

National Coalition Building Institute International

Handbuch für den Workshop "Vorurteile abbauen"

Notizen für Workshopleiter*innen

Ron Halbright, Andi Geu, Joyce Johnson Shabazz und Cherie R. Brown

Achte Fassung (August 2019)

NCBI International
Metro Plaza Building
8403 Colesville Road, Suite 1100
Silver Spring, MD 20910, USA
(001) 240-638-2813
info@ncbi.org

NCBI (Schweiz)
R. Halbright / A. Geu
Alte Landstr. 93a
CH-8800 Thalwil
044 721 10 50
schweiz@ncbi.ch

Inhaltsverzeichnis

Vorbereitung für den Workshop.....	3
Sich Vorstellen (Zehn Minuten: 8:30 - 8.45 Uhr)	4
Workshop Vereinbarungen	5
Auf/Ab (25 Minuten: 8.45 – 9.15 Uhr).....	6
Leitung und Identität (10 Minuten: 9.15– 9.35 Uhr)	12
Theorie (10 Minuten: 9.35 - 9.45 Uhr)	14
Erste Einfälle (30 Minuten: 9.45 – 10.15 Uhr).....	15
Verinnerlichte Unterdrückung (25 Minuten: 10.15 – 10.40 Uhr)	19
Stolz (15 Minuten: 10.40 Uhr – 10.55 Uhr)	22
Pause (20 Minuten: 10.55 Uhr – 11.15 Uhr).....	22
Es ist toll (15 Minuten: 11.15 - 11.30 Uhr)	23
Interessengruppen (60 Minuten: 11.30 Uhr – 12.30 Uhr).....	25
Mittagspause/Lunch (60 Minuten: 12.30 Uhr – 13.30 Uhr).....	29
Aussprachen (60 Minuten: 13.30 – 14.30 Uhr).....	30
Pause (15 Minuten: 14.30 – 14.45 Uhr).....	33
Rollenspiele: Einstellungen verändern (60 Minuten: 14.45 – 15.45 Uhr)	34
Abschluss (10 Minuten: 15.50– 16.00 Uhr)	40
Nachher	41
Schritte für Aussprachen	42
Schritte für Rollenspiele.....	43

Vorbereitung für den Workshop

1. Material

- Kongressschilder / Klebetiketten mit gross geschriebenen Vornamen, so dass sie aus Distanz leicht lesbar sind.

Hinweis

Um eine sichere Atmosphäre für den Workshop zu schaffen, in der die Teilnehmer*innen ihre Erfahrungen erzählen können, ist es von Vorteil, die Teilnehmer*innen mit Vornamen anzusprechen und zu duzen. Allerdings gibt es Gruppen oder Situationen, in denen sich nicht alle Teilnehmer*innen bei Duzen wohler fühlen würden. Dabei wird es sich um wenige Ausnahmen handeln. Wenn du bei einer Gruppe nicht sicher bist, ob duzen angebracht ist oder nicht, empfehlen wir dir, dies im Voraus mit den Organisator*innen des Workshops zu besprechen. Das Handbuch ist deshalb in Du-Form geschrieben. In gewissen Situationen kann jedoch die Sie-Form angebracht sein.

- Ein bis zwei Flip-Charts mit genügend Papier und einige dunkelfarbige Filzstifte / Wandtafel

Hinweis

Schreibe vor der Ankunft der Teilnehmer*innen das Wort „WILLKOMMEN“ sowie die Ziele des Workshops auf die Flipcharts.

- Je nach Situation kannst du dir überlegen, ob du frische Blumen auf den Tisch stellen möchtest, um eine einladende Stimmung zu schaffen.

2. Vorbereitung des Raumes

Mobile Stühle sollen im Halbkreis angeordnet sein, so dass alle die Leiter*innen sehen. Vorne soll ein Tisch als Stütze für die Leiter*innen stehen.

Hinweis

Komme früh genug, um die Vorbereitung des Zimmers zu überprüfen. Die Sitzordnung ist von Bedeutung, es lohnt sich, die richtige Ordnung zu haben. Es ist zu vermeiden, dass die Teilnehmer*innen an Tischen sitzen. Es sollen genau genug Stühle bereitstehen. Sei mutig, ermutige die Menschen, in den ersten Reihen zu sitzen.

Sich Vorstellen (Zehn Minuten: 8:30 - 8.45 Uhr)

1. Anfang

- Begrüsse die Teilnehmer*innen zum Workshop. Erinnere dich daran, eine positive Stimmung zu schaffen. (d.h. du bist froh, diesen Workshop zu leiten.)
- Stelle dich kurz vor (dein Name, woher du kommst, ein Satz zu deiner Motivation, diese Arbeit zu machen). Anschliessend stellen sich alle Mitglieder des Teams vor.
- Stelle NCBI vor und verweise auf das mitgebrachte Material und/oder die Website www.ncbi.ch, auf der man sich weiter informieren kann.
- Sage kurz etwas dazu, warum ihr gekommen seid. Dies wird in jedem Workshop ein wenig anders tönen. „Es ist wichtig, dass sich alle in einer Gruppe (Schule, Klasse) wohl fühlen können. Manchmal fühlt man sich ausgeschlossen oder „anders“. Wir merken gerne, wer uns ähnlich oder wer anders ist. Wir können Rücksicht aufeinander nehmen. Spotten, Hänkeln, Beleidigungen oder Streit zwischen Gruppen machen den Alltag für alle unangenehm und beeinträchtigen das Klima in der Gruppe (Klasse, Schule). Wir werden üben, wie wir reagieren können, um Vorurteile abzubauen. Wir bitten euch, diesen Tag zu nutzen, um euch selber und die anderen Teilnehmer (besser) kennen zu lernen.“
- Wenn sich einige Teilnehmer*innen nicht frei entschieden haben, an den Workshop zu kommen, kannst du das anerkennen, in dem du z.B. sagst: „Ich weiss, dass sich einige von euch darauf gefreut haben, heute hier zu sein. Ich weiss, dass andere lieber eure schlimmste langweilige Aufgabe erledigen würden als diesen Kurs zu besuchen. Wir sind trotzdem froh, heute mit euch hier zu sein. Wir bitten euch, euch so gut ihr könnt auf diesen Tag einzulassen und am Abend zu entscheiden, wie viel davon für euch nützlich ist. Je mehr Leute sich auf diesen Kurs einlassen können, desto interessanter wird es für uns alle.“

Hinweis

Welche Sprache im Plenum gesprochen werden soll, damit alle verstehen, worum es geht, wird oft eine wichtige Frage sein. Frage die Gruppe, ob es für jedermann besser wäre, wenn du Standardsprache reden würdest. Entscheide, was am besten ist, so dass alle verstehen können, was in der Gruppe gesagt wird, und bitte die Gruppe um ihr Einverständnis mit sprachlichen Grundregeln bzw. individueller Übersetzungshilfe. Betone aber, dass in Paarübungen jede Person ihre „Herzsprache“ sprechen darf, auch wenn nicht alles von den anderen verstanden wird.

2. Vorstellungsrunde

Lade die Teilnehmer*innen ein, sich der Reihe nach vorzustellen: Name, Vorname, evtl. der Arbeitsort/die Funktion und eine Frage, die ins Thema einführt, z.B. „etwas persönliches, von dem du möchtest, dass es die anderen über dich wissen und das

sie sonst wahrscheinlich nicht erfahren“ oder „etwas, das du gerne leidenschaftlich machst.“

3. Ziele

Biete eine Übersicht das Programm und die Ziele des Workshops an, die die folgenden fünf zu erwerbenden Fähigkeiten einschliessen.

- 1) die Informationen und Fehlinformationen zu identifizieren, die wir über andere Gruppen unserer Gesellschaft gelernt haben.
- 2) Stolz über unsere eigenen Gruppenzugehörigkeiten zu empfinden und auszudrücken
- 3) mehr über Misshandlungen zu lernen, die andere gesellschaftliche Gruppen erfahren habe
- 4) etwas über die persönliche Wirkung von spezifischen Vorfällen von Diskriminierung zu lernen
- 5) zu lernen, wie abwertende Witze, Bemerkungen und Feindseligkeiten konstruktiv unterbrochen werden können

Workshop Vereinbarungen

Paare

„Damit dieser Workshop gut geht, machen wir am Anfang einige Vereinbarungen. Einige Male werden wir euch bitten, paarweise oder in Gruppenarbeiten etwas miteinander zu diskutieren. Wenn wir danach wieder zusammen in der ganzen Gruppe sind, bitten wir dich, nur für dich selber und nicht für deinen Partner oder deine Partnerin zu sprechen. Wir möchten sicher sein, dass nichts der ganzen Gruppe mitgeteilt wird, das der oder die Betroffene nicht mitteilen möchte.“

Vertraulichkeit

„Wir ermutigen euch, mit anderen zu besprechen, was ihr heute lernen werdet. Aber wir bitten euch, keine Namen zu nennen, wenn ihr später über diese Erfahrungen spricht. Alles bleibt also vertraulich. Bitte, hebt eure Hände (oder nickt), um euer Einverständnis zu zeigen.“

Hinweis

Wenn während des Tages wichtige oder sehr persönliche Themen zur Sprache kommen, ist es wichtig, die Teilnehmenden an die Abmachungen zur Vertraulichkeit zu erinnern!

Auf/Ab (25 Minuten: 8.45 – 9.15 Uhr)

Einführung

„Der nächste Teil dieses Workshops gibt uns die Chance, etwas über die vielen Ähnlichkeiten und Verschiedenheiten zwischen uns zu lernen. Er heisst Auf/Ab, weil ich euch bitten werde, immer wieder aufzustehen und abzusitzen. Ich werde einige Gruppen nennen. Wenn du zu dieser Gruppe gehörst, steh bitte auf. Wenn jemand eine körperliche Behinderung hat und nicht aufstehen kann, bitte hebe deine Hand, um zu zeigen, dass du zu der Gruppe gehörst.“

Hinweis

Bemerke Teilnehmer*innen mit anderen Arten von körperlichen Behinderungen. Gibt es eine*n sehbehinderte*n Teilnehmer*in, erinnere dich daran, die Zahl von aufstehenden Menschen nach jeder „Auf/Ab“ Frage zu sagen.

Fang mit Auf/Ab-Kategorien an, die leicht zu beantworten sind und wenig Überwindung kosten. Später kommen die schwierigeren, persönlichen Fragen. Je nach Art und Zusammensetzung der Gruppe sollen die Auf/Ab-Fragen in der Vorbereitung angepasst und verändert werden!

Beispiele:

Position in der Familie

„Wer ist das jüngste Kind in der Familie? Wer das älteste? In der Mitte? Einzelkind? Zwillinge?
Wer kommt aus einer Familie mit 4 oder mehr Kindern?“

Geburtsort und Staatsbürgerschaft

Bei einer mehrheitlich einheimischen Gruppe fängst du mit den im Ausland Geborenen an; bitte die Aufstehenden, das Land zu nennen, in dem sie geboren sind.
„Wer wurde nicht als Schweizer oder Schweizerin geboren? Mit welcher Nationalität? Doppelbürger*in? Wer kennt Asylbewerber*innen? Ist jemand Asylbewerber*in?“

Für die Einheimischen:

- In einer multikantonal zusammengewürfelten Gruppe: Frage danach, wer in den folgenden Regionen bzw. Kantonen der Schweiz geboren wurde: Tessin, Westschweiz, Ostschweiz, Innerschweiz, Mittelland (AG/SO), Graubünden, Bern, Zürich, Baselland, Baselstadt. Erwähne dich daran zu fragen: „Wen habe ich ausgelassen?“

- Findet der Workshop mit einer Gruppe statt, die in der gleichen Region lebt: Frage, wer in diesem Kanton geboren ist (in dem der Workshop stattfindet)? Und wer ist in einem anderen Kanton geboren? In welchem?

„Wer ist ein*e Staatsangehörige*r von demselben Land, wo er oder sie geboren wurde? Wer nicht? Welcher Kontinent? Asien? Afrika? Lateinamerika? Nordamerika? Australien? Europa? Wo?“

„Wer wohnt in demselben Kanton, wo er oder sie geboren wurde? Wer nicht?“

„Wer hat mindestens ein Elternteil, der nicht in der Schweiz geboren wurde? Wer hat mindestens einen Grosselternteil, der nicht in der Schweiz geboren wurde?“

„Woher kamen diese Vorfahren? Von ausserhalb Europas? Woher? Osteuropa? Skandinavien? Britannien und Irland? Südeuropa? Deutschland? Frankreich? Italien? Österreich? Andere Länder?“

(Wenn es verschiedene Namen für ein Land gibt, darf die Person selber bestimmen, wie sie das Land nennen möchte. So lernen wir mehr übereinander.)

Und bei wem stammen alle vier Grosseltern aus der Schweiz?

Mutter- bzw. Vatersprache

z.B. „Wer hat eine Mutter- bzw. Vatersprache, die nicht eine von den vier offiziellen schweizerischen Sprachen ist? Was für eine?“

„Räteromanisch? Italienisch? Französisch? Deutsch? Schweizerdeutsch? Wer spricht einen „reinen“ Dialekt? Eine Mischung?“

„Wer hat mehr als eine Mutter- bzw. Vatersprache?“

Insbesondere für Jugendgruppen*in Schulklassen:

- Musikstile: HipHop, Techno, House, Rock, Pop, Reggae, R'n'B, Heavy Metal, Klassisch, Jazz, Ländler, Volksmusik, was noch?
- Wer macht was gern oder kann was gut machen? (mit Kolleg*innen sein, Zeichnen, Lesen, Singen, Tanzen, Instrument spiele, Mathe, Turnen, Handarbeit, Werken, Franz usw.)
Wer hat Fächer, für die sie mehr Zeit brauchen als für andere Fächer? Weniger Zeit?
Wer wurde je als letzter für eine Sportmannschaft gewählt?
- Wer ist an die Oberschule gegangen? Realschule? Sekundarschule? Gymnasium? Wer hat den Schultyp gewechselt?

- Körper:
 - Brillen oder Kontaktlinsen? Früher Brillen
 - Spangen; Früher Spangen; sonst je Metall am/im Körper
 - Sommersprossen
 - Haarfarben: jede nennen; was habe ich weggelassen? Je gefärbt? (Man soll nicht annehmen, welche Haarfarbe jemand hat. Jede*r definiert für sich)
 - Gehänselt wegen dick oder zu dünn sein
 - Gehänselt wegen zu gross oder zu klein sein
 - Zähne fehlen oder sind wacklig
 - Kennt jemand, der Krücken oder einen Rollstuhl braucht
 - Kennt jemanden mit einem körperlichen Problem
 - Wer hat je Krücken oder einen Rollstuhl benützt?

Religion

„Für wen war Religion wichtig zu Hause als Kind? Für wen war die Religion nicht so wichtig? Wer wurde erzogen (oder deine Eltern meinten, dass du so erzogen wurdest) als Katholik*in? Reformiert? In einer anderen christlichen Kirche? (welcher?) Moslem? Jüdisch? Buddhistisch? Hindu? Andere? Ohne Religion? Für wen ist Religion jetzt wichtig? Für wen nicht?“

Soziale Schicht/Ökonomische Umstände/Klasse

„In der Schweiz reden viele nicht gerne über Geld. Eine Redewendung sagt: Über Geld spricht man nicht, man hat es. Aber auch in der Schweiz haben nicht alle gleich viel, nicht alle haben genug.“

„Ich werde euch nicht danach fragen, wie viel genau eure Eltern verdient haben, als ihr aufgewachsen seid. (Es wäre aber spannend zu sehen, wie viele von uns das überhaupt wissen!) Ich werde euch drei Kategorien vorgeben, in denen ihr aufstehen könnt: diejenigen, die als Kinder in Familien aufwuchsen, die weniger als genug, genug, oder mehr als genug Geld zu Hause hatten.“

Alter

„Zu diesem Thema gibt es viel Diskriminierung. Wenn du jung bist oder jung aussiehst, wirst du als naiv oder unerfahren angesehen, deine Meinung wird oft nicht ernst genommen. Wir nennen diese Art von Unterdrückung „Adultismus“; wir alle haben sie erlebt.“

„Wenn du älter bist oder älter aussiehst, wirst du als nicht mehr nützlich angesehen, in der Schweiz leben viele alte Menschen mit wenig Kontakt zu ihren Familien oder zu anderen Altersgruppen in Heimen, sie fühlen sich abgeschoben und einsam. Wir nennen das Altersdiskriminierung.“

„Es ist interessant, dass wir fast nie zufrieden zu sein scheinen mit unserem Alter: die erste Hälfte unseres Lebens wollen wir älter sein als wir sind, die zweite Hälfte wollen wir jünger sein... Ich werde das Alter in Zehnjahres-Schritten nennen (z.B. 11 bis 20jährig, 21 bis 30jährig usw.) und bitte jede Person stolz für ihr Alter aufzustehen.“

Geschlecht

„Auch die Gruppen, die man sofort erkennt, prägen uns sehr tief. Ein gutes Beispiel dafür ist das Thema „Geschlecht“. Bei den meisten von uns war die Frage, ob wir ein Junge oder ein Mädchen sind, die erste Frage, die unseren Eltern gestellt wurde, nachdem wir geboren worden waren. Wer identifiziert sich als Frau? Wer identifiziert sich als Mann?“

Hinweise:

Das Geschlecht ist ein Thema, bei dem wir alle gelernt haben, dass es nur zwei Gruppen gibt - Männer und Frauen. Das ist ein gesellschaftliches Konstrukt; es gibt keine biologische und keine soziale Einteilung, bei der jeder Mensch sich eindeutig einer dieser beiden Gruppen zuteilen lässt!

Je nach Zusammensetzung der Gruppe kann es deshalb Sinn machen, nicht nur nach Männern und Frauen zu fragen, sondern auch eine dritte Möglichkeit zu eröffnen: „Wer identifiziert sich weder als Mann noch als Frau?“

Bei dieser Frage schlagen wir manchmal vor, dass die Männer für die Frauen klatschen - und umgekehrt. Das ist eine gute Gelegenheit, darüber zu sprechen, dass unser Leben besser geht, wenn wir Anerkennung und Wertschätzung für unsere Identitäten spüren.

Wenn du das machen willst, ist aber wichtig, dass du erklärst, warum du willst, dass die Leute sich gegenseitig applaudieren, sonst führt das nur zu Irritationen. Sage z.B.: „Bei diesem Thema probieren wir etwas Neues aus: Gerade Männer und Frauen, zwei Gruppen, die sich im Alltag ständig begegnen, erleben deshalb viele Situationen, in denen es aufgrund des Geschlechts zu Spannungen oder Konflikten kommen kann. Manchmal vergessen wir fast, wie toll es eigentlich ist, dass es die andere Gruppe gibt. Je mehr wir in diesen Situationen auch zeigen können, dass wir die andere Gruppe auch schätzen, desto besser können wir auch mit den herausfordernden Situationen umgehen. Deshalb bitte ich euch bei diesem Thema, für die jeweils andere Gruppe zu klatschen.“

- Andere Frage

„Wer gehörte als Kind einer Minderheit in seinem oder ihrem Quartier, Dorf oder Schule an? Wer hatte einen Freund oder eine Freundin als von einer anderen rassischen oder religiösen oder sprachlichen Gruppe oder aus einer anderen sozialen Schicht? Wie viele sind jetzt in einer intimen Beziehung (z.B. Ehe, Freundin, Partnerschaft, usw.) mit jemandem aus einer anderen Gruppe (wie Hautfarbe, Religion oder Nationalität)?“

- Spass

Sei kreativ. Du kannst diese Kategorien zwischen die anderen streuen. (z.B. „Wer isst vegetarisch? Wer isst Fleisch mindestens zwei Mal pro Tag? Wer macht oft Sport? Wer macht so wenig Sport wie möglich?“)

- Sexuelle Vorliebe

Es ist wichtig, diesen Teil wie folgt anzufangen:

„Es gibt Gruppenzugehörigkeiten, die wir nicht verstecken können, weil alle sie sofort erkennen. Z.B. sehen fast alle sofort, dass ich ein Mann/eine Frau bin und dass ich weiss/schwarz, usw.) bin.“

Es gibt andere Gruppenzugehörigkeiten, die unsichtbar sind. Trotzdem gibt es viel Diskriminierung auch diesen Gruppen gegenüber. Zum Beispiel Schwule, Lesben und Bisexuelle.

Sage entspannt:

„Als wir mit diesen Workshops angefangen und in der Übung Auf/Ab nach der sexuellen Orientierung gefragt haben, sind Leute zu uns gekommen, die sagten, *Wie kannst du das fragen? Nicht alle Leute sind „out“. Es ist unfair, sie vor die Entscheidung zu stellen, sich zu outen oder sich zu verleugnen! Jemand möchte sich in dieser Gruppe vielleicht nicht zeigen.*

Als wir die Frage aber wegliessen, haben sich ebenfalls Leute bei uns beschwert: *Alle anderen Gruppen durften sich zeigen. Warum müssen wir uns verstecken?*

Wir haben folgende Lösung gefunden, die - so hoffe ich - in Ordnung ist:

- Wer hat Freunde, Kolleginnen, Familienmitglieder, Bekannte, die sich als schwul lesbisch oder bisexuell identifizieren?
- Wer hatte je etwas im Leben, das für dich ganz wichtig war (ein Preis, eine Gruppenzugehörigkeit, eine Fähigkeit, eine Idee oder eine Meinung), und du hast dich entschieden, jemandem nicht davon zu erzählen, weil es dir zu mühsam erschien oder weil du nicht sicher warst, ob die Person dich richtig verstehen würde?

Man (oder Frau) kann ganz stolz über eine solche Gruppenzugehörigkeit sein. Man kann aber auch entscheiden, dass es nicht sinnvoll wäre, diese Gruppenzugehörigkeit öffentlich zu zeigen. Für diejenigen, die sich als schwul, lesbisch oder bisexuell identifizieren möchten, möchte ich jetzt die Chance geben, aufzustehen und das stolz mitzuteilen – und wenn man sich entscheidet, sich hier nicht zu identifizieren, kann man auch völlig stolz sein.“

„Und für die Schwulen, Lesben und Bisexuellen hier oder anderswo, die sich entschieden haben, das nicht offen zu zeigen, bitte ich euch alle aufzustehen.“

„Ohne Rücksicht darauf, wie viele Leute aufstanden, ist es nützlich zu wissen, dass es Statistiken gibt, die sagen, dass sich rund 10 Prozent der Bevölkerung als schwul, lesbisch oder bisexuell identifizieren. Es ist wichtig, über die sexuellen Vorlieben anderer Menschen keine Vermutungen anzustellen.“

- Menschen mit Behinderungen

„Wer hat eine sichtbare oder unsichtbare Behinderung?“

- Private Identität

„Es gibt auch viele andere versteckte Identitäten, die unser Leben beeinflussen, wie z.B. Leute aus Alkoholikerfamilien oder sonst mit Sucht in der Familie, alleinerziehende Eltern, Geschiedene, Verwitwete, Leute, die in Gefängnissen oder Strafanstalten waren, Leute, die in Heimen aufgewachsen sind oder solche die adoptiert wurden, Leute, die Krieg erlebt haben usw.

„Ich werde die breite Kategorie von *versteckten oder privaten Identitäten* nennen. Wenn du irgendeine solche versteckte oder private Identität hast, bitte ich dich, aufzustehen. Wenn du nicht sagen willst, worum es sich dabei handelt, sitzt du nachher einfach wieder ab.“

Wer hat eine versteckte oder private Identität?

Wer sagen möchte, was das für eine Identität ist, kann stehen bleiben.

- Fragen aus der Gruppe

Wenn es die Zeit erlaubt, kann es spannend sein, ein paar Fragen aus der Gruppe aufzunehmen. Das gibt uns wichtige Informationen über Themen, die einzelne Teilnehmer*innen beschäftigen.

„Was sonst möchtet ihr voneinander wissen, das als Auf/Ab-Frage gestellt werden kann?“

Hinweis

Wenn die Gruppe Schwierigkeiten hat, eine Auf/Ab-Frage zu stellen, kannst du vorschlagen, dass sie das mit einem*r Nachbar*in besprechen, um eine Auf/Ab-Frage zu finden. Frag nachher nochmals nach Fragen.

Frage immer auch nach der entsprechenden Gegengruppe, z.B.: „Wer hat ein Auto?“ – „Wer hat kein Auto?“ oder „Wer ist Nichtraucher*in?“ – Wer ist Raucher*in?“

Leitung und Identität (10 Minuten: 9.15– 9.35 Uhr)

Dieser Teil des Workshops gibt den Teilnehmenden die Möglichkeit, darüber nachzudenken, wie sich eine wichtige dieser Gruppenzugehörigkeiten auf sie auswirken kann. Diese Übung trägt dazu bei, einen Schritt zurück zu machen und zu reflektieren, welche Ressourcen und Herausforderungen mit diesen Identitäten einhergehen. Mache mit deiner*m Mitleiter*in die Übung vor, bevor die Teilnehmer*innen Paare bilden. Dabei werden die folgenden Fragen Schritte beantwortet:

- Bitte die Teilnehmer*innen, einen Partner oder eine Partnerin auszusuchen, den oder die sie nicht schon gut kennen, und sich vorzustellen, indem sie sich möglichst viele ihrer Gruppenzugehörigkeit gegenseitig mitteilen. Dabei ist es wichtig zu sagen: „Ich denke an Gruppen wie Nationalität, Staatsangehörigkeit, Volksgruppen, Rasse, Religion, Geschlecht, Klasse, sexuelle Vorlieben usw.“
- Anschliessend wählt jede Person eine Gruppenzugehörigkeit aus, die für sie besonders wichtig ist. Zu dieser Identität werden die nächsten beiden Fragen beantwortet.
- Was ist eine Stärke für deine Rolle als Leiter*in, die auf dieser Gruppenzugehörigkeit aufbaut?
- Was ist eine Herausforderung, die sich dir in deiner Leitungsrolle stellt, weil du zu dieser Gruppe gehörst.

Hinweis

Es ist wichtig, auch „Mehrheitszugehörigkeiten“ zu nennen, wenn du ihnen angehörst, weil sie sonst oft weggelassen werden (z.B. weiss, Schweizer*in, heterosexuell, Mittelschicht/bürgerlich).

- Gib für diese Übung ca. drei Minuten Zeit.

Wenn die Gruppe wieder zusammengerufen wird, kannst du fragen: „Für wen war es leicht, Gruppenzugehörigkeiten mitzuteilen? Für wen war es schwierig?“ Bitte Hände zu heben.

Bitte diejenigen, die es schwierig fanden, mitzuteilen, was schwierig war.

Anschliessend kannst du einige Teilnehmende fragen, welches Thema sie ausgewählt haben und was eine Stärke resp. Eine Herausforderung ist, die sie erwähnt haben.

Hinweis

Nachdem die Teilnehmer*innen von der Paarübung zurückgekommen sind, kannst du sagen:
„Wir haben viele Gruppenzugehörigkeiten. Einige wurden von Geburt an durch die Familie oder durch die diskriminierende Gesellschaft ausdrücklich betont (z.B. Migrant*in oder Ausländer*innen, Frau, arm).“

Andere Gruppenzugehörigkeiten sehen wir selbst als gegeben an, so dass wir uns nicht wirklich als Mitglieder dieser Gruppen definieren – und wir denken nicht daran, wie tief diese Zugehörigkeit uns beeinflusst (z.B. Schweizer, weiss, Mann). Am heutigen Tag werden wir alle die Gruppen anschauen, zu denen wir gehören. Jede Gruppe ist wertvoll und alle Gruppen sind wichtig, wenn wir Multikulturalität und Vielfalt begrüßen wollen“.

Theorie (10 Minuten: 9.35 - 9.45 Uhr)

Eine kurze Erklärung der Theorie ist für gewisse Gruppen hilfreich. Es ist die Entscheidung der Hauptleiterin resp. des Hauptleiters, ob sie resp. er das durchführen will oder nicht. Die folgenden Leitsätze sind wichtig:

1. Schuld und Scham halten Vorurteile fest.
2. Jede Gruppe ist wichtig.
3. Höre Geschichten zu, wenn du Einstellungen verändern willst.
4. Wenn man neue Fertigkeiten lernt, führt das zu „Empowerment“ (mehr Selbstvertrauen und Wirksamkeit)
5. Schluss mit der Unterdrückung der Leitung.
6. Teams sind nötig für institutionelle Veränderungen.

Platz für Notizen zur Theorie:

Erste Einfälle (30 Minuten: 9.45 – 10.15 Uhr)

„Der nächste Teil des Workshops wird uns helfen, die verschiedenen Arten von Stereotypen anzuschauen, die wir über andere Gruppen gelernt haben.“

Hinweis

Hier kannst du einen Kreis an die Tafel zeichnen und das Wort „CD“ dazuschreiben.

„Alles, was wir über andere Gruppen gehört haben, wird verinnerlicht, wie über eine echte CD in uns aufgenommen. Sogar wenn wir eigene Gedanken und Erfahrungen diese CDs widerlegen, sind diese CDs trotzdem gespeichert, und sie beeinflussen unser Verhalten“.

„Diese CDs haben wir im Laufe unseres Lebens gelernt. Wenn wir ein Baby beobachten, dann merken wir, dass es keinen Unterschied macht zwischen Alten und Jungen, Männern und Frauen, zwischen Leuten mit verschiedener Hautfarbe, Herkunft oder Religion - es geht mit offenen Armen auf alle zu.

Mit der Zeit nehmen wir verschiedene Informationen über andere Gruppen auf und speichern sie auf der CD ab. Wir lernen auch, dass diese CDs nicht für alle stimmen und dass wir differenzieren müssen. Doch dadurch werden die CDs nicht gelöscht. Und manchmal - besonders wenn wir gestresst sind oder uns angegriffen fühlen - laufen sie trotzdem wieder laut.

Deshalb ist es gut, wenn wir wissen, was auf unserer CD abgespeichert ist. Die folgende Übung hilft uns dabei.

Demonstration

Erkläre, dass du und dein*e Mitleiter*in diese Paarübung vormachen werdet. Wähle eine Gruppe, zu der ihr beide nicht gehört. Erinnerung die Teilnehmer*innen daran, was für Gruppenzugehörigkeiten ihr habt. So wird ihnen klar, dass ihr beide der Gruppe, mit der ihr arbeitet nicht zugehörig seid.

„Z.B. Hilda ist eine Frau und ich bin eine Frau; wir dürfen nicht Frauen wählen. Sie ist Migrantin, ich bin Schweizerin. Sie ist reformiert, ich bin katholisch. Wir wählen keine Gruppe, der entweder sie oder ich angehören.

Wir werden unsere ersten Einfälle über den Begriff *Mann* anschauen. Wir sagen einander das Wort *Mann* ein paar Mal. Wir wechseln die Stimmlage, während wir das tun. Ich werde das Wort *Mann* sagen, und Hilda wird das erste unzensurierte Wort sagen, das ihr in den Sinn kommt.“

Beispiel: „Männer?“

„Gross“

„Männer“

„Vater“

„Männer „

„Beängstigend“

„MÄNNER“
„Schwierig“

„Dann wechseln wir die Rollen. Meine Partnerin sagt *Männer*, und ich sage meine ersten Einfälle.“

Bitte jede*n Teilnehmer*in, einen Partner oder eine Partnerin zu finden und eine Gruppe zu wählen, der beide nicht angehören. Bitte die Teilnehmer*innen, eine Gruppe zu wählen, die im Zimmer vertreten ist. Ermutige sie, Begriffe zu benutzen, bei denen vielleicht auch Erste Einfälle ans Licht kommen, die wir nicht so gerne hören – Risiken einzugehen gehören zu diesem Tag. Erwähne die Teilnehmenden daran, dass es sich dabei nicht um unsere Meinung handelt, sondern um die Botschaften, die wir gelernt haben, unsere CDs.

Ermutige die Teilnehmer*innen, verschiedene Begriffe für die ausgewählte Gruppe auszuprobieren, um zu schauen, ob verschiedene erste Einfälle herauskommen. (Z.B. für Schwarze probiere Afrikaner oder Neger, für Migrant*innen probiere Ausländer*in, Albaner, Jugo, Deutsche, Serbe, Muslim*in, Tamil, Italiener und Italienerin.)

Hinweis

Du und dein*e Partner*in sollten im Voraus entscheiden, welches Beispiel ihr wählt, um Überraschungen zu vermeiden. Für die Demonstration sollt ihr eine leichte, wenig stigmatisierte Gruppe wählen (d.h. wählt nicht Migrant*innen, Schwule oder Juden; Reformierte, Katholiken, Italiener*innen, Zürcher usw. wären geeigneter). Der Grund, zuerst mit einer „sicheren“ Gruppe zu arbeiten, besteht darin, sich in einer leichten Stimmung zu bewegen.

Hinweis

Wenn du und dein*e Partner*in eure eigenen ersten Einfälle äussert, ist es wichtig, auch „Negatives“ zuzusagen. Es ist wichtig vorzumachen, dass ihr keine Angst habt, eigene Stereotypen zu zeigen.

Bearbeitung der ersten Einfälle

Wenn die Teilnehmer*innen von der Paarübung zurückkommen, frage zuerst, „Wie viele haben sich zensiert oder waren über ihre Antworten überrascht? Wie viele sind erstarrt – euer Hirn wurde leer, als dein*e Partner*in das Wort sagte?“

Sage, dass das mit Angst zusammenhängen kann – manchmal Angst vor diesen Gruppen und ihrer Reaktion auf unsere CDs, manchmal Angst, vor sich selbst oder vor anderen zuzugeben, dass wir Vorurteile haben könnten.

„Wir wissen in der Regel ganz gut, welche Ersten Einfälle andere stören oder verletzen können. Doch es ist eine Illusion zu denken, dass man die CDs nicht merkt, nur weil wir zu höflich sind, sie zu äussern. Und wenn man die CD spürt, aber merkt, dass ein ehrliches Gespräch in einem sicheren Rahmen nicht möglich ist, dann führt das zu Distanz - und Distanz verhindert den Abbau von Vorurteilen.“

Wenn du willst, kannst du die Gruppe, bevor sie ihre ersten Einfälle im Plenum äussert, bitten, sich zum Nachbarn oder zur Nachbarin zu drehen, die Arme zu öffnen und mit Freude zu sagen:

„Ich freue mich Risiken einzugehen. Ich freue mich Fehler zu machen.“

Erinnere sie daran, dass wir die CDs übereinander nur schwächen können, wenn wir bereit sind, Risiken einzugehen und Fehler zu machen. Bitte sie anschliessend, dieselbe Übung mit den Sätzen: „Ich möchte, dass du Risiken eingehst und Fehler machst mit mir und meinen Gruppenzugehörigkeiten!“ noch einmal zu machen. Das ist eine Art und Weise, die Peinlichkeit und Verlegenheit anzusprechen und abzubauen, die sich aufbauen kann, wenn wir unsere Ersten Einfälle äussern sollen, . .

Sammele nun erste Einfälle über andere Gruppen und Reaktionen von anwesenden Mitgliedern jeder Gruppe. Bearbeite eine Gruppe aufs Mal. Nachdem einige Leute ihre Stereotypen über diese Gruppe geäussert haben, frage die Angehörigen dieser Gruppe: „Was stört euch an diesen Ersten Einfällen? Was hört ihr nicht gerne?“ Du kannst auch nach Reaktionen von Betroffenen auf die Demonstration fragen.

Hinweis

Wenn Teilnehmer*innen nur Verallgemeinerungen über erste Einfälle mitteilen, wie z.B. „Ich hatte positive und negative Einfälle“, so sage so unbefangen wie möglich: „Was waren das für erste Einfälle?“

Hinweis

Wenn Teilnehmer*innen anfangen, ihre ersten Einfälle zu verteidigen oder Schuldgefühle zu zeigen, oder wenn Teilnehmer*innen einander wegen ersten Einfällen kritisieren, erinnere die ganze Gruppe daran, dass dies nur CDs sind, nicht was Menschen wirklich glauben, denken oder erfahren haben. Schreib vielleicht auf: „Wir sind mehr als unsere CDs.“

Hinweis

Wenn ein*e Teilnehmer*in anfängt, über die ersten Einfälle des Partners oder der Partnerin zu reden, kannst du die Gelegenheit nutzen, die ganze Gruppe daran zu erinnern, dass jede Person nur ihre eigenen Bemerkungen weitergeben soll.

Hinweis

Wenn es Gruppen gibt, die im Workshop thematisiert werden sollten, und niemand sie für die Übung „Erste Einfälle“ gewählt hat, kannst du z.B. fragen: „Hat jemand erste Einfälle zur Gruppe „Migrant*innen“ gemacht?“. Wenn nein, kannst du dich entscheiden, die folgende Paarübung durchzuführen: „Migrant*innen“ bilden Paare und suchen erste Einfälle zum Thema „Schweizer*innen“; „Schweizer*innen“ bilden Paare und suchen erste Einfälle zum Thema „Migrant*innen, Ausländer*innen.“ (Doppelbürger*innen und neu eingebürgerte Schweizer*innen müssen wählen. Was wichtig ist, ist nicht der Pass, sondern das Gefühl im Herz.) Du bearbeitest diesen Teil gleich wie die erste Runde. Es ist leichter und sicherer für die Gruppe, wenn zuerst die Migrant*innen ihre ersten

Einfälle zum Begriff „Schweizer*innen“ berichten. (Die Minderheit berichtet zuerst.)

Hinweis

„Erste Einfälle“ ist ein wichtiger Workshopteil, in dem die Teilnehmer*innen sich langsam sicher genug fühlen können, mitzuteilen, was sie in der Paararbeit entdecken. Beachte, dass du 30 Minuten Zeit für diese Übung „Erste Einfälle“ hast und der Bearbeitung genug Zeit widmen kannst.

Verinnerlichte Unterdrückung (25 Minuten: 10.15 – 10.40 Uhr)

„Die meisten Leute denken an Stereotypen über andere Gruppen, wenn sie an den Abbau von Vorurteilen denken. Aber eine der schmerzhaftesten Wirkungen von Benachteiligung und Vorurteilen ist die folgende: wir verinnerlichen viele solche Stereotypen, die wir gehört haben, und wir benutzen sie gegen uns selbst und gegen die Angehörigen unserer eigenen Gruppen. Diese verinnerlichten Auswirkungen davon, wie unsere Gruppe von der Gesellschaft gesehen und behandelt wird, schlägt sich nieder im Wert, den wir selber dieser Gruppe geben. Er kann auch dazu führen, dass wir uns von anderen unterdrückten Gruppen abgekoppelt fühlen.“

„Es kann schwierig sein, die systemische Unterdrückung eigener Gruppen wahrzunehmen und die verinnerlichten Auswirkungen davon zu verstehen. Oft zeigen sie sich dadurch, dass uns gewisse Verhaltensweisen oder Charakteristiken unserer eigenen Gruppe stören oder dass wir sie nicht mögen. Doch bei diesen Verhaltensweisen und Charakteristiken handelt es sich eigentlich um Folgen der Unterdrückung dieser Gruppe.“

„Wir haben herausgefunden, dass die Arbeit mit verschiedenen gesellschaftlichen Gruppen besser vorangeht, wenn wir auch etwas über die unangenehmen verinnerlichten Gefühle innerhalb jeder Gruppe lernen. Wir verstehen so die Herausforderungen, vor die Angehörige dieser Gruppe gestellt sind und die Kämpfe unter den Angehörigen derselben Gruppe besser.“

„Im nächsten Teil des Workshops schauen wir die nicht so positiven Gefühle an, die wir über Angehörige unserer eigenen Gruppe haben. Mein*e Kolleg*in und ich machen das jetzt vor, ihr macht die Übung nachher paarweise.“

Demonstration

Dieses Mal wählt Monika eine Gruppe, der sie angehört und die ihr wichtig ist. Wir müssen in dieser Übung nicht die gleiche Gruppe aussuchen. Sie zeigt mit dem Finger auf mich und beantwortet die Frage:

„Was ich an der verinnerlichten Wirkung der Diskriminierung auf euch Frauen nicht ausstehen kann, ist, dass ihr meint, dass ihr ohne einen Mann nicht so gut leben könntet. Was ich an der verinnerlichten Wirkung der Diskriminierung auf Frauen auch nicht ausstehen kann, ist dass ihr immer miteinander konkurriert.“ (usw.)

„Ich werde jetzt eine Gruppe, der ich zugehörig bin, wählen, mache das gleiche und zeige mit dem Finger auf Monika. Ich will Schweizer und Schweizerinnen anschauen. Was ich an euch Schweizer*innen nicht ausstehen kann, ist, dass ihr nur an Geld und Arbeit denkt. Was ich an euch Schweizer*innen nicht ausstehen kann, ist, dass ihr meint, ihr seid besser als alle anderen.“ (usw.)

„Vielleicht ist es schwer, mit dem Finger zu zeigen. Bitte versucht es aber in dieser Übung, denn es hilft, die negativen Gefühle herauszubringen.“

Lass die Teilnehmer*innen Paare bilden, erinnere Sie daran, dass jede Person eine Gruppe wählen soll, der sie zugehörig ist. Es ist egal, ob der resp. die Partner*in der Gruppe angehört oder nicht. Vielleicht gehst du durch den Raum und ermutigst die Teilnehmer*innen, mit dem Finger zu zeigen.

Hinweis

Dass wir diese Botschaften über unsere eigenen Gruppen verinnerlicht haben, ist bei vielen Gruppen eine Wirkung der systematischen Unterdrückung. Eine alternative Formulierung, die diese Tatsache betont, ist deshalb (im obigen Beispiel): „Was ich daran nicht ausstehen kann, wie sich Sexismus auf euch Frauen ausgewirkt hat, ist...“

Wähle diejenige Formulierung, die bei dir mehr Resonanz auslöst!

Bearbeitung der verinnerlichten Unterdrückung

- Wenn die Gruppe von der Paararbeit zurückkommt, frage zuerst: „Wie viele fühlen, dass dies schwieriger war als die ersten Einfälle? Für wen war es leichter?“ Normalerweise gibt es beide Meinungen. Es hilft anzumerken, dass manche Leute es sehr leicht finden zu besprechen, was sie an ihrer eigenen Gruppe nicht ausstehen können. Andere wurden erzogen, nie etwas Negatives über die eigene Gruppe an die Öffentlichkeit zu bringen.
- „Welche Gruppe hast du gewählt und was konntest du an der verinnerlichten Wirkung der Diskriminierung nicht ausstehen?“ Nach 5 oder 6 Voten kannst du die Gruppe frage: „Was haben alle gemeinsam?“
- Die Gruppe kann dann Gemeinsamkeiten nennen. Fass wie folgt zusammen: „Vieles, was wir an unserer eigenen Gruppe nicht ausstehen können, ist die Verinnerlichung von dem, was andere regelmässig über unsere Gruppe sagen. Die Dinge, die uns an unseren Gruppen stören, sind die Wunden und Narben, die unsere Gruppen von früheren Benachteiligungen mit sich tragen. Sobald wir grössere Solidarität innerhalb unserer eigenen Gruppe aufbauen, können wir auch grössere Solidarität über Gruppengrenzen hinweg bilden.“

Hinweis

Vielleicht sagt jemand, dass es keine gute Idee sei, diese negativen Gefühle vor anderen auszudrücken, weil die Stereotypen so verstärkt werden. Du kannst erwidern:

„Diese Frage ist verständlich, aber unsere Erfahrung zeigt, dass genau das Gegenteil passiert. Wenn Menschen die Gelegenheit haben die Wirkung von verinnerlichten Stereotypen zu sehen, bekommen sie ein tieferes Verständnis, mit welchen Herausforderungen jede Gruppe konfrontiert ist.“

Stolz (15 Minuten: 10.40 Uhr – 10.55 Uhr)

- „Wir wollen diesen Teil nicht damit abschliessen, nur die negativen Gefühle über unsere Gruppenzugehörigkeiten auszudrücken“.
- Bitte die Teilnehmer*innen, die gleiche Gruppe von vorher nochmals zu bearbeiten und dieses Mal die Frage zu beantworten: „Worauf ich in Bezug auf euch stolz bin, ist...“

Das ist das einzige Mal, dass die Teilnehmer*innen eine Paarübung mit den gleichen Partner*innen durchführen.

Demonstration

„Monika und ich machen das vor.“

Monika sagt: „Worauf ich in Bezug auf Frauen sehr stolz bin, ist ihre Wärme und Unterstützung für Kinder. Worüber ich in Bezug auf Frauen sehr stolz bin, ist ihre mutige Art, gleichzeitig Arbeit, das Zuhause und das Persönliche zu bewältigen.“

Ich sage: „Worauf ich sehr stolz in Bezug auf Schweizer*innen bin, ist die Demokratie, die Neutralität, mehr als Hundert Jahre ohne Krieg, die Schweiz als Zuflucht. Worauf ich stolz in Bezug auf Schweizer*innen bin, ist die Betonung von Qualität in der Arbeit.“

Nachdem die Teilnehmer*innen von ihrer Paararbeit zurückkommen, lade einige ein zu sagen, worauf sie in Bezug auf ihre Gruppe stolz sind. Stelle insbesondere sicher, dass die Gruppe von denjenigen Teilnehmenden auch diesen Teil hört, die vorher ihre verinnerlichte Unterdrückung im Plenum mitgeteilt haben.

Hinweis

Wenn jemand das Wort „stolz“ nicht benützen will, biete folgenden Ersatz an: „Was ich toll (oder lässig) an meiner Gruppe finde ist,“ oder „Was mir am meisten gefällt an meiner Gruppe, ist“ oder „Ich kann mich positiv mit euch Frauen identifizieren, weil ihr ...“

Pause (20 Minuten: 10.55 Uhr – 11.15 Uhr)

Hinweis

Kündige immer weniger als die geplante Zeit für die Pause an, plane dabei ein, dass die Gruppe zu spät sein wird. Deswegen kündige für diese zwanzigminütige Pause „15 Minuten“ an.

Es ist toll (15 Minuten: 11.15 - 11.30 Uhr)

„Zuerst haben wir uns über die ersten Einfälle über andere Gruppen Gedanken gemacht. Dann haben wir die verinnerlichteten Vorurteile über unsere eigenen Gruppen angeschaut. Als nächstes werden wir uns mit denjenigen Aspekten unserer eigenen Identität beschäftigen, auf welche wir weniger stolz sind. Wir alle verdienen es und haben guten Grund, auf uns selbst völlig stolz zu sein.

Wenn einige Leute das Wort „stolz“ hören, meinen sie, es bedeutet: jemand denkt, er oder sie sei besser als die andern. Das ist eigentlich Chauvinismus oder Überheblichkeit. Chauvinismus bedeutet: meine Gruppe ist besser als deine, damit ich meine eigenen Minderwertigkeitsgefühle verstecken kann.

Echter Stolz begrüsst die Vielfalt. Ich finde meine Gruppe gut. Darum will ich, dass du deine Gruppe genau so gut findest und dich mit ihr identifizieren kannst.“

Schau die Teilnehmer*innen an und sage: „Auf welche deiner Gruppenzugehörigkeiten bist du nicht immer ganz stolz? Über welche Gruppe wäre es nicht leicht zu sagen: „Es ist toll, ein Mitglied dieser Gruppe zu sein!“ Du kannst eine eigene Gruppenzugehörigkeit als Beispiel benutzen: z.B. verberge ich es manchmal, dass ich Vegetarier bin.“

Bitte die Teilnehmer*innen, einige Gruppenzugehörigkeiten bzw. Identitäten zu nennen, auf die sie nicht völlig stolz sind (z.B. weiss, Männer, Mittelschicht, Deutscher, Schweizer, Lehrer*in usw.)

Demonstration

Zur Demonstration kannst du eine Gruppe wählen, über deren Zugehörigkeit man fälschlicherweise meint, sich schämen zu müssen (z.B. Weisse, Mann, Schweizer, Europäer, Asylbewerber, Lehrperson usw.) Lade eine Person nach vorne ein, die eine solche Gruppenzugehörigkeit genannt hat.

Sag: „Negative Gefühle wie Schuld und Scham über bestimmte Aspekte unserer Identität hindern uns, uns effektiv gegen Diskriminierung einzusetzen. Wir zweifeln leicht daran, dass wir genau die richtige Person sind, um Vorurteile abzubauen. Diese Gefühle drücken uns nach unten; sie hängen wie eine Art unsichtbar Decke direkt über unserem Kopf.

Um diese Decke symbolisch zu durchdringen, bitte ich dich nun, in die Luft zu springen und zu sagen: „Es ist toll, X (z.B. ein weisser Mann) zu sein.“ Ermutige die Teilnehmer*innen, begeistert zu klatschen.

Hinweis

Sei sicher, das selbst vorzumachen. Spring in die Luft und sage die Wörter, die die Person wiederholen soll. (Z.B. „Es ist toll, X zu sein.“)

Fordere alle Teilnehmer*innen zur Paararbeit auf. Erinnere sie wieder daran, neue Partner*innen zu wählen. Bitte sie, diese Übung stehend zu machen. Eine Person

soll in die Luft springen und sagen: „Es ist toll, X zu sein!“, während die andere klatscht. Die Partner*innen wechseln dann die Rollen.

Hinweis

Vielleicht willst du dich unter die Paare mischen, um sie zum Springen und Klatschen zu ermutigen.

Wenn die Paare fertig sind, bitte sie, die Gruppe zu nennen und zu sagen: „Es ist toll... zu sein.“ Zum Beispiel: „Also, was ist toll, es zu sein? Es ist toll...“ „Italiener“, „älter als 60“... zu sein“.

Hinweis

Es gibt einige Aspekte der eigenen Geschichte, für die es keinen Sinn macht, die Formulierung „es ist toll, X zu sein“ zu benutzen.

- Es ist z.B. nicht toll, Opfer von Übergriffen oder Gewalt geworden zu sein. Hier kann man sagen: „Es ist toll, X überlebt zu haben!“ oder „Es ist toll, ein*e Überlebende*r zu sein!“
- Ähnliche Überlegungen kann man auch bei körperlichen Einschränkungen, Süchten oder Behinderungen berechtigt vorbringen. Hier bietet sich die Formulierung „Es ist toll, den Körper zu haben, den ich habe!“ an.

Es ist gut, diese Beispiele zu erwähnen, bevor du die Leute in die Paarübung schickst.

Hinweis

Wenn die Person, mit der du die Übung zeigst, nicht in die Luft springen will, ermutige sie, so begeistert wie möglich „Es ist toll...“ zu sagen. Erkläre, dass Übertreiben hilft. Je mehr man in dieser Übung übertreibt, desto schneller wird sich der echte Stolz später finden.

Hinweis

Wenn die Person, mit der du die Übung zeigst, Widerstand spürt/zeigt und sagt: „Es gibt nichts Positives über diese Gruppe“, hast du einige Möglichkeiten. Sage der Person sanft: „Gibt es einen kleinen Aspekt, worüber du stolz sein könntest?“ Erinnere sie daran, dass sie eine Gelegenheit hat, etwas Neues auszuprobieren. Sag, dass Scham über die eigene Gruppe nicht hilft, um Diskriminierung zu beenden. Z.B. sind weiße Menschen, die sich schämen, weiß zu sein, nicht besonders bereit zum Abbau von Rassismus. Wenn die Person weiterhin widerstrebt, danke ihr, dass sie die Übung probiert hat. Zu viel Druck auszuüben hilft nicht. Dreh dich zur Gruppe und sage mit selbstsicherer Stimme, dass sie in Paaren die Übung machen sollen. Ermutige sie, in die Luft zu springen und zu sagen: „Es ist toll...“

Interessengruppen (60 Minuten: 11.30 Uhr – 12.30 Uhr)

Vorbereitung (Zehn Minuten: 11.30 Uhr – 11.40 Uhr)

Einleitung:

„Während des nächsten Teils des Workshops lernen wir, wie unterschiedlich Leute Diskriminierung erfahren haben. Jede*r von euch wird Gelegenheit haben, an eine Gruppe zu denken, zu der er oder sie gehört und die eine Art von Diskriminierung oder Benachteiligung erfahren hat. Du wirst eine Interessengruppe mit anderen Leuten bilden, die auch zu dieser Gruppe gehören. Ihr bereitet einen mündlichen Bericht vor, den ihr vor der ganzen Gruppe vortragen werdet. Dieser Bericht beantwortet die Frage:

WAS WILLST DU, DASS LEUTE NIE WIEDER IN BEZUG AUF DEINE GRUPPE SAGEN, DENKEN ODER IHR TUN?“

Hinweis

Es hilft, die Frage „Was willst du...“ auf den Flipchart zu schreiben. Die Interessengruppen können sich so daran erinnern, während sie die Berichte vorbereiten.

„Gleich machen wir eine Liste der Interessengruppen, die wir bilden möchten. Damit wir eine möglichst vollständige Liste zusammentragen können, dreh dich bitte zum*r Nachbar*in und denk dir je eine oder zwei Gruppen aus, die du als deine eigene Interessengruppe wählen könntest. Es soll eine Gruppe sein, der du jetzt persönlich angehörst oder früher in deinem Leben angehört hast; es soll eine Gruppe sein, als deren Mitglied du schon schlecht oder ungerecht behandelt worden bist, oder eine Gruppe, gegenüber der andere Leute negative Gefühle haben. Es soll auch eine Gruppe sein, über welche die anderen Workshopteilnehmer- und teilnehmerinnen deiner Meinung nach etwas erfahren sollen. Beispiele für mögliche Interessengruppen sind: Migrant*innen, Schweizer*innen, Männer, Frauen, Juden/Jüdinnen, Moslems, Behinderte, Schwule und Lesben, Dicke, Kleine, Lehrpersonen, Hausfrauen, Reiche, Arme, älter als 60, jünger als 30, Ledige, Geschiedene, Verwitwete, Eltern, Landmenschen, Stadtmenschen, Lehrer*innen, Jugendliche usw.“

Nachdem die Teilnehmer*innen ihre Vorschläge diskutiert haben, schreib zusammen mit deiner*m Mitleiter*in die vorgeschlagenen Gruppen an den Flipchart. Erinnerung die Teilnehmer*innen daran, dass sie in dieser Übung nur bei einer Interessengruppe mitmachen können, auch wenn sie mehreren angehören. (D.h. „Du kannst in einem bestimmten Moment nur an einem Ort sein.“) Sage, dass jede Interessengruppe mindestens 2 Mitglieder haben muss, um eine Gruppe, zu bilden. Ausser in sehr grossen Workshops (mehr als 60 Teilnehmer*innen) genügen zwei Mitglieder für eine Interessengruppe. Wenn die Liste fertig ist, lies sie laut vor.

Bitte die Teilnehmer*innen, je eine Gruppe zu wählen, für die sie die Frage „Was willst du...“ beantworten möchten. Gruppen, die keine Stimme erhalten, fallen weg.

Nach der Abstimmung sollst du überprüfen, ob jede*r bei einer Interessengruppe eingeteilt ist. Verteile die Gruppen im Raum, wo sie sich treffen sollen. Erinnerung an die Frage, „Was willst du,...“, die sie beantworten sollen, und an den schriftlichen Bericht (Stichwörter genügen). Gib ca. 7 Minuten Zeit, um den Bericht vorzubereiten.

Teile jeder Gruppe mit, wann sie nur noch eine Minute Zeit hat.

Hinweis

Wenn Teilnehmer*innen dominante Gruppen (z.B. Männer, Schweizer*innen, ...) wählen, dann machen sie manchmal den Fehler, in ihrem Bericht Punkte aufzuzählen, die für andere Teilnehmende schwierig sein können: z.B. wenn Weisse in ihrem Bericht sagen, dass sie nie mehr als Rassisten bezeichnet werden wollen. Rassismus (und Sexismus und andere Formen der Unterdrückung) ist – wie wir bei den ersten Einfällen gesehen haben, so fest in unsere Ansichten, Bewertungen und Institutionen verwoben, dass er sich oft auch unabsichtlich zeigt. Es muss möglich bleiben, Weisse darauf anzusprechen und Rassismus zu benennen.

Oft brauchen dominante Gruppen etwas Unterstützung dabei, den Bericht so zu formulieren, dass er die Unterdrückung nicht wiederholt: z.B. «Ich möchte nie mehr, dass rassistische Botschaften uns Weisse gegen andere Gruppen aufstacheln.»

Hinweis

Wenn es Gruppenthemen gibt, welche du für den Workshop als wichtig erachtest und die niemand vorgeschlagen hat (es sollen jedoch zwei mögliche Gruppenteilnehmer*innen anwesend sein), kannst du vorschlagen: „Will jemand Migrant*innen (oder Frauen, Bauernkind usw.) als Interessengruppe? Ich meine, es könnte wichtig für den Workshop sein, etwas über diese Gruppe zu hören.“ Du sollst nie Druck ausüben, damit jemand einer Interessengruppe beitrifft – deine Ermutigungen können jedoch wichtig sein. Wenn du willst, dass eine Interessengruppe gebildet wird, kannst du während der Pause davor die Mitglieder beiseite nehmen und fragen, ob sie vielleicht bereit wären, diese Interessengruppe zu bilden. Sag Ihnen, dass du bald nachher Interessengruppen bilden lassen wirst, und empfehl, diese bestimmte Interessengruppe vorzuschlagen.

Eventuell kann auch eine Person aus dem Team in der Interessengruppe mitmachen und so helfen, dass deren Stimme Gehör findet.

Hinweis

Wenn du die Abstimmung leitest und eine Gruppe, die du für besonders wichtig für den Workshop hältst, nur eine Stimme bekommt, kannst du sagen: „Gibt es jemanden hier, der oder die dieser Gruppe angehört und der oder die bereit wäre, mit Elisabeth diese Gruppen zu bilden?“

Eventuell kann auch eine Person aus dem Team in der Interessengruppe mitmachen und so helfen, dass deren Stimme Gehör findet.

Hinweis

Wenn eine Gruppe nur eine Stimme bekommt, kannst du dieser Einzelperson helfen, sich einer anderen Gruppe anzuschliessen. Z.B. eine alleinerziehende Frau könnte sich der Frauengruppe anschliessen, ein Italiener könnte zur Migrant*innengruppe gehen. Ermutige sie aber, ihre spezifische Perspektive in diese allgemeinere Gruppe einzubringen!

Wenn die Gruppe wirklich nur ein Mitglied hat und die Gruppe wichtig ist, kann ein*e Leiter*in der Person helfen, den Bericht vorzubereiten. Eine andere Möglichkeit ist, dass zwei Einzelpersonen einander unterstützen, die zwei Berichte vorzubereiten und vorzutragen, so dass niemand vor der Gruppe alleine stehen muss.

Interessengruppen-Sitzungen (10 Minuten 11.40 Uhr – 11.50 Uhr)

Vorbereitung auf die Aussprachen:

Während den Interessengruppen-Berichten musst du und dein*e Mitleiter*in mögliche Kandidat*innen für die Aussprachen nach der Mittagspause in Auge fassen. Denke an 4 bis 5 mögliche Geschichten, da man mit Ablehnungen rechnen muss. Hier sind einige Überlegungen:

- 1) Über welche Gruppenthemen sollte der Workshop etwas erfahren (z.B. Rassismus, Ausländerfeindlichkeit, Sexismus, Antisemitismus, Islamophobie, Homophobie, Arbeitslosigkeit, Armut, Adulthood usw.)?
- 2) Ist diese Gruppe hier vertreten?
- 3) Ist dir von den Teilnehmer*innen jemand aufgefallen, der oder die wahrscheinlich eine persönliche Geschichte erzählen würde? Wer ist nicht zu intellektuell, nicht zu feindselig? Wer hat schon gut mitgemacht?
- 4) Mindestens ein*e Kandidat*in sollte einer Gruppe zugehören, die man nicht sofort als Opfer von Diskriminierung identifiziert.

Währenddem die Interessengruppen ihre Berichte vortragen, beobachte die Berichtsersteller*innen, um zu entscheiden, ob sie mögliche Kandidat*innen für die Aussprachen sind oder ob andere gut wären, weil sie lebhaft sind und viel zu sagen haben.

Interessengruppenberichte und Zusammenfassung (40 Minuten: 11.50 Uhr – 12.30 Uhr)

Berichte

Bitte jede Interessengruppe, zum Bericht vollständig nach vorne zu kommen. Der leichteste Weg, die Reihenfolge zu bestimmen, ist, der Liste an der Wand zu folgen.

Hinweis

Manchmal fangen während eines Berichtes einige Leute an, die Berichtersteller auszulachen oder Witze zu machen. Wenn das passiert, musst du dich sofort entscheiden, wie viel Humor erträglich und wann er kontraproduktiv ist. Wenn du eine Bemerkung unterbrechen möchtest, könntest du mit so wenig Beschuldigung wie möglich allen Anwesenden sagen: „Es gibt Gruppen, über die zu lachen man sich erlaubt, aber jetzt wollen wir mit vollem Respekt allen Berichten zuhören.“

Hinweis

Meistens ist es nicht nötig, die Berichte zu unterbrechen, weil sie zu lang werden. Wenn eine Gruppe trotzdem überzieht, gib ruhig bekannt, dass ihre Zeit vorbei ist.

Zusammenfassung

Frage die Workshopteilnehmer*innen abschliessend: „Was waren die gemeinsamen Themen in allen Berichten? Was berührte dich besonders? Was war neu für dich?“

Wenn du noch zehn bis fünfzehn Minuten vor der Mittagspause hast, kannst du die Teilnehmer*innen bitten, in Paaren für einige Minuten zu diskutieren, was sie aus den Gruppenberichten gelernt haben. Dies wird die Antworten auf eine tiefere Ebene führen.

Mittagspause/Lunch (60 Minuten: 12.30 Uhr – 13.30 Uhr)

Bitte die Leute, bereit zu sein, um 13.30 Uhr wieder anzufangen. Vielleicht sagst du: „Der Teil des Workshops gerade nach der Mittagspause ist für persönliche Erlebnisse, darum ist es sehr wichtig, dass ihr pünktlich zurückkommt.“

Die Wahl der Erzähler*innen: Wenn du dich jetzt schon für einige Erzähler*innen entschieden hast, kannst du sie vielleicht um ihre Mitwirkung bitten, bevor sie zum Mittagessen gehen. Im Fall einer Ablehnung hast du Zeit, dir mit deiner*m Mitleiter*in andere Kandidat*innen zu überlegen. Bitte die angefragten Leute, eine Geschichte über ein ganz bestimmtes Thema zu erzählen: z.B. bitte eine Frau darum, über Sexismus zu reden; einen Afrikaner über Rassismus; usw.

Anfrage der Kandidat*innen für die Aussprachen

Nimm die Kandidatin oder den Kandidaten beiseite und sprich mit ihnen unter vier Augen. Wenn er oder sie gerade mit jemandem am Reden ist, unterbrich vorsichtig und sage: „Darf ich mit dir einen Moment reden?“

„Nach der Mittagspause halten wir einen Workshopteil, der „Aussprachen“ heisst. Das ist die Gelegenheit für einige, vor der Gruppe eine persönliche Erfahrung von Diskriminierung zu erzählen. Wärest du bereit, ein spezifisches Beispiel zu erzählen, wo du Vorurteile oder Benachteiligung (wegen Rassismus, Sexismus, Homophobie, Antisemitismus usw.) erfahren hast, die für dich schmerzhaft war und die du dennoch der Gruppe mitteilen möchtest?“

Hinweis

Wenn jemand sagt: „Nein, ich möchte nicht,“ sage: „Danke. Das ist OK, du musst nicht. Vielen Dank für alles, was du so schon zu diesem Tag beigetragen hast!“
Wenn jemand jedoch sagt: „Mir kommt kein Beispiel in den Sinn“, kannst du sagen: „Möchtest du gerne einen Moment mit mir darüber nachdenken?“ Wenn die Person einverstanden ist, kannst du fragen: „Wurdest du in irgendeiner Art verletzt, als du aufgewachsen bist? Wurdest du gehänselt? Wurdest du ausgeschlossen? Wurdest du als weniger gut oder weniger wichtig als die anderen betrachtet?“ Wenn die Person immer noch keine Ahnung hat, sage: „Jedenfalls vielen Dank.“

Es ist an euch als Team – und insbesondere der*m Hauptleiter*in – zu entscheiden, ob ihr über Mittag Zeit im Team braucht oder ob ihr mit den Teilnehmenden oder den Organisator*innen essen möchtet.

Aussprachen (60 Minuten: 13.30 – 14.30 Uhr)

Einführung zu den Aussprachen

Diese Übung ist das zentrale Moment des Workshops, weil aus der eigenen Betroffenheit die Entscheidung zur Solidarität mit anderen und der Mut, sich als Verbündete*r einzusetzen, wächst. Deswegen ist es wichtig, diesen Teil gut einzuführen:

Zum Beispiel:

"Wir fangen jetzt mit einem Teil des Workshops an, der "Aussprachen" heisst. Während der Mittagspause habe ich einige Personen angefragt, ob sie bereit wären, eine eigene Erfahrung von Diskriminierung oder Ausgrenzung zu erzählen. Sie hatten alle die Gelegenheit abzusagen. Es ist also ihre eigene Wahl, eine Erfahrung zu erzählen."

"Wenn wir Aussprachen hören, lernen wir etwas über Vorurteile und Diskriminierung. Aber wir würden das nicht machen, wenn es nur für die Zuhörer*innen gut wäre. Es ist auch gut für die Leute, von Ihren Erfahrungen zu erzählen, wenn andere Leute aufmerksam zuhören. Man weiss dann, dass man nicht allein ist und das Erzählen kann entlastend wirken."

"Diese Geschichten können kurz oder lang, lustig oder traurig sein. Manchmal machen sie uns wütend, manchmal machen sie uns Angst. Fast immer kommen aber irgendwelche Gefühle darin vor. Wir alle hatten als Kinder verschiedene Erfahrungen mit Emotionen - deshalb interessiert es mich: Wie viele kommen aus Familien, in denen starke Emotionen leicht und offen ausgedrückt wurden? (Hebt die Hand, bitte.)"

"Wer kommt aus einer Familie, in der Emotionen kaum ausgedrückt wurden, in der man Gefühle eher für sich behalten hat? (Hebt die Hand, bitte.)"

"Wer kommt aus einer Familie, in der Männer und Frauen anders mit Gefühlen umgegangen sind -- ein Elternteil zeigte Gefühle, der andere nicht? (Hebt die Hand, bitte.)"

"Wir alle haben verschiedene Reaktionen auf offen ausgedrückte Emotionen. In diesen Workshops haben wir erfahren, dass die Erzählung dieser Erlebnisse, gerade weil sie so persönlich sind, mehr als alle anderen Teile des Workshops Menschen beeinflussen können."

Leitung der Aussprachen

- Ruf die erste Person nach vorne, bedanke dich für die Bereitschaft ein eigenes Erlebnis zu erzählen und biete ihr einen Platz an vor der Gruppe an. Je nach Gruppe kannst du dich entscheiden, der Person eine Hand anzubieten. Falls du das nicht machst, ist es wichtig, andere Wege zu finden, der Person zu zeigen, dass du präsent und auf ihrer Seite bist.

- Wiederhole die Frage, die du der Person vorher gestellt hast, so dass alle Teilnehmer*innen sie nun hören können und wissen, worum es in der kommenden Geschichte geht. Zum Beispiel:

"Ich habe Peter gebeten, über eine persönliche Erfahrung von Ausgrenzung nachzudenken, die für ihn schmerzhaft war, und welche er uns heute erzählen will."

- Stehe respektvoll bei der Person, schenke ihr deine volle Aufmerksamkeit, während sie die Geschichte erzählt. Wenn die Person mit der Geschichte fertig ist, sage ihr:

"Stellen wir uns vor, dass wir in diesen Moment zurückgehen könnten, als das passiert ist. Wenn du ganz aus deinem Innern etwas sagen könntest, und du weißt, dass diese Person dich nie hören wird, was hättest du ihm oder ihr in diesem Moment gern gesagt?"

Biete deine zusammengefalteten Hände an und sage:

"Könntest du meine Hände schütteln, während du diese Person ansprichst?"

Wenn sie oder er deine Hände schüttelt und Empörung ausdrückt, genügen drei Wiederholungen. Lass es nicht zu lange dauern.

Es hilft oft, wenn du den Spruch wörtlich wiederholst. Das hilft der Person, die Worte der Wut, der Trauer oder des Ärgers zu finden, die sie ausdrücken will.

Hinweise:

Unterbrich die Aussprachen nicht, ausser wenn die Person schon mit dem 5. Beispiel beginnt, oder es sonst scheint, dass die Geschichte nie enden werde. Du kannst sagen: "Vielen Dank, nur wegen der Zeit müssen wir hier leider aufhören."

Wenn die Person mehrere Beispiele erzählt hat, dann fasse die verschiedenen Teile kurz zusammen und frage nach, gegen wen die Person sich aussprechen will.

Wenn die Person sehr vernünftig bleibt und keine unhöfliche Antwort an die streitende Person in dem Erlebnis finden kann, schlage etwas vor, z.B. "Wie wagst du es, mich so zu behandeln! Geht's noch?! Tu mir das nie wieder an! Ich bin gerade so gut wie du! Hör auf! Du darfst mir das nie wieder antun!"

- *Am Schluss jeder Geschichte* frage die Person, ob sie der Gruppe etwas sagen möchte oder von der Gruppe etwas hören möchte, so dass ihr völlig wohl dabei ist, dass sie die Geschichte erzählt hat.

Wenn die Person sagt: "Ich will wissen, dass sich die Leute in Zukunft gegen solche Probleme wehren werden", kannst du die Gruppe bitten, ihre Hände zu heben, wenn sie sich zunehmend einsetzen werden, so dass solche Ereignisse nie wieder passieren.

Drehe dich nun zur Gruppe und bitte sie, die Hände zu heben, um sich zunehmend gegen diese Art von Diskriminierung einzusetzen. "Wer wird sich an die Geschichte von Peter erinnern und sich zunehmend gegen (diese Art von Diskriminierung) einzusetzen? (Hände)"

Bitte die Erzählerin oder den Erzähler, sich zu setzen. Frag die Gruppe:

"Wie hat Peters Aussprache dich berührt? Wer kennt diese Situation selbst?"

Nachdem ein paar Leute etwas gesagt haben, kommen die zweite, die dritte Aussprache usw., so wie die Zeit es erlaubt.

Hinweise:

Eine wichtige Verantwortung der Leitung ist es zu vermeiden, dass die erzählende Person mit Fragen zum Geschehen von der Gruppe belästigt wird. Die Person hat ihre Geschichte erzählt, genau so viel wie sie wollte. Greife schnell ein, wenn das passiert! Deine Hauptverantwortung ist, für die aussprechende Person zu schauen.

Nach den Aussprachen ist es für den Erzählenden oder die Erzählende nicht hilfreich, wohlgemeinte Ratschläge, Tipps oder Verbesserungsvorschläge zu hören. Es hilft der Person, zu hören, was die Leute berührt hat oder wer ähnliche Erlebnisse gemacht hat.

Wenn du merkst, dass eine Geschichte die Gruppe tief berührt, bitte die Teilnehmer*innen, einander in Paaren mitzuteilen, wie die Geschichte sie persönlich berührte.

Wenn niemand eine Aussprache erzählen will

Dazu kommt es nur sehr selten. Falls doch, gehe wie folgt vor:

- Dieselbe Einführung, aber lass einen Teil aus (dass du Kandidat*innen vorher gebeten hast, ihre Geschichte zu erzählen).
- Alle sollen Vierergruppen bilden und in diesen kleinen Gruppen eine persönliche Erfahrung von Vorurteilen oder Diskriminierung erzählen, die schmerzhaft war, und die sie heute der kleinen Gruppe zu erzählen bereit sind. (Insgesamt 15 Minuten in den kleinen Gruppen.)
- Wenn alle wieder im Plenum sind, frage:

"Wer will der ganzen Gruppe erzählen, was er oder sie der kleinen Gruppe erzählt hat? Ich erinnere euch daran, dass wir am Anfang abgemacht haben, nur für uns

selber zu sprechen, nicht für andere." (Die Teilnehmer*innen können auf ihrem Platz sitzen bleiben, müssen also nicht vor der Gruppe stehen.)

Pause (15 Minuten: 14.30 – 14.45 Uhr)

Rollenspiele: Einstellungen verändern (60 Minuten: 14.45 – 15.45 Uhr)

Ziel ist es, mindestens 2 Rollenspiele durchzuführen. Wenn du mehr Zeit hast, kannst du zusätzliche Rollenspiele durchführen.

Bitte die Teilnehmer*innen, je eine neue Partnerin oder einen neuen Partner zu finden und sich Situationen zu überlegen, in denen sie abschätzig Sprüche, Witze oder Beleidigungen gehört haben und in denen sie nicht wussten, wie sie reagieren sollten. Sie sollen Bemerkungen, Situationen usw. auswählen, mit denen sie konfrontiert wurden und in die sie gerne eingreifen würden, um die Einstellung der betreffenden Person zu verändern. Wenn der Workshop in einer Arbeitsumgebung oder in einer Schule stattfindet, dann ermutige die Teilnehmer*innen, an spezifische Vorfälle zu denken, die zur Zeit am Arbeitsplatz (oder in der Schule) geschehen. Für junge Teilnehmer*innen sind auch Konflikte mit Geschwistern oder Eltern wichtig.

Lass die Teilnehmer*innen einige Minuten in Paaren diskutieren. Notiere nachher die Beispiele auf dem Flipchart.

Bitte die Teilnehmenden, kurz aufzustehen und sich ein bisschen zu dehnen. Sag ihnen, dass sie ihre Plätze nicht verlassen sollen. Währenddem die Gruppe sich entspannt, sollst du dich mit der Mitleitung entscheiden, welche Beispiele für die Rollenspiele geeignet wären.

Auswahlkriterien für Rollenspiele:

- 1) relevant für viele Teilnehmer*innen der Gruppe;
- 2) Fragen/Themen, die bisher ausgelassen wurden (z.B. Rassismus);
- 3) Beispiele, mit denen ihr als Leiter*innen zu arbeiten bereit seid;
- 4) Leute, die noch nicht vor der Gruppe waren und bereit wären, vor der Gruppe zu arbeiten.

Führe die Auseinandersetzung mit diesen Beispielen folgendermassen ein: "Wenn sie feindselige Witze oder Bemerkungen hören, reagieren die meisten Leute auf zwei typische Arten: entweder sie erstarren, ignorieren die Bemerkung und sagen nichts; oder sie geben zurück und greifen die Person an, die die Bemerkung gemacht hat. Beide Varianten sind nicht gut geeignet, um effektiv die Einstellung dieser Person zu verändern."

"Bessere Erfolgchancen haben wir, wenn wir mit der Person in Beziehung bleiben, uns ihr nähern und ein Gespräch anfangen, in dem die andere Person ihre CDs laufen lassen kann und herausfindet, was hinter den Vorurteilen steckt."

„Wir werden nun zuerst die zwei am meisten verbreiteten Varianten vorzeigen; diese kennen wir, wir benutzen sie oft. Nachher zeigen wir eine dritte Möglichkeit, mit der es unserer Erfahrung nach möglich ist, Leute zum Nachdenken zu bringen und Einstellungen zu verändern.“

Zwei Leiter*innen spielen die gleiche Situation dreimal durch; die Beleidigung bleibt immer gleich, die Reaktion verändert sich.

Die erste Variante: ignorieren

A: „Die sollten richtig Deutsch lernen, schliesslich sind wir hier in der Schweiz!“

B: „Kommst du heute abend auch ins Kino?“

A: zeigt Irritation

„Oft ignorieren wir Beleidigungen, wenn wir uns machtlos fühlen oder uns davor schützen wollen, diese Sprüche zu hören. Man hofft, dass man das Thema wechseln kann. Wir sind keine schlechten Menschen, wenn wir diese Strategie anwenden – aber wir verändern Einstellungen nicht.“

Die zweite Variante: zurückgeben

A: „Die sollten richtig Deutsch lernen, schliesslich sind wir hier in der Schweiz!“

B: „Du Rassist! Jeder darf reden, wie er will. Nur weil du so unfähig bist, dass du sie nicht verstehst...“

A: „Spinnst du eigentlich?!? Was fällt dir ein, mich so anzumachen, du Blödmann!“

„Die Situation eskaliert. Die andere Person weiss jetzt, dass du das nicht gerne hörst. Du hast aber wenig Chancen, so ihre Einstellung zu verändern.“

Die dritte Variante: mit echtem Interesse eine Frage stellen, um die Person besser zu verstehen und zum Nachdenken zu bringen.

A: „Die sollten richtig Deutsch lernen, schliesslich sind wir hier in der Schweiz!“

B: „Das scheint dich wirklich zu stören. Wie ist es für dich, wenn sie ihre eigene Sprache sprechen?“

A: „Ja, das stört mich. Ich verstehe sie nicht. Vielleicht reden sie über mich?“

Frage die Gruppe:

„Was habe ich in der dritten Variante gemacht? Was ist euch aufgefallen?“

Sammele einige Punkte von den Teilnehmer*innen und fasse sie zusammen, indem du die Kernpunkte der NCBI-Methodik an die Tafel schreibst:

- = Ton
Der *Ton* der Intervention ist wichtig. Gewisse Tonarten vergrössern oder verkleinern das Verteidigungsverhalten. Eine ruhige Sprechweise, die den anderen akzeptiert und nicht verurteilt, ist wirksamer.
- = Abwehrhaltung abbauen
Stelle in einer solchen Situation fest, was das *Abwehrverhalten* vergrössert und was es *abbaut*. Antworten, die das Verteidigungsverhalten vergrössern, machen es schwieriger, Einstellungen zu ändern.
„Wir können Einstellungen nur verändern, wenn wir mit einer Person in *Beziehung* bleiben. Wenn die Person zwischen uns eine Mauer aufbaut, komme ich nicht mehr an sie heran.“
- = nicht 2x „Aua“
Nimm die Bemerkung nicht persönlich. Verstehe sie vielmehr als eine Art Hilfeschrei. Da gibt es etwas, das diese Person beschäftigt (ihr „Aua“); das bringt sie einfach auf eine ungeschickte und nicht sehr konstruktive Art vor.

Wenn du nun ebenfalls mit deinen eigenen starken Gefühlen oder deiner persönlichen Betroffenheit (deinem „Aua“) antwortest, ist es unwahrscheinlich, dass sie dich hören kann. Es gibt nicht Platz für zwei „Aua’s“ zur gleichen Zeit. Wenn du Einstellungen verändern willst, dann kannst du dich entscheiden, deine Gefühle für den Moment auf die Seite zu stellen.

„Heute geben wir euch kein einfaches Rezept, das man in solchen Situationen anwenden kann. Trotzdem wollen wir zeigen, dass es mögliche Antworten gibt, mit denen wir die Einstellungen anderer Menschen beeinflussen können.“

Demonstration:

Fordere die Person auf, die den ausgewählten Vorfall vorgeschlagen hat, vor die Gruppe zu kommen. Bitte sie, die Situation kurz zu schildern. Höre aufmerksam zu.

„Wir werden mit dieser Situation in zwei Schritten arbeiten: Zunächst nimmt es mich wunder, wie es *dir* gegangen ist, als du diese Bemerkung gehört hast.

Wenn wir diskriminierende oder abwertende Bemerkungen hören, trifft das oft unseren empfindlichen Punkt. Wenn wir aber wütend sind, können wir oft nicht so klar denken. Deswegen finden wir keine wirksamen Antworten.

Deshalb werde ich dich zuerst bitten, meine Hände zu nehmen und mir aus dem Bauch heraus zu sagen, was du der anderen Person damals spontan am liebsten gesagt hättest. Nicht, was wirksam ist; deine Gefühle sind zuerst gefragt.“

Wiederhole die Bemerkung und bitte die Person, deine Hände zu schütteln, während sie ausspricht, was sie der Täterin oder dem Täter am liebsten alles sagen würde.

Zum Beispiel:

- *Die Bemerkung:*
“Geh doch dorthin zurück, wo du hingehörst!”
- *Die Workshopleitung wiederholt die Bemerkung.*
- "Nimm meine Hände, schüttle sie und sage der Person, was du ihr damals am liebsten gesagt hättest. Nicht, was wirksam wäre! Nicht etwas Vernünftiges! Was du vom Bauch her sagen wolltest!"

Wiederhole die Bemerkung, während die Person aus dem Gefühl heraus darauf reagiert. Die Person könnte z.B. sagen:

"Du blöde Kuh! Du gehörst nicht hierher! Du blöde, blöde Kuh!"

- *Erinnere die Gruppe daran, dass diese Antworten vom Bauch her kommen und kein Beispiel für eine wirksame Antwort sind. MACH DEN UNTERSCHIED KLAR ZWISCHEN GEFÜHLEN UND ANTWORTEN, DIE WIRKUNGSVOLL EINSTELLUNGEN VERÄNDERN!* Wenn die Gefühle zuerst rauskommen, hilft das der Person, klar zu denken und nachher selbst eine wirksame Antwort zu entwickeln.

- Dreh dich zur Workshopgruppe und sage: "Jetzt schauen wir an, was eine wirksame Antwort wäre."
- Suche eine*n Freiwillige*n, der oder die die Rolle der Täterin oder des Täters spielen würde. Vergiss nicht, den Teilnehmer*innen zu sagen: "Wir würden nie annehmen, dass diese Person (die den Täter oder die Täterin spielt) sich **je** so verhalten würde!"
- Bitte die Person in der Täter-Rolle, die Bemerkung oder Provokation zu wiederholen. Bitte die andere Person, nun wirksame Antworten zu versuchen. Beende nach ca. einer Minute das Rollenspiel. Ein paar Sätze genügen.
- Frag die Teilnehmer*innen, was der oder die Eingreifende gut gemacht hat. Lass 4 oder 5 Leute ein positives Feedback geben. Sei aufmerksam, dass jeder Kommentar eindeutig positiv ist.
- Frag dann, was noch besser sein könnte. 4 oder 5 Ratschläge für Verbesserungen genügen. Sei aufmerksam, dass die Verbesserungsvorschläge dem Geist der NCBI-Methodik entsprechen.

Vorschläge für mögliche konstruktive Antworten:

- = „Warum sagst du das? Ich will verstehen, warum du denkst, dass es für sie keinen Platz gibt hier.“ (Achtung: Ton soll nicht vorwurfsvoll sein!)
- = „Was sind deine Erfahrungen mit ihnen? Was hast du erlebt?“
- = „Ich kann verstehen, dass du das denkst. Was hat dich so aufgebracht?“

Unterrichtspunkte

Irgendwann während den Verbesserungsvorschlägen kannst Du einige wichtige Theorieelemente vermitteln:

- 1) Nimm Bezug auf die drei Kernpunkte: Ton, Abwehrhaltung abbauen, nicht 2x „Aua“. Frage allenfalls danach, wenn das in den Rückmeldungen der Teilnehmer*innen nicht zum Ausdruck kommt: „Wie war der Ton? Ist es der Person gelungen, ihr „Aua“ auf die Seite zu stellen?“
- 2) Viele Bemerkungen oder Witze sind eigentlich laut geäußerte CDs. Du kannst aber mit einer CD nicht vernünftig argumentieren. Stattdessen musst du der CD die Gelegenheit geben, abgespielt zu werden. Das heisst, dass die Person, die die Bemerkung gemacht hat, mehr reden sollte als die Person, die übt, wie sie eingreifen kann!
- 3) Überlege dir, wieso die andere Person sich so verhält. Was steckt hinter der Bemerkung oder dem Witz? Welche Verletzung oder welches „Aua“ will hier zum Ausdruck kommen?
- 4) Behandle die andere Person mit vollem *Respekt*. Zeige in keiner Art und Weise Überlegenheit, z.B. mit der Bemerkung, dass Du Dich nie so verhalten würdest. Wir sind nicht besser als andere, nur weil diese ihre verletzten Gefühle nicht friedlich entlasten können.

- Nachdem einige hilfreiche Ratschläge aus der Gruppe gegeben wurden, ermutige die eingreifende Person, einen davon auszuprobieren, den Du (als Leiter*in) am wirksamsten findest. Wenn es keine Vorschläge aus der Gruppe gibt, kannst Du selber einige machen. Mach das Rollenspiel noch einmal. Lass eine oder zwei Wiederholungen durchspielen und beende das Rollenspiel.

Hinweise:

Manchmal sagt jemand von der Gruppe, "Ja, das klappt für diese Art von Provokation, aber nicht für diese andere, z.B....." Es ist wichtig, nicht abgelenkt zu werden. Sag: "Das ist eine gute Frage, aber jetzt machen wir dieses Beispiel. Wenn die Zeit reicht, können wir diese andere Provokation vielleicht später probieren."

Es scheint, dass viele Leute die Rolle des Täters oder der Täterin genießen und mit ihr weiterfahren, ganz ohne Rücksicht auf die Bemühungen der eingreifenden Person. Das erste Mal ist das kein Problem. Das zweite Mal, nachdem die hilfreichen Ratschläge gegeben wurden, erinnere die Person, die die Täterin oder den Täter spielt, dass sie bereitwillig sein soll, sich zu ändern, wenn der Eingriff wirksam ist. Sonst wird die Gruppe hoffnungslos und meint "Es hilft ja alles nichts."

Viele erwachsene, pädagogisch geschulte Teilnehmer*innen sind stark darauf geschult worden, in solchen Situationen mit „ich-Botschaften“ zu kommunizieren und ihre Betroffenheit auszudrücken. *Das entspricht nicht der NCBI-Methodik im Rollenspiel!*

Diese Strategie ist nichts anderes als das Ausdrücken des eigenen „Aua“. Das klappt eventuell, wenn beide Parteien es gut miteinander haben wollen. Aber wenn eine Person das Ziel hat zu verletzen, sind „ich-Botschaften“ eine Einladung zur weiteren Verletzung. Es kann auch dazu führen, dass die andere Person sich verteidigt und eine Abwehrhaltung aufbaut. Weise auf diese Unterscheidung hin, wenn Vorschläge kommen, die in diese Richtung gehen.

Unterrichtsstrategien für Rollenspiele

Die besten **Strategien** sind die frischen, die Du in jedem Rollenspiel spontan entwickelst. Hier sind einige Beispiele, um Deine Gedanken anzuregen.

1) Spüre und zeige Vergnügen und *Freude am Kontakt* mit der anderen Person, auch wenn sie abwertende Bemerkungen macht. Z.B. "Wir sollten nie mit Ursula reden!" Antwort: "Es ist gut, dass Du mir das sagst. Ich habe versucht, mir zu überlegen, wieso manche von uns Mühe mit Ursula haben."

2) Versuche herauszufinden, *welche Verletzung hinter der Bemerkung steht*: Z.B. "Meine kleine Schwester nervt immer!" Antwort: "Warum suchen kleine Schwestern auf diese Art Kontakt?"

3) Mach mit und *gib dich nicht überlegen*. Z.B. "Ich weiss, dass sie diese Arbeitsstelle bekam, weil sie eine Frau und gut aussieht." Antwort: "Ich habe das von einigen ge-

hört. Ich versuche herauszufinden (Ich wundere mich), warum man meint, eine junge hübsche Frau bekomme die Stelle nur deshalb und nicht, weil sie qualifiziert ist."

4) *Hör zu und nähere dich* der Person. Verwechsle dabei *Zuhören* nicht mit *Zustimmen*. Aufmerksam zuzuhören ist oft der einzige Weg, die Einstellung einer Person zu verändern. Den anderen zum Schweigen zu bringen, ändert seine Meinung nicht! Stattdessen kannst du oft wirksamer eingreifen, wenn du dem anderen eine Gelegenheit bietest, seine Frustration herauszulassen (Dampf abzulassen). Z.B. "Wenn er das noch einmal macht, bringe ich ihn um!" Antwort. "Erzähl mir mehr darüber. Erlebst Du das oft?"

Abschluss (10 Minuten: 15.50– 16.00 Uhr)

Bitte die Teilnehmer*innen ein letztes Mal, Paare zu bilden, und gib ihnen den Auftrag, gegenseitig

- 1) einen persönlichen Höhepunkt dieses Tages mitzuteilen: etwas, das sie berührte oder etwas, das sie gelernt haben und
- 2) ein persönliches Ziel zu besprechen, das sie weiterführen wollen, um die Vielfalt in ihrem Leben zu begrüssen.

Gib 5 Minuten für die Paararbeit, dann lass die Teilnehmer*innen im Plenum einige Höhepunkte erzählen.

(Abschluss-Varianten)

Möglichkeit A (20 Minuten für 30-40 Teilnehmer*innen)

Wenn die Zeit reicht und die Teilnehmer*innen nicht erschöpft sind, ist ein Schlusskreis ein guter Abschluss. Es braucht jedoch etwas mehr Zeit. Alle stehen und halten die Hände. Beginne mit der Person zu deiner Seite und bitte jede, einen Höhepunkt des Tages zu erzählen (etwas, das sie berührte oder das sie gelernt haben.) Weil du das letzte Wort hast, kannst du etwas Positives und Nachdenkliches sagen.

Möglichkeit B (30 bis 40 Minuten für 35-40 Teilnehmer*innen)

Erstens: schicke die Teilnehmer*innen nochmals zur Paararbeit, um ein persönliches Ziel zu besprechen, das jede*r weiterführen will, um die Vielfalt in seinem oder ihrem Leben zu begrüssen.

Zweitens: mache einen Schlusskreis, alle stehen auf und halten sich die Hände. Beginne mit der Person an deiner Seite, und bitte jede, ein Ziel und einen Höhepunkt des Tages zu erzählen (etwas, das sie berührte oder das sie gelernt haben.) Weil du das letzte Wort hast, kannst du etwas Positives und Nachdenkliches sagen.

Schluss

Gratuliert euch, wieder einen erfolgreichen Workshop abgeschlossen zu haben!

Hinweis

Du kannst die Teilnehmer*innen auch am Schluss des Workshops darauf hinzuweisen, dass wir weitere Gelegenheiten suchen, um Workshops durchzuführen oder dass auch sie lernen könnten, wie man solche Programme leiten kann. Sammle die Namen und Adressen von den interessierten Leuten.

Nachher

Nimm dir gerade nach dem Workshop oder bald danach etwas Zeit, um mit dem Team die gemeinsame Arbeit auszuwerten. Folgende Fragen können helfen:

- 1) Was ging gut während des Workshops?
- 2) Wo bist du stolz auf deine Leitung?
- 3) Wo bist du stolz auf die Leitung des*r Anderen?
- 4) Wie würdest du den Workshop beim nächsten Mal verbessern?
- 5) Was sind 2 oder 3 Dinge, die jeder tun könnte, um den eigenen Führungsstil zu verbessern? Wie können wir einander unterstützen, diese Verbesserungen zu erreichen?
- 6) Was gefiel dir besonders an unserer Zusammenarbeit?
- 7) Was könntest du tun, um die Zusammenarbeit zu verbessern?
- 8) Gibt es Teile des Workshops, bei denen dir Beratung von NCBI oder von anderen helfen könnte? Von wem?
- 9) Sollen wir die Adresse von Workshopveranstalter in unsere Kundendatei aufnehmen?
- 10) Gibt es Leute, die mehr Interesse gezeigt haben und für weitere NCBI-Veranstaltungen eingeladen werden sollten?

Schritte für Aussprachen

- 1) Die Person erzählt das Erlebnis – eine Situation, in der sie Rassismus, Sexismus usw. erlebt hat – die schmerzhaft war und die sie im Workshop erzählen will. Höre mit Respekt zu.
- 2) Die Person schüttelt deine Hände und sagt die unhöflichsten und gemeinsten Dinge, die sie wütend dem Rassisten sagen möchte. (Du wiederholst die schmerzhaften Bemerkungen des Rassisten, um das Dampfablassen zu unterstützen.)
- 3) Frage die Person anschliessend, ob sie der Gruppe etwas sagen oder von der Gruppe gerne etwas hören möchte, um sich völlig wohl zu fühlen, dass sie das Erlebnis erzählt hat?
- 4) Frage die Gruppe, ob sie das Erlebnis der Person, welche die Aussprache gemacht hat, in Erinnerung behalten wollen: „Wer will sich an die Geschichte von ... erinnern und nimmt sich vor, sich zunehmend gegen die Unterdrückung von ... einzusetzen?“
- 5) Die Person, die die Aussprache erzählt hat, nimmt wieder Platz. Frage nun die Gruppe, was sie an der Geschichte berührt hat.

Schritte für Rollenspiele

- 1) Die Teilnehmer*innen denken sich in Paaren Beispiele von abwertenden Witzen, Bemerkungen oder Feindseligkeiten aus.
- 2) Erstelle eine Liste dieser Beispiele an der Tafel.
- 3) Wähle eine von den Bemerkungen aus, um sie zu bearbeiten; lade die Person (Person A), welche die Bemerkung vorschlug, ein, vor die Gruppe zu kommen.
- 4) Am Anfang übernimmst du die Rolle des Rassisten/Sexisten (usw.) und wiederholst die Bemerkung einige Male. Person A schüttelt deine Hände und sagt dem Rassisten (usw.) alles Unhöfliche, was ihr in den Sinn kommt.
- 5) Suche ein/e Freiwillige*n, um den Rassisten (usw.) zu spielen (Person B). Diese Person kommt ebenfalls nach vorne.
- 6) Person B wiederholt die abwertende Bemerkung gegenüber Person A. Person A übt die wirksamen Strategien, um die Einstellung von B zu ändern.
- 7) Frage nach Rückmeldungen der Teilnehmer*innen – „Was hat „A“ gemacht, das wirksam war? Was könnte verbessert werden?“
- 8) Halte ganz klar (an der Tafel) fest, welche Strategien nützlich sind: Ton, was vergrößert bzw. verkleinert Verteidigungsverhalten, nicht 2x „Aua!“.
- 9) Person A übt nochmals – mit diesen neu gelernten Strategien.