



IDEEN FÜR
THEATERWORKSHOPS
UM
DISKRIMINIERUNG
ZU THEMATISIEREN



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

This project has been co-funded with support from the European Commission. This publication reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

INTRODUCTION	4	5– Schlussfolgerung	19
		Allgemeine Bemerkungen	19
		Allgemeine Anforderungen an den Workshop	20
01		3.3 Detaillierte Beschreibung der Übungen nach Strategien	21
Warum Theater in der Antidiskriminierungsarbeit wichtig ist	4	3.3.1 Werkzeuge für Strategie 1: "Analyse von Diskriminierung"	21
1.2 Was ist Diskriminierung?	5	1– Inszenierung von Geschichten über Diskriminierung	21
Warum eine Reflexion über Diskriminierung die Theaterarbeit bereichern kann	5	2– Mikro-Makro	22
Rassismus als Beispiel für "Othering"	6	3.3.2 Werkzeuge für Strategie 2 - Dekonstruktion von Stereotypen	22
Diskriminierende Strukturen	7	1– Bild des Wortes	22
		2– Tier und Zeichen	23
02		3– Abbau von Diskriminierung	23
ZIELE UND STRATEGIEN		3.3.3 Werkzeuge für Strategie 3 - Erforschung von Macht und Privilegien	24
DAS THEATER IN DER ANTI-DISKRIMINIERUNGSARBEIT	9	1– Status-Spiel	24
		2– Energieanlagen	24
Die wichtigsten Techniken des Theaters der Unterdrückten sind:	9	3– Privilegierter Spaziergang	25
2.1 Ziele und Zweck der Anti-Diskriminierungs-Theaterworkshops	10	3.3.4 Werkzeuge für Strategie 4 - Erforschung der Identität	26
Das Theater der Unterdrückten (TO) im Kontext dieses Projekts	10	1– Wer bin ich?	26
2.2 STRATEGIEN	11	2– Identitätsbestandteile	26
2.2.1 Strategie 1 - Analyse der Diskriminierung	12	3– Polarisierung	27
2.2.2 Strategie 2 - Dekonstruktion von Stereotypen	12	3.3.5 Werkzeuge für Strategie 5 - Ausbildung von Verbündeten	27
2.2.3 Strategie 3 - Erforschung von Macht und Privilegien	14	1– Diskriminierungsbarometer	27
2.2.4 Strategie 4 - Erforschung der Identität	14	2– Forum-Theater	28
2.2.5 Strategie 5 - Ausbildung von Verbündeten	15	3.4 Beispiele für die Gestaltung von Workshops	28
		Timing	29
03		ANHÄNGE	31
GESTALTUNG EINES WORKSHOPS	16	4.1 Bücher	31
3.1 Einstellungen der Workshop-Moderator*innen	16	4.2 Websites	32
3.2 Phasen eines Theaterworkshops und Übungen für jede Phase	17	ÜBER DIE PROJEKT-PARTNER	33
1– Aufwärmen	17		
2– Vorbereitung des Theaters	17		
3– Kerntätigkeit	18		
4– Nachbesprechung	18		

INTRODUCTION

Dieses Toolkit soll zeigen, wie das Theater eingesetzt werden kann, um komplexe Themen wie Diskriminierung und Rassismus kreativ und effektiv anzugehen.

Es richtet sich an Lehrer*innen, Ausbilder*innen, Moderator*innen, formale und nicht formale Pädagog*innen, die die Theaterpraxis in ihre Antidiskriminierungsausbildung einbeziehen möchten. Es richtet sich auch an Theaterausbilder*innen und -moderator*innen, die Antidiskriminierungsperspektiven in ihre Theaterworkshops einbeziehen wollen.

Im Toolkit findet der Leser:

- einen allgemeinen Rahmen für Theateransätze und Methodologien
- eine Reihe von Strategien und die Einstellung von Trainer*innen zur Bekämpfung struktureller Diskriminierung durch Theater
- detaillierte Beschreibungen von Theaterübungen, die in Ihrem Antidiskriminierungs- oder Theatertrainings eingesetzt werden können
- ein Beispiel für die Tagesordnung eines 20-stündigen Theaterworkshops, der sich mit dem Thema der Diskriminierung befasst.

Das Tool-Kit sollte als eine Sammlung von Vorschlägen dienen, die die Trainer*innen und Moderator*innen auf ihre spezifischen Ziele und Kontexte anwenden können.

Es wird empfohlen, das gesamte Buch zu lesen, um sich einen Überblick über den methodischen Rahmen zu verschaffen, in dem die Instrumente eingebettet sind. Anschließend werden die Trainer*innen ermutigt, die für ihre Ziele am besten geeigneten Instrumente auszuwählen, sich inspirieren zu lassen und sie bei Bedarf anzupassen.

01 WARUM THEATER IN DER ANTIDISKRIMINIERUNGSARBEIT WICHTIG IST

Theater ist eine Sprache, die es den Menschen ermöglicht, ihre Weltansicht, ihre Beziehungen und ihre Erfahrungen darzustellen und zu teilen. Durch die Dramatisierung der Paradigmen, Werte, Mechanismen und Widersprüche der heutigen Gesellschaft kann das Theater eine Plattform bieten, um Diskriminierung, Identität, Macht, Privilegien und stereotype Konzepte mit kritischem Blick zu erforschen und zu diskutieren.

Praktiker*innen mögen spezifische Definitionen von Theater haben, im Kern geht es jedoch um die Erfahrung, in eine andere Rolle zu schlüpfen und einen Charakter zu spielen. Durch dieses Rollenspiel ermöglicht das Theater den Menschen, andere Sichtweisen und Gefühle zu erkunden und andere zu verstehen, indem sie vorübergehend deren Leben und Erfahrungen verkörpern. Theater ist auch ein Instrument, um sich selbst, andere und die Welt kennenzulernen. Rassismus und Diskriminierung entstehen durch ein Machtungleichgewicht und Voreingenommenheit, Vorurteile und Stereotypen, die Menschen und soziale Akteur*innen daran hindern, sich sinnvoll auszutauschen, zu diskutieren und zu wachsen. Da Theater durch Handeln lehrt, ist es ein praktisches Instrument und eine starke treibende Kraft, die den Menschen hilft, ihre Realität zu erkennen, zu analysieren und zu verändern. Darüber hinaus hat es eine starke Wirkung, da es sinnvolle Beziehungen schafft und die Teilnehmer nicht nur intellektuell, sondern auch emotional involviert, so dass es mit mehreren Intelligenzen arbeitet.⁸

Eine weitere Überlegung bezieht sich auf die kognitive Kraft der Darstellung der Realität, wie

sie das Theater bietet. Die Darstellung der Realität auf der Bühne ermöglicht es uns, die Situation besser zu analysieren und die unsichtbaren Mechanismen der Unterscheidung zu entdecken. Das Theater ist in diesem Sinne hilfreich, weil es psychologisch eine Distanzierung von der Realität schafft, sowohl emotional als auch intellektuell, indem es die Fähigkeit stärkt, "sich selbst in Aktion zu sehen".⁹ Rollenspiel bedeutet, man übernimmt die Rolle einer Figur oder einer Person und spielt sie in einem Theater- oder Bildungssetting. Wir können das Rollenspiel im Theater als ein Werkzeug zur Simulation der Realität betrachten, das, angereichert mit theatralischen Sprachen (Symbole, Bewegung, Proxemik), dabei helfen kann, über abstrakte Themen oder Beziehungen nachzudenken, indem es diese verkörpert. Darüber hinaus ist die Identifikation mit einer Person eine Möglichkeit, Empathie zu entwickeln und die Teilnehmer*innen dazu anzuregen, eine andere Perspektive einzunehmen. Die Nutzung des Raums ist im Theater von entscheidender Bedeutung, jedoch sind die Vorstellungen und die Nutzungen eines Raums von Kultur zu Kultur unterschiedlich. Die Arbeit im und mit dem Raum hilft dabei, interkulturelle Kompetenz und Bewusstsein zu schaffen und zu

⁸ Mehrere Autor*innen haben sich mit diesem Thema befasst; lies zum Beispiel: Gardner, H., (1983), *Frames of Mind: Die Theorie der multiplen Intelligenzen*, Basic Books und Goleman, D., (1995), *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*, Bantam Books

⁹ Joffe-Eichorn, H.J., (Herausgeber, 2019), *Ensayando el despertar. Miradas movilizadoras desde el pluriverso del Teatro del Oprimido*, KickAss Verlag, Seite 26. Aber das gleiche Konzept wurde von Boal mehrmals in Workshops als spezifisches Merkmal des Theaters geäußert, das im Theater der Unterdrückten hervorgehoben wurde.

verstehen, wie Machtverhältnisse unsere Chancen beeinflussen, in bestimmte Räume einbezogen oder von ihnen ausgeschlossen zu werden. Rassismus und Diskriminierung finden in einem Raum statt und können mit Hilfe des Raums auf künstlerische Weise angesprochen und visualisiert werden.

Auch die Zeit spielt eine wichtige Rolle, denn das Theater achtet auf die Einhaltung eines emotionalen Rhythmus. So kann beispielsweise der richtige Zeitpunkt und Rhythmus für Dialoge und In-teraktionen dazu beitragen, eine positive Beziehung aufzubauen, Konflikte konstruktiv zu bewältigen usw. Sich dieser Dimension bewusst zu sein, macht bereits einen enormen Unterschied aus.

Das Theatermachen in einem Workshop-Setting beinhaltet eine Gruppendynamik. Mit einer Gruppe zu arbeiten bedeutet, sich mit unterschiedlichen Meinungen und Wahrnehmungen auseinanderzusetzen und mit diesen Unterschieden umzugehen, um ein gemeinsames Ziel zu erreichen. Die Zugehörigkeit zu einer Gruppe hilft den Menschen, ihre persönliche Weltsicht und Erfahrung zu hinterfragen und zu erweitern, sich mit ihren Vorurteilen auseinanderzusetzen, andere Ideen zu akzeptieren und mit ihnen zu interagieren. Die Interaktion in einer heterogenen Gruppe fördert die Fähigkeit, Beziehungen zu anderen Menschen einzugehen, Ängste und Verlegenheit zu überwinden.

1.2 Was ist Diskriminierung?

Bevor wir uns mit den praktischen Aspekten von PV im Einsatz gegen Diskriminierung befassen, sprechen wir hier über Diskriminierung und ihre Bedeutung für unsere Arbeit.

Definitionsgemäß beschreibt „Diskriminierung“ eine ungleiche und/oder ungerechte Behandlung von Personen aufgrund ihrer Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gruppe. Grundlage der Diskriminierung ist die Konstruktion von Gruppen auf der Grundlage von Unterschieden in gesellschaftlich relevanten Kategorien wie Geschlecht, Sexualität, Rasse/Ethnizität, Religion, Alter usw. Natürlich gibt es Unterschiede zwischen Menschen aufgrund von Religion, ethnischer Zugehörigkeit, Alter usw., aber diesen Unterschieden wird oft eine solch große Bedeutung zugeschrieben, dass sie die Art und Weise konstruieren, wie wir einander gegenüber fühlen, denken und handeln. Auf Grundlage dieser Kategorien gebildete Gruppen werden nicht nur als inhärent verschieden voneinander betrachtet, sondern oft auch als unvereinbar miteinander. Die Zugehörigkeit zu Gruppen und die vermeintlichen Unterschiede zwischen ihnen werden als Begründung und Legitimation für Ungleichbehandlung herangezogen. Auch wenn wir diese sozialen Gruppen als konstruiert betrachten, sind ihre Bedeutung und ihr Einfluss auf unser soziales Leben also sehr real.

Diskriminierung ist nicht bloß „schlechte

1.3.

Warum eine Reflexion über Diskriminierung die Theaterarbeit bereichern kann

So wie du das Theater als Methode in der Antidiskriminierungsarbeit einsetzen kannst, kannst du auch den Spieß umdrehen und Wissen über Vielfalt und Diskriminierung zur Bereicherung deiner Theaterarbeit nutzen. Beim Rollenspiel geht es darum, sich in andere Menschen hineinzusetzen und ihre Perspektive einzunehmen. Wie verhält sich eine Person aus dieser Perspektive?

Re-flexionen über Diskriminierung und Privilegien können in das Theater integriert werden, genauso wie die Auseinandersetzung mit dem Status ein üblicher Bestandteil der Theaterarbeit ist. Ein Bewusstsein für die verschiedenen Dimensionen der menschlichen Vielfalt kann die Grundlage für die Arbeit an der Komplexität einer Rolle sein.

Nicht zuletzt kann dieser Ansatz Menschen für das Thema Vielfalt sensibilisieren und an die Antidiskriminierungsarbeit heranführen, die diesem Thema bisher vielleicht nicht offen gegenüberstanden.

Behandlung“ oder Ungleichbehandlung, sondern hat sehr reale – nicht greifbare und greifbare – Auswirkungen. Diskriminierung führt zum Ausschluss von Menschen von gesellschaftlichen Ressourcen, von Möglichkeiten zur Gestaltung der Gesellschaft, von Stimmen im politischen Diskurs, von ihrer Menschlichkeit und bedingt eine Reduzierung ihrer Identität auf die jeweils vermeintlichen sozialen Gruppen.

Ein Mensch gehört jedoch nicht nur zu einer Gruppe. Wir alle gehören einer Vielzahl von sozialen Gruppen an, sogar mehr als den oben erwähnten. Folglich kann eine Person aufgrund ihrer Zugehörigkeit zu verschiedenen sozialen Gruppen auf unterschiedliche Weise diskriminiert werden. Denken Sie an eine Person, die Frau, Muslim und Lesbe ist.

Eine Person kann aber auch aufgrund ihrer Zugehörigkeit zu einer sozialen Gruppe diskriminiert werden, während sie bei einem anderen Aspekt sozialer Kategorisierung zur privilegierten Gruppe gehört. Diese mehrdimensionale Erfahrung ist als „Intersektionalität“ bekannt, was bedeutet, dass sich verschiedene Formen von Diskriminierung nicht einfach addieren, sondern zu einer eigenen, einzigartigen Form verschmelzen.

Nicht jede Diskriminierung sieht gleich aus. Nicht alle Menschen, die der gleichen Gruppe angehören, erleben die gleiche Art von Diskriminierung. Selbst innerhalb von Gruppen, die diskriminiert werden, spielen Privilegien, die durch andere soziale Kategorisierungen entstehen, eine wichtige Rolle bei der Ausprägung von Diskriminierung und Ungleichheit bei verschiedenen Menschen. Dies führt zu einer weiteren wichtigen Tatsache: Wie bereits erwähnt, hat Diskriminierung sehr reale materielle Folgen. Aber die materielle Realität des eigenen Lebens basiert nicht nur auf einer sozialen Kategorisierung, sondern auf vielen (Intersektionalität). Das bedeutet, dass innerhalb ein und derselben Gruppe manche Menschen bessere materielle Lebensverhältnisse haben als andere. Im Feminismus zum Beispiel werden weiße Frauen immer eine andere, umfassendere Form der Befreiung erfahren als, sagen wir, eine schwarze, eine muslimische oder eine Trans-Frau oder eine Frau mit Behinderung, selbst wenn sie in der gleichen Gesellschaft leben. Das zeigt,

warum Intersektionalität und die Auseinandersetzung mit den eigenen Privilegien ein wesentlicher Schritt in der Antidiskriminierungsarbeit ist.

Die deutsche Soziologin, Kommunikationswissenschaftlerin, Künstlerin und Aktivistin Natasha Kelly stellt fest: „Es gibt bei Rassismus kein neutrales Außerhalb – jede Person und Institution ist davon betroffen.“ Das gilt auch für andere Formen der Diskriminierung. Auch Privilegierte sind miteingeschlossen und zum Handeln aufgefordert, um Diskriminierung zu dekonstruieren, aufzulösen und endgültig zu beenden.

Rassismus als Beispiel für "Othering"

Am Beispiel des Rassismus wollen wir einige Schlüsselbegriffe aufzeigen – zum einen, weil er in allen Gesellschaften vorkommt, und zum anderen, weil sich die an diesem Projekt beteiligten Organisationen überwiegend mit rassistischen Gegebenheiten befassen. Auch wenn es keine menschlichen „Rassen“ gibt, so gibt es doch Prozesse der Rassifizierung: Prozesse der Konstruktion verschiedener Gruppen, der Zuschreibung bestimmter Merkmale und der Behauptung, dass sich die Gruppen voneinander unterscheiden. Die zugewiesenen Merkmale können sichtbar sein (Hautfarbe, Haarbeschaffenheit, Gesichtszüge usw.) oder unterstellt werden (Charaktereigenschaften, Werte, Intelligenz usw.). Durch die Rassenbildung werden ethnische oder kulturelle Gruppen konstruiert. Dieser Prozess ist jedoch nicht auf die Rassenbildung beschränkt. Er gilt für alle marginalisierten Gruppen wie Menschen mit Behinderungen oder Mitglieder der LGBTQ+-Gemeinschaft und andere. All dies führt zu einer „Wir“ und „die anderen“-Mentalität“. Daher wird dieser Prozess auch als „Othering“ (von engl. „other“ = andere) bezeichnet. Die zugewiesenen Merkmale sind nicht unbedingt schlecht. „Positives“ Othering findet zum Beispiel im Konzept der Modellminderheit statt, deren Mitglieder mit positiv konnotierten Merkmalen gekennzeichnet werden. Klassisches Beispiel: Ostasiat*innen, denen eine

überdurchschnittliche Intelligenz nachgesagt wird, dennoch werden die Angehörigen dieser Musterminderheiten entmenschlicht, ihre Anstrengungen und ihr Fleiß werden missachtet und letztlich wird ihr Erfolg einer biologischen Vorbestimmung zugeschrieben.

Die Folge ist in allen Fällen – ob negativ oder positiv –, dass diese Gruppen an den Rand der Gesellschaft gedrängt werden. Innerhalb der privilegierten Gruppe führen die Ausgrenzung und Marginalisierung der „Anderen“ zu einem stärkeren Bewusstsein für ihr „Wir“, und so braucht die privilegierte Gruppe die „An-deren“, um zu bestätigen, dass ihre Mitglieder die Norm sind. Othering stärkt die eigene Gruppe, indem es die Polarisierung fördert und ein Machtungleichgewicht zu ihren Gunsten schafft, was wiederum zu Diskriminierung führt. Wenn Othering implizit geschieht, ist Diskriminierung sein praktisches Gegenstück. Mit anderen Worten: Der Akt der Diskriminierung ist von Natur aus nichts anderes als Othering.

Othering oder Prozesse der Rassifizierung finden täglich statt und wiederholen sich ständig. Diese Abläufe sind in unser soziales Leben eingebettet, wir gewöhnen uns an sie und beginnen, sie zu „normalisieren“. Da sie in unsere soziale Welt eingebettet sind, akzeptieren wir sie in der Regel und denken nicht allzu sehr darüber nach. Hier kommt die Bedeutung von Antidiskriminierung, Antirassismus usw. ins Spiel: Gegen Diskriminierung zu sein bedeutet, über das hinauszublicken, was wir als normal ansehen, nicht nur im Verhalten anderer, sondern auch in unserem eigenen.

Manchmal diskriminieren wir andere Menschen, ohne uns dessen bewusst zu sein. In unserem täglichen Leben lesen wir Informationen und setzen sie mit unseren eigenen Vorurteilen, Stereotypen und kognitiven Verzerrungen in Beziehung zu anderen Menschen. Diese psychologischen Wirkungsmechanismen führen letzten Endes zu diskriminierenden Gedanken und Handlungen. Stereotype führen dazu, dass wir auf eine bestimmte Art und Weise denken, Vorurteile führen dazu, dass wir auf eine bestimmte Art und Weise fühlen, und beides kann dazu führen, dass wir diskriminierend handeln.

Da wir alle in einer Welt aufwachsen, in der die

Diskriminierung bestimmter Gruppen von Menschen normal ist, verinnerlichen wir diese Umstände und sehen das Problem darin nicht sofort. In der Welt der Antidiskriminierung ist es wichtig zu akzeptieren, dass man diskriminierend handeln kann, ohne sich dessen bewusst zu sein. Wahrscheinlich haben Sie schon einmal gehört, dass Menschen mit „das war nicht meine Absicht“ reagieren, wenn sie auf eine diskriminierende Handlung hingewiesen werden. Das ist wahrscheinlich wahr, sie hatten vielleicht nicht die Absicht, aber die Absichtsbekundungen verhindern nicht die Folgen diskriminierenden Verhaltens. Am Anfang der Sensibilisierung für Diskriminierung steht die Akzeptanz der eigenen Verantwortung, verinnerlichte diskriminierende Ansichten, Verhaltensweisen usw. zu verlernen.

Diskriminierende Strukturen

Diskriminierung existiert als multidimensionale Gesamtstruktur, die jeden Augenblick unseres Lebens umfasst. Sie umfasst unsere Gedanken, unser Verhalten, unsere Einstellung, unsere Interaktionen sowie unsere Entscheidungsfindung. Jeder Grund für Diskriminierung, selbst für all jene Geschehnisse, die unbemerkt bleiben, alle Mikro- und Makroaggressionen finden sich in diesen Strukturen wieder. Diese Strukturen sind jedoch nicht beständig. Sie verändern und entwickeln sich mit den Gesellschaften, die die Strukturen aufbauen. Sie sind von Region zu Region unterschiedlich und verändern sich im Laufe der Zeit, aber sie folgen alle einer hierarchischen Ordnung. So finden sich beispielsweise in fast allen „rassischen“ Strukturen Weiße an der Spitze und Schwarze am unteren Ende. Aus diesem Grund ist umgekehrter Rassismus ein Mythos. Nicht jeder kann Rassismus erleben und nicht jede Ungleichbehandlung ist Rassismus. In dieser vorhandenen Hierarchie nach oben zu treten, ist strukturell unmöglich.

Häufig liest man von umgekehrter Diskriminierung, wenn diejenigen, die diskriminiert werden, einer privilegierten und dominanten Gruppe angehören. Dies ist ein Irrtum, denn Diskriminierung kann nicht gegen die Richtung des*der Unterdrücker*in erfolgen. Jede Person hat ihre eigenen Vorurteile und handelt individuell, aber sie ist Teil eines Systems,

und Handlungen müssen im Kontext des Systems betrachtet werden. Hassreden bedienen sich zwar meist dieses Narratives, aber es gibt kein System, das umgekehrte Diskriminierung legitimiert. Dies sollte nicht mit positiver Diskriminierung verwechselt werden, bei der Maßnahmen ergriffen werden, um bestehende Ungleichheiten zu beseitigen.

Um einen echten, langfristigen, systemischen Wandel zu erreichen, dürfen wir diese Strukturen nicht unangetastet lassen. Dazu müssen wir über sie nachdenken, über unsere Stellung in ihnen und damit über unsere Vorteile und Privilegien, die sich aus unserer Stellung im System ergeben.

Wir müssen uns unbewusster Handlungen von „Othering“ bewusst werden. Denn auch wenn wir niemanden diskriminieren wollen, kann es uns jeden Tag passieren. Leider ist niemand frei von Rassismus und anderen Formen von „Othering“.

WIE MAN DEN WORKSHOP ANKÜNDIGT

Mit diesem Projekt soll eine Zielgruppe erreicht werden, die sich vom Thema Antidiskriminierung nicht sonderlich angesprochen fühlt, weil ihre Absichten gut sind. Doch wie kann eine solche Gruppe erreicht werden? Wie bereits erwähnt, geht es in der Theaterarbeit darum, Rollen zu wechseln, sich in andere Menschen hineinzusetzen und andere Perspektiven einzunehmen. Diese Themen eignen sich hervorragend, um zu Themen wie Privilegien und Diskriminierung überzuleiten. Dieser Effekt lässt sich noch verstärken, wenn man z.B. das Thema "Identität" als Thema für den Theaterworkshop ankündigt. Auch dies führt zu vielen Aspekten, wie zum Beispiel den verschiedenen Dimensionen der Vielfalt.

Was aber tun, wenn die Gruppe sich nicht mit Diskriminierung befassen will? Diese Erfahrung haben wir bisher noch nicht gemacht. Die definierte Zielgruppe fühlt sich zwar von dem Thema nicht angesprochen, aber sie ist durchaus aufgeschlossen und hat gute Absichten. Insofern besteht die Herausforderung darin, einen Rahmen zu schaffen, in dem sich die Teilnehmer*innen gut mit dem Thema auseinandersetzen können und viel Raum für Selbstreflexion gegeben wird. Hier eröffnet die Theaterarbeit weitere gute Möglichkeiten. Anstatt Gefühlen wie Schuld und Vorwürfen Raum zu geben, kann man sich dem Thema durch biografische Rollenarbeit nähern. Wenn die Teilnehmenden nicht in eine Ecke gedrängt werden, gibt es Raum für Lernen und Selbsterkenntnis.

Ist es nicht manipulativ, Themen einzuführen, ohne sie ausdrücklich anzukündigen? Natürlich kann es manipulativ wirken, aber das ist nicht unsere Absicht. Es geht darum, neue Impulse zu setzen, die die Workshop-Teilnehmer*innen noch nicht kennen. Wenn sich die Workshopleiter*innen zu Beginn mit ihrer Expertise vorstellen, und zu dieser Expertise gehört auch die Diskriminierungsarbeit, dann sorgt das für eine gute Transparenz.

Ausbilder*innen, die sich nicht sicher sind, ob es funktionieren wird, und die keine Erfahrung mit Diskriminierung haben, sollten sich einen Partner suchen, der sie in diesen Punkten ergänzt.

02 ZIELE UND STRATEGIEN

DAS THEATER IN DER ANTI-

Es gibt verschiedene Möglichkeiten, mit Hilfe des Theaters Antidiskriminierungsarbeit zu leisten, die sich auf zwei Hauptansätze zurückführen lassen:

- Der Workshop
- Der handlungsorientierte Ansatz..

Der Workshop-Ansatz stützt sich auf Theaterübungen, die in einem bestimmten "sicheren" Rahmen stattfinden und sich auf ein Thema konzentrieren. Die Trainer*innen oder Moderator*innen leiten den Prozess und lenken die Gruppendynamik. Die Aktivitäten sind so strukturiert, dass bestimmte Ziele erreicht werden, die von den Trainer*innen oder den Organisator*innen festgelegt werden. Dieser Ansatz konzentriert sich auf den Veränderungsprozess, der durch die Interaktionen in der Gruppe gefördert wird, und schenkt dem Endprodukt weniger Aufmerksamkeit.

Der handlungsorientierte Ansatz konzentriert sich auf Theaterinterventionen im realen Leben der Menschen. Da sie im öffentlichen Raum stattfinden, sind solche Aktivitäten weniger vorhersehbar als in einem Workshop-Setting. Unsichtbares Theater, Zeitungs-Theater und Forum-Theater fallen in diese Kategorie. [Siehe BOX 1]

Beide Ansätze sind gültig und können alternativ oder kombiniert in verschiedenen Kontexten, Settings und Strategien der Antidiskriminierungsarbeit eingesetzt werden. Dieses Toolkit bezieht sich ausschließlich auf den Workshop-basierten Ansatz, da es darauf abzielt, Ausbilder*innen Theater Techniken und praktische Übungen vorzustellen, die sie in ihre Antidiskriminierungstrainings oder Theaterworkshops einbauen können. Daher liegt der Schwerpunkt auf dem Prozess des Theaterspielens mit einer Gruppe und auf den durch diese Interaktion geförderten Lernergebnissen und Veränderungen, und nicht auf den Aufführungsergebnissen. Die Techniken, Inputs und Übungen, die du in diesem Toolkit

Die wichtigsten Techniken des Theaters der Unterdrückten sind:

Bild-Theater

Das Bildtheater ist eine Aufführungstechnik, bei der eine Person (der Bildhauer) eine oder mehrere Personen (die Statuen) nur durch Berührung formt. Bei dieser Technik entstehen Standbilder, die durch Klänge, Bewegungen oder Übergänge dynamisiert werden können. Es ist eine nonverbale Sprache, die dazu beiträgt, Themen aus dem Halbbewusstsein auftauchen zu lassen.

Forum-Theater

Es ist die berühmteste TO-Technik, die im Wesentlichen auf bestimmten Situationen oder einer Geschichte basiert, die von Unterdrückung handelt. Die Geschichte wird dem Publikum vorgespielt. Dann bittet der Moderator, der sogenannte Joker, die Mitglieder des Publikums, einen nach dem anderen auf die Bühne zu kommen, die Schauspieler/Unterdrückten zu ersetzen und zu versuchen, die Unterdrückung zu lösen.

Unsichtbar-Theater

Es handelt sich um eine Theateraktion, die im öffentlichen Raum stattfindet. Die Zuschauer wissen nicht, dass sie einer Aufführung beiwohnen, sondern nehmen sie als real wahr, so dass sie spontan reagieren. Es wird genutzt, um Unterdrückung aufzuzeigen und eine Debatte im Publikum an-zustoßen.

Zeitungs-Theater

Zeitungstheater ist eine TO-Technik, die Zeitungsartikel und Schlagzeilen als Quelle für die Dramatisierung nutzt. Indem es Nachrichten und dominante Mediendarstellungen problematisiert, regt es zum Nachdenken über gesellschaftlich relevante Themen an und stellt gleichzeitig hegemoniale Narrative in Frage.

Wenn du mehr über den TO und mögliche Wege zu seiner Anwendung erfahren möchtest, ohne dabei seine Ziele und Werte aus den Augen zu verlieren, lies bitte die Ressourcen im

findest, stammen aus verschiedenen Theatermethoden wie dem Theater der Unterdrückten (TO), dem Sozial- und Gemeinschaftstheater, dem Theater in der Bildung, dem Therapeutischen Theater nach Moreno, dem Playback-Theater und anderen.

2.1 Ziele und Zweck der Anti-Diskriminierungs-Theaterworkshops

Der Anti-Diskriminierungs-Theaterworkshop soll den Teilnehmenden dabei helfen:

- strukturelle Diskriminierung zu verstehen
- sich ihrer Privilegien und ihrer Macht bewusst zu

werden

- kritische Selbstreflexion zu üben
- Anerkennung der Verantwortung und Stärkung ihres Willens, mit dem erworbenen Wissen Diskriminierung in ihrer täglichen Situation zu überwinden.

Der Workshop richtet sich an Menschen, die Diskriminierung und Rassismus nicht als Problem betrachten, da sie gute Absichten haben. Sie haben nicht das Bedürfnis, sich selbst kritisch mit ihrer Rolle bei der Reproduktion oder Bekämpfung von Diskriminierung auseinanderzusetzen und diskriminieren deshalb möglicherweise unbewusst. Unser Ziel ist es, das Bewusstsein für ihre Rolle im Machtgefüge unserer Gesellschaft zu schärfen.

DAS THEATER DER UNTERDRÜCKTEN (TO) IM KONTEXT DIESES PROJEKTS

In der Antidiskriminierungsarbeit ist das Theater der Unterdrückten (TO) eine wichtige Methode, da Rassismus und Diskriminierung Formen der Unterdrückung sind. Die Besonderheit des TO besteht darin, dass es sich mit diesem Thema als Unterdrückung befasst und in der Regel mit unterdrückten Gruppen arbeitet, die in ihrem eigenen Leben mit Diskriminierung konfrontiert sind. Die in die-tem Toolkit enthaltenen Aktivitäten richten sich jedoch nicht speziell an unterdrückte Gruppen, sondern eher an ein Publikum, das Diskriminierung nicht als Problem ansieht, weil es gute Absichten hat, d. h. an Menschen, die nicht an die Arbeit der Selbstreflexion und Dekonstruktion gewöhnt sind, die aktiver Antirassismus erfordert. Die Verwendung von TO für diese Zielgruppe ist eine Herausforderung, da TO historisch gesehen entstanden ist, um unterdrückten Gruppen Werkzeuge zur Befreiung an die Hand zu geben.

Hier wollen wir "Unterdrücker" aufwecken und ihnen helfen, herauszufinden, wie sie unterdrücken - eine ganz andere Aufgabe als Boals Idee, unterdrückte Gruppen durch Theater zu ermächtigen. Wir denken, dass diese Position als unorthodox in Frage gestellt werden könnte, aber gleichzeitig ist sie eine Herausforderung, denn es ist auch wahr, dass es solche Unterdrücker gibt, Unterdrücker, die diese Rolle nicht spielen wollen und sich nicht bewusst sind, dass sie in das System der Unterdrückung verwickelt sind, nennen wir sie "Unterdrücker guten Willens". Sie sind nicht dasselbe wie Menschen, die unterdrücken, um ihre Privilegien zu erhalten. Daher halten wir den Kampf um die Sensibilisierung für die Unterdrücker guten Willens" für wichtig. Infolgedessen müssen wir uns fragen, ob die Werkzeuge von T.O. auch für diese Herausforderung nützlich sind. Du kannst im Tool-Kit einen Versuch sehen, die klassischen Werkzeuge der TO an diese Aufgabe anzupassen. Wir glauben, dass es funktionieren kann, aber es liegt an Ihnen, zu experimentieren und zu sehen.

Eine andere Frage, die eher mit diesem Instrumentarium übereinstimmt, ist, dass T.O. Diskriminierung und Rassismus im Wesentlichen als ein soziales Problem betrachtet, das auftritt, wenn eine dominante Gruppe die Gesellschaft beherrscht und definiert, was erwartet wird und was nicht, wer oben und wer unten ist. Im T.O.-Rahmen besteht die Bekämpfung dieser Diskriminierung nicht einfach darin, Stereotypen anzugreifen, sondern das Ungleichgewicht der Macht in der sozialen Struktur zu überwinden, das durch Stereotypen gerechtfertigt ist und diese hervorbringt. Unter die-tem Aspekt steht das Toolkit in völliger Übereinstimmung mit den wichtigsten T.O.-Annahmen.

Mit anderen Worten: Wir wollen, dass sie sich bewusster werden, dass wir alle auf vielen Ebenen an den Machtverhältnissen beteiligt sind, die unsere Gesellschaft prägen. Das bedeutet, dass wir trotz unseres "guten Willens" oder unserer politischen Ideen jeden Tag unseren Teil dazu beitragen, diese Machtstrukturen zu fördern oder zu verstärken. Besonderes Augenmerk sollte darauf gelegt werden, den Teilnehmer*innen zu verdeutlichen, dass Diskriminierung nicht nur eine "schlechte Behandlung" ist, sondern den Ausschluss vor sozialen Ressourcen, die Verweigerung von Menschlichkeit, Rechten und Chancen bedeutet.

Die Teilnehmer*innen werden im Workshop auch ermutigt, Diskriminierung aus einer intersektionalen Perspektive zu betrachten. Durch eine aktive und kritische Selbstreflexion über Identität und Machtverhältnisse können die Teilnehmer*innen erkennen, dass sie auf einer Achse der Diskriminierung unterdrückt werden können, während sie auf einer anderen Achse Unterdrückter sind. So kann man zum Beispiel als Frau in einer patriarchalischen Gesellschaft unterdrückt werden, aber dennoch eine Machtposition in Bezug auf die ethnische Herkunft innehaben. Natürlich zielt der Workshop nicht darauf ab, die Teilnehmer*innen zu beschuldigen oder ihnen ein schlechtes Gewissen wegen ihrer Macht einzureden, sondern vielmehr darauf, das Bewusstsein zu schärfen und ihnen zu helfen, sich der Realität der damit verbundenen Verantwortung zu stellen.

Ein zufriedenstellendes Ergebnis des Workshops wären Teilnehmer*innen, die sich ihrer Privilegien und ihrer Macht bewusster sind, die die Notwendigkeit verspüren, die Machtverhältnisse in ihrem Leben genauer zu analysieren, die bereit sind, ihr tägliches Handeln und ihre Vorurteile zu überprüfen, und die sich nicht frei von der Gefahr fühlen, diskriminierende Verhaltensweisen an den Tag zu legen.

2.2 STRATEGIEN

In diesem Abschnitt werden fünf auf Workshops basierende Strategien vorgestellt, die das Bewusstsein für Diskriminierung schärfen und den Teilnehmer*innen Instrumente zur kritischen Selbstreflexion in die Hand geben. Jede Strategie nähert sich der Diskriminierung aus einer spezi-

fischen Perspektive, die nicht absolut oder einzigartig sein kann. Auf der Grundlage unserer Erfahrungen in der Theater- und Antidiskriminierungsarbeit halten wir diese Auswahl für effektiv, um an unserem Ziel zu arbeiten. Abhängig von deinem Arbeitskontext, deinen Zielen und deiner Zielgruppe kannst du einzelne Strategien auswählen, um bestimmte Ziele zu erreichen, aber wir empfehlen dir dringend, sie zu kombinieren. In der Beschreibung der Strategien findest du Vorschläge für die Anwendung, Kombination und Einbeziehung der Strategien,

Wir möchten auch klarstellen, dass wir in unserem Projekt und Toolkit eine subjektive Auswahl unter den vielen verschiedenen Linien treffen mussten, die man im Bereich der Antidiskriminierung verfolgen kann.

Wir möchten diese Wahlmöglichkeiten zum Ausdruck bringen, um deutlich zu machen, dass auch andere Entscheidungen möglich sind.

1. Wir haben uns dafür entschieden, Diskriminierung aus einer intersektionalen und umfassenden Perspektive zu betrachten. Daher haben wir uns in diesem Toolkit nicht auf eine Hauptachse der Diskriminierung wie Rassismus konzentriert, sondern auf die vielfältigen Möglichkeiten, auf einer Achse diskriminiert und auf anderen privilegiert zu werden.

2. Wir haben uns für einen Workshop-Ansatz entschieden, wohl wissend, dass es auch andere Ansätze zur Überwindung von Diskriminierung gibt.

3. Wir haben uns an eine bestimmte Zielgruppe gewandt: Menschen, die Diskriminierung und Rassismus nicht als Problem von sich betrachten, da sie gute Absichten haben. Wir haben diese Zielgruppe gewählt, weil sie eine wichtige Rolle bei der Aufrechterhaltung von Diskriminierung spielen, aber dennoch offen genug sind, um sich zu ändern oder sich zumindest ihrer Rolle in der Struktur der Diskriminierung bewusster zu werden. Personen, die in diesem Tool-Kit nicht berücksichtigt werden, da sie den Text zu sehr ausgeweitet hätten, sind:

- Menschen, die Angst vor dem Anderen haben, aber nicht wirklich feindselig sind;
- Menschen, die so viele Vorurteile haben, dass eine gute Kommunikation nicht möglich ist;
- Menschen, die mit einer anderen Gruppe in

Konflikt stehen, aber für einen Dialog zur Verfügung stehen, wie z. B. Einheimische und Migranten, die im selben Gebäude wohnen oder dieselben Räume nutzen.

Für diese 3 Gruppen sind einige der hier vorgestellten Instrumente nützlich, aber die Strategien sollten geändert oder völlig anders gestaltet werden.

4. Wir konzipierten und erprobten Workshops mit relativ homogenen Teilnehmer*innen der oben genannten Zielgruppe anstelle einer gemischten Gruppe (z. B. Gruppen mit gegenseitigen Stereotypen, Gruppen, die wegen unterschiedlicher Interessen und sozialer Rollen in Konflikt stehen). In diesen Fällen wären andere Instrumente und Strategien zu verwenden. Frage dich sich also: Wer sind deine Teilnehmer*innen?

5. Unter den verschiedenen Strategien haben wir diejenigen ausgewählt, die sich nach unserer Erfahrung und in diesem Projekt als besonders effektiv erwiesen haben, wobei wir uns bewusst sind, dass auch andere eingesetzt werden können. Die vorgeschlagenen Übungen können oft in mehreren Strategien verwendet werden; wir schlagen einige Beispiele in der Beschreibung der Strategie vor, aber du kannst deine eigene Variante ausprobieren oder nach anderen Übungen suchen, die zum Ziel der gleichen Strategie passen.

2.2.1 Strategie 1 - Analyse der Diskriminierung

Ziele: Die Teilnehmer*innen sollen lernen, Diskriminierung besser zu verstehen, sie im täglichen Leben zu erkennen, zu analysieren, wie sie andere unbewusst unterdrücken und diskriminieren, sich selbst als potenzielle Unterdrücker*innen zu erkennen und ihre diskriminierenden Denkweisen/Handlungen aufzudecken.

Schwerpunkt: Situationen des täglichen Lebens, in denen Diskriminierung versteckt ist..

Workline: Diese Strategie soll den Teilnehmer*innen helfen, Diskriminierung zu verstehen und ihre Mechanismen und Strukturen kennen zu lernen. Die kritische Selbstreflexion sollte im Mittelpunkt des Prozesses stehen. Durch inszenierte Lebenssituationen, Übungen und Diskussionen werden die Teilnehmer*innen

ermutigt, zu reflektieren und ein Bewusstsein für die sich überschneidenden Achsen der Diskriminierung zu entwickeln. Trainer*innen und Moderator*innen sollten die Teilnehmer*innen dazu anleiten, die komplexe und sich überschneidende Struktur von Diskriminierung zu erforschen und zu begreifen, und ihnen helfen, sich selbst sowohl als potenzielle Akteur*innen von Diskriminierung als auch als Akteure des Wandels wahrzunehmen.

Wann es zu verwenden ist:

- Wenn du möchtest, dass die Teilnehmer*innen an kritischen Elementen der Diskriminierung arbeiten, um sie zu sensibilisieren und zu befähigen, Diskriminierung in ihrem Leben zu erkennen und Verantwortung zu übernehmen.
- Jedes Mal, wenn du mit einer Gruppe von Menschen beginnst, die es nicht gewohnt ist, über Diskriminierung zu diskutieren, solltest du ihnen helfen, einen klaren Rahmen zu schaffen.

Du kannst diese allgemeinere Strategie mit einer spezifischeren Strategie auf der Grundlage von Stereotypen, Macht und Identität kombinieren, um eine reichhaltigere Forschung zu betreiben und die folgenden Risiken zu vermeiden.

Risiken: zu allgemein zu bleiben und die soziale Dimension der Diskriminierung nicht zu erfassen; sich auf die sichtbare Diskriminierung zu beschränken, die die Teilnehmer*innen erleben, ohne auf ihre Rolle bei der Aufrechterhaltung der Diskriminierung einzugehen; in den eigenen Stereotypen zu verharren und die eigenen Privilegien nicht zu hinterfragen.

Um diese Risiken abzuschwächen, ist es besser, auch andere Strategien zu nutzen, vor allem die zweite, dritte und vierte, um Schlüsselaspekte zu hinterfragen, die die Menschen dazu bringen können, sich selbst zu hinterfragen.

Theaterübungen für diese Strategie:

Inszenierung von Geschichten über Diskriminierung, Mikro-Makro (siehe Abschnitt 3.3.1)

2.2.2 Strategie 2 - Dekonstruktion von Stereotypen

Ziele: Die Teilnehmer sollen sich der Stereotypen bewusst werden und verstehen, wie sie in den Prozess des "Othering" verwickelt sind, der zu Vorurteilen und Diskriminierung führt.

Die Sozialpsychologie definiert Stereotypen als eine vereinfachte Vorstellung von den Eigenschaften, die einer bestimmten sozialen Gruppe und ihren Mitgliedern zugeschrieben werden. Bis zu einem gewissen Grad verlassen wir uns alle auf Stereotype, da sie notwendig sind, um uns in unserem komplexen sozialen Umfeld zurechtzufinden. Wenn wir einer unbekannt Person oder Gruppe begegnen, leiten wir unsere Erwartungen aus unseren Stereotypen ab. Das Tückische an Stereotypen ist, dass sie schnelle Reaktionen und Emotionen auslösen. Da Stereotypen gesellschaftlich reproduziert und durch Machtverhältnisse verstärkt werden, können sie außerdem zu Vorurteilen, Fremdbestimmung und Stigmatisierung gegenüber bestimmten Gruppen führen, was wiederum Diskriminierung zur Folge hat. Diese Strategie schlägt vor, unsere Stereotypen zu hinterfragen und zu dekonstruieren, um zu erkennen, wann sie in Aktion sind.

Schwerpunkt: Stereotypen und ihre Folgen; Diskriminierung wird hier angegangen, indem hinterfragt wird, wie wir andere wahrnehmen und wie wir uns auf der Grundlage dieser Wahrnehmungen und Gefühle verhalten.

Workline: Es geht darum, unsere Stereotypen, Vorurteile und Verallgemeinerungen zu überprüfen, da sie eine Quelle und Rechtfertigung von Diskriminierung sind. Das bedeutet, dass wir uns selbst untersuchen, unsere Werte berücksichtigen und uns auch bewusst machen, dass andere Menschen andere Werte haben können. Da die Dekonstruktion von Stereotypen das Verständnis und die Akzeptanz voraussetzt, dass wir alle facettenreiche Menschen sind, könnten Empathie-übungen, bei denen die Teilnehmer*innen hinter die Stereotypen blicken und einen komplexen Menschen sehen müssen, hier hilfreich sein.

Man kann verschiedene Übungen und auch Standbilder wie im Bildtheater oder Playback-Theater verwenden, um die Sicht der einzelnen Gruppen auf die anderen und die ihrer Meinung nach typischen Elemente anderer Kulturen zu untersuchen. Bilder sind mächtige Werkzeuge, um unsere innere Sicht auf die kulturellen Merkmale der anderen auszudrücken und

ermöglichen es uns, sie zu vergleichen und zu hinterfragen.

Sobald die Teilnehmer*innen Stereotypen in Aktionen gesehen haben, bitte sie, darüber nachzudenken, wie diese Stereotypen das Leben anderer beeinflussen können. Du kannst einige theoretische Beiträge über Stereotypen liefern, um die Debatte zu bereichern.

Wann es zu verwenden ist:

- Diese Strategie eignet sich für jede Gruppe, da wir alle Stereotype im Kopf haben, vor allem zu Beginn dieses Weges über Diskriminierung. Daher eignet sie sich als Anstoß, um die Diskussion zu beginnen.
- Du kannst diese Strategie auch mit Strategie 1, "Diskriminierung analysieren" (siehe Abschnitt 2.2.1), kombinieren, um die komplexe, soziale Struktur der Diskriminierung besser zu erfassen und über eine bestimmte Achse der Diskriminierung nachzudenken.
- Je vielfältiger die Gruppe ist, desto reichhaltiger wird der Austausch sein. Stelle in diesem Fall sicher, dass du darauf vorbereitet bist, mit Konflikten und Missverständnissen umzugehen, die auftreten können.
- Eine weitere interessante, hier nicht behandelte Möglichkeit, diese Strategie zu verfolgen, ist die Zusammenarbeit mit zwei Gruppen, die starke Stereotypen für einander festgelegt haben. Dies ist natürlich schwieriger zu handhaben, kann aber außerordentlich nützlich sein.

Risiken: Es besteht die Gefahr, einer Trivialisierung zu verfallen und die Vorstellung zu vermitteln, dass Stereotype nicht schädlich sind, da wir sie alle haben. Der Schwerpunkt liegt hier darauf, zu zeigen, dass Stereotype das Leben der Menschen nicht auf die gleiche Weise beeinflussen und dass die Folgen von Stereotypen für verschiedene Gruppen unterschiedlich schwer wiegen. Der Unterschied liegt in unserer sozialen Macht und darin, wie wir sie nutzen, um zu diskriminieren und privilegierte Positionen zu behalten. Eine Möglichkeit, dieses Risiko zu vermeiden, ist die Verknüpfung dieser Strategie mit Strategie 3 - Erforschung von Macht und Privilegien (siehe Abschnitt 2.2.3).

Theaterübungen für diese Strategie: Bild des Wortes, Tiere und Figuren, Abbau von Diskriminierung (siehe Abschnitt 3.3.2).

2.2.3 Strategie 3 - Erforschung von Macht und Privilegien

Ziele: Den Teilnehmer*innen soll bewusst gemacht werden, dass wir alle innerhalb von Machtstrukturen existieren und interagieren. Es soll erörtert werden, wie wir unsere Macht in unausgewogenen Situationen einsetzen, wenn wir in Situationen von Diskriminierung verwickelt sind, sei es als Täter, Opfer oder Zeuge von Diskriminierung. Unsere Privilegien zu überprüfen und uns bewusst zu machen, welche das sind.

Schwerpunkt: Machtstrukturen und die Art und Weise, wie Diskriminierung angegangen wird verstehen, indem wir untersuchen, wie wir unsere Position oder die Position anderer in der gesellschaftlichen Machtstruktur wahrnehmen und wie wir unsere Macht im täglichen Leben einsetzen

Workline: Mit dieser Strategie willst du die Machtstrukturen, in denen wir leben, analysieren und die Teilnehmer*innen dazu auffordern, sowohl ihre Macht als auch ihre Privilegien zu reflektieren und anzuerkennen. Die Idee ist, die Teilnehmer*innen dazu zu bringen, die Verantwortung dafür zu übernehmen und sich gegen Diskriminierung einzusetzen, indem sie sich bewusst machen, dass sie jedes Mal, wenn sie sich in einer Situation befinden, in der die Macht unausgewogen ist, etwas dagegen tun können, indem sie den Nutzen ihrer Privilegien an diejenigen weitergeben, die sie nicht haben.

Wann diese Strategie eingesetzt werden sollte: Du kannst diese Strategie als eine Kernstrategie betrachten, die mit allen anderen Strategien verknüpft und kombiniert werden sollte. Sie eignet sich gut als Ausgangspunkt für den Workshop, da sie einen klaren Rahmen für die soziale und strukturelle Dimension von Diskriminierung bietet. Sie hilft den Teilnehmer*innen, die Gefahr zu vermeiden, Diskriminierung einfach als Ergebnis eines "schlechten" individuellen Verhaltens zu betrachten.

Risiken: Einerseits sollten die Trainer*innen darauf achten, nicht in die Gefahr zu geraten, Machtungleichgewichte zu "normalisieren".

Sobald die Teilnehmer*innen verstanden haben, dass Diskriminierung auf einer mehrdimensionalen, auf Macht basierenden Struktur beruht, sollten sie diese Strukturen problematisieren. Es geht nicht nur darum, "gut" zu sein und die Vorteile ihrer Macht auf diejenigen zu übertragen, die weniger haben. Die Strategie zielt darauf ab, zu zeigen, dass die gesamte Struktur ungerecht und unterdrückend ist und geändert werden muss, und dass wir alle darin verwickelt sind.

Andererseits kann sich das Verständnis der systemischen Dimension von Diskriminierung überwältigend anfühlen und dazu führen, dass sich die Teilnehmer*innen hilflos fühlen, da sie im Vergleich zu den Ausmaßen des Problems wenig tun können. In diesem Fall kann ihnen eine Verknüpfung mit Strategie 5 - "Ausbildung von Verbündeten" (siehe Abschnitt 2.2.5) dabei helfen zu verstehen, dass sie die Fähigkeit und die Verantwortung haben, mit ganz konkreten Maßnahmen jeden Tag etwas zu verändern.

Theaterübungen für diese Strategie: Statusspiel, Machtinstallationen, Privilegienspaziergang (siehe Abschnitt 3.3.3)..

2.2.4 Strategie 4 - Erforschung der Identität

Ziele: Verstehen, dass Identität ein multidimensionales und fließendes Konzept ist; wahrnehmen, wie viele Überschneidungen wir mit anderen haben. Durch diese Strategie erfahren die Teilnehmenden Intersektionalität in der Praxis: Was bedeutet es, mehrere Identitäten zu haben, die mit unterschiedlichen Privilegien und Machtpositionen einhergehen?

Schwerpunkt: Identität. Hier hängt Diskriminierung damit zusammen, wie wir über unsere Identitäten denken. Du kannst mit dem Konzept der Identität arbeiten, um den Menschen zu helfen zu verstehen, dass wir fließende, sich verändernde und vielfältige Identitäten haben.

Workline: Du kannst in den Übungen die Konzepte der individuellen und der Gruppenidentität erforschen, diese dann in Frage stellen und die Identität der anderen erforschen, um Ähnlichkeiten und nicht nur Unterschiede zu finden.

Du kannst mit Übungen für die Identität wie "Wer bin ich?" beginnen.

Dann kannst du zu Übungen übergehen, die verschiedene Dimensionen erforschen, auf denen Identitäten beruhen können (Alter, Geschlecht, soziale Klasse, Politik, Werte usw.) und sich mit kurzen Diskussionen in Gruppen abwechseln.

Dann kannst du paarweise Geschichten sammeln, um Beispiele für gelebte Unterdrückung zu finden, wenn die Teilnehmer*innen das Gefühl haben, dass ihre Identität bedroht ist, oder wenn sie sich jemals durch ihre (tatsächliche oder wahrgenommene) Identität gefangen gefühlt haben; in dieser Richtung kann der sogenannte "kritische Vorfall" hilfreich sein.

Anwendung: Diese Strategie kann mit Strategie 3 - Erforschung von Macht und Privilegien - kombiniert werden. Das Erkennen von Machtverhältnissen hilft zu verstehen, warum bestimmte Identitäten gesellschaftlich relevant sind und andere weniger.

Risiken der Stand-Alone-Strategie: Die Berührung der persönlichen Identität kann Menschen erschrecken und sie in eine unangenehme Stimmung versetzen. Achte also auf die durch die Übungen ausgelösten Emotionen und sei bereit, mit einer möglichen schwierigen Situation umzugehen. Die gleiche Aufmerksamkeit sollte jedes Mal aufgebracht werden, wenn du ein heißes Thema oder die Intimsphäre der Teilnehmer ansprichst. Es kann hilfreich sein, Emotionen verbal oder mit Metaphern (Zeichnungen, Bildern, Körperbildern...) auszudrücken oder Entspannung einzusetzen.

Darüber hinaus kann die Anwendung dieser Strategie dazu führen, dass die Dimension der Macht verloren geht und die Menschen dazu gedrängt werden, nur die psychologischen Aspekte der Diskriminierung zu sehen.

Theaterübungen für diese Strategie: Wer bin ich?, Identitätsanteile, Polarisierung, (siehe Abschnitt 3.3.4).

2.2.5 Strategie 5 - Ausbildung von Verbündeten

Ziele: Nachdenken über unsere Verantwortung

als Zeug*innen und darüber, wie wir eingreifen können, wenn wir Zeugen einer diskriminierenden Situation werden.

Schwerpunkt: die Rolle des Zeugen
Diskriminierung wird auch durch die Untätigkeit von Unbeteiligten legitimiert und reproduziert. Mit dieser Strategie wollen wir die Fähigkeit der Teilnehmer*innen trainieren, effektive Verbündete zu sein. Die Idee besteht darin, Zeug*innen von Diskriminierung zu ermutigen, aktiv zu werden und Szenen zu schaffen, in denen die Teilnehmer*innen motiviert werden, sich zu wehren.

Workline: Wenn man darüber nachdenkt, haben wir alle schon einmal eine Form der Diskriminierung einer anderen Person im öffentlichen Raum, am Arbeitsplatz usw. erlebt. Die Idee ist, diese Rolle zu erforschen und herauszufinden, dass wir etwas bewirken können, indem wir uns gegen Diskriminierung einsetzen. Du kannst typische Situationen, die die Teilnehmer*innen erlebt haben, inszenieren und mit Hilfe von Theatertechniken untersuchen, wie man eingreifen kann. Wir können auch Visualisierungsübungen verwenden, um unsere Gefühle und Widerstände zu analysieren.

Wann: Wenn die Teilnehmer*innen bereits über ihre Rolle bei der Aufrechterhaltung von Diskriminierung nachgedacht haben, um Möglichkeiten zu erkunden, wie sie wirksame Verbündete sein können und dabei Paternalismus und Assistenzialismus vermeiden.

Risiken: die systemische Dimension der Diskriminierung nicht zu erkennen und zu denken, dass ein Verbündeter zu sein bedeutet, nur in der Lage zu sein, auf Diskriminierung zu reagieren, wenn sie von anderen begangen wird. Um dieses Risiko zu vermeiden, schlagen wir vor, die Teilnehmer zu einer ständigen Selbstreflexion zu ermutigen, um sich ihrer Verantwortung bewusst zu werden. Daher empfehlen wir, diese Strategie nach Strategie 2, 3 oder 4 anzuwenden.

Theaterübungen für diese Strategie: Diskriminierungsbarometer, Forum-Theater (siehe Abschnitt 3.3.5).
section 3.3.5).

03

GESTALTUNG EINES WORKSHOPS

3.1 Einstellungen der Workshop-Moderator*innen

Hier einige grundlegende Einstellungen, die wir als Ausbilder-/Moderator*innen bei der Vorbereitung und Durchführung des Antidiskriminierungsworkshops für wichtig halten.

Bewusstseinsbildung

Die Ausbilder*innen sollten sich des Themas Diskriminierung bewusst sein und wissen, was dies in einer Gesellschaft bedeutet, die durch Ungleichheit und Unterdrückung strukturiert ist, und Diskriminierung als strukturelles Problem und nicht als persönliches Problem betrachten. Sie sollten aktiv daran arbeiten, ihre eigenen Privilegien und Stereotypen zu dekonstruieren.

Maieutik

Die Trainer sollten die Lösungen der Gruppen nicht beurteilen, sondern die Gruppe ständig dazu ermutigen, ihre Lösungen zu hinterfragen, indem sie Problemstellungen und Fragen als Hauptinstrumente zur Steigerung des Gruppen- und Individualbewusstseins einsetzen. Urteilen ist eine Beziehung von oben nach unten, die nicht mit dem Prozess der Befreiung, den wir verfolgen, übereinstimmt.

Dies kann dazu beitragen, ein heikles und herausforderndes Gleichgewicht zu finden, d. h. dazwischen zu bleiben: der Gruppe zu erlauben, immer autonomer zu werden, aber gleichzeitig einige Aussagen von Einzelpersonen oder der Gruppe zu "problematizieren", z. B. solche, die mit Stereotypen/Macht/Privilegien zusammenhängen. Der beste Weg ist es, offene und echte Fragen zu stellen, um den Menschen zu helfen, das Thema zu vertiefen und die Konsequenzen, die Widersprüche, die Implikationen und die impliziten Annahmen aufzuzeigen.

Flexibilität und Anpassung an die Stimmung in der Gruppe

Es ist besonders wichtig, dass du deine Arbeit an die verschiedenen Kontexte, Gruppen und Schritte des Prozesses anpasst und dich nicht starr an den von dir vorbereiteten Zeitplan hältst. Erstelle einen Zeitplan mit einigen Optionen, falls der erste

Vorschlag nicht funktioniert. Er hilft dir, nicht in Angst zu verfallen, da du einen Plan B hast. Den Weg nahe an der Entwicklung der Gruppe zu halten, ist auch der beste Weg, um bei Veränderungen effektiv zu sein.

Beobachtung

Die Beobachtung spielt eine Schlüsselrolle bei der Anpassung der Tagesordnung an den Prozess in deiner spezifischen Gruppe zu diesem bestimmten Zeitpunkt. Die Trainer*innen sollten Vorschläge machen und dann die Reaktionen der Gruppe beobachten und die nächsten Schritte entsprechend dieser Beobachtung modulieren. Beobachten bedeutet, Hypothesen aufzustellen und die Situation nicht starr mit unseren "normalen" Augen zu lesen, sondern offen für das Unerwartete zu sein. Die Beobachtung hilft auch dabei, die Meinung mit der des Co-Leiters zu teilen und den Prozess besser zu verstehen.

Beobachtung und Nichtbeurteilung

Ein*e kluge*r Trainer*in sollte sich immer bewusst sein, was während der Übungen passiert. Eine Gruppe zu leiten ist ein ständiger Prozess, in dem man Aktivitäten vorschlägt, Reaktionen beobachtet, neue Hypothesen aufstellt und den Zeitplan entsprechend dem Feedback anpasst. Die Rolle der Trainer*innen besteht nicht darin, die Gruppe oder eine*n Teilnehmer*in zu bewerten/zu beurteilen, sondern aus den Reaktionen der Gruppe/des Einzelnen zu lernen und den Vorschlag anzupassen. Eine einladende und nicht wertende Atmosphäre hilft den Menschen, sich zu öffnen, und ist eine gute pädagogische Praxis für die Antidiskriminierungsarbeit. Das bedeutet nicht, neutral zu sein, sondern eine maieutische Haltung einzunehmen (siehe oben), zu hinterfragen und zu hinterfragen.

Diversitätsorientiert

Wir sind der Meinung, dass zwei Trainer*innen mit unterschiedlichem Hintergrund einen Mehrwert für den Workshop darstellen, da sie unterschiedliche Perspektiven und kulturelle Sensibilität einbringen.

3.2 Phasen eines Theaterworkshops und Übungen für jede Phase

Ein 20-Stunden-Workshop sollte in Etappen oder Phasen aufgeteilt werden, mit einer logischen Abfolge, die dazu beiträgt, die Gruppe zu motivieren und zu sichern, sie aber auch zu fordern.

In einem sehr großen Rahmen können wir das vorhersehen:

1. Aufwärmen
2. Vorbereitung auf das Theater
3. Kernaktivitäten im Zusammenhang mit Diskriminierung und ihren Teilbereichen (Identität, Macht und Privilegien)
4. Nachbesprechung
5. Schlussfolgerung

1— Aufwärmen

Das Aufwärmen ist nützlich, um ein Gruppengefühl zu schaffen, die Öffnung der Menschen zu erleichtern, allen Teilnehmer*innen die Überzeugung zu geben, dass er*sie sich in einem sicheren Raum befindet, Vertrauen zu den Trainer*innen aufzubauen usw. Es gibt viele Handbücher über Übungen in jeder Art von Theaterpraxis und darüber hinaus, daher erwähnen wir hier nur einige wenige.

Übungen zum Aufwärmen:

- **Namensübung:** Gehe herum und sage deinen Namen zu den Menschen, die du triffst. Stopp. Von nun an gehst du weiter, aber wenn du eine Person triffst, gibst du ihr die Hand und tauschst eure Namen aus; das machst du mehrmals, bis der Joker "Stopp" sagt. Dann sagt er*sie, finde deinen eigenen Namen; du machst weiter wie zuvor, aber wenn du deinen Namen zurückbekommst, gehst du aus dem Spiel und beobachtest von draußen.
- **Mensch zu Mensch:** Zu zweit im Kreis stehen. Du stehst in der Mitte und gibst Anweisungen wie <Hand an Hand> oder <Schulter an Schulter> oder <Kopf an Knie>. Jedes Mal, wenn du etwas sagst, versucht jedes Paar zu antworten, indem es die beiden genannten Körperteile berührt (eines von einem Partner, das andere von dem anderen Partner). Jedes Mal behalten die Paare die vorherigen Berührungen bei und fügen die zuletzt

genannte hinzu. Wenn du siehst, dass es nicht mehr möglich ist, mehr hinzuzufügen, rufe <Personen zu Personen> und alle Personen verlassen ihr Paar, indem sie durch die Mitte laufen, um einen andere*n Partner*in zu finden. Die letzte Person (oder das letzte Paar, wenn ihr eine gerade Anzahl an Teilnehmer*innen seid) wird der*die neue Anführer*in und beginnt die Sequenz von neuem.

- **Wie geht es dir?:** Du stehst im Kreis und fragst die Person vor dir <Wie geht es dir?>; die Person (sagen wir Nr. 10) gibt dir eine Antwort. Du trittst vor und machst ein Bild des Gefühls, das Person 10 ausdrückt. Zwei Personen neben dir schließen sich dir an und machen ihr eigenes Bild. Du bleibst so lange stehen, bis die Person 10 das Bild berührt und in die Hände geklatscht hat. Dann ist es an der Person rechts von dir, eine neue Sequenz mit Person Nr. 11 zu beginnen. Und so geht es weiter.
- **Mein Geschenk für dich:** Du stehst im Kreis und lädst die Teilnehmer*innen ein, sich auf eine persönliche Eigenschaft zu konzentrieren und darauf, wo sie diese in ihrem Körper spüren. Dann lädst du eine Person ein, den Anfang zu machen; diese Person sagt die Eigenschaft, nimmt sie metaphorisch vom Körper ab und gibt sie einer anderen Person, die sie annehmen und verkörpern oder ablehnen kann. Die zweite Person setzt die Kette auf diese Weise fort, bis es alle getan haben.

2— Vorbereitung des Theaters

Die Aufwärmphase ist auch notwendig, um die Teilnehmer auf die spezifische Theatersprache vorzubereiten, insbesondere, wenn sie diese nicht gewohnt sind. In dieser Phase können viele Übungen eingesetzt werden, die nach und nach schwieriger werden, ausgehend von den Erfahrungen der Gruppe..

Übungen zur De-mechanisierung und Vorbereitung weiterer Theateraktivitäten:

- **Klatschübung:** Im Kreis stehend, beginnst du synchron in die Hände zu klatschen. Dann klatscht der*die Trainer*in zusammen mit Person Nr. 2 an dessen rechten Seite, Nr. 2 dreht sich nach rechts und klatscht zusammen mit Person Nr. 3 und so weiter. Viele Male. Am Ende kannst du nicht nur zu der Person rechts

oder links von dir, sondern auch zu einer Person im Kreis weitergeben. Achte darauf, dass jedes Mal 2 Personen synchron klatschen.

- **Raumserie:** Gehe einfach und halte den Raum gleichmäßig besetzt. Von Zeit zu Zeit sagt der*die Trainer*in, dass ihr anhalten und die Verteilung der Personen im Raum überprüfen sollt. Ihr könnt die Geschwindigkeit erhöhen, um die Herausforderung zu steigern.
- **Bildhauer und Lehm:** Wenn du das Bildtheater einsetzt, ist es besser, mit der einfachen Übung "Bildhauer und Lehm" zu beginnen, um der Gruppe zu ermöglichen, diese auf Bildern basierende Sprache auf eine reichere Art und Weise zu verwenden: In Paaren modelliert eine Person ihre Partner*in, indem sie ihn*sie berührt und die Körperhaltung zeigt, die er*sie schaffen möchte. Dies ist die Basisübung, danach kannst du Variationen vorschlagen, wie zum Beispiel in Dreiergruppen zu modellieren, Objekte hinzuzufügen oder auch den*die Bildhauer*in ins Bild zu setzen..

3— Kerntätigkeit

Die Kernaktivität ist darauf ausgelegt, ein bestimmtes Thema im Rahmen einer Strategie zu behandeln, die wir für eine gute Arbeit zum Thema Diskriminierung für relevant halten. Das können Identität, Stereotypen und Vorurteile, Macht und ihre Struktur im täglichen Leben, Privilegien, In-tersektionalität und andere sein. In 20 Stunden ist es schwierig, all diese Themen zu vertiefen, daher muss man je nach der Gruppe, in der man sich gerade befindet, die Themen auswählen, die für den Prozess der Bewusstseinsbildung am nützlichsten sind.

Die Übungen sind unter den fünf Strategien in Abschnitt 2.2 aufgeführt.

In dieser Phase kannst du auch Szenen kreieren, die mit Hilfe spezieller Werkzeuge, den so genannten Probetechniken, erforscht werden können.

Techniken für die Probenarbeit

Es handelt sich um Techniken, die von Augusto Boal erfunden oder angepasst wurden, um die geschaffenen Szenen zu verbessern. Es gibt Dutzende von ihnen, die für verschiedene Zwecke nützlich sind. Hier erklären wir drei der einfachsten und wirkungsvollsten:

- **Stop and think:** Die Szene beginnt und der*die Trainer*in sagt zu den Schauspielern <Stop!>, die Szene hält an und er*sie sagt <Think!> zu allen oder einem*einer bestimmten Schauspieler*in, der*die einen Monolog beginnt. Nach 1-2 Minuten sagt der*die Trainer*in <Go!> und die Szene wird an der Stelle fortgesetzt, an der sie unterbrochen wurde. Die Sequenz wird mehrere Male wiederholt. Sie ermöglicht es den Schauspieler*innen, tiefer in die Figur einzutauchen und die inneren Gedanken zu enthüllen.
- **Analytische Stilprobe:** Die Szene beginnt, und das Publikum darf "Stopp" sagen und einen Stil vorschlagen, z. B. Komödie, Tragödie, Seifenoper, Musical, Spionagegeschichte, Science-Fiction, Oper, Western... Die Schauspieler*innen müssen den Stil sofort ändern, wobei sie die Kernpunkte der Handlung beibehalten, aber jedes Element hinzufügen, das sie sich vorstellen können und das sich aus der Improvisation ergibt. Diese Methode macht in der Regel sehr viel Spaß, ermöglicht es uns aber auch, Nuancen im Stück zu erkunden und die Geschichte zu bereichern.
- **Interview zur Figur:** Jede Figur steht reihum vor einer kleinen Gruppe von 3-6 Personen, die sie mit allen möglichen Fragen bombardieren, von der Biografie bis zu den Vorlieben, von der Familie bis zum Beruf, von Hoffnungen bis zu Ängsten. Die verantwortliche Person behält die Figur und antwortet prompt als diese Figur. Diese Übung hilft sehr dabei, einen tieferen Charakter zu entwickeln und Schwarz-Weiß-Dimensionen oder Stereotypen zu vermeiden.

4— Nachbesprechung

Die Nachbesprechung ist ein wichtiges Moment, um mit Hilfe der Methoden des Trainer*der Trainerin, der Gruppe und verschiedener Perspektiven/Meinungen ein tieferes Wissen zu erlangen und die Entdeckungen zu fixieren. Es ist auch wichtig, die starken Emotionen zuzulassen und aus ihnen zu lernen, anstatt sie den Einzelnen überwältigen zu lassen.

Die möglichen Nachbesprechungen werden im Rahmen der Einzelübung in Abschnitt 3 erwähnt. In dieser Phase geben wir gerne eine Übung für ein bestimmtes Ziel an.

Übung für den Übergang von einer emotionalen Reaktion zur Reflexion

Bitte die Teilnehmer*innen, sich in einer bequemen Position hinzulegen, die Augen zu schließen und sich auf die Atmung zu konzentrieren. Fordere sie auf, ihren eigenen Körper abzutasten, die Empfindungen, die Anspannung oder Entspannung zu spüren und dabei deiner Stimme zu folgen. Leite die Teilnehmer*in an, jeden Teil des Körpers zu erwähnen und fordere sie auf, achtsam darauf zu sein, was sie fühlen. Bitte sie abschließend darum, dreimal tief durchzuatmen und dann die Augen zu öffnen, sich langsam zu bewegen und wieder aufzustehen. Es gibt viele andere Möglichkeiten, sich zu entspannen und durch Entspannung, Atmung, Spiel oder Körperarbeit von der Emotion zur Reflexion zu gelangen.

5– Schlussfolgerung

Der Abschluss ist ein ritueller Moment, um die Veränderungen zu bekräftigen, die Reise und die Ergebnisse zu bewerten, die letzten Gefühle am Ende zu teilen und den Abschied zu ritualisieren.

Übungen zur Übertragung der Workshop-Ergebnisse auf das tägliche Leben

- Stelle dir die Zukunft vor: Schließe deine Augen; stelle dir eine Diskriminierungssituation vor, der du wahrscheinlich bald als Protagonist*in oder Zeug*in gegenüberstehen wirst. Konzentriere dich auf Details wie Geräusche, Sprache, Bilder, Farben... Sieh dich selbst von außen, als Beobachter*in deiner selbst. Schlage dir selbst vor, was du tun oder sagen könntest, um die Situation zu bewältigen... Atme und öffne die Augen.
- Experimentiere mit der Zukunft: Erfindet zu zweit eine Diskriminierungssituation, mit der

du wahrscheinlich bald als Akteur*in oder Zeug*in konfrontiert wirst.. Erzähle deinem Part-ner*deiner Partnerin die Situation und bitte ihn*sie, die Gegenrolle zu improvisieren. Wie-derhole einmal die Szene, von der du befürchtest, dass sie passieren könnte. Dann wie-derhole sie, aber versuche jetzt, die Situation besser zu meistern. Bitte deine*n Partner*in um Rückmeldung..

Übungen zum Abschluss einer Sitzung

Wir schlagen vor, den Workshop mit Instrumenten abzuschließen, die sich auf vier Dimensionen konzentrieren: emotionaler Austausch, Bewertung, Lernen, Abschlussritual. Hier sind einige Bei-spiele:

Emotionales Teilen:

- 1.) Sichtkreis: Hand in Hand im Kreis stehen und sich gegenseitig in die Augen schauen, eine*r nach dem*der anderen.
- 2.) Bild der Emotionen: Der Joker bittet die Gruppe, ein spontanes Bild mit dem eigenen Körper zu machen, sobald er klatscht. Dieses ist verbunden mit den erlebten Emotionen im Workshop.

Bewertung:

- 3.) Der Gegenstand: In einem Kreis reichen sich die Teilnehmer*innen gegenseitig einen Gegenstand, während sie ihre Gedanken und Gefühle über die Erfahrung des Workshops in Form einer kurzen Rede mitteilen. Die Regel ist, nur zu sprechen, wenn man den Gegenstand in den Händen hält, und zuzuhören, ohne die Reden der anderen zu unterbrechen oder zu kommentieren.

Barometer:

- 4.) Der Trainer*die Trainerin zeigt auf eine imaginäre Linie auf dem Boden und stellt dann den Teilnehmer*innen einige Fragen zu ihrer

ALLGEMEINE BEMERKUNGEN

Wenn der Workshop mehrere Sitzungen umfasst, denke daran, jede Phase in jeder Sitzung durchzugehen. Wenn die Sitzungen kurz sind, kannst du dich in den ersten Sitzungen auf die Phasen 1-2-5 konzentrieren und in den folgenden Sitzungen nach und nach weitere Phasen hinzufügen. Wir empfehlen, Sitzungen von jeweils mindestens 3 Stunden zu planen. Weitere Übungen findest du im Anhang zu diesem Toolkit und in jedem Theaterhandbuch.

Wahrnehmung des Workshops: "Wie hast du den Workshop bewertet: die Leitung, die Organisation, den Inhalt, die Methodik?". Die Teilnehmer*innen stellen sich auf die Linie und positionieren sich auf der Skala zwischen 100% Zufriedenheit bis gar keiner Zufriedenheit auf. Kurze Kommentare können erfragt werden, um mehr Details zu erfahren.

Lernen:

5.) Die Teilnehmer*innen tauschen sich in Paaren darüber aus, was sie im Workshop gelernt haben. Dann berichtet jedes Paar kurz der ganzen Gruppe oder zeigt ein Poster mit den Erkenntnissen.

6.) Gib allen Teilnehmer*innen ein Post-It, auf das er*sie ein Konzept schreiben soll, das durch den Workshop geklärt wurde, oder ein Wissen, das er*sie dank des Workshops erworben hat. Die Post-its werden an der Wand gesammelt, nach Belieben der Teilnehmer*innen angeordnet und gruppiert, gezeigt und als kollektives Kunstwerk kommentiert.

Ritueller Abschluss:

7.) Die 3 Ury-Atemzüge: Die Teilnehmer*innen stehen im Kreis und haben die Augen geschlossen. Der Trainer*die Trainerin lädt sie ein, tief einzuatmen, und schlägt dann vor, einen ersten tiefen Atemzug den vergangenen Generationen zu widmen; ein zweiter Atemzug sollte als Geschenk an die während des Workshops entstandene Gemeinschaft ausgeatmet werden und ein dritter Atemzug ist sich selbst gewidmet.

8.) Lauf in die Mitte: Die Teilnehmer*innen stehen Hand in Hand im Kreis. Dann sehen sie einander in die Augen und rennen dreimal schreiend in die Mitte.

Allgemeine Anforderungen an den Workshop

Space: Raum: Passend ist ein für die Gruppengröße geeigneter, bequemer und ruhiger Raum, am besten mit einem Holzboden zum Hinlegen. Wenn du planst, in Untergruppen zu arbeiten, ist es besser, einige kleinere Räume zu haben, um die Gruppe zu teilen.

Zeit: Die geschätzte Dauer der Übungen beinhaltet nicht die Nachbesprechungsphase, die schwer vorherzusehen ist, da ihre Länge je nach Gruppendynamik und Emotionen variiert. Es liegt

in der Verantwortung der Trainer*innen, zu spüren, wie viel Zeit die Teilnehmer*innen brauchen, um das Erlebte zu verarbeiten, davon zu profitieren und ihre Gefühle zu sortieren.

Objekte: Manchmal verwenden wir Objekte, um die Fantasie zu bereichern oder weil sie notwendig sind. Du findest die Anforderungen in jeder Übung, aber fühle dich frei, etwas hinzuzufügen oder nicht zu verwenden, wenn nötig.

Ausrüstung: Du kannst etwas Musik gebrauchen. In diesem Fall kann eine geeignete Ausrüstung notwendig sein.

Dauer: Wir haben einen 20-stündigen Workshop als ideale Zeit für diesen Prozess konzipiert. Weniger Zeit kann zu kurz sein, um einen sinnvollen Prozess zu entwickeln, während mehr Zeit für die Einstellung zur Mitarbeit schwierig sein kann.

Gruppengröße: Für eine Workshop-basierte Theaterpraxis ist eine Teilnehmer*innenzahl von etwa 12 bis 24 Personen zu bevorzugen. Die Arbeit mit weniger Teilnehmer*innen erschwert die Durchführung einiger Techniken und kann die Interaktionen in der Gruppe einschränken; bei einer größeren Gruppe ist es schwieriger, allen eine Bühne zu bieten und eine warme Gruppenatmosphäre zu schaffen.

Verschiedene Vorschläge findest du in der Beschreibung der Übung/Technik.

Arbeitsregeln: Zu Beginn vereinbaren wir einige grundlegende Regeln, um einen sicheren Raum zu schaffen:

- Vermeide es so weit wie möglich, Urteile über dich selbst, andere und die Aktivität abzugeben. Es sei denn, du wirst ausdrücklich dazu aufgefordert (z. B. in der Evaluierungsphase des Workshops).
- Niemand ist verpflichtet, eine vorgeschlagene Aktivitäten durchzuführen, wenn er*sie sich dabei nicht wohl fühlt.
- Behalte die intimen Geschichten, die jemand während des Workshops erzählen könnte, für dich.
- Verwende eine respektvolle Sprache. Wie diese aussieht, kann mit der Gruppe geteilt werden.

3.3 Detaillierte Beschreibung der Übungen nach Strategien

3.3.1 Werkzeuge für Strategie 1: "Analyse von Diskriminierung"

1— Inszenierung von Geschichten über Diskriminierung

Ziele: Identifizierung konkreter Diskriminierungssituationen, Analyse der Diskriminierungsdynamik; Herausfinden, wie man sich gegenüber diskriminierenden Situationen behaupten kann. Dieses Tool versucht, den Teilnehmer*innen die Komplexität von Diskriminierung näher zu bringen, ausgehend von konkreten Beispielen bis hin zu möglichen Szenarien aus dem wirklichen Leben. Durch Fragen und den Einsatz von Theater Techniken wirst du versuchen, die Menschen zu einem höheren Bewusstsein zu bringen.

Beschreibung:

1. Zur Vorbereitung könnten die Trainer*innen/Moderator*innen Beispiele und Geschichten über Diskriminierung als Karten bereitstellen oder die Teilnehmer*innen bitten, diese in Zeitungen und Medien zu suchen und zum Workshop mitzubringen. Im letzteren Fall sollten die Geschichten unter Anleitung der Trainer*innen/Moderator*innen ausgetauscht und diskutiert werden, um sicherzustellen, dass man sich auf Geschichten konzentriert, die die strukturelle Dynamik der Diskriminierung ansprechen. Die Geschichten können auch aus einer Gruppenarbeit in Paaren oder kleinen Gruppen hervorgehen.

2. Sobald jede Untergruppe die zu bearbeitenden Geschichten ausgewählt hat, werden diese mit Hilfe von Proben Techniken inszeniert (siehe Abschnitt 3.2, die 3. Phase "Kernaktivität")

3. Anschließend werden sie vor den anderen Teilnehmer*innen vorgespielt und mit ihnen analysiert:

- Fragen wie: Was siehst du? An welche Art von Diskriminierung erinnert es? Warum wird eine der Figuren diskriminiert und auf welche Weise? Welchen sozialen Gruppen gehören der Täter und die unterdrückte Person an? Gibt es ein

Machtverhältnis zwischen diesen beiden Gruppen? Was tun oder unterlassen die Umstehenden schließlich? Sind sie mitverantwortlich oder nicht? Was sind die unsichtbaren Elemente, die die Mikrosituation beeinflussen?

- Eine Technik wie Mikro-Makro (Diese wird später in diesem Abschnitt beschrieben.) oder durch transformative Theater Techniken wie die des Theaters der Unterdrückten oder andere Ansätze des Sozial- und Gemeinschaftstheaters. Während der Aufführung werden die Teilnehmer*innen ermutigt, verschiedene Rollen zu verkörpern und verschiedene Strategien auszuprobieren, um das Problem zu lösen oder die Situation zu bewältigen, wobei die vorherige Analyse berücksichtigt wird.

Nachbesprechung: Es sollte eine Gruppenreflexion folgen, die Raum für Kommentare und Diskussionen bietet, um die soziale und politische Dimension der Diskriminierung zu unterstreichen und die Analyse und das Verständnis der Mechanismen zu vertiefen.

Einige Fragen, die verwendet werden können:

- Ist die Diskriminierung auf schlechte Menschen oder auf soziale Mechanismen zurückzuführen, die auf einem Machtungleichgewicht beruhen?
- Wie würden sich Menschen fühlen, die diskriminiert werden? Wenn es mir passieren würde, wie würde ich mich fühlen?
- In was für einer Gesellschaft würdest du gerne leben?
- Was "verdienst" du als Mensch, der in einer diskriminierenden Gesellschaft lebt? Was könntest du an einer gerechten Gesellschaft "verdienen"?
- Was kannst du jeden Tag tun, um Diskriminierung zu bekämpfen? (in konkreten Alltagssituationen, in denen du mit Desinformation konfrontiert bist, auf jeder Ebene).

Materialien: Gegenstände, Materialien und Kleidung für die Szenen. Eventuell Karten mit Geschichten.

Zeit: Die Bildung der Untergruppen und die Inszenierung eines Entwurfs der Geschichte kann mindestens 1-2 Stunden in Anspruch nehmen; es ist schwer, die Zeit genau zu schätzen, da es sich um einen komplexen Prozess handelt. Der Zeitaufwand hängt von der Größe der Gruppe ab.

Gruppengröße: idealerweise zwischen 12 und 24 Personen

2— Mikro-Makro

Ziele: Die Menschen sollen ermutigt werden, über die Zusammenhänge zwischen den kleinen Ereignissen in ihrem täglichen Leben und dem größeren sozialen Kontext nachzudenken und zu analysieren, wie dieser Kontext ihre alltäglichen Beziehungen zu anderen beeinflusst, selbst wenn sie sich dessen nicht bewusst sind. Die Übung zeigt, dass jede diskriminierende Handlung das gesamte System der Diskriminierung verstärkt. Das Erkennen der Verbindung zwischen der Mikro- und der Makro-Dimension bringt die Teilnehmer*innen dazu, darüber nachzudenken, wie wichtig ihr Handeln für die Schaffung einer neuen Welt ist.

Beschreibung: Wenn eine Diskriminierungsszene fertiggestellt und inszeniert ist (siehe Übung 3 - Inszenierung von Diskriminierungsgeschichten), kannst du sie mit Hilfe von Theater Techniken analysieren:

1. Nachdem du die Szene gesehen hast, fordere die Zuschauer*innen (die anderen Teilnehmer*innen, die die Szene beobachten) auf, nacheinander ein Bild von der Szene zu machen, indem sie die Elemente auf der Bühne verwenden und sie so zusammensetzen, wie du die Beziehungen zwischen den Figuren wahrgenommen hast. Fordere dazu auf, eher eine metaphorische als eine realistische Darstellung zu verwenden.

2. Unter Berücksichtigung des Bildes in der Mitte, lade das Publikum ein, eine*r nach der*dem anderen mit dem eigenen Körper einen Teil zum Bild hinzuzufügen. Sie sollen eine Rolle aus der Gesellschaft übernehmen, am besten eine Rolle, welche die Szene oder die Beziehung der Unterdrückenden oder Unterdrückten beeinflusst. Sobald jemand, dies getan hat, kannst du jede Person bzw. jedes Symbol einladen, einen Monolog zu beginnen, der zeigt, auf welche Weise die Szene, den Mikrokosmos, beeinflusst wird.

Beachte: Diese Elemente, die du der ursprünglichen Szene hinzufügst, sind keine Personen, sondern verkörperte Symbole, wie Patriarchat, rassistische Ideologien, Religion, Gesetze und alle anderen Makroelemente der Gesellschaft, die die Gruppe entdecken kann.

Nachbesprechung

Du kannst fragen:

- Welches sind die wichtigsten gesellschaftlichen Elemente, die diese kleine Geschichte über Diskriminierung beeinflussen?

- Wie können diese größeren Elemente individuell und kollektiv angegangen werden?

Materialien: Gegenstände, Materialien und Kleidung für die Szenen

Dauer: mindestens 1-2 Stunden, je nach Größe der Gruppe.

Gruppengröße: idealerweise 18 bis 24 Teilnehmer*innen, um genügend Leute zu haben, die als Makroelemente eingesetzt werden können.

3.3.2 Werkzeuge für Strategie 2 - Dekonstruktion von Stereotypen

1— Bild des Wortes

Ziele: Entdeckung der Bedeutung eines Wortes, der Unterschiede in der Gruppe, der verinnerlichten Stereotypen; Diese Übung ist wirkungsvoll, um unsere versteckten und verinnerlichten Stereotypen aufzudecken, da die geforderte Schnelligkeit die inneren Wahrnehmungen eines Wortes ohne Zensur zum Vorschein kommen lässt. In diesem Sinne ist es wichtig, eine sichere Atmosphäre zu schaffen, in der Stereotypen, Irrtümer und Mehrdeutigkeiten zu Wort kommen können, ohne dass wir urteilen oder "politisch korrekt" sein müssen. Nur wenn wir unsere Stereotypen zugeben und akzeptieren, können wir sie später wirksam bekämpfen.

Beschreibung:

1. Stehend in einem Kreis. Du warnst die Teilnehmer*innen vor, dass du ein Wort ansagen wirst, und sie müssen sofort reagieren, indem sie ihren Körper so formen, dass er dieses Wort ausdrückt.

2. Sage ein Wort wie: Diskriminierung, Schwarze, Weiße, Ältere, Jüngere, Hetero, Schwule, Lesben usw. Wähle das für die Gruppe wichtigste aus.

3. Nimm dir bei jedem Wort die Zeit, um dich umzusehen, ohne das Bild zu entstellen.

4. Lade Menschen ein, sich mit ihnen ähnlichen zusammenzuschließen und Familien zu gründen

5. Zeige nacheinander die erstellten Familien und fordere dazu auf, Titel zu geben, die diese Familie zusammenfassen und charakterisieren

6. Beginne mit einem neuen schwierigen Wort.

Nachbesprechung: Frag, ob die Ergebnisse den wahren Sinn erfasst haben oder ob es sich eher

um Stereotypen handelt. Betone, dass diese manchmal sehr versteckt sind und dank dieser Unmittelbarkeit zum Vorschein kommen. Betone die Überraschung, die vor allem mit Diskriminierung und Stereotypen zusammenhängt.

Materialien: keine.

Dauer: 15-40 Minuten, je nach Gruppengröße und Anzahl der Wörter, die du erforschen möchtest.

Gruppengröße: idealerweise 16 bis 24 Teilnehmer*innen, um ein breites Spektrum an Wahrnehmungen zu erhalten.

2— Tier und Zeichen

Ziel: Unsere Wahrnehmung und unser Idealbild durch eine Tierfigur sichtbar machen und das Bewusstsein für Stereotypen schärfen.

Beschreibung:

1. Erster Teil: (Dieser Teil kann auch für die Strategie "Identität" verwendet werden.) Wir bitten die Teilnehmer*innen, Charaktereigenschaften/Qualitäten/Identitäten vorzustellen, die sie als Tier zu haben glauben. Jede*r Teilnehmer*in wählt selbst ein Tier aus, ohne sich zu äußern, während er*sie noch auf den Stühlen sitzt.

2. Dann stehen sie eine*r nach der*dem anderen auf und geht zur Bühne. Auf dem Weg zur Bühne verwandeln sie sich langsam in ihr gewähltes Tier.

3. Auf der Bühne improvisieren sie eine kurze Zeit, dann verwandeln sie sich langsam wieder in einen Menschen, bis sie zu ihrem Stuhl zurückgehen. Aber sie behalten eine Bewegung oder eine andere Eigenschaft ihres Tieres bei, bis sie ihren Stuhl erreicht haben.

4. Falls gewünscht, kann der*die Trainer*in diese Übung fortsetzen, indem er*sie die Teilnehmer*innen auffordert, ein anderes Tier zu wählen, das ihrer Meinung nach ihre Identität symbolisiert.

Nachbesprechung:

- Warum habe ich dieses Tier ausgewählt?
- Was wissen wir über dieses Tier?
- Haben wir Vorurteile gegenüber dem Tier?

Beschreibung:

1. Zweiter Teil - Improvisation in Gruppen: Wir bilden Gruppen von drei Teilnehmer*innen und bitten sie, vorher über einen Konflikt zu sprechen, den sie erlebt oder gesehen haben und an den sie sich noch erinnern. Ohne es den anderen zu zeigen, schreibt jede*r Teilnehmer*in einen

Tiernamen auf ein Stück Papier und einen Ort auf ein zweites Stück Papier und legt diese in zwei Eimer in der Mitte.

2. Dann wählt jede*r Teilnehmer*in einen der Zettel mit einem Tier aus und jede Gruppe wählt gemeinsam einen Zettel mit dem Ort darauf aus.

3. Danach bereitet jede Gruppe eine kurze Szene der Geschichte vor, über die sie gesprochen haben und die sich an diesem Ort ereignet hat, und schreibt sie auf das Papier. Jede*r Teilnehmer*in spielt die Situation/Szene mit der Figur des Tieres, das er aus dem Eimer gezogen hat.

4. Nach der ersten Improvisation tauschen die Teilnehmenden die Rollen (mit einer anderen Positionierung innerhalb der Geschichte, z.B. Täter vs. Unterdrückte) und wiederholen die Szene ein paar Mal und reflektieren, was sich wie und warum durch die verschiedenen Rollen verändert hat.

Hinweis für Moderator*innen: Die Verwendung eines Tieres zur Vorbereitung eines Charakters ist einerseits einfach und macht Spaß, aber auch die Beobachtung eines Charakters und ihrer Beziehung zu dieser Rolle durch ihre Identitäten und der Versuch zu verstehen, "warum dieses Tier sich so verhält, wenn es ein Mensch wäre, wie es sprechen, sich bewegen, sich verhalten, reagieren würde..." Es bietet eine breite Palette von Reflexionsmöglichkeiten und Bewusstseinsmomenten für Stereotype.

Materialien: ein Blatt Papier, drei Teilnehmer*innen, zwei Eimer.

Dauer: 30-40 Minuten, je nach Größe der Gruppe.

Gruppengröße: ideal für 12 bis 24 Teilnehmer*innen.

3— Abbau von Diskriminierung

Ziele: Dies ist eine Anpassung der Boal-Übung; in dieser Form kann die Empathie in der Kleingruppe verbessert werden. Empathie kann ein Schritt nach vorne sein, um Diskriminierung zu analysieren und eine gemeinsame Basis zwischen einer Person, die die Situation nicht erlebt, und anderen zu schaffen. Es ist wichtig, sich nicht nur darauf zu beschränken, da die Gefahr besteht, die Dimension der Macht und unsere Verantwortung für die Aufrechterhaltung der Struktur auszublenken und uns auch freizusprechen, da wir einfühlsam sind. Die Übung kann auch dazu beitragen, zu erkennen, wie Stereotypen jede Person je nach ihrer Position in der Beziehung beeinflussen.

Beschreibung: in Untergruppen von 3-5 Personen; eine*r erzählt eine Geschichte über Diskriminierung; die Gruppe improvisiert 3 Mal auf diese Weise:

1. Die erzählende Person ist der*die Protagonist*in, das Opfer der Situation.
2. Die erzählende Person wird zum*zur Unterdrücker*in und die Person, die diese Rolle zuvor gespielt hat, nimmt die Rolle des*der Unterdrückten an
3. Der*die Erzähler*in nimmt wieder seine*ihre eigene Rolle als Opfer ein, versucht aber diesmal, besser gegen die Unterdrückung zu agieren

Nachbesprechung: Abschließend werden die Gefühle in der Gruppe ausgetauscht.

- Wie hast du dich als Unterdrücker*in gefühlt? Und als Unterdrückte*r?
- Was hast du von der Figur, die du in Stufe 1 spieltest, in Stufe 2 mitgenommen? Und von Stufe 2 zu Stufe 3?
- Welches Bild oder welchen Stereotyp hattest du bei jedem Schritt bezogen auf die Gegen-rolle im Kopf?

Materialien: keine

Zeit: 30-50 Minuten, je nach Beteiligung der Untergruppen

Gruppengröße: Es gibt keine bestimmte Grenze, da die Untergruppen parallel arbeiten, aber halte die Standardgröße ein, da dies die Nachbesprechung erleichtert.

3.3.3 Werkzeuge für Strategie 3 - Erforschung von Macht und Privilegien

1— Status-Spiel

Ziele: Entwicklung von Empathie und Sensibilisierung für Macht- und Privilegienverhältnissen sowie Bewusstmachung der in der Gesellschaft verbreiteten Vorurteile und der eigenen Urteilsfähigkeit

Beschreibung:

1. Erste Phase: Wir symbolisieren den allgemeinen Status in der Gesellschaft mit Zahlen von 1 bis 10. 1 ist der niedrigste Status, d.h. jemand mit weniger Prestige und 10 ist der höchste, d.h. das beste Prestige in der Gesellschaft oder Gemeinschaft.
2. Eine*r der Teilnehmer*innen geht mit dem*der Traine*in aus dem Raum und der*die Trainer*in wählt für sie*ihn eine Zahl von 1-10 aus. Alle

anderen sitzen innerhalb des Raumes in einem Halbkreis.

3. Der*die Teilnehmer*in mit der Nummer kommt herein, bleibt in der Mitte und verhält sich so, wie es ihrem zahlenmäßigen Sozialstatus entspricht. Die Gruppe rät, welche Nummer sie ist.

4. Sie alle überlegen gemeinsam, warum sie so gedacht haben. So entsteht eine Gelegenheit, sich mit individueller und gesellschaftlicher Diskriminierung und Vorurteilen auseinanderzusetzen.

5. Zweite Phase: Nach der Reflexion des ersten Teils geht der*die Teilnehmer*in wieder nach draußen und der*die Moderator*in weist den Rest der Gruppe an, ihn*sie zu ignorieren und anders zu reagieren. Wenn der*die Teilnehmer*in zum Beispiel als Nummer 9 hereinkommt, verachtet die Gruppe ihn*sie und reagiert so, als wäre er*sie eine Nummer 3.

6. Wie verändert dies Gefühle, Körpersprache und Verhalten? Was sagt unser Status im täglichen Leben über uns aus? Wie bewerten wir andere? Was tun wir, wenn wir anders bewertet werden, als wir es gewohnt sind?

Eine weitere Variante ist die Entsendung von zwei Teilnehmer*innen, die getrennt von den Trainer*innen gebrieft werden. Sie treffen sich auf der Bühne, ohne den Status des anderen zu kennen - und auch das Publikum weiß es nicht. Die kurze Improvisation des Treffens ist zu Ende, wenn eine*r der Spieler*innen beschließt, die Szene zu verlassen.

Das Publikum und die Spieler*innen erraten dann den Status der anderen. Sie reflektieren die Szene und die Handlungen sowie die Grundlage ihrer Annahmen.

Wiederhole dieses Spiel in mehreren Konstellationen: z. B. Status 3 trifft Status 7, Status 5 trifft Status 6, Status 9 trifft Status 9.

Nachbesprechung: Wie wird der Status in einer Begegnung festgelegt? Welche Bedeutung hat die Abwertung der anderen Person?

Materialien: keine

Zeit: 30-50

Gruppengröße: besser von 12 bis 24 Teilnehmer*innen

2— Energieanlagen

Ziele: Erforschung des Konzepts der Macht und Vergleich verschiedener Sichtweisen. Diskriminie-

rung ist in Ungleichheit verwurzelt, die durch Macht strukturiert und verteidigt wird. Macht ist gleichzeitig ein ambivalentes Konzept, das als "Möglichkeit zu handeln" oder als "Werkzeug, um Menschen zu zwingen, das zu tun, was ich will" verstanden werden kann. Darüber hinaus kann Macht auf negative Weise eingesetzt werden, um Diskriminierung fortzusetzen oder weniger mächtigen Gruppen zu helfen, Ungleichheit auszugleichen. Diese Art, Macht zu erforschen, wird durch Objekte und Metaphern vermittelt und hilft, implizite Bedeutungen zu entdecken, während sie gleichzeitig den Einzelnen vor Verurteilungen schützt und seine Öffnung erleichtert.

Beschreibung: Die Teilnehmer*innen werden gebeten, verschiedene Objekte mitzubringen, um eine Installation zum Thema Macht zu gestalten. Der*die Trainer*in kann auch viele verschiedene Materialien für die Gruppe mitbringen.

Der Ausgangspunkt kann ein Brainstorming zum Thema Macht sein, ein Nachdenken über Macht und die Klärung ihrer verschiedenen Bedeutungen. Wenn du nur diese verschiedenen Interpretationen untersuchen willst, ist es besser, gleich mit der Installation zu beginnen.

1. Jede Person hat 5 Minuten Zeit, um über Macht nachzudenken, um anschließend Objekte und Materialien zu sammeln und eine Installation über Macht zu schaffen.

2. Der*die Trainer*in nimmt sich ausreichend Zeit, um die Installationen zu vervollständigen und die Gruppe und Einzelpersonen zu beobachten, um das Produkt fertigzustellen.

3. Die Gruppe wird eingeladen, einen Rundgang zu machen, wie in einer Ausstellung, um die Installation zu besichtigen (oder frei oder mit dem*der Trainer*in als Führer*in)

4. Der*die Trainer*in bittet um Beobachtungen und Interpretationen zu jeder Installation, wobei er*sie einen guten Rhythmus beibehält, um die Gruppe nicht zu ermüden.

Nachbesprechung: Du kannst mit einer allgemeinen Debatte darüber enden, was sich aus dieser Untersuchung ergeben hat, welche Art von Machtkonzept usw.

- Ist Macht negativ oder nicht?
- Wie hängt Macht mit Diskriminierung zusammen?
- Was sind die Quellen meiner persönlichen Macht?

- Wie setze ich meine Macht ein? Um eine diskriminierende Situation aufrechtzuerhalten oder um eine Veränderung zu ermöglichen?

- Wie?

Materialien: viele verschiedene Objekte, mit offener Bedeutung oder der Möglichkeit, auf verschiedene Weise verwendet zu werden; auch Materialien wie Papier, Stöcke, Farben, Steine - alles könnte in den Installationen in einer Vielzahl von Dimensionen, Farben, Formen, Materialien, Texturen, Gewichten, etc. verwendet werden.

Dauer: 30-40 Minuten, je nach Größe der Gruppe

Gruppengröße: ideal für 12 bis 20 Teilnehmer*innen. Mehr Personen bedeuten mehr Installationen und es kann anstrengend sein, alle zu besuchen.

3— Privilegierter Spaziergang

Ziele: Sichtbar machen, dass wir in der Gesellschaft alle eine unterschiedliche Macht haben. Privilegien und Macht sind eng miteinander verbunden. Diese Übung bringt die*den Einzelne*n dazu, über persönliche Privilegien nachzudenken und darüber, wie sie aufrechterhalten werden. Sie kann auch zur Strategie 1 "Analyse von Diskriminierung" passen oder Teil einer Einführungsphase sein, in der die Gruppe die Konzepte von Privilegien, Identität, Othering usw. erforscht.

Beschreibung: Bei dieser Übung geht es darum, sich in eine Rolle zu versetzen. Jede*r Teilnehmer*in erhält eine Rollenkarte mit Informationen über eine bestimmte (imaginäre) Person. Alle Teilnehmer*innen werden gebeten, sich nebeneinander aufzustellen und zu versuchen, sich in die Rolle zu versetzen. Der*die Trainer*in liest dann eine Reihe an Fragen vor und alle Teilnehmer*innen, die eine Frage mit „Ja“ beantworten können, gehen einen Schritt nach vorne. Wenn dies nicht der Fall ist, bleibt der*die Teilnehmer*in stehen. Nach der letzten Frage bleiben alle Teilnehmer*innen in ihren Rollen und auf ihren Plätzen.

Fragen, der Trainer*innen, können sein:

- Kannst du (in deiner Rolle) sicher in jede Bar oder Disco gehen?
- Kannst du bei der Bank einen Kredit für den Kauf eines neuen Autos aufnehmen?
- Kannst du von der Polizei eine faire Behandlung erwarten, wenn du einen Diebstahl anzeigen willst?

- Kannst du planen, zu heiraten und Kinder zu bekommen?
- Kannst du eine Behandlung beim Zahnarzt bekommen, wenn du sie brauchst?
- Fühlst du sich sicher, wenn du bei Dunkelheit durch die Straßen gehst?
- Kannst du deine Zukunft planen?
- Kannst du mit der Person zusammen sein, in die du dich verliebt hast?
- Würdest du dich in einem Sportverein in deiner Stadt wohl fühlen?
- Kannst du bei den nächsten Stadtratswahlen wählen?
- Kannst du deinen Vermieter um Hilfe bitten, wenn deine Nachbar*innen nachts ständig Lärm machen?
- Kannst du leben, wo du willst?

Am Ende bittet der*die Trainer*in die Teilnehmer*innen, sich umzusehen und sich ein Bild von der Positionierung der Gruppe zu machen. Dann interagieren sie miteinander und behalten dabei die Charaktere ihrer Rollenkarten bei.

Nachbesprechung: Nach dieser Improvisation werden die einzelnen Teilnehmer*innen gefragt, wie sie sich in ihrer Rolle gefühlt haben. Sie sollten zunächst nicht verraten, welche Rolle sie verkörpert haben. Nach der Diskussion können alle ihre Identitäten auf den Karten mitteilen.

Materialien: Rollenkarten in ausreichender Anzahl für die jeweilige Gruppengröße

Dauer: 10-15 Minuten

Gruppengröße: idealerweise für 12 bis 20 Teilnehmer*innen

3.3.4 Werkzeuge für Strategie 4 - Erforschung der Identität

1— Wer bin ich?

Ziele: Es handelt sich um eine Übung, die verdeutlichen soll, dass unsere Identität vielfältig ist und dass wir auch mit sehr unterschiedlichen Menschen Gemeinsamkeiten haben.

Beschreibung: Die Gruppe steht in einem Kreis. Der*die Trainer*in bittet die Teilnehmer*innen, einmal der Reihe nach nach vorne zu treten und den Satz "Ich bin..." mit etwas zu vervollständigen, das mit der eigenen Identität zu tun hat.

Nur verschiedene Arten von Möglichkeiten: <Ich bin groß, ich bin weiß, ich bin Italiener, ich bin reich, ich bin verheiratet, ich liebe Tiere, ich bin

schüchtern, ich bin derjenige, der die Umwelt mag...>

Jedes Mal, wenn eine Person nach vorne tritt und sagt "Ich bin...", tritt auch jemand vor, der die-selbe Identität teilt.

Nachbesprechung: Der*die Trainer*in kann fragen, welche Art von gemeinsamer Identität die Mehrheit hatte, wie sich jede*r fühlte, als er*sie die Mehrheit bzw. Minderheit war, welcher gemein-same Aspekt unerwartet zum Vorschein kam, was ist jetzt "Identität", eine oder mehrere? Ist die Identität für immer festgelegt oder beweglich?

Materialien: keine

Dauer: 10-20 Minuten, je nach Engagement der Gruppe

Gruppengröße: ideal für 12 bis 24 Teilnehmer*innen

2— Identitätsbestandteile

Ziele: Diese Übung führt in das Thema Identität ein und verdeutlicht gleichzeitig, dass wir verschiedene Identitäten und Zugehörigkeiten haben.

Beschreibung: Jede Person erhält ein Arbeitsblatt (ein in fünf gleiche Teile geteilter Kreis). Im Folgenden ist es wichtig, keine Beispiele für Identitätsanteile oder Gruppenzugehörigkeiten zu geben, da dies einen großen Einfluss darauf hat, was die Teilnehmer*innen aufschreiben werden.

Der*die Ausbilder*in erklärt, dass jeder Mensch verschiedene Seiten, verschiedene Rollen und Funktionen hat und sich verschiedenen Gruppen zugehörig fühlt.

Der*die Trainer*in bittet darum, in jedes Kästchen eine dieser Seiten oder Gruppen aufzuschreiben, denen man sich zugehörig fühlt. Einige Dinge sind vielleicht leicht zu erfassen, andere Teile unserer Identität kann man mit mehreren Worten beschreiben, wenn das hilft.

Es ist wichtig, dass die auf dem Blatt geschriebenen Wörter niemandem gesagt oder gezeigt werden. Gib dir fünf Minuten Zeit, um dich auf fünf Identitätsbestandteile zu einigen.

Nach fünf Minuten fragst du, ob nun alle fünf Kästchen ausgefüllt sind, und bittest dann die Teilnehmer*innen, EIN Kästchen als das wichtigste zu markieren. Wenn sie dies getan haben, können sie eine*n Partner*in wählen, mit dem sie 10-15 Minuten darüber sprechen können, ob die Wahl leicht oder schwierig war. Die Teilnehmer*innen müssen ihre Notizen dem*der Partner*in nicht zeigen. Es bleibt ihnen überlassen, ob sie etwas

preisgeben oder nicht.

Nachbesprechung: Die Diskussion darüber, was Identität für die Gruppe bedeutet und welche Merkmale sie hat, kann beginnen. Der*die Trainer*in kann die Idee einer festen und eindimensionalen Identität problematisieren und die Verbindungen zwischen den einzelnen Identitäten trotz ihres unterschiedlichen Hintergrunds erkunden.

Materialien: 1 Blatt, aufgeteilt in 5 Sektoren, für jeden Teilnehmer

Dauer: 30-40 Minuten.

Gruppengröße: ideal für 12 bis 24 Teilnehmer*innen

3— Polarisierung

Ziele: Sichtbarmachen der Unterschiede zwischen Identitäten, die ähnlich erscheinen. Menschen dazu bringen, darüber nachzudenken, was Identität ist. Durch diese Übung erhält die Gruppe eine Visualisierung der verschiedenen Ansichten innerhalb der Gruppe. Und selbst Menschen, die ähnlich aussehen oder sich aufgrund von Kategorien wie Geschlecht, ethnischer Zugehörigkeit, sexueller Orientierung, Behinderung, Alter usw. für ähnlich halten, können ganz andere Ansichten haben als andere. So wird die Heterogenität von vermeintlich homogenen Gruppen sichtbar.

Beschreibung: Die Gruppe steht und der*die Trainer*in lädt sie ein, eine imaginäre Linie oder Diagonale im Raum zu benutzen, um sich selbst als Antwort auf die Fragen des Trainers*der Trainerin darzustellen.

Der*die Trainer*in nennt eine Polarität, z. B. männlich/weiblich, und fordert die Teilnehmer*innen auf, sich zu bewegen. Dann können sie kommentieren.

Der*die Trainer*in kann andere strukturelle Polaritäten wie soziale Klasse, Behinderung, Alter, aber auch Ideologien (progressiv und konservativ) oder Werte (Frieden/Sicherheit, Integration/Ausgrenzung) untersuchen.

Das Fragen/Bewegen kann mit kurzen Diskussionen in den jeweils gebildeten homogenen Gruppen abgewechselt werden.

Variante: Der Raum wird durch eine Linie in "Ich stimme der Aussage zu." und "Ich stimme der Aussage nicht zu." unterteilt. Die Teilnehmer*innen müssen auf eine Aussage reagieren, die der/die Moderator*in laut vorliest. Die Teilnehmer*innen

dürfen nicht in der Mitte, direkt auf der Linie stehen, sondern müssen sich für eine Seite entscheiden. Sie dürfen sich aber näher oder weiter von der Mitte wegbewegen und dabei "Ich stimme mehr zu." oder "Ich stimme weniger zu." angeben.

Nachbesprechung: In einer abschließenden Diskussion könnte erörtert werden, ob diese Dichotomien angemessen und real sind oder zu einer Erkenntnistheorie der westlichen Zivilisation gehören, die hinterfragt werden sollte. Die Übung kann emotional sehr herausfordernd sein, eine Person verletzen und harte Reaktionen hervorrufen, sie kann aber auch eine Debatte über die Bedeutung eines Wortes auslösen, also sei vorsichtig und bereite dich vor, wenn du es einsetzen willst.

Materialien: keine

Dauer: 10-20 Minuten, abhängig von der Menge der gegebenen Reize

Gruppengröße: ideal für 12 bis 24 Teilnehmer*innen

3.3.5 Werkzeuge für Strategie 5 - Ausbildung von Verbündeten

1— Diskriminierungsbarometer

Ziele: Wir sollen uns mit unseren eigenen impliziten Gefühlen und Gedanken über Diskriminierung auseinandersetzen. So können wir über unsere erlernten, allgemeinen Vorurteile und unsere eigenen Erfahrungen nachdenken. Es kann auch in Strategie 2 über Stereotypen verwendet werden.

Beschreibung:

Erster Teil: Auf dem Boden liegen mehrere Blätter mit verschiedenen Aussagen, die der*die Trainer*in im Vorfeld vorbereitet hat. Es eignen sich sowohl Aussagen mit aktuellen Bezügen als auch klassische Stereotypen. Die Teilnehmer*innen haben zunächst die Aufgabe, alle Aussagen durchzulesen und dann eine auszuwählen, die sie in den Händen halten (ca. 10 min).

Zweiter Teil: Der*die Trainer*in markiert ein sogenanntes "Diskriminierungsbarometer" mit Klebeband auf dem Boden. An einem Ende steht die Zahl 1, am anderen Ende die Zahl 10. Die Zahl 1 bedeutet "nicht sehr diskriminierend", die 10 bedeutet "sehr diskriminierend". Jede*r Teilnehmer*in soll nun die ausgewählte Aussage vorlesen und sie dann auf das Barometer stellen, je nachdem wie er*sie diese subjektiv bewertet (ca.

15 Min.).

Mögliche Aussagen:

- Deutsche sind ordentlich. Türk*innen sind temperamentvoll. Italiener*innen sind lebenslustig. Japaner*innen sind fleißig. Franzos*innen sind charmant. Amerikaner*innen sind optimistisch. Usw.
- Frauen gehören ins Haus.
- Ein*e Lehrer*in verlangt, dass auf dem Schulhof nur Deutsch gesprochen werden darf.
- Ein*e Schüler*in erzählt Judenwitze und sagt hinterher, es sei nur Spaß.
- Fahnen werden während der Fußballweltmeisterschaft geschwenkt.
- Frauen sind klüger als Männer.
- Schwarze können besser tanzen.

Nachbesprechung: Fragen Sie die Teilnehmer*innen, was diese Übung zum Nachdenken über Stereotypen und das Gefühl, das wir haben, wenn wir solche Kommentare hören, anregt.

Materialien: Klebeband für die Linie auf dem Boden; viele Blätter, mindestens eines für jede*n Teilnehmer*in, mit typischen Gerüchten oder potenziell diskriminierenden Alltagssituationen.

Zeit: 25-30 Minuten

Gruppengröße: ideal für 12 bis 24 Teilnehmer*innen

2— Forum-Theater

Ziele: Die Teilnehmer*innen sollen in die Lage versetzt werden, in diskriminierenden Situationen zu handeln. Die Zielgruppe dieses Projekts wird wahrscheinlich eines Tages eine diskriminierende Situation beobachten. Wenn sie sich diesem Thema und der Zusammenhänge mit den eigenen Stereotypen, Macht, Privilegien, Identitäten usw. bewusster sind, können sie bereit sein, gute Verbündete zu werden.

Beschreibung: Das Forumtheater ist eine der am häufigsten verwendeten und bekanntesten Techniken des Theaters der Unterdrückten, die weltweit eingesetzt und manchmal auch missverstanden werden.

Konkret bedeutet das, eine Unterdrückung einmal zu zeigen und beim zweiten Mal das Publikum aufzufordern, die Szene zu stoppen, wenn eine Diskriminierung im Spiel ist, das Opfer zu ersetzen und etwas zu ändern. Im Gegenzug kann jede Person, die möchte, auf der Bühne intervenieren. Der*die Moderator*in hilft, die Suche nach

Alternativen zu vertiefen, ohne die Interventionen zu bewerten.

Einige der Leser*innen verfügen wahrscheinlich über umfangreiche Grundkenntnisse. Mehr grundlegende Informationen findest du in Box 1.

Die Idee dieses Weges ist es, eine fiktive Szene zu kreieren, die auf realen Situationen basiert, um die Handlungsmöglichkeiten aus der Sicht derjenigen zu analysieren, die Zeug*innen der diskriminierenden Situation sind.

Ein möglicher Weg dorthin ist:

reale Geschichten von Diskriminierung zu sammeln, bei denen die Teilnehmer*innen Zeug*innen waren: mit einem Brainstorming, mit Paaren, die Geschichten erzählen sollten, mit verschiedenen Vorschlägen, die in einer Gruppe ausgewählt werden sollten, usw.

Bildung von Untergruppen von 3-5 Personen, um eine Geschichte zu inszenieren.

Die Geschichte jeder Gruppe zu zeigen und die Technik des Forum-Theaters zu aktivieren (siehe Box 1).

Nachbesprechung: Schließe die Sitzung mit einem Ritual oder einem Kommentar über die Erfahrung, die Ergebnisse und die entstandenen Gefühle ab. Dann kannst du die durch die Forumssitzung ausgelöste Debatte über die Strategien, die ein Verbündeter umsetzen kann, fortführen.

Materialien: Einige Gegenstände, Kleidung, Materialien für die Szenen können helfen.

Dauer: 3-5 Stunden, je nach Größe der Gruppe

Gruppengröße: besser von 12 bis 24 Teilnehmer*innen

3.4 Beispiele für die Gestaltung von Workshops

Nachfolgend findest du eine mögliche Agenda, die sich aus den Testpilot-Sitzungen ergeben hat, ohne dass du verpflichtet bist, sie zu befolgen, und die du flexibel an die jeweilige Gruppe und den Kontext, mit dem du arbeitest, anpassen kannst.

Wenn du es nützlich findest, kannst du natürlich eine Übung oder Technik durch eine andere ersetzen, die du kennst und die demselben Ziel dient. Einige Ideen sind gegeben und als Möglichkeiten formuliert, nicht ausschließlich.

Bevor du eine detaillierte Tagesordnung mit spezifischen Übungen festlegst, solltest du

zunächst überlegen, ob einige der vorgeschlagenen Strategien für deine spezielle Gruppe attraktiver oder praktikabler wären. Im Allgemeinen müssen alle Strategien und auch der Workshop eine Gruppenatmosphäre schaffen, die für diese Untersuchung nützlich ist. Daher sind die ersten und letzten Schritte der folgenden Agenden gleich. Die Tagesordnung ist auch ein flexibles Instrument, denn wir müssen dem Sensibilisierungsprozess der Gruppe folgen und nicht einem Zeitplan.

Wenn du online arbeiten musst, empfehlen wir Sitzungen von 2-3 Stunden pro Tag oder einen Wechsel von 2 Stunden online und einigen Aufgaben offline. Es ist auch möglich, eine gemischte Version durchzuführen, bei der ein Teil der Teilnehmer*innen anwesend ist und ein anderer Teil online, aber das erfordert eine gute Ausrüstung und Vorbereitung.

Dies ist ein Entwurf für eine mögliche Arbeit, bei der hauptsächlich das Theater der Unterdrückten (TO) im Bereich der Antidiskriminierungsarbeit zum Einsatz kommt.

Timing

Dieser Zeitplan sieht ca. 20 Stunden Workshop vor, aufgeteilt in ca. 1-3 Stunden für Einführung und De-Mechanisierung, 14-17 Stunden für die Kernarbeit und 1-2 Stunden für den Abschluss. Es hängt auch davon ab, ob du Sitzungen von 3 oder 6 Stunden pro Tag durchführst. Im ersten Fall braucht man ein kurzes Aufwärmen zu Beginn und mehrere Abschlüsse..

PHASE	HAUPTZIEL	BESCHREIBUNG
EINFÜHRUNG (10'-20')	um den Teilnehmenden zu helfen, sich zurechtzufinden und wichtige Informationen zu geben	Dieser Punkt ist sehr offen; eini-ge Inhalte: Vorstellung der Mitar-beitenden, Ziele des Workshops, Erwartungen, Schritte im Pro-zess, Arbeitsregeln....
GRUPPENGRÜNDUNG (60 - 90 Minuten)	Aufbau von Vertrauen und Offenheit in der Gruppe, um die Teilnahme zu erleichtern.	Verschiedene Übungen und Spiele (siehe Abschnitt 3.2).
ENTMECHANISIE-RUNG/ VORBEREITUNG (15 - 60 Minuten)	Vorbereitung auf die Erkun-dung der spezifischen Ar-beitsbereiche und Ermögli-chung der Entwicklung der Fähigkeiten der Gruppe und der Einzelnen in diesem Bereich	Spezifische Übungen (siehe Ab-schnitt 3.2).
KERNARBEIT (14-17 Stunden)	Erforschung von Diskrimi-nierung, Stereotypen, Macht, Privilegien, Identität..	Siehe Werkzeuge in Abschnitt 3.3..
EXTRAPOLATION / NACH-BESPRECHUNG (20 - 60 Minuten)	Um das individuelle Wohl-befinden zu überprüfen, entstandene Emotionen zu verarbeiten, neue Erkennt-nisse zu teilen.	Eine freie, geleitete oder durch spezifische Fragen angeregte Diskussion.
SCHLIESSUNG (15 Minuten -30 Minuten)	Um das Ende und den Ab-schied zu ritualisieren..	Bewertung, emotionale und ritu-elle Abschlussübungen (siehe Abschnitt 3.2.)

4 ANHÄNGE

4.1 Bücher

ENGLISCH

- Boal, Augusto, Spiel für Schauspieler und Nicht-Schauspieler, verfügbar unter: <https://www.deepfun.com/wp-content/uploads/2010/06/Games-for-actors-and-non-actors...Augusto-Boal.pdf>
- Boal, Augusto, Theater der Unterdrückten, Routledge, London, 1979
- Boal, Augusto, Spiele für Schauspieler und Nicht-Schauspieler, Routledge, London, 1992
- Boal Augusto, Der Regenbogen der Sehnsucht. The Boal Method of Theatre and Therapy, London/New York, 1995
- Boal, Augusto, Legislative Theatre. Using Performance to make Politics, London/New York, 1998
- Boal, Augusto und Jackson, Adrian, Aesthetics of the Oppressed, Taschenbuch, London, 2006
- Schutzman, Mady und Cohen Cruz, Jan (Hrsg.), Playing Boal: theatre, therapy, activism, London, Routledge, 1994
- Howe Kelly, Boal Julian, Soeiro José (Hrsg.), The routledge companion to Theatre of the Oppressed, Routledge, London/New York, 2019.

DEUTSCH

- Augusto Boal, Theater der Unterdrückten, Übungen und Spiele für Schauspieler und Nicht-Schauspieler, SUHRKAMP-TB NF 361, Frankfurt 1979 +1989
- Augusto Boal, Der Regenbogen der Wünsche, Kallmeyersche, Verlagsbuchhandlung 1999 Übersetzung Jürgen Weintz
- Augusto Boal, Mit der Faust ins offene Messer (Verlag der Autoren 1984)
- Bernd, Ruping, (editor), Gebraucht das Theater. Die Vorschläge Augusto Boals: Erfahrungen, Varianten, Kritik, Lingen, Remscheid, 1991
- Feldhändler, Daniel, Psychodrama und Theater der Unterdrückten, Wilfried Nold, Frankfurt (Germania), 1992
- Fritz Letsch und Wolfgang Fänderl: Videofilm: "Theater, wie im richtigen Leben!" interkulturelles schule - Theaterprojekt "miteinander reden lernen",
- Henry Thorau, Augusto Boals "Theater der Unterdrückten in Theorie und Praxis", Dissertation Rheinfelden 1982
- Simone Neuroth, Augusto Boals "Theater der Unterdrückten in der pädagogischen Praxis, Deutscher Studien Verlag, Weinheim 1994
- Sybille Herzog, Augusto Boals Zentrum des Theaters der Unterdrückten in Paris: Theaterarbeit in der Erwachsenenbildung, Lit-Verlag Münster 1997
- Helmut Wiegand (Editor), Europäische Rezeptionsweisen (Arbeitstitel) des Theaters der Unterdrückten nach Augusto Boal, Verlag, 2005

FRANÇAIS

- Boal Augusto, Théâtre de l'opprimé, pratique du théâtre de l'opprimé, Paris, La découverte (2003)
- Boal Augusto, Halt! C'est magique..., Hachette, Paris (1980)
- Boal Augusto, Jeux pour acteurs et non-acteurs. Pratique du Theatre de l'opprimé, La Decouverte, Paris (1991)
- Boal Augusto, L'arc-en-ciel du désir Méthode Boal de théâtre et thérapie, La Découverte, Paris, 2002

ESPANOL

- Barauna Teixeira Tania, Teruel Tomas Motos, De Freire a Boal, Naque editora, Espagna, 2009

PORTUGUESISCH

- Boal, Augusto, Teatro Legislativo. Versao Beta, Civilizaçao Brasileria, Rio de Janeiro (Brasile), 1996

KROATISCH

- Boal, Augusto, Igre za glumce i ne-glumce (Spiele für Schauspieler und Nicht-Schauspieler). Es wird vom kroatischen Zentrum für Theaterpädagogik (Hrvatski Centar za Dramski Odgoj - HCDO) herausgegeben und kann beim Verlag erworben werden. Um es zu kaufen, muss man diese Nummer in Zagreb anrufen: +385/1/6061084 oder auf dem Handy: +385/91/5701043.

SCHWEDISCH

- Boal, Augusto, Spil ovelser og lege for skuespillere og medspillere, Gråsten: Drama, 1995
- Boal, Augusto, Förtrycktas teater, Gidlund, 1979
- Boal, Augusto, Förtrollad, förvandlad, förstenad: teater för alla, Stockholm: Gidlund, 1980
- Boal, Augusto, För en frigörande teater 200 övningar och lekar för skådespelare och icke-skådespelare som vill uttrycka sig med teater, Stockholm Gidlund, 1978
- Boal, Augusto, Latinamerikansk teater, Sveriges radio, 1977.

4.2 Websites

- CTO, Zentrum für Theater der Unterdrückten (Rio de Janeiro, Brasilien) <https://www.ctorio.org.br/home/>
- Jana Sanskriti (JS) Zentrum für Theater der Unterdrückten (Indien und Bangladesch)
- <https://janasanskriti.org/about-page>
- Giolli Cooperativa sociale, Zentrum für Theater und Pädagogik der Unterdrückten (Italien)
- www.giollicoop.it
- Kuringa, Raum für Theater der Unterdrückten (Berlin, Deutschland) <https://kuringa.de/en/home-2/>
- SCT - Social and Community Theatre Centre (Turin, Italien)
- <http://www.socialcommunitytheatre.com/it/>

ÜBER DIE PROJEKT-PARTNER



SOS Racismo Gipuzkoa/ Gipuzkoako SOS Arrazakeria wurde 1993 gegründet, um allen Formen von Diskriminierung und Ausgrenzung aufgrund von Hautfarbe, ethnischer Zugehörigkeit oder kulturellem Hintergrund entgegenzutreten. SOS Racismo konzentriert seine Arbeit auf die Sensibilisierung der Gesellschaft für die Realität von Migrant*innen sowie für strukturellen Rassismus und vielfältige Formen der Diskriminierung. Zu diesem Zweck führt die Organisation verschiedene Aktionen durch: Sie berät Zugewanderte über ihre Rechte, prangert alle Formen von Rassismus und Diskriminierung aus intersektioneller Perspektive an, fördert interkulturelle Beziehungen, um Vorurteile abzubauen und zum Aufbau einer inklusiven Gesellschaft beizutragen, und führt verschiedene Schulungen durch, um die Gesellschaft zu sensibilisieren und aufzuklären. <http://www.mugak.eu/>



Giolli Cooperativa Sociale ist in nationalen und internationalen Projekten aktiv und arbeitet mit verschiedenen Zielgruppen – meist jungen oder marginalisierten Gruppen – unter Verwendung des Theaters der Unterdrückten (T.O.) als primäre Methode, um deren täglichen Erfahrungen und sozialen Probleme zu erforschen und Veränderungsprozesse im Rahmen der Pädagogik von Paulo Freire, des Community Development Approach und der aktiven Gewaltfreiheit zu fördern. Giolli bietet T.O.-Interventionen und Schulungen für Akteure in sozialen Diensten und Projekten in verschiedenen Bereichen (Antirassismus, Drogenabhängigkeit, soziale Krankheiten, Psychiatrie, Bildung, Prävention usw.) an, die Menschen aller Altersgruppen und Lebensbedingungen einbeziehen. Giolli führt mehrere Projekte zur Verhinderung von Diskriminierung durch, insbesondere der Diskriminierung von Migrant*innen, zugewanderten Gemeinschaften und LGBTQI+-Gemeinschaften. Der Ansatz von Giolli ist partizipativ, horizontal und kreativ. <https://www.giollicoop.it/>



Artemisszió wurde 1998 als gemeinnützige Stiftung mit Sitz in Budapest, Ungarn, gegründet. Wir glauben an eine offene, tolerante Gesellschaft, in der benachteiligten Menschen Chancen geboten werden und Interkulturalität geschätzt wird. Für diese Ziele setzen wir uns in unserem Heimatland und auch im Ausland ein. Wir glauben, dass in der heutigen globalisierten Welt das Verständnis für sehr unterschiedliche Gesellschaften eine zentrale Fähigkeit ist. Dies ist der Weg in die Zukunft. Unsere Gruppe hat ihre Arbeit in zwei spezialisierte Richtungen ausgeweitet: Mira, die interkulturelle Gemeinschaft der Artemisszió-Stiftung, und das Artemisszió Competency Center, das sich auf Selbstfindung und Trainings zur Entwicklung von Kompetenzen konzentriert. <http://www.artemisszio.hu/>



Das Kulturhaus Brotfabrik ist ein Kulturzentrum in einer ehemaligen Brotfabrik in einem sehr lebendigen und farbenfrohen Bezirk Wiens. Eingebettet zwischen Ateliers und Galerien wendet sich das Kulturhaus an die Bewohner*innen des umliegenden Viertels, das durch sozialen Wohnbau und eine vielfältige Bevölkerung, aber wenig Raum für Begegnungen geprägt ist. Das Kulturhaus setzt sich durch künstlerische Projekte mit dem Bezirk auseinander und bietet der Nachbarschaft Möglichkeiten, miteinander in Kontakt zu treten und etwas Neues zu schaffen. Ziel ist es, mit Hilfe von Kunst und Kultur Brücken zwischen den verschiedenen Gemeinschaften zu bauen. Neben dem ehemaligen Fabrikgebäude betreibt das Kulturhaus einen weiteren Veranstaltungsort auf einem nahegelegenen Markt: Der Marktstand 129 wird für Vorführungen, Ausstellungen und andere Veranstaltungen genutzt. Das Kulturhaus Brotfabrik wird von der gemeinnützigen Organisation „Caritas der Erzdiözese Wien - Hilfe in Not“ betrieben. <http://www.kulturhaus-brotfabrik.at/>



ÜBER DAS PROJEKT

Angesichts der populistischen Tendenzen in vielen europäischen Ländern gewinnt die rassismuskritische Arbeit an Bedeutung. In der polarisierten politischen Debatte ist es wichtig, das Spektrum der rassismuskritische Arbeit zu erweitern, um die Sensibilität für dieses Thema in der Gesellschaft zu erhöhen. Wir sind der Meinung, dass Antidiskriminierungsarbeit ein zentrales Thema in der Erwachsenenbildung über alle Bereiche hinweg sein muss.

Unter Antidiskriminierung verstehen wir die Sensibilisierung für, den Einspruch gegen und den Kampf gegen Diskriminierung auf gesellschaftlicher Ebene. Unsere Arbeitsdefinition von Diskriminierung bedeutet nicht nur die ungleiche Behandlung von Menschen, sondern basiert auf der Konstruktion von Gruppen aufgrund von Unterschieden in gesellschaftlich relevanten Kategorien wie Geschlecht, Sexualität, Rasse, ethnische Zugehörigkeit, Religion, Alter usw. als vermeintlich intrinsisch verschieden voneinander. Diese Unterschiede werden als Begründung und Legitimation für die Ungleichbehandlung ganzer Gruppen von Menschen herangezogen, was zu sozialer Ungleichheit führt. Macht und Machtungleichheit sind in diskriminierende Handlungen, Strukturen und Systeme eingeschrieben.

Unser Ansatz in Bezug auf dieses Problem besteht darin, mit kreativen Mitteln die Reflexion zu fördern und das Verständnis zu verbessern. Unsere Workshopkonzepte schlagen Formate vor, die künstlerische Methoden mit Antidiskriminierungsarbeit verbinden. Diese werden von Fachleuten in vier verschiedenen europäischen Ländern gemeinsam entwickelt: Spanien, Italien, Ungarn und Österreich. Gemeinsam mit Experten aus den Bereichen partizipatives Video, Theater und Theater der Unterdrückten sowie soziale Medien bringen wir unsere eigenen Erfahrungen in vier praktischen Toolkits für Pädagogen und Ausbilder zusammen. Darüber hinaus bieten wir eine Sammlung innovativer Evaluierungsinstrumente, die speziell auf die Bedürfnisse solcher Workshops im Bereich der nicht-formalen Erwachsenenbildung zugeschnitten sind.

Damit bieten wir Trainern und Pädagogen ein neues Set an Techniken, um ihr Handlungsfeld zu erweitern. Kreative Mittel haben ein starkes Potenzial für die persönliche Entwicklung und bieten Raum für persönliche Reflexion auf einer sehr tiefgreifenden Ebene. Unser Ziel ist es, dass sich mehr Lehrer, Ausbilder und Erzieher dieses Potenzials bewusstwerden!

Die Toolkits sind in Englisch, Spanisch, Baskisch, Italienisch, Deutsch und Ungarisch verfügbar. Sie können kostenlos heruntergeladen werden unter

<https://www.caad-project.eu/>

Autor*innen und Mitwirkende dieser Broschüre:

Roberto Mazzini, Enrica Mattavelli, Massimiliano Filoni, Marina Mazzolani, Daniela Margutti (Giolli Cooperativa Sociale)

Özge Dayan Mair, Gizem Gerdan, Iris Neuberg, Tilman Fromelt, Veronika Hackl, Mbatjiua Hambira (Kulturhaus Brotfabrik)

Olga Irimiás, Anna Végh, Péter Klausz, Kennedy Cook, Gabriella Farkas, Éva Moharos, Anikó Kiss

Judit Slezs, Zsanett Kanász (Artemisszió)

Layout:

Luna Almousli, Lily Stepanyan



Kofinanziert durch das
Programm Erasmus+
der Europäischen Union

Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung trägt allein der Verfasser; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.