

Handbuch

zum Empowerment-Workshop für Multiplikator*innen
der asiatisch-migrantischen Communities der ersten Generation

Im Rahmen des Projekts

„Asiat*innen aktiv – für ein Leben ohne Diskriminierung“

(2021-2024)

Kennenlernen

Sensibilisieren

Verstehen

Erkennen

Positionieren

Strategien

Gesund leben

Gliederung

| | |
|--|-----|
| I. Vorwort | 5 |
| II. Einführung | 9 |
| 1. Hinweise zur Anwendung des Handbuchs | 11 |
| 1.1 Aufbau des Handbuchs | 12 |
| 1.2 Rolle der Multiplikator*innen | 16 |
| 1.3 Checkliste für die Workshop-Organisation | 18 |
| 2. Übersicht der Methoden und Übungen | 20 |
| III. Empowerment-Prozess | 25 |
| 1. Framing und Kennenlernen | 26 |
| 1.1. Wie wollen wir miteinander sprechen? | 28 |
| 1.2. Einladung zum „Brave Space“ | 29 |
| 1.3. Kennenlernen der Gruppe | 31 |
| 1.3.1 Vorstellungsrunde..... | 31 |
| 1.3.2 Icebreaker..... | 32 |
| 1.3.3 Soziometrie..... | 33 |
| 2. Einstieg mit Sensibilisierungsbarmeter | 34 |
| 2.1 Diskriminierungsbarmeter | 37 |
| 3. Verstehen, Erkennen und Benennen | 38 |
| 3.1. Warum ist es so schwierig, über Rassismus zu sprechen? | 40 |
| 3.1.1 Umgang mit Emotionen: Schuld, Scham und Beschämung..... | 40 |
| 3.1.2 Umgang mit Trauer: Die sieben Stufen der Trauer | 42 |
| 3.2. Was sind Diskriminierung und Rassismus? | 44 |
| 3.3. Was ist Anti-Asiatischer Rassismus? | 50 |
| 3.3.1 Rassistische Stereotype | 52 |
| 3.3.2 Anti-Asiatischer Rassismus während der Pandemie | 55 |
| 3.3.3 Mediencheck..... | 56 |
| 3.4. Rassismus in der Geschichte erkennen und koloniale Kontinuität verstehen | 58 |
| 4. Positionieren und Reflektieren | 64 |
| 4.1. Spiegelübung | 66 |
| 4.2. Wheel of Power | 68 |
| 4.3. Erkennen der Machtverhältnisse | 70 |
| 4.3.1 Erfahrungssteckbrief..... | 70 |
| 4.3.2 Machtstrukturen und Abhängigkeit | 72 |
| 4.4. Ressourcencheck | 78 |
| 5. Strategien | 80 |
| 5.1. Argumentationstraining | 82 |
| 5.2. Rollenspiele | 84 |
| 5.3. Non-verbale Strategien | 86 |
| 5.3.1 Selbstwahrnehmung..... | 87 |
| 5.3.2 Körperliche Präsenz..... | 89 |
| 5.3.3 Powerpose..... | 89 |
| 6. Unterstützung und Selbsthilfe | 90 |
| 6.1. Vernetzung | 92 |
| 6.2. Peer-to-Peer Wissenstransfer | 93 |
| 6.3. Wo gibt es Unterstützung? | 101 |
| 7. Feedback und Evaluation | 102 |
| 7.1. Diskriminierungsbarmeter | 104 |
| 7.2. W-Fragen Reflexion | 105 |
| 7.3. Stimmungsbild | 106 |
| 7.4. Fragebogen | 107 |
| Anhang | 108 |
| Beispiel-Ablaufplan | |
| QR-Code zum weitere Literaturen-Link | |
| Abbildungsverzeichnis | |
| Quellenverzeichnis | |

I. Vorwort

Vorwort

Das vorliegende Empowerment-Handbuch für Multiplikator*innen der asiatisch-migrantischen Communities der ersten Generation entstand im Rahmen des Projekts „Asiat*innenaktiv–für ein Leben ohne Diskriminierung“ (2021-2024), das als Modellprojekt durch das Bundesprogramm „Demokratie leben!“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) gefördert wurde. Ziel des Projekts ist es, asiatisch-migrantische Menschen dabei zu unterstützen, Diskriminierung zu erkennen, ihre Erfahrungen zu teilen und sich gemeinsam gegen Rassismus zu engagieren.

Das Handbuch richtet sich speziell an Multiplikator*innen, die als Brücke zu ihren Communities fungieren und Workshops zur Stärkung der Teilnehmenden selbstständig durchführen möchten. Es dient zudem auch als praxisorientierte Expertise für Akteur*innen im Bereich der politischen Bildungsarbeit, die Workshops für die (asiatische) erste Migrant*innengeneration anbieten möchten. Diese Expertise basiert auf unseren Erfahrungen und Erkenntnissen in der Arbeit mit verschiedenen Personengruppen – darunter Berufstätige, Eltern, pädagogische Fachkräfte und Senior*innen –, die alle als Menschen mit eigener Zuwanderungserfahrung ihre spezifischen Herausforderungen mitgebracht haben.

Warum dieses Handbuch?

Die Notwendigkeit für ein Handbuch wie dieses ergab sich aus der Erfahrung, dass insbesondere die erste Generation asiatisch-migrantischer Menschen in Deutschland oft keinen Zugang zu geeigneten Ressourcen hat, um sich mit Diskriminierung auseinanderzusetzen oder Unterstützung zu finden. Die Pandemie hat gezeigt, wie tief Anti-Asiatischer Rassismus in der Gesellschaft verwurzelt ist und wie dringend Empowerment-Angebote gebraucht werden, die sowohl Wissen vermitteln als auch konkrete Handlungsstrategien bieten. Das Handbuch bietet Methoden, um auf individueller Ebene Widerstandsfähigkeit zu fördern, sowie um Räume zu schaffen, in denen Ressourcen, Wissen und Erfahrungen geteilt werden.

In Anlehnung an die Salutogenese von Aaron Antonovsky (1987), die ein starkes Kohärenzgefühl als förderlich für die Gesundheit betrachtet, hilft dieses Handbuch den Teilnehmenden, Diskriminierungserfahrungen als nachvollziehbar und (als) einordbar wahrzunehmen (Verstehbarkeit), das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten und vorhandene Ressourcen zu stärken (Handhabbarkeit) und das Bewusstsein dafür zu entwickeln, dass es sich lohnt, sich diesen Herausforderungen zu stellen (Bedeutsamkeit).

Wie wurde das Handbuch entwickelt?

Das Handbuch entstand in einem partizipativen und kollaborativen Entwicklungsprozess. Gemeinsam mit engagierten Menschen mit Zuwanderungsgeschichte, die in Deutschland Anti-Asiatischen Rassismus erfahren haben, haben wir Workshops mit unterschiedlichen Schwerpunkten erprobt und kontinuierlich Feedback von den Teilnehmenden gesammelt, um die Inhalte so praxisnah wie möglich und passend für

die Bedürfnisse der ersten Migrant*innengeneration zu gestalten.

Die vorgestellten Methoden und Übungen sind flexibel und lassen sich individuell auf verschiedene Zielgruppen zuschneiden. Unser Ziel war es, eine praxisnahe Kombination aus theoretischen Grundlagen zur Sensibilisierung und praktischen Übungen zu schaffen, die den Empowerment-Prozess begleiten. Besonderes Augenmerk lag dabei auf der ersten Migrant*innengeneration, die unterschiedlich sozialisiert ist und sich oft noch in einer Phase der Anpassung im Migrationsprozess befindet. Wir hoffen, dass dieses Handbuch Multiplikator*innen dazu ermutigt, Empowerment in ihren Communities voranzutreiben.

Wir danken allen, die an diesem Projekt beteiligt waren, für ihr großes Engagement. Gemeinsam leisten wir einen Beitrag dazu, dass alle Menschen in unserer Migrationsgesellschaft die Möglichkeit auf ein gesundes Leben haben.

Dr. Min-Sung Kim,

Vorstandsvorsitzender von GePGeMi e. V.

Jieun Park,

Projektleitung des Projekts „Asiat*innen aktiv – für ein Leben ohne Diskriminierung“

Berlin, November 2024

Quelle: Antonovsky, A. (1987). Unraveling the Mystery of Health. How People Manage Stress and Stay Well. 1. ed. San Francisco: Jossey-Bass.

II. Einführung

1. Hinweise zur Anwendung des Handbuchs

Wir möchten zunächst alle Multiplikator*innen herzlich willkommen heißen und euer Engagement für eure Communities würdigen!

Mit diesem Handbuch möchten wir unsere Expertise und Erfahrungen zur Durchführung von Workshops mit euch teilen. Diese Kenntnisse basieren auf drei Gruppen, die aus unterschiedlichen Gründen im Erwachsenenalter nach Deutschland gekommen sind und spezifische Erfahrungen mit Anti-Asiatischem Rassismus gemacht haben:

- Menschen, die in ihrem beruflichen oder universitären Umfeld Erfahrungen mit Anti-Asiatischem Rassismus machen
- Eltern oder pädagogische Fachkräfte, die lernen möchten, wie sie die Rassismuserfahrungen ihrer Kinder oder Bezugskinder besser verstehen und wie sie darin unterstützen können, besser damit umzugehen
- Senior*innen, und zukünftige Senior*innen, die seit vielen Jahren in Deutschland als Migrant*innen leben und Anti-Asiatische Diskriminierung erfahren haben

In diesem Kapitel erklären wir, wie das Handbuch inhaltlich aufgebaut ist und was ihr als Multiplikator*innen wissen solltet. Wir zeigen euch, wie ihr dieses Handbuch in vollem Umfang nutzen könnt.

Außerdem findet ihr hier eine Übersicht aller Methoden und Übungen, die ihr nach Bedarf vollständig oder in Auswahl nutzen könnt. Falls ihr noch Rückfragen habt oder Unterstützung benötigt, stehen wir euch sehr gerne zur Verfügung.



GePGeMi e.V. Webseite

www.gemi-berlin.de

1.1 Aufbau des Handbuchs

Damit wir uns im Umgang mit Rassismus empoweren können, ist es wichtig, Rassismus zu verstehen, die eigenen Erfahrungen zu reflektieren und Strategien dagegen zu entwickeln. Dieser Ansatz geht über reine Wissensvermittlung hinaus und betrachtet Erfahrungen mit Rassismus ganzheitlich – auf kognitiver, psychologischer und körperlicher Ebene, um einen besseren Umgang mit Rassismus zu ermöglichen.

Da Rassismus in verschiedenen sozialen Kontexten unterschiedlich wahrgenommen und darauf unterschiedlich reagiert wird, bietet der Workshop neben theoretischen Inhalten auch großen Raum zur Selbstreflexion. Teilnehmende sollen ihre eigene gesellschaftliche Position reflektieren und die körperlichen Reaktionen wahrnehmen können, die Rassismus auslösen kann.

Dieser Empowerment-Prozess ist in sieben Stufen aufgebaut, die in diesem Handbuch inhaltlich gegliedert sind.

Übersicht des Empowerment-Prozesses in sieben Stufen



Hinweise zu den Symbolen

 Mit diesem Symbol fügen wir Wissensinput hinzu, die wir gerne Multiplikator*innen mit auf den Weg geben möchten.

 **Kartenset**
Um Multiplikator*innen zu unterstützen, das Wissen über Rassismus und relevante Begriffe effektiv zu vermitteln, haben wir ein Kartenset erstellt, das als sofort einsetzbares Präsentationsmaterial in ihren Workshops genutzt werden kann. Dieses Set ist mit diesem Symbol gekennzeichnet.

 **Externe Links und Literatur**
Falls Multiplikator*innen ihr Wissen vertiefen möchten, haben wir sekundäre Informationen aus externen Informationsquellen wie Webseiten und Literatur mit QR-Codes verlinkt. Diese Informationen sind mit diesem Symbol erkennbar.

Abkürzungen

TN: Teilnehmende

PPP: PowerPoint-Präsentation

TIPP Mit diesem Symbol fügen wir praxisnahe Hinweise/Tipps hinzu, die wir gerne Multiplikator*innen mit auf den Weg geben möchten.



QR-Code

Mit diesem Symbol erhalten Multiplikator*innen direkten Zugang zu weiterführenden Informationen, Webseiten oder Materialien. Bitte scannen!

1.2 Rolle der Multiplikator*innen

Als Multiplikator*innen bildet ihr die Brücke zu euren Communities, die wir aufgrund der Entfernung, Sprache, Positionierung oder anderen Barrieren, nicht erreichen können. Besonders für die erste Generation, die Deutsch als Fremdsprache gelernt hat, sind Angebote in der Erstsprache niedrigschwelliger. Sie schaffen schneller einen vertrauten Raum für den Austausch.

Ihr habt die Möglichkeit, euch selbst und eure Community in ihrem Empowerment zu bestärken. Solidarität zu fördern, Wissen weiterzugeben und Räume zu schaffen, in denen Schmerz und Freude geteilt werden können. Solche Räume sind wertvoll und bereichernd, da sie helfen, mit schmerzhaften Erfahrungen nicht allein zu bleiben.

Bevor ihr mit der Durchführung eines Workshops beginnt, überlegt euch Folgendes, um eure Rolle als Multiplikator*innen zu stärken:

● Was ist meine eigene gesellschaftliche Positionierung?

- Bin ich selbst von Anti-Asiatischem Rassismus betroffen? Habe ich eine Migrationsgeschichte? Gehöre ich der ersten Generation an? Und falls nicht, welche Positionierung ergibt sich daraus als Workshopleitung?

● Welche Ressourcen stehen mir zur Verfügung?

- Zeit, Raum, Geld, Wissen, emotionale Stabilität und Nachsorgemöglichkeiten,...

● Wie gehe ich selbst mit Unsicherheiten um?

- Was mache ich, wenn mir zu einer Frage das Wissen fehlt?

● Für wen biete ich den Workshop an?

- Wer sind die Teilnehmenden bzw. meine Zielgruppe? Wie viele Teilnehmende gibt es? Was weiß ich über die Teilnehmenden? Was ist der inhaltliche Fokus?
- Welche Methoden und Übungen sind für meine Zielgruppe geeignet?
- Was ist die Workshop Sprache?

● Was sind meine Ziele?

- Wen möchte ich erreichen?
- Was möchte ich vermitteln?

● Brauche ich Unterstützung?

- Welche Unterstützung brauche ich? Wer könnte das leisten? (z.B. Tandem, Awarenesspersonen*, Orga-Team)



TIPP Diese Frage kommt oft auf! Unsere Erfahrung zeigt, genau diese Unsicherheiten transparent zu machen, schafft eine Basis für Vertrauen. Auch wir können nicht alles wissen und Ziel ist es, gemeinsam zu lernen!

● Welche Herausforderungen kann ich mitdenken?

- Teilnehmende kommen zu spät, nicht oder ohne Anmeldung
- Sprachliche Hürden
- Eigene emotionale Betroffenheit
- Zeitbegrenzung
- Abwehrverhalten*

Nachdem ihr über eure Rolle als Multiplikator*innen nachgedacht habt, ist es jetzt an der Zeit, einige wichtige Tipps für die organisatorischen Vorbereitungen eines Workshops zu berücksichtigen.

TIPP *Awarenesspersonen sind eine oder mehrere vorher festgelegte Menschen, die jederzeit während des Workshops angesprochen werden können, wenn Teilnehmende den Bedarf zur Unterstützung haben, was nicht in der Gruppe besprochen werden soll oder kann. Du als Multiplikator*in kannst entweder selbst die Personen unterstützen (z.B. in der Pause), oder sie an externe Stellen verweisen.

Unsere Erfahrung zeigt, dass es gut ist, sich Awarenesspersonen als Unterstützung zu holen, wenn der Workshop alleine begleitet wird.

Diese werden als solche der Gruppe vorgestellt und sind bei Bedarf jederzeit ansprechbar.

Abklären, ob Teilnehmende auch noch nach dem Workshop Kontakt aufnehmen können, falls es Bedarf gibt.

TIPP *Abwehrverhalten - Eigene Diskriminierungserfahrungen zu benennen, kann besonders für Migrant*innen der ersten Generation sehr herausfordernd sein, weshalb Abwehrmechanismen häufig auftreten, insbesondere bei der ersten Auseinandersetzung mit Rassismus. Hier ist es wichtig, die individuellen Gefühle der Betroffenen ernst zu nehmen und gleichzeitig Diskriminierung auf struktureller Ebene zu erläutern.

1.3 Checkliste für die Workshop-Organisation

Diese Checkliste hilft euch, alles Wichtige für die Durchführung eines Workshops zu beachten, bevor es richtig losgeht.

Vorab-Organisation

- Zielgruppe:** Wer ist meine Zielgruppe und wie kann ich sie ansprechen und motivieren, am Workshop teilzunehmen?
- Workshopumfang:** Wie viele Teilnehmer*innen werden in einer Gruppe mitmachen? Wie viel Zeit sollte der Workshop in Anspruch nehmen? Welcher Wochentag oder welches Wochenende sowie welche Uhrzeit sind für meine Zielgruppe passend?
- Besondere Bedarfe:** Gibt es spezielle Bedarfe bei den Teilnehmenden (z.B. Barrierefreiheit, Allergien)?
- Räumliche Voraussetzungen:** Welche räumlichen Gegebenheiten müssen berücksichtigt werden? (z.B. Sitzgelegenheiten, Tische, freie Fläche, Barrieren abfragen, Erreichbarkeit von Räumen und Toiletten mit Rollstuhl)
- Material vor Ort:** Welche Materialien und technische Ausstattung sind erforderlich? (z.B. Flipchart, Moderationskoffer, Pinnwand, Namensschilder, Beamer, Bluetooth-Box)
- Ansprechpartner*innen des Veranstaltungsorts:** Kontakte mit Telefonnummern, Schlüsselübergabe und Abklärung von Barrieren
- Verpflegung:** Wer kümmert sich um die Verpflegung?
- Zeitplanung:** Wie viel Zeit sollte ich für die Vor- und Nachbereitung sowie für An- und Abreise einplanen?
- Unterstützung:** Wer kann mich bei der Organisation des Workshops unterstützen?

Ich packe meinen Koffer

- Zeitplan, Inhalte und Materialien, Teilnahmeliste
- Kontaktinformationen der Ansprechpersonen
- Laptop, Adapter, Ladegerät, Bluetooth-Box
- Papier und Stifte
- Taschentücher
- Trinkflasche, Snacks
- Glücksbringer



Am Workshoptag

- Rechtzeitige Anreise** mit allen benötigten Materialien.
- Technik-Check:** Überprüfe die technische Ausstattung.
- Bestuhlung:** Sorge für eine angemessene Bestuhlung.
- Kurzer emotionaler Selbstcheck:** Nimm dir einen Moment Zeit für dich selbst.
- Fotodokumentation der Ergebnisse:** Halte die Ergebnisse visuell fest.
- Nachsorgeplan:** Was brauchst du nach so einem Tag? Wie kannst du dir etwas Gutes tun?

Im Nachgang

- Dokumentation:** Halte fest, was ihr durch euren Workshop erworben habt (Was lief gut? Was kann verbessert werden?).
- Evaluationsbogen:** Überprüft die Ergebnisse des Evaluationsbogens.
- Feedbackgespräch:** Führt ein Feedbackgespräch mit dem Orga-Team.

TIPP • Je besser die Vorbereitung ist, desto entspannter wird es am Workshoptag.

- **Pausen und Verpflegung:** plane genügend Pausen und gute Verpflegung ein!

TIPP Es gibt immer wieder Situationen, die wir nicht vorhersehen können, daher sollten wir flexibel reagieren.

2. Übersicht der Methoden und Übungen

Das vorliegende Handbuch zur Durchführung eines Workshops folgen einer strukturierten Reihenfolge von Übungen, Methoden und Wissensvermittlung. Die einzelnen Methoden und Übungen können sowohl unabhängig voneinander als auch in aufeinander aufgebauten Sequenzen angewendet werden.

Es ist wichtig zu verstehen, dass ein Workshop allein nicht ausreicht, um sich mit dem Thema auseinanderzusetzen. Vielmehr sollen die Methoden und Übungen Impulse geben, die einen Prozess zur Auseinandersetzung und Vertiefung mit dem Thema anstoßen.

Hier findest du eine Übersicht von allen Methoden und Übungen auf einen Blick.

Übersicht über Methoden und Übungen

Kartenset 
Externe Links und Literatur 

| Framing & Kennenlernen Zum Schaffen eines sicheren Raums für ein achtsames Miteinander | | | | |
|--|-------------------|-------------------|-----------------------|---|
| Übung | Zeitraumen (Min.) | Format | Methode | Hilfs-Material |
| Wie wollen wir miteinander sprechen? | 15 | Plenum | Brainstorming | |
| Einladung zum „Brave Space“ | 5 | Plenum | Textbasiertes Framing |  |
| Kennenlernen: Vorstellungsrunde | 10 | Plenum | | |
| Kennenlernen: Icebreaker | 15 | Plenum | Spiel | |
| Kennenlernen: Soziometrie | 20-40 | Interaktive Übung | Positionierungsspiel | |

Einstieg als Sensibilisierungsscheck

Zur Einschätzung des Sensibilisierungsstands der Gruppe

| Übung | Zeitraumen (Min.) | Format | Methode | Hilfs-Material |
|---------------------------|-------------------|-------------------|----------------------|---|
| Diskriminierungsbarometer | 30-45 | Interaktive Übung | Positionierungsspiel |  |

Verstehen, Erkennen und Benennen

Zum Schaffen von Wissen, damit Rassismus benannt werden kann

| Übung | Zeitraumen (Min.) | Format | Methode | Hilfs-Material |
|--|-------------------|-----------------------|-------------------------------|--|
| Umgang mit Emotionen: Schuld, Scham und Beschämung | 15-20 | Einzel → Plenum | Selbstreflexion |  |
| Umgang mit Trauer: Die sieben Stufen der Trauer | 10-30 | Vortrag | Wissensvermittlung, Reflexion |  |
| Was sind Diskriminierung und Rassismus? | 10-15 | Vortrag | Wissensvermittlung |  |
| Was ist Anti-Asiatischer Rassismus | 10-15 | Plenum, Input | Wissensabfrage | |
| Rassistische Stereotype | 20 | Gruppenarbeit | Brainstorming |  |
| Anti-Asiatischer Rassismus während der Pandemie | 10-30 | Plenum/ Gruppenarbeit | Bildanalyse |   |
| Mediencheck | 30-90 | Plenum/ Gruppenarbeit | Medienanalyse |   |
| Rassismus in der Geschichte erkennen und koloniale Kontinuität verstehen | 30 | Vortrag | Wissensvermittlung |   |

Positionieren und Reflektieren

Zur Reflexion der eigenen Privilegien und Ressourcen

| Übung | Zeitraumen (Min.) | Format | Methode | Hilfs-Material |
|--|-------------------|------------------------|------------------------------------|----------------|
| Spiegelübung | 15-30 | Einzel | Selbst-reflexion | |
| Wheel of Power | 30-60 | Einzel, Plenum | Selbst-reflexion, Visualisierung | |
| Erkennen der Macht-verhältnisse: Erfahrungs-steckbrief | 30-45 | Gruppen-arbeit | Visualisierung, Mapping | |
| Erkennen der Macht-verhältnisse: | 30-60 | Gruppen-arbeit, Plenum | Visualisierung, Situations-analyse | |
| Ressourcencheck | 20-60 | Plenum | Visualisierung | |

Strategien

Zum Entwickeln eigener Handlungsfähigkeit

| Übung | Zeitraumen (Min.) | Format | Methode | Hilfs-Material |
|------------------------|-------------------|------------------------|--------------------------------------|----------------|
| Argumentationstraining | 45-90 | Gruppen-arbeit, Plenum | Peer-to-Peer Beratung, Brainstorming | ☞ |
| Rollenspiele | 60-90 | Theater, Plenum | Forumtheater | |
| Selbstwahrnehmung | 30-90 | Körperübung | Bodywork | ☞ |
| Körperliche Präsenz | 45-90 | Körperübung | Bodywork | ☞ |
| Powerpose | 5-15 | Körperübung | Embodiment | |

Unterstützung & Selbsthilfe

Zum Informieren und Schaffen von Netzwerken

| Übung | Zeitraumen (Min.) | Format | Methode | Hilfs-Material |
|------------------------------|-------------------|---------------|------------------------|----------------|
| Vernetzung | 10 | Plenum | Brainstorming | |
| Peer-to-Peer Wissenstransfer | 10-15 | Brainstorming | Peer-to-peer Austausch | |
| Wo gibt es Unterstützung? | 10 | Plenum, Input | Brainstorming, Input | |

Feedback und Evaluation

Gemeinsame Reflexion und Bewertung des Empowerment-Prozesses

| Übung | Zeitraumen (Min.) | Format | Methode | Hilfs-Material |
|----------------------------|-------------------|-------------------|-----------------------|----------------|
| Diskriminierungs-barometer | 10-20 | Interaktive Übung | Positionierungs-spiel | |
| W-Fragen Reflexion | 10-20 | Plenum | Interview | |
| Stimmungsbild | 10-20 | Plenum | Interview | ☞ |
| Fragebogen | | Einzel | Umfrage | |

TIPP

Wenn nur einzelne Methoden und Übungen benutzt werden, achte darauf, dass es immer nur ein thematischer Einstieg ins Thema ist und überlege vorher schon, wie eine Nachhaltigkeit für weitere Impulse geschaffen werden kann. Setze dabei immer einen guten Rahmen:

- Einstieg ins Thema, Relevanz im Alltag
- **Durchführung der Methode:** Zeitrahmen, Material, Leitfragen, Methode, Lernziel, Ablauf
- **Reflexion und Abschluss:** Plane hierfür immer genug Zeit ein, damit Austausch und Reflexion möglich sind. Formuliere am Ende einen Ausblick, wie sich die Teilnehmenden weiterhin nachhaltig mit dem Thema beschäftigen können.

III. Empowerment-Prozess

1. Framing und Kennenlernen

Wir können nie sicherstellen, dass es ein komplett sicherer Raum ist, da jede Person ganz eigene Trigger in sich tragen kann. Gleichzeitig ist es wichtig, unser Bestes zu tun, um mögliche Verletzungen zu vermeiden und einen vertrauensvollen Rahmen zu schaffen, damit persönliche Erfahrungen geteilt werden können. Besonders wenn unterschiedliche Stufen der Sensibilisierung zusammenkommen, ist es wichtig, einen gemeinsamen Lernraum zu schaffen, wo Unsicherheiten ausgesprochen werden können.

Methoden/Übungen:

- Wie wollen wir miteinander sprechen?
- Einladung zum „Brave Space“
- Kennenlernen der Gruppe
 - Vorstellungsrunde
 - Icebreaker
 - Soziometrie

1.1. Wie wollen wir miteinander sprechen?

Es ist uns wichtig, dass wir respektvoll sprechen und dass auf diskriminierende Sprache hingewiesen wird. Dabei geht es nicht um eine Wertung, sondern vielmehr um eine Sensibilisierung für diskriminierende Sprache. Unsicherheiten sollen Platz finden, benannt zu werden, um gemeinsam nach Lösungen zu suchen. Wir laden dazu ein, Meinungen zu hören und Perspektivwechsel zuzulassen. Die Verantwortung der Multiplikator*innen liegt darin, gut zu moderieren, wenn es zu Abwehrverhalten der TN kommt (siehe Kapitel 5.1.).

| | |
|-------------------|---|
| Zeitraumen | 15 Min. |
| Material | Stuhlkreis, Namensschilder, Stifte, Moderationskarten, Pinnwand |
| Leitfragen | <ul style="list-style-type: none"> • Was wünscht ihr euch für den Workshop? • Was braucht ihr, um gut hier zu sein? • Was möchtet ihr mitnehmen? |
| Methode | Brainstorming |
| Lernziel | Partizipatives Gestalten eines gemeinsamen Lernraums |
| Ablauf | <ul style="list-style-type: none"> • Namensschilder werden geschrieben • Moderationskarten und Stifte werden an die TN verteilt und die TN notieren Erwartungen und Wünsche für den Workshop und das Miteinander • Ergebnisse werden an die Pinnwand gehängt und die TN stellen sich in der Gruppe vor |

Wie wollen wir miteinander sprechen? 

Beispiel

- Ich möchte, dass wir achtsam sprechen.
- ich wünsche mir genügend Pausen.
- ich will mehr Wissen zu...

TIPP Die beschriebenen Moderationskarten sind zur Evaluation am Schluss noch interessant und können sichtbar im Raum während des Workshops bleiben.

1.2. Einladung zum „Brave Space“

Mit dieser Einladung zum mutigen Raum eröffnen wir den Workshop.

| | |
|-------------------|---|
| Zeitraumen | 5 Min. |
| Material | Stuhlkreis, Text „Invitation to brave space“ in einer PPP oder einem Handout (siehe Seite 30) |
| Leitfragen | Wie wollen wir zusammen sein? |
| Methode | Textbasiertes Framing |
| Lernziel | Ein offenes Miteinander im mutigen Raum |
| Ablauf | Der Text wird gezeigt und vorgelesen und weitere Vereinbarungen für das Miteinander werden getroffen, wenn sie noch nicht bei der Übung im Kapitel 1.1. genannt wurden. |

TIPP

- An dieser Stelle kann die Übung im Kapitel 6.3. „Wo gibt es Unterstützung?“ schon erwähnt werden. Es wird ein leeres Plakat aufgehängt, welches von den Teilnehmenden jederzeit ergänzt werden kann.
- Wir empfehlen den Teilnehmenden in einem Journal mitzuschreiben, was sie beschäftigt. Hier können Stichworte, Reflexionen, Links, usw. festgehalten werden, um nach dem Workshop eigenverantwortlich Wissen zu vertiefen oder im Nachhinein Inhalte nochmal zu reflektieren.

TIPP Es kann als Multiplikator*in darum gebeten werden, Menschen zu unterbrechen, um die Struktur einhalten zu können, falls zu viel Redebedarf bei Einzelnen besteht. Hier haben die Multiplikator*innen nochmal die Gelegenheit, zu 1.1. zu ergänzen:

- Respektvoller Umgang
- Fehlerfreundlichkeit
- Sprechen aus der eigenen Perspektive
- Was besprochen wird, bleibt im Raum
- Auf Ausgewogenheit der Redebeiträge achten
- Auf Diskriminierung wird verzichtet und aufmerksam gemacht
- ...

TIPP Anleitung zur Erstellung eines einfachen Journal könnt ihr über diesen Video zeigen.



Video

Einfach ein Journal erstellen

Invitation to brave space

von Micky ScottBey Jones

Together we will create brave space
Because there's no such thing as a „safe space“
We exist in the real world
We all carry scars and we have all caused wounds.
In this space
We seek to turn down the volume of the outside world,
We amplify voices that fight to be heard elsewhere,
We call each other to more truth and love
We have the right to start somewhere and continue to grow.
We have the responsibility to examine what we think we know.
We will not be perfect.
This space will not be perfect.
It will not always be what we wish it to be
But
It will be our brave space together
And
We will work on it side by side.

Einladung zum mutigen Raum

by Micky ScottBey Jones

Gemeinsam kreieren wir einen mutigen Raum,
weil es so etwas wie einen „sicheren“ Raum nicht gibt.
Wir existieren in der realen Welt.
Wir tragen alle Narben und wir alle haben Wunden verursacht.
In diesem Raum,
versuchen wir die Lautstärke der Außenwelt herunter zu drehen.
Wir verstärken Stimmen, die woanders kämpfen müssen, um gehört zu werden.
Wir bestärken uns gegenseitig zu mehr Wahrheit und Liebe.
Wir haben das Recht irgendwo zu starten und kontinuierlich zu wachsen.
Wir haben die Verantwortung zu überprüfen was wir zu wissen denken.
Wir werden nicht perfekt sein.
Dieser Raum wird nicht perfekt sein.
Es wird nicht immer das sein, was wir uns wünschen,
aber
es wird unser gemeinsamer mutiger Raum sein
und
wir werden Seite an Seite an ihm arbeiten.

1.3. Kennenlernen der Gruppe

Auch in einer homogen erscheinenden Gruppe, ist es wichtig, unterschiedliche Perspektiven und Erfahrungen sichtbar zu machen. Wir machen als asiatisch gelesene Menschen hier ähnliche Diskriminierungserfahrungen. Gleichzeitig tragen wir alle unterschiedliche Geschichten in uns und unsere Migrationsbiografien unterscheiden sich durchaus. Deshalb ist es wichtig, genügend Zeit einzuplanen, dass alle sich ein bisschen näher kennenlernen, um unterschiedliche Strategien, Ansichten und Reaktionen besser in Kontext setzen zu können.

1.3.1 Vorstellungsrunde

Bei so einem emotionalen Thema, wollen wir die Möglichkeit bieten, sich gut kennenzulernen.

| | |
|------------|---|
| Zeitraumen | 10 Min. |
| Material | Stuhlkreis, Flipchart |
| Leitfragen | <ul style="list-style-type: none">• Wie ist dein Name? Teile gerne deine Pronomen*, wenn du magst• Welches Energielevel hast du heute auf einer Skala von 1-10? 1 ist müde, keine Lust und 10 ist jucheh, ich freue mich und bin fit |
| Methode | Textbasiertes Framing |
| Lernziel | <ul style="list-style-type: none">• Kurze Vorstellung• Einschätzen der Motivation und die Namen/Pronomen von den TN selbst gesprochen/benannt zu hören |
| Ablauf | Die TN stellen sich der Reihe nach anhand der auf dem Flipchartpapier visualisierten Leitfragen im Plenum vor. |

TIPP Wenn der Bedarf von den TN groß ist, sich auszutauschen, kann hier darauf hingewiesen werden, dass wir in den Folgeübungen noch näher darauf eingehen und darum bitten, sich hier kurz zu halten.

1.3.2 Icebreaker

Um sich näher zu kommen kann folgende Übung einladen, mehr von sich zu teilen und mögliches Eis zu brechen.

| | |
|------------|--|
| Zeitraumen | 15 Min. |
| Material | Papier, Stifte |
| Leitfragen | Stelle dich anhand von fünf Zahlen vor |
| Methode | Spiel |
| Lernziel | Kennenlernen |
| Ablauf | Alle bearbeiten die Leitfrage und stellen die Ergebnisse im Plenum vor |



TIPP Hier hilft es oft, ein Beispiel von sich selbst zu geben.

1.3.3 Soziometrie

In der Übung positionieren sich die Teilnehmenden entlang einer imaginären Linie im Raum, gemäß ihrer Antwort auf eine Leitfrage. Dadurch werden persönliche Erfahrungen und Biografien auf interaktive Weise sichtbar gemacht. Die Übung fördert den Austausch in der Gruppe, hilft den Teilnehmenden, sich besser kennenzulernen, und trägt dazu bei, Vertrauen innerhalb der Gruppe aufzubauen.

| | |
|------------|--|
| Zeitraumen | 20-40 Min. |
| Material | freie Fläche, evtl. Tape oder Seil |
| Leitfragen | <ul style="list-style-type: none"> • Stellt euch nach Herkunftsländern auf und innerhalb dieser auch Lage der Orte. • Wie lange seid ihr schon in Deutschland? (von 1 Jahr bis xx Jahren) • Hast du dich mit dem Workshop-Thema schon beschäftigt? (Ja/Nein) • Hast du eigene Rassismuserfahrungen gemacht? (Ja/Nein) |
| Methode | Positionierungsspiel |
| Lernziel | Austausch und Kennenlernen |
| Ablauf | <ul style="list-style-type: none"> • Leitfrage stellen: Den TN werden Fragen gestellt, die persönliche Erfahrungen oder Meinungen sichtbar machen, z. B. „Wie lange seid ihr schon in Deutschland?“ • Raum aufteilen: Zwei gegenüberliegende Ecken des Raums stehen für zwei Extrempunkte der Antwort (z. B. „kurze Zeit“ wie 1 Jahr und „sehr lange Zeit“ wie 50 Jahre). • Positionierung: Die TN positionieren sich entlang der Linie zwischen den beiden Ecken entsprechend ihrer Antwort. • Austausch und Reflexion: Nach der Positionierung werden die TN interviewt, warum sie diese Position eingenommen haben. |

TIPP Es kann manchmal hilfreich sein, die imaginäre Linie mit Tape oder einem Seil zu visualisieren. Die Fragen können je nach Zielgruppe individuell angepasst werden.

2. Einstieg mit Sensibilisierungsscheck

Um einen guten Einstieg ins Thema zu finden, ist es hilfreich, diesen niederschwellig zu gestalten. Die Scheu über Rassismus zu sprechen ist oft hoch. Rassismus ist ein großes Wort und um unsere Erfahrungen besser einordnen zu können, gibt es diese Übung zu Anfang.

Methoden/Übungen:

- Diskriminierungsbarometer

2.1 Diskriminierungsbarometer

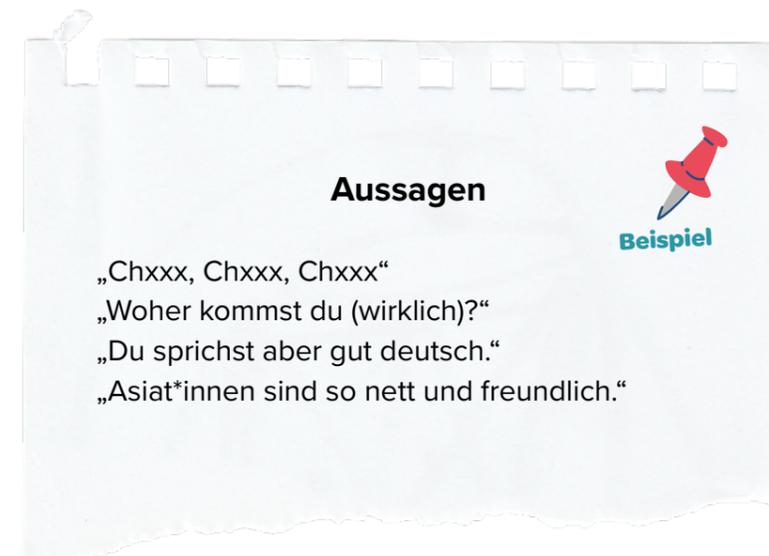
Diese Methode ermöglicht es uns, den Sensibilisierungsgrad zum Thema Anti-Asiatischem Rassismus in einer Workshop-Gruppe einzuschätzen, in der Menschen mit unterschiedlichen Erfahrungen zusammenkommen.

| | |
|------------|--|
| Zeitraumen | 30-45 Min. |
| Material | freie Fläche, Karten: Ja, Nein, Ich weiß nicht |
| Methoden | Positionierungsspiel |
| Leitfragen | Ist das rassistisch? |
| Lernziel | Erste Sensibilisierung und Einstieg ins Thema |
| Ablauf | <ul style="list-style-type: none">• Die Leitfrage wird gestellt und die Aussagen vorgelesen.• Die TN sollen sich bei den ausgelegten Karten positionieren und erklären, warum sie sich dort positioniert haben. |

Ja

**ich weiß
nicht**

Nein



TIPP Hier ist es wichtig, nicht zu werten, wenn Meinungen unterschiedlich sind. Gleichzeitig bietet es einen guten Einstieg, um erstes Wissen zu vermitteln.

Das Diskriminierungsbarometer wird zum Schluss des Workshops wiederholt und es wird geschaut, ob TN sich gleich oder anders positionieren.

Um diese Übung gut begleiten zu können, brauchen Multiplikator*innen Hintergrundwissen aus Kapitel 3.

3. Verstehen, Erkennen und Benennen

Um Diskriminierung zu verstehen, ist es wichtig, eine theoretische Basis und Hintergrundwissen zum Thema Anti-Asiatischer Rassismus in Deutschland zu schaffen. Den Teilnehmenden wird vermittelt, wie tief Rassismus in gesellschaftliche Strukturen eingebettet ist, und es wird Raum geschaffen, um Rassismus im Alltag zu erkennen. Um eigene Erfahrungen besser einordnen und als rassistische Diskriminierung benennen zu können, bedarf es eines Verständnisses und einer entsprechenden Sprache. Oft bleibt es zunächst nur ein unangenehmes, diffuses Gefühl, weil die konkrete Sprache fehlt.

Um Wissensinhalte besser vermitteln zu können, haben wir festgestellt, dass Anschauungsmaterial mit Bildern und Grafiken, besonders wenn die Inhalte nicht in der Erstsprache vermittelt werden, das Verständnis unterstützt. Die Arbeit mit Bildern ist niedrigschwelliger, und durch die Visualisierung kann ein besseres Verständnis erreicht werden. Deshalb sollte das Kartenset in Kombination mit der Broschüre verwendet werden, um die Wissensvermittlung abzudecken.

Methoden/Übungen:

- Warum ist es so schwierig über Rassismus zu sprechen?
 - Umgang mit Emotionen: Schuld, Scham und Beschämung
 - Umgang mit Trauer: Die sieben Stufen der Trauer
- Was sind Diskriminierung und Rassismus?
- Anti-Asiatischer Rassismus und wie zeigt er sich?
 - Rassistische Stereotype
 - Anti-Asiatischer Rassismus während der Pandemie
 - Mediencheck
- Rassismus in der Geschichte erkennen und koloniale Kontinuität verstehen

3.1. Warum ist es so schwierig über Rassismus zu sprechen?

Bevor wir ins Thema einsteigen, möchten wir zunächst betonen, wie schwierig es sein kann, Unsicherheiten auszusprechen und warum es oft so kompliziert und schmerzhaft ist, über Rassismus zu sprechen. Wenn wir Rassismus- und Diskriminierungserfahrungen thematisieren, fällt es uns selbst und unserem Gegenüber häufig schwer, darüber zu reden. Selten haben wir gelernt, Rassismus als Thema gut zu besprechen, oft wird verstanden: „Du bist ein schlechter Mensch!“, anstatt „Das, was du gesagt hast, war rassistisch.“

3.1.1 Umgang mit Emotionen: Schuld, Scham und Beschämung

Durch erlernte Verhaltensmuster werden oft Mechanismen wie Schuld und Scham ausgelöst, wenn wir über Rassismus sprechen möchten. Viele von uns haben gelernt: Rassismus = schlecht. Deshalb entsteht oft das Gefühl, persönlich als schlecht bewertet zu werden, wenn jemand sagt: „Du hast ein rassistisches Wort benutzt.“ Dies kann Schuld- oder Schamgefühle hervorrufen. Wir wollen es richtig machen und keine schlechten Menschen sein, und wir möchten dazugehören.

Unsere Sozialisation in einer Gesellschaft, die durch Systeme der Unterdrückung wie Rassismus, Sexismus und Ableismus usw. geprägt ist, bedeutet jedoch, dass wir alle nicht frei von diesen Einflüssen sind. Es kann sehr schmerzhaft sein, das anzuerkennen. Um uns zu schützen, haben wir deshalb oft Abwehrstrategien entwickelt.

Wir verwenden manchmal diskriminierende Ausdrücke oder wiederholen bestimmte Erzählungen, ohne es zu bemerken, weil uns oft das Wissen fehlt, sie zu erkennen und zu benennen. Wenn wir nun versuchen, anders damit umzugehen, kann das sehr schwierig und herausfordernd sein. Denn Betroffene möchten sich nicht als Opfer fühlen z.B. aus Schamgefühl und diejenigen, die diskriminierende Aussagen treffen, wollen sich nicht angeklagt und schuldig fühlen

Es ist daher hilfreich, Stereotypen regelmäßig zu hinterfragen, sich Wissen anzueignen und offen miteinander zu sprechen. Zum Beispiel könnte man fragen: „Wie meinst du das?“, „Warum benutzt du dieses Wort?“ oder „Was bedeutet das genau?“.

Gleichzeitig ist es wichtig, sich selbst zu hinterfragen: Welche Gefühle kommen bei mir auf, wenn wir über Rassismus sprechen?

| | |
|-------------------|--|
| Zeitraumen | 15-20 Min. |
| Material | Leitfragen in einer PPP oder auf einer Flipchart |
| Leitfragen | <ul style="list-style-type: none">• Welche Gefühle kommen bei mir auf, wenn wir über Rassismus sprechen?• Habe ich schon einmal Schuld- oder Schamgefühle im Zusammenhang mit dem Thema Rassismus erlebt?• Wie bin ich mit diesen Gefühlen umgegangen? |
| Methode | Selbstreflexion |
| Lernziel | Selbstreflexion und Verständnis für den Umgang mit Gefühlen in Verbindung mit rassistischen Erfahrungen |
| Ablauf | Die TN reflektieren zunächst einzeln die Leitfragen. Anschließend haben sie die Möglichkeit, ihre Gedanken in der großen Runde zu teilen, wenn sie möchten. |

TIPP **Buchempfehlung für mehr Übungsideen:**
Mit Anekdoten, Übungen und Reflexionsfragen zeigt das Buch, wie man Scham produktiv nutzen kann, um über Privilegien nachzudenken und eigene Unsicherheiten zu transformieren.



Buch

Scham umarmen: Wie mit Privilegien und Diskriminierungen umgehen?
Ben, D. S. (2019)

3.1.2 Umgang mit Trauer: Die sieben Stufen der Trauer

Dieses vereinfachte Modell der Trauerphasen hilft uns zu überprüfen, wo wir selbst oder unser Gegenüber emotional stehen, wenn wir über Rassismus und Diskriminierung sprechen. Denn unsere emotionalen Reaktionen auf Rassismus sind vergleichbar mit den Phasen der Trauerbewältigung.

| | |
|-------------------|--|
| Zeitraumen | 10-30 Min. |
| Material | Das Modell „Die sieben Stufe der Trauer“ in einer PPP oder auf einem Flipchart (siehe Seite 43) |
| Leitfragen | <ul style="list-style-type: none">• Kennst du solche Situationen?• Hast du schon einmal ähnliche Reaktionen bei dir selbst oder bei anderen bemerkt, wenn es um Rassismus geht?• Wie reagierst du oder andere, wenn Themen wie Diskriminierung oder Vorurteile zur Sprache kommen?• Kannst du konkrete Beispiele nennen, bei denen du eine Abwehrhaltung beobachtet hast? |
| Methode | Wissensvermittlung, Reflexion |
| Lernziel | Verständnis für Abwehrmechanismen |
| Ablauf | Anhand der Darstellung wird die Erklärung der sieben Stufen der Trauer vermittelt. Im Anschluss wird gefragt, ob den Teilnehmenden ähnliche Reaktionen bekannt sind. |

TIPP Bei der Verhandlungsphase wird oft davon gesprochen, es sei ja keine Absicht gewesen.

Die sieben Stufen der Trauer in Anlehnung an das 5 Stufen Modell von Kübler-Ross

1. Schock

„Was?“

2. Verleugnung

„Ich bin doch kein Rassist!“

3. Wut

„Das hast du falsch verstanden.“

4. Verhandlung

„Das war nur ein Witz.“

5. Depression

„Wie kannst du mir so etwas vorwerfen?“ oder
„Jetzt darf man gar nichts mehr sagen.“

6. Testphase

„Was kann ich anders machen?“ oder
„Vielleicht habe ich wirklich etwas falsch gemacht?“

7. Akzeptanz

„Ich bin Teil davon und kann damit umgehen.“ oder
„Ich mache Fehler und versuche es in Zukunft besser zu machen.“

3.2. Was sind Diskriminierung und Rassismus?

An dieser Stelle möchten wir eine klare Definition von Diskriminierung und Rassismus geben, damit wir im weiteren Verlauf ein gemeinsames Verständnis haben und im gleichen Kontext sprechen.

Mithilfe des Kartensets könnt ihr gerne die Definition von „Diskriminierung und Rassismus“ erklären.



Diskriminierung und Rassismus sind eng miteinander verbunden, wobei Rassismus eine spezifische Form der Diskriminierung ist. Diskriminierung beschreibt allgemein die ungerechtfertigte Benachteiligung oder Abwertung von Personen aufgrund bestimmter Merkmale wie Geschlecht, Alter, sexueller Orientierung, Religion oder Herkunft, die sie als „anders“ oder „weniger wertvoll“ erscheinen lassen.

● Formel von Diskriminierung

Eine nützliche Formel zur Erklärung von Diskriminierung lautet:

Diskriminierung = Macht + Vorurteil

Vorurteile sind oft tief in uns verankert, durch soziale Prägung, Medienbilder oder gesellschaftliche Erzählungen. Erst die Verbindung von Vorurteil und Macht (also die Möglichkeit, andere abzuwerten oder zu benachteiligen) führt jedoch zur Diskriminierung.

● Diskriminierungsebene

Dies kann auf individueller, gesellschaftlicher und kultureller sowie institutioneller Ebene stattfinden:

Individuelle Ebene

Auf der individuellen, also zwischenmenschlichen Ebene, erleben Menschen Diskriminierung aufgrund von Sprache, Herkunft, Religion, äußerem Erscheinungsbild, Bildungsgrad, Alter, sozialer Herkunft, sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität, körperlicher oder psychischer Beeinträchtigungen und mehr. Beispiele hierfür sind:

- Menschen werden aufgrund ihrer Herkunft beleidigt.
- Älteren Menschen wird unterstellt, dass sie technische Geräte wie Handys nicht bedienen können.
- Menschen mit Beeinträchtigungen wird oft zu wenig Selbstständigkeit zugestanden.

Gesellschaftliche und Kulturelle Ebene

Auf der kulturellen Ebene geht es darum, welche Perspektiven und Personen sichtbar und wertgeschätzt werden. Hier stellen sich Fragen wie:

- Welche Autor*innen werden in der Schule gelesen?
- Aus welcher Perspektive wird Geschichte dargestellt?
- Welche Körperbilder werden in Werbung und Medien gezeigt?
- Welche Werte und Normen werden als gesellschaftlich gültig vermittelt?

Institutionelle Ebene

Auf institutioneller Ebene tritt Diskriminierung in Institutionen wie Behörden, Schulen, Ämtern, in der Politik und in Gesetzen auf. Beispiele sind:

- Wer wird in Behörden freundlich behandelt und wer nicht?
- Wer profitiert von bestimmten Gesetzen?
- Wer bestimmt die Gesetze und für wen gelten sie?

● Intersektionalität

Ein weiterer wichtiger Aspekt im Verständnis von Diskriminierung ist die **Intersektionalität**, die die Verschränkung und das Zusammenwirken unterschiedlicher Diskriminierungsformen beschreibt.

So macht eine akademisierte, asiatische Frau beispielsweise andere Diskriminierungserfahrungen als ein behinderter, *weißer* Mann. Diese Vielschichtigkeit zeigt sich in verschiedenen Diskriminierungsformen.

● Form der Diskriminierung

- **Rassismus:** Diskriminierung aufgrund von Sprache, Herkunft, Religion
- **Antisemitismus:** Diskriminierung von jüdischen Menschen
- **Sexismus:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechts
- **Klassismus:** Diskriminierung aufgrund des sozialen Status
- **Ableismus:** Diskriminierung aufgrund physischer oder psychischer Beeinträchtigung
- **Ageismus:** Diskriminierung aufgrund des fortgeschrittenen Alters
- **Adultismus:** Diskriminierung aufgrund des jungen Alters
- **Lookismus:** Diskriminierung aufgrund des Aussehens
- **Queerfeindlichkeit:** Diskriminierung aufgrund der Geschlechteridentität oder sexuellen Orientierung

● Rassismus

Rassismus ist eine Form der Diskriminierung und beschreibt eine Ideologie, die über Jahrhunderte hinweg genutzt wurde, um Kolonialismus, Unterdrückung und Ausbeutung zu rechtfertigen. Menschen wurden aufgrund äußerlicher Merkmale wie ihrer Haarstruktur oder Gesichtszüge als minderwertig klassifiziert, um ihnen Rechte abzuspochen und Ungerechtigkeit zu legitimieren.

Heute bezieht sich Rassismus meist auf Merkmale wie Namen, Religion, Herkunft, Sprache oder ethnische Zugehörigkeit. Rassismus ist dabei nicht auf bestimmte extremistische Gruppen beschränkt, sondern ein gesamtgesellschaftliches Phänomen, das im Alltag, in der Sprache, im Denken und Handeln tief verankert ist und oft unbemerkt bleibt.

Internalisierter Rassismus

Wir sprechen von internalisiertem Rassismus, wenn betroffene Personen die diskriminierenden Annahmen der Gesellschaft so stark verinnerlicht haben, dass sie diese unbewusst auf sich selbst anwenden. Ein Beispiel: Eine Person passt sich unbewusst diskriminierenden Stereotypen an, um in der Gesellschaft anerkannt zu werden.

Antizipierter Rassismus

Eine weitere Form, die durch fortwährende Erfahrungen mit Rassismus entsteht, ist der antizipierte Rassismus. Dieser Begriff beschreibt die Erwartungshaltung betroffener Menschen, dass sie Diskriminierung erleben werden, da sie solche Erfahrungen bereits häufiger gemacht haben. Dies kann sich beispielsweise in der Annahme zeigen, bei einer Kontrolle im öffentlichen Verkehr aufgrund der eigenen Herkunft benachteiligt zu werden.

Diese inneren Prozesse zeigen, wie tief Rassismus nicht nur in die Gesellschaft, sondern auch in das Selbstverständnis der Betroffenen eingreift.

● Diskriminierungsmechanismen

Diskriminierungserfahrungen sind vielfältig und treten in unterschiedlichen Formen auf. Neben direkt sichtbaren Erfahrungen wie Beleidigungen und körperlicher Gewalt gibt es auch subtilere Formen der Diskriminierung.

Othering

Eine solche Form ist beispielsweise das Othering, ein Ausschlussmechanismus, der Menschen in Gruppen einteilt: die, die dazugehören, und die, die nicht dazugehören. Beim Othering werden Menschen als liegend bezeichnet und deshalb unter anderem als „fremd“, „angsteinflößend“ oder „unwissend“ angesehen. Durch die Trennung in ein „Wir und die Anderen“ entsteht eine Distanz und eine Überhöhung der eigenen Dominanz der „Wir“-Gruppe. Beispiele hierfür sind Aussagen wie: „Also wir essen hier nicht mit Stäbchen...“ oder „Bei euch macht man das sicher ganz anders.“

Mikroaggression

Mikroaggressionen hingegen bezeichnen alltägliche subtile Herabsetzungen. Sie beinhalten Kommentare, Fragen sowie verbale oder non-verbale Handlungen, die marginalisierte Gruppen betreffen und negative Stereotypen verfestigen. Egal ob absichtlich oder nicht, Mikroaggressionen können verletzen, da sie stets den Eindruck erwecken, dass bestimmte Menschen nicht dazugehören und ausgeschlossen sind. Langfristig können sie negative Auswirkungen auf die Zufriedenheit, die Leistungen im Job, das Selbstwertgefühl und die psychische Gesundheit haben.



3.3. Was ist Anti-Asiatischer Rassismus?

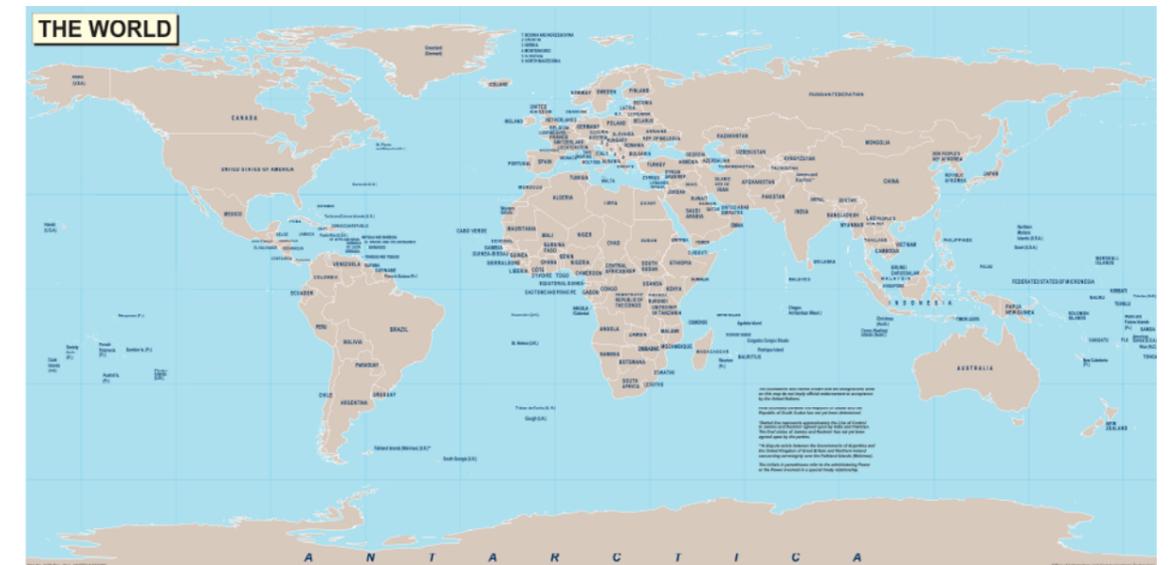
Wenn wir über Anti-Asiatischen Rassismus sprechen wollen, müssen wir erst einmal fragen, wer überhaupt gemeint ist, wenn wir über Asien sprechen. Als Einstieg in die Wissensvermittlung ist es hilfreich, diese Übung durchzuführen, bevor sich die Teilnehmenden mit weiteren Inhalten beschäftigen.

| | |
|-------------------|--|
| Zeitraumen | 10-15 Min. |
| Material | eine Weltkarte und eine Asienkarte in einer PPP (Beispiel siehe Seite 51) |
| Leitfragen | Welche / Wie viele Länder gehören zu Asien? |
| Methode | Wissensabfrage |
| Lernziel | Wissen schaffen |
| Ablauf | Die Weltkarte wird gezeigt und dann die Leitfrage gestellt. Danach wird die Karte gezeigt, wo alle asiatischen Länder markiert sind und es wird verglichen, welche bekannt waren/welche nicht. |



Die Frage, wervon Anti-Asiatischem Rassismus betroffen ist, lässt sich nicht leicht beantworten. Diese Form der Diskriminierung richtet sich gegen Menschen, die als ost- oder südostasiatisch fremdverortet werden. Das bedeutet, dass Personen oft allein aufgrund ihres äußeren Erscheinungsbildes als Asiat*innen markiert werden und häufig in stereotype Kategorien eingeordnet werden, die typischerweise mit Ländern wie China, Korea, Japan und Vietnam usw. assoziiert werden. Dabei ist es wichtig zu betonen, dass auch Menschen betroffen sein können, deren Herkunftsgeschichten außerhalb Asiens liegen, wie etwa die indigene Bevölkerung der Amerikas.

Weltkarte



©United Nations
PD-UN-map

Asienkarte



©Tsui
CC BY 4.0

TIPP Oft irritiert der nicht-eurozentrische Blick auf die Weltkarte im deutschen Kontext.

3.3.1 Rassistische Stereotype

Anti-Asiatischer Rassismus ist im gesellschaftlichen Wissen verankert. Um dagegen vorzugehen, müssen wir ihn vorher erst verstehen, erkennen und benennen lernen.

| | |
|-------------------|---|
| Zeitraumen | 20 Min. |
| Material | Stifte, Papier |
| Leitfragen | Welche rassistischen Stereotype kennt ihr? |
| Methode | Brainstorming |
| Lernziel | Wissen abfragen und schaffen |
| Ablauf | Die TN sammeln in Kleingruppen ihr Wissen zur Leitfrage. Danach werden die Ergebnisse im Plenum besprochen. |



Anti-Asiatischer Rassismus manifestiert sich häufig in spezifischen, rassistischen Stereotypen, die besonders als asiatisch markierte Menschen betreffen. Diese Stereotypen sind oft eng mit Geschlechterrollen und der Sexualisierung verbunden. So erleben als asiatisch markierte Frauen* (mit * zur Inklusion aller als weiblich verorteten Menschen) eine Hypersexualisierung und Exotisierung. Begriffe wie „Asian Fetish“ oder „Yellow Fever“ verdeutlichen, wie sie als „unterwürfig“, „sexy“ oder „verfügbar“ wahrgenommen werden. Diese stereotype Wahrnehmung macht sie nicht nur zu Objekten der Begierde, sondern erhöht auch das Risiko, Opfer sexueller Gewalt zu werden.

Im Gegensatz dazu werden als asiatisch markierte Männer* (alle als männlich verorteten Menschen) häufig als unattraktiv oder zu feminin dargestellt. Diese Dichotomie in der Wahrnehmung führt dazu, dass beide Geschlechter mit unterschiedlichen, aber ebenso schädlichen Stereotypen konfrontiert werden. Queere asiatische Perspektiven bleiben in der deutschen Dominanzgesellschaft oft unberücksichtigt und werden selten in Diskursen thematisiert, was die Sichtbarkeit und Anerkennung dieser Gruppen weiter einschränkt.

Asiatisch markierte Menschen werden zudem als sogenannte „Vorzeigeminderheit“ betrachtet, was vermeintlich positive Zuschreibungen wie „fleißig“, „nett“ und „gefügig“ mit sich bringt. Diese Zuschreibungen sind jedoch rassistisch und verallgemeinernd. Sie erzeugen einen zusätzlichen Leistungsdruck, da die Gesellschaft von ihnen erwartet, besser als andere Migrant*innen zu sein. Diese Dynamik führt zu einer Hierarchisierung unter rassifizierten und migrantisierten Gruppen und bewirkt, dass Communities gegeneinander ausgespielt werden.

Darüber hinaus wurde das Narrativ der „gelben Gefahr“ konstruiert, das besagt, dass asiatisch markierte Menschen eine Bedrohung für die deutsche Dominanzgesellschaft darstellen. Dieses Narrativ fand besonders während der COVID-19-Pandemie große Verbreitung und verstärkte das Stigma und die Diskriminierung, denen asiatisch markierte Menschen ausgesetzt sind. Letztendlich zeigt sich, dass Rassismus in jeder Form schädlich ist und auch vermeintlich positive Zuschreibungen nicht von den zugrunde liegenden Diskriminierungsstrukturen befreien.

Weitere Begriffe, die wichtig zu wissen sind

Sexismus

Sexismus beschreibt die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und äußert sich oft in einer heteronormativ geprägten, cis-männlich dominierten Gesellschaft. Dies führt zu strukturellen Benachteiligungen insbesondere für FLINTA*-Personen (Frauen, Lesben, intergeschlechtliche, nichtbinäre, trans und agender Personen), die häufiger Gewalt erfahren. Die Diskriminierung trifft asiatisch markierte Menschen spezifisch durch geschlechterbezogene und sexualisierte Stereotype, die asiatische Frauen* hypersexualisieren und exotisieren, während asiatische Männer* als unattraktiv und weiblich markiert werden. Diese Vorurteile schränken die Sichtbarkeit queerer asiatischer Perspektiven weiter ein.

Dominanzgesellschaft

„Oft wird in Debatten um Diskriminierung der Begriff der Mehrheitsgesellschaft bemüht, um etwa jene Mehrheit der Gesellschaft zu bezeichnen, die weiß und christlich ist, und somit nicht von Rassismus oder Antisemitismus betroffen. Ich finde den Begriff problematisch, da er vorgibt, dass politische Ungleichheiten in Gesellschaften Fragen von Mehrheiten und Minderheiten sind und nicht auch von Macht- und Herrschaftsverhältnissen, die durch Regeln, Normen und Institutionen aufrechterhalten werden. Es gibt etwa Länder, in denen ethnische oder religiöse Minderheiten brutal über Mehrheiten herrschen. Es geht also nicht ausschließlich um Zahlen und Mehrheiten, sondern darum, welche kulturellen Kategorien und Zuschreibungen dominieren. Daher spreche ich von Dominanzgesellschaft oder Dominanzkultur.“

Empowerment

Wir sehen Empowerment als widerständiges und notwendiges Konzept, welches unterstützend wirkt, wenn sich strukturell unterdrückte Menschen ihre Selbstwirksamkeit und Macht zurückholen wollen.

Hier muss sich die Frage gestellt werden: Wer empowert wen und warum? Denn von außen kann dieser Prozess nur als Impuls angeregt werden, die Umsetzung und das Gefühl empowert zu sein, muss aus dem Betroffenen selbst kommen.

Bi_PoC

Bi_PoC steht für Black, indigenous and People of Color (deutsch: Schwarz, indigene Menschen und People of Color, was nicht übersetzt wird), ein Begriff aus dem US amerikanischen Kontext. Er wird vermehrt als Selbstbezeichnung benutzt, um sich von der *weißen* Dominanzgesellschaft abzugrenzen und zu markieren, dass Menschen vielfältige Formen von Rassismus erfahren.

Schwarz

Der Begriff Schwarz wird oft als Selbstbezeichnung von Menschen afrikanischer Länder und afro-diasporischer Communities gewählt. Es geht hier nicht um die Hautfarbe, sondern wird bewusst groß geschrieben, um eine sozio-politische Positionierung in einer mehrheitlich weiß dominierten Gesellschaftsordnung zu markieren und gilt als Symbol einer emanzipatorischen Widerständigkeitspraxis.

weiß

weiß wird hier kursiv und klein geschrieben, um die Positionierung einer der Dominanzgesellschaft angehörigen Person zu markieren und beschreibt nicht die Hautfarbe, sondern die sozio-politische Einordnung und die damit einhergehenden Privilegien.

TIPP Exotisierung, Mythos Vorzeigeminderheit, Intersektion mit Sexismus, gelbe Gefahr können hier gut besprochen werden.

3.3.2 Anti-Asiatischer Rassismus während der Pandemie

In der Pandemie wurde Anti-Asiatischer Rassismus in den Medien besprochen, doch mit welchen Bildern?

| | |
|-------------------|---|
| Zeitraumen | 10-30 Min. |
| Material | Bilder, Endgerät (z.B. Smartphone) mit Internetzugang |
| Leitfragen | Wo werden hier rassistische Narrative reproduziert? |
| Methode | Bildanalyse |
| Lernziel | Sensibilisierung |
| Ablauf | Die TN recherchieren im Internet, wie und mit welchen Bildern während der Corona-Pandemie über Anti-Asiatischen Rassismus berichtet wurde. Anschließend beantworten sie die Leitfragen. |

TIPP Je nach Zeit kann in Kleingruppen oder im Plenum gearbeitet werden.

TIPP Das QR-Code führt euch zu einer Sammlung von Medienberichten aus Mainstream-Medien zur Corona-Pandemie, die durch diskriminierendes Framing oder stereotypischen Darstellungen Anti-Asiatischen Rassismus gefördert haben. Solche Beispiele können für die Diskussion genutzt werden. Wir empfehlen jedoch, zusätzlich selbst Medienberichte auszuwählen, die besser auf eure Zielgruppe zugeschnitten sind.

TIPP Der Bericht dient als ergänzende Literatur und bietet zahlreichen Statistiken zur Formen und Folgen anti-asiatischen Rassismus während der Corona-Pandemie in Deutschland.



Berichterstattung

Rassismus in der COVID-19.
Koriorientation e.V. (2023)



Bericht

Antiasiatischer Rassismus in Zeiten der Pandemie: Hintergründe, Kontexte und empirische Ergebnisse.
NaDiRa-Fokusbericht 2024.
Suda, K.; Köhler, J. (2024)

3.3.3 Mediencheck

Medien beeinflussen unsere Wahrnehmung und Sichtweise erheblich. Sie können rassifizierte Denkmuster, Narrative und Stereotype in der Gesellschaft widerspiegeln und verbreiten. Gleichzeitig können sie jedoch auch genutzt werden, um diese Narrative zu hinterfragen und aufzubrechen. Welche Medien konsumiert ihr und/oder eure Kinder? Wie werden asiatische Menschen darin dargestellt?

Mit dieser Übung möchten wir dazu anregen, rassismuskritisch zu reflektieren, was wir in unserem Alltag hören und sehen.

| | |
|-------------------|--|
| Zeitraumen | 30-90 Min. |
| Material | verschiedene Medien (siehe Seite 57) |
| Leitfragen | <ul style="list-style-type: none"> • Beschreibt was ihr seht/gesehen habt. Was kennt ihr davon? Was war neu? • Welche Gefühle habt ihr dabei? • Welche Medien konsumiert ihr und wie ist die Sichtbarkeit und Repräsentation von asiatischen Menschen und Perspektiven? |
| Methode | Medienanalyse |
| Lernziel | Aufklärung und Verständnis für die Wichtigkeit von Sichtbarkeit und Repräsentation. |
| Ablauf | Die ausgewählten Medien werden angeschaut und nach den Leitfragen bearbeitet. |

TIPP Überlegt vorher, welche Materialien gut für die Zielgruppe passen könnten. Wenn ihr mehrere vorbereitet habt, kann auch vor Ort ausgesucht werden.

Diese Übung kann auch als Hausaufgabe an die Teilnehmenden gegeben werden, bei der sie Medien, die sie gerne konsumieren oder zu Hause haben, im Hinblick auf die Repräsentation und Sichtbarkeit asiatischer Menschen reflektieren. Zudem können die Teilnehmenden positive Beispiele mit der Gruppe teilen.

Medien zur Auswahl zur Anschauung

Videos



Experiment:
4- to 6-Year-Olds Review Dolls Of Different Skin Colours | Regardless Of Race
CAN Insider



Musikvideo:
Suck On My Spring Roll (Official Video) - NASHI44
NASHI44



Musikvideo:
STFU! - Rina Sawayama
Rina Sawayama

Bilder/Texte



@2020notok
@woherkommstduwirklich

Beispiele für Best Practice



Buch:
Ching Chang stop
Gohring, D. (2022).



Verlag:
Horami Verlag



Spielwaren-Hersteller:
Joeydolls

TIPP Hier findet ihr eine Auswahl an Beispielen, die ihr den Teilnehmenden für die Diskussion zeigen könnt. Diese Quellen sind als Anregung gedacht und können nach Bedarf ergänzt werden.

3.4. Rassismus in der Geschichte erkennen und koloniale Kontinuität verstehen

Um Anti-Asiatischen Rassismus und dessen strukturelle Verankerung im deutschen Kontext verstehen zu können, müssen wir einen Blick auf die Geschichte werfen.

Für diesen Abschnitt steht ein Artikel als Input sowie ein Kartenset zur Verfügung. Auf der Vorderseite der Karten sind Bilder oder QR-Codes zum jeweiligen Thema abgebildet, auf der Rückseite steht die dazugehörige Erklärung. Dieses Kartenset könnt ihr im Workshop als Präsentationsmaterial, ähnlich wie Moderationskarten, verwenden.



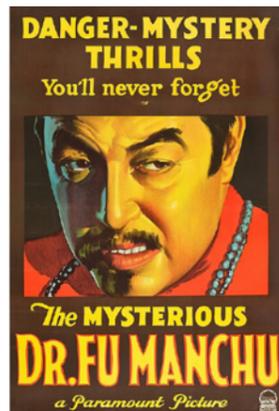
Artikel

Antiasiatischer Rassismus in Deutschland
Suda, K.; Nguyen, C. | Mayer, S. J. (2021)

Der folgende Artikel bietet Einblicke in die historische Entwicklung des antiasiatischen Rassismus in Deutschland. Er zeigt, dass entsprechende Vorurteile bereits lange vor der Corona-Pandemie existierten. Die Pandemie verstärkte bestehende Vorurteile, etwa durch mediale Stereotype und Übergriffe auf asiatisch wahrgenommene Menschen.

Historische Entwicklung des Anti-Asiatischen Rassismus in Deutschland

Gelbe Gefahr



©Paramount Pictures
PD-US-no notice

Im 13. Jhd wurden Asiat*innen als „exotisch“ bezeichnet, aber da noch als weiß angesehen. Erst mit den erfundenen, ideologischen Rassetheorien kam der Begriff „gelbe Gefahr“ und die Rassifizierung.

TIPP Die im Kapitel vorgestellten QR-Codes führen euch zu weiterführenden Quellen über Rassismus gegen Asiat*innen in Deutschland. Materialien helfen euch, ein vertiefendes Verständnis für das Thema zu gewinnen.

Rassenideologie



©Galerie Bassenge
PD-US

Rassentheorien sind eine Erfindung der *weißen* Wissenschaft und sind widerlegt.

Aufgrund von biologischen Merkmalen (Haare, Gesichtsform und Körpermaße, Hautfarbe...) wurden vor hunderten von Jahren Rassen konstruiert und kategorisiert. Damit wurde die höhere Machtstellung von weißen Menschen festgelegt.

Somit diente die Rassenideologie zur Abwertung von nicht-*weißen* Menschen und zur Rechtfertigung kolonialer Eroberung, Ausbeutung, Versklavung und Tötung.

Auch wenn es faktisch keine Rassen gibt, erleben Menschen Rassismus auf Grund eben dieser überholten Vorstellungen.

49 Prozent der im NaDiRa Befragten glauben, dass es Menschenrassen gibt.

Kolonie in Kiautschou



©Lennartbj
CC BY-SA 4.0

Deutschland war 1914 die drittgrößte Kolonialmacht nach GB und Frankreich und hat sich durch meist gewaltvoll eroberte Gebiete an Größe verüffacht. Am 6. März 1898 wurde Kiautschou (China) an Deutschland als Kolonie zwangsverpachtet. Dort wurde die Infrastruktur nach deutschem Vorbild errichtet und auch heute noch könnte man meinen, die Gebäude stehen in Hamburg.

Boxeraufstand



©Deutsches Historisches Museum, Berlin
PDM

Wo Unterdrückung herrscht, gibt es widerständige Kämpfe. So haben sich 1899-1901 im Boxeraufstand Menschen gegen die koloniale Besetzung gewehrt, doch letztendlich wurden sie niedergeschlagen.

TIPP Hier findet ihr eine Empfehlung zum Anti-Rassistischen Audiowalk, der die Erinnerungsarbeit zur deutschen Kolonialgeschichte in China widmet.



Bericht

DEZIM Rassismusmonitor
| Studie „Rassistische Realitäten“
DeZIM-NaDiRa



Video

Kurz erklärt: Deutsche Kolonie in China



Artikel

Audiowalk China in Wedding: Charlotte Ming erinnert an Kolonialgeschichte

Kaiser Wilhelm II.



©Hohenloher Freilandmuseum
Wackershofen
PDM

Kaiser Wilhelm II. hielt am 27. Juli 1900 die als „Hunnenrede“ bekannt gewordene Ansprache vor Soldaten des deutschen Militärs, welche zur Bekämpfung des Boxeraufstands entsandt wurden.

Die Rede ging in die Geschichte ein, weil er offen zu Kriegsverbrechen und Menschenrechtsverletzung aufrief mit: „Gefangene werden nicht gemacht, Pardon wird keinem Chinesen gegeben, der Euch in die Hände fällt“.

Chinesenaktion in Hamburg



©Hinnerk11
CC-BY-SA-4.0

Die Gedenktafel in Hamburg erinnert an die sogenannte „Chinesenaktion“ am 13. Mai 1944 im Hamburger Hafenviertel.

Die Gestapo verhaftete etwa 130 chinesische Menschen, ihre Bekannten und Partner*innen. Die meisten wurden deportiert und wurden in Arbeits- oder Konzentrationslagern misshandelt.

Mindestens 17 Menschen wurden getötet.

Einige Überlebende kämpften nach dem Krieg vergeblich um eine Entschädigung. Wiedergutmachungsbehörden behaupteten, die Verfolgung sei nicht rassistisch motiviert gewesen. Die angerufenen Gerichte bestätigten diese Auffassung und urteilten, die Chinesenaktion sei ein gewöhnlicher polizeilicher Vorgang gewesen.

Chau & Lan



©Initiative für ein Gedenken an
Nguyễn Ngọc Châu und Đỗ Anh Lân
CC-BY-SA-4.0

Am 11. Mai 2024 wurde die Châu-und-Lân-Straße eingeweiht. Der neue Name des südöstlichen Teils der Halskestraße in Hamburg-Billbrook erinnert an die beiden ersten dokumentierten Opfer eines rassistischen Anschlags in der Bundesrepublik Deutschland. Đỗ Anh Lân und Nguyễn Ngọc Châu waren 1980 aus Vietnam geflüchtet und gemeinsam in einer Unterkunft für Geflüchtete in der Halskestraße untergebracht. In der Nacht zum 22. August 1980 warfen Mitglieder der Deutschen Aktionsgruppen einen Brandsatz in das Zimmer der Schlafenden. Bei diesem rechtsterroristischen Angriff verloren Đỗ Anh Lân und Nguyễn Ngọc Châu ihr Leben.



Wikipedia

Chinesenaktion



Webseite

Initiative zum Gedenken an
Nguyễn Ngọc Châu & Do
Anh Lân

Pogrome in Hoyerswerda und Rostock Lichtenhagen



©mc005
CC-BY-SA-3.0

Die rassistisch motivierten Ausschreitungen in Hoyerswerda (1991) und Rostock-Lichtenhagen (1992) markierten eine Welle gewaltsamer Angriffe gegen Migrant*innen in Deutschland. In Hoyerswerda wurden ein Wohnheim für Vertragsarbeitende sowie ein Geflüchtetenwohnheim angegriffen, während in Rostock-Lichtenhagen die Zentrale Aufnahmestelle für Asylbewerber (ZAst) überfallen und ein angrenzendes Wohnheim für vietnamesische ehemalige

Vertragsarbeitende mit Molotowcocktails in Brand gesetzt wurden. Beide Übergriffe zogen sich über mehrere Tage hin, wobei jeweils hunderte Rechtsextremisten aktiv an den Angriffen teilnahmen. Die Polizei zog sich teilweise zurück, ihr Einsatz wurde behindert von zahlreichen applaudierenden Zuschauern und direkten Angriffen von Beteiligten, wobei Betroffene schutzlos sich selbst überlassen waren. Die Übergriffe werden auch als Pogrom bezeichnet. Sie stehen im Kontext einer hitzig geführten Asyldebatte, in der eine fremdenfeindliche Stimmung durch populistische Medienberichte und politische Rhetorik angeheizt wurde. Die Vorfälle trugen maßgeblich zur Verschärfung der Diskussion über Asylrecht und Migration bei und führten zu einem Höchststand an Übergriffen auf Migrant*innen.

Schloss Neuschwanstein



©Thomas Wolf
CC-BY-SA-3.0 DE

Stellvertretend hier ein Bild vom Schloss Neuschwanstein, wo sexualisierte Gewalt, Anti-Asiatischer Rassismus und Femizid in der Berichterstattung nicht benannt und somit unsichtbar gemacht wurden.



Video

Bericht: 30 Jahre Pogrom
von Rostock-Lichtenhagen

Euronewsnetwork



Blog-Artikel

Die Gegenwart
(sexualisierter)
Gewaltverbrechen und
Femizide an asiatischen
Frauen
Koriantation e.V. (2024)



Artikel

2023 Angriff und Mord
von Eva Liu bei Schloss
Neuschwanstein
The Independent (2023)

Asiatische Migrant*innen in Deutschland seit den 1950 Jahren

Ost-Deutschland
DDR

Über 300 vietnamesische Schüler*innen kamen im Rahmen der bilateralen Beziehungen zwischen Vietnam und der DDR in die DDR, um an Universitäten zu studieren

In den 1960er und 1970er Jahren:
Mehr als 42.000 vietnamesische Personen wanderten im Rahmen der Bildungsmigration in die DDR ein, wobei die Mehrheit später nach Vietnam zurückkehrte

fast 60.000 vietnamesische Vertragsarbeitende in der DDR



Dokumentarfilm:
Kinder vietnamesischer Vertragsarbeiter
Meyer, S.; Pfannmöller, V. (2021)



Dokumentarfilm:
Vietnamesische Vertragsarbeiter in der Nachwendzeit
Film "Wir bleiben hier"
Otto, D. (1990)

1950

1963

1966

1973

1975

1978

1989

2020

West-Deutschland
BRD

8.000 koreanische Bergarbeiter kommen nach Deutschland



Dokumentation:
Ankommen, Anwerben, Anpassen? Koreanische Krankenpflegerinnen in Deutschland – Erfahrungen aus fünf Jahrzehnten und neue Wege für die Zukunft
Friedrich-Ebert-Stiftung 2016

Anwerbestopp

ab 1966 über 10.000 koreanische Krankenschwestern dann auch aus Indien, Indonesien und Philippinen

ab 1975 über 40.000 Geflüchtete aus Vietnam - „Boatpeople“ in die BRD



Bericht:
30 Jahre Koreanische Frauengruppe in Deutschland - 30 Jahre Geschichte der koreanischen Frauenbewegung in Deutschland
Cho-Ruwwe, Kook-Nam

koreanische Frauengruppe 1978 mit Unterschriften Aktion erfolgreich Bleiberecht erkämpft

seit März 2020 werden medizinische Fachkräfte von den Philippinen und aus Vietnam angeworben, ohne rechtliche Perspektive. Die Geschichte scheint sich zu wiederholen...

4. Positionieren und Reflektieren

Die Reflexion über die eigene Rolle in der Gesellschaft ermöglicht es, persönliche Privilegien zu erkennen, um sich dann gezielt gegen Diskriminierung einsetzen zu können. Diese Selbstverortung hilft dabei, nicht in einer Opferrolle zu verharren und stattdessen aktiv zu werden. Der Vergleich der eigenen gesellschaftlichen Positionierung vor und nach der Migration liefert wertvolle Einsichten, an welchen Stellen es zu einer Veränderung der an Privilegien kam. So hatten die Teilnehmenden vor der Migration beispielsweise die Staatsangehörigkeit und jetzt nur ein Visum. Oder die Landessprache entsprach vorher ihrer Erstsprache und nun nicht mehr.

Durch die Übungen werden wir gleichzeitig dafür sensibilisiert, dass wir, trotz eigener Erfahrungen mit Diskriminierung, nicht zwangsläufig frei von diskriminierendem Denken und Handeln gegenüber anderen marginalisierten Gruppen sind.

Methoden/Übungen:

- Spiegelübung
- Wheel of Power
- Erkennen der Machtverhältnisse
 - Erfahrungssteckbrief
 - Machtstrukturen und Abhängigkeit
- Ressourcencheck

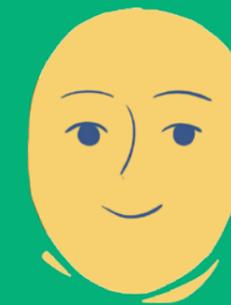
4.1. Spiegelübung

Nach der Migration kann es häufig dazu kommen, dass das Selbstbild und die Wahrnehmung durch andere im neuen Land oft unterschiedlich sind. Deshalb arbeiten wir mit den Begriffen:

- **Selbstbezeichnung:** Wie beschreibst du dich selbst und mit welchen Worten?
- **Fremdzuschreibung:** Das, was andere Menschen über dich sagen

Diese Reflexion ist wichtig, da beide Aspekte unsere Selbstwahrnehmung stark bestimmen, und beeinflussen. Ebenso ist es entscheidend zu verstehen, welche Faktoren Selbst- und Fremdwahrnehmung prägen und wie gesellschaftliche Strukturen diese beeinflussen. Solche Einsichten helfen, die Position in der Gesellschaft besser zu verstehen.

| | |
|-------------------|---|
| Zeitraumen | 15-30 Min. |
| Material | Stifte, Papier |
| Leitfragen | <ul style="list-style-type: none">• Welche Begriffe werden dir fremd zugeschrieben?• Was sind deine Selbstbezeichnungen? |
| Methode | Selbstreflexion, Journaling |
| Lernziel | Erkennen des Unterschieds zwischen den Fremdzuschreibungen und Selbstbezeichnungen |
| Ablauf | <p>Multipulikator*innen beschreiben was mit Fremdzuschreibung/Selbstbezeichnung gemeint ist und die TN werden dazu eingeladen, im Journal zu reflektieren.</p> <p>Nach der Reflexion im Journal werden auf Metaebene die Ergebnisse besprochen. Das bedeutet, es muss nicht alles geteilt werden, wenn es zu persönlich ist, wenngleich es wertvoll sein kann, wenn Fremdzuschreibungen mit anderen aus der Gruppe besprochen werden, besonders im Kontext rassistischer Zuschreibungen und Migration.</p> <p>Es kann verglichen werden, ob die Außenwahrnehmung mit der eigenen Wahrnehmung übereinstimmt, wo sie abweicht und welche Auswirkungen das auf unser Selbstbild hat.</p> |



4.2. Wheel of Power

Mit dieser Übung kann geschaut werden, wo und wie die eigene Positionierung in der Gesellschaft verortet sind. Durch Migration verändern sich einige Punkte und es wird dazu eingeladen, diese zu besprechen.

| | |
|-------------------|--|
| Zeitraumen | 30-60 Min. |
| Material | Diagramm „Wheel of Power“ in einem Handout (siehe Seite 69), Stifte |
| Leitfragen | <ul style="list-style-type: none"> • Wo verortest du dich? Kreuze an und welche Privilegien bringt deine gesellschaftliche Position mit sich? • Wie hat sich deine Positionierung nach der Migration verändert? Und was bedeutet das für dich? |
| Methode | Selbstreflexion |
| Lernziel | Bewusstmachung von Macht und Privilegien/Benachteiligung |
| Ablauf | Den TN wird das Diagramm „Wheel of Power“ gezeigt und sie sollen sich selbst einordnen. Danach werden im Plenum die Leitfragen besprochen. |

TIPP Dies kann eine gute Überleitung sein, um über Teilhabe und Ausschluss sowie über Macht und Verantwortung zu sprechen. Auch aus der Perspektive Betroffener ist diese Übung sinnvoll, um einer Opferrolle entgegenzuwirken und sichtbar zu machen, wo trotz eigener Diskriminierungserfahrungen Stärken liegen. Anschließend kann auf das Thema Intersektionalität (siehe Kapitel 3.2.) eingegangen und dazu aufgeklärt werden.

Diagramm: Wheel Of Power



Gestaltung Birgit Jansen | buergie.de
Inhaltliche Konzeption: Sigi Lieb | gespraechswert.de
Inspiriert durch: Sylvia Duckworth
CC-BY-ND-3.0 DE

TIPP Hier werden in der Kategorie Hautfarbe Begriffe benutzt, die die sozio-politische Verortung beschreiben und nicht die tatsächliche Hautfarbe, denn wir haben alle unterschiedliche Töne von Braun.

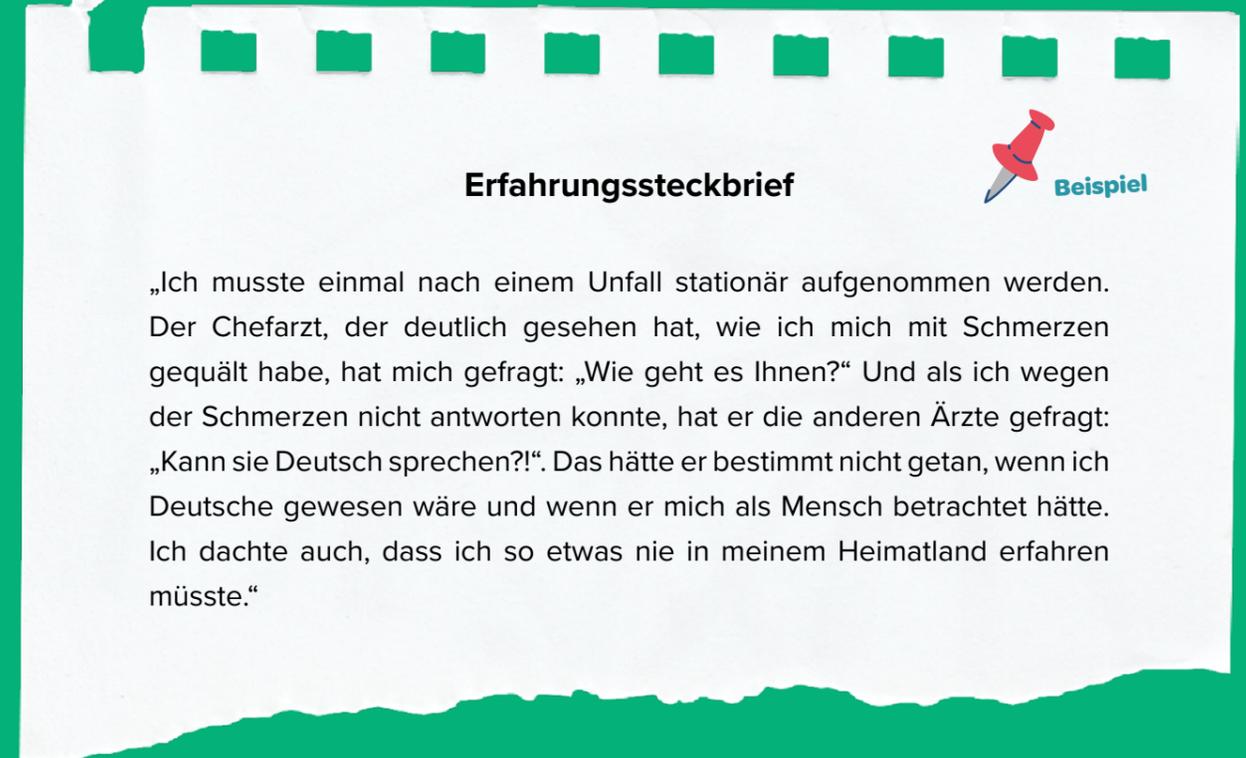
4.3. Erkennen der Machtverhältnisse

4.3.1 Erfahrungssteckbrief

Es ist wichtig, unsere Erfahrungen zu besprechen, einzuordnen und zu benennen, um einen Umgang damit zu finden. Gleichzeitig besteht jedoch die Gefahr der Retraumatisierung. Der Erfahrungssteckbrief wurde entwickelt, um diese Erfahrungen zu sammeln. Die Stichwort-Struktur unterstützt uns dabei, nicht zu tief emotional in eine vorher erlebte Situation einzutauchen.

| | |
|-------------------|---|
| Zeitraumen | 30-45 Min. |
| Material | Stifte, Papier |
| Leitfragen | <ul style="list-style-type: none">• Was war die Situation? Beschreibe in Stichworten oder zeichne ein Bild.• Wer war beteiligt?• Wo war es?• Was habt ihr getan? Seid ihr damit zufrieden?• Was hättet ihr (noch) tun können? |
| Methode | Visualisierung, Mapping |
| Lernziel | Sichtbarmachen, teilen und sammeln eigener Erfahrungen |
| Ablauf | Die TN erstellen einen oder mehrere Steckbriefe zu ihren eigenen Diskriminierungserfahrungen und die Ergebnisse werden in der Gruppe geteilt und besprochen. Eventuell können diese Situationen im Rollenspiel zur Strategiefindung benutzt werden, wenn gewünscht. |

TIPP Triggerpotenzial, emotionale Versorgung je nach Bedarf mit einplanen und sicherstellen



● Wer war beteiligt?

- Patientin (Betroffene)
- Chefarzt, weitere Ärzte und medizinische Fachkräfte

● Wo ist es passiert?

- Im Krankenhaus - Notaufnahme

● Was ist passiert?

- Patientin wurde von einem Chefarzt bei der Behandlung aufgrund ihrer Aussehen sofort als „nicht-deutsch sprechend“ verurteilt.
- Ihr sichtbar hoher Grad an Schmerzen wurde ignoriert/ nicht ernst genommen.

4.3.2 Machtstrukturen und Abhängigkeit

Wenn wir Rassismus erfahren, ist es hilfreich, den Kontext zu betrachten, in dem dies geschieht, um eine individuelle Strategie zu entwickeln. Passiert es auf der Straße im Vorbeigehen, am Arbeitsplatz oder im Bekanntenkreis? Je nach Kontext verändern sich die Machtverhältnisse, und Abhängigkeiten beeinflussen unsere Handlungsstrategien.

Wenn wir Rassismuserfahrungen im Arbeitskontext machen, stellt sich natürlich die Frage, ob diese Erfahrungen unter Kolleg*innen oder durch Vorgesetzte entstehen. In letzterem Fall ist das Machtverhältnis ein anderes und beeinflusst die möglichen Strategien, da eine größere Abhängigkeit besteht – im schlimmsten Fall könnte die Sorge um den Verlust des Arbeitsplatzes hinzukommen.

Gleichzeitig möchten wir doch dazu ermutigen, Vorfälle bei einer Meldestelle zu melden. Auch wenn größere Abhängigkeiten bestehen, darf Diskriminierung nicht unwidersprochen hingenommen werden.

| | |
|-------------------|--|
| Zeitraumen | 30-60 Min. |
| Material | Beispiele für Rassismussituationen in verschiedenen Kontexten (siehe Seite 73-76), Stifte, Papier |
| Leitfragen | <ul style="list-style-type: none"> • Wer hat mehr Macht? • Welche Abhängigkeiten sind vorhanden? • Was bedeutet das in Bezug auf Handlungsoptionen? |
| Methode | Visualisierung und Situationsanalyse |
| Lernziel | Handlungsmöglichkeiten und ihre Konsequenzen besprechen |
| Ablauf | Den TN werden unterschiedliche Situationen vorgestellt und sie sollen in Kleingruppen visualisieren, wie die Machtverteilung ist und welche Abhängigkeiten sich daraus ergeben können. Danach werden im Plenum Ergebnisse gesammelt und auf Flipcharts mögliche Optionen aufgeschrieben. |


Beispiel

Ausgrenzung auf der Arbeit

„Ich habe gemerkt, dass sich rassistische Kommentare in vielen Gesprächen zwischen mir und meinen Kollegen verstecken, die ich vorher einfach so als Scherz angenommen habe. Aber beim Nachdenken habe ich dann ein schlechtes Gefühl bekommen. Manchmal, wenn ich richtig beschäftigt auf der Arbeit bin, versuche ich, solche Kommentare einfach zu ignorieren. Aber ich möchte nicht ständig in solchen Situationen sein müssen. Sie geben so gerne unangenehme Kommentare ab, wie „Oh, die Produkte aus China sind immer so schlecht!“, oder „eure Arbeit ist nicht so gut wie unsere!“ usw. Ich bin ethnisch chinesisch, aber ich komme nicht mal aus China! So oder so finde ich solche Kommentare sehr unangemessen.“

● **Wer hat Macht?**

- Deutsche Kollegen im Büro, weil sie die Mehrheit bilden und Ausgrenzung ausüben können. Außerdem waren ihre Scherze verletzend.
- Büro-Chef – er könnte bei einer Beschwerde von der Betroffenen intervenieren, um ein besseres Arbeitsumfeld zu kreieren und weitere Konflikteskalationen zu vermeiden. Andererseits könnte es auch sein, dass er die Anliegen von der asiatischen Person unterschätzt / nicht wahrnimmt und sie stattdessens weiter ausgrenzt.

● **Wer ist abhängig?**

- Die Erzählerin, weil sie Unterstützung von Kollegen braucht und sich nicht zutraut, sich gegen unangenehme Kommentare zu wehren wegen Angst vor Ausgrenzung.

An der Uni – Kompetenz unterschätzt wegen Sprachfähigkeit

Beispiel

„Ich musste an der Uni einen Vortrag für die Leistungsnote halten, den ich gemeinsam mit einem US-amerikanischen Kommilitonen vorbereitet habe. Mir ist bewusst, dass mir manchmal der deutsche Wortschatz fehlt, dennoch habe ich mich bemüht, mich verständlich auszudrücken. Am Ende gab uns der Dozent jedoch das Feedback, dass er mich nicht gut verstehen konnte und ich zu schnell gesprochen hätte. Von den anderen Studierenden gab es jedoch kein ähnliches Feedback – im Gegenteil, sie haben unseren Vortrag gut verstanden und uns inhaltliches Feedback gegeben. Später habe ich in der Notenliste gesehen, dass die meisten Studierenden im Kurs – überwiegend Deutsche – die volle Punktzahl für ihre Vorträge bekommen haben. Unsere Gruppe hingegen hatte Punktabzug.“

● Wer hat Macht?

- Dozent, weil er über die Leistungsnote entscheidet.

● Wer ist abhängig?

- Die Erzählerin, weil sie gute Note braucht.

Rassismus von Lehrkräften gegenüber Eltern

Beispiel

„Früher als meine Tochter noch klein war, wollte ich sie an dieser Schule anmelden. Ich machte einen Termin aus und erschien am vereinbarten Tag bei dem Direktor der Schule. Als ich hereinkam, sagte er sofort: „So wie Sie aussehen, kann Ihre Tochter gar kein Deutsch sprechen.“ Ich antwortete ihm höflich, dass ich sehr wohl Deutsch spreche. Er wies mich jedoch trotzdem ab, sodass ich meinen deutschen Mann schicken musste. Erst dann glaubte der Direktor auch, dass meine Tochter Deutsch sprechen konnte.“

● Wer hat Macht?

- Schulleiter – er entscheidet über die Anmeldung des Kindes
- Deutscher Mann – er hat mehr Glaubwürdigkeit, allein wegen seines Aussehens

● Wer ist abhängig?

- Die Erzählerin
- Ihre Tochter, deren Sprachfähigkeit unterschätzt wurde, aufgrund der Herkunft ihrer Mutter.

Ausgrenzung im Nachbarschaftszentrum



„Ich bin zu einem Nachbarschaftszentrum bei mir in der Nähe gegangen, weil es dort angeblich Freizeitangebote für Senior*innen gab. Ich wollte mich gerne mit anderen Senior*innen zusammensetzen, um Karten zu spielen. Bei dem Spielabend habe ich aber nur Ausgrenzung erlebt – die anderen, überwiegend deutsche Senior*innen, wollten nicht mit mir Karten spielen. Seitdem habe ich auch keine Freizeitangebote in Anspruch genommen.“

● Wer hat Macht?

- Deutsche Senior*innen in der Einrichtung, weil sie die Mehrheit bilden
- Die Institution, die keine inklusiven Angebote anbietet

● Wer ist abhängig?

- Die Erzählerin, weil sie nach sozialen Kontakten außerhalb ihrer Komfort-Zone suchen musste



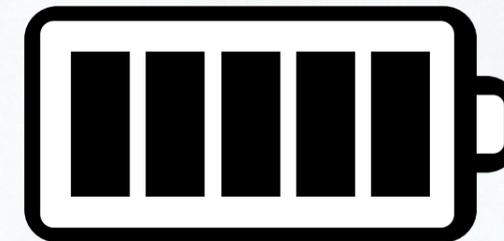
4.4. Ressourcencheck

Um kompetent mit Rassismuserfahrungen umgehen zu können, brauchen wir Ressourcen. Je nach Situation und Kontext, können sie ganz unterschiedlich aussehen.

| | |
|------------|--|
| Zeitraumen | 20-60 Min. |
| Material | Stifte, Papier, das Bild der Batterien als Beispiel auf einem Flipchart oder in einem Handout (siehe Seite 78) |
| Leitfragen | <ul style="list-style-type: none">• Welche Ressourcen stehen dir zur Verfügung?• Warum und wo können sie hilfreich sein? |
| Methode | Visualisierung |
| Lernziel | Bewusstsein für Ressourcen schaffen |
| Ablauf | Anhand von dem Beispiel: leere Batterien mit +-, denen Ressourcen (z.B. Zeit, Wissen, Vernetzung oder Geld usw...) zugeordnet sind, können die TN visualisieren, welche und wie viele Ressourcen ihnen zur Verfügung stehen. Die einzelnen Batterien werden dazu je nach Menge ausgemalt. Danach werden die Leitfragen im Plenum besprochen. |



Zeit



Wissen



Vernetzung



Geld

5. Strategien

Um einen Umgang mit Rassismus- und Diskriminierungserfahrungen zu finden, benötigen wir geeignete Strategien. Es ist wichtig zu wissen, dass es nicht nur ein „richtiges“ Handeln gibt, da die Wahl der Strategie stark von der Situation und den eigenen Ressourcen abhängt. Vor allem sollten Machtstrukturen und Abhängigkeiten mitgedacht werden.

Um in alltäglichen, meist unerwarteten und überfordernden Situationen handlungsfähig zu bleiben, ist es hilfreich, gemeinsam Strategien zu entwickeln und einzuüben. Wir brauchen sowohl körperliche als auch kognitive Fähigkeiten, um uns zu behaupten.

Methoden / Übungen:

- Argumentationstraining
- Rollenspiele
- Non-verbale Strategien
 - Selbstwahrnehmung
 - Körperliche Präsenz
 - Powerpose

5.1. Argumentationstraining

Ein Argumentationstraining unterstützt uns dabei, uns in Diskussionen zu behaupten und rassistischen Narrativen entgegenzutreten. Um Überforderung in unerwarteten Situationen zu vermeiden und handlungsfähig zu bleiben, kann eine Sammlung von Vorschlägen wie ein Spickzettel hilfreich sein. Besonders wenn nicht in der Erstsprache kommuniziert wird, kann es Sicherheit geben, auf eingeübte Sätze zurückgreifen zu können.

| | |
|------------|--|
| Zeitraumen | 45-90 Min. |
| Material | Flipchart, Stifte |
| Leitfragen | Was könnten mögliche Argumentationsstrategien/-sätze sein? |
| Methode | Peer-to-Peer Beratung, Brainstorming |
| Lernziel | Sammlung von möglichen Sätzen/Sprüchen anfertigen, die in kommenden Situationen ausprobiert werden können. |
| Ablauf | <ul style="list-style-type: none">• Der*die Multiplikator*in stellt eine diskriminierende Situation vor, dazu sollten Handlungsvorschläge gemacht werden. In Kleingruppen sammeln die TN mögliche Sätze und Gegenfragen auf Flipcharts, die als Argumentationshilfe in solcher Situation eingesetzt werden können. Danach werden die Flipcharts präsentiert und im Plenum besprochen, in welchen Handlungsumfang wir uns vorstellen können, diese anzuwenden, oder eben auch nicht. Anhand des diskutierten Inhalts kann der*die Multiplikator*in die Sprüche nach möglichen Handlungsstrategien einordnen.• Grobe Strategien als Reaktion gegen Diskriminierung können erstmal von Multiplikator*innen erklärt werden. |

TIPP Es ist notwendig, den Teilnehmenden vorher folgenden Hinweis zu geben:

„Am wichtigsten ist es, sich selbst nicht in Gefahr zu begeben. Schätze gut ein, ob eine Diskussion hier konstruktiv sein kann. Sei nachsichtig mit dir, wenn du mal nicht schlagfertig und kompetent gehandelt hast.“

Diese Einschätzung der Situation kann auch als Teil der Übung im Ablauf durchgeführt werden.



Drei zentrale Elemente dieser Übung

1. Möglichkeiten der Reaktion auf rassistische Aussagen vorzustellen. Mögliche Strategien gegen Beleidigung/ direkte Angriffe sind:

- **Rassismus, aber auch positiven Rassismus klar benennen**

Wenn eine Aussage oder Verhaltensweise als diskriminierend empfunden wird, nicht einfach ignorieren, sondern Position beziehen und Grenzen setzen.

- **Cool bleiben**

Nicht provozieren lassen, aber Grenzen aufzeigen. Je nach Vorfall könnte man überlegen, ob es damit erledigt ist. Es kann auch eine Beschwerde, etwa bei Vorgesetzten, oder eine Strafanzeige bei der Polizei angebracht sein. (Die Gefahr bei Meldung auch diskriminierend behandelt zu werden muss allerdings mitgedacht werden.)

- **Gegenfragen stellen & Differenzierung einfordern**

Durch Gegenfragen an den*die Täter*in(nen) selbst Widersprüche aufzeigen und Falschinformationen oder Pauschalisierung entlarven.

- **Verbündete finden**

Umstehende bei einem rassistischen Vorfall einbeziehen, um Unterstützung zu erhalten. Oder sich mit Menschen zusammen tun, die in einer ähnlichen Situation sind. In vielen Fällen ist es für Betroffene auch ratsam, sich professionelle Unterstützung zu suchen.

2. Aussagen sammeln, die als Reaktion passen könnten.

3. Situation einschätzen, wo welche Handlung anzuwenden ist, oder eben auch nicht.



Blog

Strategien gegen rassistische
Aussagen
Berliner Landeszentrale für
politische Bildung (2022)

5.2. Rollenspiele

Rollenspiele können angewendet werden, um erlebte oder mögliche Situationen nachzustellen, um in sicherer Umgebung Handlungsalternativen zu suchen.

| | |
|------------------------|---|
| Herausforderung | Wer spielt den*die Täter*in? |
| Zeitrahmen | 60-90 Min. |
| Material | freie Spielfläche, Situationskarten oder Fallbeispiele aus den Erfahrungssteckbriefen (Kapitel 4.3.1), unter Umständen Requisiten |
| Leitfragen | Was könnte es für die betroffene Person besser machen? |
| Methode | Forumtheater (Theater der Unterdrückten) |
| Lernziel | Alternative Handlungsmöglichkeiten finden, die individuell passen. |
| Ablauf | <ul style="list-style-type: none"> • Die TN nutzen die Fallbeispiele aus den Erfahrungssteckbriefen aus Kapitel 4.3.1, um eine Situation auszuwählen, die nachgespielt wird. • Einige TN übernehmen die Rollen der beteiligten Personen und spielen die Situation nach. • Die gespielte Szene wird präsentiert, sodass die anderen TN (Zuschauer*innen) die Konfliktsituation beobachten können. • In der Forum-Phase fordern die Multiplikator*innen die Zuschauer*innen auf, Lösungs- und Lösungsvorschläge für den Konflikt zu machen. • Die Vorschläge der Zuschauer*innen werden in der Praxis erprobt. Die Täter*innen-Rolle bleibt unverändert, und mehrere Handlungsalternativen werden ausprobiert, bis keine weiteren Vorschläge mehr gemacht werden. • Am Ende der Übung kann eine andere Situation mit dem gleichen Ablauf durchgeführt werden, um verschiedene Konfliktlösungen zu erproben. |

Situation 1  **Beispiel**

Du sitzt in der S-Bahn und eine fremde Person geht an dir vorbei und beleidigt dich rassistisch.

Situation 2  **Beispiel**

Auf der Arbeit spricht dich deine neue Kollegin an und sagt, dass du für eine Asiatin aber gut deutsch sprichst.

Situation 3  **Beispiel**

Dein Kind kommt von der Schule nach Hause und sagt, dass die anderen Kinder immer „CCC“ zu Stein-Schere-Papier sagen und sich das nicht gut anfühlt.

5.3. Non-verbale Strategien

Non-verbale Strategien helfen uns, im Alltag selbstbewusst aufzutreten und in Diskriminierungssituationen präsenter zu sein. Vielleicht machen wir uns reflexartig klein, senken den Blick oder erstarren aus Überforderung. Deshalb ist es hilfreich, in einer sicheren Umgebung den Fokus auf unseren Körper zu richten, um zu lernen, ihn auch in Stresssituationen besser wahrzunehmen und bewusst einzusetzen.

TIPP Um die Übungen besser kennenzulernen, empfehlen wir die Anleitungsvideo zu ein paar Übungen.



Video

Achtsamkeitsübung - Der Bodyscan
ZEIT Akademie (2022)



Video

Selbstwahrnehmung
Lebenshilfe (2020)

5.3.1 Selbstwahrnehmung

In Stresssituationen verlieren wir oft die Verbindung zu unserem Körper: Der Puls steigt, wir zittern, bekommen Herzrasen oder erstarren. Um wieder in Verbindung mit unserem Körper zu kommen und handlungsfähig zu bleiben, können Wahrnehmungsübungen uns dabei unterstützen, ein besseres Selbstgefühl zu entwickeln.

| | |
|------------|--|
| Zeitraumen | 30-90 Min. |
| Material | freie Fläche, evtl. Sitzgelegenheiten, Matten |
| Leitfragen | <ul style="list-style-type: none"> • Was hörst du? Was riechst du? Fühlst du ein Körperteil z.B. die Beine? Wie fühlt es sich an? Ist Spannung im Körper? Wo fühlst du dich entspannt? Fühlt es sich vorne/hinten, rechts/links gleich an oder unterschiedlich? Wo spürst du deinen Atem? Was siehst du? Wer ist mit dir im Raum? Ist es angenehm, Blickkontakt aufzunehmen oder eher nicht? Was fällt dir leichter? Wie viel Luft um deinen Körper gehört noch zu deinem persönlichen Raum? Wer darf dir nahe kommen, wer nicht? • Es soll ohne Wertung in die Körperwahrnehmung geführt werden, denn es geht nicht um richtig oder falsch, sondern um eine Erinnerung daran, uns zu spüren, in der Hektik des Alltags. |
| Methode | Bodywork |
| Lernziel | Training der Körperwahrnehmung |
| Ablauf | Alle TN nehmen eine bequeme Position ein. Nach den Leitfragen werden jetzt alle ins Körperspüren angeleitet. Es kann nach den Fragen/Übungen eine Reflexionspause gemacht werden, um zu besprechen, was davon leicht/schwer fiel. |

TIPP Meditation, Tanz/Bewegung, Yoga, Sport, Verteidigung, können uns im Alltag unterstützen, unsere Körperwahrnehmung und unser Körpervertrauen zu stärken.

TIPP Alle Körperübungen können angepasst werden für die Zielgruppe. Je nach Körper und Bewegungsmöglichkeiten, können die Übungen im Gehen, Stehen, Sitzen oder Liegen ausgeführt werden.

5.3.2 Körperliche Präsenz

In Situationen, in denen wir uns unsicher fühlen, verlieren wir oft unsere Selbstsicherheit und aufrechte Körperhaltung; wir werden leiser und „klein“. In diesen Übungen trainieren wir, was es braucht, um „Haltung zu zeigen“.

| | |
|------------|--|
| Zeitraumen | 45-90 Min. |
| Material | freie Fläche |
| Leitfragen | <ul style="list-style-type: none"> • Wie fühlt sich der Körper an, wenn es euch schlecht/gut geht? • Was sind die Bewegungen dazu? • Wo geht der Blick dabei hin? Wie langsam/schnell bewegt ihr euch dabei? • Was braucht es, um Präsenz zu zeigen? • Wie ist die Wirkung auf andere? • Wie wirkt ein leises Stopp? Mit Blick nach unten und hängenden Schultern? • Wie wirkt ein lautes Stopp mit Blickkontakt und festem Stand? Mit Abwehrhaltung? |
| Methode | Bodywork |
| Lernziel | Körperwahrnehmung und Selbstbewusstsein stärken |
| Ablauf | Die TN werden durch die Leitfragen geführt und dazu eingeladen, zu erforschen, wie sich der Körper und die Körperwahrnehmung ändern, wenn wir unterschiedliche Emotionen durchleben. |



Video

Stopp sagen
Lebenshilfe (2020)

5.3.3 Powerpose

Auch Superheld*innen-Pose genannt, stärken wir so unser Auftreten.

| | |
|------------|---|
| Zeitraumen | 5-15 Min. |
| Material | freie Fläche |
| Leitfragen | Wie kann eine körperliche Haltung aussehen, in der du dich stark, empowert, mächtig, selbstsicher fühlst? |
| Methode | Embodiment |
| Lernziel | Mehr Selbstsicherheit durch Körperwahrnehmung |
| Ablauf | Die TN werden dazu eingeladen, eine für sich passende Pose auszuprobieren. Die Trainer*innen zählen auf 3 und es wird spontan eine Haltung gezeigt. Es darf in die Runde geschaut werden und Inspiration gesammelt werden durch andere Teilnehmende. Die Übung kann beliebig oft wiederholt werden. Unterschiedliche Haltungen können ausprobiert werden. |



TIPP Auch dazu einladen, die Haltung mit einem Ausruf, Wort oder Schrei zu kombinieren.

6. Unterstützung und Selbsthilfe

Alleine können wir nicht gegen Diskriminierung und Rassismus kämpfen. Es braucht Gemeinschaft, um sich als Betroffene gegenseitig zu bestärken, Ressourcen aufzufüllen und sich auszutauschen.

Methoden / Übungen:

- Vernetzung
- Wo gibt es Unterstützung?
- Peer-to-Peer Wissenstransfer



6.1. Vernetzung

Um in Kontakt zu bleiben und neue Möglichkeiten zu finden, ist es hilfreich, diese als Übung wahrzunehmen und in der Abschlussphase des Workshops durchzuführen.

| | |
|------------|---|
| Zeitraumen | 10 Min. |
| Material | Flipchart, Stifte |
| Leitfragen | <ul style="list-style-type: none">• Wie können wir uns vernetzen?• Welche Vernetzungsmöglichkeiten gibt es schon?• Welche brauchen wir? |
| Methode | Brainstorming |
| Lernziel | Community Support |
| Ablauf | Die TN sammeln gemeinsam Vernetzungsideen. |

TIPP Dieses Flipchartpapier kann bereits in der Anfangsphase des Workshops an der Wand des Raums aufgehängt werden, sodass die Teilnehmenden zwischendurch ihre Ideen darauf notieren können.
Übrigens kann die Übung auch gut mit Kapitel 6.3. zusammen durchgeführt werden.

6.2. Peer-to-Peer Wissenstransfer

Es gibt unter den Teilnehmenden oft schon Wissen und Expertise und um dies sichtbar zu machen und noch mehr Wissen und Zugang zu erlangen, gibt es diese Übung.

| | |
|------------|--|
| Zeitraumen | 10-15 Min. |
| Material | Flipchart, Stifte |
| Methode | Peer-to-Peer Austausch |
| Lernziel | Zugang und Wissen schaffen |
| Ablauf | Alle TN werden dazu eingeladen, dass sie Informationen teilen, die sie unterstützen, gut finden oder selbst noch erforschen möchten. |

TIPP Das leere Blatt kann während des Workshops im Raum bleiben und jederzeit ergänzt werden.



6.3. Wo gibt es Unterstützung?

Neben individuellen Anlaufstellen gibt es auch auf struktureller Ebene Angebote und Stellen, die bei Diskriminierung und Rassismuserfahrungen (Freund*innen, Therapie, etc.) unterstützen können. Individuelle Anlaufstellen konzentrieren sich auf direkte Unterstützung und Beratung der einzelnen betroffenen Person, während strukturelle Stellen und Angebote versuchen, Diskriminierung auf gesellschaftlicher Ebene zu bekämpfen und langfristige Veränderungen zu fördern. Beide Ebenen spielen eine wichtige Rolle, um Menschen mit Diskriminierungserfahrungen zu unterstützen und Diskriminierung nachhaltig entgegenzuwirken.

| | |
|-------------------|--|
| Zeitraumen | 10 Min. |
| Material | Flipchart, Stifte, Liste mit Beratungsstellen (siehe Seite 96-101) |
| Methode | Brainstorming und Input |
| Lernziel | Bewusstsein schaffen, dass wir nicht alleine sind und es institutionelle Hilfe gibt, Notwendigkeit der Dokumentation vermitteln |
| Ablauf | In die Runde wird gefragt, welche Beratungsstellen vielleicht bereits bekannt sind und ob diese eventuell schon in Anspruch genommen wurden bzw. welche Hürden bestehen könnten, weshalb sie nicht in Anspruch genommen wurden. Sorgen und Ängste können besprochen werden, und es kann dazu ermutigt werden, Vorfälle bei einer Meldestelle zu melden, damit eine Dokumentation erfolgen kann. Dies ist wichtig, um auf politischer Ebene Forderungen zu stellen und deutlich zu machen, dass es sich nicht nur um Einzelfälle handelt. |

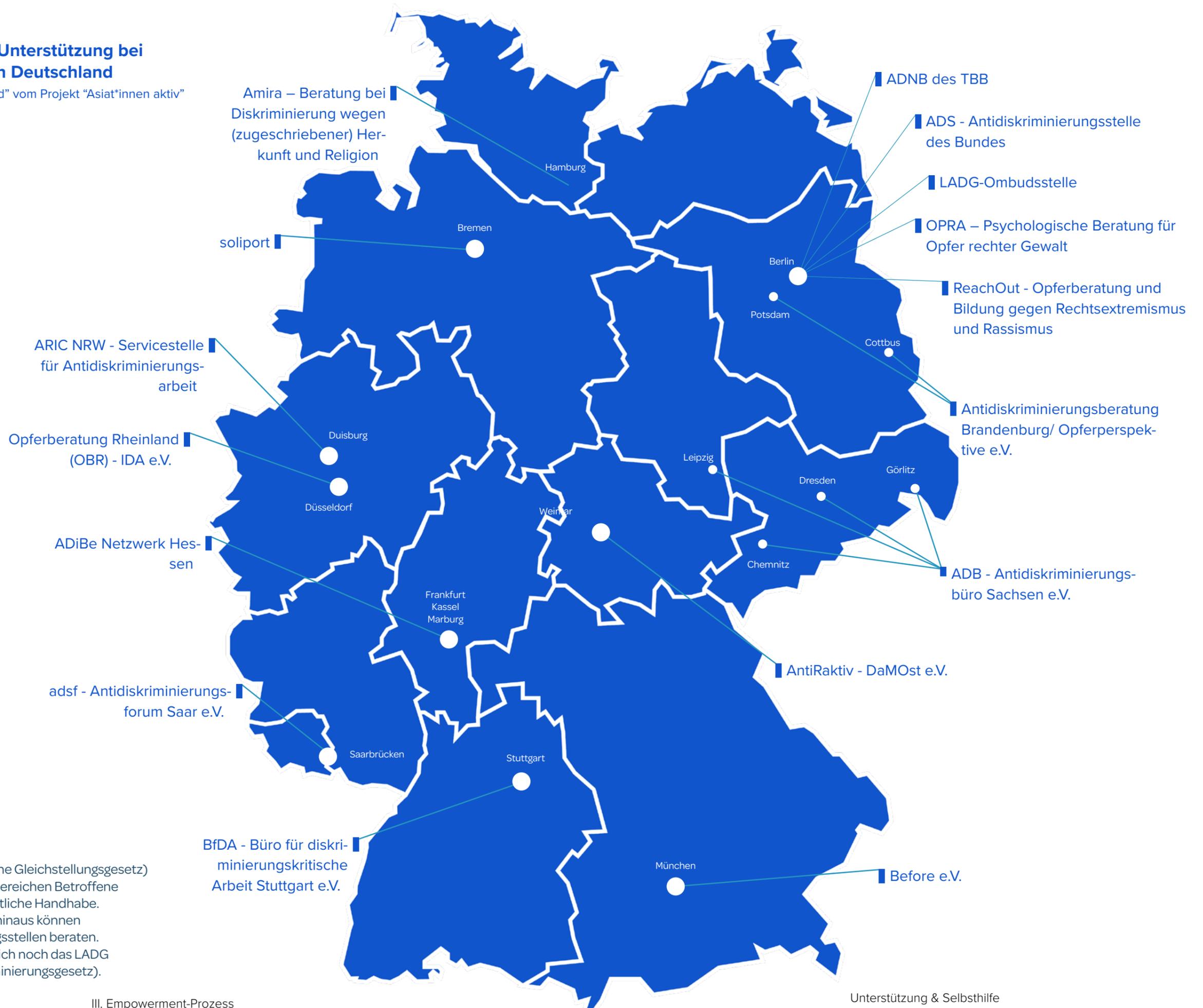


TIPP Wenn Deutsch nicht die Erstsprache ist, gibt es oft Zweifel, ob der Vorfall genau beschrieben werden kann, und es kostet viele Ressourcen. Viele Beratungsstellen können jedoch mehrere Sprachen abdecken oder eine Übersetzung organisieren.

Wir empfehlen, nach einem Vorfall – möge er noch so klein erscheinen – vorsorglich ein Gedankenprotokoll zu erstellen (dies kann in der Erstsprache erfolgen), unabhängig davon, ob der Vorfall gemeldet wird oder nicht.

Anlaufstellen für Unterstützung bei Diskriminierung in Deutschland

Quelle: "Infopost - FirstAid" vom Projekt "Asiat*innen aktiv"



TIPP Das AGG (Allgemeine Gleichstellungsgesetz) schützt in einigen Bereichen Betroffene und gibt ihnen rechtliche Handhabe. Dazu und darüber hinaus können Antidiskriminierungsstellen beraten. In Berlin gilt zusätzlich noch das LADG (Landesantidiskriminierungsgesetz).

Beratungsstellen bundesweit

Baden-Württemberg

BfDA - Büro für diskriminierungs-kritische Arbeit Stuttgart e.V.

Stuttgart
beratung@bfda.de
0711-2372682
<https://bfda.de/>

Antidiskriminierungsstelle im Landkreis Böblingen (LKBB-ADS)

Böblingen
beratung@lkbb-ads.de
07031 7149010
<https://lkbb-ads.de/>

Antidiskriminierungsstelle Esslingen (ADES)

Esslingen
info@ad-es.de
0157 51120404 / 071175871995
<https://ad-es.de/>

ADB Antidiskriminierungsbüro Freiburg

Freiburg
adbuerofr@profamilia.de
0761 2962586 / 0761 2962587
<http://www.adbuerofr.de/>

Antidiskriminierungsbüro Heidelberg

Heidelberg
adb@mosaik-deutschland.de
06221 3288652 / 0179 1019153
<https://mosaik-deutschland.de/projekte/antidiskriminierung/>

Antidiskriminierungsberatung Heilbronn (adi)

Heilbronn
adi@skjr-hn.de
07131 271862
<https://www.adi-hn.de/>

Antidiskriminierungsstelle Karlsruhe

Karlsruhe
ads@stja.de
0721 383 119 32
<https://antidiskriminierung-ka.de/>

adib Antidiskriminierungsberatung Landkreis Konstanz

Konstanz
info@adib-kn.de
0176 13528004
<https://adib-kn.de/>

antidiskriminierungsbüro mannheim e. V.

Mannheim
beratung@adb-mannheim.de
0621 43689610
<https://adb-mannheim.de/>

Antidiskriminierungsberatung adis e. V.

Reutlingen/Tübingen
beratung@adis-ev.de
07071 14310410
<https://adis-ev.de/beratung/antidiskriminierungsberatung>

Antidiskriminierungsstelle Zollernalbkreis (AdiZ)

Zollernalbkreis
info@adiz-ev.de
0160 2019599
<https://www.adiz-ev.de/>

ADNB des TBB

Richard-Sorge-Str. 13
10249 Berlin
adnb@tbb-berlin.de
030 / 55 06 59 05
<https://www.adnb.de/>

ADS - Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Glinkastraße 24
10117 Berlin
beratung@ads.bund.de
08005465465
<https://www.antidiskriminierungsstelle.de/>

LADG-Ombudsstelle

ladg-ombudsstelle@senjustva.berlin.de
(030) 9013-3456
<https://www.berlin.de/sen/lads/recht/ladg/ombudsstelle/>

OPRA – Psychologische Beratung für Opfer rechter Gewalt

Kopernikusstr. 23, Hinterhof, 2. Etage
10245 Berlin
info@opra-gewalt.de
030 – 92 21 82 41
www.opra-gewalt.de

ReachOut - Opferberatung und Bildung gegen Rechtsextremismus und Rassismus

Kopernikusstr. 23, Hinterhof, 2. Etage
10245 Berlin
info@reachoutberlin.de
030 / 69 56 83 39
<https://www.reachoutberlin.de/>

Brandenburg

Antidiskriminierungsberatung Brandenburg/ Opferperspektive e.V.

Potsdam/Cottbus
antidiskriminierung@opferperspektive.de
0331 – 58 10 7676
<https://antidiskriminierungsberatung-brandenburg.de/>

Bremen

soliport

Bremen
info@soliport.de
0421.17831212
<https://soliport.de/>

DiBS! - Diskriminierungsschutz und Beratung für Schüler:innen

Bremen/Bremerhaven/Hamburg
dibs@rebuz.bremen.de
dibs@rebuz.bremerhaven.de
+49 176 42 36 49 94
<https://dibs.schule.bremen.de/>

Amira – Beratung bei Diskriminierung wegen (zugeschriebener) Herkunft und Religion

Hamburg/Hessen
amira@basisundwoege.de
040/ 39842647
<http://adb-hamburg.de/>

ADiBe Netzwerk Hessen

Frankfurt/Kassel/Marburg
kontakt@adibe-hessen.de
069 713 756 30
<https://adibe-hessen.de/de/kontakt>

AD-Kindel Hessen

Wetterau und Vogelsberg
ad-kindel@regionale-diakonie.de
06031 - 7252 150
<https://adibe-hessen.de/de/kontakt>

Mecklenburg-Vorpommern

Antidiskriminierungsberatung Vorpommern-Greifswald (RAA | Demokratie und Bildung M-V e.V.)

Anklam
adb@raa-mv.de
+49 (39 71) 24 49 222
<https://antidiskriminierung-mv.de/>

Antidiskriminierungsbüro Schwerin & Ludwigslust-Parchim (Flüchtlingsrat M-V e.V.)

Schwerin
beratung@adb-wm.de
+49 (385) 39 35 39 89
<https://antidiskriminierung-mv.de/>

Antidiskriminierungsberatung und -arbeit Greifswald & Vorpommern-Rügen (Jugend kann bewegen e.V.)

Greifswald
beratung@ada-hgw-vr.org
+49 (157) 32 20 85 17
<https://antidiskriminierung-mv.de/>

Niedersachsen

Antidiskriminierungsstelle Braunschweig

Braunschweig
antidiskriminierung@vhs-bs.de
+49 160 - 4824495
<https://www.antidiskriminierung-bs.de/>

IBIS - Interkulturelle Arbeitsstelle e. V.

Stadt Oldenburg
ads@ibis-ev.de
0441 / 920 582 28
<https://ibis-ev.de/antidiskriminierungsstelle-stadt-oldenburg/>

Landkreis Oldenburg

ads.lkoldenburg@ibis-ev.de
0441 92 058 284
<https://ibis-ev.de/antidiskriminierungsstelle-landkreis-oldenburg/>

Landkreis Friesland
ads.friesland@ibis-ev.de
04422 6013607
<https://ibis-ev.de/antidiskriminierungsstelle-landkreis-friesland/>

Antidiskriminierungsstelle (ADS)

Hannover
ads@hannover-stadt.de
+49 511 16845051
<http://hannover.de/ads>

Arbeitsgemeinschaft Migrant*innen und Flüchtlinge in Niedersachsen (amfn e.V.)

Hannover
info@amfn.de
+49 511 - 9215803
<https://amfn.de/>

Gleichstellungsbüro der Stadt Göttingen

Göttingen
gleichstellungsbuero@goettingen.de
+49 551 - 4003305
<https://gleichstellung.goettingen.de/>

Beratungsstelle gegen Rassismus in der Bildung (BeRBI)

Langenhagen Garbsen
abdel-karim.benkara@amfn.de
+49179-1126325
<https://amfn.de/berbi/>

Salzgitter
oezcan.irkan@amfn.de
+49 179 - 1126597

diversu e.V. – Institut für Diversity, Natur, Gender, Nachhaltigkeit

Lüneburg
info@diversu.org
+49 4131 - 2844104
<https://www.diversu.org/>

Antidiskriminierungsbüro Osnabrück

Osnabrück/Nordrhein-Westfalen
antidiskriminierung@osnabrueck.de
+49 541 - 323 2006 / +49 151 67021768
<https://staerkt.osnabrueck.de/de/chancengleichheit-und-teilhabe/antidiskriminierung/>

Gleichbehandlungsbüro Aachen

Aachen
gbb@paez-aachen.de
0241 406500
www.gleichbehandlungsbuero.de

ADIRA (Antidiskriminierungsberatung und Intervention bei Antisemitismus und Rassismus)

Dortmund
kontakt@adira-nrw.de
0231 55747251
www.adira-nrw.de

ARIC NRW - Servicestelle für Antidiskriminierungsarbeit

Duisburg
beratung@aric-nrw.de
0203 284873 / 015737914426
www.aric-nrw.de

SABRA - Servicestelle für Antidiskriminierungsarbeit Beratung bei Rassismus und Antisemitismus

Düsseldorf
sabra@jgdus.de
0211 94195988
www.sabra-jgd.de

Opferberatung Rheinland (OBR) - IDA e.V.

Düsseldorf
beratung@opferberatung-rheinland.de
0178 / 8 11 39 00
<https://www.opferberatung-rheinland.de/>

Antidiskriminierungsbüro ADB rubicon

Köln
antidiskriminierungsarbeit@rubicon-koeln.de
0221 276699933
www.rubicon-koeln.de

Servicestelle für Antidiskriminierungsarbeit Münster

Münster
medya.mustafa@caritas-ms.de
0151 512 224 20
www.caritas-ms.de

Servicestelle für Antidiskriminierungsarbeit Steinfurt

Rheinland-Pfalz/ Steinfurt
michele.mong@awo-msl-re.de
0152 09116160
www.awo-msl-re.de

Antidiskriminierungsbüro des Netzwerk diskriminierungsfreies Rheinland-Pfalz e.V.

Mainz
<https://antidiskriminierungsnetzwerk-rlp.de/>

Antidiskriminierungsstelle Rheinland-Pfalz

Mainz
antidiskriminierungsstelle@mffki.rlp.de
06131 - 16 5611
<https://mffki.rlp.de/themen/vielfalt/antidiskriminierungsstelle>

Saarland

adsf - Antidiskriminierungsforum Saar e.V.

Saarbrücken
beratung@adf-saar.de
0681 – 401708 -24, -25, oder -26
<https://antidiskriminierungsforumsaar.de/>

Bounce Back Opferberatung Saarland

Saarbrücken
info@bounceback.de
+49 681 3720 2730
www.bounceback.de

Saarbrücken
Aidshilfe Saar e. V.
info@aidshilfesaar.de
+49 681 31112
www.aidshilfesaar.de

Sachsen

ADB - Antidiskriminierungsbüro Sachsen e.V.

Leipzig
info@adb-sachsen.de
0341/306 907 87
<https://www.adb-sachsen.de/>

Chemnitz
chemnitz@adb-sachsen.de
0371/433 084 61

Dresden
dresden@adb-sachsen.de
0351/481 981 37

Görlitz
goerlitz@adb-sachsen.de
0163 159 25 83

Online-Beratung
onlineberatung@adb-sachsen.de
0341/30 61 994

Sachsen-Anhalt Antidiskriminierungsstelle Sachsen-Anhalt

Magdeburg/Halle/Burgenlandkreis/Stendal
antidiskriminierungsstelle@hal-jw.de
0391 79293374
<https://antidiskriminierungsstelle-sachsen-anhalt.de/>

Schleswig-Holstein Antidiskriminierungsverband Schleswig-Holstein (advsh) e.V.

Kiel/Flensburg/Mölln/Brunsbüttel
info@advsh.de
(+49)431-640 878 27
<https://www.advsh.de/>

Thüringen

Empower Mensch

Erfurt
beratung@empowermensch.org
0361 213 47 394 <https://empowermensch.org/>

AntiRaktiv - DaMOst e.V.

Weimar
kontakt@migranetz-thueringen.org
03643 – 87777 46
<https://migranetz-thueringen.org/de/projekte/antiraktiv/>

7. Feedback und Evaluation

Es ist uns wichtig, mit den Teilnehmenden im kontinuierlichen Austausch zu bleiben, um Inhalte und Lernräume so zu gestalten, dass sie auf die Bedarfe der Zielgruppe abgestimmt sind. Deshalb helfen uns die folgenden Methoden, den Workshop gemeinsam mit den Teilnehmenden zu reflektieren.

Methoden/Übungen:

- Diskriminierungsbarometer
- W-Fragen Reflexion
- Stimmungsbild
- Fragebogen

7.1. Diskriminierungsbarometer

Wie ganz zu Anfang unter Kapitel 2 „Einstieg als Sensibilisierungsscheck“ wird zum Ende des Workshops erneut das Diskriminierungsbarometer durchgeführt, um zu prüfen, ob sich die Positionierungen und Meinungen verändert oder gleichgeblieben sind.

| | |
|-------------------|---|
| Zeitraumen | 10-20 Min. |
| Material | freie Fläche, Karten: Ja, Nein, Ich weiß nicht |
| Leitfragen | <p>Ist das Rassismus?</p> <ul style="list-style-type: none"> • CCC • Du sprichst aber gut deutsch • Woher kommst du? • Dein Essen ist aber eklig • Du bist bestimmt gut in Mathe • Alle Asiat*innen sind so nett und freundlich |
| Methode | Positionierungsspiel |
| Lernziel | Evaluation |
| Ablauf | Die drei Karten werden im Raum verteilt. Danach werden die Leitfragen gestellt und die TN befragt, ob sie an gleicher Stelle stehen wie beim ersten Mal, wenn nicht, was sich verändert hat. |

TIPP Egal ob sich die TN gleich oder anders positionieren als beim ersten Mal, es soll nicht bewertet werden, sondern mit Neugier nachgefragt werden, warum die Antwort so ausgefallen ist.

7.2. W-Fragen Reflexion

Um den Teilnehmenden die Gelegenheit zu geben, den vergangenen Workshop zu reflektieren, kann diese Übung angeleitet werden.

| | |
|-------------------|---|
| Zeitraumen | 10-20 Min. |
| Material | Fragen auf einem Flipchart oder in einer PPP |
| Leitfragen | <ul style="list-style-type: none"> • Was nimmst du mit? • Was lässt du hier? • Was arbeitet noch? • Wovon willst du mehr? |
| Methode | Interview |
| Lernziel | Eigenen Reflexionsprozess teilen und den anderen TN zu hören |
| Ablauf | Die Fragen werden visualisiert und jede Person antwortet im Plenum. |



7.3. Stimmungsbild

Einigen Teilnehmenden fällt es leichter, ihre Stimmung mit Hilfe von Bildern auszudrücken.

| | |
|-------------------|---|
| Zeitraumen | 10-20 Min. |
| Material | Fragen auf einem Flipchart oder in einer PPP, Kartenset |
| Leitfragen | Finde eine oder mehrere Karten, die deine Gefühle widerspiegeln. |
| Methode | Interview |
| Lernziel | Externalisierung und Visualisierung von Emotionen |
| Ablauf | Die Karten werden ausgelegt und die TN suchen sich passende Karten aus und stellen sie im Plenum vor. |



Kunstkarten-Set

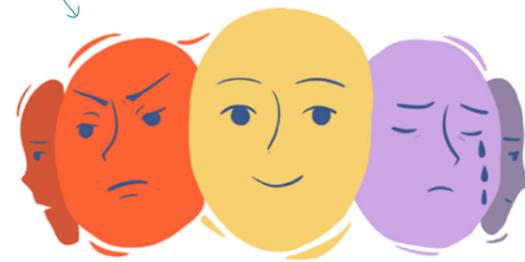
Heute bin ich
Mies van Hout



Bildkarten-Set

»Ich kann's gar nicht genau sagen«
Beltz Verlag (2021)

TIPP Solche Karten kann man für die Übung verwenden. Sie sind auf dieser Webseite kostenpflichtig erhältlich.



7.4. Fragebogen

Ein Fragebogen kann erstellt und an alle Teilnehmenden ausgegeben werden, um ihnen die Möglichkeit zu geben, die Inhalte zu verarbeiten und anschließend Feedback zu geben.

Wie zufrieden wart ihr mit dem Workshop?
 Sehr zufrieden Eher zufrieden Teils/Teils Eher unzufrieden Sehr unzufrieden

Durch den Empowerment-Workshop kann ich nun rassistische Diskriminierung erkennen und benennen.
 Sehr zufrieden Eher zufrieden Teils/Teils Eher unzufrieden Sehr unzufrieden

Ich konnte selbst reflektieren, dass auch ich rassistische Denkmuster verinnerlicht haben könnte.
 Sehr zufrieden Eher zufrieden Teils/Teils Eher unzufrieden Sehr unzufrieden

Ich kenne nun mögliche Handlungsstrategien im Umgang mit rassistischer Diskriminierung.
 Sehr zufrieden Eher zufrieden Teils/Teils Eher unzufrieden Sehr unzufrieden

Ich fühle mich nun empowerter als vor dem Workshop.
 Sehr zufrieden Eher zufrieden Teils/Teils Eher unzufrieden Sehr unzufrieden

Was hat euch am Workshop besonders gut gefallen? In welchen Bereichen seht ihr noch Verbesserungsmöglichkeiten?

TIPP Als offizieller Abschluss ist es schön, wenn Trainer*innen noch ein Abschlusswort sprechen und danach noch für einen offenen Austausch eine Weile zur Verfügung stehen.

Beispiel-Ablaufplan

Beispiel-Ablaufplan für einen 2-tägigen Workshop: Multiplikator*innen können den Ablaufplan übernehmen oder an ihre eigenen Bedürfnisse anpassen

Tag 1

1. Framing & Kennenlernen

| Zeit | Methode/Übungen | Inhalt | Material | Dauer |
|-------------|--------------------------------------|---|---|---------|
| 09.00-09.15 | Vorstellungsrunde | Ankommen/Begrüßung: TN stellen sich kurz vor mit Namen, Pronomen, wenn sie möchten (ihrem Bezug zum Thema, Energielevel oder Karte vom Kartenset: Heute bin ich) | TN-Listen, Namensschilder, Stifte | 15 Min. |
| 09.15-09.30 | Wie wollen wir miteinander sprechen? | <ul style="list-style-type: none"> • Was erhoffen sich die TN von diesem WS? • Was braucht ihr, um gut hier zu sein? • Was würdet ihr gerne aus dem Workshop mitnehmen? | Moderationskarten, Stifte, Pinnwand | 15 Min. |
| 09.30-09.40 | Einladung zum „Brave Space“ | Gruppenregeln: Einladung zum „Brave Space“, kollegiales Du anbieten, Chatham House Regel, Ich-Perspektive, respektvoller Umgang und Sprache, Awareness Personen | PPP oder Handout | 10 Min. |
| 09.40-10.10 | Soziometrie | <ul style="list-style-type: none"> • Kennenlernen-persönlicher Austausch zur Migrationserfahrung und Abfrage des Sensibilisierungsgrads zum Thema Aufstellung im Raum • Was ist dein Herkunftsland? • Wie lange bist du schon in Deutschland? (Gruppenspezifische Frage: z.B. Uni oder Arbeitskontext, Kinder oder Senior*innen) <ul style="list-style-type: none"> • Hast du dich mit dem Thema Rassismus schon beschäftigt? | freie Fläche, evtl. Tape oder Seil, Weltkarte als PPP | 30 Min. |

2. Einstieg als Sensibilisierungsscheck

| | | | | |
|-------------|---------------------------|--|--|---------|
| 10.10-10.55 | Diskriminierungsbarometer | Positionierungsspiel "Ist das Rassismus?": CCC, Du sprichst aber gut deutsch, Woher kommst du?, Dein Essen ist aber eklig, Du bist bestimmt gut in Mathe, Alle Asiat*innen sind so nett und freundlich | freie Fläche, Karten: Ja, Nein, Ich weiß nicht | 45 Min. |
| 10.55-11.05 | Pause | | | 10 Min. |

3. Verstehen, Erkennen und Benennen

| Zeit | Methode/Übungen | Inhalt | Material | Dauer |
|-------------|--|---|---|---------|
| 11.05-11.25 | Warum ist es so schwierig über Rassismus zu sprechen? | <ul style="list-style-type: none"> Umgang mit Emotionen: Schuld, Scham und Beschämung Umgang mit Trauer: Die sieben Stufen der Trauer | Flipchart, Stifte | 20 Min. |
| 11.25-11.45 | Was sind Diskriminierung und Rassismus? | Definition von Diskriminierung und Rassismus erklären | Kartenset | 20 Min. |
| 11.45-12.10 | Was ist Anti-Asiatischer Rassismus und wie zeigt er sich? | <ul style="list-style-type: none"> Welche / Wie viele Länder gehören zu Asien? Welche rassistischen Stereotype kennt ihr? Wie wurden rassistische Narrative während der Pandemie in den Medien verbreitet? | Kartenset, PPP, Stifte, Papier, Endgerät mit Internetzugang (z.B: Smartphone) | 25 Min. |
| 12.10-12.30 | Rassismus in der Geschichte erkennen und koloniale Kontinuität verstehen | Wie ist Anti-Asiatischer Rassismus im historischen Kontext Deutschlands verankert? | Kartenset, QR-Code | 20 Min. |
| 12.30-13.15 | Mittagspause | | | 45 Min. |

4. Positionieren und Reflektieren

| | | | | |
|-------------|--|--|--------------------|---------|
| 13.15-13.35 | Spiegelübung | Was sind Fremdzuschreibungen, was Selbstbezeichnungen? | Papier, Stifte | 20 Min. |
| 13.35-14.05 | Wheel of Power | Positionierungsübung | Handout, Stifte | 30 Min. |
| 14.05-15.30 | Erkennen der Machtverhältnisse: Erfahrungssteckbrief und Analyse | Welche Diskriminierungserfahrungen macht ihr im Alltag? Unter Berücksichtigung von Machtverhältnissen und Abhängigkeiten, Austausch in Kleingruppen (KG) und Vorstellung im Plenum | Stifte, Papier | 75 Min. |
| 15.30-16.00 | Feedbackrunde | Wie geht es euch? Was habt ihr heute noch vor? Struktur für Tag 2 <ul style="list-style-type: none"> Was braucht ihr, um gut hier rausgehen zu können? | Flipchart oder PPP | 30 Min. |

Tag 2

| Zeit | Methode/Übungen | Inhalt | Material | Dauer |
|---|-----------------------------------|--|---|---------|
| 09.00-09.15 | Ankommen | | Sanfte Musik über Bluetoothbox | 15 Min. |
| 09.15-09.30 | Einstiegsrunde | Was hat euch noch beschäftigt? Gibt es noch Fragen, Wünsche für heute? | Stuhlkreis | 15 Min. |
| 5. Strategien | | | | |
| 09.30-10.00 | Selbstwahrnehmung | Körperübungen | freie Fläche, evtl. Sitzgelegenheiten, Matten | 30 Min. |
| 10.00-10.30 | Körperliche Präsenz und Powerpose | Körperübungen und Sprache | freie Fläche | 30 Min. |
| 10.30-10.45 | Pause | | | 15 Min. |
| 10.45-11.00 | Ressourcencheck | Visualisierung der eigenen Ressourcen | Papier, Stifte, Flipchart oder Handout | 15 Min. |
| 11.00-12.15 | Argumentations-training | Erarbeiten von möglichen Kommunikationsstrategien | Flipcharts, Stifte | 60 Min. |
| 12.15-13.00 | Mittagspause | | | 45 Min. |
| 13.00-14.00 | Rollenspiele | Erarbeitung von möglichen Handlungsstrategien | freie Spielfläche, Situationskarten oder Fallbeispiele aus den Erfahrungssteckbriefen | 60 Min. |
| 14.00-14.15 | Pause | | | |
| 6. Unterstützung & Selbsthilfe | | | | |
| 14.15-14.35 | Vernetzung und Unterstützung | Anlauf- und Beratungsstellen sammeln | Flipchart, Stifte | 20 Min. |
| 7. Feedback und Evaluation | | | | |
| 14.35-14.50 | Diskriminierungsbarometer | Positionierungsspiel wie zu Anfang | freie Fläche, Karten: Ja, Nein, Ich weiß nicht | 15 Min. |
| 14.50-15.20 | W-Fragen Reflexion | Rückblick und Reflexion zum Workshop | Flipchart oder PPP | 30 Min. |
| 15.20-15.30 | Stimmungsbild | Externalisierung und Visualisierung von Emotionen | Flipchart oder PPP, Kartenset (Heute bin ich) | 10 Min. |
| 15.30-16.00 | Fragebogen und Abschluss | Feedback: Austausch und Evaluation der zwei Tage | Fragebogen | 30 Min. |

QR-Code zum weitere Literaturen-Link



Amadeu Antonio Stiftung. (2020). Was ist Anti-Asiatischer Rassismus? - Amadeu Antonio Stiftung. <https://www.amadeu-antonio-stiftung.de/rassismus/was-ist-anti-asiatischer-rassismus/>



Köhler, J.; Suda, K. (2023). Erste Ergebnisse der Studie „Antiasiatischer Rassismus in Zeiten der Corona-Pandemie“. Factsheet. Berlin: Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM). <https://www.dezim-institut.de/publikationen/publikation-detail/erste-ergebnisse-der-studie-antiasiatischer-rassismus-in-zeiten-der-corona-pandemie>



Göres, J. (2023). Rassismus in populären Kinderliedern. Transkript: Interview mit Dr. Nepomuk Riva. Ernst Klett Verlag. <https://ernst-klett-verlag.de/themendienst/rassismus-in-populaeren-kinderliedern/>



Halbekatoffl. Podcasts. Archiv. <https://halbekatoffl.de/>



korientation e.V. (2021). Anti-Asiatischer Rassismus in den Medien Wie Medien Rassismus befördern und was sie dagegen unternehmen können. Blog, Korientation e.V. <https://www.korientation.de/anti-asiatischer-rassismus-medien/>



Scheifinger, A. (2024). unfreiwillig aktivistisch: Hami Nguyen, Autorin: „Anti-asiatischer Rassismus ist unsichtbar“. Hörbeitrag. Bayerischer Rundfunk. <https://www.br.de/radio/bayern2/sendungen/eins-zu-eins-der-talk/podcast-1zu1-der-talk-hami-nguyen-fertig-100.html>



Tagesspiegel (2021). „Drei Chinesen mit dem Kontrabass“ und Co.: Wie diskriminierende Kinderlieder unsere Gesellschaft prägen. Artikel. Tagesspiegel.de. <https://www.tagesspiegel.de/gesellschaft/medien/wie-diskriminierende-kinderlieder-unsere-gesellschaft-pragen-4295860.html>



Martischius, S. (o.J.). „Mein Leben Dein Rassismus“. Foto-Ausstellung Dokumentation. SunHee.de. <https://sunhee.de/meinleben-deinrassismus/>



Nguyen, H. (2023). Das Ende der Unsichtbarkeit: Warum wir über anti-asiatischen Rassismus sprechen müssen | »Ein wirklich wichtiges Buch.« Alice Hasters. <https://www.ullstein.de/werke/das-ende-der-unsichtbarkeit/hardcover/9783550202575>

Abbildungsverzeichnis

- **United Nations. (2020).** *World Map*. Geospatial Information Section. <https://www.un.org/Depts/Cartographic/map/profile/world.pdf>. Lizenz: PD-UN-map
- **Tsui. (2006).** *Political map of Asia*. Wikimedia Commons. https://commons.wikimedia.org/wiki/File:Asia_map_pastel_de.png. Lizenz: CC BY 4.0
- **Korea.net. (2013).** *2013 K-POP World Festival in Changwon*. Korean Culture and Information Service (Jeon Han). <https://www.flickr.com/photos/koreanet/11039961034/>. Lizenz: CC BY-SA 2.0
- **Bink, C. (o.J.).** *Wall*. Tumblr. Lizenz: CC BY
- **Interaction Institute for Social Change | Illustrator: Angus Maguire. (2016).** *Equality/Equity/Liberation*, "Reality"-Panel von Andrew Weizeman. Illustrating Equality VS Equity. <https://interactioninstitute.org/illustrating-equality-vs-equity/>. Lizenz: CC BY-SA 4.0
- **Paramount Pictures. (1929).** Filmposter "*The Mysterious Dr. Fu Manchu*". <https://movieposters.ha.com/itm/horror/the-mysterious-dr-fu-manchu-paramount-1929-full-bleed-one-sheet-27-x-41-style-b/a/7060-83436.s?ic4=GalleryView-Thumbnail-071515#>. Lizenz: PD-US-no notice
- **Baer, K. Ernst von, & Heuser, J. E. (1862).** *Types principaux des différentes races humaines, dans les cinq parties du monde*. Lizenz: PD-US
- **Lennartbj. (2017).** *Colonial German-style building on Guangxi Rd, Qingdao*. Wikimedia Commons. https://commons.wikimedia.org/wiki/File:Qingdao_Zhongshanlu.jpg. Lizenz: CC BY-SA 4.0
- **Deutsches Historisches Museum, Berlin. (1900).** „*Der Krieg in China*“. Postkarte zum Boxeraufstand mit der Darstellung der an der Niederschlagung beteiligten Staaten. 1900 DHM, Berlin, PK 96/523. <http://www.dhm.de/lemo/objekte/pict/96002038/index.html>. Lizenz: PDM
- **Hohenloher Freilandmuseum Wackershofen. (2024).** o. Inv.: *Porträt Kaiser Wilhelm II.* <https://bawue.museum-digital.de/object/2207>. Lizenz: CC BY-NC-SA
- **Hinnerk11. (2020).** Gedenktafel Chinesenviertel Schmuckstraße/Talstraße. Wikimedia Commons. https://commons.wikimedia.org/wiki/File:Gedenktafel_Chinesenviertel_2020.jpg. Lizenz: CC-BY-SA-4.0
- **Initiative für ein Gedenken an Nguyễn Ngọc Châu und Đỗ Anh Lân. (1980).** *Porträt-Fotos von Nguyễn Ngọc Châu (oben) und Đỗ Anh Lân (unten)*. <https://inialsk-estrasse.blackblogs.org>. Lizenz: CC-BY-SA-4.0
- **mc005. (2006).** *Rostock-Lichtenhagen_Sonnenblumenhaus*. Wikimedia Commons. https://commons.wikimedia.org/wiki/File:Rostock-Lichtenhagen_Sonnenblumenhaus.jpg. Lizenz: CC-BY-SA-3.0
- **Wolf, T. (2013).** *Schloss Neuschwanstein in Schwangau, Bayern, Deutschland*. Thomas Wolf. www.foto-tw.de. Lizenz: CC-BY-SA-3.0 DE
- **Lieb, S. & Jansen, B. (2023).** *Rad der Macht und Privilegien*, Inspiriert durch: Sylvia Duckworth @sylvia duckworth.com. Intersektionalität: Was ist das? Und was ist es nicht?. <https://www.gespraechswert.de/intersektionalitaet/>. Lizenz: CC-BY-SA-3.0 DE

Quellenverzeichnis

● Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG):

- Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz. (2006). Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG). URL: <https://www.gesetze-im-internet.de/agg/>
- Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung. (2020). Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) Berlin. URL: <https://www.berlin.de/sen/justva/landesantidiskriminierungsgesetz/>

● Rassismus und Diskriminierung:

- Hall, S. (2005): Cultural Studies and the Politics of Internationalization. In: David Morley und Kuan-Hsing Chen (Hg.): Stuart Hall. Critical dialogues in cultural studies. London, New York: Routledge (Comedia), S. 393–410.
- Fanon, F. (1961). Die Verdammten dieser Erde (Original: Les Damnés de la Terre). Frankfurt: Suhrkamp.
- Balibar, É., & Wallerstein, I. (1990). Rasse, Klasse, Nation. Hamburg: Argument Verlag.

● Intersektionalität:

- Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory, and Antiracist Politics. University of Chicago Legal Forum.
- Hill Collins, P. (1990). Black Feminist Thought: Knowledge, Consciousness, and the Politics of Empowerment. New York: Routledge.

● Empowerment und Widerstand:

- Lorde, A. (1984). Sister Outsider: Essays and Speeches. Freedom, CA: The Crossing Press.
- Hooks, B. (2000). All About Love: New Visions. New York: William Morrow.

● Othering und Mikroaggressionen:

- Said, E. (1978). Orientalism. New York: Pantheon Books.
- Sue, D. W. (2010). Microaggressions in Everyday Life: Race, Gender, and Sexual Orientation. Hoboken, NJ: Wiley.

● Anti-Asiatischer Rassismus:

- Chou, R. S., & Feagin, J. R. (2008). The Myth of the Model Minority: Asian Americans Facing Racism. Boulder, CO: Paradigm Publishers.
- Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung [DeZiM] (2024): Antiasiatischer Rassismus in Zeiten der Pandemie. Hintergründe, Kontexte und empirische Ergebnisse (NaDiRa-Fokusbericht 2024). Berlin: DeZiM e.V.
- Gesellschaft für psychosoziale Gesundheitsförderung bei Migrant*innen[GePGeMi] (2024). Gemeinsam gegen Vorurteile: Diskriminierung und Teilhabe asiatischer Migrant*innen. Bericht über die Umfrageergebnisse im Rahmen des Modellprojektes „Asiat*innen aktiv – für ein Leben ohne Diskriminierung!“ im Bundesprogramm „Demokratie Leben!“. Berlin: GePGeMi e.V.
- Kim, C. J. (1999). Bitter Fruit: The Politics of Black-Korean Conflict in New York City. New Haven, CT: Yale University Press.

● Dominanzgesellschaft:

- Kurt, Ş. (2021). Radikale Zärtlichkeit - Warum Liebe politisch ist. Hamburg: Harper Collins.
- Dhawan, N. (2005). Postkoloniale Theorie: Eine kritische Einführung. Bielefeld: Transcript Verlag.

● Begriffe: Bi_PoC und Schwarz/weiß:

- Kien Nghi Ha, T. (2008). Ethnizität und Migration: Rassismusforschung in der Postmoderne. Bielefeld: Transcript Verlag.
- Kilomba, G. (2008). Plantation Memories: Episodes of Everyday Racism. Münster: Unrast Verlag.

● Sexismus und FLINTA*:

- Butler, J. (1990). Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity. New York: Routledge.
- Lang, J. (2019). Feministische Kämpfe: Frauen, Lesben, trans, inter* und nicht-binäre Personen im Widerstand*. Berlin: Querverlag.

Impressum

Herausgeber

GePGeMi e.V.
Gesellschaft für psychosoziale Gesundheitsförderung bei Migrant*innen

Schievelbeiner Str. 6
10439 Berlin
info@gemi-berlin.de
+49 030 2869 8795
www.gemi-berlin.de

Inhaltlich verantwortlich gemäß Presserecht

Dr. Min-Sung Kim, Vorstandsvorsitzender von GePGeMi e.V.

Inhaltsverfasserin

Sun Hee Martischius, Freiberufliche Referentin der politischen Bildung

Redaktionelle Leitung

Jieun Park von GePGeMi e.V.

Redaktionsteam

Kayoon Kim & Minh Chau Hoang von GePGeMi e.V.

Gestaltung

Kahlo von GePGeMi e.V.

Illustration

Yeham Kim von GePGeMi e.V.

ISBN

978-3-00-080883-8

Die Veröffentlichung stellt keine Meinungsäußerung des BMFSFJ oder des BAFzA dar.
Für inhaltliche Aussagen tragen die Autorinnen und Autoren die Verantwortung.



Ein Projekt von



Gesellschaft
für psychosoziale Gesundheitsförderung
bei Migrant*innen in Berlin

Gefördert vom



im Rahmen des Bundesprogramms

Demokratie *leben!*

Gefördert durch

BERLIN

Senatsverwaltung
für Arbeit, Soziales,
Gleichstellung, Integration,
Vielfalt und Antidiskriminierung

im Rahmen von



**DEMOKRATIE.
VIELFALT.
RESPEKT.**

Das Landesprogramm gegen
Rechtsextremismus, Rassismus
und Antisemitismus



Gesellschaft
für psychosoziale Gesundheitsförderung
bei Migrant*innen in Berlin



Asiat*innen aktiv
Für ein Leben ohne Diskriminierung