

ENTWICKLUNGSPOLITISCHE  
BILDUNGSARBEIT – EINE KRITISCHE REFLEXION

# RASSISMUS UND STEREO- TYPE

**!ebasa**

bildung | beratung | ethnologie

ebasa e.V.  
Walpodenstraße 10  
55116 Mainz  
info@ebasa.org  
www.ebasa.org  
+49 (0)6131 905263

# !ebasa

bildung | beratung | ethnologie

**Die Welt dreht sich weiter. Rassismus gibt es immer noch. Für die meisten Probleme der Welt haben wir keine Lösung. ABER jetzt gibt es diese Broschüre!**

Wir haben Anregungen, Ideen, Gedanken, Meinungen und Methoden aus vielen Seminaren und besonders aus der Fortbildungsreihe „Perspektiven entwickeln“ gesammelt und in den Händen haltet Ihr einige Seiten mit praktischen Tipps für die anti-rassistische Bildungsarbeit. Es geht uns darum konkrete Vorschläge zu machen, wie man Seminare gestalten kann, ohne Rassismus zu reproduzieren, zu fördern oder zu ignorieren. Keine Methode, kein Spiel ist eine neue Erfindung, denn es ist in unseren Augen nicht notwendig das Rad immer neu zu erfinden. Wir haben uns gängige Methoden angesehen und sie so verändert, dass sie nicht rassistisch sind, nicht diskriminieren und zum Einsatz in unterschiedlichen Seminarkontexten, aber besonders auch in Seminaren geeignet sind, die sich explizit mit der Reflexion, Aufarbeitung und Vermeidung von Rassismus befassen. Es ist ein Vorschlag, ein Angebot und eine Diskussionsgrundlage. Sie kann Euch als Ausprobierhilfe dienen. Lasst uns gerne wissen, was Ihr dazu denkt.

## Und worum geht's?

Die Broschüre ist unterteilt in drei Bereiche:

- Wir beginnen damit Diskussionen und Ideen vorzustellen, wie Methoden für Seminare ausgewählt und angemessen eingebettet werden können. Der Blick auf Schwierigkeiten und Hürden darf dabei natürlich nicht fehlen.
- Es geht uns außerdem darum die vielen Diskussionen um die eigenen Haltung, eigene Rolle und Erfahrung in praktische Ideen umzusetzen.
- Der Kern des Heftchens sind praktische Methoden, welche wir für unterschiedliche Seminarkontexte benutzen und Euch hier vorstellen. Dazu gehört auch eine Sammlung eher kurzer Methoden, Energizer und Spiele für den Seminaralltag. Abschließend findet Ihr eine Literaturliste mit Verweisen zu weiteren Büchern und Broschüren.

**Viel Spaß beim Lesen wünscht Euch ebasa.**

## Wer oder was ist ebasa?

Mit unserer Bildungsarbeit stoßen wir eine kritische Auseinandersetzung mit Konzepten, Begrifflichkeiten und Bildern der entwicklungspolitischen Bildungsarbeit und Entwicklungszusammenarbeit an. Durch die Bildungsangebote werden vor allem die Kompetenzen vermittelt, Gegebenheiten kritisch zu hinterfragen, zu reflektieren, Zusammenhänge herzustellen und mit Widersprüchen umzugehen. Unser Ziel ist, durch die Bildungsangebote vorhandene eurozentrische, rassistische und kulturalisierende Tendenzen zu verringern und damit zusammenhängende Machtstrukturen zu hinterfragen.

## Info

Diese Broschüre enthält nur einen sehr kleinen Teil unseres Methodenwissens und ist für fortgeschrittene Trainer\_innen gedacht. Wer noch mehr lesen will kann unter [www.ebasa.org](http://www.ebasa.org) unsere Broschüre „Solidarität Global Lernen“ mit Grundlagentexten, Einführungen und Methodenvorschlägen downloaden. Alle Broschüren kann man auch als Print bei uns bestellen. Hierfür eine E-Mail an [info@ebasa.org](mailto:info@ebasa.org) senden (Kosten 3,00€ plus Versand).

## Kontaktiere uns gern unter

[www.ebasa.org](http://www.ebasa.org)  
[info@ebasa.org](mailto:info@ebasa.org)  
+ 49 6131 901 251 4



# Wahl und Planung einer Methode

## Was ist bei der Wahl und der Planung einer Methode wichtig?

Es gibt viele Aspekte, die zu berücksichtigen sind, wenn wir den Anspruch haben, Lernen und Bildungsangebote rücksichtsvoll und erfolgreich zu gestalten. Ein Aspekt der selten bedacht wird ist Rassismus. Uns begegneten in der Seminararbeit immer wieder Methoden, welche Stereotype und Rassismus sichtbar machten und dann auf Grund von unbedachtem Setting, wenig Aufarbeitung oder Reflexion Verletzungen der Seminar Teilnehmer\_innen zur Folge hatten.

Wir möchten an dieser Stelle Vorschläge, für den Einstieg und die Planung von Bildungseinheiten machen, um Rassismus zu reduzieren:

## Zielgruppen

Die Methoden sollten für die Teilnehmenden und Zielgruppen angemessen sein. Dabei kann man unter anderem folgende Aspekte berücksichtigen:

- Die Gruppengröße sollte beachtet werden.
- Die gestellten Aufgaben sollten dem Vorwissen der Teilnehmenden entsprechen. Gerade bei sehr heterogenen Gruppen ist es wichtig einen gemeinsamen Wissensstand immer wieder herzustellen, um niemanden im Prozess des Seminars zu verlieren.
- Eine Diskriminierungssensibilität sollte berücksichtigt werden. Dies ist möglich in dem thematisiert wird, das bestimmte Übungen in Erinnerung an erlebte rassistische oder sexistische Gewalt Verletzungen hervorrufen können. Wichtig ist hierbei Ausstiegsmöglichkeiten zu geben oder solche Übungen grundsätzlich zu vermeiden, da Lernen über schmerzliche Erinnerungen häufig kein positives Lernen ist. Es gibt genügend Angebote und Möglichkeiten ohne Diskriminierungen zu Lernen.
- Ängste, Bedürfnisse und daraus möglicherweise entstehende Hemmschwellen bei Teilnehmenden sollten bedacht, sowie ein in diesem Fall eventuell notwendiger Plan B entworfen werden.
- Es sollte bei Methoden und Übungen keinen Zwang zur Teilnahme geben.
- Eine zielgruppenorientierte Sprache sollte in der Einleitung der Übung verfolgt werden (z.B. Vorsicht vor „Wir machen jetzt ein Spiel...“-Ankündigungen, da das bei Erwachsenen häufig zu einer Verweigerungshaltung führt).
- Der Ablauf sollte den Teilnehmenden transparent gemacht werden.
- In der Besprechung der Übung mit den Teilnehmenden kann auf die Metaebene eingegangen werden: Das würde zum Beispiel bedeuten über Grenzen der Methode zu reflektieren oder zu sammeln, welche Leerstellen es bei der Übung gibt und wie man diese füllen kann.

## Rahmenbedingungen

- Die Rahmenbedingungen wie Zeit, Material und Raum sollten berücksichtigt werden.
- Eine Übung sollte zur Veranstaltung passen und sich in das Gesamtziel der Veranstaltung sowie in die Dynamik und Dramatik der Veranstaltung im Hinblick auf Methodenvielfalt einfügen. Besonders wichtig ist hier sich auch dem Gesamtziel der Veranstaltung bewusst zu sein und die Übungen mit einem roten Faden an diesem Ziel auszurichten. Die angesprochene Methodenvielfalt stellt sicher, dass Menschen mit unterschiedlichen Lernvorlieben (visuell, haptisch, musisch etc.) auf ihre Kosten

kommen und egal welcher Lerntyp und wie extrovertiert jemand ist, sich alle aktiv beteiligen können an der Gestaltung des Seminars oder der Übung.

- Es sollten Kürzungsmöglichkeiten, Änderungsmöglichkeiten und Puffer im Seminarablauf eingeplant werden, denn ein Seminar läuft (fast) nie so ab, wie geplant, da die Arbeit mit Menschen sich gegenüberstehende Bedürfnisse, Zeitmangel, Hunger oder ähnliches mit sich bringt, auf das reagiert werden muss.
- Die Nachhaltigkeit des verwendeten Materials sollte bedacht werden: Was wird mit dem Material danach gemacht, wird es weggeworfen oder wie kann es noch verwendet werden?

## Trainer\_innen

- Die Methode oder Übung sollte zum/zur Trainer\_in passen, er/sie sollte daher vorher kritisch einschätzen, ob er/sie ausreichend Erfahrung mit der Übung hat. Trotzdem gilt natürlich auch, jede\_r hat mal angefangen und zum Lernen in der Trainer\_innenrolle eignet sich ein sicheres Seminarsetting mit Cotrainer\_innen, die einen unterstützen sehr gut. Absprachen sind an dieser Stelle von großer Bedeutung.
  - Risiken in der Methode sind vorher zu bedenken und zu minimieren. Hilfreich ist es daher die Methode vorher durch zu spielen oder durch zu sprechen, falls bekannt mit Bezug auf die Zielgruppe. So werden sich Trainer\_innen ihrer Rollen sicher und eventuelle Schwierigkeiten werden früh erkannt.
  - Bei der Arbeit in einem Team ist eine Detailplanung, also die Zuständigkeiten für einzelne Schritte vor Seminarbeginn zu vergeben, eine ratsame Lösung um Verwirrung und Überforderungen zu reduzieren.
  - Der oder die Trainer\_in sollte nach der Durchführung einer Übung diese selbst auswerten und möglichst Feedback dazu einholen.
  - Und zuletzt ganz wichtig: Die Möglichkeit des Scheiterns darf trotz toller Planung gegeben sein! Es gibt immer Unvorhergesehenes, das sich in der besten Planung nicht berücksichtigen lässt, da alle Teilnehmenden individuell handeln.
-

# Methoden-Check für Übungen speziell zum Themenfeld Antirassismus und Postkolonialismus

Nach der eigenen Erprobung, Auswertung und Diskussion von Übungen sammelten die Teilnehmenden der vergangenen Fortbildungsreihe Kriterien speziell für Übungen zum Themenfeld Antirassismus und Postkolonialismus, die ihrer Meinung nach in der Wahl und Gestaltung von Methoden berücksichtigt werden sollten. Sie entwickelten dabei folgenden kleinen „Kriterienkatalog“:

- Lassen sich anhand der Methode/Übung Alternativen aufzeigen, welche man auch im Alltag integrieren kann?
  - Lassen sich Bezüge zu globalen, wirtschaftlichen Strukturen herstellen (Kapitalismus, Machtverhältnissen, Kolonialismus, unterschiedliche Berufschancen), sodass klar wird, dass es keine individuellen Probleme sind?
  - Kann die Machtkomponente thematisiert werden, welche Ungleichheit reproduziert?
  - Wird in der Übung vermieden, Stereotype zu bestätigen oder wird darin unnötigerweise mit Rassismen gearbeitet?
  - Löst die Übung möglicherweise weitere Diskriminierungserfahrungen bei Teilnehmenden im Raum aus und gibt es Möglichkeiten, dies zu verhindern? Bietet die Übung in diesem Fall eine realistische „exit option“, also die Möglichkeit des Aussteigens, die niemanden in den Mittelpunkt stellt? Nutzt die Übung insgesamt mehr, als das sie Menschen verletzt?
  - Arbeitet die Übung explizit oder implizit mit problematischen Begriffen und kann dies im gegebenen Rahmen gut aufgefangen werden oder sollte sie daher lieber nicht verwendet werden?
  - Funktioniert die Übung nur mit homogenen oder auch heterogenen Gruppen? (Hierzu kam der Einwand eines Teilnehmenden: Man kann nie davon ausgehen, dass es eine homogene Gruppe gibt, das sollte mitbedacht werden)
  - „Othering“ sollte klar vermieden werden, d.h. auch, dass sich keine\_r in der Methode so unwohl fühlt, dass er oder sie nicht mehr daran teilnehmen kann. Dabei ist Vorsicht geboten vor Abgrenzung einer Wir-Mehrheit zu einer Anderen-Minderheit in der Gruppe während der Übung.
-

# Einzelne Herausforderungen in Seminaren – Was tun?

In vielen Workshops im Themenfeld von Rassismus und Diskriminierung stellten wir fest, dass es Situationen gibt, die immer wiederkehren.

Hierauf angemessen zu reagieren und Handlungsoptionen zu haben bedarf einiger Vorbereitung. Es folgen einige Gedanken und Ideen dazu:

***Welche guten Ideen gibt es für „exit options“, d.h. dafür, dass sich Teilnehmende aus Übungen ausklinken können, wenn sie sich unwohl fühlen, ohne dass sie durch das Aussteigen (noch mehr) im Mittelpunkt der Aufmerksamkeit der Gruppe stehen?***

Grundlage ist eine gute, allgemeine Einführung zum Thema Feedbackregeln und zum gemeinsamen Umgang im Seminar, z.B.:

- Jede\_r kann aufstehen, wenn er etwas trinken oder essen möchte
- Jede\_r kann sich eine Auszeit nehmen und die dafür zuvor eingerichtete gemütliche, evtl. etwas abgetrennte Ecke im Raum mit zwei drei Stühlen, Snacks und Getränken nutzen, angekündigt als „Auszeitecke“ oder „Pausenecke“
- Jede\_r kann den Raum verlassen, wenn er eine kurze Auszeit oder Pause braucht
- Jede\_r kann kundtun, wenn er nach einer Übung mal nicht sprechen möchte, es soll auch keinen impliziten „Redezwang“ geben

***Wie schaffe ich mir als Teamer\_in/ Trainer\_in eine „exit option“, wenn es für mich notwendig ist?***

- Wenn man zu zweit teamt, kann man sich gegenseitig unterstützen, wenn der/die andere nicht mehr weitermachen kann. Hierfür kann ein Codewort sehr hilfreich sein, welches vorher im Team vereinbart wird.
- Ein\_e Trainer\_in kann spontan eine Pause ankündigen.
- Der/die Trainer\_in kann die Verantwortung mit den Teilnehmenden teilen, z.B. in dem sie/er fragt: Möchte jemand einen Energizer machen? Was braucht Ihr jetzt, was ist Euer aktuelles Bedürfnis? Wo hakt es bei Euch?
- Der/die Trainer\_in kann eine Irritation spiegeln, z.B. „Ihr seid so still, könnt Ihr sagen, wo es gerade hakt oder was gerade passiert? Gebt mir doch eine kurze Rückmeldung.“

***Sollten in Bildungsveranstaltungen Stereotype aktiviert werden, um zu sensibilisieren oder sollte man dies auf keinen Fall machen?***

Zu dieser Frage wird bei ebasea sehr kontrovers diskutiert und wir sind der Meinung, dass sich das kaum abschließend sagen lässt. Daher vielleicht nur die folgenden Gedanken:

- Es kommt sehr auf Zielgruppe und den Kontext an.
- Wenn über Stereotype gelernt werden soll, dann brauche ich als Trainer\_in sehr viel Raum und Erfahrung, um die Auseinandersetzung mit Stereotypen ausreichend thematisieren und auffangen zu können.
- Besser ist es immer mit Gegenbeispielen, Gegenöffentlichkeit, d.h. alternativen Bildern und Begriffen zu arbeiten.

***Es bleibt eine spannende Diskussion und wir freuen uns sehr auf Seminaren oder auch per Mail Eure Meinungen dazu zu hören!***

---

# Allgemeine Methodensammlung

## Zum Auflockern oder Entspannen

### **Finger an Nase**

Vor Erklärung des Energizers sollte angesagt werden, dass dabei Berührung eine Rolle spielt und wer dies nicht möchte, gerne zuschauen kann. Alle Teilnehmenden stehen im Kreis. Ein\_e Teilnehmende gibt eine Aufgabe „\*\*\*\* an \*\*\*\*“, so zum Beispiel „Finger an Nase“, „Fuß auf blau“ oder „Handfläche auf Jackentasche“. Nun müssen alle möglichst schnell diese Ansage befolgen. Dabei gilt die Regel, dass sie die Aufgabe jeweils nur an anderen Teilnehmenden, nicht an sich selbst, ausführen dürfen. Wer als letzte\_r die Aufgabe ausführt, muss die nächste Aufgabe stellen.

### **Variante von „Finger an Nase“: Einen Kreis stellen**

Ein\_e Teilnehmende stellt eine Aufgabe wie oben beschrieben, z.B. „Finger an grün“, eine Person übt dies aus. Nun denkt sich diese Person ein „Domino“ aus jeweils einem Körperteil und einer Farbe dazu aus, z.B.: „grün an Bein“, welches von einer weiteren Person gestellt wird. Diese Person denkt sich nun das nächste Domino aus, z.B. „Bein an rot“. Nach dieser Logik stellen sich alle Teilnehmenden nach und nach in einem Kreis auf.

### **Arschkrabben**

Alle Teilnehmenden werden zu Krabben, in dem sie mit dem Rücken nach unten, dem Bauch nach oben auf Händen und Füßen laufen. Da das Hirn dieser „Arschkrabben“ im Hintern liegt, stirbt wer mit dem Hintern den Boden berührt. Das Ziel jeder Krabbe ist, andere aus dem Gleichgewicht zu bringen, damit diese mit dem Po den Boden berühren. Als bestes Mittel eignet sich hier, von hinten anzuschleichen und Arme mit dem eigenen Fuß oder der Hand wegzuziehen, während man selbst auf drei Krabbenbeinchen balanciert. Natürlich nicht zu rabiat vorgehen! Am besten ziehen die Spieler\_innen vorher ihre Schuhe aus. Gewonnen hat, wer als letztes übrig bleibt.

### **Klimawandel**

Die Gruppe wird in zwei oder mehr Teile geteilt. Ein Teil stellt sich auf ein Flipchartblatt- eine Eisscholle. Die andere Gruppe versucht nun, so viel wie möglich dieses Flipchartblatts abzureißen. Die Gruppe auf der Eisscholle versucht, sich dort so lange wie möglich zu halten. Nachdem Mitglieder der Gruppe vom Flipchart heruntergeflogen sind,

muss nun die andere Gruppe auf eine Eisscholle. Am Ende wird verglichen, welche der „Restschollen“ noch größer ist.

### **Gordischer Knoten**

Diese Übung dient zur Gruppenannäherung, lockert auf und sorgt für eine gute Stimmung. Ausreichend Platz muss vorhanden sein, damit sich die Teilnehmenden im Kreis an den Händen gefasst aufstellen können. Sie benötigt je nach Gruppengröße und je nachdem, wie komplex der Knoten ist, zwischen 5 und 10 Minuten.

Der oder die Trainer\_in leitet wie folgt an:

- Stellt euch im Kreis mit dem Gesicht zu einander, Schulter an Schulter
- Streckt die Arme nach vorne.
- Schließt die Augen.
- Geht 2 Schritte nach vorne und greift mit jeder Hand eine fremde Hand.
- Öffnet die Augen.
- Stellt euch im Kreis wieder auf, ohne die Hände zu lösen (entdröseln euch!)

Je nach Seminarziel, kann die Auswertung nach dem der Knoten gelöst wurde länger oder kürzer gemacht werden. Der Fokus kann auf der Gruppendynamik, Kommunikationsformen oder einfach dem Auflockern liegen. Auswertungsfragen sollten sich je nach Ziel anders vorbereitet werden.

### **Stühle kippen**

Ziele dieser Übung sind Wachwerden und Gruppendynamik fördern. Dazu stellen sich alle Teilnehmenden außerhalb eines Stuhlkreises auf. Die Stühle stehen nur auf den zwei Beinen, die weiter von den Teilnehmenden entfernt sind. Die Teilnehmenden laufen nun im Kreis herum, müssen dabei allerdings die Stühle auf den zwei Beinen stehen lassen. Ziel ist es, 10 Sekunden lang im Kreis zu laufen, ohne dass ein Stuhl umfällt. Mögliche Tricks sind dabei: Beim Weitergehen zählen, schnelles Stuhlwechseln oder gemeinsam Gehen.

## Zum Auswerten und Feedback

### **Positionierungs-Kreis**

Alle Teilnehmenden stellen sich zu vorgelesenen Aussagen innerhalb eines Kreises auf, welcher zuvor z.B. mit einer Schnur an seinen Außenrändern

sowie einer Blume in seiner Mitte auf dem Boden markiert wurde. Die Mitte des Kreises symbolisiert „stimme der Aussage 100% zu“, der äußerste Rand „stimme der Aussage 0% zu“, dazwischen finden sich alle Abstufungen. Nachdem sich alle positioniert haben, können einzelne Personen bei Bedarf und freiwillig ihre Position erläutern.

## Querschnittsmethode

### **Vampirspiel**

Dieses Spiel eignet sich für Seminare, die mindestens über zwei Tage dauern. Es trägt zu einem fröhlichen Kennenlernen bei, fördert eine gute Gruppendynamik und schärft die Wahrnehmung für andere Teilnehmende und das aufeinander Achten in der Gruppe.

Der/ die Trainer\_in bereitet so viele Zettel mit Zeichen vor wie Teilnehmende. Alle Zettel enthalten das Zeichen B für Bürger\_in, außer zweien, die mit V für Vampir markiert sind. Nachdem die Teilnehmenden aus einem Hut einen Zettel zogen und ihn sich angeschaut haben, teilen sie den anderen Teilnehmenden nicht ihre Rolle mit. Ziel des Vampirs ist, alle umzubringen; der/ die Bürger\_in wollen einfach nur überleben. Ist der Vampir mit einer Person allein im Raum, kann er sie durch den Ausspruch „Du bist tot“ umbringen. Daher ist die Strategie der Bürger\_innen, möglichst nie allein zu sein. Wer getötet wurde, trägt sich auf eine Toten-Liste ein. Der/die letzte Überlebende ist Gewinner\_in des Spiels. Die aktiven Spielphasen finden nur außerhalb der Seminarzeiten, z.B. in den Pausen, beim Frühstück oder abends statt.

## Methoden zur Gruppeneinteilung

Um eine Gruppe schnell in Kleingruppen zu unterteilen, bieten sich einige pragmatische, aber abwechslungsreiche Methoden zum üblichen „Durchzählen“ an:

### **Aufteilung nach Farben von Kleidungsstücken**

Alle, die eine schwarze Hose oder Strumpfhose anhaben, bilden eine Gruppe. Eine weitere Gruppe bilden alle, die eine blaue Hose anhaben, eine dritte alle restlichen.

Zu beachten: Die Verteilung muss vorher überprüft werden, um ungefähr gleich große Gruppen herzustellen.

### **Jede\_r zweite im Kreis**

Die Großgruppe stellt sich in einem Kreis auf. Nun soll jede\_r zweite im Kreis hervortreten. Diejenigen, die nun im inneren Kreis stehen, formieren die zweite Gruppe, diejenigen im äußeren die erste.

### **Abzählen**

Die Teilnehmenden zählen reihum 1, 2, 3, 1, 2, 3 ... und sammeln sich danach in der Gruppe mit der gleichen Nummer.

### **Puzzle**

Postkarten in so viele Teile schneiden, wie TN in einer Gruppe sein sollen. Mehrere Postkarten mischen und jede\_n TN einen Schnipsel ziehen lassen. Die vollständigen Postkarten bilden je eine Gruppe.

### **Andere Methoden**

- Wer nebeneinander sitzt ist ein Team
- Verschiedenfarbige Bonbons verteilen. Je eine Bonbonsorte ist eine Gruppe

## Methode zum Auswählen, welche Gruppe beginnt

### **"Schnick Schnack Schnuck"**

Nach dem Bilden zweier Gruppen werden jeweils zwei Vertreter\_innen ausgewählt, die dann „Schnick Schnack Schnuck“ (auch bekannt als Schere, Stein, Papier) gegeneinander spielen.

### **Reihenfolge**

Zum Festlegen einer Reihenfolge z.B. beim Vortragen eines Gruppenergebnisses: Jedes Team errechnet sein Durchschnittsalter. Das Team mit dem höchsten Durchschnittsalter beginnt, das jüngste Team beendet die Aufgabe.

## Methode:

### Schneller Austausch in wechselnden Paaren (Variante von Speed-Dating)

Stühle in der Anzahl der Teilnehmenden werden in sich zwei gegenüber liegenden Linien aufgestellt. Jeweils die beiden gegenüber sitzenden Personen unterhalten sich 2 Minuten über eine vorgegebene Frage. Danach rücken alle Personen einer der beiden Stuhlreihen eins nach rechts, sodass sich nun neue Personen gegenüber sitzen. Diejenigen am Ende der Reihe rücken auf den leeren Platz der gegenüberliegenden Reihe auf. Nun wird eine neue Frage besprochen. Je nach Thema und Gruppe können am Ende jeder Speed-Dating-Runde einige Personen von ihrem Gespräch berichten.



## Energizer: Stühle besetzen

Stühle werden in der Anzahl der Teilnehmenden ungeordnet im Raum aufgestellt. Es ist das Ziel der- bzw. desjenigen Teilnehmenden ohne Stuhl, auf einen leeren Stuhl zu kommen, ohne zu rennen. Alle dürfen nur gehen, nicht rennen. Das Ziel aller anderen Personen ist, die Suchende davon abzuhalten, sich hinzusetzen, indem sie selbst aufstehen und einen Stuhl in der Nähe der Suchenden besetzen. Wenn die Suchende einen Platz ergattert hat, muss diejenige, welche diesen Platz vorher verlassen hat, einen neuen Platz suchen.

## Methode zum Ausklang: Blitzlicht „Stuhl“

Diese Methode ist nützlich zum Ausklang eines Seminarabschnitts.

Die Teilnehmenden werden aufgefordert die Frage: „Wie geht es euch gerade?“ anhand einer Haltung zu zeigen, die sie auf ihrem Stuhl einnehmen. Dies kann z.B. sein: Ich hänge in den Seilen, ich liege unter dem Stuhl, ich stehe darauf, ich hüpfte auf dem Stuhl... Nun nehmen alle eine zu ihnen passende Position ein und verbleiben in dieser Position. Jede\_r lässt die Haltungen in der Run-

# Übung: Standogramm zum Thema Rassismus

---

1 Eine Anleitung dieser Methode findet sich unter dem Namen „Kulturbarometer“ in leicht abgewandelter Form in der Broschüre von ebasa (2014): „Solidarität Global Lernen. Anregungen für eine rassismuskritische Bildungsarbeit zu globalen Themen.“

Zum Übergang vom Thema Kultur und Globales Lernen hin zum Thema Rassismus wurde mit einem „Standogramm“ gestartet.<sup>1</sup> Die Teilnehmenden positionierten sich dazu zu vorgelesenen Aussagen je zwischen den auf dem Boden kenntlich gemachten Aussagen Ja oder Nein (je näher an Ja/Nein, umso größer sind Zustimmung/Ablehnung) im Raum und tauschten anschließend ihre Gedanken dazu aus. Diese Aussagen wurden vorgelesen:

- „Kultur ist das gleiche wie Rasse“
- „Ich weiß immer noch nicht genau was Kulturalisierung ist“
- „Die Kategorie Kultur ist gut, die Kategorie Rasse ist schlecht“
- „Rassismus ist ein tägliches Thema für mich“
- „Ich habe schon mal rassistisches gesagt und lange gebraucht das einzusehen“
- „Wenn ich will, kann ich Rassismus in meinem Leben ignorieren“
- „Ich habe schon mal eine Antirassismus-Fortbildung besucht“
- „Ich habe viele Fragezeichen zum Thema im Kopf“
- „Rassismus ist ein Thema, dass in meiner Familie diskutiert wird“

## Wichtige Hinweise und Erfahrungen

Die teilweise auf eine sehr persönliche Ebene ausgerichteten Statements konnten in dieser Gruppe als Einstieg in diesen Teil der Fortbildungsreihe durchgeführt werden, da sich die Gruppe aus den vorherigen zwei Fortbildungsteilen schon sehr gut kannte. Zum Einstieg in eine Bildungsveranstaltung, in der sich die Teilnehmenden gerade erst kennenlernen, ist sie unserer Meinung nach nicht geeignet, sondern könnte evtl., abhängig von Setting & Gruppe, zu einem späteren Zeitpunkt durchgeführt werden.

Außerdem ist unbedingt auf Freiwilligkeit beim Austausch der Gedanken mit der Gruppe hinzuweisen, so dass Personen, welche ihre Erfahrungen oder Meinungen vielleicht nicht teilen wollen, geschützt werden.

---

# Übung: Rollen & Stereotypen

## THEMA

- Funktion von stereotypen Rollen und Zuschreibungen

## Ablauf

Zu Beginn der Übung wird erklärt, dass nun alle eine Rolle zugeteilt bekommen. Es wird sehr deutlich gesagt, dass jede\_r zu jedem Zeitpunkt der Übung sofort aussteigen kann, wenn er/sie nicht mehr teilnehmen möchte. Allen Teilnehmenden wird eine Rolle auf die Stirn geklebt, den sie selbst nicht sehen. Es werden folgende Rollen verteilt:

- Kleinkind
- religiöser Führer
- dein Chef
- Blinde Person
- Hollywood-Star
- Angela Merkel
- Supermodel
- Arbeitsloser Mann Mitte 50
- Polizistin in Uniform
- Fahrradfahrer mit Rad
- Obdachlose Person
- Schichtarbeiterin bei VW
- Taxifahrer
- Tourist aus Japan (spricht kein Deutsch)
- Fußball-Hooligan

Nun sollen die Teilnehmenden durch den Raum laufen und sich mit genügend Zeit mit den Rollen der anderen bekannt machen ohne dies auszusprechen. Nach und nach werden ihnen Aufgaben zuge-  
tragen, wie beispielsweise:

- Begrüßt euch!
- Unterhaltet euch über das Wetter!
- Stellt euch in zwei Enden des Raumes in Gruppen an eine „Bushaltestelle“!
- Verabschiedet euch!
- Unterhaltet euch über das Thema x (dieses Thema sollte ein für die Gruppe relevantes Thema sein, zu dem alle Redeinteresse haben).

Der Erfüllung dieser Aufgaben sollte jeweils viel Zeit gelassen werden, da erfahrungsgemäß ein Einfinden in den Umgang mit den Rollen der anderen eine Weile benötigt. Nach Ende der letzten Aufgabe setzen sich die Teilnehmenden in eine Runde und überlegen jede\_r für sich, welche Rolle sie gehabt haben könnten. Anschließend lösen und lesen sie ihren Aufkleber und schütteln sich gemeinsam aus, um die Rolle „abzuschütteln“. Es folgt eine gemeinsame Reflexion der Übung. In unserer Fortbildungsreihe wurden in der Reflexion unter anderem diese Aspekte angesprochen:

- Wie habt ihr euch in euren Rollen gefühlt?
- Wie habt ihr euch als Reaktion auf das Verhalten der anderen euch gegenüber verhalten, was konntet ihr tun?
- Woher weiß ich das, was ich weiß? Warum haben wir alle ein ähnliches Wissen um Verhalten/Konventionen?
- Welchen Nutzen haben Vorerfahrungen, Kategorien und Vorannahmen und welche Vereinfachungen, Benachteiligungen oder Verletzungen können sie bewirken?

## ZIELE

- Die Teilnehmenden erleben, wie sie in einer bestimmten Rolle wahrgenommen und behandelt werden, ohne dies kurzfristig beeinflussen zu können
- Sie erkennen Vorannahmen, welche sie mit stereotypen Rollen verbinden sowie die dahinter liegenden Mechanismen

## VORRAUSSETZUNGEN

ZEIT: ca. 1 Stunde

TEILNEHMENDENANZAHL:  
Mind. 2.

RAUM: es sollte genügend Platz zum Umherlaufen bieten, Stühle beiseiteschieben

MATERIALIEN: Auf kleine Zettel geschriebene Rollennamen, Tesafilm

- Hat es für euer Verhalten eine Rolle gespielt, ob ihr die Personen als Weiße oder Schwarze gesehen habt?  
*Reflektiert durch die Teilnehmer\_innen über ihre Rollen wurde unter anderem:*
- Irritation darüber, wenn man nicht als Person, sondern als Rolle wahrgenommen wird
- In vermeintlich schwacher Rolle: Irritation über den Hilreflex anderer
- In vermeintlich machtvollen Rolle: Unangenehmes Gefühl über distanziertes Verhalten
- Allseits bekannte Stereotypen über eine Rolle ermöglichten es, eigene Rolle schnell im Verhalten der anderen zu erraten
- Unangenehmes Gefühl bei der Reproduktion von Stereotypen

### Wichtige Hinweise und Erfahrungen

In der Diskussion auf der Metaebene benannten die Teilnehmenden einige Gefahren bezüglich der Durchführung der Übung. Bevor die Übung angewandt wird, sollten die Trainer\_innen diese bedenken. Etwa besteht die Gefahr, dass eine Rollenzuschreibung Verletzungen hervorruft (z.B. wenn eine Arbeitslose die Rolle „Arbeitslose“ bekommt). Auch kann das in dieser Übung inhärente „Spielen“ von Stereotypen Teilnehmende verletzen, wenn diese im „wahren Leben“ davon betroffen sind. Die jeweilige Teilnehmendenzusammensetzung sollte daher, soweit möglich, in der Vorbereitung der Rollen mitgedacht werden. Daraus folgt, dass auch diese Übung nur geeignet ist für eine vertraute Gruppe, welche einen achtsamen Umgang miteinander pflegt. Die oben genannte Möglichkeit, jederzeit aus der Übung auszusteigen, sollte sehr deutlich gemacht werden. Auch die Auswertung mit viel Zeit und rücksichtsvoller Kommunikation ist bei dieser Übung besonders wichtig.

Weiterhin ist anzumerken, dass die Übung für sich alleine stehend unzureichende Schlüsse zulässt (z.B. alle seien in ihrem Leben aufgrund von Rollen benachteiligt). Daher sollte in jedem Fall ein weiterer Schritt zur Auseinandersetzung auf der strukturellen Ebene von Diskriminierung erfolgen, der deutlich macht, dass nicht alle gesellschaftlichen Rollen gleich negative Auswirkungen auf einzelne haben.

### Literatur & Links

Diese Übung wurde leicht abgewandelt übernommen von der Übung „Aufkleber“ des DGB Bildungswerk Thüringen 2008: Baustein zur nicht rassistischen Bildungsarbeit, welche abgerufen werden kann unter: <http://baustein.dgb-bwt.de>.

# Weiterführende Literatur zu den Themen:

- + Entwicklung & Post-Development-Perspektiven
- + Kultur
- + Rassismus im Globalen Lernen
- + Grundlagen der Bildungsarbeit

## Entwicklung & Post-Development-Perspektiven

- Escobar, Arturo (1995): Encountering Development. The Making and Unmaking of the Third World. Princeton: University Press
- Fischer, K., Höhl, G. & Sievers, W. (2010): Klassiker der Entwicklungstheorie (Von Modernisierung bis Post-Development), Wien
- Ziai, A. (2010): Postkoloniale Perspektiven auf „Entwicklung“. In: Zeitschrift PERIPHERIE. Nr. 120. S.399-426

## Kultur

- ebase e.V. (2013): Kultur Global Lernen - Ideen und Methoden für kultursensibles Globales Lernen. Mainz
- Lentz, Carola (2009): „Der Kampf um die Kultur: Zur Ent- und Re-Soziologisierung eines ethnologischen Konzepts“ Soziale Welt, Vol. 60, Nr. 3, S. 305-324
- Abu-Lughod, Lila (1991): „Writing against Culture“, in: Richard G. Fox (Hg.): Recapturing Anthropology: Working in the present, Santa Fe, S. 137-162
- Friedrich, Sebastian, 2011 (Hrsg.): Rassismus in der Leistungsgesellschaft edition assemblage
- Hall, Stuart, 1994: Rassismus und kulturelle Identität. Argument
- Terkessidis, Mark, 2004: Die Banalität des Rassismus. transcript
- Mecheril, Paul, 2007: Die Normalität des Rassismus. Tagungsdokumentation IDA-NRW

## Rassismus im Globalen Lernen

- Berliner Entwicklungspolitischer Ratschlag e.V. (2007): Von Trommlern und Helfern - Beiträge zu einer nicht-rassistischen entwicklungspolitischen Bildungs- und Projektarbeit. Berlin
- Berliner Entwicklungspolitischer Ratschlag e.V. (2013): Developmental Turn. Berlin
- Conrad, Sebastian (2012): Kolonialismus und Postkolonialismus: Schlüsselbegriffe der aktuellen Debatte. In: Bundeszentrale für politische Bildung: Aus Politik und Zeitgeschichte „Kolonialismus“
- ebase e.V. (2014): Solidarität Global Lernen. Anregungen für eine rassismuskritische Bildungsarbeit zu globalen Themen. Mainz
- global e.V. (2013): Bildung für nachhaltige Ungleichheit? Berlin

- Iz3w (2013): Alles so schön bunt hier. Globales Lernen mit Defiziten. Nr. 329, März/April
- Mecheril, Paul (2004): Einführung in die Migrationspädagogik. Weinheim und Basel: Beltz Verlag
- Ziai, Aram (2013): Das Imperium schlägt zurück. In: Welt-sichten (10)

### Grundlagen der Bildungsarbeit

- Arnold, Rolf: Ich lerne, also bin ich. Eine systemisch-konstruktivistische Didaktik. Auer, Heidelberg 2007, ISBN 3-896-70574-1. Daraus z.B.: Kapitel 9: Leben in Containern. Aufzurufen unter [http://www.beck-shop.de/fachbuch/leseprobe/9783896705747\\_Excerpt\\_001.pdf](http://www.beck-shop.de/fachbuch/leseprobe/9783896705747_Excerpt_001.pdf)
- BIKABLO: Das Trainerwörterbuch der Bildsprache. Aufzurufen unter [www.bikablo.com](http://www.bikablo.com)
- Lipp, Ulrich (2008): 100 Tipps für Training und Seminar. Beltz
- Friebe, Jörg (2012): Reflexion im Training. Aspekte und Methoden der modernen Reflexionsarbeit. managerSeminare Verlags GmgH (2. Auflage)
- VENRO (2012): Qualitätskriterien für die entwicklungspolitische Bildungsarbeit. Aufgerufen am 12.09.2015 unter [http://venro.org/uploads/tx\\_igpublikationen/2012\\_Diskussionspapier\\_Bildung.pdf](http://venro.org/uploads/tx_igpublikationen/2012_Diskussionspapier_Bildung.pdf)