

**Entwicklung eines Konzepts
zur Umsetzung wirkungsorientierter Präventionsmaßnahmen
im Rahmen des Landesprogramms
gegen Rechtsextremismus – für Demokratie und Menschenrechte**

Die Demokratietrainer*innen Friedhelm Forbriger, Wiebke Hartmanns, Christina Krugmann, Gerhard Renziehausen und Hilde Büter haben – in Anlehnung an ein im Auftrag des BMI gemeinsam mit der Deutschen Soccer Liga erarbeitetes Schulungsmodul (siehe u. a. unten „Quellen und weitere Materialien“) - nachfolgendes Konzept entwickelt. Dieses soll im Bereich des LandesSportBundes Niedersachsen e.V. als Schulungsmaßnahme (Multiplikator*innenschulungen, Trainer-C-Aus- und -Fortbildungen, Juleica-Fortbildungsmaßnahmen, etc.) zum Einsatz kommen.

***Thema der Schulungsmaßnahme:
„Vorurteile erkennen - Diskriminierung entgegen.
Gemeinsam gegen Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit im Sport“***

Schulungsmodul für 8 Lerneinheiten (LE)

Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit (GMF) 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 sogar Gewalt.

Das hier vorliegende Schulungsmodul soll dazu beitragen, im Sport tätige ehren- und hauptamtliche Trainer*innen, Jugendleiter*innen, Übungsleiter*innen, Vereinsmanager*innen, Vorstände, betreuende Personen (Eltern, Geschwister, etc.) für vorurteilsbezogene Diskriminierungen und Ausgrenzungen zu sensibilisieren sowie Handlungsoptionen zu eröffnen und zu stärken.

Probleme:

Übungsleiter*innen sind für vorurteilsbezogene Diskriminierungen und Ausgrenzungen oft nicht genügend sensibilisiert und können auf entsprechende Situationen auch nicht angemessen reagieren. Dieses kann sich z.B. bei Mannschaftssportarten zeigen, indem Begriffe und Bemerkungen fallen wie „Du schwule Sau!“, „Ey, du Asi!“ etc., bei denen die Verantwortlichen bisher in den wenigsten Fällen intervenierend einschreiten. Die Betroffenen dagegen fühlen sich meistens verletzt bzw. herabgesetzt und ziehen sich ggf. zurück.

Ursachen:

Bei den Übungsleiter*innen mangelt es häufig am nötigen Problembewusstsein. Darüber hinaus sind keine oder nur geringe Kenntnisse zur Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit vorhanden. Außerdem herrscht überwiegend die Auffassung vor, dass Politik im Sport nichts zu suchen hat.

Leitziel	Fachkräfte in Schule, Jugendarbeit, Kindertagesstätten, Politik/ Verwaltung, Hochschulen und Erwachsenenbildung sind in der Lage, rechtsextreme Erscheinungen geschlechterdifferenziert zu erkennen und professionell darauf zu reagieren (Kompetenzen stärken, Fähigkeiten vermitteln)	
Mittlerziele	MZ1: Fachkräfte können rechtsextremistische Ideologien, Erscheinungsformen, Programmatiken und Propagandastrategien erkennen und bewerten; ihnen sind regional bedeutsame Umstände und Gruppierungen bekannt.	MZ3: Fachkräfte sind in der Lage, frühzeitig, angemessen und effizient auf perzipierte Probleme (z.B. Diskriminierung) geschlechterspezifisch zu reagieren.
Handlungsziele	<p>HZ1.1: Vereinsmultiplikator*innen können vorurteilsbezogene diskriminierende Handlungen erkennen, sind für diese sensibilisiert und können sie im Hinblick auf ihre Übungsleitertätigkeit bewerten.</p> <p>HZ1.2: Vereinsmultiplikator*innen kennen das Syndrom der Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit.</p> <p>Indikator: Teilnehmende können die verschiedenen Elemente der GMF benennen.</p>	<p>HZ3.1: Vereinsmultiplikator*innen kennen verschiedene Handlungsoptionen für den Umgang mit diskriminierenden Situationen (GMF) und trauen sich adäquat einzuschreiten.</p> <p>Indikator: Teilnehmende schreiten in entsprechenden Situationen ein</p>

Zielgruppen:

Mit diesem Schulungsmodul sollen überwiegend ehren- und hauptamtliche Trainer*innen, Jugendleiter*innen und Übungsleiter*innen erreicht werden, darüber hinaus aber auch Vereinsmanager*innen, Vorstände sowie sonstige betreuende Personen (Eltern, Geschwister, etc.).

Maßnahmen für LE 1 u. 2:

„Ich – ich nicht“ Soziometrische Aufstellung mit Themenbezug, ¹ S. 38 ff)

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.

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.

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 gruppendynamischen 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.

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.

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 27 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 aufgrund des Geschlechtes?
- Wer hat sich schon einmal benachteiligt gefühlt aufgrund des Alters?
- Wer hat sich schon einmal benachteiligt gefühlt aufgrund der Herkunft?
- Wer hat im Arbeits- oder Privatumfeld Bezüge zu Geflüchteten?
- Wer hat Kinder?
- Wer hat Geschwister?
- Wer hat schon einmal Ausgrenzung im Sport erlebt bzw. beobachtet?
- Wer ist mindestens einmal umgezogen?
- Wer hat Migrationserfahrung?
- Wer spricht mehr als 2 Sprachen fließend?
- Wer hat die deutsche Staatsbürgerschaft?
- Wer ist Mitglied in einem Sportverein?
- Wer kennt Menschen mit homosexueller Orientierung?
- Wer arbeitet mit Menschen, die von Ausgrenzung betroffen sind?

Auswertung:

Die Aufstellung entlang der Fragen macht Unterschiede und Gemeinsamkeiten in der Gruppe sichtbar. Werden einfache Fragen gestellt, so kann die Übung ein Kennenlernen einleiten. Wird das Niveau der Fragen erhöht, so kann die Übung in das Thema einführen und die Gruppe darauf einstimmen. Die Auswertung der Prozesshaftigkeit und Dynamik der Aufstellung baut Brücken und ermöglicht eine Diskussion darüber, wie Stigmatisierung entsteht und Diskriminierung begünstigt wird. Die abschließende Diskussion kann auf die Fragen der Selbst- und Fremdbestimmung wie auch Identität und Zugehörigkeit aufmerksam machen und diese mit der Übung verbinden.

Hilfsfragen für die Auswertung (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 – wie bereits erläutert - Unterschiede und Gemeinsamkeiten in der Gruppe sichtbar. Die dadurch entstehende Gruppendynamik baut Brücken zu den Teilnehmenden und ermöglicht 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 jederzeit möglich aus der Übung auszutreten bzw. sich zu enthalten oder Fragen auszulassen. Es ist zudem hilfreich im Vorfeld der Übung einen gemeinsamen Regelkatalog auszuhandeln und abzustimmen. Die Modulleitung achtet darauf, dass die Regeln eingehalten werden.

Hier ist ein Beispiel für den gemeinsamen „Lernvertrag“:

- Aktives Zuhören
- Ich-Botschaften
- Freiwilligkeit
- Selbstbestimmung

Kommt es zu Bewertungen oder gar zu wertenden Kommentaren aus der Gruppe, werden klare Grenzen gesetzt, um das Recht auf Anerkennung und Selbstbestimmung im Seminarraum zu wahren. Solche Regeln gelten in der Regel für alle interaktiven Übungen. Die Aufstellung kann unterschiedliche Niveaus erreichen. Die Tiefe hängt von Fragen und Auswertungsintentionen ab. Die Tiefe und Dichte der Fragen bestimmen den Ablauf und nehmen Einfluss auf die Gruppendynamik. Im Rahmen des Moduls ist es empfehlenswert eine Hauptübung durchzuführen, um Zeitdruck zu vermeiden und ausreichend Raum für Input und Auswertung zu haben. Anschließend präsentieren die Arbeitsgruppen ihre Ergebnisse. Die Rollen werden symbolisch abgelegt. Eine vertiefende Auswertung sensibilisiert für Vorurteile und Stigmatisierung und fördert das Bewusstsein für Machtverhältnisse und Ausgrenzungsprozesse.

Die Ambivalenz der Teilnehmenden in ihren Rollen, die Schwierigkeiten, die Rollen mit Inhalt zu „füllen“, spiegelt die Diskrepanz zwischen ihren eigenen Erfahrungen und möglichen Erfahrungen anderer Menschen und Gruppen, wenn sie direkt von Voreingenommenheit und Ausschluss betroffen sind.

Wer gilt als FREMD? ¹, S. 27 ff.

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. 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.

Ein Zitat kann die Bedeutung dieser Einheit unterstreichen:

„Als Ordnungstifter fungiert Freiheit 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.“ (Seibert, 2010, S.222)

1. Schritt:

Mittels stiller Reflektion auf der Basis folgender Fragen kann die Reflexion über eigene Gruppenordnungen sowie Prozesse der Fremdmachung in Gruppen angeregt 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 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?“ (Quelle: Cernivsky, 2013)

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 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.

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 Gruppe 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 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.“

(Zick et al., 2011, S.23)

3. Schritt

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

- Was fällt Ihnen an der Sammlung der Gruppen und dem entsprechenden 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 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:

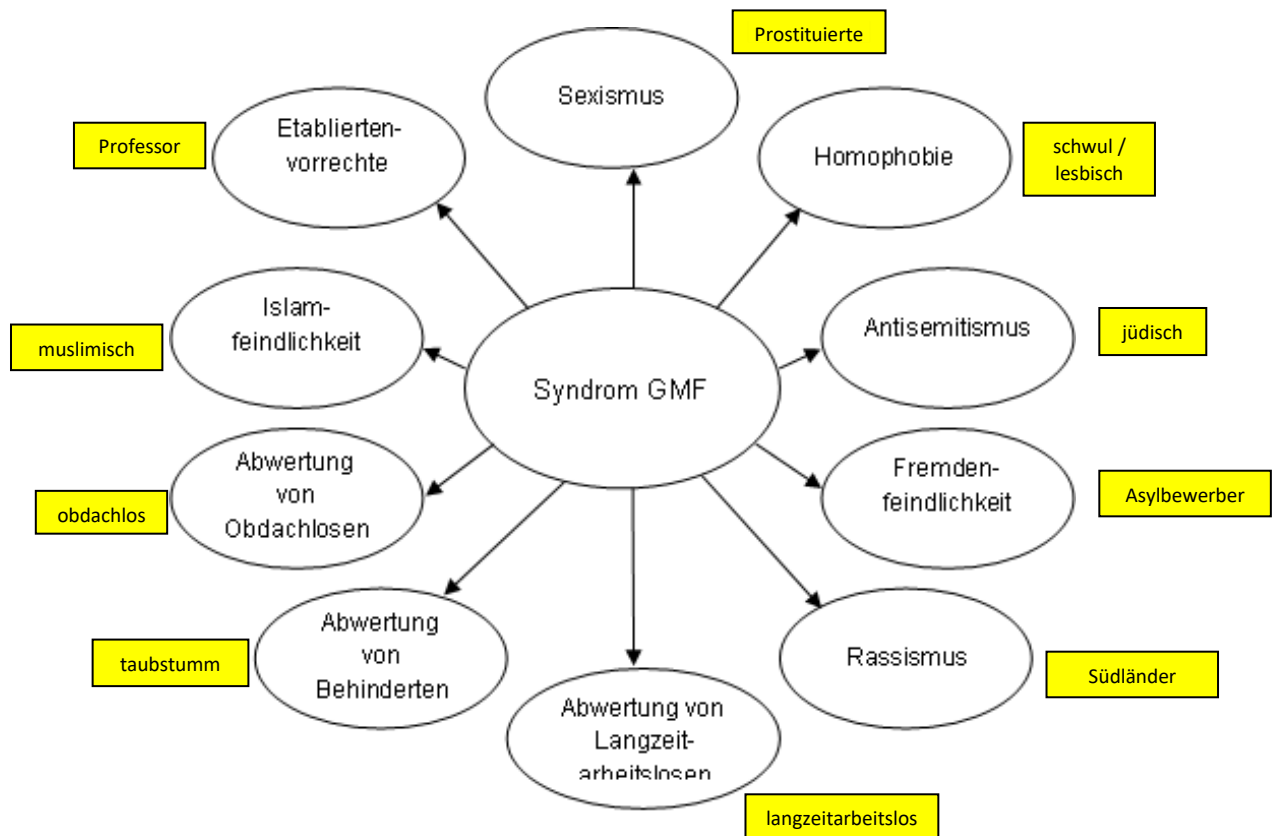
- Mit welchen Privilegien bin ich selbst ausgestattet und wo sind möglicherweise auch Benachteiligungen möglich?
- Was sind meine persönlichen Messlatten bei der Bewertung und Einordnung anderer Gruppen?
- Welche Gruppenzuordnungen sind in meiner Sportpraxis üblich?
- Wie wichtig ist die Perspektive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

Fremd gleich fremd? ¹⁾ S. 29 links unten)

„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.“

Maßnahmen für LE 3 u. 4:

Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit (GMF)



DIE BEDEUTUNG VON ZUSCHREIBUNGEN - DAS AUFKLEBERSPIEL ⁴⁾

Vorbereitung

>> Coach informiert TN, dass ihnen nun allen eine Rolle zugeschrieben wird, die sie jeweils auf Kreppband auf die Stirn geklebt bekommen. Die TN selbst erfahren nicht, was auf ihrer Stirn steht.

Sie werden zudem gebeten, ihre Namensschilder für diese Übung abzunehmen.

>> Coach erläutert Ablauf und Regeln (siehe besonders auch Hinweis 1):

- Ihr werdet durch den Raum laufen und dabei unterschiedliche Aufgaben zur Begegnung mit den anderen bekommen. Dabei sollt ihr euch den anderen gegenüber so verhalten, als sei der/die andere das, was auf seiner/ihrer Stirn steht.
- Ihr dürft den anderen ihre Rolle nicht verraten und dürft sie nicht nach eurer eigenen Rolle fragen.
- Bei jedem Signal bleibt ihr bitte kurz stehen und hört euch die nächste Aufgabe an.

>> Coach klebt TN Rollen auf die Stirn - mögliche Rollen:

Bundeskanzler/in	Asylbewerber/in
Rockstar	Obdachlose/r
Fußballstar	Außenseiter/in
Flüchtling	Drogenabhängige/r
Schüler/in	Vorbestrafte/r
Bürgermeister/in	Professor/in
kann nicht deutsch sprechen	Pfarrer/in
Chef/in	Rentner/in

... weitere Rollen (siehe auch obiges Schaubild zur GMF) können ergänzt werden!

Durchführung

>> Coach bittet die TN, durch den Raum zu gehen und dabei zunächst wahrzunehmen, wer noch mit ihnen im Raum ist:

- Welche Rollen tragen sie auf der Stirn?
- Wie sehen sie aus?
- Wie bewegen sie sich?

>> Coach bittet die TN, auf ein Signal hin (Glocke o.Ä.) die folgenden Aufgaben zu erfüllen:

- Begrüßt euch bitte! (*mindestens mit zwei verschiedenen Personen*)
- Unterhaltet euch über das Wetter! (*mit zwei verschiedenen Personen*)
- Begegnet einer anderen Person nur mit Gestik, Mimik und Körpersprache! (*mindestens mit zwei verschiedenen Personen*)
- Stellt euch in zwei Enden des Raumes in Gruppen an eine „Bushaltestelle“!
- Unterhaltet euch über das Thema X (muss ein für die Gruppe relevantes Thema sein, zu dem alle Redeinteresse haben – z.B. „euer letzter Urlaub“, „aktuelle Flüchtlingssituation“, ... (*nach Möglichkeit mit einer Person, mit der ihr noch keinen Kontakt hattet*).

Auswertung

>> Coach bittet die TN zurück in den Kreis und leitet die Auswertungsrunde mit folgenden möglichen Fragen an:

- Was meint ihr, was auf eurem Aufkleber steht? Wie kommst du darauf?
(s. Hinweis 1; anschließend nehmen alle ihre Aufkleber ab, schütteln sich kurz aus und verlassen ihre Rollen; s. Hinweis 2.) Zur Bekräftigung, dass sie nun wieder sie selbst sind, kleben sie sich wieder ihre eigenen Namensschilder an.
- Wie habt ihr euch in eurer Rolle gefühlt? Wie war das für euch?
- Wie wurdest du von den anderen behandelt? Wie war das für dich?
- Wie hat sich dein Verhalten in der Rolle geändert?

(Hat z.B. er/sie sich der eigenen Rolle entsprechend verhalten oder nicht?)

- Wie haben die Rollen das Verhalten beeinflusst?
(wurden z.B. Schwache immer schwächer und Starke immer stärker? Etc. ...)
- Was wird durch die Übung *(im Hinblick auf Vorurteile und Diskriminierung)* deutlich?

>> Coach fasst die wesentlichen Ergebnisse der Auswertungsrunde zusammen, z. B.:

- Man erfährt, was es bedeutet, auf eine bestimmte Rolle festgelegt und entsprechend behandelt zu werden.
- Man merkt, wie man andere aufgrund einer bestimmten Zuschreibung behandelt.
- Man nimmt wahr, dass man sich schnell der zugeschriebene~ Rolle entsprechend verhält, das heißt die Rolle, die einem von außen zugeschrieben wird, annimmt.
- Man lernt, sich in andere hineinzusetzen.
- Man bekommt eine Vorstellung davon, wie es sich anfühlt, diskriminiert zu werden (auch wenn man nicht genau nachfühlen kann, wie es Menschen in diskriminierenden Situationen tatsächlich geht).

Hinweise

- 1) Im Bewusstsein, dass in jeder Gruppe Menschen mit Diskriminierungserfahrungen sind, sollten die Coaches mit der Verteilung der Rollen sensibel umgehen. Dafür gibt es keine "richtige" Lösung - vielmehr sollte der Coach versuchen, die Rollen je nach dem Selbstbewusstsein der Teilnehmenden zu verteilen (beispielsweise einer sehr selbstbewussten Person eine schwächere Rolle zuzuordnen) und sich dabei auf ihr/sein eigenes Gefühl verlassen, was für die Weiterarbeit sinnvoll wäre und was nicht.
- 2) **Die TN sollten sich durch diese Frage nicht unter Druck gesetzt fühlen. Entscheidend ist nicht, ob sie ihre Rolle genau benennen können, sondern ob sie ein Gefühl dafür bekommen haben, welcher Gruppe sie in etwa angehören könnten.**
- 3) Coach sollte darauf achten, dass nach der Durchführung alle TN ihre Rollen wirklich loslassen, da ansonsten Dynamiken aus dem Spiel in der Gruppe fortwirken. Für die Auswertung bedeutet dies, stets zwischen der gespielten Rolle und der Person zu-

⁴⁾ (Quelle: Spiel leicht abgewandelt nach „Baustein zur nicht-rassistischen Bildungsarbeit“, Seite 157, DGB-Bildungswerk Thüringen e.V.)

Maßnahmen für LE 5 bis 8:

Die Teilnehmer*innen werden aufgefordert Situationen mit diskriminierendem Charakter, die sie in ihrem (sportlichen) Alltag erlebt haben, schriftlich festzuhalten. Anschließend treffen sie sich in Kleingruppen und tauschen sich untereinander über die Situationen aus. Sie visualisieren eine Situation und bereiten die Vorstellung dieser Situation als Rollenspiel im Plenum vor. Nach der Vorstellung der Rollenspiele werden die Teilnehmer aufgefordert anhand von Klebepunkten die Situationen auszuwählen, die sie eine große Bedeutung zumessen. Zwei bis maximal drei Situationen, die die höchste Punktzahl haben, werden den Teilnehmern angeboten zur Bearbeitung in Kleingruppen. Von den Teilnehmern werden Handlungsoptionen für die Situationen entwickelt. Diese Handlungsoptionen werden anschließend im Plenum in visualisierter Form, möglichst ergänzt durch ein Rollenspiel, vorgestellt. Weitere mögliche Handlungsoptionen werden im Plenum besprochen und visualisiert.

Kooperationspartner*innen

Diese Schulungsmaßnahmen finden im Bereich des LandesSportBund Niedersachsen e. V. und seiner Gliederungen (Kreis- und Stadtsportbünde, Sportjugenden, Fachverbände etc.) statt.

Finanzierung

Kosten für eine Fortbildungsveranstaltung je ca. 1800 Euro.

INHALTE / BESCHREIBUNG

Einführung/ Begrüßung

Die Begrüßung ist die erste Brücke zu der Gruppe. Es ist ratsam, im Vorfeld Sätze einzuüben, die das Wesentliche des Moduls – Ziele, Inhalte und Methoden – sachlich sowie gebündelt wiedergeben. Es erscheint als sinnvoll, die eigene Motivation und Gründe / Relevanz für das Modul mit der Gruppe offen zu teilen. Diese Ebene kann Vertrauen schaffen und motivierend wirken.

Ein Beispiel:

Was bringt uns eigentlich dazu, über dieses Thema zu sprechen? Sport spielt eine wichtige Rolle bei Integration und Demokratieentwicklung. Sport bietet Chancen für alle und ist gleichzeitig Raum für Spaltung und Ausgrenzung. Die Grundprinzipien der freiheitlich demokratischen Grundordnung sind auch im Sport nicht verhandelbar, aber sie können leicht aus dem Gleichgewicht geraten. Viele Sportarten sind von diskriminierenden Äußerungen sowie Handlungen betroffen. Es geht hier also nicht um Randerscheinungen, sondern um wertebasierte Grundlagen des Zusammenlebens und der Sportkultur. Der organisierte Sport steht seit Langem vor Herausforderung, Vorurteile abzubauen und Wege zu finden, Diskriminierung wirksam vorzubeugen. Sportvereine sind stark und überall vertreten, sie verfügen in der Regel über eine gute Infrastruktur und nehmen wichtige gesellschaftliche Aufgaben wahr – sie können Integrationsarbeit leisten und Werte vermitteln. Das Modul und die hier Anwesenden haben eine wichtige Vorbildfunktion und sind bedeutende Bezugspersonen bei Entwicklung intakter Persönlichkeit und sozialer Integrität der Spieler*innen.

Eine weitere Möglichkeit der Einführung ist die **Stille Reflexion** über das Schulungsmodul. Der Vorteil dieser Methode ist die Erfahrung der Selbstreflexion. Die Reflexion kann folgendermaßen eingeführt werden: Die Gruppe wird eingeladen sich mit dem Thema gedanklich zu befassen. Dieses Element kann auch an jeder anderen Stelle im Modul angeboten werden, bspw. vorm Input.

LE 1 und 2 – Sensibilisierung für GMF

Zeit	Ziel	Inhalte / Beschreibung	Methode/Material
10 Min.	- Begrüßung - Strukturierung		Flipchart (FC) (je nach Wahl der Methode Ziele und Zeiträume auf FC anbringen)
20 Min.	- Kennenlernen - Einstimmung	Aufgabenstellung: „Ich heiße ...“, „Meine Aufgaben im Sport sind ...“, „Ich bin hier, weil ...“	Kugellager / rotierende Partnergespräche
20 Min.	- Thematische Sensibilisierung - Gruppensoziometrie im Raum - Förderung von Bewusstwerdung	Soziometrische Aufstellung mit Themenbezug „Ich – ich nicht“ ¹⁾ (gezielte, auf das Thema hinführende Auswahl aus Seite 38 ff) Auswertung der soziometrischen Aufstellung ¹⁾ (Beispielfragen auf Seite 41)	Fragenkatalog ¹⁾ (u.a. S. 41)
20 Min.	- Herstellung von Praxisbezügen - Reflexion über eigene Einschätzung von Praxisfällen	„Wer gilt als FREMD?“ ¹⁾ (siehe Seite 27 ff) <ul style="list-style-type: none"> • Zitate • Kreismodell • Analyse 	Kreismodell Metaplan / FC / Stellwand
20 Min.	- Auswertung und Ausblick - Abschluss	„Fremd gleich fremd?“ ¹⁾ (Erklärung siehe Seite 29, links unten) Reflexion über Differenzen und Fremdmachung / Sensibilität für verbreitete Vorurteile Was habe ich bisher Neues erfahren?	Visualisierung

LE 3 und 4 - Information zur GMF

Zeit	Ziel	Inhalte / Beschreibung	Methode/Material
40 Min	Unterschiedliche Arten von GMF im Alltag sichtbar machen	Aufstellung zur Übung „Perspektivwechsel“ ¹⁾ (Seite 33 und S. 54)	Einzelarbeit Aufstellung Auswertung
20 Min	Diskriminierung persönlich erleben	GMF-Raten (Rollenkarten werden auf die Stirn geklebt) Aufgabe: Versuche die Person, der du gegenüberstehst, deutlich diskriminierend zu behandeln.	Rollenspiel ⁴⁾ Klebeschilder
10 Min	Sensibilisierung für Diskriminierungserlebnisse	Auswertung: <ul style="list-style-type: none"> • Wie wurdest du diskriminierend behandelt? • Wie hast du dich gefühlt? • Wer glaubst du, wer du bist? 	Plenum
20 Min	Kennenlernen des GMF-Schaubildes und seines Inhalts	GMF-Schaubild auf Flipchart präsentieren / Rollen zuordnen Themenfelder erläutern	Flipchart

LE 5 bis 8 - Sicherheit im Umgang mit der Problematik und angemessene Intervention

Zeit	Ziel	Inhalte / Beschreibung	Methode/Material
20 Min	Sammeln von Situationen mit diskriminierendem Charakter	TN sammeln mehrere Fälle aus ihrem (sportlichen) Alltag und halten diese auf Metaplankarten fest	Kleingruppenarbeit (4 Gruppen)
20 Min	Auseinandersetzung mit den Situationen mit diskriminierendem Charakter	Gruppen stellen ihre Ergebnisse/Fälle in Form eines kurzen Rollenspiels vor und clustern diese ggf. TN priorisieren die Fälle mit Klebepunkten	Stellwand Klebepunkte
30 Min		TN ordnen sich jeweils einem Fall zu. Favorisierte Fälle werden in Kleingruppen bearbeitet. Dabei entwickeln die TN Handlungsoptionen.	Kleingruppenarbeit
70 Min	Beispiele für Einschreiten in diversen Situationen Weitere, alternative Handlungsoptionen erarbeiten	Kleingruppen präsentieren ihre Handlungsoptionen (Metaplan, Flipchart, Rollenspiel ...); weitere mögliche Handlungsoptionen werden im Plenum besprochen und visualisiert	Präsentation Plenum
20 Min	Visualisierte Auswertung	TN schreiben ihre Seminarerkenntnisse – aufgeteilt auf drei Flipcharts – in die Kategorien „nachdenklich – überrascht – merk-würdig“ („nüm“)	Einzelarbeit 3 Flipcharts mit Stiften
20 Min	Verbales persönliches Feedback	Feedback-Runde mit Moderationsbällen (siehe dazu Erklärungen unten) Verabschiedung	Plenum Moderationsbälle

Einsatzbereich Feedback-Instrument „Moderationsbälle 1 u. 2“: ³⁾

Die Momente direkt im Anschluss an ein Lernprojekt sind wichtige Augenblicke für die Teilnehmer*innen und den Trainer. Hier werden Gefühle reflektiert und Schlüsse gezogen. Die Auswertung kommt in Fahrt ... aber nur, wenn sie richtig gesteuert wird. Die Moderationsbälle unterstützen dabei, die Auswertung strukturiert zu moderieren. Man wirft einfach einige Bälle in die Runde. Ein Teilnehmer mit einem Moderationsball äußert sich – je nach Ball – zum Erlebten. Dann wirft er den Ball weiter und ein Teilnehmer mit einem anderen Ball ist an der Reihe. So kommt die Reflexion in Fahrt. Auch am Ende eines Workshops sind sie wirkungsvoll einzusetzen, wenn man sich mehr authentische Abschlussrunden wünscht. Nach einem bestimmten System werden die Moderationsbälle zum Abschluss in die Runde geworfen, und jeder Teilnehmer kann sich zu einem für ihn wichtigen Thema äußern.

Einsatzbereich Coaching-Werkzeug:

Jeder Trainer, Coach und Supervisor weiß: Es ist eine Kunst, die richtigen Fragen zu stellen! Fragen fokussieren die Aufmerksamkeit und wirken wie eine Lupe. Sie „vergrößern“ das, wonach gefragt wurde. So unterstützen sie zum Beispiel, wenn es darum geht, von einem problemorientierten Blickwinkel hin zu einer lösungsorientierten Sicht zu kommen. Oder sie erlauben, mit mehr Abstand auf ein Thema zu blicken. Auf diesem Weg können Coach und Coachee einen Meta-Blickwinkel einnehmen. Die beiden Sets Moderationsbälle 1 & 2 wirken dabei wie „Sprache zum Anfassen“. Der Coachee kann sich so an einer Frage „festhalten“ und wird durch den haptischen Reiz auf einem weiteren Sinneskanal inspiriert. So wird der Einsatz der Moderationsbälle im Einzelcoaching oder auch in der Kleingruppe mit 2–5 Teilnehmern zu einer neuen Dimension der „Frage-Kunst“.

Moderationsbälle 1 & 2 als Feedback-Instrument:

Selbstverständlich kann man den Moderationsbällen die Bedeutungen geben, die man für die Grupsituation als angemessen hält. Hier einige Beispiele:

Moderationsbälle 1:

Schlüssel:	„Eine Schlüsselerkenntnis für mich war...“
Herz:	„Ich habe erlebt/gefühl...“
Hand offen:	„Ich habe Unterstützung bekommen von... / Mir hat geholfen, dass...“
Hand Daumen:	„Mir hat besonders gut gefallen...“
Fuß:	„Meine nächsten konkreten Schritte werden sein...“
Fotoapparat:	„Die neuen Perspektiven für mich sind...“
Gehirn:	„Ich habe gelernt/verstanden, dass...“

Moderationsbälle 2:

Glühbirne:	„Welche Idee, welcher Geistesblitz war für Sie wichtig?“
Puzzlestück:	„Welche Puzzlestücke sind für Sie noch hinzugekommen?“
Krone:	„Was waren für Sie ‚krönende‘ Momente?“
Werkzeug:	„Welches konkrete Handwerkszeug können Sie mitnehmen?“
Fesselballon:	„Wie sieht die Situation mit Abstand betrachtet aus?“
Welt:	„Wie sieht der Transfer in die „echte“ Welt aus?“
Wunderlampe:	„Welche Wünsche haben Sie an die Gruppe, den Trainer?“

Quellen und weitere Materialien:

- 1) „Vorurteile erkennen – Diskriminierung entgegenen. Gemeinsam gegen Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit im Sport.“ MARINA CHERNIVSKY / CHRISTIANE BERNUTH
DEUTSCHE SOCCER LIGA
http://www.deutschesoccerliga.de/inhalte/1_verein/6_presse/downloads/BMIBROSCH_web.pdf
- 2) „Sport mit Courage“ (Materialordner) Deutsche Sportjugend (dsj)
https://www.dsj.de/fileadmin/user_upload/Mediencenter/Publikationen/Downloads/ordner_sportmitCourage.pdf
- 3) Moderationsbälle 1 & 2, METALOG training tools OHG, Sägmühlenstr. 25 a, 82140 Olching,
www.metalog.de; E-Mail: dialog@metalog.de
- 4) „baustein zur nicht-rassistischen bildungsarbeit“ – DGB-Bildungswerk Thüringen e.V., Warsbergstr. 1, 99092 Erfurt, www.baustein.dgb-bwt.de