



Konzepte und Begriffe

VORURTEILE UND DISKRIMINIERUNG

Was sind Vorurteile?

- Vorurteile** sind Einstellungen gegenüber Gruppen
- ✓ Stereotypen (einseitig, pauschal)
 - ✓ Starke Prägung (früh erworben, verinnerlicht)
 - ✓ eventuell Feindseligkeit (oft negativ)

Was ist Diskriminierung?

Unterscheidung und Verallgemeinerung

→ gesellschaftlich relevante Konstruktion einer Gruppe

Wertung

→ Abwertung

Funktion

→ Herstellung und Erhaltung von gesellschaftlichen Hierarchien

Definition

„Diskriminierung ist die Benachteiligung von Menschen aufgrund eines schützenswerten Merkmals ohne sachliche Rechtfertigung“

Geschützte Merkmale nach dem Allgemeinen Gleichstellungs- Gesetz (AGG) sind:

- ✓ rassistische Zuschreibungen und/oder ethnische Herkunft
- ✓ das Geschlecht
- ✓ die Religion und/oder Weltanschauung
- ✓ eine Behinderung
- ✓ das Lebensalter
- ✓ die sexuelle Identität
- ✓ soziale Herkunft / Bildungsgrad

Ebenen von Diskriminierungen



Quelle: Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismearbeit in Nordrhein-Westfalen



Perspektive der Betroffenen: #schauhin

„Job: Ich rufe mit meinen Namen an, Job leider vergeben. Deutscher Freund ruft an, Job noch frei, Termin auch.“

„Auf Ämtern geduzt zu werden, nur weil man einen türkischen Namen hat.“

„‘Sie könnten ja ein Illegal sein’, meinte ein Polizist zum 10. Mal im Zug zu mir...“

„‘In Deutschland benimmt man sich mitteleuropäisch zivilisiert’ hieß es, als ich mal zu spät in die Schule gekommen bin.“

„Überallmusst du mindestens so gut sein, wie die anderen, wenn nicht noch besser, damit sie dir das glauben. Im Sport sowieso, damit sie merken, dass wir auch mit Kopftuch Sport machen können...“

Kollegen, die zum Vorgesetzten auf die Frage wo Herr Sahin ist sagen: ‘der Taliban betet hinten...“

„Deutschlehrerin sagte zu mir: ‘Du wirst immer Probleme mit der deutschen Sprache haben.’ Heute liest sie meine Artikel in ihrer Zeitung.“

Quelle: Kübra Gümüşay, Journalistin und Bloggerin

2

Beispiel: Struktureller Rassismus

- ✓ Diskriminierung geht z. B. von einer Institution aus (institutioneller Rassismus)
 - Organisationen, Unternehmen, Verwaltungen (z.B. Schulen, Betriebe, Ämter)
 - institutionalisierte Diskriminierungen: Wohnungs- und Arbeitsmarkt
- ✓ Grundlagen:
 - diskriminierende Gesetze, Verordnungen, Handlungsanweisungen, Arbeitsroutinen, Institutionenkulturen
 - Wahlrecht, Optionspflicht, Normverständnisse von Lernenden, Unterrichtsmaterialien etc.

Beispielgruppenübung: Auswertung des Unterrichtsmaterials für Deutsch als Fremdsprache



DIVERSITY, INTERSEKTIONALITÄT, INKLUSION, OTHERING

Diversität: Grundlegendes Verständnis von Diversität

- ✓ Jeder Mensch gehört mehreren Gruppen an und besteht aus Teilidentitäten (Frau, Heterosexuell etc.)
- ✓ Diversität umfasst die Verschiedenheit von Identitätsdimensionen
- ✓ Identität wird mehrdimensional gedacht und berücksichtigt Brüche, Widersprüche und Dynamiken
- ✓ Identitätsbildung wird als komplexes Zusammenspiel von Selbstverortung und gesellschaftlicher Zuschreibung von Identität verstanden

Definitionen – eine Auswahl:

- ✓ „Die Diversity einer Organisation ist als kontextabhängige Ressource zu verstehen, die die Heterogenität und Homogenität von Organisationsmitgliedern beschreibt und ein Potenzial zur Generierung nachhaltiger Wettbewerbsvorteile impliziert.“ (Harms/Müller 2004)
- ✓ „Diversity bedeutet Vielfalt. In der Arbeitswelt ist damit die Vielfalt der Mitarbeiter gemeint: ihr Alter und Geschlecht, ihre Hautfarbe und Religion, ihre unterschiedliche Herkunft – also alles, was jeden von uns einzigartig und unverwechselbar macht“ (Siemens AG)
- ✓ „Diversität meint Vielfalt und bezeichnet aktuelle Bestrebungen, sich von Identitätspolitik und -denken zu entfernen ... (Es) wird nicht mehr in Kategorien von Identitäten gedacht, sondern auf einer stufenlosen Skala können stereotypisierende Effekte (wie die Homogenisierung von Gruppen, die Konstruktion von Identitäten) verhindert werden. ... Binarismen, wie männlich/weiblich oder natürlich/kulturell werden als diskursiv erzeugt entlarvt. Methodisch heißt das, die Vielfalt in die Fragestellungen zu integrieren, und dadurch differenzierte Ergebnisse gewinnen zu können. (Frey/Steffen 2006,127)

3

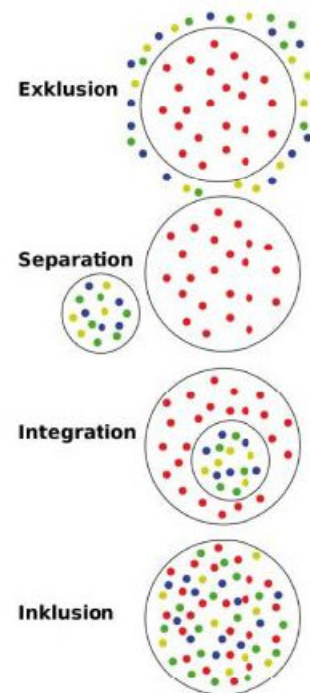
Intersektionalität/Überkreuzungen

- ✓ Dabei geht es darum anzuerkennen, dass die Lebenssituation von Menschen durch unterschiedliche soziale Machtstrukturen beeinflusst wird.
- ✓ So ist ein Mensch nie nur „Frau“ oder „Mann“ „Inländer/in“ oder „Ausländer/in“, Erwachsener oder Kind, wohlhabend oder arm etc.
- ✓ Diese und andere soziale Unterscheidungen schaffen Hierarchien, die Menschen privilegieren bzw. benachteiligen.
- ✓ Ein intersektionaler Zugang versucht, die „Überkreuzungen“ (Intersektionen) der unterschiedlichen Machtstrukturen in den Blick zu bekommen, um zu verstehen, welche Effekte diese haben und wo Strategien zur Veränderung von Machtstrukturen ansetzen können.



Diversity & Inklusion

- ✓ Seit den 1990er Jahren ist Diversity im deutschsprachigen Raum bekannt
- ✓ Begriff „Inklusion“ als neuer bzw. geschärfter Fokus wendet sich der Heterogenität positiv zu und umfasst alle Dimensionen von Heterogenität
- ✓ Teilhabe & Chancengleichheit von Personen in der Gesellschaft
- ✓ Umsetzung von inklusiven Werten: Gleichheit, Rechte, Gerechtigkeit, Partizipation, Lernen, Gemeinschaft, Anerkennung und Wertschätzung von Vielfalt, Vertrauen und Nachhaltigkeit



Othering/Veränderung...

...beschreibt den Prozess, sich selbst und den eigenen sozialen Status hervorzuheben, indem man Menschen mit anderen Merkmalen als andersartig, „fremd“ klassifiziert. Es findet also eine betonte Unterscheidung und Distanzierung von „den Anderen“ statt, sei es wegen des Geschlechts, der Religionszugehörigkeit, der „ethnischen“ Zugehörigkeit, der Nationalität, der sozialen Stellung innerhalb einer Gesellschaft, wie z. B. der Klassenzugehörigkeit, der Ideologie, der Spezies oder auch vermeintlicher biologischer Unterscheidungskriterien zwischen Menschen (vgl. Rasse bzw. Rassismus).

4

Anwendung

DISKRIMINIERUNG UND DIVERSITY IN DER BILDUNGSPRAXIS

Alltägliche Ebene der Diskriminierung in der Bildung

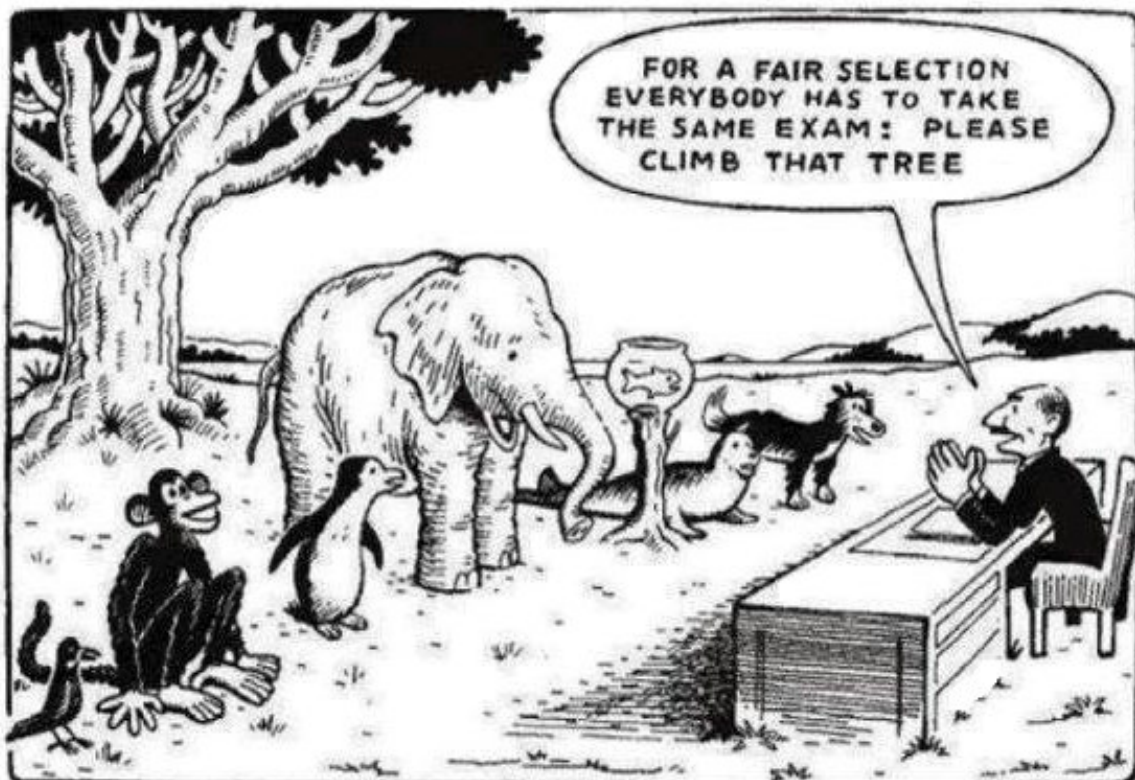
- ✓ Verwendung von **diskriminierenden Begriffen durch Lehrende und andere Lernende**
- ✓ **Stereotypisierende** und **diskriminierende Lehrinhalte**
- ✓ Erfahrungen des „**Otherings**“
- ✓ **Ungleichbehandlung bei gleichen Vorfällen** (Jonas vs. Murat oder Thomas vs. Lisa)
- ✓ **Sachlich ungerechtfertigte Zuschreibung** von z.B. bestimmten **(Un)fähigkeiten** auf Grund einer angenommen (z.B. muslimischen oder weiblichen) **Identität**
- ✓ **Reduzierung auf die zugeschriebene Ethnizität** oder das **Geschlecht**
- ✓ Wie werden welche **Namen** ausgesprochen?



Mittelbare Diskriminierung - Bildungsdiskriminierung durch Gleichbehandlung

„Indem das Bildungssystem alle Lernenden, wie ungleich sie auch in Wirklichkeit sein mögen, in ihren Rechten und Pflichten gleich behandelt, sanktioniert es die [...] Ungleichheit. Die formale Gleichheit, die die pädagogische Praxis bestimmt, dient in Wirklichkeit als Verschleierung und Rechtfertigung der Gleichgültigkeit gegenüber der wirklichen Ungleichheit in Bezug auf den Unterricht und der im Unterricht vermittelten oder, genauer gesagt, verlangten Kultur.“ (Pierre Bourdieu)

Mittelbare Diskriminierung - Diskriminierung durch Gleichbehandlung: anders erklärt



Quelle: Hans Traxler, Chancengleichheit, in: Michael Klant, [Hrsg.], Schul-Spott : Karikaturen aus 2500 Jahren Pädagogik, Fackelträger, Hannover 1983, S. 25

Übersetzung: "Zum Ziele einer gerechten Auslese lautet die Prüfungsaufgabe für Sie alle gleich – Klettern Sie auf den Baum!"

Was können wir individuell tun? Alltägliche Ebene

- ✓ Es geht vor allen Dingen darum einiges **aktiv zu verlernen**
 - Was meine ich zu wissen, über „die“ Muslime, Afrikaner*innen, über Geschlechterverhältnisse etc.
- ✓ **Neues zu lernen, sich Wissen aneignen**
 - Selbstreflexion der eigenen Position und Privilegien
 - Diversity-Kompetenz, Wissen über gesellschaftliche Ungleichheit aneignen etc.



- ✓ Wie reagiere ich selbst, wenn ich Diskriminierung beobachte?
 - Wie vermeiden wir zu **relativieren, bagatellisieren** etc.?
- ✓ Klare **Positionierung** bzw. **Schutz** bei Diskriminierung?
- ✓ Gut gemeint ist auch hier nicht unbedingt gut
 - **Anerkennung und Wertschätzung**
- ✓ Welches **Material** nutze ich, bzw. welches nicht?
- ✓ Keine Angst vor Fehlern
 - **(Fehler)freundlicher Umgang mit Differenz**

Diversity-Kompetenz als Voraussetzung professioneller Bildungsarbeit

1. Fachwissen zu Diversity:

Kenntnisse

- ✓ der gesellschaftlich und historisch gewachsenen Diskriminierungsmuster und -strukturen
- ✓ von Maßnahmen und Strategien zum Umgang mit Vielfalt
- ✓ ...

2. Diversity als Kompetenz:

- ✓ mit Uneindeutigkeiten umgehen können
- ✓ Ungewissheit und Fremdheit aushalten können
- ✓ die Fähigkeit zum Perspektivwechsel
- ✓ Sensibilität für Diskriminierung, Vorurteile und Stereotype
- ✓ ...

(nach: Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung Hamburg)

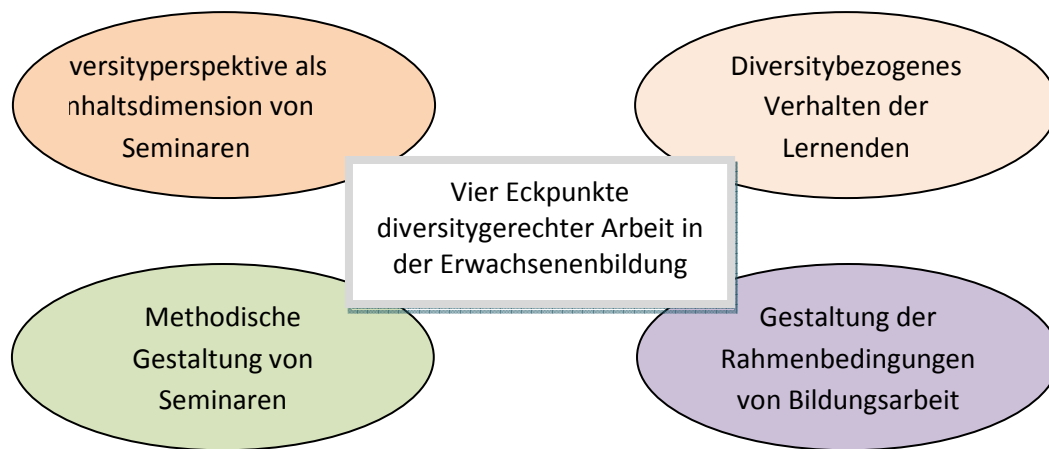
6

Ziele einer diversitybewussten Didaktik

- ✓ Reflexion von Diskriminierungen und herrschenden Machtverhältnissen in gesellschaftlichen Realitäten (z.B. Hinterfragen von Selbstverständlichkeiten, stereotype Zuschreibungen und Vorurteile reflektieren etc.)
- ✓ das Erkennen struktureller Ein- und Ausschlussmechanismen, deren Wirkungsweisen und Verwobenheit (Marginalisierungen, Unterdrückungen, Ungerechtigkeiten/ Ungleichheiten...)
- ✓ die Reflexion, Auslotung, Transformation des eigenen Handlungsrepertoires
- ✓ die Förderung der gleichberechtigten, aktiven Beteiligung, Mitgestaltung und Ressourcenausstattung
- ✓ die Schaffung von offenen, diskriminierungsfreien Lernumgebungen, die der Vielfalt der Lernenden gerecht werden und in denen selbstgestaltete Lernprozesse ermöglicht werden



Vier Eckpunkte diversitygerechter Bildungsarbeit



Diversityperspektive als Inhaltsdimension von Seminaren

- ✓ Art der Thematisierung von Diversity und ihren einzelnen Kategorien,
- ✓ Einbeziehung von bedeutenden Diversityaspekten des Seminaregegenstands,
- ✓ Beachtung der Darstellungsweise bzw. Ausblendung der Lebensrealität und Erfahrungen von Differenzmarkierten
- ✓ Dominanzgruppenzentrierte oder diversitygerechte Sprache,
- ✓ Verwendung von Stereotypen, z.B. im Hinblick auf Geschlechterrollen

7

Diversitybezogenes Verhalten der Lehrenden

- ✓ Sensibilität für die eigenen diversitybezogenen Einstellungen und Handlungsweisen
- ✓ bei Team-Teaching vorherige Rollenklärung im Team,
- ✓ Eindeutigkeit der Selbstdarstellung,
- ✓ das Unterlassen stereotypisierenden Verhaltens,
- ✓ Verwendung einer diversitygerechten Sprache,
- ✓ bewusster und positionierter Umgang mit diversitybezogenen Zuweisungsprozessen und Diskriminierungen zwischen allen Beteiligten,
- ✓ bewusster und differenzierter Umgang mit diversitydifferenten Kommunikations- und Interaktionsverhalten

Methodische Gestaltung von Seminaren

- ✓ Auflösen des „one-size-fits-all“-Frontalunterrichts,
- ✓ Binnendifferenzierung,
- ✓ Partizipationsorientierung,
- ✓ Methodenwechsel,
- ✓ Wechsel des Settings,
- ✓ Kleingruppenarbeit, dabei Nutzung der Potenziale z.B. geschlechtshomogener Gruppen, um traditionelle Rollenmuster aufzubrechen



- ✓ kreative Methoden
- ✓ Etablierung einer Feedback-Kultur

Gestaltung der Rahmenbedingungen von Erwachsenenbildungsarbeit

z.B.

- ✓ eine Diversity-Aspekte einbeziehende Auswahl der Lehrenden,
- ✓ eine diversitygerechte Sprache in Veranstaltungsprogrammen und Seminaurausschreibungen,
- ✓ die räumliche Ausgestaltung des Veranstaltungsgebäudes wie der Veranstaltungsräume, z.B. Schaffung von Barrierefreiheit
- ✓ die Frage nach der Kinderbetreuung während Veranstaltungen