
(Selbstbeschreibung)
- Was ist deine/ Ihre früheste Erinnerung daran, wie du/ Sie folgende Punkte erfahren oder beobachtet hast/ haben? (Was geschah genau? Woran erinnerst du dich/ erinnern Sie sich: Was hast du/ haben Sie gedacht, gefühlt, gesagt, getan?):
- Jemand hat für dich/ Sie mit Bezug auf dein/ Ihr Alter eine Entscheidung getroffen.
- Jemand hat vermutet, dass du/ Sie etwas wegen deines/ Ihres Alters nicht verstehen könntest/ könnten.
- Du wurdest/ Sie wurden (mit Bezug auf dein/ Ihr Alter) ignoriert oder dir/ sich selbst überlassen.
- In deine/ Ihre Privatsphäre wurde mit Bezug auf dein/ Ihr Alter eingegriffen.
- Dir/ Ihnen wurden Zuwendung, Nähe, Anerkennung vorenthalten, damit du/ Sie die Wünsche von Erwachsenen befolgst/ befolgen.
- Jemand hat angenommen, du wärest/ Sie wären wegen deines/ Ihres Alters nicht kompetent.
- Jemand hat sich (mit Bezug auf dein/ Ihr Alter) über dich/ Sie lustig gemacht, dich/ Sie angeschrien oder gegen deinen/ Ihren Willen angefasst.
- Wie wirken sich all diese Erfahrungen auf dein/ Ihr Handeln gegenüber Kindern und Jugendlichen heute aus?

Quelle: Czollek/ Perko/ Weinbach 2012, modifiziert nach Adams, Maurianne/ Bell, Lee Anne/ Griffin, Pat (Hg.): Teaching for diversity and social justice. A sourcebook. New York und London 1997; 2007

Arbeitsblatt 5.3 I

Homosexualität und Transsexualität



Schwule, lesbische, bisexuelle, transsexuelle oder transgender Kinder und Jugendliche gehen schweigend und versteckt durch unser Leben, durch unsere Familien, unsere Schule und unser Wohnumfeld. Lange bevor sie verstehen, was das Wort „schwul“, „lesbisch“, „transsexuell“ etc. meint, haben sie bereits eine Vorstellung davon erworben, dass es irgendetwas damit zu tun hat, was unnatürlich oder mit Scham besetzt sei. Denn sie erfahren und nehmen die Vorurteile in ihrem Umfeld wahr.

So glauben viele, dass es gar keine schwulen, lesbischen, transsexuellen etc. Kinder und Jugendliche gibt. Tatsächlich gibt es sie. Sie wachsen häufig in einem gesellschaftlichen Umfeld auf, in dem sie sich schon sehr früh als anders erfahren müssen.

Schwule, lesbische, transgender Kinder und Jugendliche werden in Institutionen und Familien häufig diskriminiert (Herabsetzung, Bedrohung, Druck) oder ignoriert (Schweigen) oder es wird so getan, als sei nichts: das ist das direkte Ergebnis einer Kultur, die von Erwachsenen aufrechterhalten und von Kindern reproduziert wird. Vorurteile, Diskriminierungen, Herabsetzungen treffen auch Kinder von lesbischen und schwulen Eltern: Wenn die Eltern für „schlecht“ und „falsch“ gehalten werden, dann müssen es die Kinder auch sein; oder sie werden bedauert, weil sie ja „keine sogenannten richtigen Eltern“ hätten. (Vgl. Baker, J./ Dececco, J.: How Homophobia Hurts Children: Nurturing Diversity at Home, at School, and in the Community (Haworth Gay & Lesbian Studies), Binghamton, NY)

„Coming out“ ist die Bewusstwerdung der schwul-lesbischen-trans Identität.

Diese Form des Coming Outs ist in einer heterosexuellen Kultur gedacht: d. h. es braucht kein heterosexuelles Coming Out. Das Problem ist die Toleranz der Gesellschaft gegenüber Schwulen- und Lesben- und Transfeindlichkeit, was mit Heterosexismus bezeichnet wird. Nach wie vor ist die Suizidgefährdung bei lesbischen, schwulen und transsexuellen Jugendlichen vier Mal höher als bei heterosexuellen Jugendlichen.

Quelle: Czollek/ Perko/ Weinbach 2012



Arbeitsblätter Kapitel 5.4

Ageismus

Arbeitsblatt 5.4 C

Transgenerationelle Biographiearbeit



- Hast du/ haben Sie schon einmal davon gehört, dass „älteren/ alten“ Menschen medizinische Leistungen verweigert wurden?
- Hast du/ haben Sie schon einmal wahrgenommen, dass „älteren/ alten“ Menschen in deren Privatsphäre eingegriffen wurde?
- Hast du/ haben Sie schon einmal wahrgenommen, dass „ältere/ alte“ Menschen sich in ihrer Umgebung bedroht gefühlt haben?
- Hast du/ haben Sie schon einmal gehört, dass Menschen herabsetzende Bemerkungen oder Witze über „ältere/ alte“ Menschen gemacht haben?
- Hast du/ haben Sie schon einmal wahrgenommen, dass „ältere/ alte“ Menschen aufgrund ihres Alters eine Arbeitsstelle nicht bekommen haben?
- Was hast du/ haben Sie früh über „ältere/ alte“ Menschen gelernt in Bezug auf Teilnahme am Arbeitsprozess oder Teilnahme am kulturellen Leben der Gesellschaft?
- Wie wurde in deiner/ Ihrer Umgebung über „ältere/ alte“ Menschen gesprochen?
- Wo begegnen dir/ Ihnen „ältere/ alte“ Menschen in der Werbung und in Filmen?
- Hast du dich/ haben Sie sich schon oft mit dem Thema des eigenen „Alt-Werdens“ in dieser Gesellschaft beschäftigt?

Quelle: Czollek/ Perko/ Weinbach 2012

Arbeitsblatt 5.4 E

Diskriminierung im Bereich Erwerbstätigkeit



- Welche Anforderungen (die mit „Alter“ in Verbindung gebracht werden oder werden können) finden sich in diesen Anzeigen?
- Welche Vorurteile gegenüber „älteren/ alten“ Menschen am Arbeitsplatz oder bei Einstellungsverfahren hast du/ haben Sie schon erlebt?
- Wie werden diese individuell, institutionell, kulturell hergestellt und untermauert?

Quelle: Czollek/ Perko/ Weinbach 2012



Vorschläge zur Veränderung von Ageismus

- Die Sensibilität gegenüber Altersdiskriminierung erhöhen.
- Die Vielfalt und Unterschiedlichkeit von „älteren/ alten“ Menschen und ihren Perspektiven sichtbar machen.
- „Ältere/ alte“ Menschen und ihre Perspektiven als individuelle Perspektiven betrachten.
- Intergenerationelle Kooperationen herstellen.
- Institutionelle Praktiken unterstützen, die Mensch und Individuum gerecht sind.
- Die Auseinandersetzung mit dem eigenen „Alter“ suchen.
- „Alter“ als Konstruktion untersuchen und thematisieren.
- Politiken und institutionelle Praktiken, die „ältere/ alte“ Menschen diskriminieren, verändern.
- „Ältere/ alte“ Menschen an politischen Prozessen beteiligen.
- Diversity strukturierte Selbstorganisationen von „älteren/ alten“ Menschen herstellen und Verbündete finden.
- ...

Quelle: Czollek/ Perko/ Weinbach 2012, modifiziert nach Adams, Maurianne/ Bell, Lee Anne/ Griffin, Pat (Hg.): Teaching for diversity and social justice. A sourcebook. New York und London 1997; 2007



Arbeitsblätter Kapitel 5.5

Antisemitismus

Arbeitsblatt 5.5 C

Definition von christlichem Privileg/ christlicher Hegemonie



Christliches Privileg bedeutet ein strukturelles Festhalten an einer religiösen Weltanschauung, die öffentlich die Einhaltung christlicher Werte und Lebensformen als notwendig und wichtig behauptet (Feiertage, öffentliche Plätze, Bildung etc.) und dies auf Kosten nicht christlicher Lebensweisen.

Quelle: Czollek/ Perko/ Weinbach 2012



Übung dazu: „Fragen zur Biographie“

- Was hast du/ haben Sie früh in deinem/ Ihrem Leben über Jüdisch-Sein gelernt?
- Was hieß es für dich/ Sie, jüdisch aufzuwachsen?
- Wann hast du/ haben Sie das erste Mal in deinem/ Ihrem Leben Antisemitismus bewußt wahrgenommen?
- Welche Phasen jüdischer Identität hast du/ haben Sie durchlaufen?
- Gab es Wendepunkte in deiner/ Ihrer Wahrnehmung von Antisemitismus?
- Was war am Schwierigsten daran, jüdisch zu sein?
- Wie hat Antisemitismus dich/ Sie berührt?
- Was gefällt dir/ Ihnen am Besten daran, jüdisch zu sein?

Quelle: Czollek/ Perko/ Weinbach 2012, modifiziert nach Adams, Maurianne/ Bell, Lee Anne/ Griffin, Pat (Hg.): Teaching for diversity and social justice. A sourcebook. New York und London 1997; 2007



Anregungen

A. Erweiterung der persönlichen Bewusstheit

Wähle/ Wählen Sie ein Projekt aus, um deine/ Ihre Bewusstheit bezüglich Jüdisch-Sein und Antisemitismus zu vergrößern, z. B.:

- Filme anschauen oder Bücher lesen, die sich mit jüdischer Geschichte oder mit Antisemitismus beschäftigen.
- Eine jüdische Veranstaltung besuchen.
- ...

B. Persönliche Verhaltensänderungen

- Denke/ Denken Sie über ein typisches Verhaltensmuster von dir/ Ihnen nach, was Stereotype reproduziert (z. B. von Menschen vermuten, sie seien jüdisch oder nicht jüdisch; Jüdisch-Sein leugnen oder verstecken).
- Denke/ Denken Sie an zwei oder drei spezifische Situationen, in denen sich das Muster aktualisiert hat.
- In Bezug auf dieses Verhaltensmuster können folgende Sätze vervollständigt werden:

Immer, wenn ich in einer Situation bin, in der

habe ich gewöhnlich Gefühle von

und sage mir selbst

Was ich dann meistens tue, ist



- Was würdest du/ würden Sie lieber tun?
- Was würdest du/ würden Sie gewinnen, wenn du/ Sie das Muster verändern könntest/ könnten?
- Welche Möglichkeiten würden dir/ Ihnen verloren gehen, wenn du/ Sie das Muster nie verändern könntest/ könnten?
- Wie würden andere Menschen auf dein/ Ihr verändertes Muster reagieren?
- Was wären Risiken?
- Welche Formen von Unterstützung wären für dich/ Sie hilfreich, während du/ Sie an alternativen Verhaltensformen arbeitest/ arbeiten?

C. Antisemitismus unterbrechen

Hier geht es darum, ein Projekt durchzuführen, bei dem Antisemitismus institutionell oder kulturell unterbrochen werden soll. Folgende Anregungen können helfen, ein Projekt zu entwerfen:

- Beschreibe eine bestimmte Ausprägung von Antisemitismus, die du/ Sie gerne unterbrechen möchtest/ möchten. Wo, wann und wie oft nimmst du/ nehmen Sie diese wahr? Wie hast du/ haben Sie in der Vergangenheit darauf reagiert?
- Was genau sagt dir/ Ihnen, dass das ein Beispiel für Antisemitismus ist?
- Welche Aktion würdest du/ würden Sie gerne durchführen, um diese Form von Antisemitismus zu unterbrechen? Beschreibe deine/ beschreiben Sie Ihre Idee im Detail.
- Mit welchen Widerständen musst du/ müssen Sie eventuell rechnen? Gibt es Wege, über die du/ Sie diese Widerstände verringern könntest/ könnten?
- Welche Ressourcen oder welches Material würdest du/ würden Sie benötigen, um dein/ Ihr Ziel zu erreichen? Wie kannst du/ können Sie diese bekommen?
- Wer kann dir/ Ihnen bei deinem/ Ihrem Plan helfen?
- Welche andere persönliche Unterstützung brauchst du/ brauchen Sie dabei? Wie kannst du/ können Sie diese Unterstützung tatsächlich bekommen?
- Wie kannst du/ können Sie feststellen, dass deine/ Ihre Aktion ein Erfolg war? Wie würdest du/ würden Sie den Unterschied zwischen langsamer Veränderung und Scheitern beschreiben?
- Führe deinen/ führen Sie Ihren Plan durch und reflektiere/ reflektieren Sie ihn.

Quelle: Czollek/ Perko/ Weinbach 2012, modifiziert nach Adams, Maurianne/ Bell, Lee Anne/ Griffin, Pat (Hg.): Teaching for diversity and social justice. A sourcebook. New York und London 1997; 2007



Arbeitsblätter Kapitel 5.6

Antiziganismus

Arbeitsblatt 5.6 C

Biographiearbeit



1. Was hast du/ haben Sie früh in deinem/ Ihrem Leben über Sinti_ze und Romnij_a gelernt?
2. Was hieß es für dich/ Sie als Sinto_Sintiza/ Rom_ni aufzuwachsen?
3. Wann bist du/ sind Sie zum ersten Mal Menschen begegnet, die du/ Sie den Gruppen Romnij_a und Sinti_ze zugeordnet hast/ haben?
3. Warum hast du/ haben Sie gedacht, dass diese Menschen Sinti_ze und Romnij_a sind?
4. Was hast du/ haben Sie in der Schule und in der Familie bzw. bei Menschen, die dir/ Ihnen als Familie gelten, über Sinti_ze oder Romnij_a gelernt?
5. Was nimmst du/ nehmen Sie in Bezug auf Romnij_a und Sinti_ze in den Medien wahr?

Quelle: Czollek/ Perko/ Weinbach 2012



1. Welche Aktion/ Handlung möchtest du/ möchten Sie durchführen, um Antiziganismus zu unterbrechen oder zurückzuweisen?
2. Welche Ressourcen benötigst du/ benötigen Sie, um dein/ Ihr Ziel zu erreichen (Menschen, Räume, Informationen etc.)?
3. Wie kannst du/ können Sie Zugang zu diesen Ressourcen bekommen?
4. Welches Verhalten oder welche Schritte von deiner/ Ihrer Seite sind notwendig, um diese Aktion, dieses Handeln anzugehen?
5. Was wäre ein realistischer Zeitplan dafür?
6. Welche Risiken gibt es dabei?
7. Ist die Aktion, die Handlung dir/ Ihnen so wichtig, dass du/ Sie diese Risiken in Kauf nimmst/ nehmen?
8. Welche Schwierigkeiten könnten auftreten?
9. Was kannst du/ können Sie tun, um mit diesen Schwierigkeiten umzugehen?
10. Welche Unterstützung hast du/ haben Sie oder kannst du Dir/ können Sie sich organisieren?
11. Wo kannst du/ können Sie noch mehr Unterstützung finden?
12. Woran kannst du/ können Sie erkennen, ob deine/ Ihre Aktion bzw. Handlung erfolgreich war?

Quelle: Czollek/ Perko/ Weinbach 2012



Arbeitsblätter Kapitel 5.7

Klassismus

Arbeitsblatt 5.7 B

Einstiegsreflexion: Soziogramm



- Wer ist in einem Haus (nicht Mietshaus mit mehreren Parteien) aufgewachsen?
- Wer wohnt in einem Haus (nicht Mietshaus mit mehreren Parteien)?
- Wer besitzt ein Haus oder eine Wohnung?
- Wer hat eine Kreditkarte?
- Wer macht außereuropäische Reisen?
- Wer hat in einem Lokal gearbeitet?
- Wer hat als Reinigungskraft gearbeitet?
- Wer hat Aktien?
- Wer hatte als Kind ein eigenes Zimmer?
- Wer musste schon mal mit Essensmarken einkaufen?
- Wer hat Abitur?
- Wer hat Abitur über den zweiten Bildungsweg erworben?
- Wer hat eine Berufsausbildung?
- Wer konnte es sich schon einmal freiwillig leisten, mindestens ein Jahr nicht zu arbeiten?
- ...
- Weitere Fragen der Teilnehmer_innen

Quelle: Czollek/ Perko/ Weinbach 2012

Arbeitsblatt 5.7 C

Sieben Thesen über Klassismus



- Über Klasse und Geld zu sprechen, ist in bestimmter Hinsicht tabuisiert. Dies unterstützt den Eindruck, dass Klassenverhältnisse keine große Rolle in der Gesellschaft spielen.
- Die familiäre Klassenherkunft entscheidet wesentlich über die Bildungsabschlüsse und das spätere Einkommen.
- Für Klasse existieren andere Begriffe wie Schicht, Milieu und viele verschiedene Theorieansätze. Hier wird folgender Klassenbegriff vorgeschlagen: „ein relatives gesellschaftliches Ranking basierend auf Einkommen, Reichtum, Status und/ oder Macht“.
- Hohe Produktivität, Wachstumssteigerungsraten, Gewinnerhöhungen, hoher Konsum werden gesellschaftlich hoch bewertet. Ihre anderen Seiten wie Arbeitsplatzreduzierung, Einkommensreduzierung, Armut, Streiks, Boykotte, Umweltzerstörung etc. werden dahinter teilweise unsichtbar gemacht.
- Seit dem Kalten Krieg und auch nach 1989 wird Demokratie mit Kapitalismus und kapitalistischer Ökonomie – und dem Wettbewerbsstaat - gleichgesetzt.
- Klassendiskriminierung als Diskriminierung wird in Deutschland selten zum Gegenstand der Diskussion. Es existiert kaum Bewusstsein, dass es hier um eine komplexe Diskriminierungsform geht.
- Das Reden über Klassenverhältnisse, Armut und Reichtum, erzeugt oft Gefühle von Hilflosigkeit und Hoffnungslosigkeit. Es entsteht häufig der Eindruck, als gäbe es keine Alternativen.

Quelle: Czollek/ Perko/ Weinbach 2012, modifiziert nach Adams, Maurianne/ Bell, Lee Anne/ Griffin, Pat (Hg.): Teaching for diversity and social justice. A sourcebook. New York und London 1997; 2007



Klasse

Relatives soziales Ranking bezüglich Einkommen, Reichtum, Status und/ oder Herrschaft.

Klassismus

(strukturelle Diskriminierung aufgrund der Klassenzugehörigkeit)

Die institutionellen, individuellen und kulturellen Praktiken und Meinungen, mit denen Menschen unterschiedliche Werte zugeordnet werden bezüglich ihrer sozioökonomischen Klasse; ein ökonomisches System, welches gravierende Ungleichheit hervorbringt und den Zugang zu Grundbedürfnissen der Menschen erschwert.

Klassenkontinuum

Ein Ranking von Einzelpersonen oder Familien in einer Gesellschaft bezüglich Einkommen, Wohlstand, Status, Herrschaft; die Breite von Erfahrungen, aus denen heraus sich Klassenidentität definieren lässt. Klasse ist eine relative Kategorie, sowohl subjektiv als auch bezüglich der Ressourcen; unsere Erfahrung verändert sich, je nachdem, ob wir „oben“ oder „unten“ auf dem Kontinuum stehen. Die Einen verfügen über entsprechende Herrschaft und materielle Ressourcen und die Anderen werden bezüglich dieser Ressourcen eher diskriminiert.

Herrschende Klasse

Die Personen, die in den entscheidenden Institutionen der Gesellschaft Positionen der Entscheidungs- und Verteilungsbefugnis innehaben.

Besitzende Klasse

Die Personen und Familien, die in der Gesellschaft über so viel Einkommen verfügen, dass sie andere Menschen kapitalvermehrend für sich arbeiten lassen können.

Mittelklasse

Die Personen, die aufgrund ihrer Bildung und ihrer spezifischen Fähigkeiten ein hohes Einkommen und relative Sicherheit bezüglich des Arbeitsplatzes oder der Arbeitsmöglichkeiten haben.



„Obere“ Mittelklasse

Die Mittelklasse mit den sehr hohen Einkommen.

„Untere“ Mittelklasse

Die Mittelklasse mit geringeren und weniger stabilen Einkommen.

Arbeiter_innenklasse

Die Personen, deren Einkommen auf einem Stundenlohn für Arbeit beruht, sowie Personen, die über Tageslohn bezahlt werden.

„Untere“ Klasse

Arbeitslose, arme Menschen, gering verdienende Arbeiter_innen: Personen, die auf staatliche oder andere Unterstützungsformen teilweise oder ganz angewiesen sind.

Quelle: Czollek/ Perko/ Weinbach 2012, modifiziert nach Adams, Maurianne/ Bell, Lee Anne/ Griffin, Pat (Hg.): Teaching for diversity and social justice. A sourcebook. New York und London 1997; 2007



Beantworte/ Beantworten Sie folgende Fragen, soweit dir/ Ihnen Antworten möglich sind:

- Wie waren die Einkommensverhältnisse in der Familie/ in der Institution/ in dem Kreis von Menschen etc., in der/ in dem du/ Sie aufgewachsen bist/ sind (z. B. Monatseinkommen und Vermögen aus welcher Arbeit)?
- Beschreibe wie du/ Sie aufgewachsen bist/ sind (z. B. Haus oder Wohnung, Garten, Stadt, Sicherheit, Infrastrukturen).
- Wie verhält sich deine/ Ihre Ausbildung zu der Ausbildung von anderen aus deiner/ Ihrer Familie bzw. aus dem Kreis von Menschen, in dem du/ Sie aufgewachsen bist/ sind?
- Wie hat deine/ Ihre Familie bzw. die Institution bzw. der Kreis von Menschen, in der/ dem du/ Sie aufgewachsen bist/ sind, mit dir/ Ihnen die Freizeit verbracht?
- Unterstreiche aus der Liste der Werte fünf, die in deiner/ Ihrer Familie bzw. der Institution bzw. dem Kreis von Menschen, in der/ dem du/ Sie aufgewachsen bist/ sind, wichtig waren und kreise/ kreisen Sie fünf Werte ein, die überhaupt nicht wichtig waren:

Ein bescheidenes Leben leben / ein sehr gutes Leben leben und sich viel leisten können / sozialen Status und Bedeutung erreichen / offene Kommunikation / teure Reisen unternehmen / ein gutes Verhältnis zu den Nachbarn haben / sportlich sein / sich durch Therapie weiterentwickeln / anderen helfen / heiraten und Kinder bekommen / Gesetze und Recht respektieren / das Land verteidigen / nicht mit dem Gesetz in Konflikt geraten / politisches und soziales Bewusstsein / Selbstreflexion / Engagement in der Gemeinde / Geld sparen / Geld für sich arbeiten lassen / Geld genießen / einen hohen Schulabschluss erreichen / einen Universitätsabschluss erreichen / ein Handwerk lernen / sich in einer sozialen Gruppe engagieren / gut aussehen / professionell sein / selbständig als Unternehmer_in sein / ein Haus oder eine Wohnung besitzen / patriotisch sein / eine Privatschule besuchen / sparsam sein / ein gutes, höfliches Benehmen haben – oder gibt es noch andere wichtige Werte, die hier nicht aufgelistet wurden?

- Was schätzt du/ schätzen Sie an deinem/ Ihrem Klassenhintergrund? Welche guten Ressourcen hast du/ haben Sie erhalten?
- Was war schwierig für dich/ Sie aufgrund deines/ Ihres Klassenhintergrundes?
- Welchen Einfluss hat deine/ Ihre Klassenherkunft auf deine/ Ihre derzeitigen Haltungen, Meinungen, Handlungen, Gefühle (z. B. bezüglich: Geld, Arbeit, zwischenmenschlicher Beziehungen mit Leuten derselben oder anderer Klassenherkunft, Selbstbild, Ziele, Politik etc.)?

Quelle: Czollek/ Perko/ Weinbach 2012



1. Welche Aktion/ Handlung möchtest du/ möchten Sie durchführen, um Klassimus zu unterbrechen oder zurückzuweisen?
2. Welche Ressourcen benötigst du/ benötigen Sie, um dein/ Ihr Ziel zu erreichen (Menschen, Räume, Informationen etc.)?
3. Wie kannst du/ können Sie Zugang zu diesen Ressourcen bekommen?
4. Welches Verhalten oder welche Schritte von deiner/ Ihrer Seite sind notwendig, um diese Aktion, dieses Handeln anzugehen?
5. Was wäre ein realistischer Zeitplan dafür?
6. Welche Risiken gibt es dabei?
7. Ist die Aktion, die Handlung dir/ Ihnen so wichtig, dass du/ Sie diese Risiken in Kauf nimmst/ nehmen?
8. Welche Schwierigkeiten könnten auftreten?
9. Was kannst du/ können Sie tun, um mit diesen Schwierigkeiten umzugehen?
10. Welche Unterstützung hast du/ haben Sie, oder kannst du Dir/ können Sie sich organisieren?
11. Wo kannst du/ können Sie noch mehr Unterstützung finden?
12. Woran kannst du/ können Sie erkennen, ob deine/ Ihre Aktion bzw. Handlung erfolgreich war?

Quelle: Czollek/ Perko/ Weinbach 2012



Arbeitsblätter Kapitel 5.8

Lookismus

Arbeitsblatt 5.8 C

Analyse von Schönheits-/ Körpernormen und -bildern



- Welche Gefühle/ Reaktionen lösen diese Bilder bei dir/ Ihnen aus?
- Wie beeinflussen diese Bilder das Leben von Menschen?
- Wie beeinflussen diese Bilder dich/ Sie und dein/ Ihr Leben bezüglich Gender, sexueller Orientierung etc.?
- Wie verletzen diese Bilder Menschen?
- Welche Schönheits- und Körpernormen transportieren diese Bilder?

Quelle: Czollek/ Perko/ Weinbach 2012

Arbeitsblatt 5.8 D

Selbstreflexion „Schönheits-/ Kleidungsnormen“



-
- Gab es eine Zeit in deinem/ Ihrem Leben, als du/ Sie dein/ Ihr Körpergewicht verändern wolltest/ wolltet?
 - Gab es eine Zeit in deinem/ Ihrem Leben, wo du/ Sie über eine Schönheitsoperation nachgedacht hast/ haben?
 - Gab es eine Zeit in deinem/ Ihrem Leben, wo du dein/ Sie Ihr „Aussehen“, deine/ Ihre Kleidung und Performance weitgehend verändert hast/ haben?
 - Hast du deine/ haben Sie Ihre Kleidung schon einmal beruflichen Erfordernissen angepasst?
 - Kaufst, verwendest, trägst du/ kaufen, verwenden, tragen Sie sogenannte Marken“produkte“?
 - Haben Menschen schon einmal dein/ Ihr Aussehen, deine/ Ihre Kleidung, deinen/ Ihren Körper kommentiert? Welche Zuschreibungen hast du/ haben Sie wahrgenommen?
 - Hast du/ haben Sie schon einmal beobachtet, dass das Aussehen, die Kleidung, die Körper anderer Menschen kommentiert wurde/ wurden? Welche Zuschreibungen hast du/ haben Sie wahrgenommen?
 - Hast du/ haben Sie schon einmal selbst das Aussehen, die Kleidung, die Körper von Menschen kommentiert? Welche Zuschreibungen hast du/ haben Sie gemacht?

Quelle: Czollek/ Perko/ Weinbach 2012



Arbeitsblätter Kapitel 5.9

Ost/ West

Arbeitsblatt 5.9 D

Biographiearbeit



-
- Wie beschreibst du deine/ beschreiben Sie Ihre eigene Herkunft oder die Herkunft deiner/ Ihrer Eltern in diesem Land?
 - Welche Erinnerungen hast du/ haben Sie zu folgenden Situationen: wie waren deine/ Ihre Gefühle dabei, was hast du/ haben Sie dabei gedacht ... ?
 - Jemand hat dir/ Ihnen gegenüber „Wahrheiten“, Annahmen, Vorstellungen darüber geäußert, wie Menschen aus der ehemaligen DDR oder BRD „sind“.
 - Jemand hat sich dir/ Ihnen gegenüber lustig gemacht in Bezug auf deine/ Ihre Herkunft: hinsichtlich der Kleidung, Sprache (Dialekt), Habitus, Bildung ...
 - Welche Bücher, Filme, Lieder, Musikstile waren für dich/ Sie wichtig?
 - Gab es Momente, wo du dich/ Sie sich in einem Kreis von Menschen befandest/ befanden, in dem du dich/ Sie sich nicht als dazugehörig erlebt hast/ haben? Worauf führst du/ führen Sie das zurück?
 - Wie wirken sich alle deine/ Ihre Erfahrungen auf dein/ Ihr heutiges Leben und auf deine/ Ihre Haltung gegenüber anderen Menschen aus?

Quelle: Czollek/ Perko/ Weinbach 2012

Arbeitsblatt 5.9 E

Reflexions- und Analysearbeit zu Stereotypen



„Die Anderen der Anderen“

- Wer ist anders als ich?
- Was unterscheidet diese Person(en) konkret von dir/ Ihnen?
Woher weißt du/ wissen Sie das (individuelle, institutionelle, kulturelle Ebene)?
- Was ist das Gleiche zwischen dir/ Ihnen und dieser Person/ diesen Personen?

„Ihr seid die Anderen“

- Was sagt man über dich/ Sie?
- Woher haben Menschen diese Ansicht über dich/ Sie:
individuelle, institutionelle, kulturelle Ebene?

„Die Anderen sind die Anderen“

- Wo bin ich selbst getriggert worden?
- Wie fühle ich mich dabei?
- Wie triggere ich selbst?

Arbeitsblatt 5.9 G

Sichtbarmachung soziokultureller Erfahrungen



- Nenne/ nennen Sie einige wichtige Bücher aus deiner/ Ihrer Kindheit oder Jugend.
- Nenne/ nennen Sie einige Filme, die in deiner/ Ihrer Kindheit oder Jugend wichtig für dich/ Sie waren.
- Nenne/ nennen Sie Musik oder Musikgruppen, die für dich/ Sie in deiner/ Ihrer Kindheit oder Jugend bedeutsam waren.

Quelle: Czollek/ Perko/ Weinbach 2012



Arbeitsblätter Kapitel 5.10
Rassismus

Arbeitsblatt 5.10 D

Biographiearbeit



- Wann hast du/ haben Sie zum ersten Mal bewusst wahrgenommen, dass dir/ Ihnen eine „Hautfarbe“ zugeschrieben wurde?
- Wann hast du/ haben Sie zum ersten Mal wahrgenommen, dass Menschen eine andere „Hautfarbe“ haben, als dir/ Ihnen zugeschrieben wurde?
- Was hast du/ haben Sie zum ersten Mal realisiert, dass Menschen mit Bezug auf ihnen zugeschriebene „Hautfarben“ anders behandelt werden?
- Wann hast du/ haben Sie zum ersten Mal realisiert, dass du/ Sie mit Bezug auf eine dir/ Ihnen zugeschriebene „Hautfarbe“ anders behandelt wurdest/ wurden?
- Gibt es irgendein anderes Ereignis in deinem/ Ihrem Leben, das mit dem Thema zugeschriebene „Hautfarbe“ zu tun hat?

Quelle: Czollek/ Perko/ Weinbach 2012, modifiziert nach Adams, Maurianne/ Bell, Lee Anne/ Griffin, Pat (Hg.): Teaching for diversity and social justice. A sourcebook. New York und London 1997; 2007

Arbeitsblatt 5.10 I

Reflexionen zu aktuellen Lebenskontexten



- Du fühlst dich/ Sie fühlen sich mit dem Land verbunden, aus dem deine/ Ihre Vorfahren herkommen.
- Du sprichst/ Sie sprechen zu Hause eine andere Sprache als deutsch.
- Du wurdest/ Sie wurden mit einem ethnisierenden oder rassistischen Trigger getroffen.
- Du hast/ Sie haben erlebt, dass andere Menschen mit einem ethnisierenden oder rassistischen Trigger getroffen wurden.
- Du erlebst/ Sie erleben, dass die Menschen, zu deren Community du dich/ Sie sich zugehörig fühlst/ fühlen, mit Rassismus konfrontiert sind.
- Menschen deiner/ Ihrer zugeschriebenen „Hautfarbe“ waren vorrangig Thema in deinem/ Ihrem Geschichtsunterricht.
- Du hast/ Sie haben eine Atmosphäre von Rassismus erlebt und hattest/ hatten Angst, dich/ sich dazu zu äußern.
- Du hast dich/ Sie haben sich schon einmal schuldig oder machtlos in Bezug auf Handeln gegen Rassismus gefühlt.

Quelle: Czollek/ Perko/ Weinbach 2012, modifiziert nach Adams, Maurianne/ Bell, Lee Anne/ Griffin, Pat (Hg.): Teaching for diversity and social justice. A sourcebook. New York und London 1997; 2007



Reflexionsbogen

1. Welche Aktion möchtest du/ möchten Sie durchführen, um Rassismus zu unterbrechen oder zurückzuweisen?
2. Welche Ressourcen benötigst du/ benötigen Sie, um dein/ Ihr Ziel zu erreichen (Menschen, Räume, Informationen etc.)?
3. Wie kannst du/ können Sie Zugang zu diesen Ressourcen bekommen?
4. Welches Verhalten oder welche Schritte von deiner/ Ihrer Seite sind notwendig, um diese Aktion, dieses Handeln anzugehen?
5. Was wäre ein realistischer Zeitplan dafür?
6. Welche Risiken gibt es dabei?
7. Ist die Aktion, die Handlung dir/ Ihnen so wichtig, dass du/ Sie diese Risiken in Kauf nimmst/ nehmen?
8. Welche Schwierigkeiten könnten auftreten?
9. Was kannst du/ können Sie tun, um mit diesen Schwierigkeiten umzugehen?
10. Welche Unterstützung hast du/ haben Sie oder kannst du Dir/ können Sie sich organisieren?
11. Wo kannst du/ können Sie noch mehr Unterstützung finden?
12. Woran kannst du/ können Sie erkennen, ob deine/ Ihre Aktion bzw. Handlung erfolgreich war?

Quelle: Czollek/ Perko/ Weinbach 2012, modifiziert nach Adams, Maurianne/ Bell, Lee Anne/ Griffin, Pat (Hg.): Teaching for diversity and social justice. A sourcebook. New York und London 1997; 2007



Arbeitsblätter Kapitel 5.11

Sexismus/ Heterosexismus



1. Beschreibe/ beschreiben Sie eine frühe Erinnerung daran: Welches Verhalten und Handeln wurde von dir/ Ihnen mit Bezug auf deine/ Ihre Geschlechterzugehörigkeit erwartet?
 2. Beschreibe/ beschreiben Sie, wie deine/ Ihre Familienmitglieder, Eltern, der Kreis von Menschen, in dem du/ Sie aufgewachsen bist/ sind dein/ Ihr Verhalten und Denken bezüglich sexueller Orientierung beeinflusst haben.
 3. Beschreibe/ beschreiben Sie, wie deine/ Ihre Mitschüler_innen deine/ Ihre Wahrnehmung bezüglich deiner/ Ihrer sexuellen Orientierung oder sexueller Orientierung im Allgemeinen beeinflusst haben.
 4. Beschreibe/ beschreiben Sie, wie du/ Sie gelernt hast/ haben, dass Heterosexualität als „normale“ sexuelle Orientierung gelten soll.
 5. Welche Stereotype über lesbische, schwule, bisexuelle, transgender Menschen hast du/ haben Sie während deiner/ Ihrer Kindheit und Jugend gehört? Von wem bzw. wie wurden sie vermittelt?
 6. Beschreibe/ beschreiben Sie deine/ Ihre früheste Erinnerung daran: Wann hast du/ haben Sie realisiert, dass lesbische, schwule, bisexuelle oder transgender Menschen stigmatisiert und diskriminiert werden?
-
- Wie war es, über deine/ Ihre Erfahrungen in der Gruppe zu sprechen? Inwiefern war deine/ Ihre Geschichte gefärbt durch soziale Erwartungen bezüglich Gender und sexueller Orientierung?
 - Was hast du/ haben Sie über die Sozialisation bezüglich Gender und sexueller Orientierung durch das Zuhören gelernt?

Quelle: Czollek/ Perko/ Weinbach 2012



Doing Gender

Doing Gender, das sind die permanenten Interaktionen der Ein- und Anpassung von Menschen in zweigeschlechtliche, heteronormative durch Auf- und Abwertung strukturierte, hierarchische Verhältnisse in der Schule, am Arbeitsplatz, in der Familie, im politischen Raum.

Drag

Als Drag King bezeichnen sich Menschen mit verschiedenen Geschlechtsidentitäten, die Männlichkeit inszenieren, parodieren und dekonstruieren. Als Drag Queen bezeichnen sich Menschen mit verschiedenen Geschlechtsidentitäten, die traditionelle Weiblichkeit in traditioneller Frauenkleidung inszenieren und parodieren.

Gender

Der Begriff meint das kulturell-gesellschaftlich konstruierte Geschlecht, Geschlechterrollen und -funktionen. Er wurde im Deutschsprachigen beibehalten, weil durch die mit ihm einhergehende Unterscheidungsmöglichkeit von Sex und Gender eine Unterscheidung zwischen dem biologischen Geschlecht und dem sozialen, gesellschaftlich-kulturell hergestellten Geschlecht getroffen werden konnte.

Genderkonstruktion

Die Konstruktion von Gender bedeutet die gesellschaftlich-kulturelle Herstellung bestimmter Rollen, Rollenbilder und Funktionen von Frauen und Männern. Es geht um die Erzeugung bzw. Herstellung von bestimmten Bedeutungen und Klassifikationen der Geschlechter sowie um bestimmte Zuordnungen und Zuweisungen der Geschlechter „Mann und Frau“ und um die Bestimmung ihres Verhältnisses.

Genderdekonstruktion

Die Auffassung, dass Gender konstruiert ist, bedeutet, das Geschlecht und die Rolle der Geschlechter variabel und veränderbar ist und damit auch die Beziehung der Geschlechter, die keiner stereotypen Form aus „natürlichen“ Gründen folgt: Männer können dieselben Funktionen und Rollen einnehmen wie Frauen und umgekehrt. Genderdekonstruktion meint, stereotype Auffassungen von Gender zu verschieben, zu transformieren, mehrere Variablen aufzuzeigen.



Heterosexismus

Heterosexismus ist ein Denk- und Verhaltenssystem, das Heterosexualität als die einzig „normale“ Form sexueller Orientierung und Beziehung fest schreibt. Dabei werden andere Identitäten, Verhaltensweisen oder Beziehungen, die dieser Norm nicht entsprechen, als abweichend dargestellt, verleugnet oder als krank stigmatisiert.

Heteronormativität

Mit Heteronormativität wird ein binäres Geschlechtersystem beschrieben, in dem zwei Geschlechter (Mann/ Frau) als Norm anerkannt werden und Gender mit Geschlechteridentität, Geschlechterrolle und sexueller Orientierung gleichgesetzt wird. Heteronormativität bestimmt, was als „normale“ Sexualität gilt und ist gleichzeitig Bestandteil von gesellschaftlich verankerten und von Vielen verinnerlichten Normen und Vorstellungen über Geschlecht, Körper, Familie, Identität u. a.

Homophobie

Homophobie bezeichnet die Feindseligkeit gegen Lesben und Schwule.

Intersexuelle

Als Intersexuelle benennen sich Menschen, deren Körper männliche und weibliche (sichtbare und nicht sichtbare) Geschlechtsmerkmale aufweist.

Queer Studies bzw. Queer Theory

Queer Studies erweitern den Begriff Gender (Mann, Frau) hin zur Vielfältigkeit von Genderformen (Intersexuelle, Transgender etc.) und gelten als Ansatz der Infragestellung von festgelegten, stereotypen Identitäten mit der Zielsetzung der gleichen Möglichkeiten und gleichberechtigter Partizipation an gesellschaftlichen (d. h. sozialen, materiellen, politischen, kulturellen ...) Ressourcen für queere Menschen. In ihrer pluralen Richtung vertreten sie den intersektionalen Ansatz.

Queers

Mit Queers bezeichnen sich Menschen, die transgender, transsexuell, intersexuell, lesbisch, schwul etc. sind und dafür den politisch-strategischen Oberbegriff Queer benennen.

Queerfeministisch

Mit queerfeministisch werden jene Ansätze bezeichnet, die sich sowohl auf Feministische Theorien und Feminismus als auch auf Queer Studies beziehen und beides miteinander verbinden.



Sex

Sex wird als biologisches Geschlecht verstanden. Während es in Gender Studies als biologische Gegebenheit aufgefasst wird, zeigen Queer Studies Sex wie Gender als kulturell-gesellschaftlich konstruiert.

Sexismus

Unter Sexismus wird jede Art der Diskriminierung von Menschen aufgrund ihres Geschlechts sowie die diesen Erscheinungen zugrunde liegende Ideologie verstanden.

Transgender

Als Transgender bezeichnen sich Menschen, die ihre Geschlechtsidentität jenseits binärer Geschlechterordnung (Frau/ Mann) leben. Sie nähern sich zuweilen über hormonelle Behandlung oder Operationen dem jeweils anderen Geschlecht an. Transgender wird aber auch als Oberbegriff für Menschen verstanden, für die das gelebte Geschlecht keine zwingende Folge des bei Geburt zugewiesenen Geschlechts ist.

Transphobie

Transphobie bezeichnet die Feindseligkeit gegen transgender Personen.

Transidentität

Als Transidentitäten bzw. Transidente bezeichnen sich Menschen, die sich mit dem „Gegengeschlecht“ des ihnen bei Geburt zugewiesenen Geschlechts identifizieren, ohne notwendigerweise ihren Körper mittels Hormonen oder Operationen zu verändern.

Transsexuelle

Zu den Transsexuellen zählen sich Menschen, die mittels Hormonen und Operationen ihren Körper verändern, um in einem anderen Geschlecht zu leben, als ihnen von Geburt zugewiesen wurde.

Undoing Gender

Undoing Gender bezeichnet eine Praxis, die Zuschreibung stereotyper Geschlechterrollen zu erkennen, zu problematisieren und schließlich zu dekonstruieren.

Quellen:

Baumgartinger, Persson Perry: Trans*Queer Glossar. Wien 2007;
Perko, Gudrun: Queer-Theorien. Ethische, politische und logische Dimensionen plural-queeren Denkens. Köln 2005. Online unter: <http://www.perko-profundus.de/pub/artikel.htm>
Czollek, Leah Carola/ Perko, Gudrun/ Weinbach, Heike: Lehrbuch Gender und Queer. Weinheim/ München 2009

Arbeitsblatt 5.11 K

Raster zur sexuellen Orientierung



Variable	Vergangenheit	Gegenwart	Ideal
Sexuelle Anziehung			
Sexuelles Verhalten			
Sexuelle Phantasien			
Emotionale Präferenz			
Soziale Präferenz			
Selbst-Identifizierung			
Hetero-/ Homo-Life-style			

Skala

1= ausschließlich das andere Geschlecht: ausschließlich heterosexuell

2= meistens das andere Geschlecht: meistens heterosexuell

3= das andere Geschlecht etwas mehr: etwas mehr heterosexuell

4= beide Geschlechter gleichermaßen: homosexuell, bisexuell, heterosexuell gleichermaßen

5= das gleiche Geschlecht etwas mehr: lesbisch, schwul, bisexuell etwas mehr

6= meistens das gleiche Geschlecht: meistens lesbisch, schwul oder bisexuell

7= ausschließlich das gleiche Geschlecht: ausschließlich lesbisch oder schwul

Arbeitsblatt 5.11 K

Raster zur sexuellen Orientierung



- Sexuelle Anziehung: Zu wem fühlst du dich/ fühlen Sie sich sexuell hingezogen? Nimm Nehmen Sie für die Gegenwart den Zeitraum von einem Jahr.
- Sexuelles Verhalten: Mit wem hast du/ haben Sie Sex?
- Sexuelle Fantasien: Wenn du/ Sie Tagträume oder Fantasien zu sexuellen Experimenten hast/ haben oder du masturbierst/ Sie masturbieren: mit wem stellst du dir/ stellen Sie sich vor, Sex zu haben?
- Emotionale Präferenz: Für wen empfindest du/ empfinden Sie vertraute Liebe und emotionale Verbundenheit?
- Soziale Präferenz: Mit wem verbringst du/ verbringen Sie vorrangig deine/ Ihre Freizeit?
- Selbst-Identifizierung: Wie beschreibst du/ beschreiben Sie selbst deine/ Ihre sexuelle Orientierung?
- Schwuler, lesbischer, bisexueller, heterosexueller Lifestyle: Mit welcher „community“ identifizierst du dich/ identifizieren Sie sich und verbringst du/ verbringen Sie darin deine/ Ihre Zeit?

Wähle/ Wählen Sie die Zahl aus, die am besten dein/ Ihr Leben für jede dieser Variablen in der Vergangenheit, Gegenwart und in deiner/ Ihrer Idealvorstellung beschreibt.

Quelle: Klein Sexual Orientation Grid: <http://www.bisexual.org>, Übers. H.W.