



FACHPUBLIKATION

MARINA CHERNIVSKY | CHRISTIANE BERNUTH | SCHULUNGSMODUL

*Vorurteile erkennen - Diskriminierung entgegen.  
Gemeinsam gegen Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit  
im Sport.*



EDITORIAL	06
GRUPPENBEZOGENE MENSCHEN- FEINDLICHKEIT	08
DISKRIMINIERUNG UND VORURTEILE	14
EINFÜHRUNG IN DAS SCHULUNGSMODUL	16
DIDAKTISCH-METHODISCHE GRUNDLAGEN	20
GRUNDPRINZIPIEN VORURTEILSBEWUSSTER BILDUNG UND ERZIEHUNG IM SPORT	22
<b>SCHULUNGSMODUL</b>	
FÜR 2 LERNEINHEITEN	24
FÜR 4 LERNEINHEITEN	30
<b>ÜBUNGEN</b>	
ICH-ICH NICHT?	38
NAMENSGESCHICHTEN	42
WORTGEWALT	46
PERSPEKTIVWECHSEL	50
FAIRPLAY & DISKRIMINIERUNGSBAROMETER	56
FALLANALYSE	60
ANSPRECHPARTNER   PUBLIKATIONEN	64
LINKS   BESTELLUNG   DOWNLOAD	65
IMPRESSUM	66

## » Sport gilt als ein Instrument

*für gesellschaftliche Integration und Teilhabe.*

*Dabei kann Sport das persönliche Wachstum fördern,*

*Zusammenarbeit und Solidarität stärken,*

*Toleranzerziehung voranbringen,*

*lokal wie auf nationaler und internationaler Ebene.«*

Wilhelm Heitmeyer Sozialwissenschaftler, Bielefeld

Das Modul entstand im Auftrag des Bundesministeriums des Innern (BMI) unter Mitwirkung der Demokratie- und Konfliktberater\*innen im Sport (DKS).

Folgende Personen bildeten die modulbegleitende Fokusgruppe und nahmen an den Schulungsmodulen aktiv teil:

**Harald Berndt, Friedhelm Forbriger, Mjude Haberci, Wiebke Hartmanns, Jérôme Hilper, Thomas Kagerbauer, Muhammed Kocer, Christina Krugmann, Burkhardt Lau, Michael Lichtnecker, Günter Mahlberg, Gerhard Renziehausen, Fritz Schweibold, Sabine Schweibold und Klaus-Dieter Lübke-Naberhaus** vom DHB.

»Was versteckt sich hinter dem Begriff der Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit? Wo liegen die Ursachen gruppenbezogener Vorurteile? Wann kommen sie in Sport und Sportstrukturen zum Tragen und wie können sie wirksam bearbeitet werden?«

Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit (GMF)<sup>1</sup> findet ihren Ausdruck, häufig unbemerkt, in unseren Gedanken, Emotionen und Verhalten. Bei gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit geht es überwiegend um die generalisierte Abwertung von Menschen aufgrund ihrer tatsächlichen oder auch vermeintlichen Gruppenzugehörigkeit. Nicht nur im Alltag, sondern auch im Sport ist dies ein ernstzunehmender Umstand, der einer besonderen Aufmerksamkeit bedarf. Dabei geht es nicht immer um eine ausgeprägte, ideologisch formulierte Feindschaft, sondern oft um eine diffuse Voreingenommenheit bis hin zu Ausgrenzung und gar Gewalt.

»Es ist schön, dass wir Weltmeister haben, aber Sport hat eine viel größere Bedeutung als die Produktion von Spitzensportlern.«, sagt der ehemalige Spitzensportler Ernes Erko Kalac und fügt hinzu: »Die gesellschaftliche Kraft des Sports ... kommt aus dem Breitensport.«<sup>2</sup>

In der Tat bewegen sich in den deutschen Sportvereinen rund 24 Millionen Mitglieder. Der DOSB<sup>3</sup> alleine verzeichnet mehr als 27 Millionen Mitgliedschaften. Rund eine halbe Million Vereinsmitglieder haben zudem eine Lizenz als Trainer\*innen, Übungsleiter\*innen, Vereinsmanager\*innen oder Jugendleiter\*innen.



Der organisierte Sport bietet sich folglich nicht nur als Sportraum an, sondern auch als Ort, indem soziale Begegnungen und Integrationsprozesse ermöglicht werden. »Der Sport ist eine perfekte Übergangsform in die deutsche Gesellschaft.«<sup>4</sup> Im Sport wird das Gemeinschaftsgefühl durch die Bewegung und das Finden einer gemeinsamen Sprache gefördert. Dabei werden Werte wie Fairness, Hilfsbereitschaft, Solidarität und Selbstvertrauen verinnerlicht. Sport fungiert daher »als Kurzschluss zwischen Menschen und Kulturen.«<sup>5</sup>

<sup>1</sup> Siehe dazu Seiten 8-14

<sup>2</sup> [www.faz.net/aktuell/sport/sportpolitik/sportvereine-leisten-vorbildliches-in-der-fluechtlingsarbeit-13799932.html](http://www.faz.net/aktuell/sport/sportpolitik/sportvereine-leisten-vorbildliches-in-der-fluechtlingsarbeit-13799932.html)

<sup>3</sup> Der Deutsche Olympische Sportbund

<sup>4</sup> ebd.<sup>2</sup>

<sup>5</sup> ebd.<sup>2</sup>



Das rechtzeitige Erkennen gruppenbezogener Vorurteile und Diskriminierung sowie die Entgegnung ihrer Auswirkungen setzen neben öffentlichkeitswirksamen Kampagnen eine nachhaltige Sensibilisierung der Sportengagierten – Trainer\*innen, Übungsleiter\*innen, Jugendleiter\*innen, Vereinsmanager\*innen, Vorstände und Eltern voraus.

Dazu gehören beispielsweise ein feines Gespür für Ungerechtigkeiten und eine kritische Haltung dem Ausschluss von Menschen und Gruppen gegenüber, die irgendwie als *anders* markiert und dementsprechend nicht immer als gleichwertige Partner behandelt werden. Die Wahrnehmung der Bedeutsamkeit dieser Tendenzen und das rechtzeitige Erkennen ihrer Ausdrucksformen gelten als erste wichtige Schritte in besagtem Sensibilisierungsprozess.

Das Bundesministerium des Innern (BMI) hat die Deutsche Soccer Liga (DSL) damit beauftragt, ein Schulungsmodul zu entwickeln, welches für GMF im Sport sensibilisiert und die Notwendigkeit ihrer Prävention in der Fort-, Weiter und Ausbildung von Trainer\*innen verdeutlicht. Im Rahmen der Modulentwicklung hat die Deutsche Soccer Liga eine 6-tägige Schulung von Multiplikator\*innen durchgeführt und hierzu diese begleitende Publikation verfasst.

Hieran beteiligte sich eine Fokusgruppe engagierter Menschen aus dem Breitensport, welche nicht nur das in der Publikation beschriebene Modul aktiv umsetzt, sondern sich auch in ihren jeweiligen Sportstrukturen für seine Implementierung auf der Fachverbandsebene stark macht.

Das hier präsentierte Schulungsmodul spricht all diejenigen an, die sich für die Vielfaltsförderung und Antidiskriminierung im Sport einsetzen und für nachhaltige Sensibilisierungsprozesse eintreten. Für sie werden hier sowohl Gedankenimpulse als auch konkrete Methoden vorgestellt, mit denen es möglich ist, Wissen weiterzugeben und Sensibilisierungsprozesse in Gang zu setzen.

Vorurteile und Voreingenommenheiten tangieren uns alle. Wir sind von ihren Ursachen und Folgen direkt oder indirekt betroffen – sei es, indem wir selbst bestimmten Wahrnehmungen ausgesetzt sind, weil wir auch immer wieder Innenschau halten müssen, um eigene Vorbehalte nicht zu reproduzieren. Und wir alle können noch mehr tun, damit der Sport noch diskriminierungssensibler wird und seine gesellschaftlichen Aufgaben im vollem Maße ausschöpfen kann. Das kann uns offenbar erst dann gelingen, wenn der Wunsch nach Gleichwertigkeit in den Köpfen und Herzen Einzug hält und Eingang in die hiesigen Strukturen findet.

In diesem Sinne wünschen wir uns, dass die folgenden Seiten für Sie Anregungen und Impulse bereithalten und Sie auf die eine oder andere Weise unterstützen können.

Herzlichst,

Christiane Bernuth Marina Chernivsky

Ihre Christiane Bernuth und Marina Chernivsky

HERAUSFORDERUNGEN FÜR DEN SPORT

**Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit (GMF)**

»Der organisierte Sport ist ein großer gesellschaftlicher Bereich, in dem auf der Basis des Gleichheitsgrundsatzes Werte wie Fairness, Chancengleichheit, soziale Integration und Prinzipien demokratischen Handelns vermittelt werden sollen. In diesem Zusammenhang werden hohe Erwartungen an den organisierten Sport gestellt, dessen öffentliche Wahrnehmung insbesondere in der durch die Medien vermittelten Perspektive nicht selten von diskriminierenden und gewalttätigen Verhaltensweisen geprägt ist. (...) Es handelt sich also um reale Probleme, für deren Lösung bei haupt- und ehrenamtlich im Sport Tätigen Unsicherheiten, aber auch Bagatellisierungsstrategien zu verzeichnen sind.«<sup>1</sup>

**GMF: Begriffsklärung**

»Antisemitismus (ist) Standard, so empfinden es viele beim jüdischen Makkabi Verein. Nicht der grobe, vulgäre Antisemitismus. Die Stiche, die ins Herz treffen, die werden meist anders geführt. Kleine Gesten, kleine Signale, hingeworfene, fast beiläufige Sätze, dunkle Andeutungen, Antisemitismus im Plauderton.«<sup>2</sup>

**Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit (GMF) gilt heute als ein etablierter Oberbegriff für Vorurteile und abwertende Einstellungen gegenüber Minderheiten.** Gemeint sind nicht die randständigen Einzelfälle, sondern gruppenbezogene Mentalitäten und Tendenzen der Feindseligkeit. Bei der GMF geht es folglich nicht um persönliche Antipathien gegenüber bestimmten Personen, sondern ausdrücklich um generalisierte Ablehnung von Gruppen und Diskriminierungstendenzen.

Die Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit setzt sich aus Vorurteilen gegenüber ganz unterschiedlichen Gruppen zusammen, deren Gleichwertigkeit und Unversehrtheit durch solche Einstellungen angetastet wird. Der gemeinsame Kern der GMF ist somit eine **Ideologie der Ungleichwertigkeit**. Welche spezifischen Gruppen mehr oder minder davon betroffen sind, hängt nicht zuletzt von aktuellen gesellschaftlichen und kulturellen Entwicklungen ab. Trotz der möglichen Veränderbarkeit von Einstellungen lassen sich jedoch viele Gruppen identifizieren, die über Jahre hinweg und fast kontextunabhängig Adressaten von Abwertung und Ausgrenzung waren und immer noch sind.

**GMF: Forschungsprojekt**

Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler vom Institut für Konflikt- und Gewaltforschung der Bielefelder Universität untersuchen seit Jahren die verschiedenen Vorurteile bzw. abwertenden Einstellungen gegenüber diversen gesellschaftlichen Gruppen. Sie gehen der Frage nach, wie Menschen unterschiedlicher sozialer, religiöser und ethnischer Herkunft von der Mehrheit wahrgenommen und mit welchen Zuschreibungen sie aufgrund ihrer Gruppenzugehörigkeiten jeweils konfrontiert werden. Dabei sind die identitätsstiftenden, ethnischen, sozialen und kulturellen Kategorien wie Herkunft oder Religion nicht per se problematisch, sondern nur dann, wenn ihre Verwendung mit Bewertungen und Stereotypisierungen einhergeht.

<sup>1</sup> Hannes Delto & Petra Tzschoppe (2015). *Wir und die Anderen. Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit im Sport in Sachsen.* Seite 8. <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:bsz:15-qucosa-163387>  
<sup>2</sup> [www.tagesspiegel.de/berlin/die-erfahrungen-von-tus-makkabi-in-berlin-antisemitische-beleidigungen-im-plauderton/12284720.html](http://www.tagesspiegel.de/berlin/die-erfahrungen-von-tus-makkabi-in-berlin-antisemitische-beleidigungen-im-plauderton/12284720.html)



**Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit (GMF)**

Menschenfeindlichkeit meint hier nicht das Feindschaftsverhältnis zu einzelnen Personen, sondern bezieht sich auf Gruppen. Wenn die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gruppe als ungleichwertig markiert und der Abwertung ausgesetzt wird, dann handelt es sich um Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit.

Der Begriff GMF ist im gleichnamigen Forschungsprojekt (Heitmeyer 2002-2012) geprägt worden. Über zehn Jahre untersuchte es die Ursachen, das Ausmaß und die Entwicklung von Vorurteilen.

Das Ergebnis: Die GMF ist kein Randphänomen und besteht in allen sozialen Gruppierungen. Es wird darüber hinaus von einer signifikanten Verbindung zwischen den verschiedenen Vorurteilsstrukturen ausgegangen. Vorurteile gegen Ausländer, Muslime, Frauen, Homosexuelle, Juden, Obdachlose und viele andere Gruppen sind als einzelne Elemente in einem Syndrom der Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit miteinander verbunden und schöpfen ihre Kraft aus der Ideologie der Ungleichwertigkeit. Ein besonderes Kennzeichen der GMF ist auch die Spannweite der Gruppen, die solchen feindseligen Mentalitäten ausgesetzt sind.



»Im Mittelpunkt steht also das, was wir Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit nennen. Aufgrund ihrer Spannweite sprechen wir von dem **Syndrom Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit**.«<sup>3</sup>

Konkret geht es um die Analysen von zehn Elementen der GMF: *Fremdenfeindlichkeit, Rassismus, Antisemitismus, Islamfeindlichkeit, Sexismus, die Abwertung von homosexuellen, behinderten, obdachlosen und langzeitarbeitslosen Menschen sowie die Demonstration von Etabliertenvorrechten gegenüber Neuankömmlingen.*

Mit dem Beginn der Langzeitstudie fand das Konzept der GMF erstmalig seinen Eingang in die Forschung. Seitdem gibt es zunehmend eine breite Anwendung des Konzepts im Bereich der politischen Bildung und in angrenzenden Bildungsbereichen. Am Beispiel des Bundesprogramms »Demokratie leben!«<sup>4</sup> wird deutlich, wie ein theoretisches Konstrukt in die Praxis integriert und in der Basisarbeit zu Intervention und Prävention verstetigt wird.

### GMF: Zentrale Erkenntnisse

Das Forschungsprojekt setzte sich in seinem zehnjährigen Durchlauf das Ziel, folgende Aspekte zu untersuchen und anschließend Hinweise für Intervention sowie Prävention abzuleiten:<sup>5</sup>

- \* In welchem **Ausmaß** wird die Würde von Minderheiten durch abwertende Einstellungen und diskriminierendes Verhalten anderer Personen angetastet?
- \* Wo werden **Veränderungen** in den Ausmaßen und Zusammenhängen im Zeitverlauf erkennbar?
- \* Welche **Erklärungen** bieten sich an, um die Hartnäckigkeit menschenfeindlicher Tendenzen zu begründen?

Ein großes Verdienst dieses Konzepts besteht darin, dass einige bis dahin zumeist isoliert betrachtete Phänomene, wie etwa **Rassismus, Antisemitismus** oder **Sexismus** in ein integratives Gesamtkonzept eingebunden und in ihrer Wechselwirkung untersucht wurden.

Ein wichtiges Ergebnis ist auch die Erkenntnis, dass die unterschiedlichen Einstellungsmuster miteinander verknüpft sind: »Diejenigen, die sich abwertend gegenüber einer Gruppe äußern, werten mit recht großer Wahrscheinlichkeit auch andere Gruppen ab. Vorurteile erscheinen manchmal singulär, sie sind aber mit anderen Vorurteilen verbunden.«<sup>6</sup>

Trotz der Verbindung zwischen Einstellungen gegen Ausländer, Muslime, Frauen, Homosexuelle, Juden, Obdachlose oder andere Gruppen hat jedes Vorurteil auch ganz eigene Merkmale, Rollen und Funktionen und ist in seiner Qualität, Geschichte und Ausdrucksform nicht mit anderen Vorurteilen gleichzusetzen.

<sup>3</sup> Beate Küpper. [www.uni-bielefeld.de/ikg/projekte/GMF/Gruppenbezogene\\_Menschenfeindlichkeit\\_Zusammenfassung.pdf](http://www.uni-bielefeld.de/ikg/projekte/GMF/Gruppenbezogene_Menschenfeindlichkeit_Zusammenfassung.pdf)

<sup>4</sup> Mehr zum Bundesprogramm unter: [www.demokratie-leben.de](http://www.demokratie-leben.de)

<sup>5</sup> Andreas Zick, Beate Küpper & Andreas Hövermann. *Die Abwertung der Anderen. Eine europäische Zustandsbeschreibung zu Intoleranz, Vorurteilen und Diskriminierung.* Friedrich-Ebert-Stiftung. Forum Berlin 2010. [www.fes-gegen-rechtsextremismus.de](http://www.fes-gegen-rechtsextremismus.de)

<sup>6</sup> Ebd., Seite 14



Vorurteile müssen nicht immer zum Handeln führen, aber sie lenken Verhaltensweisen und begründen zum Teil die alltägliche und strukturelle Diskriminierung. »Diejenigen, die schwache Gruppen abwerten, sprechen sich mit großer Wahrscheinlichkeit gegen die Integration von Einwander\*innen aus, verweigern ihnen die gleichberechtigte politische Teilhabe und sind eher bereit, Einwander\*innen zu diskriminieren und ihnen mit Gewalt zu begegnen.«<sup>7</sup>

Einige Erklärungsfaktoren sind neben einer autoritären und hierarchiebefürwortenden Grundhaltung, das **subjektive Gefühl der Bedrohung** – der Angst – und das **Gefühl der Orientierungslosigkeit**. »Je stärker eine wirkliche oder nur vorgestellte Bedrohung der Eigengruppe wahrgenommen wird, desto wahrscheinlicher werden Vorurteile, Diskriminierung oder Gewalt gegenüber der Fremdgruppe, um die Eigengruppe vor der tatsächlichen oder auch nur wahrgenommenen Bedrohung zu schützen.«<sup>8</sup>

<sup>7</sup> Ebd., Seite 15

<sup>8</sup> Hannes Delto & Petra Tzschoppe (2015). *Wir und die Anderen. Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit im Sport in Sachsen.* Seite 9. <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:bsz:15-qucosa-163387>

<sup>9</sup> Ebd., Kurzfassung in Deutsch. <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:bsz:15-qucosa-163387>

<sup>10</sup> Die Verwendung des Begriffs als Synonym für Rassismus ist ungenau, da es selten um tatsächliche Fremde geht. Davon sind meistens deutsche Staatsangehörige betroffen. Auch Xenophobie (griech. xeno, fremd) bezeichnet die ablehnende Haltung gegenüber einer Gruppe, die als fremd wahrgenommen wird, aber nicht automatisch fremd sein muss, wie zum Beispiel schwarze Deutsche oder deutsche Muslime. Xenophobie ist eine Form der gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit. Mehr dazu: [www.neuemedienmacher.de](http://www.neuemedienmacher.de)

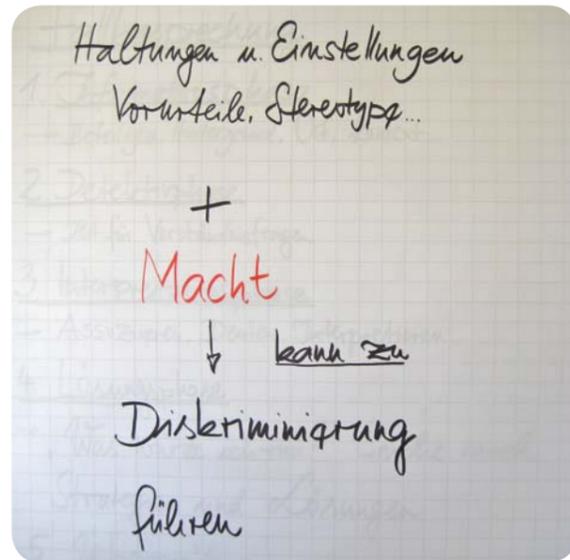
### GMF im Sport

Für die Annahme der GMF im Sport sprechen bestehende Vorurteile und etliche Gewaltexzesse. Zur GMF im Sport gibt es jedoch bisher kaum Studien oder verlässliche Daten. Mit der 2015 publizierte Querschnittsstudie »Wir und die Anderen – Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit im organisierten Sport in Sachsen« von Hannes Delto und Petra Tzschoppe wurde erstmals das Syndrom Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit im organisierten Sport empirisch untersucht. Die Studie liefert wichtige Erkenntnisse und ermöglicht explizite Aussagen über Ausmaß, Qualität und Ursachen Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit für den gesellschaftlichen Bereich des Sports. Die Studie wurde im vereinsorganisierten Sport im Bundesland Sachsen durchgeführt. Insgesamt konnten 1.502 Sportlerinnen und Sportler in der ersten Hälfte des Jahres 2012 befragt werden. »In der Stichprobe spiegeln 147 Sportvereine mit 38 Sportarten die Vielfalt der Sportpraxis wider. Es wird der Frage nachgegangen, wie Menschen im Sport auf Grund ihres Geschlechts, ihrer sexuellen Identität, Religion oder ihrer kulturellen und ethnischen Herkunft wahrgenommen werden und ob diese Merkmale mit feindseligen Mentalitäten im Sport einhergehen können.«<sup>9</sup>

Im Ergebnis zeichnen sich zwar Fremdenfeindlichkeit<sup>10</sup>, Rassismus, Islamfeindlichkeit und die Abwertung von Homosexuellen im organisierten Sport als vorrangig handlungsrelevante Dimensionen ab, gleichzeitig lässt sich aber feststellen, dass Sporttreibende, die einer bestimmten Gruppe gegenüber feindselige Haltungen aufweisen, häufiger dazu neigen, andere Gruppen wie Frauen, Juden/Jüdinnen oder Menschen mit Behinderung abzuwerten.

Das Ausmaß Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit lässt sich zum Teil durch soziodemografische und strukturelle Faktoren (Alter, Geschlecht, Bildung, Einkommen, Gemeindegröße) und spezifische Faktoren wie Nationalismus, Demokratiekritik und -feindlichkeit, Autoritarismus und Gewaltbilligung erklären.

Den Vorstellungen von Anderen liegen meist unbegründete, aber durchaus wirksame Pauschalbehauptungen zugrunde. Die tiefe Verwurzelung der Vorurteile stellt meistens einen der Gründe dafür dar, warum sie sich nur äußerst schwer abbauen lassen. Bewusstwerdungsprozesse können aber Vorurteile in ihrer Funktion erkennbar machen und ihre Wirksamkeit infrage stellen.



»Jeder Mensch kann lernen, dass Vorurteile eine Einengung des Denkens darstellen und dass wir mit ihnen bewusst umgehen können. Wir machen damit verständlich, dass Vorurteile nicht deshalb entstehen, weil wir als Menschen etwas falsch machen. Das hat vielmehr etwas mit Bildern von Menschen und Menschengruppen zu tun, die wir in der Herkunftsfamilie aufnehmen, die kulturell bedingt unser Leben begleiten. Wir machen klar, dass wir diese Prägung nicht hinnehmen müssen. Jede\*r, der für seine Einstellungen Verantwortung übernehmen will, kann seine Denkmuster oder sein diskriminierendes Verhalten verändern.«<sup>11</sup>

## Herausforderungen für den Sport

»Der Sport besitzt ein ganz besonderes Potenzial, den interkulturellen Dialog in einer Gesellschaft zu fördern [...] der vereinsorganisierte Sport gilt deswegen als eines der wenigen gesellschaftlichen Felder, in dem soziale Kontakte ohne Schwierigkeiten zustande kommen. Als Freiwilligenvereinigungen, die von den Mitgliedern nach eigenem Interesse selbst organisiert werden, haben Sportvereine [...] ein integratives Potenzial.«<sup>12</sup>

Seit Jahren bemühen sich zahlreiche Sportorganisationen um die Reduktion von Gewalt und Förderung der Vielfalt. Es bedarf jedoch einer stärkeren Unterstützung von der Politik und Gesamtgesellschaft. »Auf der einen Seite werden von der Politik durchaus Anstrengungen etwa zur rechtlichen Gleichstellung bzw. Anti-Diskriminierung unternommen. Auf der anderen Seite sind deren Effekte offenkundig nicht hinreichend für eine deutliche Veränderung von Einstellungen in der Bevölkerung und für ein besseres Zusammenleben von Gruppen.«<sup>13</sup>

Der organisierte Breitensport hat viel Potenzial in der Arbeit gegen Vorurteile. Sportvereine sind überall vertreten, sie verfügen in der Regel über eine ausgebaute Infrastruktur und nehmen wichtige gesellschaftliche Aufgaben wahr. Sportvereine, in denen Trainer\*innen und Übungsleiter\*innen eine tragende Rolle einnehmen, vermitteln soziale Kompetenzen an Kinder und Jugendliche, leisten Integrationsarbeit und fördern körperliche, geistige wie auch soziale Gesundheit. Im Bereich der Prävention setzen sich inzwischen immer mehr Verbände und Vereine für Fairplay und Wertevermittlung sowie Konfliktschlichtung und Antidiskriminierung ein.

<sup>11</sup> Zit. nach **Monika Chmielewska-Pape**. In: *Perspektivwechsel – Theorien, Praxis, Reflexionen*, 2010, Seite 40.

<sup>12</sup> **DSJ Deutsche Sportjugend**. *Interkulturelles Training. Materialien und Übungen für den Einsatz in der Jugendarbeit im Sport*. 3. Auflage, 2014.

<sup>13</sup> **Beate Küpper**. [www.uni-bielefeld.de/ikg/projekte/GMF/Gruppenbezogene\\_Menschenfeindlichkeit\\_Zusammenfassung.pdf](http://www.uni-bielefeld.de/ikg/projekte/GMF/Gruppenbezogene_Menschenfeindlichkeit_Zusammenfassung.pdf)

»Es bedarf kritischer Konzepte, die abwertende Einstellungen zum Thema machen und den Ansatz der Antidiskriminierung in die Sportstrukturen hineinbringen. Ohne die Problematisierung von Ungleichheit und Ungleichwertigkeit in sozial-kulturell heterogenen Gruppen bleiben Demokratierufe und Integrationsverheißungen plakative Hoffnungen und politisch schwer umsetzbare Aufträge.«

**Gleichzeitig steht der organisierte Sport vor der Herausforderung, sich mit dem Phänomen der Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit auseinanderzusetzen, um Wege zu finden, Vorurteilen und Diskriminierung auch in den eigenen Reihen vorzubeugen sowie eine stärkere Diversitätsorientierung zu erlangen.**

Umso wichtiger erscheint es uns, Trainer\*innen dafür zu sensibilisieren genauer »hinzuschauen«, um Bedarfe rechtzeitig zu erkennen und Handlungsoptionen abzuwägen. Bei diesem Modul geht es daher darum, eine bewusstere Wahrnehmung von Vorurteilen einzuüben und mögliche Präventionsmöglichkeiten auszuloten.<sup>14</sup>

Auch im Sport soll jeder Mensch, unabhängig von seiner sportlichen Leistung, in seinem Erleben und Handeln als mündiges Wesen und in all seinen familialen, sozialen, historischen und kulturellen Beziehungen wahrgenommen und unter der Prämisse der Gleichwertigkeit behandelt werden.

## Ausblick

Was brauchen Expert\*innen und Strukturen, um sich diesem Thema anzunehmen und wirksame Interventionen sowie weitreichende Präventionsstrategien zu entwickeln und anzuwenden?

<sup>14</sup> Vgl. *Lehrmaterial Übungsleiter C Breitensport*, Landessportbund Thüringen e.V.

Das demokratische Gleichheitsprinzip, das allen Menschen gleiche Rechte und Pflichten einräumt, ist wichtig, aber nicht ausreichend, um Vorurteile abzubauen und Diskriminierung vorzubeugen. Deshalb bieten die Lizenzbildungen in den Fachverbänden immer häufiger gesellschaftspolitische Themen an. Die Sensibilisierung angehender Trainer\*innen sowie anderer Multiplikator\*innen für Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit im Sport kann in der Zukunft noch expliziter zum Tragen kommen und in die bestehenden Programme integriert werden. Es bedarf kritischer Konzepte, die Ungleichheit und Ungleichwertigkeit zum Thema machen sowie den Ansatz der Antidiskriminierung in die Sportstrukturen hineinbringen. Ohne die Problematisierung der Ungleichheit und Ungleichwertigkeit in sozialkulturell heterogenen Gruppen bleiben Demokratierufe und Integrationsverheißungen plakative Hoffnungen und politisch schwer umsetzbare Aufträge.

Die Arbeit gegen Vorurteile und Diskriminierung ist eine dauerhafte und tagtägliche Herausforderung. Gelingt es uns, die biographischen, historischen, gesellschaftlichen Zusammenhänge von Vorurteilen, Abwertung und Diskriminierung zu reflektieren, die eigene Stellung dazu zu überdenken sowie bisher verborgene Ressourcen zu erschließen, so kann dieses Wissen in Handlungsstrategien übersetzt werden. Kann die Bereitschaft zur Reflexion nicht geweckt werden, dann ist auch eine Veränderung der eingespielten Denk- und Handlungsmuster kaum möglich. Die Veränderung von Ansichten und Grundhaltungen der Einzelnen ist immer der erste Schritt. Die Einbettung dieser Veränderungen in entsprechende Regelstrukturen ist eine weitere Daueraufgabe.

## DISKRIMINIERUNG

Vorurteile führen zwar nicht zwangsläufig zu handfester Diskriminierung, Ausschluss oder gar Gewalt, aber sie bieten die Basis dafür, dass dieses Verhalten wahrscheinlicher wird. »So beeinflussen die Einstellungen der breiten Mehrheit oft auf subtile Weise Entscheidungsprozesse über die Gestaltung von Institutionen, das Bereitstellen oder die Verweigerung von Unterstützung für Minderheiten und bestimmen über Zugangsmöglichkeiten etwa zu Bildung, Arbeit und Wohnraum.«<sup>1</sup>

Diskriminierung geht immer mit einer Handlung einher und ist juristisch gesehen die Benachteiligung oder Ungleichbehandlung einer Person aufgrund rechtlich geschützter Diskriminierungskategorien ohne einen sachlichen Grund, der die Tat der Ungleichbehandlung rechtfertigt. Der Begriff Diskriminierung nach § 1 des AGG<sup>2</sup> spricht von Diskriminierungsgründen sowie Diskriminierungsmerkmalen, welche die Tat der Benachteiligung auslösen, bedingen oder aufrechterhalten können. Die Aufzählung der zu schützenden Merkmale ist abschließend. Dazu gehören »Rasse«, ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexuelle Identität. Das bedeutet, dass ohne eine Gesetzesänderung kein weiteres Merkmal dazukommen kann.

Diskriminierung muss nicht immer auffällig sein. Oftmals bleiben Menschen Rechte verwehrt, die andere für sich ganz selbstverständlich in Anspruch nehmen. Diskriminierung kann sich in direkter Herabwürdigung manifestieren, indirekt aus institutionalisierter Praxis hervorgehen, aus gesellschaftlichen oder kulturellen Normen resultieren oder durch Beschränkungen entstehen, die bestimmte Gruppen überproportional treffen und damit ihre Verwirklichungspotenziale verhindern.

Darüber hinaus heißt es auch: »Diskriminierung kann vorliegen, wenn Menschen, die einer Minderheit angehören, im Vergleich zu Mitgliedern der Mehrheit, weni-

ger Lebenschancen, d.h. weniger Zugang zu Ressourcen und Teilhabe an der Gesellschaft haben.«<sup>3</sup>

Wo die Ungleichbehandlung genau beginnt ist nicht immer eindeutig: Diskriminierung ist auch ein soziales Phänomen und trifft Menschen in ihrem subjektiven Erleben. Im Gegensatz zu der (rechtlichen) Diskriminierungsdefinition ist es wichtig, ein möglichst breit angelegtes Verständnis von Diskriminierung zu entwickeln, um den verschiedenen Formen und Ebenen der Diskriminierung im Alltag gerecht zu werden und das Erlebte aus Sicht der Betroffenen nicht aus dem Blick zu verlieren.

Das AGG benennt und definiert Differenzkategorien, die zu Diskriminierung beitragen. Die im AGG definierten Merkmale umfassen aber nicht alle Diskriminierungsgründe- und -praktiken. Rassismus kann beispielsweise als eine besonders schwere Form von Diskriminierung charakterisiert werden, die u.a. durch stigmatisierende Einstellungen, Statuszuweisungen und gar Gewalt wirksam wird. Ausmaß und Entwicklungstrends von rassistischer Diskriminierung sind nicht immer messbar, da es in Deutschland bislang kaum systematische Studien zu Rassismus gibt und nur wenige empirische Untersuchungen über Diskriminierungserfahrungen vorliegen.<sup>4</sup>

Der Schutz vor Diskriminierung ist ein Strukturprinzip der Menschenrechte und Grundsatz der Antidiskriminierungsarbeit für alle gesellschaftlichen Bereiche.

<sup>1</sup> Beate Küpper. Die Abwertung von anderen – Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit in unserer Gesellschaft. Thema Jugend, 4, 3-5 (2013); IG Bau Magazin (2016).

<sup>2</sup> 2000 bis 2004 hat die Europäische Gemeinschaft vier europäische Richtlinien zur Verwirklichung des europäischen Gleichbehandlungsgrundsatzes verabschiedet. Das am 18.06.2006 in Kraft getretene Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) entstand aus der Verpflichtung der Mitgliedstaaten der Europäischen Gemeinschaft heraus, die europäischen Richtlinien in das nationale Recht umzusetzen.

<sup>3</sup> Birgit Rommelspacher (2006) Wie wirkt Diskriminierung? www.birgit-rommelspacher.de/wie\_wirkt\_diskriminierung.pdf

<sup>4</sup> David Nii Addy. Rassistische Diskriminierung Internationale Verpflichtungen und nationale Herausforderungen für die Menschenrechtsarbeit in Deutschland. 3. Aufl. 2005. Institut für Menschenrechte

## VORURTEILE

Je nach theoretischem Erklärungsansatz gibt es unterschiedliche Antworten auf die Frage nach Ursachen, Mechanismen und Funktionen von Vorurteilen. Grundsätzlich gelten Vorurteile als abwertende Einstellungen gegenüber Einzelpersonen und Gruppen. Die sozialpsychologische Forschung versteht Vorurteile als pauschalisierende Urteile über Menschen, »allein deshalb, weil sie anhand eines Merkmals wie nationale Herkunft, Ethnie, Religion oder Geschlecht einer sozialen Gruppe zugewiesen werden, die man irgendwie nicht mag.«<sup>5</sup>

Der Weg zum Vorurteil erfolgt in drei Schritten.

**Kategorisierung** Menschen werden entlang eines Merkmals oder auch mehrerer Kategorien wie Nationalität, Herkunft, Hautfarbe, Religion, Geschlecht, sexuelle Orientierung/Identität, Behinderung, Alter ... in eine Schublade gesteckt. Die Kategorisierung begünstigt das Entstehen von »Wir«- und »Sie«-Gruppen.

»Dabei ist es unerheblich, ob eine Person tatsächlich »ausländisch«, »muslimisch«, »jüdisch« oder »schwul« ist oder das jeweilige Merkmal für sie selbst von Bedeutung ist. Bei Vorurteilen kommt es allein auf die Wahrnehmung desjenigen an, der Vorurteile hat.«<sup>6</sup>

**Stereotypisierung** Die jeweiligen Kategorien/Schubladen werden dazu genutzt, Menschen diverse Rollen, Eigenschaften, Absichten und gar Verhaltensweisen zuzuweisen, welche in der Regel klare Unterscheidungen zwischen der »eigenen« und »fremden« Gruppe hervorbringen. Bei diesem Unterscheidungsprozess geht es um »solche Merkmale, die einem selbst besonders wichtig sind.«<sup>7</sup>

<sup>5-9</sup> ebd.

**Bewertung** Die fast automatisch zugewiesenen Rollen, Eigenschaften, Absichten und gar Verhaltensweisen bleiben selten neutral, sie gehen mit Aufwertung einher und regeln die Wahrnehmung und Behandlung von Personen und ganzen Gruppen. »Wir haben dabei die Tendenz, die eigene Gruppe immer positiver darzustellen als die jeweils »anderen«. (...) Dabei geht es nicht nur um negatives Denken über die »anderen«, sondern es spielen immer auch Gefühle wie Angst, Ärger, Neid, Wut, oder Hass eine Rolle.«<sup>8</sup>

»Vorurteile liefern immer die Begründung, warum es schon ganz richtig ist, dass die eine Gruppe weiter oben, die andere weiter unten auf der sozialen Leiter steht. Im Kern steht also eine **Ideologie der Ungleichwertigkeit**, die dann Vorurteile gegenüber einer ganzen Reihe von Gruppen speist.«<sup>9</sup>

## EINFÜHRUNG IN DAS SCHULUNGSMODUL

## »Vorurteile erkennen – Diskriminierung entgegen. Gemeinsam gegen Gruppenbezogene Menschen- feindlichkeit im Sport«

»Integration ist ein langfristiger und kontinuierlicher Prozess, der die gleichberechtigte Teilnahme und Teilhabe in sozialen, wirtschaftlichen, politischen und gesellschaftlichen Bereichen zum Ziel hat. Sie betrifft sowohl Menschen **mit** als auch **ohne** Migrationshintergrund. Teilnahme und Teilhabe sind zentrale Aspekte im Leben jedes Einzelnen – unabhängig von der sozialen, kulturellen oder ethnischen Herkunft. Als Sportorganisation leiten wir aus diesem Verständnis den Anspruch ab, für alle Bevölkerungsgruppen eine gleichberechtigte Teilnahme und Teilhabe am Sport zu ermöglichen.«<sup>1</sup>

Unsere Gesellschaft wird immer heterogener: In Deutschland leben zunehmend mehr Menschen mit sehr unterschiedlichen Weltanschauungen, Identitäten und soziokulturellen Hintergründen. Im Kontext der hiesigen Einwanderungsgesellschaft zeigt sich diese Vielfalt als eine geteilte soziale Wirklichkeit. Diese Realität ist im doppelten Sinne geteilt: Als gemeinsamer Ort der Interaktion und als gespaltener Ort, an dem Ungleichheiten reproduziert und zugleich Formen eines spaltenden »Wir und Sie« etabliert werden.<sup>2</sup>

In diesem Schulungsmodul geht es darum, auf das Thema Vorurteile und Diskriminierung aufmerksam zu machen und Präventionsideen anzuregen. Das Modul greift in seiner thematischen Ausrichtung auf das Konzept der Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit zurück und nimmt die Ideologie der Ungleichwertigkeit zum Ausgangspunkt der modulbezogenen Sensibilisierung.

### Leitziele des Schulungsmoduls

»Das Modul ist so eine Art »Wahrnehmungsschulung«. Die Fähigkeit, Vorurteile und Diskriminierung in ihrer Dynamik und Auswirkung zu erkennen, heißt im Rahmen dieses Moduls »Wahrnehmungskompetenz«. Das Modul bietet eine erste Hilfestellung an und kann außerdem als Impuls für eine weiterführende Beschäftigung mit diesem etwas ungemütlichen, aber überaus wichtigen Thema betrachtet werden.«<sup>3</sup>

Das Leitziel des Moduls ist zum einen die Sichtbarmachung von Vielfalt und zum anderen die Sensibilisierung für Ausdrucksformen Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit im organisierten Breitensport und die Möglichkeiten ihrer Entgegnung.

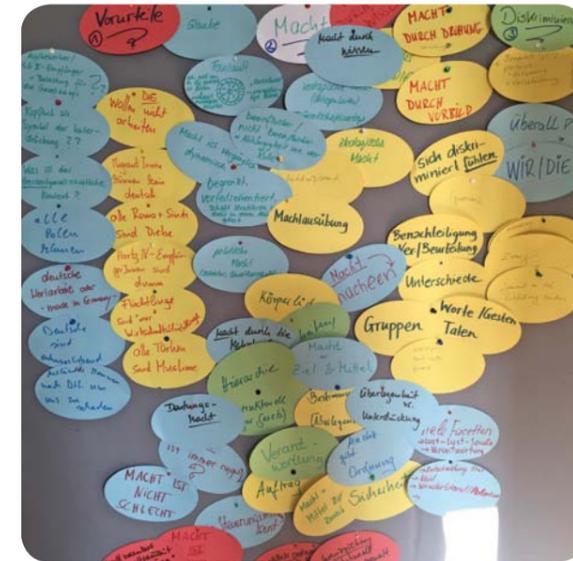
Ein weiteres Ziel ist die Reflexion über die gesellschaftliche Kraft des organisierten Breitensports und das Rollenverständnis der Adressierten als kompetente Mittler\*innen im Umgang mit menschenfeindlichen Vorfällen.

<sup>1</sup> DOSB, Auszug aus dem Grundlagenpapier, 2013. Mehr dazu unter: [www.integration-durch-sport.de/de/integration-durch-sport/das-programm/integrationsverstaendnis/](http://www.integration-durch-sport.de/de/integration-durch-sport/das-programm/integrationsverstaendnis/)

<sup>2</sup> Astrid Messerschmidt. (Un)sagbares – über die Thematisierbarkeit von Rassismus und Antisemitismus im Kontext postkolonialer und postnationalsozialistischer Verhältnisse. In: Das offene Schweigen. Zu Fallstricken und Handlungsräumen rassismuskritischer Bildungs- und Sozialarbeit. (Hrsg.) ZWST, Frankfurt am Main 2010. Im Archiv unter: [www.zwst-perspektivwechsel.de](http://www.zwst-perspektivwechsel.de)

<sup>3</sup> Marina Chernivsky, Christiane Friedrich & Jana Scheuring (2014). Praxiswelten – Zwischenräume der Veränderung. Hrsg. ZWST. Frankfurt am Main.

In diesem Schulungsmodul geht es darum, auf das Thema Vorurteile und Diskriminierung aufmerksam zu machen und Präventionsideen anzuregen. Das Modul greift in seinem Aufbau auf das Konzept der Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit zurück und nimmt die Ideologie der Ungleichwertigkeit zum Ausgangspunkt der modulbezogenen Sensibilisierung.



Die Vision der Modulverantwortlichen ist darüber hinaus die Integration der hier verhandelten Modulinhalte in die regulären Ausbildungssysteme des Sports, die so ins Bewusstsein aller Beteiligten dringen können.

### Wahrnehmung:

Stärkung der Wahrnehmungskompetenz zwecks Identifizierung von problematischen Situationen unter Einbeziehung der Perspektive von Betroffenen.

### Fokussierung:

Stärkung der Deutungskompetenz – der Fähigkeit, Vorurteile sowie auch Vorfälle in ihrer Struktur und Wirkung zu verstehen und einzuordnen.

### Prävention:

Stärkung der Handlungskompetenz bezogen auf wirksame Präventionsstrategien im Umgang mit Vorurteilen und Diskriminierung.

### Zielgruppen des Schulungsmoduls

Das Modul spricht Trainer\*innen, Übungsleiter\*innen sowie andere Multiplikator\*innen aus dem Breitensport. Insbesondere in der Fort-, Weiter- und Ausbildung kann das Modul Anwendung finden. Eine zielgruppengerechte Anpassung – insbesondere im Hinblick auf das Alter der Adressat\*innen – der moduleigenen Anleitungen obliegt den jeweiligen Benutzer\*innen und ist zu empfehlen. Das Modul bietet in erster Linie eine Gedankenstütze an und kann im Baukastensystem durch weitere Methoden oder Übungen ergänzt werden.

### Kompetenzorientierung des Schulungsmoduls

Oft ziehen wir die Handlungsebene vor und investieren nicht ausreichend Zeit und Ressourcen in die Reflexion über eigene Emotionen, Vorstellungen und Positionen. Das Modul zielt darauf ab, die individuelle Wahrnehmungskompetenzen zu trainieren sowie Deutungskompetenzen und Handlungsmöglichkeiten auszubauen. Aufgrund des eingeschränkten Zeitkontingents von zwei bis vier Lerneinheiten ist nicht zu erwarten, dass die Handlungsebene im Seminarraum trainiert wird. Das Modul zielt in erster Linie darauf ab, Trainer\*innen sowie andere Multiplikator\*innen dafür zu sensibilisieren, dass es Wege gibt, gegen Vorurteile vorzugehen und Diskriminierung vorzubeugen, auch wenn dies nicht immer einfach gelingt.

**STUFENMODELL**

Marina Chernivsky. (2010). Mehr dazu in: *Praxiswelten – Zwischenräume der Veränderung*. Seite 25. Hrsg. ZWST Frankfurt am Main.



Weitere Kompetenzbereiche können durch das Modul fokussiert und gefördert werden:

- \* Sensibilisierung für Vielfalt als gesellschaftliche Realität
- \* Bewusstwerdung der eigenen »Sprecherposition«: Wissen um dominante Bewertungsmaßstäbe und Erwartungspositionen
- \* Kritische Auseinandersetzung mit Vorurteilen, auch in den eigenen Reihen
- \* Besondere Aufmerksamkeit für Mehrheits- und Minderheitsperspektiven
- \* Bewusstes Wahrnehmen von Ungerechtigkeit
- \* Identifizierung von strukturellen Barrieren, die auch in den eigenen Einrichtungen bestehen
- \* Einbeziehung der Sicht der Betroffenen – ihrer Erfahrungen, Perspektiven und Deutungen.

**Inhalte des Schulungsmoduls**

*Wie sehe ich die verschiedenen Gruppen in der Gesellschaft heute? Was sind meine aktuellen Positionen zu Migration und Integration? Welche Vorurteile leiten mich dabei an? Was unternehme ich, um Vorurteile abzubauen und Diskriminierung vorzubeugen? Was brauche ich noch, um selbstwirksam und handlungssicher in diesem Feld zu agieren?*

① Das Anliegen, eine kritische Reflexion über soziale **Differenzrealitäten** anzuregen, steht thematisch im Mittelpunkt des Moduls. Je nach Anzahl der Lerneinheiten und thematischer Einbettung geht das Modul auf das Problem der Unterscheidung ein, die Menschen in Gruppen einteilt, alte Hierarchien reproduziert und neue Gruppengrenzen herstellt.

② Eine markante Unterscheidungspraxis ist die Wahrnehmung **religiös-kultureller Unterschiede** als feste Differenzkategorien, welche Menschen zu Fremden

machen und über Jahre hinweg als unüberwindbar gelten. Die Konsequenz: Menschen werden dauerhaft als Andere und Fremde betrachtet, vor allem dann, wenn sie als Mitglieder einer ethnischen, kulturellen oder religiösen Gruppe als »fremd« kategorisiert sind. Diese Gruppen entstehen im Vergleich zu anderen unausweichlich am Rande, oder gar außerhalb der Gemeinschaft.

③ Diese Zuordnungen werden unter anderem durch **Vorurteile** begründet. Die tiefe (historische) Verwurzelung von Vorurteilen und die über Jahre erhalten gebliebenen Mehrheits- und Minderheitspositionen stellen meistens einen der Gründe dafür dar, warum diese sozialen Ordnungsprinzipien sich nur äußerst schwer abbauen lassen. Durch Bewusstwerdungsprozesse können die Funktionen von Vorurteilen und Machtverhältnissen erkannt und ihre Zwecke für das eigene Selbst in Frage gestellt werden.

④ Darüber hinaus steht die Verständnisenwicklung für **Diskriminierung** und ihre Auswirkungen im Fokus der modulbezogenen Lerneinheiten.

Die besagten Inhalte können in Anbetracht knapp bemessener Zeiträume nur exemplarisch angerissen werden. Die eröffneten Blickwinkel ermöglichen jedoch neue Perspektiven für das eigene Handeln. Auf die Möglichkeit und Notwendigkeit der Vertiefung wird ausdrücklich hingewiesen.

**Lernverständnis des Schulungsmoduls**

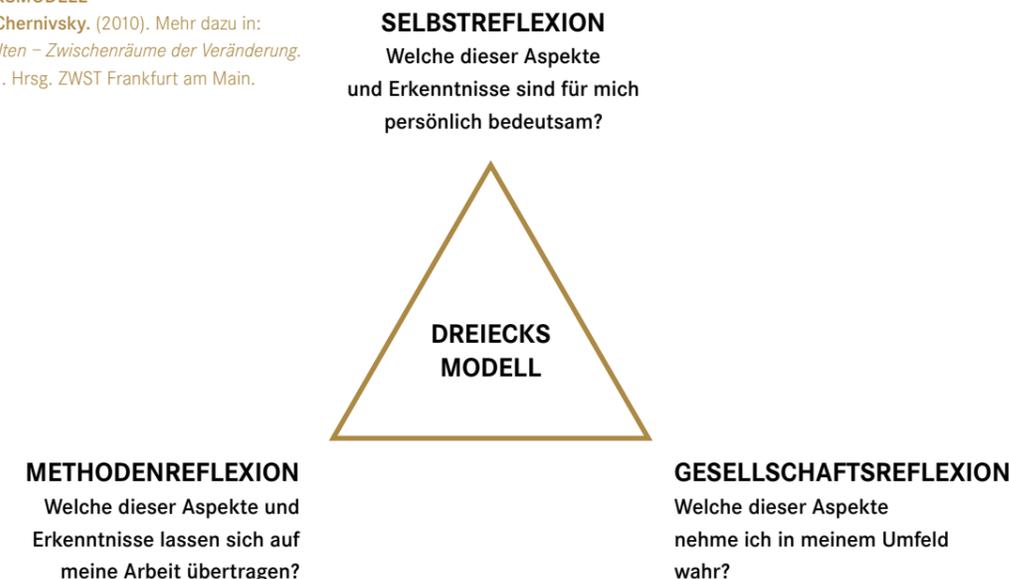
Die didaktische Umsetzung des Schulungsmoduls orientiert sich am Dreieck-Modell (siehe unten).

Dem Modell entsprechend haben alle Modulübungen didaktisch gesehen eine kognitive, emotionale und verhaltensbezogene Ausrichtung. Jede Anwendung sollte sich zum Ziel setzen, nicht nur Sachinformationen zu vermitteln, sondern die Teilnehmenden zur Selbstreflexion anzuregen und für die Handlungsebene zu motivieren.

Das Modul ist praxisnah und erfahrungsorientiert. Es wird von der Annahme getragen, dass nur dann »gelernt« wird, wenn Teilnehmende sich persönlich angesprochen fühlen und einen eigenen Bezug zu den Inhalten des Moduls herstellen können.

**DREIECKSMODELL**

Marina Chernivsky. (2010). Mehr dazu in: *Praxiswelten – Zwischenräume der Veränderung*. Seite 101. Hrsg. ZWST Frankfurt am Main.



## SCHULUNGSMODUL

# Didaktisch-methodische Grundlagen

Das Schulungsmodul bietet ein Raster für die Konzeption und Durchführung einer 1,5- und 3-stündigen Lerneinheit zum Thema Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit im Sport. Die hier vorgestellten Übungseinheiten sind Vorschläge und geben eine Orientierung für die methodische Umsetzung der vorab beschriebenen Schulungsanliegen. Sowohl die Konzeption als auch die Methodik können je nach Gruppensetting angepasst werden.



In der Durchführung der Lerneinheit empfiehlt sich grundsätzlich eine achtsame und wertschätzende Form der Übungsanleitung und Diskussionsführung. Eine interaktive Arbeitsform im Seminarraum wird ausdrücklich empfohlen. Das Modul schafft Raum für einen ersten thematischen Einstieg und bietet die Möglichkeit zur Reflexion über eigene Einstellungen zur GMF, sondern auch der Diskussion wirksamer Entgegnungsstrategien in der eigenen Lehrpraxis.

Die gewählten Methoden können

- \* zur aktiven Beteiligung motivieren,
- \* zum Nachdenken animieren,
- \* wichtige Impulse setzen,
- \* zur weiteren Beschäftigung anregen.

Für einige der hier vorgeschlagenen Übungen sind ausführliche Übungsbeschreibungen beigelegt. Andere Einheiten sind direkt der folgenden Übersicht zu entnehmen.

Eine sehr wichtige Voraussetzung für die Durchführung des Moduls ist eine offene und vertrauensvolle Seminaratmosphäre. Das Modul berührt möglicherweise Erfahrungen, die zum Teil schmerzhaft sein können. Es sollte darauf geachtet werden, wie die Gruppe zusammengesetzt ist und welche thematischen oder auch lebensgeschichtlichen Bezüge im Raum vertreten sein können.

Darüber hinaus ist es ratsam, wenn auch nur in aller Kürze, einen Regelkatalog zu formulieren und mit der Gruppe abzustimmen. Die Modulleitung achtet darauf, dass die gemeinsamen Regeln eingehalten werden.

Ein Beispiel für gemeinsame Lernprinzipien beinhaltet folgende Aspekte:

- \* Aktives Zuhören
- \* Ich-Botschaften
- \* Abwertungsverbot
- \* Freiwilligkeit



Bei der Ankündigung des Moduls kann es dazu kommen, dass die Modul Inhalte als irrelevant betrachtet und aus diesem Grund abgewehrt werden. Es ist wichtig darauf zu achten, um die Reaktionen der Teilnehmenden aufzufangen. Menschenverachtende Tendenzen dürfen in Sporträumen nicht unwidersprochen bleiben. Besonders subtile, auf Umwegen kommunizierte Botschaften bedürfen einer sensiblen und gleichzeitig kompetenten Reaktion der Verantwortlichen. Besonders in Zeiten gesellschaftlicher Umbrüche kommt der Prävention und Intervention eine nicht zu unterschätzende Bedeutung zu.

Hierbei ist es wichtig, als Seminarleitung auf folgende Aspekte zu achten und Folgendes zu vermeiden:

- \* **nicht monologisieren** – das Thema kurz skizzieren
- \* **nicht moralisieren** – das Thema sachlich vorstellen
- \* **nicht bewerten** – Perspektiven der Beteiligten Raum geben

Auch wenn die Kommunikation durch Anerkennung und das Vermeiden von Bewertungen geprägt ist, bedeutet das nicht, dass menschenfeindliche Äußerungen un-



widersprochen bleiben dürfen. Es empfiehlt sich, eigene Grenzen anzudeuten und Gegenpositionen zum Ausdruck zu bringen. Es ist davon auszugehen, dass die Gruppe unterschiedliche Positionen vertritt – die Frage in die Gruppe zu besprechen, kann in solchen Fällen hilfreich sein und Aussagen Einzelner entgegenwirken.

## GRUNDPRINZIPIEN VORURTEILSBEWUSSTER BILDUNG IM SPORT

Sportvereine sind ein Ort, an dem demokratische Regeln spielend eingeübt werden können. Die Aufgabe der Diversitätsorientierung im organisierten Sport verdient inzwischen den Status einer Fachkompetenz. Trainerinnen und Trainer können dazu befähigt werden, Grundsätze **vorurteilsbewusster Pädagogik auf Sportstrukturen zu beziehen und praktisch anzuwenden**. Ein wichtiger Bestandteil vorurteilsbewusster Bildung ist die Schaffung einer diversitätsorientierten Lernumgebung und die Gewährleistung eines bedingungslosen Diskriminierungsschutzes.

Angelehnt an den Bereich vorurteilsbewusster Bildung und Erziehung nimmt das Thema der Identitätsentwicklung und Identitätsförderung eine zentrale Rolle ein. Folgende pädagogische Grundprinzipien zu Identität und Vielfalt gelten auch für die sportliche Praxis und unterstreichen die Bedeutung vorurteilsbewusster Akzente in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen:

### IDENTITÄT

Kinder und Jugendliche erfahren Anerkennung in ihrer individuellen und sozialen Identität. Sie bekommen die Möglichkeit, ihre Sicht auf sich und Andere zum Ausdruck zu bringen. Sie werden ohne Bewertung und unter Berücksichtigung ihrer eigenen Definition von Zugehörigkeit wahrgenommen und wertgeschätzt. Im vorurteilsbewussten Sport können Kinder und Jugendliche ihre Identität entfalten und ihre Kommunikation mit Anderen sensibler gestalten.

### VIELFALT

Kinder und Jugendliche erfahren soziale und kulturelle Vielfalt als eine gegebene und real existierende Normalität. Sie erkennen die damit verbundenen Herausforderungen und können ihre Erfahrungen in der Gruppe offen und ohne Angst vor Bewertung zum Ausdruck bringen. Sie können dabei unterstützt werden, ihre Umwelt angstfrei zu erkunden und Vielfaltskompetenz zu entwickeln. Im vorurteilsbewussten Sport gibt es keine homogenen Gruppen. Die Vielschichtigkeit der eigenen Identität gilt nicht als Nachteil oder Abweichung, sondern als wertvolle Ressource.

### VORURTEILE

Auch Kinder und Jugendliche sind für Einseitigkeiten, Stigmatisierungen und Vorurteile empfänglich. Sie können jedoch dafür sensibilisiert werden, ihre Vorurteile zu hinterfragen, um sich im Alltag davon zu lösen. Sie entfalten Kompetenzen, um Stigmatisierungen zu erkennen und sich für Andere einzusetzen. Im vorurteilsbewussten Sport sollten genau diese Kompetenzbereiche dauerhaft geübt und trainiert werden.

### SELBSTWIRKSAMKEIT

Kinder und Jugendliche machen positive und stärkende Erfahrungen und fühlen sich anerkannt und wertgeschätzt. Sie setzen sich mit der Wirkung ihres Handelns auseinander und üben sich kindergerecht in selbstwirksamen Ausdrucksformen. Der vorurteilsbewusste Sport eröffnet die Möglichkeit, Selbstwirksamkeit zu entfalten und soziale Wirkkraft zu erfahren.

### PROAKTIVES VERHALTEN

Kinder und Jugendliche lernen, Ungerechtigkeit, Intoleranz und Diskriminierung in ihrem Alltag aktiv wahrzunehmen und wirksame Gegenstrategien auszuprobieren. Sie üben sich in offener Konfliktbearbeitung, Empathie und im Perspektivwechsel. Im vorurteilsbewussten Sport gelten Solidarität, Fairness und offene Konfliktbearbeitung als oberste Priorität.

<sup>1</sup> Der Ansatz vorurteilsbewusster Bildung und Erziehung sowie die formulierten Erziehungsziele basieren auf dem Anti-Bias-Ansatz (Derman-Sparks, 2001) und gehen auf Petra Wagner (2008; 2012) sowie das Projekt »KINDERWELTEN« zurück. Die Deutsche Soccer Liga (DSL) arbeitet seit vielen Jahren mit dem Anti-Bias-Ansatz und entwickelt diese Grundprinzipien im Rahmen ihrer Bildungsprojekte. Eine wesentliche Veränderung der Erziehungsziele sowie Grundprinzipien besteht in der Ausformulierung von Selbstwirksamkeit als explizites Erziehungsziel und Handlungsfeld in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen.

## SCHULUNGSMODUL Für 2 Lerneinheiten (LE)

GESAMT: 1,5 h bzw. 90 min

1	EINFÜHRUNG	15 min
2	AUFSTELLUNG »ICH – ICH NICHT«	20 min
3	WER GILT ALS FREMD?	30 min
4	INPUT	10 min
5	AUSWERTUNG	15 min

### 1 EINFÜHRUNG

15 min

#### ZIEL:

- 1) Begrüßung
- 2) Einstimmung
- 3) Motivierung

#### MATERIAL:

Je nach der Wahl der Methode können Ziele und Ablauf des Moduls auf Metaplankarten oder Flipchart (FC) visualisiert werden.

Die Begrüßung der Gruppe und die Einführung des Moduls bilden wichtige Brücken zu den Teilnehmenden und ihren Themen. Es ist ratsam, Übung darin zu gewinnen, das Modul und seine Ziele in einigen Sätzen beschreiben zu können. Es ist außerdem sinnvoll, die eigene Motivation für die Durchführung des Moduls transparent zu machen und auf seine Relevanz für Gesellschaft und Sport anzudeuten. Darüber hinaus ist es erforderlich, den Begriff GMF kurz zu erläutern, um möglichen Irritationen vorzubeugen und die aufkommenden Verständnisfragen zu bearbeiten.

#### Kennenlernen

Aus zeitlichen Gründen verzichten wir an dieser Stelle auf ein ausführliches *Kennenlernen* als Einstieg ins gemeinsame Lernen. Soll das Kennenlernen der Gruppe trotzdem ermöglicht werden, kann eine klassische, zeitlich limitierte Selbstvorstellung den Einstieg fördern:

- \* Ich heiße...
- \* Meine Aufgaben im Sport sind...
- \* Vom Modul erwarte ich...

Es ist ratsam, die geäußerten Erwartungen mit den Modulzielen und Abläufen zu koppeln. Nicht alle Erwartungen können in 90 Minuten erfüllt werden. Umso wichtiger ist daher die Erläuterung und Visualisierung der Modulziele für einen gemeinsamen und abgestimmten Einstieg.

#### Begriffsklärung

Der Begriff »**Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit**« (GMF) beschreibt feindselige (vorurteilsbehaftete) Einstellungen zu Menschen unterschiedlicher sozialer, religiöser und ethnischer Herkunft. Der Begriff umfasst und systematisiert eine große Spannweite gruppenbezogener Vorurteile.

Mehr zur GMF auf Seite 10.

#### Zielvisualisierung

- \* Sensibilisierung für die Relevanz der GMF im Sport,
- \* Reflexion über eigene Positionen zur Vielfalt,
- \* Ausloten von Präventionsmöglichkeiten.

#### Einstimmung

Die Grundprinzipien der freiheitlich demokratischen Grundordnung sind auch im Sport nicht verhandelbar, aber sie können leicht aus dem Gleichgewicht geraten:

In Deutschland leben zunehmend mehr Menschen mit unterschiedlichen Identitäten und soziokulturellen Hintergründen. Der Umgang mit gesellschaftlicher Vielfalt ist mit vielen offenen Fragen und Herausforderungen verbunden. Zum einen steht die Vielfalt für die Chance, uns als Einwanderungsgesellschaft weiterzuentwickeln, gleichzeitig birgt sie die Gefahr der Hierarchisierung und Ausgrenzung. Die *Wahrnehmung der kulturellen Unterschiede* als feste und unüberwindbare Gruppendifferenzen bildet für die Anerkennung der Vielfalt eine signifikante Barriere. Nicht nur die GMF-Studie sondern auch andere empirische Untersuchungen der letzten Jahre ergeben, dass es im Sport trotz einer etablierten Integrationspraxis zu identitätsbasierten Konflikten, Ausgrenzung und Gewalt kommt.

Die *Fremdmachung von Minderheiten* übt beispielsweise immer noch Einfluss darauf aus, wie einzelne Menschen wahrgenommen, bewertet und behandelt werden.

Diese Wahrnehmungen basieren oft auf **gruppenbezogenen Vorurteilen**, die meistens schwer greifbar sind, besonders dann, wenn man von Abwertung oder Herabwürdigung nicht direkt betroffen ist.

Vorurteile entziehen uns das Recht auf Selbstbestimmung und machen uns zu Fremden und Anderen. Auch *im Sport entstehen Fremdheit und Fremdmachungen* aus asymmetrischen Kräfteverhältnissen, vorurteilsbehafteten Differenzvorstellungen und gruppenbasierten Statusdifferenzen, die Minderheiten dauerhaft zugeordnet werden. Diese Fremdheitsmaße dringen in unser Bewusstsein und fungieren als Grundkoordinaten in unserem alltäglichen Handeln. Mit ihnen gehen (fast) immer Bewertungen und Etikettierungen einher, die uns oft nicht einmal bewusst sind.

Wenn wir darüber nachdenken, aus welcher Perspektive wir unsere Urteile fällen, andere bewerten und Normen generieren, entfalten wir ein Bewusstsein dafür, wie wir wirklich denken und was wir Anderen permanent zuschreiben. Durch die Arbeit an diesen Punkten werden wir uns nicht nur dieser sozialen Vorgänge bewusst, sie ermöglicht uns auch die Entdeckung neuer Handlungsoptionen.

### 2 AUFSTELLUNG »ICH – ICH NICHT«

20 min

#### ZIEL:

- 1) Thematische Sensibilisierung
- 2) Annäherung an Gemeinsamkeiten und Differenzen in der Gruppe
- 3) Bewusstwerdung durch Gruppenbildung und Machtasymmetrien (Fremdbestimmung, Zuschreibung und Rollenzuordnungen)

#### MATERIAL:

Übungsbeschreibung mit Fragen für die Aufstellung, Hilfsfragen für Auswertung und Diskussionsanleitung; Visualisierter Regelkatalog oder Lernvertrag

Diese Aufstellungsübung macht unter anderem auf die Fragen der Gruppenbildung aufmerksam. Dabei geht es um eine Form der soziometrischen Aufstellung entlang von Ja/Nein Fragen. Der erste Schritt ist die Einführung in die Übungsregeln, der zweite Schritt die Anleitung zur Aufstellung. Abschließend findet die Auswertung im Plenum statt.

»Einerseits soll das Sensorium von Trainer\*innen und Sportlehrer\*innen geschärft werden. Sie sollen sensibilisiert werden, Diskriminierungen überhaupt wahrzunehmen. Oft sind sich Trainer\*innen oder Sportlehrer\*innen ihrer eigenen Präferenzen gar nicht bewusst: Oft passieren Diskriminierungen im Stress, oder Trainer\*innen sind mit ihrer Aufmerksamkeit beim Ablauf des Trainings. Auch gibt es »blinde Flecken, nicht-hinterfragte Annahmen (...) erklärbar aus der eigenen Geschichte und Sozialisation.«<sup>1</sup>

<sup>1</sup> ARCTOS. *Gemeinsam gegen Diskriminierung, Rassismus und Fremdenhass. Eine Arbeitshilfe.* Deutsche Sport Jugend (dsj).

Hier eine kleine Auswahl der Fragen (weitere Fragen in der Übungsbeschreibung auf Seite 39)

- \* Wer ist ein Einzelkind?
- \* Wer ist mindestens einmal umgezogen?
- \* Wer hat Migrationshintergrund?
- \* Wer spricht mehr als zwei Sprachen fließend?
- \* Wer hat einen deutschen Pass?

Hilfsfragen für die Auswertung (eine Auswahl)

- \* Wie haben Sie die Aufstellung erlebt?
- \* Zu welchen Fragen haben Sie Zugang gefunden?
- \* Welche Identitätsmerkmale/Gruppenzugehörigkeiten wurden abgefragt?
- \* Welche Merkmale sind von Ausschluss/Diskriminierung betroffen?
- \* Was denken Sie, worin kann diese Übung anregen?

### Überlegungen für Diskussionsanleitung

Die Aufstellung entlang der Ja/Nein-Fragen macht Unterschiede und Gemeinsamkeiten in der Gruppe sichtbar. Die in der Aufstellung entstehende Gruppendynamik baut Brücken zu den Teilnehmenden und er-

»Danny da Costa ist in Neuss am Rhein geboren, er ist in Deutschland aufgewachsen und spielt für die deutsche U21-Nationalmannschaft. Doch am Samstag in München zählte das für einige Zuschauer, die der Profi des Fußball-Zweitligaklubs FC Ingolstadt »Vollidioten« nennt, nicht. Denn da Costa (20) ist dunkelhäutig – und deswegen wurde er während des Punktspiels bei 1860 München (0:1) auf das Übelste rassistisch beleidigt.«

Die Welt, 19.08.2013

möglicht eine Diskussion darüber, wie Stigmatisierung entsteht, Zuschreibungen getätigt und Diskriminierungen begünstigt werden. Dabei kommt dem Prozess der Fremdmachung eine besondere Bedeutung zu. Mit Fremdmachung sind *Gruppenunterscheidungen* gemeint, die als absolute Gruppendifferenzen geregelt und beispielsweise über Sprache, Identitätsordnungen usw. kommuniziert werden. Die Fremdmachung schafft Abgrenzung und reguliert die Gruppenbeziehungen in einer Gesellschaft. Sie hat unmittelbare Folgen für die Wahrnehmung konkreter Menschen, wenn diese ausschließlich im Rahmen ihrer Gruppen wahrgenommen und als ihre ultimativen Stellvertreter\*innen bewertet und behandelt werden.

### Wichtige Durchführungsregeln

Das Gebot der Freiwilligkeit ist hier besonders wichtig. Es ist nicht erforderlich, alle Fragen zu beantworten. Es ist jeder Zeit möglich, aus der Übung auszutreten, sich zu enthalten oder Fragen auszulassen.

Auch hier ist es ratsam, die unterschiedlichen Erfahrungen der Teilnehmenden im Blick zu haben und die Durchführung nicht aufzuzwingen. Es kann hilfreich sein, sich im Vorfeld der Übung kurz zu verständigen, ob die Aufstellung für die konkrete Gruppe realisierbar ist.

Kommt es zu Bewertungen oder abwertenden Kommentaren aus der Gruppe, werden klare Grenzen gesetzt. Dies gilt für alle interaktiven Übungen und die gesamte Modulanwendung.

Die Aufstellung kann unterschiedliche Niveaus erreichen und viel größere Themenbezüge bieten. Die Tiefe und Dichte der Fragen bestimmen den Ablauf und haben Einfluss auf die Gruppendynamik. Eine tiefgehendere Auswertung der Übung bedarf jedoch eines größeren Zeitrahmens.

**Alternative Methode:** »Namensgeschichten«  
siehe Seite 42.

### 3 »WER GILT ALS FREMD?«<sup>2</sup>

30 min

ZIEL:

- 1) Bewusstwerdung für Fremdmachung
- 2) Sensibilisierung für gruppenbezogene Vorurteile und Zuordnungen
- 3) Aufzeigen der Relevanz dieser Wahrnehmung für die eigene Praxis

MATERIAL:

Metaplankarten und/oder Flipchart und/oder Power Point Präsentation (PPP) zur Visualisierung der Leitfragen sowie Zitate und das Kreismodell.

Im Rahmen folgender Einheit kann an die vorausgegangene *Ich-ich-nicht-Aufstellung* angeknüpft werden. Hier geht es sehr konkret um die Perspektiven der Teilnehmenden – ihre Bezüge und Verbindungen zur GMF in Sport und Gesellschaft.

Ein Zitat kann die Bedeutung dieser Einheit unterstreichen:

- \* »Als Ordnungstifter fungiert Fremdheit in der Weise, dass mit ihrer Feststellung eine kategoriale Unterscheidung eingeführt wird, über die Ordnungen des Eigenen von Ordnungen des Fremden abgegrenzt werden. [...] In der Regel liegen diesen Ordnungen binäre Logiken zugrunde, die beispielsweise dafür sorgen, dass zwischen Menschen mit und Menschen ohne Migrationshintergrund unterschieden wird.«<sup>3</sup>

#### 1. Schritt<sup>4</sup>

Mittels *Stiller Reflexion* auf der Basis folgender Fragen kann die Reflexion über eigene Gruppenordnungen sowie Prozesse der Fremdmachung in Gruppen ange-

regt werden. Es kann sinnvoll sein, die Aufgabe in Kleingruppen zu bearbeiten und die gesammelten Gruppen im Plenum zu besprechen.

Mit folgendem Zitat können die Leitfragen der Einheit eingeführt werden:

- \* »Wer gilt in unserer Gesellschaft als fremd oder nicht zugehörig? Welche sozialen Gruppen werden eher marginalisiert und sind als sogenannte Randgruppen immer wieder von Voreingenommenheit und Ausschluss bis hin zu Übergriffen und Gewalt betroffen?«<sup>5</sup>

Mögliche Leitfragen

- \* Welche Gruppen nehmen Sie in Ihrem Umfeld wahr?
- \* Welche Gruppen sind derzeit im öffentlichen Raum – im Sport, in medialen Diskursen, oder am Stammtisch – besonders präsent?

Es kann ebenfalls sinnvoll sein, die Auswahl auf ethnische, nationale bzw. religiöse Gruppen<sup>6</sup> zu beschränken, um die Aufgabe thematisch zu fokussieren.

#### 2. Schritt

Nach dem Vorstellen des Zitats kann das *Kreismodell* eingeführt werden. Das Ziel des Modells ist es, die zuvor gesammelten Gruppen im Kreis nach der subjektiv empfundenen Distanz/Nähe zur Kreismitte zu platzieren. Die Mitte des Kreises symbolisiert die Mitte der Gesellschaft, wo Anerkennung und Zugehörigkeitsparameter am stärksten ausgeprägt sind.

<sup>2</sup> Marina Chernivsky, Christiane Friedrich, Jana Scheuring (2014). *Wer gilt als Fremd*. In: *Praxiswelten: Zwischenräume der Veränderung – Neue Wege zur Kompetenzerweiterung*, Hrsg.: ZWST. Seiten 92-104.

<sup>3</sup> Klaus Seibert (2010). *Fremdheit im Sport: ein theoretischer Entwurf. Erscheinungsformen, Erklärungsmodelle und pädagogische Implikationen*. Seite 222. Dissertation in der Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften der Eberhard-Karls-Universität Tübingen. <https://publikationen.uni-tuebingen.de/xmlui/handle/10900/47795>

<sup>4</sup> Diese Einheit ist nicht als Übung, sondern viel eher als interaktiver Input oder angeleitete Diskussion gedacht. Das Modell kann auch ohne Einzelschritte mit der Aufstellung »Ich-ich-nicht« verbunden werden und als theoretisches Erklärungsmodell fungieren.

<sup>5</sup> Marina Chernivsky (2013): *Zur Bedeutung des Diversitätsdiskurses am Beispiel der deutsch-jüdischen Perspektive*. In: *Handbuch Interkulturelle Öffnung. Grundlagen, Best Practice, Tools*. (Hrsg.) Vanderheiden, E. & Mayer C.H.

<sup>6</sup> Hier können auch andere Kriterien der Gruppenauswahl definiert werden.

## WIE NEHMEN WIR ANDERE GRUPPEN WAHR ?

### WER GILT ALS FREMD ?

#### Leitfragen für das Kreismodell:

- \* Wenn wir annehmen, dass dieser Kreis die Mitte unserer Gesellschaft symbolisiert, wo würden Sie die genannten Gruppen verorten?
- \* Wie nah oder fern sind die Beziehungen dieser Gruppen zur Mitte der Gesellschaft?

Die Ergebnisse der Kleingruppenarbeit können nun im Plenum mit den Teilnehmenden geordnet und anschließend von den Gruppen kommentiert werden.

#### Folgendes Zitat kann die Erkenntnis der Einheit veranschaulichen:

- \* »Inwieweit Menschen [...] als [...] Fremde wahrgenommen werden, ist folglich nicht unbedingt von ihrer Staatsbürgerschaft oder Herkunft abhängig [...] das ist vor allem dann der Fall, wenn sie als Mitglied einer als fremd definierten Gruppe identifiziert werden, das heißt, einer Gruppe, die in ethnischer, kultureller oder religiöser Hinsicht als »anders« kategorisiert und mit negativen Stereotypen belegt wird.«<sup>7</sup>

### 3. Schritt

In dieser Phase soll das Kreismodell besprochen und auf die Praxis der Beteiligten bezogen werden.

#### Mögliche Diskussionsfragen dazu:

- \* Was fällt Ihnen an der Sammlung der Gruppen und dem entstandenen Schaubild auf?
- \* Was für Gruppen sind das?
- \* Nach welchen Merkmalen oder Kategorien werden diese definiert?
- \* Handelt es sich um selbstbestimmte Gruppenzugehörigkeiten, oder werden sie von außen zugeordnet?
- \* Wo befinden sich die einzelnen Gruppen?
- \* Welche befinden sich weiter innen, welche am Rande des Kreises und welche werden gar außerhalb platziert?
- \* Welche konkreten Bilder verbinden Sie mit den jeweiligen Gruppen?
- \* Welche Gruppenzuordnungen können durch Vorurteile erzeugt bzw. legitimiert werden?
- \* Gibt es konkrete Beispiele aus Ihrer bisherigen Sportpraxis?

### 4. Schritt

Die Analyse dieser Einheit kann durch die Einbeziehung konkreter Vorfälle oder Situationen aus dem Alltag der Beteiligten erweitert werden. Das Nachdenken über eigene Perspektiven und Ausgangsbedingungen ist ein wichtiger Moment im Reflexionsprozess:

- \* Mit welchen Privilegien bin ich selbst ausgestattet und wo sind möglicherweise auch Benachteiligungen möglich?
- \* Was sind meine persönlichen Messlatten bei der Bewertung und Einordnung anderer Gruppen?
- \* Welche Gruppenzuordnungen sind in meiner Sportpraxis üblich?
- \* Wie wichtig ist die Perspektive der Betroffenen für mich?
- \* Was mache ich konkret, wenn ein Vorfall eingetreten ist?

**Alternative Methode:** Übung »Perspektivwechsel«, siehe Seite 50.

## 4 INPUT

10 min

### ZIEL:

Fokussierung der Inhalte und Erkenntnisse aus dem Gesamtprozess

Der Input muss nicht frontal erfolgen. Die zentralen Thesen zur GMF können den Einführungstexten sowie den vorangegangenen Übungen entnommen und auf Karten oder A4-Blättern angebracht werden, um den Vortrag auch ohne die Anwendung einer Power-Point-Präsentation zu ermöglichen. Denkbar ist aber auch der

klassische Input durch einen Vortrag mit Text- und Bildmaterial (siehe dazu die Infokästen zu ausgewählten Begriffen und Anleitungen in der Modultabelle sowie den Text zu GMF auf Seite 10). Die vorigen Übungen sind ein Teil des Inputs, denn das Gesamtmodul ist interaktiv und diskursiv aufgebaut.

## 5 AUSWERTUNG

15 min

### MATERIAL:

Visualisierung der Praxisempfehlungen; abschließendes Zitat

Im abschließenden Teil ist es wichtig, die Sicht der Gruppe auf das Modul zu erfragen und Praxisempfehlungen vorzuschlagen.

Der Anspruch auf eine bedingungslose Wertschätzung der Vielfalt im Sport kann unter Umständen eine utopische Zielvorstellung sein. Das Ziel der Anerkennung von Vielfalt ist demnach weniger die Umsetzung der Utopie, sondern besteht darin, einen realistischen Umgang mit Diversität anzustreben und sie als die Normalität – nicht nur im Sport – wahrzunehmen.

Fremdmachung (engl. »Othering«) ist ein gewaltvoller Akt der Zuweisung, Festschreibung und Unterwerfung von Personen unter eine bestimmte Differenzordnung (Identität, Bezeichnung, soziale Kategorie). Eine *GMF sensible Haltung* setzt auf kritische Reflexionsprozesse über Differenz und Fremdmachung und fordert Sensibilität für gesellschaftlich verbreitete Vorurteile und Diskriminierung.

#### Praxisempfehlungen (eine Auswahl)

- ① Es ist wichtig, die Vorfälle nicht stillzuschweigen, sondern sie bewusst wahrzunehmen und zu problematisieren.
- ② Wiederkehrende Vorfälle sollten nicht als Einzelfälle betrachtet werden, sondern als Muster, das einer dringenden Klärung bedarf.
- ③ Nicht nur manifeste Gewalttaten, sondern auch verbale Andeutungen bedürfen einer Intervention.
- ④ Die Reaktion auf einen Vorfall fordert einen sachlichen Blick und gleichzeitig Empathie und Parteilichkeit gegenüber Betroffenen. Die Anerkennung der Betroffenenperspektive und Solidarität mit ihren Erfahrungen sind stärkende Handlungen und gleichzeitig ein Signal dafür, dass Vorurteile und Diskriminierung nicht unwidersprochen bleiben.
- ⑤ Es ist ratsam, die eigene Einrichtung einer Reflexion zu unterziehen und vereinsinterne Kriterien zu entwickeln, die für die Intervention und Prävention von Vorurteilen und Diskriminierung hilfreich sein können.

<sup>7</sup> Andreas Zick, Beate Küpper, Andreas Hövermann (2011): *Die Abwertung der Anderen. Eine europäische Zustandsbeschreibung zu Intoleranz, Vorurteilen und Diskriminierung*. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung (FES). Seite 23.

⑥ Antidiskriminierung ist eine Querschnittsaufgabe und sollte sowohl in der Satzung als auch in der täglichen Praxis verankert werden.

⑦ Sowohl die Vorfälle als auch ihre Folgen sollten im Vereinsvorstand, Präsidium, oder auch im Trainer\*innenteam offen diskutiert werden.

⑧ Intervention und Prävention sind im Idealfall keine extraordinären Themen, sondern Bestandteile der Vereinsphilosophie.

⑨ Die Beratung und Begleitung der Betroffenen ist wichtiger Bestandteil der Antidiskriminierungsarbeit im Verein.

#### Abschließend ein Zitat:

\* » [...] Im Sport können Prozesse in Gang gesetzt werden, in deren Rahmen eine konstruktive Auseinandersetzung mit Fremdheit möglich ist. Insbesondere die Anziehungskraft des Sports stellt sich vor diesem Hintergrund als unschätzbare Ressource dar. [...] Sollen Integrationsprozesse nicht nur zufällig ablaufen, sondern systematisch, so sind dafür mitunter erhebliche Anstrengungen nötig. Will sich der Sport an den an ihn gestellten Ansprüchen messen lassen, so kommt er nicht umhin, die Anstrengungen zu intensivieren.«<sup>8</sup>

## SCHULUNGSMODUL Für 4 Lerneinheiten (LE)

GESAMT : 3 h bzw. 180 min  
einschließlich 15 min Pause (individuell zu legen)

1	EINFÜHRUNG	10 min
2	KENNENLERNEN	30 min
3	PERSPEKTIVWECHSEL	60 min
4	DISKRIMINIERUNGSBAROMETER	50 min
5	INPUT	10 min
6	KOMPETENZMODELL	10 min
7	FEEDBACK & AUSWERTUNG	10 min

### 1 EINFÜHRUNG

10 min

#### ZIEL:

- 1) Begrüßung
- 2) Einstimmung
- 3) Begriffserklärung

#### MATERIAL:

Flipchart zur Visualisierung der Ziele und Zeiträume, je nach Wahl der Methode.

#### Begrüßung

Die Begrüßung der Gruppe und die Einführung des Moduls bilden wichtige Brücken zu den Teilnehmenden und ihren Themen. Hilfreich ist eine pointierte Beschreibung des Moduls und seiner Ziele. Darüber hinaus erscheint als sinnvoll, die eigene Motivation für die

Durchführung des Moduls transparent zu machen und seine (aktuelle) gesellschaftspolitische Relevanz auch im Sportkontext anzudeuten. Empfehlenswert ist es auch, die zentralen Begriffe des Moduls kurz zu

<sup>8</sup> Klaus Seibert (2010). *Fremdheit im Sport: ein theoretischer Entwurf. Erscheinungsformen, Erklärungsmodelle und pädagogische Implikationen*. Seite 226. Dissertation in der Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften der Eberhard-Karls-Universität Tübingen. <https://publikationen.uni-tuebingen.de/xmlui/handle/10900/47795>

erläutern, um möglichen Irritationen vorzubeugen sowie aufkommenden Verständnisfragen nachzukommen. Bei 4 LE kann neben der Einführung in die ausgewählten Aspekte der Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit auch der Bereich Diskriminierung thematisiert werden.

#### Einstimmung<sup>1</sup>

Was bringt uns eigentlich dazu, die GMF und Diskriminierung im Sport zu thematisieren? Nicht nur im breiteren gesellschaftlichen Kontext, sondern auch im Sport werden Menschen mit Vorurteilen und Diskriminierung konfrontiert. Viele Sportarten – nicht nur Fußball – sind davon betroffen. Es geht hier also nicht um Randerscheinungen, sondern um Situationen, die alltäglich sind und Betroffenen das Gefühl der Differenz und Nicht-Zugehörigkeit vermitteln. Diskriminierung kann sowohl mit gruppenbezogenen Vorurteilen, abwertender Sprache und stigmatisierenden Zuschreibungen verbunden sein, als auch aus routinierten bürokratischen Abwicklungen, beim Vollzug Gesetzen, aus Normen und Strukturen hervorgehen.

Der organisierte Sport steht seit Langem vor der Herausforderung, Vorurteile abzubauen und Wege zu finden, Diskriminierung wirksam vorzubeugen. Sportvereine sind überall stark vertreten, sie verfügen in der Regel über eine gute Infrastruktur und nehmen wichtige gesellschaftliche Aufgaben wahr – sie können Integrationsarbeit leisten und Werte vermitteln.

#### Begriffserklärung

**Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit** (GMF) beschreibt feindselige (vorurteilsbehaftete) Einstellungen zu Menschen unterschiedlicher sozialer, religiöser und ethnischer Herkunft. Der Begriff umfasst und systematisiert eine große Spannweite gruppenbezogener Vorurteile.

Mehr zur GMF auf Seite 10.

<sup>1</sup> Mehr dazu siehe im Ablauf der 2 LE, Einstimmungstext

<sup>2</sup> Oliver Trisch (2013). *Der Anti-Bias-Ansatz. Beiträge zur theoretischen Fundierung und Professionalisierung der Praxis*. Seite 97. Stuttgart.

**Diskriminierung** ist in bestimmter Hinsicht allgemeiner als z.B. Rassismus oder Sexismus. Mit sozialer Diskriminierung sind beispielsweise die Benachteiligung, die Herabwürdigung und der Ausschluss von Menschen und Gruppen gemeint. Diskriminierung kann demnach unterschiedliche Formen – **mittelbare** wie **unmittelbare** – annehmen und auf unterschiedlichen Ebenen –, durch Individuen, Gruppen oder Gesetze – wirken.

Trotz umfangreicher Forschung auf diesem Themengebiet gibt es jedoch in Deutschland bislang nur wenige Studien, die das Ausmaß alltäglicher Diskriminierung umfassend darstellen. Die Perspektive der Betroffenen geht häufig unter, ihre Sicht auf Diskriminierung wird vorwiegend in fallbezogenen Erfahrungsberichten dokumentiert, und bleibt für das öffentliche Bewusstsein kaum zugänglich.

Es ist wichtig, die Sicht der Betroffenen einzubeziehen, diskriminierende Strukturen kritisch zu hinterfragen und »ein möglichst breit angelegtes Verständnis von Diskriminierung zu entwickeln, um der Komplexität des Phänomens gerecht zu werden, ohne Definitionszwang und mit Zugang an vielfältige didaktische Anschlussmöglichkeiten.«<sup>2</sup>

Mehr zum Themenbereich Diskriminierung auf Seite 14.

\* Zur Einstimmung wie auch Begriffserklärung können Zitate bzw. Textauszüge eingesetzt werden.

\* Diese können beispielsweise als Blätter oder Metaplankarten auf Pinnwänden angebracht oder am Boden ausgelegt werden.

**2 KENNENLERNEN**

30 min

## ZIEL:

- 1) Kennenlernen
- 2) Erwartungen
- 3) Zielabgleich

## MATERIAL:

Ziele und Zeiträume des Moduls können auf FC angebracht werden. Je nach Wahl der Methode sollen Leitfragen für das Kennenlernen und die Erwartungsabfrage auf dem FC visualisiert werden.

Bei 2 Lerneinheiten wird darauf verzichtet, ein ausführliches Kennenlernen durchzuführen. Bei 4 Lerneinheiten öffnet sich ein weiteres Zeitfenster für Gruppendynamik und interaktives Lernen. Die Übung »Namensgeschichten« eignet sich dazu, das Kennenlernen anzuleiten und gleichzeitig in das Modulthema einzusteigen. Die Übung sensibilisiert zudem für den Umgang mit unterschiedlichen Identitäten und macht auf die Bedeutung von Nicht-Diskriminierung aufmerksam.<sup>3</sup>

*Mögliche Leitfragen für die Übungsanleitung:*

- \* Aus welchem Sprachraum stammt Ihr Name?
- \* Gibt es eine persönliche Geschichte dazu?
- \* Welche Erfahrungen machen Sie mit Ihrem Namen?

Eine ausführliche Beschreibung der Übung »Namensgeschichten« siehe Seite 40.

»Aus dem Bürostuhl kann der Herr  
das leicht beurteilen.  
Auf dem Platz geht es aber  
um Gefühle, um verletzten Stolz  
und verletzte Würde.  
Man muss sich die Situation  
vorstellen: Du wirst als Einziger  
auf dem Platz ausgepiffen,  
ohne dass Du was getan hast...«

Gerald Asamoah  
Handelsblatt, 22.01.2013

**Erwartungsabfrage**

Es ist außerdem wichtig, die Erwartungen der Gruppe in der Kennenlernphase abzufragen. Auf diese Weise können eventuell entstehende Missverständnisse ausgeräumt werden, die im weiteren Seminarverlauf möglicherweise zu Widerständen oder Frustration hätten führen können. Die Erwartungsabfrage dient also dazu, die Vorstellungen der Gruppe mit den Modulzielen und Modulinhalt abzugleichen. Die gewonnenen Informationen können bei der Durchführung des Moduls – soweit möglich – berücksichtigt werden.

Eine Möglichkeit für die Erwartungsreflexion ist die leicht gekürzte **Ampelmethode**. Hierfür bekommt die Gruppe 2 Zettel (oder Metaplankarten) in rot und grün.

Assoziationen: Auf die **grünen Karte** schreiben die Teilnehmenden ihre ersten Assoziationen bzw. Vorstellungen zum Thema des Moduls.

Erwartungen: Auf der **roten Karte** können die Teilnehmenden ihre Erwartungen und auch offene Fragen aufschreiben.

Es ist ratsam, die notierten Assoziationen und Erwartungen im Plenum zu besprechen und mit dem Ablauf des Moduls zu verbinden. Nicht alle Erwartungen können im Rahmen des Moduls erfüllt werden. Umso wichtiger ist es, das Anliegen des Moduls – seine Möglichkeiten und Grenzen – transparent und verständlich zu machen.

**Alternative:** siehe »Ich-ich nicht« auf Seite 38, soziometrische Übungen

<sup>3</sup> Mehr dazu siehe die Übungsbeschreibung auf Seite 42

**3 ÜBUNG »PERSPEKTIVWECHSEL«**

60 min

## ZIEL:

- 1) Reflexion über Vorurteile und Diskriminierung
- 2) Reflexion über die Auswirkung von Vorurteilen und Diskriminierung
- 3) Perspektivwechsel und Sportbezug

## MATERIAL:

Fertige Rollenkarten, Leitfragen für die Kleingruppenarbeit, Visualisierung der Leitfragen für Diskussion auf FC oder PPP.

Die Übung enthält Rollenspielanteile (zugewiesene Identitäten) und vollzieht sich im Dreischritt:

- ① Einzelarbeit,
- ② Aufstellung (wahlweise) und
- ③ Plenum.

Die Beteiligten bekommen kurz beschriebene Rollen zugeteilt bzw. ziehen je eine Rolle und übernehmen ihre neue Identität. Anschließend findet eine Aufstellung statt und die Ergebnisse werden bearbeitet und diskutiert.

Siehe dazu die Übungsbeschreibung auf Seite 50.

**Einzelarbeit**

Im Rahmen der Einzelarbeit fühlen sich die Rollenträger\*innen in ihre neue Identität ein und erkunden ihre neue soziale Wirklichkeit.

»... Ich wünschte mir damals  
ein Zeichen aus der Mannschaft,  
und Michael Ballack war unser  
Kopf, ein Held in der Öffentlichkeit.  
Er hatte Wirkung auf junge Leute.  
Das hätte mir damals sehr gut  
getan.«

Gerald Asamoah  
Handelsblatt, 22.01.2013

*Folgende Einfühlungsfragen stimmen die Rollenträger\*innen auf ihre neue Situation ein (eine Auswahl):*

- \* Wo wohnen Sie?
- \* Welche Schule haben Sie besucht?
- \* Wie viele Sprachen sprechen Sie?
- \* Wie feiern Sie Ihren Geburtstag?

**Kleingruppenarbeit**

*Folgende Leitfragen dienen als Grundlage für Kleingruppengespräche:*

- \* Wie geht es Ihnen mit dieser Rolle?
- \* Wie reagiert Ihr Umfeld/Ihr Sportverein auf Ihre neue Identität?
- \* Mit welchen Vorurteilen könnten Sie in Ihrem Umfeld/Verein konfrontiert werden?
- \* Wie gehen Sie mit damit um?

**Plenum**

Anschließend präsentieren die Arbeitsgruppen ihre Ergebnisse. Die jeweiligen Rollen werden symbolisch abgelegt. Die Übung sensibilisiert für gesellschaftliche Wirklichkeit und fördert die Bewusstwerdung für Stereotypisierungen, asymmetrische Kräfteverhältnisse und Ausgrenzungsprozesse. Die Schwierigkeit mancher Teilnehmer\*innen ihre neuen Rollen mit Inhalt zu füllen, spiegelt die gesellschaftliche Distanz und die fehlenden persönlichen Erfahrungen mit Vielfalt wider. Die Verfügbarkeit kollektiver Bilder, mit denen die Rollen auf der anderen Seite assoziiert werden, verdeutlicht die Macht von Vorurteile und historisch vorstrukturierter Gruppenvorstellungen.

**Alternativen:** »WortGewalt« siehe Seite 46.

**4 FAIRPLAY & DISKRIMINIERUNGSBAROMETER**

50 min

## ZIEL:

- 1) Herstellung von Praxisbeispielen
- 2) Reflexion über die eigene Einschätzung von Praxisfällen auf der Grundlage von realen Beispielen und Situationen

## MATERIAL:

Beispiele auf Karten oder A4-Blättern, Raster, Diskriminierungsbarometer für die Einordnung der Fälle, Übungsbeschreibungen

Das Diskriminierungsbarometer baut Brücken zur Praxis der Beteiligten. Das Team bietet mehrere Varianten der Durchführung an, je nach Zeit und Bedarf der Gruppe. Eine ebenfalls denkbare, aber zeitsparendere Form der Auswertung ist die Abfrage einer subjektiven Einschätzung der Situation entlang einer Skala von 0 bis 10, bestimmt nach empfundenem Schweregrad und Intensität.

Die Arbeit erfolgt im Plenum. Sollte die Gruppe zahlenmäßig zu groß ausfallen, bietet sich das Format der Kleingruppengespräche an. Die Arbeit am Diskriminierungsbarometer kann durch ein Brainstorming eingeführt werden.

Die Durchführung des Barometers erfolgt nach folgenden Schritten:

- 1) Auslegen mitgebrachter Beispiele auf Karten oder auf A4-Blättern.

2) Aufstellung entlang der Karten je nach individueller Einschätzung der Fälle auf der Diskriminierungs-Skala (0 = nicht diskriminierend; 10 = sehr diskriminierend)

3) Diskussion über die Parameter subjektiver Einschätzung von Diskriminierung

Die Auswertung der Übung kann durch Fragen zur Positionierung der Teilnehmenden entlang der Fälle oder zu deren Einordnung entlang der Linie von 0 bis 10 im Plenum reflektiert und besprochen werden. Es ist ratsam die Auswertung der einzelnen Positionen und Fragen mit dem Input zur GMF und Diskriminierung zu verbinden.

Eine ausführliche Übungsbeschreibung finden Sie auf Seite 56.

**Alternative:** »Fallanalyse« siehe Seite 60.

**5 INPUT**

10 min

## ZIEL:

- 1) Sensibilisierung für GMF und Diskriminierung im Sport
- 2) Arbeit mit dem Diskriminierungsmodell
- 3) Reflexion über Ebenen der Diskriminierung und Möglichkeiten der Entgegnung

## MATERIAL:

Flipchart oder PPP, Arbeitsblätter, Handouts, Glossar mit Begriffen, sportrechtliche Hinweise und Richtlinien sowie relevante Links sollten ausgeteilt werden.

Der Input muss nicht zwingend frontalen Charakter haben. Es ist möglich, die **zentralen Thesen** in Kartenform zu präsentieren.

*Mögliche Schwerpunktsetzungen:*

- \* Grundlagen der GMF
- \* Erscheinungsformen GMF im Sport anhand ausgewählter Themen
- \* Diskriminierung und Diskriminierungsebenen anhand des Diskriminierungsmodells
- \* Mögliche Präventionsstrategien

**6 KOMPETENZMODELL**

10 min

## ZIEL:

- 1) Handlungsorientierung
- 2) Integration der Schulungsinhalte und -methoden

## MATERIAL:

Visualisierung der Praxisempfehlungen; Stufenmodell auf FC, PPP oder Pinnwand

Das Modul hat das Ziel, die Teilnehmenden darin zu sensibilisieren, Vorurteile und Diskriminierung zu erkennen. Die bewusste Wahrnehmung von Stereotypisierung, Herabwürdigung und Diskriminierung sind die wichtigsten Voraussetzungen für eine gelungene Prävention. Die Einordnung und Bearbeitung der wahrgenommenen Schief lagen ist der nächste Schritt.

In diesem Schulungsmodul wird auf drei Ebenen gearbeitet: **Individuelle Kompetenz** (Haltungen), **Sachkompetenz** (Wissen) und **Handlungskompetenz** (Initiierung von Verhalten). Diese Ebenen werden durch verschiedene Kompetenzkriterien, die sich aus Handreichungen zwischen Sport und Integrationsarbeit ergeben, gestützt. Das auf der Seite 18 beschriebene Stufenmodell ist hierfür sehr hilfreich.<sup>4</sup> Hier ist es ratsam, noch einmal auf das zentrale Ziel des Moduls – die Wahrnehmungsschulung – hinzuweisen und die Bedeutung einer kritischen Perspektive auf Vorurteile und Diskriminierung hervorzuheben.

Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit besteht aus einzelnen Phänomenen, welche nicht einfach zu durchschauen sind. Aus diesem Grunde ist es wichtig, die hier verhandelten Inhalte selbstreflexiv in den Blick zu nehmen. Die Reflexion über eigene Einstellungen, routinierte Deutungs- und Arbeitsweisen der Einblick in die

Debatten und Fragen, die viele Professionelle derzeit beschäftigen, können weitere Auseinandersetzungen nach sich ziehen und das Gefühl der eigenen Selbstwirksamkeit im Arbeitsfeld stärken und fördern.

Es ist möglich das Kompetenzmodell als Strategiekompass zu nutzen und die Gruppe zu bitten, entlang der Stufen – Wahrnehmen, Deuten, Handeln – eigene Strategien im Umgang mit Vorurteilen und Diskriminierung in der sportlichen Praxis zu formulieren und der Gruppe vorzustellen.

»Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit in der breiten Bevölkerung bildet das Fundament eines Eisbergs, an dessen Spitze offen sichtbarer und gewaltbereiter Rechtsextremismus steht. Daher ist es bei der Prävention und Intervention gegen Vorurteile wichtig, auch das soziale Netzwerk mitzudenken und einzubeziehen. Deutlich wird hier auch, wie wichtig es ist, sich laut und klar gegen Vorurteile zu beziehen, erstens die sozialen, demokratischen Normen von Gleichwertigkeit und Vielfalt hoch zu halten und zweitens dem Eindruck entgegenzuwirken, andere würden klammheimlich Vorurteile teilen. Drittens wird die Bedeutung von Regeln und Strukturen in Betrieben, Institutionen usw. deutlich, die das Ausleben von Vorurteilen erleichtern oder erschweren können.«<sup>5</sup>

**7 FEEDBACK UND AUSWERTUNG**

10 min

## ZIEL:

Feedback

## MATERIAL:

Metaplankarten, ggf. FC

Abschließend ist es wichtig, die Sicht der Gruppe auf das Modul zu erfragen und die Teilnehmenden für die weitere Beschäftigung zu motivieren.

- \* Was nehmen Sie für sich heute mit?
- \* Welche Fragen stellen sich Ihnen nach dem heutigen Modul?
- \* Woran würden Sie gern für sich weiterarbeiten?

<sup>4</sup> Das Modell kann auch zur Einstimmung auf das Modul genutzt werden.

<sup>5</sup> Beate Küpper (2013) *Die Abwertung von anderen – Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit in unserer Gesellschaft*. Thema Jugend, 4, 3-5

»Oft gelten Vorurteile einzig als individuelle Fehlurteile und es wird angenommen, es bedürfe nur der richtigen Information, um diese auszuräumen bzw. zu einem richtigen Urteil zu gelangen. Wie wir alle wissen, halten sich Vorurteile aber trotz vorhandener Information hartnäckig.«

Oliver Trisch (2010)

»Oftmals stehen die Fragen im Raum: Was bedeutet Diskriminierung? Wo beginnt Abwertung und Ausgrenzung? Diskriminierung gibt es nicht nur zwischen Menschen, sondern auch institutionell, etwa im Rahmen von Gesetzen und Richtlinien. Unreflektierte Normen und Werte können ebenfalls ausschließend wirken.«

Seminarteilnehmerin Erfurt (2015)

»Wir können lernen, Vorurteile zu erkennen und mit ihnen bewusst umzugehen. Wir machen damit verständlich, dass Vorurteile nicht deshalb entstehen, weil wir als Menschen etwas falsch machen.

Das hat vielmehr etwas mit Bildern ... zu tun, die ... kulturell bedingt unser Leben begleiten.

Wir machen klar, dass wir diese ... Prägung nicht hinnehmen müssen.

Jede/r, die/der für seine Einstellungen

Verantwortung übernehmen will,

kann seine vorurteilsbehafteten Denkmuster verändern.«

Monika Chmielewska Pape (2010)

Ich - Ich nicht?

Namensgeschichten

WortGewalt

PerspektivWechsel

Fairplay &

Diskrimierungsbarometer

Fallanalyse

# ÜBUNGEN

# Ich – Ich nicht?

## ÜBUNG Ich - Ich nicht?

### Regelkatalog

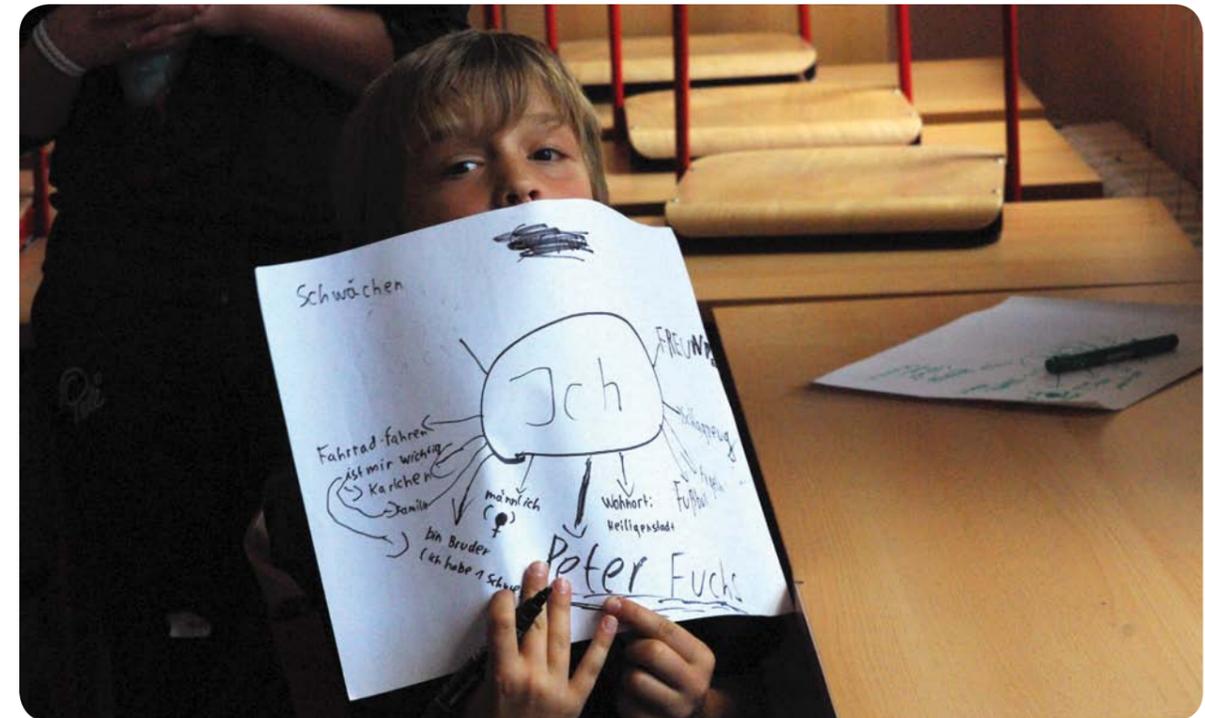
- \* Das Gebot der Freiwilligkeit und Selbstbestimmung ist bei soziometrischen Aufstellungsübungen ganz besonders wichtig.
- \* Selbst bei harmlosen Fragen kann durch die eigene Positionierung im Raum ein unbehagliches Gefühl entstehen.
- \* Es ist nicht erforderlich, alle Fragen konkret zu beantworten und es ist jederzeit möglich, Fragen zu überspringen oder die Übung zu verlassen.
- \* Zudem können Fragen unterschiedlich brisant sein und die Teilnehmer\*innen persönlich berühren.
- \* Es ist darauf zu achten, dass es seitens der Gruppe oder Seminarleitung nicht zu Bewertungen oder Zuschreibungen kommt. Allen Beteiligten muss ihr Recht auf Selbstbestimmung und Selbstzuordnung zugestanden werden.
- \* Es ist möglich und auch ratsam, die Teilnehmer\*innen selbst Fragen an die Gruppe stellen zu lassen.

### KURZBESCHREIBUNG

Bei »Ich – ich nicht?« handelt es sich um eine soziometrische Aufstellungsübung. Die Methode gilt als ein wirkungsvolles Instrument, um Selbstwahrnehmungen zu erweitern und einen Perspektivwechsel anzuregen. Durch die Aufstellung entlang der »Ja/Nein«-Fragen wird den Beteiligten ein Eindruck davon vermittelt, wie sich Menschen in einer Mehrheit oder in einer Minderheit fühlen und wie schnell man unter sozialen Druck geraten kann. Je nach gewählten Fragen kann diese Übung unsichtbare Normen wie auch gesellschaftliche Kategorien sichtbar machen.

Dazu gehören u.a. Herkunft, Religion, sexuelle Orientierung, Hautfarbe, Familienstand, Bildungsabschluss, Alter und Geschlecht. Diese Kategorien sind zum einen bedeutende Identitätsmerkmale, zum anderen bieten sie oftmals Anlass für Stigmatisierung und Diskriminierung.

Im ersten Schritt erfolgt die Einführung in die Übungsregeln. Im zweiten Schritt kann die Aufstellung angeleitet werden. Die Teilnehmenden positionieren sich entlang von »Ja/Nein«-Fragen. Abschließend findet eine Auswertung im Plenum statt.



### ZIELE

- \* Förderung der Gruppendynamik
- \* Stärkung der Selbstwahrnehmung durch Selbsterfahrung
- \* Einstieg in Themen wie Vorurteile, Diversität, Macht, Diskriminierung

### ZIELGRUPPE UND SETTING

Die Übung kann mit Erwachsenen ebenso wie mit Jugendlichen durchgeführt werden. Je nach Zielgruppe und Setting muss die Übung jedoch in ihrer Art der Ansprache, Fragestellung und Intensität angepasst werden. Voraussetzung für die Durchführung ist ausreichend Bewegungsraum.

### Arbeitsform:

Aufstellung/Positionierung

### Gruppengröße:

max. 20 Personen

### Zeitungfang:

je nach Gruppen- und Seminarsetting

ca. 20-30 Minuten

### Materialien:

ein großer Zettel mit der Aufschrift »ICH«, ein großer Zettel mit der Aufschrift »ICH NICHT«, die zur Visualisierung an zwei gegenüberliegenden Seiten im Raum befestigt werden;  
Klebeband zum Befestigen der Zettel;  
ein Katalog mit Übungsfragen

# Ich – Ich nicht?

## ABLAUF

### MÖGLICHER EINSTIEG

Es handelt sich um eine soziometrische Methode, die wir anwenden, um uns als Gruppe besser kennenzulernen und um viel voneinander zu erfahren. Manche Fragen sind sehr allgemein, manche anderen etwas persönlicher. Sie können sich jederzeit dazu entscheiden, Fragen nicht zu beantworten. Die Aufstellung erfolgt entlang der *Ja/Nein*-oder genauer gesagt *Ich-Ich-nicht-Fragen*.

### SCHRITT 1: POSITIONIERUNG IM RAUM

Die Gruppe wird gebeten, sich nach jeder gestellten Frage entweder auf der Seite »*Ich*« oder auf der Seite »*Ich nicht*« zu positionieren. Es bietet sich an, die Teilnehmenden während der Aufstellung danach zu fragen, was sie sehen, wahrnehmen und erleben. Die Phase der Aufstellung ist also ein wichtiger Raum für die emotionale Resonanz auf die Positionierung. Die Resonanz kann durch Reflexionsfragen zur Positionierung Einzelner im Raum vertieft werden. Es ist wichtig, die Aufstellung emotional wirken zu lassen und erst dann mit der Auswertung zu beginnen.

### SCHRITT 2: AUSWERTUNG

Alle kehren ins Plenum zurück und beteiligen sich an der Übungsauswertung. Neben dem gruppodynamischen Aspekt macht die Aufstellung auf Unterschiede und Gemeinsamkeiten in der Gruppe aufmerksam. Wird das Niveau der Fragen erhöht, bietet die Methode einen thematischen Einstieg in die Themenbereiche von Identität und Zugehörigkeit sowie Stigmatisierung und Diskriminierung.



### ANREGUNGEN FÜR DIE DISKUSSION

Die Gruppe ist quasi ein Modell der Gesellschaft und schlägt Brücken zwischen eigenem (subjektivem) Erleben und gesellschaftlicher Realität. Es wird verdeutlicht, wie Gruppenbildung funktioniert und in welchem sozialen Abhängigkeitsverhältnis Gruppenidentitäten stehen.

Gruppenzugehörigkeiten und die damit verbundenen Kräfteverhältnisse – Privilegien und Benachteiligung aufgrund bestimmter Merkmale – sind im Alltag häufig so routiniert und festgeschrieben, dass sie nicht so einfach wie in dieser Übung relativiert werden können.

Die Übung bietet gleichzeitig die Möglichkeit darüber zu reflektieren, wie die Beteiligten – jede/r im eigenen Handlungsbereich – gegen Stigmatisierung und Ausgrenzung vorgehen können, und wo sie in der Zukunft in ihrer sportlichen Praxis aktiv werden wollen.



### MÖGLICHE AUSWERTUNGSFRAGEN

- \* Was haben Sie während der Übung wahrgenommen?
- \* Hat Sie etwas überrascht oder irritiert?
- \* Welche Frage ist Ihnen besonders in Erinnerung geblieben?
- \* Wie haben Sie die sich immer wieder verändernde Gruppenbildung erlebt?
- \* Ist Ihnen dabei etwas aufgefallen?
- \* Wie sind Sie mit ‚schwierigen‘ Fragen umgegangen?
- \* Wie war es, allein bzw. zusammen mit wenigen oder mit mehreren zu stehen?
- \* Entlang welcher Merkmale haben sich die Gruppen gebildet?
- \* Welche Merkmale können von Ausschluss/Diskriminierung betroffen sein?

### FRAGENKATALOG

Der Fragenkatalog beinhaltet 20 Fragenbeispiele. Je nach Gruppenzusammensetzung und Zielstellung der Übung können die Fragen inhaltlich variiert werden. Es erscheint ratsam, die Inhalte der Fragen an die Zusammensetzung der Gruppe – insbesondere im Hinblick auf das Alter der Teilnehmenden – anzupassen.

- \* Wer treibt gerne Sport?
- \* Wer ist haupt-, neben- oder ehrenamtlich im (Jugend)Sport tätig?
- \* Wer ist in Deutschland geboren?
- \* Wer hat den deutschen Pass?
- \* Wessen Eltern sind in Deutschland geboren?
- \* Wer spricht mehr als zwei Sprachen fließend?
- \* Wer tanzt gern?
- \* Wer ernährt sich vegetarisch oder vegan?
- \* Wer ist gläubig?
- \* Wer besucht regelmäßig ein Gotteshaus (Kirche, Synagoge, Moschee...)?
- \* Wer hat sich schon einmal benachteiligt gefühlt?
- \* Wer hat seine Schullaufbahn/Ausbildung / Studium in seiner Muttersprache absolviert?
- \* Wer hat Freunde aus anderen Kulturkreisen?
- \* Wer hat sich schon einmal benachteiligt gefühlt auf Grund des Geschlechtes?
- \* Wer hat sich schon einmal benachteiligt gefühlt auf Grund des Alters?
- \* Wer hat sich schon einmal benachteiligt gefühlt auf Grund der Herkunft?
- \* Wer hat im Arbeits- oder Privatfeld Bezüge zu Geflüchteten?
- \* Wer hat Kinder?
- \* Wer hat Geschwister?
- \* Wer hat schon einmal Ausgrenzung im Sport erlebt bzw. beobachtet?

### QUELLEN

**DGB Bildungswerk Thüringen** (2008). *Brandsätze. Baustein zur nicht-rassistischen Bildungsarbeit.* [www.baustein.dgb-bwt.de/index.php4](http://www.baustein.dgb-bwt.de/index.php4)

**Marina Chernivsky** (2010). *Methodenbuch. Perspektivwechsel – Theoretische Impulse – Pädagogische Anregungen.* Hrsg.: ZWST, Frankfurt am Main.

# Namensgeschichten

## ÜBUNG

### Namensgeschichten

#### KURZBESCHREIBUNG

Jeder Mensch hat einen Namen. Die Namen sind Träger unserer Identität, sie spiegeln unsere Biografie wider und sagen etwas über die Geschichte unserer Familien in einer bestimmten Zeitepoche aus. Unsere Namen haben also nicht nur eine identitätsstiftende Bedeutung für die eigene Persönlichkeit, sondern gewähren auch einen Einblick in den Zeitgeist der Gesellschaft, in deren Kontext wir unsere Namen bekommen haben. Beim Namensentzug wird der Mensch seiner Wurzeln und seiner Identität beraubt. Wird der Name eines Menschen systematisch nicht korrekt ausgesprochen, so wird seine gesamte Identität infrage gestellt und sein Gefühl der Zugehörigkeit irritiert.

Die Übung eignet sich zum gruppendynamischen Kennenlernen und bietet die Möglichkeit eines thematischen Einstiegs. In dieser Übung werden den Teilnehmenden Fragen zu ihrem Namen gestellt, die sie für sich beantworten und anschließend im Plenum vorstellen können.

#### ZIELE

- \* Gruppendynamisches Kennenlernen
- \* Sensibilisierung für die Bedeutung von Identität und Zugehörigkeit
- \* Einstieg in Themen wie Identität, Diversität und Diskriminierung

- \* Die Übung kann die Gruppe zusammenbringen und eine vertraute Atmosphäre entstehen lassen.
- \* Sie kann auf das Thema Identität aufmerksam machen und die Bedeutung der gegenseitigen Anerkennung unterstreichen.
- \* Es ist wichtig darauf zu achten, dass innerhalb der Gruppe ein sensibler Umgang miteinander gewahrt bleibt. Schnell können Namen aus der Vergangenheit in der Seminargruppe neue Knospen tragen und sich verselbstständigen.
- \* Mit dieser Übung können auch schmerzliche (Familien-)Erinnerungen verbunden sein, die durch diese Übung aktiviert werden.
- \* Die Durchführung der Methode setzt eine behutsame Anleitung und Prozessmoderation voraus.



#### ZIELGRUPPE UND SETTING

Die Übung ist für Kinder, Jugendliche und Erwachsene geeignet und kann je nach Bedarf und Alter der Teilnehmenden durch die Auswahl der Fragen und Auswertungskriterien angepasst werden. Die Übung baut Vertrauen auf und fördert einen intensiven Austausch. So ist sie auch besonders gut geeignet, wenn eine Gruppe aus Teilnehmenden besteht, die sich noch nicht kennen.

#### ABLAUF

#### MÖGLICHER EINSTIEG

Meistens denken wir überhaupt nicht mehr darüber nach, wie unsere Vor- und Nachnamen auf andere wirken und welche Bedeutung sie für uns haben. Mittels dieser Methode können wir uns besser kennenlernen und mehr über unsere Namen erfahren.

#### Arbeitsform:

Stuhlkreis

#### Gruppengröße:

Max. 20 Personen

#### Zeitraum:

20-45 Minuten;

je nach Gruppengröße individuell;

pro TN mind. 3 Minuten Erzählzeit einplanen

#### Materialien:

Moderationskarten; Flipchart, PPP, Pinnwand auf dem die Fragen gut sichtbar notiert werden; Stifte

# Namensgeschichten

Folgende Leitfragen werden vorgelesen und auf einem Flipchart oder in einer Präsentation visualisiert.

- \* Gibt es eine persönliche Geschichte zu Ihrem Vor- und/oder Nachnamen?
- \* Aus welchem Sprachraum stammt Ihr Name?
- \* Gibt es eine Übersetzung/Bedeutung?
- \* Welche Erfahrungen machen Sie mit Ihrem Namen?

## SCHRITT 1: EINZELARBEIT

Die Teilnehmenden werden gebeten, die Geschichte ihres Vor- und Nachnamens zu rekonstruieren und sich schriftlich Notizen dazu zu machen.

## SCHRITT 2: ARBEIT IN KLEINGRUPPEN

Oftmals erschließen sich Gedanken erst im Gespräch mit anderen Beteiligten. In Kleingruppen haben alle die Möglichkeit, die Geschichte ihres Namens zu erzählen. Bleiben Fragen offen, so können durch Nachfragen weitere Aspekte ins Gespräch geholt werden, sofern die anderen Erzählenden zustimmen. Am Ende des Austausches entscheiden die Beteiligten, was sie im Plenum berichten werden.

## SCHRITT 3: PLENUM

In der Plenumsphase berichten die Kleingruppen über ihren Austausch. Das Ziel besteht vor allem darin, Gemeinsamkeiten und Unterschiede in den Gruppen zusammenzutragen und zu diskutieren.

## ALTERNATIVER ABLAUF

**Die Übung eignet sich zum Kennenlernen und für einen erstem thematischen Einstieg. Sofern nicht ausreichend Zeit vorhanden, ist es ratsam, die gekürzte Variante anzuwenden. Bei dieser Übungsvariante ist es möglich, die klassische Selbstvorstellung mit Namensgeschichten zu verbinden.**

Folgende Fragen können die Vorstellungsrunde navigieren:

- \* Aus welchem Sprachraum stammt Ihr Name?
- \* Gibt es eine persönliche Geschichte dazu?
- \* Welche Erfahrungen machen Sie mit Ihrem Namen?

## ANREGUNGEN FÜR DIE DISKUSSION

Die Übung sensibilisiert für einen verantwortungsvollen (pädagogischen) Umgang mit unterschiedlichen Identitäten und Zugehörigkeiten. Bei der Auswertung der Übung sind mehrere Perspektiven sowie auch vielfältige thematische Bezüge möglich.

Folgende Aspekte können in die Auswertung je nach Zielstellung und verfügbarer Zeit einbezogen werden:

### \* Name als Identitätsträger

»Ich bin [NAME].«, lautet ein gebräuchlicher Satz, wenn man sich vorstellt. Der Name wird hier als Synonym für »Ich« verwendet. Unsere Herkunft, Erfahrungen, Begegnungen, Eigenschaften etc. sind mit dem Namen verknüpft. Er ist für eine Person der Träger der eigenen Geschichte und unmittelbar an die Wahrnehmung der eigenen Identität gebunden. Wird ein Name systematisch falsch ausgesprochen oder geschrieben, kann dies für

die betroffene Person bedeuten, ausgeschlossen zu sein und sich als nicht gleichwertig zu empfinden. Abhängig davon, von wem und in welchem sozialen Rahmen der Name unkorrekt ausgesprochen wird, kann diese Art der (subjektiv empfundenen) Missachtung mehr oder weniger tiefe Spuren hinterlassen. Das Bedürfnis von anderen gesehen und anerkannt zu werden, ist ein universales Grundbedürfnis.

### \* Namen und ihre Herkunft

Namen können etwas über die Herkunft eines Menschen aussagen. Hier liegt das große Potenzial, etwas über eine Person zu erfahren sowie den Menschen selbst zu Wort kommen zu lassen. Die Frage nach dem Namen signalisiert Interesse und Bereitschaft, sich für andere zu öffnen. Insofern kann das Erfragen und Berichten der Geschichte eines Namens integrative und eine identitätsstiftende Wirkung entfalten. Gleichzeitig können Namen mit Ausschluss und Ausgrenzung verbunden sein, nämlich dann, wenn sie als fremd wahrgenommen und etikettiert werden.

### \* Namen und Vorurteile

Namen verkörpern unsere Biographie und Familiengeschichte(n), aber sie können auch mit Vorurteilen und Stereotypen verbunden sein. Die Vorstellungen von Namen als Aushängeschild einer ethnischen, religiösen oder nationalen Zugehörigkeit tragen oft dazu bei, dass der Name mit Vorurteilen belegt wird. Untersuchungen an Schulen ergeben, dass bestimmte Vornamen mit negativen Eigenschaften (bspw. verhaltensauffällig, leistungsschwach) verknüpft sind und eine Ungleichbehandlung begünstigen. So bekommen Menschen mit einem bestimmten Namen häufig unfreiwillig ein Etikett verpasst, noch bevor sie die Gelegenheit haben, für sich selbst zu sprechen und Stellung zu beziehen. Um derlei

Diskriminierungstendenzen zu vermeiden ist es wichtig, sich seiner inneren Bilder stets aufs Neue bewusst zu werden. Die Übung kann als Aufhänger genutzt werden, für diese Gegebenheiten zu sensibilisieren und um tiefer in das Thema Vorurteile und Diskriminierung einzusteigen.

### \* Name als Alleinstellungsmerkmal

Der Name kann als Alleinstellungsmerkmal eine positive Resonanz erfahren. Es kommt jedoch auch vor, dass dieses Alleinstellungsmerkmal als Belastung empfunden wird. Das eigene Selbstverständnis bedarf der Abgrenzung, aber ebenso der Beachtung und Solidarität. Ein seltener Name kann im sozialen Umfeld Stigmatisierung nach sich ziehen und Ausgrenzung begünstigen.

## QUELLEN

**Petra Wagner, Stefani Hahn, Ute Enßlin** (Hrsg), (2006). *Macker, Zicke, Trampeltier ... Vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung in Kindertageseinrichtungen. Handbuch für die Fortbildung.* Weimar/Berlin.

**Marina Chernivsky, Christiane Bernuth** (2014). *Selbstwirksamkeit lernen und leben. Inklusionswerkstatt für die pädagogische Praxis.* Hrsg.: Deutsche Soccer Liga e.V., Erfurt, S. 71 ff., [www.deutschesoccerliga.de](http://www.deutschesoccerliga.de)

ÜBUNG

## WortGewalt

Strategien zum Umgang mit diskriminierender Sprache<sup>1</sup>

### KURZBESCHREIBUNG

Unsere Sprache stiftet Vertrauen und Verbindung, sie kann aber auch Distanz schaffen und Grenzen festlegen. Nicht nur die Intention und die Wahl unserer Worte sind bedeutsam, sondern vor allem die Wirkung, die sich aus unserer Sprache entfaltet. Die Alltagsmacht verletzender und diskriminierender Sprache beginnt bei der Vereinheitlichung, der Verwendung historisch belasteter Bezeichnungen und der Relativierung ihrer Folgewirkungen für die Betroffenen. All zu oft wird jedoch die diskriminierende Beschaffenheit unseres Sprechens ignoriert, verharmlost, oder einfach weg definiert.



Die Übung schafft einen Einstieg ins Thema Sprache und Diskriminierung. Im Rahmen dieser Übung können geläufige Begrifflichkeiten bewusst und kritisch betrachtet werden. Für alle der hier reflektierten Redewendungen werden alternative Vorschläge unterbreitet.

### ZIELE

- \* Sensibilisierung für die Macht von Worten und Bezeichnungen
- \* Analyse diskriminierender Begriffe und Redewendungen
- \* Ausloten alternativer Begriffsverwendungen
- \* Abbau von Widerständen im Hinblick auf Sprachkorrekturen

### ZIELGRUPPE & SETTING

Die Übung ist vor allem für Erwachsene aber auch für Jugendliche geeignet und kann in ihrer Struktur an jede Gruppe angepasst werden. Die Raumaufstellung fördert einen intensiven Austausch über den eigenen Umgang mit Sprache und Redewendungen. Vorkenntnisse sind nicht erforderlich.

### ABLAUF

#### MÖGLICHER EINSTIEG

Sprache ist unser zentrales Kommunikationsmittel. Unsere Gedanken, Gefühle, Deutungen und Sichtweisen vermitteln wir unserem Gegenüber durch Sprache. Es kann jedoch eine Gratwanderung sein, die richtigen Worte zu finden, um die gewünschte Wirkung zu erzielen.

<sup>1</sup> Die Übung basiert auf der Methode *Beschädigte Sprache – verletzende Worte*. Marina Chernivsky, Christiane Friedrich, Jana Scheuring (2014). Im Methodenbuch *Praxiswelten – Zwischenräume der Veränderung*. (Hrsg. ZWST), S. 134-148.



Seit Jahren ist bekannt, dass etliche Redewendungen im alltäglichen Sprachgebrauch diskriminierend sind, aber sie werden trotz aller Einwände weiter verwendet. Manche von ihnen mögen aus Sicht der Sprecher\*innen nicht beleidigend gemeint sein, aber sie können den Nerv derjenigen treffen, die damit konfrontiert werden.

#### SCHRITT 1: EINSTIMMUNG ALS AUFSTELLUNG

Eine Raumaufstellung entlang der folgenden Fragen ermöglicht eine gefühlsbetonte und selbstreflexive Annäherung an die Übung. Folgende Fragen werden zunächst nonverbal durch das Aufstellen beantwortet. Eine auf dem Boden befindliche Skala zwischen 0 (gar nicht relevant) und 10 (sehr relevant) verdeutlicht die Bandbreite der Antwortoptionen. Nachdem die Beteiligten ihre Position auf der Skala gefunden haben, kann eine erste Zwischenauswertung der verschiedenen Perspektiven auf die Fragen sinnvoll sein.

#### Arbeitsform:

Stuhlkreis, Kleingruppen, Aufstellung

#### Gruppengröße:

max. 20 Personen

#### Zeitraum:

60–90 Minuten

#### Materialien:

Moderationskarten und Stifte für Notizen  
Flipchart zum Notieren der Fragenstellungen  
Schritt 2: Begriffsannäherung

## AUFSTELLUNG ZU FOLGENDEN FRAGEN

- \* Stolpern Sie manchmal über bestimmte Begriffe?
- \* Gibt es Begriffe, die Sie persönlich ärgern?
- \* Wurden Sie schon einmal selbst mit diskriminierender Sprache konfrontiert?
- \* Haben Sie irgendwann einmal selbst diskriminierende Sprache verwendet?
- \* Wurden Sie bereits einmal darauf hingewiesen?
- \* Hat Sprache eine Relevanz für Ihre sportliche Praxis?
- \* Haben Sie sich mit dem Thema beschäftigt?
- \* Waren bestimmte Begriffe schon einmal Thema in Ihrem Sportfeld?

## SCHRITT 2: BEGRIFFSANALYSE IN KLEINGRUPPEN

Die unten stehenden Begriffe sind bereits auf Karten visualisiert und können der Gruppe vorgestellt werden. Dabei geht es in der Kleingruppenarbeit um die Begriffe **Flüchtlinge** und **Asylant**. Je nach Zeitrahmen und Bedarf der Gruppe, kann die Übung um weitere Begriffe ergänzt werden<sup>2</sup>. So kann die Arbeit an der Sprache an zwei Begriffen verdeutlicht werden. **Ein Begriff ist bewusst durchgestrichen**. Die Streichung macht auf die verletzende Bedeutung dieser Wortschöpfung aufmerksam und deutet darauf hin, dass sie ein **N-Wort**<sup>3</sup> darstellt.

Eine hilfreiche und kompakte Übersicht zur Verwendung und Wirkungsweise von Begriffen und Redewendungen bietet das Glossar der Neuen deutschen Medienmacher.

<sup>2</sup> Siehe dazu den Glossar der **Neuen Deutschen Medienmacher** unter: [www.neuemedienmacher.de/wissen/wording-glossar/](http://www.neuemedienmacher.de/wissen/wording-glossar/)

<sup>3</sup> Das **N-Wort** steht für stark diskriminierende, verletzende – insbesondere rassistisch konnotierte – Begriffe oder Sprachwendungen, die durch die N-Bezeichnung beim Sprechen vermieden werden können.

<sup>4</sup> **DGB Bildungswerk Thüringen** (2008). *Brandsätze. Baustein zur nicht-rassistischen Bildungsarbeit*. [www.baustein.dgb-bwt.de/index.php4](http://www.baustein.dgb-bwt.de/index.php4)

<sup>5</sup> Die Übung basiert auf der Methode *Beschädigte Sprache – verletzende Worte*. **Marina Chernivsky, Christiane Friedrich, Jana Scheuring** (2014). Im Methodenbuch *Praxiswelten – Zwischenräume der Veränderung*. (Hrsg. ZWST), S. 134-148.

Die Analyse der gewählten Begriffe kann sich entlang folgender Fragestellungen vollziehen. Es ist ratsam, dazu in Kleingruppen zu arbeiten.

- \* Adressat\*in: Wer ist damit gemeint?
- \* Sprecher\*in: Aus welcher Position wird die Aussage getroffen?
- \* Wirkung: Welche Emotionen ruft der Begriff hervor?
- \* Macht: Welche (gesellschaftlichen) Machtverhältnisse sind damit verbunden?
- \* Geschichte: Was steht hinter dem Begriff und wann wurde er geprägt?

Dieses Raster ist veränderbar. Die Fragen und das gesamte Vorgehen sollte an das Alter und die Bedürfnisse der konkreten Gruppe angepasst werden.

## KRITIK AN BEGRIFFEN

### \* Asylanten

»Das Wort *Asylant* wurde Anfang der 80er Jahre durch Politik und Medien geprägt – in Abgrenzung zu den Begriffen *Asylbewerber\*in* und *Flüchtling*. Dieser Begriff tauchte vor allem dort auf, wo Flüchtlinge nicht als schutzbedürftig dargestellt wurden, sondern als Bedrohung. Anfang der 90er Jahre spitzten sich diese Wertungen noch mal zu: Wortzusammensetzungen wie »*Schein-asylant*« oder »*Asylantenflut*« machte die Abwertung unmissverständlich deutlich.«<sup>4</sup>

**Kritik am Begriff:** Er taucht vor allem da auf, wo Geflüchtete als Bedrohung oder Belastung dargestellt werden. Mit dieser Vorgeschichte stellt das Wort einen diskriminierenden Begriff dar und sollte nicht verwendet werden.

<sup>6</sup> **Neue deutsche Medienmacher** (2015)

<sup>7</sup> **Viktorija Klimpfinger** (2015). *Warum es wichtig ist, ob wir Flüchtling oder Refugee sagen*. [www.vice.com/de/read/fluechtling-vsrefugee-begriff-911](http://www.vice.com/de/read/fluechtling-vsrefugee-begriff-911)

<sup>8</sup> **Die Welt** (19.08.2013)

### \* Flüchtlinge

»sind laut Genfer Flüchtlingskonvention Personen, die aus begründeter Furcht vor der Verfolgung ihrer Person wegen ihrer »Rasse«, Religion, Nationalität oder Zugehörigkeit zu einer bestimmten sozialen Gruppe Schutz in einem anderen Land suchen. In amtlichen Statistiken gelten die Bezeichnungen *Flüchtlinge* und *Asylberechtigte* nur für Menschen, die schon Schutzstatus besitzen: *Asylberechtigte* werden nach dem Asylrecht im Grundgesetz anerkannt, *Flüchtlingen* wird Flüchtlingschutz nach der Genfer Konvention gewährt.«<sup>5</sup>

**Kritik am Begriff:** Im Kontext aktueller Debatten kann der Begriff abwertend bis diskriminierend wirken. »*Geflüchtete* wird seit einiger Zeit als Alternativbegriff für *Flüchtlinge* verwendet. Zum einen, weil damit die teils als *kleinmachend* oder *abwertend empfundene Endung -ling* umgangen wird.«<sup>6</sup> Zum anderen, um zu vermeiden, dass die Identität von Menschen nicht auf ihre Flucht reduziert wird: Flüchten ist eine Handlung, die zeitlich begrenzt ist. »*Der »Flüchtling«* heißt bei uns aber auch dann immer noch so, wenn die Flucht vorbei ist. Damit wird die Vergangenheit zum Identitätsmerkmal, das man nicht ablegen kann.«<sup>7</sup>

Um den Einfluss der Sprache noch deutlicher aufzuzeigen und ggf. weitere Begriffe in die Sprachanalyse einzubeziehen, kann folgendes Zitat verwendet werden:

»Mehrere Leute meinten, bei Einwüfen oder Ballkontakten Sachen wie »*Schwarzes Schwein*« in meine Richtung rufen zu müssen. Immer, wenn der Ball in meine Nähe kam, gab es auch *Affenlaute*«, sagte der 20-Jährige am Montag. Als es ihm zu viel geworden war, ging Danny da Costa zu Schiedsrichter Florian Meyer (Burgdorf) und machte ihn darauf aufmerksam. »Ich habe Herrn Meyer gesagt, dass ich da aufs Übelste beschimpft werde, dass das nicht mehr tragbar für mich ist«. Meyer veranlasste eine Stadiondurchsage, danach wurde es laut da Costa »etwas besser.«<sup>8</sup>

## ANREGUNGEN FÜR DIE DISKUSSION

Es ist unbequem, festzustellen, dass vertraute Sprachgewohnheiten abwertende und gar diskriminierende Bedeutungen transportieren. Die Erkenntnis, dass auch die eigenen Sprache nicht neutral ist, ist jedoch der erste Schritt zur Handlungsfähigkeit und Verantwortungsübernahme. Der Verweis auf die Geschichte und Tradition mancher Begriffe entbindet uns nicht von der individuellen Verantwortung für unsere Sprache.

Die Bedeutung und Wirkungsweise von Begrifflichkeiten sind wandelbar. Ein Urteil über den Diskriminierungsgehalt eines Begriffes muss daher immer unter Rückbezug auf seine Verwendungsgeschichte und unter Einbeziehung seiner negativen Wirkungen getroffen werden. Auch wenn die Beschäftigung mit diskriminierendem Sprachgehalt wichtig ist, soll das Überdenken der Sprachgewohnheiten nicht aufgezwungen, sondern eigenverantwortlich entschieden werden.

## QUELLEN

**DGB Bildungswerk Thüringen** (2008). *Brandsätze. Baustein zur nicht-rassistischen Bildungsarbeit*. [www.baustein.dgb-bwt.de/index.php4](http://www.baustein.dgb-bwt.de/index.php4)

**Marina Chernivsky, Christiane Friedrich, Jana Scheuring** (2014). *Beschädigte Sprache – verletzende Worte*. In: *Praxiswelten – Zwischenräume der Veränderung*. Hrsg.: ZWST, S. 134-148.

**Viktorija Klimpfinger** (2015). *Warum es wichtig ist, ob wir Flüchtling oder Refugee sagen*. [www.vice.com/de/read/fluechtling-vsrefugee-begriff-911](http://www.vice.com/de/read/fluechtling-vsrefugee-begriff-911)

**Neue deutsche Medienmacher** (2015)

# PerspektivWechsel

## ÜBUNG

# PerspektivWechsel<sup>1</sup>

### KURZBESCHREIBUNG

Die vorliegende Methode ist eine Mischung aus dem Rollenspiel »Perspektivwechsel« und der Aufstellungsübung »Wie im richtigen Leben«<sup>2</sup>. Die Methode konstruiert fiktive Rollen und arbeitet mit sensibilisierenden Reflexionsfragen. Sie kann mit oder ohne Aufstellung durchgeführt werden. Es obliegt der Seminarleitung zu entscheiden, welches Vorgehen für die Gruppe – zeitlich und methodisch – passfähig ist. Die Plenumsdiskussion und die anschließende Auswertung bieten Raum für emotionale Resonanz und gemeinsame Reflexion über Erfahrungen mit und Sichtweisen auf die besagten Rollen.

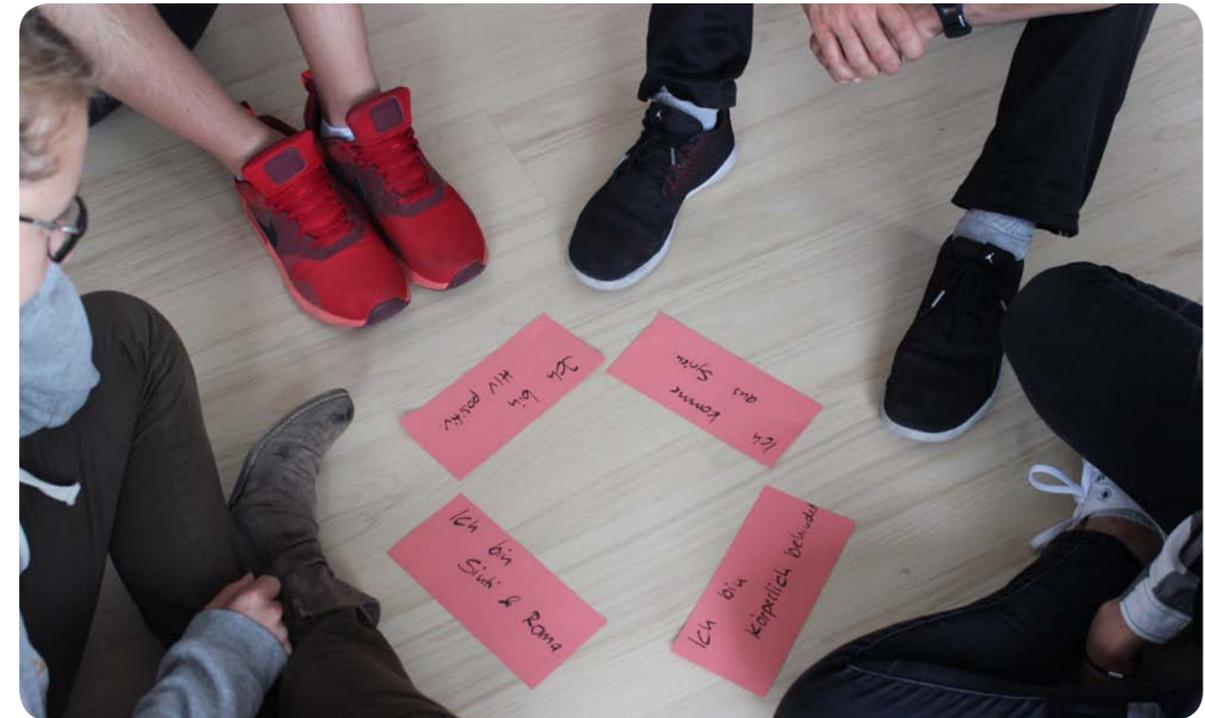
### ZIELE

- \* Sensibilisierung für neue Perspektiven
- \* Reflexion der eigenen Position in der Gesellschaft
- \* Sensibilisierung für Vorurteile und Diskriminierungserfahrungen
- \* Bewusstwerden über die eigenen Privilegien bzw. Benachteiligungen

<sup>1</sup> Die Übung basiert auf der Methode *Perspektivwechsel*. **Marina Chernivsky** (2010): Methodenbuch *Perspektivwechsel – Theoretische Impulse – Methodische Anregungen*. Hrsg.: ZWST, Seiten 60-64.  
www.zwst-perspektivwechsel.de

<sup>2</sup> ebd. Seiten 52-56

- \* *Perspektivwechsel ist ein leicht abgewandeltes Rollenspiel.*
- \* *Eine gewisse Skepsis gegenüber der Methode gehört dazu, aber die Übung kann durch ihre Dynamik eine positive Resonanz hervorrufen.*
- \* *Wichtig ist es darauf hinzuweisen, dass es keine richtigen und falschen Antworten gibt.*
- \* *Vielmehr geht es hier darum, den Blick zu wechseln und andere Perspektiven einzunehmen.*
- \* *Die besagten Rollen können jeder Zeit abgelegt werden.*



### ZIELGRUPPE & SETTING

Die Übung eignet sich für Jugendliche und Erwachsene. Sie ist insofern anspruchsvoll, da sowohl die Bereitschaft als auch die Fähigkeit bei den Teilnehmenden vorhanden sein muss, sich eine andere Rolle/Person hineinzuversetzen. Der Übungsablauf orientiert sich an den Teilnehmenden und wird durch die persönlichen Bezüge der Teilnehmenden bestimmt. Für die Durchführung dieser Übung ist eine ruhige und konzentrierte Atmosphäre eine wichtige Voraussetzung.

#### Arbeitsform:

Stuhlkreis

#### Gruppengröße:

optimal bis 15 Personen

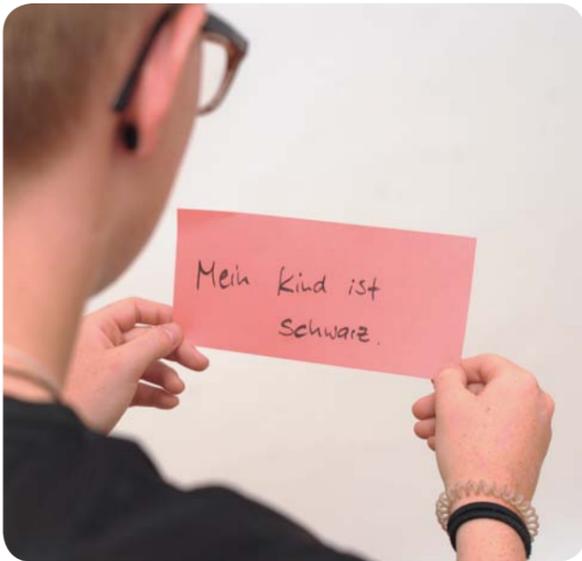
#### Zeitungfang:

60-90 Minuten, je nach Gruppengröße

#### Materialien:

Es werden Karten angefertigt, auf denen jeweils eine Rolle beschrieben steht;  
für Notizen liegen Metaplankarten und Stifte bereit;  
Hilfsfragen werden für alle gut lesbar auf Flipchart, PPP, Pinnwand geschrieben.

# PerspektivWechsel



## ROLLENKARTENBEISPIELE

- \* Ich bin Sinti & Roma.
- \* Ich bin jüdisch.
- \* Ich bin transsexuell.
- \* Ich komme aus Syrien.
- \* Ich bin in der Ukraine geboren.
- \* Ich bin arbeitslos.
- \* Ich bin körperlich behindert.
- \* Ich bin Rentner\*in.
- \* Ich bin afrodeutsch.
- \* Ich bin schwul/lesbisch.
- \* Ich bin obdachlos.
- \* Ich bin HIV positiv.



## MÖGLICHE ANSPRACHE DER SEMINARLEITUNG

»Nun haben Sie eine neue Identität dazu bekommen. Möglicherweise kann die neue Rolle Ihre bisherige Kommunikation mit Ihrem Umfeld verändern. Die Rollenübernahme ist jedoch zeitlich definiert und räumlich begrenzt. Sie können die Rolle jeder Zeit ablegen.«

## ABLAUF

### MÖGLICHER EINSTIEG

Perspektivübernahme heißt, sich in Positionen und Erfahrungshorizonte anderer hinein zu versetzen, quasi die Welt aus deren Augen zu sehen. Wie intensiv das tatsächlich gelingt, ist nicht mit Sicherheit festzustellen. Von Bedeutung ist jedoch die Bereitschaft oder eher noch der Versuch, andere – auch wenn bisher verborgene Perspektiven – einzunehmen. Hierin liegt die Basis für gegenseitiges Verständnis.

### 1. SCHRITT: VERGABE DER ROLLEN

Das Seminarteam verteilt die Rollen an die Teilnehmenden. Die Seminarleitung gibt die Rollenkarten verdeckt aus, ohne sie vorzulesen. Erst wenn die Rollenvergabe abgeschlossen ist, können die Rollenkarten von den Teilnehmenden umgedreht und gelesen werden.

Die Seminarleitung bringt die Rollen ausgedruckt mit oder schreibt sie im Vorfeld auf Metaplankarten.

### 2. SCHRITT: EINZELARBEIT

Die Aufgabe der Beteiligten besteht darin, die neue Identität anzunehmen und die damit einhergehenden Gedanken und Gefühle zu erkunden und innerlich festzuhalten. Folgende Fragen können den Beteiligten dabei helfen, die eigenen Reaktionen, aber auch die eventuellen Reaktionen ihres Umfeldes, ihres Vereins usw. mitzudenken.

Nach der Vergabe der Rollen bietet die Seminarleitung zur Einstimmung in die Einzelarbeit folgende Fragen an:

- \* Wo sind Sie geboren?
- \* Wie war Ihre Kindheit?
- \* Wie sieht Ihr Alltag aus?
- \* Wie ist Ihr Familienstand?
- \* Was haben Sie gelernt/studiert?
- \* Welchen Beruf möchten Sie gern erlernen?
- \* Was machen Sie gern in Ihrer Freizeit?
- \* Wo wohnen Sie jetzt? ...

### 3. SCHRITT: KLEINGRUPPENARBEIT

Es ist wichtig, die Phase der Einzelarbeit durch ein kollegiales Gespräch zu erweitern und zu vertiefen. Hier können eigene Fragen formuliert, Erfahrungen geteilt und Umgangsformen besprochen werden. Folgende Leitfragen dienen als Grundlage für Kleingruppengespräche:

- \* Wie geht es Ihnen mit dieser Rolle?
- \* Wie reagiert Ihr Umfeld/Ihr Sportverein auf Ihre neue Identität?
- \* Mit welchen Vorurteilen könnten Sie in Ihrem Umfeld/ Verein konfrontiert werden?
- \* Wie gehen Sie mit damit um?

- \* Auch wenn die Rollen auf den Karten nur kurz beschrieben sind, sind sie mehrdimensional zu verstehen..
- \* Bei der Einfühlung in die Rolle geht es nicht darum, ob die Antworten auf die Fragen richtig oder falsch sind, sondern um die eigene subjektive Einschätzung der neuen Identität.

### 4. SCHRITT: PLENUM

Anschließend präsentieren die Arbeitsgruppen ihre Ergebnisse. Die jeweiligen Rollen werden symbolisch abgelegt.

Das Gespräch im Plenum kann durch folgende Fragen unterstützt werden:

- \* Wie geht es Ihnen in dieser Rolle?
- \* Wie sehen wir die Person hinter dieser Rolle?
- \* Woher beziehen wir das »Wissen« über die Rollenidentität?
- \* Welche Bilder (Vorurteile) von anderen haben damit zu tun?
- \* Warum wissen wir über bestimmte Personen viel und über andere wenig?
- \* Wie relevant sind diese Vorstellungen für den Sport?

### (ZWISCHENSCHRITT) AUFSTELLUNG

Dieser Schritt ist optional und ist deshalb als Zwischenschritt gekennzeichnet. Die Aufstellung kann entweder nach der Rolleneinstimmung oder nach den Gruppengesprächen durchgeführt werden.

# PerspektivWechsel

Konkret geht es hier um die Aufstellung entlang der Fragen, die aus den jeweiligen Rollenidentitäten heraus beantwortet werden. Können die gestellten Fragen mit »ja« beantwortet werden, kann ein Schritt nach vorn gemacht werden.

## FRAGENKATALOG

- \* Haben Sie die deutsche Staatsbürgerschaft?
- \* Haben Sie das Recht auf den Aufenthalt in Deutschland?
- \* Haben Sie (gute) ausreichende Sprachkenntnisse?
- \* Können Sie Mitglied in einem Sportverein sein/werden?
- \* Können Sie problemlos ein Vorstandsamt in einem Verein ausüben?
- \* Haben Sie die Möglichkeit, in Ihr Heimatland zu reisen?
- \* Haben Sie das Recht auf freie Schulwahl?
- \* Haben Sie ein Bankkonto?
- \* Können Sie davon ausgehen, dass Ihnen wichtige Informationen in Ihrer Muttersprache vermittelt werden?
- \* Können Sie jede Sportart, die Sie ausüben möchten, frei wählen?
- \* Können Sie eine Arbeit ausüben, die Ihren Fähigkeiten und Qualifikationen entspricht?
- \* Ist Ihr Name für andere Menschen problemlos auszusprechen?
- \* Rechnen Sie bei der Anzeige eines Diebstahls bei der Polizei mit einer fairen Behandlung?
- \* Können Sie am gesellschaftlichen und kulturellen Leben in Ihrem Wohnort teilhaben?
- \* Können Sie ihre private Lebens-/Familiensituation uneingeschränkt nach außen darstellen?
- \* Können Sie Ihre Religion frei entfalten?
- \* Können Sie ohne Hindernisse und fragende Blicke öffentliche Verkehrsmittel nutzen?

Nach Beendigung der Aufstellung, legen die Teilnehmenden ihre Rolle symbolisch ab. Die Beteiligten werden gebeten, ihre Eindrücke mitzuteilen. Die folgenden Auswertungsfragen unterstützen die Reflexion und Diskussion.

- \* Diese Übung kann »nah gehen«, ungeahnte persönliche Bezüge und Momente der Betroffenheit hervorrufen.
- \* Darum ist es ratsam, nach Beendigung des Perspektivwechsels eine Methode anzuwenden, mit der die Teilnehmenden ihre Rolle symbolisch abstreifen können.
- \* Das Ablegen der Rolle ist auch während der Übungsdurchführung jederzeit möglich.

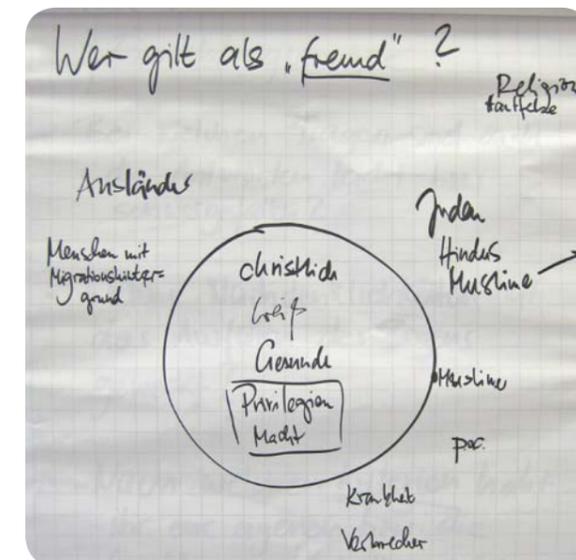
Die Auswertung der Aufstellung erfolgt ebenfalls im Plenum und kann durch folgende Leitfragen unterstützt werden:

- \* Konnten Sie sich in Ihre Rolle hinein versetzen?
- \* Wie leicht oder schwer fiel es Ihnen, durch die Schritte Stellung zur Rolle zu beziehen?
- \* Welche Fragen sind Ihnen im Gedächtnis geblieben?
- \* Gibt es Fragen, die bei Ihnen Emotionen ausgelöst haben?
- \* Wie ist es, soweit vorne zu stehen? Welche Fragen haben Sie nach vorne gebracht?
- \* Was hat Ihnen gefehlt, um Schritte nach vorne machen zu können? Voranzukommen?
- \* Gibt es Parallelen zwischen der gespielten Rolle und Ihnen?

## ANREGUNGEN FÜR DIE DISKUSSION

Die Übung sensibilisiert für gesellschaftliche Wirklichkeit und fördert die Bewusstwerdung für Stereotypisierungen, asymmetrische Kräfteverhältnisse und Ausgrenzungsprozesse. Die mögliche Ambivalenz manchen Rollen gegenüber, sowie eventuell auftretende Schwierigkeiten, die Rollenidentitäten mit Inhalt zu »füllen«, spiegelt die Diskrepanz zwischen den eigenen (vertrauten) Perspektiven bzw. Erfahrungsräumen und denen jener Personen und Gruppen wider, die häufiger von Vorurteilen und Ausschluss betroffen sind.

Die Verfügbarkeit kollektiver Bilder, mit denen die Rollen auf der anderen Seite assoziiert werden, verdeutlicht die Macht der Vorurteile und historisch vorstrukturierter Gruppenvorstellungen.



Die Übung zeigt auf, wie selektiv unsere Wahrnehmung sein kann: dominante gesellschaftliche Normen, Kategorisierungen, Bewertungen führen zu Stigmatisierung und Ausgrenzung von Personen und Gruppen. Der Mensch verschwindet hinter den Kategorien und es gibt oftmals soziale Distanzen, die sogar im persönlichen Kontakt nicht leicht zu überwinden sind. Oft benötigen wir zusätzliche Hinweise und Informationen, um Menschen ohne Schubladen zu begegnen und ihre Erfahrungen besser zu verstehen.

Das Einnehmen der anderen Perspektive kann veranschaulichen, dass es viel gewinnbringender ist, mit Menschen, statt über Menschen zu reden. Der Perspektivwechsel öffnet Türen für eine stärkere Erfahrbarkeit von Wirklichkeiten, die sonst nicht im Blickfeld sind, und fordert unsere Positionierung gegenüber Vorurteilen und Intoleranz.

## QUELLE

Marina Chernivsky (2010). *Methodenbuch. Perspektivwechsel – Theoretische Impulse – Methodische Anregungen*. Hrsg.: ZWST, Seiten 52-56 und 60-64. [www.zwst-perspektivwechsel.de](http://www.zwst-perspektivwechsel.de)

Marina Chernivsky (2014). *Perspektivwechsel oder der andere Blick*. In: *Praxiswelten – Zwischenräume der Veränderung*. Hrsg.: ZWST, S.: 104-116.

# Fairplay & Diskriminierungsbarometer

## ÜBUNG

### Fairplay & Diskriminierungsbarometer

#### KURZBESCHREIBUNG

In der Übung geht es zunächst um eine subjektive Einschätzung verschiedener Situationen entlang einer Skala von 0 (gar nicht diskriminierend) bis 10 (sehr diskriminierend) je nach empfundener Diskriminierung<sup>1</sup>. Die Beweggründe für die jeweiligen Einschätzungen werden anschließend im Plenum diskutiert. Das Diskriminierungsbarometer baut Brücken zu Erfahrungen und Praxisbeispielen der Beteiligten. Es geht in erster Linie um konkrete Vorkommnisse im Themenkomplex Diskriminierung und Sport. Bezogen auf die Sportpraxis können hier auch Fragen von Fairplay mit aufgenommen und mit der Gruppe diskutiert werden.

#### ZIELE

- \* Anerkennung der Bedeutung subjektiver Diskriminierungserfahrungen
- \* Beschäftigung mit Diskriminierung in Abgrenzung zu anderen Fällen
- \* Motivierung zum aktiven Handeln gegen Diskriminierung

#### ZIELGRUPPE & SETTING

Die Übung eignet sich für Jugendliche und Erwachsene. Diskriminierung ist i.d.R. ein starker Begriff, der nicht ohne Grundlage zu verwenden ist. Das subjektive Empfinden ist dabei ausschlaggebend, aber es ist juristisch trotzdem nicht immer ausreichend, um vom Tatbestand der Diskriminierung zu sprechen.

#### ABLAUF

##### MÖGLICHER EINSTIEG

Diskriminierung trifft Menschen im Alltag – in der Schule, am Arbeitsplatz, im Sport, in zahlreichen Gesprächen und Interaktionen. In der Übung geht es darum, solche Vorfälle auf sich wirken zu lassen und ein eigenes, bewusstes Urteil darüber zu fällen, wann und warum bestimmte Situationen diskriminierend sein können.

Es kann hilfreich sein, mittels Brainstorming den Begriff Diskriminierung aus der Sicht der Gruppe definieren zu lassen.

##### 1. SCHRITT: AUSTEILEN DER SITUATIONEN

Die Seminarleitung lässt die Teilnehmenden per Zufall eine Situation ziehen. Die Seminarleitung gibt die Situationen verdeckt aus ohne sie vorzulesen. Erst wenn das Austeilen abgeschlossen ist, können die Karten umgedreht und gelesen werden. Die Seminarleitung bringt die Situationen auf Papiausdrucken mit oder schreibt sie im Vorfeld auf Metaplankarten.

##### 2. SCHRITT: EINZELARBEIT

Die Teilnehmenden bekommen zunächst Zeit, sich in die Situation hineinzudenken und zu überlegen, in welchen Bereich des Barometers diese aus ihrer Sicht einzuordnen ist. Sollte die Zeit knapp sein, ist es möglich, auf diese Phase zu verzichten und gleich in die Gruppengespräche überzugehen.

<sup>1</sup> Definition von Diskriminierung auf Seite 14.



##### 3. SCHRITT: KLEINGRUPPENARBEIT

Die Teilnehmenden finden sich zu Kleingruppen zusammen und stellen sich die Situationen sowie durch deren Beurteilung gegenseitig vor. Sie kommen dadurch in Diskussion und Austausch darüber. Für jede der Situationen kommen die Kleingruppen zu einem »Bewertungskonsens«, der einer Zahl zwischen 0 und 10 auf dem Barometer entspricht.

##### 4. SCHRITT: STELLUNGNAHME IM PLENUM

Die Gruppe ist wieder im Plenum. Hier werden die einzelnen Situationen vorgestellt, die Bewertung begründet und Situationskärtchen im gewählten Zahlenbereich des Barometers positioniert.

#### Arbeitsform:

Stuhlkreis und/oder Aufstellung im Raum anhand des Barometers

#### Gruppengröße:

bis 20 Personen

#### Zeitungsfang:

40-60 Min.

#### Materialien:

Drei Kärtchen auf denen jeweils eine Zahl steht: 0, 5, 10. Sie werden in ausreichendem Abstand zueinander auf den Boden gelegt, sodass eine Art Barometer entsteht.

Schreibmaterial: Zettel/Moderationskarten, Stifte.

Pro Kärtchen eine Situation notieren, die einen Bezug zum Thema Diskriminierung hat.

# Fairplay & Diskriminierungsbarometer

Eine alternative Methode der Stellungnahme ist, sich an einer Stelle des Barometers aufzustellen und die Karte ohne die vorausgehende Gruppenarbeit »aus dem Bauch heraus« zu kommentieren. Nimmt die Person wieder ihren Platz ein, hinterlässt sie an der gewählten Stelle das Situationskärtchen. Diese Version hat den Vorteil, dass die Übung ein aktives Element gewinnt.

## MÖGLICHE SITUATIONEN

\* Armin hat viele Freunde und ist ein guter Fußballspieler, muss aber oft unangenehme Bemerkungen der anderen Spielereltern über seine Religion ertragen. Im Verein findet er kein Gehör. Der Trainer sagt, er solle das einfach vergessen. Ein anderer behauptet, er wäre viel zu sensibel.

\* Eine Übungsleiterin in Ausbildung beobachtet am ersten Tag ihres Praktikums folgende Szene: Der Trainer möchte einer neuen Familie den Verein zeigen. Die Familie geht an jungen Spielern vorbei und das Kind sagt: »Hier, ein Schwarzer. Nein, ich will nicht. Mit Schwarzen spiele ich nicht.«

\* Mohammed lebt schon lange in Deutschland und spielt gerne Fußball. Leider macht er immer wieder die Erfahrung, dass er nicht von allen akzeptiert wird. Die Frage »Wo kommst du her?« verfolgt ihn ununterbrochen.

\* Ein junges Mädchen wird von einer Fangruppe beschimpft: »Du Behinderte. Du hast hier nichts zu suchen.«

\* Seit Monaten sendet ein Spieler diskriminierende Bilder über eine geschlossene Gruppe. Ein Spieler fühlt sich nicht wohl und spricht die Verantwortlichen darauf an. Der Vorstand behauptet, es wäre harmlos und hätte für den Verein keine Bedeutung. Der Fall wird verschwiegen und nicht thematisiert bis ein anderer Spieler eine Anzeige erstattet.

\* Eine Praktikantin beobachtet im Verein, wie ein Mädchen im Alter von 10 Jahren von allen gemieden oder ignoriert wird. Sie ist vollkommen zurückgezogen. Die Praktikantin fragt nach und bekommt die Antwort, dass das Mädchen behindert sei.

\* Nach einer mehrmaligen Beratung zum Thema Rassismus im Verein bricht es aus einem Teilnehmer heraus: »Wissen Sie was? Die kommen hierher, wollen kein Deutsch lernen und passen sich nicht an. Ich sag Ihnen, wer sich hier nicht an die Regeln hält, fliegt meiner Meinung nach einfach wieder raus. Am Ende ist es noch so, dass man als Deutscher diskriminiert wird.«

\* Nach der Vorstellung der Studie der Uni Bielefeld zur GMF sagt eine Teilnehmerin: »Bin ich etwa menschenfeindlich, wenn ich dagegen bin, dass Synagogen gebaut werden? Ich finde es nicht gut, wenn irgendwo in Stuttgart Moscheen gebaut werden. Ich als Christin musste in Ankara am Flughafen auch mein Kreuz abnehmen.«

\* Eine schwarze deutsche Seminarteilnehmerin schildert ihre Erfahrungen: Schon in der Grundschule erhielt sie nachhause anonyme Drohbriefe: »Ich verbrenne deine Familie.«

\* Ali kommt mit seiner Familie aus Syrien und lebt in einer provisorischen Unterkunft. In seiner Heimat war er ein leidenschaftlicher Fußballspieler. Er möchte dem Verein in seiner Nähe beitreten. Dort wird er aber von seinen Mitspielern so oft beleidigt, dass er seine Mitgliedschaft zurückzieht.

\* »Du spielst ja Fußball wie ein Mädchen!« Solche Bemerkungen muss sich Alex oft anhören, weil er Angst hat, wenn der Ball zu hart auf ihn geschossen wird, und er sich wegdreht.

\* Am Samstag haben die Fans im Stadion wieder laut »Ausländer raus« gebrüllt.

## ANREGUNGEN FÜR DIE DISKUSSION

Im Verlauf der Übung wird immer wieder sichtbar, wie unterschiedlich Situationen wahrgenommen und bewertet werden können. Manchmal ist es ein einziges Detail bzw. eine einzige ungeklärte Frage, die ein Urteil zum Kippen bringen kann. Hierin versteckt sich die Einladung, nicht vorschnell zu urteilen oder dem ersten Impuls nachzugeben..

Unabhängig aller sichtbaren Details sind es oftmals die eigenen Befindlichkeiten, Einstellungen, Erfahrungen, welche die Einschätzung einer Situation zu einer sehr persönlichen Angelegenheit machen. Maßgeblich ist, die Perspektive derjenigen Personen im Blick zu haben, die von Diskriminierung betroffen sind. Die Solidarität mit Betroffenen, Anerkennung ihrer Diskriminierungserfahrungen und Stärkung ihrer eigenen Gegenstrategien sind wichtige Ressourcen der Unterstützungsleistung. Dazu gehört unter anderem eine vorurteilskritische und diskriminierungssensible Arbeitsstruktur, die Intoleranz nicht duldet und wirksame Gegenschritte vornimmt. Es ist immer ratsam zu entscheiden, welche Bündnisse und weiterführenden Kooperationen sinnvoll sind. Bei Diskriminierungsfällen gibt es die Möglichkeit der Antidiskriminierungsberatung. Bei Gewaltvorfällen sind Opferberatungsstellen als direkte Ansprechpartner ebenfalls sehr zu empfehlen.<sup>2</sup>

Um im Verein gegen Diskriminierung aktiv zu werden, ist die Zusammenarbeit mit mobilen Beratungsteams gegen Diskriminierung, Rechtsextremismus, Rassismus und Antisemitismus, sehr hilfreich.

<sup>2</sup> Mehr dazu auf der Seite 64.



## MÖGLICHE LEITFRAGEN FÜR DIE DISKUSSION

- \* Wie haben Sie die Auseinandersetzung in der Kleingruppe erlebt?
- \* War die Situation für Sie relevant/praxisnah?
- \* Wie hat die Einigung in der Kleingruppe für die Einordnung auf dem Barometer geklappt?
- \* Wie haben Sie die Positionierung auf dem Barometer empfunden?
- \* Konnten Sie mit der Einordnung der Situationen auf dem Barometer mitgehen?
- \* Wie hätten Sie entschieden?

## QUELLEN

**ARCTOS.** *Gemeinsam gegen Diskriminierung, Rassismus und Fremdenhass. Anti-Racism-Tools.* Hrsg.: Deutsche Sport Jugend (dsj), Frankfurt am Main 2006.

*Diskriminierungen: Augen auf! Projekte über Ausgrenzung damals und heute. Von der Idee zum Projekt.* Hrsg.: Stiftung EVZ im Programm Europeans for Peace. Berlin 2015.

## ÜBUNG Fallanalyse

### KURZBESCHREIBUNG

Die Methode der Fallberatung ist ein Instrument der fachlichen Reflexion und lösungsorientierten Beratung. Mit ihrer Unterstützung können konkrete Fälle und Situationen analysiert und bearbeitet werden. Die vorliegende Übung basiert auf der Methode der kollegialen Beratung und knüpft an Erfahrungen, Kenntnisse und Kompetenzen der Teilnehmer\*innen. Sie appelliert an ihre Expertise und öffnet den Blick auf neue Perspektiven und Interventionsmöglichkeiten im Umgang mit schwierigen oder konfliktreichen Situationen.

- \* Die Fallanalyse ist eine bewährte Methode kollegialer Beratung.
- \* Die gemeinsame Arbeit an einem konkreten Fall bietet Möglichkeiten für Reflexion, Neuordnung und Verhaltensänderung.
- \* Es ist wichtig darauf zu achten, dass die Schritte der Methode visualisiert werden.
- \* Die gemeinsame Verständigung über die Übungsschritte ist sehr wichtig für die Bereitschaft der Gruppe, sich auf das Vorgehen einzulassen und von der Beratung zu profitieren.

Die Durchführung kollegialer Beratung gliedert sich in klar voneinander getrennte Phasen, deren eingehaltene Reihenfolge den Beratungsprozess optimal strukturiert und auf das Finden konkreter Lösungen zuläuft.

### ZIELE

- \* Verschiedene Perspektiven und Expertisen innerhalb des Teams verbinden
- \* (Gegen-)Argumentationen sachlich begründen
- \* Sensibilisierung für vertraute Situationsdeutungen
- \* Analyse der bisherigen Umgangsstrategien und Lösungsansätze
- \* Vernetzung und Ausbau von neuen Handlungsstrategien

### ZIELGRUPPE UND SETTING

Bei der Fallberatung sollte die Gruppe immer gemeinsam entscheiden, welche Fälle ausgewählt und bearbeitet werden. Die Rolle der Seminarleitung beschränkt sich i.d.R. auf die Moderation und Prozessbegleitung.

### ABLAUF

### MÖGLICHER EINSTIEG

Häufig sind wir in Situationen persönlich involviert, sodass es kaum möglich ist, sich einen sachlichen Überblick zu verschaffen. In diesem Fall ist es hilfreich, andere – auch unbeteiligte Personen – zu Rate zu ziehen, um den eigenen Blick (wieder) zu weiten.



### Arbeitsform:

Stuhlkreis

### Gruppengröße:

max. 15 Personen

### Zeitungfang:

50-90 Minuten

### Materialien:

Flipchart, auf dem Phasen- und Regelkatalog der Fallanalyse notiert sind; Moderationskarten und Stifte zum Notieren der Fälle und für das schriftliche Festhalten von Gedanken im Beratungsprozess; Papierausdrucke mit Fällen, für den Fall, dass aus einem Mangel an Zeit nicht die eigenen Fälle der Teilnehmenden eingebracht werden können.

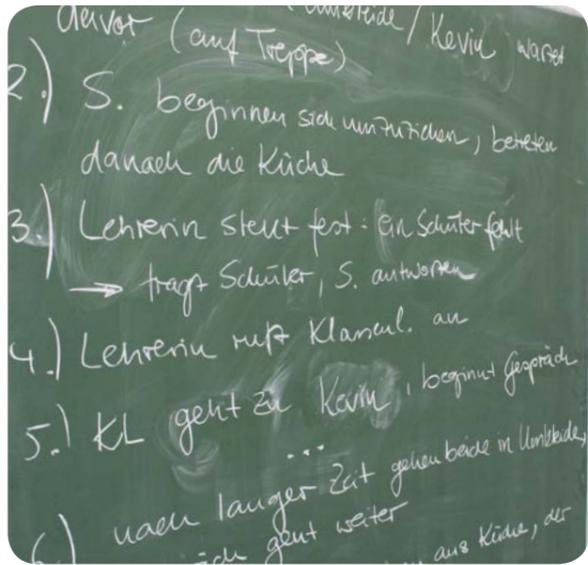
Unterschiedliche Perspektiven innerhalb der Gruppe eröffnen zudem neue und ganzheitliche(re) Lösungs- und Handlungsansätze. Mit der Methode der Fallberatung kann aus den vorhandenen fachlichen Ressourcen geschöpft werden. Expertise, Gedankengänge und Sichtweisen können sich miteinander verbinden.

### SCHRITT 1: FALLSUCHE UND FALLAUSWAHL

Teilnehmende suchen in stiller Reflexion nach Situationen, welche sie im Kontext von GMF oder Diskriminierung irritiert oder herausgefordert haben. In Kleingruppen überlegen sie gemeinsam, welchen Fall sie in der großen Runde vorschlagen und beraten lassen wollen. Im anschließenden Plenum wird gemeinsam entschieden, welcher Fall mit welchem Auftrag fallanalytisch und kollegial bearbeitet wird.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Es ist möglich, mit vorgegebenen Fallbeispielen zu arbeiten, welche einen Alltags- bzw. Sportpraxisbezug beinhalten. Auch in diesem Rahmen kann die Vorgehensweise einer professionellen Fallanalyse praxisnah erprobt werden.

# Fallanalyse



Folgende Leitfragen können die Fallauswahl unterstützen:

- \* Was ist genau passiert?
- \* Wer war daran beteiligt?
- \* Welche Fragen wirft der Fall auf?
- \* Welchen Auftrag hat die Beratung?

## SCHRITT 2: BERATUNGSPROZESS

### Phase 1: Darstellung (ca. 5 min)

Hier wird der Fall durch den/die Falleinbringer\*in möglichst konkret vorgestellt. Die Berater\*innen bringen in dieser Phase noch keine eigenen Eindrücke oder Lösungsvorschläge ein, sondern stellen ihre Detektivfragen zum Fall. Anschließend verlässt der/die Falleinbringer\*in den Kreis der Beratenden und bleibt bis zum Abschluss der Beratung in einer beobachtenden Position.

### Phase 2: Resonanz (ca. 5 min)

Die Phase der Resonanz arbeitet vorwiegend auf der Ebene der Gefühle und Wahrnehmungen, noch nicht auf der Ebene kognitiver Deutungen und Interpretationen.

Die Berater\*innen tauschen sich darüber aus, was sie bei der Falldarstellung wahrgenommen – gesehen, gehört und gefühlt haben. Der Ausgangspunkt dieser Phase ist persönlich: Es geht nicht nur um den Fall, sondern vor allem um die Art und Weise, wie der Fall bei jedem Einzelnen im Beratungskreis angekommen ist.

### Phase 3: Deutung (ca. 10 min)

In der Phase der Deutung wird vorwiegend auf der Ebene der Kontextualisierung und noch nicht auf der Ebene der Beratung gearbeitet. Der Kreis der Berater\*innen wendet sich nun der Interpretation und Deutung des Falls zu. Dadurch wird der Raum für freies Assoziieren bzw. Interpretieren der Fallhintergründe und Auswirkungen eröffnet. Die unterschiedlichen Perspektiven der Beteiligten kommen hier besonders gut zum Tragen und sind ausschlaggebend für den anschließenden Beratungsprozess.

### Phase 4: Beratung (ca. 10 min)

In der Beratungsphase können Strategien und Lösungsvorschläge unterbreitet werden. Die Leitfrage »Was würde ich tun?« bietet Raum für kollegiale Beratungsschritte. Auch hier ist es wichtig, alle vorgeschlagenen Lösungen in der Ich-Form zu formulieren und diese nicht als die einzig richtigen Vorschläge zu betrachten. Es ist die Entscheidung des/der Falleinbringer\*in, welche Strategien nun befürwortet oder bevorzugt behandelt werden können.

## SCHRITT 3: ZUSAMMENFASSUNG DER ERGEBNISSE

Abschließend findet die Zusammenfassung und Stellungnahme der Seminarleitung zum Prozess und den Ergebnissen der Fallberatung statt. In dieser Phase ist es wichtig, den Beratungsprozess im Kreis der Beratenden abzuschließen und die Perspektiven der beobachtenden

den und falleinbringenden Personen einzubinden. Es kann danach gefragt werden, wie der/die Falleinbringer\*in den gesamten Prozess wahrgenommen hat. Folgende Leitfragen können unterstützend wirken:

- \* Wie geht es Ihnen nach der Beratung?
- \* Inwiefern sind die Ratschläge für Sie relevant?
- \* Wünschen Sie sich weitere Ideen?

## AUSWERTUNG & DISKUSSION

Die Beteiligten werden als Expertinnen und Experten angesprochen, die mit einer fachlichen Expertise ausgestattet sind und nach neuen Blickwinkeln oder strategisch wirksamen Lösungsansätzen suchen. Durch mehrmaliges Einüben kann die Methode dazu befähigen, zukünftige Situationen auch ohne die externe Moderation durchzuführen, bspw. in Teams, Vereinsvorständen oder mit Übungsleiter\*innen des Vereins..

Dabei bietet die klare Struktur einen Leitfaden, der auf andere Fälle übertragbar ist und dennoch genügend Raum für Modifikationen zulässt. Bei der Auswertung der Fallanalyse ist es wichtig, die Eindrücke der Teilnehmenden aus dem Übungsverlauf tiefgehend zu reflektieren und die erschlossenen Lösungsansätze in einen größeren Kontext einzubetten.

## QUELLEN

**Christian Baier, Norbert Pope** (2010). *Instrumente zur fachlichen Reflexion der Beratung im Themenfeld Rechtsextremismus zur Stärkung demokratischer Kultur. Ein Leitfaden mit methodischen Hinweisen.* Hrsg.: Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik Frankfurt am Main.  
www.iss-ffm.de/lebenswelten/zusammenhalt/m\_103

\* Klare Positionierungen gegen Diskriminierung und für Vielfalt sollten alle Statusgruppen im Verein erreichen und dürfen nicht auf die Auseinandersetzung im Vorstand beschränkt bleiben.

\* Die Beteiligung und Partizipation der Vereinsmitglieder an Entscheidungsprozessen zur Diskriminierungsprävention sind sehr zu empfehlen.

\* Die Verpflichtung der Sportvereine, Diskriminierung, Ausgrenzung und Gewalt entgegenzuwirken, darf kein bloßes Lippenbekenntnis bleiben. Es bedarf nicht nur der klaren Benennung antidemokratischer Tendenzen, sondern auch eines aktiven Vorgehens gegen diese Zustände.

\* Es braucht eine Erkennung und das Eingeständnis diesbezüglicher Vorkommnisse sowie auch eine bewusst initiierte, vereinsinterne Auseinandersetzung.

\* Als Möglichkeit der Reflexion und Nachbesserung gelten der stetige Austausch, Angebote zur (Weiter-)Bildung sowie feste Anlaufstellen im Verein.

**Marina Chernivsky** (2014). *Fallanalyse.* In: **Marina Chernivsky, Christiane Friedrich, Jana Scheuring.** *Praxiswelten – Zwischenräume der Veränderung.* Hrsg.: ZWST. S. 170 – 178.

**Kim-Oliver Tietze** (2010). *Kollegiale Beratung. Problemlösungen gemeinsam entwickeln.* Reinbek bei Hamburg.

**ANSPRECHPARTNER****DOSB**

Ressort »Chancengleichheit & Diversity«

Verantwortlich für Thema Antidiskriminierung, ggf.

Weitervermittlung an geeignete Ansprechpersonen

Tel. 069 670331

witte-abe@dosb.de

**Deutsche Sportjugend**

Ressort Jugendarbeit im Sport

Tel. 069 67000

info@dsj.de

**Bundesverband Mobile Beratung e.V.**

fachliche Vernetzung Mobiler Beratungsteams

gegen Rechtsextremismus deutschlandweit,

Weitervermittlung an Mobile Beratung der Länder

Bautzner Str. 45 | 01099 Dresden

Tel. 0351 5005416

www.bundesverband-mobile-beratung.de

kontakt@bundesverband-mobile-beratung.de

**Unabhängige Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS)**

Sie unterstützt Personen, die Benachteiligungen erfahren haben, die rassistisch motiviert oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität erfolgt sind.

Beratungstelefon der Antidiskriminierungsstelle:

030 18555 1865

**Verband der Beratungsstellen für Betroffene rechter, rassistischer und antisemitischer Gewalt**

c/o Reachout

Oranienstr. 159

10969 Berlin

info@verband-brg.de

www.verband-brg.de

**Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd)**

c/o TBB - Türkischer Bund in Berlin-Brandenburg

Oranienstr. 53

10969 Berlin

info@antidiskriminierung.org

www.antidiskriminierung.org

**Deutscher Behindertensportverband**

www.dbs-npc.de/sportentwicklung-ansprechpartner.html

**Landesverbände des DBV auf einen Blick**

www.dbs-npc.de/sportentwicklung-landesverbaende.html

**PUBLIKATIONEN****DSL Publikation: Inklusions-Werkstatt****Selbstwirksamkeit lernen und leben - Inklusions-Werkstatt für die pädagogische Praxis**

www.deutschesoccerliga.de

**DOSB Publikation: Inklusion im und durch Sport**

www.dosb.de/fileadmin/fm-dosb/arbeitsfelder/

Breitensport/Inklusion/Downloads/DOSB\_

Strategiekonzept.pdf

**Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz**

www.gesetze-im-internet.de/agg/BJNR189710006.html

**Index für Inklusion im und durch Sport**

www.dbs-npc.de/tl\_files/dateien/sportentwicklung/

inklusion/Index-fuer-Inklusion/2014\_DBS\_Index\_fuer\_

Inklusion\_im\_und\_durch\_Sport.pdf

**LINKS**

www.deutschesoccerliga.de

www.zwst-perspektivwechsel.de

www.bpb.de

www.netz-gegen-nazis.de

www.amadeu-antonio-stiftung.de

www.migazin.de

www.mediendienst-integration.de

www.neuemedienmacher.de

www.neue-deutsche-organisationen.de

www.integration-durch-sport.de

**BESTELLUNG**

der Publikation:

**Deutsche Soccer Liga e.V.**

Kalkreißer 6 | 99085 Erfurt

Tel. 0361 7891180 | Fax: 0361 78911819

info@soccer-tour.de

**DOWNLOAD**

der Publikation:

www.deutschesoccerliga.de/publikation

## IMPRESSUM

### Herausgeber:

Deutsche Soccer Liga e.V.  
Kalkreißer 6 | 99085 Erfurt  
Tel. 0361 7891180 | Fax: 0361 78911819  
www.deutschesoccerliga.de  
info@soccer-tour.de

### Verlag & Redaktion:

V.i.S.d.P.  
Christiane Bernuth  
René André Dittrich-Bernuth  
René Tretschok

### Koordination | Chefredaktion:

Marina Chernivsky  
Christiane Bernuth

### Redaktionelle Mitarbeit:

Katharina Wenk

### Lektorat:

Romina Wiegemann

### Redaktionsanschrift:

c/o Deutsche Soccer Liga e.V.  
Kalkreißer 6 | 99085 Erfurt

### Foto:

Deutsche Soccer Liga e.V.  
ZWST e.V.  
Fan-Projekt Jena

### Art Direktion:

Steffen Wendt

### Layout:

www.agentursignum.de

### Druck:

Bonifatius GmbH  
Karl-Schurz-Straße 26 | 33100 Paderborn

Nachdruck aller Texte, Fotos und Grafiken,  
auch auszugsweise, nur mit vorheriger schriftlicher  
Genehmigung des Verlages.

Die Deutsche Soccer Liga e.V.® ist  
eine beim Deutschen Patent- und Markenamt  
eingetragene Bild-Wort-Marke.



[www.deutschesoccerliga.de](http://www.deutschesoccerliga.de)

