



Awareness in Bildungsräumen

Bewegungsakademie e.V.

Bewegungsakademie e.V.

Awareness in Bildungsräumen

Lernen

diskriminierungs-

sensibel &

ganzheitlich

gestalten



Bewegungsakademie

**Welt.
Verändern.
Lernen.**

Autor:innen der Bewegungsakademie:

Nuriani Hamdan, Nele Klemann, Alexander Koch, Julia Rheinheimer

<https://bewegungsakademie.de/>

Kontakt: [kursleitung\[at\]bewegungsakademie.de](mailto:kursleitung@bewegungsakademie.de)

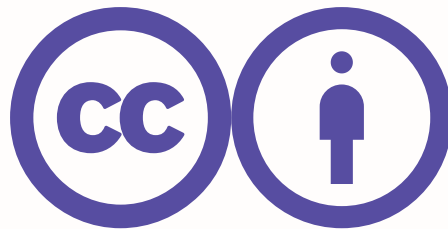
Künstlerische Gestaltung:

Priska Lang

<https://wonderl.ink/@priskalang>

3. Auflage, Mai 2026

Erscheinungsjahr: 2025



Das Bildungsmaterial wird unter den Bedingungen einer **CC-BY-4.0 Lizenz** veröffentlicht. Die Inhalte können weiterverwendet und verändert werden, sofern die Erstellerin angegeben wird.

Zitiervorschlag: Bewegungsakademie, lizenziert unter **CC-BY-4.0**, „Awareness“.

Die erstellten Bilder stehen unter einer **CC-0-Lizenz** - hier muss nichts angegeben werden.

Förderhinweis: Die Erstellung des Materials wurde mit Mitteln der unten genannten Organisationen ermöglicht - vielen Dank für die Unterstützung! Für die Inhalte ist allein die Erstellerin verantwortlich.

Gefördert durch:

**Brot
für die Welt**

mit Mitteln des
Kirchlichen
Entwicklungsdienstes

**ENGAGEMENT
GLOBAL**



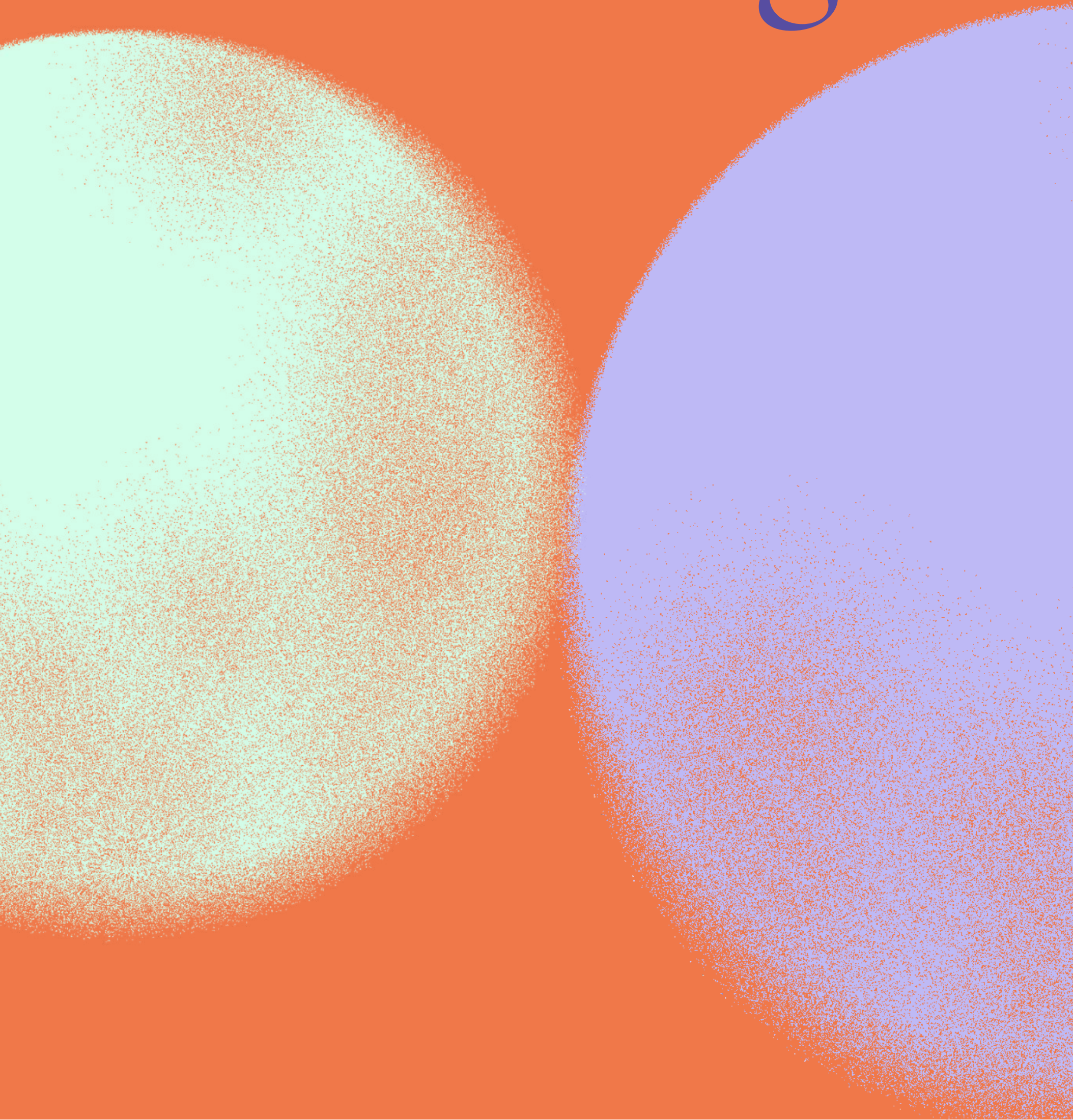
Bundesministerium für
wirtschaftliche Zusammenarbeit
und Entwicklung



Inhalts- verzeichnis

Einleitung	9
1. Was ist Awareness?	12
2. Haltung	21
3. Braver Spaces	28
4. Kulturelemente weißer Vorherrschaft	31
5. Gruppenfürsorge	37
6. Sprache & Redekultur	45
7. Feedbackkultur	52
8. Ganzheitliches und mehrdimensionales Lernen	56
9. Kulturelle Aneignung	61
10. Ansprechstrukturen	63
11. Rahmen – Ort, Anreise, Räumlichkeiten & Verpflegung	67
12. Finanzierung über Beitragsrunden	70
Weiterführende Materialien	74

Einleitung



Hallo!

Wie schön, dass du dich mit dem Thema Awareness auseinandersetzen willst!

Awareness bedeutet für uns, Verantwortung für die Räume zu übernehmen, die wir gemeinsam gestalten. Es geht darum, aufmerksam zu sein für Machtverhältnisse, für Diskriminierung und für Ausschlüsse – auch dann, wenn sie nicht offen benannt werden.

Awareness ist nie „fertig“. Kontexte verändern sich, Sprache und Wissen entwickeln sich weiter, und auch wir lernen ständig dazu. Diese Broschüre ist kein fertiges Regelwerk. Auch kann und soll dieses Material ergänzt, verändert und weiterentwickelt werden.

Vieles von dem Wissen, das hier eingeflossen ist, stammt nicht von uns. Es ist in sozialen Bewegungen, marginalisierten Communities, Bildungszusammenhängen und selbstorganisierten Räumen entstanden. Menschen haben ihre Erfahrungen geteilt, Dinge ausprobiert, Fehler gemacht und daraus gelernt. Wir verstehen diese Broschüre als Teil dieses gemeinsamen Lernprozesses – nicht als endgültige Wahrheit, sondern als Momentaufnahme.

Die Broschüre richtet sich an Menschen, die Bildungsräume planen, begleiten oder moderieren und diese bewusster und inklusiver gestalten wollen. Sie soll keine perfekten Lösungen liefern. Awareness bedeutet auch, mit Unsicherheiten umzugehen und Verantwortung nicht an Regeln oder Konzepte abzugeben. Dieses Material soll dabei helfen, die eigene Haltung zu reflektieren und erste konkrete Schritte zu gehen.

Viele Begriffe aus dem Awareness- und Diversity-Kontext sind nicht selbsterklärend. Sprache kann helfen – und sie kann ausschließen. Deshalb laden wir dazu ein, Begriffe nachzuschlagen und sich Zeit fürs Verstehen zu nehmen. Besonders hilfreich sind für uns folgende zwei Glossare:

Ein Glossar in Einfacher Sprache:

<https://www.damigra.de/publikationen/ein-kleines-glossar-der-komplizierten-begriffe/>

Ein umfangreicheres Wörterbuch mit vielen weiteren Begriffen (nicht in Einfacher Sprache):

<https://diversity-arts-culture.berlin/diversity-arts-culture/woerterbuch>

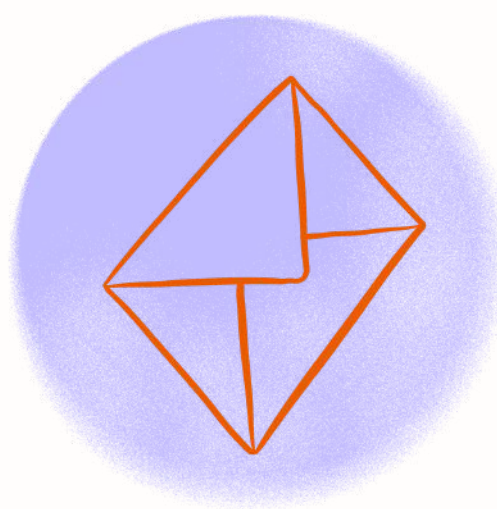
Auch diese Glossare sind keine endgültigen Definitionen. Begriffe sind Werkzeuge, keine Wahrheiten.

Wenn diese Broschüre dazu beiträgt, Bildungsräume ein Stück bewusster, solidarischer und zugänglicher zu gestalten, hat sie ihr Ziel erreicht. Alles Weitere entsteht im gemeinsamen Tun und Weiterlernen.

Auch wir - die, die diesen Text schreiben - lernen weiter, haben bestimmte Lebensrealitäten weniger auf dem Schirm als andere, und üben ungewollt Diskriminierung aus. Wenn du also Feedback oder Veränderungswünsche zu dieser Broschüre hast, kontaktiere uns sehr gerne!

Kontakt:

kursleitung@bewegungsakademie.de

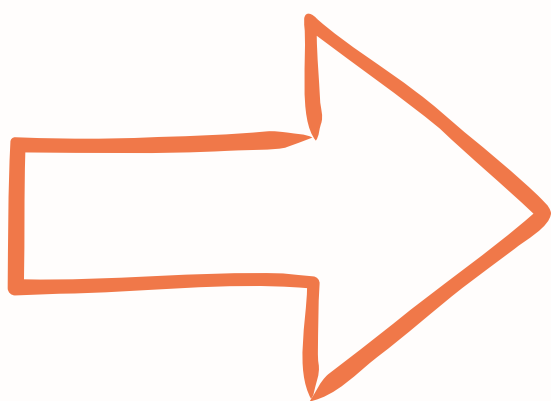


Ein Brief :

Schreib uns eine Email

Einführung von Symbolen und Hinweise zum Design

Das Design des Handbuches ist in einigen Aspekten barriere-sensibel gestaltet. Dazu gehört auch, dass Grafiken beschriftet und beschrieben sind. Hierzu an dieser Stelle auch eine kleine Einführung von Symbolen, die dich durch diese Broschüre begleiten werden.



Dieser Pfeil wird immer mal wieder auftauchen und weist auf Querbezüge innerhalb dieser Broschüre hin, z.B. eine Übung oder ein Kapitel, das mit dem aktuellen Thema verknüpft ist.



Dieser Stern verweist auf weiterführendes Material und Fußnoten. Alle Materialien sind am Ende des Handbuchs nochmal aufgelistet.

1.
Was ist
Awareness?

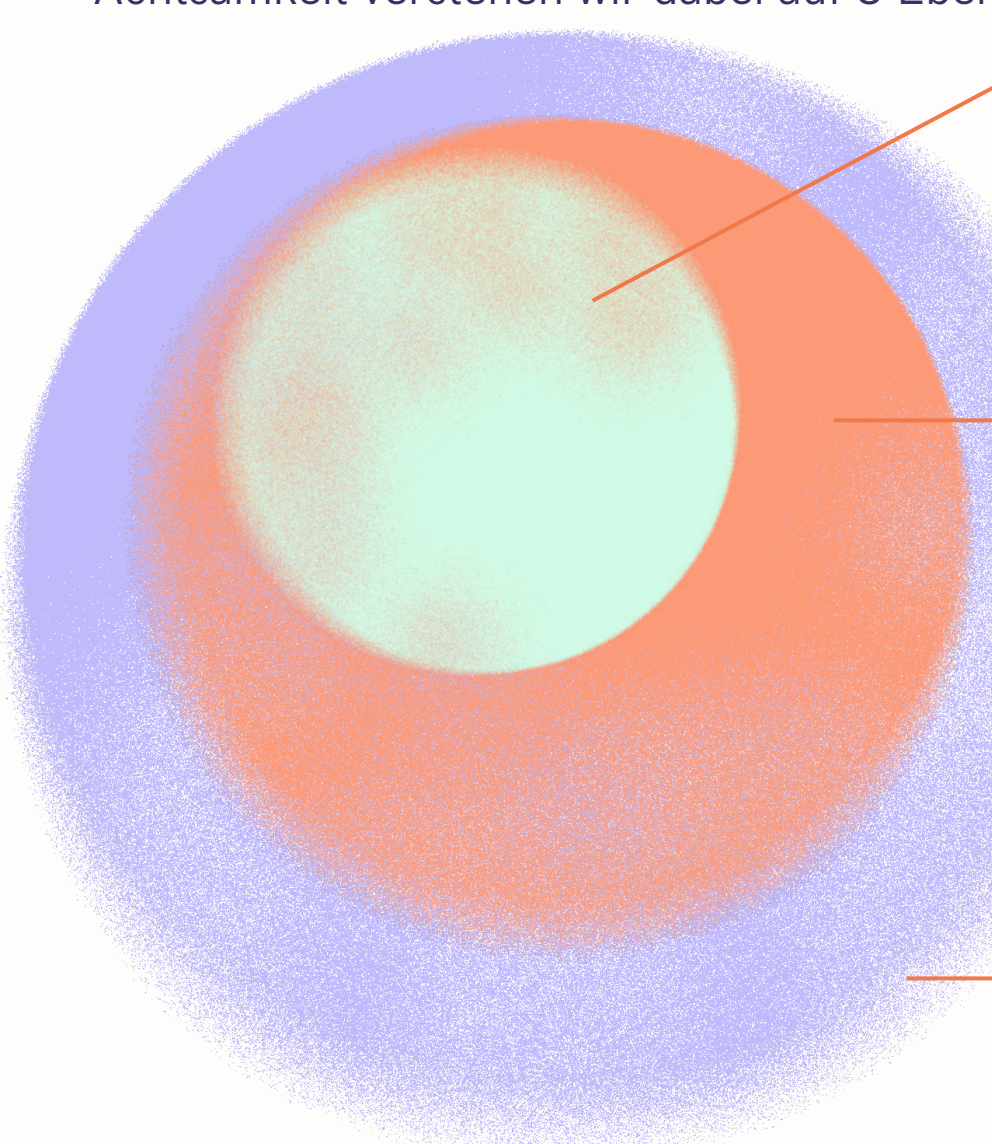
In kollektiven Räumen kommen wir zusammen, um uns zu begegnen – in dem Wissen, dass wir darin zur selben Zeit alle gleich, und doch verschieden sind. Manche Unterschiede sind sichtbar, andere nicht. Wir alle haben unterschiedliche Leben, Biografien und Ressourcen. Und wir haben verschiedene Positionierungen innerhalb gesellschaftlicher Macht- und Herrschaftsverhältnisse. Diese Verhältnisse schaffen den Bedeutungsrahmen, in den eingeordnet wird, wie wir andere sehen und verstehen, wie wir gesehen und verstanden werden. Sie führen dazu, dass Menschen aufgrund bestimmter Merkmale bevorteilt (privilegiert) und benachteiligt (diskriminiert) werden – ob absichtsvoll oder unbewusst.

Der Begriff "Awareness" kommt aus dem Englischen „to be aware“ und bedeutet im weiteren Sinne „sich bewusst sein, für gewisse Problematiken sensibilisiert sein“. Awareness ist ein Konzept, das sich gegen jede Form von Diskriminierung, Gewalt und Grenzverletzungen stellt. Betroffene werden gestärkt und aktiv darin unterstützt, eigene Handlungsstrategien im Umgang mit Diskriminierung zu entwickeln.

Um unserem geteilten Ziel einer befreiten Gesellschaft näher zu kommen, ist es notwendig, dass wir gemeinsam Verantwortung dafür übernehmen, dass sich in unseren kollektiven Räumen möglichst alle wohl und sicher fühlen können, insbesondere in Bezug auf Betroffenheiten von Diskriminierungen. Dazu gehört das Bewusstmachen bestehender Macht- und Herrschaftsverhältnisse und unserer eigenen Privilegien darin.

Achtsamkeit

Die Basis von Awareness ist ein achtsamer und respektvoller Umgang miteinander. Achtsamkeit verstehen wir dabei auf 3 Ebenen:

- 
1. **Achtsamkeit für mich:** Mich selbst wahrnehmen. Was brauche ich? Wie kann ich für meine Bedürfnisse Verantwortung übernehmen? Wo brauche ich Unterstützung?
 2. **Achtsamkeit für einander:** Bewusstsein für verschiedene Grenzen, Wahrnehmungen, Positionierungen und Ressourcen. Was macht es mir dir, was ich sage? Wie meinst du das, was du sagst? Wie können wir uns gegenseitig unterstützen? Bei Unsicherheiten nachfragen.
 3. **Achtsamkeit für den Prozess:** Was passt wann? Wie können wir dazu beitragen, den Prozess inhaltlich konstruktiv zu gestalten? Was braucht der Prozess, damit alle gut dabei sein können?

Grafik mit 3 übereinander gelagerten Kreisen – unten groß, darüber ein mittlerer, oben ein kleiner Kreis.

Um all unsere Unterschiedlichkeiten aber auch unsere Gemeinsamkeiten im Raum willkommen zu heißen, können wir die Übung "Vielfalt willkommen heißen"[1]empfehlen. Zur Sensibilisierung und Reflexion der eigenen gesellschaftlichen Positionierung, kann euch der Impuls "Matrix der Unterdrückung" [2] unterstützen.



Stern für
weiterführendes
Material

[1] Training for Change (2025): Diversity Welcome, [online], https://www.trainingforchange.org/training_tools/diversity-welcome/ [abgerufen am 10.10.2025].

[2] siehe Impuls "Matrix der Unterdrückung" im zweiten Kapitel "Haltung"

Übung

Vielfalt willkommen heißen

Dauer: 15 Minuten

Gruppenformat: Aktivität für die ganze Gruppe

Leistungsformat: vom Team/Moderation geleitet

Ziele

- Begrüßung der Gruppe - Unterstützung der Menschen, sich gesehen/anerkannt zu fühlen
- Schaffung einer Atmosphäre der Fürsorge und Aufbau von Vertrauen in der Gruppe (container building)
- Etablierung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt
- Einbringen der emotionalen Dimension
- Vorbereitung der Grundlage für aktive Gleichstellungs- und Solidaritätsarbeit

Rahmen (für dich als Moderator*in)

Diese kurze Übung ist ein sanfter Einstieg ins gemeinsame Arbeiten. Sie gehört zum Vertrauensaufbau und hilft dabei, Sensibilität für Diversität spürbar zu machen. Sie wird nicht alles lösen, was in einer Gruppe schwierig sein kann, aber sie schafft eine wichtige Grundlage für einen respektvollen, solidarischen Umgang miteinander. Mit der Übung öffnest du den Raum für alle, die da sind – auch für die leisen, vielleicht weniger sichtbaren Teile der Gruppe. Du trägst dazu bei, dass sich Menschen gesehen, gemeint und willkommen fühlen. Gleichzeitig setzt du ein klares Zeichen dafür, welche Werte euch im gemeinsamen Raum wichtig sind.

Andere Überlegungen

Wenn du im Vorfeld einige Informationen über den Hintergrund und die Identität der Teilnehmenden (TN) erhalten kannst, hilft dir das bei der Gestaltung deiner Begrüßung zur Vielfalt. Du kannst die Übung jedoch auch durchführen, ohne viel über die Gruppe zu wissen.

Es liegt bei dir, ob du die Begrüßung direkt zu Beginn oder erst nach den ersten praktischen Übungen einbaust.

Je mehr du frei zur Gruppe sprichst und Blickkontakt hältst – anstatt von Notizen abzulesen –, desto stärker wird die Verbindung. Das macht die Eröffnung persönlicher und herzlicher.

Achte darauf, dass der Begrüßungstext möglichst „von dir“ kommt. Er sollte sich nicht wie das Ablesen einer Liste anfühlen, sondern wie ein echtes Willkommen für all die unterschiedlichen Facetten der Gruppe.

Mache nach einzelnen Teilen der Begrüßung Pausen, damit die Teilnehmenden etwas ergänzen können, und lade sie immer wieder aktiv dazu ein (z. B.: „Gibt es noch etwas anderes?“ oder „Gibt es noch andere Sprachen im Raum?“).

Achte darauf, nicht zu hetzen. Die Begrüßung darf sich entfalten, sich wiederholen und Raum einnehmen. Sie erzeugt oft ein Gefühl von Zärtlichkeit und kann für die Gruppe sehr bewegend sein. Gib ihr diesen Raum – und erlaube dir, ihn zu genießen.

Ablauf der Übung

Begrüße die Teilnehmer*innen im Raum, indem du einige der unten aufgeführten Aspekte benennst und durchgehst. Fühle dich frei, weitere Aspekte hinzuzufügen, die hier nicht aufgeführt sind, wenn sie für dich und die Gruppe passend erscheinen.

"Ich möchte willkommen heißen:

- **unsere Körper** und die verschiedenen Arten, wie wir sie erleben und mit ihnen umgehen
- **unsere Emotionen:** Freude, Aufregung, Trauer, Wut, Empörung, Zufriedenheit, Enttäuschung, Nervosität, irgendwelche anderen?
- **unsere verschiedenen Fähigkeiten:** diejenigen, die sich als behindert, sichtbar oder unsichtbar, bezeichnen
- **unterschiedliche Gesundheitszustände:** diejenigen, die sich als gesund oder nicht gesund bezeichnen, diejenigen, die mit chronischen Krankheiten oder körperlichen Schmerzen leben
- **unterschiedliche Funktionsweisen unseres Gehirns,** unseres Nervensystems und der Informationsverarbeitung
- **Bildungshintergründe:** Personen mit und ohne Erfahrung mit formaler Bildung auf verschiedenen Ebenen, Personen, die mit dieser Art von Lernräumen vertraut sind oder nicht (wenn Du einen Online-Raum leitest: mit Online-Lernräumen vertraut sind oder nicht)
- **verschiedene Arten des Lernens:** visuelles Lernen, verbales Lernen, Lernen durch Lesen, Handeln, Problemlösung, Geschichtenerzählen und all die anderen Arten des Lernens
- **falls passend zur Zielgruppe: Aktivist*innen,** Organizer:innen, Changemaker und solche, die sich nicht als solche identifizieren
- **alle unsere Geschlechter:** diejenigen, die sich als trans- oder cis-Mann oder Frau, als inter, nichtbinär, auf oder außerhalb des Geschlechtsspektrums identifizieren, alle Arten, wie wir unsere Geschlechter erleben und ausdrücken
- **alle unsere Herkünfte:** und Menschen mit mehreren Herkünften

- **Menschen mit Migrationserfahrung** und Menschen, die in dem Land leben, in dem sie geboren wurden
- Wir möchten alle willkommen heißen die vom **Land, vom Dorf, aus der Stadt** kommen.
- **hier gesprochene Sprachen:** Welche Sprachen gibt es, die in diesem Raum gesprochen werden?
- **unser Klassenhintergründe:** Arbeiter*innenklasse, Mittelschicht, Klasse der Besitzenden, diejenigen, die nicht wissen, wo sie in diese Definitionen passen, und all die verschiedenen Kontexte der Klassendynamik, aus denen wir kommen
- **unsere Sexualität:** sexuell aktive und nicht aktive Menschen, Menschen, die Label verwenden oder nicht, Menschen, die sich als schwul, bisexuell, pansexuell, asexuell oder heterosexuell identifizieren, und alle Arten, wie wir unsere Sexualität erleben
- **unser Alter:** alle in ihren Teenager-Jahren, die 20er, 30er, 40er, 50er, 60er, 70er, 80er?
- **unsere Glaubensrichtungen,** religiöse und spirituelle Traditionen und Praktiken, und diejenigen, die sich als Atheisten und Suchende bezeichnen
- **diejenigen, die uns dabei unterstützen, hier zu sein:** das Team hinter dieser Veranstaltung, Ihre Organisationen, Gruppen, Familien - genetisch und auserwählt, Freund*innen, Unterstützer*innen, und diejenigen, die vor uns waren.
- Wir möchten **das Mehr als Menschliche willkommen heißen** - die Landschaft, in der wir uns gerade befinden, die Pflanzen und Tiere, die an diesem Ort mit uns sind.

Frage die Teilnehmenden am Ende, ob es noch weitere Aspekte der Vielfalt in der Gruppe gibt, die du bisher nicht benannt hast. Wenn Teilnehmende etwas ergänzen, begrüße diese Aspekte ausdrücklich.

Wenn du die Veranstaltung in einem Online-Raum durchführst, ermutige die Teilnehmenden, ihre Stummschaltung aufzuheben und direkt zu sprechen. Lade sie außerdem ein, ihre Vorschläge in den Chat zu schreiben. Lies die Beiträge aus dem Chat laut vor, damit sie auch verbal anerkannt und bewusst in die Begrüßung einbezogen werden. Du kannst am Ende mit einem Moment der Stille abschließen. Lasse danach noch gerne Raum für Feedback.

Awareness in digitalen Räumen

Digitale Räume bringen im Hinblick auf Awareness eigene Herausforderungen und Barrieren, aber auch Chancen mit sich. Die meisten Tipps aus dieser Broschüre (Buddy-Systeme, Awareness-Ansprechpersonen, Check-in-Formate,...) sind auch für Online-Räume relevant und anwendbar. In diesem Kapitel gehen wir daher nur auf spezifische Punkte ein.

Anders (un)zugänglich

Online-Seminare können für manche Menschen mit Hürden verbunden sein - die beispielsweise wenig technisches Vorwissen haben, keinen leistungsfähigen Computer besitzen oder über keinen physischen Rückzugsraum verfügen. Zu diesen Punkten findest du unten konkrete Lösungsansätze.

Gleichzeitig bringen Online-Formate im Vergleich zu Präsenzveranstaltungen zahlreiche Vorteile mit sich: sie sparen **Fahrzeit**, erreichen auch **ländlichere Gegenden** und lassen sich leichter in den (Familien-) **Alltag und Care-Verantwortungen** einbeziehen. Auch die Möglichkeit, am Seminar in der **gewohnten Umgebung** teilzunehmen, die Lautstärke beeinflussen und sich bei Bedarf zurückziehen zu können, kann beispielsweise für neurodivergente Menschen die Hürden einer Teilnahme senken.

In mancher Hinsicht bieten digitale Formate aber auch Chancen für eine gleichberechtigtere Teilhabe. Beispielsweise sind **Imponiergehabe** und **Rededominanzen** Einzelner in digitalen Räumen durch die gleich großen Kacheln aller Teilnehmenden sowie die Stummschalten-Funktion oft **abgeschwächt**. Ergänzend bieten die Chatfunktion und schriftliche Austauschformate stilleren Menschen zusätzliche Möglichkeiten, sich zu beteiligen.

Barriere	Lösungsansätze
Geringe Techniksicherheit	<ul style="list-style-type: none">• Anleitungen vorab schicken• Zeit im Seminar für Technik-Check und -Unterstützung• Ideal: zusätzliche Person als Technik-Helfer:in
Alte Hardware	<ul style="list-style-type: none">• Tools benutzen, die Computerressourcen schonen (Daumenregel: je lauter der Lüfter, desto intensiver der Verbrauch): Flinga als Whiteboard, Pads zum gemeinsamen Schreiben, Jitsi/BigBlueButton-Instanzen als Videokonferenz• Handyteilnahme ermöglichen
Fehlender physischer Rückzugsraum	<ul style="list-style-type: none">• Kamera optional• Passive Teilnahme ermöglichen• Kopfhörer (sowieso wichtig für besseren Sound)

Verbindungsaufbau

Digitale Räume filtern viele der subtilen Signale heraus, die ein Gruppengefühl in Präsenz entstehen lassen wie Seitenblicke, leises Murmeln, ein Lächeln aus der Reihe zwei, ein Gespräch am Kaffeetisch in der Pause. In Online-Gruppen kann leicht das Gefühl entstehen, nur zuzuschauen oder plötzlich im Mittelpunkt zu stehen – beides kann unangenehm sein.

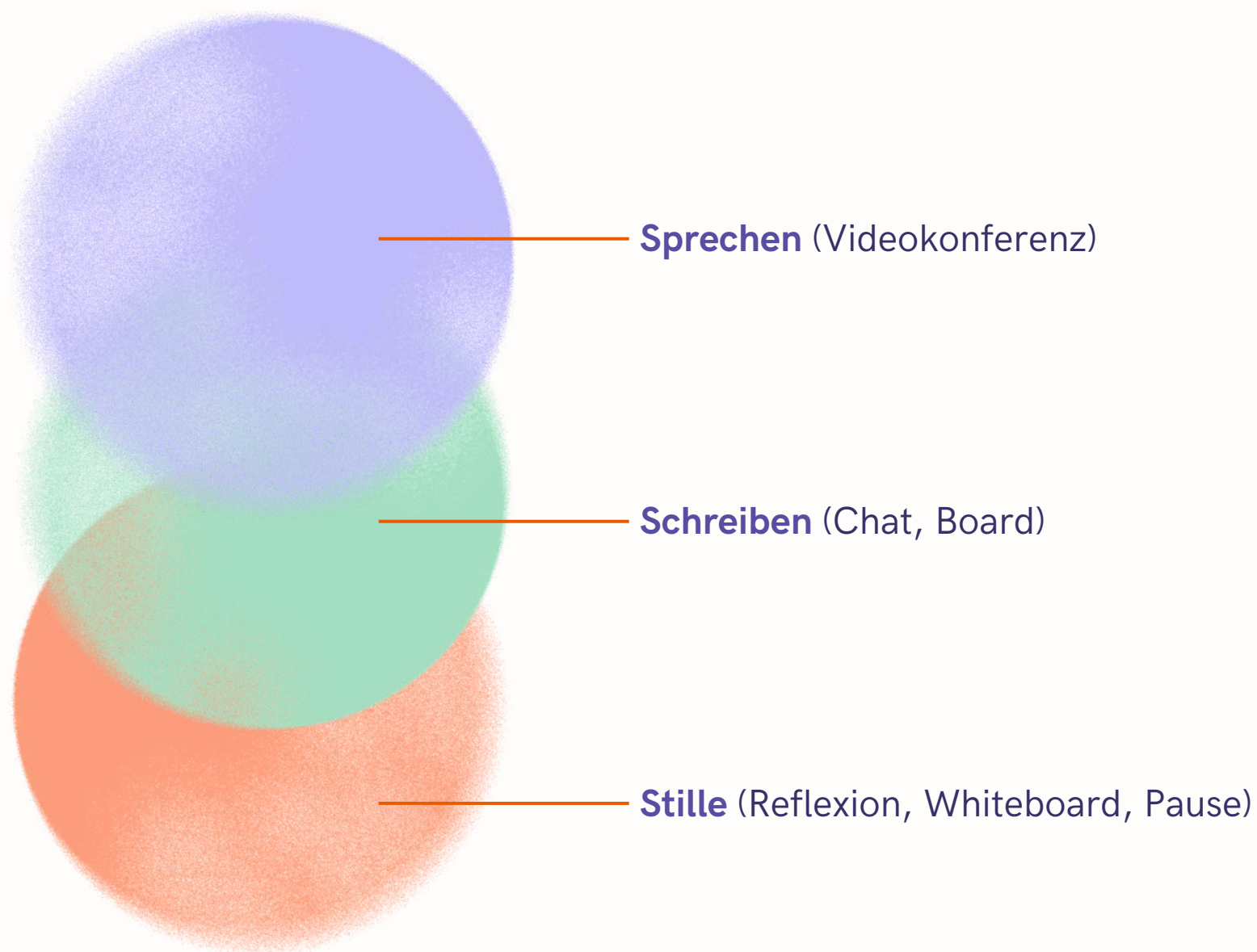
Awareness heißt hier, aktiv Räume für Beziehung, Austausch und unterschiedliche Ausdrucksformen zu schaffen.

Nützlich sind:

- Check-ins / Wie-geht's-Runden, um soziale Orientierung geben
- Kleine Breakout-Gruppen, in denen selbstbestimmtes Sprechen leichter fällt.
- Abwechslung zwischen Sprechen, Schreiben, Stille, kreativen Elementen und Reflexionsphasen
- Das Bewusstsein, dass Chat und Whiteboards eigene „soziale Ebenen“ bilden – mit eigenen Dynamiken.

Grafik: Kommunikationsebenen im digitalen Raum

Digitale Räume funktionieren **multimodal** und **jede Ebene braucht Raum**.



Grafik mit 3 gleich großen Kreisen die übereinander geschichtet sind, wie Ebenen.

Digitales Tempolimit

Aus sozialen Medien sind wir ein sehr hohes Tempo bei digitalen Formaten gewohnt. Das kann in interaktiven Settings oft überfordernd wirken. Teilnehmende sollen sich zeigen und agieren dürfen, ohne sich exponiert zu fühlen. Sie sollen mitbestimmen können – aber ohne gleich die Verantwortung für das Gelingen der Gruppe tragen zu müssen.

- Tempo drosseln – die digitale Welt fühlt sich schneller an, als sie ist.
- Klare, regelmäßige Pausen (tendenziell mehr als in Präsenz, lieber zu viele als zu wenige).
- Teilnehmende selbst machen lassen – zum Beispiel in Breakouträume gehen oder Kleingruppenphasen beenden.
- Eine Moderation, die weder kontrolliert noch Verantwortung loslässt, sondern Halt gibt wo nötig: das können klare Redezeiten, sanftes Stoppen von Dominanz, eine einladende Struktur oder kurze Durchatempausen sein.

2.

Haltung

Wenn du diskriminierungssensible Lernräume gestalten möchtest, bildet deine Haltung die wichtigste Grundlage.

Auseinandersetzung mit Diskriminierung

Bevor du einen Lernraum gestaltest, ist es wichtig, dass du dich mit Grundlagenwissen zu verschiedenen Diskriminierungskategorien auseinandersetzt - z.B. mit Gender[3], Rassifizierung[4], Klasse[5], Sexualität, Neurodiversität[6], Behinderung, Alter, und ihren Überschneidungen (Intersektionen). Dabei können dir → weiterführende Materialien helfen. Häufig müssen Menschen, die von Diskriminierung betroffen sind, anderen Grundlagenwissen dazu vermitteln, ohne dass sie es wollen. Sie leisten viel unfreiwillige, unbezahlte Bildungsarbeit. Das ist bereits Teil des Problems. Indem du dir Grundlagenwissen aneignest, wirkst du diesem Problem entgegen, und übernimmst selbst Verantwortung für dein Lernen.

Lerne deine Privilegien kennen und erkenne deine Macht an

Dabei kann der an das Kapitel anschließende Impuls Matrix der Unterdrückung[7] helfen. Das Kennenlernen der eigenen Privilegien bedeutet nicht, dass du dich schuldig fühlen sollst wegen deiner Identität, deinem Körper oder deinem Hintergrund. Es bedeutet nur, dir bewusst zu werden über die Position, die dir in einer Gesellschaft der weißen Vorherrschaft, des Kapitalismus und des Patriarchats gegeben wurde. Mit deinen Privilegien ist Macht verbunden. Wenn du deine Macht anerkennt, kannst du nach Wegen suchen, sie zum Wohle aller einzusetzen.



Stern für
weiterführendes
Material

[3] **Gender** bezeichnet das soziale und kulturelle Geschlecht eines Menschen. Der Begriff umfasst die gesellschaftlich geprägten Rollen, Normen und Erwartungen, die mit Geschlecht verbunden sind, sowie die individuelle Wahrnehmung und Ausprägung der eigenen Geschlechtsidentität.

[4] **Rassifizierung** drückt aus, dass Menschen andere Menschen durch Rassismus abwerten. Menschen werden rassifiziert, indem sie bestimmten Gruppen scheinbar fest zugeordnet werden, nur weil sie sich auf eine bestimmte Art und Weise verhalten oder aussehen. (aus dem [Glossar von DaMigra](#))

[5] **Klasse** bezeichnet die soziale und ökonomische Position eines Menschen innerhalb der Gesellschaft. Sie wird nicht nur durch das Einkommen bestimmt, sondern auch durch Faktoren wie Bildungsstand, beruflichen Status, soziale Anerkennung sowie die finanziellen und sozialen Verhältnisse, in denen eine Person aufgewachsen ist.

[6] **Neurodiversität** beschreibt die Vielfalt menschlicher Denk- und Wahrnehmungsweisen. Dabei werden neurologische Unterschiede, die in Medizin oder Psychologie häufig als Störungen gelten, als natürlicher Teil menschlicher Vielfalt verstanden.

Es ist auch hilfreich, vor Beginn eines Gruppentreffens den Teilnehmenden Material zukommen zu lassen, um sich für die eigenen Privilegien zu sensibilisieren. So wird die Verantwortung für Sensibilisierungsarbeit auf die ganze Gruppe verteilt, anstatt sie Betroffenen zu überlassen.

Matrix der Unterdrückung [7]

Diese Matrix kann dabei helfen, die eigene Positionierung in Bezug auf Unterdrückungsformen zu reflektieren. Durch Ankreuzen der zutreffenden Spalte (P = Privileg, no P = kein Privileg) entsteht ein erstes Bild der eigenen Privilegien. Wir empfehlen dies allen, die Räume diskriminierungssensibel gestalten und halten möchten. Die Binarität der Kategorien sollte kritisch betrachtet werden, da sie Differenzierungen erschwert und bestehende Einteilungen und damit Unterdrückungsmechanismen fortschreiben kann. Gleichzeitig macht die Matrix Machtverhältnisse sichtbar und kann so zu deren Dekonstruktion beitragen. Für die Arbeit in Gruppen sollte die Matrix unbedingt methodisch eingebettet, durch Wissen über Machtverhältnisse, Diskriminierungsformen und Unterdrückung ergänzt werden. Es besteht die Gefahr, dass das Lernen auf Kosten der benachteiligten Personen passiert. Eine detaillierte Methodenbeschreibung kann hier aus Platzgründen nicht erfolgen.

Kategorien sozialer Identität	Privilegierte soziale Identität	P	Unterdrückte soziale Identität	No P	Form der Unterdrückung
Geschlecht	Männer/ männlich		Frauen/ weiblich, divers		Sexismus
Geschlecht	Geschlechtsidentität Cis-Frau/ Cis-Mann		trans, queere, inter, nicht-binäre Personen		Cis-Sexismus
Sexuelle Orientierung	Heterosexuelle Menschen		Queer, Homosexuell, Bisexuell, pansexuelle, asexuelle Personen		Hetero-sexismus / Homophobie
Sozialer Status / Klasse	Reiche, Eliten, „Oberschicht“		Arbeitende Klasse, Arme Menschen, Erwerbslose Menschen, „Unterschicht“		Klassismus

[7] Erstellt von Jamila Al-Yousef; Inspiriert von Adams, M., & Bell, L. A. (Hg.). (2016). Teaching for diversity and social justice. Routledge, sowie der PowerFlower Übung von Carmen Mörsch und Ella Steinmann in Mörsch, C. (Hg.). (2022). Lehr- und Lernmaterial für eine diskriminierungskritische Praxis an der Schnittstelle Bildung / Kunst. Mainz.

Kategorien sozialer Identität	Privilegierte soziale Identität	P	Unterdrückte soziale Identität	No P	Form der Unterdrückung
Elternhaus	Akademiker		Nicht-Akademiker		Klassismus
Bildungsabschluss	Abitur, BA, MA, Doktor		Andere Ausbildung oder auf 2. Bildungsweg		Klassismus
Finanzielle Lage, ökonomischer Status	gesichert		Nicht-ausreichend gesichert		Klassismus
Sprachen	Deutsch, (Englisch)		Andere Sprachen		Rassismus / Othering
Haus-, Pflege-, & Erziehungsarbeit (Care Arbeit)	Leistet keine Care Arbeit		Übernimmt Care Arbeit		
Kinderbetreuung nötig?	nein		ja		
Familienstand	fester Partner:in, verheiratet		Single, geschieden, verwitwet		Sexismus
Geographische Herkunft	Deutschland		Anderes Land		Othering / Rassismus
Sozialisierung ost/west	westdeutsch		ostdeutsch		
Rassifizierung & Migrantisierung	weiße Personen (white passing)		Nicht weiße-Personen, BIPOC (Black Indigenous People of Colour), white passing		Rassismus

Kategorien sozialer Identität	Privilegierte soziale Identität	P	Unterdrückte soziale Identität	No P	Form der Unterdrückung
Staatsbürgerschaft	Personen mit Staatsbürgerschaft (in Deutschland, Europa, USA)		Nicht westliche Staatsbürgerschaft, staatenlos, illegalisierte Personen, Asylsuchende		Rassismus
Religion	Christ:in, nicht-religiös		Jüd:innen, Muslime, Hindus, andere Religionen (auch kulturell)		Religiöse Unterdrückung
Religion/ Rassifizierung	Menschen, die nicht Roma oder		Roma, Sinti		Antirromanismus/ Antiziganismus
Religion/ Rassifizierung	Nicht-jüdische Menschen		Jüd:nnen		Antisemitismus
Religion/ Rassifizierung	Nicht-muslimische Menschen		Muslime		Anti-muslimischer Rassismus / Islamophobie
Alter	Erwachsene zwischen ca. 25 und 45 Jahren		Menschen > 25 J. (Kinder, Jugendliche, junge Menschen) und < 45 J. ältere & alte Menschen		Altersdiskriminierung/ Adultism & Ageism
Körperliche, Psychische Verfassung "Gesundheitszustand"	Gesund, vorübergehend nicht behinderte Menschen		Beeinträchtigt, Chronisch erkrankt, Depression, ...		Diskriminierung aufgrund von Behinderung/Ableism
Äußeres Erscheinungsbild / "Schönheitsideal"	Menschen, die dem aktuellen, kulturellen, westlichen "Schönheitsideal" entsprechen		Menschen, die dem aktuellen, kulturellen, westlichen "Schönheitsideal" nicht entsprechen		Diskriminierung aufgrund von Aussehen/ Lookism

Unbehagen umarmen

Unbehagen ist oft Teil unserer Wachstums- und Lernerfahrungen. Lerne, mit deinem Unbehagen zu sein. Beschuldige nicht andere Menschen dafür, dass sie Unbehagen in dir auslösen. Lass dein Unbehagen deine Motivation für Wandel sein. Wenn du Unbehagen aufgrund deiner Privilegien fühlst, riskiere es, deine Komfortzone zu verlassen.

Behalte im Kopf, dass es unwahrscheinlich ist Unterdrückung klar zu sehen, wenn du an diesen Punkten selbst privilegiert bist. Wenn Betroffene diskriminierendes Verhalten bei dir benennen, sollte deine erste Reaktion sein, ihnen zu glauben. Zum Beispiel kannst du erst einmal zuhören, anstatt Abwehr zu zeigen. Am wichtigsten ist es, die Erfahrung der diskriminierten Person anzuerkennen, und ihr ein Gegenüber zu sein. Wenn du Bedauern fühlst, kannst du das ausdrücken. Frage die Person, was sie in diesem Moment braucht.

Wenn du starke emotionale Reaktionen in dir bemerkst, übernimm selbst dafür Verantwortung. Du kannst dir eine Umgebung ohne die betroffene Person suchen, in der du dich emotional regulieren kannst. Wenn du dabei Unterstützung brauchst, suche sie dir bei Menschen, die dasselbe Privileg teilen wie du. Wenn du emotional wieder regulierter bist, kannst du die diskriminierte Person ggf. noch einmal fragen, was sie braucht.

Fehler machen

Erkenne an, dass du manchmal falsch liegen wirst. Antidiskriminierungsarbeit ist ein nie endender Prozess - wir diskriminieren alle die ganze Zeit. Es braucht Zeit, um Muster zu verlernen, die tief in unserer Kultur verankert sind und um neue Werkzeuge und Beziehungsweisen kennenzulernen, die frei von Unterdrückung sind. Sei freundlich und empathisch mit dir selbst, ohne deinen Sinn für Verantwortung zu verlieren. Lasse die Teilnehmenden Anteil haben an deinem eigenen Reflexionsprozess und zentriere gleichzeitig die Sicherheit von Betroffenen.

Adressiere diskriminierendes Verhalten

In Lernräumen kann es Situationen geben, in denen du diskriminierendes Verhalten benennen musst. Habe keine Angst davor, dies zu tun, aber sei achtsam, wie du es tust. In den meisten Fällen handeln Menschen diskriminierend aufgrund von Unwissenheit, nicht willentlich. Dennoch ist es essenziell, diskriminierendes Verhalten nicht zu ignorieren. Entscheide, ob es angebracht und sicher ist, das Thema in der ganzen Gruppe zu adressieren, oder ob du mit Personen individuell darüber sprechen solltest.

Das Wichtigste ist es den Schaden anzuerkennen, den das diskriminierende Verhalten verursacht hat. Das ist der erste Schritt, um die Sicherheit in der Gruppe wiederherzustellen. Wenn es dem Bedarf der diskriminierten Personen entspricht, schaffe Platz auf der Agenda, um das Thema zu adressieren. Sei achtsam, die Verantwortung für Bildung nicht den marginalisierten Personen zu überlassen. Mache nichts, ohne die betroffene Person einzubeziehen, denn das könnte weiteren Schaden anrichten.

Höre auf ihre Bedürfnisse in der Situation, und handle dementsprechend.



3.

Braver Spaces

Die Grundidee des Braver Space geht auf das Konzept der „Courageous Conversations about Race“[8] zurück. Diese Strategie wurde speziell entwickelt, um risikobereite Dialoge über Rassismus zu fördern, und basiert auf Praxiswissen aus queeren und Schwarzen Communities in den USA.

Ein Braver Space ist ein Raum, in dem sich Teilnehmende gleichzeitig sicher genug und ausreichend herausgefordert fühlen, um zu lernen, zu teilen und zu wachsen. Er ist inklusiv gegenüber allen Identitäten, Marginalisierungen und gelebten Erfahrungen.

Ein Braver Space vermittelt die Haltung, dass alle Beteiligten bereit sind, das Unbehagen schwieriger Gespräche mit Mut und Offenheit anzunehmen. So soll der Raum dafür geschaffen werden Themen zu behandeln, die schwer sind für uns und für unsere Communities, und die bis heute einfach nicht genug von uns besprochen werden - Themen, die es erfordern, dass wir gemeinsam mutig sind.

Wir beziehen uns hier auf das Konzept der Braver Spaces anstatt der Safer Spaces, weil das Versprechen vermeintlicher Sicherheit zum Einen oft nicht eingehalten werden kann, und zum Anderen oft mit Wohlbefinden oder Komfort gleichgesetzt wird. Gespräche über Privilegien und Macht sind jedoch häufig herausfordernd und mit potenziellen Risiken verbunden. Das Konzept der Braver Spaces betont, dass Gespräche über Macht und Privilegien Mut erfordern, mit Risiken verbunden und meist herausfordernd sind.

Prinzipien zur Gestaltung einer Brave-Space-Kultur[9]

Das Braver-Space-Konzept basiert auf einer Reihe von Prinzipien, die weniger als feste Regeln, sondern vielmehr als lebenslange Praxis und ethischer Kompass verstanden werden. Sie geben Orientierung - besonders in schwierigen Situationen - und können je nach Alter und Erfahrung der Teilnehmenden angepasst werden.

Keine Angriffe

„Wir werden uns nicht absichtlich gegenseitig schaden.“

Dieses Grundprinzip betont gute Absichten und grenzt klar zwischen Angriff und Herausforderung ab. Ein Brave Space ist kein Ort für absichtliche Verletzungen, aber auch kein Ort, an dem schwierige Gespräche vermieden werden.



Stern für
weiterführendes
Material

[8] Singleton, G. E., & Hays, C. (2008). Beginning courageous conversations about race. Pollock (M ed., pp. 18-23). Getting real about race in school: Everyday antiracism.

[9] Crossroads Antiracism Organizing and Training, Materialien, [online], <https://crossroadsantiracism.org/>, abgerufen am 10.10.2025

Solidarität

„Wir erkennen einander in unserer Menschlichkeit an.“

Neben dem Vermeiden von Schaden geht es darum, einander aktiv im Lernen und Wachsen zu unterstützen. Dazu gehören Fürsorge, Selbstfürsorge und das Anerkennen gegenseitiger Würde und Verbundenheit.

Komplexität annehmen

„Dinge sind nicht entweder-oder.“

Soziale Themen und menschliches Verhalten sind komplex. Diese Komplexität anzuerkennen schafft Raum für Neugier, Lernen und Veränderung.

Kontroverse mit Respekt

„Unterschiedliche Meinungen sind willkommen.“

Konflikte werden nicht vermieden, sondern als natürlicher Teil von Vielfalt verstanden. Der respektvolle Umgang mit Differenzen stärkt Beziehungen und Lernprozesse.

Zuhören, um zu verstehen

Aktives Zuhören ist zentral für schwierige Gespräche. Es erfordert Aufmerksamkeit, Energie und die Bereitschaft, Bedeutungen wirklich zu erfassen – nicht nur zu antworten.

Verantwortung für Intention und Wirkung übernehmen

Gute Absichten können dennoch schaden. Wird jemand verletzt, ist es wichtig, den Schaden anzuerkennen und gemeinsam Wege der Wiedergutmachung zu finden.

Herausforderung nach eigener Wahl (Challenge by Choice)

„Wir können ein- und aussteigen.“

Jede Person entscheidet selbst, wie stark sie sich beteiligt – abhängig von ihren Ressourcen, Erfahrungen und ihrer sozialen Position. Dieses Prinzip lädt dazu ein, Verantwortung bewusst zu übernehmen oder Raum zu geben, je nach Macht und Privilegien.

Zur Vertiefung können wir das Methodenhandbuch „Creating brave and transformative learning spaces“ [10] von PODER und Ulex empfehlen. Dort finden sich auch zahlreiche Übungen für Gruppenkontexte wie beispielsweise die Übung „Vielfalt willkommen heißen“ aus Kapitel 1.

Stern für weiterführendes Material



[10] PODER & Ulex Project 2024. Creating brave and transformative learning spaces. PODER – Power dynamics in education revisited [online], https://ulexproject.org/wp-content/uploads/2024/07/Toolkit-for-creating-brave-spaces_print.pdf, abgerufen am 10.10.2025

4.

Kultur-

elemente

weißer Vor-

herrschaft

Die Die „White Supremacy Culture Elements“ wurden von der Organisationsberaterin Dr. Tema Okun beschrieben. Sie basieren auf jahrelangem Lernen in Einzelbeziehungen, Gruppen und Organisationen, und auf Wissen aus BIPOC[11]-Communities. Mit Kulturelementen *weißer* Vorherrschaft sind Überzeugungen und Systeme gemeint, die *weiße*[12] Menschen kollektiv in die Lage versetzen, ihre Macht über rassifizierte Menschen aufrechtzuerhalten. Die Kulturelemente weißer Vorherrschaft können sich in unseren Gruppen auf subtile Weise verankern – ob durch individuelle Verhaltensweisen, Gruppennormen oder organisatorische Standards. Sie sind oft schwer zu erkennen oder zu benennen. Die Kultur der weißen Vorherrschaft trainiert uns alle – weiße Menschen und BIPOC – herrschaftsförmige Haltungen zu verinnerlichen und Verletzlichkeit zu verlernen. Das dient letztendlich niemandem von uns.

Wichtig ist, dass die Kulturelemente *weißer* Vorherrschaft keine Checkliste davon sind, was falsch und was richtig ist. So ist beispielsweise mit dem Kulturelement „Dringlichkeitsdenken“ nicht gemeint, dass wir keinen Situationen begegnen, in denen Dringlichkeit eine angemessene Reaktion ist – sondern, dass wir vermeiden sollten, eine Kultur der ständigen Dringlichkeit zu erzeugen. Was alle Elemente gemeinsam haben, ist, dass sie uns vergessen lassen, dass es verschiedenste Wege des Wissens und des Seins gibt, und nicht nur den einen richtigen Weg. Es stützt weiße Vorherrschaft, wenn wir die Kulturelemente nutzen, um uns gegenseitig anzugreifen. Während wir miteinander kämpfen, versäumen wir es, das eigentliche strukturelle und kulturelle Problem zu erkennen. Das Wissen um die Kulturelemente soll uns stattdessen helfen, besser zu verstehen, wo wir ungewollt die Kultur der *weißen* Vorherrschaft leben, und kollektiv Visionen einer befreienden Kultur zu entwickeln, die wir aufbauen wollen.



Stern für
weiterführendes
Material

[11] **BIPOC** (Black, Indigenous and People of Color) ist eine Selbstbezeichnung von und für Menschen mit Rassismuserfahrungen. (siehe auch [Glossar der NdM](#))

[12] **Weißsein** bezeichnet keine biologische Eigenschaft sondern eine politische und soziale Konstruktion. Daher wird der Begriff meist kursiv und kleingeschrieben. Mit Weißsein ist die dominante und privilegierte Position innerhalb des Machtverhältnisses Rassismus gemeint, die sonst zumeist unausgesprochen und unbenannt bleibt. Der Begriff wird als Gegensatz zu BIPOC verwendet.

Zu den Merkmalen gehören unter anderem:

- **Perfektionismus**, z. B. das Aufzeigen von Unzulänglichkeiten bei einer Person oder ihrer Arbeit. Lasst uns stattdessen erwarten, dass jede:r Fehler machen wird, und dass Fehler eine Chance zum Lernen sind.
- **Dringlichkeitsdenken**, wie z. B. das Streben nach schnellen oder gut sichtbaren Ergebnissen, das potenzielle Verbündete ausschließen kann. Lasst uns stattdessen darüber sprechen was es bedeutet, sich Ziele der Inklusion und Vielfalt zu setzen, insbesondere in Bezug auf Zeitplanung.
- **Verteidigungshaltung**, z. B. wenn wir Energie darauf verwenden, Macht zu schützen oder sich gegen Rassismuskorrekturen zu wehren. Lasst uns stattdessen unsere eigenen Verteidigungshaltung transformieren und den Zusammenhang zwischen Verteidigung und Angst verstehen.
- **Wertschätzung von Quantität statt Qualität**, z. B. die Ausrichtung der Ressourcen auf messbare Ziele. Lasst uns stattdessen Werte entwickeln, die zum Ausdruck bringen wie wir tätig sein wollen. Lasst uns sicherstellen, dass diese Werte lebendig und veränderbar bleiben und im Alltag von allen angewendet werden können.
- **Die Verehrung des geschriebenen Wortes**, z. B. die Wertschätzung von guten Dokumentations- und Schreibfähigkeiten. Lasst uns uns stattdessen um die Anerkennung der Beiträge und Fähigkeiten bemühen, die jede:r einzelne einbringt.
- **Der Glaube an den einzig richtigen Weg**, z. B. die Annahme, dass mit Menschen etwas nicht stimmt, die sich weigern sich anzupassen oder zu verändern. Lasst uns stattdessen nie davon ausgehen, dass wir oder unsere gemeinsame Kultur besser weiß, was das Beste ist.
- **Paternalismus**, wie z. B. Entscheidungsprozesse, die nur von denjenigen verstanden werden, die Macht haben, und für diejenigen, die keine Macht haben, unklar sind. Lasst uns stattdessen Menschen in Entscheidungsfindung einbeziehen, die von Entscheidungen betroffen sind.
- **Entweder-Oder-Denken**, wie z. B. der Versuch, komplexe Dinge zu vereinfachen. Lasst uns stattdessen entschleunigen, uns gegenseitig zu einer tieferen Analyse ermutigen; und uns klarmachen, dass die Dinge sowohl als auch sein können.

- **Machthunger**, z. B. sich bedroht fühlen, wenn jemand organisatorische Veränderungen vorschlägt. Lasst uns stattdessen verstehen, dass Veränderungen unvermeidlich sind und dass Herausforderungen sowohl gesund als auch produktiv sein können.
- **Angst vor offenen Konflikten**, z. B. wenn das Ansprechen schwieriger Themen mit Unhöflichkeit gleichgesetzt wird. Lasst uns nicht erwarten, dass diejenigen, die schwierige Themen ansprechen, dies auf "akzeptable" Weise tun; insbesondere wenn wir die Art und Weise, wie Themen angesprochen werden als Entschuldigung dafür benutzen, sie nicht anzusprechen.
- **Individualismus**, z. B. das Streben nach individueller Anerkennung und Lob. Lasst uns stattdessen darauf achten, dass jede Person, die sich beteiligt, Anerkennung erhält, nicht nur die Personen die häufig im Vordergrund stehen.
- **Der Glaube, dass ich die:der Einzige bin**, z. B. der Gedanke, dass "ich" es tun muss, wenn etwas richtig gemacht werden soll. Lasst uns stattdessen die Fähigkeit wertschätzen üben, an andere zu delegieren.
- **Der Glaube, dass Fortschritt größer und mehr ist**, wie z. B. die Definition von Erfolg als Entwicklung von mehr Projekten oder Erreichen von mehr Menschen, usw.
- **Der Glaube an Objektivität**, z. B. die Ansicht, dass Emotionen irrational und destruktiv für die Entscheidungsfindung sind. Lasst uns stattdessen versuchen, unser Unbehagen auszuhalten, wenn Menschen sich auf ungewohnte Weise äußern.
- **Ein Recht auf Trost einfordern**, z. B. diejenigen zum Sündenbock machen, die emotionales Unbehagen verursachen. Lasst uns stattdessen Unbehagen so weit wie möglich willkommen heißen und verstehen, dass es die Wurzel allen Wachstums und Lernens ist.

Die ausgewählten Elemente sind hier stark zusammengefasst. Ausführlicheres zu den Kulturelementen *weißer* Vorherrschaft und Ansätzen um sie zu transformieren, kannst du hier erfahren: <https://www.whitesupremacyculture.info/>



Stern für
weiterführendes
Material

Übung

zu Kulturelementen *weißer* Vorherrschaft

Dauer: Min. 90 Minuten

Gruppenformat: Aktivität für den *weiß* positionierten Teil der Gruppe

Biete parallel einen zweiten Raum an von BIPOC für die BIPOC in der Gruppe zu Empowerment und ggf. auch zur Frage "Wie lebt *weiße* Vorherrschaft auch in uns?"

Leistungsformat: vom Team/Moderation geleitet

Ablauf

Methode 1: Gallerywalk (15 Minuten)

Ziel: Überblick verschaffen

- Hänge die Kulturelemente *weißer* Vorherrschaft sichtbar im Raum auf, pro Papier ein Element
- Die Gruppe hat Zeit, sich die Elemente durchzulesen

Methode 2: Kleingruppenarbeit (30 Minuten)

Ziel: tiefergehender Austausch und Reflexion

- Die Gruppe findet sich in Kleingruppen von 3 Personen zusammen.
- Jede Kleingruppe sucht sich ein Kulturelement *weißer* Vorherrschaft aus. Sie stellen sich gegenseitig folgende Fragen:
 - Welche Normen und Praktiken in dieser Gruppe / in einer anderen Gruppe unterstützt und verstärken dieses Kulturelement?
 - Wie wird dadurch Unterdrückung ausgeübt?
 - Wie fühlt es sich emotional und körperlich an, wenn nach diesem Kulturelement gehandelt wird?
 - Welche Wege seht ihr, um dieses Kulturelement zu transformieren?

Methode 3: Runde in der Großgruppe (Mind. 45 Minuten)


Ziel: Selbstreflexion in der Gruppe

- Ein Redegegenstand wandert im Kreis herum. Die Person mit dem Redegegenstand spricht zu den Fragen unten.
- Jede Person versucht, das Wesentliche aus den Kleingruppen zusammenzufassen. Jede:r wird gehört, ohne unterbrochen zu werden. Wer nichts sagen möchte gibt den Redegegenstand weiter, und hat bei einer zweiten Runde Gelegenheit, gehört zu werden, wenn gewünscht. Es hilft ggf. einen Timer pro Person auf 1-2 min zu stellen.
 - Was waren eure Beobachtungen in Bezug auf diese Gruppe / eine andere Gruppe in der ihr seid? (Es geht hier darum, Beobachtungen dazu zu teilen, wie Kulturelementen *weißer* Vorherrschaft in der Gruppe wirken. Das kann wertvolles Feedback für das Gruppensystem sein. Es geht nicht darum, einzelne anzuklagen).
 - Welche Wege der Veränderung siehst du?



5.

Gruppen- fürsorge

Im Kapitalismus lernen wir, dass wir unabhängig von anderen sind. Wir lernen, dass wir nur genug leisten müssen, um es in dieser Gesellschaft zu etwas zu bringen, und um in der strukturellen Konkurrenz in der Schule und auf dem Arbeitsmarkt zu bestehen. Fürsorge findet im Kapitalismus zum größten Teil vereinzelt statt, häufig durch Frauen und Queers in Kleinfamilien. Gemeinsame Lernräume bieten die wertvolle Möglichkeit, kollektive Wege der Sorge füreinander wieder zu lernen. Hier benennen wir einige Praktiken, um Sorge füreinander insbesondere auf längeren Seminaren in Gruppen zu kollektivieren. (Zur Gestaltung von Räumen siehe Kapitel  **11. Rahmen**).

Übung

Triaden und Lernbuddies

Triaden

Triaden sind Kleingruppen für emotionalen Austausch, bestehend aus 3 Personen. Die Triaden treffen sich regelmäßig (bei mehrtägigen Seminaren täglich) für 20-30 Minuten. Jede Person hat nun Zeit zu teilen, was sie beschäftigt, beispielsweise zu den Fragen:


- Wie geht es dir heute?
- Was wirkt von gestern bzw. vom heutigen Tag noch nach?
- Brauchst du etwas, damit du dich wohler und sicherer fühlen kannst?

Wenn eine Person teilt, hören die anderen wohlwollend zu. Die Zuhörenden sind eingeladen, wahrzunehmen, was das Gehörte in ihnen auslöst – an Körperempfindungen, an Gefühlen, an Gedanken. Wenn die erzählende Person fertig gesprochen hat, können die zuhörenden Personen diese Resonanzen teilen – vorausgesetzt, die erzählende Person möchte sie hören.

Nach der Zeit in den Triaden ergibt es Sinn, Zeit in der Großgruppe zu haben. Dort können bei Bedarf Themen angesprochen werden, die in den Triaden aufgekommen sind und die von allen gehört werden sollten. Die Triaden können auch die Aufgabe haben, im Verlauf der Tage besonders aufmerksam füreinander zu sein. Dadurch können sie möglicherweise am ehesten bemerken, wenn es einer Person nicht gut geht, oder wenn sie nicht zu gemeinsamen Gruppenzeit erscheint. Sie können gegebenenfalls nach ihr schauen und nachfragen, was sie braucht.

Lernbuddies

Lernbuddies sind zwei oder drei Personen aus der Gruppe, die sich über den gesamten Zeitraum hinweg vertrauensvoll in ihren Lernprozessen begleiten. Sie können bestimmte Reflexionsaufgaben für die Zeit auf den Treffen, aber auch für die Zwischenzeit erhalten. Beispielsweise können Lernbuddies regelmäßig gemeinsam reflektieren, inwieweit sie ihren → Lernzielen nähergekommen sind. Wenn eine Person zu bestimmten Lerneinheiten in der Großgruppe nicht da war, können die Lernbuddies die Verantwortung übernehmen einander die nötigen Infos zu geben, um wieder gut einsteigen zu können.

Für Menschen in der Gruppe kann es wichtig sein, in einer  **Triade** oder einem Lernbuddyteam mit Menschen zu sein, die eine ähnliche gesellschaftliche Positionierung wie sie teilen, um sich sicher fühlen zu können. Gruppen können sich einfach frei finden, ohne methodischen Rahmen. Das kann in manchen Fällen auch dazu führen, dass Konstellationen entstehen, in denen sich nicht alle Beteiligten wohlfühlen. Eine andere Möglichkeit um Gruppen zusammenzustellen, die über einen langen Zeitraum miteinander arbeiten ist diese Methode:

Mögliche Gruppenbildung für Triaden und Lernbuddies

- Jede Person aus der Gruppe schreibt folgende Infos auf einen Zettel:
 - *Der eigene Name*
 - *Mit wem würdest du dir wünschen in einer Gruppe zu sein? (Hier können Namen oder Angaben zu Positionierungen stehen wie z.B. „nur FLINTA*“, „nur BIPOC und Migras“, „nur neurodivergente Personen“, etc).*
 - *Was wäre auch okay? Hier könnte z.B. stehen „alle aus der Gruppe“, oder bestimmte Namen oder Positionierungen*
 - *Mit wem kannst du dir nicht vorstellen in einer Gruppe zu sein? Hier können Namen oder Positionierungen stehen*
- Die raumhaltenden Personen bzw. das Team puzzelt auf dieser Grundlage Gruppen zusammen, sodass möglichst alle Bedürfnisse erfüllt sind
- Bei langfristigen Lernräumen ist es wichtig, immer wieder Möglichkeit zu geben, die Konstellationen anzupassen

Übung

Gruppen-Check-Ins

Regelmäßige Räume in der Gruppe, um sich gegenseitig mitzubekommen bilden eine Basis für den Vertrauensaufbau in der Gruppe.

Diese Räume können z.B. so aussehen:

- Die Gruppe setzt sich in einen Kreis
- Es wird eine Frage formuliert, wie z.B:
 - Ankommensrunde: Wie ist dein Name? Welche Pronomen dürfen wir für dich nutzen? Was war in den letzten Wochen in deinem Leben wichtig? Was ist dir wichtig, dass es die Gruppe über dich weiß?
 - Ich in der Gruppe: Wie fühlst du dich gerade in der Gruppe? Gibt es etwas, was du bräuchtest, damit du dich hier sicherer fühlen kannst?
 - Wir in der Welt: Was bewegt dich im Großen (auf gesellschaftspolitischer Ebene) und im Kleinen (in deinem persönlichen Leben)?
 - Abschlussrunde: Wie gehst du aus der gemeinsamen Zeit? Was möchtest du noch mit der Gruppe teilen?
- In der Mitte liegt ein Redegegenstand.
- Eine Person, die den Impuls dazu hat zu beginnen, nimmt den Redegegenstand und erzählt zu den Fragen.
- Jeder Person kann ein bestimmter Zeitumfang gesetzt werden. Beispielsweise kann ein Timer auf 3 min. pro Person gestellt werden. So kann dominantem Redeverhalten entgegengewirkt werden.
- Die Personen ohne Redegegenstand hören zu, ohne selbst zu sprechen.
- Wenn die erzählende Person fertig ist, gibt sie in eine Richtung weiter.
- Niemand muss etwas sagen. Der Gegenstand kann ein zweites Mal herumgegeben werden, um Menschen die Möglichkeit zu geben länger zu überlegen.


Übung

Sensibilisierungs- und Empowermenträume

Zu Gruppenfürsorge gehört auch, Räume zu schaffen, in denen die Gruppe sich mit ihren Privilegien tiefergehend beschäftigt. Es ist sinnvoller von Anfang an Zeit dafür einzuplanen, als sie erst zu schaffen, wenn Diskriminierungen vorgefallen sind. Es ist hilfreich, die Gruppe für diese Einheiten aufzuteilen, sodass sich beispielsweise cis-Männer kritisch mit ihrer Männlichkeit beschäftigen und FLINTA*-Personen in dieser Zeit einen Empowerment-Raum haben, der, wenn es die Ressourcen ermöglichen von einer externen FLINTA*-Person begleitet wird. Auch andere Kategorien wie Behinderung, Klasse oder *weiß*-Sein/BIPoC können zur Vertiefung mit Privilegien und Empowerment sinnvoll sein[13].

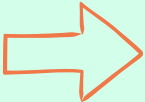


Stern für
weiterführendes
Material

[13]  Siehe auch **Übung in Kapitel 4**

Übung

Körper willkommen heißen

Lernräume zu gestalten, in denen unsere unterschiedlichen Bedürfnisse Platz finden, bedeutet auch, unsere Körper willkommen zu heißen und für sie zu sorgen. Mit unseren Körpern bewegen wir uns durch diese Gesellschaft, und erleben je nach Positionierung ganz Unterschiedliches: Gewalt, Wohlbefinden, Sicherheit, Angst, Barrieren, Überreizung, Wut, Freude und so vieles mehr. Herrschaft basiert darauf, dass wir uns von unserer Körperwahrnehmung und damit von unseren Bedürfnissen entkoppeln. In transformativen Lernräumen ist es deshalb zentral, unsere Körper auf die Lernreise mitzunehmen. Dafür ist die Grundlage, dass der  **Rahmen** möglichst barrierearm gestaltet ist, sodass verschiedene Körper Teil des Raums sein können. Immer wenn wir mit Körperwahrnehmung und Bewegung arbeiten ist es wichtig zu benennen, dass alles freiwillig ist, denn für manche Menschen kann das Wahrnehmen und Bewegen ihres Körpers unangenehm, aufwühlend oder überreizend sein. Das kann auch mit Diskriminierungserfahrungen wie Transfeindlichkeit, Sexismus und Ableismus zusammenhängen. Deshalb kann es unterstützen, auch parallele Angebote wie Reflexionsfragen oder Zeit für sich allein zu haben. Wenn Körperübungen Berührung erfordern, ist es wichtig, anzukündigen was passiert, und Zeit dafür zu geben, dass Menschen ihr Einverständnis geben oder sich aus der Übung rausnehmen können.

Körperliches Ankommen am Morgen

Es kann helfen, sich am Morgen als Gruppe Zeit zu nehmen, um gemeinsam körperlich im Tag anzukommen. Eine Person kann eine Übung zeigen, die ihr guttut, und die anderen sind eingeladen mitzumachen.

Atmen und Regulieren

Wenn die Gruppe gestresst ist oder wenn ihr nicht wisst, wie es jetzt weitergehen soll, hilft es, eine Pause zu machen. Dann ist Zeit, gemeinsam ein paar tiefe Atemzüge zu nehmen. Dabei könnt ihr länger ausatmen als einatmen. Das beruhigt das Nervensystem.

Körper als Teil des Lernens

Wie kann körperliches Erleben eingebettet sein in das, was ihr lernen möchtet? Könnt ihr Zeit draußen verbringen, euch durch den Raum bewegen, Bewegungen finden für Themen, mit denen ihr euch beschäftigt, in Rollen schlüpfen, alle Sinne einbeziehen, ...? Kreativität und die Bereitschaft neue Ideen gemeinsam auszuprobieren können helfen, unsere Körper in unser Lernen einzubeziehen.

Übung

zur Nervensystemregulation - Regen auf deinem Körper

- alle können im Raum verteilt stehen, wenn das möglich ist
- Es tröpfelt auf deinen Kopf, deine Finger können deine Kopfhaut und dein Gesicht abklopfen und so Regentropfen imitieren
- Der Regen wird stärker und platscht auf deine Schultern, du klopfst sie ab
- Der Regen prasselt weiter über deinen Rücken und deine Brust
- Der Regen fließt um deinen Bauch, du kannst sanft im Uhrzeigersinn mit der Handfläche auf deinem Bauch kreisen
- Es regnet auf deine Arme, du kannst sie leicht oder fest mit Fingerspitzen oder Handflächen abklopfen, so wie es dir lieber ist
- Es regnet auf deinen Po, deine Oberschenkel, Unterschenkel
- Es tröpfelt auf deine Füße, und der Regen fließt zu Erde. Du kannst deine Füße austreichen
- Du kannst dich wieder aufrichten, und einen Moment nachspüren.

6.

Sprache &

Redekultur

Sprache formt Denken und schafft Wirklichkeit.
Sprache und Redekultur reproduzieren Machtverhältnisse.
Sprache kann Barrieren darstellen und Ausschlüsse kreieren.

Damit in Bildungskontexten alle alles verstehen und sich einbringen können und um Machtdynamiken aufzubrechen, ist es wichtig zu wissen, durch welche Strukturen Redekultur und Sprache geprägt ist, welche Ausschlüsse dies kreiert und Wege zu finden, um diesen entgegenzuwirken.[14]

Um sich einer inklusiven Sprachnutzung und Redekultur anzunähern, finden sich hier einige Tipps und Hinweise.

Generell ist es bei der Gestaltung von Lernräumen hilfreich, möglichst viele Perspektiven und Bedarfe einzubeziehen. Am besten ist es, betroffene Personen mit Expertise in dem Bereich bei der Planung und Konzeption einzubinden. Zudem können Fragen, wie „Welche Personen könnten ausgeschlossen werden?“ „Wen denken wir als Teilnehmende (nicht) mit?“ oder „Wie wird Mehrsprachigkeit mitgedacht?“ dabei Orientierung geben.

Sprache und Barrieren

Besonders dann, wenn die bei dem Gruppenkontext gesprochene Sprache nicht die erste oder bevorzugte Sprache der Teilnehmenden ist, kann dies eine Herausforderung darstellen. Es ist wichtig, dies anzuerkennen, um den Druck zu verringern und die dadurch entstehenden Machtverhältnisse sichtbar zu machen.

Während der Veranstaltung sollte das Team die Verantwortung dafür übernehmen, dass alle verstehen, was gesagt wird (siehe auch Akademische Sprache). Das kannst du konkret tun:

- Frag Teilnehmende vorher nach Sprachbedarfen!
- Sprich an, dass Sprachkenntnisse eine Barriere sein können.
- Sprich laut, langsam und deutlich!
- Vereinbare ein Handzeichen für lauterer / deutlicheres Sprechen (Hand ans Ohr)
- Mach regelmäßige Pausen zum Nachdenken (und ggf. für Übersetzungen)!

Sorge für Visualisierung - Flipcharts, Moderationskarten, Handouts, Präsentationen...



Stern für
weiterführendes
Material

[14] Macht.Sprache [online] <https://www.machtsprache.de> abgerufen am 21.11.2025

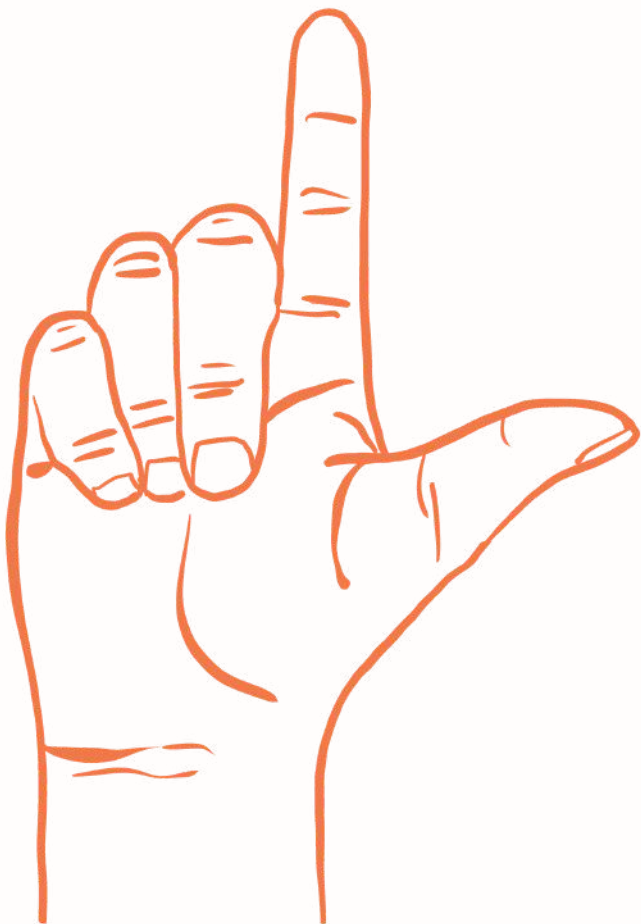
Übersetzungen in andere Lautsprachen sind entweder mit Übersetzungstechnik oder als Flüsterübersetzungen in die Präferenzsprache der Teilnehmenden planbar.

- Wenn möglich: Sorge für Übersetzung (und kündige diese an). Denk dabei auch an Gebärdensprache![15]
- Wenn keine Ressourcen für Übersetzung da sind, kann eine Flüsterübersetzung durch Teilnehmende helfen.

Akademische Sprache

Insbesondere die Verwendung von akademischen Begriffen und die komplizierte Formulierung kreiert Ausschlüsse. Daher sollten alle am Kurs beteiligten Personen darauf hingewiesen werden, möglichst einfache Sprache zu verwenden.

Das Handzeichen „L“, das mit dem Daumen und Zeigefinger geformt wird, kann zu Beginn eines Seminars eingeführt werden. Das „L“ steht für Language (Englisch für "Sprache"). Personen können mit dem Zeichen anzeigen, wenn sie ein Wort oder eine Formulierung nicht verstehen. Wenn dieses Zeichen auftaucht, kann die sprechende Person nochmal einfacher und langsamer formulieren (oft ist es für Menschen schwer bzw. eine Hürde zu sagen, was genau sie nicht verstanden haben).



Eine Hand, die das Handzeichen L macht



Stern für
weiterführendes
Material

[15] #DGS - Veranstaltungen mit Deutscher Gebärdensprache - Diskriminierungskritischer Leitfaden für Organisator*innen [online] <https://diversity-arts-culture.berlin/magazin/dgs-veranstaltungen-mit-deutscher-gebaerdensprache> abgerufen am 21.11.2025

Geschlechtergerechte Sprache

Um patriarchale Muster und binäre Geschlechternormen zu durchbrechen, ist die Verwendung von gendersensibler bzw. -gerechter Sprache wichtig. Das bedeutet, dass alle Geschlechter in der Sprache eingebunden werden.

- Verwende Gendersternchen o.ä. (*, :, _), gesprochen als kurze Pause, sodass alle Geschlechter eingebunden werden (z.B. Teilnehmer*innen).
- Verwende genderneutrale Begriffe, z.B. Teilnehmende oder Relativsätze (die Person, die teilnimmt).
- Vermeide in Beispielen Stereotype und klassische Rollenbeschreibungen. Beziehe verschiedene Lebensrealitäten und Geschlechtsidentitäten ein.

Diversitätssensible und Rassismuskritische Sprache

Im Sprechen über Rassismus und Rassismuserfahrungen sollte respektvolle Sprache und Selbstbezeichnungen von rassifizierten Personen verwendet werden (siehe auch Selbstbezeichnungen). Zudem ist darauf zu achten, welche Personen als vermeintliche Norm sprachlich festgelegt werden und welche nicht. Dies geschieht oft, indem die vermeintlich „anderen“ mit bestimmten Markierungen benannt werden, während die als Norm markierten Personen nicht bezeichnet werden. Formulierungshilfen und Hinweise auf Begriffe finden sich auf den Webseiten von „No to Racism“[16] sowie beim Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismuserbeit.[17]

Geschriebene Sprache

Bei geschriebenen Texten gilt der gleiche Anspruch an diskriminierungssensible und machtkritische Sprache. Zudem sollte darauf geachtet werden, dass der Inhalt von allen gut verstanden werden kann.

- Wähle eine geeignete Schriftgröße (je nach Bedarfen in der Gruppe, mind. Font 12) und kontrastreiche Farben für gute Lesbarkeit.
- Formuliere Sätze möglichst kurz und einfach.
- Halte Paragrafen kurz.
- Erkläre Fachbegriffe und Konzepte.



Stern für
weiterführendes
Material

[16] <https://notoracism.ch/glossar-fuer-eine-rassismussensible-sprache/>

[17] https://www.idaev.de/fileadmin/user_upload/pdf/publikationen/Reader/2016_IDA_Glossar_Medienmacher.pdf

Ein Indikator für die Verständlichkeit ist der Flesch-Index, eine Formel, nach der berechnet wird, wie verständlich ein Text aufgrund von Satzlänge ist. Weitere Informationen gibt es auf der Website des Fleschindex.[18]

Kurzer Hinweis auf Leichte Sprache

Leichte Sprache unterliegt besonderen Regeln.

Dafür sollten Personen einbezogen werden, die diese Regeln kennen, um Websites, Handouts, Infomaterialien u.a. in Leichter Sprache zu verfassen. Weitere Informationen finden sich auf der Website des Netzwerks Leichte Sprache.[19]

Redekultur: Gender, Rassifizierung, Klasse und Sprachverhalten

Gesellschaftliche Geschlechternormen prägen früh, wer dazu ermutigt wird, viel, laut oder selbstsicher zu sprechen – und wer eher zuhören, vorsichtig formulieren oder sich zurücknehmen soll. Diese Prägungen wirken oft unbewusst weiter, auch in Gruppen- und Veranstaltungskontexten.

Akademisierung und das Aufwachsen in einem akademischen Haushalt (also mit mind. einer Bezugsperson, die studiert hat), ist ein Faktor, der Redeverhalten prägt. Auch Rassifizierung wirkt eng mit Sprachverhalten zusammen. Akzente, Mehrsprachigkeit, bestimmte Ausdrucksweisen oder vermeintlich „abweichende“ Sprachformen werden häufig als Marker genutzt, um Menschen als „nicht zugehörig“ zu markieren. Sprachverhalten rassifizierter Personen wird oft stärker bewertet oder korrigiert. Dadurch entstehen zusätzliche Hürden, sich zu äußern oder sichtbar zu werden.

Damit sich alle wohl und sicher fühlen und teilnehmen können, können die folgenden Maßnahmen hilfreich sein.



Stern für
weiterführendes
Material

[18] <https://fleschindex.de/formel>

[19] <https://www.netzwerk-leichte-sprache.de/de/netzwerk/was-ist-das-netzwerk>

Pronomenrunde und Selbstbezeichnungen


Eine Kennenlernrunde kann auch das Nennen der eigenen Pronomen einschließen. So können die selbstgewählten Pronomen aller Gruppenmitglieder sichtbar werden. Lade die Teilnehmenden ein ihren Namen zu nennen und ihre Pronomen, wenn sie das möchten. Das bildet die Grundlage dafür, dass Momente reduziert werden, in denen Menschen mit falschen Pronomen angesprochen werden. Es kann hilfreich sein, zuvor zu erklären, wieso dies wichtig ist, sollten Personen noch nicht damit vertraut sein (z.B. um den Raum inklusiv zu gestalten, weil keine Annahmen zu Genderidentitäten und Pronomen gemacht werden sollen, damit sich alle wohlfühlen und nicht falsch angesprochen werden). Gerade wenn das für Personen neu ist, kann ein Beispiel helfen wie: "Mein Name ist Yasmin, ich nutze dey/deren als Pronomen. Hier ein Beispiel. Dey liebt es Musik zu machen und mit deren Familie musiziert dey oft zusammen."

Wenn sich Teilnehmende Namensschilder schreiben, können sie neben dem Namen auch ihr Pronomen schreiben. So können sich andere beides einprägen.

Pronomenrunden in Gruppen, in denen bisher wenig Vertrauen da ist haben auch Nachteile. So können sie queere Personen vor die Wahl stellen sich in einem unsicheren Raum zu outen, oder aus Sicherheitsgründen ein konformes Pronomen zu nennen. Eine Alternative zu Pronomenrunden ist es uns darin zu üben, geschlechtsneutrale Sprache zu verwenden, und über Menschen mit ihrem Namen anstatt mit Pronomen zu sprechen. Generell sollten Selbstbezeichnungen genutzt werden (siehe diversitätssensible und rassismuskritische Sprache). Identitäten sollten nicht bei anderen vermutet werden.

Redeverhalten und Redeanteile

Durch die Machtverhältnisse, in denen wir leben und in denen wir sozialisiert sind, ist Redeverhalten stark geprägt von Gender, Rassifizierung, Klasse, Behinderung und ihren Intersektionen.

Es ist wichtig dafür sensibel zu sein und zu handeln, wenn privilegierte Perspektiven dominieren und andere nicht gehört und gesehen werden. Das kann z.B. durch die Moderation konkret benannt werden. Eine Möglichkeit, um stillere Personen einzubinden ist Runden zu nutzen, in denen Reihum jede Person etwas sagen kann. Mehr dazu kannst du im Kapitel  **Gruppenfürsorge** lesen.

Stille-Zeichen

Eine weitere Möglichkeit, um stilleren Menschen die Möglichkeit zu geben, zu sprechen ist eine Klangschale in der Mitte des Raums. Wenn Personen aus der Gruppe den Eindruck haben, dass das Gespräch ein zu hohes Gesprächstempo hat, kann die Klangschale genutzt werden. Dann gibt es einen Moment Ruhe. Menschen, die bisher viel gesprochen haben, können eingeladen werden nach der Stille erst einmal Raum für andere Stimmen zu geben. Stillere Menschen haben nach der Pause die Möglichkeit, zu sprechen.

Exit-Zeichen

Manchmal kann es Momente geben, in denen Diskriminierung oder dominantes Verhalten in Gruppensituationen auftritt, beispielsweise in Diskussionen innerhalb von Workshops, etc. Manchmal merken das nur die betroffenen Personen, und alle anderen führen das Gespräch einfach so weiter, als wäre nichts passiert. Für solche Momente kann sich die Gruppe auf ein Körpersignal einigen. Beispielsweise können Menschen, die ein Unbehagen im Gesprächsverlauf haben, das mit gesellschaftlichen Machtverhältnissen in Verbindung stehen könnte, ihre Arme als X vor dem Körper zu verschränken. Alle anderen, die das sehen, verschränken ebenfalls ihre Arme als X vor dem Körper. So entsteht ein Moment der Stille. Die Person, die das X gezeigt hat, kann sich überlegen, was sie sagen möchte, bzw. was sie grade braucht. Ggf. kann es auch einen kurzen zweier-Austausch geben: „Wie hast du die Situation gerade wahrgenommen? Was wünschst du dir, wie wir jetzt weiter machen?“ An dieser Stelle kann es sinnvoll sein, dass das Moderationsteam, falls es eines gibt, die Moderation übernimmt.



7.

Feedback- kultur

Bewusste Feedbackkultur schafft Räume, in denen unterschiedliche Erfahrungen ernst genommen werden. Menschen können benennen, was sie brauchen, und sagen, wenn etwas verletzend ist oder Unwohlsein auslöst. Lernräume werden dadurch sicherer und inklusiver.

Eine gute Rückmeldekultur wirkt sowohl präventiv als auch transformativ: Sie verhindert Wiederholungen diskriminierendes Verhaltens und schafft Lernchancen für alle Beteiligten.

Vor allem ermöglicht sie den Teilnehmenden sich nicht nur als Individuen, sondern als Teil eines gemeinsamen, verantwortlichen Prozesses begreifen.

Feedback ist damit keine Zusatzaufgabe, sondern eine Praxis der gegenseitigen Fürsorge. Wenn sie gelingt, stärkt sie Basisdemokratie im Kleinen – und die Fähigkeit, miteinander solidarisch zu lernen und zu handeln.

Ebenen von Feedback

In diskriminierungssensiblen Lernkontexten lohnt es sich, drei Ebenen im Blick zu behalten:

Inhalt

- Was war hilfreich, verständlich, gut strukturiert?
- Wo braucht es mehr Kontext oder andere Methoden?

Prozess

- Wie lief der gemeinsame Lernprozess?
- Wurden alle gehört?
- Gab es Situationen, in denen Menschen übergangen wurden oder Barrieren sichtbar wurden?

Haltung

- Wie wirken Verhalten und Sprache auf andere?
- Fühlen sich Menschen respektiert, sicher, eingeladen?
- Haltungs-Feedback adressiert Wirkungen, ohne Menschen als „Problem“ zu markieren.

Feedback geben und erhalten

Feedback geben:	Feedback erhalten:
<ul style="list-style-type: none">• Gelungene Rückmeldungen sind klar, respektvoll und bezogen auf Verhalten statt auf Charakter.	<ul style="list-style-type: none">• Feedback anzunehmen kann herausfordernd sein, besonders wenn eigene Unkenntnis oder Privilegien angesprochen werden.
<ul style="list-style-type: none">• Wirkung statt Intention: „Das kam für mich herablassend rüber.“• Konkretheit: Situation beschreiben statt vager Kritik.• Ich-Perspektive: „Ich habe wahrgenommen ...“ statt „Du bist ...“.• Lernorientierung: Feedback als Teil gegenseitiger Unterstützung verstehen.• Fehlerfreundlichkeit: Rückmeldungen müssen nicht perfekt formuliert sein; wichtig ist das gemeinsame Lernen	<ul style="list-style-type: none">• Kurz innehalten: Ein Moment Ruhe verhindert Verteidigungsreflexe.• Nicht rechtfertigen: Es geht nicht darum, ob etwas „so gemeint“ war. Wirkung zählt.• Nachfragen: „Wie ist das bei dir angekommen?“• Anerkennen: Rückmeldung ist ein Zeichen von Vertrauen• Selbstkritik als Praxis: Lernen heißt, das eigene Handeln in Beziehung zu setzen – ohne Selbstabwertung.

Strukturelle Voraussetzungen für gute Feedbackkultur

Eine diskriminierungssensible Rückmeldekultur entsteht nicht nur durch Haltung, sondern auch durch gut gestaltete Rahmenbedingungen:

Ansprechstrukturen

Klare Informationen, an wen sich Menschen wenden können, wenn direkte Rückmeldung zu schwierig ist.

Verlässliche Feedback-Zeiten

Regelmäßig eingeplante Reflexionsmomente – nicht nur am Ende des Seminars.

Niedrigschwellige Wege

Feedbackbox, digitale Formulare oder Klebezettel ermöglichen Rückmeldungen für Menschen, die im Plenum wenig sprechen.

Kleine Gruppen

Triaden, Check-In-Gruppen oder Buddy-Systeme senken die Schwelle, sensible Themen anzusprechen (siehe auch  **Gruppenfürsorge**).

Machtasymmetrien moderieren

Redeanteile aktiv im Blick behalten; auf Unterbrechungen und Dominanzmuster achten (siehe auch  Sprache).

**„Wir kritisieren nicht Personen
– wir schauen gemeinsam auf
unser Handeln.“**



Ein Bild mit drei Personen, die im Kreis sitzen, alle zeigen mit der Hand nach innen auf den gemeinsamen Raum, nicht aufeinander.

8.

Ganzheit-
liches &
mehrdimen-
sionales
Lernen

Verschiedene Hintergründe und Prägungen beeinflussen, wie Menschen lernen. Lernen ist nur möglich, wenn Teilnehmende ein gewisses Maß an Sicherheit und Unterstützung spüren, ohne dabei zu sehr in ihrer Komfortzone zu verharren. Spezifische Bedürfnisse in der Gruppe sollten erfragt und berücksichtigt werden.

Lernzone

Die Lernzone beschreibt einen Zustand, in dem eine Person herausgefordert wird und aus ihrer Komfortzone heraustreten kann. In unseren Komfortzonen fühlen wir uns sehr wohl und sicher, aber werden nicht unbedingt angeregt zu entdecken, auszuprobieren und so zu lernen. In der Lernzone werden wir dahingehend gefordert, machen neue Erfahrungen und versuchen einen Sinn aus neuen Informationen und Erfahrungen zu bilden. Dies bedeutet Anstrengung, gibt uns aber auch Energie und lässt uns lebendig fühlen und wachsen. Dies ist die optimale Bedingung fürs Lernen.[20]

Jedoch sollte die Anstrengung und Herausforderung nicht so stark sein, dass wir uns in der Panikzone befinden. Dort ist Lernen nicht mehr gut möglich, da ein Gefühl von Gefahr entsteht. Dies führt dazu, dass wir uns schützen wollen. Dies ist keine gute Bedingung mehr, um zu lernen. Das heißt, dass Teilnehmende dabei unterstützt werden sollten, ihre Komfortzone zu verlassen. Dies ist jedoch nur möglich, wenn sie sich dabei gleichzeitig sicher genug fühlen können. Eine wichtige Rahmenbedingung dafür ist ein Awarenesskonzept und Verabredungen, die verletzendes Verhalten vorbeugen und den Umgang damit festlegt.

Die weiteren Punkte können ebenfalls hilfreich sein, um die Lernzone für alle gut zu gestalten.

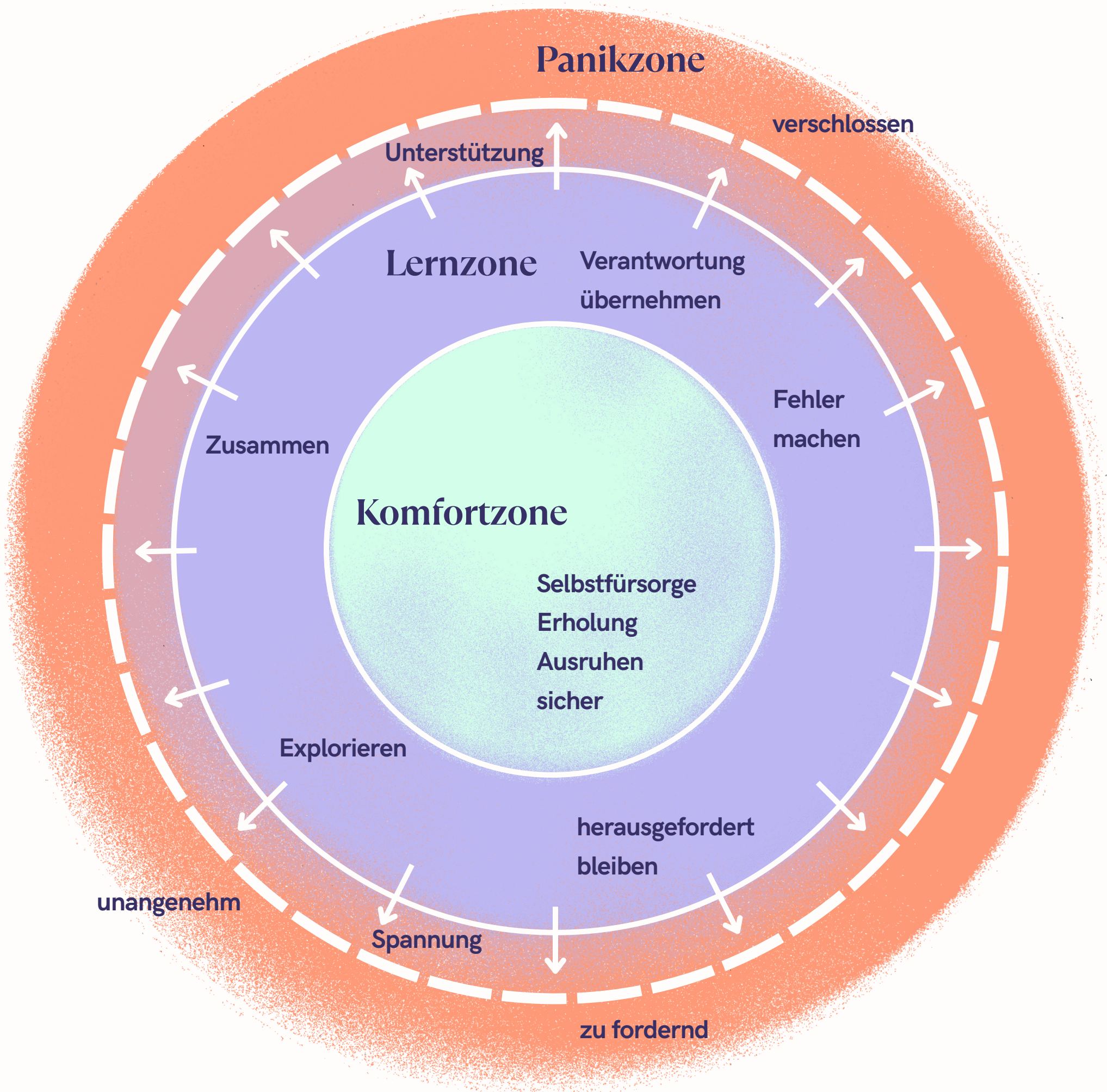


Stern für
weiterführendes
Material

[20] PODER & Ulex Project 2024. Creating brave and transformative learning spaces. PODER – Power dynamics in education revisited [online], https://ulexproject.org/wp-content/uploads/2024/07/Toolkit-for-creating-brave-spaces_print.pdf, abgerufen am 10.10.2025

Grafik: Brave Space und Lernzone: Fürsorge und Herausforderung

Drei übereinandergelagerte konzentrische Kreise aus Farbflächen. Der Kreis unten ist groß und orange und symbolisiert die Panikzone. Der mittlere Kreis ist lila und symbolisiert die Lernzone. Der innere türkisene Kreis ist am kleinsten. Es gibt einen gestrichelten Kreis der einen Übergang symbolisiert zwischen der Lernzone (großer Kreis) und der Panikzone (mittlerer Kreis). Pfeile zeigen von der Lernzone in die Übergangszone zur Panikzone. Wörter in den jeweiligen Bereichen benennen deren Merkmale.



Pausen und Energizer

Pausen sind wichtig, um neu Gelerntes verarbeiten und reflektieren zu können. Insbesondere in einer neurodiversen Gruppe ist es wichtig, Pausen einzuplanen und im Kursplan sichtbar zu machen. Zudem sollten sie auch bei Bedarf eingefordert werden können. Dafür können mit der Gruppe Verabredungen getroffen werden.

Energizer-Glocke

Eine kleine Glocke o.ä. in der Mitte eines Sitzkreises kann genutzt werden, wenn der Bedarf für eine Pause bzw. einen Energizer besteht. Sei dir bewusst, dass Klänge und verschiedene Arten von Glocken kulturell und spirituell geprägt sein können. Achtsamkeit, Respekt und Kontext sind dabei wichtig zu beachten.

Morgenroutine

Eine Morgenroutine kann das Bewusstsein der Teilnehmenden auf ihr eigenes physisches und psychisches Wohlbefinden lenken. So können Bedürfnisse für den Lernraum festgestellt und geäußert werden. Die Morgenroutine kann Zeit beinhalten zum → Körper Willkommen heißen, oder Zeit für emotionale Bezugsgruppen, sog. → Triaden (Verweis auf die gleichnamigen Unterkapitel in „Gruppenfürsorge“).

Einsatz verschiedener Lernwerkzeuge

Da es unterschiedliche Lernstile gibt, sollte eine möglichst vielfältige Auswahl an Methoden und Werkzeugen genutzt werden, damit alle angesprochen werden und gut lernen können. Auch ist Abwechslung für alle nützlich.

Es kann zu Beginn eines Workshops transparent gemacht werden, dass womöglich nicht alle Teilnehmenden mit allen Methoden etwas anfangen können, aber dass für alle etwas dabei sein sollte. Es könnten auch verschiedene Methoden zur Auswahl gestellt werden.

Die folgenden Werkzeuge[21] sind eine nicht vollständige Liste:

- Visuelle Materialien: dabei sollten die Wahl der Schriftgröße und des Kontrasts Menschen mit Sehschwäche berücksichtigt werden (Handouts, Poster, Präsentationen, Bilder, Postkarten, Grafiken etc.)
- Körperbezogene Übungen, Bewegung



Stern für
weiterführendes
Material

[21] UlexProject 2016: Anti-Oppression Toolkit - A Facilitator's Guide. [online] <https://ulexproject.org/wp-content/uploads/2016/10/anti-oppression-toolkit-v4.pdf> abgerufen am 12.11.2025

- Vorträge (diese sollten auch durch Visualisierung unterstützt werden)
- Individuelle Arbeit (Lerntagebucheinträge, Reflexion von Übungen, Vorträgen, Diskussionen, Lesen etc.)
- Gespräche und Diskussionen in verschiedenen Settings (in Gruppen verschiedener Größe, im Plenum, „Murmelrunden“ zu zweit)
- Verbindung zu Natur
- Kreative Methoden und Nutzen von Vorstellungskraft (Theater, Zeichnen, Malen, Schreiben, Poesie, Musik etc.)
- Visualisierungen, Meditationstechniken
- Zusammen etwas erstellen, z.B. Texte, Werkzeuge, Anleitungen

Lernbuddies

Lernbuddies sind zwei oder drei Personen aus der Gruppe, die sich über den gesamten Zeitraum hinweg vertrauensvoll in ihren Lernprozessen begleiten.

Siehe  Kapitel 5 Triaden und Lernbuddies.

Freie Zeit, Leere, Integrationszeit

Für individuelle Reflexion, um Inhalte sacken zu lassen, sich auszuruhen und auch um sich von Reizen zu erholen, sollte regelmäßig freie Zeit eingeplant werden, in denen kein inhaltliches Programm steht. Da nicht alle mit leerer Zeit etwas anfangen können und dies auch überfordernd sein kann, sind die raumhaltenden Personen in der Zeit weiterhin präsent und ansprechbar und können Unterstützung geben.

Für diese Zeiten können Fragen angeboten werden für die Reflexion von Lerninhalten und/oder die Übertragung auf die eigene Praxis.

Mögliche Fragen können sein:

- Was nimmst du aus den bisherigen Tagen mit?
- Wie kannst du das Gelernte auf deine Praxis übertragen?
- Was ist noch nicht klar?
- Wie geht es dir mit dem bisher Gelernten?

Außerdem können auch Aktivitäten vorgeschlagen werden, bei denen in Gesprächen zu den Fragen reflektiert wird, wie z.B. Spaziergänge.



9. Kulturelle Aneignung

Wir leben in einer Welt, in der kulturelle Kontexte nicht klar voneinander abzugrenzen sind, in der Menschen voneinander lernen, und Elemente verschiedener Kontexte aufgreifen. Es ist jedoch wichtig, uns bewusst zu machen, dass dieser Prozess in einer Gesellschaft stattfindet, in der verschiedene Personengruppen ungleich viel Macht und Privilegien haben. Oftmals haben marginalisierte Gemeinschaften Praktiken und Methoden entwickelt, die heute in privilegierten Kreisen weit verbreitet sind, und es wird automatisch angenommen, dass sie auch von diesen privilegierten Gruppen entwickelt wurden.

Kulturelle Aneignung beschreibt einen Prozess, bei dem Menschen einer dominanten Kultur (z.B. *weiße* Europäer:innen) Symbole, Praktiken und Wissen von marginalisierten Kulturen (z.B. indigene Kontexte aus Regionen des globalen Südens) aus dem Zusammenhang reißen. Dies geht häufig mit wirtschaftlicher Bereicherung einher. Meist erfolgt dies zudem unbewusst, ohne Zustimmung durch die marginalisierte Community, ohne symbolische Anerkennung, und ohne ökonomischen Ausgleich.

Auch in Lernräumen ist es wichtig, gemeinsam eine Sensibilisierung für kulturelle Aneignung zu entwickeln. Wenn wir also Methoden, Wissen, Lieder, Tänze und Weiteres nutzen sollten wir uns Zeit nehmen, um Folgendes zu klären:

- Wissen wir, wo diese Praktiken herkommen? Wenn nicht, können wir das vielleicht herausfinden? Lasst uns den ursprünglichen Kontext benennen, und ihn damit sichtbar machen.
- Können wir etwas darüber herausfinden, ob es im Einvernehmen mit Communities des ursprünglichen Kontextes ist, dass wir diese kulturellen Elemente aufgreifen? Gibt es Bedingungen für dieses Einvernehmen? (z.B.: Darf eine Praxis nur angewendet werden, wenn Menschen in einer bestimmten Tradition gelehrt wurden? Gibt es bestimmte Bedingungen an den Rahmen, in dem ein Lied gesungen wird?)
- Wenn es ein Einverständnis gibt:
 - Können wir für die Anerkennung des ursprünglichen kulturellen Kontexts ein Symbol finden? (z.B. eine Kerze entzünden, ein Symbol dafür in die Mitte legen, usw.)
 - Können wir einen Weg des ökonomischen Ausgleichs und der Wiedergutmachung von ökonomischer Ausbeutung finden, die weiße Menschen ausgeübt haben?
- Wenn es kein Einverständnis gibt:
 - Können wir uns auf die Suche machen nach Praktiken, die in den kulturellen und regionalen Kontexten eingebettet sind, zu denen wir eine persönliche Beziehung haben? Welche widerständigen Praktiken gab es dort in den letzten Jahrhunderten? Welche Rituale gab es hier vor der Christianisierung? Usw.
 - Können wir - anstatt Praktiken marginalisierter Communities zu benutzen - kreativ werden und selbst Lieder, Methoden, usw. gestalten?

10.

Ansprech- strukturen

Mit **Ansprechstrukturen** meinen wir in diesem Kontext vor allem Menschen, die bei einer Veranstaltung oder in einem Angebot bei Konflikten oder herausfordernden Situationen ansprechbar sind. Oft ist bereits im Vorfeld klar, dass es bestimmte Strukturen gibt, etwa ein Vorbereitungs- oder Organisationsteam. Wichtig ist, transparent zu klären, ob, wann und in welcher Rolle diese Personen auch bei Konflikten oder belastenden Situationen angesprochen werden können – und ob es gegebenenfalls zusätzlich eine externe Ansprechstruktur gibt oder geben soll. Idealerweise wird dies schon im Vorhinein, spätestens aber zu Beginn der Veranstaltung gemeinsam besprochen.

In diesem Kapitel möchten wir unsere Erfahrungen mit Emotional First Aid als eine Form der Ansprechstruktur teilen. Gleichzeitig ist uns wichtig zu betonen, dass es viele unterschiedliche Modelle und Herangehensweisen gibt, die je nach Kontext sinnvoll und passend sein können.

Emotional First Aid (EFA)

Dass sich alle Menschen wohlfühlen, ist Aufgabe der gesamten Gruppe. Unwohlsein, Konflikte und diskriminierendes Verhalten sollen nicht ignoriert, sondern gemeinsam reflektiert und bearbeitet werden. Dafür braucht es neben der kollektiven Verantwortung eine klare, niedrigschwellige Ansprechstruktur.


Die **Emotional First Aid (EFA)** (auf Deutsch: Emotionale Erste Hilfe) ist ein freiwilliges Angebot von mehreren Personen, die während einer Veranstaltung oder über einen festgelegten Zeitraum als Anlaufstelle dienen. Sie sind da für Menschen in Überforderung, Krisen, bei Verletzungen oder Diskriminierung – sowohl für betroffene Personen als auch für diejenigen, die verletzend gehandelt haben. Ziel ist ein empathischer, gemeinschaftlicher Umgang, bei dem niemand allein gelassen wird.

Wichtig ist: Die EFA ist **keine Entscheidungs- oder Sanktionsinstanz** und trägt nicht die alleinige Verantwortung für Konfliktlösungen. Sie bietet emotionale Unterstützung, Orientierung und Begleitung und kann – wenn gewünscht – bei der Klärung unterstützen oder dabei helfen, Themen in die Gruppe zu tragen. Die Verantwortung bleibt bei der Gruppe als Ganzem.

Die EFA versteht sich als Teil eines **Braver Space**: Konflikte dürfen entstehen und sichtbar werden. Auch EFA-Mitglieder sind Teil der Gruppe und nicht frei von Fehlern. Awarenessarbeit soll lernbar und gemeinsam getragen sein, nicht ausgelagert an eine „Spezialeinheit“.

Das Team sollte aus einer **Mischung erfahrener und unerfahrener Personen** bestehen, die sich freiwillig einbringen. Niemand ist verpflichtet, Teil der EFA zu sein – etwa aus Gründen der eigenen Belastbarkeit. Menschen unabhängig von ihren gesellschaftlichen Positionierungen können Teil der EFA werden; Care- und Awarenessarbeit soll nicht automatisch bei Betroffenen liegen.

Die EFA macht sichtbar, wer gerade ansprechbar ist, kommuniziert Grenzen klar und verweist bei Bedarf weiter. Sie achtet auch darauf, wenn es einzelnen Menschen offensichtlich nicht gut geht, und fragt behutsam nach. Für langfristigen oder therapeutischen Support ist sie jedoch nicht zuständig.

Zusätzlich ist es sinnvoll **weitere Ansprechpersonen** (z.B. Orga- oder Leitungsteams) zu benennen – besonders für den Fall, dass Konflikte die EFA selbst betreffen. Es soll ein Vertrauensraum entstehen, in dem es leichtfällt, sich mitzuteilen und Anliegen persönlich zu teilen. Sinnvoll ist es zusätzlich eine Möglichkeit zu schaffen,  **Feedback** anonym weiterzugeben – zum Beispiel über eine Feedback-Box bei Veranstaltungen oder über ein Online-Formular.

Externe Ansprechstrukturen

Eine externe Ansprechstruktur kann beispielsweise eine Person sein, die im Konfliktfall ansprechbar ist und mit der im Vorhinein besprochen wurde, wie dies in einer konkreten Situation abläuft und wie und wann die Person zu erreichen ist.

Darüber hinaus kann immer auf bereits bestehende Beratungs- und Unterstützungsangebote hingewiesen werden.

Hier ist eine Liste von Unterstützungsangeboten für Krisen- und Konfliktsituationen (vor allem für den deutschsprachigen / deutschen Kontext).

Telefon Seelsorge

 Kostenfrei, anonym, rund um die Uhr

 Telefon: 0800 111 0 111 oder 0800 111 0 222 · 116 123

 Chat- und Onlineberatung möglich

Nummer gegen Kummer (für Kinder, Jugendliche & Eltern)

 Kinder- & Jugendtelefon: 116 111

 Elterntelefon: 0800 111 0 550

Zeiten je nach Angebot, anonym und kostenfrei

Krisenchat (für junge Menschen bis ca. 25 Jahre)

psychosoziale Ersthilfe, rund um die Uhr erreichbar, anonym und kostenlos.

 Beratung per WhatsApp / SMS / Signal: +49 1573 5998143

Psychosoziale Beratungsstellen vor Ort

Z.B. kommunale Beratungsstellen, freie Träger, Jugendberatungen, Unterstützung bei Konflikten, Überforderung, Diskriminierung oder familiären Themen

Mediations- und Konfliktberatungsangebote

Für Gruppen- oder Einzelkonflikte, oft regional organisiert
Fokus auf Klärung, Kommunikation und Verständigung

Awareness-, Antidiskriminierungs- und Beratungsstellen

Spezialisierte Unterstützung bei Diskriminierungserfahrungen
Teilweise mit Begleitung, Beratung oder Dokumentation

Vertrauenspersonen im eigenen Umfeld

Freund*innen, Bezugspersonen, Gruppenleitungen oder andere vertraute Menschen
Oft der erste und niedrigschwelligste Schritt

Notfallnummern

 Telefonnummer 112 bei akuten Notlagen

Diese Angebote ersetzen keine kollektive Verantwortung in Gruppen, können aber eine wichtige **ergänzende Unterstützung sein** – besonders dann, wenn Situationen die eigenen Kapazitäten übersteigen oder externe Hilfe gebraucht wird.

Sinnvoll ist es auch, von jeder teilnehmenden Personen einen **Notfallkontakt** mit Telefonnummer abzufragen, der bei Notfällen kontaktiert werden kann.



11.


Rahmen –
Ort, Anreise,
Räumlich-
keiten &
Verpflegung

Auswahl des Ortes und Anreise

Die Anreise zu den Orten, an denen sich Gruppen treffen, vor allem im ländlichen Raum, fühlt sich nicht für alle Menschen gleich sicher an. Ebenso können Barrieren bei der Anreise auftauchen. Hier einige Beispiele wie die Ortsauswahl und die Anreise sicherer und bedürfnisorientierter gestaltet werden können:

- Welcher Ort ist für die Art der Veranstaltung und die Bedürfnisse der Gruppe gut geeignet? (z.B. in Bezug auf Erreichbarkeit, ÖPNV-Anbindung, räumliche Barrieren)
- Gemeinsame Anreise-Organisation in Form von einem Online-Dokument (Wer reist von wo wann an? Wer wünscht sich eine gemeinsame Anreise? Wer möchte ggf. am Bahnhof abgeholt werden? Wer braucht Unterstützung, z.B. in Form von Gepäcktransport oder Shuttle?)
- Kontaktmöglichkeiten zum Haus und den Menschen, die das Treffen organisieren
- Transparenz über mögliche Risiken und Hürden vor Ort - In Kontakt mit den Menschen vor Ort gehen und um eine Risikoeinschätzung sowie Barrieren vor Ort bitten (Sofern es beispielsweise rechte Veranstaltungen oder Strukturen im Umfeld des Seminarortes gibt, kann die Gemeinschaft vor Ort oder können die Raumgebenden, die mit dem Organisationsteam in Kontakt stehen, dies vermutlich am besten einschätzen).

Finanzierung

Kosten für An- und Abreise sind nicht immer für alle Menschen gleich einfach aufzubringen. Um aufkommende Kosten solidarisch zu verteilen, kann eine  **Beitragsrunde** eine gute Möglichkeit sein. Zusätzlich kann das Organisationsteam, wenn möglich, anbieten einen Vorschuss vor Reiseantritt zu zahlen, damit Tickets vorab gekauft werden können.

Raumgestaltung

Regelmäßiges Einchecken im Seminarraum unterstützt die Teilnehmenden darin sich wohlfühlen. Dafür könnt ihr als raumhaltende Personen fragen, ob beispielsweise die Lichtverhältnisse, die Temperatur und die Akustik in Ordnung sind. Fragt die Teilnehmenden ob in Bezug auf die Raumgestaltung etwas geändert werden kann, bevor ihr mit dem Programm startet.

Darüber hinaus können Elemente im Raum, wie eine anonyme Feedback-Box, ein Redegegenstand oder eine Klangschale, die für einen Moment der Stille genutzt werden kann, unterstützend für das Wohlfühlen der Gruppe sein. Auch Fidget Toys bereit zu stellen, kann Menschen helfen, aufmerksam und präsent zu bleiben, indem sie Anspannung abbauen und die Selbstregulation unterstützen. Gleichzeitig fördern sie Awareness für unterschiedliche Konzentrationsbedürfnisse und tragen zu einer bedürfnisorientierteren Gruppenatmosphäre bei.

Rückzugsräume

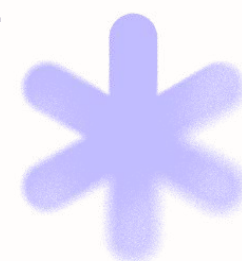
Während Veranstaltungen kann es verschiedenste Gründe für ein Rückzugsbedürfnis geben: Deine emotionale Lage; die begrenzte Dauer, die du gut in konzentrierten Räumen verbringen kannst; deine körperlichen Bedürfnisse; das Bedürfnis nach einem möglichst sicheren Raum in Bezug auf deine Positionierung. Dies kann besonders für Betroffene von Diskriminierung sehr wichtig sein, um möglichst entspannt da sein zu können. In mehrheitlich privilegierten Räumen passieren häufig unintentionale Diskriminierungen, Betroffene leisten ungefragt Sensibilisierungsarbeit oder werden in Frage gestellt. Wenn möglich richtet Rückzugsorte ein, die verschieden beschriftet werden können (z.B. „mag allein sein“, „komm gern dazu“, „BIPOC & Migras“, „FLINTA*“, etc.). Schaut gemeinsam mit der Gruppe an den Orten, wie die Aufteilung möglichst bedürfnisgerecht unter den jeweiligen Bedingungen aussehen kann. Dies kann auch für die Aufteilung der Schlafräume und Bäder hilfreich sein. Bedenkt auch Glaube oder Spiritualität in der Raumgestaltung mit. Ihr könnt dies bei der Anmeldung abfragen, beispielsweise mit der Frage „Praktizierst du einen Glauben oder Formen der Spiritualität, mit der Bedürfnisse wie Gebetszeiten, ein Gebetsraum oder andere einhergehen?“

Verpflegung – Essen und Trinken

Essen und Trinken sind wichtige Aspekte in Gruppenkontexten und können für Menschen ein emotionales und belastendes Thema sein (z.B. in Bezug auf Essstörungen, Alkoholismus). Falls es vorab Kontakt zu den Teilnehmenden gibt, könnt ihr abfragen, welche Ernährungsweisen, Unverträglichkeiten, Allergien und auch andere Bedürfnisse es in Bezug auf Essen und Trinken gibt und diese in eurer Planung, Zubereitung und eurem Umgang mit dem Thema berücksichtigen.

Hygiene und Sensibilisierung für Infektionen

Hygiene und Sensibilisierung diesbezüglich sind zentrale Voraussetzungen für sichere und inklusive Bildungsräume. Wo Menschen gemeinsam lernen, arbeiten und sich austauschen, tragen individuelle und kollektive Hygienemaßnahmen dazu bei, die Gesundheit aller zu schützen und die Verbreitung von Krankheiten zu reduzieren. Besonders für vulnerable Gruppen ist ein achtsamer Umgang damit entscheidend. Sensibilisierung schafft Bewusstsein für Verantwortung, stärkt Rücksichtnahme und fördert ein respektvolles Miteinander. Klare Hygienestandards und gut verständliche Informationen helfen dabei, dass Teilhabe gewährleistet wird und gemeinsames Lernen und Zusammenarbeiten für alle möglich bleibt. Weitere Tipps und Informationen finden sich online im Hygienekonzept des System Change Camps[22].



Stern für
weiterführendes
Material

[22] System Change Camp (2025): Hygienekonzept [online]

<https://www.system-change-camp.org/camp-leben/hygienekonzept/>

12.

Finanzierung

über

Beitrags-

runden

Viele Bildungsangebote funktionieren wie Supermarktregale: Ein Preis klebt dran, wer zahlen kann, kommt rein – wer nicht zahlen kann, bleibt draußen. Diese Logik ist so normal, dass sie uns selten auffällt. Doch sie bestimmt, wer an gesellschaftlichen Lernräumen teilhaben kann, und wer ausgeschlossen wird.

Eine **Beitragsrunde** stellt dieses Prinzip auf den Kopf. Beitragsrunden sind bekannt aus Solidarischen Landwirtschaften. Die Praxis Geld nach Bedürfnissen und Möglichkeiten zusammenzutragen ist aber schon so alt wie Geld selbst, und wird in solidarischen Communities überall auf der Welt praktiziert. In Beitragsrunden gibt es anstatt individueller Preise einen gemeinsamen Finanzbedarf, für den alle Teilnehmenden Verantwortung übernehmen. Dadurch entsteht idealerweise ein kollektiver Raum jenseits von Konsumlogik, welcher Zugang öffnet und Solidarität erlebbar macht.

- Menschen mit geringem Einkommen können teilnehmen, ohne sich verschulden oder sich unwohl fühlen zu müssen.
- Menschen mit mehr Ressourcen können solidarisch beitragen, ohne als „Sponsor:innen“ aufzutreten.
- Die Gruppe erlebt sich als Kollektiv, das Verantwortung teilt und bewusst mit Ungleichheit umgeht.

Ablauf

1. Gemeinsame Informationsbasis

Die Veranstalter:innen legen die Gesamtkosten offen: Honorare, Räume, Lebensmittel, Technik, Fahrtkosten, Verwaltung – am besten visualisiert auf einem Plakat. Ebenso sichtbar: Welche Fördermittel fließen, welche Lücke bleibt.

Dieser Schritt ist wichtig, weil er Transparenz und Vertrauen schafft. Wer weiß schon, was Bildung eigentlich „kostet“?

2. Reflexion der eigenen Geldsituation

Teilnehmende schauen auf ihre eigene finanzielle Lage: Einkommen, Vermögen, Zugang zu Geld, Abhängigkeiten, Sorgeverpflichtungen. Nicht, um sich zu rechtfertigen – sondern um realistisch, respektvoll und mit Klarheit einzuschätzen, was für sie ein fairer Beitrag bedeutet.

In vielen Gruppen entsteht hier ein bedeutsamer Moment: Geld, ein oft tabuisiertes Thema, wird besprechbar – nicht im Sinne von „Wer hat wie viel?“, sondern als geteilte Realität, die unsere Möglichkeiten und Grenzen prägt.

3. Anonyme Abfrage der Finanzlagen

Eine anonyme Erhebung zeigt für alle: Wie unterschiedlich sind Menschen in der Gruppe finanziell aufgestellt? Gibt es viele Menschen ohne Einkommen? Werden Menschen erben? Müssen Menschen Familienmitglieder mitversorgen? Befindet sich ein Teil der Gruppe in einer prekären Situation? Diese Daten dienen nicht der Kontrolle, sondern der Orientierung. Sie verhindern die Illusion, dass alle „irgendwie ähnlich“ dastehen.

4. Drei Runden – drei Perspektiven auf das Geben

Die eigentliche Beitragsrunde besteht aus maximal drei Runden, in denen die Teilnehmenden nacheinander folgende Fragen beantworten:

- **Was kann ich mit Leichtigkeit geben?**
- **Was kann ich gut geben?**
- **Was kann ich maximal geben, ohne mich zu überfordern?**

Die Summe dieser Gebote soll den Finanzbedarf decken. Die Abstufung ist wichtig: Sie verhindert impulsives Unterbieten oder Überbieten und erlaubt es, sich langsam an eine ehrliche Entscheidung heranzutasten.

5. Was passiert bei Unter- oder Überdeckung?

Wenn zu wenig zusammenkommt, prüft die Gruppe solidarische Wege: Netzwerke anfragen, Alumni mobilisieren, auf dem nächsten Seminar eine zusätzliche Runde einlegen.

Wenn zu viel zusammenkommt, wird der Überschuss transparent verteilt – entweder beispielsweise an den nächsten Jahrgang oder solidarische Projekte mit Geldbedarf weitergegeben oder durch eine „Rücknahme-Runde“ ausgeglichen.

Was eine Beitragsrunde bewirkt

Das Besondere an Beitragsrunden ist nicht nur die möglichst faire Kostenverteilung. Es ist der soziale Raum, der entsteht:

- **Austausch über Geld normalisiert sich.** Ein gesellschaftliches Tabu verliert seinen Schrecken.
- **Gemeinschaft wächst.** Die Gruppe erlebt sich als solidarisches Kollektiv.
- **Privilegien werden sichtbar.** Ungleichheiten werden nicht moralisch gewertet, sondern gemeinsam adressiert.
- **Zugang wird gerechter.** Einkommensschwache Personen müssen nicht „Dankbarkeit performen“ oder sich verstecken.

Kurz: Eine Bieterunde ist lebendige politische Bildung im Prozess. Menschen lernen, anders über Ressourcen nachzudenken und anders miteinander umzugehen.

Herausforderungen und Stolpersteine

Natürlich ist nicht alles kuschelig. Beitragsrunden funktionieren nur gut, wenn:

- Bereitschaft da ist, dem Prozess Zeit einzuräumen
- Das Verfahren klar und ruhig moderiert wird
- Die Kostenstruktur nachvollziehbar ist
- Niemand versucht, „den Durchschnitt zu treffen“
- Niemand beschämt wird – weder wegen hoher noch geringer Beiträge



Auf dem Bild stehend und sitzend fünf Personen lose im Kreis. Sie schauen in die Mitte. Um sie herum liegen Banknoten, Münzen und Geldbeutel. Die verschiedenen Farben symbolisieren Diversität.



Weiter- führende Materialien

- Adams, M., & Bell, L. A. (Hg.). (2016). Teaching for diversity and social justice. Routledge. [online] https://transreads.org/wp-content/uploads/2024/03/2024-03-11_65ef534caad43_TeachingforDiversityandSocialJusticebyMaurianneAdamsLeeAnneBellz-lib.org_.pdf
- Singleton, G. E., & Hays, C. (2008). Beginning courageous conversations about race. Pollock (M ed., pp. 18–23). Getting real about race in school: Everyday antiracism.
- Crossroads Antiracism Organizing and Training, Materialien, [online] <https://crossroadsantiracism.org/>
- Kulturelemente weißer Vorherrschaft [online]: <https://www.whitesupremacyculture.info/>
- Macht.Sprache [online] <https://www.machtsprache.de>
- Fleschindex [online] <https://fleschindex.de/formel>
- Netzwerk leichte Sprache [2025], [online] <https://www.netzwerk-leichte-sprache.de/de/netzwerk/was-ist-das-netzwerk>
- The Ulex Project (2016): Anti-Oppression-Toolkit, [online] <https://ulexproject.org/wp-content/uploads/2016/10/anti-oppression-toolkit-v4.pdf>
- The Ulex Project (2021): Poder – Creating brave and transformative learning spaces, [online] <https://ulexproject.org/toolkit-for-creating-brave-spaces/>
- System Change Camp (2025): Hygienekonzept [online] <https://www.system-change-camp.org/camp-leben/hygienekonzept/>
- Ogette, Tupoka (2017) Exit racism [online] <https://www.exitracism.de/>
- Brüggemann, Astrid (2025): Was ist Neurodiversität? Einfach erklärt, [online] <https://astridbruggemann.com/neurodiversitaet-einfach-erklaert/#t-1671008124475>
- Deutsch, Barry (2021): Die männliche* Privilegien Checkliste [online] https://www.queertopia.de/wp-content/uploads/2021/11/maennliche_-Privilegien.pdf

- Seeck, Francis & Theißl, Brigitte (2023): Solidarisch gegen Klassismus - organisieren, intervenieren, umverteilen, Münster: Unrast-Verlag.
- Permakultur Sozial e.V. (2023): Raus aus der Dominanz Kartenset, [online] <https://raus-aus-der-dominanz.org/kartenset-uebersicht-anschauen>
- Akademie für bildende Künste Wien (2019): trans. inter. nichtbinär. Lehr- und Lernräume an Hochschulen gestalten, [online] <https://www.uni-flensburg.de/fileadmin/content/spezial-einrichtungen/chancengleichheit/dokumente/non-binary-uni-accessible-300ppi.pdf>
- Dissens - Institut für Bildung und Forschung e.V (2018): Pädagogik geschlechtlicher, amouröser und sexueller Vielfalt, [online] https://interventionen.dissens.de/fileadmin/Interventionen/redakteure/Dissens_-_P%C3%A4dagogikGeschlechtlicheAmour%C3%B6seSexuelleVielfalt.pdf
- McIntosh, Peggy (1989): White Privilege: Den unsichtbaren Rucksack auspacken.
- Heinrich-Böll-Stiftung (2014): Klassismus ist..., [online] <https://heimatkunde.boell.de/de/2014/10/15/plakat-klassismus-ist>

