

Alle Kinder sind gleich?!

Der Diversity-Ansatz in der Kinder- und Jugendarbeit

IMPRESSUM

Herausgeber

EPIZ e. V.
Zentrum für Globales Lernen in Berlin
Schillerstraße 59
10627 Berlin
030 692 64 19
epiz-berlin.de

Autorinnen

Gabriele Koné
Izabela Zarebska
Janika Hartwig

Redaktion

Izabela Zarebska
Janika Hartwig

Design, Layout und Illustrationen

Nayeli Zimmermann
nayelizimmermann.com

Erschienen

Dezember
2014

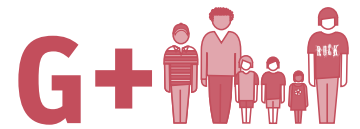
Bildnachweis

S. 5 Zeichnung einer Schülerin im
Rahmen eines EPIZ-Projekttag

Finanzierung

Dieses Material entstand im Rahmen des Projekts „BEKUNA Berufe global – kultursensibel und nachhaltig ausbilden“. Das Projekt richtete sich an Auszubildende in den Berufsbereichen Bürowirtschaft, Sozialwesen, Holzverarbeitung und Gastgewerbe sowie an Jugendliche und junge Erwachsene im Übergang von Schule zu Beruf. Darüber hinaus bot das Projekt Qualifizierungen und Fortbildungen für pädagogische Fachkräfte, die diesen Übergang begleiten bzw. vorbereiten und für Lehrkräfte schulischer Berufsbildung und beruflicher Weiterbildung an. Der inhaltliche Fokus lag auf der Verbindung von Diversity- und Gestaltungskompetenz im Sinne einer Bildung für nachhaltige Entwicklung – jeweils in engem Bezug zu den Ausbildungsberufen.

Das Projekt wird gefördert im Rahmen des Bundesprogramms „XENOS – Integration und Vielfalt“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds. Der Herausgeber ist für den Inhalt allein verantwortlich.



INHALTSVERZEICHNIS

Einleitung	4
Die Geschichte meines Namens	5
Was ist Diversity?	6
Meinungsbarometer	7
Identitätswurm	8
Funktionen von Vorurteilen	10
UNO-Kleingruppenaufteilung	12
Ein Schritt nach vorn	13
Der Diversity-Check oder Die Einrichtung der Vielfalt	17
Komplimenteknäuel (Abschlussübung)	20
Weiterführende Literatur und Links	21

Anmerkung zur Schreibweise

In den Texten dieses Heftes verwenden wir den sogenannten gender-gap (englisch für Geschlechter-Zwischenraum) bei geschlechtlichen Bezeichnungen. Damit wollen wir sowohl weibliche als auch männliche Personen sowie Menschen sichtbar machen und ansprechen, die zwischen oder jenseits der offiziell anerkannten Geschlechter Mann und Frau leben.

EINLEITUNG

Der Begriff der „Vielfalt“ und seine englische Übersetzung diversity sind in aller Munde. Viele Dinge werden damit assoziiert. Ist die so genannte „Multi-Kulti-Gesellschaft“ die gelebte Vielfalt? Wer zieht Grenzen - die sprichwörtlichen und die wahrhaftigen - und zu welchem Zweck? Wer entscheidet über die eigene Identität? Wie kann ein Mensch, der nicht zur Mehrheitsgesellschaft gehört, Wege aus den fremden Zuschreibungen finden? Und: Wie kann ein Mensch, der die Mehrheitsgesellschaft repräsentiert, Orte umdenken und neu gestalten, damit kulturelle Begegnungen und Chancengleichheit möglich werden?

Die vorliegende Handreichung stellt eine Methodensammlung für die Ausbildung im Bereich Sozialwesen dar, welche auf dem Ansatz der diversity-Pädagogik basiert. Sie kann zum einen als Gesamtausgabe für ein fachpraktisches Projekt, zum Beispiel im Rahmen eines Projekttages, verwendet werden. Zum anderen können Methoden einzeln je nach Zielsetzung der Unterrichtseinheit verwendet werden. Es geht hier um viel mehr als um das Motto „Wir sind doch alle gleich“. Die Handreichung möchte zur Anerkennung von Vielfalt beitragen UND negative Auswirkungen von Diskriminierung thematisieren. Im Kontext des Globalen Lernens fokussiert die Methodensammlung auf das Erkennen von Machtverhältnissen und Ideologien, die Ungleichheit und Ungerechtigkeit hervorbringen. Es geht um die Wahrnehmung von gesellschaftlichen Strukturen in einem globalen Kontext und die Reflektion individuellen Handelns. Und nicht zuletzt geht es um das Aktivwerden und das Entwickeln von alternativen Handlungsoptionen, die vom persönlichen Empowerment bis hin zu der Veränderung von Organisationsstrukturen zu Gunsten einer konsequent inklusiven sozialen Institution reichen können.

Die Auszubildenden werden mit diesen Methoden für gesellschaftliche Schiefereien sensibilisiert. Sie lernen, wie sie als zukünftige Multiplikator_innen kritisches Denken über Gerechtigkeit anregen und wie sie aktiv werden können gegen Unrecht und Diskriminierung. Es wird um Prioritäten und Privilegien gehen, um feste Bilder im Kopf und den fehlenden Radiergummi dazu. Sie werden in Rollen von Kindern schlüpfen, um einen Perspektivwechsel zu erfahren. Sie sollen angeregt werden, sich gegenseitig als vielfältige Individuen in der Gruppe wertzuschätzen, gleich welche Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, körperlichen Merkmale, sexuelle Orientierung, Religion, welchen sozialen Status oder welches Alter jede_r Einzelne hat. Es erfordert eine Menge Mut, sich selbst und die eigene Haltung in Frage zu stellen, das Wanken des bisher Erlernten auszuhalten und sich für eine vorurteilsbewusste Haltung zu öffnen. Wenn Sie sich jedoch für die gemeinsame Reise entscheiden, so werden Ihnen und ihrer Klasse manchmal schon am selben Tag die Mechanismen bewusst, wie Realitäten geschaffen werden und wie Sie und Ihre Klasse dagegen steuern können für eine Welt der Vielfalt und des gegenseitigen Respekts.

Wir bedanken uns herzlich bei der Anti-Bias Werkstatt für die Bereitstellung von einigen ihrer Methoden für diese Publikation. Des Weiteren gilt der Dank dem EPIZ -Team für den intensiven und höchst inspirierenden Austausch.

Wir wünschen viel Spaß!
Janika Hartwig und Izabela Zarebska

DIE GESCHICHTE MEINES NAMENS

Methode

Blitzlicht im Plenum

Dauer

variiert je nach Anzahl der Teilnehmenden: 10 – 20 Minuten

Material

Flipchart mit vorbereiteten Fragen

Der eigene Name ist bedeutend für die eigene Identität, Selbstbestimmung und Wertschätzung durch andere. Daher ist es auch besonders wichtig, Namen korrekt auszusprechen und bei Unsicherheit besser noch einmal nachzufragen.

Ablauf

Die Gruppe sitzt im Stuhlkreis und die Moderation erklärt die Methode: jede Person im Raum ist eingeladen, die Geschichte des eigenen Namens mittels folgender Leitfragen mit der Gruppe zu teilen:

- Wie heißen Sie bzw. wie möchten Sie genannt werden?
- Was bedeutet Ihr Name und von wem haben Sie ihn bekommen?
- Welche Geschichte verbinden Sie mit Ihrem Namen?

... es können weitere Fragen hinzugefügt werden

Während die Person spricht, hören die anderen zu und unterbrechen nicht mit Fragen. Nachdem sie gesprochen hat, kann eine andere Person beginnen. Die Moderation erzählt ebenso ihre Geschichte.

Nach jedem Beitrag wird der Person gedankt.

Im Anschluss kann die Moderation die Diversität der Geschichten aller Teilnehmenden verdeutlichen und dabei Bezug auf verschiedene Beiträge nehmen. Die Moderation bedankt sich bei allen für ihre Offenheit: Es ist nicht selbstverständlich, dass sich Menschen Vertrauen schenken. Die Moderation kann hier auch betonen, dass das gemeinsame wertschätzende Zuhören und Raum geben als Grundlage für die Zusammenarbeiten wichtig ist.

Bassam

Božena

Nicole

Tjaberta

Martin

Jeanne

Nivedita

Obinze

Susana

Tarek

Paul

Isther

Stina

Ifemelu

Marvin

Daria

Can

Diego

Anna

Toan

WAS IST DIVERSITY?

Methoden

Kurzinput mit offenen Fragen im Plenum

Dauer

10 – 15 Minuten

Material

Flipchart mit Schlagworten

Mit dieser Einheit wird eine gemeinsame theoretische Basis zum diversity-Konzept, dessen Herkunft, seinen Grundannahmen und zur pädagogischen Praxis geschaffen.

Ablauf

Die Moderation stellt die wichtigsten Informationen zum Thema diversity auf einem Plakat vor und lädt die Teilnehmenden dazu ein, ihr Wissen in den Input einfließen zu lassen. Hinterher können Verständnisfragen geklärt werden.



Tipp

Dieser Input wird verständlicher, wenn im Anschluss daran eine Diskussion zu den Themen „Identität“ und „Bilder im Kopf“ stattfindet: siehe z. B. nächste Einheit „Meinungsbarometer“. Literaturempfehlungen und interessante Links zum Thema diversity finden Sie im Anhang.

DIVERSITY

[engl.]: Vielfalt, Verschiedenheit, Ungleichheit

Die Geschichte des diversity-Ansatzes hat ihre Ursprünge in der US-amerikanischen Bürgerrechtsbewegung mit den damaligen Zielen der rechtlichen Gleichstellung, politischen Teilhabe und Chancengleichheit für alle Bürger_innen. Die Erfolge, die erzielt werden konnten, waren die Aufhebung der sog. Rassentrennung und Affirmative-Action-Programme.

In den 1990ern wurde der Ansatz nach Deutschland importiert. Er fand sich wieder in pädagogischen Programmen wie „Eine Welt der Vielfalt“, in politischen Debatten, v.a. über Gender Mainstreaming und über Deutschland als Einwanderungsland, in der Umsetzung von EU-Richtlinien in deutsches Recht (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz/AGG 2006) oder in der „Charta der Vielfalt“ und Kampagnen wie „Du bist Deutschland“ und „Zu Gast bei Freunden“.

Die pädagogischen Zielsetzungen des diversity-Ansatzes sind:

- Sensibilisierung für soziale und kulturelle Vielfalt, Entdeckung von Gemeinsamkeiten
- Ermöglichung von Perspektivwechseln
- Vermittlung von Kenntnissen über Vorurteile und Stereotypen sowie über deren Auswirkungen
- Thematisierung von Machtverhältnissen
- Anregung zur Selbstreflexion und zu eigenem Handeln



MEINUNGSBAROMETER

Methoden

Positionierung und Diskussion zu provokanten Thesen im Plenum

Dauer

20 Minuten

Material

Thesen auf Moderationskarten, Karten oder Zettel mit den Barometer-Endpunkten

„100%“ (absolute Zustimmung) und „0%“ (absolute Ablehnung)

Wir sind umgeben von bestimmenden Bildern über Minderheiten in der Gesellschaft. Die Macht der Bilder, Klischees und Vorurteile können wir nur schwächen, wenn wir unser kritisches Auge schulen und unseren eigenen Standpunkt immer wieder in Frage stellen. Nur so sind wir in der Lage, reflektiert auf unsere Sozialisation zu blicken und die Fallstricke bestimmter allgegenwärtiger „Parolen“ zu erkennen. Nach dem Input zum Thema diversity sollen die Teilnehmenden mit einer aktivierenden Methode ein erstes Verständnis dafür entwickeln, welche Bedeutung diese Themen in ihrem Alltag haben.

Ablauf

Die Moderation erklärt die Methode: Sie wird insgesamt fünf bis sechs Thesen vorlesen. Die Teilnehmenden sollen sich einen Barometerstrahl mitten im Raum vorstellen, an dessen Anfangs- und Endpunkt jeweils ein „100%“ (absolute Zustimmung) und „0%“ (absolute Ablehnung) abgesteckt ist.

Mögliche Thesen

- In jedem Vorurteil steckt auch ein Fünkchen Wahrheit.
- Rassistische Strukturen haben meine Kindheit geprägt.
- Manche sind an ihrer Diskriminierung selbst schuld.
- Vielfalt bereichert.
- Es ist ok, sich über andere Minderheiten lustig zu machen, wenn es im Rahmen bleibt.
- Vorurteile gehören zum Leben dazu.

Nach jeder These, die vorgelesen wird, positionieren sich alle Teilnehmenden auf dem Barometer, je nachdem, ob sie der These zustimmen, oder nicht. Die Teilnehmenden können sich je nach Grad der Zustimmung oder Ablehnung auf dem gesamten Strahl verteilen. Nachdem sich alle positioniert haben, befragt die Moderation ausgewählte Personen zu ihren Meinungen, je nach Grad der Zustimmung.

Mögliche Fragen

- Bei wie viel „Prozent“ stehen Sie?
- Was ist Ihre Meinung dazu?
- Was müsste passieren, damit Sie einen Schritt weiter vorn (oder hinten) stehen?
- Wie empfinden Sie die Meinung von xy, der_ die am anderen Ende des Barometers steht?



Tipp

Wichtig ist, den Teilnehmenden zu vermitteln, dass es bei dieser Übung kein Richtig oder Falsch gibt. Ziel der Moderation sollte es sein, einen Schutzraum zu schaffen, in dem auch Persönliches zur Sprache gebracht werden kann. Daher gilt es, respektvoll miteinander zu kommunizieren und zu diskutieren.

IDENTITÄTSWURM

Methoden

in Einzelarbeit, Präsentation im Plenum

Dauer

30 Minuten

Material

mindestens sieben verschiedene Farben Knete, Moderationskarten

Um zu begreifen, wie Ausgrenzung und Diskriminierung funktionieren, ist es notwendig, sich mit der Konstruktion von Identität auseinanderzusetzen. In dieser Methode wird die eigene Identität als nichts Statisches, sondern als etwas Wandelbares reflektiert. Außerdem wird die Bedeutung einzelner Identitätsmerkmale für die eigene Person herausgestellt.

IDENTITÄT

[lat.]: idem: derselbe, dasselbe

„Menschen haben eine Identität“, ist eine relativ junge Beschreibung. Etwa seit den 1960er Jahren wird der Ausdruck (Ich-)Identität in den Sozialwissenschaften benutzt. Mittlerweile ist es auch alltagssprachlich selbstverständlich, von der eigenen Identität und Identitätskrisen zu sprechen.

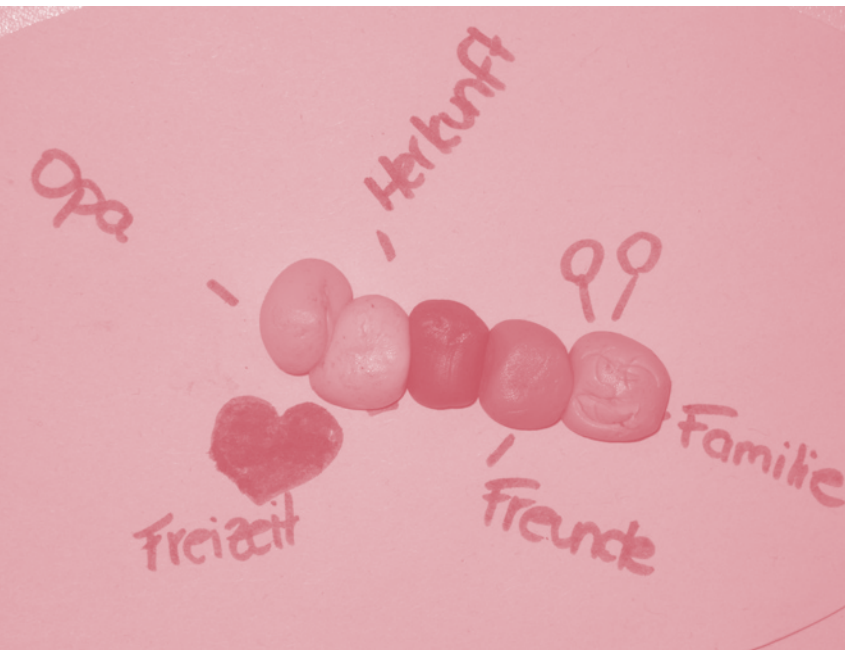
„Identität“ verweist auf ein Selbstverhältnis. Antworten auf Fragen, wie „Wer bin ich?“ und „Wer will ich sein?“ sind nicht endgültig, sondern müssen immer wieder neu und anders formuliert werden. Eine Person kennt gleichzeitig unterschiedliche Rollen und Bedürfnisse und weiß, dass sie von unterschiedlichen Menschen verschieden wahrgenommen wird.

Identität entsteht im Wechselspiel mit Anderen. Ohne diese Anderen und die Bilder, die sie „zurückspiegeln“, gäbe es die eigene Identität nicht.

Sobald das Wort „Identität“ im Zusammenhang mit Themen wie Migration, multikulturelle Gesellschaft, Einwanderung oder ethnische Minderheiten benutzt wird, kommt es im politischen, medialen, alltagsweltlichen und nicht selten auch im wissenschaftlichen Diskurs zu einer Umstellung der Perspektive. In erster Linie ist nicht mehr von der Identität der Einzelnen die Rede. Vielmehr wird die Vokabel „Identität“ für Gruppen und Kollektive benutzt. Plötzlich wird eine Person nicht mehr über ihre eigene Definition, sondern über eine von außen auferlegte „andere“ Herkunft und ihre „kulturelle“ Identität bestimmt. Dadurch wird der Person die eigene Identität abgesprochen. Sie wird eingeordnet, also unterschieden und zugleich unterschiedslos gemacht. Ihre Besonderheiten werden ausgeblendet.

Ablauf

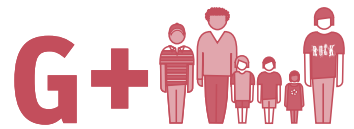
Jede Person darf sich fünf Farben Knete aussuchen und aus diesen Knetstücken kleine Kugeln kneten. Die Teilnehmenden sind aufgefordert, jeder Farbe eine individuell präferierte und für die Person wichtige Merkmalsausprägung zuzuordnen. Die Wahl erfolgt danach, was der Person heute oder im Allgemeinen wichtig ist (z.B. Geschlecht, sexuelle Orientierung, Ausbildung, Hobby, Alter, Wohnlage, Religion). Die Zuordnung erfolgt geheim und sollte von jeder Person für sich notiert werden. Die Teilnehmenden setzen nun die Kugeln zu einem „Wurm“ zusammen und entscheiden welche Farben und wie viele Kugeln je Farbe sie verwenden und wie sie angeordnet werden.



Auswertungsfragen

- Wie leicht ist es Ihnen gefallen, fünf Merkmale auszuwählen?
War es schwerer, fünf zu finden oder sich auf fünf zu begrenzen?
- Möchte eine Person ihren Identitätswurm vorstellen?
- Mit welchen Überlegungen haben Sie die Kugeln angeordnet?
- Haben Sie das Gefühl, dass diese Zuordnung konstant oder variabel ist?
- Von welchen Faktoren hängt es ab, wie die Intensität, Rangfolge oder Zusammensetzung Ihrer Identitätsmerkmale ist?
- Durchdenken Sie ihren Alltag: Was würde sich ändern, wenn eine Kategorie eine andere wäre (sexuelle Orientierung, Geschlecht, Hautfarbe, etc.)?
- Würde sich etwas verändern, wenn Sie den Wurm so angeordnet hätten, wie Sie denken, dass andere Sie wahrnehmen (zum Beispiel Freundin, Bruder, Lehrerin, Nachbar)?

Die Auswertung kann sowohl im Plenum erfolgen, als auch mit einem Fragebogen, den jede Person einzeln beantworten kann.



FUNKTIONEN VON VORURTEILEN

Methode

Einzelarbeit, Arbeit in Kleingruppen, Präsentation im Plenum

Dauer

60 – 90 Minuten

Material

Papier, Stifte, Materialien zur Gruppeneinteilung, Flipchartpapier

Ablauf

Einzelarbeit

10 Minuten

Die Moderation bittet die Teilnehmenden, sich zunächst einmal in Einzelarbeit der Frage „Welche Vorurteile kenne ich aus meinem (Arbeits-) Alltag?“ zu nähern. Dabei sollen sowohl eigene Vorurteile, sofern sie bewusst sind, als auch Vorurteile von anderen (gegenüber mir selbst und anderen) gesammelt werden. Dazu bittet die Moderation die Teilnehmenden, sich dafür ca. 10 Minuten Zeit zu nehmen und sich, wenn sie möchten, Notizen zu machen.

Bei Unsicherheiten oder Nachfragen kann es für die Teilnehmenden hilfreich sein, wenn die Moderation eine Arbeitsdefinition des Begriffs skizziert:

Bei Vorurteilen handelt es sich um Bilder über andere Personen als Angehörige von bestimmten Gruppen. Diese sind mit einer (meist negativen) Bewertung verbunden und können ein bestimmtes Verhalten nahe legen. Betonen Sie, dass Vorurteile nicht losgelöst von strukturellen Bedingungen und gesellschaftlichen Prozessen zu betrachten sind.

Kleingruppenarbeit

30 – 40 Minuten

Nach ca. 10 Minuten geht die Moderation herum und verteilt Objekte, durch die eine Einteilung in Kleingruppen zu je 3-4 Personen möglich wird (z. B. nach Farben abgezählte Spielkarten). Die Teilnehmenden sollen sich nun in den Arbeitsgruppen zunächst das für sie bedeutsamste Beispiel gegenseitig erzählen und anhand der konkreten Beispiele diskutieren, welche Funktionen die einzelnen Vorurteile erfüllen.

Als hilfreiche Anregungen können folgende Fragen in die Kleingruppen gegeben werden:

- Warum habe ich dieses Vorurteil?
- Warum hat möglicherweise xy jenes Vorurteil?
- Was nützt es mir oder der anderen Person?

Die zentralen Funktionen sollen auf einem Plakat festgehalten werden. Nach ca. 30 Min wird nach der noch benötigten Zeit gefragt und entsprechend mehr oder weniger Zeit gegeben.

Auswertung

Plenum

20 – 30 Minuten

Die Gruppen stellen nun nacheinander ihre gesammelten Ergebnisse auf dem Plakat im Plenum vor. Bei Unklarheiten kann die Gruppe nachfragen bzw. die Kleingruppe, die ihr Plakat präsentiert, kann Beispiele geben, welche die Funktion näher erläutern.

Die Moderation ermöglicht eine Diskussion zu uneindeutigen Punkten. Die Teilnehmenden und / oder Vorstellenden werden gebeten, die gesammelten Funktionen so weit es ihnen möglich ist, zu ‚clustern‘ und grobe Bereiche zu benennen, innerhalb derer Vorurteile funktional sind.



Hinweis

Bei der Diskussion sollte darauf geachtet werden, dass die Teilnehmenden selbst mit ihren Bedürfnissen als Nutznießer_innen von Vorurteilen im Mittelpunkt stehen. Der Diskussion über den Wahrheitsgehalt von Vorurteilen oder Rechtfertigungen sollte so wenig Raum wie möglich gegeben werden, da sie den Fokus auf die Funktionalität behindert.

Diese Methode beruht auf einer Übung der Anti-Bias-Werkstatt und spiegelt deren Reflexionen von 2007 wieder, die sie uns gerne zur Verfügung stellen. Seitdem haben sie ihre Praxis beständig weiterentwickelt.

Weitere Informationen finden Sie unter: www.anti-bias-werkstatt.de.

VORURTEILE

Alle Menschen haben Vorurteile, und diese sind subjektiv funktional, d.h. sie erfüllen einen bestimmten Zweck und nutzen den Personen auf verschiedene Weise. Häufig lässt sich in Forschung und Bildungsarbeit ein grundlegender Fokus auf innerpsychische Mechanismen von Vorurteilen feststellen, womit die Gefahr einer Individualisierung des überaus komplexen Phänomens einhergeht. Einzelne werden allein verantwortlich gemacht für ihre Bilder und Haltungen. Dies ist jedoch nur ein Aspekt, der von Bedeutung ist.

Wenn wir über Vorurteile sprechen, ist es wichtig die Frage zu stellen, wer innerhalb der Gesellschaft über die Macht verfügt, die eigene Sichtweise tatsächlich durchzusetzen.

Es zeichnet sich ein Kreislauf ab: Zum einen werden bestimmte Bilder und Bewertungen über andere Gruppen durch gesellschaftlich vorherrschende und institutionalisierte Sichtweisen hergestellt, bestärkt und institutionell verankert. Und zum anderen tragen die Haltungen und diskriminierenden Handlungen Einzelner wiederum zu deren Stabilisierung und ‚Realisierung‘ im Alltag und auf institutioneller und gesellschaftlicher/kultureller Ebene bei. Folgende Funktionen von Vorurteilen sind oft erkennbar:

Reduktion von Unsicherheit

Vorurteile dienen der Orientierung in einer komplexen Welt. Sie reduzieren Unsicherheit und bieten Verhaltenssicherheit. Sie blenden vorhandene Widersprüche aus.

Herstellung klarer Zugehörigkeiten

Vorurteile erschaffen ein klares verallgemeinertes Bild von den „Anderen“. Sie definieren das Selbst in Abgrenzung zu dem „Anderen“. Durch die dichotome Gegenüberstellung gelingt die Vereinheitlichung des Eigenen. Gegensätze und Widersprüchlichkeiten innerhalb des Eigenen werden so ausgeklammert. Vorurteile dienen als soziale „Eintrittskarte“ in bestimmten Gruppen.

Erhalt eines positiven Selbstbilds

Durch die Abwertung der „Anderen“ dienen Vorurteile der Aufwertung der eigenen Gruppe. Die subjektive Zugehörigkeit zu der Gruppe schafft so ein positives Selbstbild. Vorurteile verschieben aggressive Gefühle auf Fremdgruppen. Sie erhöhen die Solidarität innerhalb der Eigengruppe und vermitteln so ein Gefühl von Stärke.

Legitimation von Herrschaft

Vorurteile dienen der Legitimierung von Herrschaft. Sie stärken und erhalten die ungleiche Machtverteilung zwischen Mehr- und Minderheiten. Sie ermöglichen die Teilhabe an der Macht auf Kosten anderer.

UNO-KLEINGRUPPENAUFTEILUNG

Method

Kleingruppenaufteilung in der Gesamtgruppe

Dauer

5 Minuten

Material

UNO-Spielkarten

In dieser Übung, wie auch im richtigen Leben, sind wir von Kategorien umgeben. Wir denken in Kategorien und strukturieren die Welt nach oftmals unreflektierten Mustern. Doch was passiert, wenn wir uns plötzlich selbst in einer Situation wiederfinden, die durch die Uneindeutigkeit der Kategorien Irritationen auslöst?

Ablauf

Je nach Teilnehmendenzahl und gewünschter Kleingruppengröße werden UNO-Karten gemischt und aufgefächert. Die Teilnehmenden werden gebeten, jeweils eine Karte zu ziehen. Nun finden sich gleiche Farben zusammen zu einer Kleingruppe. Der Clou: es sind zwei Karten untergemischt, die keine eindeutige Zuordnung ermöglichen, da es die „Farbwünschekarten“ sind, auf denen alle vier Farben abgebildet sind. Die Teilnehmenden finden eine gemeinsame Lösung. Währenddessen nimmt die Moderation eine beobachtende Rolle ein.

Die Übung verfolgt zwei Ziele, nämlich einerseits die Gruppenaufteilung für den weiteren Seminarverlauf. Gleichzeitig wird aber genau dieser Prozess konterkariert mit den Spielkarten ohne eindeutige Zuordnungsmöglichkeit. Es liegt im Ermessen der Moderation, wie ausgiebig der Prozess der Lösungsfindung und die Auswertung der Übung vollzogen werden. Die Dauer der Übung kann je nach Zielsetzung stark variieren.

Kurzauswertung

- War es einfach oder schwer, sich zuzuordnen?
- Wie erging es denjenigen, die keine eindeutige Karte gezogen haben?
- Wie hat sich die Gruppe auf die Lösung geeinigt?

Je nach Klassensituation und Kontext kann ein Transfer zum Alltag erarbeitet werden.

EIN SCHRITT NACH VORN

Methoden

Einzelarbeit, Rollenspiel in der Gesamtgruppe, Auswertung im Plenum

Dauer

60 – 90 Minuten

je nach der Diskussionsfreude der Teilnehmenden

Material

Rollenkarten, Spielfragen

Ausgangspunkt für diese Methode ist ein Rollenspiel, in dem die Teilnehmenden in die Rollen von vierjährigen Kindern schlüpfen. Hier geht es um den Perspektivwechsel. Die Rollen spiegeln die deutsche gesellschaftliche Struktur mit den Privilegierungen und Desprivilegierungen wider, die Menschen erfahren: So „läuft“ ein Kind, das mit seiner Familie von Abschiebung bedroht ist, neben einem Kind her, das sich seines Zuhauses sicher sein kann. Biographien und Lebensumstände sind komplex – vielleicht kann das erste Kind sehen und das zweite nicht. Es geht hier also nicht darum, wem es gut geht und wem nicht, sondern darum, gesellschaftliche Strukturen nachzuvollziehen. Als Privilegien werden dabei Besserstellungen von Einzelnen oder gesellschaftlichen Gruppen definiert, die durch diese Strukturen entstehen (z. B. die Möglichkeit, die eigene Zukunft zu planen gegenüber einer elementaren Unsicherheit darüber infolge der deutschen Migrationspolitik). Die emotionale Erfahrung im Rahmen des Rollenspiels ermöglicht eine vertiefte Diskussion um vorhandene oder nicht vorhandene eigene Privilegien, Macht und Ohnmacht, Diskriminierung und mögliche individuelle und institutionelle Lösungswege.

Ablauf

Vorbereitung und Durchführung des Rollenspiels

Die Teilnehmenden ziehen je eine Rollenkarte, die sie sich anschauen, aber nicht den anderen zeigen sollen. Sie werden gebeten, sich in die von ihnen gezogene Rolle eines vierjährigen Kindes hineinzusetzen. Dazu sollen sie die Augen schließen. Dann werden ihnen nacheinander folgende Fragen gestellt:

- Wo lebst du (als das Kind auf der Rollenkarte)?
- Wer gehört zu deiner Familie?
- Wie ist dein Alltag?
- Womit beschäftigst du dich gern?
- Was magst du gar nicht?

Für jede Frage sollte den Teilnehmenden ein Moment Zeit gegeben werden. Die Fragen werden im Stillen für sich selbst beantwortet. Eine intensive Einfühlung in die Rolle ist die Voraussetzung für das Gelingen des Spiels.

Dann stellen sich die TN nebeneinander in einer Reihe auf einer Seite eines ausreichend großen Raumes auf. Ihnen wird mitgeteilt, dass Sie 15 Fragen stellen werden. Wenn sie eine Frage als das Kind, dessen Rolle sie einnehmen, mit „Ja“ beantworten, sollen sie einen Schritt vorwärts machen (Länge eines Schrittes angeben ca. 1/2 Meter), bei „Nein“ stehen bleiben.

Die Fragen werden gestellt, und die TN machen Schritte nach vorn oder bleiben stehen, ohne zu sprechen oder gar ihre Rollen zu verraten.

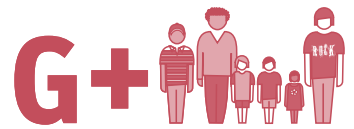
Bezugsrahmen: Es ist wichtig, darauf hinzuweisen, dass die Rollen und Fragen sich auf das heutige Deutschland beziehen.

Auswertung

Phase 1

Auswertung des Spiels

Die Teilnehmenden bleiben an den Positionen stehen, auf denen sie im Verlauf des Spiels angekommen sind. Nun werden sie aufgefordert, sich umzusehen und zu überlegen, wie sie sich an



ihrem Standort fühlen. Einige Teilnehmende, die an möglichst verschiedenen Positionen stehen, werden angesprochen und gefragt:

- Wie fühl(t)en Sie sich in Ihrer Rolle, während der Übung und dort, wo Sie gerade stehen?“

Auch anderen TN, die das möchten, sollte die Gelegenheit gegeben werden, sich zu diesen Fragen zu äußern. Im Anschluss darauf werden die Teilnehmenden aufgefordert, ihre jeweiligen Rollen zu offenbaren.

Phase 2

Analyse und Reflexion

Nun können die Teilnehmenden ihre Rollen ablegen. Sie kommen im Stuhlkreis zusammen und es wird ein Gespräch anhand der folgenden Fragen moderiert (wählen Sie diejenigen aus, die Ihnen in dieser Situation wichtig sind):

- Wie ist es Ihnen mit der Übung ergangen?
- Wie gut konnten Sie sich in die Situation und Rolle des von Ihnen dargestellten Kindes hineinversetzen? Wo bestanden für Sie Schwierigkeiten, wo waren Sie unsicher?
- Bei welchen Fragen fiel es Ihnen schwer einzuschätzen, ob Sie einen Schritt machen sollten?
- Welche Fragen sind Ihnen besonders im Gedächtnis geblieben?
- Woher hatten Sie die Informationen bzw. Einschätzungen über die Lebenssituation „Ihres“ Kindes? Was für Informationen fehlten Ihnen?
- Weshalb wissen wir über manche Menschen(gruppen) viel, über andere wenig?
- Was hat Sie in Ihrer Rolle eingeschränkt/es Ihnen unmöglich gemacht, vorwärts zu kommen?
- Auf welche Faktoren haben die Kinder aus den Rollen bzw. deren Eltern Einfluss, auf welche nicht?
- Was sagt das über unsere Gesellschaft aus?
- Was sollte sich ändern?
- Wie könnte sich das und wer könnte das ändern?
- An welcher Position wären Sie „gelandet“, hätten Sie die Fragen für sich (als Kind) selbst beantwortet?
- Wie können wir/Sie mit eigenen Privilegien (Begriff erläutern!) verantwortungsvoll umgehen?
- Wie können wir/Sie eigenen Benachteiligungen entgegenreten?

Im Rahmen der Auswertung kann eine Definition des Begriffs Diskriminierung erarbeitet werden.

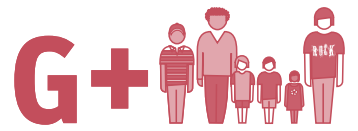
Phase 3

Fragen zum Praxisbezug

Die dritte Phase der Auswertung stellt einen direkten Bezug zum Arbeitsfeld der Auszubildenden her. Es empfiehlt sich, diese Phase mit etwas zeitlichem Abstand zur Übung und der ersten Auswertung durchzuführen, sodass sich die erste Reflexion aus der Übung ein wenig „setzen“ kann.

Fragen für die Reflexion:

- Was hat diese Übung mit Ihrer zukünftigen Arbeit zu tun?
- Haben Sie in Ihren Praktika Erfahrungen gemacht, an die Sie die Übung erinnert hat?
- Was, denken Sie, müsste in der Einrichtung gegeben sein, um für alle Kinder ein Ort zu sein, an dem sie sich wiederfinden können und in dem mit Diskriminierung sensibel umgegangen wird?
- Was müsste dafür in der Einrichtung getan werden und wer könnte das tun?



Vorsicht „Fallstricke“!

TN können bei der „Beantwortung“ der Fragen Vorurteile reproduzieren! Vorsicht vor Generalisierungen (alle Eltern schicken ihre Kinder unpünktlich in die Kita) und Verschiebungen (Betroffene werden für die psychischen Folgen der Ausgrenzung selbst verantwortlich gemacht)!

Die Übung beruht auf einer Fassung von Rainer Spangenberg

AB1 Fragen für das „Rollenspiel“

Versetzen Sie sich in Ihre Rolle!

Wenn Sie eine Frage (in Ihrer Rolle!) mit „Ja“ beantworten, gehen Sie einen Schritt vorwärts (Länge eines Schrittes angeben ca. 1/2 Meter), bei „Nein“ bleiben Sie stehen.

- Gibt es in deiner Nachbarschaft Spielplätze, die für dich geeignet sind?
- Finden sich in deiner Kita ausreichend Spielmaterialien wie Bücher oder Puppen, die deine Hautfarbe, Augenform und Haarstruktur repräsentieren?
- Gibt es in deiner Kita Erzieher_innen, die deine Familiensprache oder Familiensprachen sprechen?
- Kannst du dich mit den Erzieher_innen und den anderen Kindern ohne Barrieren verständigen?
- Werden die kulturellen/religiösen Feste, die du in deiner Familie erlebst, bei euch in der Kita gefeiert?
- Fühlst du dich in allen Bereichen in der Kita (z. B. Bau-Ecke oder Puppen-Ecke) willkommen?
- Glauben die Erzieher_innen, dass du es schaffst, eines Tages Abitur zu machen und zu studieren?
- Kann sich deine Familie eine Wohnung leisten, die groß genug ist für eure Familie?
- Werden in deiner Kita Lieder gesungen, die du aus deiner Familie kennst?
- Kannst du dich drauf verlassen, dass deine Mama/dein Papa es schafft, dich jeden Morgen rechtzeitig zur Kita zu wecken?
- Ermutigen die Erzieher_innen dich, deine körperlichen Kräfte zu erproben?
- Kannst du an allen Ausflügen und Unternehmungen der Kita teilnehmen?
- Ist die Kita so eingerichtet, dass du überall dahin kommen kannst, wo auch die anderen Kinder sind?
- Kannst du im Herkunftsland deiner Eltern Urlaub machen?
- Findest du in den Kinderbüchern Abbildungen von Familien, die deine Familie widerspiegeln?
- Kannst du davon ausgehen, dass du und deine Familie auch nächsten Monat noch in Deutschland leben?
- Kannst du davon ausgehen, keine Beleidigungen oder dummen Sprüche hören zu müssen, die dich oder deine Familie betreffen?
- Haben deine Eltern genügend Geld, um dir immer dann neue Anziehsachen zu kaufen, wenn du sie brauchst?

AB2 Rollenkarten

<p>Für die nächsten 20 Minuten sind Sie Sonja. Sonja lebt mit ihrem Bruder und ihren Eltern zusammen. Sie hat Trisomie 21. Mit ihrer Familie feiert sie jüdische und christliche Feste.</p>	<p>Für die nächsten 20 Minuten sind Sie Aissatou. Aissatou lebt mit ihren Eltern, ihren zwei Brüdern und ihrer Oma zusammen. Sie freut sich, weil sie im Sommer zum ersten Mal in den Senegal zu ihren Verwandten fährt.</p>
<p>Für die nächsten 20 Minuten sind Sie Izabela. Ihre Familie ist eine Roma-Familie. Ihre Eltern können nicht lesen und schreiben. Izabela liebt es, wenn ihr ihre älteren Geschwister Geschichten erzählen und sie zum Lachen bringen.</p>	<p>Für die nächsten 20 Minuten sind Sie Marie. Maries Eltern sind beide evangelische Pfarrer bzw. Pfarrerin. Marie ist blind. Im Garten des Pfarrhauses spielt sie am liebsten Verstecken mit ihren Geschwistern und den Nachbarskindern.</p>
<p>Für die nächsten 20 Minuten sind Sie Taylan. Seine Mütter sind beide Akademikerinnen. Taylan ist seit kurzem in der Kita. Er liebt das Planschbecken, das im Sommer im Garten für ihn aufgebaut ist.</p>	<p>Für die nächsten 20 Minuten sind Sie Moussa, ein afrodeutscher Junge, dessen Eltern Akademiker sind. Am liebsten flitzt Moussa mit seinem Laufrad durch die Gegend.</p>
<p>Für die nächsten 20 Minuten sind Sie Ahmad. Ahmads Familie ist vor ein paar Jahren aus Syrien eingewandert, sie sind Muslime. Ahmad mag es gern, wenn Besuch kommt.</p>	<p>Für die nächsten 20 Minuten sind Sie Tim. Tims Mutter ist alleinerziehend und arbeitet als Kassiererin. Er mag am liebsten die Wochenenden mit seiner Mutter. Dann backen sie manchmal Kekse.</p>
<p>Für die nächsten 20 Minuten sind Sie Aziz. Aziz lebt mit seinem Vater und seiner Mutter, die beide bei einer Versicherung angestellt sind. Er hat einen kleinen Hund, der bei ihm im Bett schlafen darf.</p>	<p>Für die nächsten 20 Minuten sind Sie Sara. Sara lebt nach der Trennung ihrer Eltern bei ihrem Vater. Sie bewegt sich im Rollstuhl. Sie mag es, wenn sie mit ihrer Mutter am Wochenende ins Schwimmbad geht.</p>
<p>Für die nächsten 20 Minuten sind Sie Leon. Leons Mutter ist psychisch krank (depressiv). Beide leben von ALG II. Manchmal übernachtet Leon bei seinem Kitafreund Paul, wenn es seiner Mutter nicht gut geht. Dort macht Pauls Papa immer Pfannkuchen.</p>	<p>Für die nächsten 20 Minuten sind Sie Loretta. Loretas Eltern sind aus Peru eingewandert und haben keinen gültigen Aufenthaltstitel. Sie wünscht sich ein Fahrrad, genauso eins wie ihre beste Freundin Aysu hat, weil dann ihre Haare so schön im Wind wehen.</p>
<p>Für die nächsten 20 Minuten sind Sie Max. Max Eltern sind schon lange arbeitslos, die Familie lebt von ALG II. Bei schönem Wetter spielt Max mit seinen Freunden auf dem Hof Ball und Fangen.</p>	<p>Für die nächsten 20 Minuten sind Sie Zazie. Zazie lebt mit ihrem deutschen Vater Florian und ihrem französischen Vater Charles in einem Reihenhaus. Am liebsten spielt sie mit ihren Vätern Memory, weil sie da immer haushoch gewinnt.</p>
<p>Für die nächsten 20 Minuten sind Sie Aaron, ein jüdischer Junge aus einer russlanddeutschen Familie. Aarons Eltern leben seit sieben Jahren in Deutschland. Aarons Vater arbeitet als Computerfachmann, seine Mutter gibt Klavierunterricht. Aaron selbst spielt lieber Schlagzeug.</p>	<p>Für die nächsten 20 Minuten sind Sie Kim. Kims Pflegeeltern sind Professoren an der Uni. Er ist von Geburt an gehörlos. Kim mag es, am Sonntagmorgen mit seinen Eltern lange im Bett zu kuscheln.</p>

DER DIVERSITY-CHECK ODER DIE EINRICHTUNG DER VIELFALT

Methode

Erarbeitung der Präsentationen in Kleingruppen, Präsentationen im Plenum

Dauer

ca. 45 Minuten

Material

„Checkliste“ für die Einrichtung der Vielfalt (AB 3); ggf. vorbereitete Ideen für die Einrichtungen als Inspiration für die Kleingruppen

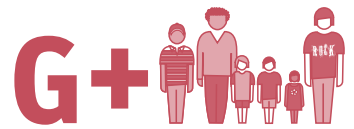
Nachdem die individuelle und gesellschaftliche Ebene bislang im Fokus standen, geht der Blick nun auf Institutionen der Kinder- und Jugendarbeit, deren Außen- und Binnenperspektive.

Ablauf

Die Teilnehmenden werden in Kleingruppen aufgeteilt. Jede Kleingruppe bekommt die Aufgabe, sich in den nächsten 20 Minuten eine Kinder- oder Jugendeinrichtung zu überlegen, deren Konzept auf dem diversity-Ansatz basiert und in der inklusive Pädagogik angewandt wird.

Nachdem die Kleingruppen „ihre“ Einrichtung gewählt haben, suchen sie sich aus der „Checkliste“ einige Aspekte heraus und skizzieren den ersten Konzeptentwurf der Einrichtung. Die Ergebnisse sollen auf kreative Art und Weise präsentiert werden, z. B. Talkshow, Radiosendung, Einrichtungsführung, Elternabend etc.

Das Publikum ist während der Präsentation aufgefordert, Fragen zu sammeln, welche im Nachhinein an die Kleingruppe gestellt werden mit dem Ziel, den realistischen Gehalt der Konzeption zu analysieren.



AB3 Diversity-Checkliste

1

**Mit welchen Werbeträgern werben wir? Flyer, Internet, Newsletter, Aushänge?
Welche davon sind im Rahmen der technischen Möglichkeiten barrierearm/-frei?**

- a Ist die Internetseite barrierearm eingerichtet worden
(sind z. B. Bilder beschriftet, um von Lesegeräten ausgelesen werden zu können)?
- b Haben wir mehrsprachige Flyer?
- c Werden Website, Flyer etc. von der Zielgruppe verstanden
(kann ggf. jemand aus der Zielgruppe gegenlesen)?
- d Wo wird geworben? Wo nicht?

2

Wer macht das Programm und entscheidet?

- a Beziehe ich die Jugendlichen / Kinder mit ein?
- b Entscheiden die Kinder / Jugendlichen, was sie machen wollen, und ich helfe / unterstütze bei der Umsetzung?
- c Spiegeln sich unterschiedliche Interessen ausbalanciert in den Aktivitäten wider oder dominieren einige über andere?

3

Welche Barrieren gibt es in der Einrichtung und welche nicht?

- a Sind die Räume so gestaltet, dass sie für alle nutzbar sind?
- b Werden die räumlichen Möglichkeiten in der Außendarstellung benannt?
- c Wird versucht, für bestimmte Aktivitäten Hilfsmittel oder geeignete Räume, Dolmetscher_innen oder finanzielle Unterstützung bei den Teilnahmebeiträgen, Begleitpersonen, etc. einzuplanen?

4

Welche Willkommenskultur pflegen wir?

- a Gibt es eine leicht einsehbare und gut verständliche Übersicht über die Räumlichkeiten im Eingangsbereich?
- b Auf welcher Höhe ist sie angebracht? Sind sie für Menschen im Rollstuhl bzw. kleine Menschen oder Kinder lesbar?
- c In welchen Sprachen begrüßen wir unsere Besucher_innen?
- d Kommunizieren wir vielleicht sogar über Symbole anstatt in mehreren Sprachen?

5

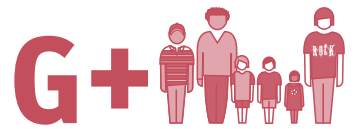
Welche Verpflegung bieten wir an?

- a Auf welche Ernährungsgewohnheiten nehmen wir Rücksicht (und warum)?
- b Gibt es Grenzen der Rücksichtnahme?
- c Gibt es „normales“ und „besonderes“ Essen?
Oder finden wir einen Kompromiss für alle?

6

Team

- a Wie viele Sprachen sprechen die Mitarbeitenden / Ehrenamtlichen?
- b Ist das Team eher heterogen oder homogen (in Bezug auf Herkunft, Sprache, Geschlecht, Religion, körperliche Fähigkeiten, etc.)?



7

Was denke ich und die Mitarbeitenden / Ehrenamtlichen in unserer Organisation über Diversität?

- a Wie wird das Thema in der Einrichtung kommuniziert?
- b Nehme ich Ängste/Befürchtungen ernst? Wie zeige ich das?
- c Wie gehe ich mit Unsicherheit (auch der eigenen) und Ablehnung um?

8

Wie begegnen wir in unserer Einrichtung diskriminierendem Verhalten und stereotypisierenden und /oder verurteilenden Aussagen?

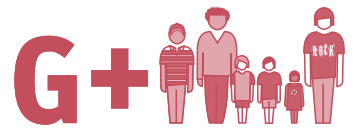
- a Zeigen wir uns solidarisch mit den Ausgegrenzten?
- b Weiß ich, wie ich mit einer solchen Situation umgehen und die Betroffenen nach ihren Bedürfnissen fragen kann?
- c Bin ich mir dessen bewusst, dass ich selbst schon mal Ausgrenzung erlebt habe?
- d Thematisieren wir aktiv Fragen von Diskriminierung und Ausgrenzung?

9

Kommunizieren wir nach außen, wie und warum wir vorurteilsbewusst arbeiten?

- a Wird aus unseren Materialien erkennbar, dass wir uns über diversity Gedanken machen? Zeigen wir uns sensibel für Ausgrenzung?
- b Vermitteln wir den Eindruck, dass man uns ansprechen kann, wenn z.B. finanzielle Schwierigkeiten einer Teilnahme an unseren Angeboten entgegenstehen?
- c Können wir uns in die Sorgen, Ängste und ggf. auch negativen Erfahrungen von Eltern hineinversetzen? Sprechen wir z.B. gezielt Eltern von behinderten Kindern an? Zeigen wir uns sensibel für Bedürfnisse wie beispielsweise nach Geschlechtern getrennten Schlafräumen?

Quelle: Inklusion in der Jugend(verbands)arbeit – Erweiterung zum Praxishandbuch Juleica-Ausbildung in Berlin, ljrberlin.de/sites/default/files/Modul13_Inklusion_end_0.pdf



KOMPLIMENTEKNÄUEL ABSCHLUSSÜBUNG

Methoden

Blitzlicht im Stuhlkreis

Dauer

ca. 10 Minuten

Material

Ein Wollknäuel

Nach der intensiven Auseinandersetzung mit dem Thema diversity darf eine wertschätzende Abschlussübung nicht fehlen. Die Teilnehmenden haben sich auf das Thema eingelassen und waren imstande, mehrere Standpunkte und individuelle Positionen neu zu denken. Diese Übung drückt ein gegenseitiges Dankeschön aus, das umso wertvoller ist, weil es aus der Gruppe selbst kommt.

Ablauf

Die Moderation fordert alle Teilnehmenden auf, sich in einen engen Stuhlkreis zu setzen. Die Moderation wirft das Wollknäuel zu einer Person, hält jedoch das Ende des Fadens fest. Währenddessen macht sie der Person gegenüber ein „Kompliment“ (z. B. zur Mitarbeit, was ihr aufgefallen ist, wie die Person den Tag bereichert hat, etc.). Nun ist die Person an der Reihe. Sie hält ebenso ihr Stück Faden fest und wirft das Knäuel zu einer beliebigen Person, auch hier wird ein „Kompliment“ weitergegeben. Zu guter Letzt entsteht ein großes Netz. In der zweiten Runde wird das Knäuel wieder aufgewickelt. Nun muss die Person, die ein „Kompliment“ erhalten hat, derselben Person ein „Kompliment“ zurückgeben, bis das Wollknäuel wieder komplett aufgewickelt ist.

WEITERFÜHRENDE LITERATUR UND LINKS

Antidiskriminierungsstelle des Bundes
antidiskriminierungsstelle.de

Anti-Bias-Werkstatt
anti-bias-werkstatt.de

Bundeszentrale für politische Bildung
*Vorurteile, Differenzierung und
Diskriminierung - sozialpsychologische
Erklärungsansätze*
Berlin 2012
Download unter:
bpb.de/apuz/130413/vorurteile-differenzierung-und-diskriminierung-sozialpsychologische-erklarungsansaeetze?p=all

Charta der Vielfalt e. V.
charta-der-vielfalt.de

Eine Welt der Vielfalt Berlin e. V.
ewdv-berlin.de

Fachstelle Kinderwelten für
vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung
im Institut für den Situationsansatz
kinderwelten.net

IDA NRW -
Informations- und Dokumentationszentrum
für Antirassismuserbeit in
Nordrhein-Westfalen
Vorurteile - was genau ist das?
ida-nrw.de/vorurteile

Nürnberger Menschenrechtszentrum
diskriminierung.menschenrechte.org

Methoden zu diversity
doku.cac.at/methodenbroschuere_alle_anders_alle_gleich.pdf

Noah Sow
Deutschland Schwarz Weiß
Bertelsmann 2008
deutschland-schwarzweiss.de

Karima Benbrahim / IDA e. V. (Hrsg.):
*Diversität bewusst wahrnehmen und
mitdenken, aber wie?*
Düsseldorf 2012

DGB-Bildungswerk Thüringen e. V.:
Baustein zur nicht-rassistischen Bildungsarbeit
Erfurt 2010

Judy Gummich:
*Schützen die Antidiskriminierungsgesetze
vor mehrdimensionaler Diskriminierung?
Oder: Von der Notwendigkeit die
Ausgeschlossenen einzuschließen*
in: Antidiskriminierungsnetzwerk des
Türkischen Bundes in Berlin-Brandenburg
(Hrsg.):
*QUEERlin. Mehrfachzugehörigkeit als
Bürde oder Chance? - Die Gesichter des
Queer-Seins & Migrantin / Schwarz-Seins*
Berlin 2004

Petra Wagner (Hrsg.)
*Handbuch Inklusion. Grundlagen
vorurteilsbewusster Bildung und Erziehung*
Freiburg im Breisgau 2013