



# TOOLKIT



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

german





Layout: **Wali Ayobi + Sarah Haase**  
Redaktion: **Wali Ayobi + Amira Bieber**  
Quality-Check: **Bernadette Böcker**  
Impressum:  
**Pro Arbeit - Kreis Offenbach - (AöR),**  
**Max-Plank-Straße 1-3, 63303 Dreieich, Deutschland**



Die in dieser Veröffentlichung beschriebenen Arbeiten wurden aus Mitteln des Programms Erasmus+ im Rahmen der Finanzhilfevereinbarung Nr. 2020-1-DE02-KA202-007701 finanziert. Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, der ausschließlich die Meinung der Autoren widerspiegelt, und die Kommission kann nicht für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.



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

# INHALTSVERZEICHNIS

**EINLEITUNG**

**3**

**INFOGRAFIK ECCIPA**

**6**

**ERKLÄRUNG DER 3 BEGRIFFE**

**7**

**SAMMLUNG (INHALTE)**

**8**

**SAMMLUNG (METHODEN)**

**9**

**SAMMLUNG (FORMATE)**

**10**

**INHALTE**

**11**

**FORMATE**

**24**

**METHODEN**

**33**

**IDEEN EINES TRAININGS**

**43**

**QUELLEN**

**60**

## Was ist das Toolkit?

Das Toolkit ist im Rahmen des Projektes "ECCIPA" erstellt worden. ECCIPA steht für *Enhancing interCultural Competences In Public Administration*. Auf deutsch: Stärkung der interkulturellen Kompetenzen in öffentlichen Einrichtungen. Wie die Bezeichnung bereits darauf hindeutet, geht es im Projekt darum, Mitarbeitende in öffentlichen Einrichtungen hinsichtlich des Umgangs mit Vielfalt und Multikulturalität zu sensibilisieren. Das Toolkit ist eines der Ergebnisse des Projektes.

Unter einem Toolkit versteht man wörtlich übersetzt einen Werkzeugkasten oder eine Werkzeugtasche. In dieser Werkzeugtasche erhalten Sie Informationen darüber, wie Sie das Thema "Stärkung der interkulturellen Kompetenzen" Mitarbeitende einer öffentlichen Einrichtung näher bringen können. Dabei erhalten Sie einerseits Einblicke in die Themen, die im Zusammenhang mit interkulturellen Kompetenzen stehen. Andererseits wird Ihnen im Toolkit aufgezeigt, welche unterschiedlichen Methoden und Formate angewendet werden können und welche Möglichkeiten Sie haben, Themen interessant und auf unterschiedliche Art und Weise zu präsentieren.

## Warum ein Toolkit?

Die Pro Arbeit hat in der Rolle des Projektverantwortlichen gemeinsam mit dem Integrationsbüro des Kreises Offenbach im ersten Schritt herausfinden wollen, wie Mitarbeitende in öffentlichen Einrichtungen gegenüber interkulturellen Kompetenzen stehen. So wurde im Jahr 2021 mit Menschen internationaler Geschichte, Migrantenverbänden, kulturellen Vereinen und Mitarbeitenden in öffentlichen Einrichtungen Einzelinterviews in Bezug auf Bewertung der Interkulturalität und Vielfalt durchgeführt. Die Befragung verfolgte das Ziel, herauszufinden, wie Migranten:innen die interkulturellen Kompetenzen definieren und inwiefern sie in öffentlichen Einrichtungen eine Rolle spielen. So konnte auf Grundlage der Einzelinterviews mit unterschiedlichen Zielgruppen festgestellt werden, wie breitgefächert der Begriff ist und welcher Konsens zu diesem Thema besteht.

Parallel dazu wurden Dokumente und Integrationskonzepte, die im Zusammenhang mit Interkulturalität gestanden haben, in den jeweiligen Organisationen auf Inhalte und Aktualität überprüft.

### Zu folgenden Ergebnissen kam man nach Durchführung der Bedarfsermittlung:

Die interkulturellen Kompetenzen in öffentlichen Einrichtungen müssen stetig verbessert werden, weil...

1) ... Vielfalt, Diversität und Offenheit der Kultur nicht auf struktureller Eben verankert sind. Zumeist gibt es nur eine Abteilung, die sich mit dem Themenfeld auseinandersetzt. Migration und Integration sind nicht auf Vorstandsebene angesiedelt.

2) ... sich nicht alle Mitarbeitende für interkulturelle Öffnung verantwortlich fühlen. Zumeist bleibt dieser Auftrag eine Nischenaufgabe.

3) ... die Maßnahmen in öffentlichen Einrichtungen oft nicht nachhaltig sind. Es sind gerade nur die Mitarbeitenden der jeweiligen Arbeitsbereiche, die eine Fortbildung besuchen. Die Sensibilisierung der Führungskräfte, der Verantwortlichen auf der strukturellen Ebene, bleibt häufig aus (z.B. aufgrund von fehlenden finanziellen Ressourcen, Angst vor der Herausforderung, mangelnder Motivation oder auch persönlichem Unwillen).

4) ... Empathie oft fehlt. Sich in die Lage eines anderen Menschen hineinzusetzen, ist keine leichte Aufgabe. Oft sind Mitarbeitende sehr routiniert in ihrer Arbeit. Dies kann zu einem Tunnelblick führen und der Umgang mit Menschen sehr oberflächlich erfolgen.

Es ist daher notwendig, die Mitarbeitenden aus allen Abteilungen hinsichtlich dieser Themen regelmäßig zu sensibilisieren. Die Sensibilisierung soll aber nicht nur anhand von Schulungen oder Workshops durch externe Trainer:innen geschehen. Vielmehr sollte die Heranführung an das Thema von der Organisation selbst übernommen werden und auf unterschiedliche Art und Weise erfolgen, um so eine nachhaltige Zielwirkung zu ermöglichen. So ist die Idee eines Toolkits entstanden:

Die Inhalte des Toolkits behandeln die Themen, die im Zusammenhang mit interkulturellen Kompetenzen stehen. Es stand in den Diskussionsrunden zum Aufbau des Toolkits immer die Frage im Raum, wie Themen, die im Zusammenhang mit interkulturellen Kompetenzen stehen, zielgruppengerecht und sachlich nähergebracht werden können. Die Mitglieder des Projektes waren sich schnell einig, dass gerade die Reflexion bei den unterschiedlichen Themen eine große Rolle spielen soll. So sollte beispielsweise nicht explizit das Wort Rassismus erwähnt werden, sondern auf Unterthemen eingegangen werden, wie zum Beispiel Hautfarbe, sexuelle Orientierung oder Religion. Der Bezug zur eigenen Biographie soll verdeutlichen, wie unterschiedlich Menschen sind und dass trotz der Unterschiede auch viele Gemeinsamkeiten bestehen.

## Aufbau des Toolkits

### Inhalte:

Zuerst befasst sich das Toolkit mit den Inhalten. Im Allgemeinen geht es bei den Inhalten um Vielfalt, Diversität, Diskriminierung und Rassismus. Jedoch wird im Detail auf wesentliche Punkte eingegangen, wie beispielsweise die Hautfarbe, das Geschlecht oder Alter. So haben Sie eine bessere Vorstellung, worum es thematisch geht. Berücksichtigen Sie, dass das Thema "Stärkung der Interkulturellen Kompetenzen" als generelles Ziel festgelegt ist. Es liegt an Ihnen, welches Einzelthema Sie im Rahmen der interkulturellen Kompetenzen auswählen.

Es gibt eine Sammlung an Inhalten, die erklärt werden.

### Methoden:

Im nächsten Schritt erhalten Sie Informationen über die Methoden. Hier werden Ihnen die unterschiedlichen Methoden vorgestellt, die Sie in der Schulung der Mitarbeitenden anwenden können. Es gibt hierfür eine Sammlung und eine detaillierte Erklärung der einzelnen Methoden.

### Formate:

Im Unterschied dazu gibt es die Formate. Auch hier gibt es eine Sammlung von Formaten, die als Inspiration dienen und aufzeigen sollen, dass die Gestaltung einer Schulung bzw. Wissensvermittlung auf unterschiedliche Art und Weise erfolgen kann.

# INFOGRAFIK ECCIPA



## Projektvorstellung



### Ziele

positive Haltung gegenüber Vielfalt

Verbesserung interkulturelle Kompetenzen für eine effektive Kommunikation

Zusammenarbeit mit Interessensgruppen

Unterstützung Steuerung der Migranten auf legalem Ansatz

positive Haltung gegenüber pluralistische Stadtidentität

### Zielgruppe

städtische Mitarbeiter

Öffentliche Verwaltung

### Projektdauer



Dezember  
2020



Mai  
2023

### Internationale Partner



Italien



Italien



Deutschland



Spanien



Spanien

# ERKLÄRUNG DER 3 BEGRIFFE

## Inhalte

Die Verbesserung der interkulturellen Kompetenzen in der öffentlichen Verwaltung erfolgt durch die Behandlung von Themen, die im Zusammenhang zu einer Stärkung der diversitätsorientierten Haltung stehen. So werden Themen behandelt, die zur Reflexion, zum Nachdenken und Perspektivenwechsel anregen. Um sich in der Komplexität der Inhalte nicht zu verlieren, sind die Themen nach Ober- und Unterthemen geordnet. Dies schafft für die Multiplikatoren eine Orientierung und Struktur bei der Auswahl von Inhalten, die sie im Training mit der Zielgruppe präsentieren möchten.

## Formate

Die Trainings mit Teilnehmenden können anhand von verschiedenen Formaten erfolgen. Ein Format ist im Gegensatz zu einer Methode die Gestaltung der Rahmenbedingungen. Je nach Format kann ein Training unterschiedlich absolviert werden. Die unterschiedlichen Formate haben den Vorteil, dass ein Thema abwechslungsreich und zielgruppengerecht vermittelt werden kann und Inhalte auf unterschiedliche Weise angeboten werden können. So ist beispielsweise ein Online-Training ein Format, das eine Flexibilität und Ortsunabhängigkeit anbietet. Ein YouTube-Video hingegen ist ein Format, das 24-Stunden abrufbar und kostenlos ist. Es ist zu überlegen, welches Format auf welches Thema sinnvoll anzuwenden ist.

## Methoden

Ein Inhalt kann auf unterschiedliche Art vermittelt werden. Ziel der Methode ist es, die Zielgruppe an den Inhalt heranzuführen und sie am Ende des Tages zu einer Erkenntnis zu bringen. Die Methode spielt deshalb eine große Rolle, wenn es um die Verständlichkeit und Zielorientierung geht. Eine Methode sollte deshalb nie willkürlich oder unkritisch verwendet werden. Es gilt daher, Erkenntnispotenziale und Perspektiven der Methode hinsichtlich der Fragestellung und Erkenntnisinteressen zu reflektieren.

# SAMMLUNG (INHALTE)

## Inhalte

Die Verbesserung der interkulturellen Kompetenzen in der öffentlichen Verwaltung erfolgt durch die Behandlung von Themen, die im Zusammenhang zu einer Stärkung der diversitätsorientierten Haltung stehen. So werden Themen behandelt, die zur Reflexion, zum Nachdenken und Perspektivenwechsel anregen. Um sich in der Komplexität der Inhalte nicht zu verlieren, sind die Themen nach Kategorien und Unterpunkten geordnet. Dies schafft für die Multiplikatoren eine Orientierung und Struktur bei der Auswahl von Inhalten, die sie im Training mit der Zielgruppe präsentieren möchten.

### Oberthemen

Interkulturelle Kompetenzen

Stärkung der diversitätsorientierten Haltung

Diskriminierung

Rassismus

Stereotypen / Vorurteile

Video - Links zu Inhalten

### Unterthemen

Geschlecht

Alter

Ethnische Herkunft

Religion / Weltanschauung

Behinderung

Sexuelle Identität

# SAMMLUNG (FORMATE)

## Formate

Die Trainings mit Teilnehmenden können anhand von verschiedenen Formaten erfolgen. Ein Format ist nichts anderes als ein Mittel, um den Inhalt vorstellen zu können. Je nach Format kann das Training oder der Workshop mit der Zielgruppe absolviert werden. Die unterschiedlichen Formate haben den Vorteil, dass ein Thema abwechslungsreich und zielgruppengerecht vermittelt und Inhalte auf unterschiedliche Weise angeboten werden können.

Workshop

Youtube - Videos

Online-Veranstaltung

Kampagne

Podcast

Theater

Pop Up Café

Ausstellung

# SAMMLUNG (METHODEN)

## Methoden

Ein Inhalt kann auf unterschiedliche Art vermittelt werden. Ziel der Methode ist es, die Zielgruppe an den Inhalt heranzuführen und sie am Ende des Tages zu einer Erkenntnis zu bringen. Die Methode spielt deshalb eine große Rolle, wenn es um die Verständlichkeit und Zielorientierung geht. Eine Methode sollte deshalb nie willkürlich oder unkritisch verwendet werden. Es gilt daher, Erkenntnispotenziale und Perspektiven der Methode hinsichtlich der Fragestellung und Erkenntnisinteressen zu reflektieren.

Körpertausch

Traditionsblume

Blue Eyed (Jane Elliott)

Wer bin ich und wie viele?

Ein Tag in meinen Schuhen

Fragenkatalog

Serious game - "auf und davon"

Erklärvideos

Welcher Tag ist heute?

# INHALTE

# INHALTE

**Diskriminierung**

**Rassismus**

**Vorurteile/Stereotypen**

**Interkulturelle  
Kompetenzen**

**Diversitätsorientierte  
Haltung**



Definition: Diskriminieren stammt vom lateinischen Wort "discriminare" = "unterscheiden" ab. Diskriminieren bedeutet, jemanden schlechter behandeln oder benachteiligen. Menschen werden diskriminiert, aufgrund dieser Merkmale:

Genetische Merkmale

sexuelle Orientierung

Weltanschauung

ethnischer oder soziale Herkunft

Geschlecht

Hautfarbe

Alter

Behinderung

Sprache

Religion

# INHALTE

Diskriminierung

**Rassismus**

Vorurteile/Stereotypen

Interkulturelle  
Kompetenzen

Diversitätsorientierte  
Haltung



**Rassismus:** Rassismus ist eine Art der Diskriminierung. Sie ist eine Erfindung, dass es bei Menschen "Rassen" gibt, die eine Ordnung oder eine Reihenfolge haben. Wissenschaftler bestätigen, dass die Erfindung der Rassen falsch ist. Wer rassistisch denkt, beachtet nicht die Persönlichkeit des einzelnen Menschen. Vielmehr denkt man: Die Person hat eine dunkle Haut, eine bestimmte Sprache oder eine bestimmte Herkunft. Dann ist die Person auch weniger wert oder in der Reihenfolge weiter hinten.

**Institutioneller Rassismus:** Er ist eine Form der Diskriminierung, die von Institutionen einer Gesellschaft ausgehen wie zum Beispiel der Polizei, von Behörden oder Schulen. Stigmatisierungen, Stereotype und Vorurteile in öffentlicher Verwaltung haben gravierende Auswirkungen auf Menschen mit Migrationshintergrund, wenn es um Arbeitsvermittlung, Gesundheitsversorgung und Kontrollen geht.

**Struktureller Rassismus:** Bei dieser Form geht es nicht um eine Interaktion zwischen zwei Menschen, sondern um rassistische Strukturen und Entscheidungsabläufe. Es handelt sich um Routinen, die so ausgestaltet sind, dass überdurchschnittlich regelmäßig schwarze Menschen benachteiligt werden.

**Alltagsrassismus:** Rassismus hat nicht nur etwas mit Gewalt und Beschimpfungen zu tun. Er kann sich auch unterschwellig äußern und klingt im ersten Moment harmlos. Bestimmte Aussagen oder Fragen können nämlich unabsichtlich rassistisch sein und so empfunden werden. Man spricht daher auch vom Alltagsrassismus. Alltägliche Fragen wie "Woher kommst du" oder Bemerkungen wie "Du sprichst aber sehr gut deutsch" zeugen beim Betroffenen ein Gefühl der Ausgrenzung und Andersartigkeit.

# INHALTE

Diskriminierung

Rassismus

**Vorurteile/  
Stereotypen**

Interkulturelle  
Kompetenzen

Diversitätsorientierte  
Haltung



## **Stereotyp:**

Der Begriff kommt aus dem Griechischen und bedeutet "starres Muster". Stereotype sind eine Sammlung von Informationen, die aufgrund ihrer Komplexität vom Menschen mental vereinfacht werden. Stereotype sind feste Vorstellungen von Eigenschaften oder Verhaltensweisen, die Menschen aufgrund ihrer Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gruppe zugeschrieben werden.

## **Vorurteil:**

Stereotype werden allgemein als Meinung beschrieben. Werden diese Meinungen nicht ständig überdacht und revidiert, so entstehen Vorurteile. Vorurteile sind im Gegensatz zu Stereotypen von Emotionen begleitet und haben eine wertende Komponente. Die klassische Definition zum Begriff Vorurteil stammt von Gordon Allport. Er definierte Vorurteile als „ablehnende oder feindselige Haltung gegenüber einer Person, die zu einer Gruppe gehört und deswegen dieselben zu beanstandenden Eigenschaften haben soll, die man dieser Gruppe zuschreibt“ (1973: 21). Beim Vorurteil werden Stereotype bzw. Eigenschaftszuweisungen somit mit Bewertungen verknüpft, die das Wahrnehmen, Verhalten und die Interpretation steuern.

## **Wenn Vorurteile gefährlich werden**

Vorurteile sind meist negativ. Sie können großen Einfluss darauf haben, wie wir uns gegenüber anderen Menschen verhalten und mit welcher Erwartungshaltung wir ihnen begegnen. Das kann sehr gefährlich sein.

Vorurteile können gefährlich werden, wenn sie in großem Maßstab verbreitet werden, etwa über Medien wie Zeitungen, Fernsehen und Rundfunk oder die sozialen Medien. Wenn immer wieder negative Dinge über eine bestimmte Gruppe gesagt werden, heißt es: aufpassen. Vor allem, wenn nicht genug Widerspruch dagegen aufkommt. Dann besteht die Gefahr, dass immer mehr Menschen daran glauben.

Negative Vorurteile, die in großem Maßstab in einer Gesellschaft vorkommen, können zu Spannungen zwischen einzelnen Gruppen führen. Oder dazu, dass manche Gruppen aufgrund ihrer Herkunft, Hautfarbe oder Religion benachteiligt oder ungleich behandelt werden. Das nennt man Diskriminierung.

Wenn Mitglieder einer bestimmten Gruppe – meist einer Minderheit – oft zu hören bekommen, dass sie nicht dazugehören, wird es für diese Gruppe schwierig, ein positives Selbstbild aufrechtzuerhalten. Es kann dann passieren, dass sich einige von ihnen von der Gesellschaft abwenden.

Die Geschichte hat gelehrt, wohin es führen kann, wenn Vorurteile „von oben“ verbreitet werden. Etwa wenn Politiker damit Stimmen gewinnen wollen. Oder wenn eine Regierung auf der Grundlage von Vorurteilen Gesetze gegen eine bestimmte Gruppe erlässt. Dann werden Menschen ausgegrenzt und verfolgt. Und dann sind Vorurteile wirklich lebensbedrohlich.

# INHALTE

Diskriminierung	Rassismus	Vorurteile/ Stereotypen	<b>Interkulturelle Kompetenzen</b>	Diversitätsorientierte Haltung
-----------------	-----------	----------------------------	--	-----------------------------------



Definition: Im Allgemeinen bedeutet der Begriff "interkulturelle Kompetenzen" die Fähigkeit, mit Menschen aus anderen Kulturen erfolgreich zu interagieren und zu kommunizieren. Eine erfolgreiche Interaktion und Kommunikation erfolgt auf Basis von Soft und Hard Skills. Die nachfolgende Tabelle zeigt Ihnen, welche Bereiche das sind und vor allem die Vielzahl an Soft Skills und Hard Skills, die interkulturelle Kompetenzen umfassen.

Sozialkompetenz	Fachkompetenz	Persönliche Kompetenz
Beobachtungsfähigkeit	Fachwissen	Lernbereitschaft
Selbstreflexion	Wissen über Kunden	Anpassungsfähigkeit
Fähigkeit zum Perspektivwechsel	Landesspezifisches Fachwissen	Offenheit
Toleranz	Sprachkenntnisse	Unvoreingenommenheit
Empathie		Optimistische Haltung
Kommunikationsfähigkeit		Aushalten von Unterschieden

# INHALTE

Diskriminierung	Rassismus	Vorurteile/ Stereotypen	Interkulturelle Kompetenzen	Diversitätsorientierte Haltung
-----------------	-----------	----------------------------	--------------------------------	-----------------------------------



Eine diversitätsorientierte Haltung wirkt Diskriminierung und Ausgrenzung entgegen und schafft Gleichberechtigung. Denn durch die Haltung steht man Vielfalt und Multikulturalismus positiv gegenüber und man handelt präventiv, um Benachteiligung von vornherein zu verhindern. Um sich diversitätsorientiert entwickeln zu können, muss ein Bewusstsein für Diskriminierung entwickelt und der tatsächliche Wille zur Veränderung gebildet werden.

## Voraussetzung für eine diversitätsorientierte Haltung

Um eine diversitätsorientierte Haltung entwickeln zu können, bedarf es eines kritischen Umgangs mit den eigenen Strukturen und Handlungsweisen. Die Anerkennung der Möglichkeit, dass Personen in vielen Lebensbereichen benachteiligt werden können, sowie die Auseinandersetzung mit den bestehenden Machtverhältnissen und Konflikten stellen die Basis dafür. Bereits bestehenden Diskriminierungen entgegenzuwirken und Nachteile auszugleichen, Teilhabe Chancen für alle Menschen herzustellen und damit die Chancengleichheit und Vielfalt in der eigenen Organisation zu fördern, sind Grundlage eines diversitätsorientierten Handelns.

Diversitätsorientierte Organisationsentwicklung ist keine Maßnahme, die „mal eben“ umgesetzt werden kann. Es handelt sich um einen dauerhaften Prozess, der auf verschiedenen Ebenen stattfindet und als Querschnittsaufgabe verstanden werden sollte. Dabei gibt es keinen Endpunkt. Vielmehr sollen Veränderungsprozesse angeschoben und ein kritischer und selbstreflexiver Umgang mit Diskriminierung verstetigt werden.

Von Beginn an sollte eine aktive Entscheidung für Diversität und gegen Diskriminierung getroffen werden. Dies kann von Seiten der Organisationsleitung, der Leitungsebene oder als eine Art Grundsatzentschluss von der gesamten Organisation entschieden werden. Durch die Einbeziehung möglichst vieler Akteure in die Entscheidung kann auch die Unterstützung der folgenden Maßnahmen von einer breiteren Mehrheit getragen werden, was einen größeren Erfolg im Prozess verspricht.

# INHALTE

## Links zu den Video-Inhalten

All That We Share

<https://www.youtube.com/watch?v=jD8tjhVO1Tc>

#IAmDanish

<https://www.youtube.com/watch?v=e7mqfmZS5xM>

Flashmob in Milano - #SomosSabadell

<https://www.youtube.com/watch?v=GBaHPND2QJg>

Jane Elliott's "Blue Eyes/Brown Eyes" - Anti-Racism Exercise - The Oprah Winfrey Show

<https://www.youtube.com/watch?v=ebPoSMULI5U>

United against racism

<https://www.youtube.com/watch?v=NDK0zFyes5Q>

Don't Put People in Boxes

<https://www.youtube.com/watch?v=zRwt25M5nGw>

Wo beginnt Rassismus? - Quarks TabulaRasa

[https://www.youtube.com/watch?v=9kYwhlwy2\\_o](https://www.youtube.com/watch?v=9kYwhlwy2_o)

Was bringt Gendern wirklich? - Quarks TabulaRasa

<https://www.youtube.com/watch?v=to9IbR8JvYM>

Wo fängt Rassismus an und was kannst du dagegen tun?

<https://www.youtube.com/watch?v=H94-OfKoqrw>

#MoreThanARefugee

<https://www.youtube.com/watch?v=Lxbdvo2vFwc>

"Refugees are scum" - social experiment

<https://www.youtube.com/watch?v=SA-lm1o2uEI>

A Refugee's Journey

<https://www.youtube.com/watch?v=RgyqLIE9Ss>

Kids Meet A Refugee - Kids Meet - HiHo Kids

<https://www.youtube.com/watch?v=7GdDnbNpRNE>

LGBTIQ explained

[https://www.youtube.com/watch?v=uD\\_p0kkof-k](https://www.youtube.com/watch?v=uD_p0kkof-k)



# INHALTE

Geschlecht	Alter	ethnische Herkunft	Religion/ Weltanschauung	Behinderung	Sexuelle Identität
------------	-------	--------------------	-----------------------------	-------------	--------------------



Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) schützt alle Menschen vor Diskriminierung aufgrund des Geschlechts.

Geschlechterdiskriminierung ist weit verbreitet. Im Beruf und Alltagsbereich erfahren Frauen, Männer, inter\* und trans\* Diskriminierung aufgrund ihres Geschlechts.



## Frauen

In Deutschland sind Männer und Frauen rechtlich bereits seit über 50 Jahren gleichgestellt. Doch es besteht immer noch eine Ungleichheit zwischen Mann und Frau. Am deutlichsten zeigt sich das bei dem sogenannten Gender Pay Gap – dem Gehaltsunterschied zwischen Männern und Frauen: So verdienen Frauen statistisch gesehen in Deutschland 2019 immer noch etwa 19 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen.



**Beispiel im Alltag:** Lisa H. hat ein Vorstellungsgespräch bei einer Marketingagentur. Das Gespräch verläuft gut und Lisa H. macht deutlich, welche Stärken sie in die Firma einbringen kann. Am Ende wird sie gefragt, ob sie Kinder hat oder momentan schwanger ist. Begründet wird die Frage damit, weil sich die Firma keinen Ausfall leisten kann.

Hier zeigt sich deutlich: Diskriminierung von Frauen aufgrund von Schwangerschaft oder Mutterschaft ist eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts.



## Nicht-binär, trans\* und inter\*Menschen

Seit 2006 sind nicht-binäre\*, trans\* und inter\*Menschen in Deutschland durch das »Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz« (AGG) vor Benachteiligung aufgrund ihres Geschlechts geschützt. Andere Gesetze, etwa das Personenstandsgesetz oder das sogenannte Transsexuellengesetz müssten jedoch laut der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, dem Deutschen Ethikrat oder dem Bundesverfassungsgericht überarbeitet werden. Auch in Deutschland bestehen also noch Lücken und es ist noch einiges zu tun.

**Beispiel im Alltag:** Tim L. ist inter\* und fühlt sich keinem Geschlecht zugeordnet. Deshalb möchte er nicht mit Herr oder Frau angesprochen werden. Hin und wieder wird er aufgrund seiner kurzen Haare und fehlenden Weiblichkeitsmerkmalen als Herr bezeichnet.

Wenn er im Internet etwas bestellen möchte, dann gibt es nur die Anrede "Frau" oder "Herr".

# INHALTE

Geschlecht	<b>Alter</b>	ethnische Herkunft	Religion/ Weltanschauung	Behinderung	Sexuelle Identität
------------	--------------	--------------------	-----------------------------	-------------	--------------------



Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) schützt alle Menschen vor Diskriminierung aufgrund des Alters.

Von der Diskriminierung ist jede Altersklasse betroffen. Hinter der Benachteiligung steht die Annahme, dass Menschen aufgrund ihres Lebensalters bestimmte Fähigkeiten entweder oder nicht mehr besitzen. 15 Prozent der Befragten gaben an, dass sie Diskriminierungserfahrungen aufgrund der Bewertung als "zu jung" oder "zu alt" gemacht zu haben.



## Arbeitsmarkt

Ältere werden häufig bei der Arbeitssuche, in Bewerbungsverfahren und Wiedereinstieg in den Beruf diskriminiert. Positive Eigenschaften wie Erfahrung und Weisheit werden ihnen abgesprochen. Stattdessen herrschen negative Altersbilder. So haben Unternehmen die Sorge vor vielen Ausfällen, Krankschreibungen und zu hohen Forderungen.



## Pflege

Altersdiskriminierung ist auch in der Pflege vorhanden. Die Benachteiligung äußert sich in einer nicht ausreichenden Beachtung, Betreuung und Versorgung. Die Altersdiskriminierung kann in diesem Fall dazu führen, dass ältere Menschen sich auf das sprichwörtliche „Abstellgleis“ gesetzt fühlen. Die Benachteiligung wird also in diesem Sektor emotional besonders spürbar.



## Junge Frauen

Junge Frauen werden bei der Jobsuche und beim beruflichen Aufstieg benachteiligt, weil Arbeitgeber\*innen lange Pausen aufgrund von Schwangerschaft und Mutterschaft befürchten.

# INHALTE

Geschlecht	Alter	<b>ethnische Herkunft</b>	Religion/ Weltanschauung	Behinderung	Sexuelle Identität
------------	-------	---------------------------	-----------------------------	-------------	--------------------



Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) schützt alle Menschen vor Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft. Diskriminierung wegen der ethnischen Herkunft bedeutet, dass die Sprache, der Dialekt, die Hautfarbe, der nationale Ursprung oder die Abstammung Anlass für eine Benachteiligung sind.

Unter einer ethnischen Gruppierung können Bevölkerungsteile verstanden werden, die durch gemeinsame Herkunft, eine lange gemeinsame Geschichte, Kultur oder Zusammengehörigkeitsgefühl verbunden sind.

Zwischen 2017 und 2020 haben sich mehr als 5.300 bei der Antidiskriminierungsstelle gewandt, die aufgrund von rassistischen Gründen oder der ethnischen Herkunft diskriminiert wurden.



## Migrationshintergrund

Knapp 70 Prozent der Wohnungssuchenden mit einem scheinbaren Migrationshintergrund fühlen sich diskriminiert, sagt die Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

Der Migrationshintergrund wird durch Name oder Akzent sichtbar und können für Vermieter Kriterien bei der Wohnungssuche sein.



## Kopftuch

Studien zeigen, dass muslimische Frauen, die ein Kopftuch tragen, bei der Arbeitssuche Benachteiligung erfahren. Das liegt vor allem daran, dass ein negatives Bild über das Kopftuch herrscht. So gelten Kopftuchtragende Musliminnen als nicht integrationswillig, da sie als nicht "angepasst" und nicht "unauffällig" angesehen werden.



## Schwarze Menschen

98 Prozent aller Schwarzen Menschen erleben Diskriminierung in Deutschland.

Schule, Beruf, Krankenhaus, Privatleben: Schwarz sein heißt, diskriminiert zu werden.

98,1 Prozent berichten von Diskriminierungserfahrungen, nur 2,7 Prozent haben nach eigenen Angaben nie Rassismus erlebt, der sich gezielt an der Hautfarbe festmachte.



## Ausländischer Name

Faktoren wie Name und Herkunft können drastisch darauf auswirken, ob Jobsuchende eine Rückmeldung auf ihre Bewerbung bekommen. Die Forscher begründeten ihre Ergebnisse damit, dass Personalentscheider bei der Bewerberauswahl stärker auf Kultur und Werte achten, die sie mit bestimmten Ländern verbinden, als auf Leistungsunterschiede.

# INHALTE

Geschlecht	Alter	ethnische Herkunft	Religion/ Weltanschauung	Behinderung	Sexuelle Identität
------------	-------	--------------------	-----------------------------	-------------	--------------------



Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) schützt alle Menschen vor Diskriminierung aufgrund der Religion.



## Islam

Zahlreiche Studien zeigen, dass Muslim\*innen häufig von Diskriminierung betroffen sind. Vor allem Frauen mit Kopftuch werden im Arbeitsleben oder bei der Wohnungssuche benachteiligt. Menschen werden insbesondere dann häufig diskriminiert, wenn ihre Religionszugehörigkeit sichtbar wird, wie zum Beispiel durch das Tragen eines Kopftuchs oder einer Kippa.

Gründe für solch eine ablehnende Haltung gegenüber der Religion wie dem Islam sind damit zu erklären, dass der Islam zumeist mit etwas Negativem assoziiert wird.

Durchgeführte Assoziationstests belegen, dass die Mehrheit der Befragten den Islam mit der Unterdrückung der Frau, mit dem Terror und mit den Begriffen "fanatisch", "radikal" und "rückwärtsgewandt" in Verbindung bringen. Religion wird so zu einem Mittel der Zuschreibung, denn wer sich als religiös bezeichnet, der gilt als fremdbestimmt, intellektuell eingeschränkt, frauenfeindlich, fundamentalistisch und gewalttätig und schließlich fremd und nicht dazugehörig.



## Antisemitismus

Genauso sind Juden von Diskriminierung betroffen. Viele Juden sind überall in der EU Beleidigungen, Diskriminierung, Belästigung und körperlicher Gewalt ausgesetzt, sodass sie nicht offen als Juden leben können. Fremdenfeindlichkeit gegenüber Juden lässt sich mit der Geschichte erklären. Denn der Antisemitismus wurzelt in vor-biblischer Zeit und zieht sich seitdem durch die Geschichte wie ein roter Faden. Juden wurden schon im Mittelalter verfolgt und angegriffen. Das lag daran, weil die Kirche die Juden für die Ermordung von Jesus Christus verantwortlich machte. Zudem unterschieden sie sich und wirkten so fremd: Sie hatten andere Sitten, kleideten sich anders und pflegten eine eigene Sprache. Die Juden wurden dadurch immer wieder in der Geschichte zu Sündenböcken für alles mögliche gemacht.

# INHALTE

Geschlecht	Alter	ethnische Herkunft	Religion/ Weltanschauung	<b>Behinderung</b>	Sexuelle Identität
------------	-------	--------------------	-----------------------------	--------------------	--------------------



Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) schützt alle Menschen vor Diskriminierung aufgrund der Behinderung.

Fast jeder vierte Mensch in Deutschland hat eine amtlich anerkannte Schwerbehinderung oder lebt mit einer chronischen Krankheit, die im Alltag seit längerer Zeit zu erheblichen Einschränkungen führt. Statistisch genau erfasst werden nur Menschen mit einer amtlich anerkannten Schwerbehinderung. Ende 2019 waren dies nach Angaben des Statistischen Bundesamtes rund 7,9 Millionen Menschen, das heißt 9,5 Prozent der gesamten Bevölkerung. Die meisten schweren Behinderungen (89 Prozent) werden durch Krankheit herbeigeführt, nur drei Prozent sind angeboren oder früh erworben, ein Prozent werden durch Unfall oder Berufskrankheit verursacht.



## Welche Benachteiligung erfahren Menschen mit Beeinträchtigung?

Das Meinungsforschungsinstitut Forsa hat Menschen mit einer Schwerbehinderung gefragt, in welchen Lebensbereichen sie sich benachteiligt fühlen. 26 Prozent nannten darauf die Fortbewegung im Alltag, 24 Prozent das Berufsleben und 23 Prozent Versicherungsstarfe und -prämien.

22 Prozent sahen sich bei der Freizeitgestaltung benachteiligt oder ausgegrenzt, 17 Prozent bei Ämtern oder Behörden.

Besonders beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen stoßen Menschen mit Beeinträchtigung auf Barrieren. An die Beratung der Antidiskriminierungsstelle haben sich Menschen gewandt, die von Barrieren, wie Stufen vor Restaurants oder fehlenden Aufzügen an U-Bahn-Stationen berichteten. Aber auch Online-Anmeldeformulare ohne Vorlesefunktion oder Filme und Videos ohne Untertitel behindern die Teilhabe.



## Inklusion von Menschen mit Beeinträchtigung

Inklusion bedeutet, dass jeder Mensch die Möglichkeit erhalten soll, sich umfassend und gleichberechtigt an der Gesellschaft zu beteiligen. Die Teilhabe darf nicht von Faktoren wie individuellen Fähigkeiten, ethnischer Herkunft, Geschlecht oder Alter abhängen. Vielfalt wird als normal vorausgesetzt. Daher müssen Strukturen geschaffen werden, durch die sich alle Menschen unabhängig von unterschiedlichen Voraussetzungen einbringen können.

# INHALTE

Geschlecht	Alter	ethnische Herkunft	Religion/ Weltanschauung	Behinderung	Sexuelle Identität
------------	-------	--------------------	-----------------------------	-------------	--------------------



Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) schützt alle Menschen vor Diskriminierung aufgrund der sexuellen Identität.

Trotz Fortschritten in Bezug auf die rechtliche Gleichstellung in den vergangenen Jahrzehnten, wie der Öffnung der Ehe für gleichgeschlechtliche Paare im Juni 2017, erleben Lesben, Schwule und Bisexuelle nach wie vor Diskriminierung – ob in der Schule, im Beruf oder in anderen Lebensbereichen.



## Definition: Sexuelle Identität

Der Begriff sexuelle Identität bezieht sich auf lesbische, schwule, bisexuelle, heterosexuelle, aber auch asexuelle oder pansexuelle Personen. Er wird häufig synonym mit dem Begriff sexuelle Orientierung verwendet. Tatsächlich macht der Begriff sexuelle Identität im Gegensatz zu dem Begriff sexuelle Orientierung aber deutlich, dass es sich bei der Sexualität um einen Bestandteil des Selbstverständnisses einer Person handelt, der nicht nur durch die sexuelle Beziehung zu einer anderen Person bestimmt ist.



## LGBTIQ\*

Hinter dem Kürzel LGBTIQ\* stecken die englischen Worte »Lesbian, Gay, Bisexual, Trans\*, Inter\* und Queer«. Das Sternchen (\*) am Ende verdeutlicht, dass noch mehr Menschen gemeint sind. Und so gibt es auch weitere Formen des Kürzels, etwa als LGBTQIA\*, wobei das A für Asexualität steht. Doch warum trifft man immer wieder auf solche Kürzel – gerade wenn es um Diskriminierung und um Rechte geht?

Auch wenn die sexuelle Orientierung und die Geschlechtsidentität auf den ersten Blick nicht viel gemein haben, erfahren Schwule, Lesben, Pan-, Bi- und Asexuelle oft in ähnlicher Weise Diskriminierung wie es auch bei nicht-binären\*, inter\* und trans\*Menschen der Fall ist. Häufig geht es dabei auch um medizinische oder um juristische Dinge. Deshalb findet man das Kürzel LGBTIQ\* häufig, wenn es um gemeinsame Interessen und Ziele geht.



## Homophobie:

Homosexuellenfeindlichkeit, auch Homophobie genannt, bezeichnet die offene oder subtile Ablehnung von Homosexualität. Der Begriff beschreibt in diesem Zusammenhang eine abwertende Einstellung gegenüber schwulen, lesbischen und bisexuellen Personen, die oft mit Vorurteilen, Diskriminierung und sogar psychischer und körperlicher Gewaltausübung einhergeht und war Grundlage jahrzehntelanger staatlicher Verfolgung. Sie kann sich auch gegen Menschen richten, die als homosexuell wahrgenommen werden.

Am Internationalen Tag gegen Homophobie, Transphobie und Biphobie wird jedes Jahr am 17. Mai mit Aktionen und Veranstaltungen auf die Diskriminierung und Verfolgung von LGBTIQ\* aufmerksam gemacht.

# FORMATE

# FORMAT: WORKSHOP



Ein Workshop – was ins Deutsche mit Arbeitsgruppe oder Arbeitskreis übersetzt werden kann – ist eine zeitlich begrenzte Veranstaltung, bei welcher sich eine kleine Gruppe intensiv mit einem bestimmten Thema auseinandersetzt. Als personalwirtschaftliches Instrument sollen so gemeinschaftlich Lösungsansätze und Ergebnisse für eine konkrete Problemstellung erarbeitet werden.

## Wie läuft ein Workshop ab?

Ein Workshop wird in der Regel von einem Leiter bzw. Moderator geleitet. Durch diesen soll die Kommunikation innerhalb der Arbeitsgruppe gesteuert und die aktive sowie motivierte Mitarbeit der Teilnehmer gefördert werden. So unterstützt dieser beispielsweise durch gezielte Fragestellungen den Prozess der Ergebnisfindung. Die Ergebnisse schriftlich festzuhalten gehört ebenfalls zu seinen Aufgaben. Zudem ist der Moderator für den zeitlichen und strukturellen Ablauf verantwortlich. Damit durch die Gesprächsrunden keine Arbeitszeit verloren geht, muss er dafür sorgen, dass die Diskussion zu den vorab definierten Themenschwerpunkten nicht zu weit abschweift und dass Konflikte auf der Sachebene ausgetragen werden.

Je besser ein Workshop vorbereitet ist, desto leichter gelangt man im Endeffekt zu einer Problemlösung. Die Vorbereitung wird in erster Linie vom Moderator übernommen. Wichtig ist, das Problem bzw. die relevanten Themen im Vorfeld klar zu definieren, damit jeder Teilnehmer weiß, worum es geht und nicht aneinander vorbeigeredet wird. Hilfreich ist es, wenn der Leiter sich vor Beginn des Workshops mit den Beteiligten und deren Tätigkeiten auseinandersetzt, um so einen Bezug zu deren alltäglicher Arbeit und Rolle im Unternehmen herstellen zu können.

## Welche Workshop-Methoden gibt es?

### World Café:

Bei dieser Methode wird das zu behandelnde Thema streng vorgegeben. Die zwölf bis 50 Teilnehmer werden in kleine Gruppen von maximal fünf Personen aufgeteilt, in welchen sie sich über das Thema austauschen und ihre Gedanken und Ergebnisse anschaulich festhalten. Nach dieser Runde wechseln alle Personen bis auf eine in andere Gruppen, und die verbleibende Person erklärt jeweils die zuvor erstellten Ergebnisse. Nach ca. drei Runden werden alle Ergebnisse für die gesamte Gruppe vorgetragen.

### Open Space:

Die Open-Space-Methode eignet sich für große Gruppen mit ca. 50 bis 2.000 Teilnehmern. Das zu behandelnde Thema wird lediglich richtungsweisend vorgeschrieben, weder Tagesordnung noch die Ergebnisse sind konkret vorgegeben. Die Teilnehmer geben Ideen, woraufhin sie in verschiedenen Arbeitsgruppen weitere Ansätze erarbeiten. Diese Art von Workshop lebt von vielen möglichst verschiedenen Teilnehmern.

### Six Thinking Hats:

Hierbei handelt es sich um eine Art Rollenspiel mit sechs bis 18 Teilnehmern. Jedem Teilnehmer wird eine Grundeinstellung zugeordnet, die durch verschiedenfarbige Hüte (oder andere Gegenstände) symbolisiert wird. Daraufhin wird eine streng vorgegebene Fragestellung durch die Teilnehmer mit den zugeteilten Sichtweisen diskutiert. Durch diese Methode können Denkprozesse angestoßen und neue Meinungen gebildet werden.

# FORMAT: YOUTUBE



YouTube gehört zu den Lieblingsportalen im Internet. Videos gibt es zu unterschiedlichen Themen wie Kosmetik, Tutorials oder Technik. Bei den Inhalten sind keine Grenzen gesetzt und jeder Nutzer kann Videos drehen, die sich auf sein Fachwissen beziehen.

Der Vorteil von YouTube ist, dass die Videos jederzeit und auf allen Smartgeräten abrufbar sind. Man kann sich die Videos bequem von zu Hause oder unterwegs anschauen. Zudem können hochgeladene Videos kostenlos angeschaut werden und das so oft wie man möchte.

## Was macht YouTube gesellschaftlich relevant?

### Sprachrohr zur nächsten Generation

YouTube erreicht mehr Zuschauer in der Altersgruppe zwischen 18 und 34 Jahren als die Fernsehsender in den USA – damit ist YouTube für die einflussreichste Zielgruppe der Welt die Anlaufstelle Nummer 1 für lehrreiche, unterhaltsame oder inspirierende Inhalte.

### Zugang zu über einer Milliarde aktiver Nutzer

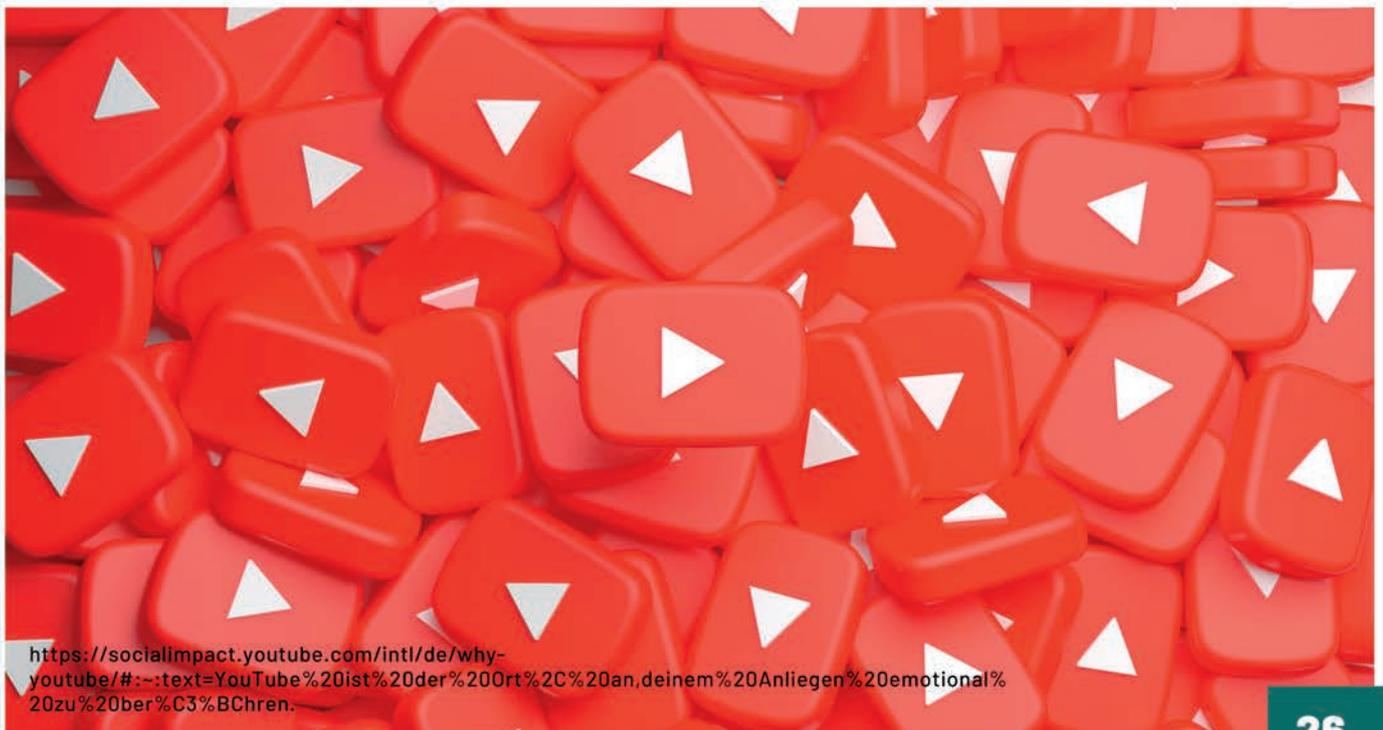
Fast ein Drittel aller Menschen im Internet nutzen YouTube aktiv. Das sind 1,5 Milliarden Menschen, die sich jeden Monat anmelden, Ihre Geschichte ansehen und für Ihr Anliegen engagieren könnten – und das weltweit. YouTube hat lokalisierte Versionen in mehr als 90 Ländern und in insgesamt 76 verschiedenen Sprachen.

### Botschaften senden, die das Herz berühren

YouTube ist der Ort, an dem täglich die meisten Videos abgespielt werden. Allein die mobilen Nutzer verbringen pro Tag durchschnittlich über eine Stunde auf YouTube. Hier bieten sich also ganz neue Möglichkeiten, die Zuschauer mit Ihrem Anliegen emotional zu berühren.

### Zum Handeln motivieren

Videos sind ein wirksames Medium, um Zuschauer miteinander zu verbinden und zu motivieren. Wir helfen Ihnen in einfachen Lektionen, den Zuschauern in Ihrer Zielgruppe Ihre gute Sache in packenden und emotionalen Videos näherzubringen und sie so zum Handeln zu bewegen.



<https://socialimpact.youtube.com/intl/de/why-youtube/#:-:text=YouTube%20ist%20der%20Ort%2C%20an,deinem%20Anliegen%20emotional%20zu%20ber%C3%BChren.>

# FORMAT: ONLINE VERANSTALTUNG



## Vorteile einer Online-Veranstaltung

- Die Anzahl der Teilnehmenden kann unbegrenzt sein
- Es spielt keine Rolle, wo man sich aufhält, solange man im Besitz eines internetfähigen Gerätes ist, ist die Teilnahme möglich
- Der Organisationsaufwand ist im Vergleich zu einer Präsenzveranstaltung vor Ort geringer
- Es entstehen für die Teilnehmer keine Fahrtkosten

## Technik & Tools

### Hardware

- PC oder Mac
- eingebaute oder externe Kamera
- eingebautes oder externes Mikrofon / Headset
- Internetzugang, möglichst Breitband
- allenfalls Telefon, um sich bei instabiler Internetverbindung telefonisch einzuwählen
- Tablets und Smartphones sind wegen der fehlenden Eingabegeräte, die vor allem bei der Bedienung von Online Collaboration Tools oft nötig sind, für Onlineworkshops nicht zu empfehlen.

### Video-Tools

- Zoom, Skype, Microsoft Teams, Hopin, Webex

### Collaboration-Tools

- Tools für das gemeinsame und gleichzeitige Visualisieren von Ideen und Konzepten: *Google Docs & Miro*
- Tools für Umfragen, Quiz oder Feedbacks: *Kahoot, Slido*
- Online Workshop-Spiele: [www.workshop-spiele.de](http://www.workshop-spiele.de)

### Wichtigste nützliche Features

- Bildschirmfreigabe/Screensharing (mindestens durch die Moderation, besser: durch jeden Teilnehmenden)
- Chat (für Fragen, auch parallel zu Gesprächen, für das Teilen von Links und Dokumenten, für Aufträge an die Teilnehmenden)
- Breakout Sessions, um Teilnehmenden das Arbeiten in kleinen Gruppen zu ermöglichen. Gerne auch dort mit Video (manche Tools erlauben zwar Breakout Rooms, haben dort aber nur Audio)
- Zentrale Kontrollmöglichkeiten durch die Moderation, z.B. alle stummschalten, Teilnehmende in Breakout Sessions schicken und zurückholen können

### Netiquette

- Mikrofon aus, wenn man selbst nicht spricht
- "Hand" heben bzw. sich melden
- Wir würden es begrüßen alle Teilnehmer sehen zu können, aber es ist keine Pflicht
- Video: ruhiger Hintergrund, Kamera nicht gegen das Fenster, gute Beleuchtung
- Es besteht keine Anwesenheitspflicht
- Bei Nicht-Erscheinen/Verspätung uns dies kurz mitteilen (per Mail, Telefon, etc.)
- Respektvoller Umgang
- Versuchen, einander aussprechen zu lassen
- Schaffung einer vertrauensvollen Umgebung
- "Was in Las Vegas passiert, bleibt in Las Vegas"
- Bei technischen Problemen rechtzeitig Bescheid geben, wir versuchen Ihnen schnellstmöglich zu helfen

# FORMAT: KAMPAGNE



## Was ist eine Kampagne?

Eine Kampagne ist eine zeitlich befristete und gemeinschaftliche Aktion für oder gegen etwas. Sie möchte ein bestimmtes Ziel erreichen und die Öffentlichkeit davon in Kenntnis setzen. Sie ist von einer spannenden Geschichte mit einem gesellschaftlichem Wandel geprägt, an dem jeder mitwirken und ein Teil davon sein kann.

Eine Kampagne beabsichtigt eine Provokation. Dies führt zu einer Aktion und dann zu einer Reaktion. Dieser Ablauf wiederholt sich.

## Planung

Bevor Sie mit der Kampagne beginnen, müssen Sie für sich selbst klären, welches Ziel Sie mit der Kampagne verfolgen und was Sie genau bezwecken möchten.

1. Was ist das Problem?
2. Was ist das Ziel der Kampagne?
3. Wen wollen Sie mit der Kampagne erreichen?

## Umsetzung

Wenn Sie Zielgruppen und Ziel identifiziert haben, stellt sich jetzt die Frage: Wie können Sie dieses Ziel erreichen? Welche Materialien müssen Sie erstellen? Welche personellen, finanziellen und Wissens-Ressourcen benötigen Sie?

Ein bunter Mix an Kampagneninstrumente zur Inspiration:

- Flyer
- Webseite
- Broschüre
- Plakat oder Plakatserie
- Buttons, T-Shirts, Aufkleber und andere Kampagnen-Gadgets
- Studie (mit Pressekonferenz, Pressemitteilung, etc)
- Protestaktion (auch hier Pressearbeit nicht vergessen!)
- Demonstration
- Unterschriftenaktion oder Petition
- Social Media-Aktionen (weitere Infos dazu)
- Und vieles mehr ...



[https://morethandigital.info/so-gelingen-online-workshops-und-online-events-3-zutaten-und-einige-anleitungen/#1\\_Online\\_zusammenarbeiten\\_-\\_zusammen\\_online\\_arbeiten...](https://morethandigital.info/so-gelingen-online-workshops-und-online-events-3-zutaten-und-einige-anleitungen/#1_Online_zusammenarbeiten_-_zusammen_online_arbeiten...)

# FORMATE: PODCAST



Ein Podcast ist eine Serie von meist abonnierbaren Mediendateien (Audio oder Video) im Internet. In der Regel werden Podcasts über sogenannte Podcatcher-Apps wie Spotify, Apple bzw. Google Podcasts abgerufen. Das englische Kofferwort „podcast“ setzt sich zusammen aus „pod“ („Kapsel“, „Hülse“) in der Bezeichnung für den tragbaren Audioplayer iPod, auf dem das Medium im Jahre 2005 zum ersten Mal große Popularität erfuhr, sowie der Bezeichnung Broadcast („Sendung“).

Podcast leitet sich ab von "playable on demand" was so viel bedeutet wie "abspielbar auf Abruf". Vergleichbar mit einer nicht-linearen Radiosendung. Tonaufnahmen von ein oder mehreren Personen zu individuellen oder fortführenden Themen.

Beiträge zu spezifischen Themen, Reportagen, Interviews, Mitschnitte von Radiosendungen, Musiksendungen oder auch Tageszusammenfassungen von Öffentlich Rechtlichen können Formate von Podcasts sein. Hierbei sind die Themen frei wählbar und in jeder weiteren Folge/Episode austauschbar.

Beispiele: Comedypodcasts, Podcasts über Marketing, politisch orientierte Podcasts, Podcasts über Religion, Psychologie, Philosophie oder Podcasts die einfach nur der Unterhaltung dienen

Die Dauer einer Podcast-Folge ist frei variabel. Im Durchschnitt beträgt diese laut einer Studie aus 2019 etwa 43 Minuten. Die meisten Befragten einer Umfrage präferieren eine Länge von 11-20 Minuten pro Podcast-Folge.

Durch den Anstieg der Smartphone Nutzung und beliebten Podcasts von berühmten Personen oder zu aktuellen Gegebenheiten (Covid-19 Pandemie), sind Podcast von Jahr zu Jahr beliebter geworden. Mittlerweile ist dieses Medium nicht mehr weg zu denken.



[https://praxistipps.chip.de/was-ist-ein-podcast-einfach-und-verstaendlich-erklart\\_41343](https://praxistipps.chip.de/was-ist-ein-podcast-einfach-und-verstaendlich-erklart_41343), <http://www.helles-kopfchen.de/?suche=podcast>, <https://www.digital-event-studio.com/>, <https://podcast-helden.de/ideale-laenge-von-podcast-folgen/#:~:text=Gem%C3%A4%C3%9F%20einer%20Umfrage%20von%20statista,eine%20Dauer%20unter%2030%20Minuten>

# FORMAT: THEATER



Ein Theater ist ein Ort, an dem eine Geschichte gespielt wird, ein Schauspiel oder Theaterstück. Am wichtigsten ist beim Theater die Bühne. Dieser Platz liegt meistens etwas höher, damit die Zuschauer gut sehen können, was dort gezeigt wird. Die meisten Theater haben Sitzplätze für die Zuschauer. Manche Theater sind im Freien, die Bühne oder die Zuschauerplätze sind unter freiem Himmel.

## Improvisationstheater

Improvisationstheater ist eine Form des Theaters, bei dem improvisiert wird. Es werden mehrere nicht zuvor nicht einstudierte Szenen gespielt. Die Spieler kommen auf die Bühne und wissen nicht, was passieren wird. In der Regel bekommen sie ein Thema oder einen Vorschlag aus dem Publikum. Der Moderator fragt z.B. nach einem Ort, einer Beziehung, einem Beruf, einer brenzligen Situation, nach einem Gefühl, nach Ihrem letzten besuchten Kinofilm. Diese Vorschläge sind dann Auslöser und Leitfaden für die daraufhin spontan entstehenden Szenen. Häufig werden die Spieler durch einen - häufig ebenfalls improvisierenden - Musiker begleitet. Eine Geschichte entsteht aus der Spontanität und gegenseitigen Inspiration der Impro-Spieler, oft fern ab von der Rationalität. Das tägliche Leben wird zur Bühne. Der verneinende Intellekt weicht der Phantasie.

## Förderung von Kompetenzen

Theaterspiel fordert und fördert alle wesentlichen sozialen und kulturellen Fähigkeiten und Fertigkeiten, weil sie für das Gelingen des Spiels wirklich gebraucht werden: Aufmerksamkeit, Wahrnehmung, Gedächtnis, sprachlicher und körperlicher Ausdruck, Präsenz im Auftritt, Verlässlichkeit, Pünktlichkeit, Fantasie, Emotion, kulturelles Wissen, soziale Erfahrung, geistige und körperliche Beweglichkeit. Theater spielen bedeutet, sich in einer sozialen Gruppe zu bewegen und verschiedene Charaktere kennenzulernen. Wer in der Lage ist, sich auf der Bühne in eine andere Person hinein zu versetzen, vermag auch im Alltag, neue Situationen besser zu bewältigen und menschliche Reaktionen zu reflektieren. Also Theater spielen begeistert, motiviert und aktiviert Spieler wie auch Spielleiter. Die Spieler entwickeln sich, wenn sie über einen längeren Zeitraum Theater spielen, in ihrer Persönlichkeit und auch in ihrem Sozialverhalten, sie verändern sich.



<https://www.youthreporter.eu/de/beitrag/theaterspielen-foerdert-viele-kompetenzen-und-macht-dabei-richtig-spass.15757/#.Ys0iEHZByUk>

# FORMAT: POP-UP CAFÉ



Übersetzt bedeutet Pop-Up "erscheinen" oder "plötzlich auftauchen". Genau dieses Konzept verfolgen die Pop-Up Cafés, die in der Regel plötzlich an einem Ort auftauchen und dort auch nur für einen bestimmten Zeitraum vorzufinden sind.

Wenn man von Pop-Up Cafés spricht, dann meint man im Regelfall Restaurants oder Cafés. Doch können auch Pop-Up Cafés mobile Räume sein, in denen ein bestimmtes Thema für das Publikum präsentiert wird.

## Das Konzept eines Pop-Up Cafés

Pop-Up Cafés können ganz unterschiedlich aufgezogen werden, im Wesentlichen handelt es sich jedoch um temporäre Einrichtungen, die sich in Grösse, Lage und Konzept unterscheiden. Ein Pop-up Restaurant gibt es für eine begrenzte Zeit. Die Frist kann jedoch von einem Tag bis zu mehreren Monaten variieren. Ihre Dauer hängt vom ursprünglichen Ziel und eventuell bestehenden Beschränkungen (Lizenzen, Mietvertrag usw.) ab.

Ein Pop-Up Café bietet eine perfekte Grundlage, um auf ein Thema aufmerksam zu machen und so Menschen "abzuholen".

## Räumlichkeiten

Stellen Sie sich folgende Fragen:

Werden Sie bestehende Räumlichkeiten nutzen? Benötigen Sie spezielle Möbel? Reichen kleine Räumlichkeiten oder doch nur ein Stand? Nachdem Sie sich für Ihr Konzept entschieden haben, können Sie nach der perfekten Location für Ihr Pop-Up Café suchen.

Berücksichtigen Sie den Mietvertrag. Mieten Sie die Räumlichkeiten Tageweise, für ein paar Wochen oder mehrere Monate? All dies bestimmt die Kosten und die Art des Vertrags oder der Miete, die Sie unterschreiben müssen.



<https://de.lightspedhq.ch/blog/was-ist-ein-pop-up-restaurant/>

# FORMAT: AUSSTELLUNG



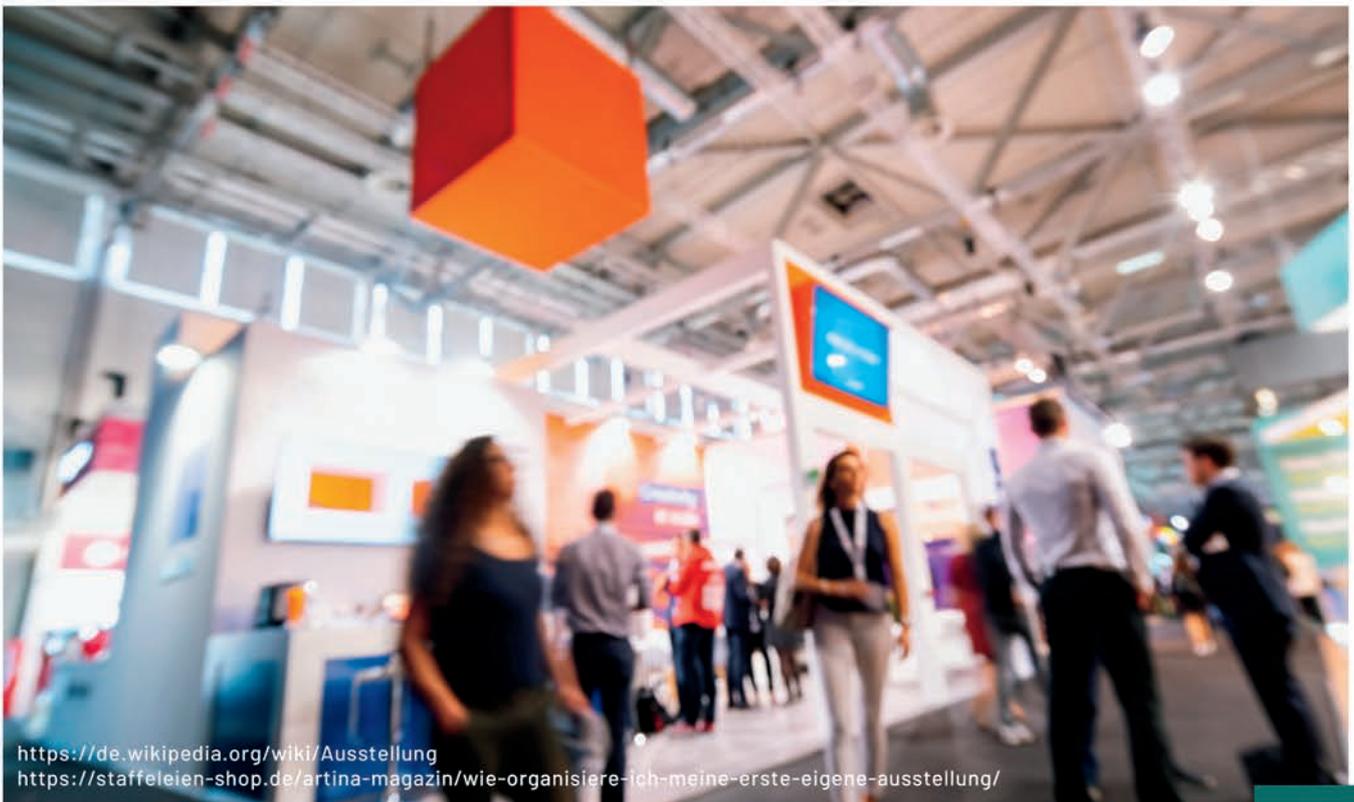
Eine Ausstellung ist eine dauerhafte oder temporäre öffentliche Präsentation, bei der die Arbeit oder das Produkt einer breiten Masse präsentiert wird.

## Konzept einer (Kunst) - Ausstellung

Alles beginnt mit der Auswahl der Bilder. Egal ob Acrylfarbe, Pastellzeichnung, Ölgemälde, Fotos, Plakate: Achten Sie darauf, dass die Botschaft deutlich zu erkennen ist. So wirkt eine Ausstellung direkt viel professioneller und durchdachter. Der Rote Faden erleichtert die Titelgebung und somit alle folgenden Arbeitsschritte, die darauf basieren.

## Bilder richtig in Szene setzen

Die Art der Präsentation hängt sehr eng mit den Gegebenheiten der Location zusammen. Darf man Wandhalterungen anbringen oder sind schon welche vorhanden? Haben Sie genug Platz und können Sie sogar auf Staffeleien ausstellen? Dies müsste dann in Absprache mit dem Veranstaltungsort entschieden werden. Es sollte jedoch auch hier eine Einheit erkennbar sein und zum Titel der Ausstellung passen. Je mehr Spielraum Sie haben, umso verrückter und kreativer können Sie die Aufmachung der Präsentation gestalten. So können Sie zum Beispiel Atelierstaffeleien dazu verwenden, um Ihre Kunst zum Eyecatcher zu machen. Es ist ausgefallen und lenkt automatisch die Aufmerksamkeit auf Eure Bilder.



<https://de.wikipedia.org/wiki/Ausstellung>  
<https://staffeleien-shop.de/artina-magazin/wie-organisiere-ich-meine-erste-eigene-ausstellung/>

# METHODEN

# METHODE: KÖRPERTAUSCH



**Körpertausch**



**1h**



**20**



- Die Teilnehmenden erhalten eine Personenkarte
- Jede einzelne Personenkarte enthält unterschiedliche Informationen zu folgenden Kategorien, die auf der Personenkarte unten zu sehen sind. Die Karte kann mit weiteren Kategorien ergänzt werden
- Die Teilnehmenden erhalten mit der Personenkarte eine neue Identität. Dabei sollen sie sich diese Fragen stellen:

1. Wie sieht mein Tagesablauf aus?

2. Welche Privilegien habe ich in der Gesellschaft mit dieser neuen Identität?

3. Mit welchen Schwierigkeiten/Herausforderungen bin ich jetzt konfrontiert?

VOR- UND NACHNAME

ALTER

GESCHLECHT

HERKUNFT

RELIGION

HAUTFARBE

BERUF



Die Übung dient als Perspektivenwechsel. Sich in andere Lebensumstände hineinversetzen zu können, ist eine gute Grundlage für eine tolerante und offene Haltung gegenüber Vielfalt.

# METHODE: TRADITIONSBLUME



Traditionsblume



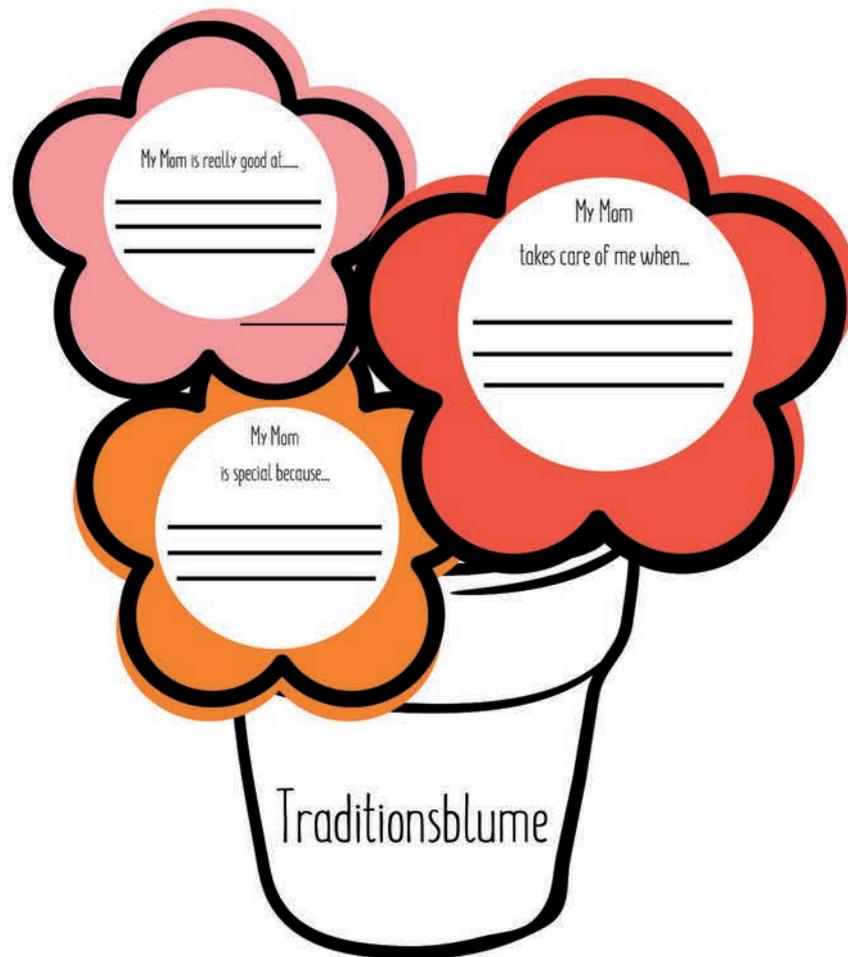
3h



20



- Alle Teilnehmenden beschreiben auf einem Blütenblatt ihre Traditionen, Gebräuche, Kulturen und Feste
- Anschließend werden die beschriebenen Blütenblätter an eine Pinnwand geheftet und von den Teilnehmer\*innen erklärt
- Die bildhafte Darstellung eines Blütenblattes auf einer Pinnwand sieht am Ende als Ganzes wie ein Blumenstrauß aus



Die Übung dient dazu, die Bräuche und Traditionen anderer Kulturen kennenzulernen und Gemeinsamkeiten zu entdecken. So wirken andere Kulturen nicht mehr fremd, sondern wecken Interesse.

# METHODE: BLUE EYED



**Blue Eyed**



**3h**



**20**



- Die Teilnehmenden werden in zwei Gruppen aufgeteilt. Die erste Gruppe besteht aus Personen mit blauen Augen. Die Zweite hingegen aus Personen mit braunen Augen.
- Diese zwei Gruppen werden nun vom Trainer ganz unterschiedlich behandelt. Entscheidend ist das Merkmal der Augenfarbe:



Die Blauäugigen werden sehr schlecht behandelt, indem sie unter anderem auf ihre Schwächen reduziert, mit Vorurteilen konfrontiert und auf ihre Fehler aufmerksam gemacht werden. Ihnen soll im Allgemeinen das Gefühl vermittelt werden, dass sie nichts "wert" sind.

Die Braunäugigen hingegen erfahren eine sehr gute Behandlung. Sie werden gelobt und mit Respekt behandelt. Ihnen wird das Gefühl vermittelt, Teil der Gruppe und mehr "wert" zu sein.



Diskriminierung und Rassismus sind erlernte Fähigkeiten. Es gibt keinen genetischen Code für Diskriminierung, Menschen werden nicht als Rassisten geboren, sie werden dazu gemacht. Und: Alles, was erlernt werden kann, kann auch verlernt werden. Der erste Schritt dahin ist Erkenntnis. Die Erkenntnis, dass Rassismus in unserer Gesellschaft existiert, die Erkenntnis, wie es ist, wenn Du oder Menschen in Deiner Umgebung von Rassismus betroffen sind.

Nähere Informationen zu diesem Workshop: [http://www.diversity-works.de/workshops/blue\\_eyed\\_workshop/blue\\_eyed\\_das\\_konzept/](http://www.diversity-works.de/workshops/blue_eyed_workshop/blue_eyed_das_konzept/)

# METHODE: WER BIN ICH UND WIE VIELE



Wer bin ich und wie viele



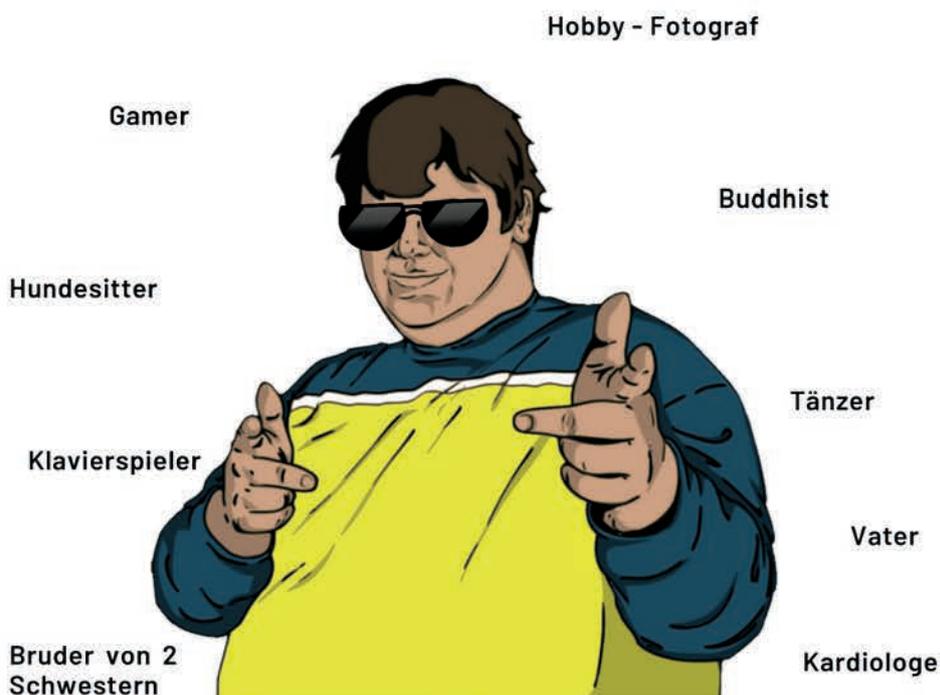
1h



6-12



- Die Teilnehmenden erhalten ein Arbeitsblatt mit dem Titel: "Wer bin ich und wie viele?"
- Sie sollen diese Frage beantworten und überlegen, welche unterschiedlichen Rollen sie in ihrem Lebensumfeld haben
- Der Trainer hat folgendes zu berücksichtigen:
  - Gibt es Rollen, die viele haben und besonders in unterschiedlichen Situationen wichtig sind?
  - Welche Rollen haben in verschiedenen Lebensphasen gewechselt?
  - Wie gestalten sich die Rollen der anderen? Ähnlichkeiten/Unterschiede?



Ziel ist zu erkennen, dass alle Menschen in Abhängigkeit vom sozialen Kontext unterschiedliche Rollen einnehmen. Menschen haben unterschiedliche soziale Rollen, die in unterschiedlichen Lebensrealitäten und Kulturen viele Gemeinsamkeiten aber auch Unterschiede haben. Das Wissen darüber soll eine offene Haltung schulen und vorschnelle Bewertungen erschweren.

# METHODE: EIN TAG IN MEINEN SCHUHEN



**Einen Tag in meinen Schuhen**



**1h**



**10**



"Gehe hundert Schritte in den Schuhen eines anderen, wenn Du ihn verstehen willst" - indianisches Sprichwort.

- Die Teilnehmenden bilden Zweiergruppen
- Beide tauschen ihre Schuhe aus und gehen hundert Schritte in dem fremden Schuh
- Nach dem Gehen beantworten die Teilnehmer folgende Fragen:



Im Schuh des  
Anderen



*Das ist der Schuh der Person...*

*So fühlt sich der Schuh an...*

*Die 100 Schritte in dem Schuh des  
Anderen waren...*



Mit dieser Methode wird eine praktische Erfahrung gemacht. Das aktive Hineinversetzen in die Situation des Anderen eröffnet neue und unterschiedliche Perspektiven.

# METHODE: FRAGENKATALOG



**Fragenkatalog**



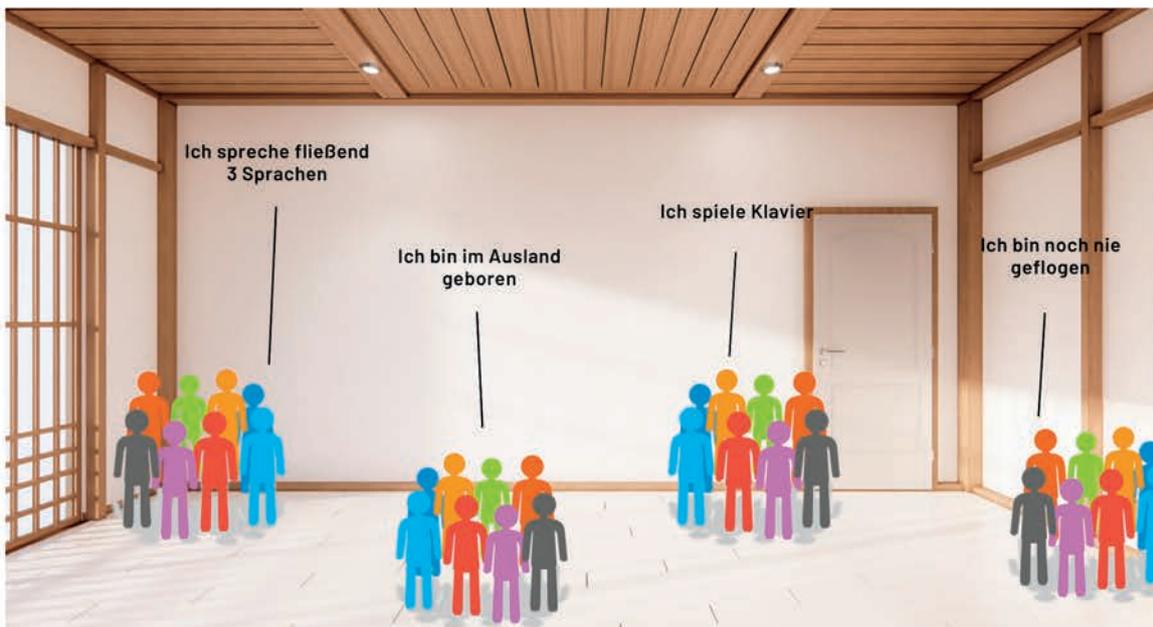
**30 min.**



**25**



Der Trainer bittet die Teilnehmenden darum, sich nach bestimmten Kriterien im Raum aufzustellen. Dabei stellt der Trainer Fragen und legt fest, wo sich die Teilnehmenden platzieren sollen. So entsteht immer eine "Menschengruppe" an bestimmten Stellen und Ecken im Raum.



Ziel dieser Methode ist es, die Verschiedenheit dynamisch zu thematisieren. Durch die Fragen bilden sich immer Gruppen in einem Raum. Das schafft Gemeinsamkeiten und Zugehörigkeit zu einer Gruppe. Je nach Frage befinden sich die Teilnehmenden entweder in der Mehrheit oder Minderheit.

# METHODE: SERIOUS GAME "AUF UND DAVON"



**Serious Game "auf und davon"**

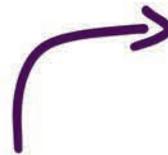


**30 min.**



Dieses interaktive Online-Spiel ist im Rahmen des Jahresthemas "Flucht und Migration" entstanden. Bei diesem Spiel müssen Entscheidungen getroffen werden, die entweder weiterbringen, im Kreis führen oder im schlimmsten Fall das Ende bedeuten. Dabei spielen auch äußere Umstände, wie gesetzliche Regelungen und wirtschaftliche Abkommen eine entscheidende Rolle für den Spielverlauf.

Das Online-Spiel ist zu finden auf:



[www.flucht-und-migration.org/auf-und-davon-spiel](http://www.flucht-und-migration.org/auf-und-davon-spiel)



Täglich verlassen Menschen auf der ganzen Welt ihr Zuhause. Sie suchen eine neue Heimat und die Gründe dafür sind vielfältig. Dieses Spiel bringt die Teilnehmenden dazu, sich in die Lage einer geflüchteten Person hineinzusetzen und dessen persönliche Geschichte kennenzulernen.

# METHODE: ERKLÄRVIDEOS



**Erklärvideos**



**2-3 min.**



Ein Erklärvideo ist ein kurzes Video, in dem ein bestimmtes Konzept anschaulich erläutert wird. Häufig ist es dabei humorvoll gestaltet und versucht neben Informationen auch einen gewissen Unterhaltungswert zu bieten. Wenn Sie etwas mit einem Erklärvideo bewerben möchten, muss dieses ansprechend sein – niemand sieht sich gerne ein langweiliges Video an. Dies ist auch der Punkt, in dem sich das Erklärvideo von einem reinen Lehrvideo unterscheidet. Ein solches kann zwar auch unterhaltsam gestaltet sein, jedoch liegt der Fokus hier meistens rein auf dem Inhalt. Ein Erklärvideo ist weniger formell und kompakter – es erklärt die grundlegenden Fakten und weckt Lust auf mehr.

## Software:

Mit bestimmten Programmen können Sie kurze Erklärvideos erstellen. Beispielsweise können Sie mit "MySimpleShow" einfach und simpel professionelle Erklärvideos erstellen, die animiert sind und mit einem Text besprochen werden können.



Erklärvideos haben gegenüber reinen Texten den Vorteil, dass sie mehrere Sinne ansprechen können. Die visuellen Aspekte Ihres Videos werden von den auditiven Aspekten unterstützt und umgekehrt. Der Effekt von Texten mit emotionalem Inhalt kann beispielsweise durch passende emotionale Musik und Bilder vertieft werden. So wirkt die Erfahrung für die Kunden intensiver und bleibt länger im Gedächtnis.

<https://marketeins.de/blog/der-grosse-guide-zu-erklaraervideos>

# METHODE: WELCHER TAG IST HEUTE?



**Welcher Tag ist heute?**



**45 min.**



**ab 4**



Impulse zur Diskussionen erfolgen Basis des Jahreskalenders (Jährliche internationale Gedenktage - Kalender" (<https://welcher-tag-ist-heute.org>). Diese Tage sollen das Bewusstsein für globale Probleme stärken, an vergangene Ereignisse erinnern und ermahnen, sowie Kultur, Natur und Welterbe feiern. An vielen dieser Tage finden Veranstaltungen und Feste auf der ganzen Welt statt.

Der Moderator lädt das Team ein, Erfahrungen und Meinungen zu einem Thema von allgemeinem Interesse auszutauschen, das im Kalender fällig ist.

Die Entwicklung der Diskussion sollte so gelenkt werden, dass Elemente von persönlichem und beruflichem Interesse gefunden werden, die bei den Einzelnen Reflexion und Bewusstsein auslösen.

Die Moderation berücksichtigt z.B. die folgenden Aspekte:

- Was wissen Sie über dieses Phänomen?
- Inwieweit hat dieses Thema in Ihren (persönlichen und/oder beruflichen) Erfahrungen eine Rolle gespielt?
- Wie haben Sie auf dieses Thema reagiert?
- Wie könnte die Wahrnehmung dieses Themas verbessert werden?
- Was könnte getan werden, um die Situation der von diesem Problem betroffenen Menschen zu verbessern?
- Was wäre der Vorteil eines sensibleren Umgangs mit diesem Thema?

## Tag für Toleranz

Der Tag für Toleranz findet jährlich am 16. November statt. Der internationale Tag für Toleranz wurde 1995 von der UNESCO initiiert, um ein öffentliches Bewusstsein über die Gefahren der Intoleranz zu schaffen. Am 16. November 1995 185 Mitgliedstaaten der UNESCO die "Erklärung der Prinzipien zur Toleranz" unterzeichnet.



Diese Methode eignet sich gut für Situationen, in denen die Gruppe keine Themen benennen kann oder will, um eine Reflexion zu beginnen. Der Selbstreflexionsmechanismus wird also durch einen externen Impuls aktiviert. Die Impulsreihe kann dem Kalender der Tage folgen, die einzelnen Themen von Interesse im Bereich des Diversitätsbewusstseins gewidmet sind, wie z.B. Tag der Muttersprache, Frauentag, Tag gegen Homophobie, Tag der mentalen Gesundheit, Tag der Behinderten, Tag der Migrantinnen...

# METHODE: WALK AND TALK



**Walk and Talk**



**30 min.**



**ab 4**



Walk and Talk (Gehen und Sprechen) ist eine Methode, die außerhalb des üblichen Orts und beim Gehen stattfindet.

Dies fördert sowohl das persönliche Gefühl beim kollegialen Austausch als auch die Konzentrationsfähigkeit.

Der Einsatz dieser Methode empfiehlt sich nicht direkt am Anfang eines Meetingtages durchzuführen, sondern den Mittag hierfür zu nutzen. Bereiten Sie für Ihren Walk and Talk eine Art Fragenkatalog vor, über den sich ihre Teilnehmenden unterhalten können. Machen Sie den Teilnehmenden bewusst, dass der Austausch mit anderen, die sie noch nicht kennen, lohnenswerter ist und neue Ausblicke bietet.

Die Teilnehmenden suchen sich zu zweit oder dritt zusammen und gehen gemeinsam nacheinander die Fragen durch. Während eine Person die Frage beantwortet, hören die anderen aufmerksam zu und stellen im Anschluss Ihre Verständnisfragen, dieses Verfahren wird für jede Person und Frage nacheinander angewandt. Antworten, Meinungen und Einschätzungen werden hier durch alle Teilnehmenden respektiert und sind nicht als falsch anzusehen.

Kommt es bei der Beantwortung des ein oder anderen zu Stille, ist diese auszuhalten und der Person die Zeit gegeben werden weitere Gedanken zu spinnen.

Im Anschluss der Beantwortung einer Frage besprechen die Teilnehmenden die Antworten ihrer Gruppe und reflektieren auch die eventuellen Stille-Phasen. (Welche Erkenntnisse aus der jeweils anderen Perspektive haben Sie gewonnen? Wo liegen Gemeinsamkeiten und Unterschiede in den Antworten? An welchen Gedanken sollte weiterführend gearbeitet werden?)

Diese Methode eignen sich am besten für eine nicht allzu zu großen Gruppe, optimalerweise mit einer paarweisen Zuteilung.

Das gegenseitige aktive Zuhören ist ihr ein großer Vorteil. Durch die gemeinsame Bewegung werden Gespräche aktiv gefördert und die Hirnleistung bei dieser Technik wird zusätzlich gefördert.



Eine Wanderkarte den Teilnehmern mitzugeben, kann hilfreich sein. ) entsprechendes Schuhwerk tragen bzw. dass die ausgewählten Strecken für alle zu bewältigen sind

# IDEEN EINES TRAININGS

# IDEEN EINES TRAININGS

## ▼ Rassismus

### 1. Inhalt

Rassismus und Diskriminierung sind Teil unseres Gesellschaftssystems. Ein Problem, das allgemein bekannt ist. Im Alltag ist man oft mit Situationen konfrontiert, in denen Menschen aufgrund ihrer Hautfarbe, ihrer Herkunft oder ihres Aussehens anders behandelt werden als ihre Mitmenschen. Oft fühlt man sich scheinbar machtlos und gelähmt.

Ziel: Diskriminierung und Rassismus sind erlernte Fähigkeiten. Was gelernt ist, kann auch wieder verlernt werden. Der erste Schritt ist die Anerkennung. Die Erkenntnis, dass es Rassismus in unserer Gesellschaft gibt.

Ein Workshop – was ins Deutsche mit Arbeitsgruppe oder Arbeitskreis übersetzt werden kann – ist eine zeitlich begrenzte Veranstaltung, bei welcher sich eine kleine Gruppe intensiv mit einem bestimmten Thema auseinandersetzt. Als personalwirtschaftliches Instrument sollen so gemeinschaftlich Lösungsansätze und Ergebnisse für eine konkrete Problemstellung erarbeitet werden.

Je besser ein Workshop vorbereitet ist, desto leichter gelangt man im Endeffekt zu einer Problemlösung. Die Vorbereitung wird in erster Linie vom Moderator übernommen. Wichtig ist, das Problem bzw. die relevanten Themen im Vorfeld klar zu definieren, damit jeder Teilnehmer weiß, worum es geht und nicht aneinander vorbeigeredet wird. Hilfreich ist es, wenn der Leiter sich vor Beginn des Workshops mit den Beteiligten und deren Tätigkeiten auseinandersetzt, um so einen Bezug zu deren alltäglicher Arbeit und Rolle im Unternehmen herstellen zu können.

### 2. Format

## ▼ BrownEyed Blue Eyed

### 3. Methode

Die Übung basiert auf der Unterteilung einer Gruppe von Menschen in Braunäugige und Nicht-Braunäugige aufgrund ihrer Augenfarbe. Die "Blauäugigen" werden betrachtet und behandelt wie Nicht-Weiße, so wie Migranten und Nicht-Christen in dieser Gesellschaft traditionell behandelt werden.

Ziel: Das Ziel eines jeden Anti-Rassismus-Workshops ist es, das Bewusstsein für diskriminierende Handlungen und Verhaltensweisen im Alltag zu schärfen. Diskriminierung und Rassismus sind erlernte Fähigkeiten. Menschen werden nicht mit einem genetischen Code für Diskriminierung geboren. Sie werden zu Rassisten gemacht, und da alles, was gelernt werden kann, auch wieder verlernt werden kann, besteht der wichtigste Schritt dieses Workshops darin, sich bewusst zu machen, dass Rassismus in unserer Gesellschaft existiert und wie unsinnig und zerstörerisch Diskriminierung ist.

## ▲ Workshop

### Notizen

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

# IDEEN EINES TRAININGS

## ▼ Vorurteile

### 1. Inhalt

Vorurteile sind meist negativ. Sie können großen Einfluss darauf haben, wie wir uns gegenüber anderen Menschen verhalten und mit welcher Erwartungshaltung wir ihnen begegnen. Das kann sehr gefährlich sein.

Negative Vorurteile, die in großem Maßstab in einer Gesellschaft vorkommen, können zu Spannungen zwischen einzelnen Gruppen führen. Oder dazu, dass manche Gruppen aufgrund ihrer Herkunft, Hautfarbe oder Religion benachteiligt oder ungleich behandelt werden.

Ein Workshop – was ins Deutsche mit Arbeitsgruppe oder Arbeitskreis übersetzt werden kann – ist eine zeitlich begrenzte Veranstaltung, bei welcher sich eine kleine Gruppe intensiv mit einem bestimmten Thema auseinandersetzt. Als personalwirtschaftliches Instrument sollen so gemeinschaftlich Lösungsansätze und Ergebnisse für eine konkrete Problemstellung erarbeitet werden.

Je besser ein Workshop vorbereitet ist, desto leichter gelangt man im Endeffekt zu einer Problemlösung. Die Vorbereitung wird in erster Linie vom Moderator übernommen. Wichtig ist, das Problem bzw. die relevanten Themen im Vorfeld klar zu definieren, damit jeder Teilnehmer weiß, worum es geht und nicht aneinander vorbeigeredet wird. Hilfreich ist es, wenn der Leiter sich vor Beginn des Workshops mit den Beteiligten und deren Tätigkeiten auseinandersetzt, um so einen Bezug zu deren alltäglicher Arbeit und Rolle im Unternehmen herstellen zu können.

### 2. Format

## ▼ Traditionsblume

### 3. Methode

Alle Teilnehmenden beschreiben auf einem Blütenblatt ihre Traditionen, Gebräuche, Kulturen und Feste

Anschließend werden die beschriebenen Blütenblätter an eine Pinnwand geheftet und von den Teilnehmer\*innen erklärt

Die bildhafte Darstellung eines Blütenblattes auf einer Pinnwand sieht am Ende als Ganzes wie ein Blumenstrauß aus

Die Übung dient dazu, die Bräuche und Traditionen anderer Kulturen kennenzulernen und Gemeinsamkeiten zu entdecken. So wirken andere Kulturen nicht mehr fremd, sondern wecken Interesse.

## ▲ Workshop

### Notizen

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

# IDEEN EINES TRAININGS

## ▼ Ethnische Herkunft

### 1. Inhalt

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) schützt alle Menschen vor Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft. Diskriminierung wegen der ethnischen Herkunft bedeutet, dass die Sprache, der Dialekt, die Hautfarbe, der nationale Ursprung oder die Abstammung Anlass für eine Benachteiligung sind.

Unter einer ethnischen Gruppierung können Bevölkerungsteile verstanden werden, die durch gemeinsame Herkunft, eine lange gemeinsame Geschichte, Kultur oder Zusammengehörigkeitsgefühl verbunden sind.

## Vorteile einer Online-Veranstaltung

- Die Anzahl der Teilnehmenden kann unbegrenzt sein
- Es spielt keine Rolle, wo man sich aufhält, solange man im Besitz eines internetfähigen Gerätes ist, ist die Teilnahme möglich
- Der Organisationsaufwand ist im Vergleich zu einer Präsenzveranstaltung vor Ort geringer
- Es entstehen für die Teilnehmer keine Fahrtkosten

## Technik & Tools

### Hardware

- PC oder Mac
- eingebaute oder externe Kamera
- eingebautes oder externes Mikrofon / Headset
- Internetzugang, möglichst Breitband
- allenfalls Telefon, um sich bei instabiler Internetverbindung telefonisch einzuwählen
- Tablets und Smartphones sind wegen der fehlenden Eingabegeräte, die vor allem bei der Bedienung von Online Collaboration Tools oft nötig sind, für Onlineworkshops nicht zu empfehlen.

## 2. Format

## ▼ Serious Game "auf und davon"

### 3. Methode

Dieses interaktive Online-Spiel ist im Rahmen des Jahresthemas "Flucht und Migration" entstanden. Bei diesem Spiel müssen Entscheidungen getroffen werden, die entweder weiterbringen, im Kreis führen oder im schlimmsten Fall das Ende bedeuten. Dabei spielen auch äußere Umstände, wie gesetzliche Regelungen und wirtschaftliche Abkommen eine entscheidende Rolle für den Spielverlauf.

Das Online-Spiel ist zu finden auf:

[www.flucht-und-migration.org/auf-und-davon-spiel](http://www.flucht-und-migration.org/auf-und-davon-spiel)

## ▲ Online - Veranstaltung

### Notizen

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

# IDEEN EINES TRAININGS

## Interkulturelle Kompetenzen

### 1. Inhalt

Im Allgemeinen bedeutet der Begriff "interkulturelle Kompetenzen" die Fähigkeit, mit Menschen aus anderen Kulturen erfolgreich zu interagieren und zu kommunizieren. Eine erfolgreiche Interaktion und Kommunikation erfolgt auf Basis von Soft und Hard Skills. Interkulturelle Kompetenzen umfassen:

- Toleranz
- Empathie
- Offenheit
- Unvoreingenommenheit
- Optimistische Haltung
- Aushalten von Unterschieden

YouTube gehört zu den Lieblingsportalen im Internet. Videos gibt es zu unterschiedlichen Themen wie Kosmetik, Tutorials oder Technik. Bei den Inhalten sind keine Grenzen gesetzt und jeder Nutzer kann Videos drehen, die sich auf sein Fachwissen beziehen.

Der Vorteil von YouTube ist, dass die Videos jederzeit und auf allen Smartgeräten abrufbar sind. Man kann sich die Videos bequem von zu Hause oder unterwegs anschauen. Zudem können hochgeladene Videos kostenlos angeschaut werden und das so oft wie man möchte.

### Botschaften senden, die das Herz berühren

YouTube ist der Ort, an dem täglich die meisten Videos abgespielt werden. Allein die mobilen Nutzer verbringen pro Tag durchschnittlich über eine Stunde auf YouTube. Hier bieten sich also ganz neue Möglichkeiten, die Zuschauer mit Ihrem Anliegen emotional zu berühren.

## 2. Format

## Kurzes Erklärvideo

### 3. Methode

Ein Erklärvideo ist ein kurzes Video, in dem ein bestimmtes Konzept anschaulich erläutert wird. Häufig ist es dabei humorvoll gestaltet und versucht neben Informationen auch einen gewissen Unterhaltungswert zu bieten. Wenn Sie etwas mit einem Erklärvideo bewerben möchten, muss dieses ansprechend sein – niemand sieht sich gerne ein langweiliges Video an. Dies ist auch der Punkt, in dem sich das Erklärvideo von einem reinen Lehrvideo unterscheidet. Ein solches kann zwar auch unterhaltsam gestaltet sein, jedoch liegt der Fokus hier meistens rein auf dem Inhalt. Ein Erklärvideo ist weniger formell und kompakter – es erklärt die grundlegenden Fakten und weckt Lust auf mehr.

#### Software:

Mit bestimmten Programmen können Sie kurze Erklärvideos erstellen. Beispielsweise können Sie mit "MySimpleShow" einfach und simpel professionelle Erklärvideos erstellen, die animiert sind und mit einem Text besprochen werden können.

## Youtube

### Notizen

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

# IDEEN EINES TRAININGS

## ▼ Stärkung der diversitätsorientierten Haltung

### 1. Inhalt

Eine diversitätsorientierte Haltung wirkt Diskriminierung und Ausgrenzung entgegen und schafft Gleichberechtigung. Denn durch die Haltung steht man Vielfalt und Multikulturalismus positiv gegenüber und man handelt präventiv, um Benachteiligung von vornherein zu verhindern. Um sich diversitätsorientiert entwickeln zu können, muss ein Bewusstsein für Diskriminierung entwickelt und der tatsächliche Wille zur Veränderung gebildet werden.

Übersetzt bedeutet Pop-Up "erscheinen" oder "plötzlich auftauchen". Genau dieses Konzept verfolgen die Pop-Up Cafés, die in der Regel plötzlich an einem Ort auftauchen und dort auch nur für einen bestimmten Zeitraum vorzufinden sind.

Wenn man von Pop-Up Cafés spricht, dann meint man im Regelfall Restaurants oder Cafés. Doch können auch Pop-Up Cafés mobile Räume sein, in denen ein bestimmtes Thema für das Publikum präsentiert wird.

#### Das Konzept eines Pop-Up Cafés

Pop-Up Cafés können ganz unterschiedlich aufgezogen werden, im Wesentlichen handelt es sich jedoch um temporäre Einrichtungen, die sich in Grösse, Lage und Konzept unterscheiden. Ein Pop-up Restaurant gibt es für eine begrenzte Zeit. Die Frist kann jedoch von einem Tag bis zu mehreren Monaten variieren.

Ein Pop-Up Café bietet eine perfekte Grundlage, um auf ein Thema aufmerksam zu machen und so Menschen "abzuholen".

### 2. Format

## ▼ Welcher Tag ist heute?

### 3. Methode

Impulse zur Diskussionen erfolgen Basis des Jahreskalenders (Jährliche internationale Gedenktage - Kalender" (<https://welcher-tag-ist-heute.org>). Diese Tage sollen das Bewusstsein für globale Probleme stärken, an vergangene Ereignisse erinnern und ermahnen, sowie Kultur, Natur und Welterbe feiern. An vielen dieser Tage finden Veranstaltungen und Feste auf der ganzen Welt statt.

Der Moderator lädt das Team ein, Erfahrungen und Meinungen zu einem Thema von allgemeinem Interesse auszutauschen, das im Kalender fällig ist.

Die Entwicklung der Diskussion sollte so gelenkt werden, dass Elemente von persönlichem und beruflichem Interesse gefunden werden, die bei den Einzelnen Reflexion und Bewusstsein auslösen.

## ▲ Pop-Up Café

### Notizen

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

# IDEEN EINES TRAININGS

## ▼ Kopftuch

### 1. Inhalt

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) schützt alle Menschen vor Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft. Diskriminierung wegen der ethnischen Herkunft bedeutet, dass die Sprache, der Dialekt, die Hautfarbe, der nationale Ursprung oder die Abstammung Anlass für eine Benachteiligung sind.

#### Kopftuch

Studien zeigen, dass muslimische Frauen, die ein Kopftuch tragen, bei der Arbeitssuche Benachteiligung erfahren. Das liegt vor allem daran, dass ein negatives Bild über das Kopftuch herrscht. So gelten Kopftuchtragende Musliminnen als nicht integrationswillig, da sie als nicht "angepasst" und nicht "unauffällig" angesehen werden.

## Was ist eine Kampagne?

Eine Kampagne ist eine zeitlich befristete und gemeinschaftliche Aktion für oder gegen etwas. Sie möchte ein bestimmtes Ziel erreichen und die Öffentlichkeit davon in Kenntnis setzen. Sie ist von einer spannenden Geschichte mit einem gesellschaftlichem Wandel geprägt, an dem jeder mitwirken und ein Teil davon sein kann.

Eine Kampagne beabsichtigt eine Provokation. Dies führt zu einer Aktion und dann zu einer Reaktion. Dieser Ablauf wiederholt sich.

## Planung

Bevor Sie mit der Kampagne beginnen, müssen Sie für sich selbst klären, welches Ziel Sie mit der Kampagne verfolgen und was Sie genau bezwecken möchten.

- Was ist das Problem?
- Was ist das Ziel der Kampagne?
- Wen wollen Sie mit der Kampagne erreichen?

### 2. Format

## ▼ Welcher Tag ist heute?

### 3. Methode

Impulse zur Diskussionen erfolgen Basis des Jahreskalenders (Jährliche internationale Gedenktage - Kalender" (<https://welcher-tag-ist-heute.org>). Diese Tage sollen das Bewusstsein für globale Probleme stärken, an vergangene Ereignisse erinnern und ermahnen, sowie Kultur, Natur und Welterbe feiern. An vielen dieser Tage finden Veranstaltungen und Feste auf der ganzen Welt statt.

Der Moderator lädt das Team ein, Erfahrungen und Meinungen zu einem Thema von allgemeinem Interesse auszutauschen, das im Kalender fällig ist.

Die Entwicklung der Diskussion sollte so gelenkt werden, dass Elemente von persönlichem und beruflichem Interesse gefunden werden, die bei den Einzelnen Reflexion und Bewusstsein auslösen.

## ▲ Kampagne

### Notizen

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

# IDEEN EINES TRAININGS

## ▼ Rassismus Diskriminierung

### 1. Inhalt

1966 beschloss die **UNO**, den 21. März zum "Internationalen Tag für die Beseitigung der Rassendiskriminierung" zu ernennen. Man wählte diesen Tag, da am 21. März 1960 friedliche Demonstranten von der südafrikanischen Polizei getötet wurde. Die Menschen demonstrierten gegen die Apartheidpolitik\* ihres Landes.

Auch heute noch sind auf der Welt Rassismus, Intoleranz und Fremdenfeindlichkeit sehr ernsthafte Probleme. Sie sind immer wieder der Grund für gewalttätige Auseinandersetzungen. Deshalb soll dieser Gedenktag daran erinnern, den Kampf gegen Rassendiskriminierung fortzusetzen - sowohl von den Politikern als auch von jedem von uns - zum Beispiel in der Schule oder auch beim Sport.

Eine Ausstellung ist eine dauerhafte oder temporäre öffentliche Präsentation, bei der die Arbeit oder das Produkt einer breiten Masse präsentiert wird.

#### Bilder richtig in Szene setzen

Die Art der Präsentation hängt sehr eng mit den Gegebenheiten der Location zusammen. Darf man Wandhalterungen anbringen oder sind schon welche vorhanden? Haben Sie genug Platz und können Sie sogar auf Staffeleien ausstellen? Dies müsste dann in Absprache mit dem Veranstaltungsort entscheiden werden. Es sollte jedoch auch hier eine Einheit erkennbar sein und zum Titel der Ausstellung passen. Je mehr Spielraum Sie haben, umso verrückter und kreativer können Sie die Aufmachung der Präsentation gestalten. So können Sie zum Beispiel Atelierstaffeleien dazu verwenden, um Ihre Kunst zum Eyecatcher zu machen. Es ist ausgefallen und lenkt automatisch die Aufmerksamkeit auf Eure Bilder.

### 2. Format

## ▼ Welcher Tag ist heute?

### 3. Methode

Impulse zur Diskussionen erfolgen Basis des Jahreskalenders (Jährliche internationale Gedenktage - Kalender" (<https://welcher-tag-ist-heute.org>). Diese Tage sollen das Bewusstsein für globale Probleme stärken, an vergangene Ereignisse erinnern und ermahnen, sowie Kultur, Natur und Welterbe feiern. An vielen dieser Tage finden Veranstaltungen und Feste auf der ganzen Welt statt.

Der Moderator lädt das Team ein, Erfahrungen und Meinungen zu einem Thema von allgemeinem Interesse auszutauschen, das im Kalender fällig ist.

Die Entwicklung der Diskussion sollte so gelenkt werden, dass Elemente von persönlichem und beruflichem Interesse gefunden werden, die bei den Einzelnen Reflexion und Bewusstsein auslösen.

## ▲ Ausstellung

### Notizen

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

# IDEEN EINES TRAININGS

1. Inhalt

2. Format

3. Methode

**Notizen**

# IDEEN EINES TRAININGS

1. Inhalt

2. Format

3. Methode

**Notizen**

# IDEEN EINES TRAININGS

1. Inhalt

2. Format

3. Methode

**Notizen**

# IDEEN EINES TRAININGS

1. Inhalt

2. Format

3. Methode

**Notizen**

# IDEEN EINES TRAININGS

1. Inhalt

2. Format

3. Methode

**Notizen**

# IDEEN EINES TRAININGS

1. Inhalt

2. Format

3. Methode

**Notizen**

# IDEEN EINES TRAININGS

1. Inhalt

2. Format

3. Methode

**Notizen**

# IDEEN EINES TRAININGS

1. Inhalt

2. Format

3. Methode

**Notizen**

# QUELLEN

<https://www.diversity-works.de/>  
[https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Expertensuche\\_Formular.html;jsessionid=BBFC2252A722D4BC8B52B2071B8CB6A0.intranet212?nn=304448&cl2Categories\\_Diskriminierungsmerkmale=geschlecht\\_und\\_geschlechtsidentitaet&format\\_str=fall\\_aus\\_der\\_beratung&sortOrder=dateOfIssue\\_dt+desc&pageLocale=de](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Expertensuche_Formular.html;jsessionid=BBFC2252A722D4BC8B52B2071B8CB6A0.intranet212?nn=304448&cl2Categories_Diskriminierungsmerkmale=geschlecht_und_geschlechtsidentitaet&format_str=fall_aus_der_beratung&sortOrder=dateOfIssue_dt+desc&pageLocale=de)  
<https://mediendienst-integration.de/artikel/was-ist-struktureller-rassismus.html>  
<https://www.deutsche-seniorenliga.de/11-themen-initiativen/gesellschaft-politik/19-altersdiskriminierung.html>  
<https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ueber-diskriminierung/diskriminierungsmerkmale/ethnische-herkunft-rassismus/ethnische-herkunft-rassismus-node.html>  
<https://fraenkischer.de/beispiele-fuer-altersdiskriminierung-das-unterschaetzte-problem/>  
[https://ec.europa.eu/migrant-integration/library-document/institutioneller-rassismus-behoerden-rassistische-wissensbestaende-polizei\\_de](https://ec.europa.eu/migrant-integration/library-document/institutioneller-rassismus-behoerden-rassistische-wissensbestaende-polizei_de)  
<https://fraenkischer.de/beispiele-fuer-altersdiskriminierung-das-unterschaetzte-problem/>  
<https://www.bpb.de/kurz-knapp/lexika/lexikon-in-einfacher-sprache/322448/rassismus/>  
<https://ehlion.com/de/magazine/interkulturelle-kompetenz/>  
<https://www.antidiskriminierungsstelle.steiermark.at/cms/ziel/72108500/DE/>  
<https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/service/LeichteSprache/ls-merkmale/ls-ethnische-herkunft/ls-ethnische-herkunft-node.html>  
<https://www.demokratie-lebeyn.de/magazin/magazin-details/was-ist-alltagsrassismus-52>  
<https://www.ikud-seminare.de/veroeffentlichungen/interkulturelles-lernen-stereotype-und-vorurteile.html>  
<https://de.wikipedia.org/wiki/Podcast>  
<https://www.deutschlandfunknova.de/beitrag/diskriminierung-ethnische-herkunft-der-bewerber-kann-wohnungssuche-beeinflussen>  
<https://www.businessinsider.de/karriere/bewerbung/diskriminierung-bei-der-jobsuche-name-und-herkunftsland-wichtig/>  
<https://www.annefrank.org/de/themen/vorurteile-und-stereotype/wann-werden-vorurteile-wirklich-gefahrlich/>  
<https://www.hanisauland.de/wissen/lexikon/grosses-lexikon/a/antisemitismus.html>  
<https://www.jobteaser.com/de/advices/469-interkulturelle-kompetenzen-was-ist-das-und-wie-kannst-du-es-lernen?reloadCookieBanner=true>  
<https://www.zdf.de/kinder/logo/alltagsrassismus-einfach-erklaert-100.html>  
<http://raa-berlin.de/wp-content/uploads/2018/12/RAA-BERLIN-DO-GRUNDSAETZE.pdf>  
<https://kupoge.de/blog/2022/03/07/ueber-checklisten-hinaus/>  
[https://www.drk-westfalen.de/fileadmin/Eigene\\_Bilder\\_und\\_Videos/Startseite\\_Aufgabenfelder/Wohlfahrts-\\_und\\_Sozialarbeit/Migration/Diversit%C3%A4tsorientierte\\_Organisationsentwicklung\\_in\\_der\\_Praxis.pdf](https://www.drk-westfalen.de/fileadmin/Eigene_Bilder_und_Videos/Startseite_Aufgabenfelder/Wohlfahrts-_und_Sozialarbeit/Migration/Diversit%C3%A4tsorientierte_Organisationsentwicklung_in_der_Praxis.pdf)  
<https://fraenkischer.de/beispiele-fuer-altersdiskriminierung-das-unterschaetzte-problem/>  
<https://www.hanisauland.de/wissen/lexikon/grosses-lexikon/a/antisemitismus.html>  
[https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user\\_upload/Publikationen/Essay/essay\\_no\\_7\\_das\\_islambild\\_in\\_deutschland.pdf](https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/Essay/essay_no_7_das_islambild_in_deutschland.pdf)  
<https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ueber-diskriminierung/diskriminierungsmerkmale/behinderung-und-chronische-krankheiten/behinderung-und-chronische-krankheiten-node.html#:~:text=Das%20Allgemeine%20Gleichbehandlungsgesetz%20verbieht%20Diskriminierung,Alters%20oder%20sexuellen%20Identit%C3%A4t.>  
<https://socialimpact.youtube.com/intl/de/why-youtube/#:~:text=YouTube%20ist%20der%20Ort%2C%20an,deinem%20Anliegen%20emotional%20zu%20ber%C3%BChren.>  
[https://morethandigital.info/so-gelingen-online-workshops-und-online-events-3-zutaten-und-einige-anleitungen/#1\\_Online\\_zusammenarbeiten\\_-\\_zusammen\\_online\\_arbeiten](https://morethandigital.info/so-gelingen-online-workshops-und-online-events-3-zutaten-und-einige-anleitungen/#1_Online_zusammenarbeiten_-_zusammen_online_arbeiten)  
<https://www.epn-hessen.de/beratung/oeffentlichkeit-mitgestalten/praxishilfe-kampagne/>  
[https://praxistipps.chip.de/was-ist-ein-podcast-einfach-und-verstaendlich-erklart\\_41343](https://praxistipps.chip.de/was-ist-ein-podcast-einfach-und-verstaendlich-erklart_41343)

# QUELLEN

<https://podcast-helden.de/ideale-laenge-podcast-folge/>

<https://podcast-stories.de/die-optimale-laenge-von-podcast-folgen/#:~:text=Gem%C3%A4%C3%9F%20einer%20Umfrage%20von%20statista,eine%20Dauer%20unter%2030%20Minuten.>

<https://de.light-speedhq.ch/blog/was-ist-ein-pop-up-restaurant/>

<https://www.vielfalt-mediathek.de/?search-form-type=material&s=Antisemitismus>

<https://www.bpb.de/themen/antisemitismus/dossier-antisemitismus/37945/was-heisst-antisemitismus/>

<https://www.youthreporter.eu/de/beitrag/theaterspielen-foerdert-viele-kompetenzen-und-macht-dabei-richtig-spas.15757/#.YsQiEHZByUk>

<https://marketeins.de/blog/der-grosse-guide-zu-erklavideos>

<https://matthias-suessen.de/2016/08/workshop-einfache-erklavideos-mit-mysimpleshow/>



Comune di **Ravenna**



ECCIPA startete im Dezember 2020 und wird im Mai 2023 enden.  
Das Projekt wurde durch das ERASMUS+ Programm der Europäischen Union gefördert.  
Grant Agreement n° 2020-1-DE02-KA202-007701

Die Partnerschaft besteht aus 5 Partnern aus 3 EU-Ländern:  
Deutschland, Italien und Spanien