

Fallbeispiel 1

Lest euer Fallbeispiel durch.

Überlegt gemeinsam: Wie sollten die Unitleitungen mit der Situation umgehen?

Denkt dabei an verschiedene Aspekte:

- Schutz von Jugendlichen und Erwachsenen vor Diskriminierung
- Aufarbeitung von Vorfällen zur zukünftigen Prävention
- Empowerment von Pfadfinder:innen mit Rassismuserfahrungen
- Vorbildrolle und Verantwortung von Unitleitungen

Macht auf dem Whiteboard Notizen zu euren Ideen.

Bei einem Vorbereitungswochenende eurer Unit hört ihr eine Gruppe im Gespräch: zwei *weiße* Jugendliche machen sich darüber lustig, dass ihr Freund eine 4 in Mathe bekommen hat. Ihr hört, wie sie ihm unterstellen er müsste eigentlich besser in Mathe sein, da sein Vater Chinese ist.

da keine direkte Gefahr, entspannt ins Gespräch starten: "was ist so witzig?", "worüber redet ihr?" o.ä.

nachfragen, warum der Freund etwas besseres haben müsste als eine vier

erklären, warum auch so ein "positiver" Rassismus (Model Minority) schlecht ist, da es die Menschen nochmal unter Druck setzt

durch Fragen erklären, weniger Predigt

auch generell ansprechen, dass es nicht ok ist, sich über die Noten anderer lustig zu machen

Fallbeispiel 2

Lest euer Fallbeispiel durch.

Überlegt gemeinsam: Wie sollten die Unitleitungen mit der Situation umgehen?

Denkt dabei an verschiedene Aspekte:

- Schutz von Jugendlichen und Erwachsenen vor Diskriminierung
 - Aufarbeitung von Vorfällen zur zukünftigen Prävention
 - Empowerment von Pfadfinder:innen mit Rassismuserfahrungen
 - Vorbildrolle und Verantwortung von Unitleitungen
- Macht auf dem Whiteboard Notizen zu euren Ideen.

Auf der Vortour in Polen seid ihr einer Kleinstadt unterwegs. Zwei Herren, die in einem Café sitzen, pöbeln eine Schwarze Jugendliche aus eurer Unit lautstark an. Sie rufen längere Zeit hasserfüllt klingende Aussagen auf polnisch in ihre Richtung. Ihr vermutet, dass sie rassistisch sind.

weggehen,
Jugendliche
aus der
Situation
rausholen

"stop
that"

mit Jugendllicher
über die Situation
sprechen, evtl.
auch mit allen
sonstigen
Beteiligten aus der
Unit

Situationen
nicht
unnötig breit
treten

mit der Unit
indirekt/implizit
besprechen
bzw. drauf
hinweisen

Fallbeispiel 3

Lest euer Fallbeispiel durch.

Überlegt gemeinsam: Wie sollten die Unitleitungen mit der Situation umgehen?

Denkt dabei an verschiedene Aspekte:

- Schutz von Jugendlichen und Erwachsenen vor Diskriminierung
- Aufarbeitung von Vorfällen zur zukünftigen Prävention
- Empowerment von Pfadfinder:innen mit Rassismuserfahrungen
- Vorbildrolle und Verantwortung von Unitleitungen

Macht auf dem Whiteboard Notizen zu euren Ideen.

ihr bekommt auf dem Lagerplatz mit, wie zwei Jugendliche aus eurer Unit mit zwei anderen streiten. Beim näher dran kommen hört ihr, wie eure TN die beiden anderen (eine ist Schwarz und die andere trägt einen Hijab) rassistisch beleidigen.

Erstmal:

Streit unterbrechen +

Klar sagen das geht nicht + Ruhe reinbringen,
gruppen voneinander trennen,

falls TN wütend und nicht aufnahme fähig, erstmal zum abregem zur Seite schicken

zweitens:

Opferschutz: was brauchen die zwei "anderen"

Evtl zweite Person dazu holen (ihre UL)

Nummer von UL der beiden anderen, um da einzuchecken und situation zu beschreiben und Nachsorge sicherzu stellen

Gespräch Opfer-Täter:
Nein, außer von Opfern explizit gewünscht.

Opfern vermitteln, dass die Täter aufgeklärt werden

Gespräch mit den beiden TN

Was wurde gesagt?
Warum ist das falsch?
Sensibilisieren

Inhalt auch abhängig von der genauen Situation

Evtl Thematisierung in der Unit zur Prävention von Wiederholung

Als Aufhänger für ein ernstes Gespräch und eine tiefere Auseinandersetzung nutzen, z.B in kleineren Gruppen Situation als Gesprächsaufhänger für persönlichen "informelleren" Austausch und Reflexion dazu

Fallbeispiel 4

Lest euer Fallbeispiel durch.

Überlegt gemeinsam: Wie sollten die Unitleitungen mit der Situation umgehen?

Denkt dabei an verschiedene Aspekte:

- Schutz von Jugendlichen und Erwachsenen vor Diskriminierung
- Aufarbeitung von Vorfällen zur zukünftigen Prävention
- Empowerment von Pfadfinder:innen mit Rassismuserfahrungen
- Vorbildrolle und Verantwortung von Unitleitungen

Macht auf dem Whiteboard Notizen zu euren Ideen.

Beim Abendessen erzählt ein Grüppchen aus eurer Unit ganz begeistert, dass sie heute eine Gruppe südamerikanische Pfadfinder:innen mit indigenen Vorfahr:innen kennengelernt haben. Sie benutzen dabei als Beschreibung den Begriff "In***ner".

- direkt in Gespräch ansprechen
- erklären, warum der Begriff nicht genutzt werden sollte
- an den Reaktionen der Personen bisschen abschätzen, ob der Begriff aus Unwissenheit genutzt wurde
- Alternativbegriffe anbieten

Fallbeispiel 5

Lest euer Fallbeispiel durch.

Überlegt gemeinsam: Wie sollten die Unitleitungen mit der Situation umgehen?

Denkt dabei an verschiedene Aspekte:

- Schutz von Jugendlichen und Erwachsenen vor Diskriminierung
- Aufarbeitung von Vorfällen zur zukünftigen Prävention
- Empowerment von Pfadfinder:innen mit Rassismuserfahrungen
- Vorbildrolle und Verantwortung von Unitleitungen

Macht auf dem Whiteboard Notizen zu euren Ideen.

Ihr hattet mehrmals Konflikte mit der Unit neben euch, z.B. wegen Lärm abends und über euren Lagerplatz laufen. Ein paar TN lästern abends über diese Nachbarunit, die aus einem afrikanischen Land kommt. Dabei werden Begriffe wie "unzivilisiert", "primitiv" und "dumm" benutzt.

- Jede Kultur hat ihre eigenen Sitten und Gebräuche. Eigene Teilnehmer*innen darauf aufmerksam machen. Jeder hat seine eigenen Stärken und Schwächen. Nachfragen, wieso sich die Teilnehmenden gestört fühlen (Wollen Schlafen oder gibt es keinen Grund?). Getätigte Äußerungen reflektieren.
- Austausch mit anderer Unit, um Problem zu erläutern und zusammen eine Lösung zu finden. Ggf. einen gemeinsamen Abend planen, um sich besser kennenzulernen.
- Auf Lagerregeln aufmerksam machen und eigene Bedürfnisse äußern.

Ergänzungen IDA:

den realen Konflikt über den Zeltplatz und den rassistischen Vorfall getrennt thematisieren und behandeln! Sonst könnte der Eindruck entstehen, die rassistischen Aussagen seien gerechtfertigt.

Die Aussagen der TN explizit als rassistische Stereotypen einordnen. Wenn gemeinsamer Abend für kennenlernen und Vorurteils-Abbau: gut aufpassen, dass kein weiterer Rassismus dort passiert.

Fallbeispiel 6

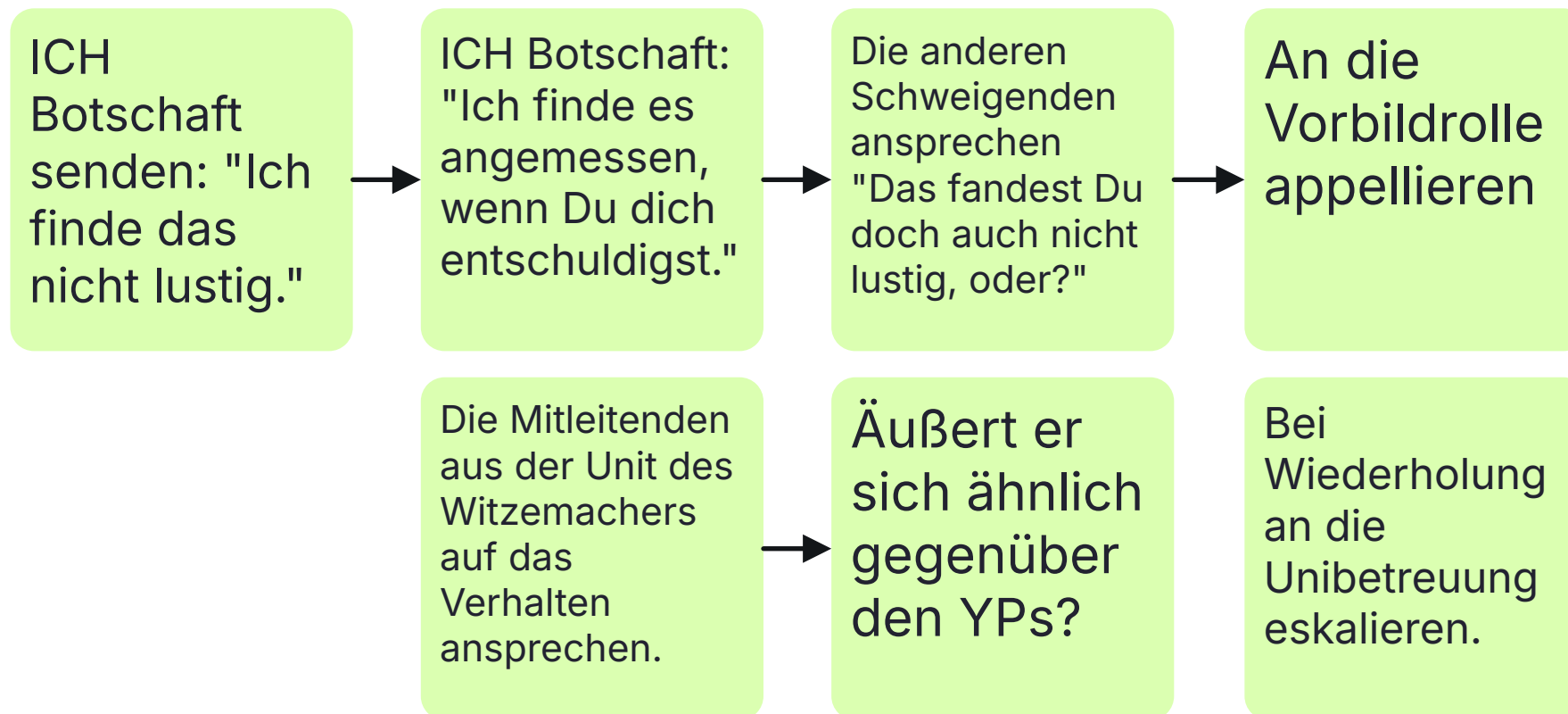
Lest euer Fallbeispiel durch.

Überlegt gemeinsam: Wie sollten die Unitleitungen mit der Situation umgehen?

Denkt dabei an verschiedene Aspekte:

- Schutz von Jugendlichen und Erwachsenen vor Diskriminierung
 - Aufarbeitung von Vorfällen zur zukünftigen Prävention
 - Empowerment von Pfadfinder:innen mit Rassismuserfahrungen
 - Vorbildrolle und Verantwortung von Unitleitungen
- Macht auf dem Whiteboard Notizen zu euren Ideen.

Abends im deutschen Café: Du sitzt mit einer Gruppe deutschen Leiter:innen aus verschiedenen Units zusammen. Ein Unitleiter macht einen rassistischen "Polenwitz". Die eine Hälfte des Tisches lacht laut - die anderen guckt leicht betreten in ihr Bier.



Fallbeispiel 7

Lest euer Fallbeispiel durch.

Überlegt gemeinsam: Wie sollten die Unitleitungen mit der Situation umgehen?

Denkt dabei an verschiedene Aspekte:

- Schutz von Jugendlichen und Erwachsenen vor Diskriminierung
 - Aufarbeitung von Vorfällen zur zukünftigen Prävention
 - Empowerment von Pfadfinder:innen mit Rassismuserfahrungen
 - Vorbildrolle und Verantwortung von Unitleitungen
- Macht auf dem Whiteboard Notizen zu euren Ideen.

Abends im deutschen Café: Du sitzt mit einer Gruppe deutschen Leiter:innen aus verschiedenen Units zusammen. Ein Unitleiter macht einen rassistischen "Polenwitz". Die eine Hälfte des Tisches lacht laut - die anderen guckt leicht betreten in ihr Bier.

direkte und offene
Kommunikation →
Rückfrage nach
Intention des Witzes
→ kritisch
nachfragen

keine
ausreden
(Bierkonsum)
tolerieren

sensibilisieren :
kennst du auch
einen Witz der
nicht auf Kosten
anderer geht?

an
Vorbild-
funktion
erinnern

es gibt eh
nur
alkoholfreies
xD