



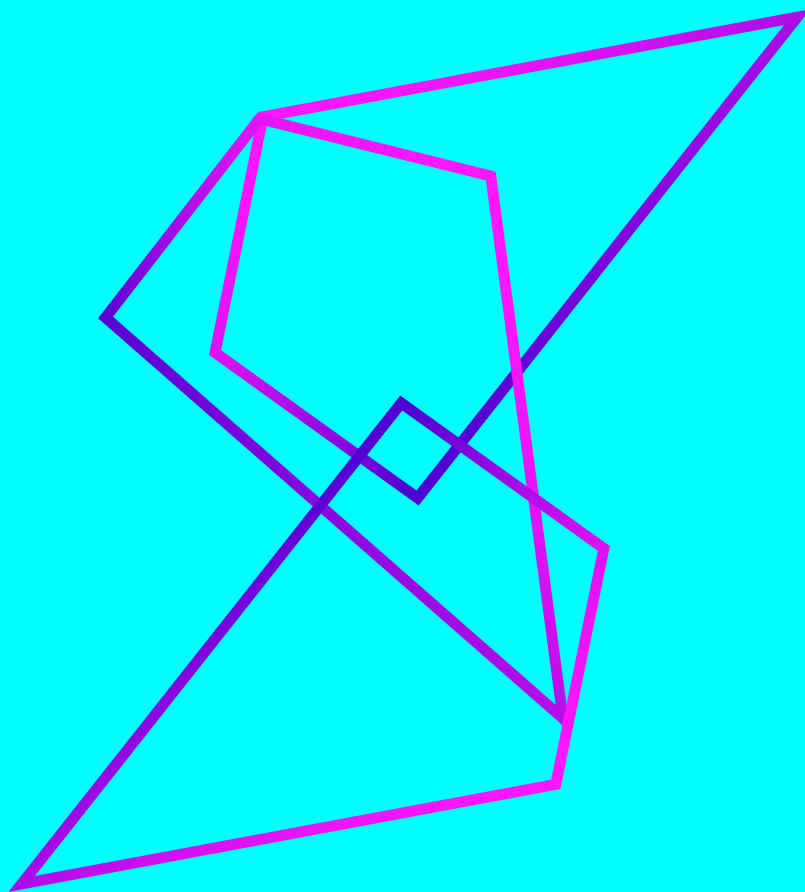
**Diversity  
Arts Culture**

Berliner Projektbüro  
für Diversitätsentwicklung

Do-It-Yourself-Workshop

# Ressourcen solidarisch einsetzen

Diskriminierungsbewusst Arbeiten im Kulturbetrieb



**1**

**Anleitung**

**2**

Arbeitsbogen

**3**

To-Do-Liste

# Funktionsweise und Ziel

---

## Wie funktioniert der DIY-Workshop und was kann ich damit erreichen?

- ◆ Der DIY-Workshop besteht aus 3 Modulen, die zusammengehören:  
Der Anleitung, dem Arbeitsbogen und der To-Do-Liste.
  - ◇ Die **Anleitung** hilft bei der Vorbereitung und Durchführung der Gruppenarbeit. Es ist sinnvoll, sie auszudrucken, um sie zur Hand zu haben.
  - ◇ Der **Arbeitsbogen** ist aufgebaut wie eine Checkliste. Er stellt Fragen, um die individuellen und institutionellen Spielräume für diskriminierungskritisches Arbeiten im Kulturbereich besser zu erkennen. Er bietet Platz für eigene Notizen zu den Fragen, ausgedruckt oder am Bildschirm.  
Im **Arbeitsbogen-Bonusmaterial** (auf der Webseite von Diversity Arts Culture) finden sich Erklärungen und Beispiele zu den Fragen sowie hilfreiche Links für die Recherche zu Antidiskriminierung.
  - ◇ Die **To-Do-Liste** wird ausgedruckt (oder am Bildschirm ausgefüllt) und dient dazu, Ressourcen, Ideen und Ergebnisse festzuhalten – individuell und für die Verabredungen als Gruppe.
- ◆ Im DIY-Workshop geht es darum, was jede\*r Einzelne tun kann, aber auch, was im Arbeitsumfeld, im Team, mit anderen erreicht und verändert werden kann.
- ◆ Das Ziel ist nicht, möglichst viel „abzuhaken“, sondern, Ideen zu gewinnen, wie der eigene Aktionsradius erweitert werden kann.
- ◆ Je nach Kontext kann der Workshop auch dazu dienen, mit Kolleg\*innen über ein gemeinsames Anti-Diskriminierungsverständnis in einen Austausch zu gehen oder Anregungen für Maßnahmen zu bekommen, die mit dem eigenen Team umgesetzt werden können. Er kann Impulse geben, um Veränderungen auf den Weg zu bringen.

- ◆ Obwohl der Workshop in erster Linie als Sensibilisierungswerkzeug konzipiert ist, enthält er auch Möglichkeiten für Empowerment, etwa, indem beschriebene Unterstützungsstrukturen oder zugänglichere Verfahren eingefordert werden oder die Arbeitskultur im Team unter die Lupe genommen wird.
- ◆ Eventuell braucht ihr zusätzliche Ressourcen, um die Fragen im Arbeitsbogen zu beantworten oder um daraus Handlungsoptionen abzuleiten. Schaut dazu ins Bonusmaterial und die dort verlinkten Quellen oder nutzt andere Wissensressourcen zu Antidiskriminierung. Plant für diese Recherche Zeit ein oder recherchiert nach der gemeinsamen Sitzung und lasst das neue Wissen in den nächsten Termin einfließen.

# Themenfelder

---

## Der Arbeitsbogen besteht aus vier Themenfeldern:

- Das erste Themenfeld beschäftigt sich mit der ganz persönlichen **Haltung und Positionierung zu Antidiskriminierung**. Hier ist es wichtig, ehrlich mit sich selbst zu sein. Die Antworten bleiben privat, außer die Person, die sie geschrieben hat, möchte sie teilen. Wer selbst Erfahrungen mit Diskriminierung macht, kann in diesem Teil auch immer fragen: Was würde meine Situation / die Situation anderer marginalisierter Kolleg\*innen verbessern? Welche Ressourcen habe oder brauche ich, um etwas zu verändern?
- Im zweiten Themenfeld geht es um Strukturen (**Personal – Arbeitskultur – Zugänge**) im jeweiligen Arbeitskontext (Institution / Team).

Die ersten beiden Themenfelder sollten von allen Beteiligten bearbeitet werden, da sie eine gemeinsame Arbeitsgrundlage bilden.

- Die Themenfelder drei und vier beschäftigen sich mit **Programm und Publikum – Outreach – Vermittlung**. Diese Teile können auch in Etappen bearbeitet werden, oder abhängig von den Arbeitsbereichen der Workshopteilnehmer\*innen in Kleingruppen.

# Einsatz des Workshops

---

## Für wen oder was ist der Workshop geeignet?

- Der Workshop ist geeignet für Gruppen, die sich gemeinsam mit Antidiskriminierung im eigenen Arbeitskontext im Kulturbereich auseinandersetzen wollen. Ein Grundwissen zu struktureller Diskriminierung und Privilegien ist bereits Voraussetzung, dies kann nicht durch den DIY-Workshop vermittelt werden und sollte möglichst unter Anleitung einer diskriminierungskritischen Workshopleitung erworben werden.
- Der Workshop ist ein Analysewerkzeug, um bisherige Maßnahmen genauer unter die Lupe zu nehmen, zu feiern, was schon vorhanden ist und Leerstellen zu entdecken.
- Der Workshop kann nach Bedarf auf verschiedene Arbeitsbereiche angepasst werden.
- Er kann auch als Forderungskatalog zu Empowermentzwecken gelesen werden („Was brauchen marginalisierte Akteur\*innen, um in unserem Arbeitskontext sicher und gut arbeiten zu können?“).

## Für wen oder was ist der Arbeitsbogen nicht geeignet?

- Der Workshop ist nicht für die Einzelarbeit gedacht, da der Austausch über die Inhalte zentraler Bestandteil der Methode ist.
- Er ersetzt keine diversitätsorientierte Organisationsentwicklung / Prozessbegleitung. Dafür benötigt es eine professionelle Anleitung, eine Beteiligung aller Entscheidungsträger\*innen, Zeit, Ressourcen und einen Außenblick auf die Strukturen der Institution / Gruppe.
- Der Workshop ist nicht geeignet, um Diskriminierungsfälle aufzuarbeiten. Hierfür sollte eine professionelle, diskriminierungskritische Beratung / Mediation hinzugezogen werden.

# Arbeitsdauer und Vorbereitung

---



## Arbeitsdauer

- ▶ 45 Min. Vorbereitung individuell
- ▶ mind. 3 Stunden gemeinsame Zeit (eventuell aufteilen auf zwei Termine)
- ▶ 1 Stunde Nachbereitung einen Monat später



## Teilnehmende

- ▶ Im Workshop sollten nach Möglichkeit verschiedene Arbeitsbereiche und Hierarchieebenen vertreten sein.



## Vorbereitung

- ▶ Alle **drei Module** bereitstellen: Anleitung lesen (und ausdrucken), Arbeitsbogen und To-Do-Liste ausdrucken (oder am Bildschirm bearbeiten) / Arbeitsbogen-Bonusmaterial online bereithalten.
- ▶ **Moderation benennen**; zwei Personen aus der Gruppe erklären sich bereit, den Prozess zu moderieren und darauf zu achten, dass insbesondere die unter Nebenwirkungen und Risiken beschriebenen Situationen nicht entstehen oder schnell identifiziert und gemeinsam gelöst werden.

# Ablauf in vier Schritten:



## 1. Schritt:

### Wo stehe ich? Was beschäftigt mich?

#### Reflektion meiner Perspektive (mind. 45 Min.)

Alle Teilnehmenden füllen den Arbeitsbogen für sich selbst aus (ca. 45 Minuten). Dieser Schritt kann ein Teil der Vorbereitung sein. Der (ausgedruckte) Arbeitsbogen und das Bonusmaterial sollten immer parallel verwendet werden:

- Der **Arbeitsbogen** dient der Beantwortung der Fragen und gibt Platz für eigene Notizen, ausgedruckt oder am Bildschirm.
- Im **Arbeitsbogen-Bonusmaterial** finden sich zu allen Fragen zusätzliche Informationen und hilfreiche Verlinkungen.
- Die **Antworten** können lauten (siehe auch Arbeitsbogen):
  - ◇ „**Ja, und zwar / indem ich ...**“  
Was habe/n ich/wir konkret im Arbeitsalltag umgesetzt /versucht?  
Beispiele nennen! – eventuell in Verbindung mit:
  - ◇ „**Ja, aber / und ...**“  
In diesem Bereich haben wir schon etwas geschafft, aber eine Ergänzung wäre sinnvoll, welche?
  - ◇ „**Nein, weil ...**“  
In diesem Bereich wollen wir etwas umsetzen, aber bestimmte Strukturen verhindern dies, welche sind das?
- Unter „**Einchecken**“ findet ihr jeweils einführende Informationen zum Themenfeld. Nach jedem Themenfeld folgt „**Auschecken**“ als kurze Reflektion, was euch in diesem Abschnitt besonders aufgefallen ist oder welche Leerstellen es gibt. Mit Symbolen könnt ihr Fragen markieren, die besonders wichtig sind (Stern), bei denen es Konflikte gibt oder geben könnte (Blitz) oder die euch persönlich besonders am Herzen liegen (Herz).
- Themenfeld 1 und 2 des Arbeitsbogens werden von allen bearbeitet, Themenfeld 3 oder 4 je nach Arbeitsbereich.



## 2. Schritt:

### Wo stehen wir?

### Austausch der Perspektiven, Analyse der Strukturen

(mind. 1,5 h)

Alle Teilnehmenden tauschen sich über ihre Einschätzungen und Ideen im Team in Kleingruppen von 3–5 Menschen aus (mindestens 1,5 Stunden). Die Gruppen können sich nach Arbeitsbereichen zusammenfinden.

- **Regeln vereinbaren:** Es ist sinnvoll, zu Anfang Regeln für die Zusammenarbeit zu vereinbaren, zum Beispiel: Wir vermeiden diskriminierende Sprache (Intervention, Safe-Word), wir achten darauf, dass die Redezeit ausgewogen verteilt ist, wir machen regelmäßige Pausen etc. Auf der Seite *diskrit-kubi.net* (Einführung > Und was, wenn es knallt? – Spielregeln) gibt es eine sehr gute Beschreibung von möglichen Spielregeln für einen gemeinsamen, diskriminierungskritischen Prozess.
- **Achtsam teilen:** Es gilt allgemein: Jede\*r teilt nur, was er\*sie mit den anderen teilen möchte. Respektvoll und wertschätzend mit geteilten Informationen und Gedanken der anderen umgehen.
- **Dort hinschauen, wo es wehtut:** Es ist sinnvoll, sich die Fragen vorzunehmen, die mit „Nein“ beantwortet wurden und die eine Herausforderung darstellen, die neue Fragen aufgeworfen haben oder bei denen die Einschätzungen über den Ist-Stand deutlich auseinandergehen. Das könnten vor allem die Fragen sein, die von mehreren Personen mit Sternen, Herzen und Blitzen gekennzeichnet wurden. Die Arbeitsfrage lautet dann: Was muss passieren, damit aus dem „Nein“ ein „Ja“ wird? Was brauchen wir dazu? Hier geht es erstmal darum, die Leerstellen ausfindig zu machen und Herausforderungen zu benennen.
- **Pro-Tipp:** Wenn die Antwort lautet: „Wir haben keine Finanzierung / keine Zeit dafür“, macht es Sinn etwas tiefer einzusteigen: Warum werden dafür keine Ressourcen eingeplant? Welche Möglichkeiten gäbe es mit den bestehenden Ressourcen? Könnte es andere Priorisierungen oder Umverteilungen geben? Siehe dazu die Seiten zum Thema „Meine Ressourcen“ am Anfang der To-Do-Liste.





### 3. Schritt:

#### Wo wollen wir hin?

#### To-Do-Liste schreiben und Aufgaben verteilen

(mind. 1,5 h)

Kurze Einzelarbeit: Reflektion über eigene Ressourcen und Prioritäten.

- Die Seiten mit dem Titel „**Meine Ressourcen**“ (Seite 3–5 in der To-Do-Liste) helfen dabei, den eigenen Handlungsspielraum abzustecken.
- **Eigene To-Do's:** Verwende Seite 6 „Ergebnisse und Verabredungen“ für deine eigene To-Do-Liste: Was sind die Dinge, die dir wichtig sind und die du selbst in deinem Arbeitsbereich konkret umsetzen willst?

Dann werden konkrete Maßnahmen im Team / in der Kleingruppe besprochen und Vorschläge erarbeitet, wer für deren Umsetzung verantwortlich ist. Die Ergebnisse werden schriftlich festgehalten.

- **Team To-Do's:** Gemeinsam in der Kleingruppe sammeln, was ihr in eurem Team / Arbeitsbereich umsetzen wollt und in der To-Do-Liste unter „Ergebnisse und Verabredungen“ notieren.
- **Welche Ressourcen** habt ihr als Team / Institution und wie wollt ihr sie einsetzen?

Jetzt kommen alle Kleingruppen wieder zusammen und teilen ihre Ergebnisse, Ideen und Pläne miteinander.

- **Pläne visualisieren:** Tragt zusammen, was ihr unter „Ergebnisse und Verabredungen“ im Team festgehalten habt und visualisiert es (z. B. auf einem großen Blatt, Flipchart, an einer Tafel).

Es wird beschlossen, welche nächsten Schritte die Gruppe bearbeiten will, in welchem Zeitraum das geschehen kann (zeitnahe Ziele stecken, realistisch planen) und wer sich dafür verantwortlich fühlt (eine faire, solidarische Aufgabenverteilung vereinbaren. Die Personen, die die meisten Ressourcen haben, sollten sich auch verantwortlich fühlen). Weitere wichtige Kriterien sind: Was ist besonders dringend? Und: Was ist uns besonders wichtig? (Siehe Sterne und Herzen aus den Notizen).

Der letzte Programmpunkt besteht darin, die **Evaluation** vorzubereiten: Vereinbart, wann ihr euch zum nächsten Mal treffen wollt, um zu evaluieren, was ihr wie umsetzen konntet.



#### **4. Schritt:**

**Was hat sich verändert?**

**Wie geht es weiter?**

**Mit Abstand und neuem Blick zurückkommen (ein, zwei Monate später).**

Bilateral braucht ihr sicher regelmäßige Treffen. Trefft euch in der großen Gruppe nach einigen Monaten wieder, schaut eure gemeinsamen und individuellen Notizen erneut an und tauscht euch darüber aus, womit ihr weitergekommen seid und womit nicht (und warum). Verwendet den Arbeitsbogen und eure To-Do-Liste erneut dafür, um eure Fortschritte, persönlich und als Team, wahrzunehmen und zu feiern, um dann neue Aufgaben zu identifizieren.

# Nebenwirkungen und Risiken



**Oberste Priorität ist, dass alle Beteiligten den Arbeitsraum als sicher empfinden und vor Verletzungen geschützt werden. Die Verantwortung dafür trägt die ganze Gruppe.**

In einem Gruppenprozess können herausfordernde Situationen entstehen, die die gemeinsame Arbeit blockieren. Es folgen ein paar Beispiele und mögliche Lösungsimpulse für diese. Achtung: die Lösungsimpulse sind eher allgemein gehalten, in der jeweiligen Situation kann etwas anderes erforderlich / angemessen sein. Wenn eine unangenehme Situation auftritt, kann es helfen, eine Pause einzulegen und zu klären, wie es weitergehen könnte oder ob zunächst andere Maßnahmen erforderlich sind, damit alle mit einem guten Gefühl weiterarbeiten können. Unbehagen ist jedoch nicht immer negativ, wenn es um die Auseinandersetzung mit eigenen Privilegien geht, sondern ein Teil des Lernprozesses.

## Mögliche Situationen:

### ➤ Frage lässt sich nicht beantworten

Eine / mehrere Frage/n beziehen sich auf Strukturen, die bei euch nicht vorhanden sind, oder ihr könnt sie aus einem anderen Grund nicht beantworten.

- Überlegt, was eine entsprechende Maßnahme oder Struktur bei euch sein könnte. Eine Anlaufstelle in einer Institution könnte in einem kleinen Team eine Ansprechperson sein. Diskriminierungskritische Personalgewinnung könnte die Auswahl von neuen Teammitgliedern oder Kooperationen bedeuten. Passt die Frage an eure Situation an oder überspringt sie, wenn das nicht geht.

### ➤ Expertise fehlt / Wissensstände zu unterschiedlich

Die Wissensstände innerhalb der Gruppe sind sehr unterschiedlich oder das Team stellt fest, dass zu bestimmten Punkten noch keine Expertise vorhanden ist.

- Beschließen, eine Fortbildung für das Team zu organisieren. Es ist nicht Aufgabe der Teammitglieder, die sich schon länger mit dem Thema Diskriminierung beschäftigt haben, alle anderen im Schnelldurchlauf fortzubilden. Wissenslücken identifizieren und sich damit auseinanderzusetzen ist ein (Teil-)Ergebnis des Arbeitsprozesses.

### ◆ **Diskriminierung erklären müssen**

Teilnehmende mit eigenen Diskriminierungserfahrungen geraten in die Situation, Diskriminierung erklären zu müssen.

- > Es ist nicht Aufgabe der Teammitglieder, die selbst Diskriminierungserfahrungen machen, andere fortzubilden. Es gibt sehr viele Materialien online; solidarische Kolleg\*innen übernehmen selbst die Verantwortung für die eigene Fortbildung. Das (wiederholte) Erklären von Diskriminierung kann sehr belastend für Menschen sein, die dieser ausgesetzt sind.

### ◆ **Es wird diskriminierende Sprache verwendet (z. B als Zitat).**

- > Zu Beginn Regeln als Gruppe vereinbaren, siehe oben. Trotz Vereinbarung kann es zu (un)bewusster Verwendung von verletzender Sprache kommen. Für diesen Fall Interventionen im Vorfeld verabreden. Wie unterbrechen wir? (z. B mit einem Safe-Word). Gegebenenfalls einen Workshop zu Diskriminierung und Sprache organisieren und erst danach die gemeinsame Arbeit am DIY-Workshop wieder aufnehmen.

### ◆ **Ungleiche Sprechanteile**

Die Mischung von Hierarchieebenen führt dazu, dass einige Menschen mehr sprechen und andere kaum.

- > Findet einen Weg, wie alle Perspektiven im Austausch gehört werden können, etwa über die Aufteilung in Kleingruppen, in denen Sprechen leichter möglich ist. Die Perspektiven von Personen die z. B nur kurze Zeit bei euch arbeiten, ein Praktikum machen oder befristete Verträge haben, können besonders wertvoll sein, da sie oft einen Außenblick haben, der langjährigen Mitarbeitenden fehlt.

### ◆ **Wahrnehmung der Situation ist sehr unterschiedlich**

Die Antworten der Gruppe weichen sehr weit voneinander ab, die Wahrnehmung der Situation ist sehr unterschiedlich.

- > Die Fragen, bei denen das passiert, sind für euch die spannendsten Punkte, auch wenn dies zunächst vielleicht als Hindernis wahrgenommen wird. Unausgesprochene Differenzen treten zutage: Eine gute Gelegenheit, sich über das gegenseitige Diversitätsverständnis und die Bedürfnisse im Team auszutauschen. Ein ehrlicher Austausch hilft, Lösungsansätze zu finden. Wenn es nicht gelingt, sich über ein Thema einig zu werden, ist es ratsam, Expert\*innen von außen mit einzubeziehen (z. B in einem Workshop). Allgemein gilt: Konflikte sind unverzichtbarer Bestandteil von Veränderungsprozessen. Die Arbeit besteht darin, diese konstruktiv zu gestalten und möglichst viele Perspektiven einzubeziehen.

- ◆ Alle Antworten lauten „Nein“  
Die Antworten auf fast alle Fragen lauten „Nein“ und die Gruppe weiß nicht, was dagegen zu unternehmen ist.
- > Das kann frustrierend sein. Es hilft, mit kleinen Impulsen anzufangen. Die Ressourcensammlung in der To-Do-Liste unterstützt dabei, die eigenen Handlungsspielräume zu entdecken. Eine Diversitäts-AG gründen, sich gemeinsam fortbilden: Als Team und mit Geduld und Strategie ist Vieles möglich, auch wenn es in der Institution Widerstände gibt und die Strukturen sehr verhärtet wirken. Vernetzung mit anderen Diversitäts-AGs kann helfen, konkrete Ideen zu entwickeln und sich in der diversitätsorientierten Arbeit zu stärken.

## Diskriminierungsdimensionen:

---

### Welche Ausschlüsse habe ich bedacht?

Viele Fragen können in Bezug auf verschiedene Diskriminierungsformen beantwortet werden. Es ist bei den meisten Personen so, dass sie sich mit einigen bereits mehr beschäftigt haben als mit anderen. Hier ein paar Beispiele (bitte bei Bedarf ergänzen):

#### Diskriminierung aufgrund von

- ◆ Rassismus (verschiedene Formen: Anti-Schwarzer Rassismus, Rassismus gegen Sinti\*zze um Rom\*nja, Anti-Asiatischer Rassismus ...)
- ◆ Antisemitismus, Antimuslimischer Rassismus
- ◆ Sexismus, Hetero-Sexismus, Cis-Sexismus
- ◆ Ableismus
- ◆ Audismus
- ◆ Klassismus
- ◆ Adultismus / Altersdiskriminierung
- ◆ ...

## Intersektionalität

Bedenkt, dass diese Diskriminierungsdimensionen sich sehr oft überschneiden und Zusammenwirken (Intersektionalität) und daraus sehr spezifische Diskriminierungserfahrungen entstehen.

Informationen zu den Diskriminierungsdimensionen und zu Intersektionalität findet ihr unter anderem im Wörterbuch von Diversity Arts Culture ([www.diversity-arts-culture.berlin/woerterbuch](http://www.diversity-arts-culture.berlin/woerterbuch)), in den Themenflyern der Amadeu Antonio Stiftung ([www.amadeu-antonio-stiftung.de/gleichwertigkeit](http://www.amadeu-antonio-stiftung.de/gleichwertigkeit)) oder auf dem YouTube-Kanal von Each One Teach One (<https://www.youtube.com/watch?v=GGKPsCO8huM&list=PLUh6WQE4PwEcRxPItvbRcAJxU9ZtvAX9L>).

In der rechten Spalte des Arbeitsbogens könnt ihr notieren, welche Diskriminierungsdimensionen bei Beantwortung der jeweiligen Frage eine Rolle gespielt haben.



***Und jetzt: Los geht's!***