

Praxistipps für diskriminierungssensible Seminargestaltung

Kleine Handreichung für Trägerorganisationen

Impressum

Verein entwicklungspolitischer Austauschorganisationen e. V.
Am Sudhaus 2
12053 Berlin

Kontakt

Telefon: +49 30 31 48 18 34

Email:

info@ventao.org

Internet:

www.ventao.org

Lizenziert unter Creative Commons (CC BY-NC-SA).

Design: Elke Molkenthin | mo.tif visual art | www.mo-tif.de

Vektorgrafik: Freepik.com

Autor*in: Nina Palm

Erstellt November 2023

Inhalt

Impressum	2
Vorwort	4
1. Haltung	5
2. Struktur	5
3. Bewerbungsverfahren- und Auswahlverfahren für Freiwillige.....	5
4. Seminargestaltung	6
4.1. Infrastruktur/Rahmenbedingungen.....	6
4.2. Sprache.....	7
4.3. Inhalte und Perspektiven eines Seminars.....	8
4.4. Umgang mit Diskriminierungsvorfällen – Fehlerfreundlichkeit.....	9
5. Evaluation	10

Vorwort

Warum eigentlich noch eine Handreichung zu diskriminierungssensibler Seminargestaltung? Es gibt schon sehr viele Bücher, Reader, Broschüren etc zu diesem Thema. Ziel dieser Handreichung ist, in kurz viele Ideen/Fragen für die konkrete Praxis mitzugeben und spezifisch auf den Freiwilligendienstkontext zugeschnitten zu sein.

In dieser Handreichung findet Ihr keine Hintergrundinformationen zu dem Thema (Anti-) Diskriminierung im Allgemeinen und verschiedenen Diskriminierungsformen im Spezifischen. Dazu schaut Ihr bitte in die diversen bereits existierenden Bücher und Materialien. Ihr könnt bei Bedarf welche anfragen. Die kurze Handreichung bietet ebenfalls keine umfassenden Lösungen oder Seminarpläne, sondern Anregungen und Fragen. Diese sind nicht allumfassend und abschließend, können jedoch Anregungen liefern.

Dank geht an die vielen Menschen, die Trainings und Workshops zu Diskriminierungskritik aus unterschiedlichen Perspektiven anbieten. Und an die Menschen, die Wissen und Erfahrungen in Büchern, Materialien, Methoden und Konzepten zur Verfügung stellen! Ohne diese wäre meine bisherige Sensibilisierung und Auseinandersetzung mit dem Thema nicht möglich gewesen!

1. Haltung

Sie liegt dem ganzen Thema zu Grunde und ist Ausgangspunkt. Folgende Anregungen und Fragen:

- Inwiefern bin ich mir bewusst und spiegelt sich in meiner Praxis wider, dass Menschen unterschiedlich sind und dabei trotzdem gleich in ihrem Menschsein? Ist somit Gleichberechtigung zwischen unterschiedlichen Menschen mein Grundverständnis/Ziel/Basis? Setzen ich mich also in meinen Handlungen immer auch für gleichberechtigte Teilhabe von unterschiedlichen Menschen und somit gegen Diskriminierung von Menschen ein und fuße mein Tun auf der Achtung der Menschenrechte?
- Bin ich/Sind wir bereit, unsere Strukturen und Praktiken zu reflektieren und ggf. anzupassen?
- Wenn ich/wir auf Fehler, Problematiken, Diskriminierungsvorfälle hingewiesen werde, nehme ich diese als konstruktive Kritik an und auf anstelle von Abwehr/Rechtfertigung?
- Bin ich an Kritik interessiert und möchte meine Einstellung und Handlung auf Anpassung überprüfen und mich ggf. weiter informieren?
- Inwiefern positioniere ich mich/wir uns als Organisation klar gegen Diskriminierung?

2. Struktur

Inwiefern spiegelt sich die Haltung auch in der Organisationsstruktur wider? Da sind wir immer noch nicht beim Kern der diskriminierungssensiblen Seminargestaltung angekommen, jedoch beim Grundgerüst drumherum.

- Wie vielfältig ist die Mitarbeiterschaft? Sind Menschen mit unterschiedlichen Positionierungen repräsentiert?
 - o Wenn nein, warum nicht? Was kann dies ermöglichen?
 - o Wenn ja, brauchen diese Menschen Räume des Austauschs mit anderen, falls sie in der Organisation keine Austauschräume haben mit Menschen, die ähnliche Herausforderungen haben?
- Gibt es interne Fortbildungen und Schulungen zur Sensibilisierung von Mitarbeitenden in Bezug auf unterschiedliche Diskriminierungsformen und Diversitätsorientierung? Auch auf der Leitungsebene?
- Gibt es Organisationsentwicklungspläne, -vorhaben, -umsetzungen?
- Inwiefern sind Machtstrukturen mit Partnerorganisationen thematisiert?
- Inwiefern kann die Organisation finanzielle Mittel bereitstellen, um Diversitätsorientierungsaspekte zu berücksichtigen? Kann dies bei unterschiedlichen Projektanträgen zu anderen Themen berücksichtigt werden?
- Inwiefern gibt es eine Inklusions- oder Antidiskriminierungsbeauftragte Person im Team, die hierfür Arbeitsstunden aufwenden kann?

3. Bewerbungsverfahren- und Auswahlverfahren für Freiwillige

- Ist das Bewerbungsverfahren anonym (bspw. Name wird ausgeblendet)? Ist das Bewerbungsverfahren ohne Foto (Voreingenommenheit ausschließen)?

- Werden Informationen in leichter Sprache zur Verfügung gestellt?
- Wird darauf hingewiesen, dass Menschen mit Beeinträchtigung/Behinderung bis zu einem Alter von 30 Jahren am Programm teilnehmen können? Im ww-Programm gehört zum Verständnis Beeinträchtigung/Behinderung ebenfalls eine psychische Erkrankung.
- Wird darauf hingewiesen, dass für Menschen mit Beeinträchtigung/Behinderung Mehrbedarfe für z. Bsp. Assistenz, Medikamentenmitnahme etc. beantragt werden können?
- Werden Menschen mit unterschiedlichen Positionierungen explizit dazu eingeladen sich zu bewerben und Bedarfe mitzuteilen?
- Werden vergleichbare Qualifikationen zu unterschiedlichen Abschlüssen akzeptiert und benannt?
- Inwiefern kann ich im Bewerbungs- und Auswahlverfahren die Basis für Vertrauen und Selbstverantwortung legen?
- Inwiefern kann ein flexibles Matching zwischen Bewerbenden und Einsatzplätzen stattfinden?

4. Seminargestaltung

Hier werden drei verschiedene Ebenen betrachtet: Infrastruktur/Rahmenbedingungen, Sprache, Inhalte und Perspektiven eines Seminars und Umgang mit Diskriminierungsvorfällen – Fehlerfreundlichkeit

4.1. Infrastruktur/Rahmenbedingungen

- An welchen Stellen ist der Seminarort rollstuhlgerecht? Gibt es einen Aufzug, Rampe, rollstuhlgerechte Toilette, Rollstuhlgeeignete Wege zwischen Gebäuden etc?
- Gibt es genderneutrale Toiletten?
- Befinden sich am Ort diskriminierende/exotisierende Darstellungen z Bsp. in Form von Wandbildern? Inwiefern kann ich dies ändern oder in das Seminar inhaltlich einbauen?
- Befinden sich am Seminarort Symbole einer Religion? Inwiefern thematisiere ich dies und was kann ich tun, damit sich auch Menschen, die dieser Religion nicht nahe sind, willkommen fühlen?
- Verpflegung: können Menschen mit unterschiedlichen Bedürfnissen am Seminarort essen? Wird Menschen vorgeschrieben, was sie essen? (Wenn ja, warum? Wird dies transparent gemacht ohne Zeigfinger und im Bewusstsein, dass bspw. Menschen, die sich nicht vegan ernähren, möglicherweise an anderen Stellen einen viel größeren Beitrag zu ökologischer Nachhaltigkeit leisten als Menschen, die sich vegan ernähren?)
- Kommuniziere ich Aspekte zur inklusiven Infrastruktur im Vorfeld eines Seminars, damit Menschen merken, dass die Themen auf der Agenda sind und Menschen sich auch trauen, nachzufragen?
- Bin ich offen, Bedürfnisse auch spontan anzunehmen und einzuplanen?
- Gibt es Sicherheitsaspekte bei der Anreise/Abreise von Teilnehmenden/Referent*innen zu beachten? Kam es bspw. in der Region/im Stadtteil vermehrt zu rassistischen oder anderen Übergriffen?
- Inwiefern gibt es eine bewusste Entscheidung, Alkohol auf Seminaren (nicht) konsumieren zu dürfen?
- Inwiefern ist in der Zimmeraufteilung eine Berücksichtigung von Bedürfnissen von z Bsp. Schlafräume nur für Frauen, Inter*, Trans*-Personen oder andere möglich?
- Inwiefern kann ein Rückzugsraum geschaffen werden für Einzelpersonen, die Raum nur für sich brauchen?

- Inwiefern kann ein Raum geschaffen werden, den Menschen für Empowerment nutzen können? Wie kann ein System hierfür geschaffen werden, dass Menschen unterschiedliche Austauschräume für Empowerment schaffen können? (Vielleicht möchten sich von Rassismus betroffene oder Sexismus betroffene oder von Ableismus betroffene Personen in einem kleineren Rahmen austauschen? So genannte safer spaces)
- Inwiefern gibt es feste Rituale, auf die sich Menschen einstellen können (z Bsp. Morgenrunde)?
- Inwiefern gibt es eine zeitliche Struktur mit Puffer, um über ausreichend Pausen zu verfügen und spontan auf Bedürfnisse reagieren zu können?
- Inwiefern werden Hilfsmittel von Freiwilligen akzeptiert und findet ein offener Austausch über diese statt (z Bsp. Kopfhörer für Screenreader oder als Entspannungsunterstützung für Autist*innen)?

4.2. Sprache

- Wann rede ich von Ich/Wir und wen schließe ich damit ein/aus? Von welchen gemeinsamen Verständlichkeiten gehe ich aus?
- Habe ich Vorannahmen? Versuche ich keine Schlussfolgerungen zu ziehen gemäß: Du sagst xy, weil Du bist xy?
- Versuche ich die Annahme von Normalität in Frage zu stellen? Diese sind immer in Kontexte und Machtstrukturen eingebettet.
- Habe ich Respekt gegenüber Selbstbezeichnungen, Pronomen und Ansprache? Dabei geht es vor allem um die Haltung von sprechenden Personen, Selbstdefinitionen von Menschen anzuerkennen und Offenheit für Infragestellung von Gewohntem. Auch wenn ich selbst dazu möglicherweise anderes gelernt habe.
- Nutze ich möglichst einfache Sprache?
- Spreche ich langsam und passe mich den Teilnehmenden an?
- Pflege ich eine Kultur des Nachfragens und sich gegenseitig auf Begrifflichkeiten hinweisen, sodass alle Begriffe ungefragt oder auf Nachfrage erklärt werden?
- Versuche ich diskriminierende Sprache zu vermeiden und mich in unterschiedlichen Seminaren fortzubilden?
- Versuche ich Formulierungen zu benutzen, die die Menschen einschließen, die ich meine? Also zum Beispiel zu gendern und von Mitarbeitenden oder Mitarbeiter*innen zu sprechen? Beachte ich dabei auch, dass für einige Menschen diese Form der Sprache neu ist oder aus eigener Sprache nicht bekannt ist?
- Bin auch ich dabei offen, Neues zu lernen?
- Bin ich bewusst über Sprechanteile und schaffe in der Gruppe auch ein Bewusstsein dafür?
- Höre ich wirklich zu und lasse mich auf die sprechende Person ein? Oder suche ich eigentlich schon eine Antwort?
- Versuche ich ein Seminar zu entschleunigen, damit alle teilhaben können?
- Markiere ich Aussagen meinerseits als meine Position, anstelle von ‚Man macht‘...?
- Denke ich mit, dass Menschen ggf. eine Übersetzung in Gebärdensprache benötigen oder dass Menschen ggf. vorgelesen bekommen?
- Versuche ich keine Pronomen zu nutzen, wenn ich dies nicht explizit von den Menschen gesagt bekommen habe und somit scheinbare Selbstverständlichkeiten und Normalitäten aufzubrechen? Ich kann von außen oder vom Namen nicht automatisch erkennen, welches Geschlecht und gewünschtes Pronomen Menschen haben.

4.3. Inhalte und Perspektiven eines Seminars

- Denke ich in unterschiedlichen Themenbereichen Inklusion und Diversität sowie Perspektivenvielfalt mit, nicht nur als ein Thema und damit abgehakt?
- Erarbeite ich zu Anfang eines Seminars einen Code of Conduct zum Umgang miteinander im Seminar inklusive Respekt, Achtung, Eigenverantwortung, Menschenrechte etc, damit es einen geeinigten Rahmen gibt, auf den sich alle gemeinsam beziehen können?
- Machen wir auch Inklusion, Diversität, Machtstrukturen, Diskriminierungskritik selbst zu Seminarthemen? (das ww-Programm als Programm des Globalen Lernens, entwicklungspolitisch und im Kontext von Kolonialismus)
- Auf welche Art und aus welcher Perspektive mache ich diese Themen zum Thema? Können alle Menschen daraus etwas mitnehmen? Können auch betroffene Menschen daraus mitnehmen?
- Inwiefern arbeite ich mit Methoden, die auf Gruppenkonstruktionen und Zuschreibungen zurückgreifen? (z Bsp. Methode ein Schritt nach vorn: Menschen erhalten die Identität einer Person über verschiedene Identitätsmerkmale. Über diese sollen TN Entscheidungen über verschiedene Möglichkeiten der Personen treffen. Hier wird stark mit der Zuschreibung von Merkmalen gearbeitet, was für ein Verständnis hilfreich sein kann, aber immer eine Kontextualisierung zum Thema und einer Erläuterung der Vereinfachung benötigt. Es kann außerdem sein, dass Menschen im Raum sind, auf die persönlich einige der Identitätsmerkmale zutreffen und kann daher Unwohlsein/Verletzungen hervorrufen).
- Inwiefern mache ich mir Grenzen, Vereinfachungen und Fallstricke einer Übung im Vorhinein bewusst und Gedanken zur Zielgruppe?
- Reflektiere ich darüber, inwiefern in den Seminarmethoden Diskriminierungen reproduziert werden? Inwiefern und bis zu welchem Grad reproduziere ich Diskriminierungen oder lasse dies zu, um Verständnis für eine Diskriminierungsform herzustellen? Oder inwiefern kann ich dies vermeiden/auf ein Minimum reduzieren (bspw. nicht auf Flipcharts Zuschreibungen/Diskriminierungen unkommentiert stehen lassen)?
- Welche Geschichten beleuchte ich und welche nicht?
- Aus welcher Perspektive beleuchte ich diese? Benenne ich, dass dies nicht neutral ist, sondern auch Folge von Aushandlung, Bildung, Kontext?
- Lade ich externe Referent*innen ein zu unterschiedlichen Themen? Auch bei Themen, die nicht mit Machtstrukturen zu tun haben, können Menschen mit anderer Positionierung als ich selbst eingeladen werden und Expertise einbringen (bspw. eine Schwarze Person nicht nur für das Thema Antirassismus, trans*Personen nicht nur für das Thema Sexismus). Bei welchen Themen möchte ich mich ggf. auch selbst schützen und die Themen nicht mit den FW bearbeiten?
- Werden Themen aus Perspektive von marginalisierten Menschen beleuchtet?
 - o Werden bspw. beim Thema Rassismus und Kolonialismus Widerstandsgeschichten angeschaut?
 - o Wird beim Thema Gender und Sexismus z Bsp beleuchtet, welche Anerkennung unterschiedliche Geschlechter, Lebens- und Liebesformen, sowie sexuelle Orientierungen vor Kolonialismus/Missionarstätigkeiten hatten?
- Versuche ich stets multiperspektivisch an Themen heranzugehen?
- Erkenne ich auch andere Meinungen als die meine an (im Rahmen der Achtung von Menschen)?
- Erkenne ich an, dass Menschen unterschiedlich viel Expertise zu Themen haben und denke dies in meinem Seminaufbau mit? Können Menschen sich ebenfalls einbringen?

- Erkenne ich an, dass Menschen in ihrer Identität mehrdimensional sind? Menschen können somit in Bezug auf eine Struktur diskriminiert werden und in Bezug auf eine andere Struktur privilegiert sein und beides ist kontextabhängig. Erkenne ich ebenfalls an, dass Diskriminierungsformen gleichzeitig und verschränkt verlaufen, also dass bspw. Diskriminierungserfahrungen einer Schwarzen Frau anders sind als die von weißen Frauen und schwarzen Männern?
- Haben Menschen die Möglichkeit, sich Seminarthemen zu entziehen und eigener Grenzen zu respektieren (bspw. respektiere ich, wenn eine Person mit Erfahrung von sexualisierter Gewalt evtl nicht in einer Gruppeneinheit zum Thema teilnehmen möchte)?
- Habe ich meine eigenen Positionierungen, Diskriminierungserfahrungen und Privilegien reflektiert? Das hilft mir, um diskriminierungssensible Seminare durchführen zu können.
- Versuche ich Menschen nicht vorzuführen und nicht in den Mittelpunkt zu stellen? Und auch keine Vorannahmen in den Raum zu stellen und Identitätsmerkmale oder Erfahrungen zu teilen/offenbaren?
- Gestalte ich den Raum bewusst?
- Erkenne ich an, dass alle Menschen Individuen sind und nicht Verteter*innen einer Gruppe und nicht Erklärpersonen für unterschiedliche Phänomene?
- Inwiefern nehme ich wahr und schaffe ein Bewusstsein dafür, wer Sorgearbeit leistet z Bsp. übersetzt, Geschirr wegräumt, bei Menschen, die krank sind oder für ihre Verhältnisse ungewöhnlich ruhig waren, nachzufragen, aufzuräumen, an Konfliktlösungen zu arbeiten...?
- Inwiefern setze ich mit Themen in Zusammenhang mit Machtstrukturen und Diskriminierungsformen auseinander? Die längerfristige Auseinandersetzung hiermit macht mich sprechfähiger und baut Unsicherheiten im Umgang damit ab.
- Inwiefern und wann lade ich bewusst externe Referent*innen ein, um über Themen mit Freiwilligen zu sprechen, wenn ich unsicher oder ungeeignet bin? Bei einigen Themen möchten Menschen häufig mit Menschen sprechen, die gewisse Erfahrungen teilen und somit Nachvollziehen möglich und Erklärungen unnötig sind.

4.4. Umgang mit Diskriminierungsvorfällen – Fehlerfreundlichkeit

- Inwiefern übernehme ich Verantwortung als Seminaranleitende Person?
- Inwiefern weise ich Menschen freundlich auf ihr diskriminierendes Verhalten oder Wortwahl hin? Eingreifen und Position beziehen ist immer richtig. Betroffene müssen sich dazu nicht positionieren.
- Inwiefern erkläre ich, warum eine Aussage/ein Wort diskriminierend ist? Das ist wichtig, damit Menschen verstehen können. Dabei können auch weitere Literatur-/Video-/Podcastempfehlungen helfen. Diese müssen nicht in dem Moment selbst benannt werden, können auch später hilfreich sein.
- Inwiefern habe ich sowohl Verständnis für Verletzungen/Gefühle auf Seiten von Betroffenen und auf Seiten von Ausübenden? Es ist wichtig klar Position zu beziehen und eine Erklärung zu liefern und Menschen dabei zu verurteilen. Fehler machen ist normal, es kommt im Anschluss darauf an, an sich arbeiten zu wollen und lernbereit zu sein. Wir lernen alle.
- Inwiefern habe ich als Seminaranleitende verschiedene Diskriminierungsaspekte auf dem Schirm? Je mehr ich mich damit auseinandersetze, desto besser? Dennoch sicherlich nicht alles, dann ist es wichtig, Verantwortung zu übernehmen, wenn ich darauf hingewiesen werde.
- Inwiefern lasse ich mich auf Diskussionen ein oder auch nicht? Wenn Personen menschenverachtende Positionen vertreten, dann bringt eine Diskussion in der Regel nichts.

Dann ist aus Verantwortung gegenüber den anderen Personen ein Abbruch womöglich die beste Alternative.

- Inwiefern habe ich den Anspruch, Menschen zu verändern? Das ist nicht möglich und sollte nicht der Anspruch sein: es können lediglich Impulse für Reflexionen gesetzt werden.
- Inwiefern führe ich Seminare alleine oder mit einer anderen Person durch? Eine andere Person kann mich auch in Situationen unterstützen, in denen ich unsicher bin oder auch wo ich selbst betroffen bin?

5. Evaluation

- Inwiefern räume ich mir persönlich Reflexionszeiten ein, um Positives und Verbesserungsbedarfe zu evaluieren, mich fortzubilden, leasons learnt aufzuschreiben und weiter zu geben?
- Inwiefern geschieht dies auf Organisationsebene?
- Inwiefern kann ich mir innerhalb der Organisation Verbündete zum Thema suchen?