Praxismaterial Diversität

Diskriminierung

JUGEND PRÄGT
GESELLSCHAFT • POLITIK • THÜRINGEN

Inhalt

01
Einleitung

Seite 03

02
Timetable

Seite 04

03
Modul I: Ausschluss erfahrbar machen

Seite 05

04
Modul II: Vom Stereotyp zu Diskriminierung
Seite 06

05
Modul III: Worte verletzen

Seite 09

06
Modul IV: Diversität in den Medien

Seite 11

07
Modul V: Exklusive Räume

Seite 13

08
Modul VI: Was wäre, wenn ...

Seite 16

09
Hintergrundinformationen

Seite 18

10
Impressum

Seite 22

Links und mehr zum Thema gibt es auf unserer Website!

Diversität – Diskriminierung

Einleitung: Pädagogische Ansätze gegen Diskriminierung

Laut einer Studie des Deutschen Jugendinstitutes bezeichnen sich 11 % der Jugendlichen und jungen Erwachsenen in Deutschland (im Alter von 14–29 Jahren) als LGBTQI+ (lesbisch, schwul, bisexuell, transgender, queer). Dabei haben bereits mehr als 80 % dieser Befragten Erfahrungen mit Diskriminierung in der Öffentlichkeit aufgrund ihrer sexuellen Orientierung gemacht. (Krell/Oldemeier, 2017)

Unter *Diskriminierung* versteht man die systematische Benachteiligung und Ausgrenzung von Menschen aufgrund bestimmter individueller oder gruppenspezifischer Merkmale. Laut Grundgesetz (GG) ist die Diskriminierung von Menschen in Deutschland verboten. So heißt es in Art. 3, Abs. 3 des GG: „Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden."

Trotzdem findet Diskriminierung statt. Manche Menschen erleben sie jeden Tag, weil sie in einem oder mehreren Merkmalen von der Norm abweichen. Diskriminierende Zuschreibungen haben sich tief im Denken, in der Sprache und im Handeln vieler Menschen verfestigt – oftmals auch unbeabsichtigt. Doch ob unbeabsichtigt oder nicht – Diskriminierung wirkt verletzend, ausgrenzend und kann für die Betroffenen mitunter gesundheitliche Schäden zur Folge haben. (Dieckmann/Geschke/Braune, 2017)

Denkmuster und Handlungsgewohnheiten können sich aber ändern. Pädagogische Arbeit zu Diskriminierung und Diversität kann diese reflektieren und aufbrechen.

Über dieses Praxismaterial

Das Material gibt pädagogischen Fachkräften in sechs Modulen konkrete Anregungen und Methoden für die Praxis, um mit jungen Menschen (ab 14 Jahren) zum Thema Diversität – mit einem Fokus auf Diskriminierung – zu arbeiten.

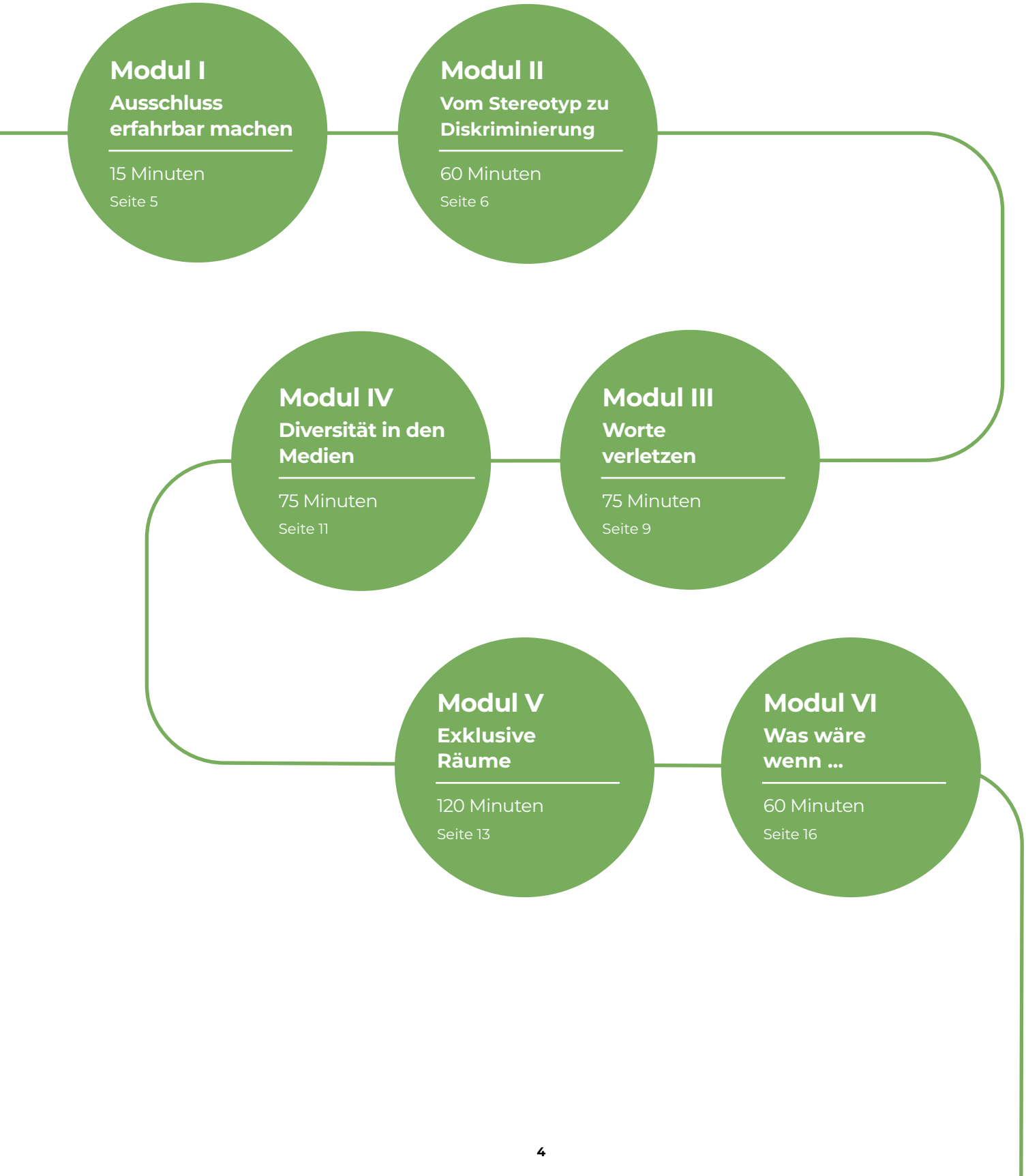
Der Timetable auf Seite 4 gibt einen Überblick über die Module für die pädagogische Praxis. Diese sind in sich geschlossen und können einzeln eingesetzt, aber auch im Rahmen eines größeren Projekts aufeinander aufbauend verwendet werden. Auf den Seiten 5 bis 17 werden die Module im Detail beschrieben. Diese verfolgen verschiedene Bildungsziele sowie Aktivitätsformen und erfordern unterschiedlich viel Zeitaufwand in der Umsetzung. Die Angaben dazu finden sich jeweils oberhalb der Modulbeschreibung. Hintergrundinformationen und Erklärungen zu den in diesem Material thematisierten Aspekten finden sich auf den Seiten 18 bis 21.

Weiterführende Informationen und Linktipps zu diesem Praxismaterial finden sich thematisch geclustert auf **jugendpraegt.de**.

Die Handreichung wurde im Rahmen des Projekts JUGEND PRÄGT entwickelt und steht allen Interessierten zur Verwendung offen. Wir möchten mit dieser Veröffentlichung pädagogische Fachkräfte dazu ermutigen, sich mit jungen Menschen in die Auseinandersetzung zu begeben und gemeinsam mit ihnen die Auswirkungen unseres Handelns auf unser gesellschaftliches Zusammenleben zu diskutieren, um gegenseitig voneinander zu lernen.

Timetable

Möglicher Projektablauf



Modul I

Ausschluss erfahrbar machen

Lernziele

Die Teilnehmenden können …

- Gefühle im Zusammenhang mit Ausgeschlossenheit und Zugehörigkeit benennen,
- die Machtposition geschlossener Gruppen erkennen.

Aktivitätsmodus

Warm-up, Selbsterfahrung und Reflexion

Dauer

15 Minuten

Organisationsform

Plenum

Medien und Materialien

keine

Ablauf

Drei bis fünf Teilnehmende verlassen den Raum. Die Anweisung für die im Raum Verbliebenen ist es, einen fest verschlossenen Kreis zu bilden, in dessen Inneres sie niemanden hineinlassen. Die Ausnahme bildet eine Regel: Wenn die Person das Wort „bitte“ benutzt. Zum Beispiel: Lasst mich bitte herein.

Das heißt: Nur wer die Regel der Gruppe kennt, darf in das Innere des Kreises. Die Teilnehmenden vor der Tür wissen nichts von der Regel und bekommen den folgenden Auftrag: Gelangt ohne Gewalt in das Innere des Kreises.
Wenn die außenstehenden Teilnehmenden die Regel herausgefunden haben und somit in das Innere des Kreises vorgedrungen sind, kann die Gruppe in einer zweiten Runde eine neue Regel festlegen, welche von neuen außenstehenden Teilnehmenden herausgefunden werden muss. Zum Beispiel ist der Einlass in den Kreis nur durch eine Verbeugung, einen Hampelmann, Klatschen, Pfeifen, Hüpfen oder Ähnliches möglich.

Anschließend moderiert die Fachkraft eine gemeinsame Auswertung: Wie hat sich die Situation für alle Beteiligten angefühlt? Beschreibt eure Gefühle sowohl in der Rolle der Ausgeschlossenen als auch in jener der Gruppenmitglieder.

Modul II

Vom Stereotyp zu Diskriminierung

Lernziele

Die Teilnehmenden können …

- die Eskalationsstufen von Stereotypen zu Vorurteilen und Diskriminierung erklären,
- Anlaufstellen für Diskriminierungsfragen benennen,
- eine Infografik erstellen.

Aktivitätsmodus

Selbsterfahrung und Reflexion, Diskussion, Recherche, Kreativaufgabe

Dauer

60 Minuten

Organisationsform

Plenum, Kleingruppe

Medien und Materialien

- Tafel/Whiteboard
- WLAN und Smartphones/Tablets/Laptops
- Infomaterialien von Anlaufstellen für Diskriminierungsfragen

Ablauf

01 Was ist Diskriminierung?

Die Fachkraft schreibt den Begriff *Diskriminierung* an die Tafel oder ans Whiteboard und bittet die Teilnehmenden, sich zwei Minuten im Tandem darüber auszutauschen: Was ist Diskriminierung? Wie entsteht Diskriminierung? Welche Personengruppen sind besonders häufig von Diskriminierung betroffen? Habt ihr euch schon einmal irgendwo diskriminiert gefühlt?

Anschließend diskutieren die Teilnehmenden die Fragen noch einmal im Plenum. Wer möchte, kann eigene Erfahrungen teilen. Die gesammelten Personengruppen, die von Diskriminierung betroffen sein können, werden an der Tafel oder dem Whiteboard festgehalten.

Im nächsten Schritt fragt die Fachkraft, warum diese Personengruppen nach Einschätzung der Teilnehmenden besonders häufig diskriminiert werden. Im Laufe der Diskussion zeichnet die Fachkraft das Schaubild „Vom Stereotyp zu Diskriminierung“ an die Tafel/das Whiteboard. Daran erklärt sie, dass Stereotype und Vorurteile die Grundlage für Diskriminierung bilden. Sie stellt heraus, dass alle Menschen Stereotype und Vorurteile in sich tragen und dass es wichtig ist, sich diese bewusst zu machen und zu hinterfragen, damit sie aufgebrochen werden können (siehe **Hintergrundinformationen**).

02 Was tun gegen Diskriminierung?

Die Fachkraft benennt Anlaufstellen und Institutionen in Thüringen, die verantwortlich für Diskriminierungsfragen sind und bei denen Diskriminierungen gemeldet werden können, zum Beispiel die **Thüringer Landesantidiskriminierungsstelle (LADS)**, das **Thüringer Antidiskriminierungsnetzwerk (thadine)**, Gleichstellungsbeauftragte, Vertrauenslehrer*innen in der

Fortsetzung >>

Modul II

Vom Stereotyp zu Diskriminierung

Fortsetzung

Schule. Wenn möglich, besorgt die Fachkraft im Vorfeld entsprechende Informationsmaterialien, die sie an die Teilnehmenden ausgeben kann.

Anschließend sammeln die Teilnehmenden an der Tafel oder am Whiteboard gemeinsam Handlungsmöglichkeiten, um gegen Diskriminierung aktiv zu werden.

03 Gestaltung einer Infografik

Die Teilnehmenden erstellen eine Infografik und beantworten darin die folgenden Fragen: Was mache ich, wenn ich Diskriminierung beobachte oder selbst davon betroffen bin? Wo finde ich Hilfe?

Die Teilnehmenden bilden dafür Kleingruppen und bearbeiten jeweils eine der genannten Fragen. Sie tauschen sich aus, recherchieren und entwickeln eine Infografik in Bild und Text (beispielsweise mit **Canva**). Diese kann digital angelegt und in den sozialen Netzwerken oder per Messenger verschickt werden. Alternativ können die Teilnehmenden ein Plakat gestalten, welches im Raum aufgehängt wird.

Erweiterung: Gegenrede üben (+ 90 Minuten)

Jede Person schreibt ein Vorurteil oder eine diskriminierende Äußerung auf ein Blatt. Alle Angaben werden an einer Pinnwand gesammelt und aufgehängt. Jetzt stellt die Fachkraft die verschiedenen Formen der Gegenrede vor. Diese werden ebenfalls auf Papier geschrieben und aufgehängt:

- Bagatellisierung – die Äußerung wird als uninteressant und lächerlich dargestellt,
- Humor und Ironie – zeigt Distanz und kann absurde Argumente entkräften,
- an die Geschichte erinnern – die diskriminierende Äußerung wird in den Zusammenhang von rechten Ideologien und Unmenschlichkeiten der Geschichte gestellt,
- das Hassobjekt austauschen – in der Äußerung wird eine andere Gruppe eingesetzt, welche als Objekt von Diskriminierung und Hass nicht akzeptiert wird,
- Nachfragen – Inhalte der Äußerung werden durch Nachfragen dekonstruiert und als diskriminierend entlarvt,
- Diskriminierung direkt ansprechen – öffentlich deutlich machen, dass die Äußerung diskriminierend ist und gegen demokratische Prinzipien verstößt.

Jetzt bilden die Teilnehmenden Kleingruppen von vier Personen und wählen jeweils eine der diskriminierenden Aussagen aus. In den Gruppen bereiten sie sich 15 Minuten lang auf ein Rollenspiel vor, in welchem jede Person eine andere Form der Gegenrede einübt.

Fortsetzung >>

Modul II

Vom Stereotyp zu Diskriminierung

Fortsetzung

Im Plenum präsentiert jede Gruppe ihr Rollenspiel. Anschließend werden die Teilnehmenden aus ihren Rollen entlassen und die Gruppe reflektiert zum Geschehen: Was habt ihr beobachtet? Wie habt ihr euch in euren Rollen gefühlt? Mit welcher Strategie fühlt ihr euch am wohlsten?

Hinweis: Die Übung soll Gelegenheit für einen Erfahrungsaustausch und keinesfalls eine Plattform für Diskriminierung geben. Ernstgemeinte Diskriminierung oder Parolen erfordern eine tiefergehende Auseinandersetzung.

Modul III

Worte verletzen

Lernziele

Die Teilnehmenden können …

- die Bedeutung von Schimpfwörtern interpretieren,
- die Aussage von Hip-Hop-Songs einordnen.

Aktivitätsmodus

Selbstreflexion, Medienanalyse, kreative Medienarbeit

Dauer

75 Minuten

Organisationsform

Plenum, Kleingruppe

Medien und Materialien

- WLAN, Smartphones, Lautsprecher und Beamer
- Hip-Hip-Song „Fair“ von Nura

Ablauf

01 Schimpfworte-Ranking

Die Fachkraft bereitet eine Kartenabfrage mit dem digitalen Tool **Oncoo** vor. Per QR-Code erhalten die Teilnehmenden Zugang zur Plattform. Alternativ kann die Methode auf kleinen Zetteln durchgeführt werden. Die Aufgabe ist nun, so viele Schimpfwörter wie möglich auf einzelnen Karten zu sammeln. Die Teilnehmenden überlegen still und schreiben innerhalb einer Minute alle Schimpfwörter auf, die ihnen einfallen. Am Ende senden/hängen sie die Karten gesammelt an die Tafel.

Jetzt haben sie zwei Minuten Zeit zu lesen, was auf den Karten steht. Die Fachkraft bittet die Teilnehmenden, die Schimpfworte in Kategorien zu sortieren. Mögliche Kategorien könnten sein: Sexismus, Rassismus, Religionsfeindlichkeit, Abwertung von Menschen mit Behinderung, Homophobie, Tiere, Abwertung von Obdachlosen und Arbeitslosen.

Die Fachkraft wählt einzelne Schimpfworte aus und bespricht mit den Teilnehmenden die Herkunft des Wortes. Wer wird mit diesem Wort beleidigt? Welche Geschichte steckt hinter dem Wort? Gegebenenfalls recherchieren die Teilnehmenden die Wortbedeutung im Internet.

Jetzt sucht sich jede*r Teilnehmende ein Schimpfwort aus, welches für sie/ihn inakzeptabel ist. In einer abschließenden (freiwilligen) Runde erklärt sie/er, warum das Wort verletzend wirkt.

Hinweis: Je nachdem welche Erfahrungen die Teilnehmenden bereits gemacht haben, kann diese Methode aufwühlend sein. Daher sollte die Fachkraft sehr sensibel und einfühlsam vorgehen. Zudem sollte sie einleitend darauf hinweisen, dass es wichtig ist, einander wertschätzend und mit Respekt zu begegnen, und dass die Methode abgebrochen wird, wenn diese Regel nicht eingehalten wird.

Fortsetzung >>

Modul III

Worte verletzen

Fortsetzung

02 Hip-Hop und Diskriminierung

In Hip-Hop-Songs werden Diskriminierung und Rassismus oft thematisiert (siehe **Hintergrundinformationen**). Die Fachkraft fragt die Teilnehmenden, welche Hip-Hop-Songs und Künstler*innen sie mögen. Welche Songs sind bekannt, in denen es um Diskriminierung geht? Worüber wird in diesen Songs gerappt?

Die Fachkraft spielt den Song **„Fair“ von Nura** vor. Anschließend diskutieren die Teilnehmenden die folgenden Fragen: Worum geht es in dem Song? Wer singt? Was ist die Kernaussage des Songs? Welche Begriffe fallen dir auf? Was hast du nicht verstanden? Und abschließend: Warum geht es im Hip-Hop häufig um die Themen Rassismus und Diskriminierung?

Erweiterung: Rap gegen Diskriminierung (+ 90 Minuten)

In Kleingruppen recherchieren die Teilnehmenden im Internet nach kostenfreien Hip-Hop-Beats (unter CC-0 oder CC-BY-Lizenz). Diese finden sie zum Beispiel auf der Seite **https://freemusicarchive.org**. Anschließend schreiben sie einen Rap gegen Diskriminierung und Hass. Den Text nehmen sie mit ihrem Smartphone, einem Laptop oder einem Audio-Aufnahmegerät auf.

Mit der kostenfreien Software **Audacity** können die Teilnehmenden den Beat und die Aufnahme importieren und zusammenschneiden. Abschließend exportieren sie ihren Track als mp3.

Modul IV

Diversität in den Medien

Lernziele

Die Teilnehmenden können …

- die Begriffe Stereotyp und Diversität erklären,
- Stereotype und diskriminierende Darstellungen in den Medien identifizieren.

Dauer

75 Minuten

Organisationsform

Plenum, Kleingruppe

Aktivitätsmodus

Input (Video), Recherche, Analyse, Diskussion, Kreativaufgabe

Medien und Materialien

- Video „Was ist eigentlich Diversität?“
- WLAN und Smartphones oder Laptops
- Tafel/Whiteboard

Ablauf

01 Was ist Diversität?

Die Teilnehmenden schauen das Video **„Was ist eigentlich Diversität?“**. Die Fachkraft klärt anschließend Verständnisfragen. Zur Wiederholung sammeln die Teilnehmenden an einer Tafel/am Whiteboard die sieben Dimensionen von Diversität und weitere Beispiele für jede Dimension.

02 Diversität in Social Media?

An der Tafel erstellen die Teilnehmenden eine Mindmap mit Social-Media-Plattformen, auf denen sie aktiv sind, und von ihren Lieblingskanälen. Die Fachkraft gibt zur Aufgabe: Erinnert euch an die sieben Dimensionen von Diversität. Habt ihr das Gefühl, dass die Kanäle eine vielfältige Gesellschaft darstellen?
Anhand vorgegebener und/oder eigener Beispiele befassen sich die Teilnehmenden mit weiteren Social-Media-Kanälen. In Kleingruppen analysieren sie die Präsenz einzelner Influencer*innen und stellen diese dann im Plenum vor.

Beispiele für Instagram: **frances** (Franziska Albrecht aus Erfurt), **veroniquesophie** (aus Erfurt), **nhile_de**, **raulkrauthausen**, **bibisbeautypalace**, **giannijovanovic78**, **natalie_stommel**, **pia-wurtzbach**.

Beispiele für YouTube: **Datteltäter**, **Rocket Beans**, **coupleontour**, **Auf Klo**, **Gewitter im Kopf**, **BibisBeautyPalace**.

Beispiele für TikTok: **@Emulution**, **@julyn.reports**, **@youneszarou**, **@heeyleonie**, **@justsay_eleanor**, **@elevatormansion**, **@lisaandlena**, **@julesboringlife**, **@avemoves**.

Fortsetzung >>

Modul IV
Diversität in den Medien

Fortsetzung

Fragen für die Analyse:
- Wie heißt der/die Influencer*in?
- Über welche Themen spricht die Person?
- Wie stellt sich die Person selbst im Netz dar?
- Wie viele Menschen folgen ihr?

Im Anschluss an die Präsentation diskutieren die Teilnehmenden die folgenden Fragen:
- Wird im Internet eine vielfältige Gesellschaft dargestellt?
- Denkt an die sieben Dimensionen von Diversität: Wen seht ihr hier repräsentiert und wen nicht?
- Wer kann mitmachen? Wer nicht?
- Gibt es Normen und Schönheitsideale?
- Wer entscheidet, was ihr auf Plattformen wie TikTok oder Instagram seht und was nicht? (Siehe **Hintergrundinformationen**)

03 Diversität in der Werbung?

Die Teilnehmenden recherchieren im Internet und sammeln gemeinsam Beispiele für Diversität in der Werbung. Die Fachkraft zeigt zum Schluss das Beispiel: **H&M und die Plus-Size-Models**.

Anschließend gibt die Fachkraft einen kurzen Input zu Social Washing und Diversität als Werbestrategien (siehe **Hintergrundinformationen**). Alternativ hören die Teilnehmenden gemeinsam einen **Radiobeitrag** zum Thema Social Washing (6 Min., Deutschlandfunk Nova).

Erweiterung: Diversitätssensible Bilder (+ 60 Minuten)

In Kleingruppen recherchieren die Teilnehmenden 10 Minuten lang auf der Seite **https://gesellschaftsbilder.de** nach diversitätssensiblen (nicht-stereotypen) Bildern. Die Fachkraft fragt: Was ist auf diesen Bildern anders als den meisten Bildern in Social Media oder in der Werbung? Was macht ein diversitätssensibles Bild aus?

Anschließend bearbeiten die Teilnehmenden in Kleingruppen diese Aufgabe:
Stellt euch vor, ihr arbeitet in der Marketingabteilung eines großen Konzerns, der Limonade herstellt. Für die neue Zitronenlimo sollt ihr eine Marketingkampagne entwickeln. Geplant sind ein TV-Werbeclip und Plakate für die Straßenwerbung. Ihr wollt eine möglichst diversitätssensible Kampagne entwickeln. Was sollen die Bilder in der Werbung zeigen? Worauf müsst ihr in der Bildsprache unbedingt achten? Was sind No-Gos?

Die Teilnehmenden notieren ihre Ideen und suchen Beispielbilder auf der Seite **https://gesellschaftsbilder.de**. Ihr Konzept stellen sie anschließend der Gruppe vor.

Modul V

Exklusive Räume

Lernziele

Die Teilnehmenden können …

- die Konzepte *Barrierefreiheit* und *Inklusion* erklären,
- Hilfsmittel und Assistenzsysteme benennen,
- Konzepte für den Abbau von Barrieren entwerfen.

Aktivitätsmodus

Selbsterfahrung, Input, Exploration

Dauer

120 Minuten

Organisationsform

Plenum, offen

Medien und Materialien

- Tücher zum Verbinden der Augen
- Video „Orte mit Behinderung“
- Laptops und Internet für die Stationsarbeit

Ablauf

01 Blind Walk

Die Gruppe bildet Teams aus zwei Personen. Einer Person aus jedem Team werden die Augen verbunden. Die andere Person führt diese durch den Raum. Anschließend reflektiert die Gruppe: Wie hat sich das angefühlt? Was habt ihr gebraucht als nicht-sehende Menschen?

02 Orte mit Behinderung

Die Teilnehmenden schauen das Video **„Orte mit Behinderung“**. Anschließend sammeln sie im Plenum Antworten zu den Fragen: Was sind Barrieren? Welche verschiedenen Arten von Barrieren gibt es? Alternativ spielen die Teilnehmenden 20 Minuten lang das Spiel **„The Unstoppables“**. Anschließend fassen die Teilnehmenden in einer Diskussion zusammen: Was sind Barrieren und was bedeutet Barrierefreiheit?

03 Digitale Tools für weniger Barrieren

Die Teilnehmenden entdecken jeweils 20 Minuten an verschiedenen Stationen, welche Arten von Barrieren und welche Hilfsmittel es gibt. Hier können auch Teilnehmende, die selbst Hilfsmittel oder Assistenzsysteme benutzen, eigene Stationen anbieten. Einführend erklärt die Fachkraft für jede Station, um welches Hilfsmittel es sich handelt und welche Menschen davon profitieren.

1. hurraki (Wörterbuch für Leichte Sprache)
Vorbereitung: Die Fachkraft bereitet eine Liste mit alltagsnahen Wörtern vor, die die Teilnehmenden später beschreiben können. An einem Laptop wird die Webseite **https://hurraki.de** geöffnet.
Aufgabe: Die Teilnehmenden schauen sich verschiedene Begriffserklärungen in Leichter Sprache an. Anschließend schreiben sie selbst eine Begriffserklärung in gut verständlicher Sprache.
Reflexionsfragen: Wem hilft eine verständliche Sprache? Wo ist die Sprache besonders schwer?

Fortsetzung >>

Modul V
Exklusive Räume

Fortsetzung

2. Textfee (Vorlese-App für Menschen mit Sehbehinderungen oder Analphabet*innen)
Vorbereitung: Die Fachkraft druckt verschiedene Texte aus und installiert die App Texterkennung mit der **Textfee** (Google Playstore) oder **Seeing AI** (Appstore) auf einem Smartphone oder Tablet.
Aufgabe: Die Teilnehmenden scannen Texte in ihrer Umgebung ein und lassen sich diese vorlesen. Anschließend testen sie verschiedene Schriftzüge in ihrer Umgebung.
Reflexionsfragen: Gibt es irgendwo Schwierigkeiten? Welche alltäglichen Handlungen werden schwierig, wenn ich nicht sehen oder lesen kann?

3. gesellschaftsbilder.de (Fotodatenbank mit Alternativtexten für Menschen mit Sehbehinderungen)
Vorbereitung: Die Fachkraft öffnet an einem Laptop die Webseite **https://gesellschaftsbilder.de** und wählt die Kategorie „Bilder für Leichte Sprache".
Aufgabe: Die Teilnehmenden schauen sich die Grafiken an und lesen deren Bildbeschreibungen (Alternativtext). Anschließend machen sie selbst ein Foto (oder suchen ein Foto im Internet) und verfassen einen Beschreibungstext dazu.
Reflexionsfrage: Warum und für wen sind Bildbeschreibungen im Internet wichtig?

4. wheelmap.org (Karte für rollstuhlgerechte Orte)
Vorbereitung: Die Fachkraft öffnet auf einem Laptop die Webseite **https://wheelmap.org**.
Aufgabe: Die Teilnehmenden schauen sich auf der Karte ihre Umgebung an und prüfen, ob diese rollstuhlgerecht ist. Anschließend gehen sie selbst im Gebäude auf die Suche und schreiben auf, an welchen Stellen Barrieren für Rollstuhl-Fahrer*innen sind. Wie viele Barrieren findet ihr?
Reflexionsfrage: Was könnten Menschen machen, die auf Barrierefreiheit angewiesen sind?

5. gebärdenlernen.de (Wörterbuch für Gebärden)
Vorbereitung: Die Fachkraft öffnet auf einem Laptop das Wörterbuch auf der Webseite **https://gebaerdenlernen.de**. Die Fachkraft sucht fünf Begriffe heraus, die sie als Liste auf ein Blatt schreibt.
Aufgabe: Die Teilnehmenden schauen sich zunächst das Wörterbuch an. Dann sucht sich eine Person einen Begriff von der Liste der Fachkraft aus und zeigt die passende Gebärde den anderen Teilnehmenden an der Station. Diese raten mithilfe der Liste der Fachkraft, um welches Wort es sich handelt. Wenn der Begriff erraten ist, ist die nächste Person an der Reihe.
Reflexionsfrage: Wo können gehörlose Menschen nicht teilhaben?

Erweiterung: Lernräume inklusiv gestalten (+ 60 Minuten)

Die Gruppe identifiziert Barrieren in ihrem eigenen Raum (Jugendclub, Klassenraum, etc.) und gestaltet den Raum so um, dass darin alle gut lernen können. Dafür werden alle Teilnehmenden zuerst befragt, was sie stört und was sie ändern würden.

Fortsetzung >>

Modul V

Exklusive Räume

Fortsetzung

Danach entwickeln alle gemeinsam eine Lösung und gestalten den Raum um.
Das Ziel ist vor allem eine Problemidentifizierung. Sollte der Raum nicht umgestaltet werden können, überlegen die Teilnehmenden gemeinsam, an wen sie sich wenden müssten, damit zum Beispiel eine Rampe gebaut wird.

Modul VI

Was wäre, wenn ...

Lernziele

Die Teilnehmenden können ...

- ihre persönlichen Gestaltungsmöglichkeiten in Alltag und Politik identifizieren,
- ein Selbstverständnis in Bezug auf Diskriminierung formulieren.

Aktivitätsmodus

Brainstorming, Input, Austausch, Kreativaufgabe

Dauer

60 Minuten

Organisationsform

Plenum, Kleingruppe

Medien und Materialien

- Tafel/Whiteboard
- Papier und Stifte
- WLAN und Smartphones

Ablauf

01 Vorurteile und Gemeinsamkeiten

Die Teilnehmenden schauen gemeinsam das Video **„Das Experiment“**. Anschließend moderiert die Fachkraft ein Reflexionsgespräch:

- Welches Gefühl löst der Film in euch aus?
- Was habt ihr im Video gesehen?
- Habt ihr euch in manchen Fragen wiedergefunden?

Die Teilnehmenden überlegen gemeinsam: Was ist Diskriminierung und wer ist betroffen? (siehe **Hintergrundinformationen**)

02 Utopien und Träume für eine bessere Welt

Die Teilnehmenden formulieren jeweils in einem Satz, was sie für eine Welt ohne Diskriminierung ändern würden. Das kann sich auf sie persönlich, aber auch auf gesellschaftliche Umstände oder politische Rahmenbedingungen beziehen. Die wichtigsten Stichworte aus den Äußerungen werden an der Wand/Tafel/am Whiteboard gesammelt.

03 Selbstverständnis der Gruppe formulieren

Die Notizen aus der Übung „Utopien und Träume“ werden wieder aufgegriffen. Je nach Gruppengröße werden vier bis sechs Themen ausgewählt und Kleingruppen gebildet. Nun schreibt jede Gruppe ein Selbstverständnis: Was bedeutet für uns Diskriminierung? Wie verhalten wir uns, wenn wir diskriminierendes Verhalten wahrnehmen? Wie schaffen wir einen Raum, in dem sich alle willkommen fühlen?

Fortsetzung >>

Modul VI

Was wäre, wenn ...

Fortsetzung

Erweiterung: Engagement für Diversität & gegen Diskriminierung (+ 60 Minuten)
Mithilfe der App **mematic** gestalten die Teilnehmenden Memes mit aussagekräftigen und humorvollen Bildern für Diversität beziehungsweise gegen Diskriminierung.
Hinweis: Memes sind bewegte oder unbewegte Bilder, die meist einen Text enthalten. Die Botschaft ist oftmals humorvoll, satirisch und gesellschaftskritisch. Memes werden im Internet verbreitet und sind ein wichtiger Teil der Netzkultur.

Diskriminierung

Hintergrundinformationen

Videos zum Thema gibt es auf unserem YouTube-Kanal!

Modul I + II

Stereotype und Vorurteile

Stereotype sind Vorstellungen über Eigenschaften und Verhaltensweisen von Menschen. Sie werden ihnen zugeschrieben, weil sie (vermeintlich) zu einer bestimmten Gruppe gehören. Zum Beispiel sind Männer stark und Frauen sanft, Italiener*innen essen nur Pizza und Pasta, Brillenträger*innen sind Streber. Diese Einordnung in **„Schubladen“** macht das menschliche Gehirn automatisch, weil es bei jeder Erfahrung auf bereits Bekanntes zurückgreifen möchte, um eine passende Handlungsanweisung geben zu können. Das spart Energie und vereinfacht den Alltag.

Wenn Stereotype nicht regelmäßig hinterfragt werden, können daraus Vorurteile entstehen. Diese sind vorschnelle Urteile, welche umso stärker von Bewertungen und einer ablehnenden Haltung geprägt sind. Sie beeinflussen das Verhalten gegenüber Menschen anderer Gruppen. **Vorurteile gegen Bevölkerungsgruppen führen zu Diskriminierung, Ungleichbehandlung und Ausschluss.**

In der pädagogischen Arbeit ist es daher wichtig, eine kritische Reflexion über den Umgang mit Stereotypen und Vorurteilen anzuregen. Das betrifft die eigenen Vorurteile und die anderer Menschen im Umfeld: Welche Vorurteile habe ich? Wie beeinflussen sie mein Verhalten? Wie reagiere ich auf Vorurteile anderer Menschen?

Diskriminierung findet statt, wenn Menschen aufgrund individueller oder gruppenspezifischer Merkmale systematisch benachteiligt werden, ohne dass es dafür einen sachlichen Grund gibt. Das äußert sich zum Beispiel im Verhalten von Personen (bspw., wenn Vermieter*innen ihre Wohnung nur an Menschen mit einem „deutschen“ Namen vergeben), Vorschriften (bspw., wenn homosexuelle Männer kein Blut spenden dürfen) oder Maßnahmen (bspw., wenn Frauen aufgrund eines Kopftuchs einen Job nicht bekommen oder eine Anstellung verlieren). Dabei wird gegen den Gleichheitsgrundsatz im Grundgesetz (Art. 3) verstoßen und ein grundlegendes Menschenrecht verletzt: Die Gleichwertigkeit aller Menschen unabhängig von ethnischer Herkunft und Nationalität, Alter, Geschlecht, sexueller Orientierung, Religion, Gesundheitszustand und Ähnlichem.

Diskriminierungskategorien, laut Allgemeinem Gleichbehandlungsgesetz (AGG), sind:

- **Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft und Nationalität (Rassismus),**
- **Diskriminierung aufgrund des Geschlechts (Sexismus),**
- **Diskriminierung aufgrund der Religion und Weltanschauung (z. B. Antisemitismus, Islamophobie, etc.),**
- **Diskriminierung aufgrund Behinderung/chronischer Krankheit (Ableismus),**
- **Diskriminierung aufgrund des Alters (Ageismus),**
- **Diskriminierung aufgrund der sexuellen Identität (z. B. Homophobie, Transphobie, etc.).**

Hinweis: Immer wieder gibt es auch Kritik am AGG, da dort beispielsweise die soziale Herkunft nicht als Diskriminierungsmerkmal anerkannt ist.

Modul III

Die Bedeutung des Hip-Hops

Der Begriff Hip-Hop wurde in den 1970er-Jahren in den USA geprägt. Der Musikstil hat seinen Ursprung in der afroamerikanischen Reggae-, Funk- und Jazzmusik. Dabei stammten Hip-Hop-Künstler*innen zunächst vor allem aus der schwarzen Bevölkerung, die ihr Leben in den Ghettos, in Armut und Gewalt thematisierten und die alltäglich erlebte Diskriminierung durch die weiße Bevölkerung anprangerten. Aus dieser Tradition heraus gibt es bis heute auf der ganzen Welt viele Hip-Hop-Künstler*innen, die sich in ihren Songs mit Rassismus und Diskriminierung beschäftigen. Gleichzeitig ist die Hip-Hop-Kultur bis auf einige Ausnahmen stark von Männern dominiert; Frauen erscheinen in Rap-Texten und -Videos häufig als Sexobjekte.

Modul IV

Was ist Diversität?

Das Wort *Diversität* stammt vom Lateinischen *diversitas* ab und heißt **„Verschiedenheit“**, aber auch „Gegensatz“. Seinen Ursprung hat das Konzept der Diversität in der US-amerikanischen Bürgerrechtsbewegung der 1950er-Jahre. Die Bewegung kämpfte gegen Rassismus und für die Gleichberechtigung der schwarzen Bevölkerung. **Im Sinne der Diversität wird die Vielfalt der Menschen und die Art und Weise, wie sie ihr Leben gestalten, als Bereicherung für alle gesehen.** Denn jeder Mensch bringt eigene Erfahrungen, Fähigkeiten und Sichtweisen mit.

Diese sieben Dimensionen der Diversität beschreiben die verschiedenen Kategorien der Vielfalt:

- **ethnische Herkunft und Nationalität,**
- **sexuelle Orientierung,**
- **Alter,**
- **körperliche und geistige Fähigkeiten,**
- **Religion und Weltanschauung,**
- **Geschlecht und geschlechtliche Identität,**
- **soziale Herkunft.**

Nicht alle Merkmale und Eigenschaften sind nach außen sichtbar. Der größte Teil liegt – wie bei einem Eisberg – unter der Oberfläche. Deshalb ist eine sensible und vorurteilsfreie Kommunikation wichtig.

Algorithmen in Social Media

Algorithmen sind die Computerprogramme, die der Funktionsweise von Social-Media-Plattformen zugrunde liegen. Darin legen Programmierer*innen fest, welche Information die Nutzer*innen sehen können und welche nicht. Wie genau die Algorithmen zum Beispiel bei TikTok oder Instagram funktionieren, ist ein Betriebsgeheimnis der Konzerne. Dennoch lassen Erfahrungen auf der Plattform und die Ziele der Konzerne einige Rückschlüsse zu: Das Ziel ist, die Nutzer*innen so lange wie möglich auf der Plattform zu halten. Dadurch können mehr **Einnahmen durch Werbung** erzielt werden und die Chancen steigen, dass die Nutzer*innen noch mehr **persönliche Informationen** von sich preisgeben.
Somit ist die Auswahl der Inhalte sehr individuell und basiert auf den Interessen der Nutzer*innen. Inhalte, die außerdem von vielen angeschaut werden und viel Interaktion erzeugen, werden von den Plattformen bevorzugt präsentiert. Das führt dazu, dass sich die Inhalte und Darstellungen erfolgreicher Influencer*innen mitunter ähneln

und keineswegs ein breites, realistisches Abbild der Gesellschaft zeigen.

TikTok moderiert seine Plattform zudem mithilfe von Moderator*innen und filtert bestimmte Inhalte heraus oder spielt Inhalte mit größerer Reichweite bevorzugt aus. Deshalb stand der chinesische Konzern bereits in der Kritik, weil in der Vergangenheit beispielsweise Menschen mit Behinderung oder übergewichtige Menschen weniger Reichweite bekamen als Menschen, die den aktuellen Schönheitsidealen entsprechen.

Social Washing

Unternehmen, die sich in ihrer Kommunikation besonders divers aufstellen möchten, zeigen beispielsweise Curvy Models, schwarze Menschen oder Trans*-Menschen in ihren Werbeclips. Denn Diversität ist derzeit einer von vielen Marketingtrends und lässt sich gut verkaufen. Wenn Diversität gleichzeitig nicht auf allen Ebenen im Konzern angekommen ist und beispielsweise hauptsächlich Männer im Vorstand sitzen, Frauen weniger verdienen oder Plus-Size-Mode aus den Filialen genommen wird, dann nennt sich das „Social Washing“.

Doing Diversity

Sprache und Bilder schaffen eine Wirklichkeit. Mit Sprache und Bildern beschreiben wir die Welt, wie wir sie wahrnehmen. Gleichzeitig nehmen wir die Welt wahr, wie wir sie beschreiben. **Um die Vielfalt der Menschen sichtbar zu machen, ohne dabei Klischees zu reproduzieren, und um Menschen auf Augenhöhe zu begegnen, braucht es eine diversitätssensible Sprache und diversitätssensible Bilder** (zum Beispiel in Social Media oder Präsentationen). Mit der Fotodatenbank **Gesellschaftsbilder** stellt der Verein Sozialhelden e. V. diversitätssensible Bilder kostenfrei zur Verfügung.

Diversitätssensible Sprache bedeutet, beim Sprechen darauf zu achten, niemanden zu diskriminieren oder unsichtbar zu machen. Das geschieht zum Beispiel, wenn nur die männliche Form verwendet wird und Frauen damit aus der Wahrnehmung verschwinden. Sprache kann verletzend sein und machtvoll wirken – auch unbeabsichtigt. Für das bessere Verständnis von Begriffen, deren Geschichte und Alternativen hat das Gleichstellungsbüro der Universität Leipzig ein **Glossar für diversitätssensible Sprache** erstellt (Gleichstellungsbeauftragter der Universität Leipzig, 2020).

Diversitätssensible Sprache bedeutet auch, eine Sprache zu sprechen, die alle verstehen – unabhängig von ihren geistigen Fähigkeiten, ihrem Bildungshintergrund oder ihrer nicht-deutschen Muttersprache. Eine Übersicht der Regeln für Einfache Sprache gibt es bei **Einfache Sprache Bonn**. Das Wiki **hurraki** bietet ein Wörterbuch in Leichter Sprache. Die Leichte Sprache richtet sich nach einem festen Regelwerk (z. B. einfache Wörter, kurze Sätze, einfacher Satzbau, Verdeutlichung durch Bilder) und wurde für Menschen mit Lernschwierigkeiten entwickelt. Einfache Sprache unterscheidet sich dahingehend, dass sie keinem festen Regelwerk unterliegt und im Vergleich zu Leichter Sprache durch einen etwas komplexeren Sprachstil gekennzeichnet ist (z. B. längere Sätze, kurze Nebensätze sind möglich, größerer Wortschatz).

Modul V

Exklusion, Inklusion, Barrierefreiheit

Exklusion beschreibt den Ausschluss von einem Vorhaben, einer Veranstaltung oder die Ausgrenzung aus einer Gruppe. Auch von Grundrechten können Menschen ausgeschlossen werden, wie zum Beispiel dem Recht auf Bildung, Familienplanung oder Ernährung. Menschen, die

ausgeschlossen werden, haben keine Möglichkeit der Teilhabe oder Mitgestaltung. Daher empfinden sie sich als außenstehend, nicht akzeptiert und wertlos.

Inklusion meint, dass jeder Mensch in einer Gesellschaft gleichberechtigt ist, akzeptiert wird und selbstbestimmt teilhaben kann. Es gibt keinen „normalen" Menschen, sondern normal ist, dass alle Menschen unterschiedlich sind. Die Aufgabe der Gesellschaft ist es, Barrieren abzubauen und allen Menschen Teilhabe zu ermöglichen.

Barrierefreiheit bedeutet, Gebäude und Räume, öffentliche Plätze, Arbeitsplätze, Verkehrsmittel, Dienstleistungen sowie Freizeitangebote so zu gestalten, dass sie für alle Menschen ohne fremde Hilfe zugänglich sind. Das kann die rollstuhlgerechte Bauweise (z. B. in Form von Aufzügen und Rampen) sein, das können Alternativtexte für Bilder im Internet sein oder auch Formulare und Texte in Leichter Sprache. Mehr Informationen zu Barrierefreiheit und Beispiele für gute Inklusion finden sich bei der **Aktion Mensch**.

Literatur

Aktion Mensch (2022). **Barrierefreiheit – was heißt das?**

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2022). **Diskriminierung – was ist das?**

Bundesamt für Justiz (2022). **Gesetze im Internet.**

Charta der Vielfalt (2022). **Vielfaltsdimensionen.** Die sieben Dimensionen von Vielfalt.

Dieckmann, Janine; Geschke, Daniel; Braune, Ina (2017). **Diskriminierung und ihre Auswirkungen für Betroffene und die Gesellschaft.** Jena: Institut für Demokratie und Zivilgesellschaft.

Einfache Sprache Bonn (2022). **Regeln für Einfache Sprache.**

Felling, Matthias; Fritzsche, Nora; Knabenschuh, Silke; Schülke, Britta (2019). **Hate Speech. Hass im Netz.** Herausgeber: Arbeitsgemeinschaft Kinder- und Jugendschutz NRW e. V. / Landesanstalt für Medien NRW.

Gleichstellungsbeauftragter der Universität Leipzig (2020). **Glossar für diversitätssensible Sprache.**

Klimke, D.; Lautmann, R.; Stäheli, U.; Weischer, C.; Wienold, H. (Hrsg., 2020). **Lexikon zur Soziologie (6. Aufl.).** Wiesbaden: Springer.

Köver, Chris; Reuter, Markus (2019). **TikToks Obergrenze für Behinderungen.**

Krell, Claudia; Oldemeier, Kerstin (2017). **Coming-out – und dann…?! Coming-out-Verläufe und Diskriminierungserfahrungen von lesbischen, schwulen, bisexuellen, trans* und queeren Jugendlichen und jungen Erwachsenen in Deutschland.**

Nachhaltig.kritisch (2021). **Social Entrepreneurship: Von echter Wirkung und „Social-Washing".**

Scharenberg, Albert (2001). **Der diskursive Aufstand der schwarzen „Unterklassen". Hip Hop als Protest gegen materielle und symbolische Gewalt.** In: Weiß, Anja; Koppetsch, Cornelia; Scharenberg, Albert; Schmidtke, Oliver (2001). Klasse und Klassifikation. Die symbolische Dimension sozialer Ungleichheit. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.

Stadler, Lisa; Titze, Antonia; Leschanz, Maximilian; Opis, Ricarda; Mey, Stefan (2022). **So entscheidet der Tiktok-Algorithmus, welche Videos uns angezeigt werden.**

Impressum

Herausgeber
Landesjugendring Thüringen e.V.
Projekt JUGEND PRÄGT
Johannesstraße 19
99084 Erfurt
V.i.S.d.P. Peter Weise

Konzept und Umsetzung
KF Education

Autorinnen
Lisa Krug, Elisabeth Stiebritz

Redaktion
Jördis Dörner
Stefan Haase
Joshua Voßwinkel
Laura Wüstefeld

Layout
Ronny Wunderwald

Satz
Silvana Kuhnert

Cover
1STunningART / stock.adobe.com

Lektorat
Gloria Hoppe

Copyright
Landesjugendring Thüringen e.V.
August 2022

Die Veröffentlichung stellt keine Meinungsäußerung des BMFSFJ, des BAFzA oder des TMBJS dar. Für inhaltliche Aussagen tragen die Autor*innen und der Landesjugendring Thüringen e.V. die Verantwortung.

Gefördert vom
Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
im Rahmen des Bundesprogramms
Demokratie leben!
Freistaat Thüringen Ministerium für Bildung, Jugend und Sport
denk BUNT
Thüringer Landesprogramm für Demokratie, Toleranz und Weltoffenheit