

Building Bridges - Projekttag gegen Alltagsrassismus

Zeit:

- 450 min., mit Pausen

Gruppen:

- Ver.di Haupt- und Ehrenamtliche
- Schüler*innen, sowie Studierende

Technische Voraussetzung:

- Persönliches Smartphone
- Kopfhörer
- Beamer
- Zettel, Stifte, Lamierte Texte
- Arbeitsblatt Power-Flower

Ziele:

- Die TN sind techn. Einsatzbereit und befähigt am Seminar teilzunehmen.
- Die TN haben Chancenungleichheit in der Realisierung eines guten Lebens reflektiert.
- Die TN kennen verschiedene Diskriminierungsformen.
- Die TN verorten Rassismus als ein zentrales Ungleichheitsmerkmal und kennen die individuelle und strukturelle Ebene dessen.
- Die TN entwickeln Handlungsoptionen gegen Alltagsrassismus.
- Die TN lernen die Gewerkschaft als gesellschaftspolitische Akteurin kennen.

Übersicht Themenblöcke

1. Einstieg, Kennenlernen und Tagesablauf
2. Ein gutes Leben für alle
3. Rassismus als individuelle Erscheinungsform
4. Die strukturelle Ebene von Rassismus
5. Argumentieren gegen Alltagsrassismus
6. Tagesabschluss und Feedback

Legende

- ZIM – Ziel, Inhalt, Methode
 TN - Teilnehmende
 TM - Teamende
 ÜL - Überleitung
 KGA - Kleingruppenarbeit
 KG - Kleingruppe
 EA - Einzelarbeit

Inhalte der Themenblöcke

Block 1 – Einstieg, Kennenlernen und Tagesablauf

Organisatorisches wird geklärt und die TM stellen sich vor, sodass alle wissen, wer vor ihnen sitzt. Die Erwartungen an das Seminar werden abgeklärt und der Tagesablauf wird vorgestellt.

Block 2 – Ein gutes Leben für alle

In dieser Phase des Workshops erkunden die Teilnehmer*innen ihre individuelle Positionierung mittels des "Power-Flower"-Arbeitsblatts und diskutieren in Kleingruppen über die Konstruktion von Kategorien und deren Verbindung mit Privilegien. Nach einer Gesamtgruppenauswertung folgt eine Diskussion über verschiedene Formen der Diskriminierung. Ein Quiz dient dazu, die eigene Wahrnehmung zu überprüfen, wobei festgestellt wird, dass Menschen mit Migrationshintergrund im Berufsleben oft benachteiligt sind, was zu einer Reflexion über persönliche Vorstellungen anregt.

Block 3 - Rassismus als individuelle Erscheinungsform

Die TN malen und erraten Begriffe in Gruppen, diskutieren über Stereotypen und hören einen Vortrag zur "Wir-Die-Konstruktion". Gemeinsam definieren sie Rassismus und bewerten Aussagen dazu. In Kleingruppen teilen sie persönliche Erfahrungen mit Rassismus und entwickeln Handlungsoptionen. Die Gruppe reflektiert über die Herausforderung, gegen Rassismus vorzugehen.

Block 4 - Die strukturelle Ebene von Rassismus

Die Teilnehmer*innen arbeiten in Gruppen selbstverantwortlich an drei Fragestellungen. Sie recherchieren Produkte auf der Website einer Drogerie und beachten die Verfügbarkeit für PoC bzw. Schwarze Personen, suchen Fairtrade-Produkte in (Bio-)Supermärkten und analysieren deren Darstellung sowie untersuchen die Präsenz von Menschen mit Migrationshintergrund in verschiedenen Bereichen. Nach der Recherche präsentieren je eine Person aus jeder Gruppe die Ergebnisse im Plenum, gefolgt von Auswertungsfragen zu den Normalisierungen, Stereotypen und strukturellen Barrieren. Es wird aufgezeigt, wie Rassismus in den Köpfen der Menschen und in den Medien verankert ist und sich auf Jobchancen auswirkt.

Block 5 – Argumentieren gegen Alltagsrassismus

Die TM verdeutlichen den Teilnehmenden, dass das Gegenargumentieren ein komplexer Prozess ist, der verschiedene mentale Schritte umfasst. Die TN informieren sich individuell auf kleinerfuenf.de über die Faktoren der Gesprächsführung und des Gegenübers. In Diskussionen, sowohl in der diskriminierenden als auch in der gegnerischen Position, üben die TN, indem sie sich paarweise gegenüberstehen und Aussagen diskutieren. Die Auswertung im Plenum beinhaltet Fragen zu den Gefühlen und der Wirksamkeit der Strategien. Die TM verweisen auf die verschiedenen Handlungsstrategien im Umgang mit der Festigung von Ideologien und der Sprachgewandtheit.

Block 6 – Tagesabschluss und Feedback

Der Projekttag wird zusammengefasst und abschließende Fragen können gestellt werden. Die TM erheben Feedback zu Projekttag und verabschieden sich.

ZIMM (Ziel, Inhalt, Methode, Material)

Nr.	Zeit	Ziel	Inhalt	Methode	Material
Einstieg & Technischer Support / Kennenlernen & Tagesablauf					
1	2	Die TN wissen, wer vor ihnen steht.	Begrüßung der TN.	Authentische Begrüßung	
2	20	Die TN wissen, wer sie durch den Tag begleitet und kennen ver.di als gesellschaftlich politische Akteurin. Die TN kennen den Inhalt des Seminars. Die TN kennen Wünsche und Erwartungen an Umgang und das Seminar der TM und TN.	TM stellen sich selbst vor (Name, Stadt, evtl. Persönliches & ggf. politisches Engagement). Es wird einen Namensrunde gemacht oder ggfs. ein Spiel zum kennenlernen gespielt. Die TN klären Umgangsformen ab (Ansprache Du/ Sie, Pausenzeiten, Respektvoller Umgang, Melden, etc.). Die TM stellen den Tagesplan vor und fragen die TN ob noch inhaltliche Wünsche offen sind.	Plenum	

3	60	<p>Die TN erkennen und reflektieren ihre eigene gesellschaftliche Positionierung. Es können gesellschaftliche Machtasymmetrien anhand versch. Sozialkonstruierter Differenzierungskategorien erkannt werden.</p>	<p>ÜL: <i>„Wir alle wollen ein gutes Leben führen. Wie das aussehen kann, ist sehr individuell. Manchmal ist es so, dass wer wir sind, oder als wer wir wahrgenommen werden dazu führt, dass sich das nicht so leicht realisieren lässt. Woran das liegt, wollen wir zu Beginn genauer untersuchen.“</i></p> <p>Die TN füllen das Arbeitsblatt „Power-Flower“ mit ihrer eigenen Positionierung aus (5 min.). In Kleingruppen diskutieren sie, ob die Zuordnung leicht/schwer fiel, wie die Verhältnisse von inneren und äußeren Blüten sind und wie es sich in der äußeren/inneren Gruppe anfühlt (20 min.). In der Auswertung in der Gesamtgruppe wird nach einer emotionalen Auswertung auf die Konstruiertheit der Kategorien verwiesen und deren Verknüpfung mit Privilegien und Zugang zu Ressourcen. Den TN sollte klar werden, dass es häufig einen Positionierungszwang gibt und es sinnvoll ist, diese zu kennen und reflektiert und verantwortungsvoll damit umzugehen (30 min.). Die TN leiten dazu über, dass verschiedene Positionen die als nicht-privilegiert geltend häufig aufgrund der Machtasymmetrie von Diskriminierung betroffen sein können. Verschiedene Diskriminierungsformen werden im Plenum gesammelt und gegebenenfalls ergänzt.</p>	EA, KGA, Plenum	Kopie des Arbeitsblattes „Power-Flower“
4	15	<p>Die TN kennen erste Zahlen zur strukturellen Ungleichstellung von Menschen aufgrund von Rassismus.</p>	<p>ÜL: <i>„Auch wenn Menschen aus vielfältigen Gründen diskriminiert werden können und Merkmale besitzen, die sie gegenüber anderen bevorteilen oder benachteiligen, gibt es Merkmale, die bei der Zuweisung gesellschaftlicher Räume besonders ins Gewicht fallen. Dazu wollen wir uns einige Zahlen anschauen. Das ist keine Wissensabfrage, sondern ein Quiz, in dem es darum geht unsere eigene Wahrnehmung zu überprüfen.“</i></p> <p>Die TN führen das Quiz durch.</p> <p>ÜL: <i>„Wir haben in diesem Quiz herausgefunden, dass Menschen mit Migrationshintergrund andere Chancen im Berufsleben haben. Warum das so ist und was das mit uns persönlich zu tun hat versuchen wir im nächsten Schritt herauszufinden.“</i></p>	Quiz	

5	20	<p>Die TN erkennen, dass Diskriminierung auf Stereotypen und Gruppenzuschreibungen basieren. Sie erkennen, dass Stereotype zur alltäglichen Orientierung dienen. Sie können diskutieren, wie Vorurteile und vermeintliche Zugehörigkeiten zu gesellschaftlichen Normen und Abweichungen in Zusammenhang stehen.</p>	<p>Die TN werden in ca. 4-5 Gruppen eingeteilt. Die Begriffe Blume, Krankenschwester und Franzose werden gemalt und erraten. Die Gruppe, die zuerst fertig ist, gewinnt. Anschließend werden die Bilder verglichen.</p> <p>Mögliche Auswertungsfragen: <i>„Fällt euch etwas auf? Welche Gemeinsamkeiten und Unterschiede gibt es? Sehen so wirklich die Dinge/Personen aus? Warum malen wir sie ähnlich, obwohl wir wissen, wie vielfältig sie sind? Was könnte der Vorteil davon sein? Welche negative Konsequenzen kann das haben? Wir haben uns ja bereits mit Diskriminierungsformen auseinandergesetzt. Was könnte der Unterschied zwischen Stereotyp, Vorurteil und letztlich Rassismus sein?“</i></p>	Montagsmaler *in, Quiz	Papier, Stifte Magneten / Tape / Pin- Nadel
6	10	<p>Die TN wissen wie Oothering bzw. Veränderung funktioniert und wie Rassismus definiert wird.</p>	<p>Die TN hören aufmerksam dem Input-Vortrag durch die TM zu und machen sich ggf. Notizen. →Wir-Die-Konstruktion (siehe Anhang)</p> <p>Die TN erarbeiten sich gemeinsam eine Definition für Rassismus mithilfe verschiedener Aussagen. <i>„Wo stimmt ihr zu und wo nicht? Was würdet ihr ergänzen?“</i> →Rassismus-Definition (siehe Anhang)</p> <p>ÜL: <i>„Wir haben jetzt festgestellt, dass Rassismus auf der Wir-Die Konstruktion basiert und stark in Stereotypen, die Gruppen zugeschrieben werden, äußert. Außerdem haben wir uns verschiedene Definitionen von Rassismus angeschaut und wollen im nächsten Schritt Phänomene von Alltagsrassismus genauer betrachten und überlegen, was man dagegen tun kann.“</i></p>	Input-Vortrag, Plenumsgespräch	

7	10	Die TN können verschiedene Alltagssituationen als rassistische Diskriminierung erkennen und können begründen, warum. Sie können erste Handlungsoptionen gegen Rassismus entwickeln.	<p>Die TN schätzen Aussagen ein, ob diese als rassistisch gelten und positionieren sich entsprechend bei dem Schild Ja oder Nein. Sie begründen ihre Entscheidung. Nach jeder Frage werden Ideen gesammelt, wie in diesen Situationen eingeschritten werden kann.</p> <p><i>„Ist das Rassismus? Positioniere dich auf der Linie (ja, nein oder dazwischen). Begründe deine Entscheidung. Überlege dir, was man dagegen tun könnte.“</i></p> <p>a) Im Fitnessstudio hört ein <i>schwarzer</i> junger Mann: „Tut mir leid, es gibt gerade einen Aufnahmestopp für Männer“. Ein <i>weißer</i> Bekannter wird im selben Studio ohne Probleme aufgenommen.</p> <p>b) Im Zug wird eine anlasslose Ausweiskontrolle durchgeführt. Es werden nur Fahrgäste kontrolliert, die nicht <i>weiß</i> sind.</p> <p>c) Eine Bewerberin mit türkischem Namen wird trotz guter Zeugnisse nicht zum Vorstellungsgespräch für eine Lehrstelle eingeladen.</p> <p>d) Auf dem Flughafen werden alle Fluggäste einer Sicherheitskontrolle unterzogen.</p> <p>e) Das Etikett der Biermarke „Mohrenbräu“ zeigt ein stilisiertes, stereotyp überzeichnetes Gesicht eines <i>Schwarzen</i> im Profil.</p>	Standogramm	Blatt Ja, Blatt Nein
8	15	Die TN bringen ihre eigenen Erfahrungen und Wissen über Alltagsrassismus ein. Sie entwickeln Handlungsoptionen gegen Alltagsrassismus.	<p>Die TN tauschen sich in Kleingruppen, ca. 2-3 Personen, über Erfahrungen und Situationen aus, in denen sie selbst von Rassismus betroffen waren oder Rassismus beobachtet haben.</p> <p><i>„Habt ihr Situationen wie die gerade schon einmal mitbekommen oder ist euch so etwas schon einmal selbst passiert?“</i></p> <p>Danach können diese Situationen im Plenum geteilt werden. Dabei sollte beachtet werden, dass nur eigene Erfahrungen und nicht die von anderen mitgeteilt werden. Zusammen können Handlungsoptionen entwickelt werden.</p> <p>ÜL: <i>„Vielen Dank für eure Offenheit und euren Mut, die Erfahrungen zu teilen. Wie wir festgestellt haben, passiert Rassismus zwischen Menschen und kann sich ganz unterschiedlich zeigen, muss aber nicht unwidersprochen bleiben. Bei einigen Dingen ist es schwer dagegen anzukommen. Warum das so ist, versuchen wir im nächsten Block herauszufinden.“</i></p>	KG, Plenum	

9	40	<p>Die TN erarbeiten sich Beispiele für die Repräsentation von PoC/ Schwarzen Personen. Die TN kennen die nun neben der individuellen die strukturelle Ebene von Rassismus.</p>	<p>Die TN erarbeiten sich in 40' mit selbstverantwortlichen Pausenzeiten die Inhalte zu folgenden Fragestellungen in Gruppen (3-4):</p> <p><i>„1. Recherchiert auf der Website einer Drogerie und schaut, ob ihr folgende Produkte für euch und eine PoC bzw. Schwarze Person findet: Make-Up, Pflaster, Strumpfhosen. Was fällt euch auf? Haltet eure Ergebnisse schriftlich fest.“</i></p> <p><i>„2. Recherchiert auf der Website von (Bio-)Supermärkten nach Fairtrade-Produkten und schaut euch die Darstellung auf den Produkten an. Welche Menschen sind darauf abgebildet und wie werden sie dargestellt? An wen richtet sich diese Werbung? Dokumentiert die Beispiele (Notizen, Fotos, Screenshots) und haltet eure Ergebnisse schriftlich fest.“</i></p> <p><i>„3. Überlegt gemeinsam welche Menschen mit Migrationshintergrund ihr in den folgenden Bereichen kennt: Politiker*innen, Journalist*innen, Lehrer*innen. Was fällt euch auf? Haltet eure Ergebnisse fest. Überlegt auch, in welchen Bereichen ihr Personen mit Migrationshintergrund kennt.“</i></p> <p>TM klären die Begriffe: PoC: Person of Colour, selbstgewählte Eigenbezeichnung von nicht weißen Menschen Migrationshintergrund: Personen, die nicht mit deutscher Staatsangehörigkeit geboren sind oder mind. ein Elternteil nicht mit deutscher Staatsangehörigkeit geboren ist (Statistisches Bundesamt 2024)</p>	KGA	Padlet
---	----	---	---	-----	--------

10	20	<p>Die TN kennen die nun neben der individuellen die strukturelle Ebene von Rassismus. Die TN erkennen, dass individuelle Vorstellungen allgemeine Bilder und Darstellungen prägen.</p>	<p>Je eine Person aus den Gruppen stellt das gemeinsame Ergebnis im Plenum vor. Auswertungsfragen: „<i>Was fällt euch auf? (1+2): Was gilt als normal und was als anders? Wie wird das dargestellt? (2): Welche Erwartungen haben weiße Menschen an PoC im Bezug auf Arbeit? (3): Woran könnte das liegen?</i>“</p> <p>Drogerieprodukte:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Alltägliche Ausgrenzung und Veränderung von PoCs - Normalisierung von weißen Menschen <p>Fairtrade:</p> <ul style="list-style-type: none"> - PoCs in konkreten, limitierenden Arbeitsbereichen, Gesichtsausdruck, Kleidung usw., Darstellung ist stereotyp und reproduziert Vorstellungen - Werbung gerichtet an weiße Menschen: White-Saviorism als Verkaufsstrategie <p>Menschen in Politik, Bildung, etc.:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Insgesamt schlechterer Zugang zu Ressourcen wie Arbeit und Bildung → Menschen aus Einwandererfamilien oftmals unterrepräsentiert - Arbeiten häufig in Bereichen mit migrationsrelevanten Themen - Bspw. Anton Wilhelm Amo als Mensch der in unserer Geschichte lange keine Aufmerksamkeit bekommen hat: promovierte 1734 in Halle, war bekannter Philosoph und Rechtswissenschaftler – PoC und gilt als Vordenker des Antirassismus - Begriff der Macht einführen: Geld, Einfluss in Politik (Netzwerk, Wahlstimmen, etc.) und Medien oder Anerkennung → Rassismus braucht kulturelle, soziale, politische und ökonomische Macht, um wirkmächtig zu sein <p>UL: „<i>Wir haben jetzt gesehen, wie Rassismus einerseits in unseren Köpfen stattfindet, aber andererseits auch in Medien, wie Werbung aussieht, und welche Auswirkungen das auf beispielsweise die Jobchancen hat. Wir wollen uns im nächsten Schritt noch genauer die strukturelle Ebene anschauen, die die Chance auf das gute Leben für alle erschwert.</i>“</p>	Plenum	Padlet
----	----	---	---	--------	--------

11	10	<p>Die TN wissen, dass es neben der individuellen auch eine strukturelle Ebene von Rassismus gibt, dass diese struktureller Rassismus heißt und wie sich diese äußert.</p>	<p>TN zeigen Überschriften der Zeitungsartikel (Tagesspiegel, MDR). TM moderiert und sammelt ggf. Antworten schriftlich. <i>„Lest euch diese Überschriften für Zeitungsartikel durch. Beurteilt diese im Hinblick auf Chancengleichheit für alle Menschen.“</i></p> <p>Die Definitionen von Rassismus werden gezeigt und ggfs. ergänzt. <i>„Welche Aussage würdet ihr hier hinzufügen, wenn wir an das gerade Besprochene denken?“</i></p> <p>Die Rassismus-Definition wird mit der strukturellen Ebene ergänzt. Die TM formulieren eine Aussage, die die Diskussion zusammenfasst.</p> <p>Puffer: TM zeigen den Normalisierungskreislauf und fassen die Erkenntnisse der letzten Phasen zusammen und ergänzen ggf. mit weiteren Beispielen oder bereits genannten. <i>„Wir haben schon einige Beispiele für strukturellen Rassismus gesehen, welche waren das? Fallen euch noch weitere Beispiele ein?“</i></p> <p>ÜL: <i>„Zuletzt haben wir uns angesehen, wie Rassismus funktioniert und wo er wirken kann. Wir haben gesehen, dass Rassismus nicht nur von Einzelnen ausgeht, sondern auch in Medien und Gesetzen zu finden ist. Wir wollen uns jetzt nochmal damit beschäftigen, wie Betroffene von Rassismus diesen erleben und welche Wünsche und Forderungen sie haben.“</i></p>	Plenum	
----	----	--	---	--------	--

12	40	<p>TN kennen verschiedene Erscheinungsformen von Rassismus im Alltag. Die TN erkennen in den Beispielen, wie individueller und struktureller Rassismus zusammen wirken. Die TN kennen Folgen und Forderungen von Rassismus.</p>	<p>Die TN setzen sich mit Betroffenen von Rassismus auseinander. In Kleingruppen bearbeiten Sie Fragen (s.u.) zu jeweils einem Block, schauen sich aber alle Videos an (ca. 25'). Danach werden die Ergebnisse präsentiert.</p> <p><i>Aufgabenstellung: „Bearbeitet in Kleingruppen folgende Fragen und haltet die Ergebnisse fest.</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Wie haben die Videos / Songs auf euch gewirkt und was hat das mit euch gemacht?</i> 2. <i>Welche Folgen hat Rassismus für die Menschen?</i> 3. <i>In welche Ebene lassen sich die Erfahrungen einordnen?</i> 4. <i>Welche Wünsche und Forderungen haben die Betroffenen?“</i> <p>Gruppe A: Sam – Da wo du herkommst (https://www.youtube.com/watch?v=VgrlUXaNdgc 2:45 min.)</p> <p>Alexandra Wester kämpft gegen Rassismus im Sport (https://www.youtube.com/watch?v=oPQggZe-Tvo 1:14 min.)</p> <p>Gruppe B: Tupoka Ogette – Bye Bye „Happyland“ (https://www.youtube.com/watch?v=amVaXJFFfw 7:11 min.)</p> <p>Gruppe C: Mutter und Freund erinnern an Anschlags-Opfer Ferhat Unvar (https://www.youtube.com/watch?v=5EVRoW0zrwk 4:59 min.)</p> <p>ÜL: <i>„Nachdem wir jetzt erkannt haben, dass sowohl individueller und struktureller Rassismus enorme Folgen für die Betroffenen haben kann, wollen wir uns nochmal ganz konkret damit auseinandersetzen, was wir gegen Alltagsrassismus tun können.“</i></p> 	KGA	Eigene Schreibunterlagen
----	----	---	--	-----	--------------------------

Argumentieren gegen Alltagsrassismus

13	15	Die TN kennen verschiedene Gesprächsstrategien im Umgang mit diskriminierenden Aussagen.	<p>ÜL: <i>„Nachdem wir uns mit den verschiedenen Dimensionen von Alltagsrassismus und dessen Folgen auseinandergesetzt haben und verschiedene Stimmen gehört haben, die notwendige Maßnahmen aufgezeigt haben, wollen wir in der letzten Phase trainieren, wie wir die Zukunft gestalten können, indem wir selbst eingreifen. Häufig kann das schon in unserem Umfeld beginnen, indem wir die individuellen Vorstellungen hinterfragen und widersprechen.“</i></p> <p>Die TN erklären, welche Prozesse in einer Diskussion im Kopf in kürzester Zeit ablaufen, um den TN zu verdeutlichen, dass das Gegenargumentieren ein komplexer Prozess ist, der von Wahrnehmung, über Analyse des Problems und der Person und den eigenen Zielen und Ressourcen zu einer Argumentationsstrategie führen.</p> <p>Um die Faktoren der Gesprächsführung und des Gegenübers genauer kennen zu lernen, können sich die TN 10 Minuten lang individuell auf kleinerfuenf.de informieren.</p>	Input, EA	Strategien kleinerfuenf.de
14	25	Die TN können gegen populistische Aussagen argumentieren und entwickeln darin eine Sicherheit.	<p>Die TN diskutieren sowohl in der Rolle der diskriminierenden Position, als auch dagegen. Die TN bilden einen inneren und äußeren Kreis, wobei sich jeweils zwei TN gegenüberstehen. Der innere Kreis bekommt jeweils eine Aussage, die Person im äußeren Kreis argumentiert dagegen. Nach 2-3 Min. rotiert der äußere Kreis weiter.</p> <p>Aussagen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Geflüchtete gefährden unsere deutsche Kultur und deutsche Werte. 2. Die Ausländer nehmen den Deutschen die Arbeitsplätze weg. 3. Wir in Europa (wahlweise Deutschland) können doch nicht die ganze Welt aufnehmen. 4. Die wollen doch unter sich bleiben, anstatt sich zu integrieren. 5. Das politische Establishment (Wahlweise „die Politik“) treibt die Masseneinwanderung immer weiter voran. 6. „Echte“ politische Flüchtlinge sollten wir sofort aufnehmen, aber die „Wirtschaftsflüchtlinge“ sollen in ihrem Land bleiben. 	Kugellager	Aussagen

15	15	Die TN können verschiedene Rollen und damit verknüpfte Emotionen einordnen. Sie können verschiedene Gesprächsstrategien ableiten. Die TN sind sicherer in Situationen mit diskriminierendem Verhalten.	Die TN sitzen wieder an ihren Plätzen und die TM beginnt im Plenum die Auswertung der Methode. „Wie habt ihr euch im inneren Kreis gefühlt? Wie im äußeren?“ „Was hat gut funktioniert, was schlechter? Warum?“ Die TM verweisen auf die verschiedenen Handlungsstrategien im Bezug auf die Festigung der Ideologie oder Sprachgewandtheit.	Plenum	
Tagesabschluss und Feedback					
16	5	Die TN haben einen Überblick über den Tag und die wichtigsten Erkenntnisse.	Die TM fassen den Tag und die Erkenntnisse über Alltagsrassismus zusammen. Die TM verweisen auf die Handlungsstrategien und motivieren, sich weiter mit dem Themengebiet Rassismus auseinander zu setzen. Die TM bedanken sich für die Aufmerksamkeit.	Plenum	
17	10	Die TN formulieren Feedback zum Tag.	Feedbackformular und verbale Abschlussrunde	Plenum, Fünf-Finger-Methode EA	Formular