

Jonathan Czollek | Naemi Eifler | Leah Carola Czollek | Corinne Kaszner | Gudrun Perko | Max Czollek

68 Trainingskarten Social Justice und Diversity

Für eine Gesellschaft der Radikalen Vielfalt

Inklusive
digitaler
Version

GRUNDLAGEN
MACHT- UND HERRSCHAFTSVERHÄLTNISSE

DIVERSITÄTSGRUNDLAGEN
DIVERSITÄTSKATEGORIEN

Soziale Herkunft bezeichnet den sozialen und ökonomischen Status, die Zugangsmöglichkeiten sowie Zugangsvoraussetzungen zu gesellschaftlicher Teilhabe, wie etwa zum Arbeitsmarkt, zum Bildungs-, Versorgungs- und Gesundheitssystem.

**HANDLUNGS- UND
VERÄNDERUNGSSTRATEGIEN**
VERBÜNDET-SEIN



INSTITUT
SOCIAL JUSTICE & RADICAL DIVERSITY

BELTZ JUVENTA

Liebe Nutzerin, lieber Nutzer,

mit diesem digitalen Kartenset sind Nutzungsrechte im Sinne des Urheberrechts verknüpft. Sie haben mit Vertragsschluss das nicht ausschließliche, nicht übertragbare, räumlich und zeitlich uneingeschränkte Nutzungsrecht an den Download-Inhalten zum ausschließlich privaten Gebrauch erworben. Eine Weitergabe dieser Inhalte an Dritte ist unzulässig und eine gewerbliche Benutzung bedarf unserer vorherigen Zustimmung bzw. gesonderter Lizenzierung.

Für digitale Karten räumen wir ein:

A) Sie möchten die Karten als Therapeutin oder Ausbilder_in in der Therapie, als Trainer_in, Coach, Berater_in zur Ausübung Ihres Gewerbes nutzen z.B. in Onlineseminaren, -schulungen oder Webinaren. Sie gehören nicht einer öffentlichen Bildungseinrichtung an.

Der Einsatz der digitalen Karten in Online-Veranstaltungen mit **maximal acht Teilnehmer_innen** ist mit dieser Nutzungslizenz abgedeckt. Sie dürfen während Ihrer Online-Veranstaltung beliebig viele Inhalte zeigen. Möchten Sie Ihren Teilnehmern eine Präsentation zur Verfügung stellen, dürfen Sie hier max. 15% der Karten einbinden. Sie dürfen die Karten weder einzeln noch insgesamt weitergeben.

Bei **mehr als acht Teilnehmer_innen** bieten wir Ihnen eine individuelle Nutzungslizenz an.

Bitte wenden Sie sich an unseren Kundenservice:
medienservice@beltz.de, 06201-6007-330

B) Sie gehören einer öffentlichen Bildungseinrichtung an.

Es gilt folgende Schrankenregelung:

UrHG § 60 a Unterricht und Lehre

(1) Zur Veranschaulichung des Unterrichts und der Lehre an Bildungseinrichtungen dürfen zu nicht kommerziellen Zwecken **bis zu 15 Prozent** eines veröffentlichten Werkes vervielfältigt, verbreitet, öffentlich zugänglich gemacht und in sonstiger Weise öffentlich wiedergegeben werden

1. für Lehrende und Teilnehmer der jeweiligen Veranstaltung,
2. für Lehrende und Prüfer an derselben Bildungseinrichtung sowie
3. für Dritte, soweit dies der Präsentation des Unterrichts, von Unterrichts- oder Lernergebnissen an der Bildungseinrichtung dient.

Bei darüberhinausgehendem Bedarf wenden Sie sich bitte ebenfalls an unseren Kundenservice.

BELTZ

Übersicht der Karten

Grundlagen

Macht- und Herrschaftsverhältnisse
Strukturelle Diskriminierung
Systemische Intersektionalität
Diskriminierungsmatrix

Diversitykategorien

Alter
Religion
Aussehen
Name
Sprache
Soziale Herkunft
Beeinträchtigung
Geschlecht
Queer
Menschen mit DDR-Geschichte
Säkularität
Konfessionsfreiheit
Jude_Jüdin
Mulim_a
Christ_in
Roma_Romnija/Sinti_Sintize
Herkunft

Formen Struktureller Diskriminierung

Altersdiskriminierung: Ageismus
Altersdiskriminierung: Adulthoodismus
Klassismus
Ableismus
Lookismus
Heterosexismus
Sexismus
Homomiseoismus
Transmiseoismus
Diskriminierung Ost
Diskriminierung aufgrund von Weltanschauung
Antisemitismus/Antisintiismus
Antisemitismus
Anti-Schwarzer Rassismus
Migratismus
Antimuslimismus
Anti-Asiatischer Rassismus
Anti-Slawischer Rassismus

Charakteristika Struktureller Diskriminierung

Ausbeutung
Machtlosigkeit
Gewalt
Marginalisierung
Kulturimperialismus
Exklusion

Mechanismen Struktureller Diskriminierung

Othering
Identitätszuschreibung
Abwertung
Respektlosigkeit gegenüber dem einzelnen Menschen
Beleidigung
Herabsetzung
Verachtung
Kontrolle
Stigmatisierung
Gewaltanwendung
Anwendung von Zwang
Stereotypisierung

Handlungs- und Veränderungsstrategien

Desintegration
Positionierung in der Nicht-Positionierung
Anerkennendes Sprechen
Mahloquet
Bündnisse
Verbündet-Sein
Perspektivenverschiebung/
Perspektivenerweiterung
Empowerment
Pluralisierung
Verlassen des polarisierenden Denkens
Radical Diversity

Das Institut Social Justice & Radical Diversity
Informationen zum Institut finden Sie auf unserer Webseite
(www.institut-social-justice.org) und in unserer
offiziellen Facebook-Gruppe mit dem Namen
»Institut Social Justice und Radical Diversity«

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt.
Jede Verwertung ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig. Das gilt
insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen
und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronische Systeme.

Dieses Kartenset ist erhältlich als:
GTIN 4019172400064 Print

1. Auflage 2021

© 2021 Beltz Juventa
in der Verlagsgruppe Beltz · Weinheim Basel
Werderstraße 10, 69469 Weinheim
Alle Rechte vorbehalten

Lektorat: Magdalena Herzog
Satz: Lara Thorissen
Druck und Bindung: Eray

Weitere Informationen zu unseren Autor_innen und Titeln finden Sie unter:
www.beltz.de

Inhalt

Einleitung	4
Wozu und für wen ist das Kartenset?	4
Was kann das Kartenset leisten?	4
Was ist der Hintergrund dieses Kartensets?	5
Eine Gesellschaft der Radikalen Vielfalt – Was ist damit gemeint?	5
Wie ist das Kartenset aufgebaut?	6
Wie können Sie das Kartenset verwenden?	8
Ausblick	13
Das Institut Social Justice & Radical Diversity	13
Kommentiertes Literaturverzeichnis	13
Die Autor_innen	14

Einleitung

Liebe Leser_innen, liebe Verbündete,

Sie halten das Kartenset *Für eine Gesellschaft der Radikalen Vielfalt* in den Händen – oder schauen es sich auf dem Bildschirm an. Es steht in Verbindung mit dem diskriminierungskritischen Bildungs- und Trainingskonzept *Social Justice und Diversity* und dem dazu veröffentlichten Praxishandbuch *Social Justice und Diversity. Theorien, Training, Methoden, Übungen* von 2019. Im Kartenset veranschaulichen wir die zentralen Begriffe und diskriminierungskritischen Grundlagen unseres Konzeptes. Hierfür haben wir bestehende Definitionen aus dem Praxishandbuch herangezogen, aber auch zahlreiche neue Definitionen zum Themenfeld Strukturelle Diskriminierung und Social Justice entwickelt. Auf den nächsten Seiten geben wir Ihnen einen Überblick über die Intentionen, den Kontext und den Aufbau des Kartensets sowie über unsere Ideen zur Verwendung.

Wozu und für wen ist das Kartenset?

Dieses Kartenset ist ein hilfreiches Instrument für alle, die in ihrer Bildungsarbeit Wissen über Strukturelle Diskriminierung und Diversity übersichtlich und interaktiv vermitteln wollen. Einerseits können Hochschulseminare, Fortbildungen und Trainings, die sich bereits mit Diskriminierung und Diversity befassen, durch die Übungen, die mit diesen Kar-

ten möglich sind, sinnvoll ergänzt und erweitert werden; andererseits eignet sich das Kartenset auch für einen ersten Einstieg in das Thema. So können an weiterführenden Schulen und in der politischen sowie kulturellen Bildungsarbeit mithilfe dieses Kartensets einzelne Aspekte des Themenfelds Strukturelle Diskriminierung bearbeitet werden. Dabei kann ein Verständnis der Funktionsweisen von Diskriminierungsrealitäten, einzelnen Diskriminierungsformen (z. B. Anti-Schwarzer Rassismus oder Antisemitismus) und ihrer Systemischen Intersektionalität ermöglicht werden. Davon ausgehend können dann mithilfe des Kartensets Handlungsmöglichkeiten gegen Strukturelle Diskriminierung zugunsten einer Gesellschaft der Radikalen Vielfalt entwickelt werden.

In seiner Gesamtheit nutzen wir das Kartenset für die Ausbildung von Social Justice und Diversity Trainer_innen, um Kenntnisse über Strukturelle Diskriminierung in ihrer Komplexität zu vermitteln. Je nach Vorwissen der Teilnehmenden kann der_die Trainer_in aber auch einzelne Kartenblöcke verwenden, um in das Thema Diskriminierung oder Teilaspekte des Social Justice und Diversity einzuführen. Das Kartenset bietet dabei flexible Einsatzmöglichkeiten für die Arbeit mit bis zu 30 Personen.

Was kann das Kartenset leisten?

Eine zentrale Herausforderung der Arbeit an diesem Kartenset bestand darin, der Komplexität des Themas auf wenigen Karten mit einer begrenzten Zeichenzahl gerecht zu werden.

Wir meinen, dass es uns gelungen ist, diejenigen Begriffe zusammenzustellen, die in der aktuellen Zeit und gesellschaftlichen Situation wesentlich sind, um mit Teilnehmer_innen vertiefend zum Thema Strukturelle Diskriminierung arbeiten zu können. Ausgangspunkt ist dabei unsere Perspektive auf die gegenwärtige Gesellschaft der BRD. Einige der Karten sind kurz genug für einen Tweet, andere müsste man schon auf Facebook posten. Das bedeutet auch, dass das Kartenset keine vollständige und umfassende Übersicht bieten kann. Zur weiteren Vertiefung empfehlen wir daher unser Praxishandbuch, in dem Sie ausführliche Herleitungen der theoretischen Grundlagen unseres Trainingsansatzes wie auch Hintergründe zu Methoden und Anwendungsbereichen finden.

Was ist der Hintergrund dieses Kartensets?

Die Basis dieses Kartensets ist das von Leah Carola Czollek, Gudrun Perko und Heike Weinbach im Jahr 2001 entwickelte und 2019 im Rahmen der Überarbeitung des Praxishandbuch Social Justice und Diversity aktualisierte diskriminierungskritische Bildungs- und Trainingskonzept Social Justice und Diversity – ein Konzept zugunsten von Inklusion, Teilhabe und Partizipation. Mit der dem Training zugrunde liegenden Methode Mahloquet als ethisch-politische Haltung und Form des dialogischen Gesprächs und mit eigens entwickelten Übungen vermittelt es ein Verständnis von unterschiedlichen Diskrimi-

nierungsformen auf der individuellen, institutionellen und kulturellen Ebene sowie in ihrer Systemischen Intersektionalität. Das Training zielt nicht zuletzt auch auf die Suche nach Handlungsoptionen im Sinne eines Verbündet-Seins gegen Diskriminierung für eine Gesellschaft der Radikalen Vielfalt. Wir verwenden den Begriff »Social Justice« auf Englisch, um damit ein erweitertes Verständnis von sozialer Gerechtigkeit anzuzeigen, als es in der Tradition des deutschsprachigen Begriffs existiert. Social Justice bezeichnet ein spezifisches Gerechtigkeitsdenken, das gleichzeitig Verteilungs-, Anerkennungs-, Befähigungs- und Verwirklichungsgerechtigkeit in den Blick nimmt. Die Aspekte der Verteilungs- und Anerkennungsgerechtigkeit sind inspiriert von der Politikwissenschaftlerin Iris Marion Young. Für die Aspekte der Befähigungs- und Verwirklichungsgerechtigkeit beziehen wir uns auf die Philosophin Martha C. Nussbaum. Die vier Gerechtigkeitsaspekte sind miteinander verwoben und können daher auch in ihrer Umsetzung nicht streng voneinander getrennt werden. Das hier skizzierte Gerechtigkeitsverständnis prägt auch unseren Blick auf die unterschiedlichen Weisen, in denen Menschen aufgrund bestimmter Diversitykategorien von Diskriminierung getroffen sind.

Eine Gesellschaft der Radikalen Vielfalt – Was ist damit gemeint?

In unseren Social Justice und Diversity Trainings geht die Entwicklung diskriminierungskritischer Perspektiven und Praxen einher mit einer konkreten Gesellschaftsutopie, die wir als Radical Diversity bezeichnen. In einer Gesellschaft im Sinne des Radical Diversity wäre Social Justice als spezifisches Gerechtigkeitsdenken verwirklicht und die Vielfalt von Menschen zum Mainstream geworden. Das Radical Diversity basiert auf einer Haltung der Anerkennung von Menschen in ihrer radikalen Verschiedenheit *und* Gleichheit, die ein unveräußerliches Recht auf die Verwirklichung von Social Justice haben: Auf Verteilungsgerechtigkeit im Sinne der gerechten Verteilung von Gütern und Ressourcen; auf Anerkennungsgerechtigkeit im Hinblick auf die Teilhabe und Partizipation an allen gesellschaftlichen Bereichen; auf Befähigungsgerechtigkeit hinsichtlich dessen, dass die Gesellschaft und ihre Institutionen Möglichkeiten und Ressourcen zur Verfügung stellen und Menschen dazu befähigen, sie zu nutzen; und schließlich auf Verwirklichungsgerechtigkeit, damit Menschen ihre Befähigungen und Vermögen (capabilities) realisieren können. Im Vordergrund stehen dabei alle Menschen in ihrer radikalen Verschiedenheit – das bedeutet auch: ungeachtet ihrer vermeintlichen Nützlichkeit oder Leistung. Eine Anerkennung des jeweiligen Verschiedenseins bedeutet nicht, dass wir alles, was Menschen tun oder sagen, gutheißen oder begrüßen. Es bedeutet vielmehr, die Unterschiedlichkeit von Menschen, ihrer Perspektiven und Bedarfe zum Ausgangspunkt für ein hö-

heres Maß an Gerechtigkeit im Sinne von Social Justice zu machen. Das Konzept Social Justice und Diversity ist also ein Ansatz, der zutiefst der Pluralität verpflichtet ist. Pluralität meint dabei keine Beliebigkeit, sondern bewegt sich innerhalb des normativen Referenzrahmens, den die UN-Menschenrechtscharta und das Prinzip der Gewaltfreiheit vorgeben (Allgemeine Erklärung der Menschenrechte vom 10. Dezember 1948; d. h. unter anderem Freiheit und Gleichheit aller Menschen an Würde und Rechten).

Wie ist das Kartenset aufgebaut?

Die Begriffe, die wir in diesem Kartenset definiert haben, haben wir in sechs Kartenblöcke aufgeteilt:

- » Grundlagen
- » Diversitykategorien
- » Formen Struktureller Diskriminierung
- » Charakteristika Struktureller Diskriminierung
- » Mechanismen Struktureller Diskriminierung
- » Handlungs- und Veränderungsstrategien

Auf der Vorderseite finden Sie die Begriffe, auf der Rückseite die Erklärung. Begriffe, die auf andere Karten verweisen sind *kursiv* gesetzt.



Mit Ausnahme der mit einem Stern (*) oder zwei Sternen (**) markierten Karten entsprechen die Begriffsdefinitionen unseren Definitionen im Rahmen des Konzeptes Social Justice und Diversity. Im Booklet der digitalen Version des Kartensets (siehe erste Karte des Sets) finden Sie die Quellen- und Seitenangaben für jede Karte. Jene Begriffe, die über keine Quellenangabe verfügen, haben wir für das Kartenset neu erfasst.

Grundlagen

Im Kartenblock *Grundlagen* definieren wir die vier Begriffe, die das Fundament für unser Verständnis von Diskriminierung bilden.

Diversitykategorien

Unter *Diversitykategorien* sind 17 Definitionen von Merkmalen zusammengefasst, aufgrund derer Menschen diskriminiert oder privilegiert werden. Dazu rufen wir in Erinnerung: »Im Hinblick auf Strukturelle Diskriminierung ist es nicht belanglos, welches Alter, welche soziale Herkunft oder Religion, welches Geschlecht oder welches sexuelle Begehren Menschen haben. Es ist nicht belanglos, ob Menschen eine Beeinträchtigung haben oder nicht, ob sie Migrant_in sind oder nicht, ob sie Jude_Jüdin sind oder nicht, ob sie Lesbe sind oder nicht (und Vieles mehr). Vielmehr können diese Kategorien eine Grundlage für Strukturelle Diskriminierung sein und

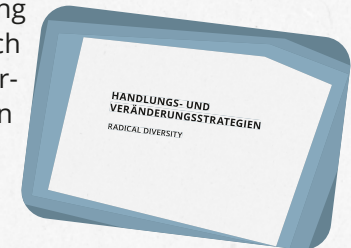
in einem Wechselverhältnis mit Diskriminierungsformen stehen.« (Czollek et al. 2019, S. 29)

Strukturelle Diskriminierung

Diskriminierung auf Grundlage bestimmter Diversitykategorien korrespondiert mit bestimmten *Formen Struktureller Diskriminierung*, die wir in einem eigenen Kartenblock definieren. Anhand der sechs *Charakteristika Struktureller Diskriminierung* soll verdeutlicht werden, dass der Begriff der Diskriminierung nicht beliebig ist, sondern sich durch ganz bestimmte Anwendungen von u. a. Gewalt und Herrschaft auszeichnet. Die konkrete Herstellung und Durchsetzung von Diskriminierung im Rahmen gesellschaftlicher Macht- und Herrschaftsverhältnisse erfolgt dann über verschiedene *Mechanismen Struktureller Diskriminierung*, die wir in diesem Kartenblock anhand von elf Definitionen ausdifferenzieren.

Handlungs- und Veränderungsstrategien

Zuletzt definieren wir elf *Handlungs- und Veränderungsstrategien*. Detailliertere Ausführungen hierzu finden sich in Gudrun Perkos Veröffentlichung von 2020 und im Praxishandbuch von 2019, das wir auch als vertiefende Lektüre zu den anderen Kartenblöcken empfehlen.



Wie können Sie das Kartenset verwenden?

Das Kartenset kann bei der Arbeit zum Themenfeld Strukturelle Diskriminierung und Diversity auf unterschiedliche Weisen eingesetzt werden. Um einige Anregungen zu liefern, haben wir sechs Anwendungsmöglichkeiten entworfen, die in der praktischen Arbeit durch eigene Methoden ergänzt werden können. Die Übungen unterscheiden sich danach, wie viel Zeit und Vorwissen benötigt werden. So lässt sich Übung 1 auch mit weniger Zeit und mit einer Gruppe durchführen, für die das Thema relativ neu ist. Übung 6 setzt voraus, dass die Teilnehmenden bereits die Begriffe auf den Karten kennen und Zusammenhänge herstellen können. Die Übungen 2 bis 5 bewegen sich zwischen diesen beiden Polen. Es ist möglich, die Dauer und Komplexität der Übungen anzupassen, indem Sie sich auf weniger Kartenblöcke beschränken oder nur bestimmte Karten auswählen.

Alle Übungen sollten in einem themenbezogenen Dialog durchgeführt werden. Dabei steht die Perspektivenvielfalt im Vordergrund. Zentral ist dafür ein Zuhören und Reflektieren, das offen ist für die Andersheit von Perspektiven, die nicht in das Schema der eigenen Erfahrungen eingepasst und entsprechend interpretiert werden. Dabei ist der Referenzrahmen des Dialogs nicht beliebig: Den Rahmen bilden Menschenrechte und Gewaltfreiheit. Für das Training haben wir die schon erwähnte spezifische Form des Dialogs entwickelt, die diese Aspekte verwirklicht: Die Mahloquet als ethisch-politische Haltung und als dialogisches Gespräch (vgl. Czollek et al. 2019, S. 51 ff.; 216 ff.).

Übung 1: Was denken wir?

Dauer: 30 – 60 Minuten

Voraussetzungen: keine

Material: Ausgewählte Karten(-blöcke), die für die weitere Arbeit mit der Gruppe relevant sind

Gruppengröße: 2 – 30, im Plenum oder in Kleingruppen

Idee: Diese Übung aktiviert das Vorwissen der Teilnehmenden. Diese machen sich eigene Gedanken zu Begriffen und gleichen diese mit den Definitionen ab. So entsteht eine vertiefte Reflexion und kritische Auseinandersetzung mit den Begriffen.

Ablauf

1. Der_die Trainer_in wählt Karten(-blöcke) aus, die für die folgende Arbeit mit den Teilnehmenden relevant sind, z. B. den Kartenblock *Grundlagen*.
2. Optional: Die Teilnehmenden bilden Kleingruppen.
3. Ein_e Teilnehmer_in zieht eine Karte so, dass nur der Begriff sichtbar ist. Die Teilnehmenden überlegen gemeinsam: »Was denken wir zu diesem Begriff?«
4. Die Karte wird umgedreht und die Teilnehmenden sprechen über die Definition anhand der Fragen: »Was überrascht mich?«, »Was ist neu an dieser Definition?«, »Was verstehe ich (nicht)?«
5. Im Plenum fragt der_die Trainer_in, welche Ideen und Fragen entstanden sind.

Übung 2: Visualisierung der Diskriminierungsmatrix

Dauer: 1 ½ – 2 Stunden

Voraussetzungen: keine

Material: Alle Kartenblöcke

Gruppengröße: 2 – 30 Personen, im Plenum; bei der Variante »Wollknäuel« (s. u.), am besten mind. 5 Personen.

Idee: Die *Visualisierung der Diskriminierungsmatrix* ist eine Methode zur Einführung in alle wesentlichen Begriffe des Bildungskonzeptes Social Justice und Diversity. Sie verdeutlicht das Zusammenwirken der verschiedenen Aspekte von Struktureller Diskriminierung in ihrer Komplexität und macht sie räumlich sichtbar. Diese Übung kann gut am Anfang einer Beschäftigung mit dem Thema stehen.

Ablauf

1. Legen Sie die Karten *Strukturelle Diskriminierung* und *Macht- und Herrschaftsverhältnisse* aus dem Block *Grundlagen* in die Mitte einer Fläche auf den Boden. Dabei werden die zentralen Begriffe erläutert.
2. Legen Sie die *Diversitykategorien* um die *Grundlagen*-Karten. Hier werden die Kategorien besprochen und auf den Konstruktionscharakter der Kategorien verwiesen, um danach zur Bedeutung dieser Kategorien im Hinblick auf Diskriminierung überzuleiten.
3. Ordnen Sie die einzelnen Karten *Formen Struktureller Diskriminierung* den Diversitykategorien zu und erklären Sie unterdessen die Diskriminierungsformen. Es wird deut-

lich, dass eine Person in verschiedenen Kategorien unterschiedlich im Hinblick auf Privilegien und Diskriminierung situiert sein kann.

4. Legen Sie die *Grundlagen*-Karte *Systemische Intersektionalität* in die Mitte der Fläche und erläutern Sie ihre Bedeutung anhand von Beispielen.
5. Nun führen Sie die Karte *Diskriminierungsmatrix* ein und besprechen sie.
6. Zwischen den Karten verteilen Sie die Karten der Rubrik *Charakteristika Struktureller Diskriminierung* und erläutern diese wiederum mit Beispielen.
7. Daran schließen die Karten zu *Mechanismen Struktureller Diskriminierung* an, die Sie anhand von konkreten Beispielen zu verschiedenen Diskriminierungsformen besprechen.
8. Verteilen Sie die Karten zu *Handlungs- und Veränderungsstrategien* um die bereits liegenden Karten so, dass diese Auswege und Möglichkeiten aus der Diskriminierungsmatrix, der Strukturellen Diskriminierung und den Diskriminierungsformen mit ihren Charakteristika und Mechanismen andeuten. Erklären Sie die einzelnen Bedeutungen der Strategien.
9. Zum Schluss besprechen Sie mit den Teilnehmenden nochmals die Bedeutung der Diskriminierungsmatrix. Die Teilnehmenden können ungeachtet der Abschlussdiskussion zu jedem Zeitpunkt Fragen stellen.

Eine besonders eindrückliche Variante ist es, die Übung mit einem Wollknäuel durchzuführen.

Nehmen Sie ein Wollknäuel. Verteilen Sie die Karten und geben Sie jeder_jedem Teilnehmenden, an der_dem Sie vorbeikommen, ein Stück Wollfaden zum Festhalten in die Hand. Während Sie das Knäuel auf diese Weise immer weiter abrollen, erklären Sie die Karten, die sie auslegen. Da Sie kreuz und quer zwischen den Teilnehmenden umhergehen, entspinnt sich mit dem Wollknäuel eine Struktur, die die Beteiligten immer mehr miteinander verbindet und verstrickt. Das verbildlicht die Verwobenheit der unterschiedlichen Diskriminierungsformen und kann auch Anlass für eine Reflexion der individuellen Verstrickung mit Struktureller Diskriminierung bieten. Zum Abschluss geben Sie den Teilnehmenden die Karten aus dem Block Handlungs- und Veränderungsstrategien in die Hand. Wenn sie diese festhalten, dürfen sie den Wollfaden loslassen. Die Matrix löst sich und die Handlungsoptionen befreien sie allmählich aus dem Netz der Diskriminierungsstruktur.

Übung 3: Begriffe zur Begleitung

Dauer: 10 Minuten zum Kartenziehen/-wählen, mind. 45 Minuten zum Austauschen

Voraussetzungen: Zwei Gruppentreffen mit zeitlichem Abstand von mind. einem Tag

Material: Eine Karte pro Person

Gruppengröße: Jede ist möglich

Idee: Die Teilnehmenden können einen Begriff mitnehmen und sich außerhalb des Seminars mit diesem Begriff beschäftigen.

Ablauf

1. Jede_r Teilnehmende wählt oder zieht eine Karte.
2. Fragen zu den Karten können besprochen werden.
3. Die Teilnehmenden nehmen die Karten mit bis zum nächsten Training oder notieren sich den Begriff. Sie beobachten, was ihnen über die Zeit zu diesem Begriff einfällt oder auffällt und inwiefern ihnen alltägliche Situationen oder Gedanken, die mit diesem Begriff zu tun haben, begegnen.
4. Beim nächsten Treffen können Erfahrungen und Fragen, die sich ergeben haben, zunächst in Kleingruppen und dann im Plenum besprochen werden.

Übung 4: Sichtbare Verwobenheit – Ein Gespräch zur Systemischen Intersektionalität

Dauer: 30 – 60 Minuten

Voraussetzungen: Die Teilnehmenden sollten bereits wissen, was Systemische Intersektionalität ist, oder zu Beginn mit dem Konzept vertraut gemacht werden. Wissen darüber, wie Diskriminierungsformen zusammenhängen, bringen Teilnehmende oft bereits aus ihrer Erfahrung mit, auch wenn der Begriff Systemische Intersektionalität ihnen noch unbekannt ist. Das ist ein guter Anknüpfungspunkt für die Vermittlung.

Material: Alle Kartenblöcke, ausgenommen den Block Grundlagen und die Karte *Systemische Intersektionalität*

Gruppengröße: 2 – 30, im Plenum

Idee: Diese Übung kann ein Gespräch über Systemische Intersektionalität strukturieren. Sie vereinfacht das gemeinsame Nachdenken über die Zusammenhänge zwischen Diskriminierungsformen, weil die Teilnehmenden die verschiedenen Diskriminierungsformen und Prozesse leichter im Blick behalten können. Diese Übersicht kann darüber hinaus deutlich machen, über welche Zusammenhänge die Gruppe noch nichts gesagt hat und so weitere Übungen anregen.

Ablauf

1. Die Kartenblöcke *Diskriminierungsformen*, *Diversitykategorien*, *Charakteristika Struktureller Diskriminierung* und *Mechanismen Struktureller Diskriminierung* werden für alle sichtbar auf einem Tisch ausgelegt oder an einer Wand angepinnt.
2. Der_die Trainer_in präsentiert die Karte *Systemische Intersektionalität* und erklärt ihre Bedeutung (bzw. ruft sie ins Gedächtnis und/oder lässt Teilnehmende zu Wort kommen).
3. Der_die Trainer_in stellt eine Frage zur Systemischen Intersektionalität einer Diskriminierungsform, z. B.: »Welche Systemische Intersektionalität besteht zwischen Ageismus und anderen Diskriminierungsformen?«
4. Die Teilnehmenden äußern sich dazu, welche Verwobenheiten von Diskriminierungsformen sie kennen und geben Beispiele wie: »Eine Systemische Intersektionalität zwischen Sexismus und Ageismus besteht darin, dass Frauen im Alter häufiger und in größerem Maße Altersarmut erleben.«
5. Der_die Trainer_in kann die Intersektionalität visualisieren, indem er_sie die beiden genannten Diskriminierungsformen mit einem Faden verbindet oder zusammenlegt.
6. Am Ende betrachtet die Gruppe das Bild der Systemischen Intersektionalität, das entstanden ist, und kann nochmal Eindrücke dazu äußern.

Übung 5: Kreative Auseinandersetzung

Dauer: 10 – 60 Minuten Vorbereitungszeit für die Teilnehmenden und zusätzlich Präsentationszeit (je nach Gruppengröße und Anzahl an Kleingruppen)

Voraussetzungen: Spaß an kreativer Arbeit

Material: 2 – 5 Karten pro Kleingruppe

Gruppengröße: Kleingruppen mit 2 bis 4 Personen

Idee: Diese Übung ermöglicht kreatives Lernen. Sie kann an jeder Stelle des Lernprozesses eingesetzt werden. Die Übung bietet sich auch an, wenn diskriminierungskritische Bildung in Formate der kulturellen und politischen Bildung integriert werden soll.

Ablauf

1. Jede Kleingruppe zieht 2 – 5 Karten.
2. Die Kleingruppe unterhält sich kurz (!) über die Begriffe; auch zu unbekannten Begriffen können Ideen zu ihrer Bedeutung entwickelt werden.
3. Innerhalb einer vorgegebenen Zeit entwickelt die Kleingruppe Möglichkeiten, ihre Karten zusammenzubringen: Die Karteninhalte können vertont, literarisch verarbeitet, theatral erkundet, gemalt oder gezeichnet werden. Alternativ können auch Materialien zum Kartenthema recherchiert und zusammengestellt werden.
4. Die Kleingruppen präsentieren ihre Arbeit.

Übung 6: Im wirklichen Leben

Dauer: 15 – 45 Minuten

Voraussetzungen: Kenntnis der Begriffe, die aus dem Stapel gezogen werden

Material: Alle Kartenblöcke, ausgenommen den Block Grundlagen

Gruppengröße: Kleingruppen mit 2 bis 5 Personen

Idee: Diese Übung entwickelt aus dem Wissen und den Erfahrungen der Teilnehmenden eine konkrete Vorstellung zur Bedeutung von Diskriminierung und Social Justice in den Lebenswirklichkeiten von Menschen. Sie eignet sich besonders, wenn Teilnehmende bereits theoretisches Wissen haben und nun die Anwendbarkeit dieses Wissens erproben wollen.

Ablauf

1. Die Teilnehmenden bilden Gruppen und bekommen zwei Kartenstapel: Auf dem Stapel A finden sich Karten der Blöcke *Diversitykategorien* und/oder *Formen Struktureller Diskriminierung*, der Stapel B beinhaltet Karten der Blöcke *Charakteristika Struktureller Diskriminierung*, *Mechanismen Struktureller Diskriminierung* und/oder *Handlungs- und Veränderungsstrategien*.
2. Die Teilnehmenden ziehen eine Karte von jedem Stapel.
3. Anschließend finden die Gruppen Beispiele dafür, wie sich der Begriff (z. B. Gewalt), den sie von Stapel B gezogen haben, jeweils konkret im Hinblick auf die von Stapel A gezogene Diskriminierungsform (z. B. Antisemitismus/Antisintismus) und auf die Menschen, die davon getroffen sind, auswirkt.
4. Die Ideen werden im Plenum vorgestellt und besprochen.

Ausblick

Ein Arbeiten mit dem Kartenset ist ohne das Praxishandbuch *Social Justice und Diversity. Theorien, Training, Methoden, Übungen* (2019) möglich. Dennoch empfehlen wir, sich die Hintergründe der Konzepte und des Arbeitens im Rahmen des Social Justice und Diversity zuvor anzueignen. Bei aller spielerischen und kreativen Dynamik sollte darauf geachtet werden, dass Stereotype nur soweit wiederholt werden, wie es für die Vermittlung und Analyse notwendig ist. Im Rahmen unseres Ansatzes verstehen wir Trainingsräume explizit als Lernräume, in denen zu einem wohlwollenden Miteinander und einem dialogischen Umgang mit »Fehlern« ermutigt wird. Wir hoffen, das Kartenset bereichert Ihr privates und/oder berufliches Nachdenken über Strukturelle Diskriminierung, Social Justice und Diversity sowie über Möglichkeiten der diskriminierungskritischen Bildung.

*Ein gutes Arbeiten mit dem Kartenset wünschen
Jonathan Czollek, Naemi Eifler, Leah Carola Czollek,
Corinne Kaszner, Gudrun Perko und Max Czollek
vom
Institut Social Justice & Radical Diversity*

Kommentiertes Literaturverzeichnis

Eine ausführliche Beschreibung des Konzeptes Social Justice und Diversity findet sich in folgenden Veröffentlichungen:

Czollek, Leah Carola/Perko, Gudrun/Kaszner, Corinne/Czollek, Max (2019): Praxishandbuch Social Justice und Diversity. Theorien, Training, Methoden, Übungen; 2., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage. Weinheim/Basel: Beltz Juventa (Pädagogisches Training).

Perko, Gudrun (2020): Social Justice und Radical Diversity. Veränderungs- und Handlungsstrategien. Weinheim/Basel: Beltz Juventa.

In diesem Booklet und auf den Karten beziehen wir uns auf folgende Texte:

Nussbaum, Martha C. (1999): Gerechtigkeit oder das gute Leben. Frankfurt/Main: Suhrkamp; Dies. (2010): Die Grenzen der Gerechtigkeit. Frankfurt/Main: Suhrkamp.

Reemtsma, Katrin (1996): Sinti und Roma. Geschichte, Kultur, Gegenwart. Orig.-Ausg. München: Beck (Beck'sche Reihe, 1155). (Die mit einem Stern gekennzeichnete Karte verweist auf das Buch von Katrin Reemtsma, das einen ausführlicheren Blick auf den Kontext der Sinti und Roma richtet, als das in diesem Kartenset möglich ist.)

Young, Iris Marion (1996): Fünf Formen der Unterdrückung. In: Politische Theorie. Differenz und Lebensqualität. Hrsg. von Nagl-Dockeal, Herta/Pauer, Herlinde. Frankfurt/Main: Suhrkamp, S. 99–139. (Die mit zwei Sternen gekennzeichneten Karten verweisen auf diesen Text von Iris Marion Young, aus dem wir fünf der sechs Charakteristika Struktureller Diskriminierung entnehmen.)

Die Autor_innen

Jonathan Czollek

Seit 2019 Ausbildner am Institut Social Justice & Radical Diversity. Studium der Psychologie (MSc) an den Universitäten Münster, Granada und Oslo und Ausbildung zum Theaterpädagogen (LAG Spiel und Theater NRW). Derzeit Psychologischer Psychotherapeut in Ausbildung (IF Weinheim). Seit 2021 therapeutische Tätigkeit an der Rehaklinik Glotterbad. Schwerpunkte in angewandter Entwicklungspsychologie und Psychotherapie sowie in der Verbindung von Psychologie und Diskriminierungsforschung. Seit 2017 Gründungsmitglied des Demokratie als Lebenseinstellung e.V. und Entwicklung einer theaterpädagogischen Methode auf Basis des Social Justice und Diversity Konzeptes. Referententätigkeit unter anderem für die Universität Münster, die LAG Arbeit Bildung und Kultur NRW und das Landestheater Detmold.

Naemi Eifler

Seit 2019 Ausbildnerin am Institut Social Justice & Radical Diversity. Ausbildung zur Rechtsfachwirtin, Studium der Sozialen Arbeit an der ASH Berlin mit den Schwerpunkten Diversity Studies (BA) und Praxisforschung (MA). Seit 2020 Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Programm »DiGiTal«, Arbeit am Promotionsvorhaben zum Thema Antisemitismus im Queerfeminismus. Schwerpunkte in Praxis, Lehre und Forschung: Diskriminierungskritische Soziale Arbeit, Geschichte und Poli-

tik Sozialer Arbeit, Antisemitismus-, Klassismus-, und Sexismusforschung, Antidiskriminierungsarbeit, Soziale Arbeit in Kontexten von Schule, psychosozialen Problemlagen, Substanzmittelabhängigkeit, Traumapädagogik. Verschiedene Publikationen zu Kritischer Sozialer Arbeit, u. a. zusammen mit Miriam Burzlaff.

Leah Carola Czollek

Leiterin und Mitbegründerin des Instituts Social Justice & Radical Diversity. Gemeinsam mit Gudrun Perko und Heike Weinbach Entwicklung des Diskriminierungskritischen Bildungskonzeptes Social Justice und Diversity. Seit 2001 Trainerin und seit 2004 Ausbildnerin für diesen Trainingsansatz. Im Zuge dessen konzipierte sie mit Gudrun Perko die Ansätze des Radical Diversity und des Verbündet-Seins sowie die Konzepte der Diskriminierungskritischen Sozialen Arbeit und der Diskriminierungskritischen Beratung. Studium der Rechtswissenschaften und Sozialen Arbeit. Freiberufliche Trainerin und Dozentin an verschiedenen Hochschulen (insbesondere Soziale Arbeit), Sozialpädagogin, Supervisorin, Mediatorin. Lehr-, Forschungs- und Publikationsschwerpunkte: Social Justice und Diversity, Gender/Queer, Antisemitismus, Rechtsextremismus, Interkulturalität, Mediation, Dialog, Diskriminierungskritische Soziale Arbeit und Diskriminierungskritische Beratung in der Sozialen Arbeit. 2019 Veröffentlichung der vollständig überarbeiteten Neuauflage des Praxishandbuchs zum Trainingskonzept im Verlag Beltz Juventa.

Corinne Kaszner

Seit 2013 Ausbilderin am Institut Social Justice & Radical Diversity. Studium der Politikwissenschaft (MA) und der Soziologie (MA) an der Freien Universität Berlin, der Boğaziçi University Istanbul sowie am Goldsmiths College, University of London. Seit 2017 Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Freigeist-Projekt »Heidegger und die Postmoderne« an der Universität zu Köln und Doktorandin im Fach Philosophie an der Technischen Universität Darmstadt zur Rolle des Denkens Martin Heideggers im französischen Poststrukturalismus. Forschungsschwerpunkte liegen in der Politischen Philosophie, Ideengeschichte, feministischen Theorie, wie auch der Frage nach dem Zusammenhang von Gewaltgeschichte und Philosophie. 2019 Veröffentlichung der vollständig überarbeiteten Neuauflage des Praxishandbuchs zum Trainingskonzept im Verlag Beltz Juventa.

Gudrun Perko

Mitbegründerin des Instituts Social Justice & Radical Diversity. Gemeinsam mit Leah Carola Czollek und Heike Weinbach Entwicklung des diskriminierungskritischen Bildungskonzeptes Social Justice und Diversity. Seit Anbeginn ist sie Trainerin und Ausbilderin für diesen Trainingsansatz. Im Zuge dessen konzipierte sie mit Leah Carola Czollek die Ansätze des Radical Diversity und des Verbündet-Seins sowie das Konzept der Diskriminierungskritischen Sozialen Arbeit. Studium der Philosophie an der Universität Wien und der Sozialen Arbeit in Wien. Seit 2010 Professorin für Sozialwissenschaften mit

den Schwerpunkten Gender, Diversity und Mediation an der Fachhochschule Potsdam (Fachbereich Sozial- und Bildungswissenschaften) und Mediatorin. Schwerpunkte in Lehre, Forschung und Publikation: Sozialphilosophie, Politische Philosophie, Sozialwissenschaften, Ethik, Gender/Queer, Diversity, Social Justice, Mediation, Diskriminierungskritische Soziale Arbeit. 2019 Veröffentlichung der vollständig überarbeiteten Neuauflage des Praxishandbuchs zum Trainingskonzept im Verlag Beltz Juventa. 2020 Veröffentlichung einer Monografie zu Veränderungs- und Handlungsmöglichkeiten gegen Strukturelle Diskriminierung ebenfalls bei Beltz Juventa.

Max Czollek

Seit 2013 Ausbilder am Institut Social Justice & Radical Diversity. Studium der Politikwissenschaften an der Freien Universität Berlin, Promotion am Zentrum für Antisemitismusforschung an der Technischen Universität Berlin. Teil des Herausgeber_innenkollektivs der Zeitschrift Jalta. Positionen zur jüdischen Gegenwart (Neofelis Verlag). Mit Sasha Marianna Salzmann Initiator von Desintegration. Ein Kongress zeitgenössischer jüdischer Positionen (2016) sowie der Radikalen Jüdischen Kulturtage (2017) am Maxim Gorki Theater Berlin, Studio Я und der internationalen Tage der Jüdisch-Muslimischen Leitkultur (2020). 2019 Veröffentlichung der vollständig überarbeiteten Neuauflage des Praxishandbuchs zum Trainingskonzept bei Beltz Juventa Verlag. 2018 Essay Desintegriert Euch! und 2020 Gegenwartsbewältigung im Hanser-Verlag. Seine Lyrikbände erscheinen beim Verlagshaus Berlin.