



HAWK

Fakultät

Soziale Arbeit und Gesundheit

Hildesheim

27

Soziale Arbeit und Gesundheit im Gespräch

DAS MÄRCHEN VON DER CHANCENGLEICHHEIT

Rassismuskritische und intersektionale Bildung
im Kontext Sozialer Arbeit

Patricia Cagua | Hanna Diederich

Das Märchen von der Chancengleichheit

Rassismuskritische und intersektionale Bildung im Kontext Sozialer Arbeit

Projekt- und Redaktionsleitung

Patricia Cagua, Hanna Diederich

Gastbeitrag

Abdel Amine Mohammed

Redaktion

Anna König, Freya Sophie Wieczorek, Marieke Lenger, Milou Stolfi, Moritz Dubiel, Nadin Milde,
Pia Hermann, Ricarda Herde, Stella Kelbel, Tina Lipski

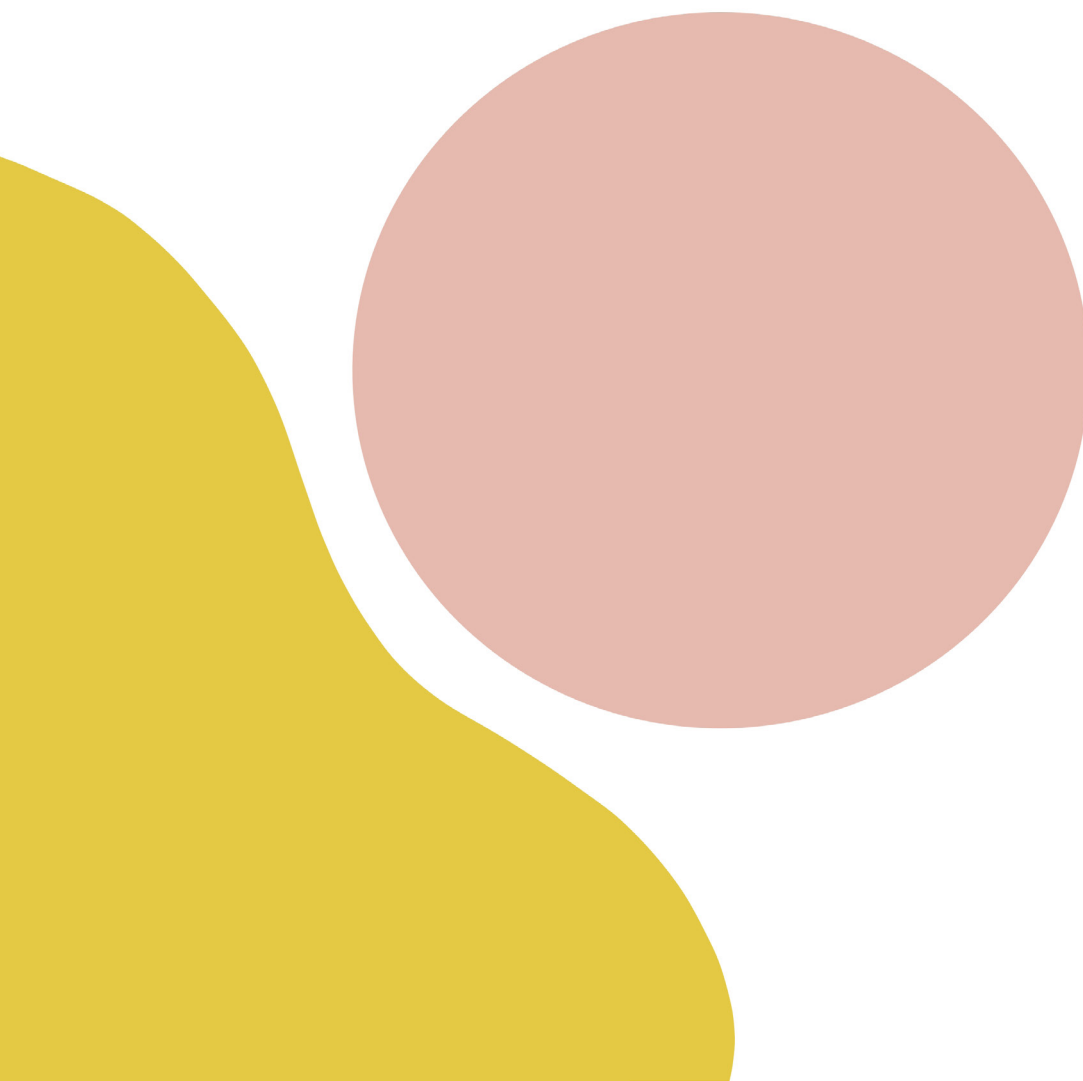
Layout

Marieke Lenger, Milou Stolfi

Inhaltsverzeichnis

Danksagung	5
1. Einleitung	6
1.1 Sprecher*innenpositionen	7
1.2 Gendergerechte Sprache	7
1.3 Legende für Abkürzungen	8
2. ScanneReport	9
Patricia Cagua, Hanna Diederich	
2.1 Einleitende Worte zum ScanneReport	10
2.2 Methode ScanneReport	13
3. Internalisierter Rassismus	15
Anna König, Marieke Lenger, Milou Stolfi, Moritz Dubiel	
3.1 Einleitende Worte zum Workshop	16
3.2 Kennenlernrunde anhand eines Energizers	17
3.3 „Diskriminierungsviereck“ zum Offenlegen von Rassismen in der Lehre	20
3.4 Textarbeit zu den Begriffen PoC, BIPOC, Schwarz, Afrodeutsch, <i>weiß</i> , <i>weiß</i> -Sein	23
3.5 Kritische Videoanalyse zur differenzierten Betrachtung einer Rassismusdefinition	25
3.6 Diskussion in Kleingruppen zu Alltagsrassismus im Hochschulkontext am Beispiel Othering	27
3.7 Offene Diskussion zum Thema <i>weiß</i> -Sein und <i>white fragility</i>	29
3.8 Stilles Gespräch zu Handlungsmöglichkeiten bei eigenem rassistischem Handeln	32
3.9 N-Ü-M Methode für Reflexion und Feedback des Workshops	35
4. Verbaler Sexismus	37
Freya Sophie Wieczorek, Nadine Milde, Stella Kelbel	
4.1 Einleitende Worte zum Workshop	38
4.2 Eigene Einschätzung – Ist das sexistisch?	39
4.3 Konstruktion von Geschlecht(errollen)	42
4.4 Sechs-Brillen-Methode	45
4.5 Brief an mich selbst	48
5. Sprache ist Macht	50
Pia Hermann, Ricarda Herde, Tina Lipski	
5.1 Einleitende Worte zum Workshop	51
5.2 Ball-Jonglage zum Kennenlernen	52
5.3 Drei-Sätze-Blitzlicht der Erwartungen	54
5.4 Präsentation der Workshopthemen	56
5.5 Energizer „Alle die...“	58
5.6 Brainstorming zu ‚Gender‘ und ‚Sprache‘	60
5.7 Erklärfilm zur Saphir Whorf Hypothese (Teil 1)	62
5.8 Textausschnitt „Sprache und Sein“	65
5.9 Erklärfilm zur Saphir Whorf Hypothese (Teil 2)	67
5.10 Input zum generischen Maskulinum	69
5.11 Das Chefarzt-Rätsel	71
5.12 Gendern – aber wie?	73
5.13 Zitat zu gendergerechter Sprache	76
5.14 Input zu gendergerechter Sprache	78
5.15 Kurzfilm „Was bringt Gendern wirklich?“	80
5.16 Stille Diskussion – Argumente gegen das generische Maskulinum	82
5.17 Koffer packen	85
5.18 Stilles Gespräch – Feedback	87
5.19 Handreichung	89

6. Diskriminierungssensible, barrierearme Energizer für Digital und Präsenz	91
Moritz Dubiel	
6.1 Auf dem Tisch des Hauses	92
6.2 Gefühlszustand Wetterlage	94
6.3 Positive Tageszeichnung	96
6.4 Was machst du?	98
7. Erinnern an die Gegenwart der deutschen kolonialen Vergangenheit	100
Abdel Amine Mohammed (M.A. Internationale Politikwissenschaften)	
8. Intersektionalität - Eine Einführung	105
Ricarda Herde, Tina Lipski	
9. Heteronormativität - Eine Einführung	107
Ricarda Herde, Tina Lipski	
10. Auf der Spur durch Literatur	108
Anna König	
10.1 Auf der Spur durch Literatur	109
10.2 Rassismus ist ein strukturelles Problem - Eine Literaturanalyse	110
10.3 Arbeitsblatt Literaturanalyse	113
11. Anhang	115
11.1 Handreichung „Internalisierter Rassismus“	116
11.2 Arbeitsblatt „Eigene Einschätzung“ vom Workshop „Verbaler Sexismus“	126
Literaturverzeichnis	127



Danksagung

Wir bedanken von Herzen bei allen Autor*innen und Forscher*innen, von deren Wissen und Erfahrungen wir lernen durften und deren Werke uns geprägt haben. In den meisten Fällen ist das Wissen aus schmerzhaften Erfahrungen und harter Arbeit entstanden, in der sie unvorstellbare Diskriminierungsbarrieren überwinden mussten.

Danke auch an die befreundeten Organisationen, die uns erlaubt haben, ihre Materialien für das Seminar zu verwenden. Wir danken der Fakultät Soziale Arbeit und Gesundheit der HAWK, die die Herausgabe unserer Projektergebnisse ermöglicht hat, und insbesondere dem Modulverantwortlichen Dr. Jürgen Ebert. Vielen Dank an Dr. Andreas W. Hohmann für die hilfreiche Unterstützung während des Publikationsprozesses.

Wir bedanken uns herzlich bei Abdel Amine Mohammed, der uns mit seinem Vortrag und Workshop zu Postkolonialen Perspektiven auf deutsche Kolonialgeschichte sowie einem Gastbeitrag in dieser Publikation wertvolle Denk- und Reflexionsanstöße gegeben hat, für die herausragende Zusammenarbeit.

In besonderer Weise geht der Dank an unsere Teilnehmenden, die viel Mut bewiesen haben und die schnell verstanden haben, dass es nicht nur um das Erlernen von Neuem geht, sondern um das Verlernen von Handlungsweisen, die Diskriminierung und Ungerechtigkeit reproduzieren. Ihre Arbeit hat uns fachlich und persönlich motiviert und bereichert.

Vielen Dank unseren Familien- und Freund*innenkreisen, darunter schnelle Korrekturlesende, die unseren Weg teilen und sich für gesellschaftliche Veränderungen einsetzen, die in der Mitte unseres Lebens zu Hause und in der Gemeinschaft beginnen.

Und schließlich, dank dieser wundersamen Energie, entstand zwischen uns eine Synergie in unserer Zusammenarbeit, in der wir uns wechselseitig als permanente Lernende anerkennen. Dafür danken wir uns gegenseitig.

1.

Einleitung

Liebe Lesende,

Scan your mind – change your behaviour: Das ist das Ziel dieser Methodensammlung, in der Methoden für rassismus-, klassismus- und sexismuskritische Bildungsarbeit präsentiert werden.

Denn was feststeht ist, dass, wenn wir in unserem Titel von ‚dem Märchen von der Chancengleichheit‘ sprechen, dann denken wir nicht etwa an ‚Magie‘ oder das klassische ‚Happy End‘, das wir mit Märchen verbinden. Wir müssen daran denken, dass Menschen in unterschiedlichsten Kontexten immer wieder Diskriminierungen erfahren, sowohl auf struktureller als auch individueller Ebene. Um dem entgegenzuwirken und dazu beizutragen, dass Menschen und insbesondere Sozialarbeitende Diskriminierung erkennen, ihr (Sprach-) Handeln reflektieren und verändern, entstand diese Methodensammlung.

Doch von vorn: Warum WIR? Wer sind die Autor*innen und wie sind wir auf die Idee gekommen, eine Methodensammlung zu veröffentlichen? WIR sind Studierende und Dozierende aus dem Studiengang Soziale Arbeit der Hochschule für Angewandte Wissenschaft und Kunst (HAWK) in Hildesheim. Teil des Studiums ist ein zweisemestriges Seminar, in dem wir ein Projekt erarbeiten. UNSER Projekt war das Konzipieren und Durchführen von Workshops rund um das Thema diskriminierungskritische Bildungsarbeit. Doch nach der Realisierung der Workshops bestand der Wunsch, die erarbeiteten Methoden aus den Workshops zu veröffentlichen. Nämlich so, dass andere sie nutzen können und wir ein kleines Stück dazu beitragen, dass Chancengleichheit in Zukunft hoffentlich nicht mehr nur ein Märchen ist.

Diese Methodensammlung bietet Euch und Ihnen, den Leser*innen, das Kennenlernen verschiedener Methoden, die sich an diskriminierungskritischer Bildungsarbeit orientieren. Diese Methoden wurden von uns Studierenden für drei Workshops ‚Sprache ist Macht‘, ‚Verbaler Sexismus‘ und ‚Internalisierter Rassismus – Ein Schritt zur diskriminierungsfreien Lehre‘ erarbeitet und in ihnen umgesetzt. Die Methoden werden in dieser Methodensammlung nicht nur erklärt, sondern auch in Bezug auf ihre mögliche Reproduktion von Rassismus, Sexismus, Klassismus, anderen Diskriminierungsformen und ihrer intersektionalen Verwobenheit sowie hinsichtlich ihrer Barrierefreiheit ‚gescannt‘. Dieses scannen zeigt beispielhaft auf, welche Reflexionsprozesse in einer Bildungsarbeit, die den Anspruch hat struktureller Diskriminierung entgegenzuwirken, notwendig sind und spiegelt dabei gleichzeitig unseren eigenen begrenzten Horizont wider. Insofern sind die hier veröffentlichten Projektergebnisse auch als Anschauungsmaterial von Lernprozessen zu verstehen.

Weiterhin sind ein Beitrag von Abdel Amine Mohammed, u.a. Mitbegründer der Young Blackacademy Berlin, sowie verschiedene Grundlagentexte und eine im Seminarkontext entstandene Literaturanalyse Teil der Methodensammlung.

Wir hoffen, Euch und Ihnen, einen Einblick zu geben, was wir in unserem Projekt gelernt und geleistet haben sowie Methoden weiterzugeben für Workshops rund um das Thema diskriminierungskritische Bildungsarbeit. Abschließend wünschen wir Ihnen und Euch viele neue Erkenntnisse und Mut zur Veränderung.

1.1 Sprecher*innenpositionen

Die Gruppe des Projektseminars bestand zuletzt aus zehn Studierenden und zwei Dozierenden. Der überwiegende Teil der Gruppe positioniert sich als *weiß*, cis-weiblich und ableisiert. In Bezug auf sexuelle Orientierung, Klasse, Ost-West-Herkunft, Migrationsgeschichte, Sprache, Alter, Gesundheit, Lebensphase, Bildungshintergrund, Religion und Weltanschauung bezeichnen sich die Gruppenmitglieder diverser.

Uns ist bewusst, dass wir dadurch eine begrenzte Perspektive auf die behandelten Themen des Seminars und der Workshops haben und auch unsere Veröffentlichung dadurch geprägt ist. Das Fehlen anderer Perspektiven hat auch mit Ausschlussmechanismen der Hochschule zu tun und die Konzeption des Projektseminars muss diesbezüglich rückblickend kritisch reflektiert und verändert werden.

Wir verstehen unser Projektseminar und die in diesem Rahmen entstandene hier vorliegende Publikation als einen nicht abgeschlossenen Lernprozess. Die Texte und Methodenbeschreibungen spiegeln einen bestimmten Stand dieses Lernprozesses wider.

1.2 Gendergerechte Sprache

Wir nutzen in unserer Handreichung geschlechtsneutrale Formulierungen oder den Asterisk (Gendersternchen *), um die Vielfalt der Geschlechter jenseits der binären Norm sichtbar zu machen und Menschen aller Geschlechter mitzudenken. Ein Stolpern im Lesefluss ist dabei durchaus intendiert.

Hierbei beziehen wir uns auch auf eine im August 2021 veröffentlichte repräsentative Studie der Überwachungsstelle des Bundes für Barrierefreiheit von Informationstechnik.

„Menschen mit Behinderungen, mit unterschiedlichen geschlechtlichen Identifikationen, unabhängig von ihrem biologisch zugeordneten Geschlecht (...) sprechen sich, vertreten von ihren Organisationen der Selbstvertretung, für die Verwendung des Asterisks aus. Diese Empfehlung steht im Einklang mit der Empfehlung der Selbstvertretung der LGBTIQ, die den Asterisk verwendet, da er im Wortbild Freiraum lässt, für die Entfaltung von Geschlechteridentitäten. Er ermöglicht als kommunikatives Mittel, die Visualisierung der Geschlechtervielfalt.*

*In der Befragung der Menschen mit Behinderungen wurde deutlich, dass gendergerechte Sprache im Zusammenhang mit einer Schärfung der gesellschaftlichen Bewusstseinsbildung und der Achtung der Rechte von Menschen mit Behinderungen steht. Die befragten Selbstvertreter*innen empfinden den Asterisk in digitalen Anwendungen, barrierefreier und gebrauchstauglicher als den Doppelpunkt. Der Genderstern ist Bedeutungsträger gesellschaftlicher Wahrnehmung und Anerkennung von Diversität“ (BFIT 2021).*

1.3

Legende für Abkürzungen

In den Methodenbeschreibungen kürzen wir zentrale wiederkehrende Begriffe wie folgt ab:

WS – Workshop

TN – Teilnehmende

SL – Seminarleitung

EA – Einzelarbeit

KG – Kleingruppe oder Kleingruppenarbeit

PL – Plenum

PPT – Powerpointpräsentation

2.

**S
C
A
N
N
E
(R)
E
P
O
R
T**

Patricia Cagua

Hanna Diederich

2.1 Einleitende Worte zum ScanneReport

Patricia Cagua, Hanna Diederich

„Neutralität gibt es nicht“, so lautet ein Unterkapitel des Buches „Why we matter – Das Ende der Unterdrückung“ von Emilia Roig (2021: 123) - Politikwissenschaftlerin, Aktivistin und Gründerin des Center for Intersectional Justice e. V. Darin behandelt sie die unterschiedlichen Maßstäbe, die an wissenschaftliche Standards von Objektivität und Neutralität gelegt werden je nachdem aus welcher gesellschaftlichen Positionierung heraus das geschieht (vgl. ebd.: 124). Sie vertritt darin unter anderem die These, dass Forschungsarbeiten von *weißen*, männlichen, heterosexuellen Wissenschaftlern eher als objektiv und neutral angesehen werden, wohingegen Schwarzen Wissenschaftler*innen und Forschenden of Color bei Forschungsarbeiten zum Thema Rassismus unterstellt werde, sie seien zu involviert, nicht neutral und könnten damit keinen objektiven Standpunkt zu dem Forschungsthema wahren (vgl. ebd.: 126 ff.). Unter Rückgriff auf den von Donna Haraways 1988 geprägten Begriff *Situated Knowledges* erklärt Roig:

*„Indem Forscher*innen die Relevanz ihrer eigenen Position in der Welt und damit die Beeinflussbarkeit ihrer Wissensansprüche anerkennen und verstehen, sind sie authentischer und wahrhafter, als wenn sie behaupten, neutrale Beobachter*innen zu sein“ (ebd.: 128, vgl. Haraway 1988: 595 f.).*

Wenn also kein Mensch neutral sein kann, weil wir alle unterschiedlich sozialisiert und durch unsere Erfahrungen in der Welt unterschiedlich geprägt sind, so geht es vielmehr darum, unser Wissen, unsere Denkmuster und unsere Sprache dahingehend zu befragen, wie sie mit unserem Erfahrungshorizont zusammenhängen und anzuerkennen, dass es kein universelles, sondern immer nur ein positioniertes und damit begrenztes Wissen gibt. Kübra Gümüşay schreibt dazu:

„Es ist der Absolutheitsglaube, der aus der Kategorie Käfige macht. Also die vermessene Vorstellung, die eigene begrenzte, limitierte Perspektive auf diese Welt sei komplett, vollständig, universal“ (2020: 134).

Sprache als Ausdruck des Denkens bildet immer auch historische und aktuelle Diskurse um Normalität und Zugehörigkeit ab (vgl. Castro Varela 2019: 3). Gleichzeitig prägt die Sprache, die wir erlernen und nutzen, unsere Wahrnehmung und Denkmuster. In diesem Wechselspiel können Diskriminierungspraxen wie Rassismus normalisiert oder aufgebrochen werden. Die Veränderung von Sprache allein reicht nicht aus, um ungleiche Machtverhältnisse zu nivellieren und Ungerechtigkeit abzubauen. Sie ist aber Teil davon und deswegen wird auch darum gerungen.

Die Debatten um vermeintliche Sprachzensur und sogenannte *Political Correctness* zeigen das ebenso eindrucksvoll wie die Wortschöpfungen, die der Diffamierung und Delegitimierung von geflüchteten Menschen dienen. Wie wirkmächtig Sprache im Hinblick auf die Erzeugung und Aufrechterhaltung von rassistischen Machtverhältnissen ist, zeigt sich in folgendem Zitat:

„Sprache war und ist im europäischen Kontext ein wichtiges Medium, um weiße Dominanz zu artikulieren, weiße Geschichte festzuschreiben und die jeweils dazugehörigen Mythen zu vermitteln. Im Zusammenhang mit der Eroberung und Machtausübung dient(e) Sprache seit jeher zur abwertenden Fixierung und Markierung von als anders konstruierten Menschen – sowohl nach außen als auch nach innen“ (Arndt 2015: 121).

Verstehen wir mit Astrid Messerschmidt (2011: 60) Deutschland als eine postkoloniale und postnational-sozialistische Gesellschaft, in der sowohl die deutsche Kolonialgeschichte als auch die Geschichte des Nationalsozialismus mit seiner systematischen Vernichtung ganzer Bevölkerungsgruppen bis heute nachwirken, so können wir auch anhand von (Alltags-)Sprache analysieren, inwiefern diese Geschichte gegenwärtige Welt- und Menschenbilder prägt. Wie werden durch Sprache und Sprachbilder wie beispielsweise ‚bildungsferne Familien‘, ‚mit Migrationshintergrund‘, ‚unterdrückte muslimische Mädchen‘, ‚asozial‘, etc. Menschen zu anderen gemacht und entnormalisiert? Welche Macht- und Herrschaftsverhältnisse, entlang von Klasse, Geschlecht, Körper, Heteronormativität, natio-ethno-kulturellen Zugehörigkeitskonstruktionen zeigen dadurch ihre Wirkung? (vgl. Riegel 2018, Kemper 2009: 29).

Diese und ähnliche Überlegungen veranlassten uns dazu, eine Methode für unsere Seminararbeit zu entwickeln, in der wir kontinuierlich die eigenen Sprachpraxen beobachten und die darin enthaltenden verletzenden, diskriminierenden, gewaltvollen Anteile herausarbeiten. Diesen Prozess haben wir sinnbildlich mit einem Scanner verglichen, der das eigene Sprechen und das Sprechen der anderen durchleuchtet. Wir scannen also unsere Sprache und unser Sprachhandeln und analysieren diese/s. Wir befragen unser Sprechen. Welche Vorstellungen stecken hinter den verwendeten Begriffen? Wo finden über Sprachhandeln Prozesse des otherings¹ statt?

An welchen Stellen werden rassistische, sexistische, klassistische, antisemitische, ableistische und andere diskriminierende Denkmuster und Argumentationsmuster deutlich? In welchen gesellschaftlichen und historischen Kontexten wurden bestimmte Begriffe geprägt? Welche Selbstbezeichnungen gibt es und warum?

Die Methode ist eingebettet in ein Seminarkonzept, bei dem es um die Vermittlung von rassismus- und diskriminierungskritischem Wissen und die Reflexion der eigenen gesellschaftlichen Positionierung geht. Sie wurde im Rahmen eines zweisemestrigen Projektseminars mit Studierenden der Sozialen Arbeit erprobt. Die Studierenden befanden sich zu Beginn des Seminars im 4. – 7. Semester ihres Bachelorstudiengangs. Die zehn Studierenden, die teilgenommen haben, positionieren sich als *weiß* und von strukturellem Rassismus privilegiert.

Um einen Eindruck über einzelne Ergebnisse und Wirkungen der Methode zu geben, zitieren wir aus der Methodenauswertung mit den Teilnehmenden am Ende des Projektseminars:

„Ich war zu Anfang sehr verunsichert von der Methode, da ich auf einmal Angst hatte etwas Falsches zu sagen. Es hat sehr viel Anstrengung gekostet, auf die Sprache zu achten und auch darauf zu achten, was andere Menschen sagen. Ich hatte oft das Gefühl, dass einige Seminarteilnehmende schon viel bewusster mit der Sprache umgegangen sind und das hat anfangs zu noch mehr Unsicherheit geführt. Durch das Auseinandersetzen mit den Texten und den Definitionen, war das Verständnis da und somit auch die Unsicherheit weg.“

„Nach ca. drei Sitzungen habe ich gemerkt, dass über mich nicht aufgrund meiner Sprache geurteilt wird, sondern dass es ein gemeinsamer Lernprozess ist, aus dem ich viel mitnehmen kann.“

„Für den ScanneReport verantwortlich zu sein war im ersten Semester ebenso herausfordernd, da der Großteil der Aufmerksamkeit darauf lag welche Wörter verwendet werden und zu hinterfragen, ob diese diskriminierend sind. Das hat sich mit dem Auseinandersetzen mit der Literatur gebessert, da ich viele Begriffe nun auch historisch in einen Kontext setzen konnte.“

„Ich muss weniger Aufmerksamkeit im Sprechen darauf lenken welche Wörter ich benutze, da ich Wörter aus meinem Sprachgebrauch bewusst gestrichen habe. Ich kann außerdem viel besser Kritik annehmen und reflektieren, wenn mir gesagt wird, dass bestimmte Aussagen diskriminierend sind oder einen nationalsozialistischen oder kolonialistischen Hintergrund haben und deshalb nicht verwendet werden sollen. Deswegen bin ich mir viel bewusster in meinem Sprach(-handeln).“

„Ich gehe noch viel sensibler mit Sprache um, als vorher. Außerdem weiß ich, mit welcher Haltung die SL ‚gescannte‘ Aussagen thematisiert hat und kann mich in Alltagssituationen zurückerinnern, sodass ich auch Aussagen von meinem Umfeld wohlwollend kommentieren kann. Nach wie vor ist meine Sprache weit davon entfernt, ‚perfekt‘ und allumfänglich sensibel zu sein, ich benutze z.B. immer noch Verallgemeinerungen – aber sie fallen mir auf und sind mir bewusst; oft verbessere ich mich noch im Sprechen. Der Prozess in mir geht auf jeden Fall weiter!“

„Mittlerweile ist es mir sehr wichtig geworden bewusst zu Sprechen. Durch das Wissen erkenne ich immer mehr Situationen oder Ausdrucksweisen, die diskriminierend sind. Ich traue mich auch mehr dieses Wissen weiterzugeben und Menschen darauf hinzuweisen.“

„Es fällt mir deswegen auch leichter bei meinen Freund*innen, bei meiner Familie wie auch bei Dozierenden im Hochschulkontext darauf aufmerksam zu machen, dass gewisse Aussagen oder Wörter ausgrenzend und diskriminierend wirken oder auch diskriminierende Bilder schaffen.“

„Mittlerweile habe ich die Methode ‚ScanneReport‘ so verinnerlicht, dass ich meinen gesamten Alltag ‚scanne‘ und mir überall Aussagen/Dinge/Praktiken begegne, die ich als unsensibel wahrnehme.“

„Es ist eine Langzeitmethode, da die Methode für mich mit einem Entwicklungsprozess verbunden ist. Dieser erfordert meines Erachtens nach Zeit.“

Die Methode lässt sich möglicherweise auch in anderen Kontexten mit unterschiedlichen Zielgruppen verwenden. Wir verstehen Antidiskriminierungsarbeit und damit auch einen bewussten Umgang mit unserem Sprachhandeln als Querschnittsaufgabe in allen gesellschaftlichen Bereichen. Insbesondere in der Sozialen Arbeit und der Ausbildung von Sozialarbeitenden ist eine machtkritische Auseinandersetzung mit struktureller Diskriminierung unumgänglich. Sozialarbeitende haben durch ihren international verbürgten Ethikkodex ihr Handeln und ihre Haltung an den Menschenrechten auszurichten (vgl. DBSH 2014: 16 und 27). Damit einhergehend ist ihr professionsethischer Auftrag für den Schutz vor jeglicher Diskriminierung zu sorgen und für soziale Gerechtigkeit einzustehen. Zur Prävention und zum Erkennen von Diskriminierung gehört, die eigene Verflochtenheit in gesellschaftliche Machtstrukturen wahrzunehmen, sich Wissen darüber anzueignen und die Auswirkungen auf das eigene Denken und Handeln zu reflektieren.

¹ Othering beschreibt „einen permanenten Akt der Grenzziehung, der Kategorisierung und letztendlich (...) eine diskursive Unterscheidung zwischen dem „Wir“ und „den Anderen“. Wichtig ist, dass diese Unterscheidung eine in gesellschaftlichen Macht- und Herrschaftsverhältnissen verankerte Praxis ist“ (Riegel 2018). „Othering impliziert auch, dass die „Anderen“ zu Objekten werden, die beherrscht, erforscht und erzogen werden können, während das „Eigene“ zum aktiven, forschenden und erziehenden Subjekt wird. Dabei wird das „Andere“ in seinem vermeintlichen Anderssein festgeschrieben und als unveränderlich und durch „seine Kultur“ bestimmt gedacht, während die eigene Kultur selbstverständlich als wandelbar und gestaltbar wahrgenommen wird“ (Mai 2016). Der Begriff ist im Kontext der Postkolonialen Theorie und insbesondere durch Edward Said und Gayatri C. Spivak geprägt worden.

Methodenbeschreibung	
Methode ScanneReport	
Ziel Sensibilisierung für Sprache und kritische Reflexion des eigenen (Sprach-)Handelns Diskriminierende Bilder und (Sprach-)Handeln offenlegen um gemeinsam zu lernen Intersektionales Denken fördern Homogenisierungstendenzen durch verallgemeinertes Sprechen wahrnehmen und als solche benennen Versuch einen Lernraum für alle TN zu schaffen, indem weniger (verbale) Diskriminierung stattfindet	Zielgruppe  Studierende und Lehrende der Sozialen Arbeit, Pädagogik, Gesundheitsberufe, u.v.m. Jugendliche und junge Erwachsene, Berufstätige sozialer Berufe
Dauer  20-30 Minuten	Modalität (virtuell / Präsenz) Virtuell oder Präsenz
Materialien Papier und Stift für Notizen	Technik & Raum   Sitzkreis für alle TN und SL oder Videokonferenz
Quellen Die Methode ist von Patricia Cagua und Hanna Diederich für das Seminar „Das Märchen von der Chancengleichheit – Rassismuskritische und intersektionale Bildungsarbeit als Handlungsfeld in der Sozialen Arbeit“ entwickelt und von/mit den Studierenden evaluiert und erweitert worden.	
Ablauf Am Anfang einer Seminarsitzung erklären sich drei TN bereit, für den Zeitraum der Sitzung für den ScanneReport verantwortlich zu sein. Diese TN haben neben der aktiven Beteiligung am Seminar die Aufgabe die Sprache, das Sprachhandeln, im Gespräch verwendete Bilder und Metaphern der Gruppe und von sich selbst zu beobachten und sich Notizen zu machen.	

Dabei geht es darum das (Sprach-)Handeln kritisch in Bezug auf Rassismus, Sexismus, Klassismus und andere Diskriminierungsformen zu reflektieren.

Folgende Fragen können dazu hilfreich sein:

- Welche Momente gab es in den Präsentationen und Diskussionen, in denen Vorstellungen und Bilder über Menschen zum Ausdruck kamen, in denen sie als fremd oder anders markiert wurden?
- Welche Momente gab es in den Gesprächen, Diskussionen in den Kleingruppen und im Plenum, in denen rassistische, sexistische, klassistische, ableistische oder andere diskriminierende Denkmuster, Argumentationslinien oder Begriffe wahrgenommen wurden?
- Inwiefern waren sie (möglicherweise) diskriminierend?
- Was wisst ihr über diese Begriffe und Sprachbilder? In welchen gesellschaftlichen und historischen Kontexten wurden sie geprägt? Welche Bedeutungsänderungen gab es? Wie positionieren sich Menschen, die mit diesem Begriff markiert werden, dazu?

Am Ende jeder Seminarsitzung teilen die TN, die für den ScanneReport verantwortlich waren, ihre Beobachtungen, deuten und reflektieren diese. Weitere Beobachtungen können durch andere TN und die SL ergänzt werden. Sofern sie bekannt sind sollten hier auch historische Bezüge und Hintergrundwissen zu Begriffen und Sprachbildern erläutert oder ggfs. bis zu nächsten Sitzung recherchiert und besprochen werden.

Die SL achtet darauf, dass keine Diskussion entsteht oder einzelne TN sich rechtfertigen. Sie betont, dass es um einen gemeinsamen Lernprozess und nicht um Anschuldigungen geht. Einzelne TN sollen dabei nicht bloßgestellt oder namentlich auf ein Fehlverhalten aufmerksam gemacht werden.

Stattdessen geht es darum sich gegenseitig auf unbewusste verallgemeinernde, diskriminierende, verletzende, entwürdigende Sprache, Bildsprache und Metaphern aufmerksam zu machen und durch die Bewusstwerdungsprozesse aktiv die eigenen Gedanken und das Sprachhandeln diskriminierungssensibel zu gestalten.

Die Methode schult darüber hinaus den Blick auf die Metaprozesse wie z.B. welche Verhaltensweisen, Argumentationsmuster und Gruppendynamiken in der Auseinandersetzung mit den Themen Rassismus, Sexismus, Klassismus und anderen Diskriminierungsformen wahrnehmbar sind.

ScanneReport



Was soll in Bezug auf Rassismus, Sexismus, Klassismus, Barrierefreiheit, Intersektionalität, etc. beachtet werden? (davor, während und danach)

Durch diese Methode wird diskriminierendes und verallgemeinerndes (Sprach-)Handeln thematisiert und damit für alle sichtbar gemacht. Das kann nicht nur für die Personen, deren Sprache angesprochen wird, sondern auch für Personen, die potentiell negativ von diesem Sprachhandeln betroffen sind, herausfordernd sein. Es ist deswegen wichtig, dass die SL einerseits wertschätzend und

fehlerfreundlich ist und andererseits klar positioniert gegen jegliche Form von Diskriminierung eintritt. Auch das Sprechen der SL wird dabei nicht von einer diskriminierungskritischen Analyse ausgenommen. Die Haltung, auf Hinweise bzgl. des eigenen Sprechverhaltens aufgeschlossen und dankbar zu reagieren, kann hierbei sehr hilfreich sein.

Wir empfehlen, die Methode nicht losgelöst von der inhaltlichen Auseinandersetzung mit Rassismuskritik, Heteronormativität, Sexismus, Klassismus, Ableismus und andere Formen struktureller Diskriminierung zu verwenden, da sie im Zusammenspiel zwischen Wissenserwerb und Selbstreflexion funktioniert. Die parallele thematische Auseinandersetzung ist notwendig, um Begriffe historisch in einen Kontext setzen zu können.

Tipps und Hinweise für die Moderation

Diese Methode setzt ein relativ vertrauensvolles Miteinander voraus. Wer mit wieviel Vertrauensvorschuss in Gruppenprozesse einsteigen kann, hängt auch maßgeblich von den bisherigen Diskriminierungserfahrungen in Lernräumen und Gruppenprozessen zusammen und ist insofern nicht für alle gleich. Methoden des Teambuilding sowie eine klare positionierte und reflektierte Haltung der SL bzgl. Diskriminierung und eine Intervention bei diskriminierenden Sprachhandlungen können das Vertrauen fördern.

Die Methode wurde bisher nur in einem *weiß* dominierten Lernraum erprobt. Inwieweit sich die Methode für heterogene Gruppen in Bezug auf Rassismuserfahrungen eignet, können wir nicht beurteilen. Wir empfehlen in diesem Fall streckenweise getrennte Lernräume für Schwarze Teilnehmende und Teilnehmende of Color bzw. *weiße* Teilnehmende.

Das intensive Augenmerk auf der eigenen Sprache kann dazu führen, dass TN Angst haben verurteilt zu werden oder verunsichert sind. Der Fokus auf den eigenen sowie den gemeinsamen Lernprozess und eine wohlwollende Haltung der SL unterstützt die TN Vertrauen aufzubauen und Kritikfähigkeit zu erwerben.

Die Methode eignet sich besonders gut in der Arbeit mit Gruppen, die über einen längeren Zeitraum zusammen lernen, weil sie sich so als Ritual verfestigen und eingeübt werden kann. Dadurch können TN und SL die eigenen Lernprozesse und die Veränderungen darin wahrnehmen und benennen.

Dem ScanneReport sollte ausreichend Raum und Zeit eingeräumt werden.

3.

I
N
T
E
R
N
A
L
I
S
I
E
R
T
E
R

R
A
S
S
I
S
M
U
S

Anna König

Marieke Lenger

Milou Stolfi

Moritz Dubiel

Einleitende Worte zum Workshop

Rassismus als System ist seit Jahrhunderten in unserer Gesellschaftsordnung existent und wirksam. So sind sowohl Bildungsinstanzen, als auch Lehrende nicht frei von rassistischen Haltungen und Strukturen, die sich internalisiert sowohl in Mikroaggressionen, (Sprach-)Handeln und gewaltvollen Machtdynamiken äußern (vgl. Kelly 2021: 2 ff.; Ogette 2020: 53 ff.). Auch wir als Studierende wurden in der Lehre unserer Hochschule immer wieder auf rassistische Strukturen, insbesondere auf internalisierten Rassismus aufmerksam, der vor allem in der verbalen Kommunikation deutlich wurde.

Machtdynamiken erschweren die Aufarbeitung und Auseinandersetzung mit (eigenen) Rassismen, wodurch Studierende die Konfrontation mit Lehrenden meiden. Die Konsequenz dessen ist, dass innerhalb der Hochschule dieses System reproduziert und aufrechterhalten wird, Betroffene sich damit konfrontiert sehen bestimmte Kurse zu meiden oder sich Rassismen auszusetzen und so Bildungschancen ungleich verteilt werden. Studierende, die Lehrende auf internalisierten Rassismus aufmerksam machen, riskieren zwischenmenschliche Konflikte, die sich letztendlich auf die Benotungen auswirken können und so die Machtdynamiken verstärken.

Wir als Gruppe wollten einen Workshop anbieten, in dem Lehrende die Möglichkeit bekommen mit uns als Studierende in den Diskurs einzusteigen und gemeinsam einen Lernprozess zu gestalten, in dem wir einen Perspektivwechsel vornehmen, Austauschmöglichkeiten schaffen, sensibilisieren und aufzeigen, wie mit Kritik bezüglich Diskriminierungen konstruktiv umgegangen werden kann. Ziel für uns war es, für die entsprechenden (Macht-)Dynamiken zu sensibilisieren und dadurch eine diskriminierungssensiblere Lehre zu ermöglichen.

Innerhalb des Workshops sprachen wir außerdem über das eigene *weiß*-Sein oder das *weiß*-Sein von anderen Personen im Kontext von Privilegien. Dafür nutzten wir verschiedene Methoden, um mit den Dozierenden eigene Rassismen zu reflektieren und aufzuarbeiten.

Wir nutzten Werke und Literatur unterschiedlicher Autor*innen und entwickelten anhand derer eine Handreichung, in der wir Grundlagentexte, weitergehende Informationen und Literaturempfehlungen zusammenfassten, die wir den Lehrenden für eine weitergehende Auseinandersetzung außerhalb des Workshops zur Verfügung stellten. Diese Handreichung ist im Anhang zu finden.

„Internalisierter Rassismus – Ein Schritt zur diskriminierungsfreien Lehre“

Methodenbeschreibung	
Methode Kennlernrunde / Energizer / Fragerunde	
Ziel Alle TN lernen sich untereinander kennen und führen erste Gespräche. Außerdem wird die Seminargruppe aktiviert, um bei weiteren inhaltlichen Themen die Beteiligungen und Aufnahme zu fördern.	Zielgruppe  Lehrende der Fakultät Soziale Arbeit und Gesundheit, weitere Dozierende, Lehrer*innen, etc.
Dauer  Ca. 30 Minuten (abhängig von der Anzahl der TN)	Modalität (virtuell / Präsenz) Virtuell, auch in Präsenz möglich
Materialien Powerpointpräsentation	Technik & Raum   Videokonferenz-Software mit Möglichkeit den Bildschirm zu teilen (z.B. Zoom, BigBlueButton) Computer mit Kamera und Mikrofon
Quellen: Die Methode wurde von Moritz Dubiel, Anna König, Marieke Lenger und Milou Stolfi erarbeitet.	
Ablauf Alle TN und SL betreten den bereits erstellten virtuellen Raum des Workshops. Nach einer kurzen Begrüßung der SL, wird den TN das Prinzip der Kennlernrunde erläutert und dargestellt, wie diese ablaufen kann. Entsprechend werden einzelne mögliche Punkte für die Vorstellung für die TN erläutert. In unserem Workshop erfragten wir Namen, Pronomen und Vorwissen. Dafür wird den TN eine PPT gezeigt, in der sowohl exemplarisch dargestellt wird, was die TN über sich erzählen können, als auch niederschwellige Fragen, die von den TN beantwortet werden können (Beispiele für Fragen siehe unten). Jede teilnehmende Person bekommt eine unterschiedliche Frage. Die TN stellen sich nacheinander im PL vor, sie können die Reihenfolge selbst bestimmen und sich nacheinander mündlich äußern. Zum Schluss stellt sich die SL vor und verweist auf den Hintergrund einzelner Vorstellungsmerkmalen wie Pronomen, Sozialisierung, o.ä. Wir benannten explizit unser <i>Weißsein</i> und wollten damit unsere Positionierung und subjektive Lebenswelt offenlegen.	

Mögliche Fragen für die Kennlernrunde:

Wenn Du nur noch ein Gericht für den Rest deines Lebens essen könntest, welches wäre es?

Welches Lied oder welcher Musiktitel drückt deine Stimmung heute am besten aus?

Wann hast Du zuletzt etwas zum ersten Mal gemacht?

Welches ist einer der schönsten Orte, an dem Du mal warst?

Wie würdest Du deinen Arbeitsplatz gestalten, wenn Geld keine Rolle spielte?

Welches Buch oder welchen Film würdest Du am liebsten erneut zum ersten Mal lesen/sehen?

Auf welches Küchengerät könntest Du am wenigsten verzichten?

Wo machst du am liebsten Urlaub? Meer / Berge / Städte?

Gibt es ein Tier, dass Du noch nie gesehen hast, welches Du aber gerne sehen würdest?

Wie sieht dein perfektes Frühstück aus?

Welche Jahreszeit magst Du am liebsten und warum?

Angenommen Du könntest innerhalb einer Woche ein neues Musikinstrument erlernen: Welches würdest Du wählen?

Du hast einen Tag frei und unbegrenzte finanzielle Mittel, was würdest Du tun?

Würdest Du lieber einen spontanen Urlaub mit Fremden machen oder einen geplanten alleine?

ScanneReport



Was soll in Bezug auf Rassismus, Sexismus, Klassismus, Barrierefreiheit, Intersektionalität, etc. beachtet werden? (davor, während und danach)

Mögliche Fragen für die Kennlernrunde könnten übergreifig, retraumatisierend oder zu persönlich sein. Wir als Gruppe entschieden uns für die oben genannten Fragen.

In den Fragen können auch bestimmte Annahmen oder Normvorstellungen zum Ausdruck kommen, z.B. dass die TN die Möglichkeit haben in Urlaub zu fahren, Bücher lesen, bereits ein Musikinstrument spielen. Hier stellt sich die Fragen inwieweit klassistische Vorstellungen eine Rolle spielen. Je nach Zielgruppe sollte überlegt werden, welche Lebensrealitäten zutreffen und welche Fragen überhaupt für die TN relevant sein könnten.

Die Fragen sollten visualisiert und vorgelesen werden, um möglichst barrierefrei zu arbeiten.

Tipps und Hinweise für die Moderation

Für die Moderation ist es wichtig, dass die zeitlichen Rahmenbedingungen eingehalten werden und interveniert wird, wenn das Zeitfenster zu stark gesprengt wird. Es kann hierfür hilfreich sein eine genaue Minutenangabe pro TN festzulegen oder sogar eine Stoppuhr zu stellen. Bei einer großen Anzahl an TN und einem begrenzten Zeitrahmen für den Workshop sollte priorisiert und ggfs. die Vorstellungsrunde einfacher und knapper gehalten werden.

Methodenbeschreibung	
Methode Diskriminierungsviereck	
Ziel Das Ziel der Methode ist es Diskriminierungen und Rassismen in der eigenen Lehre offen zu legen und die Relevanz zu sehen in den Prozess der Reflexion des eigenen (Sprach-)Handelns zu gehen.	Zielgruppe  Lehrende der Fakultät Soziale Arbeit und Gesundheit, weitere Dozierende, Lehrer*innen, etc.
Dauer  45 Minuten	Modalität (virtuell / Präsenz) virtuell, auch in Präsenz möglich
Materialien Arbeitsblatt „Diskriminierungsviereck“ (als pdf und word-Datei)	Technik & Raum   Videokonferenz-Software mit Breakout-Räumen (z.B. Zoom, BigBlueButton) Computer mit Kamera und Mikrofon PDF-Reader
Quellen Amadeu Antonio Stiftung (Hg.) (2020). in Zukunft: Jugendarbeit antisemitismuskritisch, rassismuskritisch und empowernd. 2. Auflage. (Zugriff am 26.08.2022) von https://www.amadeu-antonio-stiftung.de/publikationen/in-zukunft-jugendarbeit-antisemitismus-rassismuskritisch-und-empowernd/ Kelly, Natascha A. (2021). Rassismus. Strukturelle Probleme brauchen strukturelle Lösungen! Zürich: Atrium Verlag. Lipphardt, Veronika (2018). Wie wird menschliche Vielfalt und genetische Variation erfasst? Über Ordnungsprinzipien in Geschichte und Gegenwart. In: Naika Foroutan / Christian Geulen / Susanne Illmer / Klaus Vogel / Susanne Wernsing (Hg.) Das Phantom „Rasse“. Zur Geschichte und Wirkmacht von Rassismus. (85-101). Bonn: Böhlau. Rosa-Luxemburg-Stiftung (2016). RLS-Bildungsmaterialien: Intersektionalität. (Zugriff am 20.06.2022) von https://www.rosalux.de/publikation/id/37578/intersektionalitaet , S. 44- 45 Zwischentöne (2016). Weißsein aus Schwarzer Perspektive. Auseinandersetzung mit Herrschafts- und Rassismuskritik. (Zugriff am 26.08.2022) von http://docplayer.org/77921495-Weisssein-aus-schwarzer-perspektive.html	

Ablauf

Die TN werden aufgefordert sich an eigene Erfahrungen mit rassistischen Handlungen im Kontext der Lehre zu erinnern. Sie sollen anhand von vier unterschiedlichen Situationen (s.u.) Beispiele aus ihrem Berufsalltag finden und reflektieren.

Wichtig ist hier anzumerken, dass in dieser Übung eigene rassistische Handlungen besprochen und aufgearbeitet werden und dies verletzend und/oder triggernd für Menschen sein kann, die rassistische Zuschreibungen und Ausgrenzung erleben. Das anzusprechen und einen Raum zu öffnen, in dem sich Schwarze TN und TN of Colour ohne die Anwesenheit von *weißen* TN austauschen können, ist Voraussetzung für einen respektvollen und wertschätzenden Umgang mit allen TN.

Die TN werden gebeten zu dritt in Breakoutsessions zu gehen (KG sollten 2-3 TN haben). Die Zuordnung mit welchen Personen sie in einer KG sein wollen ist dabei ihnen überlassen. Wir empfehlen mehrere Breakouträume explizit als Räume für Schwarze TN und TN of Colour zu benennen, so dass diese sich aussuchen können, ob sie sich in diesen Räumen oder in Räumen, die möglicherweise auch *weiße* TN betreten, austauschen möchten.

In der KG haben die TN 25 Minuten Zeit zum Reflektieren und gemeinsamen Besprechen verschiedener Situationen. Die Aufgabenstellung wird auf einem Arbeitsblatt visualisiert und den TN über den Chat geschickt bevor sie in die Breakoutsessions gehen. Darauf steht folgendes:

Beschreiben Sie eine Situation in der Sie Rassismus...

1. ... passiv in der Lehre beobachtet haben und nicht eingegriffen haben
2. ... beobachtet / mitbekommen haben und aktiv eingegriffen haben
3. ... ausgeübt oder verursacht haben / oder Ihr Verhalten dadurch beeinflusst wurde
4. ... als betroffene Person erlebt haben / sich jemand Ihnen gegenüber rassistisch verhalten hat

!!! Der vierte Punkt kann nur von Personen bearbeitet werden, die Rassismus in Deutschland erfahren, und nicht *weiß* sind!!!

Bitte hierzu unbedingt den ScanneReport lesen.

Nach den 25-35 Minuten kommen alle TN im PL zusammen und sollen die Punkte teilen, die ihnen im Gedächtnis geblieben sind, die etwas in ihnen ausgelöst oder die ein Prozess des Reflektierens und des Weiterdenkens in Gang gesetzt haben.

ScanneReport



Was soll in Bezug auf Rassismus, Sexismus, Klassismus, Barrierefreiheit, Intersektionalität, etc. beachtet werden? (davor, während und danach)

Es ist wichtig deutlich zu machen, dass es triggernd sein kann, wenn *weiße* Personen ihre eigenen verinnerlichten Rassismen aufarbeiten und reflektieren. Wir empfehlen deswegen das zu thematisieren und einen Raum zu öffnen, in dem sich Schwarze TN und TN of Colour ohne die Anwesenheit von *weißen* TN austauschen können.

Ein besonderes Augenmerk sollte auf den vierten Punkt „eigene Rassismuserfahrungen“ gelegt werden. Dieser kann von *weißen* Personen nicht bearbeitet werden.

Falls *weiße* TN unter dem vierten Punkt von Erfahrungen berichten, die sie als rassistisch deuten, ist es wichtig deutlich zu machen, dass *weiße* Personen nicht von Rassismus betroffen sein können. Wir empfehlen entweder im Vorhinein mit den TN Rassismus zu definieren oder die Rassismusdefinition didaktisch während des Bearbeitungsprozesses zu einzubetten.

Dabei ist es ebenso wichtig sich als SL im Vorfeld mit verschiedenen Formen von Rassismus auseinanderzusetzen, wie beispielsweise Rassismus gegen Schwarze Personen, antimuslimischer Rassismus, antiasiatischer Rassismus, Rassismus gegen Rom*nja und Sinti*zze, sowie die Unterschiede zwischen Antisemitismus und Rassismus zu kennen (vgl. Kelly 2021; Amadeu Antonio Stiftung 2020). „Rassismus gegen *weiße* Menschen gibt es jedoch nicht und hat es auch noch nie gegeben – dazu müssten wir in der Geschichte zurückreisen und die Machtverhältnisse umkehren, *weiße* Menschen unterdrücken, sie ihrer Subjektivität berauben und an ihrer persönlichen und kollektiven Entwicklung hindern“ (Kelly 2021: 10).

Diesbezüglich empfehlen wir eine weitere Auseinandersetzung beispielsweise durch das Informationsmaterial der Amadeu Antonio Stiftung, welche auf der Internetseite unter dem Punkt „Publikationen“ und dem Thema „Rassismus“ zu finden sind. Auch eine kritische Auseinandersetzung mit dem Begriff Ethnie kann hier hilfreich sein, siehe Lipphardt 2018: 97 ff. und Arndt 2015: 632.

Tipps und Hinweise für die Moderation

Insbesondere bei *weißen* TN kann die Methode Widerstand oder ein Bedürfnis, sich als Held*in darzustellen (z.B. eher zu erzählen wo sie sich gegen Rassismus stark gemacht haben, als zu erzählen wo sie es unterlassen oder selbst rassistisch gehandelt haben), hervorrufen. Wir empfehlen deswegen bei der Auswertung im PL solche Dynamiken zu benennen und kritisch zu beleuchten (vgl. hierzu Zwischentöne 2016: 45).

In einem längeren Workshop kann die Methode in mehreren Schritten (EA, KG, PL) bearbeitet und vertieft werden (s. RLS-Bildungsmaterialien).

Methodenbeschreibung	
Methode Textarbeit zu Selbstbezeichnungen und Begriffen im Kontext von Rassismus	
Ziel TN setzen sich mit Begrifflichkeiten, die für den weiteren Workshopverlauf wichtig sind, auseinander. Der Text soll eine Grundlage für das Sprechen über Rassismus schaffen. TN werden für ihr eigenes Sprachhandeln sensibilisiert.	Zielgruppe  Lehrende der Fakultät Soziale Arbeit und Gesundheit, weitere Dozierende, Lehrer*innen, etc.
Dauer  ca. 15 bis 20 Minuten	Modalität (virtuell / Präsenz) Virtuell, auch in Präsenz möglich
Materialien Text mit Selbstbezeichnungen und Begrifflichkeiten (siehe S. 3 - 6 der Handreichung im Anhang)	Technik & Raum   Videokonferenz-Software mit Chatfunktion (z.B. Zoom, BigBlueButton) Padlet, auf dem der Text verfügbar ist oder ein pdf Dokument, das im Chat an alle TN geschickt wird.
Quellen Diese Methode wurde in ähnlicher Form im Rahmen des Projektseminars von Patricia Cagua und Hanna Diederich mit uns Studierenden angewandt. Arndt, Susan (2015). Hautfarbe. In: Susan Arndt / Nadja Ofouatey-Alazard (Hg.) Wie Rassismus aus Wörtern spricht. (K)Erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache. Ein kritisches Nachschlagewerk. (332-342). 2. Auflage. Münster: Unrast.	
Ablauf Zunächst wird der Text mit den TN über ein Padlet oder als pdf-Datei mit Chat geteilt und sichergestellt, dass alle auf darauf zugreifen können. Nun haben die TN 6 Minuten Zeit den Text zu lesen. Zudem wird die Frage „Warum sind Selbstbezeichnungen wichtig?“ mitgegeben. Nach dem Lesen werden aufgekommene Verständnisfragen im PL geklärt. Im Anschluss wird die eingangs gestellte Frage wieder aufgegriffen und die TN können sich dazu äußern. In dem Gespräch darüber sollten folgende Aspekte benannt und ggfs. von der SL ergänzt werden:	

- Wir wollen ein Bewusstsein für Sprache und einen respektvollen Umgang im Gespräch übereinander und miteinander schaffen.
- Dafür ist es wichtig, rassistische Sprachmuster (Fremdbezeichnungen) nicht weiter zu verwenden und stattdessen Selbstbezeichnungen nutzen.
- Dabei ist ebenfalls wichtig: auch Benennungen, die z.B. die Hautfarbe mit Lebensmitteln beschreiben, sind rassistisch. Hautfarbe ist ein während der europäischen Kolonialisierung und den in diesem Kontext entstandenen rassistischen Theorien gesetzter Marker, um kolonisierte Bevölkerungsgruppen abzuwerten und deren Entrechtung und Ausbeutung zu legitimieren. Eine Verwendung dieser Begriffe knüpft an dieser gewaltvollen Geschichte an und markiert Menschen zu Anderen. Zur Konstruktion und Rassialisierung von Hautfarbe ab der Antike siehe Arndt 2015: 332-342.
 → Es gilt: Alle Begriffe, die in einem rassistischen System erfunden wurden, um Schwarze und People of Colour in irgendeiner Form zu dämonisieren, sie als exotisch darzustellen, zu den „Anderen“ zu machen und/oder sie zu entmenslichen, sind ebenfalls rassistisch.
- Politische Selbstbezeichnungen können für Menschen, die rassistisch markiert werden, als Form von Empowerment dienen. Sie sind die Konsequenz einer jahrhundertelangen Fremdbezeichnung und eine Form des Widerstands und der Ermächtigung (vgl. Musebeni, 2019, o.S.).

ScanneReport



Was soll in Bezug auf Rassismus, Sexismus, Klassismus, Barrierefreiheit, Intersektionalität, etc. beachtet werden? (davor, während und danach)

In den Texten werden teilweise rassistische Fremdbezeichnungen zur Erklärung benannt. Das kann für Menschen, die (potentiell) mit diesen Fremdbezeichnungen betitelt werden, verletzend oder triggernd sein. Deswegen sollte im Vorfeld eine Triggerwarnung ausgesprochen werden.

Grundsätzlich stellt sich hier die Frage, inwieweit sich die Methode tatsächlich an gemischte Gruppen richtet oder ob sie nicht vordergründig für *weiße* TN konzipiert ist. Gemeinsame Begriffsklärungen zu Anfang eines Seminars oder Workshops sind auch für gemischte Gruppen sinnvoll. Allerdings sollten hierbei die Texte nochmal hinsichtlich der Wiederholung von rassistischen Fremdbezeichnungen überarbeitet werden.

Der Text sollte in einer Screenreader-tauglichen Form zur Verfügung gestellt werden. Informationen dazu sind hier zu finden:

<https://www.blindenverband.at/de/information/mobilitaetundhilfsmittel/112/Screenreader>

Tipps und Hinweise für die Moderation

Beim Text kann je nach Zielgruppe auch mehr Zeit zum Lesen gegeben werden.

Zudem kann den TN freigestellt werden, während des Lesens die Kameras auszuschalten, um sich auf den Text konzentrieren zu können. Die TN können dann ihre Kameras wieder anschalten sobald sie fertig mit Lesen sind, so kann die SL erkennen, ob noch Lesezeit gebraucht wird.

Methodenbeschreibung	
Methode Kritische Videoanalyse	
Ziel Durch die kritische Betrachtung und Analyse des Videos „Was ist eigentlich Rassismus?“ sowie die darauffolgende Diskussion, soll ein differenzierter Blick auf Rassismus angestrebt werden. Es soll herausgearbeitet werden, dass Rassismus nicht lediglich von bekennenden Rassist*innen, Neonazis und Rechtsextremen betrieben wird, sondern dass wir in einem rassistischen System leben, das strukturelle und internalisierte Dimensionen hat, die tief in unserer Gesellschaft verankert sind und das viele (auch unbewusst) mittragen.	Zielgruppe  Lehrende der Fakultät Soziale Arbeit und Gesundheit, weitere Dozierende, Lehrer*innen, etc.
Dauer  10 – 15 min	Modalität (virtuell / Präsenz) Virtuell, auch in Präsenz möglich
Materialien Video „Was ist eigentlich Rassismus“ (BpB 2015) Fragestellung	Technik & Raum   Videokonferenz-Software (z.B. Zoom, BigBlueButton) Computer Lautsprecher
Quellen Bundeszentrale für politische Bildung (2015). Was ist eigentlich Rassismus? (Zugriff am 10.07.2022) von https://www.bpb.de/themen/rechtsextremismus/dossier-rechtsextremismus/213678/was-ist-eigentlich-rassismus/	
Ablauf Die TN bekommen die Aufgabe, sich das knapp 2-minütige Video mit dem Titel „Was ist eigentlich Rassismus?“ der Bundeszentrale für politische Bildung (BpB) anzusehen. Im Anschluss treffen sich alle im PL wieder. Nach kurzer Bedenkzeit fragt die SL, wie das Video bei den TN ankam, was auffällig war und ggfs. ob den TN Aspekte in der Beschreibung von Rassismus gefehlt haben. In dem Video wird die strukturelle Dimension von Rassismus nicht benannt, sodass der Anschein erweckt wird, nur bekennende Rassist*innen und Rechtsextreme könnten sich rassistisch verhalten (im Film wird z.B. immer wieder von „den Rassisten“ gesprochen und Rassismus wird ausschließlich als	

Ideologie der Ungleichwertigkeit definiert (vgl. BpB 2015). Dass wir in einer Gesellschaft leben, in der Rassismus strukturell verankert ist (im Bildungssystem, im Gesundheitswesen, in Justiz und Polizei, ...) und durch bestehende Machtverhältnisse aufrechterhalten wird, soll gemeinsam in der Gruppe kritisch beleuchtet und herausgearbeitet werden.

Hintergrundwissen kann sich dazu u.a. hier angeeignet werden:

DeZIM (o.J.) Nationaler Diskriminierungs- und Rassismusmonitor (Zugriff am 25.07.2022) von <https://www.rassismusmonitor.de/>

DeZIM (2022) Repräsentative Studie: Rassistische Realitäten. Wie setzt sich Deutschland mit Rassismus auseinander? (Zugriff am 25.07.2022) von <https://www.rassismusmonitor.de/studie-rassistische-realitaeten/>

ScanneReport



Was soll in Bezug auf Rassismus, Sexismus, Klassismus, Barrierefreiheit, Intersektionalität, etc. beachtet werden? (davor, während und danach)

Im Gespräch sollte die SL die TN darum bitten beim Sprechen über Rassismus rassistische Begriffe nicht zu wiederholen.

Neben der verkürzten Rassismusdefinition in dem Video, kann an dem Video kritisiert werden, dass Rassismus von einer *weißen* Person erklärt wird und dabei der Anschein einer neutralen, objektiven Sichtweise auf das Thema erweckt wird.

Das Video hat keine Untertitel und ist damit nicht barrierefrei. Für blinde und seheingeschränkte Personen bedarf es außerdem einen Screenreader-tauglichen Erklärtext darüber was in dem Video zu sehen ist. Informationen dazu sind hier zu finden:

<https://www.blindenverband.at/de/information/mobilitaetundhilfsmittel/112/Screenreader>

Tipps und Hinweise für die Moderation

Nach dem Video kann die SL zunächst lediglich nach dem Eindruck fragen, den der Kurzfilm vermittelt hat. Wenn die TN die im Film nicht thematisierte strukturelle Ebene nicht bemängeln, kann die SL expliziter Fragen, z.B. ob aus Sicht der TN etwas in der Rassismusdefinition fehlt. Hierbei kann es hilfreich sein eine Rassismusdefinition, die die strukturellen Dimensionen von Rassismus benennt und Rassismus nicht nur als Absicht, sondern als Wirkung versteht (wie z.B. die menschenrechtsbasierte Definition von Rassismus) zu verschriftlichen und zu begründen.

Methodenbeschreibung	
Methode Diskussion zum Thema Othering in Kleingruppen	
Ziel Die TN sollen durch Beispiele für „Othering“, die auch im Hochschulalltag vorkommen können, für diese Form von Rassismus sensibilisiert werden.	Zielgruppe  Lehrende der Fakultät Soziale Arbeit und Gesundheit, weitere Dozierende, Lehrer*innen, etc.
Dauer  25 – 35 Minuten	Modalität (virtuell / Präsenz) Virtuell, auch in Präsenz möglich
Materialien Arbeitsblatt „Othering“	Technik & Raum   Videokonferenz-Software mit Breakout-Räumen (z.B. Zoom, BigBlueButton) Computer mit Kamera und Mikrofon
Quellen Die Methode wurde von Anna König, Milou Stolfi, Marieke Lenger und Moritz Dubiel auf der Grundlage von Materialien aus dem Projektseminar „Das Märchen von der Chancengleichheit – Rassismuskritische und intersektionale Bildungsarbeit als Handlungsfeld in der Sozialen Arbeit (Gender/Diversity)“ erarbeitet.	
Ablauf Die TN bekommen das Arbeitsblatt „Othering“ von der SL per Chat zugeschickt. Sie sollen sich zunächst die Definition des Begriffs ‚Othering‘ durchlesen und dann die aufgeführten Aussagen bzw. Beispielsituationen in der KG diskutieren. Das Arbeitsblatt „Othering“ beinhaltet: • Begriffsdefinition „Othering“ • Zu diskutierende Beispielaussagen ○ „Wo kommen Sie (wirklich) her?“ ○ „Ich war überrascht von Ihrer sehr guten Leistung.“ ○ „Verstehen Sie mich?“ ○ „Sie sprechen aber gut deutsch!“ • Zu diskutierende Beispielsituationen ○ „Thema des Seminars sind Flucht und traumatische Ereignisse. Die dozierende Person sucht mit ihren Blicken immer wieder Augenkontakt zu BIPOCs.“ ○ „Während der ersten Woche des neuen Semesters tauscht die dozierende Person im Seminar kaum einen Blick mit BIPOCs im Kurs aus, während es zwischen einigen <i>weißen</i> Studierenden und Dozent*in zu angeregten Gesprächen kommt.“	

Die TN gehen jeweils zu dritt in einen der Breakout-Räume und bekommen ca. 25 Minuten Zeit, um sich auszutauschen. Dabei dürfen gern auch eigene Erfahrungen benannt und reflektiert werden.

Nach der KG-Phase kommen alle im PL zusammen. Die SL fragt nach den Erkenntnissen der einzelnen Gruppen. Es sollen „Erkenntnisse, Fragen und Widerstände“ gesammelt und reflektiert werden.

ScanneReport



Was soll in Bezug auf Rassismus, Sexismus, Klassismus, Barrierefreiheit, Intersektionalität, etc. beachtet werden? (davor, während und danach)

Die TN sollen auf rassismussensible Sprache achten. Die Reproduktion von Rassismen kann verletzend/triggernd für Menschen, die mit diesen Zuschreibungen konfrontiert und gemeint sind, sein, daher soll diese explizit als solche benannt werden.

Der Text sollte in einer Screenreader-tauglichen Form zur Verfügung gestellt werden. Informationen dazu sind hier zu finden:

<https://www.blindenverband.at/de/information/mobilitaetundhilfsmittel/112/Screenreader>

Tipps und Hinweise für die Moderation

Nach unserem Verständnis ist es sinnvoll, auch den Widerständen gegen Sensibilität einen Raum zuzugestehen. Diese können im offenen PL diskutiert werden, es muss aber final keine Lösung bereitstehen.

Didaktisch bietet es sich an, die TN mit „gemischten Gefühlen“ in eine Pause zu verabschieden, sodass das Reflektierte widerhallen kann.

Methodenbeschreibung	
Methode Offene Gesprächsrunde über <i>weiß</i> -Sein und <i>white fragility</i>	
Ziel Mit Hilfe dieser Methode soll über die Bedeutung und die Zusammenhänge von <i>weiß</i> -Sein in einer Gesellschaft, die von strukturellem Rassismus geprägt ist, gesprochen werden und erste Anstöße zu den Themen <i>weiß</i> -Sein in Deutschland, Dethematisierung von <i>weiß</i> -Sein (auch Transparenzphänomen genannt) und <i>white fragility</i> gegeben werden.	Zielgruppe  Lehrende der Fakultät Soziale Arbeit und Gesundheit, weitere Dozierende, Lehrer*innen, etc.
Dauer  Ca. 30 Minuten (abhängig von der Anzahl der TN)	Modalität (virtuell / Präsenz) Virtuell, auch in Präsenz möglich
Materialien Es werden keine zusätzlichen Materialien benötigt, da der Zoom-Raum sich für die offene Gesprächsrunde eignet.	Technik & Raum   Videokonferenz-Software (z.B. Zoom, BigBlueButton) Computer mit Kamera und Mikrofon
Quellen Die Methode wurde von Moritz Dubiel, Anna König, Marieke Lenger und Milou Stolfi erarbeitet. Folgende Literatur wurde dabei zugrunde gelegt: DiAngelo, Robin (2018). <i>White Fragility: Why It's So Hard for White People to Talk About Racism</i> . New York City: Penguin Random House. DiAngelo, Robin (2018). Dr. Robin DiAngelo discusses ‚White Fragility‘ (Zugriff am 30.08.2022) von https://www.youtube.com/watch?v=45ey4jgoxeU Ogette, Tupoka (2020). <i>Exit Racism. Rassismuskritisch denken lernen</i> . 9. Auflage. Münster: Unrast. Wachendorfer, Ursula (2001). <i>Weiß-Sein in Deutschland. Zur Unsichtbarkeit einer herrschenden Normalität</i> . In: Arndt, Susan (Hg.) <i>AfrikaBilder: Studien zu Rassismus in Deutschland</i> . Münster: Unrast. Zwischentöne (2016). <i>Weißsein aus Schwarzer Perspektive. Auseinandersetzung mit Herrschafts- und Rassismuskritik</i> . (Zugriff am 26.08.2022) von http://docplayer.org/77921495-Weisssein-aus-schwarzer-perspektive.html	

Ablauf

Für das offene Gespräch kann eine zusätzliche Einleitung genutzt werden, in unserem Fall stellte die Frage selbst die Einleitung dar:

„Welche Rolle spielt(e) *weiß*-Sein in eurem Leben und in welchen Kontexten?“

Die SL stellt die Frage kurz vor und gibt das Wort an die TN weiter. Diese können ihre Gedanken mit der Seminargruppe teilen und alle Ergebnisse sammeln. Das offene Gespräch ist vorbei, wenn die TN keine Wortbeiträge mehr hinzufügen möchten.

Die SL sollte sich vor der Durchführung Gedanken machen, welche Themen sie in dieser Gesprächsrunde ansprechen möchte und welche inhaltlichen Aspekte ihr besonders wichtig sind. Welche Begrifflichkeiten sollen im Austausch über *weiß*-Sein in Deutschland genutzt werden (bspw. *weiß* zur Thematisierung einer privilegierten Positionierung, politische Selbstbezeichnungen wie Schwarz, PoC, BIPoC, usw.)? Haben alle TN dasselbe Verständnis davon was (struktureller) Rassismus bedeutet und was damit einhergeht? Ist es sinnvoll vor der offenen Gesprächsrunde über Privilegien zu sprechen, um bereits rassistische Strukturen sichtbar zu machen? Welche weiteren Begrifflichkeiten (bspw. *white fragility*, *weiße Privilegien*) sollten im Rahmen dieser Gesprächsrunde erläutert werden?

Für die SL ist es wichtig sich vorher bewusst zu machen, was sie mit dieser Methode erreichen möchte, und eine Art roten Faden zu erstellen, wie sie dieses Ziel erreichen kann.

white fragility = *weiße* Zerbrechlichkeit

Der Begriff ‚white fragility‘ beschreibt im Grunde die Wut und Empörung *weißer* Menschen über das Aufzeigen von Rassismus. Diese abwehrenden Gefühle und Haltungen sind Bestandteil der rassistischen Gesellschaftsstruktur und haben das Ziel, das Benennen von Rassismus zu bestrafen, die Person, die Rassismus benannt hat, einzuschüchtern und so die rassistischen Strukturen aufrecht zu erhalten. Durch diese strukturelle Verankerung sollen die existierenden Privilegien innerhalb der *weißen* Mehrheitsgesellschaft geschützt und Rassismus verschleiert werden (vgl. Ogette 2020: 27 f.).

Das Werk „Exit Racism“ von Tupoka Ogette sowie das Buch „White Fragility“ von Robin DiAngelo stellen eine sinnvolle Grundlage für die Thematisierung von „white fragility“ dar.

Transparenzphänomen

Der Begriff Transparenzphänomen geht auf angloamerikanische Literaturanalysen zurück und bezieht sich auf die Dethematisierung von *weiß*-Sein. Während *weiß*-Sein kaum thematisiert, es von *weißen* Menschen als nicht relevant wahrgenommen wird und so vermeintlich an Bedeutung verliert, haben Schwarze Menschen dieses Privileg nicht. Für sie ist ihr Schwarz-Sein omnipräsent und bestimmt in großen Teilen ihre Lebensrealität. *Weiß*-Sein wird dagegen nicht wahrgenommen, nicht thematisiert und erst recht nicht benannt, während das Schwarz-Sein durch die permanente Benennung und Hervorhebung bedeutungsvoll ist. Diese Verschleierung in den Wahrnehmungs- und Denkprozessen beschreibt das Transparenzphänomen. *Weiß*-Sein wird zu einer Art neutralem Ort von dem aus *weiße*

Menschen sprechen können, ohne ihr *weiß*-Sein überhaupt benennen zu müssen, es verliert an soziologischer und historischer Bedeutung und markiert Schwarz-Sein wieder als „das andere“ (vgl. Wachendorfer 2001: 89). Auf den Begriff Transparenzphänomen wurden wir durch den Text „Weiß-Sein in Deutschland. Zur Unsichtbarkeit einer herrschenden Normalität“ von Ursula Wachendorfer aufmerksam. Die oben angegebenen Quellen verwendeten wir für die Durchführung dieser Methode.

ScanneReport



Was soll in Bezug auf Rassismus, Sexismus, Klassismus, Barrierefreiheit, Intersektionalität, etc. beachtet werden? (davor, während und danach)

Es ist wichtig deutlich zu machen, dass es triggernd sein kann, wenn *weiße* Personen ihre eigenes *weiß*-Sein aufarbeiten, reflektieren und/oder Abwehrreaktionen zeigen. Wir empfehlen deswegen das zu thematisieren und einen Raum zu öffnen, in dem sich Schwarze TN und TN of Colour ohne die Anwesenheit von *weißen* TN austauschen können.

Abhängig von der Zusammensetzung der Seminargruppe könnten rassistische Aussagen oder andere Diskriminierungen reproduziert werden und so auch TN verletzen. Die SL sollte bei entsprechenden Vorfällen die Aussagen und/oder Handlungen mit der Seminargruppe aufarbeiten und reflektieren. Dabei ist ein sensibler Umgang mit dem Thema selbst und den Vorkommnissen essentiell.

Mögliche Abwehrreaktionen von *weißen* TN sind Verleugnung von existierendem Rassismus, von den (Aus-) Wirkungen der diskriminierenden Aussagen, Wut, Empörung oder auch Schweigen. Die SL sollte in dem Fall aufklären und darauf aufmerksam machen, dass wir uns in einem Prozess befinden, in dem es wichtig ist die eigene Positionierung im sozialen Raum wahrzunehmen, zu hinterfragen und kritisch zu beleuchten. Außerdem kann darauf aufmerksam gemacht werden, dass es darum geht was wir sagen und wie wir handeln wollen und weniger um Verbote.

Wir empfehlen deswegen bei der Auswertung im PL solche Dynamiken zu benennen und kritisch zu beleuchten (vgl. hierzu Zwischentöne 2016: 45).

Tipps und Hinweise für die Moderation

Die Antworten der TN können in verschiedene Richtungen gehen. Entsprechend muss die SL bereit sein auf die Beiträge der TN eingehen zu können, zu intervenieren oder das Gespräch zu lenken.

Methodenbeschreibung	
Methode Stilles Gespräch über Handlungsmöglichkeiten	
Ziel Ziel ist es Handlungsmöglichkeiten auszutauschen, um eine diskriminierungssensiblere Lehre zu gestalten, besser mit Kritik umzugehen, wie auch Rassismen in der eigenen Lehre aufzuarbeiten. Hierbei hat jede Person anonym die Chance einen Beitrag zu leisten und auch andere Beiträge für sich mitzunehmen.	Zielgruppe  Lehrende der Fakultät Soziale Arbeit und Gesundheit, weitere Dozierende, Lehrer*innen, etc.
Dauer  15-20 Minuten	Modalität (virtuell / Präsenz) Virtuell, auch in Präsenz möglich
Materialien Padlink mit vorbereiteten Fragen	Technik & Raum   Videokonferenz-Software (z.B. Zoom, BigBlue Button) Computer mit Kamera und Mikrofon Pad zum kollaborativen Schreiben (z.B. Edupad)
Quellen Leuphana Universität Lüneburg (2021). Stille Debatte/Stumme Diskussion. (Zugriff am 21.06.2022) von https://www.leuphana.de/einrichtungen/lehrservice/support-tools/aktivierung-in-grossveranstaltungen/stille-debattestumme-diskussion.html Czollek, Leah / Perko, Gudrun / Weinbach, Heike (2012). Praxishandbuch Social Justice und Diversity. Theorien, Training, Methoden, Übungen. Weinheim/Basel: Juventa. Abels, Heinz (2009). Wirklichkeit. Über Wissen und andere Definitionen der Wirklichkeit, über uns und Andere, Fremde und Vorurteile. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. Ogette, Tupoka (2020). Exit RACISM. Rassismuskritisch denken lernen. 9. Auflage. Münster: Unrast-Verlag.	
Ablauf Die SL erklärt zunächst, dass es im Folgenden darum geht sich über Handlungsmöglichkeiten auszutauschen, um eine diskriminierungssensiblere Lehre zu gestalten, besser mit Kritik umzugehen sowie auch Rassismen in der eigenen Lehre aufzuarbeiten.	

Der Link zum EduPad mit den folgenden im Vorfeld vorbereiteten Fragen wird von der SL in den Chat gestellt. Die TN werden gebeten die Fragen schriftlich im Pad zu beantworten und auch auf die Antworten der anderen TN einzugehen.

1. Was möchtest Du tun, wenn dir auffällt, dass Du selbst oder andere in deiner Lehre rassistische Aussagen tätigen oder Handlungen ausüben? Finde Beispiele.
2. Wie möchtest Du damit umgehen, wenn Du von Studierenden auf rassistische Äußerungen oder Handlungen deinerseits aufmerksam gemacht wirst?
3. Welche Ressourcen brauchst Du, um deine Lehre rassismussensibel gestalten zu können?
4. Woran könntest Du erkennen, dass Du in deinem Vorhaben eine rassismussensible Lehre anzubieten erfolgreich bist?

Während der stillen Diskussion bzw. der Bearbeitung der Fragen, sollen die TN nicht sprechen und alle Mikrofone auf stumm geschaltet werden.

Die gesammelten Strategien und Verhaltensweisen können im Anschluss im PL, unter den Gesichtspunkten „Das nehme ich mit“ und „Das empfinde ich als hilfreich“ besprochen werden, oder auch didaktisch ohne erneute Thematisierung stehen gelassen werden, so dass die herausgearbeiteten Verhaltensstrategien individuell nachwirken können.

In dem Fall, dass unangemessene Handlungsstrategien, für die Aufarbeitung von eigenem rassistischen (Sprach-) Handeln und somit auch der Aufarbeitung des strukturellen Rassismus in Hochschulkontexten angebracht werden, gilt es den ScanneReport zu beachten.

ScanneReport



Was soll in Bezug auf Rassismus, Sexismus, Klassismus, Barrierefreiheit, Intersektionalität, etc. beachtet werden? (davor, während und danach)

Diese Methode ist für blinde und seheingeschränkte Personen nicht barrierefrei. Alternativ können die Fragen in einem Screenreader-tauglichen Dokument verschickt werden und statt einer stillen Diskussion Austausch in KG angeboten werden. Informationen dazu sind hier zu finden:

<https://www.blindenverband.at/de/information/mobilitaetundhilfsmittel/112/Screenreader>

Sollte innerhalb dieser Methode Rassismus produziert oder Handlungsstrategien angebracht werden, die Machtverhältnisse verstärken und die dazu führen, dass Rassismus unreflektiert im Raum stehen gelassen wird oder die einer Aufarbeitung von Rassismen im Hochschulkontext entgegenwirken, so empfehlen wir die Nachbesprechung der gesammelten Handlungsvorschläge im PL. Für diesen Fall empfehlen wir der SL geeignete Handlungsvorschläge zur Aufarbeitungen von internalisiertem Rassismus im Vorhinein vorzubereiten und diese, an ebendieser Stelle, mit Bezug auf die unangemessenen Handlungsstrategien zu erläutern.

Bei einer Durchführung der Methode in Präsenz ist die Anonymisierung insofern möglich, als dass jede Person pro Frage mehrere Moderationskarten / Zettel ausgeteilt bekommt. Diese können nach dem

Ausfüllen eingesammelt werden und somit anonymisiert an einer Pinnwand aufgehangen und im PL besprochen werden. So kann einer Dynamik, in der *weiße* TN schweigen und abwarten welche Handlungsstrategien Schwarzen Teilnehmenden und Teilnehmenden of Colour vorschlagen, entgegengewirkt werden.

Falls die TN im anonymisierten schriftlichen Gespräch stagnieren, kann anonym auch von der SL eingegriffen werden, indem sie ihre Ideen ebenfalls ins Pad schreibt.

Tipps und Hinweise für die Moderation

Es ist wichtig sich als SL mit dem Thema „Umgang mit Kritik“ wie auch mit dem Thema „Lernen durch Irritationen“ auseinanderzusetzen und Strategien herauszuarbeiten wie konstruktiv mit Kritik umgegangen werden kann. Diese Themen können sich dabei beispielsweise durch Literatur über die subjektive Wirklichkeit von Heinz Abels aus dem Jahr 2009 angelesen werden. Tupoka Ogette thematisiert außerdem in ihrem Buch „exit RACISM“ und dem Kapitel „Abwehrmechanismen von Happyland“ den Umgang von *weißen* Personen mit Rassismuskritik im Kontext von White Fragility und die damit einhergehenden Dynamiken, der sich BIPOCs aufgrund dessen konfrontiert sehen.

Methodenbeschreibung	
Methode N-Ü-M Methode	
Ziel Anhand der Methode haben die TN die Möglichkeit ein kurzes Feedback zu geben. Außerdem kann eine kurze Reflexion des Tages bei den TN angeregt werden.	Zielgruppe  Lehrende der Fakultät Soziale Arbeit und Gesundheit, weitere Dozierende, Lehrer*innen, etc.
Dauer  • je nach TN-Zahl mind. 15 Minuten • mind. 2 Minuten pro TN	Modalität (virtuell / Präsenz) Virtuell, auch in Präsenz möglich
Materialien keine	Technik & Raum   Es kann nützlich sein, die Galerieansicht in der Videokonferenz einzuschalten, um alle Personen in einer letzten Feedbackrunde zu sehen. Bestenfalls sollte auch der Bildschirm nicht mehr geteilt werden.
Quellen Pieschke, Miriam (2015). Jenseits der Prekarität. Methodensammlung für die Bildungsarbeit. Berlin: Rosa-Luxemburg-Stiftung. S. 27	
Ablauf Die TN bekommen zu Beginn der Methode drei Buchstaben vorgestellt (mündlich und schriftlich im Chat bzw. in einem Screenreader-tauglichen Dokument, das über den Chat verschickt wird), die dem Feedback dienen sollen: N – Das hat mich nachdenklich gemacht. Ü – Das hat mich überrascht. M – Das fand ich merkwürdig. (Dabei kann merkwürdig komisch, oder auch würdig, sich zu merken, bedeuten.) Die TN beantworten die Fragen nacheinander. Dabei kann auch ein Buchstabe ausgelassen werden. Wer spricht kann entweder von der SL anmoderiert werden oder die TN bestimmen dies eigenständig oder die TN geben das Wort nachdem sie selbst gesprochen haben an eine nächste Person weiter.	

ScanneReport



Was soll in Bezug auf Rassismus, Sexismus, Klassismus, Barrierefreiheit, Intersektionalität, etc. beachtet werden? (davor, während und danach)

Bei der Reflexion kann es dazu kommen, dass TN von Situationen erzählen, in denen sie sich rassistisch verhalten haben. Diese können triggernd für Menschen sein, die rassistisch markiert werden. So empfehlen wir für die Anmoderation, darauf hinzuweisen, rassismussensible Sprache zu verwenden, keine rassistischen Aussagen zu reproduzieren und ebenso rassistische Fremdbezeichnungen zu vermeiden.

Informationen zu Screenreader-tauglichen Dokumenten sind hier zu finden:

<https://www.blindenverband.at/de/information/mobilitaetundhilfsmittel/112/Screenreader>

Tipps und Hinweise für die Moderation

Aufgrund der Begrenzung auf die drei Buchstaben ist der Rahmen des Feedbacks eingegrenzt und verhindert so ein ausuferndes Feedback.

Um den TN die Möglichkeit zu geben, sich die Aufgabe eines jeden Buchstabens zu merken, ist es hilfreich die Beschreibung der Buchstaben im Chat zu teilen.

Für einen kurzen Rückblick des Tages kann es für die TN nützlich sein, den WS noch einmal Revue zu passieren.

4. V E R B A L E R

S E X I S M U S

Freya Sophie Wiczorek

Nadin Milde

Stella Kelbel

Einleitende Worte zum Workshop

Ist es noch „witzig“ gemeint oder diskriminierend? Zumeist wird Sexismus auf körperlicher Ebene direkt erkannt und kann benannt werden, aber Sexismus findet häufig auch (un)bewusst in der Sprache statt. Laut dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend werden 46 Prozent der sexistischen Übergriffe in verbaler Form wahrgenommen (vgl. Wippermann 2022: 36). Darüber hinaus finden von sexistischen Übergriffen jeder Art circa 30 Prozent am Arbeitsplatz statt (vgl. ebd.: 42f.) Sexismus ist omnipräsent, aber gleichzeitig auch schwer zu benennen (vgl. Schiff 2017). Aufgrund der Verwurzelung sexistischer Strukturen und Denkweisen in unserer Gesellschaft werden sexistische Übergriffe nicht immer als solche begriffen, weswegen von einer höheren Dunkelziffer auszugehen ist. Auch die Soziale Arbeit ist davon nicht auszunehmen, obwohl sie als Menschenrechtsprofession diesen Strukturen entgegenwirken sollte.

Obgleich es Veränderungen in der Gesellschaft hinsichtlich patriarchaler Denkmuster gegeben hat, ist Sexismus noch immer präsent. Er zeigt sich heute zunehmend in impliziten Ausprägungen (vgl. Kegyesne Szekeres 2005: 26). Aus diesem Grund ist eine stetige Reflexion von sexistischen Alltagsstrukturen elementar, um Veränderungen zu schaffen. Insgesamt soll der Workshop dazu beitragen, Sexismus und die damit verbundenen Rollenbilder zu erkennen und zu reflektieren. Neben der Prävention ist ein weiterer Baustein des Workshops die Erweiterung von Perspektiven und Handlungsmöglichkeiten.

Die Zielgruppe des Workshops waren Studierende der Sozialen Arbeit und Kindheitspädagogik mit wenig Vorkenntnissen zu strukturellem Sexismus. Nichtsdestotrotz sind die hier aufgeführten Methoden modifizierbar und können an den Wissensstand der Teilnehmenden angepasst werden. Ausgehend von der Erfahrung, die bei der Realisierung des Workshops gemacht wurde, zeigte sich ein hoher Bedarf für Gespräche und Austausch über alltäglich erlebte Sexismuserfahrungen, was die Notwendigkeit der Sensibilisierung für Sexismus verdeutlicht.

Somit möchten wir, die Verfasser*innen, Euch ermutigen diese Methoden im Zusammenhang mit sexismuskritischer Bildungsarbeit auszuprobieren und wünschen Euch viele inspirierende und erkenntnisreiche Momente.

„Verbaler Sexismus“

Methodenbeschreibung	
Methode Eigene Einschätzung – Ist das sexistisch?	
Ziel Sensibilisierung für alltäglichen Sexismus	Zielgruppe  Tiefergehender Kenntnisstand zu Sexismus wird nicht vorausgesetzt Verbaler Sexismus betrifft Berufstätige aus jedem Arbeitskontext, entsprechend besteht die Möglichkeit die Methode mit unterschiedlichen Zielgruppen anzuwenden Berufstätige, Studierende, Auszubildende, Jugendliche, junge Erwachsene
Dauer  Erste Sequenz ca. 3-5 Min. Zweite Sequenz ca. 15-30 Min.	Modalität (virtuell / Präsenz) Präsenz
Materialien Arbeitsblatt mit einzelnen Aussagen und Antwortmöglichkeiten (ja/nein) Stifte zum ankreuzen	Technik & Raum   Raum mit Stühlen
Quellen Die Methode wurde von Stella Kelbel, Nadin Milde und Freya Sophie Wieczorek erarbeitet.	
Ablauf Die TN erhalten in der ersten Sequenz jeweils ein Arbeitsblatt auf dem mindestens fünf Aussagen stehen, die entweder explizit oder implizit sexistisch konnotiert oder neutral gehalten sind. Beispielaussagen: • „Warum guckst du immer so grimmig? Jetzt lächle mal!“ – E-Mail vom Kollegen im Großraumbüro (28 Jahre, weiblich, Person of Color, arbeitet in der Unternehmenskommunikation)	

- „Auf welches Klo gehst du überhaupt?!“ – mein Arbeitskollege an meinem ersten Arbeitstag (29 Jahre, Trans*)
- „Und, gehen Sie jetzt zur Kita?“ – mein Gesprächspartner am Ende eines Meetings um kurz nach elf Uhr am Vormittag (42 Jahre, Journalistin mit Gehbeeinträchtigung)

Für weitere Anregungen zu möglichen Aussagen befindet sich ein Arbeitsblatt im Anhang.

Die TN haben die Aufgabe in EA über diese Aussagen zu urteilen. Sofern sie die Aussage als eine sexistische Aussage beurteilen, kreuzen sie „Ja“ an. Sofern sie die Aussage als eine neutrale Aussage beurteilen, kreuzen sie „Nein“ an.

Diese Sequenz der Methode dient der Anregung und dem Einstieg in die Thematik. Über die Antworten der TN wird nicht öffentlich im Plenum gesprochen und es findet keine Auswertung statt.

Am Ende des Workshops folgt die zweite Sequenz, in der die TN selbstbestimmt die Möglichkeit erhalten ihre Aussagen durch ihre gewonnenen Erkenntnisse der Inhalte des Workshops zu überprüfen, zu reflektieren und ggf. zu korrigieren. Dies kann in freier Gestaltung erfolgen. Beispielsweise innerhalb des PL oder auch über KG's, indem eine freie Diskussionsrunde der einzelnen Aussagen für die TN eröffnet wird. Unterstützend können folgende Fragen gestellt werden:

- Inwieweit bewertet ihr einzelne Aussagen als sexistisch und warum?
- Hat sich durch den Workshop eure Einschätzung bzgl. der Aussagen verändert? Inwiefern?
- Inwiefern spielt Intersektionalität und Mehrfachdiskriminierung in den Beispielen eine Rolle?
- Können die Aussagen anders gewertet werden, wenn sie sich an eine andere Person richten?

ScanneReport



Was soll in Bezug auf Rassismus, Sexismus, Klassismus, Barrierefreiheit, Intersektionalität, etc. beachtet werden? (davor, während und danach)

Bevor die Arbeitsblätter mit den Aussagen ausgeteilt werden, empfehlen wir eine Triggerwarnung, da beispielhaft sexistische Aussagen getroffen werden, die bei den TN negative Erfahrungen in Erinnerung rufen und unterschiedliche Gefühle auslösen könnten. Den TN wird freigestellt, ob sie an der Methode teilnehmen möchten.

Es sollte darauf geachtet werden, dass bei den Personen, an die die Aussagen adressiert sind, mehrere Geschlechtsidentitäten (wie Intergeschlechtlichkeit, Trans*gender, non-binär, ...) und Intersektionalität, also die Überschneidung von Sexismus mit anderen Diskriminierungsformen (Klassismus, Rassismus, Ableismus, u.a.), Berücksichtigung finden. In der Auswertung empfehlen wir darauf einzugehen inwiefern beispielsweise Schwarze Frauen* einen rassialisierten Sexismus erfahren oder wie sich Sexismus auf Trans*gender Personen auswirkt.

Um die Methode möglichst barrierearm zu gestalten, sollte der Text in einer Screenreader-tauglichen Form zur Verfügung gestellt werden. Informationen dazu sind hier zu finden:

<https://www.blindenverband.at/de/information/mobilitaetundhilfsmittel/112/Screenreader>

Außerdem wäre es empfehlenswert Leichte Sprache zu verwenden, indem einfache Worte gewählt, keine Abkürzungen verwendet und kurze Sätze geschrieben werden. Darüber hinaus ist es empfehlenswert die Gestaltung des Arbeitsblattes überschaubar zu gestalten durch genug Zeilenabstand und Struktur. Leichte Sprache muss gelernt oder professionell übersetzt werden. Hier sind weiterführende Informationen zu finden: <https://www.leichte-sprache.org/leichte-sprache/die-regeln/>

Bei Beeinträchtigung des Lesens und Schreibens, könnte die SL die Aussagen vorlesen und die TN ihre Meinungen zu den Aussagen kundgeben.

Tipps und Hinweise für die Moderation

Vor dem Ankreuzen ist zu prüfen, ob Verständnisfragen zu den Aussagen vorliegen und darauf hinzuweisen, dass es sich bei den Aussagen zum Teil um sexistische Aussagen handelt.

Die Methode eignet sich, um am Ende des Workshops, auf die Formen von Sexismus (explizit/implizit) in Verbindung mit verschiedenen Geschlechtsidentitäten und Intersektionalität einzugehen.

Hilfreiche Literatur:

- Schiff, Anna (2018). Ist doch ein Kompliment... Behauptungen und Fakten zu Sexismus. Rosa-Luxemburg-Stiftung – Berlin
- Kegyesne Szekeres, Erika (2005). Sprachlicher Sexismus und sprachliches Gender Mainstreaming im Fokus der europäischen Sprachpolitik. (Zugriff am 15.09.2022) von <https://www.uni-miskolc.hu/uni/res/kozlemenyek/2005-2/pdf/kegyesne.html>

Methodenbeschreibung	
Methode Konstruktion von Geschlecht(errollen)	
Ziel Die TN werden angeregt über die (gesellschaftlich zugeschriebenen) Geschlechterrollen nachzudenken und eigene Erfahrungen sowie Haltungen einzubringen. Mithilfe der Reflexion wird in einer Auswertung thematisiert, wie darauf basierend Geschlecht und Geschlechterrollen konstruiert werden.	Zielgruppe  Tiefergehender Kenntnisstand zu Sexismus wird nicht vorausgesetzt Verbaler Sexismus betrifft Berufstätige aus jedem Arbeitskontext, entsprechend besteht die Möglichkeit die Methode mit unterschiedlichen Zielgruppen anzuwenden Berufstätige, Studierende, Auszubildende, Jugendliche, junge Erwachsene
Dauer  10 Minuten für KG (bei 2 TN pro KG) 10 Minuten Auswertung im PL Je größer die KG, desto mehr Zeit wird benötigt. Je mehr TN im PL, desto mehr Zeit wird bei einer Auswertung benötigt.	Modalität (virtuell / Präsenz) Präsenz, auch virtuell möglich
Materialien Flipchart oder PPT mit der Fragestellung (s.u.) Flipchart oder Whiteboard zur Visualisierung der Diskussionsergebnisse.	Technik & Raum   Für eine Durchführung in Präsenz wird Platz im Raum benötigt, sodass sich die Kleingruppen etwas abseits voneinander austauschen können. In einem virtuellen Raum wird dies mithilfe von Break-Out-Sessions durchgeführt.
Quellen Die Methode wurde von Stella Kelbel, Nadin Milde und Freya Sophie Wieczorek ausgearbeitet.	
Ablauf Die TN werden gebeten in KG folgende auf einem Flipchart oder in einer PPT visualisierte Fragestellung zu diskutieren:	

- Wie, wo und wann seid ihr im Laufe der vorausgegangenen Woche daran erinnert worden, dass ihr ein Mann oder eine Frau sein sollt?

Die Anzahl der TN pro KG ist variabel, sinnvoll ist eine Anzahl von maximal 3-4 TN. Je mehr TN in einer KG sind desto mehr Zeit sollte gegeben werden.

Die TN diskutieren die Frage, mit dem Wissen in einer anschließenden Auswertung im PL eine Antwort auf folgende Frage zu haben:

- Was habt ihr durch die Geschichten/ die Unterhaltung über die Herstellung von Geschlecht erfahren?

Allerdings kann es auch sinnvoll sein, die TN ohne Ankündigung einer anschließenden Auswertung diskutieren zu lassen, da sie sonst möglicherweise zielorientierter und weniger offen sprechen könnten.

Die Auswertung findet im PL statt und umfasst weitere zehn Minuten. Bei der Reflexion über das eigene Erleben und Erfahren von Geschlechterrollen und -stereotypen soll in der Auswertung im PL auf die Herstellung von Geschlechterrollen transferiert werden. Die Ergebnisse können an einer Flipchart oder einem Whiteboard verschriftlicht werden.

Weiterführende Literatur:

Open Access Journal zu Gender und Diversity im intersektionalen Diskurs (o.J.) Gender Glossar. (Zugriff am 15.09.2022) von <https://www.gender-glossar.de/>

Genderplanet (o.J.) Geschlechterkonstruktion. (Zugriff am 15.09.2022) von <https://genderplanet.univie.ac.at/begriffsuniversum/geschlechterkonstruktion.html>

hooks, bell (2021). Feminismus für alle. Münster: Unrast.

Zach, Charlotte (o.J.) Newsletter zu Körper, Sexualität und Behinderung. (Zugriff am 15.09.2022) von <https://mailchi.mp/web/beruehrungspunkte>

Gutiérrez Rodríguez, Encarnaciòn / Castro Varela, Maria do Mar (2010). Queer Politics im Exil und in der Migration. In: Migrazine 2010/2, (Zugriff am 15.09.2022) von <http://www.migrazine.at/artikel/queer-politics-im-exil-und-der-migration>

ScanneReport



Was soll in Bezug auf Rassismus, Sexismus, Klassismus, Barrierefreiheit, Intersektionalität, etc. beachtet werden? (davor, während und danach)

Mit dieser Methode sollen eigene Erfahrungen und Erlebnisse reflektiert werden. Es ist sehr wahrscheinlich, dass sexistische Äußerungen und Handlungen bei dieser Methode thematisiert werden. Somit beinhaltet die Methode auch die Reproduktion von Diskriminierung (Sexismus). Die Thematisierung von Geschlechterrollen wird vermutlich eine negative Wirkung haben (die TN könnten

sich wütend, traurig, etc. fühlen). Eine Triggerwarnung vor der Durchführung der Methode auszusprechen, ist deshalb wichtig.

Nichtsdestotrotz sollte den TN auch bewusstgemacht werden, dass es beim Lernen über Diskriminierungsformen und -prozesse unweigerlich dazu kommen wird, Dinge anzusprechen, die belasten. Wichtig ist, den TN einen sicheren Raum zu bieten und sie beim Umgang damit zu unterstützen.

Um die Reproduktion, die bei der Methode stattfindet, nicht zu verstärken, ist eine kritische Auseinandersetzung mit den Äußerungen und Handlungen wichtig. Im Anschluss an diese Methode kann beispielsweise thematisiert werden, wie Geschlechterrollen gesellschaftlich konstruiert werden.

Weiterhin ist zu beachten, dass die TN möglicherweise nicht nur Sexismus erleben, sondern ihn in Verschränkung mit anderen Diskriminierungsformen (wie Rassismus, Altersdiskriminierung, Klassismus, Ableismus) erleben. Beispielsweise erleben Schwarze Frauen Sexismus anders als *weiße* Frauen.

Ein Verständnis von den Ebenen von strukturellem Sexismus (individuelle/zwischenmenschliche Ebene, institutionelle Ebene, kulturelle/diskursive Ebene) ist fundamental für die Bearbeitung dieser Themen (vgl. Czollek et al 2012). So können Parallelen zu anderen Formen struktureller Diskriminierung gezogen und Wissen über die Prozesse der Herabsetzung und Unterdrückung bestimmter sozialer Gruppen zugunsten der Privilegierung und Dominanz anderer Gruppen vermittelt werden.

Die Aufgabenstellung ist heteronormativ formuliert, was aber bewusst gewählt wurde, um darauf aufmerksam zu machen, dass in unserer Gesellschaft das binäre Geschlechtersystem als soziale Norm verlangt wird.

Insgesamt ist die Methode relativ barrierearm. Trotz dessen verlangt sie in dieser Form, dass die TN in Lautsprache kommunizieren, andere hören und verstehen können.

Tipps und Hinweise für die Moderation

Bei der Anwendung dieser Methode sollte die Zeit beachtet werden. Ein geeigneter Abschluss der Methode kann schwierig werden, da bei der Auswertung vermutlich immer neue Impulse der Gruppe kommen und die Dauer der Methode sich dadurch schnell verlängern kann. Eine Balance zu finden zwischen gezielten Anregungen und dem Setzen von Grenzen der Beiträge, sodass diese nicht zu viel Raum einnehmen, ist wichtig und sinnvoll.

Nichtsdestotrotz ist zu beachten, dass die TN vermutlich Bedarf zum Reden und Austausch haben und darauf geachtet wird, die Wünsche und Bedarfe der TN ernst zu nehmen. Das Thema Diskriminierung/Sexismus kann viele Gefühle auslösen, was einen empathischen, flexiblen und reflektierten Umgang erfordert.

Methodenbeschreibung		
Methode Sechs-Brillen-Methode		
Ziel Aufzeigen von Argumentation- und Reaktionsmöglichkeiten, um im Erleben von Alltagssexismus handlungsfähig zu bleiben und adäquat und kreative antworten zu können. Entwicklung von Ideen sowie das Bewusstwerden von einer Vielzahl von anderen Perspektiven und Handlungsmöglichkeiten bei sexistischen Alltagssituationen.	Zielgruppe  Tiefergehender Kenntnisstand zu Sexismus wird nicht vorausgesetzt Verbaler Sexismus betrifft Berufstätige aus jedem Arbeitskontext, entsprechend besteht die Möglichkeit die Methode mit unterschiedlichen Zielgruppen anzuwenden Berufstätige, Studierende, Auszubildende, Jugendliche, junge Erwachsene	
Dauer  10 - 15 Minuten in KG, je nachdem wie viele TN in KG. (2 Ablauf Möglichkeit) 10 Minuten Besprechung im PL	Modalität (virtuell / Präsenz) Präsenz, auch virtuell möglich	
Materialien Pro Gruppe: Sechs verschiedene Brillen oder sechs Karten in unterschiedlichen Farben zur Kenntlichmachung der einzelnen Perspektive. Stifte und Papier um Antwortmöglichkeiten in der KG aufzuschreiben.	Technik & Raum   Ausreichend großer Raum für Kleingruppenarbeit, virtuell kann mit Break-Out-Sessions gearbeitet werden.	
Quellen Projektmagazin (2016). Six Thinking Hats. (Zugriff am 07.08.2022) von https://www.projektmagazin.de/methoden/six-thinking-hats EPIZ e.V. (Hg.) (2015). Globales Lernen. Handbuch für Referent_innen: Konzeption, Durchführung und Auswertung von Veranstaltungen des Globalen Lernens. Berlin. S. 70 Steyerl, Hito (2009). <i>White Cube</i> und <i>Black Box</i> . Die Farbmethaphysik des Kunstbegriffs. In: Maureen Maisha Eggers / Grada Kilomba / Peggy Piesche / Susan Arndt (Hg.) <i>Mythen, Masken und Subjekte. Kritische Weißseinsforschung in Deutschland</i> . (135-143). 2. Auflage. Münster: Unrast.		

Ablauf

Es sind zwei verschiedene Abläufe möglich. In der ersten Variante werden im PL Situationen gesammelt, in der (Alltags-)Sexismus deutlich wird und anhand dieser sollen je 2-3 TN in KG Lösungs- und Antwortstrategien entwickeln (dies bringt den Vorteil, dass die Situationen der Lebenswelt der TN entspringen. Ein Nachteil kann die zeitliche Dauer zur Situationsfindung sein.). Als zweite Variante kann auf die Beispiele aus der vorangegangenen Methode „Eigene Einschätzung – Ist das sexistisch?“ oder auf eine Vorauswahl von Beispielen zurückgegriffen werden, um aufbauend auf diesen Lösungs- und Antwortstrategien herauszuarbeiten ebenfalls in KG mit je 2-3 TN (dieses Vorgehen ist zeitlich kürzer und es können auch Beispiele Platz finden, die nicht die Heteronormativität widerspiegeln, demgegenüber bindet es möglicherweise nicht die Erlebnisse der TN ein). In beiden Varianten bearbeitet jede KG eine andere Situation.

In den KG sollen die jeweiligen Situationen mit den sechs folgenden Perspektiven (Brillen) betrachtet und Handlungsstrategien erarbeitet werden:

- kritisch, kreativ, neutral, innovativ, witzig, emotional

Um den eingenommenen Blickwinkel zu verdeutlichen, können z. B. sowohl sechs unterschiedliche alte Brillen/ Sonnenbrillen, als auch sechs Farben in Form von bunten Papieren eingesetzt werden. Hier ist die Farbauswahl zu den einzelnen Perspektiven kritisch zu reflektieren (siehe ScanneReport).

An dieser Stelle ist anzumerken, dass die Möglichkeit besteht Blickrichtungen zu kombinieren.

Die dargestellte Perspektive wird benannt und die dazugehörige Brille/ Karte wird aufgesetzt/ hochgehalten. Eine entsprechende Reaktions- und Handlungsmöglichkeit wird vom* von der TN genannt. Die KG notieren die herausgearbeiteten Antworten mit dem eingenommenen Blickwinkel auf einer Flipchart. Dabei sollten sie die Perspektiven fair aufteilen, so dass alle TN den Raum erhalten sich auszuprobieren.

Folgend werden im PL mit den Brillen/ Karten, den anderen KG die herausgearbeiteten Antwortmöglichkeiten vorgestellt.

Im PL werden Handlungsmöglichkeiten zu den Situationen gesammelt, hier kann verdeutlicht werden, dass immer unzählige Antwort- und Handlungsmöglichkeiten vorhanden sind und diese erkannt und genutzt werden können.

ScanneReport



Was soll in Bezug auf Rassismus, Sexismus, Klassismus, Barrierefreiheit, Intersektionalität, etc. beachtet werden? (davor, während und danach)

Die Methode hieß vorher die Sechs-Hut-Methode, da Hut in Europa häufig mit Männlichkeit assoziiert wird haben wir uns dafür entschieden diese Methode umzubenennen.

In der Methodenbeschreibung des Projektmagazins steht der weiße Hut für wertfreie Information und der schwarze Hut für die objektiv negativen Aspekte des Problems. Diese Farbsymbolik wiederholt eine

kolonialrassistische Farbsymbolik, in der von *weißen* Menschen produziertes Wissen vermeintlich wertfrei und neutral ist und schwarz mit Negativem verbunden wird (vgl. Steyerl 2009). Wir empfehlen deswegen, die Auswahl der Farben mit Bedacht zu wählen und kritisch zu reflektieren.

Ferner werden in dieser Methode sexistische Situation reproduziert auf die die TN verschiedene Antwortmöglichkeiten finden sollen. Dabei ist es wichtig zu betonen, dass die Antworten der TN nicht ebenfalls diskriminierend und entwürdigend sind. Die Thematik des Sexismus sollte bestenfalls vorab besprochen werden (z. B. kurzer Input) um die strukturelle Diskriminierung zu verdeutlichen.

Diese Methode verändert nicht die sexistische Diskriminierung an sich. Es wird auf eine sexistische Situation geantwortet und somit ist sind die Handlungsstrategien eher reaktiv als präventiv. Es geht darum die TN zu ermutigen vielfältige Handlungsmöglichkeiten zu durchdenken und anzuwenden.

Personen, die eine Mehrfachdiskriminierung erfahren wie beispielsweise weiblich gelesene BIPOC, könnte diese Methode aufgrund der Alltagsnähe und eigenen Erlebnissen stärker belasten. Es ist deswegen wichtig die Freiwilligkeit der Teilnahme und die Möglichkeit jederzeit Stop sagen zu können zu betonen.

Menschen, die sich als LGBTQ* verstehen, erleben ebenfalls Sexismus, dies sollte vorab erklärt sowie benannt werden und bei z. B. der zweiten Ablaufmöglichkeit mit der Vorauswahl der Beispiele miteingebunden werden.

Für Personen mit körperlichen Einschränkungen kann diese Methode entsprechend modifiziert werden. Es benötigt die geistige Fähigkeit sich in die einzelnen Perspektiven hineinzudenken. Das kann Personen wiederum ausschließen.

Tipps und Hinweise für die Moderation

Es sollte darauf hingewiesen werden, dass die Argumentationsfähigkeit und folglich die Handlungsfähigkeit geübt werden, um sexistischen Situationen angemessen zu begegnen. Es geht darum Handlungsoptionen zu sammeln und kennenzulernen. Dabei gibt es kein richtig oder falsch im allgemeinen Sinn (außer selbst diskriminierend zu werden), die Methode soll zum Ausprobieren von Handlungsmöglichkeiten einladen.

Methodenbeschreibung	
Methode Brief an mich selbst	
Ziel TN reflektieren, was sie gelernt haben, welche Gefühle sie erlebt haben, was das Seminar in ihnen ausgelöst hat und was sie sich merken möchten. Des Weiteren denken die TN auch darüber nach, ob sie noch Fragen oder Anregungen haben. Feedback ist nicht Ziel der Methode.	Zielgruppe  Tieferegehender Kenntnisstand zu Sexismus wird nicht vorausgesetzt Verbaler Sexismus betrifft Berufstätige aus jedem Arbeitskontext, entsprechend besteht die Möglichkeit die Methode mit unterschiedlichen Zielgruppen anzuwenden Berufstätige, Studierende, Auszubildende, Jugendliche, junge Erwachsene
Dauer  Mindestens 20-25 min, da die TN ausreichend Zeit zum Nachdenken und Visualisieren benötigen	Modalität (virtuell / Präsenz) Präsenz, auch virtuell möglich
Materialien Flipchart mit Reflexionsfragen Buntes DIN A4 Papier Verschiedene Stifte (Kugelschreiber, Buntstifte, Bleistifte, Fineliner, etc.) Briefumschläge Ggfs. Briefmarken Ruhige Musik (mindestens so viele Minuten wie EA geplant ist) Flipchart oder PPT zur Visualisierung der Fragen	Technik & Raum   Gerät zum Abspielen von Musik Boxen (Ton) Beamer/Leinwand oder Bildschirm Laptop HDMI Kabel Ausreichend großer Raum mit Tischen und Stühlen, damit TN sich etwas zurückziehen können und einen Platz zum Schreiben haben.
Quellen Deutsches Kinderhilfswerk (o.J.). Kinderpolitik: Infostelle des Deutschen Kinderhilfswerks. Bausteine. (Zugriff am 07.08.2022) von http://www.kinderpolitik.de/index.php?option=com_methoden&ID=116 , die Methode wurde von Stella Kelbel, Nadin Milde und Freya Sophie Wiczorek modifiziert.	
Ablauf Die TN erhalten ein leeres Blatt Papier. Die Fragen, die der Reflexion dienen, werden auf eine Flipchart oder Tafel geschrieben. Die TN können die Fragen auf ihr Blatt schreiben und für sich schriftlich	

beantworten. Die Beantwortung darf auch kreativ sein, so können sich die TN auf einzelne Fragen fokussieren, oder beispielsweise Zeichnungen, Mindmaps oder Wortcollagen hinzufügen. Auch können sie zwischen verschiedenen Farben und Formen des Papiers wählen. Um eine entspannte Atmosphäre zu schaffen, kann ruhige Musik im Hintergrund abgespielt werden.

Reflexionsfragen:

1. Was nimmst Du aus der heutigen Veranstaltung mit?
2. Bitte definiere in einem Satz, was verbaler Sexismus für dich bedeutet.
3. Welche Fragen sind bei dir offengeblieben?
4. Wie hast Du dich während des Seminars gefühlt/Wie fühlst Du dich gerade?
5. Was möchtest Du in Zukunft tun, wenn dir verbaler Sexismus in deinem Alltag begegnet?

Die TN beantworten diese Fragen in EA und haben dafür so viel Zeit wie sie benötigen. Die Antworten der TN werden am Ende nicht im PL besprochen, da die Reflexion nur den TN dient.

Im Anschluss ist zu klären, was mit den Briefen passiert. Wir empfehlen, dass die TN den Brief auch in einen Briefumschlag stecken. Sie können ihn mit nachhause nehmen und nach einer vorgegebenen Zeit wieder öffnen und sich das Gelernte in Erinnerung rufen. Es kann auch so gestaltet werden, dass die SL die Briefe in adressierten Umschlägen entgegennehmen und nach einiger Zeit an die TN versenden, was allerdings die Bereitschaft dies zu organisieren sowie ein großes Vertrauen der TN zu den SL benötigt.

ScanneReport



Was soll in Bezug auf Rassismus, Sexismus, Klassismus, Barrierefreiheit, Intersektionalität, etc. beachtet werden? (davor, während und danach)

Die Fragen auf dem Reflexionsbogen sind angepasst an den Workshop. Bei Anpassung der Fragen ist es wichtig, dass diese weiterhin diskriminierungsfrei formuliert werden.

Die Methode ist nicht barrierearm. Sie erfordert die Fähigkeit zu schreiben bzw. das Reflektierte visuell darzustellen.

Da im WS hauptsächlich die Diskriminierungsform Sexismus thematisiert, aber auch intersektional gearbeitet wird bzw. andere Diskriminierungsformen sowie Heteronormativität behandelt werden, ist es wahrscheinlich, dass dies von den TN im Brief reflektiert wird. Es kann Bedarf zu weiterem Austausch geben, der soweit zeitlich möglich und dem Setting angemessen ermöglicht werden sollte.

Tipps und Hinweise für die Moderation

Die Fragen werden nicht im PL ausgewertet. Es ist wichtig, das den TN vorher mitzuteilen, damit sie den Brief für sich und ohne Druck schreiben können. Dennoch kann den TN angeboten werden, dass sie etwas teilen können, wenn sie dies möchten.

5.

S

P

R

A

C

H

E

I

S

T

M

A

C

H

T

Ricarda Herde

Pia Hermann

Tina Lipski

Einleitende Worte zum Workshop

*„Was war zuerst da: Unsere Sprache oder unsere Wahrnehmung?“
(Gümüşay 2021: 11)*

Das ist die Frage mit der sich die Autorin in ihrem Buch beschäftigt und die genau zum Thema unseres Workshops passt. Die Kraft von Worten und die damit einhergehende Macht wird für uns immer dann sichtbar, wenn der*die Empfänger*in zeigt, was diese bei ihm*ihr hervorruft (vgl. Eicher 2015: 3).

Wir begeben uns mit Hilfe des Workshops auf eine Reise in den sprachlichen Alltag. Die Seminarleiterinnen haben sich intensiv mit Sprache auseinandergesetzt, um den Teilnehmenden den Blick auf Sprache in Bezug auf die Wahrnehmung und das Denken zu öffnen. Das Ziel dabei war, festgelegte Sprachbilder zu dekonstruieren, diese genauer zu erläutern und neue Möglichkeiten der Reflexion zu ermöglichen.

Das folgende Zitat soll fest verankerte Sprachbilder in der deutschen Sprache verdeutlichen und hervorheben, was Sprache für eine Macht in unserer Gesellschaft ausübt:

„In unserer Sprache gilt die Regel: 99 Sängerinnen und ein Sänger sind zusammen 100 Sänger. Futsch sind die 99 Frauen, nicht mehr auffindbar, verschwunden in der Mönnerschublade“ (Pusch 1990: 101).

Was Menschen mit Sprache bewerkstelligen geht weit über den Austausch von Informationen hinaus. Ohne Sprache gäbe es weder Handeln noch Politik, weder Religion noch Wissenschaft, weder Rechte noch Gedichte. Was wir aber durch solche Geschichten und dem Wandel der Gesellschaft wissen, ist, dass sich auch die Sprache und deren Funktion immer weiterentwickelt (Kolibri-Redaktionsteam o.J.: o.S.).

Die deutsche Sprache ist, und das ist Fakt, männlich dominiert. Die Seminarleiterinnen wollen daher über die Sprache und deren Verbindung mit spezifischen Sprachbildern und dem Denken aufklären und versuchen, diese im Zuge des Workshops zu durchbrechen. Dies soll einen ersten Anstoß zum Umdenken liefern und dazu anregen sich selbst zu reflektieren und sich bestenfalls mit dem Thema auseinanderzusetzen um festzustellen, wie Sprache Diskriminierung reproduziert und auch verstärken kann. Bestenfalls führt dies zum Ende des Workshops zu einem Transfer in den Alltag, bei dem die Teilnehmenden feststellen können, zu welchen Veränderungen wir im Stande sind, wenn wir allein unsere Sprache verändern.

Die folgenden Methoden sind auf den Workshop „Sprache ist Macht“ ausgerichtet, können aber für andere Themen nach Belieben angepasst werden.

„Sprache ist Macht“

Methodenbeschreibung	
Methode Ball-Jonglage zum Kennenlernen	
Ziel Es dient dazu, die Gruppe zu aktivieren und die Namen der TN in der Gruppe kennenzulernen sowie Kontakt untereinander aufzubauen.	Zielgruppe  Studierende und Lehrende der Sozialen Arbeit, Pädagogik, Gesundheitsberufe, u.v.m. Jugendliche und junge Erwachsene, Berufstätige sozialer Berufe.
Dauer  10 Minuten	Modalität (virtuell / Präsenz) Präsenz, unterstützt durch eine PPT
Materialien 1 Ball (bevorzugt weiches Material) PPT	Technik & Raum   TN sollten sich in einem Kreis aufstellen, damit jede*r gut sichtbar ist. Laptop, Bildschirm / Beamer und Leinwand
Quellen EPIZ e.V. (Hg.) (2015). Globales Lernen. Handbuch für Referent_innen: Konzeption, Durchführung und Auswertung von Veranstaltungen des Globalen Lernens. Berlin. S.51 queer*z – queere Politik für Züricher Hochschulen (2019). Leitfaden für Hochschulen zum inklusiven Umgang mit allen Geschlechtern. Ein Leitfaden für Mitarbeitende. (Zugriff am 16.09.2022) von https://queerz.ch/de/leitfaden-fur-hochschulen-zum-inkluisiven-umgang-mit-allen-geschlechtern/	
Ablauf In der ersten Runde beginnt die SL sich vorzustellen. Genannt werden sollte der Rufname (wie die Person genannt werden möchte) und die bevorzugten Pronomen (z.B. sie/ihr, er/ihn, they, hen, kein Pronomen, ...). Dabei sollte die SL erläutern warum es sinnvoll und respektvoll ist die bevorzugten Pronomen zu erfragen. Hintergrundinformationen zu Pronomenrunden und inklusivem Umgang mit allen Geschlechtern sind hier zu finden: https://queerz.ch/de/leitfaden-namen-und-pronomen/ . Nach Wunsch kann auch das Alter genannt werden. Anschließend wird der Ball zu einer anderen Person geworfen, bis alle TN einmal mit ihrer Vorstellung an der Reihe waren. In der zweiten Runde geht es dann darum, das Gesagte einer anderen Person zu wiederholen. Dabei wird der Ball zu einer beliebigen Person geworfen und eine Information (Name, Pronomen, Alter) über diese Person zu wiederholt. Bei Unsicherheiten kann die Person ihre Information erneut nennen oder der Ball wird zu einer anderen Person geworfen.	

Unterstützend kann eine PPT mit folgendem Inhalt gezeigt werden:

Kennenlernen und Kontakt

- Runde 1: Vorstellen (Name, Pronomen, Alter)
- Runde 2: Wiederholung von Name, Pronomen und/oder Alter einer anderen Person

ScanneReport



Was soll in Bezug auf Rassismus, Sexismus, Klassismus, Barrierefreiheit, Intersektionalität, etc. beachtet werden? (davor, während und danach)

Diese Methode ist ein guter Einstieg in den WS, um die Gruppe und die persönlichen Bezeichnungen der TN kennenzulernen und den TN somit ein wenig Anspannung zu nehmen. Sie eröffnet den Raum sich mit den selbst gewählten Namen und Pronomen vorzustellen und vermeidet so, dass Personen misgедendert werden.

Hierbei ist zu empfehlen, den TN die Wahl zu lassen, ob sie Pronomen nennen wollen oder nicht, um zu vermeiden, dass Menschen sich ungewollt offenbaren und private Informationen preisgeben müssen.

Bei der Methode muss jedoch beachtet werden, dass durch die Namensnennung verschiedene Geschlechterrollen und Identifizierung reproduziert werden.

Diese Methode ist nicht barrierefrei für Menschen mit Seh- oder Mobilitätseinschränkungen sowie für gehörlose und blinde Menschen. Je nach Bedarf muss sie entsprechend angepasst werden.

Weiterführende Informationen zu Selbstbezeichnungen:

<https://diversity-arts-culture.berlin/woerterbuch/taub>

<https://www.gehoerlosen-bund.de/>

<https://www.handzuhand.net/gehoerlose.shtml>

<https://diversity-arts-culture.berlin/woerterbuch/audismus>

<https://www.dbsv.org/wortwahl.html>

<https://dieneuenorm.de/podcast/sprache-behinderung/>

Tipps und Hinweise für die Moderation

Die Methode dient dazu, den TN einen besseren Einstieg in den WS zu geben und um mögliche Hemmungen der TN zu lösen. Spielerisch werden die TN eingeladen, etwas von sich Preis zu geben, ohne dass ein Gefühl des Zwangs aufkommt.

Bei der Vorstellung sollte darauf geachtet werden, dass nur eine begrenzte Anzahl von Informationen gegeben wird, da es sonst, besonders bei einer großen Anzahl an TN, zu Verwirrungen kommen kann und die zweite Runde sich als aufwändiger gestalten würde.

Methodenbeschreibung	
Methode Drei-Sätze-Blitzlicht der Erwartungen	
Ziel Die TN bringen ihre eigenen Erwartungen an den WS ein. Dies dient dazu, der SL eine Vorstellung zu geben, welche Erwartung die TN haben und zu reflektieren, ob diese mit den vorbereiteten Inhalten übereinstimmen.	Zielgruppe  Studierende und Lehrende der Sozialen Arbeit, Pädagogik, Gesundheitsberufe, u.v.m. Jugendliche und junge Erwachsene, Berufstätige sozialer Berufe
Dauer  Pro TN kann mit 1-2 Minuten gerechnet werden.	Modalität (virtuell / Präsenz) Präsenz, auch virtuell möglich
Materialien Die PPT (oder Flipchart) mit den Fragestellungen als Unterstützung	Technik & Raum   Laptop Bildschirm / Beamer und Leinwand HDMI Kabel
Quellen EPIZ e.V. (Hg.) (2015). Globales Lernen. Handbuch für Referent_innen: Konzeption, Durchführung und Auswertung von Veranstaltungen des Globalen Lernens. Berlin. S. 54	
Ablauf Die TN sitzen im Kreis und die SL stellt die Frage: Was sind eure Erwartungen an den heutigen Workshop? Die TN können (nicht verpflichtend) reihum etwas dazu sagen. Wichtig ist hierbei, dass die TN maximal drei Sätze formulieren, aber nicht zum Sprechen / zur Teilnahme gezwungen werden.	
ScanneReport  Was soll in Bezug auf Rassismus, Sexismus, Klassismus, Barrierefreiheit, Intersektionalität, etc. beachtet werden? (davor, während und danach) Die TN werden zum Nachdenken angeregt. Gleichzeitig dient die begrenzte Anzahl an Aussagen dazu, dass die TN fokussiert sind und nicht mit Informationen überhäuft werden. Dies hat auch den Vorteil, dass die TN mehr Zeit haben, sich in Ruhe Gedanken zu machen und diese anschließend im PL zu äußern. Die Zeit der Methode ist je nach TN Anzahl variabel.	

Tipps und Hinweise für die Moderation

Hilfreich war, dass die Frage auf der PPT verschriftlicht war und diese damit immer wieder visuell von den TN abgerufen werden konnte. Dadurch fielen Nachfragen zu der Aufgabenstellung weg. Mit dem Stichwort 'weiter' lässt sich hier gut arbeiten, um den TN die Möglichkeit zu bieten, nicht unter Zwang etwas sagen zu müssen und somit ein Unwohlsein vermieden werden kann. Durch die Erwartungsabfrage werden unter anderem auch Positionen, Meinungen und Vorwissen der TN sichtbar.

Wichtig: Bei einer höheren Anzahl an TN sollte mehr Zeit eingeplant werden, damit alle die Möglichkeit erhalten, sich beteiligen zu können und sich im Vorhinein Gedanken zu machen. Die Fragestellung zur Methode sollte zudem an die jeweilige Altersgruppe angepasst werden (z. B. statt von Erwartungen zu sprechen, die Frage so formulieren: "Was stellt ihr euch heute unter dem WS vor"?)

Methodenbeschreibung	
Methode Präsentation der Workshopthemen	
Ziel Die TN bekommen einen Überblick, was in dem WS bearbeitet wird. Dabei werden die Erwartungen der TN mit dem Vorhaben der SL abgeglichen.	Zielgruppe  Studierende und Lehrende der Sozialen Arbeit, Pädagogik, Gesundheitsberufe, u.v.m. Jugendliche und junge Erwachsene, Berufstätige sozialer Berufe
Dauer  2 Minuten	Modalität (virtuell / Präsenz) Präsenz, auch virtuelle möglich
Materialien PPT mit Ablauf des WS	Technik & Raum   Laptop Bildschirm / Beamer und Leinwand HDMI Kabel
Quellen Die Methode wurde von Tina Lipski, Ricarda Herde und Pia Hermann ausgearbeitet.	
Ablauf Die SL visualisiert einen groben Ablauf des Workshops (inklusive Pausenzeiten) in einer PPT und stellt ihn den TN vor. Dabei nimmt die SL Bezug zu den in der vorangegangenen Methode benannten Erwartungen der TN und gleicht diese mit ihrem geplanten Vorhaben ab. Sie benennt dabei auch welche Erwartungen der TN nicht im Rahmen des WS erfüllt werden können.	
ScanneReport  Was soll in Bezug auf Rassismus, Sexismus, Klassismus, Barrierefreiheit, Intersektionalität, etc. beachtet werden? (davor, während und danach) Das Ziel, einen Überblick über den Workshop zu schaffen, wurde erreicht. Der Ablauf würde daher bei einer Wiederholung des Workshops genauso durchgeführt werden. Von den TN wurde der Ablauf als positiv hervorgehoben, ebenso wie dass es gut war, den Ablauf nicht Schritt für Schritt zu erklären, sondern dass stattdessen nur eine knappe Vorstellung präsentiert wurde, auf die sich die TN einstellen können. Wir empfehlen, dieselben Informationen sowohl visuell als auch verbal zu vermitteln, um Barrieren abzubauen.	

Tipps und Hinweise für die Moderation

Für die Erklärung des Ablaufes sollte nicht zu viel Zeit in Anspruch genommen werden, da die jeweiligen Methoden und Aufgaben vor deren Beginn genau erklärt werden, sodass eine vorzeitige Vorstellung den WS nur in die Länge ziehen würde. So werden Wiederholungen vermieden und der Fokus liegt dabei explizit auf den Inhalten und Methoden des WS. Es kann passieren, dass die Erwartungen vom Inhalt des Workshops abweichen. Dies sollte im Vorfeld Beachtung finden und wenn nötig aufgeklärt werden, dass gegebenenfalls die ein oder andere Erwartung nicht erfüllt wird, aber mit der gegebenen Literatur im Anschluss eigenständig vertieft werden kann.

Es hat sich bewährt Pausen im Workshop Programm sichtbar zu machen und die dafür anberaumte Zeit zu benennen, auch wenn von dem exakten Zeitpunkt aufgrund der Orientierung am Gruppenprozess bei Bedarf leicht abgewichen werden kann.

Methodenbeschreibung	
Methode Energizer “Alle die...”	
Ziel Die Gruppe soll aktiviert und Denkprozesse angeregt werden, um in das Thema „Sprache“ einzusteigen. Dadurch sollen die TN die Machtmechanismen themenbasiert hinterfragen.	Zielgruppe  Studierende und Lehrende der Sozialen Arbeit, Pädagogik, Gesundheitsberufe, u.v.m. Jugendliche und junge Erwachsene, Berufstätige sozialer Berufe
Dauer  5 - 10 Minuten, je nach Gruppengröße	Modalität (virtuell / Präsenz) Präsenz, kann auch virtuell durchgeführt werden mit Kamera an und aus
Materialien Stühle (einen Stuhl weniger als TN) PPT mit der Aufgabenstellung	Technik & Raum   Stuhlkreis (ein Stuhl weniger, als TN anwesend sind)
Quellen EPIZ e.V. (Hg.) (2015). Globales Lernen. Handbuch für Referent_innen: Konzeption, Durchführung und Auswertung von Veranstaltungen des Globalen Lernens. Berlin. S.52	
Ablauf Eine Person steht in der Mitte des Stuhlkreises und möchte einen der besetzten Plätze ergattern. Hierfür wird Eigeninitiative gefordert. Die Person nutzt die Anfangsformulierung „Alle die...“ und ergänzt sie mit einer Aussage, die auch auf sie selbst zutrifft. Alle TN auf die diese Aussage ebenfalls zutrifft stehen auf und suchen sich einen neuen Platz. In diesem Spiel haben sich die SL von den TN gewünscht, dass sie einen Satz formulieren, der mit dem Thema ‘Sprache’ oder ‘Gendern’ zu tun hat, z.B.: „ <i>Alle die mehrere Sprachen sprechen</i> “. WICHTIG! Einen Stuhl aufzurücken ist nicht erlaubt, ebenso wie den eigenen Sitzplatz in derselben Runde erneut zu besetzen. Die Person, die keinen freien Platz findet, bleibt in der Mitte stehen und beginnt die Runde erneut mit der Formulierung „ <i>Alle, die...</i> “	
ScanneReport  Was soll in Bezug auf Rassismus, Sexismus, Klassismus, Barrierefreiheit, Intersektionalität, etc. beachtet werden? (davor, während und danach)	

Für die TN war die Teilnahme der SL als zusätzliche Hilfestellung hilfreich.

Die Methode ist zudem ein bewegungsbasiertes Spiel, welches bei TN oder SL mit Mobilitätseinschränkungen abgewandelt werden muss. Zum Beispiel könnte anstatt eines Platzwechsels die Hand gehoben werden. Wer dann als letztes die Hand hebt, ist mit einer neuen Formulierung an der Reihe. Eine sprachliche Variante wäre auch eine Lösung.

Zudem ist zu empfehlen, dass der Raum genügend Bewegungsfreiheit bietet. Während der Durchführung empfehlen wir, dass auf die Sprache geachtet wird, da diese, ebenso wie ihre Auswirkungen und Machtverhältnisse das Thema des WS sind.

Bei der Methodendurchführung empfehlen wir außerdem, dass eine wohlwollende Atmosphäre und eine Haltung der Fehlertoleranz deutlich wird damit die TN dazu aktiviert werden teilzunehmen.

Folgen der Methode können sein, dass bestimmte Formulierungen für TN als Trigger wahrgenommen werden. Unterdessen empfehlen wir, dass die SL dies genau beobachten und in solchen Fällen direkt einschreiten. Wichtig ist dabei auf diskriminierungssensible Sprache zu achten. Wenn sich z. B. eine Person nicht mit dem eigenen Körper identifiziert und bereits Diskriminierungserfahrungen diesbezüglich gemacht hat, dann kann diese Person evtl. bei dem Satz "Alle die bereits mit Sprache diskriminiert worden sind" getriggert werden oder frühere Erlebnisse erneut durchleben.

Tipps und Hinweise für die Moderation

Es ist zu empfehlen, dass keine Aussagen getroffen werden, die einen TN bloßstellen könnten. Zudem wäre es hilfreich, wenn die erste Runde von den SL begonnen wird, um den Einstieg zu erleichtern und mögliche Hürden abzubauen. Für den Anfang wäre zudem eine langsamere Interaktion hilfreich (langsamer nach einem Platz suchen), vor allem wenn auffällt, dass die TN sich nicht wirklich trauen zu interagieren. Zusätzlich auch, um den TN Zeit zu geben, ihre Sätze zu formulieren.

Das Bemühen um Wertschätzung und Fehlertoleranz empfehlen wir vorher zu kommunizieren, ebenso wie die Möglichkeit zu geben, sich jederzeit zurückzunehmen, und zu formulieren, dass die Teilnahme freiwillig ist.

Methodenbeschreibung	
Methode Brainstorming zu ‚Gender‘ und ‚Sprache‘	
Ziel Die TN werden aktiviert, ihre Einstellung zum Thema des WS, sowie ihr bereits vorhandenes Wissen für die gesamte Gruppe transparent zu machen. So kann auf das Wissen aufgebaut und dieses anschließend ergänzt werden. Dadurch wird ein gleichmäßiger Wissensstand erzielt. Mit der Kartenabfrage kann die Informationsmenge zum jeweiligen Thema gesammelt und anschließend systematisiert werden.	Zielgruppe  Studierende und Lehrende der Sozialen Arbeit, Pädagogik, Gesundheitsberufe, u.v.m. Jugendliche und junge Erwachsene, Berufstätige sozialer Berufe
Dauer  30 Minuten bei einer Anzahl von 5 TN. Bei einer größeren TN Anzahl muss mehr Zeit eingeplant werden.	Modalität (virtuell / Präsenz) Fand in Präsenz statt, kann auch virtuell durchgeführt werden (z.B. mit online Whiteboards oder online Kartenabfrage Tools)
Materialien Moderationskarten in zwei verschiedenen Farben Stifte zum Beschriften Nadeln zum Anpinnen eigene vorgefertigte Karten zum Ergänzen	Technik & Raum   Flipchart Pinnwand genügend Bewegungsfreiheit im Raum
Quellen EPIZ e.V. (Hg.) (2015). Globales Lernen. Handbuch für Referent_innen: Konzeption, Durchführung und Auswertung von Veranstaltungen des Globalen Lernens. Berlin. S. 58	
Ablauf Die SL formuliert und visualisiert die Satzanfänge “ Was bedeutet für mich...” a) Sprache b) Gendern Zu diesen Satzanfängen schreiben die TN ihre Gedanken und Meinungen auf die bereits verteilten Karten auf. Dabei kann es hilfreich sein, dass alle TN für ihre Antworten zu a) Moderationskarten einer Farbe nutzen und für die Antworten zu b) Moderationskarten einer anderen Farbe.	

Die Kartenabfrage kann je nach Bedarf anonym oder offen durchgeführt werden. Hier wurde sich für die offene Variante entschieden, die TN durften also ihre Zettel offen und für alle sichtbar an die Pinnwand heften.

Für die Beschriftung der Karten gelten folgende Regeln:

- Leserlich schreiben
- Max. 3 Sätze
- Am besten Stichpunkte
- Ein Stichwort kann bereits ausreichen

Der Rechtschreibung wird hier keiner Beachtung geschenkt, da es rein auf die Inhalte ankommt. Abschließend werden die Karten von den SL vorgelesen und mit von den SL erstellten Karten ergänzt und anschließend mit den Karten der TN verknüpft. Die vorgefertigten Karten, auf denen Informationen zu Sprache und Gendern stehen, werden von der SL an die Pinnwand geheftet, um im Zuge dessen noch genauer darauf eingehen zu können.

ScanneReport



Was soll in Bezug auf Rassismus, Sexismus, Klassismus, Barrierefreiheit, Intersektionalität, etc. beachtet werden? (davor, während und danach)

Bei dieser Methode könnten Menschen mit Legasthenie ungewollt bloßgestellt werden. Um diesem entgegenzuwirken ist es von Vorteil, die oben im Ablauf genannten Punkte klar zu formulieren. Hierbei wurde festgestellt, dass das Einbringen der TN und das Fördern ihrer Kompetenzen dazu führt, dass der Workshop aktiver gestaltet werden kann.

Um Bloßstellungen zu vermeiden ist zu empfehlen, dass Menschen mit Bewegungseinschränkungen so berücksichtigt werden und dass mit der Person im Vorfeld persönlich über ihre Bedarfe gesprochen wird und Barrieren durch die Modifikation der Durchführung abgebaut werden.

Zu empfehlen ist, die subjektiven Meinungen zur Sprache und Gendern nicht zu beurteilen.

Tipps und Hinweise für die Moderation

Um zu sehen, welche Kenntnisse bei den TN schon vorhanden sind, ist es hilfreich, auf die Informationen/ Eindrücke der TN einzugehen. Wir empfehlen nicht so viele vorgefertigten Karten zu verwenden und nur ergänzend zu den Antworten der TN zu verwenden. Die Karten dienen der SL als eine Art roter Faden, und zu empfehlen ist, dass sie nicht thematisch abgearbeitet werden, sondern sich an den Themen der TN anschließen/ orientieren.

Methodenbeschreibung	
Methode Erklärfilm zur Sapir Whorf Hypothese (Teil 1)	
Ziel Ziel ist es, das Thema intensiver zu veranschaulichen und dadurch bestimmte Themenaspekte mit dem Input des Videos zu untermauern. Zudem kann es die Wahrnehmung der TN für eigene und übernommene Bilder schärfen. Somit kann ein Perspektivwechsel angeregt werden.	Zielgruppe  Studierende und Lehrende der Sozialen Arbeit, Pädagogik, Gesundheitsberufe, u.v.m. Jugendliche und junge Erwachsene, Berufstätige sozialer Berufe
Dauer  2:09 Minuten (Filmdauer) + 12 Minuten (PL als offene Gesprächsrunde)	Modalität (virtuell / Präsenz) Präsenz, auch virtuell möglich
Materialien Video „Sapir-Whorf-Hypothese“ (Minute 0:50 – 2:59)	Technik & Raum   Laptop Bildschirm / Beamer und Leinwand HDMI Kabel Boxen (Ton) Internetverbindung
Quellen EPIZ e.V. (Hg.) (2015). Globales Lernen. Handbuch für Referent_innen: Konzeption, Durchführung und Auswertung von Veranstaltungen des Globalen Lernens. Berlin. S. 61 <u>Video:</u> Linguistik einfach einfach (2022). Linguistik – Grundlagen der Sprachwissenschaft. Sapir Whorf Hypothese – Sprache beeinflusst Denken. (Zugriff am 27.07.2022) von https://www.youtube.com/watch?v=IZ32ZtjllOI	
Ablauf Die SL benennt das Thema des Films und erklärt, dass sich im Anschluss zu folgender Frage ausgetauscht wird: Was ist Sprache und was hat sie mit der Wahrnehmung zu tun? Zu Beginn wird der erste Teil des Videos von Minute 0:50 bis 2:59 angeschaut. Daraufhin wird im Plenum die o.g. Frage besprochen.	

Anschließend werden weitere Fragen gestellt, wie:

- Was ist euch aufgefallen?
- Was war neu/ was kanntet ihr bereits?

Abschließend wird mit dem Satz “Wie wir jetzt bereits festgestellt haben, hat Denken und die eigene Wahrnehmung einen großen Einfluss auf die Sprache” in die nächste Methode eingeleitet.

ScanneReport



Was soll in Bezug auf Rassismus, Sexismus, Klassismus, Barrierefreiheit, Intersektionalität, etc. beachtet werden? (davor, während und danach)

Das Video hat keine einwandfreien Untertitel und ist damit für gehörlose Menschen nicht barrierefrei. Informationen zu barrierefreien Videos und der Erstellung von Untertiteln sind hier zu finden:

- Universität Mainz (2020). Barrierefreie Videos. (Zugriff am 17.09.2022) von https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjgu7q55v6AhWmh_oHHVeYD6UQFnoECAyQAQ&url=https%3A%2F%2Flehre.uni-mainz.de%2Ffiles%2F2020%2F04%2FBarrierefreie_Videos.pdf&usg=AOvVaw2bHLHWEY6soXFGv6WmYk9P
- Netzwerk Inklusion mit Medien (o.J.). Lesen statt hören: Untertitel. (Zugriff am 17.09.2022) von <https://jugendplattform.inklusive-medienarbeit.de/wordpress/machs-barrierefrei/lesen-statt-hoeren-untertitel/>

Zudem verwendet die sprechende Person des Videos das generische Maskulinum, was ebenfalls kritisch zu betrachten ist, da nicht alle Zuhörer*innen mit einbezogen und angesprochen werden. Das ist insbesondere bei einem Video, das den Anspruch hat darüber aufzuklären, was Sprache mit Wahrnehmung zu tun hat, bemerkenswert. Die SL hat das Video bewusst nicht ausschließlich zur Wissensvermittlung gezeigt, sondern um gemeinsam mit den TN zu hinterfragen, wie eigene Denkprozesse durch Sprache beeinflusst werden und darauf hinzuweisen, wie schwierig es ist, geeignete Videos zu finden.

Zur kritischen Betrachtung des Videos ist weiterhin zu empfehlen, dass auf folgendes Bezug genommen wird:

Die sprechende Person des Videos benutzt den kolonialrassistischen Begriff für verschiedene Personengruppen der Erstbewohner*innen der Amerikas (First Nations People of the Americas bzw. Pueblos Originarios de las Américas) anstatt ihrer Selbstbezeichnung zu verwenden (vgl. hierzu Richter 2022). Darüber hinaus werden ihre Sprachen als begrenzt und minderwertig dargestellt. Zudem wird die Geschichte des*r *weißen* Forschenden und den zu beforschenden Anderen auf eine Art reproduziert, die stark an kolonialgeschichtliche Wissensproduktion erinnert.

Dieses Video verhält sich in diesem Punkt rassistisch. An der genannten Stelle empfehlen wir, das Video zu pausieren, den Bezug zu nennen und zugleich die Selbstbezeichnung zu verwenden und zugleich ist zu benennen, dass diese nicht minderwertig ist.

Diese Kritikpunkte sprechen gegen die weitere Verwendung des Videos (zumindest dieses Ausschnittes) als Wissensvermittlung. Es eignet sich hingegen zur kritischen Analyse der darin

vermittelten Sexismen, Rassismen und Klassifizierungen. Hierbei empfehlen wir vorher eine Triggerwarnung zu geben.

Tipps und Hinweise für die Moderation

Da der Film zum Nachdenken bewegt und vielleicht auch Wut erzeugt, empfehlen wir eine Pause einzubauen, damit den TN Zeit zum Nachdenken und Reflektieren geboten wird. Offene Fragen, die durch das Video entstehen, empfehlen wir im Anschluss zu diskutieren. Es wird außerdem empfohlen, dass die SL auf kritische Aussagen zu dem Film vorbereitet ist. Es ist wichtig, dass die SL sich im Vorfeld intensiv mit dem Film, dem Inhalt und dem Aufbau des Filmes beschäftigt, damit auf alle Perspektiven und Fragen eingegangen werden kann.

Methodenbeschreibung	
Methode Textausschnitt „Sprache und Sein“	
Ziel Den TN soll anhand eines Textausschnittes verdeutlicht werden, dass Sprache mit dem Denken einhergeht. Dies dient zur Untermauerung des Gesagten im zuvor abgespielten Video.	Zielgruppe  Studierende und Lehrende der Sozialen Arbeit, Pädagogik, Gesundheitsberufe, u.v.m. Jugendliche und junge Erwachsene, Berufstätige sozialer Berufe
Dauer  1-2 Minuten	Modalität (virtuell / Präsenz) Präsenz, auch virtuell möglich
Materialien Buch ‚Sprache und Sein‘ von Kübra Gümüşay	Technik & Raum   Offener Raum mit gutem Blick zu den TN
Quellen Gümüşay, Kübra (2021). Sprache und Sein. Berlin: Hanser. S.11	
Ablauf Die SL liest den TN einen kurzen Abschnitt aus dem Buch ‘Sprache und Sein’ vor (S. 11), in dem es darum geht wie sich Sprache auf die Wahrnehmung auswirkt. Im Abschnitt geht es um das Wort “<i>Yakamoz</i>”, dessen Bedeutung zuvor nicht bekannt ist und erst dann an Bedeutung gewinnt, wenn die Wahrnehmung darauf geschärft wird. Dies geschieht, indem der Person erklärt wird, was das Wort bedeutet. Kurz gesagt, wer mehr Bedeutungen und Wörter kennt, nimmt mehr oder anders wahr. Wer die Wahrnehmung für verschiedene Sprachen in sich trägt, versteht mehr von der Welt. Der Text wird nicht besprochen, sondern soll erstmal nur nachwirken. Die Gedanken dazu können die TN in den späteren Diskussionen einbringen.	
ScanneReport 	
Was soll in Bezug auf Rassismus, Sexismus, Klassismus, Barrierefreiheit, Intersektionalität, etc. beachtet werden? (davor, während und danach)	
Das Buch, das verwendet wurde, klärt über Wahrnehmung und Sprache auf und dabei möchte die Autorin verhindern, dass Menschen aufgrund ihrer Sprache in Kategorien eingeteilt werden.	
Die Autorin Kübra Gümüşay möchte gemeinschaftliches Denken in einer immer größer werdenden Leistungsgesellschaft verändern und setzt sich seit langer Zeit für Gleichberechtigung und einen Diskurs auf Augenhöhe ein. Sie beschäftigt sich mit der Frage, wie Sprache unser Denken auf etwas	

prägt und auch unsere gesellschaftliche Richtung lenkt. Sie sagt, dass die Grenzen ihrer Sprache, auch die Grenzen ihrer Welt bedeuten.

Kübra Gümüşay eröffnet den Diskurs über Machtverhältnissen, die sich in Sprache widerspiegeln, so auch in den grammatikalischen Regeln und Normen. In ihrem Buch verwendet sie das Gendersternchen, bezieht sich auf alle geschlechtlichen Identitäten und eröffnet so unterschiedliche Perspektiven.

Tipps und Hinweise für die Moderation

Langsam und mit Betonung vorlesen, um die Bedeutung des Abschnittes zu untermauern. Es wird empfohlen, dass der Textabschnitt nicht zu lang ist und nur zur Untermauerung des Videos dient. Es ist wichtig, dass das Gelesene sich auf das Wesentliche bezieht und nicht noch andere Informationen mitgegeben werden.

Für die TN kann es wissenswert sein zu benennen wer die Autorin ist und mit welchen Themen sie sich beschäftigt. Das Buch kann ausgelegt werden, so dass sich die TN es sich bei Interesse in der Pause anschauen können.

Methodenbeschreibung	
Methode Erklärfilm zur Sapir Whorf Hypothese (Teil 2)	
Ziel Dient dazu den ersten Teil des Videos und das zuvor Vorgelesene nochmals zu untermauern und miteinander in Verbindung zu bringen.	Zielgruppe  Studierende und Lehrende der Sozialen Arbeit, Pädagogik, Gesundheitsberufe, u.v.m. Jugendliche und junge Erwachsene, Berufstätige sozialer Berufe
Dauer  Filmlänge 2:50 Minuten	Modalität (virtuell / Präsenz) Fand in Präsenz statt, kann auch virtuell durchgeführt werden.
Materialien Video „Sapir-Whorf-Hypothese“ (Minute 3:39-6:20 min.)	Technik & Raum   Laptop Bildschirm / Beamer und Leinwand HDMI Kabel Boxen (Ton) Internetverbindung
Quellen EPIZ e.V. (Hg.) (2015). Globales Lernen. Handbuch für Referent_innen: Konzeption, Durchführung und Auswertung von Veranstaltungen des Globalen Lernens. Berlin. S. 61 <u>Video:</u> Linguistik einfach einfach (2022). Linguistik – Grundlagen der Sprachwissenschaft. Sapir Whorf Hypothese – Sprache beeinflusst Denken. (Zugriff am 27.07.2022) von https://www.youtube.com/watch?v=IZ32ZtjllOI	
Ablauf Nach Ablauf des Filmes wird eine offene Gesprächsrunde mit folgenden Fragen gestartet: • Was ist euch aufgefallen? • Was war neu oder was kanntet ihr bereits? • Was löst dieser Film bei euch aus?	
ScanneReport  Was soll in Bezug auf Rassismus, Sexismus, Klassismus, Barrierefreiheit, Intersektionalität, etc. beachtet werden? (davor, während und danach)	

Das Video hat keine einwandfreien Untertitel und ist damit für gehörlose Menschen nicht barrierefrei. Informationen zu barrierefreien Videos und der Erstellung von Untertiteln siehe Methode Erklärvideo Teil 1.

Zudem verwendet die sprechende Person im Video das generische Maskulinum, was im Anschluss mit den TN kritisch zu betrachten ist. Den SL ist zudem aufgefallen, dass das Video selbst eigentlich zur Aufklärung darüber dient, was Sprache mit der Wahrnehmung zu tun hat, aber dies im Zuge des Videos selbst nicht umgesetzt wird. Der Inhalt widerspricht demnach der Wortwahl der sprechenden Person und dies erfordert eine kritische Bearbeitung.

In dem Video erklärt eine *weiße* Person, die wir als cis-männlich gelesen haben, die Zusammenhänge von Sprache und Denken. Dies kann dazu führen, dass sich Frauen und BIPOCs weniger angesprochen fühlen. Es ist sinnvoll darüber nachzudenken, wer als Rolemodel und sprechendes, Wissen vermittelndes Subjekt herangezogen wird und welche Auswirkungen das auf die TN und die Wahrnehmung darüber wer Wissen vermittelt hat.

Tipps und Hinweise für die Moderation

Da der Film zum Nachdenken bewegt und vielleicht auch Wut erzeugt, empfehlen wir eine kurze Pause einzubauen, damit den TN Zeit zum Nachdenken und Reflektieren geboten wird. Offene Fragen, die durch das Video entstehen, empfehlen wir im Anschluss zu diskutieren. Es wird außerdem empfohlen, dass die SL auf kritische Aussagen zu dem Film vorbereitet ist. Um auf alle Meinungen und Perspektiven der TN eingehen zu können ist eine intensive Vorbereitung der SL und Auseinandersetzung mit dem Film relevant für den Austausch mit den TN.

Methodenbeschreibung	
Methode Input zum generischen Maskulinum	
Ziel Dient der Informationsvermittlung in Form eines kurzen Vortrags. Ziel ist es, den TN das bereits angesprochene Wissen über das Generische Maskulinum zu vertiefen um darüber hinaus in einen Austausch zu treten.	Zielgruppe  Studierende und Lehrende der Sozialen Arbeit, Pädagogik, Gesundheitsberufe, u.v.m. Jugendliche und junge Erwachsene, Berufstätige sozialer Berufe
Dauer  5-10 Minuten	Modalität (virtuell / Präsenz) Präsenz, auch virtuell möglich
Materialien PPT	Technik & Raum   Laptop Bildschirm / Beamer und Leinwand HDMI Kabel
Quellen EPIZ e.V. (Hg.) (2015). Globales Lernen. Handbuch für Referent_innen: Konzeption, Durchführung und Auswertung von Veranstaltungen des Globalen Lernens. Berlin. S.59 Kolibri (o.J.). Exkurs: Das generische Maskulinum in der deutschen Sprache. (Zugriff am 27.07.2022) von https://www.kolibri.online/blog/gendergerechtes-schreiben-infos-tipps-und-beispiele/	
Ablauf In der PPT wurde das Gesagte nochmal in Stichpunkten visualisiert. Damit die TN verstehen warum es wichtig ist zu gendern, mussten die SL auf die Regeln in der deutschen Grammatik hinweisen. Folgender Input wurde mit den TN geteilt: Generisches Maskulinum Anlass zur Debatte um gendergerechte Sprache ist das "generische Maskulinum", welches eine grammatikalische Besonderheit der Deutschen Sprache darstellt. In unserer Sprache werden Substantive nach ihrem grammatischen Geschlecht, männlich (Maskulinum), weiblich (Femininum) und sachlich (Neutrum) unterschieden. Wenn das Geschlecht nicht als relevant erachtet wird, greift verallgemeinernd das generische Maskulinum. Dies gilt auch für die Pluralform von Personenbezeichnungen (z.B. die Studenten). Diese Form bezieht automatisch andere Geschlechter mit ein, benennt diese aber nicht zusätzlich.	

Beispiel für die Verwirrung in der deutschen Sprache:

Aus einer Veranstaltung mit 20 Technikern und 40 Technikerinnen kann so eine Veranstaltung mit 60 Technikern werden. Also werden Frauen und nicht-binäre Identitäten unsichtbar und fühlen sich oft auch einfach nicht angesprochen.

Kritik am generischen Maskulinum:

- Das generische Maskulinum schränkt die Sichtbarkeit von geschlechtlichen Identitäten ein, wenn sie in mündlicher und geschriebener Sprache lediglich mitgemeint werden.
- Die ausschließlich männliche Bezeichnung setzt das Männliche als Norm fest und festigt so Machtasymmetrien.
- Studien belegen, dass sich Frauen* und Menschen anderer Geschlechter als das cis-männliche vom generischen Maskulinum nicht angesprochen fühlen – ist von „Arzt“, „Mitarbeiter“ oder „Redakteur“ die Rede, assoziieren die meisten damit Berufe, die von Männern ausgeübt werden (kolibri o.J.: o.S.).

ScanneReport



Was soll in Bezug auf Rassismus, Sexismus, Klassismus, Barrierefreiheit, Intersektionalität, etc. beachtet werden? (davor, während und danach)

Es ist zu empfehlen, dass das generische Maskulinum erklärt und im Vortrag sowie im gesamten Workshop nicht reproduziert wird bzw. zu jedem Zeitpunkt die Möglichkeit der Reflexion geboten wird. Dabei ist wichtig auf Verständnisfragen einzugehen und Beispiele für gendergerechte Sprache zu geben, sodass auch das Üben einer gendergerechten Sprache während des Workshops ermöglicht wird.

Tipps und Hinweise für die Moderation

Soweit Kenntnis darüber vorhanden ist, empfehlen wir auf Nachfragen der TN einzugehen. Außerdem ist es sinnvoll, die Informationen, die vermittelt werden, auf Karteikarten zu schreiben um den roten Faden während des Erzählens nicht zu verlieren. Auch ist es angebracht zu sagen, warum die SL sich gerade diesen Teil als Input ausgesucht hat.

Methodenbeschreibung	
Methode Das Chefarzt-Rätsel	
Ziel Durch das Video sollte ein bestimmter Themenbereich, hier das generische Maskulinum, untermauert werden, um im Anschluss mit dem Wissen arbeiten zu können. Es dient zur Vorbereitung auf die Methode ‚Gendern, aber wie?‘	Zielgruppe  Studierende und Lehrende der Sozialen Arbeit, Pädagogik, Gesundheitsberufe, u.v.m. Jugendliche und junge Erwachsene, Berufstätige sozialer Berufe
Dauer  4 Minuten + Zeit für Meinungsäußerung Video „Das Chefarzt-Rätsel“	Modalität (virtuell / Präsenz) Präsenz, auch virtuell möglich
Materialien PPT mit integriertem Video	Technik & Raum   Laptop Bildschirm / Beamer und Leinwand HDMI Kabel Boxen (Ton) Internetverbindung
Quellen EPIZ e.V. (Hg.) (2015). Globales Lernen. Handbuch für Referent_innen: Konzeption, Durchführung und Auswertung von Veranstaltungen des Globalen Lernens. Berlin. S.61 Bunter Kaffee (2012). Das Chefarzt-Rätsel, Ein Film über die Wichtigkeit von gendergerechter Sprache im Alltag. (Zugriff am 27.07.2022) von https://www.youtube.com/watch?v=VPBIFZGWYyo&t=2s	
Ablauf Den TN wird ein Video zum generischen Maskulinum gezeigt, in dem dieses kritisch begutachtet wurde. In dem Video geht es um den Unfall eines Vaters und dessen Sohn. Der Vater verstarb noch am Unfallort, der Sohn wurde ins KH eingeliefert und sollte chirurgisch behandelt werden. Der Chirurg konnte die OP jedoch nicht durchführen, da sie Elternteil des Kindes war. Hier kam es zu Verständnisproblemen, da die ärztliche Person als männlich verstanden wurde, der Vater jedoch bereits verstorben ist. Dies soll verdeutlichen, dass die deutsche Sprache männlich basiert ist und auch Berufsbezeichnungen meist männlich betitelt sind. Der Chirurg war in diesem Fall eine Chirurgin und die Mutter des Kindes. Es hätte sich dabei jedoch genauso gut um ein homosexuelles Paar handeln können.	

Die SL moderiert im Anschluss eine offene Gesprächsrunde, in der offene Fragen und Kritikpunkte geäußert werden können.

ScanneReport



Was soll in Bezug auf Rassismus, Sexismus, Klassismus, Barrierefreiheit, Intersektionalität, etc. beachtet werden? (davor, während und danach)

Das Video ist mit Untertiteln versehen und bietet somit auch gehörlosen Menschen einen Zugang. Außerdem wird das Video auditiv unterstützt und bietet dabei auch einen Zugang für blinde Personen.

Es kann Rollenbilder reproduzieren, sodass darauf aufmerksam gemacht werden muss, dass das Video kritisch betrachtet wird (z.B. ist das Geräusch hochhackiger Schuhe zu hören als der*die Chirurg*in in den OP Saal läuft, dies wird in den Untertiteln nicht benannt).

Außerdem wird ein stereotypes Familienbild reproduziert, welches der Vielfaltigkeit in unserer Gesellschaft nicht gerecht wird.

Zudem kann es geschädigte Personen eines Unfalls retraumatisieren. Dabei empfehlen wir vorher zu benennen, dass es in dem Video um einen Autounfall geht.

Tipps und Hinweise für die Moderation

Die SL müssen den Film im Voraus selbst angeschaut haben und den Inhalt und das Gesprochene wiedergeben und darauf eingehen können. Dies dient ebenfalls dazu, dass auf ein kritisches Nachfragen eingegangen werden kann. Es ist zu empfehlen, im Vorfeld klar zu kommunizieren, was mit dem Film ausgedrückt werden möchte, damit Verständnisprobleme vermieden werden können und zugleich kritisch gearbeitet wird.

Methodenbeschreibung	
Methode Gendern – aber wie?	
Ziel Die Bearbeitung und anschließende Besprechung der ausgeteilten Arbeitsblätter dienen dazu, genauer auf das Thema Gendern eingehen und die damit verbundene gendergerechte Sprache besser veranschaulichen zu können.	Zielgruppe  Studierende und Lehrende der Sozialen Arbeit, Pädagogik, Gesundheitsberufe, u.v.m. Jugendliche und junge Erwachsene, Berufstätige sozialer Berufe
Dauer  25 Minuten	Modalität (virtuell / Präsenz) Präsenz, auch virtuell möglich
Materialien Arbeitsblatt Stifte Flipchart	Technik & Raum   Genügend Bewegungsfreiheit im Raum
Quellen Die Methode wurde von Tina Lipski, Ricarda Herde und Pia Hermann ausgearbeitet.	
Ablauf Die SL verteilt ein Arbeitsblatt zum Thema gendergerechte Sprache, auf dem drei Sätze im generischen Maskulinum stehen. Aufgabe ist es, diese drei Sätze mit dem eigenen Wissen so abzuändern, dass sie gendergerecht sind und alle Geschlechter mit einbeziehen. Die Ergebnisse werden daraufhin im PL besprochen, ergänzt und gegebenenfalls korrigiert. Zudem werden folgende Fragen besprochen: • Ist es euch leicht-/schwergefallen? • Was ist euch aufgefallen? • Konntet ihr gendergerecht umformulieren? Abschließend werden von der SL weitere gendergerechte Beispielsätze vorgetragen und auf die vollständigen Arbeitsergebnisse in der ausliegenden Handreichung hingewiesen. Aufbau des Arbeitsblattes „Gendern – aber wie?“. Die TN sollen sich Gedanken über die Formulierung der bestehenden Sätze machen und diese, wenn möglich, mit eigenem Vorwissen in eine gendergerechte Variante umwandeln. Dafür haben sie max. 15 Minuten Zeit. Anschließend werden wir uns für ca. 10 Minuten im PL darüber unterhalten.	

Beispiele im generischen Maskulinum:

- Raucher haben eine kürzere Lebenserwartung.
- Alle Nutzer dieses Programms sollen sich bei dem Administrator melden.
- Man sollte sich seiner Fehler bewusst sein.
- Jeder Teilnehmer gab seinen Namen an.
- Der Techniker kommt vorbei um die Kabel im Haus zu erneuern.
- Der Rektor kann einen Dekan im Hinblick auf die Größe der jeweiligen Fakultät von der Erfüllung seiner Dienstpflichten als Universitätsprofessor in Forschung und Lehre für die Dauer der Ausübung seiner Funktion ganz oder teilweise entbinden.

Die geänderten Formulierungen, die von der SL vorbereitet wurden:

- Wer raucht hat eine kürzere Lebenserwartung.
- Alle, die dieses Programm nutzen, sollen sich beim technischen Support melden. Oder: ... bei den Administrator*innen melden.
- Jede*r sollte sich der eigenen Fehler bewusst sein. Oder: Wir sollten uns unserer Fehler bewusst sein.
- Jede*r Teilnehmer*in gab ihre*seine Namen an. Oder: Die Teilnehmenden (oder die teilnehmenden Personen) gaben ihren Namen an.
- Der*die Techniker*in ... Oder: Das technische Fachpersonal kommt vorbei um die Kabel im Haus zu erneuern.
- Das Rektorat kann eine*n Dekan*in in Hinblick auf die Größe der jeweiligen Fakultät von der Erfüllung der Dienstpflichten als Universitätsprofessor*in in Forschung und Lehre für die Dauer der Ausübung dieser Funktion ganz oder teilweise entbinden.

Die Formulierungen der TN werden zusätzlich in die Handreichung aufgenommen.

ScanneReport



Was soll in Bezug auf Rassismus, Sexismus, Klassismus, Barrierefreiheit, Intersektionalität, etc. beachtet werden? (davor, während und danach)

Es ist zu empfehlen, dass die SL darauf hinweist, dass mit der Aufgabe das generische Maskulinum zu Übungszwecken reproduziert wird und damit verletzend wirken kann. Die provokative Herangehensweise soll den Sinn von gendergerechter Sprache verdeutlichen.

Unterdessen ist zu empfehlen, die Methode ausführlich zu erklären, eine Triggerwarnung auszusprechen und den TN zugleich zu ermöglichen, sich jeder Zeit aus der Übung herausnehmen zu können. Bei der Auswahl der Beispielsätze sollten diese diskriminierungskritisch geprüft werden, um nicht unnötig andere sprachliche Diskriminierungen zu reproduzieren.

Es kann dazu kommen, dass Rollenbilder durch die provokante Formulierung wiederholt werden, aber dies ist in dem Fall gewollt, sodass den TN bewusster wird, warum die Veränderung in unserer Sprache dahingehend wichtig ist und das Gendern deshalb notwendig ist.

Tipps und Hinweise für die Moderation

Zu Beginn empfiehlt sich, den TN die Möglichkeit zu geben, ihre eigenen Sätze vorzutragen, bevor die Lösungsansätze der SL ergänzend vorgetragen werden. Wenn die SL Unklarheiten bemerkt, können diese umgehend geklärt werden. Darüber hinaus empfehlen wir, dass die SL immer einen offenen Blick gegenüber den TN hat und damit mögliche Hilfebedarfe frühzeitig erkennen kann.

Methodenbeschreibung	
Methode Zitat zu gendergerechter Sprache	
Ziel Den TN soll in Form eines Zitates die Wichtigkeit des WS Themas, sowie die Dringlichkeit einer Umsetzung von gendergerechter Sprache, veranschaulicht werden.	Zielgruppe  Studierende und Lehrende der Sozialen Arbeit, Pädagogik, Gesundheitsberufe, u.v.m. Jugendliche und junge Erwachsene, Berufstätige sozialer Berufe
Dauer  2-3 Minuten	Modalität (virtuell / Präsenz) Präsenz, auch virtuell möglich
Materialien PPT mit Zitat	Technik & Raum   Stiller Raum, der nicht zu stark hallt
Quellen Die Methode wurde von Tina Lipski, Ricarda Herde und Pia Hermann ausgearbeitet. Pusch, L. F. (1990). Alle Menschen werden Schwestern. Feministische Sprachkritik. Frankfurt am Main: Suhrkamp. S. 101	
Ablauf Die SL liest ein kurzes Zitat zum Thema Gendern vor, durch welches deutlich wird, dass gendergerechte Sprache wichtig ist, wenn wir alle Geschlechter unserer Gesellschaft mit einbeziehen wollen und eine Gleichberechtigung stattfinden soll. Durch das Zitat wird die Macht des generischen Maskulinums nochmal hervorgehoben, ebenso wie der Fakt, dass Frauen und andere Geschlechter dadurch konsequent ausgeschlossen werden. Nach dem Vortragen des Zitats wird darauf nochmal kurz eingegangen und dies anhand von ein paar Sätzen untermauert. Männer werden immer richtig eingeordnet, Frauen fast nie, denn in unserer Sprache gilt die Regel: <i>“99 Sängerinnen und 1 Sänger sind zusammen 100 Sänger. Futsch sind die 99 Frauen, nicht mehr auffindbar, verschwunden in der Männerschublade.” (Luise F. Pusch 1990)</i>	
ScanneReport  Was soll in Bezug auf Rassismus, Sexismus, Klassismus, Barrierefreiheit, Intersektionalität, etc. beachtet werden? (davor, während und danach)	

In dem verwendeten Zitat geht es um die Repräsentation von Männern und Frauen in unserer Sprache. Das kann zu dem Missverständnis führen, dass es nur diese zwei Geschlechter (Mann und Frau) gäbe. Daher muss klar kommuniziert werden, dass das Zitat lediglich als Veranschaulichung der Verbindung und gegenseitigen Beeinflussung von Gendern und dem Denken dient.

Empfohlen wird hier, dass dem Punkt Beachtung geschenkt wird, dass nur dann alle Geschlechter in unserer Gesellschaft miteinbezogen werden können, wenn gendern innerhalb unserer Sprache stattfindet. Im Sinne der Barrierefreiheit ist nahezulegen, dass das Zitat auch visualisiert wird (z.B. in der PPT).

Tipps und Hinweise für die Moderation

Zu Nachfragen anregen und auf diese eingehen. Auch kann es für die TN wissenswert sein, weitere Informationen zu der zitierten Autorin und ihrem Werk zu erhalten.

Methodenbeschreibung	
Methode Input zu gendergerechter Sprache	
Ziel Absicht ist, das eigentliche Ziel von Gendern hervorzuheben.	Zielgruppe  Studierende und Lehrende der Sozialen Arbeit, Pädagogik, Gesundheitsberufe, u.v.m. Jugendliche und junge Erwachsene, Berufstätige sozialer Berufe
Dauer  3 - 4 Minuten	Modalität (virtuell / Präsenz) Präsenz, auch virtuell möglich
Materialien Zitat in PPT	Technik & Raum   Laptop Bildschirm / Beamer und Leinwand HDMI Kabel
Quellen Die Methode wurde von Tina Lipski, Ricarda Herde und Pia Hermann ausgearbeitet. Diewald, G. / Steinhauer, A. (2017). Richtig gendern. Wie Sie angemessen und verständlich schreiben Berlin: Dudenverlag. S. 5	
Ablauf Den TN wird die offizielle Definition des Dudens von dem Begriff ‚Gendern‘ vorgetragen: <i>“Sprachliches Verfahren, um Gleichberechtigung, d. h. die gleiche und faire Behandlung von Frauen und Männern im Sprachgebrauch zu erreichen.”</i> (Diewald / Steinhauer 2017: 5) Dabei werden zunächst die negativen Aspekte der Definition herausgearbeitet, ebenso wie der Aspekt, dass speziell diese Definition die eigentliche Intention von Gendern nicht erfüllt hat. Diese wird im Anschluss kurz erläutert. Es ist wichtig zu erklären, dass der Duden in der Definition trotzdem mit den Stereotypen ‚Mann‘ und ‚Frau‘ arbeitet und nicht auf Geschlechtervielfalt eingeht. Zu erklären ist hier auch der Begriff zweigeschlechtliche Sprache und Gendern.	
ScanneReport  Was soll in Bezug auf Rassismus, Sexismus, Klassismus, Barrierefreiheit, Intersektionalität, etc. beachtet werden? (davor, während und danach)	

Im Hinblick auf Heteronormativität empfehlen wir die Definition des Dudens kritisch zu hinterfragen.

Der Duden gibt sich als gendergerecht aus, bezieht sich aber ausschließlich auf die binäre Geschlechternorm von Mann und Frau, behauptet damit also aus, dass es nur diese zwei Geschlechter gäbe und schließt alle anderen Geschlechter aus. Diese Unsichtbarmachung von intergeschlechtlichen und nicht-binären Menschen kann zu Ausgrenzung und Diskriminierung auf anderen Ebenen führen.

Tipps und Hinweise für die Moderation

Auf Nachfragen eingehen und dazu anregen.

Es ist hilfreich als SL, auf kritische Aussagen vorbereitet zu sein und diese anzuregen.

Methodenbeschreibung	
Methode Kurzfilm „Was bringt Gendern wirklich?“	
Ziel Informationsvermittlung in Form eines Videos, welche die bereits erlangten Informationen nochmals bündeln und den Fokus auf bestimmte Aspekte wie die Infragestellung der Anwendung des generischen Maskulinums, die Wichtigkeit des Genderns und die Genderformen legt.	Zielgruppe  Studierende und Lehrende der Sozialen Arbeit, Pädagogik, Gesundheitsberufe, u.v.m. Jugendliche und junge Erwachsene, Berufstätige sozialer Berufe
Dauer  12 Minuten (Video) + Diskussionszeit	Modalität (virtuell / Präsenz) Präsenz, auch virtuell möglich
Materialien Video „Was bringt Gendern wirklich?“	Technik & Raum   Laptop Bildschirm / Beamer und Leinwand HDMI Kabel Boxen (Ton) Internetverbindung
Quellen EPIZ e.V. (Hg.) (2015) Globales Lernen. Handbuch für Referent_innen: Konzeption, Durchführung und Auswertung von Veranstaltungen des Globalen Lernens. Berlin. S.61 Quarks (2021). Was bringt Gendern wirklich? (Zugriff am 27.07.2022) von https://www.quarks.de/gesellschaft/psychologie/was-gendern-bringt-und-was-nicht/ https://www.youtube.com/watch?v=toglbR8JvyM	
Ablauf Die TN schauen sich das Video gemeinsam an. Daran anschließend moderiert die SL eine offene Gesprächsrunde im PL. Impulsfragen können sein: • Was ist mir aufgefallen? • Was war neu für mich? • Was finde ich wichtig?	

ScanneReport



Was soll in Bezug auf Rassismus, Sexismus, Klassismus, Barrierefreiheit, Intersektionalität, etc. beachtet werden? (davor, während und danach)

Durch die fehlenden Untertitel ist das Video nicht barrierefrei. Informationen zu barrierefreien Videos und der Erstellung von Untertiteln sind hier zu finden:

- Universität Mainz (2020). Barrierefreie Videos. (Zugriff am 17.09.2022) von https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjlgu7q55v6AhWmh_oHHVeYD6UQFnoECAYQAQ&url=https%3A%2F%2Flehre.uni-mainz.de%2Ffiles%2F2020%2Fo4%2FBarrierefreie_Videos.pdf&usg=AOvVaw2bHLHWEY6soXFGv6WmYk9P
- Netzwerk Inklusion mit Medien (o.J.). Lesen statt hören: Untertitel. (Zugriff am 17.09.2022) von <https://jugendplattform.inklusive-medienarbeit.de/wordpress/machs-barrierefrei/lesen-statt-hoeren-untertitel/>

Das Video ist kritisch zu betrachten, denn es geht einerseits darauf ein, dass es noch keine Forschung zu spezifischen Formen gendergerechter Sprache, wie z. B. das Gender*Sternchen, Gender_Gap, Gender:Doppelpunkt gibt. Andererseits reproduziert es heteronormative Vorstellungen von Geschlecht, da im Video fast ausschließlich von männlichen und weiblichen Personen gesprochen wird und somit non-binäre Menschen ausgeschlossen werden.

Auch die Bildsprache im Video ist an vielen Stellen heteronormativ und nicht intersektional. So werden die Figuren um ihr Geschlecht zu verdeutlichen mit rosafarbenen Penes bzw. Brüsten dargestellt. Vulven und intergeschlechtliche Körpermerkmale werden dadurch unsichtbar gemacht.

Dem Anschein nach, wird sich in dem Video nur auf *weiße* Personenstudien bezogen, die dann zumeist mit männlichen *weißen* Personen dargestellt werden. Dies kann daran liegen, dass früher nur Männer arbeiten durften und dies somit zu provokativen Zwecken genutzt wird. Wir empfehlen, dies in der Gruppe kritisch zu betrachten und zu diskutieren. Weiter werden in dem Video größtenteils *weiß* gelesene Personen dargestellt, dabei können sich PoC und BIPOC nicht angesprochen und somit ausgeschlossen fühlen.

Dass es noch keine Forschung zu inklusiveren gendergerechten Sprachformen gibt, ist problematisch. Hier könnten die Forschungsstände kritisch betrachtet und herausgearbeitet werden welche gesellschaftliche Veränderung es bedarf, um gendergerechte und intersektionale Forschung zu betreiben.

Tipps und Hinweise für die Moderation

Durch die Länge des Videos kann es von Vorteil sein, im Anschluss an die darauffolgende offene Gesprächsrunde, eine kurze Pause einzubauen, damit Informationen verarbeitet, gesammelt und reflektiert werden können. Für die Gesprächsrunde ist es wichtig, dass Verständnisfragen geklärt werden.

Methodenbeschreibung	
Methode Stille Diskussion – Argumente gegen das generische Maskulinum	
Ziel Durch das Verschriftlichen der eigenen Gedanken sollen die TN das WS Thema nochmals vertiefen. Die unterschiedlichen Meinungen der einzelnen TN werden durch eine Verschriftlichung sichtbar gemacht und der Entwicklungsprozess durch die darauffolgende Gesprächsrunde vorangetrieben. Die Methode hat ebenfalls das Ziel, alle TN zu Wort kommen zu lassen. Zudem sollen Handlungsmöglichkeiten für Situationen, in denen über gendergerechte Sprache diskutiert wird, mitgegeben werden.	Zielgruppe  Studierende und Lehrende der Sozialen Arbeit, Pädagogik, Gesundheitsberufe, u.v.m. Jugendliche und junge Erwachsene, Berufstätige sozialer Berufe
Dauer  15-20 Minuten (Bei einer größeren TN Anzahl sollte mehr Zeit eingeplant werden)	Modalität (virtuell / Präsenz) Fand in Präsenz statt, kann auch virtuell mit online Whiteboard durchgeführt werden.
Materialien 5 Plakate (Flipchartpapier) Genug Stifte (pro TN ein Stift) Klebeband Vorgefertigte Gegenargumente zu den Aussagen PPT mit Erklärung	Technik & Raum   Offener Raum mit genügend Platz an Wänden oder auf Tischen, um die Plakate bearbeiten zu können
Quellen EPIZ e.V. (Hg.) (2015). Globales Lernen. Handbuch für Referent_innen: Konzeption, Durchführung und Auswertung von Veranstaltungen des Globalen Lernens. Berlin. S. 64	
Ablauf Die SL erläutert die Methode. Es geht darum in einer stillen Diskussion, also schriftlich, Gegenargumente zu vorgegebenen Aussagen zu sammeln. Die SL kann wie folgt beginnen: “Wir haben Aussagen auf drei Plakate geschrieben und möchten, dass ihr Gegenargumente dazu findet. Diese schreibt ihr auf die jeweiligen Plakate. Ihr könnt dabei ein schriftliches Gespräch führen. Wichtig ist, dass ihr jetzt nicht in Lautsprache miteinander redet.”	

Die TN können sich dann einem oder mehreren Plakaten zuordnen und ihre Gegenargumente notieren. Die TN haben 10-15 Minuten dafür Zeit. Im Anschluss liest die SL die Gegenargumente ohne Bewertung vor. Zudem werden nach jedem vorgelesenen Plakatergebnis mögliche Beispiele der SL vorgelesen.

So könnten die Plakate und Gegenargumente beispielsweise aussehen:

Plakat 1:

„Ich bin eine Frau und habe kein Problem mit männlichen Personenbezeichnungen, die Frauen mit meinen.“ (Aussage auf einem Plakat)

Gegenargumente (1):

- Natürlich bewerten wir alle das Thema unterschiedlich, doch viele Studien belegen, dass die meisten Menschen eher Männer vor Augen haben, wenn das generische Maskulinum benutzt wird. Andere fühlen sich durch das generische Maskulinum nicht angesprochen. Sollten wir nicht so kommunizieren, dass wir alle erreichen?
- Aber wieso denkst du, dass Frauen bei männlichen Personenbezeichnungen mit gemeint werden?

Plakat 2:

„Jahrelang hat es keinen gestört, dass Texte im generischen Maskulinum verfasst werden.“ (Aussage auf einem Plakat)

Gegenargumente (2):

- Dass sich Sprache mit der Zeit und zusammen mit einer Gesellschaft ändert, ist unvermeidbar. Was vor einigen Jahren noch normal war, bewerten wir heute anders – das betrifft nicht nur die Sprache.
- Nur weil die Debatte lauter geworden ist, heißt es nicht, dass es nicht schon seit vielen Jahrzehnten oder Jahrhunderten Stimmen gibt, die sich gegen das generische Maskulinum positioniert haben.

Plakat 3:

„Grammatisches und natürliches Geschlecht haben nichts miteinander zu tun. Deshalb können auch männliche Bezeichnungen problemlos für Frauen benutzt werden.“

Gegenargumente (3):

- Genus und Sexus sind bei Personenbezeichnungen im Deutschen durchaus eng miteinander verbunden. Studien belegen, dass maskuline Personenbezeichnungen eine männliche Lesart nahelegen.
- Wenn dies kein Problem wäre, könnten wir doch auch problemlos Bezeichnungen für Frauen wählen.

Dabei kann eine rege Diskussion entstehen, die die SL dann moderiert.

ScanneReport



Was soll in Bezug auf Rassismus, Sexismus, Klassismus, Barrierefreiheit, Intersektionalität, etc. beachtet werden? (davor, während und danach)

Vor Beginn ist zu empfehlen eine Triggerwarnung auszusprechen, da die angegebenen, mit Absicht provokanten Sätze, Diskriminierungen reproduzieren können und bei manchen Menschen Triggerpunkte auslösen und zu einer Retraumatisierung führen könnten.

Die Sätze sind stereotypisch formuliert und im ersten wird eine Haltung deutlich, die als verinnerlichter Sexismus gewertet werden kann. Auch dies kann verletzend wirken.

Deshalb ist es notwendig, den TN den Raum zu geben, selbst entscheiden zu können, zu was sie etwas aufschreiben möchten und wozu nicht. Darüber hinaus kann es hilfreich sein zu formulieren, dass die provokant formulierten Sätze der SL zugleich kritisch betrachtet werden müssen.

Eine weitere Möglichkeit ist, nur einen Beispielsatz vorzugeben und von den TN bearbeiten zu lassen und im zweiten Schritt die TN selbst nach ihren bekannten Aussagen zum generischen Maskulinum zu befragen, Beispielsätze aus ihrem Alltag aufzuschreiben und dafür gemeinsam Gegenargumente zu finden. Dadurch erleben sich die TN als handlungsfähig in ihrer eigenen Lebenswelt.

Tipps und Hinweise für die Moderation

Wie im ScanneReport bereits erwähnt, kann es hilfreich sein, nochmals zu formulieren, dass dies ein freiwilliges Angebot ist und die TN sich den Plakaten selbstständig zuordnen können und eine Teilnahme nicht zwingend notwendig ist.

Methodenbeschreibung	
Methode Koffer packen	
Ziel Auswertung des Workshops TN können sich selbst nochmal veranschaulichen, was sie gelernt haben	Zielgruppe  Studierende und Lehrende der Sozialen Arbeit, Pädagogik, Gesundheitsberufe, u.v.m. Jugendliche und junge Erwachsene, Berufstätige sozialer Berufe
Dauer  10 Minuten	Modalität (virtuell / Präsenz) Präsenz, auch virtuell möglich
Materialien PPT	Technik & Raum   Laptop Bildschirm / Beamer und Leinwand HDMI Kabel
Quellen EPIZ e.V. (Hg.) (2015). Globales Lernen. Handbuch für Referent_innen: Konzeption, Durchführung und Auswertung von Veranstaltungen des Globalen Lernens. Berlin. S. 74 -75	
Ablauf Der Ablauf des Workshops wird als Erinnerung erneut in der PPT angezeigt. Darüber hinaus sind verschiedene Satzanfänge visualisiert mit denen die TN mündlich mitteilen, was sie inhaltlich mitnehmen konnten. Die TN sollen im PL mit dem Startsatz “Ich packe meinen Koffer...” auf die drei weiteren Satzteile eingehen: „Ich packe meinen Koffer... • ... und nehme aus diesem Workshop mit... • ... und möchte vertiefen... • ... und möchte in meinem Alltag umsetzen...”	
ScanneReport  Was soll in Bezug auf Rassismus, Sexismus, Klassismus, Barrierefreiheit, Intersektionalität, etc. beachtet werden? (davor, während und danach)	

Sichtbar wurde hier, dass die TN bereits sehr viel umsetzen konnten und vereinzelte TN auch Denkanstöße bekamen und reflektierend eine andere/neue Haltung/Denkweise einnehmen konnten.

Tipps und Hinweise für die Moderation

Auch hier kann es sinnvoll sein, den TN einen Moment zum Nachdenken zu geben. Zudem ist deutlich zu machen, dass nicht zu allen drei Satzanfängen etwas gesagt werden muss.

Methodenbeschreibung	
Methode Stilles Gespräch - Feedback	
Ziel Die TN sollten ohne miteinander zu reden auf Plakaten ihre eigenen Meinungen zur Workshopgestaltung zusammentragen. Dies dient den SL als Reflexion und Feedback.	Zielgruppe  Studierende und Lehrende der Sozialen Arbeit, Pädagogik, Gesundheitsberufe, u.v.m. Jugendliche und junge Erwachsene, Berufstätige sozialer Berufe
Dauer  10 Minuten bei 5 TN (ggfs. Zeit an Gruppengröße anpassen)	Modalität (virtuell / Präsenz) Fand in Präsenz statt, kann auch virtuell durchgeführt werden.
Materialien Stifte Plakate mit Vorgaben Nadeln oder Klebestreifen	Technik & Raum   Freie Wände oder 3 Pinnwände
Quellen EPIZ e.V. (Hg.) (2015). Globales Lernen. Handbuch für Referent_innen: Konzeption, Durchführung und Auswertung von Veranstaltungen des Globalen Lernens. Berlin. S. 77	
Ablauf Den TN werden drei Plakate mit verschiedenen Vorgaben zum Feedback vorgelegt, auf denen sie ihre eigenen Gedanken zur Seminargestaltung schriftlich mitteilen können. Die Plakate sollten, wenn möglich zur Vereinfachung des Schreibens an der Wand angebracht werden. Für die Durchführung ist wichtig, dass die TN dabei nicht in den Austausch gehen, sondern ihre eigenen Eindrücke aufschreiben und so eine Individualität der Eindrücke gewährleistet werden kann. Mögliche Vorgaben für das Feedback: • Gefallen hat mir... • Verbesserungsvorschläge wären... • Das möchte ich noch loswerden...	
ScanneReport  Was soll in Bezug auf Rassismus, Sexismus, Klassismus, Barrierefreiheit, Intersektionalität, etc. beachtet werden? (davor, während und danach)	

Die TN waren sehr zufrieden mit dem Ablauf und dem Inhalt des Workshops. Das Feedback der TN hat abschließend einen positiven Eindruck hinterlassen. Die Methode ist so wie sie durchgeführt wurde nicht barrierefrei. Menschen mit Einschränkung im Bereich der Bewegung können nicht zwangsläufig durch den Raum laufen. Die Plakate können alternativ gegen Karten oder Blätter ersetzt werden, die den TN ausgeteilt werden, damit das Feedback anonym am eigenen Platz aufgeschrieben und im Anschluss abgegeben werden kann. Für blinde Personen sind beide Durchführungsarten nicht barrierefrei. Diesen Personen kann Angeboten werden in ein Gespräch zu gehen, in dem die SL nur den zuhörenden Part übernimmt.

Es ist zu empfehlen, dass die SL zusätzlich darauf hinweist, dass hierbei nicht auf die Rechtschreibung geachtet wird, da es rein um die Gedanken der TN geht. Somit kann verhindert werden, dass sich Menschen ausgeschlossen fühlen.

Tipps und Hinweise für die Moderation

Um den TN nicht zu nahe zu treten ist es hilfreich, sich die Ergebnisse erst nach Beendigung des Workshops und anzuschauen, wenn die TN bereits den Raum verlassen haben. Wichtig ist auch in der Bearbeitungszeit nicht durch den Raum zu laufen, damit die TN das Feedback frei und anonym aufschreiben können. Rechtschreibung ist bei dieser Methode nicht zu beachten.

Methodenbeschreibung	
Methode Handreichung	
Ziel Den TN zusätzliches Material zum Workshop mitgeben. Dies beinhaltet Teile der PPT, weitere Informationen zum Vertiefen, sowie Arbeitsergebnisse des Seminars.	Zielgruppe  Alle TN des Workshops
Dauer  1 Minute	Modalität (virtuell / Präsenz) Präsenz, ist aber auch digital möglich, wenn die Handreichungen als PDF versendet werden
Materialien Handreichung mit Arbeitsergebnissen	Technik & Raum   keine
Quellen Die Methode wurde von Tina Lipski, Ricarda Herde und Pia Hermann ausgearbeitet.	
Ablauf Den TN wird kurz und knapp mitgeteilt, dass die Arbeitsergebnisse der Gruppenarbeit, sowie zusätzliche Informationen und Quellenangaben zum Workshopthema in der ausliegenden Handreichung zu finden sind. Diese darf jede*r bei Interesse mitnehmen und sich darüber hinaus selbstständig außerhalb des Workshops zusätzliches Wissen aneignen. Die angegebenen Methoden, beinhalten Informationen aus der Handreichung. Die Inhalte des gesamten Workshops wurden nochmal verschriftlicht und mit Literaturhinweisen versehen. Damit die TN die Themen für sich selbst vertiefen können.	
ScanneReport  Was soll in Bezug auf Rassismus, Sexismus, Klassismus, Barrierefreiheit, Intersektionalität, etc. beachtet werden? (davor, während und danach) Diese Methode schließt blinde Menschen nicht mit ein. Alternativ könnte die Handreichung in Form einer Tonaufnahme herausgegeben werden oder in Form einer schriftlichen Datei, die sich durch spezielle Programme auditiv abspielen lässt (z.B. pdf).	

Tipps und Hinweise für die Moderation

Es reicht, wenn die Information zur Auslage der Handreichung und der Arbeitsergebnisse kurz und knapp mitgeteilt wird. Dafür wird keine große Zeitspanne benötigt, da es lediglich ein Hinweis für die TN darstellt. Es bietet sich an die Literaturempfehlung mit Bildern zu versehen, da dies möglicherweise mehr zum Lesen inspiriert.

6.

D
I
S
K
R
I
M
I
N
I
E
R
U
N
G
S
S
E
N
S
I
B
L
E

B
A
R
R
I
E
R
E
A
R
M
E

E
N
E
R
G
I
Z
E
R

D
I
G
I
T
A
L
&
P
R
Ä
S
E
N
Z

Moritz Dubiel

Methodenbeschreibung - Energizer	
Methode Auf dem Tisch des Hauses	
Ziel Die TN kommen in Bewegung und fördern so ihre Konzentration für den Workshop. Außerdem kann der Energizer die Gruppendynamik auflockern, sodass die TN mit einem positiven Gefühl in den Workshop oder das Seminar starten können.	Zielgruppe  Studierende und Lehrende der Sozialen Arbeit, Pädagogik, Gesundheitsberufe, u.v.m. Jugendliche und junge Erwachsene, Berufstätige sozialer Berufe
Dauer  Ca. 20 Minuten (abhängig von der Anzahl der TN)	Modalität (virtuell / Präsenz) Virtuell, auch in Präsenz möglich
Materialien Gegenstände aus den Umgebungen der TN/der SL	Technik & Raum   Videokonferenz-Software Computer mit Kamera und Mikrofon
Quellen: Wilde Workshop Spiele (o.J.) (Zugriff am 31.08.2022) von https://www.workshop-spiele.de/aufwaermenspiel-fuer-video-call-workshops/	
Ablauf Die SL erläutert den TN das Prinzip des Energizers und startet die erste Runde. Dafür wählt sie eine Farbe aus und sagt „Auf dem Tisch des Hauses steht etwas in der Farbe XY“. Anschließend sollen die TN Gegenstände in der entsprechenden Farbe in ihrer Umgebung suchen und in die Kamera halten. Die Person, die als letztes einen Gegenstand gefunden hat, ist als nächstes an der Reihe und gibt die Farbe vor. Wenn alle TN einmal dran waren, ist der Energizer vorbei. Für Präsenzseminare kann der Energizer umgewandelt werden, sodass TN bspw. Gegenstände aus dem Raum wählen müssen. Dies erfordert, dass die TN auf die möglichen Farben im Raum achten und den Energizer dementsprechend mitgestalten. Ebenso möglich wäre, dass die TN nicht Farben wählen, sondern gezielt einen Gegenstand benennen, der „auf dem Tisch des Hauses steht“. Dabei könnten Gegenstände auch umschrieben werden oder nur bestimmte Eigenschaften eines Gegenstands benannt werden, damit ein gewisser Interpretationsspielraum entsteht und nicht alle TN den gleichen Gegenstand auswählen.	

ScannerReport



Was soll in Bezug auf Rassismus, Sexismus, Klassismus, Barrierefreiheit, Intersektionalität, etc. beachtet werden? (davor, während und danach)

Der Energizer setzt eine hohe Mobilität voraus und erwartet von den TN, dass sie private Gegenstände oder Teile ihrer Privatwohnung mit der Seminargruppe teilen. Durch die Forderung nach verhältnismäßig privaten Einblicken (hier Gegenstände) kann der Energizer als unangenehm und grenzüberschreitend wahrgenommen werden, besonders innerhalb von Seminargruppen, die sich untereinander noch nicht kennen. Auch könnte hierbei Klassismus reproduziert werden, da auch Gegenstände sozialen Codes unterliegen oder einen bestimmten sozialen Status symbolisieren.

Das Präsentieren von materiellen Besitztümern erfordert ebenfalls, dass TN sich gegenüber der Gruppe öffnen und ermöglicht auf der anderen Seite eine gewisse Selbstdarstellung. Dies hat entsprechend Auswirkungen auf die Dynamiken der Gruppe. Wichtig ist, dass die SL interveniert und die Reproduktionen oder möglichen Verletzungen mit der Seminargruppe reflektiert.

Außerdem entstehen Barrieren für Menschen mit Sehbehinderungen, Farbschwächen o.ä. Alternativ könnten bspw. Texturen oder Formen abgefragt werden, die die TN entsprechend erfüllen. Es gilt die Bedürfnisse und Möglichkeiten einzelner TN zu berücksichtigen oder wenn möglich im Vorfeld zu erfragen, um Energizer und die weiteren Methoden eines Workshops entsprechend zu gestalten.

Tipps und Hinweise für die Moderation

Für die Moderation ist es wichtig, dass auch bei diesem Energizer eine Freiwilligkeit vermittelt wird, da private Einblicke gefordert werden. Es ist also essentiell einen möglichst sensiblen Raum beizubehalten und keine TN durch diesen Energizer zu verletzen. Die SL könnte dafür präventiv bereits diskriminierende Strukturen erläutern und so bereits eine Sensibilität der TN fördern. Ansonsten ist es wichtig interventiv zu arbeiten und so den Lernprozess der TN zu fördern. Hier könnte auch der Umgang mit Kritik angesprochen werden.

Methodenbeschreibung - Energizer	
Methode Gefühlszustand Wetterlage	
Ziel Die TN bekommen die Möglichkeit, ihren Gefühlszustand mit der Seminargruppe zu teilen und so einen offenen Raum zu gestalten, in dem die TN rücksichtsvoll und empathisch zusammenarbeiten können. Außerdem kann sich die SL einen ehrlichen Eindruck über die möglichen Kapazitäten zur Mitarbeit der Seminargruppe verschaffen und davon ausgehend das Seminar strukturieren oder ggf. abändern.	Zielgruppe  Studierende und Lehrende der Sozialen Arbeit, Pädagogik, Gesundheitsberufe, u.v.m. Jugendliche und junge Erwachsene, Berufstätige sozialer Berufe
Dauer  Ca. 15 Minuten (abhängig von der Anzahl der TN)	Modalität (virtuell / Präsenz) Virtuell, auch in Präsenz möglich
Materialien Ggfs. (digitale) Piktogramme mit verschiedenen Wetterlagen	Technik & Raum   Videokonferenz-Software Computer mit Kamera und Mikrofon
Quellen: Hoffsommer, Jens (2008). Persönlicher Wetterbericht. In: Deutsche Kinder- und Jugendstiftung (Hg.) Methodensammlung. Lernorte der Demokratie im Vor- und Grundschulalter. Dresden: Deutsche Kinder und Jugendstiftung gGmbH.	
Ablauf Die SL erläutert den TN das Prinzip des Energizers und gibt dann das Wort an die TN weiter. Diese haben nun die Möglichkeit ihren Gefühlszustand in Form einer Wetterlage mit der Seminargruppe zu teilen. Das Wetter kann unterschiedlich beschrieben werden und hängt von der subjektiven Wahrnehmung unterschiedlicher Wetterlagen ab. So können TN einen sonnigen Tag beschreiben und damit etwas Positives verbinden, während andere TN von einem sonnigen, zu heißen Tag sprechen und damit bspw. ihre Überlastungen im Alltag beschreiben wollen. Nachdem alle TN (und ggf. die SL) ihre Wetterlage beschrieben haben ist der Energizer vorbei.	

ScanneReport



Was soll in Bezug auf Rassismus, Sexismus, Klassismus, Barrierefreiheit, Intersektionalität, etc. beachtet werden? (davor, während und danach)

Der Energizer setzt voraus, dass alle TN die technischen und körperlichen/geistigen Möglichkeiten mitbringen, um mit der Seminargruppe zu kommunizieren und die Wetterlage zu teilen. Er kann umgewandelt werden, sodass bspw. die mündliche Zusammentragung der Wetterlagen auf die Chat-Funktion unterschiedlicher Tools (z.B. Zoom) umgelagert wird. Auch Piktogramme von verschiedenen Wetterlagen können für diesen Energizer genutzt werden und bspw. als Emoji (zumindest bei Zoom) mit der Seminargruppe geteilt werden. Entsprechend gilt es auf die Bedürfnisse der TN zu reagieren und den Energizer so barrierefrei wie möglich zu gestalten.

Tipps und Hinweise für die Moderation

Gefühlslagen/-zustände abzufragen kann den TN viel abverlangen und erfordert einen sensiblen Umgang innerhalb der Seminargruppe. Deswegen ist es sinnvoll, dass die SL im Vorfeld kommuniziert, dass die Teilnahme am Energizer freiwillig ist. Außerdem gilt es die zeitlichen Rahmenbedingungen einzuhalten, um weitere inhaltliche Aspekte erarbeiten zu können.

Methodenbeschreibung - Energizer	
Methode Positive Tageszeichnung	
Ziel Die TN konzentrieren sich auf positive Erlebnisse des Tages und starten mit diesem Gefühl in das Seminar. Es öffnet den Raum für persönliche Themen und fördert die Gemeinschaft der Seminargruppe.	Zielgruppe  Studierende und Lehrende der Sozialen Arbeit, Pädagogik, Gesundheitsberufe, u.v.m. Jugendliche und junge Erwachsene, Berufstätige sozialer Berufe
Dauer  Ca. 20 Minuten (abhängig von der Anzahl der TN)	Modalität (virtuell / Präsenz) Virtuell, auch in Präsenz möglich
Materialien Für die Ausführung werden Schreibutensilien, sprich Stift und Papier benötigt, um die entsprechende positive Tageszeichnung aufzumalen. Andernfalls kann der Energizer umgewandelt werden, sodass die positiven Erlebnisse nicht aufgemalt werden, sondern imaginär visualisiert werden und anschließend mündlich mit der Seminargruppe oder schriftlich im Chat geteilt werden.	Technik & Raum   Videokonferenz-Software (z.B. Zoom, BigBlueButton) Computer mit Kamera und Mikrofon
Quellen: Smart, James (2022). 23 online energizers to make your virtual meetings more engaging. (Zugriff am 31.08.2022) von https://www.sessionlab.com/blog/online-energizers/	
Ablauf Die SL erläutert die Aufgabenstellung und gibt den TN genug Zeit, um die Materialien zu holen. Anschließend malt jede*r TN auf, was für ihn*sie an diesem Tag positiv war. Dabei können sowohl einzelne Erlebnisse als positiv beschrieben werden als auch Ausgangslagen wie das Wetter oder der Gesundheitszustand der TN. Nach einer von der SL festgelegten Zeit, können die TN nacheinander zeigen bzw. vortragen, was sie aufgemalt haben und was dabei der positive Aspekt für sie ist.	

ScanneReport



Was soll in Bezug auf Rassismus, Sexismus, Klassismus, Barrierefreiheit, Intersektionalität, etc. beachtet werden? (davor, während und danach)

Dieser Energizer ist je nach Ausführung nicht barrierefrei. Er setzt (zumindest in dieser Ausführung) voraus, dass alle TN die Möglichkeit haben in Lautsprache mit der Seminargruppe zu kommunizieren, andere zu hören und zu verstehen sowie per Kamera sichtbar zu sein. Außerdem werden die oben benannten Materialien zum Aufmalen benötigt und die körperlichen Möglichkeiten zu malen. Entsprechend ist der Energizer je nach Seminargruppe anzupassen. Dafür kann wie bereits erwähnt das Konzept des Aufmalens umgewandelt werden, sodass die TN sich ihre positiven Dinge vorstellen und mündlich oder schriftlich berichten oder die SL öffnet weitere Tools, die das aufmalen virtuell für alle TN ermöglichen.

Die Aufgabe eine Zeichnung anzufertigen, auf der die positiven Erlebnisse o.ä. eines Tages abgebildet sind, vergisst die schmerzvollen Diskriminierungserfahrungen, die viele Menschen tagtäglich machen. Es vermittelt, dass Menschen nur positiv denken bzw. die positiven Dinge sehen sollten, um ihre Erfahrungen bewältigen und verarbeiten zu können. Diese Auffassung ist ebenso schmerzhaft und ignorant und verschleiert, dass die Strukturen problematisch sind und nicht die Bewältigungsreaktionen. Entsprechend wäre eine weitere Möglichkeit für die Umwandlung dieses Energizers, dass die TN die Möglichkeit bekommen, positive und/oder negative Stimmungen ihres Tages mit der Seminargruppe zu teilen und so ggfs. auch Unterstützung in der Bewältigung ihrer Erfahrungen zu erhalten. Dies würde den Raum für die Gefühle und Bedürfnisse der TN weiter öffnen.

Tipps und Hinweise für die Moderation

Für die TN sollte deutlich werden, dass dieser Energizer auf Freiwilligkeit beruht und die TN selbst entscheiden können, was sie mit der Seminargruppe teilen möchten. Außerdem gilt es die zeitlichen Rahmenbedingungen zu beachten, um die weiteren inhaltlichen Aspekte erarbeiten zu können.

Methodenbeschreibung - Energizer	
Methode Was machst du?	
Ziel Die Seminargruppe startet mit einer niederschweligen Aufgabe in das Seminar, dadurch wird ihre Gruppendynamik gefrdert und die Hürden der Mitarbeit einzelner TN gemindert.	Zielgruppe  Studierende und Lehrende der Sozialen Arbeit, Pädagogik, Gesundheitsberufe, u.v.m. Jugendliche und junge Erwachsene, Berufstätige sozialer Berufe
Dauer  Ca. 15 Minuten (abhängig von der Anzahl der TN)	Modalität (virtuell / Präsenz) Virtuell, auch in Präsenz möglich
Materialien Keine	Technik & Raum   Videokonferenz-Software Computer mit Kamera und Mikrofon
Quellen: Das Jugendecho (2016) Spielesammlung. (Zugriff am 02.09.2022) von https://www.jugendecho.de/spielesammlung/item/98-was-machst-du-denn-da	
Ablauf Die SL erläutert den TN das Prinzip des Energizers und startet mit der ersten Ausführung. Sie gestikuliert eine Tätigkeit, bspw. Auto fahren und wird von einer nächsten Person gefragt „Was machst du?“. Die SL gibt nun als Antwort eine Tätigkeit vor, die sie selbst gar nicht ausgeführt hat. Wenn sie also das Fahren eines Autos gestikuliert hat, antwortet sie bspw.: „Ich putze mir die Zähne“. Die Person, die zuletzt gefragt hat was die Person macht, ist als Nächstes dran. Sie gestikuliert nun das Zähne putzen und antwortet auf die jetzt von einer anderen Person gestellte Frage mit einer anderen Tätigkeit und gibt so der nächsten Person vor, was sie gestikulieren soll. Der Energizer verfolgt dieses Prinzip solange, bis alle TN einmal etwas gestikuliert und eine andere Person gefragt haben.	

ScanneReport



Was soll in Bezug auf Rassismus, Sexismus, Klassismus, Barrierefreiheit, Intersektionalität, etc. beachtet werden? (davor, während und danach)

Der Energizer setzt eine hohe Mobilität voraus. Entsprechend stellt er eine Barriere für bspw. Menschen mit eingeschränkter Mobilität dar. Durch das Gestikulieren entstehen auch Barrieren für blinde und sehingeschränkte Menschen. Um diese Barrieren zu minimieren, könnte er angepasst werden und mehr verbal ausgeführt werden. Dies würde jedoch Barrieren für taube Menschen erzeugen. Der Begriff „,taub‘ ist eine positive Selbstbezeichnung nicht hörender Menschen, unabhängig davon ob sie taub, resthörig oder schwerhörig sind“ (Diversity Arts Culture Berlin (Zugriff am 02.09.2022) von <https://diversity-arts-culture.berlin/woerterbuch/taub>, vgl. auch <https://www.gehoerlosen-bund.de/> und <https://diversity-arts-culture.berlin/woerterbuch/audismus>).

Die SL kann Barrieren im Vorhinein abfragen und so den Energizer an den Bedürfnissen der Seminargruppe ausrichten. Sie könnte auch, vorausgesetzt es sind keine Barrieren für sie, als Art Mediator*in fungieren und zwischen den Möglichkeiten wechseln, um den Energizer individuell durchzuführen.

Des Weiteren könnten sexistische oder andere diskriminierende Stereotype reproduziert werden. Deswegen ist es wichtig, dass die SL darauf achtet und ggfs. interveniert. Dafür könnte bereits am Anfang des Seminars darauf aufmerksam gemacht werden, dass die SL ein möglichst diskriminierungsfreies Miteinander erwartet, um so bereits präventiv das Seminar zu strukturieren. Alternativ könnten gemeinsam Kommunikationsvereinbarungen bzw. Vereinbarungen zum Umgang miteinander erarbeitet werden.

Tipps und Hinweise für die Moderation

Der Energizer ist etwas verwirrend, weil eine Geste gezeigt wird und verbal eine andere Handlung benannt ist, die dann wiederum von der nächsten Person in einer Geste umgesetzt wird. Deswegen ist es hilfreich den Energizer detailliert und mit einem Beispiel zu erläutern. Ggfs. kann auch ein kurzer Probelauf gemacht oder einfach zwei Runden gespielt werden. Außerdem gilt es auch bei diesem Energizer die zeitlichen Rahmenbedingungen zu beachten.

7.

Erinnern an die Gegenwart der deutschen kolonialen Vergangenheit

Abdel Amine Mohammed
M.A. Internationale Politikwissenschaften

*„Das Vergangene ist nicht tot;
es ist nicht einmal vergangen.
Wir trennen es von uns ab und
stellen uns fremd“*
Christa Wolf – Kindheitsmuster
(1976: 11)

Nie zuvor war ein Ereignis in der Geschichte der Menschheit so umstritten wie die Kolonialisierung des afrikanischen Kontinents. Die europäischen Kolonialmetropolen tun sich schwer damit, ihre koloniale Vergangenheit zu reflektieren, aus Angst, die Schäden, die während der kolonialen Besetzung entstanden sind, wiedergutmachen zu müssen. Und das obwohl alle Aspekte – die Symbolik und das Verständnis wofür der Kolonialismus stand – in ihrer Interpretation und semantischen Bedeutung klar sind.

Im Folgenden wird gezeigt, welche positiven Ergebnisse die Aufarbeitung der deutschen kolonialen Vergangenheit, wenn diese institutionalisiert ist, hervorbringen kann.

Wie wird aktuell an die deutsche koloniale Vergangenheit erinnert?

Bei der „traditionellen Erinnerungspolitik“ war es bis in die jüngste Vergangenheit normal, ausschließlich und heroisch an die eigenen gefallenen Opfer zu erinnern und diese trauernd zu beklagen. Mit einer immer diverser werdenden Gesellschaft und der Zunahme an kritischen Stimmen von neuen Generationen aus Diaspora-Communities und (selbst)kritischen einheimischen Stimmen hat sich die bisher geltende Einstellung zu Erinnerung – vor allem zu der Erinnerung an die deutsche koloniale Vergangenheit – nachhaltig verändert: Das bisher gültige Verhältnis zu Vergangenheit, Zukunft und Gegenwart hat sich dabei grundsätzlich gewandelt. Die deutsche Erinnerungspolitik kann nicht mehr an der längst überholten Form des Erinnerns festhalten, denn diese hat Auswirkungen auf transnationale Beziehungen und das post-koloniale Erbe des Landes, die nicht mehr ignoriert werden können und dürfen.

Nach langen Jahren des Verleugnens und Abwiegeln wurde die Aufarbeitung der deutschen kolonialen Vergangenheit im Jahr 2018 zum aller ersten Mal in der Geschichte der Bundesrepublik Deutschland in einem offiziellen Dokument gewürdigt: Die Große Koalition (CDU/CSU – SPD) hat sich in der Koalitionsvereinbarung zum Ziel gesetzt in der Erinnerungspolitik Deutschlands auch der deutschen Kolonialgeschichte zu gedenken (vgl. Koalitionsvertrag der GroKo 2018: 167 ff., vgl. auch Tagesspiegel 2021).

Ähnlich wie die Debatten um die Erinnerung der deutschen Kolonialvergangenheit, hat es hierzulande ewige Debatten gegeben, in denen Politiker*innen diskutierten, ob Deutschland ein Einwanderungsland sei (vgl. Lindhoff 2019). Seit Jahrzehnten werden auch Bagatelldebatten über die Erinnerungspolitik bei der deutschen Kolonialvergangenheit geführt. Sei es bei dem Kampf um die Anerkennung des Völkermords an den Herero- und Nama-Communities im ehemaligen Deutsch-Südwestafrika (dem heutigen Namibia), den Debatten über die Umbenennung von Straßen mit kolonialem Bezug oder über öffentliche Plätze und Denkmäler, die Kolonialverbrecher und koloniale Verbrechen ehren oder den Debatten über Raubkunst aus der Kolonialzeit – der Umgang mit der Erinnerung an die deutsche Kolonialvergangenheit in der Politik und im öffentlichen Diskurs war und ist immer noch Bagatelldrama¹.

Sichtbarkeit durch Perspektivumkehr

Eine zentrale Forderung von Postkolonialen Studien ist u.a. die Perspektive der Erinnerung umzukehren: weg von der Ehrung und Würdigung von kolonialem Unrecht hin zu Ehrung und Würdigung von Personen des Widerstandes gegen rassistische und koloniale Strukturen. Postkoloniale Studien können auch genutzt werden, um Kontinuitäten und Auswirkungen von kolonialem Rassismus sichtbar zu machen. Alltäglicher und struktureller Anti-Schwarzen Rassismus in deutschen Institutionen und Medien ist eine Folge der unaufgearbeiteten kolonialen Vergangenheit.

„Wer nicht gezählt wird, zählt nicht“ (Ahyoud et al 2018: 16) heißt es in einer empirischen Forschung der Organisation ‚Citizens For Europe‘ über das Leben marginalisierter Menschen in Deutschland, über die es bisher wenig wissenschaftliche Daten gibt. Für die Benennung und den Umgang mit Diskriminierungserfahrungen von Schwarzen Menschen in Deutschland wird in offiziellen Zusammenhängen auf allgemeine Begrifflichkeiten zurückgegriffen, was im Endeffekt zu beliebigen Betrachtungen, mangelhaften Analysen aber auch falschen Beurteilungen führt. Damit tut mensch der Schwarzen Community keinen Gefallen.

Zum ersten Mal in der Geschichte Deutschlands hat die Diaspora-Institution EOTO e.V. (o.J.) mit dem Afrozensus (EOTO e.V. et al 2020) Lebensrealitäten und Diskriminierungserfahrungen von Menschen afrikanischer Abstammung in ihrer Differenziertheit erfasst:

¹Beispiel: Die Bezirksverordnetenversammlung (BVV) von Berlin Mitte hat mit dem Beschluss von 2016 die längst überfällige Forderung der Schwarzen Community und ihrer Verbündeten, Straßen mit kolonialem Bezug umzubenennen gewürdigt. Außer der Entscheidung ist leider bisher nicht viel passiert. Grund dafür sind die vielen Widerstände von Seiten der Anwohner*innenschaft (vgl. Hofmann 2019: o.S.).

Der Afrozensus ist die erste große Erhebung, die Aufschluss über das Leben von Schwarzen, afrikanischen und afrodiasporischen Menschen in Deutschland, ihr Engagement und ihre Diskriminierungserfahrungen gibt. 90 Prozent der Befragten sagten, dass ihnen nicht geglaubt wird, wenn sie von rassistischer Erfahrung berichten (ebd. 2020: 221). Staatliche Stellen, Schulen, Universitäten, Behörden, Polizei und Gerichte können mit Hilfe der Studie befähigt werden, ihren Umgang mit Anti-Schwarzen Rassismus zu professionalisieren und sensibler zu agieren.

Der Afrozensus erfasst Anti-Schwarzen Rassismus wissenschaftlich macht weiteres darauf basierendes wissenschaftliches wie (bildungs)politisches Arbeiten möglich. Dabei ist der Afrozensus eine einmalige Chance als Referenz für Gesetzesentwürfe und wissenschaftliche Urteile, für Bildungskonzepte und nicht zuletzt für die Politik, auf die mensch sich berufen kann.

Es ist also möglich die Gesellschaft dazu zu bringen konstruierte Bilder und Stereotype aus der Kolonialzeit, die dem Anti-Schwarzen Rassismus zu Grunde liegen, innerhalb von Institutionen, Bildung, Gesetze, Politik, etc. zu verlernen. Denn Anti-Schwarzen Rassismus wurzelt im Kolonialismus: Er ist das Kernkonzept des Kolonialismus, das die Gewalttaten, Unterwerfung, Raubverbrechen, Vergewaltigungen, Enteignungen und Massenmorde an den einheimischen Bevölkerungen legitimierte. Bereits die erste Epoche des Kolonialismus mit seiner informellen Durchdringung anderer Kontinente und dem transatlantischen Versklavungshandel, bei dem die Deutschen Vorläufer waren, war von Rassismus und insbesondere von Anti-Schwarzen Rassismus durchzogen (vgl. Metzler 2018). Die darauf folgende Epoche des Hochimperialismus und der Kolonisierung auf dem afrikanischen Kontinent nach der internationalen Kongo-Konferenz 1884/85 (auch Berliner Konferenz genannt) baute auf diesem rassistischen System auf und war verknüpft mit den immer dominanter werdenden *Rassenlehren* (vgl. ebd.). Alle Verwaltungsstrukturen, die Politik, Bildung und Gesellschaft sind seit Jahrhunderten durchdrungen von einem tief sitzenden Anti-Schwarzen Rassismus. Der Umgang mit dem Kolonialismus kann also nicht der Beliebigkeit von Einzelfallregelungen oder dem Wohlwollen von Beamt*innen, Richter*innen, Lehrer*innen, etc. überlassen werden.

Der Kolonialismus: eine Aneinanderreihung von Menschenrechtsverletzungen

Der Kolonialismus ist fundamental in der Beziehung zwischen der westlichen Welt und den Menschen in Afrika, den Amerikas, Australien und Asien: eine Gewalterfahrung, die beide Seiten – die Kolonisierten und die Kolonisator*innen – tief geprägt hat. Aimé Césaire (1955: 11) schrieb einst:

„Zwischen Kolonisatoren und Kolonisierten gibt es nur Platz für Fronarbeit, Einschüchterung, Druck, Polizei, Diebstahl, Vergewaltigung, Zwangskultur, Verachtung, Misstrauen, Vermessenheit, Selbstge-

fälligkeit, Muffigkeit, hirnlose Eliten und entwürdigte Massen...“ [...]

«Entre colonisateur et colonisé, il n'y a de place que pour la corvée, l'intimidation, la pression, la police, le vol, le viol, les cultures obligatoires, le mépris, la méfiance, la morgue, la suffisance, la muflerie, des élites décérébrées, des masses avilies.» [...]

„...kein menschlicher Kontakt, sondern Herrschafts- und Unterwerfungsverhältnisse, die den kolonisierenden Menschen zum Bauern, Adjutanten, Wächter, Peitsche und den einheimischen Menschen zum Produktionsinstrument machen“[...]

«Aucun contact humain, mais des rapports de domination et de soumission qui transforment l'homme colonisateur en pion, en adjutant, en gardes-chiourme, en chicote et l'homme indigène en instrument de production.» [...]

Siedlerkolonialismus wurde als Kolonialisierungsform hauptsächlich während des „Wettlaufs um Afrika“, angewandt und er veränderte das Leben, Identitäten, Kultur, Bräuche, etc. der Menschen auf dem afrikanischen Kontinent (und anderen Teilen der kolonisierten Welt) grundlegend. Eine der wichtigsten Auswirkungen des Kolonialismus ist, dass er die Weichen für eine vernetzte Welt – eine globalisierte Welt – gestellt hat. Die „globalisierte Welt“, wie wir sie heute kennen, ist ein direktes Produkt der kolonialen Vergangenheit. Wichtig für die Kolonialmächte war es, homogenisierte Nationen zu schaffen und diese gleichzeitig reinzuhalten, also die Homogenisierung der eigenen *weißen* Bevölkerung in der Fremde trotz globaler Expansion. Dies zu erreichen, beruhte unweigerlich auf dem Einsatz roher Gewalt. Dafür wurde die totale Unterwerfung der kolonisierten Bevölkerungen als zentrale Politik von allen Kolonialmächten angewendet.

Der deutsche Kolonialismus – auch wenn er sich nicht sonderlich von anderen Kolonialformen unterscheidet – kann beispielhaft als Tableau von Kolonialakteur*innen, Verbrechen, Menschenrechtsverletzungen, kurz gesagt: als Themenverflechtung von Kolonialgeschichte dargestellt werden. Ironischerweise war der deutsche Kolonialismus *sine qua non* für die gesellschaftliche Entstehung feministischer Bewegungen in Deutschland und die „Menschenrechtsentwicklung“. So durften Frauen in Deutschland, die bis dahin wenige Rechte hatten, aufgrund ihrer Verwertbarkeit in den Kolonien zum ersten Mal Berufe als Schriftsteller*innen, Fotograf*innen, etc. ausüben. Ihre Arbeitskraft wurde plötzlich als nützlich erachtet, sie wurden professionell ausgebildet und in die Kolonien entsandt. Dabei sollten sie auch als Garant*innen der deutschen Sittlichkeit und Tugend sowie als Bewahrer*innen der Rassenreinheit fungieren (Bech-

² Gemeint mit dem Begriff „Wettlauf um Afrika“ ist die Kolonialisierung des Kontinentes während der Hochphase des kaiserlich deutschen Imperialismus Anfang 1880.

haus-Gerst & Leutner 2009). Auf der anderen Seite deklarierte Frankreich nach jahrhundertelanger Kolonisierung und Versklavung von Menschen die ersten Menschenrechte Europas. Die kolonisierten Völker hingegen wurden weiterhin vor, während und nach der Aufklärung ihrer Rechte beraubt und entmenslicht – in Deutschland und in der westlichen Welt allgemein³.

Durch die zunehmenden Forderungen nach einer anderen Erinnerungskultur wird Deutschland in den letzten Jahrzehnten immer mehr von seinem eigenen kolonialen Erbe und der Gewaltgeschichte der Kolonialzeit eingeholt. Hier hilft es diese kurz exemplarisch zusammenzufassen.

In **Togo** hat das Kaiserreich während und nach der formellen Kolonisierung versucht, das Land als „Musterkolonie“ zu inszenieren (Nussbaum 1962). Dies hätte in das globale Narrativ des Westens über die Existenzberechtigung des Kolonialismus gepasst, wenn mensch die Serien von Verbrechen und Menschenrechtsverletzungen im Land ausgeklammert hätte. Die Professorin Rebekka Habermas berichtet in ihrem Werk „Skandal in Togo“ u.a. wie ein Kolonialbeamter den Togolesen *Kukovima* so heftig ausgepeitscht hatte, dass ihm die *Fetzen* (die Haut) am Körper hängen (Habermas 2016).

Kamerun

Die deutsche Kolonialverwaltung konnte sich in Kamerun keinen gemeinsamen Lebensraum für *weiße* Deutsche und Einheimische vorstellen. Sie führte deshalb eine Politik der Segregation und der Ghettoisierung ein, bei der alle Gebiete, die zum Atlantischen Meer führten, den *weißen* Siedler*innen zugewiesen wurden. Die Einheimischen hingegen wurden in die restlichen Gebiete im Norden des Landes zurückgedrängt, mit einer Pufferzone von mindestens zwei Kilometern. Der Erfolg dieser Politik beruhte auf der Verdrängung der Einheimischen aus ihren bis dahin bewohnten Lebensräumen. Ein Aufstand der indigenen Bevölkerung, der von König Rudolf Douala Manga Bell initiiert und angeführt wurde, war die Folge. Die Zwangsentsegnungen, die Massaker, die tägliche Brutalität und Bestrafungen (durch Peitschen, Zwangsarbeit, Vergewaltigungen) jedweder Art, die die Bevölkerung von den Deutschen erfahren mussten, waren Gegenstand einer Petition im Jahr 1902 an den Deutschen Reichstag (Reed-Anderson, 2000: 18; Bommarius 2021). Und da alle Kolonien per Gesetz als überseeische Gebiete des Kaiserreichs definiert waren, wurde König Manga Bell des Hochverrats beschuldigt. Die Kolonialverwaltung nutzte die Gunst der instabilen politischen Lage zu Beginn des Ersten Weltkriegs, um König Manga Bell und ca. 100 Widerstandskämpfer*innen nach

³ Für weiterführende Literatur siehe Klosa, Sven (2011). Die Brandenburgische-Africanische Compagnie in Emden. Frankfurt a.M.: Peter Lang. Sowie zum *Code Noir* (Schwarzer Kodex), der von König Ludwig XIV. 1685 unterzeichnet wurde, siehe Brändle, Stefan (12.06.2020) Rabenschwarzes Gesetzbuch. Frankfurter Rundschau o.A.

einem Schnellverfahren per Galgen hinzurichten (Bommarius 2021).

Tansania

Um die hohe Abgabenlast in Deutsch-Ostafrika (heute Tansania) zu kompensieren, führte die deutsche Kolonialadministration die sogenannte „Hüttensteuer“ (oder auch Kastensteuer) und später die „Kopfsteuer“ ein. Sie sollte den enormen Bedarf an Arbeitskräften für staatliche Baumwollplantagen und den Bau der kolonialen Infrastrukturen (Gebäude, Straßen, Kirchen, Eisenbahn für die Plünderung der Ressourcen des Landes, etc.) decken. Die einheimische Bevölkerung wurde immer mehr in die Zwangsarbeit gedrängt, während ihre eigenen Felder brachlagen. Die Unzufriedenheit der indigenen Bevölkerung wuchs von Tag zu Tag und führte unweigerlich zur Maji-Maji-Bewegung (Iliffe 1969). Der Krieg dauerte von 1905 bis 1907. In dieser Zeit starben 75.000 bis 300.000 Menschen, vor allem an den Folgen des Hungers (Nuhn 1998; Zimmer 2011).

Auch die Eklats um Carl Friedrich Hubertus Peters (kurz: Carl Peters), einen der skandalträchtigsten Repräsentanten des Deutschen Kaiserreiches, zeichnen den deutschen Kolonialismus aus: Eine brisante Mischung aus Gewalt, Erotik und kolonialen Machtphantasien (Perras 2004).

Namibia

Am 12. Januar 1904 brach der Kolonialkrieg in Deutsch-Südwestafrika (heute Namibia) aus. Konzentrationslager⁴ gehörten zu dieser Zeit noch nicht zum Repertoire der Kolonialbesatzung. Dies ändert sich schlagartig mit dem Auftreten von Generalleutnant Lothar von Trotha auf der Bildfläche, um den Traum einer „rein *weißen*“ Kolonie zu realisieren. Nachdem die Herero und Nama sich geschlagen gegeben hatten, erteilte General von Trotha seinen inzwischen berühmt gewordenen *Vernichtungsbefehl*:

„Innerhalb der deutschen Grenze wird jeder Herero mit oder ohne Gewehr, mit oder ohne Vieh erschossen. Ich nehme keine Weiber und Kinder mehr auf, treibe sie zu ihrem Volk zurück oder lasse auf sie schießen“ (Zimmerer 2016: 51).

Die besiegten Widerstandskämpfer*innen der Herero und Nama wurden in die Omaheke-Wüste gedrängt. Um sie effektiv zu vernichten, vergifteten die deutschen Truppen die einzigen Wasserquellen und riegelten das Sandfeld ab.

Auf Befehl von Reichskanzler Bernhard von Bülow kam es zu der Einrichtung von Deutschlands ersten Konzentrationslagern⁵ (vgl. Zimmerer 2011). Die internierten Herero und Nama starben dort an Seuchen, Unterernährung und an den Folgen von Zwangsarbeit⁶.

⁴ Davon gab es insgesamt fünf in Deutsch-Südwestafrika: in den Küstenorten Swakopmund und Lüderitzbucht und im Inland in Karibib, Okahandja, Windhuk und Omaruru.

Eugen Fischer, ein Arzt, der als Wegbereiter national-sozialistischer *Rassentheorien* gilt, verübte rassistische „medizinische“ Experimente an den Inhaftierten, um die Reinheit und *Rassenüberlegenheit* der *weißen Rasse* zu belegen (vgl. Becker 1988; Lösch 2000). Seine Feldstudie über die sogenannten Rehobother Bastarde (Fischer 1913) wurde für spätere Rassendebatten im NS-Kontext genutzt und sorgte unter anderem für die Zwangssterilisation der sogenannten Rheinlandbastarde – Kinder von deutschen Frauen und Besatzungssoldaten des Ersten Weltkrieges. Seine Arbeit beeinflusste auch die Debatte um die rassistischen und antisemitischen Nürnberger Gesetze (vgl. Zimmerer 2011).

Frauen, Kinder und Greise in den Arbeitslagern wurden gezwungen, die Köpfe und andere für Fischers „Forschung“ interessante Körperteile von toten Herero und Nama aus den Konzentrationslagern mit kochendem Wasser und Glasscherben von Haaren und Haut zu säubern. Um die Muskulatur zu erhalten, wurden viele Leichname in Formaldehyd eingelegt (vgl. Haruna 2011: o.S.; Zimmerer 2011). Dies diente dem Zweck, ein „Rassen-Archiv“ der Kolonialzeit in Deutschland zu erstellen. Die Gebeine wurden auf medizinische Einrichtungen, Universitäten und Museen im deutschen Reich verteilt (vgl. Kellerhoff 2018).

Sachliche Debatten oder Abwehrmechanismen?

Die kolonisierten Völker Afrikas haben eine schreckliche Gewalt der Kolonialherrschaft mit Massenmord, Zwangsenteignung, Freiheitsberaubung und vor allem einer tiefen Verneinung ihrer Menschenwürde durch die rassistische politische und institutionelle Architektur sowie die wirtschaftliche und kulturelle Herrschaft erfahren. Die Zahlen aus diesen Zeiten sprechen eine deutliche Sprache des Schreckens. Diese Verbrechen an Menschen, die an Zwangsarbeit (vgl. Habermas 2016), in Konzentrationslagern (vgl. Zimmerer 2011), durch Strafsysteme (vgl. Achilles 2007), etc. umgekommen sind, sind immer noch nicht angemessen aufgearbeitet.

⁵ Das Konzept der Konzentrationslager hatten die Deutschen von den Briten übernommen. Die hatten es benutzt, um die sich im Guerilla-Kampf gegen sie befindenden Buren an bestimmten Orten zu „konzentrieren“, um sie so besser kontrollieren zu können.

⁶ Zwangsarbeit (auch Steuer-Arbeit genannt) umfasste alle Formen öffentlicher Arbeiten, die in den Kolonien von den Afrikaner*innen ausgeführt werden mussten. Dies umfasst den Bau und das Ausbessern von Straßen und Brücken, die Arbeit auf Plantagen (Baumwolle, Kakao, Kaffee, Bananen, Kautschuk, etc.), das Graben von Minen zur Gewinnung von Gold, Edelsteinen und Metallen, das Tragen von Lasten oder den Transport von *weißen* Siedler*innen in Hängematten (die *Weißen* ließen sich in den Kolonien gerne in Hängematten von A nach B bringen) (Habermas 2016). Zu all diesen Arbeiten waren alle einheimischen Menschen in den Kolonien eine gewisse Zeit verpflichtet, denn die Kolonialadministration war auf diese Form von Zwangsarbeit angewiesen. Es wurde kein einziger Gouverneurspalast, keine Straße oder Eisenbahnschiene, keine einzige Poststation je aufgebaut ohne die Zwangsarbeit in den Kolonien.

Was von Deutschland (und weitgehend allen anderen ehemaligen Kolonialmächten) erwartet wird, ist die Anerkennung der harten Fakten und eine Übung in Würde, sich entsprechend der unrühmlichen kolonialen Vergangenheit zu stellen. Denn die Erzählung von

der „scheinbaren Unabhängigkeit“ der kolonisierten Bevölkerungen verweist auch auf ein dunkles Kapitel der europäischen „Schein-Zivilisation“. Sich mit den Folgen und Nachwirkungen der Kolonialisierung auseinanderzusetzen, erfordert Mut und keinesfalls unangemessenen Stolz.

Dass die deutsche Kolonialgeschichte heute sichtbar geworden ist, ist der beharrlichen Geschichtsforschung durch engagierte Akademiker*innen und Aktivist*innen der postkolonialen Diaspora und ihren Verbündeten, sowie den von ihnen angestoßenen öffentlichen Debatten zu verdanken.

Wie eingangs erwähnt neigen die zunehmenden öffentlichen und akademischen Bagatelldebatten dazu von der *raison d'être* dieser Errungenschaften abzulenken. So werden die Diaspora-Communities und ihre Verbündeten im Namen von *Recht, Wissenschaft und Politik* aufgefordert, bei Debatten bspw. über die Umbenennung von Straßen mit kolonialen Bezügen „sachlich“ zu bleiben. Renommierte Politiker*innen wie der Europaabgeordnete Joachim Zeller, der Abgeordnete und frühere Innensenator Frank Henkel, der Ex-Bundestagesabgeordnete Philipp Lengsfeld und der Bezirksverordnete Olaf Lemke forderten in einem Positionspapier alle involvierten Organisationen und Institutionen, die sich seit Jahrzehnten für die Umbenennung der M*Straße⁷ in Berlin-Mitte einsetzen, auf, sich in Debatten sachlich zu verhalten (vgl. Tagesspiegel 2020). Der Rechtsanwalt Bodo Berwald, einer der bekanntesten Gegner von Straßenumbenennungen, reichte im März 2022 Klage ein (vgl. Schmoll 2022: o.S.). In der Neubenennung der M*Straße zu Ehren von Anton Wilhelm Amo (dem ersten Schwarzen Rechtsgelehrten und Philosophen in Deutschland um 1703-1753/1784) sieht er einen Verfassungsbruch und Verstoß gegen das Neutralitäts- und Sachlichkeitsgebot staatlichen Handelns. Stattdessen solle die M*Straße beibehalten und Erläuterungstafeln errichtet werden (vgl. ebd.).

Hier geht es bei weitem nicht darum, alle Übel allein mit der Kolonialisierung zu erklären, sondern anzuerkennen, dass der Kolonialismus eine wichtige Ursache für die Rückständigkeit Afrikas ist. Wir befinden uns (immer) noch in der Phase, die der Wirtschafts-

⁷ Der Begriff „Mohr“ ist Menschen afrikanische Abstammung gegenüber rassistisch und wird deswegen hier in M-Wort abgekürzt. M* ist die älteste deutsche Bezeichnung für Schwarze Menschen. In dem Wort steckt das griechische „moros“, das töricht, einfältig, dumm, aber auch gottlos bedeutet sowie das lateinische „maurus“, welches für schwarz, dunkel bzw. afrikanisch steht. Daraus wurde in althochdeutsch „mor“ und schließlich „Mohr“ abgeleitet. Die Evangelische Kirche in Deutschland (EKD) hat das Wort in der neuen Ausgabe der *Deutsche Bibelgesellschaft* nun mit „Kuschiter“ (Bezeichnung für einen Menschen aus Kusch; alte Bezeichnung für Menschen aus Ägypten) ersetzt.

wissenschaftler Felwine Sarr in *Afrotopia* (2016) als „hystérèse“ bezeichnet: Diesem posttraumatischen Moment (Sklaverei, Kolonialisierung, Neokolonialismus), das Afrika durchlebt und aus dem es sich endlich befreien muss, um sein Schicksal zu meistern.

Die neuen Generationen haben diese schmerzhaft Episode nicht erlebt, sie versuchen dennoch durch eine dekoloniale Wende eine andere Beziehung zu Europa und der westlichen Welt allgemein aufzubauen. Sie bieten dem alten Kontinent damit eine Chance, sich seiner Geschichte zu stellen und endlich gemeinsam ein neues Kapitel aufzuschlagen.

Fazit

Die Berlin-Kongo-Konferenz war eine supranationale Zusammenarbeit der Kolonialmächte, die 1884-1895 über knapp vier Monate in Berlin stattfand, um das Territorium der Kolonien in Afrika und des damit einhergehenden Handels unter den europäischen Kolonialmächten aufzuteilen (BER / INKOTA-netzwerk 2009). Der dekoloniale Diskurs kann dementsprechend nicht auf nationaler Ebene abgehandelt werden. Er verlangt eine ebenfalls supranationale Konferenz auf der die ehemaligen Kolonialmächte zusammen an Lösungen arbeiten, diesmal in Anwesenheit und Partizipation der kolonisierten afrikanischen Länder.

Einzelfallregelungen in der Kolonialfrage werden nur zu weiteren schmerzhaften Erfahrungen der kolonisierten Bevölkerungen führen – ein weiteres Armutszeugnis als Beweis der Selbstgefälligkeit Deutschlands (und des Westens) in Fragen der Zivilisation und der Menschenrechte.

8.

Intersektionalität - Eine Einführung

Ricarda Herde, Tina Lipski

Der Begriff der Intersektionalität zeigt auf, dass sich soziale Kategorien überlagern und kreuzen. In den 80er Jahren verwendete die US-amerikanische Rechtswissenschaftlerin Kimberlé W. Crenshaw (1989) das Bild einer Straßenkreuzung (engl. „intersection“), an der sich viele Wege kreuzen, überlagern und überschneiden, um damit die Verflechtungen von sozialen Ungleichheiten, insbesondere von Rassismus und Sexismus, zu verdeutlichen (vgl. Freie Universität Berlin 2017: o.S.). Die Verschränkung von Rassismus und Sexismus hat die Schwarze Frauenrechtlerin und Abolitionistin Sojourner Truth bereits im 19. Jahrhundert angeprangert (vgl. Emeruwa-Neuberg 2013 und hooks 1981). Crenshaw hat für die Analyse sozialer Realitäten von mehrfach marginalisierten Gruppen sowie für die juristische Aufarbeitung von Diskriminierung und für eine gerechtere Rechtsprechung den Begriff der Intersektionalität geprägt und konzeptualisiert (vgl. Crenshaw 1989 und Center for Intersectional Justice o.J.). Ihr zufolge wird unter Intersektionalität die „Verschränkung und das Zusammenwirken verschiedener Unterdrückungsmechanismen verstanden, aus denen auch neue Diskriminierungsformen entstehen können“ (Vielfalt Mediathek 2022: o.S.).

Diskriminierung und sozialen Ungleichheiten wirken auf unterschiedlichen gesellschaftlichen Ebenen (individuell, institutionell, strukturell, kulturell/diskursiv) und nehmen dabei verschiedene Ausprägungen an. Diskriminierung kann in der zwischenmenschlichen Interaktion, durch beispielsweise abwertende Sprüche, die Verweigerung von Zutritt, die Schlechterbehandlung einer Person aufgrund eines (zugeschriebenen) Merkmals, wirksam werden oder aber in Regelungen von Einrichtungen und Organisation sowie in Gesetzesvorschriften. Darüber hinaus wirkt Diskriminierung durch gesellschaftliche Diskurse auch auf einer kulturellen Ebene: Wie wird in Medien, Büchern, Filmen etc. über bestimmte Personengruppen gesprochen? Wessen Geschichten werden (nicht) erzählt? Über welche Gruppen gibt es (keine) vielfältigen Narrative? Welche Gruppen werden in den Erzählungen immer wieder stigmatisiert? So wird, „wer von einer weißen, privilegierten, männlichen, heterosexuellen, körperlich befähigten Norm (die Liste ginge noch weiter) abweicht, (...) oft bewusst oder unbewusst unsichtbar gemacht, benachteiligt oder abgewertet“ (BUNDjugend Bundesverband 2022: o.S.). Die Voraussetzungen, um am gesellschaftlichen Leben teilzunehmen und als selbstverständlicher Teil dessen wahrgenommen zu werden, sind daher unterschiedlich (vgl. ebd.).

Die Differenz- und Diversitätsmerkmale, die der Benachteiligung und Diskriminierung bestimmter gesellschaftlicher Gruppen zugrunde gelegt werden, sind durch die Gesellschaft konstruiert und können unterschiedlich stark wahrgenommen und bewertet werden.

Dabei gibt es verschiedene Dimensionen, in denen die Diversitätsmerkmale wie Alter, Genderperformance (vgl. Landesstelle Jugendschutz Niedersachsen 2022: o.S.) oder Hautfarbe (zur Konstruktion und Rassistisierung von Hautfarbe ab der Antike siehe Arndt 2015: 332-342) aber auch sozioökonomischer Hintergrund, kulturelle Herkunft, Religion/Weltanschauung, sexuelle Orientierung, gesundheitliche Verfasstheit oder die familiäre Situation Bedeutung erlangen. Das Zusammenwirken unterschiedlicher Positionen sozialer Ungleichheit kann mithilfe des Konzeptes der Intersektionalität analysiert werden und zugleich veranschaulichen, wie diese Formen von Unterdrückung, Benachteiligung und somit Diskriminierungen in ihren Verschränkungen und Wechselwirkungen betrachtet werden können (vgl. Universität Kassel o.J.: o.S.).

Um Chancengleichheit und soziale Gerechtigkeit zu gewährleisten, muss hier sowohl der Blick auf Unterschiede, als auch auf Gemeinsamkeiten struktureller Benachteiligung gerichtet werden. Eine Kontextualisierung, also zu welcher Zeit, an welchem Ort, in welcher sozialen Umgebung Machtunterschiede und Diskriminierungen vorherrschen und was dies für die Betroffenen bedeutet, ist dabei unumgänglich (vgl. Vielfalt Mediathek 2022: o.S.). Die Universität Kassel (o.J.: o.S.) konstatiert dazu folgendes:

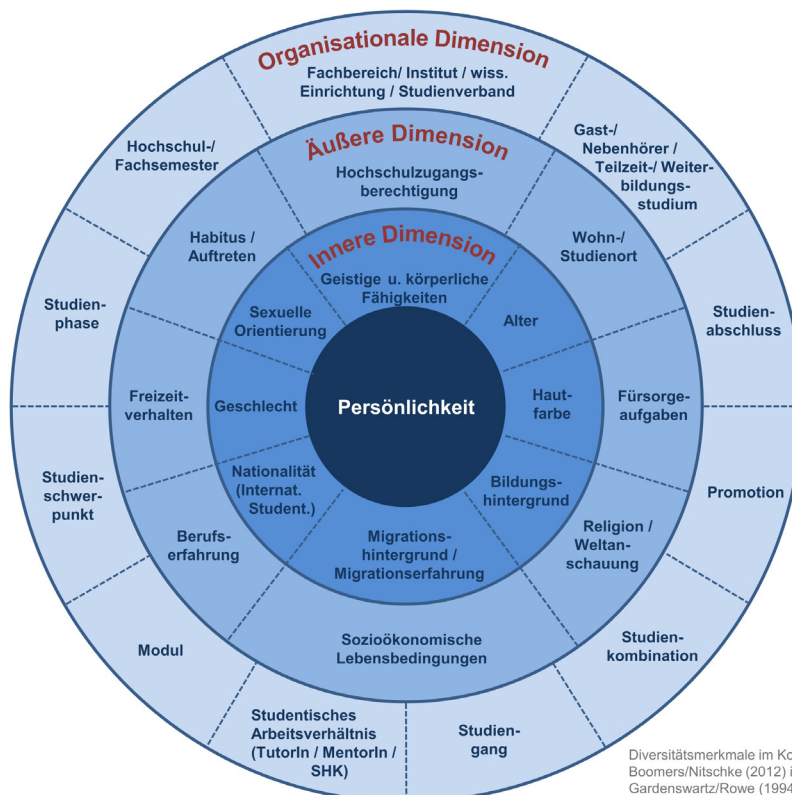
“Ein intersektionaler Zugang zu Diskriminierung beinhaltet die Überschneidungen der verschiedenen Differenzmerkmale. Das Zusammenspiel verschiedener Merkmale lässt es nicht zu, diese getrennt voneinander zu betrachten. Sie beeinflussen sich wechselseitig in einer spezifisch untrennbaren Art und Weise”.

Dagegen kommt das viel rezipierte Schaubild der “Four Layers of Diversity” von Lee Gardenswartz und Anita Rowe aus dem Bereich des Diversitymanagement in Organisationen (Abdul-Hussain / Hofmann 2013: o.S.). Das von der Freien Universität Berlin adaptierte Schaubild bezieht sich auf den Hochschulkontext. Entworfen wurde es, um aufzuzeigen, dass Diversitäten in den verschiedensten Lebensbereichen Ein- und Ausgrenzungen hervorrufen können und dass es sich um viele Unterschiedsdimensionen handeln kann, die miteinander in Wechselwirkung stehen (vgl. ebd.).

Sie werden in dem Schaubild in innere Dimensionen (auch Kerndimensionen genannt), äußere Dimensionen und organisationale Dimensionen von Diversität unterschieden. Dabei ist es kontext-, situations- und zielabhängig, welche Dimensionen eine Situation beeinflussen und damit verschiedene Inklusions- und Exklusionsprozesse hervorrufen können. Laut diesem Modell können die inneren Dimensionen weniger beeinflusst werden als die äußeren Dimensionen. Die organisationale Zugehörigkeit kann demzufolge am stärksten und/oder leichtesten verändert werden. Allerdings können die äußeren und organisationalen Dimensionen mit den inneren Dimensionen in Wechselwirkung stehen und durch diese beeinflusst werden (vgl. ebd.). Intersektionalität berücksichtigt hierbei, dass Menschen auf Grund mehrerer Diversitätsmerkmale benachteiligt werden.

Ein mehrdimensionaler und intersektionaler Ansatz ist demnach sowohl für die Analyse sozialer Problemlagen als auch für eine diskriminierungskritische und diversitätssensible Organisationsentwicklung und Bildungsarbeit unumgänglich.

Bild 1: Boomers / Nitschke 2012: o.S.



Diversitätsmerkmale im Kontext der Hochs Boomers/Nitschke (2012) in Anlehnung an Gardenswartz/Rowe (1994).

9.

Heteronormativität - Eine Einführung

Ricarda Herde, Tina Lipski

Heteronormativität stellt eine „weiße ableisierte Normsetzung von zweigeschlechtlichen Paarbeziehungen dar und [ist] als solche auch rechtlich abgesichert und legitimiert“ (AG Feministisch Sprachhandeln 2014/2015: 53). Nach der Universität zu Köln (2022: o.S.) beschreibt Heteronormativität darüber hinaus ein binäres Geschlechtersystem, welches ausschließlich zwei Geschlechter (Frau und Mann) akzeptiert. Dabei besteht zugleich ein hierarchisches Verhältnis zueinander, wobei durch gesellschaftliche Normsetzungen und Praktiken die Männlichkeit über die Weiblichkeit gestellt und Frauen*, feminines Verhalten und Auftreten abgewertet werden.

Die mit Heteronormativität beschriebene Normsetzung schreibt zudem das heterosexuelle Begehren vor. Begehren und Sexualität sind (ausgehend vom binären Geschlechterverständnis) nur auf das jeweils andere biologische Geschlecht ausgerichtet. Homo- und Pansexualitäten widersprechen dagegen dieser Norm und werden stigmatisiert. Auf dieser Grundlage werden Menschen, die nicht der heterosexuellen Norm entsprechen, ausgegrenzt und diskriminiert. Durch Heteronormativität werden darüber hinaus auch alle Menschen, deren psychosoziales Geschlecht nicht mit dem bei ihrer Geburt zugewiesenen Geschlecht übereinstimmt oder deren körperlichen Geschlechtsmerkmale nicht dem medizinisch definierten Normkatalog entsprechen als abweichend markiert. Inter*geschlechtliche Menschen sowie Trans*gender Personen und Personen, die sich als nicht-binär verstehen erleben aufgrund der heteronormativ konzipierten Gesellschaft strukturelle Diskriminierung (vgl. QUEERFORMAT et al 2019: 34).

Insofern beschreibt Heteronormativität auch ein Wertesystem, indem nur cis-geschlechtliche Personen und heterosexuelle Beziehungen anerkannt und angenommen werden. Es beschreibt auch, dass in einer heteronormativen Gesellschaft an alle Menschen soziale Erwartungen gerichtet werden, wie sie als Männer und Frauen zu leben und sich zu verhalten haben. So wird meist noch bevor ein Mensch geboren wird, dieser einem der beiden Geschlechter zugeordnet und dann danach erzogen.

Kann sich ein Mensch nicht innerhalb dieser zweigeschlechtlichen Ordnung wiederfinden oder passen die biologischen Geschlechtsmerkmale nicht in das normativ festgelegte Schema, reagiert die Gesellschaft mit verschiedenen Formen der Diskriminierung und Ausgrenzung sowie gesetzlichen Hindernissen, Kriminalisierung und Strafen.

Die ILGA World (The International Lesbian, Gay, Bisexual, Trans and Intersex Association) hat hierzu 2020 eine aktualisierte Weltkarte herausgebracht, in der die Hindernisse in der Ausübung und die Versagung von Rechten von homo- und pansexuellen Personen global visualisiert sind – „Sexual Orientation Laws in the World. From criminalisation of consensual same-sex sexual acts between adults to protection against discrimination based on sexual orientation“ (LSVD 2021: o.S.).

Heteronorme Gesellschaftsordnungen zeichnen sich also durch eine gewaltvolle Machtausübung gegenüber LGBTIQ* Personen aus (Abkürzung für Lesbian, Gay, Bisexual, Trans*, Inter*, Queer*). So konstatiert auch die Bundeszentrale für politische Bildung (o.J.: o.S.):

„Das Konzept der Heteronormativität kritisiert die gesellschaftlich postulierte Zweigeschlechterordnung und die Macht bzw. Gewalt, die von ihr gegenüber anderen Geschlechtsidentitäten ausgeht. In dem Begriff enthalten ist auch eine Kritik an der Privilegierung von Heterosexualität als unhinterfragter Norm“ (Bundeszentrale für politische Bildung o.J.: o.S.).

Bereits in der Alltagswelt spiegelt sich die Heteronormativität wider, wie Sabine Hark (2019), Geschlechterforscher*in und Leitung des Zentrums für Interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung an der Technischen Universität Berlin, in einem Interview erläutert:

„Heterosexualität organisiert die gesamte Alltagskultur. Das beginnt mit den Fantasiewelten, die in Kinderbüchern oder -filmen gezeigt werden, geht über Lehrmaterialien in der Schule bis hin zu allgegenwärtiger Werbung, in der das romantische Glück von Heteropaaren inszeniert wird. Es wird schon früh vorausgesetzt, dass Kinder und Jugendliche eines Tages eine/n gegengeschlechtliche/n Partner/in finden.“

Darüber hinaus richten sich fast alle gesellschaftlichen und kulturellen Angebote an die zweigeschlechtliche, heterosexuelle Norm (vgl. Diversity Arts Culture 2018: o.S.).

Geprägt wurde das Wort Heteronormativität von Michael Warner (1991) in seinem Artikel ‚Introduction: Fear of a Queer Planet‘. Seitdem ist Heteronormativität ein zentraler Begriff der ab den 1990er Jahren entwickelten Queer-Theorie, die sich mit dem Zusammenhang von sex (biologisches Geschlecht), gender (soziales Geschlecht) und sexuellem Begehren beschäftigt (vgl. Deutsches Institut für Sozialwissenschaft 2020).

Dabei wird hervorgehoben, dass das biologische und das soziale Geschlecht nicht zwingend übereinstimmen und es bei beiden vielfältige Ausformungen gibt, die über eine Zweigeschlechtlichkeit hinausgehen. Geschlechtliche und sexuelle Identität werden hierbei als sozial konstruiert verstanden und im Zusammenhang von Machtverhältnissen und hegemonialen Normen analysiert.

Es geht um eine Kritik, die die gesellschaftlichen Zwänge und Normen von Heteronormativität in den Vordergrund rückt (vgl. krass-mag redaktion o. J.). Intersektional betrachtet, kann Heteronormativität auch als ein westliches, durch die europäische Kolonialgeschichte in vielen Ländern des globalen Südens implementiertes und an ableisierten Körpernormen orientiertes Gesellschaftskonzept kritisiert werden.

10.

**A
U
F**

**D
E
R**

**S
P
U
R**

**D
U
R
C
H**

**L
I
T
E
R
A
T
U
R**

10.1

Auf der Spur durch Literatur

Warum gibt es überhaupt Rassismus, wie fing das an? Was hat die europäische Kolonialgeschichte damit zu tun? Und was vielleicht das Bildungssystem? Bin ich automatisch antirassistisch, wenn ich die Linke wähle? Warum thematisiert eigentlich niemensch das *weiß*-Sein? Diese und weitere Fragen durften wir uns im Rahmen des Seminars „Das Märchen von der Chancengleichheit – Rassismuskritische und intersektionale Bildungsarbeit als Handlungsfeld der Sozialen Arbeit“ durch Literaturanalysen stellen – und von den Werken der Autor*innen und Aktivist*innen May Ayim, Susan Arndt, Natasha A. Kelly, Noah Sow, Josephine Apraku, Angela Davis und Ursula Wachendorfer beantworten lassen. Ziel war es, ein tieferes Verständnis von multiperspektivischer Geschichte(n), Strukturen und Gegenwart im Kontext von Rassismus zu erlangen.

Um die Texte systematisch zu durchdringen, hatten wir helfende Fragestellungen zur Hand (s. Arbeitsblatt). Diese ermöglichten uns schrittweise Standpunkte, aufkommende Debatten und die Relevanz für rassismuskritische Bildungsarbeit und Soziale Arbeit herauszukristallisieren.

Von allen Teilnehmenden wurde die Literaturanalyse als hilfreich empfunden, um am Anfang des Seminars eine fundierte und gemeinsame Wissensgrundlage zu schaffen. Im Nachhinein betrachtet sehen wir die vermittelten Inhalte als Voraussetzung und Basis unseres eigenen selbst- und rassismuskritischen Lernprozesses an und sind dankbar für die Aufklärungsarbeit, die die Autor*innen mit ihrem Schaffen leisten. Um einen Einblick in die Inhalte zu bekommen, sind folgend einzelne Ergebnisse einer Seminarteilnehmenden abgebildet.

Hinweis:

Zur Aufgabe gehörte ebenfalls, sich und seine eigenen Zugänge oder auch Widerstände in Bezug auf Rassismus zu beleuchten. Da es sich um persönliche Reflexionen handelt, wurden diese Teile herausgekürzt. [Aber Spoiler: auch hier gab es Lernprozesse! So würden wir z.B. unsere eigene emotionale Betroffenheit aka. *white fragility* am Ende der zwei Semester durchaus weniger theatralisch zum Ausdruck bringen, als zu Beginn unserer gemeinsamen Reise.

10.2

Rassismus ist ein strukturelles Problem Eine Literaturanalyse

Susan Arndt / Nadja Ofuatey-Alazard (Hg.): Wie Rassismus aus Wörtern spricht. (K)Erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache. Ein kritisches Nachschlagewerk.

Herausgeber*innen von „Wie Rassismus aus Wörtern spricht. (K)Erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache. Ein kritisches Nachschlagewerk“ sind Susan Arndt und Nadja Ofuatey-Alazard, erschienen im UNRAST-Verlag, einem Mitglied in der Assoziation Linker Verlage (aLiVe). Vorliegend ist das von Susan Arndt verfasste Kapitel „Rassismus“.

Dr. Susan Arndt ist Professorin für Anglophone Literaturen an der Universität Bayreuth und promovierte zu Feminismus in der nigerianischen Literatur und Oratur. Sie lehrt und forscht außerdem an der Humboldt-Universität zu Berlin, dem Zentrum für Literatur- und Kulturforschung in Berlin sowie an der Goethe-Universität Frankfurt/Main. Arndt forscht zu den Themen Postkolonialität, Feminismus und Intersektionalität im Rahmen der Transkulturellen Literaturwissenschaft mit Schwerpunkt auf Narrationen von Migration, Diversität, *weiß*-Sein und Widerstand (vgl. Universität Bayreuth, o. J.).

Arndt setzt sich im vorliegenden Text unter anderem mit der Entstehungsgeschichte des Rassismus auseinander, in dessen ideologischem Zentrum „die Erfindung von körperlichen Unterschieden“ steht, welche verknüpft wurden und werden mit „bestimmte[n] soziale[n], kulturelle[n] und religiöse[n] Eigenschaften und Verhaltensmuster[n]“ (Arndt 2015: 39). Diese werden „verallgemeinert, verabsolutiert und hierarchisiert“ (ebd.). Es wird festgehalten, dass es sich bei Rassismus um eine *weiße* Ideologie handelt und um eine regelrechte „europäische Denktradition“ (ebd.: 43), die Interessen und Machtansprüche *weißer* Menschen legitimieren soll (vgl. ebd.: 39).

Arndt kritisiert außerdem, dass sich im Kontext von Rassismuskritik häufig die „*weiße* Empörung [...] nicht auf den Gegenstand des Vorwurfs, sondern auf den Vorwurf selbst“ richtet (vgl. ebd.: 37). In diesem Zusammenhang warnt sie vor unreflektierten Mechanismen wie „colour-blindness“, die eine „*Verleugnung des Rassismus*“ (ebd.: 38) zur Folge haben. Sie fordert daher fundierte politische Reflexionsarbeit und politische Bildung, um Rassismus und damit alten rassistischen Vorurteilen und Denktraditionen nachhaltig etwas entgegenzusetzen zu können (vgl. ebd.: 37).

Menschen, die sich als anti-rassistisch verorten und mit „gut gemeinter“ colour-blindness behaupten, sie sähen keine Hautfarben leugnen strukturellen Rassismus – daher ist eine fundierte politische und rassistismuskritische Bildung auch vor allem in der Sozialen Arbeit notwendig.

Natasha A. Kelly: Rassismus. Strukturelle Probleme brauchen strukturelle Lösungen!

Vorliegend ist der Text „Rassismus. Strukturelle Probleme brauchen strukturelle Lösungen!“ von Dr. Natasha A. Kelly. Kelly ist engagiert in der Schwarzen deutschen Community, Kuratorin, Autorin und Herausgeberin und feierte 2018 mit der preisgekrönten Dokumentation „*Millis Erwachen*“ ihr Filmdebüt (vgl. Universität Tübingen, o. J.). Außerdem beschäftigt sich Kelly als promovierte Kommunikationssoziologin mit politischer und kultureller Bildungsarbeit aus Schwarzer Perspektive, Schwarzem Feminismus und Grundlagen der Intersektionalitätstheorie sowie Kolonialismus bzw. Postkolonialismus und lehrt international (vgl. Kelly, o. J.). Empfehlenswert und zu nennen ist hier eine öffentlich zugängliche Podcastfolge von ihr über „Rassismus und die Geschichte Schwarzer Menschen in Deutschland“ (Kelly 2020) aus der Reihe „Geschichte ist Gegenwart! Der History & Politics Podcast der Körber-Stiftung“.

Kelly konstatiert im Text, dass Kolonialismus auch heute noch als Kolonialität fortwirkt, da dessen rassistische Ideen weiterhin „Körperbilder, Wissen und Wissensproduktion sowie Machtstrukturen unserer Gesellschaft“ (Kelly 2021: 15) bestimmen. Sie warnt davor, den Beginn des deutschen Rassismus im Nationalsozialismus zu verorten und benennt deutlich, dass es falsch sei, „Rassismus mit Rechtsextremismus gleichzusetzen“ (ebd.: 19).

Kelly kritisiert, dass die heutigen Schulbücher über die Themen und Verknüpfungen von Kolonialismus, deutscher Entstehungsgeschichte und Rassismus sogar weniger zur Sprache kommen als noch in den 80er Jahren (vgl. ebd.: 18f). Sie fordert eine Aufarbeitung des Kolonialismus und eine Perspektivumkehr der postkolonialen deutschen Geschichte und damit die Betrachtungsweise von einem Schwarzen Standpunkt aus (vgl. ebd.: 16).

Die Aufarbeitung des Kolonialismus in Deutschland sollte eine große Rolle für unser Zusammenleben in der Gesellschaft spielen – rassistismuskritische Ansätze müssen dafür verstärkt Platz in deutschen Lehrplänen und Hochschulcurricula finden, Perspektiven von Schwarzen Menschen und BiPoC's müssen aufgezeigt werden und nicht immer wieder *weiße* Geschichte und Sichtweisen mitsamt ihren bedeutenden Philosophen wie Kant und Hegel unkritisch und unreflektiert reproduziert werden.

Noah Sow: Rassismus.

Noah Sow ist Künstlerin, Autorin, Produzentin, Theoretikerin und Aktivistin und beschäftigt sich mit kritischer Medienanalyse, Normalitätsstrukturen und Ökonomien und Praxen von Rassismusbekämpfung. Jahrelang war Sow außerdem präsent in Fernseh- und Radiosendungen und gründete 2001 Deutschlands erste Schwarze media-watch-Organisation Der Braune Mob e.V. (vgl. Thealit Frauen.Kultur.Labor. o.J.). Sow setzt sich außerdem für mehr Diversität in Literatur für Kinder ein: „Es gibt *immer noch* viel zu wenige deutsche Kinderbücher, die Kids, die nicht weiß sind nicht exotisieren, ausblenden oder einseitig instrumentalisieren und/oder ihre Existenz problematisieren“ (Sow o.J.).

Entgegen teilweise gängiger Annahme ist Rassismus laut Sow keine „persönliche oder politische Einstellung, sondern ein institutionalisiertes System, in dem soziale, wirtschaftliche, politische und kulturelle Beziehungen für *weißen* Alleinherrschaftserhalt wirken“ (Sow 2015: 37). Rassismus ist nach Noah Sow also „*white supremacy*“, was mit *weiße* Vorherrschaft übersetzt werden kann (vgl. ebd.). Rassismus bezieht sich demnach auf den Effekt von Handlungen, also die Folgen, die diskriminierende Strukturen verstärken, und muss nicht zwangsläufig in Verbindung mit „‘Abneigung‘ oder ‚Böswilligkeit‘ gegen Menschen oder Menschengruppen“ stehen (vgl. ebd.). Es wird benannt, dass es irrelevant ist, ob eine subjektive Intention dahintersteht oder nicht, denn die Folgen von Verhalten bzw. Entscheidungen zählen: wenn das objektive Ergebnis eines Verhaltens rassistische Beziehungen bzw. (Macht-) Strukturen verstärkt, liegt eine individuelle Teilhabe an Rassismus vor. Beispiel hierfür wären die sogenannten *Willkommensklassen*, die ausschließlich Kinder mit direkter oder indirekter Einwanderungserfahrung besuchen. Die Intention hinter diesen Überlegungen mag „nett gemeint“ sein, verstärkt jedoch Separation, Chancenungleichheit und damit auch Ausgrenzung, die auf Rassismus zurückzuführen sind. Die Autorin betont damit die strukturelle Ebene des Rassismus, indem sie die Vorteile und Privilegien durch rassistische „Tradition“ für *weiße* Menschen hervorhebt (vgl. ebd.).

Josephine Apraku: Warum ich *weißen* Menschen ab sofort nicht mehr von meinen persönlichen Rassismuserfahrungen erzählen werde.

Der Text „Warum ich *weißen* Menschen ab sofort nicht mehr von meinen persönlichen Rassismuserfahrungen erzählen werde“ stammt von Josephine Apraku und ist im Rahmen der Kolumne „Reboot the System“ als Blogbeitrag entstanden. Josephine Apraku ist als Afrikawissenschaftlerin unter anderem von 2015 bis 2017 Lehrbeauftragte an der Alice Salomon Hochschule Berlin zum Thema Bildung und Rassismuskritik und am Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien an der Humboldt-Universität zu Berlin tätig gewesen (vgl. Heinrich Böll Stiftung o. J.). Außerdem gründete sie gemeinsam mit Jule Bönkost das Institut für

diskriminierungsfreie Bildung in Berlin und ist seit 2016 Leiterin des Bildungsprojektes „Hier und jetzt! Kolonialismus und Kolonialrassismus im Schulunterricht“ beim Antirassistisch-Interkulturellen Informationszentrum ARiC Berlin e.V. (vgl. ebd.).

Apraku begründet in dem Text, warum *weiße* Menschen nicht auf Erzählungen über persönliche Rassismuserfahrungen von BIPOC angewiesen sind, um Rassismus zu verstehen. Sie sagt, dass Rassismuserfahrungen, die Belastungen und Traumata für Schwarze Personen oder People of Color bedeuten, nicht als Lernangebote für *weiße* Menschen zur Verfügung gestellt werden sollten – denn abgesehen davon, dass die intime Berichterstattung für die Betroffenen schmerzvoll sind, sei Rassismus kein persönliches oder individuelles Problem, sondern vielmehr eine strukturell bedingte „Kollektiverfahrung“ und könne deshalb auch nicht durch persönliche Erfahrungen gelöst werden, indem Empathie von *weißen* Menschen angeregt wird, denn diese führe laut Apraku nicht zu einem veränderten Handeln (vgl. Apraku, o.J.).

Ursula Wachendorfer: Weißsein in Deutschland. Zur Unsichtbarkeit einer herrschenden Normalität.

Der Text „Weiß-Sein in Deutschland. Zur Unsichtbarkeit einer herrschenden Normalität“ ist 2001 erschienen in dem Sammelband „AfrikaBilder. Studien zu Rassismus in Deutschland“, herausgegeben von Susan Arndt im UNRAST-Verlag und wurde von Ursula Wachendorfer verfasst. Wachendorfer ist Diplom-Psychologin und Therapeutin in freier Praxis in Berlin, forscht und hat verschiedene Lehraufträge zu den Themen Antisemitismus, Rassismus und weiß-Sein (vgl. Unrast Verlag o. J.).

In dem Text beschäftigt sich Wachendorfer mit der Frage, warum *weiß*-Sein den deutschen Mehrheitsangehörigen „nicht bewusst und dennoch als Selbstkonzept wirksam“ ist (vgl. Wachendorfer 2001: 87). Wachendorfer konstatiert, dass *weiß*-Sein für *Weiße* in der Regel „kein Thema“ ist – was im krassen Kontrast steht zu der Ethnisierung und Rassifizierung, der sich Schwarze Menschen und People of Color ausgesetzt sehen (vgl. ebd.: 90). *Weiß*-Sein ist nach Wachendorfer demnach ein „privilegierter Ort“, der für *weiße* Menschen so zur Normalität gehört, dass die konkrete Benennung der einhergehenden Privilegien einige Selbstreflexion fordert. Wachendorfer erwähnt in ihrem Text von Peggy McIntosh herausgearbeitete *weiße* Privilegien, zum Beispiel: nicht stereotypisierte, individuelle, heterogene und handlungsmächtige Repräsentation in den Medien; Sorglosigkeit darüber, aufgrund von Hautfarbe akzeptiert oder diskriminiert zu werden, auch in Bezug auf die Anerkennung der eignen Kompetenzen; das ‚Dazugehören‘ und ‚Bevorzugtwerden‘ in Konkurrenzsituationen; Schutz der Anonymität im Alltag und außerdem Selbstbestimmtheit über Ich-nahe Themen (vgl. ebd.: 93f.).

Wachendorfer nennt mehrere Gründe, weshalb *weiße* Menschen das Bewusstsein über ihre eigene

Position oft ausklammern: zum einen, weil sie „meist nicht wahrnehmen, dass die Beziehungen zwischen *Weiß*en und Schwarzen in der Geschichte durch Macht gekennzeichnet ist“ (ebd.: 95), zudem fehle die Motivation, die eigene Machtdominanz zu reflektieren bzw. abzugeben und außerdem haben *weiße* Menschen die gesellschaftliche Definitionsmacht (vgl. ebd.). Sobald jedoch ein Bewusstsein über die eigene privilegierte Position im Kontext von Rassismus hergestellt wird, kann der *weiße* Mensch in einen „kognitiven, emotionalen und moralischen Konflikt geraten“ (ebd.: 96), welcher verschiedene Abwehrmechanismen auslösen kann (vgl. ebd.: 96f).

Ein Abwehrmechanismus von *weißen* Menschen als Reaktion auf die Verunsicherung kann z.B. „colourblindness“ sein, indem *weiße* Menschen die Bedeutung von Hautfarben negieren – diese Argumentation könne jedoch „schnell umschlagen in eine ethnisierende und kulturalisierende bzw. rassistische“ (ebd.: 97) denn es würde unbewusst oder bewusst „doch wieder die Hautfarbe zum Bewertungsmaßstab“ (ebd.), wenn man sich fragt, warum Schwarze Menschen in bestimmten Bereichen unterrepräsentiert sind.

Auch können *Weiß*e mit einem Abwehrmechanismus reagieren, den Wachendorfer (ebd.) „Isolierung des Ereignisses“ nennt und indem Diskriminierung als „persönliches Pech oder als unberechenbares Schicksal“ verbucht werden. Das Abtun von Diskriminierung als „Glück“ oder „Unglück“, das qua Zufall jeden (hätte) treffen könne, übergeht dabei die strukturelle Dimension von Rassismus (vgl. ebd.).

Ein weiterer von Wachendorfer benannter Mechanismus ist der der „Vereinnahmung“, wobei „Diskriminierungen aus einem anderen Kontext gleichgesetzt [werden] mit der Diskriminierung der Hautfarbe und diese damit zum Verschwinden gebracht [wird]“ (ebd.: 98).

Wachendorfer fordert folglich eigene, persönliche Reflexionsarbeit, aber auch Reflexionsarbeit im Bildungsbereich: es sollte die Frage gestellt werden „welche formellen/informellen Bildungsprozesse *weiß*-Sein als Norm verfestigen“, damit „*weiß*-Sein nicht mehr unbewusst und unhinterfragt seine ausgrenzende und repressive Wirkung entfalten kann, sondern als eine Frage von Aushandlungsprozessen verstanden wird“ (vgl. ebd.: 99).

Arbeitsblatt Literaturanalyse

Aufgabe:

Lesen Sie die unten benannten Texte und schreiben Sie eine Zusammenfassung
(6-10 S.) anhand der folgenden Fragestellungen.

- Wer hat den Text verfasst? Welche gesellschaftliche Positionierung hat die Person (möglicherweise)? Welchen beruflichen Hintergrund hat die*der Autor*in? Welche Werke hat die Person ggfs. noch verfasst?
- Welche zentralen Aussagen werden in dem Text getroffen?
- Was sind relevante Begriffe, die für die Erörterung des Problems eine Rolle spielen?
- Auf welche gesellschaftlichen Debatten nehmen die Autor*innen Bezug?
- Inwieweit sind die Thesen für eine rassismuskritische Bildungsarbeit im Kontext von Sozialer Arbeit relevant?
- Wie war Ihr eigener Zugang zum Text? Wo haben Sie Widerstand verspürt? Welche Gefühle waren beim Lesen und Nachdenken bemerkbar? Wie positionieren Sie sich selbst zu den zentralen Aussagen der Autor*innen?

Arndt, Susan (2015). Rassismus. In: Arndt, Susan / Ofuatey-Alazard, Nadja (Hg.) Wie Rassismus aus Wörtern spricht. (K)Erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache. Ein kritisches Nachschlagewerk. 2. Auflage. Münster: Unrast, S. 37-43

Kelly, Natasha A. (2021). Rassismus. Strukturelle Probleme brauchen Strukturelle Lösungen! Zürich: Atrium, S. 15-31

Sow, Noah (2015). Rassismus. In: Arndt, Susan / Ofuatey-Alazard, Nadja (Hg.) Wie Rassismus aus Wörtern spricht. (K)Erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache. Ein kritisches Nachschlagewerk. 2. Auflage. Münster: Unrast, S. 37

Apraku, Josephine (2019). Warum ich *weißen* Menschen ab sofort nicht mehr von meinen persönlichen Rassismuserfahrungen erzählen werde, in: edition f, 30.10.2019, (Zugriff am 18.10.2021) von <https://editionf.com/josephine-apraku-reboot-the-system-mein-rassismus-ist-keine-lernerfahrung/>

Wachendorfer, Ursula (2001). Weißsein in Deutschland. Zur Unsichtbarkeit einer herrschenden Normalität. In: Susan Arndt (Hg.) AfrikaBilder. Studien zu Rassismus in Deutschland. Münster: Unrast, S. 87-101

Ayim/Opitz, May (1986/2006). Rassismus, Sexismus und vorkoloniales Afrikabild in Deutschland. In: Oguntoye, Katharina / Ayim/Opitz, May / Schultz, Dagmar (Hg.) Farbe bekennen. Afro-deutsche Frauen auf den Spuren ihrer Geschichte. Berlin: Orlanda-Frauenverlag. S. 25-72 (31 S.)

Rosa Luxemburg Stiftung (Hg.) (2021). Atlas der Versklavung. Daten und Fakten über Zwangsarbeit und Ausbeutung. → S. 50-51: Migration. Unsichtbar und vor aller Augen. (2 S.)

Optional als Empfehlung:

Davis, Angela (1971). Reflexionen über die Rolle der Schwarzen Frau* in der versklavten Community. In: Kelly, Natasha A. (Hg.) Schwarzer Feminismus. Grundlagentexte. Münster: Unrast. (30 S.)

TRIGGERWARNUNG:

Im Text von May Ayim/Opitz werden rassistische Begriffe erklärt und dabei ausgeschrieben, außerdem sind kolonialrassistische und nationalsozialistische Plakate abgedruckt.

11.

**A
N
H
A
N
G**



Handreichung

**Internalisierter Rassismus
Ein Schritt zur
diskriminierungsfreien
Lehre**



Gliederung

Handreichung

Internalisierter Rassismus
Ein Schritt zur
diskriminierungsfreien
Lehre

Selbstbezeichnungen	S. 3
Begrifflichkeiten " <i>weiß</i> " & " <i>weiß</i> -Sein"	S. 5
Wichtigkeit von Selbstbezeichnungen statt Fremdbezeichnungen	S. 5
Intersektionalität	S. 5
Struktureller Rassismus	S. 6
Internalisierter Rassismus	S. 6
Vorstellung in Seminaren	S. 7
ScanneReport	S. 8
Machtstrukturen im Blick haben	S. 8
Buch & Podcastempfehlungen	S. 9
Quellenverzeichnis	S. 10

Selbstbezeichnungen

PoC = Person/ People of Colo(u)r

Der Begriff kommt ursprünglich von der französischen Bezeichnung 'gens de couleur libres', die in den französischsprachigen Kolonien geprägt wurde und fand über Theoretiker*innen wie Frantz Fanon später Verwendung in sozialen Bewegungen der 1960er und 1970er Jahre in den USA, insbesondere in der afroamerikanischen Bürger*innenrechtsbewegung (vgl. Dean 2015: 600).

„People of Color“ bezieht sich auf alle rassifizierte Menschen, die in unterschiedlichen Anteilen über afrikanische, asiatische, lateinamerikanische, arabische, jüdische, indigene oder pazifische Herkunft oder Hintergründe verfügen. Er verbindet diejenigen, die durch die *Weiß*e Dominanzkultur marginalisiert sowie durch die Gewalt kolonialer Tradierungen und Präsenzen kollektiv abgewertet werden“ (Ha 2009: o.S.).

Dabei handelt es sich um eine politische Selbstbezeichnung, die „Bündnisse zwischen den verschiedenen Communities of Color herstellen und dadurch die Überwindung der von *Weiß*en geschaffenen Hierarchien untereinander ermöglichen soll [...]“ (Dean 2015: 598). So beschreiben sich beispielsweise die Autor*innen des Sammelbandes „re/visionen. Postkoloniale Perspektiven von People of Color auf Rassismus, Kulturpolitik und Widerstand in Deutschland“ wie folgt:

„Wir teilen jedoch die gemeinsame, in vielen Variationen auftretende und ungleich erlebte Erfahrung, aufgrund körperlicher und kultureller Fremdzuschreibungen der Weiß
Dominanzgesellschaft als ›anders‹ und ›unzugehörig‹ definiert zu werden“
(Ha et al 2021: 12).

BIPoC ist eine Abkürzung für Black, Indigenous und People of Color (s.o.). (vgl. Garcia 2000: o.S.). Eine kritische Auseinandersetzung mit dem Acronym findet sich bei Ha (15.07.2021).

„**Schwarz**“ ist eine Selbstbezeichnung, die parallel zu ‚Afrodeutsch‘ Mitte der 1980er-Jahre in Deutschland entstanden ist, um sämtliche rassistische Fremdbezeichnungen abzulösen“ (Kelly 2021: 107). Geprägt wurde der Begriff in Deutschland von der jüngeren Schwarzen Bewegung und politischen Selbstorganisationen wie den Vereinen Initiative Schwarze Menschen in Deutschland (ISD) und ADEFRA – Schwarze Frauen in Deutschland (vgl. Lauré al-Samarai 2015: 611).

„Der Begriff Schwarz wird oft als Selbstbezeichnung von Menschen afrikanischer und afro-diasporischer Herkunft, schwarzen Menschen, Menschen dunkler Hautfarbe und people of colo(u)r gewählt (...) und gilt als Symbol einer emanzipatorischen Widerständigkeitspraxis. (...) Als „nicht-weiß“ gelesen und benannt zu werden, beinhaltet eine Abweichung der Norm, des nicht normalen Zustandes, welcher häufig selbst unmarkiert bleibt, nämlich weiß. Zudem ist die individuelle und kollektive Erfahrung des Schwarz-Werdens und Schwarz-Seins häufig in Nationalstaaten verortet, die aus Siedlungskolonien (etwa die USA, Kanada, Australien, Brasilien, Südafrika) oder europäischen Kolonialmächten (heutiges Europa) hervorgingen. Kurzum, die Selbstbezeichnung Schwarz ist eine, die überwiegend außerhalb des afrikanischen Kontinents stattfindet. Schwarz ist zeitgleich ein aktiver Bruch mit einer Praxis der (Fremd-)Zuschreibungen, die von „farbig“, [...] bis hin zum „N-Wort“ reichen und in ihrer Funktion äußerst abwertend und rassistisch konnotiert sind. Diese abwertenden Begriffe haben unterschiedliche Entstehungs- und Wirkungsgeschichten, die sich aus den Erfahrungen und dem Wissen des transatlantischen Versklavungshandels, der Kolonialisierung innerhalb des afrikanischen, südamerikanischen und asiatischen Kontinents, der Apartheid in Südafrika und der Segregation in den USA speisen. Im Europa des 19. Jahrhunderts, dem Zeitalter der Aufklärung und der Hochphase des Imperialismus, reihen sich die Fremdzuschreibungen in einer rassistischen hierarchisierenden Klassifikation von Menschengruppen und einem wissenschaftlich geadelten biologischen Rassenverständnis ein, welches Schwarze Menschen als ungleichwertig einstufte oder ihnen gar jedwede Form von Menschlichkeit verweigerte“
(Mohamed o.J.: o.S.).

„Schwarz wird stets mit großem ‚S‘ geschrieben, auch in seiner adjektivistischen Verwendung, um die biologisierende Vorstellung von (Haut-)Farbe zu brechen und die soziale Realität, die aufgrund dieser kolonialisierten Vorstellung hergestellt wird, zum Ausdruck zu bringen“ (Kelly 2016: 7).

Der Begriff **"Afro-deutsch"** wurde in Anlehnung an "afro-amerikanisch" als Ausdruck der kulturellen Herkunft von vier afro-deutschen Frauen entwickelt (vgl. Oguntoye et al 1986: 10). Sie sagen über den Begriff:

"‚Afro-deutsch‘ schien uns einleuchtend, da wir fünf eine deutsche Mutter und einen afrikanischen oder afro-amerikanischen Vater haben. Inzwischen lernten wir Afro-Deutsche kennen, deren Eltern beide aus Afrika stammen oder deren einer Elternteil afro-deutsch ist und der andere aus Afrika kommt. Dadurch wurde uns klar, dass unsere wesentliche Gemeinsamkeit kein biologisches, sondern ein soziales Kriterium ist: das Leben in einer weißen deutschen Gesellschaft. Mit dem Begriff afro-deutsch kann und soll es nicht um Abgrenzung nach Herkunft oder Hautfarbe gehen, wissen wir doch allzu gut, was es heißt, unter Ausgrenzung zu leiden.

Vielmehr wollen wir ‚afro-deutsch‘ den herkömmlichen [rassistischen; verändert von A. König] Behelfsbezeichnungen [...] entgegensetzen, als ein Versuch, uns selbst zu bestimmen, statt bestimmt zu werden" (ebd. 1986: 10)

Begrifflichkeiten "**weiß**" und "**weiß-Sein**"

weiß und **weiß-Sein** beschreibt die dominante und privilegierte Position in einer von Rassismus geprägten Gesellschaft, die meist nicht benannt wird und damit unsichtbar bleibt (vgl. Walgenbach 2009: 378; Hornscheidt 2009: 478 f.). Dabei wird **weiß-Sein** als Norm wahrgenommen und bleibt als verinnerlichte Kategorie oft unreflektiert, was bedeutet, dass die eigene persönliche Eingebundenheit in rassistische Strukturen nicht erkannt wird (vgl. Messerschmidt 2007: 45-47). Die Konstruktion vom **weißen** Menschen ist eng verbunden mit dem europäischen Kolonialismus und wird durch die Abgrenzung zu und Abwertung von den kolonisierten Subjekten hergestellt (vgl. Ha et al 2021: 9 f; Walgenbach 2009: 379). Kelly (2021: 107) konstatiert, dass durch die „Benennung dieser Position [...] die rassistischen Strukturen und Machtverhältnisse der Gesellschaft sichtbar gemacht [werden].“

Wichtigkeit von Selbstbezeichnungen statt Fremdbezeichnungen

Warum wir uns gerade für diese Begriffe als Arbeitsgrundlage entschieden haben, liegt vor allem daran, dass wir bewusst und respektvoll mit- und übereinander sprechen wollen. Denn auch heute sind im Sprachgebrauch einige Fremdbezeichnungen leider noch sehr gängig, so z.B. das N-Wort oder auch das M-Wort. Alle Begriffe, die in einem rassistischen System erfunden wurden, um Schwarze und People of Colour in irgendeiner Art zu dämonisieren, sie als exotisch darzustellen und zu den „Anderen“ zu machen, sind rassistisch.

Dagegen stehen Selbstbezeichnungen von People of Colour. Die am meisten verwendeten Begriffe habt ihr gerade schon kennengelernt. Politische Selbstbezeichnungen sind die Konsequenz einer jahrhundertelangen Fremdbezeichnung. Sie sind eine Form des Widerstandes und der Ermächtigung (vgl. Musebeni 2019: o.S.).

Intersektionalität

Diskriminierungsformen und Identitätsfacetten können nicht isoliert betrachtet werden, sondern sind unter der Berücksichtigung gleichzeitiger Wechselwirkungen zu untersuchen.

Diesen Verflechtungen sozialer Kategorien, einhergehend mit den entsprechenden Diskriminierungen, widmet sich der Begriff der „Intersektionalität“. Intersektionalität (engl. „intersection“) beschreibt folglich die Überschneidungen unterschiedlicher Diskriminierungskategorien.

Das bedeutet beispielsweise, dass männliche BIPoCs genauso von Rassismus betroffen sind wie weibliche queere BIPoCs. Letztere sind jedoch zusätzlich und gleichzeitig von Queerfeindlichkeit und Sexismus betroffen (vgl. CIJ 2019: 7).

Struktureller Rassismus

Rassismus hängt mit unserer Sprache zusammen, aber er ist auch als ein **strukturelles Problem**, als ein Problem rassistischer Strukturen und Entscheidungsabläufe, zu benennen. Es geht dabei um Routinen, die so ausgestaltet sind, dass überdurchschnittlich und regelmäßig Schwarze Menschen und BIPOC benachteiligt werden. Diese Routinen existieren z.B. im Schulsystem, in der Wissenschaft, im Gesundheitswesen oder in der Polizei.

Struktureller Rassismus ...

... im **Schulsystem** zeigt sich im Umgang mit unterschiedlichen Sprachniveaus und daraus resultierende Bildungschancen. So erhalten viele Kinder und Jugendliche mit anderen Erstsprachen als Deutsch nicht die benötigte Unterstützung, um mit gleichen Chancen und Ressourcen am Unterricht teilnehmen zu können.

... in der **Wissenschaft** wird anhand der kaum existenten Präsenz von außereuropäischen Wissenschaftler*innen in Curricula oder Lehrbüchern deutlich. Ihre Erkenntnisse werden entweder ignoriert oder nicht ernst genommen.

... im **Gesundheitswesen** bedeutet für BIPOC in den meisten Fällen eine schlechtere Versorgung bzw. Behandlung aufgrund von internalisierten Rassismen zu erhalten. Das liegt u.a. daran, dass in einigen Fällen die Informationswege bzgl. der eigenen gesundheitlichen Ansprüche unzureichend ausgebaut sind, weshalb die Inanspruchnahme von medizinischen Leistungen erschwert sein kann.

... in der **Polizei** zeichnet sich anhand des sog. Racial Profiling ab, das in Deutschland offiziell verboten ist. Dabei werden Personen von der Polizei anlasslos wegen ihrer Hautfarbe, Haarfarbe oder anderer äußerer Merkmale kontrolliert. Trotz des Verbots gehört Racial Profiling für viele Schwarze Menschen in Deutschland zum Alltag. Eine Studie der EU-Grundrechte-Agentur im Jahr 2017 zeigte, dass 14 % der Schwarzen Menschen in Deutschland in den vorangegangenen fünf Jahren Racial Profiling erlebt haben. Expert*innen zufolge ist das nicht nur auf Vorurteile einzelner verbeamteter Personen zurückzuführen, auch Strukturen in der Polizei begünstigen das Racial Profiling (vgl. Hasselmann 2020: o.S.).

Internalisierter Rassismus

"Rassismus lenkt auch unsere Wahrnehmung, unsere Deutung und unsere Verarbeitung von sozialen Informationen. Rassismus als System besteht aus alltäglichen Wahrnehmungshilfen, genauer: aus Wahrnehmungsfiltern, die wir verinnerlicht haben. Diese Filter bestimmen, wie wir soziale Gehalte einschätzen oder Situationen bewerten, wie wir auf zwischenmenschlicher Ebene agieren oder welche kollektiven Bezugnahmen für uns von Bedeutung sind.

Rassismus beeinflusst und strukturiert diese Filter, denn er beruht auf sozial erlerntem und immer wieder neu hergestelltem Wissen über gesellschaftliche Gruppen und deren Angehörige. Ob diese Gruppen tatsächlich existieren, ist nicht relevant. Es geht vielmehr darum, sie eindeutig voneinander unterscheidbar zu machen, das heißt eine Differenz zu etablieren und aufrechtzuerhalten"

(Auma 2018: 3).

Internalisierter Rassismus meint also Rassismus, den wir verinnerlicht haben. Dabei werden die positiven Zuschreibungen an die Dominanzgruppe und die negativen an die unterdrückte Gruppe einfach akzeptiert und nicht hinterfragt. Sie werden als gegebene Zustände gesehen (vgl. ebd.: 3).

Denn "Für Angehörige der dominanten Gruppe zählt sich Rassismus also aus: als Vermittler eines positiven Selbstbildes und als Grundlage für die positive Deutung von Handlungen weißer Akteur*innen. Weißsein bildet somit eine unsichtbar herrschende Norm und erschafft eine rassistische Normalität" (ebd.: 5)

Vorstellung in Seminaren

Vorstellungsrunde zu Beginn des Semesters mit den folgenden Punkten:

- Sozialisierung (Bsp.: ich wurde *weiß* sozialisiert)
- Pronomen
- cis/trans

Die Vorstellung der eigenen Person kann einiges bewirken. Durch die Offenlegung der beispielsweise *weißen* Sozialisierung eröffnen Sie Ihre subjektive Lebenswelt, die Raum für andere Perspektiven und Lebenswelten lässt, indem Sie anerkennen, dass Ihre eigene nur eine von Vielen ist.

Außerdem wird es Studierenden leichter gemacht ihre eigene Perspektive innerhalb von Machtverhältnissen und auch diskriminierende Bilder, Aussagen und Handlungen anzusprechen.

Wenn Sie sich mit Ihren Pronomen vorstellen, zeigen Sie auf, dass Gender/ Pronomen nicht am Äußeren ablesbar und selbstverständlich sind. Sie öffnen den Raum für Angehörige der Queer-Community, um ihre eigenen Pronomen ebenfalls offenzulegen, ohne sich dadurch in einer Outing-Position zu befinden.

ScanneReport

Diskriminierende Bilder und (Sprach)- Handeln offen legen, um gemeinsam zu lernen und einen diskriminierungsfreieren Raum zu schaffen.

Auf folgende Punkte kann dabei geachtet werden:

- Welche Momente gab es in den Präsentationen und Diskussionen, in denen Vorstellungen und Bilder über Menschen zum Ausdruck kamen, in denen sie als fremd oder anders markiert wurden?
- Welche Momente gab es in den Gesprächen, Diskussionen in den Kleingruppen und im Plenum, in denen rassistische, sexistische, klassistische, ableistische oder andere diskriminierende Denkmuster, Argumentationslinien oder Begriffe wahrgenommen wurden?
- Inwiefern waren Aussagen (möglicherweise) diskriminierend?

Machtstrukturen im Blick haben

In Räumen, in denen Menschen gemeinsam zusammenkommen (also auch in Seminaren, Vorlesungen etc.) entwickeln sich oft Dynamiken, die die Rollenverteilung beeinflussen. Um Lehrveranstaltungen zu bieten, in denen möglichst alle gleichermaßen teilnehmen und lernen können, ist es daher wichtig, diese Dynamiken zu beachten um gegebenenfalls durch didaktische Umstrukturierungen entgegenwirken zu können.

Leitfragen könnten hier sein:

- Wer nimmt viel Raum ein, wer wenig?
- Woran könnte es liegen, dass bestimmte Menschen sich zurücknehmen?
- Wird allen Perspektiven Raum zugestanden, nicht nur *weißen* und/oder heteronormativen?

Machtstrukturen gilt es zunächst wahrzunehmen und falls nötig einzuschreiten. Lösungsmöglichkeiten könnten z.B. zufällig gemischte Gruppenarbeiten, "safe spaces" für BIPOC oder digitale Tools bieten - letztere eignen sich vor allem auch für Zwischenevaluationen oder anonyme Beiträge, in denen alle Teilnehmende zu Wort kommen können.

Quelle: Seminar "Das Märchen von der Chancengleichheit – Rassismuskritische und intersektionale Bildungsarbeit als Handlungsfeld in der Sozialen Arbeit", Hanna Diederich und Patricia Cagua)

Buch- & Podcastempfehlungen

BUCHEMPFEHLUNGEN

- Kuhnke, Jasmina (2021). **Schwarzes Herz.**
Das Hörbuch ist auch kostenlos auf Spotify zu finden
- Ogette, Tupoka (2020). **Exit Racism.** *Rassismuskritisch denken lernen.*
Das Hörbuch ist auch kostenlos auf Spotify zu finden
- Ogette, Tupoka (2022). **Und jetzt du.** *Rassismuskritisch leben - Das neue Buch von SPIEGEL-Bestsellerautorin Tupoka Ogette – Mit vielen praktischen und alltagsnahen Übungen für Freunde, Familie, Schule und Beruf.*
- Sow, Noah (2018). **Deutschland Schwarz Weiß.** *Der alltägliche Rassismus.*
- Kelly, Natasha A. (2021). **Rassismus.** *Strukturelle Probleme brauchen strukturelle Lösungen!*
- Hasters, Alice (2021). **Was weiße Menschen nicht über Rassismus hören wollen aber wissen sollten**
Das Hörbuch ist auch kostenlos auf Spotify zu finden
- Csésaire, Aimé (2021). **Über den Kolonialismus.**
- Auma, Maureen Maisha (2018). **Rassismus: Eine Definition für die Alltagspraxis.** Berlin: Regionale Arbeitsstellen für Bildung, Integration und Demokratie.
- El-Mafaalani, Aladin (2021). **Wozu Rassismus?** *Von der Erfindung der Menschenrassen bis zum rassismuskritischen Widerstand.*
- Fatma Aydemir/ Hengameh Yaghoobifarah (Hg.) (2019). **Eure Heimat ist unser Albtraum.**
- Amjahid, Mohamed (2021). **Der weiße Fleck.** *Eine Anleitung zu antirassistischem Denken.*
Das Hörbuch ist auch kostenlos auf Spotify zu finden

PODCASTEMPFEHLUNGEN

Ogette, Tupoka (o.J.). **tupodcast.**

<https://open.spotify.com/show/2MjKibtTpxGn1EfKSxbWo9?si=a65cd7bf7e344341>

Hauseins (o.J.). **Feminismus für alle.** *Der Lila Podcast.*

<https://open.spotify.com/show/0Xbjq1hOvMo6YtR9DtRdRp?si=2ede1fdae0f64fc2>

Quellenverzeichnis

- **Auma, Maureen Maisha (2018).** Rassismus: Eine Definition für die Alltagspraxis. Berlin: Regionale Arbeitsstellen für Bildung, Integration und Demokratie.
- **Center for intersectional Justice e.V. (CIJ) (2019).** Intersektionalität in Deutschland. Chancen, Lücken und Herausforderungen. Berlin.
- **Dean, Jasmin (2015).** Person / People of Colo(u)r. In: S. Arndt / N. Ofouatey-Alazard (Hrsg.) Wie Rassismus aus Wörtern spricht. (K)Erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache. Ein kritisches Nachschlagewerk. (597-607). 2. Auflage. Münster: Unrast.
- **Ha, Kien Nghi (2009).** „People of Color“ als solidarisches Bündnis. Migrazine 2009/1. (Zugriff am 08.10.2021) von <https://www.migrazine.at/artikel/people-color-als-solidarisches-bundnis>
- **Ha, Kien Nghi (15.07.2021).** BIPOC – Der Elefant im Raum. Migazine. (Zugriff am 24.05.2022) von <https://www.migazin.de/2021/07/15/bipoc-der-elefant-im-raum/>
- **Hasselmann, Donata (2020).** Was ist struktureller Rassismus?. Zugriff am 21.05.2022 von <https://mediendienst-integration.de/artikel/was-ist-struktureller-rassismus.html>
- **Horscheidt, Antje (2009).** (Nicht)Benennungen: Critical Whiteness Studies und Linguistik. In: M. M. Eggers / G. Kilomba / P. Piesche / S. Arndt (Hg.) Mythen, Masken und Subjekte. Kritische Weißseinsforschung in Deutschland. (467-489). Münster: Unrast.
- **Kelly, Natasha A. (2016).** Afrokultur. »der raum zwischen gestern und morgen«. Münster: Unrast.
- **Kelly, Natasha A. (2021).** Rassismus. *Strukturelle Probleme brauchen strukturelle Lösungen!* Zürich: Atrium.
- **Messerschmidt, Astrid (2007).** Entnormalisierung und Vermeidung – Vier Muster im Umgang mit Rassismus. In: IDA NRW / Universität Bielefeld (Hg.) Tagungsdokumentation des Fachgesprächs zur „Normalität und Alltäglichkeit des Rassismus“.
- **Mohamed, Sabine (o.J.).** Schwarz (Zugriff am 08.10.2021) von <https://diversity-arts-culture.berlin/woerterbuch/schwarz>
- **Musebeni, Koku (2019).** Interview mit Antidiskriminierungs-Expertin Tupoka Ogette. Wie wir Rassismus in der Sprache verhindern. Zugriff am 21.05.2022 von <https://www.br.de/puls/themen/leben/rassismus-in-der-sprache-100.html>
- **Oguntoye, Katharina / Opitz, May / Schultz, Dagmar (Hg.) (1986).** Farbe bekennen. Afro-deutsche Frauen auf den Spuren ihrer Geschichte. Berlin: Orlando Frauenverlag. Zitiert aus: Migrazine 2009/1. (Zugriff am 24.05.2022) von <http://www.migrazine.at/artikel/glossar-der-politischen-selbstbezeichnungen-wie-afro-deutsch>
- **Schiffer, Sabine (2013).** Rassismuskritische Ansätze für einen verantwortungsvollen Journalismus. In: AntiDiskriminierungsbüro (ADB) Köln/ Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V. (Hrsg.). Leitfaden für einen rassismuskritischen Sprachgebrauch. Handreichung für Journalist_innen. Köln.
- **Walgenbach, Katharina (2009).** ‚Weißsein‘ und ‚Deutschsein‘ – Historische Interdependenzen. In: M. M. Eggers / G. Kilomba / P. Piesche / S. Arndt (Hg.) Mythen, Masken und Subjekte. Kritische Weißseinsforschung in Deutschland. (377-393) Münster: Unrast.

Eigene Einschätzung Ist das sexistisch?

Dieses Arbeitsblatt ist ausschließlich für dich/Sie gedacht und die Antworten werden nicht im Plenum öffentlich besprochen. Es dient im ersten Schritt der eigenen Beobachtung darüber, inwieweit Du dich/Sie sich in der bisherigen Auseinandersetzung mit der Thematik sicher fühlst/fühlen. Am Ende dieses Workshops gibt es die Möglichkeit die eigenen anfänglichen Einschätzungen der einzelnen Aussagen selbstständig zu reflektieren.

Sind die folgenden Aussagen als sexistisch einzuordnen?

1. „Warum guckst du immer so grimmig? Jetzt lächle mal!“ – E-Mail vom Kollegen im Großraumbüro (28 Jahre, weiblich, Person of Color, arbeitet in der Unternehmenskommunikation)

Ja ☐

Nein ☐
2. „Also eigentlich fände ich es wichtig, dass hier auch Frauen arbeiten, da die einfach emphatischer sind und mehr auf Kinder eingehen können.“ – der Schulsozialarbeiter in meinem Praktikum (23 Jahre, weiß und Studentin der Sozialen Arbeit)

Ja ☐

Nein ☐
3. „Auf welches Klo gehst du überhaupt?!“ – mein Arbeitskollege an meinem ersten Arbeitstag (29 Jahre, Trans*)

Ja ☐

Nein ☐
4. „Ich empfind Ihre Ansichten in unserer Diskussion als sehr hilfreich und konstruktiv.“ – Mein Chef nach einer Konferenz zu mir (35 Jahre, weiblich, weiß)

Ja ☐

Nein ☐
5. „Und, gehen Sie jetzt zur Kita?“ – mein Gesprächspartner am Ende eines Meetings um kurz nach elf Uhr am Vormittag (42 Jahre, Journalistin mit Gehbeeinträchtigung)

Ja ☐

Nein ☐

Literaturverzeichnis

Abdul-Hussain, Surur / Hofmann, Roswitha (2013). Dimensionen von Diversität. Bundesministerium Bildung, Wissenschaft und Forschung. (Zugriff am 23.08.2022) von <https://erwachsenenbildung.at/themen/diversitymanagement/grundlagen/dimensionen.php>

Abels, Heinz (2009). Wirklichkeit. Über Wissen und andere Definitionen der Wirklichkeit, über uns und Andere, Fremde und Vorurteile. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Adams, Maurianne / Bell, Lee Anne / Griffin, Pat (Hg.) (1997/2007). Teaching for diversity and social justice. A sourcebook. New York und London: Routledge.

Achilles, Robin (2007). Prügelstrafe und Züchtigungsrecht in den deutschen Kolonien Afrikas. Die Schattenseiten des Kolonialismus - Skandale in den Schutzgebieten. München: Grin.

AG Feministisch Sprachhandeln (2014/2015). Was tun? Sprachhandeln – aber wie? W_Ortungen statt Tatenlosigkeit. Anregungen zum Nachschlagen, Schreiben_Sprechen_Gebärden, Argumentieren, Inspirieren, Ausprobieren, Nachdenken, Umsetzen, Lesen_Zuhören, antidiskriminierenden Sprachhandeln. 2. Auflage online. (Zugriff am 23.08.2022) von <https://feministisch-sprachhandeln.org/>

Ahyoud, Nasiha / Aikins, Joshua Kwesi / Bartsch, Samera / Bechert, Naomi / Gyamerah, Daniel / Wagner, Lucienne (2018). Wer nicht gezählt wird, zählt nicht. Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten in der Einwanderungsgesellschaft – eine anwendungsorientierte Einführung. Vielfalt entscheidet – Diversity in Leadership, Citizens For Europe (Hg.), Berlin. (Zugriff am 14.10.2022) von <https://vielfaltentscheidet.de/gleichstellungsdaten-eine-einfuehrung/?back=101>

Amadeu Antonio Stiftung (Hg.) (2020). in Zukunft: Jugendarbeit antisemitismuskritisch, rassismuskritisch und empowernd. 2. Auflage. (Zugriff am 26.08.2022) von <https://www.amadeu-antonio-stiftung.de/publikationen/in-zukunft-jugendarbeit-antisemitismus-rassismuskritisch-und-empowernd/>

Apraku, Josephine (o.J.). Warum ich weißen Menschen ab sofort nicht mehr von meinen persönlichen Rassismuserfahrungen erzählen werde. In: edition f, (Zugriff am 18.10.2021) von <https://editionf.com/josephine-apraku-reboot-the-system-mein-rassismus-ist-keine-lernerfahrung/>

Arndt, Susan / Ofuatey-Alazard, Nadja (2015). Wie Rassismus aus Wörtern spricht. (K)Erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache. Ein kritisches Nachschlagewerk. 2. Auflage. Münster: Unrast.

Arndt, Susan (2015). Rassismus. In: Arndt, Susan / Ofuatey-Alazard, Nadja (Hg.) Wie Rassismus aus Wörtern spricht. (K)Erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache. Ein kritisches Nachschlagewerk. (37-43). 2. Auflage. Münster: Unrast.

Arndt, Susan (2015). Hautfarbe. In: Susan Arndt / Nadja Ofuatey-Alazard (Hg.) Wie Rassismus aus Wörtern spricht. (K)Erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache. Ein kritisches Nachschlagewerk. (332-342). 2. Auflage. Münster: Unrast.

- Arndt, Susan (2015). Ethnie. In: Susan Arndt / Nadja Ofouatey-Alazard (Hg.) Wie Rassismus aus Wörtern spricht. (K)Erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache. Ein kritisches Nachschlagewerk. (632). 2. Auflage. Münster: Unrast.
- Auma, Maureen Maisha (2018). Rassismus: Eine Definition für die Alltagspraxis. Berlin: Regionale Arbeitsstellen für Bildung, Integration und Demokratie.
- Ayim/Opitz, May (1986/2006). Rassismus, Sexismus und vorkoloniales Afrikabild in Deutschland. In: Oguntoye, Katharina / Ayim/Opitz, May / Schultz, Dagmar (Hg.) Farbe bekennen. Afro-deutsche Frauen auf den Spuren ihrer Geschichte. (25-72). Berlin: Orlanda-Frauenverlag.
- Bechhaus-Gerst, Marianne / Leutner, Mechthild (Hg.) (2009). Frauen in den deutschen Kolonien. Berlin: LinksDruck.
- Becker, Peter Emil (1988). Zur Geschichte der Rassenhygiene. Wege ins Dritte Reich. Stuttgart/New York: Georg Thieme.
- BER (Berliner Entwicklungspolitischer Ratschlag e. V.) und INKOTA-netzwerk (Hg.) (2009). Der Kolonialismus und seine Folgen. 125 Jahre nach der Berliner Afrika-Konferenz. INKOTA Dossier 5, 09/2009. Berlin: INKOTA.
- BFIT - Überwachungsstelle des Bundes für Barrierefreiheit von Informationstechnik (2021). Empfehlung zu gendergerechter, digital barrierefreier Sprache - eine repräsentative Studie. (Zugriff am 21.07.2022) von <https://www.bfit-bund.de/DE/Publikation/empfehlung-gendergerechte-digital-barrierefreie-sprache-studie-koehler-wahl.html>
- Blinden- und Sehbehindertenverband Österreich (o.J.). Screenreader. (Zugriff am 26.08.2022) von <https://www.blindenverband.at/de/information/mobilitaetundhilfsmittel/112/Screenreader>
- Bommarius, Christian (2021). Rudolf Manga Bell - Un bon Allemand. Paris: Présence Africaine.
- Boomers, Sabine / Nitschke, Ann Kathrin (2012). Diversitymerkmale im Kontext der Hochschule. In Anlehnung an Gardenswartz, Lee / Rowe, Anita (1994). (Zugriff am 27.10.2022) von <https://www.fu-berlin.de/sites/diversitaet-und-lehre/diversitaetsmerkmale/index.html>
- Boomers, Sabine / Nitschke, Ann Kathrin (2012). Diversitymerkmale im Kontext der Hochschule. In Anlehnung an Gardenswartz, Lee / Rowe, Anita (1994). (Zugriff am 27.10.2022) von <https://www.fu-berlin.de/sites/diversitaet-und-lehre/diversitaetsmerkmale/index.html>
- Brändle, Stefan (12. Juni 2020). Rabenschwarzes Gesetzbuch. Frankfurter Rundschau, o.A. (Zugriff am 28.08.2022) von <https://www.fr.de/kultur/gesellschaft/rabenschwarzes-gesetzbuch-13796501.html>
- Bundeszentrale für politische Bildung (o.J.). Heteronormativität. Geschlechtliche Vielfalt - trans*. (Zugriff am 23.08.2022) von <https://www.bpb.de/themen/gender-diversitaet/geschlechtliche-vielfalt-trans/500928/heteronormativitaet/>
- Bundeszentrale für politische Bildung (2015). Was ist eigentlich Rassismus? (Zugriff am 10.07.2022) von <https://www.bpb.de/themen/rechtsextremismus/dossier-rechtsextremismus/213678/was-ist-eigentlich-rassismus/>
- BUNDjugend Bundesverband (2022). Intersektionalität. (Zugriff am 22.08.2022) von <https://www.bundjugend.de/intersektionalitaet/>

- Bunter Kaffee (2012). Das Chefarzt-Rätsel, Ein Film über die Wichtigkeit von gendergerechter Sprache im Alltag. (Zugriff am 27.07.2022) von <https://www.youtube.com/watch?v=VPBIFZGWYyo&t=2s>
- Castro Varela, María do Mar (2019). Rassistische Sprechpraxen. Kontinuität und Widerstand. Überblick – Zeitschrift des Informations- und Dokumentationszentrums für Antirassismusbearbeitung in Nordrhein-Westfalen, 25(2), (3-6).
- Center for Intersectional Justice (o.J.). What is intersectionality? (Zugriff am 11.10.2022) von <https://www.intersectionaljustice.org/what-is-intersectionality>
- Center for Intersectional Justice e.V. (CIJ) (2019). Intersektionalität in Deutschland. Chancen, Lücken und Herausforderungen. Berlin.
- Césaire, Aimé (1955). Discours sur le colonialisme. 4. Auflage. Paris: Présence Africaine.
- Crenshaw, Kimberlé (1989). Demarginalizing the Intersection of Race and Sex. A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. In: University of Chicago Legal Forum, Jg. 1989, Nr. 1, (139-167).
- Czollek, Leah / Perko, Gudrun / Weinbach, Heike (2012). Praxishandbuch Social Justice und Diversity. Theorien, Training, Methoden, Übungen. Juventa: Weinheim/Basel.
- Das Jugendecho (2016). Spielesammlung. (Zugriff am 02.09.2022) von <https://www.jugendecho.de/spielesammlung/item/98-was-machst-du-denn-da>
- Davis, Angela (1971). Reflexionen über die Rolle der Schwarzen Frau* in der versklavten Community. In: Kelly, Natasha A. (Hg.) Schwarzer Feminismus. Grundlagentexte. (17-45). Münster: Unrast.
- DBSH (2014). Berufsethik des DBSH. Ethik und Werte. Forum Sozial, 2014(4).
- Dean, Jasmin (2015). Person / People of Colo(u)r. In: Susan Arndt / Nadja Ofouatey-Alazard (Hg.) Wie Rassismus aus Wörtern spricht. (K)Erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache. Ein kritisches Nachschlagewerk. (597-607). 2. Auflage. Münster: Unrast.
- Deutsches Kinderhilfswerk (o.J.). Kinderpolitik: Infostelle des Deutschen Kinderhilfswerks. Bausteine. (Zugriff am 07.08.2022) von http://www.kinderpolitik.de/index.php?option=com_methoden&ID=116
- Deutsches Institut für Sozialwissenschaft (2020). Echte Vielfalt. Was ist eigentlich Heteronormativität? (Zugriff am 24.08.2022) von <https://echte-vielfalt.de/aufklaerung-und-bildung/wortschatz/was-ist-eigentlich-heteronormativitaet/>
- DeZIM (o.J.). Nationaler Diskriminierungs- und Rassismusmonitor (Zugriff am 25.07.2022) von <https://www.rassismusmonitor.de/>
- DeZIM (2022). Repräsentative Studie: Rassistische Realitäten. Wie setzt sich Deutschland mit Rassismus auseinander? (Zugriff am 25.07.2022) von <https://www.rassismusmonitor.de/studie-rassistische-realitaeten/>

DiAngelo, Robin (2018). Dr. Robin DiAngelo discusses ‚White Fragility‘ (Zugriff am 30.08.2022) von <https://www.youtube.com/watch?v=45ey4jgoxeU>

DiAngelo, Robin (2018). White Fragility: Why It’s So Hard for White People to Talk About Racism. New York City: Penguin Random House.

Diewald, Gabriele / Steinhauer, Anja (2017). Richtig gendern. Wie Sie angemessen und verständlich schreiben. Berlin: Dudenverlag.

Diewald, Gabriele / Steinhauer, Anja (2020). Handbuch geschlechtergerechte Sprache. Wie Sie angemessen und verständlich gendern. Berlin: Bibliographisches Institut.

Diversity Arts Culture (2018). Heteronormativität. (Zugriff am 24.08.2022) von <https://diversity-arts-culture.berlin/woerterbuch/heteronormativitaet>

Each One Teach One (EOTO) e.V. und Citizens For Europe (CFE) (Hg.) (2020). Afrozensus. Perspektiven, Anti-Schwarze Rassismuserfahrungen und Engagement Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Menschen in Deutschland. (Zugriff am 28.08.2022) von <https://afrozensus.de/reports/2020/>

Eicher, Hans (2015). Die verblüffende Macht der Sprache. Was Sie mit Worten auslösen oder verhindern und was Ihr Sprachverhalten verrät. Wiesbaden: Springer Fachmedien.

Emeruwa-Neuberg, Nkechi (2013). Sojourner Truth’s „Ain’t I a Woman“: Nkechi at TEDxFiDiWomen. (Zugriff am 11.10.2022) von <https://www.youtube.com/watch?v=eUdxsQoQsrc>

EOTO e.V. (o.J.). Each One Teach One – Kompetenzzentrum Anti-Schwarzer Rassismus. (Zugriff am 14.10.2022) von <https://www.eoto-archiv.de/>

EPIZ e.V. (Hg.) (2015). Globales Lernen. Handbuch für Referent_innen: Konzeption, Durchführung und Auswertung von Veranstaltungen des Globalen Lernens. Berlin.

Fischer, Eugen (1913). Die Rehobother Bastard und das Bastardierungsproblem beim Menschen. Anthropologische und ethnographische Studien am Rehobother Bastardvolk in Deutsch-Südwest-Afrika. Jena: Gustav Fischer.

Flecken, Monique / Francken, Jolien (2015). Ich sehe was, was du nicht sagst! Wie Sprache unsere Wahrnehmung färbt. (Zugriff am 19.07.2022) von https://www.mpg.de/9957413/psycholinguistik_jb_2015

Freie Universität Berlin (2017). Intersektionalität statt Eindimensionalität und Addition. (Zugriff am 22.08.2022) von <https://www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/toolbox/inhalte/forschung/inhaltselemente/inhalte/intersek.html>

Garcia, Sandra E. (17. Juni 2000). Where Did BIPOC Come From? The acronym, which stands for black, Indigenous and people of color, is suddenly everywhere. Is it doing its job? New York Times, (Zugriff am 08.10.2021) von <https://www.nytimes.com/article/what-is-bipoc.html>

Genderplanet (o.J.). Geschlechterkonstruktion. (Zugriff am 15.09.2022) von <https://genderplanet.univie.ac.at/begriffsuniversum/geschlechterkonstruktion.html>

Gümüşay, Kübra (2020). Sprache und Sein. 6. Auflage. Berlin: Hanser.

Gutiérrez Rodríguez, Encarnación / Castro Varela, María do Mar (2010). Queer Politics im Exil und in der Migration. In: Migrazine 2010/2, (Zugriff am 15.09.2022) von <http://www.migrazine.at/artikel/queer-politics-im-exil-und-der-migration>

Ha, Kien Nghi (2009). „People of Color“ als solidarisches Bündnis. Migrazine 2009/1. (Zugriff am 08.10.2021) von <https://www.migrazine.at/artikel/people-color-als-solidarisches-bundnis>

Ha, Kien Nghi (15. Juli 2021). BIPOC – Der Elefant im Raum. Migazine. (Zugriff am 24.05.2022) von <https://www.migazin.de/2021/07/15/bipoc-der-elefant-im-raum/>

Habermas, Rebekka (2016). Skandal in Togo. Ein Kapitel deutscher Kolonialherrschaft. Frankfurt a.M.: Fischer.

Haraway, Donna (1988). Situated Knowledges: The Science Question in Feminism and the Privilege of Partial Perspective. *Feminist Studies*, 14(3), (575-599).

Hark, Sabine (09. August 2019). Gesellschaftliche Normen: „Heterosexualität organisiert die gesamte Alltagskultur“. Tagesspiegel o.A. (Zugriff am 12.10.2022) von <https://www.tagesspiegel.de/gesellschaft/queerspiegel/heterosexualitaet-organisiert-die-gesamte-alltagskultur-5335498.html>

Haruna, Hadija (27. September 2011). Genozid in Afrika. Ermordet, präpariert und erforscht. Tagesspiegel o.A. (Zugriff am 30.08.2022) von <https://www.tagesspiegel.de/wissen/genozid-in-afrika-ermordet-prae-pariert-und-erforscht/4665882.html>

Hasselmann, Donata (2020). Was ist struktureller Rassismus? (Zugriff am 21.05.2022) von <https://mediendienst-integration.de/artikel/was-ist-struktureller-rassismus.html>

Heinrich Böll Stiftung (o. J.). (Zugriff am 23. August 2022) von <https://www.gwi-boell.de/de/person/josephine-apraku>

Hoffsommer, Jens (2008). Persönlicher Wetterbericht. In: Deutsche Kinder- und Jugendstiftung (Hg.) Methodensammlung. Lernorte der Demokratie im Vor- und Grundschulalter. Dresden: Deutsche Kinder und Jugendstiftung gGmbH.

Hofmann, Laura (08. Januar 2019). Berlin-Wedding: Afrikanisches Viertel: Anwohner wehren sich gegen Straßenumbenennungen. Tagesspiegel, o.A. (Zugriff am 30.08.2022) von <https://www.tagesspiegel.de/berlin/afrikanisches-viertel-anwohner-wehren-sich-gegen-strassenumbenennungen-5539759.html>

hooks, bell (1981). *Ain't I a Woman. Black women and feminism*. Boston: South End Press.

hooks, bell (2021). *Feminismus für alle*. Münster: Unrast.

Horscheidt, Antje (2009). (Nicht)Benennungen: Critical Whiteness Studies und Linguistik. In: Maureen Maisha Eggers / Grada Kilomba / Peggy Piesche / Susan Arndt (Hg.) *Mythen, Masken und Subjekte. Kritische Weißseinsforschung in Deutschland*. (467-489). 2. Auflage. München: Unrast.

Iliffe, John (1969). *Tanganyika under German Rule 1905–1912*. Cambridge University Press.

Kegyesne Szekeres, Erika (2005). Sprachlicher Sexismus und sprachliches Gender Mainstreaming im Fokus der europäischen Sprachpolitik. In: European Integration Studies. Miskolc, Vol 4, Number 2, pp 25-44. (Zugriff am 20.09.2022) von https://matarka.hu/koz/ISSN_1588-6735/GTK_vol_4_no_2_2005_eng/ISSN_1588-6735_vol_4_no_2_2005_eng_025-044.pdf

Kellerhoff, Sven Felix (28. August 2018). Warum der Streit um die Herero Schädel eskaliert. Welt o.A. (Zugriff am 30.08.2022) von <https://www.welt.de/geschichte/article181341304/Voelkermord-Warum-der-Streit-um-die-Herero-Schaedel-eskaliert.html>

Kelly, Natasha A. (o. J.). Intersektionalität ist die Grundidee des Schwarzen Feminismus. In: edition f. (Zugriff am 23.08.2022) von <https://editionf.com/dr-natasha-a-kelly-schwarzer-feminismus-buch-interview/>

Kelly, Natasha A. (2016). Afrokultur. ›der raum zwischen gestern und morgen‹. Münster: Unrast.

Kelly, Natasha A. (2020). Rassismus und die Geschichte Schwarzer Menschen in Deutschland. In: Geschichte ist Gegenwart! Der History & Politics Podcast der Körber Stiftung. (Zugriff am 23.08.2022) von <https://koerber-stiftung.de/mediathek/natasha-a-kelly-rassismus-und-die-geschichte-schwarzer-menschen-in-deutschland/>

Kelly, Natasha A. (2021). Rassismus. Strukturelle Probleme brauchen strukturelle Lösungen! Zürich: Atrium.

Kemper, Andreas / Weinbach, Heike (2009). Klassismus. Eine Einführung. Münster: Unrast.

Koalitionsvertrag GroKo (2018). Ein neuer Aufbruch für Europa Eine neue Dynamik für Deutschland Ein neuer Zusammenhalt für unser Land Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD 19. Legislaturperiode (Zugriff am 14.10.2022) von https://archiv.cdu.de/system/tdf/media/dokumente/koalitionsvertrag_2018.pdf?file=1

Kolibri (o.J.). Exkurs: Das generische Maskulinum in der deutschen Sprache. (Zugriff am 27.07.2022) von <https://www.kolibri.online/blog/gendergerechtes-schreiben-infos-tipps-und-beispiele/>

Kolibri-Redaktionsteam (o.J.). Gendergerechtes Schreiben: Infos, Tipps und Beispiele. (Zugriff am 19.07.2022) von <https://www.kolibri.online/blog/gendergerechtes-schreiben-infos-tipps-und-beispiele/>

Klosa, Sven (2011). Die Brandenburgische-Africanische Compagnie in Emden. Frankfurt a.M.: Peter Lang.

KRASS-mag Redaktion (o.J.). Queer / Queer Theory / Queer Studies. (Zugriff am 24.08.2022) von <https://www.krass-mag.net/?glossar=queer-queer-theory-queer-studies>

Landesstelle Jugendschutz Niedersachsen (2022). Genderperformance. (Zugriff am 30.09.2022) von <https://www.jugendschutz-niedersachsen.de/glossar/genderperformance/>

Leuphana Universität Lüneburg (2021). Stille Debatte/Stumme Diskussion. (Zugriff am 21.06.2022) von <https://www.leuphana.de/einrichtungen/lehrservice/support-tools/aktivierung-in-grossveranstaltungen/stille-debattestumme-diskussion.html>

Lindhoff, Alicia (17. September 2019). Einwanderungsland? Wir doch nicht. Zeit Online o.A. (Zugriff am 30.08.2022) von https://www.zeit.de/politik/deutschland/2019-09/migrationsdebatte-einwanderungsland-fluechtlingspolitik-bundeswoerter?utm_referrer=https%3A%2F%2Fwww.google.com%2F

Linguistik einfach einfach (2022). Linguistik – Grundlagen der Sprachwissenschaft. Sapir Whorf Hypothese – Sprache beeinflusst Denken. (Zugriff am 27.07.2022) von <https://www.youtube.com/watch?v=IZ32ZtjllOI>

Lipphardt, Veronika (2018). Wie wird menschliche Vielfalt und genetische Variation erfasst? Über Ordnungsprinzipien in Geschichte und Gegenwart. In: Naika Foroutan / Christian Geulen / Susanne Illmer / Klaus Vogel / Susanne Wernsing (Hg.) Das Phantom „Rasse“. Zur Geschichte und Wirkmacht von Rassismus. (85-101). Bonn: Böhlau.

Lösch, Niels C. (2000). Rasse als Konstrukt. Leben und Werk Eugen Fischers. Frankfurt a.M.: Peter Lang.

LSVD (2021). LGBT-Rechte weltweit: Wo droht Todesstrafe oder Gefängnis für Homosexualität? Einstellungen zu Homosexualität weltweit. (Zugriff am 30.09.2022) von <https://www.lsvd.de/de/ct/1245-LGBT-Rechte-weltweit>

Mai, Hanna Hoa Anh (2016). Was ist Rassismus? Was ist Alltagsrassismus? In: Milena Detzner / Ansgar Drücker / Sebastian Seng (Hg.) Rassismuskritik. Versuch einer Bilanz über Fehlschläge, Weiterentwicklungen, Erfolge und Hoffnungen. (12-17). Düsseldorf: Informations- und Dokumentationszentrums für Antirassismusbearbeitung e. V. (IDA).

Messerschmidt, Astrid (2007). Entnormalisierung und Vermeidung – Vier Muster im Umgang mit Rassismus. In: IDA NRW / Universität Bielefeld (Hg.) Tagungsdokumentation des Fachgesprächs zur „Normalität und Alltäglichkeit des Rassismus“.

Messerschmidt, Astrid (2011). Rassismusanalyse in einer postnationalsozialistischen Gesellschaft. In: Claus Melter / Paul Mecheril (Hg.) Rassismuskritik. Band 1: Rassismustheorie und -forschung. (59-74). 2. Auflage. Schwalbach: Wochenschau.

Metzler, Gabriele (2018). Die Epoche des Hochimperialismus. (Zugriff am 14.10.2022) von <https://www.bpb.de/shop/zeitschriften/izpb/280652/die-epoche-des-hochimperialismus/>

Mohamed, Sabine (o.J.). Schwarz (Zugriff am 08.10.2021) von <https://diversity-arts-culture.berlin/woerterbuch/schwarz>

Musebeni, Koku (2019). Interview mit Antidiskriminierungs-Expertin Tupoka Ogette. Wie wir Rassismus in der Sprache verhindern. (Zugriff am 21.05.2022) von <https://www.br.de/puls/themen/leben/rassismus-in-der-sprache-100.html>

Netzwerk Inklusion mit Medien (o.J.). Lesen statt hören: Untertitel. (Zugriff am 17.09.2022) von <https://jugendplattform.inklusive-medienarbeit.de/wordpress/machs-barrierefrei/lesen-statt-hoeren-untertitel/>

Netzwerk Leichte Sprache e.V. (o.J.). Die Regeln für Leichte Sprache (Zugriff am 15.09.2022) von <https://www.leichte-sprache.org/leichte-sprache/die-regeln/>

Nuhn, Walter (1998). *Flammen über Deutsch-Ostafrika: Der Maji-Maji-Aufstand 1905/06*. Bonn: Bernard & Graefe.

Nussbaum, Manfred (1962). *Togo: eine, Musterkolonie?* Berlin: Rütten & Loening.

Ogette, Tupoka (2020). *Exit RACISM. Rassismuskritisch denken lernen*. Münster: Unrast.

Oguntoye, Katharina / Opitz, May / Schultz, Dagmar (Hg.) (1986). *Farbe bekennen. Afro-deutsche Frauen auf den Spuren ihrer Geschichte*. *Migrazine* 2009/1. (Zugriff am 24.05.2022) von <http://www.migrazine.at/artikel/glossar-der-politischen-selbstbezeichnungen>

Open Access Journal zu Gender und Diversity im intersektionalen Diskurs (o.J.). *Gender Glossar*. (Zugriff am 15.09.2022) von <https://www.gender-glossar.de/>

Perras, Arne (2004). *Carl Peters and German Imperialism 1856-1918*. Oxford: Clarendon Press / Oxford University Press.

Pieschke, Miriam (2015). *Jenseits der Prekarität. Methodensammlung für die Bildungsarbeit*. Berlin: Rosa-Luxemburg-Stiftung.

Projektmagazin (2016). *Six Thinking Hats*. (Zugriff am 07.08.2022) von <https://www.projektmagazin.de/methoden/six-thinking-hats>

Pusch, Luise F. (1990). *Alle Menschen werden Schwestern. Feministische Sprachkritik*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Quarks (2021). *Was bringt Gendern wirklich?* (Zugriff am 27.07.2022) von <https://www.quarks.de/gesellschaft/psychologie/was-gendern-bringt-und-was-nicht/>
<https://www.youtube.com/watch?v=toglbR8JvyM>

QUEERFORMAT – Fachstelle Queere Bildung und Sozialpädagogisches Fortbildungsinstitut Berlin-Brandenburg (Hg.) (2019). *Queerinklusives pädagogisches Handeln. Eine Praxishilfe für Jugendeinrichtungen*.

queer*z – queere Politik für Züricher Hochschulen (2019). *Leitfaden für Hochschulen zum inklusiven Umgang mit allen Geschlechtern. Ein Leitfaden für Mitarbeitende*. (Zugriff am 16.09.2022) von <https://queerz.ch/de/leitfaden-fur-hochschulen-zum-inklusi-ven-umgang-mit-allen-geschlechtern/>

Reed-Anderson, Paulette (2000). *Rewriting the footnotes: Berlin and the African diaspora / Berlin und die Afrikanische Diaspora*. Berlin: Ausländerbeauftragte des Senats.

Richter, Sandra (2022). *Vorurteilen und Diskriminierung in der Kita begegnen*. Freiburg im Breisgau: Herder.

Riegel, Christine (2018). *Es geht darum, Macht- und Herrschaftsverhältnisse zu hinterfragen*. (Zugriff am 22.07.2022) von <https://transfer-politische-bildung.de/dossiers/kooperationen/mitteilung/artikel/es-geht-darum-macht-und-herrschaftsverhaeltnisse-zu-hinterfragen-interview-mit-christine-riegel/>

Roig, Emilia (2021). *Why we matter. Das Ende der Unterdrückung*. Berlin: Aufbau.

Rosa-Luxemburg-Stiftung (2016). RLS-Bildungsmaterialien: Intersektionalität. (Zugriff am 20.06.2022) von <https://www.rosalux.de/publikation/id/37578/intersektionalitaet>

Rosa Luxemburg Stiftung (Hg.) (2021). Atlas der Versklavung. Daten und Fakten über Zwangsarbeit und Ausbeutung. (Zugriff am 19.10.2022) von <https://www.rosalux.de/publikation/id/45336>

Sarr, Felwine (2019). Afrotopia. 6. Edition. Berlin: Matthes & Seitz.

Schiff, Anna (2018). Ist doch ein Kompliment... Behauptungen und Fakten zu Sexismus. Rosa-Luxemburg-Stiftung – Berlin.

Schiffer, Sabine (2013). Rassismuskritische Ansätze für einen verantwortungsvollen Journalismus. In: AntiDiskriminierungsbüro (ADB) Köln (Hg.) Leitfaden für einen rassismuskritischen Sprachgebrauch. Handreichung für Journalist_innen. Köln.

Schmoll, Thomas (13. März 2022). Symbol „rassistisch-imperialistischer Ideologien“? Gegner sieht Verfassungsbruch. Welt o.A. (Zugriff am 31.08.2022) von <https://www.welt.de/politik/deutschland/article237478001/Umbenennung-der-Mohrenstrasse-Gegner-sieht-Verfassungsbruch.html>

Smart, James (2022). 23 online energizers to make your virtual meetings more engaging. (Zugriff am 31.08.2022) von <https://www.sessionlab.com/blog/online-energizers/>

Sow, Noah (o. J.). (Zugriff am 23.08.2022) von https://noahsow.de/blog/aufruf-bitte-bleibt-ueberfrachtet-und-unglaubwuerdig-generationenvertrag-fuer-bipoc-autor_innen/

Sow, Noah (2015). Rassismus. In: Arndt, Susan / Ofuatey-Alazard, Nadja (Hg.) Wie Rassismus aus Wörtern spricht. (K)Erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache. Ein kritisches Nachschlagewerk. (37). 2. Auflage. Münster: Unrast.

Steyerl, Hito (2009). White Cube und Black Box. Die Farbmophysik des Kunstbegriffs. In: Maureen Maisha Eggers / Grada Kilomba / Peggy Piesche / Susan Arndt (Hg.) Mythen, Masken und Subjekte. Kritische Weißseinsforschung in Deutschland. (135-143). 2. Auflage. Münster: Unrast.

Tagesspiegel (13. Juli 2020). Namensstreit in Berlin: CDU-Politiker wollen Mohrenstraße umbenennen – aber nur den U-Bahnhof. (Zugriff am 30.08.2022) von <https://www.tagesspiegel.de/berlin/namensstreit-in-berlin-cdu-politiker-wollen-mohrenstrasse-umbenennen-aber-nur-den-u-bahnhof/25998698.html>

Tagesspiegel (28. Mai 2021). Milliardenzahlungen an Namibia: Deutschland erkennt Völkermord an Herero und Nama an. (Zugriff am 28.08.2022) von <https://www.tagesspiegel.de/politik/milliardenzahlungen-an-namibia-deutschland-erkennt-voelkermord-an-herero-und-nama-an/27235054.html>

Thealit Frauen.Kultur.Labor. (o. J.). (Zugriff am 23.08.2022) von https://www.thealit.de/noah_sow

Universität Bayreuth (o. J.). (Zugriff am 23.08.2022) von https://www.future-migration.uni-bayreuth.de/de/team/Arndt_Susan/index.php

Universität Kassel (o.J.). Intersektionalität. Gleichstellung, Familie und Diversity. (Zugriff am 22.08.2022) von <https://www.uni-kassel.de/hochschulverwaltung/themen/gleichstellung-familie-und-diversity/diversity/diversity-an-der-uni-kassel/intersektionalitaet>

Universität zu Köln (2022). Heteronormativität. Gender Equality & Diversity. (Zugriff am 23.08.2022) von <https://vielfalt.uni-koeln.de/antidiskriminierung/glossar-diskriminierung-rassismuskritik/heteronormativitaet#:~:text=Als%20gesellschaftliches%20Ordnungsprinzip%2C%20das%20Geschlecht,das%20M%C3%A4nnlichkeit%20%C3%BCber%20Weiblichkeit%20stellt.>

Universität Mainz (2020). Barrierefreie Videos. (Zugriff am 17.09.2022) von https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjlgU7q-55v6AhWmh_oHHVeYD6UQFnoECAYQAQ&url=https%3A%2F%2Flehre.uni-mainz.de%2Ffiles%2F2020%2Fo4%2FBarrierefreie_Videos.pdf&usg=AOvVaw2bHLHWEY6soXFGv6WmYk9P

Universität Tübingen (o. J.). (Zugriff am 23.08.2022) von <https://uni-tuebingen.de/fakultaeten/philosophische-fakultaet/fachbereiche/philosophie-rhetorik-medien/institut-fuer-medienwissenschaft/internationales/distinguished-visiting-professorship/2022-dr-natasha-a-kelly/>

Unrast Verlag (o. J.). (Zugriff am 23.08.2022) von <https://unrastverlag.de/index.php/marke/ursula-wachendorfer-54>

Vielfalt Mediathek (2022). Bildungsmaterial gegen Rechtsextremismus, Menschenfeindlichkeit und gewalt. Intersektionalität. (Zugriff am 22.08.2022) von <https://www.vielfalt-mediathek.de/intersektionalitaet#:~:text=Intersektionalit%C3%A4t%20ist%20ein%20Begriff%2C%20der,bildungspolitischen%20und%20aktivistischen%20Zusammenh%C3%A4ngen%20benutzt.>

Wachendorfer, Ursula (2001). Weiß-Sein in Deutschland. Zur Unsichtbarkeit einer herrschenden Normalität. In: Susan Arndt (Hg.) AfrikaBilder. Studien zu Rassismus in Deutschland. (87-101). Münster: Unrast.

Walgenbach, Katharina (2009). 'Weißsein' und 'Deutschsein' – Historische Interdependenzen. In: Maureen Maisha Eggers / Grada Kilomba / Peggy Piesche / Susan Arndt (Hg.) Mythen, Masken und Subjekte. Kritische Weißseinsforschung in Deutschland. (377-393). 2. Auflage. Münster: Unrast.

Warner, Michael (1991). Introduction: Fear of a Queer Planet. Social Text, No. 29 (1991), pp. 3-17. Durham: Duke University Press.

Wilde Workshop Spiele (o.J.). (Zugriff am 31.08.2022) von <https://www.workshop-spiele.de/aufwermenspiel-fuer-video-call-workshops/>

Wippermann, Carsten (2022). Sexismus im Alltag. Wahrnehmungen und Haltungen der deutschen Bevölkerung. Pilotstudie. 4. Auflage (Zugriff vom 20.09.2022) von <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/141246/6e1fodeod740c8028e3fed6cfb8510fd/sexismus-im-alltag-pilotstudie-data.pdf>

Wolf, Christa (1976). Kindheitsmuster. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.

Zach, Charlotte (o.J.). Newsletter zu Körper, Sexualität und Behinderung. (Zugriff am 15.09.2022) von <https://mailchi.mp/web/beruehrungspunkte>

Zimmerer, Jürgen (2011). Von Windhuk nach Auschwitz? Beiträge zum Verhältnis von Kolonialismus und Holocaust. Berlin/Münster/London/Wien/Zürich: Lit. Reihe: Periplus Studien.

Zimmerer, Jürgen (2016). Krieg, KZ und Völkermord in Südwestafrika. Der erste deutsche Genozid. In: Jürgen Zimmerer / Joachim Zeller (Hg.) Völkermord in Deutsch-Südwestafrika. Der Kolonialkrieg (1904-1908) in Namibia und seine Folgen. (45-63). 3. Auflage. Bonn: Christoph Links.

Zwischentöne (2016). Weißsein aus Schwarzer Perspektive. Auseinandersetzung mit Herrschafts- und Rassismuskritik. (Zugriff am 26.08.2022) von <http://docplayer.org/77921495-Weissein-aus-schwarzer-perspektive.html>

IMPRESSUM

Herausgeber*in

HAWK

Hochschule für angewandte

Wissenschaft und Kunst

Hildesheim / Holzminden / Göttingen

Fakultät Soziale Arbeit und Gesundheit

Brühl 20

31134 Hildesheim

Zeitung

Soziale Arbeit und Gesundheit im Gespräch

Nr. 27/2022 | ISSN 2510-1722

Redaktion: Dr. Andreas W. Hohmann

Redaktion

Patricia Cagua

Hanna Diederich

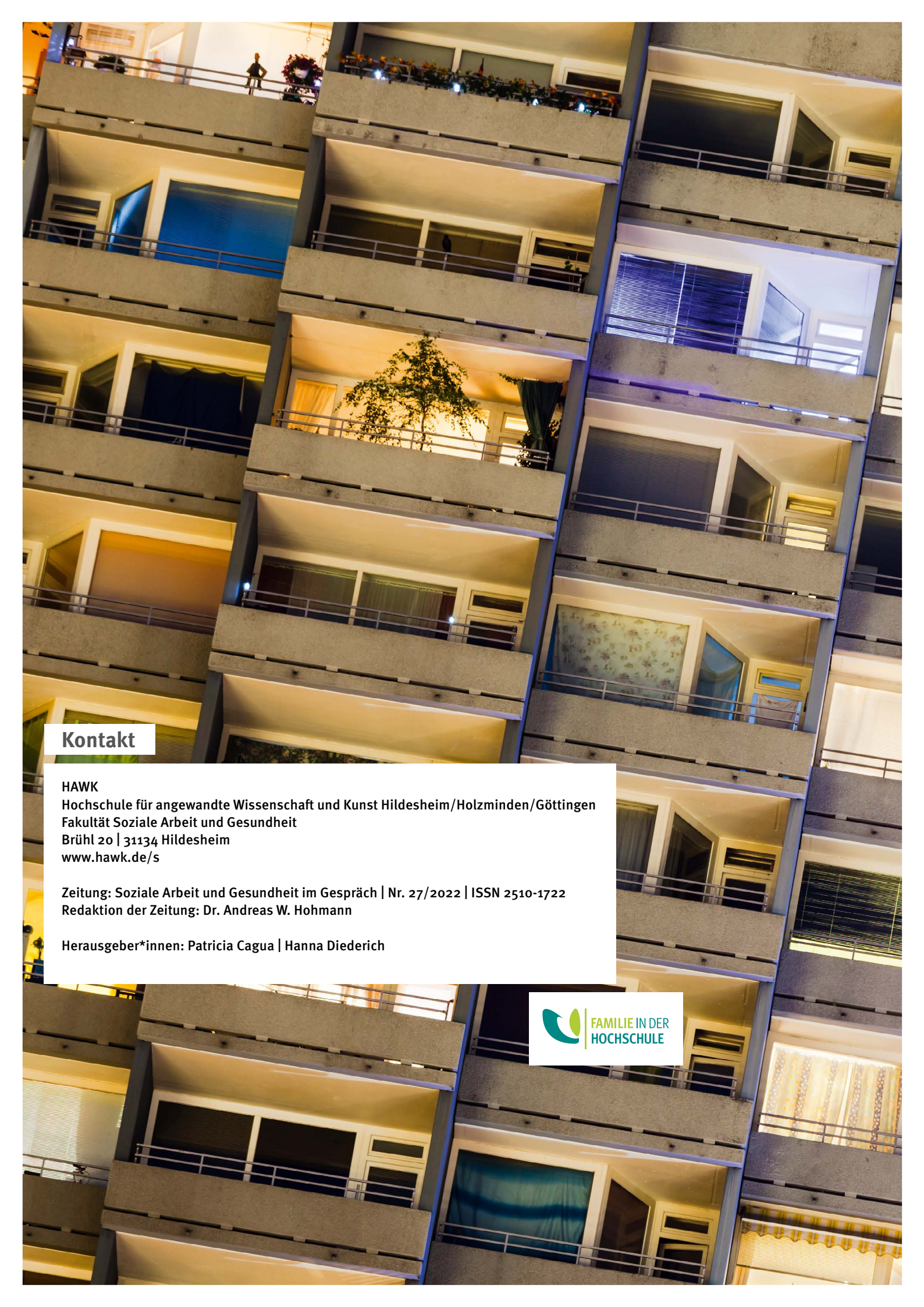
Gestaltung und Layout

Marieke Lenger

Milou Stolfi

Die **Online-Version** dieser Publikation ist hier zu finden:

<https://www.hawk.de/de/hochschule/fakultaeten-und-standorte/fakultaet-soziale-arbeit-und-gesundheit/profil-aktuelles/soziale-arbeit-und-gesundheit-im-gespraech>



Kontakt

HAWK

Hochschule für angewandte Wissenschaft und Kunst Hildesheim/Holzminde/Göttingen
Fakultät Soziale Arbeit und Gesundheit
Brühl 20 | 31134 Hildesheim
www.hawk.de/s

Zeitung: Soziale Arbeit und Gesundheit im Gespräch | Nr. 27/2022 | ISSN 2510-1722
Redaktion der Zeitung: Dr. Andreas W. Hohmann

Herausgeber*innen: Patricia Cagua | Hanna Diederich



FAMILIE IN DER
HOCHSCHULE