

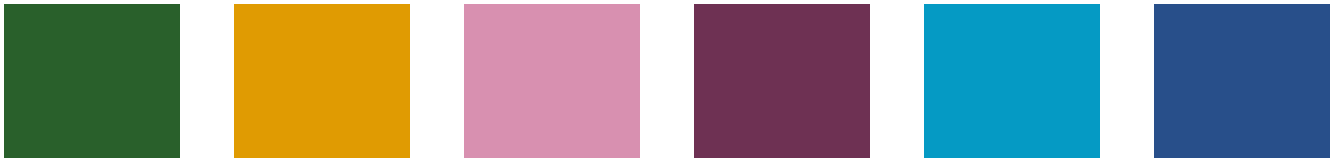


**Landesjugendring**  
*Schleswig-Holstein e.V.*



# Juleica-Modul Diversität

für die Aus- und Fortbildung



## **Impressum**

### **Herausgeber\*in**

Landesjugendring Schleswig-Holstein e. V.

### **Projektgruppe**

Alina Marxen, Kreisjugendring Plön

Daniela Blötz, Landesjugendring Schleswig-Holstein

Jens Vetter, Arbeiter-Samariter-Jugend Landesverband Schleswig-Holstein

Johanna Köhler, Landesjugendring Schleswig-Holstein

Kira Brandt, Landesjugendring Schleswig-Holstein

Laura Schulze-Kölln, Kreisjugendring Nordfriesland und LSVD SH

Leon Flucke, JugendAkademie Segeberg

Maxi Dawidowicz, lambda::nord

Pia Kohbrok, Junge Nordkirche

1. Auflage / Dezember 2024

Diese Arbeitshilfe wurde aus den Mitteln des Ministeriums für Soziales, Jugend, Familie, Senioren, Integration und Gleichstellung des Landes Schleswig-Holstein finanziert.

### **Bezug**

Landesjugendring Schleswig-Holstein e.V.

Holtener Straße 99, 24105 Kiel

Telefon: 0431 800 98 40

E-Mail: [info@ljrsh.de](mailto:info@ljrsh.de)

Internet: [www.ljrsh.de](http://www.ljrsh.de)



**Landesjugendring**  
*Schleswig-Holstein e.V.*

# **Juleica-Modul Diversität**

**für die Aus- und Fortbildung**

## Inhaltsverzeichnis

Kapitel	Seite
1. Vorwort	5
2. Einleitung zu diversitätssensibler Jugendarbeit und Hinweise zum Modul	6
3. Sensibel für sexuelle und geschlechtliche Vielfalt	10
3.1 Einführung und Definitionen	10
3.2 Konkrete Tipps für Jugendleitungen	12
3.3 Hinweise zu Vorbereitung, Durchführung von queerfreundlichen Veranstaltungen und zu rechtlichen Fragen	13
4. Sensibel für Inklusion von Menschen mit Behinderung	14
4.1 Einführung und Definitionen	14
4.2 Konkrete Tipps und Tricks für Jugendleitungen	16
4.3 Hinweise zur Vorbereitung und Durchführung und zu rechtlichen Fragen	18
5. Sensibel für Rassismus und religiöse Vielfalt	20
5.1 Einführung und Definition zu Rassistische Diskriminierung	20
5.2 Einführung und Definition zu Religiöse Vielfalt	21
5.3 Konkrete Tipps für Jugendleitungen und Hinweise zur Vorbereitung und Durchführung	21
6. Methoden	23
7. Glossar	42
Linkliste, Beratungsstellen, Fortbildungsangebote und weiterführende Literatur	46
Quellenverzeichnis	48

# 1. Vorwort

## Liebe Freund\*innen,

Vielfalt ist ein zentraler Bestandteil unserer Gesellschaft – und zugleich eine große Herausforderung. In der Jugendverbandsarbeit begegnen wir dieser Vielfalt täglich: Kinder und Jugendliche bringen ihre unterschiedlichen Lebensrealitäten, Erfahrungen und Perspektiven mit, die unsere Arbeit bereichern und zugleich unser Handeln hinterfragen.

Diese Arbeitshilfe möchte dabei unterstützen, Diversität sensibel zu erkennen, wertzuschätzen und in die Arbeit mit jungen Menschen aktiv einzubinden. Diversitätssensible Jugendarbeit bedeutet, Unterschiede nicht nur zu akzeptieren, sondern bewusst mit ihnen umzugehen. Gleichzeitig macht dieses Handbuch auf die oft unsichtbaren, aber tiefgreifenden Strukturen von Diskriminierung aufmerksam durch die viele Kinder und Jugendliche in ihrem Alltag geprägt werden.

Unser Ziel ist es, praxisnahe Werkzeuge und Methoden an die Hand zu geben, die helfen, Sensibilität für Vielfalt zu entwickeln und Räume zu schaffen, in denen sich alle jungen Menschen willkommen und sicher fühlen. Diversitätssensible Jugendarbeit ist keine einmalige Aufgabe – sie ist ein Prozess, der Reflexion, Austausch und auch Mut erfordert. Mut, sich selbst und die eigenen Strukturen immer wieder kritisch zu hinterfragen und Mut, Verantwortung zu übernehmen und diskriminierende Strukturen aufzubrechen.

Wir laden dazu ein, die vorgestellten Methoden auszuprobieren, die Themen kritisch zu diskutieren und gemeinsam mit euren Teams und Teilnehmenden neue Wege zu gehen.

Diversität ist eine Stärke, die uns alle bereichert, wenn wir sie bewusst fördern.

Viel Freude und Inspiration mit dieser Arbeitshilfe!

*Jochen Wilms*  
Vorsitzender

## 2. Einleitung zu diversitätssensibler Jugendarbeit und Hinweise zum Modul

### Was ist diversitätssensibel und warum ist das wichtig?

Was bedeutet eigentlich Diversität? Diversität bedeutet Vielfalt und somit auch, dass alle Menschen unterschiedlich sind. Es geht um die Anerkennung dieser Vielfalt und das Auseinandersetzen mit Diskriminierung. Diversität hat nämlich verschiedene Seiten, zum einen die Vielfalt und Wertschätzung bzw. Anerkennung dessen. Zum anderen geht Vielfalt mit Diskriminierungen einher und auch diese Seite ist nicht außer Acht zu lassen. Um Diskriminierungen begegnen zu können, ist es wichtig, sich mit Antidiskriminierung auseinanderzusetzen.

In Bezug auf Diversität geht es also um Unterschiede und Gemeinsamkeiten und um den Umgang damit. Wird Vielfalt wertschätzend anerkannt und gefördert oder als etwas Negatives dargestellt? Werden Menschen (un)bewusst diskriminiert? Es ist wichtig, ein Bewusstsein dafür zu entwickeln, dass hinter Vielfalt auch Erfahrungen mit Diskriminierungen stecken. Es schwingen immer alle Aspekte von Diversität mit, deswegen sind auch immer alle Seiten zu berücksichtigen.

Diversität hat außerdem unterschiedliche Ebenen. Es gibt Faktoren, die leichter und welche die schwerer oder sogar gar nicht beeinflusst werden können. Wo jemand wohnt, welcher Beruf ausgeübt wird, welcher Religion jemand angehört oder welche Bildungsabschlüsse erlangt wurden - das lässt sich zu einem bestimmten Grad beeinflussen und ändern. Alter, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Hautfarbe oder physische und psychische Einschränkungen lassen sich dagegen nicht beeinflussen.

Die Eigenschaften der Mehrheitsgesellschaft gelten als Norm, Menschen, die davon abweichen gelten als "anders". So scheint es normal weiß, christlich, heterosexuell, binär/zweigeschlechtlich und gesund zu sein. Es kommt darauf an zu erkennen, wer sich als „normal“ bezeichnen darf und diesen Prozess kritisch zu hinterfragen. Bei den Kategorien Hautfarbe, Sprache, Nationalität, kulturelle Prägung, soziale Herkunft, Behinderung, Religion, Alter und geschlechtliche sowie sexuelle Identität spricht man auch von Unterschieden, die einen Unterschied machen [1].

Im diversitätssensiblen Ansatz geht es darum, Vielfalt wahrzunehmen, sie wertzuschätzen und sich Vorurteilen und Stereotypen bewusst zu werden. Außerdem zählt dazu, Machtstrukturen erkennen zu können und feinfühlig für Ungleichbehandlungen zu sein. Angebote sollten so gestaltet werden, dass sie möglichst viele unterschiedliche Bedürfnisse mitberücksichtigen. Das Ziel ist dann der Abbau von diskriminierendem Verhalten und die Förderung und Anerkennung von Vielfalt. Das alles ist eine große Aufgabe und wirkt oftmals abschreckend. Doch jeder kleine Schritt in Richtung diversitätssensiblere Angebote ist ein Schritt in die richtige Richtung.

Grundsätzlich herrscht bei jeder Form von Diskriminierung ein Machtgefälle, weil die Personen, die zur Mehrheit und damit zur "Norm" gehören, über alles entscheiden können, zum Beispiel wer bei Angeboten teilnehmen darf. Dieses Modul bietet in den jeweiligen Kapiteln Handlungsansätze und Anregungen für die

[1] vgl. Luhmann, N. (1985). Zum Begriff der sozialen Klasse. In N. Luhmann (Hrsg.), Soziale Differenzierung: Zur Geschichte einer Idee. (S. 119-162). Opladen: Westdeutscher Verlag.

Umsetzung diversitätssensibler Jugend(verbands)arbeit u.a. mit dem Ziel, Ausgrenzungen zu minimieren. Exemplarisch werden dabei die Themen geschlechtliche und sexuelle Vielfalt, Inklusion von Menschen mit Behinderungen, Rassismus und religiöse Vielfalt herausgegriffen. Diskriminierungsformen wie Klassismus, Sexismus, Altersdiskriminierung, psychische Erkrankungen, Adultismus und weitere werden in diesem Modul aus Kapazitätsgründen nicht ausgeführt. Dennoch ist die Auseinandersetzung mit allen Diskriminierungsformen relevant für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen.

Das Thema transkulturelle Jugendarbeit wird in der Arbeitshilfe Transkulturelle Sensibilisierung des Landesjugendrings Schleswig-Holstein thematisiert.

Menschen können auch von mehreren Diskriminierungsformen betroffen sein, dann wirken nicht nur die einzelnen Diskriminierungsformen für sich, sondern sind miteinander verwoben. Denn durch das gemeinsame Auftreten verändern sich die Auswirkungen von Diskriminierungen. Eine *weiße* Frau macht demnach andere Diskriminierungserfahrungen als eine Schwarze Frau, und eine Schwarze, behinderte Frau erlebt wieder andere, und eine Schwarze, behinderte, muslimische Frau wieder andere. Diese Überschneidung und Gleichzeitigkeit von unterschiedlichen Diskriminierungen nennt sich Intersektionalität. Dieser Begriff wurde geprägt von Kimberlé Crenshaw und hatte anfänglich erstmal die Überschneidung von Rassismus und Sexismus im Blick.

### Hinweise

Bevor die inhaltliche Auseinandersetzung mit verschiedenen Formen von Diversität und deren Bedeutung für die Jugend(verbands)arbeit losgeht, kommen hier noch ein paar Hinweise, die für die Beschäftigung mit den Inhalten des Moduls zu Diversität und Formen von Diskriminierung wichtig sind.

In allen Modulen werden Informationen und Tipps für Jugendleitungen gegeben, wie mit dem jeweiligen Thema möglichst sensibel umgegangen werden kann. Dabei soll es sich nicht um ein einmaliges und abgeschlossenes Projekt handeln. Um möglichst offen zu sein, Vielfalt zu ermöglichen und sensibel für verschiedene Lebensrealitäten zu sein, ist es wichtig, die eigene Haltung zu dem Thema und die eigene Arbeit daraufhin zu überprüfen. Das ist ein **stetiger Prozess und muss immer wiederholt** und im Team abgestimmt werden. Fragen und Ansätze, wie eine sensible Haltung entwickelt und Selbst- und Teamreflexion in diesem Zusammenhang stattfinden können, sind in den jeweiligen Kapiteln unter "Tipps und Tricks für Jugendleitungen" gefasst.

Im besten Fall werden die Themen **in die alltägliche Arbeit integriert** und regelmäßig in Gruppenstunden oder auf Zeltlagern mit den Kindern und Jugendlichen bewusst thematisiert. Für den Einstieg eignen sich möglicherweise bestimmte Tage, wie die CSDs (Christopher-Street-Days) oder Gedenktage wie z.B. der Tag des Anschlags in Mölln am 23. November 1993. Es gilt zu beachten, dass die Themen nicht nur an diesen Tagen behandelt werden. Je öfter eine Auseinandersetzung mit Themen wie Diversität im Allgemeinen oder geschlechtliche und sexuelle Vielfalt, Inklusion von Menschen mit Behinderung oder Rassismus und religiöse Vielfalt im Besonderen stattfindet, desto eher wird ein Bewusstsein für die Themen geschaffen. So können Vielfalt und Offenheit in der Jugend(verbands)arbeit gelebt werden.

In diesem Modul sind im sechsten Kapitel Methoden gesammelt, die hilfreich sind, um die Themen interessant und interaktiv mit Kindern und Jugendlichen zu bearbeiten.

Bei der Besprechung von diversitätssensiblen Themen gilt es zu bedenken, dass **jede Person für sich und ihre eigenen Erfahrungen spricht**. Zum Beispiel spricht eine jüdische Teilnehmerin immer nur für sich und nicht für alle jüdischen Menschen. So kann immer wieder eine Person teilnehmen, die sich nicht gesehen und/oder gehört fühlt, obwohl ihre vermeintliche „Gruppierung“ schon vertreten ist. Deshalb: **Stellt Einzelmeinungen und Erfahrungen nicht als allgemein und für alle gültig dar. Glaubt Menschen, wenn sie euch von ihren Diskriminierungserfahrungen erzählen. Nehmt sie ernst und sprecht ihnen die Erfahrungen nicht ab.**

### **Umgang mit dem Modul**

Unter dem Oberbegriff **Diversität** werden in diesem Handbuch exemplarisch die Schwerpunkte geschlechtliche und sexuelle Vielfalt, Inklusion von Jugendlichen mit Behinderung sowie Rassismus und religiöse Vielfalt betrachtet. Die Themen sind nicht gewichtet und werden nacheinander vorgestellt. In einem abschließenden Methodenteil wird die Methodensammlung vorgestellt. Diese kann dabei unterstützen, Diversitätsthemen mit Teilnehmenden zu erarbeiten. Jedem Thema wird eine Farbe zugeordnet (siehe Farbstreifen), allerdings lassen sich die Methoden auch untereinander kombinieren. Die Methodenübersicht bietet einen Überblick über Gruppenphase, Methodenlänge und Themenschwerpunkt. Abschließend werden im Glossar alle Begrifflichkeiten, die im Text unterstrichen sind, definiert.

Dieses Modul-Handbuch ist eine Ergänzung der Arbeitshilfe zur Grundausbildung ehrenamtlicher Mitarbeitenden. Zu Beginn eines jeden Kapitels wird auf Anknüpfungspunkte aus der Arbeitshilfe verwiesen. Die Themen und Methoden können demnach im Rahmen einer Juleica-Grundausbildung als Themenblock zum Thema Diversität durchgeführt oder zur Einzelveranstaltung (bspw. Seminar zu geschlechtlicher Vielfalt) modifiziert werden.

Im Rahmen einer Juleica-Grundausbildung bietet es sich an, Diversität rund um die Themen Lebenssituationen, Sozialisation und Entwicklungsstufen zu verorten. Diversität kann, wie vorab beschrieben, verschiedene Dimensionen haben. In der Einheit Sozialisation und Lebenswelten beschäftigen sich die Teilnehmenden mit ihren eigenen Erfahrungen und mit der Lebenswelt von Kindern und Jugendlichen.



Wenn beispielsweise zum Thema Sozialisation eine „Sozialisations-Sonne“ (siehe S. 35) als Methode gewählt wird, können im Anschluss die einzelnen Kategorien betrachtet werden. Im Mittelpunkt steht die Frage: Was prägt die Jugendlichen? Dabei können die folgenden Punkte genauer besprochen werden:

**Herkunft:** Dieser Punkt kann genutzt werden, um Migrationsgeschichten aufzugreifen oder um unterschiedliche Erfahrungen im Bereich *Stadt-Land* oder *Armut-Reichtum* zu diskutieren.

**Familie:** Unterschiedliche Konstellationen von Familien können hier thematisiert werden (Mutter und Vater mit Kindern, zwei Mütter, zwei Väter, mehrere Erwachsene in Beziehungen, alleinerziehende Elternteile, Mehrgenerationenwohnen, Patchworkfamilien, Pflegefamilien, Adoptivfamilien...). Wichtig ist hierbei zu betrachten, dass eine erweiterte Familie dazu beitragen kann, dass Kinder gut und gesund aufwachsen. Allerdings können diese Konstellationen auch Probleme befördern, die von Kindern aufgefangen werden müssen. Erfahrungen in diesem Bereich sind besonders individuell und die subjektive Wahrnehmung von Jugendlichen steht im Mittelpunkt.

**Gesundheit:** Es ist möglich, dass Kinder und Jugendliche selbst gesundheitliche Einschränkungen haben. So können auch nicht sichtbare Krankheiten thematisiert werden. Vielleicht erleben die Teilnehmenden aber auch, dass zu Hause jemand gepflegt wird oder mehr Unterstützung braucht.

Dieses Modul versteht sich als Impuls für die Vermittlung diversitätssensibler Jugendarbeit. An unterschiedlichen Stellen werden weiterführende Texte und Arbeitshilfen verlinkt, die dabei helfen können, sensibler zu handeln.

## 3. Sensibel für....

### ...sexuelle und geschlechtliche Vielfalt

Was genau können Jugendleitungen in ihrer Arbeit mit jungen, queeren Menschen tun? Wie können Aktivitäten so gestaltet werden, dass sich alle, egal welchen Geschlechts oder welcher sexuellen Orientierung, wohl und willkommen fühlen? Wie kann das Thema geschlechtliche und sexuelle Vielfalt gut in die Juleica-Ausbildung integriert werden? Wie können Teilnehmende darüber ins Gespräch kommen? Die folgenden Seiten sollen einen Einblick in die Welt der queeren Jugendarbeit geben, indem wichtige Begrifflichkeiten erklärt und konkrete Tipps und Tricks an die Hand gegeben werden.

### 3.1 Einführung und Definition

Geschlechtliche Identitäten und sexuelle Orientierungen können ganz vielfältig sein, es gibt viele unterschiedliche (Selbst-)Bezeichnungen und (Fach-)Wörter, sodass an dieser Stelle zunächst wesentliche Begriffe erklärt und einige Beispiele genannt werden, die im Glossar nachgelesen werden können. Im Methodenteil gibt es eine interaktive Methode, um mit Jugendlichen Begriffe aus dem Bereich geschlechtliche und sexuelle Vielfalt kennenzulernen.

Der Begriff "queer" wird sowohl als Überbegriff für sexuelle Orientierungen und geschlechtliche Identitäten genutzt, welche sich außerhalb der Cis-Geschlechtlichkeit und Heterosexualität befinden als auch als Selbstbezeichnung für die eigene geschlechtliche und/oder sexuelle Identität. Die Abkürzung LSBTIQ\* steht für: Lesbisch, Schwul, Bi, Trans\*, Inter\*, Queer\* und damit für einige sexuelle Orientierungen und geschlechtliche Identitäten. Die sexuelle Orientierung sagt etwas darüber aus, zu wem sich jemand körperlich, emotional und/oder romantisch hingezogen fühlt. Die vermutlich häufigsten Orientierungen sind die Hetero-,Homo-, Bi-, Pan- oder Asexualität.

Unter geschlechtlicher Identität wird das Geschlecht verstanden, welchem sich eine Person zugehörig fühlt. Das ist unabhängig davon, welches Geschlecht ihr bei der Geburt zugewiesen wurde und welche körperlichen Geschlechtsmerkmale die Person hat. Personen die sich mit dem Geschlecht identifizieren, welches ihnen bei der Geburt zugewiesen wurde nennt man cis-geschlechtlich, oder kurz: cis. Neben cis-geschlechtlichen Personen gibt es auch noch weitere Geschlechtsidentitäten wie Trans\*, Inter\* oder Nicht-binär.

Zusammengefasst lässt sich also sagen, dass queere Personen sich als Teil der LSBTIQ\*-Community verstehen. Aber Achtung: nicht jede Person aus der LSBTIQ\*-Community möchte als queer bezeichnet werden.

Warum ist es für Jugendleitungen nun so wichtig, darüber Bescheid zu wissen? Es kann davon ausgegangen werden, dass in jeder Jugendgruppe mindestens eine queere Person dabei ist.[2] Der nächste Abschnitt gibt Hinweise, wie queere Personen unterstützt werden können.

Wie jeder junge Mensch wachsen auch queere Jugendliche in einer Gesellschaft auf, die hetero- und cis-normativ geprägt ist und wenig über Vielfalt in Bezug auf Sexualität und Geschlecht aufklärt. Irgendwann kommen sie an den Punkt, an dem sie sich die Frage stellen, warum sie sich nicht wohlfühlen, da sie „anders“ sind. Und dieses „Anderssein“ wird ihnen oft zum Vorwurf gemacht und genutzt, um sie zu diskriminieren – sie u.a. körperlich und psychisch zu verletzen. Und das passiert am häufigsten innerhalb der Familie, in der Schule und/oder in Freizeiteinrichtungen, weshalb viele ihre sexuelle Orientierung oder geschlechtliche Identität unterdrücken und versuchen, sich ihrer Umgebung anzupassen. Das kann schwerwiegende Folgen haben, wie Isolation, Depression, Selbstverletzung oder sogar Suizid. Als Jugendgruppenleitung sollte es unser Anspruch sein, dass sich alle Teilnehmenden wohlfühlen und sich ihren Wünschen entsprechend ausleben können. Dieser Anspruch verlangt das Schaffen eines Raumes, in dem kein Platz für Diskriminierung ist. Im Idealfall stellt eine Jugendfreizeit oder Gruppenstunde auch eine Pause von diesen unangenehmen Erfahrungen dar und ermöglicht einen experimentierfreudigen Rahmen, um gute Erfahrungen mit der eigenen Identität machen zu können.

### Was können Jugendleitungen tun?

Wenn sich eine Person dir anvertraut, ist es wichtig, ihr zuzuhören und das Gesagte ernst zu nehmen. Biete deine Unterstützung an und signalisiere, dass du für die Person da bist. Natürlich sind deine eigenen Grenzen wichtig. Biete deine Unterstützung also nur an, wenn du dich damit wohl fühlst. Vielleicht gibt es andere Personen im Betreuungsteam, die sich mit dem Thema besser auskennen oder eigene Erfahrungen in diesem Bereich gemacht haben? Sei dir immer bewusst, dass du für diese Krisen und Notfälle nicht ausgebildet bist und somit nur begrenzt für die Person da sein kannst. Verweise gerne an Beratungsstellen oder Hilfetelefone. Wenn ihr euch beide damit wohlfühlt, kannst du auch bei der Vermittlung an andere Stellen unterstützen. Bleib nicht alleine mit diesen Informationen, wende dich als Jugendleitung an die ausgebildeten Fachkräfte vor Ort und suche dir vertraulich Unterstützung im Team.

### Kontakt zu Hilfetelefonen und Beratungsstellen:

- Kinder- und Jugendtelefon (kostenfrei und anonym): 116111
- Beratungsstelle NaSowas für queere Jugendliche: 0451/7075588
- Sextra. Onlineberatung der profamilia (anonym):  
[www.profamilia.sextra.de/onlineberatung/](http://www.profamilia.sextra.de/onlineberatung/)

[2] Vgl. Landesjugendring Niedersachsen: Praxisbuch Q\*, S.23.

## 3.2 Konkrete Tipps für Jugendleitungen

Jugendgruppenleitungen können queere Jugendliche unterstützen und begleiten. Hierzu ein paar praktische Tipps:

Jugendleitungen haben häufig eine Vorbildfunktion, deshalb...

1... ist es wichtig, eine offene Haltung zu entwickeln und dafür zuallererst die eigene Einstellung und die des Teams zu dem Thema zu reflektieren. Einen vorgefertigten Reflexionsbogen mit Fragen, die dabei helfen, gibt es hier.

Mehr Informationen: [www.ljrsh.de/service/arbeitshilfe-diversitaet](http://www.ljrsh.de/service/arbeitshilfe-diversitaet)

2... ist es sinnvoll, als Team oder mit den Kindern und Jugendlichen gemeinsam Regeln aufzustellen, welche die Bedürfnisse und Belange queerer Jugendlicher berücksichtigen (z.B. Vorstellung mit Namen und Pronomen oder Antidiskriminierungsregeln).

3... sollten sie sich als Ansprechperson deutlich zeigen. Durch das Schaffen einer queerfreundlichen Umgebung kann Menschen gezeigt werden, dass sich mit dem Thema befasst wurde und die Belange und Bedürfnisse queerer Menschen hier ernst genommen werden. Queer-freundliche Symbole können ausgehängt, Bücher und Broschüren ausgelegt werden. Außerdem ist es gut, Anlaufstellen zu kennen, an die sich queere Menschen wenden können, wenn sie den Bedarf an professioneller Beratung oder Austausch mit anderen queeren Menschen haben.

4...im Gespräch und auf Printmaterial auf eine geschlechtsneutrale (z.B. Jugendleitung) oder gendergerechte (z.B. Jugendleiter\*in) Ausdrucksweise achten und so darauf aufmerksam machen, dass queere Personen willkommen sind.

Mehr Informationen: [www.ljrsh.de/arbeitsbereiche/vielfalt/geschlechtervielfalt/](http://www.ljrsh.de/arbeitsbereiche/vielfalt/geschlechtervielfalt/)

WICHTIG: Jugendleitungen sind keine Profis und auch keine Beratungsstelle, können aber die erste Anlaufstelle für queere Jugendliche sein. Der Aufenthalt in Jugendeinrichtungen und Austausch mit Jugendleitungen sollte deshalb so diskriminierungsarm wie möglich gestaltet werden.

### Was kannst du konkret tun?

1. Sei sexueller und geschlechtlicher Vielfalt offen gegenüber, höre zu und nimm Menschen ernst, die von ihren Erfahrungen erzählen.
2. Lass Beleidigungen, Mobbing und Diskriminierung nicht zu und greife aktiv ein.
3. Zeige, dadurch wie du sprichst und was du sagst, dass du sensibel für das Thema bist.
4. Geh auf Menschen zu und frag nach, wenn du unsicher bist oder etwas nicht verstehst. Mit der Frage, mit welchen Pronomen du eine Person ansprechen darfst, zeigst du z.B. direkt, dass du offen und sensibel für das Thema bist.

Auch als Teamer\*in eines Juleica-Seminars ist es wichtig, als Vorbild zu fungieren und die eben aufgeführten Tipps zu berücksichtigen. Das Schaffen einer queerfreundlichen Atmosphäre ist das A und O, um queeren Personen das Gefühl zu vermitteln, willkommen und sicher zu sein. Daher bietet es sich im Rahmen der Ausbildung an, Namensschilder mit Namen und Pronomen zu erstellen, mindestens eine feste Ansprechperson für queere Personen zu haben und auch mit vielfältigen Beispielen zu arbeiten z.B. unterschiedliche Familienbilder aufzuzeigen.

### 3.3 Hinweise zu Vorbereitung, Durchführung von queerfreundlichen Veranstaltungen und zu rechtlichen Fragen

Auch bei der Planung und Durchführung von Aktivitäten ist es notwendig, diese auf Queerfreundlichkeit zu überprüfen. Eine trans\*Person wird die Idee Schwimmen zu gehen wahrscheinlich aufgrund der Geschlechtsdysphorie nicht gut finden. Was könnte ein Plan B sein? Welche Spiele oder Methoden reproduzieren veraltete Rollen- und Geschlechterbilder und könnten besonders geschlechterdiverse Personen triggern? Besteht die Möglichkeit diese abzuändern?

Besonders die Toiletten- und Duschsituationen sowie der Umgang mit Mehrbettzimmern werfen viele Fragen auf, da die Angst groß ist, etwas falsch zu machen.

Hierzu einige rechtliche Hinweise:

Für Toiletten- und Duschsituationen sowie für den Umgang mit Mehrbettzimmern gibt es keine gesetzliche Grundlage, die vorschreibt, nach männlich und weiblich zu trennen. Dementsprechend kann das individuell angepasst werden und sollte zuvor mit der Einrichtungs- oder Unterkunftsleitung sowie den Teilnehmenden abgeklärt werden. Eltern bzw. Sorgeberechtigte sollten auch informiert werden. So kann ggf. eine Toilette zu einer Unisex-Toilette umbenannt oder auf die Geschlechtertrennung im Zeitraum des Besuchs ganz verzichtet werden. Für die Duschkabinen würde sich das Einrichten einer Duschampel anbieten, welche aufzeigt, ob und welche Menschen derzeit die Dusche betreten dürfen. Die Vorlage für eine Duschampel findet sich unter [www.ljrsh.de/service/arbeitshilfe-diversitaet](http://www.ljrsh.de/service/arbeitshilfe-diversitaet).

Bei der Aufteilung der Mehrbettzimmer sollten die Teilnehmenden mitentscheiden dürfen, da sich alle mit dieser Aufteilung wohlfühlen sollen. So sind geschlechtergemischte Zimmer durchaus möglich.

Es gibt jedoch zwei Hinweise:

1. Das Schaffen von Gelegenheiten ist untersagt! Das heißt, es dürfen keine minderjährigen Menschen, die eine sexuelle oder romantische Beziehung führen, ein gemeinsames Zimmer belegen. Je mehr Menschen in einem Zimmer übernachten, desto unwahrscheinlicher ist es, dass es zu sexuellen Handlungen kommt.
2. Wenn trans\*, inter\* oder nicht-binäre Teilnehmende bekannt sind, ist es ratsam, zuvor gemeinsam zu schauen, was für die Personen am angenehmsten ist. Auch die Möglichkeit eines Einzelzimmers oder eines queeren Mehrbettzimmers sollte stets vorhanden sein. Die Zimmerverteilung sollte immer in Absprache mit den Beteiligten vorgenommen werden. Wichtig ist dabei auch, Gruppendynamiken im Blick zu haben. Einzelzimmer können Schutzräume sein.



## 4. Sensibel für....

### ...Inklusion von Menschen mit Behinderung

Alle sind da, das Spiel ist erklärt, dann kann der Spaß ja losgehen! Oder? Klingt gut, aber so einfach ist es nicht immer. Nicht alle Teilnehmenden haben dieselben Voraussetzungen, um an Angeboten der Jugendarbeit teilzunehmen. So gibt es Kinder und Jugendliche mit körperlichen Einschränkungen wie Querschnittslähmung, mit Hör- oder Sehbehinderungen, mit Entwicklungsverzögerungen oder mit kognitiven Störungen, diese können sich bspw. durch Kommunikationsschwierigkeiten oder herausforderndes Verhalten zeigen. Jugendleitungen haben die Aufgabe dafür zu sorgen, dass alle Kinder und Jugendlichen an ihren Angeboten teilnehmen können. Dieses Kapitel zeigt Tipps und Ansätze, um Kinder und Jugendliche mit Behinderungen in bestehende Angebote einzubinden und neue Impulse zu setzen.

#### 4.1 Einführung und Definition

Alle Menschen haben ein Recht auf Teilhabe und Partizipation an der Gesellschaft - ungeachtet körperlicher oder geistiger Behinderungen. Dass alle Menschen mitmachen können, nennt sich Inklusion.

In der UN-Behindertenrechtskonvention in Artikel 30 (5) steht: „Mit dem Ziel, Menschen mit Behinderungen die gleichberechtigte Teilnahme an Erholungs-, Freizeit- und Sportaktivitäten zu ermöglichen, treffen die Vertragsstaaten geeignete Maßnahmen [...]“. Dabei wird zwischen dem engen Inklusionsbegriff, der Menschen mit Behinderungen adressiert und dem weiten Inklusionsbegriff unterschieden. Der weite Inklusionsbegriff umfasst, dass alle Menschen ungeachtet von Geschlecht, Herkunft, sexueller Identität, ökonomischen Hintergrunds, Behinderung, Sprache etc. teilnehmen können.[3]

Das gilt demnach auch für Angebote in der Jugendarbeit. Einfach mitmachen zu können, ist gar nicht so selbstverständlich, wie es zunächst scheint. Alle müssen etwas dazu beitragen. Nicht alle Jugendlichen haben dieselben Voraussetzungen und Möglichkeiten, an Spielen und Unternehmungen teilzuhaben. Die Welt ist voll von verschiedensten Barrieren und jedem Menschen fällt es unterschiedlich schwer, diese Barrieren zu überwinden. So kann es für den Großteil einer Gruppe erholend sein, dass in der Pause laut gequatscht, geschrien oder getobt wird, während genau das für andere eine so große Belastung ist, dass sie sich nicht ausreichend erholen können, um bei der nächsten Einheit wieder aufmerksam dabei zu sein.

Somit **sind** diese Menschen nicht behindert. Sie **werden** durch die Art und Weise, wie die Gesellschaft – und nicht selten auch die Jugendarbeit – strukturiert sind, behindert.

Bei strukturellen Barrieren liegen manche Dinge auf der Hand. Ein Kind im Rollstuhl zu beteiligen, wenn die Jugendräume nur über Treppen erreichbar und die WC-Türen zu schmal sind, ist schwierig. Aber hier finden sich klare Lösungsansätze wie bspw. Rampen, Raumwechsel, Treppenlifte oder ggf. auch nur zupackende Helfende.

Ein gelungenes Angebot für alle oder zumindest möglichst viele Kinder und Jugendliche beginnt aber in den Köpfen der beteiligten Gruppenmitglieder und Jugendleitungen. Hier gemeinsame Werte wie Offenheit für Neues, Wertschätzung von Vielfalt und Solidarität in der Gruppe mit Leben zu füllen, bedarf unter

Umständen vieler kleiner Schritte der Sensibilisierung und Begegnung. So können Hemmungen abgebaut und ein offener Umgang unter den Beteiligten, mit all ihren Stärken und Eigenheiten gefördert werden.

Eine große Rolle spielt oftmals das Thema Kommunikation, um (nicht nur) Menschen mit Behinderungen für die Jugendarbeit zu gewinnen, am Gruppenleben teilhaben zu lassen und in den Gruppen zu halten. Anlässe und Inhalte der Kommunikation unterscheiden sich bei Menschen mit und ohne Behinderungen gar nicht so sehr. Aber das „Wie“, also die Form der Kommunikation müssen Jugendleitungen individuell betrachten und für Menschen mit Behinderungen ggf. neu denken. Kommunikative Barrieren entstehen, wenn Kinder und Jugendliche der Lautsprache nicht mächtig sind, nicht lesen und schreiben oder lange Sätze und komplexe Inhalte nicht verstehen können. Kognitive Einschränkungen durch eine geistige Behinderung, Entwicklungsverzögerungen oder Erkrankungen oder gestörte Sinneswahrnehmung (dass sie bspw. nicht sehen, hören oder sprechen können) können Gründe dafür sein. Aber auch altersgerecht entwickelte Kinder und Jugendliche können vor ähnlichen Herausforderungen stehen, wenn sie bspw. (noch) nicht Lesen und Schreiben gelernt haben oder mit ihrer Familie eingewandert sind und die Alltagssprache noch nicht ausreichend beherrschen.

Für eine vielfaltsorientierte Jugendarbeit stellt sich schon vor einem Angebot die Frage, wie es verständlich beworben und bekanntgemacht werden kann. Aber es erfordert auch neue Wege in der Gruppenarbeit, z.B. Beschilderung von Räumlichkeiten und Material, Visualisierung von Gruppenregeln und Programm, Elternarbeit, Zusammenarbeit mit Assistenzpersonen, Umgestaltung von Spielen und Lernangeboten, Öffentlichkeitsarbeit des Trägervereins und eine barrierefreie Webseite.

Hier können Lösungen in der Verwendung einfacher oder sogar Leichter Sprache oder in unterstützter Kommunikation liegen, die über Symbole, Bilder, Gesten und Gebärden, in Einzelfällen auch durch technische Hilfsmittel oder spezielle Software dazu beitragen, dass alle in den Kommunikationsprozess der Gruppe eingebunden sind und an Spielen und Methoden teilnehmen können.

Wer sich nicht verständlich machen kann oder in alltäglichen Situationen häufig überfordert wird, reagiert gelegentlich mit herausforderndem Verhalten. Die Person stört also, indem sie sich auffällig verhält, unruhig ist, vielleicht schreit, Dinge herumwirft oder sich verweigert. Dies hat für die Betroffenen eine Funktion und einen Anlass, die es nachzuvollziehen gilt. Erst dann können sich Jugendleitungen zielgerichtet der Situation stellen und durch alternative Verhaltensangebote zur Entspannung beitragen und vermeiden, dass Betroffene aus der Gruppe gedrängt werden. All dies erfordert Leidenschaft, Geduld, Fortbildung und Austausch unter Jugendleitungen, aber es lohnt sich für alle, sich auf den Weg zu machen und sich von Rückschlägen nicht entmutigen zulassen. Die bereichernden Momente und Erfahrungen werden überwiegen.

Zusammenfassend sind gerade die Unterschiede zwischen den Teilnehmenden wertvoll, die sich in der Jugendarbeit begegnen. Sie eröffnen neue Sichtweisen, ermöglichen einen kreativen und intensiven Austausch und den Abbau von Berührungsängsten und Vorurteilen. Um Vielfalt zu erreichen, ist es manchmal nötig, neue Zielgruppen für die Angebote der Jugendarbeit gezielt selbst oder über deren Bezugspersonen anzusprechen. Ein zentraler Aspekt ist, alle Teilnehmenden – und ihre Besonderheiten – wertzuschätzen und ihre Teilhabe nicht zu behindern,

sondern unterschiedliche Menschen durch inklusive Strukturen und gelungene Kommunikation zusammenzubringen.

Die folgenden Kapitel fassen Tipps und Hinweise für Jugendleitungen und deren Ausbildung zusammen und bieten Links für die Vertiefung einzelner Themen, die dabei helfen, dass junge Menschen mit Behinderungen selbstverständlich Teil der Jugendarbeit sein können und sollen.

## 4.2 Konkrete Tipps und Tricks für Jugendleitungen

Wird niemand ausgeschlossen? Ist es selbstverständlich, dass Ausgrenzung und Diskriminierung nicht geduldet werden?

- Setzt euch mit dem Leitbild eures Verbandes, eurem Selbstverständnis und eurer Haltung zu Inklusion auseinander – persönlich und in der Gruppe.
- Bildet euch fort zu Fragen von Vielfalt, Inklusion und der Vermeidung von Diskriminierung.
- Findet heraus, wie inklusiv eure Kinder- und Jugendarbeit schon ist, z.B. mit dem Index für Inklusion

Mehr Informationen: [www.inklumat.de/engine/wp-content/uploads/2023/09/index-fuer-die-jugendarbeit-zur-inklusion-von-kindern-und-jugendlichen-mit-behinderung-oktober-2014.pdf](http://www.inklumat.de/engine/wp-content/uploads/2023/09/index-fuer-die-jugendarbeit-zur-inklusion-von-kindern-und-jugendlichen-mit-behinderung-oktober-2014.pdf)

Erreichen deine Angebote alle potenziell interessierten Kinder und Jugendlichen?

- Vernetzt euch, z.B. mit Akteuren der Eingliederungshilfe, Selbstorganisationen von Menschen mit Behinderungen oder Elterninitiativen.
- Findet heraus, wo und auf welchen Kanälen ihr unterschiedliche Zielgruppen am besten erreicht.
- Nutzt für Informationen und Einladungen einfache oder sogar Leichte Sprache.
- Gestaltet eure Webseite barrierefrei.

Sind bauliche, soziale oder sprachliche Barrieren vorhanden?

- Nehmt euch ausreichend Zeit für die Planung und Vorbereitung inklusiver Angebote.
- Nutzt Checklisten für die Planung und Vorbereitung barrierefreier und inklusiver Veranstaltungen

Mehr Informationen: [www.ljrsh.de/assets/Uploads/2020-einfach-machen-bf.pdf](http://www.ljrsh.de/assets/Uploads/2020-einfach-machen-bf.pdf)

Können sich alle gleichermaßen willkommen fühlen? Fühlen sich alle wertgeschätzt, sicher, zugehörig und anerkannt? Ist es üblich, zu helfen und Hilfe anzunehmen?

- Lernt eure Gruppenmitglieder und deren persönliche Bedürfnisse kennen.
- Bietet Kooperationsspiele und Aktivitäten an, die das Gemeinschaftsgefühl stärken.
- Erarbeitet gemeinsam Gruppenregeln, macht sie sichtbar und passt sie bei Bedarf an.
- Bietet feste Zeiten und Gelegenheiten an, um über das Miteinander der Gruppe zu sprechen.

Können Menschen mit Beeinträchtigungen oder Assistenzbedarf an allen Angeboten und Aktivitäten teilnehmen? Werden Angebote mit allen abgestimmt, die sie in Anspruch nehmen?

- Menschen mit Behinderungen (und ihre Eltern) sind Profis für ihre eigenen Bedürfnisse. Fragt einfach nach!
- Macht euch Gedanken, inwieweit Assistenzpersonen eure Angebote begleiten können.



- Überprüft eure Methoden und Spiele: Was ist zu tun, damit alle oder zumindest alle angemeldeten Menschen teilnehmen können? Mit kleinen Anpassungen lassen sich viele Barrieren abbauen. Das sensibilisiert euer Team zudem für die Bedürfnisse eurer Gruppe und fördert Kreativität und Flexibilität in der Jugendarbeit.
- Nutzt die Möglichkeiten unterstützter Kommunikation. Verbessert die Ausdrucksfähigkeit und das Verstehen aller durch eindeutige Symbole (z.B. METACOM), Bildkarten, Zeigetafeln, Gesten und Gebärden.

Herausfordernde Verhaltensweisen wie Wutanfälle, Verweigerung oder Hyperaktivität können (nicht nur) in heterogenen Gruppen entstehen und werden oft als problematisch empfunden, weil sie auffallen, stören, Angst machen oder Menschen aus der Gruppe drängen. Geht das Team unaufgeregt mit Störungen und herausforderndem Verhalten um?

- Hinterfragt die Funktionen des herausfordernden Verhaltens, z.B. Aufmerksamkeit erlangen, Unwohlsein ausdrücken oder Ablehnung.
- Vermeidet Auslöser des herausfordernden Verhaltens, z.B. Überforderung, mangelnde Struktur, Langeweile oder Bevorzugung einzelner Kinder.
- Bietet Alternativen zum herausfordernden Verhalten an, z.B. ein Spiel, Wahlmöglichkeiten, Pausen, Verhaltenskarten für schwierige Situationen, Gehörschutz, Ruheraum oder Ist-was-Runden.
- Im Krisenfall reagiert und spricht ruhig, vermeidet Blickkontakt und Berührungen, haltet Abstand und setzt euch hin, gebt nach und demonstriert keine Stärke, lasst der Person Zeit, lenkt sie ab oder wechselt die Bezugsperson.

Werden alle ermutigt, sich neue Aufgaben zuzutrauen?

- Arbeitet in heterogenen Teams und nutzt gezielt die Stärken der Beteiligten.
- Bereitet euch durch Fortbildungen, Hospitationen und Vernetzung auf neue Aufgaben vor.
- Lasst euch im Einzelfall von Expert\*innen eures Verbandes oder externen Fachleuten beraten.
- Traut euch! Einfach machen!

## 4.3 Hinweise zur Vorbereitung und Durchführung und zu rechtlichen Fragen

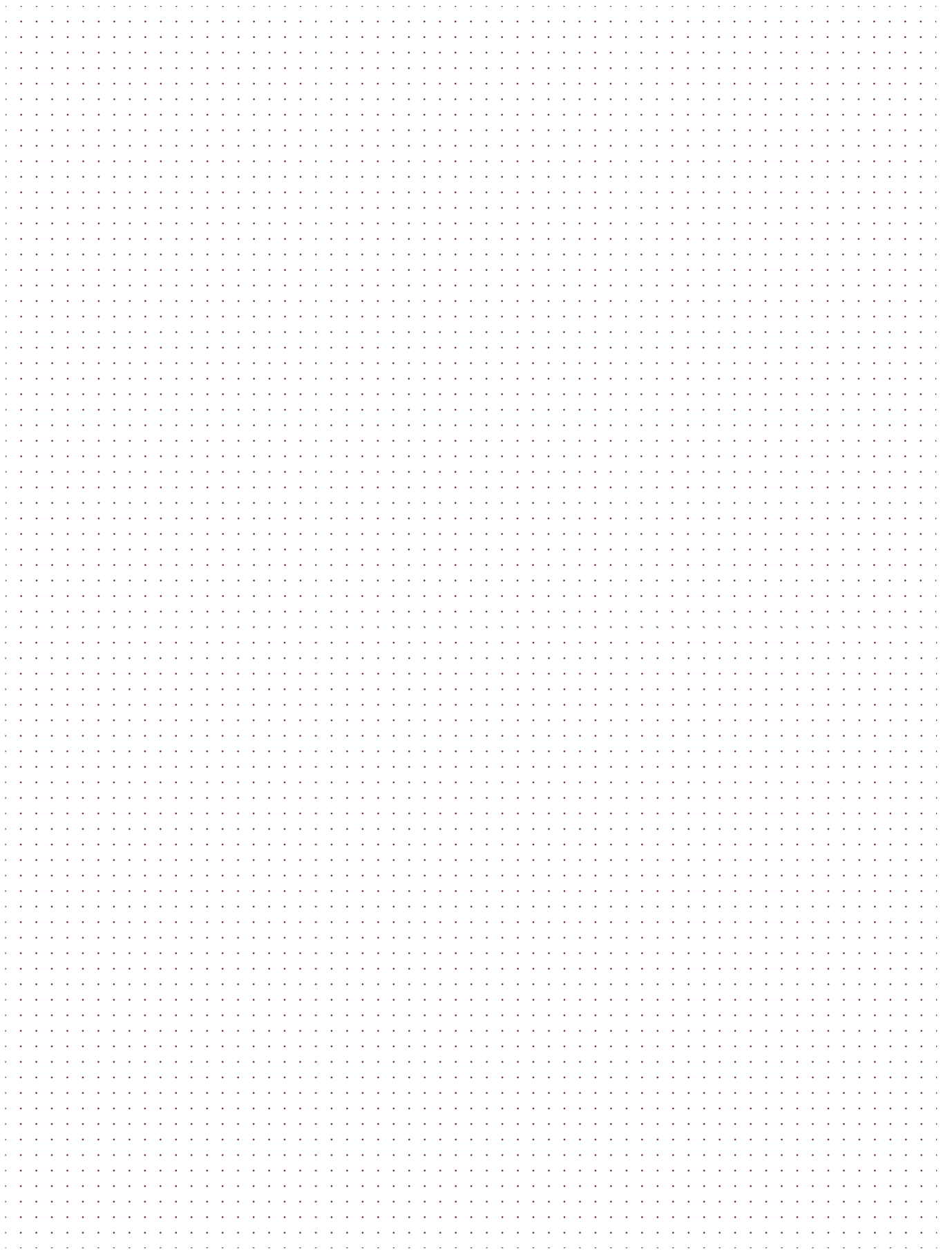
Als Ausbilder\*in ist es wichtig, die genannten Aspekte auch in der Juleica-Grundausbildung umzusetzen. Im Gespräch mit den Teilnehmenden können bewusst Barrieren im Raum identifiziert und ggf. abgebaut werden. So können auch Formate praktisch inklusiv umgeplant werden, während die Teilnehmenden womöglich feststellen, wo Grenzen erreicht werden und neue Konzepte entstehen müssen. Dabei sind die Teamenden dafür verantwortlich, eine Atmosphäre zu schaffen, in der Diskriminierung keinen Platz hat.

Im Zentrum der Einheit steht die Sensibilisierung der Teilnehmenden und der Abbau von Berührungängsten. Es lohnt sich, Herausforderungen anzunehmen, denn der wertschätzende Austausch in einer diversen Gruppe ist gewinnbringend für das Team und die Teilnehmenden.

Dabei sind die Aufgaben im Team klar zu definieren. Das Team ist sensibel für die inklusiven Bedürfnisse der Teilnehmenden und versucht, alle Teilnehmenden gleichsam anzusprechen. Die Teamenden nehmen aber keine Rolle als Pflegekraft (Verabreichung von Medikamenten usw.) oder persönliche Betreuungsperson einzelner Teilnehmenden ein. Für die Betreuung einer inklusiven Gruppe ist demnach keine medizinische Vorausbildung nötig. In der Regel bringen Kinder und Jugendliche mit Assistenzbedarf ihre Assistenzperson selbst mit. Womöglich ändert sich durch die Anwesenheit einer Assistenzperson die Gruppendynamik, gemeinsam mit Team und Assistenzperson kann auch die Rolle der Assistenzperson diskutiert und in Teilen definiert werden. Es bietet sich an, die Unterstützungsbedarfe bei der Anmeldung abzufragen und darauf hinzuweisen, dass die Gestaltung des Programms sich an die Bedürfnisse der Teilnehmenden anpassen kann.

Es ist wichtig, in der Ausbildung zu vermitteln, dass die Jugendleitungen Unterstützung in ihrem Team, von Eltern der Teilnehmenden, anderen Ansprechpersonen, Initiativen der Behindertenhilfe usw. finden können. Außerdem können Arbeitshilfen oder persönliche Gespräche helfen, inklusive Jugendangebote zu planen, zu entwickeln und durchzuführen.





## 5. Sensibel für...

### ...Rassismus und religiöse Vielfalt

Vielfalt besteht nicht nur in Bezug auf verschiedene Geschlechter und sexuelle Orientierungen oder in Bezug auf unterschiedliche körperliche oder geistige Eigenschaften, sondern auch durch Menschen mit unterschiedlichen Migrationsgeschichten und Menschen verschiedenen Glaubens. Auch hier erleben Personen und Gruppen, die vermeintlich oder scheinbar nicht der Mehrheitsgesellschaft angehören, Ablehnung und werden diskriminiert.

In diesem Kapitel wird darauf eingegangen, wie Jugendleitungen lernen können, in Bezug auf rassistische und religiöse Diskriminierungen aufmerksam zu sein, sensibel darauf zu reagieren und ihre Jugendarbeit in diesem Bezug möglichst diskriminierungsarm zu gestalten.

### 5.1 Einführung und Definition zu rassistischer Diskriminierung

Im Jugendarbeitskontext erleben junge Menschen rassistische Diskriminierung, auch wenn sie im ersten Moment nicht offensichtlich ist. Die Tatsache, dass Jugendgruppen in vielen Fällen ausschließlich oder überwiegend weiß sind, zeigt, dass in der Jugendarbeit strukturelle Diskriminierungsformen stecken. Das ist oft der Fall, ohne, dass es bewusst passiert. Junge Schwarze und PoC/BIPoCs sind dadurch von vorneherein ausgeschlossen. Dies kann nur durch eine gezielte Auseinandersetzung mit der Thematik geändert werden.

Im Folgenden ein paar Informationen, was Rassismus ist, wie er funktioniert und Anregungen für die Auseinandersetzung im Team und mit Juleica-Gruppen.

**ACHTUNG vor Reproduktion:** Es ist wichtig, Menschen für Rassismus zu sensibilisieren. Gleichzeitig werden Rassismen dabei oft unbeabsichtigt reproduziert. Eine Verfestigung, die dadurch geschehen kann, sollte vermieden werden. Wer sich mit dem Thema nicht auseinandergesetzt hat, ist entsprechend gefragt, sich hier Unterstützung von Menschen mit Erfahrung im Thema zu suchen.

Eine allgemeingültige Definition von Rassismus gibt es nicht. Anbei werden drei Definitionsversuche vorgestellt, die mit Gruppen diskutiert werden und einen Einstieg ins Thema bieten können.

#### **NeueDeutscheMedienmacher**

Rassismus ist, wenn strukturell benachteiligte Gruppen oder einzelne Menschen aufgrund tatsächlicher oder vermeintlicher körperlicher oder kultureller Merkmale (z. B. Hautfarbe, Herkunft, Sprache, Religion) pauschal abgewertet und ausgegrenzt werden. Beim klassischen Rassismus wird eine Ungleichheit und Ungleichwertigkeit wegen vermeintlicher biologischer Unterschiede behauptet. Beim Kulturrassismus wird die Ungleichheit und Ungleichwertigkeit mit angeblichen Unterschieden zwischen den »Kulturen« zu begründen versucht.

Quelle: [www.glossar.neuemedienmacher.de/glossar/prefix:r/](http://www.glossar.neuemedienmacher.de/glossar/prefix:r/)

#### **Zick**

„Die Abwertung und Ungleichwertigkeit unterliegt keiner individuellen Einstellung, sondern jedes Vorurteil – gerade der Rassismus – kennzeichnet ein Verhältnis von Gruppen gegenüber Gruppen. Wer rassistisch ist, unterscheidet seine Gruppe von anderen und handelt als Mitglied“.

Quelle: Zick 2010, S.7

**Hessischer Jugendring/Arbeitshilfe:**

Rassismus ist eine Denkweise, Struktur und Praxis, durch die Menschen auf der Basis von vermeintlichen physischen und kulturellen Merkmalen beziehungsweise aufgrund ihrer Herkunft/Nationalität in Gruppen eingeteilt werden. Diese Gruppen werden als intellektuell, moralisch und sozial verschieden konstruiert und hierarchisiert. Folgende Merkmale machen Rassismus unter anderem aus: Rassismus ist ein (global-)gesellschaftliches Machtverhältnis, das Weißsein und Westlichsein bevorteilt und Schwarzsein/„Nicht-Weißsein“ und „Nicht-Westlichsein“ benachteiligt;

ist historisch gewachsen und eng mit Kolonialismus, Versklavung und ökonomischer Ausbeutung verbunden; ist eng mit der Entstehung und Ausbreitung von Kapitalismus verwoben. Der Bezug auf das (zugeschriebene) Merkmal setzt dabei nicht zwangsweise den Glauben an eine biologische Konstruktion von „Rasse“ voraus, sondern knüpft häufig ersatzweise an andere Konzepte, wie zum Beispiel „Kultur“, „Ethnizität“ oder „Religion“ an. Die so konstruierte Gruppe der „Anderen“ wird dann direkt oder indirekt abgewertet.

Quelle: [www.hessischer-jugendring.de/fileadmin/user\\_upload/pdf/Arbeitshilfen/Arbeitshilfe\\_Verbands-Check\\_web.pdf](http://www.hessischer-jugendring.de/fileadmin/user_upload/pdf/Arbeitshilfen/Arbeitshilfe_Verbands-Check_web.pdf)

## 5.2 Einführung und Definition religiöser Vielfalt

Ähnlich diskriminierende Strukturen wie beim Thema Rassismus wirken in Bezug auf Religion. In diesem Zusammenhang wird z.B. über Antisemitismus (Diskriminierung von jüdischen Menschen), Antiziganismus (Diskriminierung von Sinti\*zze und Rom\*nja), Muslimfeindlichkeit (Diskriminierung von Menschen muslimischen Glaubens), Antizionismus (politische Ideologie, die sich gegen den Zionismus und damit gegen den Staat Israel als jüdischen Staat wendet) u.w.m. gesprochen.

Religionen beinhalten Weltanschauungen und Werte, die sich teilweise voneinander unterscheiden. In unserer Welt treffen Menschen unterschiedlicher Religionen aufeinander. Der Umgang miteinander ist dabei das Entscheidende: Werden die Unterschiede als Bedrohung oder aber als Bereicherung gesehen? Das Aufeinandertreffen einzelner Menschen verschiedener Religionen birgt oftmals eine Chance, Gemeinsamkeiten zu finden und zeigt, dass Konflikte auf Unwissenheit oder Vorurteilen basieren.

Auch in einer Juleica-Ausbildung können unterschiedliche Religionen der Teilnehmenden Chancen und gleichzeitig Konfliktpotential mitbringen. Die Auseinandersetzung mit religionsspezifischem Hintergrundwissen und der Einbezug in die Arbeit helfen dabei, die Jugendarbeit diskriminierungssensibel zu gestalten.[4]

## 5.3 Konkrete Tipps für Jugendleitungen und Hinweise zur Vorbereitung und Durchführung

Hier findest du Denkanstöße für die Juleica-Ausbildung in Bezug auf Sensibilität für Rassismus und religiöse Vielfalt:

- Deine eigene Herkunft, Erfahrungen, deine Position in Gesellschaft und in Gruppen schwingen in deinem Verhalten immer mit. Sei dir dessen und deiner Machtposition, die daraus resultieren kann, bewusst.
- Wie leite ich ein Spiel an?
- Wie gehe ich mit Teilnehmenden um? Wie distanziert und nahbar bin ich?
- Welche eigenen Erfahrungen teile ich (mit wem)?
- Glaube Menschen und nimm ihre Diskriminierungserfahrungen ernst, sprich sie ihnen nicht ab.
- Höre zu und frage nach.

[4] Bildungsserver Brandenburg: [www.bildungsserver.berlin-brandenburg.de/themen/bildung-zur-akzeptanz-von-vielfalt-diversity/religioese-vielfalt/](http://www.bildungsserver.berlin-brandenburg.de/themen/bildung-zur-akzeptanz-von-vielfalt-diversity/religioese-vielfalt/)

- Sprache:
  - Welche Wörter benutze ich in meiner Anleitung, welche Spieltitel wähle ich?
  - Welche Texte lesen wir?
  - Welche Musik wird gehört und gesungen? (Auswahl Liedtexte, Künstler\*innen...)
- Bildsprache:
  - Wie lade ich durch meine Öffentlichkeitsarbeit alle Menschen ein?
  - Welche "Normalität" wird durch genutzte Bilder bei uns erschaffen?
  - Nutze ich Bilder und Materialien, die rassistisch oder religiös verletzend sind?
- Körperlichkeit:
  - Wie gestalte ich Nähe und Distanz?
  - Wie spreche ich über medizinische Themen?
  - Ist meine Vorstellung von Hygiene allgemeingültig und wie spreche ich darüber?
- Werden Symbole religiöser Identität thematisiert oder dürfen sie als "normal" und gegeben da sein? Was macht das mit einzelnen Teilnehmenden?
- Rahmenbedingungen
  - Wann ist unser Juleica-Seminar?
  - Wird bei der Terminvergabe nur auf christliche Feiertage geachtet? Schau doch mal in einen interkulturellen Kalender
  - Was gibt es bei unserer Juleica zu essen? Gibt es zum Beispiel die Möglichkeit, halal oder koscher zu essen? Oder sogar ganz auf Fleisch zu verzichten, um es für die ganze Gruppe einfach zu machen?
  - Wie flexibel bin ich bei der Gestaltung des Tagesablaufs? (z.B. um religiöse Praktiken wie regelmäßiges Beten am Tag ausüben zu können oder um manche körperlich anstrengende Aktivitäten während der Fastenzeit anzupassen)
- Gibt es Aktivitäten, bei denen einzelne aufgrund von religiösen Vorschriften oder Praktiken schwer oder gar nicht teilhaben können? (z.B. durch Kopftuchtragen, bestimmte Körperteile entblößen müssen bei Schwimmkleidung, Übernachtung)

### **Zusammenfassung**

Vielfalt ist, wenn man es zulässt, immer eine Bereicherung für eine Gruppe. Wenn Vielfalt sichtbar und beispielsweise auf kulturelle und religiöse Praktiken eingegangen wird, haben die Teilnehmenden die Chance, Neues kennenzulernen und sich mit ihren eigenen Werten und Normvorstellungen auseinanderzusetzen. Jugendarbeit kann Jugendlichen Vielfalt näherbringen und dadurch einen wichtigen Beitrag dazu leisten, dass es auch außerhalb der Jugendarbeit weniger Vorurteile und Berührungspunkte gibt.

Für all das ist eine gehörige Portion Leidenschaft, Ausdauer, Weiterbildung und der Austausch mit anderen Jugendleitungen erforderlich. Es lohnt sich, für eine Jugendarbeit einzustehen, die Vielfalt lebt und alle Jugendlichen beteiligt. Neue Wege und Methoden auszuprobieren, bereichert die Jugendarbeit, auch wenn dabei nicht alles beim ersten Mal reibungslos funktioniert. Bleibt mutig!

## 6. Methoden

Phase	Methode	Seite
Kennenlernen	Geschichte deines Namens	24
Kennenlernen	Rasselball	25
Einstieg	Assoziative Wortsammlung	26
Einstieg	Die Zitronenübung	27
Einstieg	Das Würfelspiel	28
Einstieg	Sortierspiel der queeren Definitionen	29
Einstieg	Vernissage der Behinderungen	30
Einstieg	Flugzeugabsturz	32
Vertiefung	Liste deiner Identität	33
Vertiefung	Sozialisations-Sonne	34
Vertiefung	Kati hat etwas auf der Seele	35
Vertiefung	Privilege Walk	36
Vertiefung	Auseinandersetzung mit Rassismus Definitionen	38
Vertiefung	Reflexionsbogen für queerfreundliche Haltung	39
Abschluss	Male einen Hund	40

## Geschichte deines Namens

<b>Alter:</b>	ab 5 Jahren
<b>Dauer:</b>	je nach Gruppengröße, ca. 2 Minuten pro Person
<b>Gruppengröße:</b>	egal
<b>Ziele:</b>	Kennenlernen, Namensrunde, Sensibilisierung, Einstieg in das Thema Vielfalt und Diversität
<b>Hinweis:</b>	Diese Übung ist niedrigschwellig und einfach durchzuführen, allerdings sollte die Leitung auf Folgendes gut Acht geben: alle hören sich gegenseitig zu, sind respektvoll und machen keine Witze über den Namen oder wenn Erfahrungen oder Gefühle geteilt werden.

**Durchführung:** Am besten sitzen alle in einem Kreis, sodass sie sich sehen können. Nacheinander stellen sich die Teilnehmenden mit ihrem Vornamen vor und erzählen anschließend eine Geschichte zu ihrem Namen. Dabei sind ihrer Fantasie keinen Grenzen gesetzt. Es kann erzählt werden, welche Bedeutung der Name hat; wieso die Person so heißt, wie sie heißt; ob und wenn ja welchen Spitznamen sie hat; wer ihr den Namen gegeben hat etc. Es ist schön, wenn alle Anwesenden bei der Übung mitmachen, also auch die Leitung.

Varianten: Die Fragen, was zur „Geschichte des Namens“ beantwortet werden sollen, können von der Leitung vorgegeben und visualisiert werden. Im Anschluss an die Runde ist es möglich, die Übung auszuwerten und nachzufragen, was den Teilnehmenden aufgefallen ist und ob etwas für sie überraschend oder neu war. In der Auswertung kann auf die Themen Stereotypisierung, Diversität und Vorurteile hingearbeitet werden.

In Anlehnung an: [www.bausteine-antimuslimischer-rassismus.de/wp-content/uploads/2019/12/Geschichte\\_meines\\_Namens.pdf](http://www.bausteine-antimuslimischer-rassismus.de/wp-content/uploads/2019/12/Geschichte_meines_Namens.pdf)



## Rasselball

<b>Alter:</b>	ab 5 Jahren
<b>Dauer:</b>	20 bis 40 Minuten
<b>Gruppengröße:</b>	ab 6 Personen
<b>Ziele:</b>	Einschränkungen erleben und Sensibilität entwickeln
<b>Material:</b>	Rasselball, Schlafmasken oder Tücher zum Verbinden der Augen

**Durchführung:** Alle Teilnehmenden sitzen mit verbundenen Augen in einem Sitzkreis auf dem Boden.

Die Spielleitung hat einen Rasselball (Blinden-Fußball) dabei und gibt den Ball an eine andere Person. Nun klatscht eine andere Person aus dem Sitzkreis in die Hände und die Person mit dem Rasselball rollt den Ball in Richtung des klatschenden Geräusches.

Die entsprechende Person nimmt den Ball auf und stellt sich vor (Namen, Alter und weitere vorher angesprochene Dinge).

Danach klatscht eine weitere Person und erhält den Ball.

Das Vorgehen wiederholt sich, bis alle Personen sich einmal vorgestellt haben.

**Variante:**

Rasselball kann auch in einem komplett abgedunkelten Raum gespielt werden.

In Anlehnung an: [www.inklumat.de/methoden/warm-up-spiel-rasselball](http://www.inklumat.de/methoden/warm-up-spiel-rasselball)

## Assoziative Wortsammlung

<b>Alter:</b>	ab 12 Jahren
<b>Dauer:</b>	circa 20-30 Minuten
<b>Gruppengröße:</b>	ab 10 Personen
<b>Ziele:</b>	Wissen der Gruppe sammeln, zum Nachdenken anregen, assoziieren, thematischen Einstieg finden
<b>Hinweis:</b>	Die Assoziationen können in alle Richtungen gehen - wo die Methode hinführt, ist offen. Durch das Mitspielen der Spielleitung, können kleine Lenkungen (z.B. zurück zum eigentlichen Thema) gelingen.
<b>Material:</b>	Stuhlkreis, drei extra Stühle in der Mitte, Moderationskarten, Stift

**Durchführung:** Alle sitzen in einem Stuhlkreis/ stehen im Kreis. In der Mitte stehen drei extra Stühle. Die Spielleitung setzt sich auf einen der freien Stühle in der Mitte und sagt ein Wort (z.B. Diversität, Rassismus, Religion o.ä.). Nun geht es um Schnelligkeit. Die Mitspieler\*innen überlegen, was ihnen als erste Assoziation in den Kopf kommt. Die Spieler\*innen stehen auf und die zwei Schnellsten setzen sich auf die zwei freien Stühle in der Mitte. Beide sagen ihre Assoziation laut. Die Spielleitung entscheidet sich intuitiv für eines der Worte. Der\*die Spieler\*in mit dem gewählten Wort bleibt sitzen, die anderen beiden gehen in den Außenkreis. Er\*sie wiederholt ihr\*sein Wort. Nun überlegen sich die Teilnehmenden im Kreis ein Wort, welches zu dem Neuen passt und versuchen sich so schnell wie möglich auf einen der freien Stühle zu setzen.

Alle genannten Wörter können von der Spielleitung auf Moderationskarten geschrieben werden. Im Anschluss können die Wörter von der Gruppe sortiert und ergänzt werden. Es entsteht eine Gesprächsgrundlage und ein lockerer Einstieg in eine Thematik. Gleichzeitig bekommt die Spielleitung einen Einblick in den Wissensstand der Gruppe. Es können Schwerpunkte erkannt und im weiteren Verlauf beachtet werden.

## Die Zitronenübung

<b>Alter:</b>	ab 10 Jahren
<b>Dauer:</b>	circa 20 Minuten
<b>Gruppengröße:</b>	ab 5 Personen
<b>Ziele:</b>	Auseinandersetzung mit Vorurteilen und Stereotypen, Sensibilisierung, Einstieg ins Thema Vielfalt und Diversität
<b>Material:</b>	einen Korb mit Zitronen (wenn möglich 1 pro Teilnehmer*in, bei großer Gruppe nur eine pro 2-3 Teilnehmer*innen, Stellwand, Plakat, Stifte

**Durchführung:** Bereite ein Plakat mit der Überschrift „Zitronen sind“ vor und frage die Teilnehmer\*innen, was ihnen zu Zitronen einfällt. Tragt die Stichpunkte auf einem Plakat zusammen. Zeige anschließend den Teilnehmer\*innen einen Korb mit Zitronen, der vorher nicht sichtbar war. Jede\*r Teilnehmer\*in darf sich eine Zitrone aussuchen und soll sich diese genau anschauen. Frage, was den Teilnehmer\*innen an ihrer eigenen Zitrone auffällt: „Sieh dir deine Zitrone genau an. Wie ist sie? Wie würdest du sie beschreiben?“ Sammle die Beiträge unter der Überschrift „Meine Zitrone ist ...“ auf einem zweiten Plakat.

Nun sollen alle ihre Zitrone wieder zurück in den Korb legen. Anschließend folgt die Auswertung. Nach der Auswertung forderst du die Teilnehmer\*innen auf, ihre eigene Zitrone wieder aus dem Korb herauszusuchen. Du kannst davon ausgehen, dass die Teilnehmer\*innen ihre persönliche Zitrone ohne Probleme wiederentdecken werden.

**Auswertung:** Zur Auswertung werden die beiden Merkmallisten verglichen.

- Warum sind die beiden Antwortlisten so unterschiedlich, wenn es doch jedes Mal um die Sammlung von Merkmalen von Zitronen ging? (Gruppe/Individuen)
- Was ist euch aufgefallen, was hat euch überrascht?
- Welche Thematik wird hier sichtbar?
- Erkennt ihr übertragbare Mechanismen aus eurem Alltag?
- Ist es euch auch schon mal passiert, auf den ersten Eindruck hin falsch eingeschätzt worden zu sein?

**Varianten:** Methode kann auch mit anderen Früchten durchgeführt werden.

**In Anlehnung an:** [www.youtube.com/watch?v=MWce9DFeLAo&t=124s](https://www.youtube.com/watch?v=MWce9DFeLAo&t=124s) und [www.aewb-nds.de/fortbildung/methodentraining-digital/](http://www.aewb-nds.de/fortbildung/methodentraining-digital/) (hier auch zu finden als Walnuss-Übung)

## Das Würfelspiel

<b>Alter:</b>	ab 14 Jahren
<b>Dauer:</b>	circa 60 Minuten
<b>Gruppengröße:</b>	ab 9 Personen
<b>Ziele:</b>	Sensibilisieren für Diversität, Ausgrenzung, Integration, Verschiedenheit
<b>Material:</b>	Spielanleitungen, Würfel, Punkte z.B. aus Papier oder Taler

**Durchführung:** Die Gesamtgruppe wird in Gruppen à 4-5 Personen eingeteilt. Die Kleingruppen sitzen um Tische herum, die Tische stehen alle in einem Raum. Die Spieler\*innen dürfen nicht sprechen. Jede Kleingruppe bekommt einen Würfel und eine Spielanleitung. Auf dieser Anleitung stehen Anweisungen, was sie machen müssen, wenn sie etwas Bestimmtes würfeln. Zum Beispiel „Beide Hände flach auf den Tisch hauen“ bei einer gewürfelten 6 oder einem Kreis auf dem Würfel o.ä.

Jede Kleingruppe hat dieselben Anweisungen jedoch bei unterschiedlichen Symbolen. „Die Hände flach auf den Tisch hauen“ soll die eine Gruppe zum Beispiel bei der 6, eine andere Gruppe bei der 3 und wieder die nächste bei der 1.

Die Kleingruppen spielen um Punkte. Jede\*r Spieler\*in hat 15 Punkte. Die Spieler\*innen würfeln nacheinander und führen so schnell es geht, ohne auf die Anleitung zu gucken, die richtigen Anweisungen aus. Die langsamen Spieler\*innen geben nach jedem Wurf dem\*der Schnellsten einen Papier-Punkt oder Taler. Wer am Ende einer Runde (15 Runden) am wenigsten Punkte hat, wechselt den Tisch. Wichtig: es darf während des gesamten Spiels nicht gesprochen werden, nur von der Spielleitung.

Am neuen Tisch herrschen nun andere Regeln, das wissen die Spieler\*innen aber nicht. Sie spielen los (wieder alle mit 15 Punkten). Es kommt zur Verunsicherung bei den Spieler\*innen, weil die neue Gruppe/der\*die neue Teilnehmer\*in anders spielt. Nun muss nonverbal eine Lösung gefunden werden. Die Spielleitung erinnert daran, immer weiterzuspielen, eine Pause zu machen ist nicht gestattet. Der\*die Verlierer\*in wechselt wieder die Gruppe. Dies kann so oft wie gewünscht fortgeführt werden.

**Auswertung:** Danach wird das Spiel gemeinsam ausgewertet.

- Wie haben sich die Personen gefühlt, die in eine neue Gruppe kamen?
- Wie wurde mit ihren Regeln umgegangen?
- Auf wessen Regeln wurde sich geeinigt?
- Auf welche Erfahrungen im Alltag können die Spielerfahrungen angewendet werden?

Unter [www.ljrsh.de/service/arbeitshilfe-diversitaet](http://www.ljrsh.de/service/arbeitshilfe-diversitaet) ist eine Druckvorlage zu finden.

## Sortierspiel der queeren Definitionen

<b>Alter:</b>	ab 14 Jahren
<b>Dauer:</b>	circa 30-60 Minuten
<b>Gruppengröße:</b>	2-16 Personen
<b>Ziele:</b>	Kennenlernen von Begriffen und Definitionen
<b>Hinweis:</b>	Die Spielleitung sollte sich im Vorfeld die Definitionen der Begriffe angeguckt haben, um sicher zu gehen, welche Paare zusammengehören und im besten Fall auch die Definitionen kennen, um auf Fragen reagieren zu können. Dabei ist das Glossar dieses Moduls hilfreich.
<b>Material:</b>	Spielkarten

**Durchführung:** Alle Karten werden durchgemischt und auf einer Oberfläche verteilt. Nun schauen die Teilnehmenden, welche Karten zueinander gehören, sprechen miteinander und erklären sich gegenseitig ihre Ideen. Anschließend werden die richtigen Paare von der Spielleitung aufgelöst und es können Fragen gestellt und über Begriffe und weiterführende Themen gesprochen werden.

Mögliche Fragen in die Runde können sein:

- Ist euch dieser Begriff schon mal begegnet oder habt ihr ihn schon mal gehört?
- Welche Erfahrungen habt ihr schon mit dem Thema gemacht?

### Varianten:

1. Das Spiel kann auch als Memory durchgeführt werden, sodass die Begriffe zunächst verdeckt sind. Das sollte eher in einer kleinen Gruppe mit maximal 4 Spieler\*innen gespielt werden, weil sonst der Spaßfaktor zu kurz kommt.
2. Einige Karten sind mit Flaggen hinterlegt, die den jeweiligen Begriff symbolisieren. Es ist möglich, nur die Flaggen als Karte zu nutzen, um das Memory etwas spannender zu gestalten. Dafür sind allerdings Vorkenntnisse der Teilnehmenden nötig.

Unter [www.ljrsh.de/service/arbeitshilfe-diversitaet](http://www.ljrsh.de/service/arbeitshilfe-diversitaet) ist eine Druckvorlage zu finden.

## Vernissage der Behinderungen

<b>Alter:</b>	ab 10 Jahren
<b>Dauer:</b>	60-90 Minuten
<b>Gruppengröße:</b>	ab 10 Personen
<b>Ziele:</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Verschiedene Besonderheiten und Beeinträchtigungen und ihre Bedeutung für die Teilhabe am Alltagsleben kennenlernen.</li><li>• Herausfinden, wie alle gleichberechtigt und barrierefreier an einem Angebot teilnehmen können</li></ul>
<b>Material:</b>	Ausgedruckte Bilder und Papier für Steckbriefe

### **Durchführung:**

In einer besonderen Ausstellung gibt es viel zu lernen, was im Umgang mit jungen Menschen in einer Jugendgruppe wichtig ist. Zur Einleitung kannst du sagen, dass in der Ausstellung verschiedene junge Menschen gezeigt werden, die gerne an einem Angebot teilnehmen möchten, das von den zukünftigen Jugendleitungen betreut wird. Ziel der Methode ist es, herauszufinden, was wir als Jugendleitungen tun können, damit alle eine Chance auf ein schönes Gruppenerlebnis haben können.

**1. Verabredungen mit der Gruppe:** Für diese Methode wird ein Ausdruck des Anhang Eine besondere Ausstellung benötigt. Die Figuren werden ausgeschnitten. Die Steckbriefe der Figuren werden im Raum aufgehängt oder aufgestellt, wie in einer Ausstellung. Die Ausstellung ist noch nicht ganz fertig: Zwar hängen die Steckbriefe, aber die dargestellten jungen Menschen müssen noch an ihren Platz:

**2. Personen und Steckbriefe zuordnen:** Die Gruppe wird in Kleingruppen mit 2-4 Personen geteilt. Jede Kleingruppe bekommt 2-3 Figuren (s. Vordruck) und die Aufgabe zu diskutieren, welcher Steckbrief zu ihren Figuren am besten passen könnte. Schnell wird klar, alle Figuren stechen durch verschiedene Besonderheiten heraus, auch wenn diese nicht immer auf Anhieb sichtbar sind. Anschließend stellen die Kleingruppen jeweils ihre Vermutungen und Begründungen vor. Die Figur wird vorläufig an den Steckbrief geklebt. Wenn alle Vermutungen geteilt wurden, wird die richtige Zuordnung aufgelöst und die Figuren werden auf ihren wahren Steckbrief geklebt.

**3. Ausstellung besuchen:** Jetzt kann die Ausstellung endlich besucht werden. Alle werden eingeladen, sich Figuren und Steckbriefe nochmal einmal genau anzuschauen und herauszufinden, was an dieser Ausstellung ‚besonders‘ ist.

Anschließend wird der Ausstellungsbesuch in der großen Runde ausgewertet:

- Was ist an der Ausstellung besonders? (Alle haben irgendwelche Besonderheiten)
- Gibt es Besonderheiten, die besonders besonders sind?
- Was machen die verschiedenen Besonderheiten aus?
- Welchen Unterschied machen sie im Leben der dargestellten Figuren aus?
- Gibt es besondere Barrieren, die Teil des Alltags sind?

**4. Barrieren in der Jugendarbeit abbauen:** Eine Kleingruppe erhält zufällig ausgewählt 3-4 Personen aus der Vernissage der Besonderheiten. Diese neuen Personen sind nun Mitglied ihrer Jugendgruppe. Welche Inhalte müssen ggf. für die neuen Teilnehmer\*innen abgeändert werden?

Die Kleingruppe überlegt nun (ggf. am Beispiel ihres Lieblingsspiels) was sich verändern muss, damit alle Teilnehmer\*innen der Gruppe mitspielen können.

- Können Barrieren überwunden werden?
- Was gibt es zu beachten, wenn nicht?
- Was ist relevant für die Jugendarbeit?

Besonderheiten	• Epilepsie	• Stottern	• Lernbehinderung
• Armut	• Spastiker	• Mitläufer*in	• Bildschirmsucht
• Trisomie 21	• Gehörlos	• Grobian*e	• Selbstdarstellung
• Angeber	• Diabetes	• Blind	• Überbehütung
• Lähmung	• ADHS	• Hochbegabung	• Schüchternheit
• Essensnörgler*in	• Autismus		

Die Aufzählung der Besonderheiten ist natürlich nicht vollständig, es gibt noch viele mehr. Sie können im echten Leben mehr oder weniger stark ausgeprägt erscheinen. Verschiedene Besonderheiten können auch in Kombination auftreten. Es geht nicht darum, Menschen in Schubladen zu stecken. Es ist in der Jugendarbeit immer wichtig, sich auf jeden Menschen mit seinen ganz individuellen Besonderheiten einzulassen.

#### **Varianten:**

**Partner\*innen-Interview:** Anstatt den Steckbrief allein auszufüllen, könnt ihr auch ein Partner\*innen-Interview veranstalten. Zunächst fragt ihr euch nacheinander in den verschiedenen Kategorien aus und macht euch Notizen im Steckbrief. Anschließend stellt ihr eure interviewte Person der ganzen Gruppe vor. Seid euch sicher, dass ihr wisst, wie die andere Person dargestellt werden möchte – und wie nicht.

**Methodencheck:** Es ist in unserer barrierevollen Welt sehr schwierig immer alle Barrieren zu beseitigen. Das ist aber auch nicht immer nötig. Zum Beispiel braucht ihr keinen Gebärdendolmetscher, wenn alle in der Gruppe gut hören können.

Wichtig ist aber, die Besonderheiten deiner Gruppe kennenzulernen und bei der Leitung eurer besonderen Gruppe zu beachten. Wähle eine Methode/Spiel und 1-2 Steckbriefe aus der Ausstellung. Was muss beachtet/verändert werden, damit Menschen mit diesen Besonderheiten genauso teilnehmen können, wie alle anderen auch und dabei noch möglichst viel Spaß haben?

**Eigenen Steckbrief ausfüllen:** Zum Abschluss können alle einen besonderen Steckbrief für sich selbst ausfüllen. Du darfst dazu auch eine eigene Figur oder ein passendes Symbol für dich malen. Danach können sich alle gegenseitig davon einander vorstellen, was sie über sich und ihre Besonderheiten teilen möchten. Das muss nicht unbedingt vor der ganzen Gruppe sein. Es können sich auch alle im Raum umherbewegen und immer, wenn du jemanden triffst, stellst ihr euch eure Steckbriefe vor. Danach suchst du dir eine\*n Gesprächspartner\*in. Der Steckbrief darf natürlich behalten werden.

Unter [www.ljrsh.de/service/arbeitshilfe-diversitaet](http://www.ljrsh.de/service/arbeitshilfe-diversitaet) ist eine Druckvorlage zu finden.

## Flugzeugabsturz

<b>Alter:</b>	ab 12 Jahren
<b>Dauer:</b>	20 Minuten
<b>Gruppengröße:</b>	ab 15 Personen
<b>Auch bekannt als:</b>	Baumhaus
<b>Ziele:</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Verschiedene Besonderheiten und Beeinträchtigungen und ihre Bedeutung für die Teilhabe am Alltagsleben kennenlernen.</li><li>• Herausfinden, wie alle gleichberechtigt und barrierefreier an einem Angebot teilnehmen können</li></ul>
<b>Material:</b>	ggf. Umsetzungshilfen für die Einschränkungen wie Augenbinde, Schnur oder Ohrhörer

### Durchführung:

1. Ausgangssituation: Die Teilnehmenden sitzen in Zweierreihen wie in einem Flugzeug oder Bus. Der\*die Spielleiter\*in begrüßt die Gäste auf ihrer Reise, doch plötzlich passiert ein Unglück. Bei dem Unfall zerstreuen sich die Gäste in alle Himmelsrichtungen, die Gruppe ist nicht mehr zusammen.
2. Der Weg zum Fahrzeug: Die Fahr-/Fluggäste haben das Ziel, wieder zurück zum Fahrzeug zu gelangen oder einen sicheren Treffpunkt aufzusuchen. Die Gruppe hat (je nach Gruppengröße) 10-20 Minuten Zeit, alle Fahrgäste zu retten. Am Treffpunkt können die Fluggäste dann durch Funkgeräte den Rettungsdienst verständigen und schließlich gut gefunden werden.
3. Einschränkungen: Allerdings haben die Fahrgäste bei dem Unfall einige Einschränkungen bekommen. Nicht alle Gäste müssen eine Einschränkung haben.

### Mögliche Einschränkungen und Umsetzungshilfen:

- Blindheit (Augenbinde)
- Lähmung (Beine und Arme zusammenbinden)
- Gehörlos (Ohrhörer)
- Stummheit (Sprechverbot)
- Gegenteil-Sager\*in/Hörer\*in/Macher\*in/Meiner\*in (kognitive Einschränkung)

### Varianten:

- Einschränkungen kombinieren
- Nicht alle Teilnehmer\*innen müssen Einschränkungen haben



## Liste deiner Identität

<b>Alter:</b>	ab 14 Jahren
<b>Dauer:</b>	circa 30 Minuten
<b>Gruppengröße:</b>	egal
<b>Ziele:</b>	Verständnis für Vielfalt, Reflexion der eigenen Vielfalt, Erkenntnis von individueller Vielfalt als Normalität, Verständnis für Veränderbarkeit von Eigenschaften
<b>Hinweis:</b>	Bei der Auswertung der Übung ist es nicht notwendig, dass die Teilnehmenden ihre Identitätslisten präsentieren oder einzelne Punkte vorlesen. Es handelt sich dabei um ganz persönliche Punkte. Darauf sollte im Vorfeld unbedingt hingewiesen werden.
<b>Material:</b>	pro Person ein Blatt Papier und einen Stift

**Durchführung:** Nachdem sich jede Person einen Stift und ein Blatt Papier genommen hat, bekommen alle 10-15 Minuten Zeit, um eine Liste ihrer Identität zu erstellen. Darauf können sie aufschreiben, was sie ausmacht, wobei der Satz immer entweder mit "Ich bin..." oder "Ich bin nicht..." angefangen werden soll.  
Bsp.: Ich bin weiblich. Ich bin *weiß*. Ich bin eine Frostbeule. Ich bin nicht kreativ. Ich bin nicht Rapmusikfan.

Im Anschluss treffen sich alle im Plenum und werten die Übung aus. Dafür können die Moderator\*innen untenstehende Reflexionsfragen nutzen. Es kann passieren, dass Personen bei der Übung Dinge aufschreiben, die sie belasten oder mit denen sie sich nicht wohlfühlen. Achtet unbedingt bei der Reflexionsrunde darauf, wie es den Einzelnen geht und plant ggf. anschließend eine Pause z.B. mit einem Spaziergang an der frischen Luft ein.

### Reflexionsfragen:

- Was ist euch bei dieser Übung aufgefallen?
- Hattet ihr irgendwelche Schwierigkeiten? Wenn ja, warum?
- Wie ging es euch bei der Übung?
- Wie fühlt ihr euch, wenn ihr auf eure Liste guckt?
- Hättet ihr vor 10 Jahren die gleichen Punkte aufgeschrieben?
- Gibt es Punkte, bei denen ihr euch besonders wohl oder andere, bei denen ihr euch nicht so wohl fühlt?

Quelle: Das Buch vom Anti-Rassismus von Tiffany Jewell und [www.kulturshaker.de/identitaet/](http://www.kulturshaker.de/identitaet/)

## Sozialisations-Sonne

<b>Alter:</b>	ab 14 Jahren
<b>Dauer:</b>	ab 30 Minuten
<b>Gruppengröße:</b>	ab 4 Personen
<b>Ziele:</b>	Überblick über verschiedene Sozialisationsinstanzen und die Bedeutung bzw. Den möglichen Einfluss von Jugendarbeit für die Entwicklung eines jungen Menschen
<b>Hinweis:</b>	Die Teilnehmenden sollten darauf hingewiesen werden, dass ihre Antworten von allen anderen Teilnehmenden gelesen werden können.
<b>Material:</b>	viel Platz, pro Person einen dicken Filzstift und einen Stapel Zettel ca. DIN A6

**Durchführung:** Die Teilnehmenden erhalten einen kleinen Stapel mit Zetteln und einen Filzstift und schreiben auf den ersten Zettel ihren Namen. Alle Namenskarten werden in der Mitte des Raums als Ring auf den Boden gelegt, sodass die Namen von außen lesbar sind.

Die Spielleitung stellt nun Fragen zu den Sozialisationsinstanzen der Teilnehmenden. Die Teilnehmenden schreiben ihre Antworten auf und legen sie zu ihrer Namenskarte usw. Die Spielleitung fährt erst mit weiteren Fragen fort, wenn alle ihren Zettel hingelegt haben.

Beispiele für Fragen:

- Wer war schon in eurer Familie, als du geboren wurdest?
- Wer kam später noch dazu?
- Wo hast du gewohnt? (Ort und Wohnungsart, evtl. Anzahl der Umzüge erwähnen)
- Waren deine Eltern oder Erziehungsberechtigten aktiv in der Kirche[JN1] ? Wenn ja, in welcher?
- Welche Personen waren wichtig für dich?
- Wer waren deine Freund\*innen?
- Auf welche weiterführende Schule gehst du oder bist du gegangen?
- Wie hast du deine Freizeit als Kind verbracht?
- In welchen Vereinen oder Verbänden warst du Mitglied?
- Hattest du ein Vorbild?
- Welches Ereignis hat dich in deiner Kindheit und Jugendzeit geprägt oder besonders beeinflusst?

**Auswertung:** Es wird zunächst die Theorie der Sozialisationssonne vorgestellt: "So wie wir sind, sind wir, weil wir verschiedenen Einflüssen ausgesetzt sind/waren." Verallgemeinerungen der von den Teilnehmenden aufgeschriebenen Antworten (Schule, Kirche, Freunde, Verein...) werden an einer Moderationswand gesammelt. An zentraler Stelle wird der Begriff "Sozialisation" ergänzt. Der Begriff "Sozialisationsinstanzen" wird erklärt. Ggf. werden weitere Instanzen ergänzt.

Es hat sich bewährt, an der Moderationswand mithilfe einer Zeichnung zu verdeutlichen, dass es sich um äußere Einflüsse handeln (im Gegensatz zur Entwicklungspsychologie, bei der Kräfte aus dem Individuum heraus wirken). Zum Abschluss wird die Frage nach dem Nutzen um dieses Wissen gestellt: "Warum muss ich als Jugendleiter\*in etwas über Sozialisation wissen? Was nützt es mir?"

## Kati hat etwas auf der Seele

<b>Alter:</b>	ab 14 Jahren
<b>Dauer:</b>	circa 45 Minuten
<b>Gruppengröße:</b>	6-12 Personen
<b>Ziele:</b>	Sensibilisierung für Situationen, Handlungssicherheit
<b>Hinweis:</b>	Die Situationen auf den Karten sind angelehnt an reale Situationen und deshalb sehr alltagsnah. Gib als Spielleitung vorab den Hinweis, dass sich queere Menschen ggf. in den Situationen wiederfinden können, weil sie sie selbst schon erlebt haben.
<b>Material:</b>	Spielkarten

**Durchführung:** Die Mitspielenden ziehen Karten und schlüpfen in verschiedene Rollen. Eine Person ist Kati und bekommt jede Runde eine Karte mit einem neuen Problem (z.B. „Meine Eltern mögen meine Freund\*innen nicht.“ oder „Alle meine Freund\*innen hatten schon Sex - ich nicht.“).

Kati spricht mit ihrer Familie und Freund\*innen über das Problem. Diese antworten aus der Sicht der gezogenen Rollen. Wenn das Gespräch ins Stocken kommt, stellt die Spielleitung Fragen an die Rollen wie: „Und was meint der Opa?“ und moderiert durch das Gespräch.

Das Spiel ist zu Ende, wenn sich alle über die jeweiligen Probleme ausgetauscht haben. Die Spielleitung beendet das Spiel. Im Anschluss lassen alle ihre Rollen hinter sich oder schütteln sie physisch ab (springen oder sich schütteln), um wieder in der eigenen Person anzukommen. Danach wird in der Gruppe besprochen, wie es den Teilnehmenden in den verschiedenen Rollen ergangen ist und welche Eindrücke sie bei der Übung gesammelt haben.

Reflexionsfragen können sein:

- Wie ging es dir in deiner Rolle?
- Was ist dir im Gespräch aufgefallen?
- Wie hättest du dir gewünscht, dass dein Gegenüber reagiert? Wie hätte die Reaktion für dich besser ausfallen können?
- Wer oder was hätte noch helfen können?

### Varianten:

1. Wenn die Gruppe größer als die zu vergebenen Rollen ist, können Personen auch eine beobachtende Position einnehmen. Die Beobachtungsgruppe sollte allerdings nicht allzu groß sein, damit sich die Personen in ihren Rollen gut fühlen können. Bei der Reflexion können die Beobachtenden einbezogen und nach ihren Eindrücken befragt werden.
2. Die Gruppe kann auch in zwei oder mehrere Kleingruppen aufgeteilt werden, in denen dann die Rollen verteilt werden. Dafür sind aber auch jeweils Gruppenleitungen nötig, die das Gespräch moderieren. Die Reflexionsrunde kann dann wieder in der großen Gruppe durchgeführt werden.

Unter [www.ljrsh.de/service/arbeitshilfe-diversitaet](http://www.ljrsh.de/service/arbeitshilfe-diversitaet) ist eine Druckvorlage zu finden.

## Privilege Walk

<b>Alter:</b>	ab 12 Jahren
<b>Dauer:</b>	a45-60 Minuten
<b>Gruppengröße:</b>	circa 20 Personen
<b>Auch bekannt als:</b>	Mitte der Gesellschaft, Einen Schritt nach vorne
<b>Ziele:</b>	Diese Übung macht Ungleichheiten, Privilegien in der Gesellschaft vorhanden deutlich.
<b>Hinweis:</b>	Diese Übung kann negative Emotionen hervorrufen. Gerade von Rassismus oder Ableismus betroffene Personen können durch die Statements getriggert und in bereits erlebte Situationen hineinversetzt werden.
<b>Material:</b>	Rollenkarten, Statements, großer Raum

**Durchführung:** Die Leitung verteilt an jede teilnehmende Person eine Rollenkarte. Die Teilnehmenden versetzen sich in ihre Rolle hinein, behalten ihre Rolle aber für sich. Für die Identifikation mit der Rolle ist es hilfreich, einige Fragen zu stellen, welche die Teilnehmenden für ihre Rolle in Gedanken beantworten. Hilfreich sind Fragen wie „Wie alt bin ich?“, „Wie sieht mein Alltag aus?“, „Wo lebe ich?“, „Wie sah meine Kindheit aus?“, usw. Ziel ist es, die auf der Karte vorgegebene Rolle weiter zu interpretieren. Nun stellen sich alle in einer langen Reihe auf und die Leitung liest nacheinander Fragen aus dem Fragenkatalog vor. Können die Teilnehmenden die Frage mit „ja“ beantworten, gehen sie ca. 30 cm nach vorn, können sie nicht zustimmen, bleiben sie stehen. Lass den Teilnehmenden Zeit, die Fragen zu beantworten, z. T. ist es schwierig, eine endgültige Entscheidung zu treffen. Mache hier deutlich, dass es um eine subjektive Einschätzung geht und es kein „falsch“ oder „richtig“ gibt. Achte darauf, dass dieser Prozess im Stillen geschieht und im Anschluss Raum für Fragen und Klärung ist.

**Auswertung:** Nachdem die letzte Frage gestellt wurde, bitte die Teilnehmenden sich umzuschauen und die Positionen der anderen wahrzunehmen und die eigene zu reflektieren.

1. Was seht ihr hier nun?
2. Wie fühlt sich eure Position an?
3. Bei welcher Frage war die Antwort für euch besonders klar, bei welcher war die Beantwortung schwierig?
4. Wann habt ihr gemerkt, dass ihr besonders schnell vorankommt und an welchen Merkmalen eurer Rolle macht ihr das fest?
5. An welchen Merkmalen macht ihr fest, dass ihr kaum vorankamt?
6. Wie habt ihr, die schnell vorankamen, die anderen noch wahrgenommen?

Nachdem dieser Teil der Reflexion abgeschlossen ist, ist es wichtig, die Teilnehmenden bewusst wieder aus ihrer Rolle herauszuholen. Um wieder in der Gruppe anzukommen, kann es sinnvoll sein, die Rolle wortwörtlich abzuschütteln, in dem man sich wirklich ausschüttelt und bewusst davon frei macht. Der abschließende Transfer sollte im Stuhlkreis stattfinden. Hier ergibt sich die Möglichkeit danach zu fragen, wie es den Teilnehmenden mit der Übung ging und was ihnen aufgefallen ist. Am Ende steht die Frage danach, was die Teilnehmenden aus der Übung für Erkenntnisse gewinnen konnten. Es sollte deutlich werden, wie sehr gesellschaftliche Teilhabe und strukturelle Ausgrenzungen durch Merkmale wie Herkunft, Aussehen, Status etc. bestimmt sind und welche Schwierigkeiten daraus entstehen, die privilegierte Menschen oft nicht wahrnehmen.

**Varianten:** Eine weitere Variante ist, dass die Teilnehmenden diese Fragen für sich selbst als Person beantworten. Hier werden die Unterschiede in der Gruppe sehr deutlich. Je nach Gruppenzusammensetzung zeigt sich auch eine ausgeprägte Homogenität und hohes Maß an Privilegien. Hier kann das Thema Macht der eigenen gesellschaftlichen Position Thema werden.

**Statements:**

Du kannst...

- ...ohne die Hilfe anderer Menschen zur Schule / Arbeit gehen?
- ...mit Freunden im Sommer schwimmen gehen?
- ...im Supermarkt einkaufen, ohne das Gefühl zu haben, ständig angeschaut zu werden?
- ...Durchsagen am Bahnhof verstehen?
- ...Mitglied im örtlichen Fußballverein werden?
- ...einmal im Jahr verreisen und Urlaub machen.
- ...den Beruf erlernen, den du dir wünschst.
- ...lesen und schreiben.
- ...dich auf deine Familie verlassen.
- ...mit deinem Umfeld problemlos kommunizieren.
- ...in deiner Umgebung/deiner Stadt überall selbstständig fortbewegen.
- ...mit deiner Pfadfindergruppe wandern gehen.
- ...regelmäßig ins Theater gehen oder Konzerte zu besuchen.
- ...dir regelmäßig neue Kleidung kaufen.
- ...Mitglied bei der Jugendfeuerwehr werden.
- ...deine Hobbys frei wählen.
- ...sicher sein, dass deine Eltern dich unterstützen würden, wenn du in finanziellen Schwierigkeiten bist.
- ...damit rechnen, dass deine Verwandten zu deinem Geburtstag kommen.
- ...davon ausgehen, dass du bei einer Wohnungsbesichtigung in die engere Auswahl kommst, wenn du die Wohnung mieten möchtest.
- ...an einer Jugendreise nach England teilnehmen.
- ...an dieser Veranstaltung teilnehmen.

Unter [www.ljrsh.de/service/arbeitshilfe-diversitaet](http://www.ljrsh.de/service/arbeitshilfe-diversitaet) ist eine Druckvorlage zu finden.

**In Anlehnung an:** Juleica Arbeitshilfe Transkulturelle Sensibilisierung des Landesjugendrings Schleswig-Holstein  
[www.ljrsh.de/assets/Arbeitshilfe-Transkulturelle-Sensibilisierung.pdf](http://www.ljrsh.de/assets/Arbeitshilfe-Transkulturelle-Sensibilisierung.pdf)

## Auseinandersetzung mit Rassismus Definitionen

<b>Alter:</b>	ab 15 Jahren
<b>Dauer:</b>	ab 45 Minuten
<b>Gruppengröße:</b>	ab 6 Personen
<b>Ziele:</b>	Auseinandersetzung mit verschiedenen Definitionen von Rassismus, sich der Komplexität von Rassismus bewusstwerden
<b>Hinweis:</b>	Weitere Definitionen können hinzugefügt werden.
<b>Material:</b>	Definitionen von Rassismus aus dieser Arbeitshilfe

**Durchführung:** In dieser Arbeitshilfe findest du drei Definitionen von Rassismus. Dort ist auch erklärt, dass es **nicht die eine** Definition gibt. Es gibt verschiedene Möglichkeiten, sich Definitionen zu nähern. Eine Möglichkeit ist es, Kleingruppen zu bilden und jeder Gruppe eine Definition auszuteilen. Die Gruppen beschäftigen sich mit ihrer Definition und stellen sie im Anschluss der Großgruppe vor. Nachdem alle ihre Definitionen vorgestellt haben, können Unterschiede, Gemeinsamkeiten oder unterschiedliche Fokussierungen gesammelt und diskutiert werden. Eventuell haben Teilnehmende eigene Definitionen und/oder Punkte zu ergänzen.

### Die Definitionen aus dieser Arbeitshilfe auf einen Blick:

**NeueDeutscheMedienmacher:** *Rassismus ist, wenn strukturell benachteiligte Gruppen oder einzelne Menschen aufgrund tatsächlicher oder vermeintlicher körperlicher oder kultureller Merkmale (z. B. Hautfarbe, Herkunft, Sprache, Religion) pauschal abgewertet und ausgegrenzt werden. Beim klassischen Rassismus wird eine Ungleichheit und Ungleichwertigkeit wegen vermeintlicher biologischer Unterschiede behauptet. Beim Kulturrassismus wird die Ungleichheit und Ungleichwertigkeit mit angeblichen Unterschieden zwischen den »Kulturen« zu begründen versucht.*

**Quelle:** [www.glossar.neuemedienmacher.de/glossar/prefix:r/](http://www.glossar.neuemedienmacher.de/glossar/prefix:r/)

**Zick:** *„Die Abwertung und Ungleichwertigkeit unterliegt keiner individuellen Einstellung, sondern jedes Vorurteil – gerade der Rassismus – kennzeichnet ein Verhältnis von Gruppen gegenüber Gruppen. Wer rassistisch ist, unterscheidet seine Gruppe von anderen und handelt als Mitglied“.*

**Quelle:** Zick 2010, S.7

**Hessischer Jugendring/Arbeitshilfe:** *Rassismus ist eine Denkweise, Struktur und Praxis, durch die Menschen auf der Basis von vermeintlichen physischen und kulturellen Merkmalen beziehungsweise aufgrund ihrer Herkunft/Nationalität in Gruppen eingeteilt werden. Diese Gruppen werden als intellektuell, moralisch und sozial verschieden konstruiert und hierarchisiert. Folgende Merkmale machen Rassismus unter anderem aus: Rassismus ist ein (global-)gesellschaftliches Machtverhältnis, das Weißsein und Westlichsein bevorteilt und Schwarzsein/„Nicht-Weißsein“ und „Nicht-Westlichsein“ benachteiligt; ist historisch gewachsen und eng mit Kolonialismus, Versklavung und ökonomischer Ausbeutung verbunden; ist eng mit der Entstehung und Ausbreitung von Kapitalismus verwoben. Der Bezug auf das (zugeschriebene) Merkmal setzt dabei nicht zwangsweise den Glauben an eine biologistische Konstruktion von „Rasse“ voraus, sondern knüpft häufig ersatzweise an andere Konzepte, wie zum Beispiel „Kultur“, „Ethnizität“ oder „Religion“ an. Die so konstruierte Gruppe der „Anderen“ wird dann direkt oder indirekt abgewertet.*

**Quelle:** [www.hessischer-jugendring.de/fileadmin/user\\_upload/pdf/Arbeitshilfen/Arbeitshilfe\\_Verbands-Check\\_web.pdf](http://www.hessischer-jugendring.de/fileadmin/user_upload/pdf/Arbeitshilfen/Arbeitshilfe_Verbands-Check_web.pdf)

## Reflexionsbogen für queerfreundliche Haltung

<b>Alter:</b>	ab 16 Jahren
<b>Dauer:</b>	30-60Minuten
<b>Gruppengröße:</b>	in Einzelarbeit oder als Team bzw. Kleingruppe bis 10 Personen
<b>Ziele:</b>	Sensibilisierung für das Thema geschlechtliche und sexuelle Vielfalt, Selbstreflexion, Entwicklung einer queerfreundlichen Haltung
<b>Material:</b>	Stifte und Reflexionsbogen (siehe Anlage)

**Durchführung:** Jede Person bekommt einen Stift und einen Reflexionsbogen. Die Teilnehmenden haben nun ca. 30 Minuten Zeit, um den Reflexionsbogen zu bearbeiten und die Fragen darauf zu beantworten.

Wichtig: Es geht hierbei nicht um richtig oder falsch, sondern um eine ehrliche Auseinandersetzung und Einschätzung der eigenen Haltung zum Thema. Im Anschluss ist es möglich, sich mit seinem\*r Sitznachbar\*in oder im Team über die Antworten auszutauschen.

**Varianten:** Die Methode eignet sich gut, um sich im Vorfeld des Seminars mit dem Leitungsteam gemeinsam Gedanken um eine queerfreundliche Haltung zu machen und darüber ins Gespräch zu kommen.

Unter [www.ljrsh.de/service/arbeitshilfe-diversitaet](http://www.ljrsh.de/service/arbeitshilfe-diversitaet) ist eine Druckvorlage zu finden.

## Male einen Hund

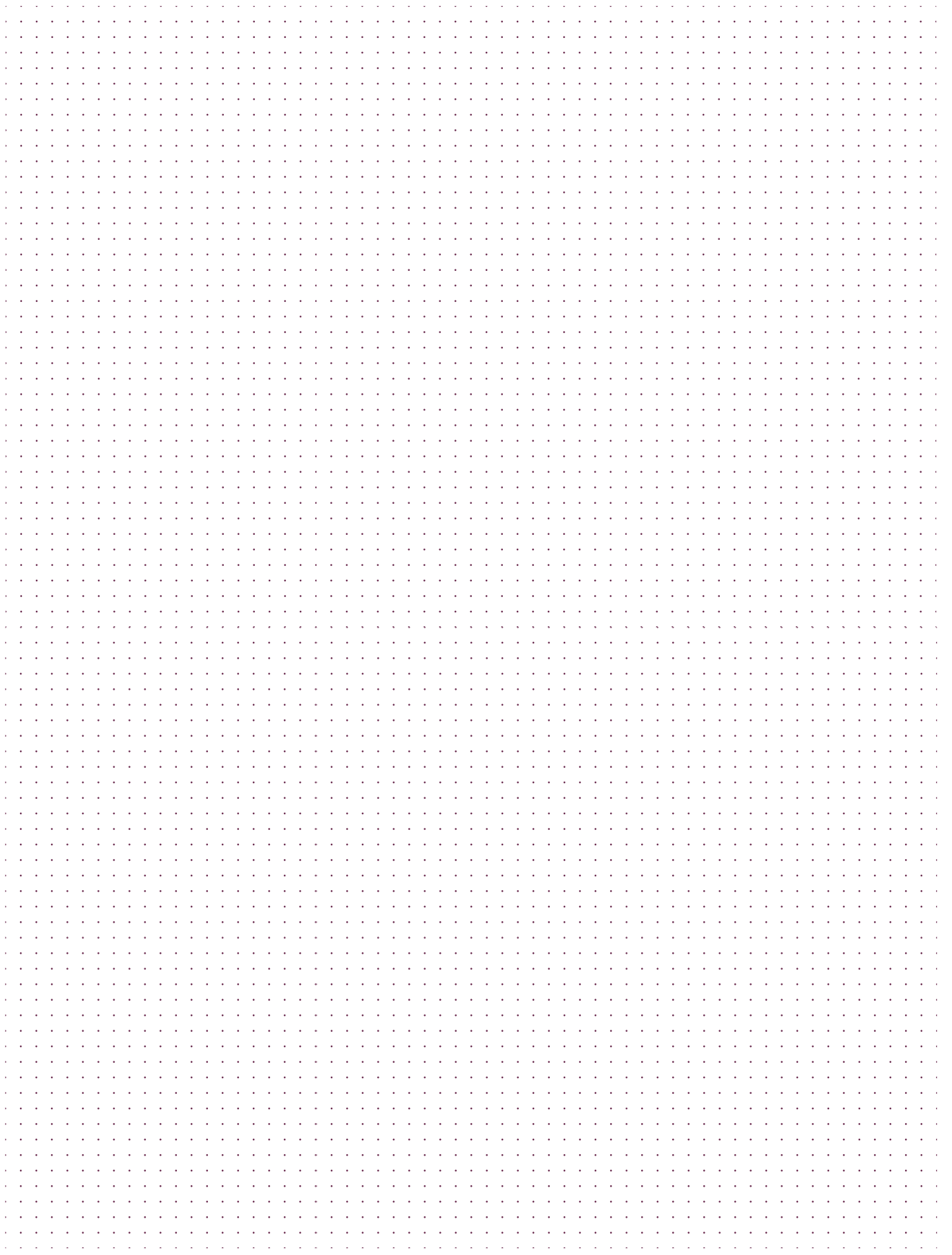
<b>Alter:</b>	ab 14 Jahren
<b>Dauer:</b>	15-20 Minuten
<b>Gruppengröße:</b>	ab 6 Personen
<b>Ziele:</b>	Perspektivwechsel, Sensibilisierung dafür, dass man selbst eventuell manche Perspektiven nicht in Erwägung zieht und dies aber wichtig ist, um ein ganzheitliches Bild zu bekommen.
<b>Hinweis:</b>	Am Anfang wird empfohlen, die Teilnehmenden zu fragen, ob sie die Methode bereits kennen. Wer die Methode kennt, wird gebeten, nicht an der Übung teilzunehmen.
<b>Material:</b>	Moderationskarten und Stifte für jeden Teilnehmenden, Platz, auslegen zu können, Beispiel Zeichnungen (Vorlagen)

**Durchführung:** Bitte deine Teilnehmenden, einen Hund zu malen. Führe die Aufgabe nicht genauer aus und bleibe eher kurz bei der Beschreibung. Wenn alle fertig sind, werden die Vorlagen (siehe Methode "Der Hund") auf dem Boden oder auf der Pinnwand hochgehalten und anschließend verteilt. Wichtig dabei ist, dass die gegebene Reihenfolge beibehalten wird. Die Teilnehmenden sortieren nun ihre Zeichnung zu der Vorlage, welche am ähnlichsten zu ihrer ist. Hierbei geht es nicht um die Ästhetik, sondern um die Perspektive.

Im Anschluss wird sich erst mit dem\*der Sitznachbar\*in und dann in der großen Gruppe ausgetauscht.

Reflexionsfragen und die Hunde-Vorlagen sind hier zu finden:  
[www.aewb-nds.de/fortbildung/methodentraining-digital/](http://www.aewb-nds.de/fortbildung/methodentraining-digital/)





## 7. Glossar

**Adulthood:** In dem Begriff steckt das englische Wort für Erwachsen. Gemeint ist die gesellschaftliche Abwertung von Kindern und Jugendlichen zum Beispiel in Bezug darauf, wenn ihr Wissen und ihre Erfahrungen von Älteren nicht ernst genommen werden.

**Agender:** Personen, die sich keinem Geschlecht zugehörig fühlen oder sich als geschlechtsneutral bezeichnen.

**Altersdiskriminierung:** Ist eine Diskriminierungsform, die sich auf das Alter einer Person bezieht. Häufig sind Menschen hohen Alters betroffen. Besonders verbreitet ist diese Art der Diskriminierung in der Arbeitswelt.

**Antimuslimischer Rassismus:** Meint die Feindlichkeit gegenüber Muslim\*innen (siehe auch Muslimfeindlichkeit). Bei dem Ausdruck antimuslimischer Rassismus werden auch politische, strukturelle und institutionelle Dimensionen deutlich und wird daher oftmals bevorzugt verwendet.

**Antisemitismus:** Auch Judenfeindlichkeit oder -hass

**Antiziganismus:** Eine spezifische Form von Rassismus, die sich gegen Sinti\*innen und Rom\*innen wendet.

**Antizionismus:** Tritt oftmals gemeinsam mit Antisemitismus auf, ist eine politische Ideologie und richtet sich gegen den Staat Israel als jüdischen Staat.

**Asexualität:** Eine asexuelle Person verspürt keine oder eine nur teilweise sexuelle Anziehung zu anderen Menschen und hat manchmal kein oder nur teilweise Interesse an sexuellen Interaktionen.

**Assistenzperson:** Eine Person, die Menschen mit Behinderungen im Alltag unterstützt. Der Assistenzbedarf ist, wie jede Behinderung, individuell.

**Barrieren:** Barrieren halten Menschen davon ab, mitmachen zu können. Das können physische Beschränkungen wie viele Treppenstufen für Rollstuhlfahrer\*innen sein, aber auch Barrieren im Kopf können Menschen davon abhalten, an etwas teilzunehmen oder die Teilnahme zu ermöglichen. Wenn Barrieren abgebaut wurden, aber noch wenige da sind, nennt sich das Barrierearmut. Wenn alles zugänglich ist, heißt das Barrierefreiheit.

**BIPoC:** Das ist die Abkürzung für Black, Indigenous, People of Color und bedeutet auf Deutsch Schwarz, Indigen und People of Color. Alle Begriffe sind Selbstbezeichnungen.

**Bisexualität:** Eine Person fühlt sich zu mehreren Geschlechtsidentitäten hingezogen. Das können auch andere sein als Mann und Frau.

**Cis-Geschlechtlichkeit:** Eine Person fühlt sich mit ihrem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht wohl und identifiziert sich damit.

**Cisnormativität:** Damit ist die grundsätzliche Annahme gemeint, dass es "normal", also die Norm ist, dass alle Personen sich mit dem Geschlecht identifizieren, was ihnen bei der Geburt zugewiesen wurde.

**Einfache Sprache:** Wird manchmal mit leichter Sprache verwechselt. Die Alltagssprache kann nicht von allen Menschen gut verstanden werden. Dazu gehören zum Beispiel Menschen, die die deutsche Sprache erst erlernen oder eine kognitive Einschränkung haben. Einfache Sprache ist eine verständlichere Version der Standardsprache. Es werden kurze Sätze mit aktiven Verben verwendet. Es gibt kein festes Regelwerk für einfache Sprache.

**Genderfluid:** Hier sind Geschlechtsidentitäten gemeint, die sich manchmal, oft oder sogar sehr oft ändern. Eine Person kann sich z.B. an einem Tag männlich fühlen und am nächsten Tag nicht-binär.

**Geschlechtsdysphorie:** Eine trans\* oder nicht-binäre Person, die an Geschlechtsdysphorie leidet, empfindet starken Stress aufgrund dessen, dass die eigene Geschlechtsidentität nicht mit dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht oder dem biologischen Geschlecht übereinstimmt. Besonders die vorhandenen oder fehlenden Geschlechtsmerkmale werden als Belastung empfunden, da diese nicht ihrem erlebten Geschlecht entsprechen. Bsp: die zierliche Körperhaltung bei trans\*Männern, die tiefe Stimme bei trans\*Frauen, die ausgeprägte Brust bei nicht-binären Personen.

**Geschlechterdivers:** Alle Geschlechtsidentitäten, die sich außerhalb des binären Systems von männlich und weiblich befinden.

**Gleichberechtigung:** Alle Menschen haben die gleichen Rechte, es gibt keine Unterschiede aufgrund äußerer Merkmale. Gleichberechtigung ist ein Menschenrecht. Man kann auch Gleichstellung dazu sagen.

**Heteronormativ:** Damit ist die grundsätzliche Annahme gemeint, dass es "normal" ist, also die Norm, dass alle Personen heterosexuell sind.

**Heterosexualität:** Im binären System von männlich und weiblich fühlt sich eine Person sexuell oder romantisch zu einer Person des anderen Geschlechts hingezogen.

**Homosexualität:** Eine Person fühlt sich zu einer Person derselben Geschlechtsidentität hingezogen.

**Inklusion:** Es gibt einen weiten und einen engen Inklusionsbegriff. Die Unterscheidung kannst du im Kapitel zu Inklusion nachlesen.

**Inter\*:** Eine Person, welche bei der Geburt mit nicht nur eindeutig männlichen oder weiblichen Geschlechtsmerkmalen zur Welt kam, sondern in den körperlichen Geschlechtsmerkmalen variiert.

**Intersektionalität:** Eine Definition steht in der Einleitung dieser Arbeitshilfe.

**Klassismus:** Der Begriff bezeichnet die Diskriminierung von Menschen aufgrund ihres (zugeschriebenen) ökonomischen, sozial- oder bildungspolitischen Status bzw. Herkunft.

**Leichte Sprache:** Wird manchmal mit einfacher Sprache verwechselt. Leichte Sprache ermöglicht es Menschen, die Standardsprache oder einfache Sprache nicht verstehen können, Texte selbst zu lesen und zu verstehen. Sie folgt einem festen Regelwerk. Es gibt spezielle Übersetzungsbüros für leichte Sprache.

**LSBTIQ\*:** Diese Abkürzung steht für Lesben, Schwule, Bisexuelle, Trans\*, Inter\* und Queers. Das Sternchen \* am Ende wird als Öffnung und Platzhalter für weitere, nicht benannte Identitäten hinzugefügt.

**Muslimfeindlichkeit:** Meint den Hass auf Muslim\*innen und geht Hand in Hand mit Rechtsextremismus. Unter diesem Deckmantel wird nicht allgemein gegen "Ausländer" gehetzt, sondern konkret gegen Muslim\*innen.

**Nicht-binär:** Eine nicht-binäre Person kann oder will sich nicht oder nicht vollständig im binären Geschlechtersystem von männlich und weiblich verorten. Dabei wird nicht-binär als Selbstbezeichnung, sowie als Überbegriff verwendet und beinhaltet z. B. genderfluide Personen, welche tagesformabhängig zwischen unterschiedlichen Geschlechtern wechseln, wohingegen agender-Personen sich keinem Geschlecht zugehörig fühlen.

**Partizipation:** Meint, dass Personen mitmachen, teilhaben und sich beteiligen können. Dazu gehört auch, dass Menschen ihre Erfahrungen und Einschätzungen in Projekte einbringen können.

**Pansexualität:** Eine Person fühlt sich zu anderen Personen hingezogen, wobei das Geschlecht der anderen Person keine Rolle spielt.

**PoC:** Das ist die Abkürzung für People/Person of Color. Es ist eine Selbstbezeichnung von Menschen, die Rassismuserfahrungen machen und markiert eine politische und gesellschaftliche Position im Gegensatz zur weißen Mehrheitsgesellschaft. PoC wird im Deutschen nicht übersetzt.

**Pride month:** Ein Gedenkmonat, welcher an die Geschichte der LSBTIQ\*-Community erinnern soll.

**Pronomen:** Ein Fürwort, welches Anstelle eines Nomens und so auch eines Namens genannt wird. Bsp: Er (Leo) hat einen Ball. Es gibt neben den männlichen und weiblichen Pronomen aber auch noch viele andere, z.B. Dey/They (Xander) spielt gerne Klavier. Alleine das Aussehen, die Stimme oder der Name sind keine Hinweise, welche Pronomen eine Person für sich nutzt. Wer sich nicht sicher ist, kann einfach den Namen der Person verwenden.

**Queer:** Der Begriff wird häufig verwendet, um Personen zu nennen, die nicht cisgeschlechtlich und/oder heterosexuell sind. Er funktioniert aber auch als Selbstbezeichnung. Eine Person kann sich als queer definieren.

**Rassismus:** Es gibt keine einheitliche und allgemeingültige Definition von Rassismus. Drei unterschiedliche Definitionen sind im Modulteil "Sensibel für Rassismus und religiöse Vielfalt" abgedruckt.

**Rollen- und Geschlechterbilder:** Bestimmte (veraltete) und oft stereotype Vorstellungen die die Gesellschaft gegenüber einer Person hat, wie sie ihre Rolle und ihr Geschlecht als Person auszudrücken hat. Bsp: Männer weinen nicht, arbeiten viel und bringen das Geld nach Hause. Frauen hingegen sind zickig, als Hausfrau tätig, und ziehen die Kinder groß. Es zählen aber auch Vorstellungen über angebrachtes Verhalten, Auftreten oder Kleidungswahl dazu. Diese Rollen und Erwartungen sind dabei losgelöst vom biologischen Geschlecht einer Person und werden gesellschaftlich konstruiert und sind dementsprechend konstant im Wandel.

**Schwarz:** Der Begriff ist eine politische Selbstbezeichnung von Menschen, die Rassismuserfahrungen machen. Schwarz wird dabei großgeschrieben, um zu zeigen, dass es um eine gesellschaftlich-konstruierte Zuordnung von Menschen geht und nicht um die tatsächliche Hautfarbe. Schwarz-Sein ist damit mit auch mit der gemeinsamen Rassismuserfahrung verbunden, auf eine bestimmte Art und Weise wahrgenommen zu werden.

**Sexismus:** Ist eine Form von Diskriminierung. Die Personen oder Gruppen werden auf Grund ihres Geschlechts zum Beispiel benachteiligt, verletzt oder ausgegrenzt. Besonders betroffen davon sind Frauen und Trans\*-Personen, weil cis-Männer häufig Vorteile und damit mehr Macht in der Gesellschaft haben. Das heißt dann struktureller Sexismus.

**Teilhabe:** Wenn Menschen in Entscheidungen einbezogen werden und bei Aktionen mitmachen können, heißt das, dass sie teilhaben können.

**Trans\*:** Eine Person, deren Geschlechtsidentität nicht mit dem Geschlecht, was ihr bei der Geburt zugewiesen wurde, übereinstimmt. Bsp: Ein trans\*Mann wurde bei der Geburt das Geschlecht weiblich zugewiesen, kann sich damit aber nicht identifizieren, sondern nimmt sich selbst als Mann wahr.

**Unterstützte Kommunikation:** Unterstützte Kommunikation geht davon aus, dass jeder Mensch ein Bedürfnis nach Kontakt und Kommunikation hat. Ausgehend von den aktuellen Kompetenzen einer Person entwickelt Unterstützte Kommunikation individuelle Maßnahmen für eine bessere Verständigung und mehr Mitbestimmung im Alltag. Dabei meint Kommunikation nicht nur das Sprechen, sondern auch das allgemeine Verhalten zueinander.

**weiß:** Genauso wie Schwarz ist mit *weiß* keine Hautfarbe, sondern eine soziale und politische Konstruktion gemeint, weshalb der Begriff kursiv geschrieben wird. *Weißsein* ist die dominante und privilegierte Position und damit mit Macht verbunden. "*Weißsein*" umfasst ein unbewusstes Selbst- und Identitätskonzept, das *weiße* Menschen in ihrer Selbstsicht und ihrem Verhalten prägt und sie an einen privilegierten Platz in der Gesellschaft verweist, was z.B. den Zugang zu Ressourcen betrifft."

## Linkliste, Beratungsstellen, Fortbildungsangebote und weiterführende Literatur

### Diversität:

- Weiterführende inhaltliche Informationen und Anregungen für das Thema Diversität in der Juleica-Schulung gibt es in: Hessischer Jugendring: Vielfalt sehen – Vielfalt leben: Diversität in der Jugendarbeit. Handbuch für Juleica-Trainer\_innen. Wiesbaden, Dez. 2021. Als PDF online abrufbar unter: [www.hessischer-jugendring.de/fileadmin/user\\_upload/pdf/Arbeitshilfen/2022.03.29\\_HJR\\_Juleica\\_web.pdf](http://www.hessischer-jugendring.de/fileadmin/user_upload/pdf/Arbeitshilfen/2022.03.29_HJR_Juleica_web.pdf)
- Kinder- und Jugendtelefon. Nummer gegen Kummer: [www.nummergegenkummer.de/](http://www.nummergegenkummer.de/)

### Geschlechtliche und sexuelle Vielfalt:

- Weitere und ausführliche Begriffsdefinitionen und -erklärungen in den Themenfeldern geschlechtliche Identitäten und sexuelle Orientierungen gibt es in: Fibel Echte Vielfalt: [www.schleswig-holstein.de/DE/landesregierung/ministerien-behoerden/VIII/Service/Broschueren/Broschueren\\_VIII/Soziales/Echte\\_Vielfalt.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=2](http://www.schleswig-holstein.de/DE/landesregierung/ministerien-behoerden/VIII/Service/Broschueren/Broschueren_VIII/Soziales/Echte_Vielfalt.pdf?__blob=publicationFile&v=2)
- Anregungen und Informationen für queere Vielfalt in der Juleica und Jugendverbandsarbeit gibt es im Juleica Praxisbuch Q\*: Praxisbuch Queere Vielfalt des Landesjugendrings Niedersachsen e.V. Als PDF online abrufbar unter: [www.ljr.de/produkt/juleica-praxisbuch-q-queere-vielfalt-in-der-jugendarbeit/](http://www.ljr.de/produkt/juleica-praxisbuch-q-queere-vielfalt-in-der-jugendarbeit/)
- Informationen zu Pronomen und gendergerechter/-neutraler Sprache gibt es auf der Seite des Landesjugendrings Schleswig-Holstein unter: [www.ljrsh.de/arbeitsbereiche/vielfalt/geschlechtermielfalt/](http://www.ljrsh.de/arbeitsbereiche/vielfalt/geschlechtermielfalt/)

### Vernetzung, Information, Beratung, Materialien und Fortbildungsangebote:

- Beratungsstelle NaSowas: [www.lambda-nord.de/index.php/2015-02-08-23-19-33/beratung](http://www.lambda-nord.de/index.php/2015-02-08-23-19-33/beratung)
- Jugendnetzwerk lambda::nord – der lesbisch schwule bi trans\* inter\* queere Jugendverband: [www.lambda-nord.de/index.php](http://www.lambda-nord.de/index.php)
- HAKI e.V., Treffpunkt für queere Menschen aus Schleswig-Holstein: [www.haki-sh.de/](http://www.haki-sh.de/)
- Schlau Schleswig-Holstein – Bildung und Aufklärung zu geschlechtlicher und sexueller Vielfalt: [www.schlau-sh.de/](http://www.schlau-sh.de/)
- Portal Echte Vielfalt in SH: [www.echte-vielfalt.de/](http://www.echte-vielfalt.de/)
- Sextra. Onlineberatung bei profamilia: [www.profamilia.sextra.de/onlineberatung/](http://www.profamilia.sextra.de/onlineberatung/) (Aufruf am 28.11.24).
- Antidiskriminierungsberatung Hamburg – Projekt read: Beratung für das Recht auf Diskriminierungsfreiheit für alle Geschlechter und sexuellen Orientierungen [www.adb-hamburg.de/read/](http://www.adb-hamburg.de/read/)
- Trans\* - Ja und?! - Projekt für Empowerment und gegen Diskriminierung von jungen Trans\*: [www.transjaund.de/](http://www.transjaund.de/)
- Akademie Waldschlösschen - bundesweit arbeitende queere Bildungsstätte: [www.seminare.waldschloesschen.org/de/](http://www.seminare.waldschloesschen.org/de/)
- MeinTestgelände - das Gendermagazin: [www.meintestgelaende.de/](http://www.meintestgelaende.de/)

**Inklusion von Menschen mit Behinderung:**

- Spiele für die Jugendarbeit: InklusMemo: Das Aktionsspiel für Inklusion und Vielfalt: [www.aktion-mensch.de/inklusion/bildung/impulse/inklusion-material/inklumemo](http://www.aktion-mensch.de/inklusion/bildung/impulse/inklusion-material/inklumemo)
- Youtube-Videos zum Thema:
  - Unterstützte Kommunikation: Inhalt, Funktion und Form: [www.youtube.com/watch?v=dvLwOvZ6s5M](http://www.youtube.com/watch?v=dvLwOvZ6s5M)
  - Überblick zu herausforderndem Verhalten: [www.youtube.com/watch?v=rDSjpKK1iVU](http://www.youtube.com/watch?v=rDSjpKK1iVU)
  - Funktionen von (herausfordernden) Verhaltensweisen: [www.youtube.com/watch?v=tkbqPRBkDu0](http://www.youtube.com/watch?v=tkbqPRBkDu0)
  - Unaufgeregter Umgang mit herausforderndem Verhalten: [www.youtube.com/watch?v=1DTS70T8AFo](http://www.youtube.com/watch?v=1DTS70T8AFo)

Vernetzung, Information, Beratung, Materialien und Fortbildungsangebote:

- Deutscher Blinden- und Sehbehindertenverband e.V.: [www.dbsv.org/](http://www.dbsv.org/)
- Deutscher Gehörlosen-Bund e.V.: [www.gehoerlosen-bund.de/](http://www.gehoerlosen-bund.de/)
- Gesellschaft für Unterstützte Kommunikation e.V.: [www.gesellschaft-uk.org/](http://www.gesellschaft-uk.org/)
- Inklusionsbüro Schleswig-Holstein der Lebenshilfe: [www.alle-inklusive.de/](http://www.alle-inklusive.de/)
- Lebenshilfe zum Thema Inklusive Jugendarbeit: [www.lebenshilfe.de/informieren/kinder/inklusion-in-der-jugendarbeit#interessante-links-zum-thema--inklusion-in-der-jugendarbeit](http://www.lebenshilfe.de/informieren/kinder/inklusion-in-der-jugendarbeit#interessante-links-zum-thema--inklusion-in-der-jugendarbeit)
- LVKM SH: [www.lvkm-sh.de/](http://www.lvkm-sh.de/)
- METACOM-Symbole, u.a. mit kostenfreien Arbeitshilfen als Download: [www.metacom-symbole.de/](http://www.metacom-symbole.de/)
- UK-Couch: [www.uk-couch.de/](http://www.uk-couch.de/)
- UK-Ideenkiste: [www.wwww.die-uk-kiste.de/](http://www.wwww.die-uk-kiste.de/)

**Rassismuskritische Öffnung und religiöse Vielfalt:**

- IDA e.V. - Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbearbeitung e.V.: [www.idaev.de/](http://www.idaev.de/)
- Rassismuskritischer Selbstcheck. Hrsg. Landesjugendring NRW: [www.ljr-nrw.de/wp-content/uploads/2024/06/Handreichung-zum-RK-Selbstcheck.pdf](http://www.ljr-nrw.de/wp-content/uploads/2024/06/Handreichung-zum-RK-Selbstcheck.pdf)

Vernetzung, Information, Beratung, Materialien und Fortbildungsangebote:

- Aktion Kinder- und Jugendschutz SH, Fachstelle für Prävention: [www.akjs-sh.de/](http://www.akjs-sh.de/)
- Beratungsstelle für Betroffene rechter, rassistischer und antisemitischer Gewalt: [www.hamburg.arbeitundleben.de/politische-bildung/empower/](http://www.hamburg.arbeitundleben.de/politische-bildung/empower/)
- IDA e.V. - Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbearbeitung e.V.: [www.idaev.de/](http://www.idaev.de/)
- ju:an-Praxisstelle: Antisemitismus und rassismuskritische Jugendarbeit: [www.amadeu-antonio-stiftung.de/projekte/juan-praxisstelle/](http://www.amadeu-antonio-stiftung.de/projekte/juan-praxisstelle/)
- Antidiskriminierungsberatung Hamburg – Projekt amira: Beratung bei Diskriminierung wegen (zugeschriebener) Herkunft und Religion [www.adb-hamburg.de/amira/](http://www.adb-hamburg.de/amira/)

## Quellenverzeichnis

### Diversität:

- Definitionen (Klassismus, Schwarz...) in: Hessischer Jugendring: Vielfalt sehen – Vielfalt leben: Diversität in der Jugendarbeit. Handbuch für Juleica-Trainer\_innen. Wiesbaden, Dez. 2021. Als PDF online abrufbar unter: [www.hessischer-jugendring.de/fileadmin/user\\_upload/pdf/Arbeitshilfen/2022.03.29\\_HJR\\_Juleica\\_web.pdf](http://www.hessischer-jugendring.de/fileadmin/user_upload/pdf/Arbeitshilfen/2022.03.29_HJR_Juleica_web.pdf) (Aufruf am 28.11.24).
- Landesfachstelle Hessen „Integration in der Jugendarbeit“ (Hrsg.): Diversity-Verbandscheck. Trainer\_innen-Handbuch für diversitätssensibles Arbeiten in Jugendverbänden. Wiesbaden, Dez. 2019. Als PDF online abrufbar unter: [www.hessischer-jugendring.de/fileadmin/user\\_upload/pdf/Arbeitshilfen/Arbeitshilfe\\_Verbands-Check\\_web.pdf](http://www.hessischer-jugendring.de/fileadmin/user_upload/pdf/Arbeitshilfen/Arbeitshilfe_Verbands-Check_web.pdf) (Aufruf am 28.11.24).

### Geschlechtliche und sexuelle Vielfalt:

- Bundeszentrale für politische Bildung: LSBTIQ-Lexikon: [www.bpb.de/themen/gender-diversitaet/geschlechtliche-vielfalt-trans/245426/lsbtiq-lexikon/](http://www.bpb.de/themen/gender-diversitaet/geschlechtliche-vielfalt-trans/245426/lsbtiq-lexikon/) (Aufruf am 28.11.24).
- Fibel Echte Vielfalt: [www.schleswig-holstein.de/DE/landesregierung/ministerien-behoerden/VIII/Service/Broschueren/Broschueren\\_VIII/Soziales/Echte\\_Vielfalt.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=2](http://www.schleswig-holstein.de/DE/landesregierung/ministerien-behoerden/VIII/Service/Broschueren/Broschueren_VIII/Soziales/Echte_Vielfalt.pdf?__blob=publicationFile&v=2) (Aufruf am 28.11.24).
- Hessischer Jugendring: Geschlechtliche Vielfalt in der Jugend(verbands)arbeit. Zugänge und Freiräume für trans\* und nichtbinäre Jugendliche ermöglichen. Wiesbaden, Dez. 2020. Als PDF online abrufbar unter: [www.queere-jugendarbeit.de/wp-content/uploads/2022/06/HJR\\_Broschuere\\_Trans\\_Webversion.pdf](http://www.queere-jugendarbeit.de/wp-content/uploads/2022/06/HJR_Broschuere_Trans_Webversion.pdf) (Aufruf am 28.11.24).
- Landesjugendring Niedersachsen e.V.: Juleica Praxisbuch Q\*: Praxisbuch Queere Vielfalt. Hannover, Dez. 2018. Als PDF online abrufbar unter: [www.ljr.de/produkt/juleica-praxisbuch-q-queere-vielfalt-in-der-jugendarbeit/](http://www.ljr.de/produkt/juleica-praxisbuch-q-queere-vielfalt-in-der-jugendarbeit/) (Aufruf am 28.11.24).

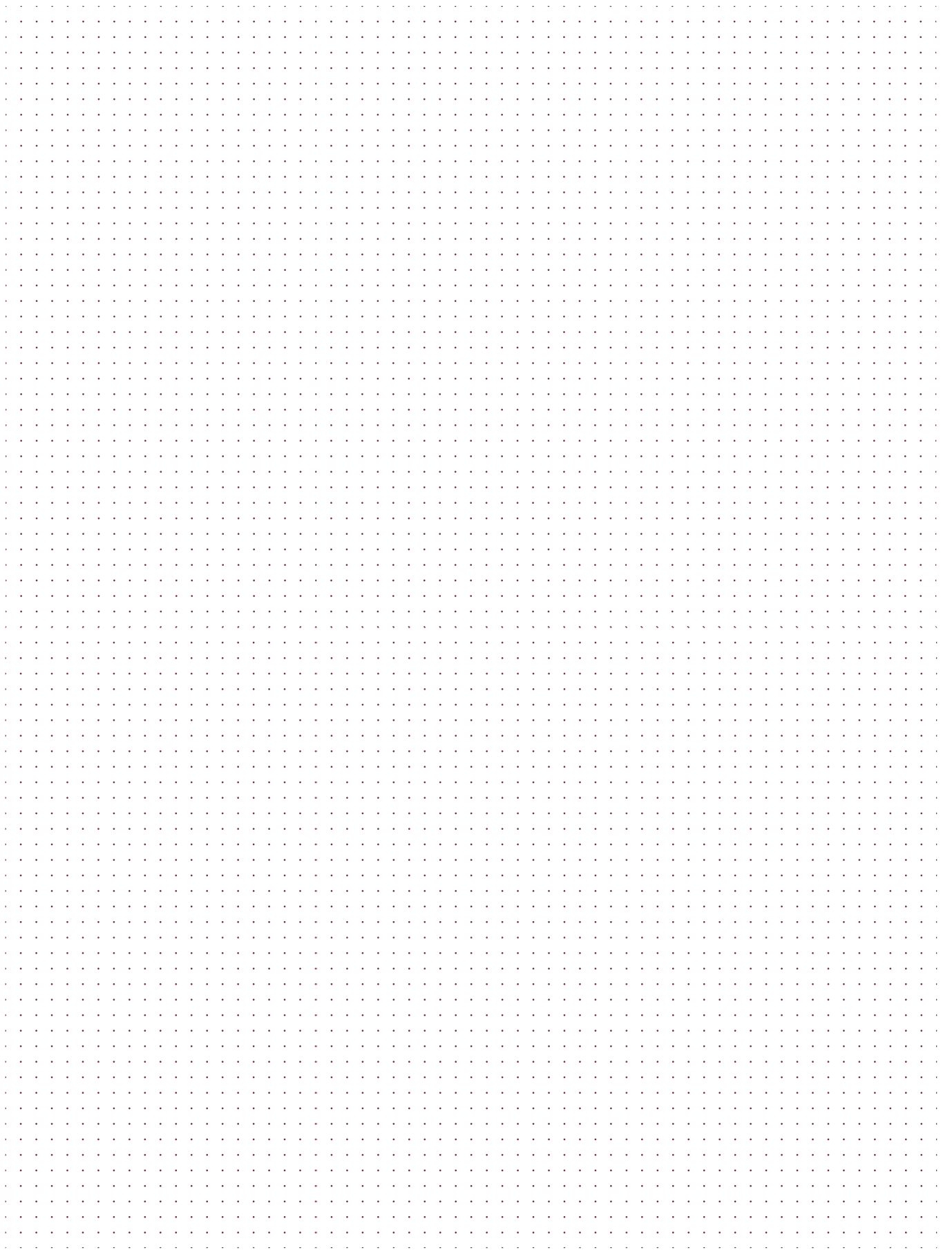
### Inklusion von Menschen mit Behinderung:

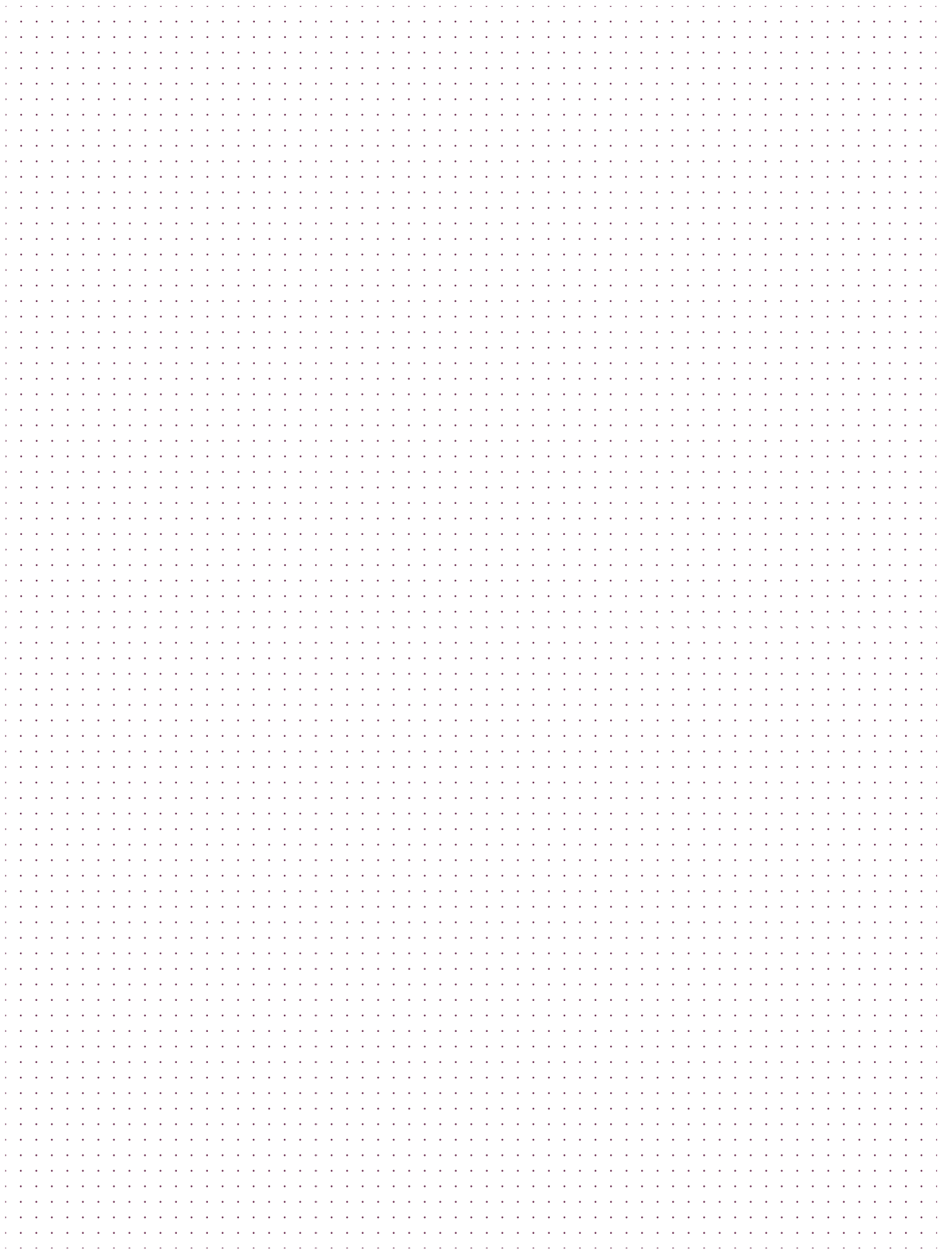
- Hejlskov Elvén, Bo: Herausforderndes Verhalten vermeiden: Menschen mit Autismus und psychischen oder geistigen Einschränkungen positives Verhalten ermöglichen. 1. Edition 2015. IBAN 978-3871592379
- Klein, Horst; Osberghaus, Monika: Alle behindert!: 25 spannende und bekannte Beeinträchtigungen in Wort und Bild. 5. Edition 2021. IBAN 978-3954702176
- UN-Behindertenrechtskonvention in Artikel 30 (5)



**Rassismuskritische Öffnung und religiöse Vielfalt:**

- Bildungsserver Religiöse Vielfalt: [www.bildungsserver.berlin-brandenburg.de/themen/bildung-zur-akzeptanz-von-vielfalt-diversity/religioese-vielfalt/](http://www.bildungsserver.berlin-brandenburg.de/themen/bildung-zur-akzeptanz-von-vielfalt-diversity/religioese-vielfalt/) (Aufruf am 28.11.24).
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge: Interkultureller Kalender. Als PDF online abrufbar unter: [www.bamf.de/SharedDocs/Meldungen/DE/2023/230924-am-interkulturelle-woche-kalender.html?nn=282388](http://www.bamf.de/SharedDocs/Meldungen/DE/2023/230924-am-interkulturelle-woche-kalender.html?nn=282388) (Aufruf am 28.11.24).
- Definition von PoC, Schwarze Menschen, *weiß*: [www.amnesty.de/glossar-fuer-diskriminierungssensible-sprache](http://www.amnesty.de/glossar-fuer-diskriminierungssensible-sprache) (Aufruf am 28.11.24).
- Wörterverzeichnis der Neuen deutschen Medienmacher\*innen: Glossar – Glossar | Neue Deutsche Medienmacher: [www.glossar.neuemedienmacher.de/glossar/prefix:r/](http://www.glossar.neuemedienmacher.de/glossar/prefix:r/) (Aufruf am 28.11.24).
- Zick, Andreas 2010: Spielarten des Rassismus IN: Zerpa, Dr. Martha Escalona/Drossau, Olga (Hg.) Heinrich-Böll-Stiftung 2012 Rassismus und Diskriminierung in Deutschland. Dossier S.4-9







**Landesjugendring**  
*Schleswig-Holstein e.V.*

Landesjugendring Schleswig-Holstein e.V.  
Holtener Straße 99, 24105 Kiel

Telefon: 0431 800 98 40  
E-Mail: [info@ljrsh.de](mailto:info@ljrsh.de)  
Internet: [www.ljrsh.de](http://www.ljrsh.de)