

IMPRESSUM

Herausgeber

EPIZ e. V.
Zentrum für Globales Lernen in Berlin
Schillerstraße 59
10627 Berlin
030 692 64 19
epiz-berlin.de

Autorin

Patricia Göthe

Redaktion

Christoph Ernst
Patricia Göthe

Design, Layout und Illustrationen

Nayeli Zimmermann
nayelizimmermann.com

Erschienen

Dezember
2014

Finanzierung

Dieses Material entstand im Rahmen des Projekts „BEKUNA Berufe global – kultursensibel und nachhaltig ausbilden“.

Das Projekt richtete sich an Auszubildende in den Berufsbereichen Bürowirtschaft, Sozialwesen, Holzverarbeitung und Gastgewerbe sowie an Jugendliche und junge Erwachsene im Übergang von Schule zu Beruf. Darüber hinaus bot das Projekt Qualifizierungen und Fortbildungen für pädagogische Fachkräfte, die diesen Übergang begleiten bzw. vorbereiten und für Lehrkräfte schulischer Berufsbildung und beruflicher Weiterbildung an. Der inhaltliche Fokus lag auf der Verbindung von Diversity- und Gestaltungskompetenz im Sinne einer Bildung für nachhaltige Entwicklung – jeweils in engem Bezug zu den Ausbildungsberufen.

Das Projekt wird gefördert im Rahmen des Bundesprogramms „XENOS – Integration und Vielfalt“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds. Der Herausgeber ist für den Inhalt allein verantwortlich.

INHALTSVERZEICHNIS

Vorwort	3
Einleitung	5
Zum Umgang mit dem Methodenhandbuch	6
Themen- und Aktivitätenübersicht	7
Schwerpunkt 1	
Identität(en) und Zugehörigkeiten	8
Identitätsmolekül	9
Schwerpunkt 2	
Stereotype, Bilder in den Köpfen und Vorurteile	12
Zitronenübung	14
Funktionen von Vorurteilen	16
Schwerpunkt 3	
Diskriminierung als gesellschaftsstrukturelles	
Problem begreifen und gesetzliche Antidiskriminierungsbestimmungen	19
Ein Schritt nach vorn oder Wie im richtigen Leben	21
Gesetzliche Antidiskriminierungsbestimmungen in Deutschland	26
Schwerpunkt 4	
Ungleichheit im globalen Kontext	28
Refugee Chairs - Die Welt in Stühlen	29
Literaturverzeichnis	32

Anmerkung zur Schreibweise

In den Texten dieses Heftes verwenden wir den sogenannten gender-gap (englisch für Geschlechter-Zwischenraum) bei geschlechtlichen Bezeichnungen. Damit wollen wir sowohl weibliche als auch männliche Personen sowie Menschen sichtbar machen und ansprechen, die zwischen oder jenseits der offiziell anerkannten Geschlechter Mann und Frau leben.



VORWORT DES EPIZ

Unsere Gesellschaft ist geprägt von Vielfalt, unsere Gesellschaft ist geprägt von globaler Vernetzung. Was nach sozialwissenschaftlichen Lehrbucheinsichten klingt, ist in der beruflichen Bildung für Lehrer_innen wie Schüler_innen eine alltäglich erlebte Realität - nicht nur in der Ausbildung von Kaufleuten für Büromanagement.

Die gesellschaftliche Vielfalt von Identitäten spiegelt sich hier im alltäglichen Miteinander wider: Seien es Unterschiede in Bezug auf Geschlecht, Herkunft, sozialen Status, Behinderung oder sexuelle Orientierung - sie alle spiegeln sich im Klassenraum ebenso wider wie im Beruf. Mit einem wertschätzenden Blick für diese Vielfalt zu sensibilisieren und Unterschiede wie Gemeinsamkeiten sichtbar zu machen ist ein zentrales Anliegen der Diversitäts-Pädagogik. Oft weniger offensichtlich aber genauso prägend für unsere Gesellschaft ist die Einbindung von Individuen wie Institutionen in die Weltgesellschaft: gesellschaftliche Probleme wie Diskriminierung haben einen globalen Charakter, aber ebenso global sind Gegenbewegungen und Lösungsansätze. Globales Lernen zielt als pädagogisches Konzept darauf, Probleme wie Lösungsansätze in den Blick zu nehmen - ausgehend von dem Anspruch, soziale Gerechtigkeit und politische, soziale und ökonomische Menschenrechte weltweit durchzusetzen. Die Wechselwirkungen zwischen lokaler und globaler Ebene und zwischen Globalem Norden und Globalem Süden stehen thematisch im Zentrum des Globalen Lernens.

In der vorliegenden Broschüre haben wir eine Reihe von Methoden versammelt, die zeigen, wie sich die beiden Ansätze im Berufsschulunterricht für Büroberufe befruchten können. Dafür mussten wir das Rad nicht neu erfinden - in vielen erprobten Methoden ist die Verbindung zwischen beiden bereits angelegt. So legen Methoden wie das „Identitätsmolekül“ (S. 9) und die „Zitronenübung“ (S. 14) die Grundlage für eine Beschäftigung mit Vielfalt. Diskriminierung und Machtverhältnisse werden mit den Methoden „Funktionen von Vorurteilen“ (S. 16) und „Ein Schritt nach vorn“ (S. 21) greif- und diskutierbar. Die Verbindung der lokalen und globalen Ebene von Diskriminierung und Ungleichheit wird mit der Methode „Refugee Chair“ greifbar (S. 29). Darüber hinaus werden zur vertiefenden Auseinandersetzung im Unterricht einige zentrale, in Deutschland geltende gesetzliche Rahmenbedingungen zum Schutz vor Diskriminierung abgedruckt.

Die Auswahl der Methoden fand in enger Kooperation mit Lehrer_innen der Berliner Elinor-Ostrom-Schule - dem Oberstufenzentrum Bürowirtschaft und Dienstleistungen - statt. Die Auswahl der Methoden erfolgte im Hinblick auf das neue Lernfeld 3 des ersten Ausbildungsjahrs Kaufleute für Büromanagement: „Möglichkeiten des Zusammenlebens verschiedener sozialer, ethnischer und kultureller Gruppen in Deutschland beurteilen“. Die Methoden sind aber natürlich auch jenseits des Lernfeldes und Berufsbildes für die Berufsbildung geeignet.

Wir danken den beteiligten Lehrer_innen für Wirtschafts- und Sozialkunde der Schule sehr herzlich für ihre Unterstützung, ihr Feedback und ihre Kommentare zu dem Heft - insbesondere Herrn Olaf Keller. Wir freuen uns über Feedback und Kommentare zu den Materialien - zögern Sie nicht, uns zu kontaktieren.

Christoph Ernst und Patricia Göthe
EPIZ

Das Entwicklungspolitische Bildungs- und Informationszentrum - EPIZ e. V. Berlin ist ein Zentrum für Globales Lernen. Im Mittelpunkt unserer Arbeit steht die Konzeption und Durchführung von Bildungs- und Fortbildungsveranstaltungen für Schüler_innen, Lehrer_innen und Multiplikator_innen, sowie Projekten und Aktionen für allgemeinbildende und berufliche Schulen und für die außerschulische Jugend- und Erwachsenenbildung. Weitere Informationen finden Sie unter www.epiz-berlin.de

VORWORT DER ELINOR-OSTROM-SCHULE OBERSTUFENZENTRUM FÜR BÜROWIRTSCHAFT UND DIENSTLEISTUNGEN

Gemeinsames Leben, Lernen und Arbeiten in einem durch Vielfalt geprägten Schulkontext stellt sowohl für unsere Schüler_innen, die viele unterschiedliche Erfahrungen und Hintergründe mitbringen, als auch für unser Lehrpersonal und die jeweiligen Ausbildungsstätten eine ganz alltägliche Erfahrung dar. Einen produktiven und wertschätzenden Umgang mit der gesellschaftlichen Vielfalt an Identitäten und Lebensweisen zu entwickeln, ist sowohl konkret im schulischen Alltag, aber auch perspektivisch für den beruflichen Werdegang und die gesellschaftliche Teilhabe unserer Schüler_innen von zentraler Bedeutung.

Deshalb bemühen wir uns auch bei dem neu eingeführten Beruf „Kaufleute für Büromanagement“ um die Vermittlung von Inhalten und Kompetenzen, die hierzu befähigen. Die Kooperation mit dem EPIZ und die Entwicklung des Methodenhandbuchs vermochten es, zahlreiche wertvolle Impulse für die Ausgestaltung des neuen Lernfeldes zu geben.

Ich danke den daran beteiligten Kollegen und Kolleginnen und unseren Kooperationspartnern vom EPIZ für ihr Engagement.

Olaf Keller

Fachbereichsleiter Wirtschafts- und Sozialpolitik



WAS MEINT „DIVERSITY“ UND WAS IST DER DIVERSITY-ANSATZ?

EINLEITUNG

Der Diversity-Ansatz - wie wir ihn vertreten - trägt gesellschaftlichen Entwicklungen Rechnung, die mit komplexer und heterogener werdenden Milieus sowie individuellen und kollektiven Identitätswürfen einhergehen. Diese Tendenzen spiegeln sich auch in der Institution Schule wider. Sie produzieren Uneindeutigkeiten und fordern von der Gesellschaft insgesamt - und von Pädagog_innen besonders - ein hohes Maß an Kompetenzen im Umgang mit diesen alten und neuen Differenzen. Hierauf reagiert der Diversity-Ansatz.

Die Leitgedanken des Diversity-Ansatzes und pädagogischen Zielsetzungen einer diversitätsbewussten Bildungsarbeit

- Wahrnehmung der Vielfalt von Identitäten und Identitätskonstruktionen und ihre Verbindungen mit den komplexen Realitäten der Gesellschaft und bestehenden Machtverhältnissen
- Sensibilisierung für Diskriminierungen und Infragestellung der diesen zugrunde liegenden Normsetzungen
- Gesellschaftliche Vielfalt wird als Potential begriffen und aufgewertet
- Pauschale Abwertung wird durch differenzierte Anerkennung abgelöst

Dabei spielen sowohl die im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) genannten Merkmale (Geschlecht, ethnische Herkunft, Hautfarbe, Alter, Beeinträchtigung / Behinderung, sexuelle Orientierung und Religion bzw. Weltanschauung) als auch weitere wie Familienstand, Elternschaft, Ausbildung, beruflicher Werdegang usw. eine besondere Rolle. Die Sichtbarkeit dieser Merkmale und ihre gesellschaftliche Anerkennung sind Teil des Diversity-Ansatzes.

Wofür wollen Diversity-Ansätze sensibilisieren? Was sind Diversity-Kompetenzen?

- Anerkennung von verschiedenen Identitätskonstruktionen
- Sensibilisierung für Schubladendenken und Diskriminierungen
- Fähigkeit zur Selbstreflexion und zum Perspektivwechsel
- Wahrnehmung von Dominanz- und Unterordnungsstrukturen
- Erkennen der Ungleichgewichtigkeit verschiedener sozialer Klassifikationen
- Konfliktfähigkeit

Diversity-Kompetenz ist keine Sonderkompetenz im Sinne einer Gebrauchsanweisung zum Umgang mit „Fremden“. Sie ist vielmehr eine allgemeine soziale Kompetenz, Menschen nicht als Stellvertreter_innen für eine bestimmte Gruppe zu behandeln, sondern sie als Individuen wahr und ernst zu nehmen.



Quellen

- Karima Benbrahim (Hrsg.): *Diversität bewusst wahrnehmen und mitdenken, aber wie?* 2012, S. 6
- Stiftung SPI (Hrsg.): *Vielfalt gestaltet. Handreichung zu Diversity in Schule und Berufsvorbereitung*, 2010, S. 5-6

ZUM UMGANG MIT DEM METHODENHANDBUCH

In den Texten dieses Hefts verwenden wir den sogenannten „Gender-Gap“ (Englisch für Geschlechter-Zwischenraum) bei geschlechtlichen Bezeichnungen. Damit wollen wir sowohl weibliche wie männliche Personen ansprechen als auch Menschen sichtbar machen, die zwischen oder jenseits der öffentlich anerkannten Geschlechter Frau und Mann leben. In Texten, die sich direkt an die Teilnehmenden richten, verzichten wir auf den „Gender Gap“ und benennen ein männliches und weibliches Geschlecht, um die Lesbarkeit zu erhöhen und Irritationen, die z. B. in der Aufgabenbearbeitung in Kleingruppen nur bedingt aufgelöst werden können, zu vermeiden.

Das Handbuch besteht aus verschiedenen, aufeinander aufbauenden thematischen Schwerpunkten. Jedem Schwerpunkt sind ein bis zwei exemplarische Übungen bzw. Aktivitäten zugeordnet, die ausführlich beschrieben und somit von der oder den anleitenden Person(en) selbstständig durchgeführt werden können. Ebenfalls wurden für einige der Übungen Musterarbeitsblätter erstellt, die als Kopiervorlagen dienen können.

Unter „Auswertung“ finden Sie Anregungen, um die jede Aktivität abschließende Reflexion und Diskussion zu strukturieren und moderieren.

Unter „Zusammenfassung / Mögliches Fazit“ werden die zentralen Punkte und möglichen Erkenntnisgewinne jeder Übung noch einmal kurz skizziert.

Unter „Hinweise für die Durchführung / Was ist zu beachten?“ fallen zum einen praktische Tipps für die Durchführung der Übungen, mögliche Varianten sowie Empfehlungen zur Vertiefung und Weiterbearbeitung. Zum anderen geben wir didaktische Empfehlungen, um mögliche „Fettnäpfchen“ beim Arbeiten mit vielfältigen Gruppen im Blick zu haben.

Die hier vorgestellten Methoden sind verschiedenen Trainingshandbüchern aus dem Bereich diversitätsbewusste Bildungsarbeit entnommen, die im Literaturverzeichnis aufgeführt sind. Alle Übungen haben sich in unserer langjährigen Seminararbeitspraxis bewährt.

Den Fokus unseres Methodenhandbuchs bildet ein interaktiver, partizipativer, prozessorientierter Lernprozess, der bei den Erfahrungen der Beteiligten ansetzt und die Vielfalt von Meinungen, Kenntnissen und Erkenntnissen wertschätzt. Daher haben wir auf große Theorieeinheiten zu den thematischen Schwerpunkten verzichtet. Für eine theoretische Vertiefung verweisen wir ebenfalls auf Publikationen im Literaturverzeichnis.

THEMEN- UND AKTIVITÄTENÜBERSICHT

Übung / Aktivität	Zeitaufwand	Schwerpunkt	Welche Kompetenzen sollen vermittelt werden
Identitätsmolekül	45 min	Identität(en) und Zugehörigkeiten	<ul style="list-style-type: none"> - Erkennen und Reflexion der Vielschichtigkeit von Identitätsbildungsprozessen - Entdecken von Gemeinsamkeiten und Unterschieden in der Gruppe
Zitronenübung	45 min	Stereotype, Bilder in den Köpfen und Vorurteile	<ul style="list-style-type: none"> - Sensibilisierung für Heterogenität innerhalb von (vermeintlich homogenen) Gruppen - Wertschätzung der individuellen Besonderheiten jedes_jeder Einzelnen
Funktionen von Vorurteilen	45 min	Stereotype, Bilder in den Köpfen und Vorurteile	<ul style="list-style-type: none"> - Sichtbarmachen der Präsenz von Vorurteilen im eigenen (Berufsschul-)Alltag - Reflexion der Funktionen und Mechanismen von Vorurteilen
Ein Schritt nach vorn oder Wie im richtigen Leben	45 - 60 min	Diskriminierung als gesellschaftsstrukturelles Problem begreifen	<ul style="list-style-type: none"> - Gesellschaftliche Ungleichheitsverhältnisse, Privilegierungen und Benachteiligungen erkennen und für die ungleiche Chancenverteilung in der Gesellschaft sensibilisieren - Fördern sozialer Empathie mit Menschen, die nicht zur Mehrheitsgesellschaft gehören
Das Grundgesetz und Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)	20 - 45 min	Gesetzliche Antidiskriminierungsbestimmungen in Deutschland	<ul style="list-style-type: none"> - Vermitteln einer gemeinsamen Wissensbasis über die bestehende Antidiskriminierungsgesetzgebung in Deutschland
Refugee Chair - Die Welt in Stühlen		Soziale Ungleichheit im globalen Kontext	<ul style="list-style-type: none"> - globale Zusammenhänge wahrnehmen, vernetztes Denken fördern - Nachdenken und Diskussion über gängige Vorstellungen zu den Themen weltweite Verteilung von Reichtum und Fluchtbewegungen anstoßen

IDENTITÄT(EN) UND ZUGEHÖRIGKEITEN

Schwerpunkt 1

IDENTITÄTSMOLEKÜL

Inhaltliche Zielrichtung

Reflexion der eigenen verschiedenen Zugehörigkeiten als Hintergrund dafür, wie eigene Zugehörigkeiten/Identitäten die Sicht auf die Welt beeinflussen
Erkennen der Vielschichtigkeit eigener Identitätsbildungsprozesse
Entdecken von Gemeinsamkeiten und Unterschieden in der Gruppe

Methode

Einzelarbeit, Kleingruppen, Plenum

Dauer

45 Minuten

Material

Stifte, 1 Kopie des Arbeitsblatts „Identitätsmolekül“ (siehe Vorlage), Plakat

Ablauf

Einzelarbeit

5 - 10 Minuten

Teilen Sie das Arbeitsblatt „Identitätsmolekül“ aus.

Bitten Sie die Schüler_innen, dieses zunächst alleine auszufüllen. In den großen Kreis in der Mitte schreiben sie ihren Namen. In die kleinen Kreise sollen sie die Gruppen schreiben, denen sie sich momentan zugehörig fühlen bzw. die Zugehörigkeiten, die gerade von Bedeutung für sie sind. Dabei können verschiedene Zugehörigkeiten genannt werden, z. B. Sportler_in, Berufsschüler_in, Berliner_in, Deutsche_r, Mutter, Kirchenmitglied, Bruder, Jugendliche_r, Punker_in, Frau, Weiße_r, Homosexuelle_r, Reisende_r, Mitglied im Fußballclub, Katzenliebhaber_in, Übergewichtige_r ...

Es kann hilfreich sein, dass Sie das Ausfüllen des Arbeitsblatts am eigenen Beispiel auf einem Plakat veranschaulichen. Dabei können Sie auch kurz darauf hinweisen, weshalb die von Ihnen genannten Gruppenzugehörigkeiten momentan für Sie von Bedeutung sind.

Kleingruppen

20 Minuten

Bitten Sie die Klasse, sich in Zweiergruppen aufzuteilen.

In den Zweiergruppen stellen sich die Schüler_innen jeweils ihr Identitätsmolekül vor. Dabei sollen sie sich gegenseitig erläutern, weshalb die geschriebenen Gruppen/Zugehörigkeiten für sie momentan wichtig sind, und welche positiven oder negativen Erfahrungen mit dieser Gruppenzugehörigkeit verbunden sind.

Plenum

20 Minuten

Alle kommen wieder im Stuhlkreis zusammen und berichten, wie sie die Übung bisher erlebt haben. Mögliche Fragen für diese Phase sind:

- Wie war die Übung für Sie?
- War es einfach / schwierig, sich für Gruppen / Zugehörigkeiten zu entscheiden?
- Wie war es, sich darüber auszutauschen?

Bitten Sie nun die Schüler_innen, der Reihe nach eine ihrer Zugehörigkeiten (oder auch ihre momentan zentrale Zugehörigkeit) vorzulesen und aufzustehen. Wer sich auch dieser Gruppe zugehörig fühlt, steht ebenfalls auf. Hier sollte möglichst auch die anleitende Person teilnehmen. Je nach Gruppenzusammensetzung kann es sinnvoll sein, dass die Teilnehmenden spontan (ohne festgelegte Reihenfolge) ihre Gruppenzugehörigkeiten vorstellen.

Auswertung

- Wie war es, gemeinsam mit vielen anderen aufzustehen?
- Wie war es, mit wenigen oder alleine aufzustehen?
- Gab es Gemeinsamkeiten, mit denen Sie nicht gerechnet hatten?
- Wie haben Sie sich gefühlt?
- Hat es einen Unterschied gemacht, ob es sich um Gruppen handelt, denen Sie sich freiwillig zuordnen (z. B. Mitglied im Sportverein) oder um Gruppen, die Sie nicht verändern können (z. B. Nicht-Muttersprachler_in)?
- Wie ist es mit Gruppenzugehörigkeiten, die Ihnen von anderen zugeschrieben werden? (Selbstverortung und Fremdwahrnehmung)

Häufig werden eher Zugehörigkeiten zu minorisierten Gruppen (z. B. Punkerin) im Identitätsmolekül aufgeschrieben. Die Übereinstimmungen mit der gesellschaftlichen „Norm“ (z. B. Deutsche_r, Weiße_r, Nicht-Behinderte_r) werden eher selten als identitätsbildend wahrgenommen. Darauf sollte auch in der Auswertung hingewiesen werden.

Mögliche Variante

Anstelle des Aufstehens im Kreis kann auch eine Positionierung im Raum stattfinden. Am Ende des Raums wird eine Karte ICH aufgehängt, am anderen eine Karte ICH NICHT. Die Person, die ihre Zugehörigkeit vorliest, geht zu ICH. Die anderen ordnen sich entweder ebenfalls dem Pol ICH oder aber dem Pol ICH NICHT zu. Die Auswertung findet wie oben beschrieben statt.

Zusammenfassung

Mögliches Fazit

Identität ist ein zentrales Konzept bei der Gestaltung gesellschaftlicher Vielfalt. Der Begriff betont das starke menschliche Grundbedürfnis nach Wertschätzung, Akzeptanz und Anerkennung, welches ein grundlegendes Element des Diversitäts-Konzepts und einen wichtigen Bestandteil diversitätsbewusster Bildungsarbeit darstellt.

Menschen definieren sich zu großen Teilen durch ihre Zugehörigkeit zu einer Gruppe. Zum einen geschieht dies auf Grundlage physischer und sichtbarer Ähnlichkeiten, z. B. Hautfarbe oder Geschlecht. Zum anderen basiert das Gefühl der Zugehörigkeit auf dem Teilen bestimmter Werte, Normen und Traditionen.

Die erziehungswissenschaftliche Diskussion hat den Begriff der Identität vielfach problematisiert. Es lässt sich festhalten, dass Identitäten nichts Statisches, ein für alle Mal Feststehendes sind, sondern sich situations- bzw. kontextabhängig verändern.

Ausführlicher dazu / IDA e. V. (Hrsg.):

Diversität bewusst wahrnehmen und mitdenken, aber wie?, Düsseldorf 2012

Hinweise für die Durchführung

Was ist zu beachten?

Zur Vertiefung der gesellschaftlichen Bedeutung unterschiedlicher Zugehörigkeiten kann mit der Übung „Ein Schritt nach vorn oder Wie im richtigen Leben“ weitergearbeitet werden (siehe Modul 3 Diskriminierung als gesellschaftstrukturelles Problem begreifen und gesetzliche Antidiskriminierungsbestimmungen).

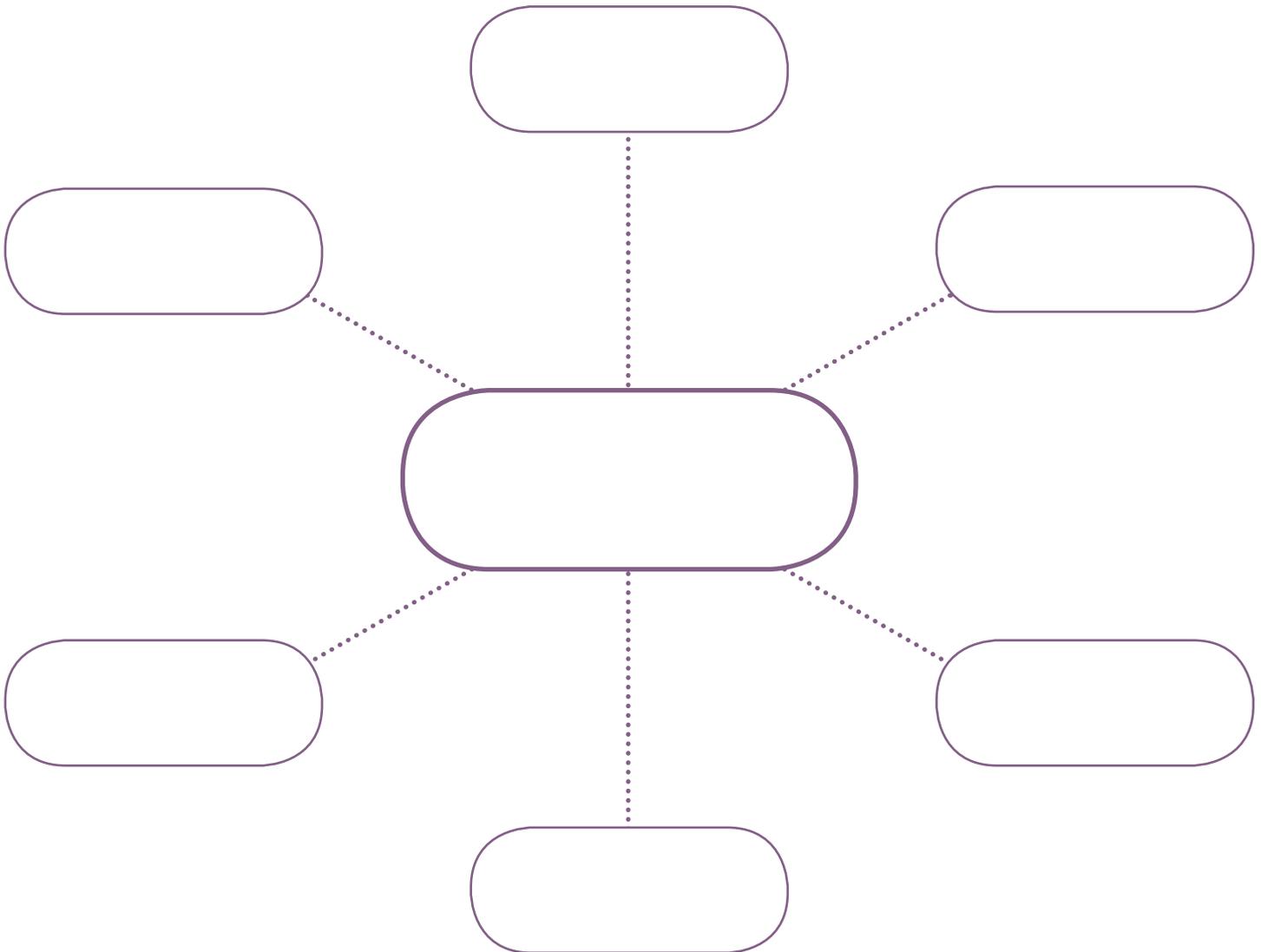


Quelle

Anti-Bias-Werkstatt / Europahaus Aurich (Hrsg.):
Methodenbox Demokratie-Lernen und Anti-Bias-Arbeit, 2007

AB1 Identitätsmolekül

Schreiben Sie Ihren Namen in den mittleren Kreis!
In den anderen Kreisen können Sie die Gruppen eintragen,
denen Sie sich momentan zugehörig fühlen / die für Sie
wichtig sind!



**STEREOTYPE,
BILDER IN DEN KÖPFEN
UND VORURTEILE**
Schwerpunkt 2



STEREOTYPE

Schlüsseldefinition

... sind positive und negative Eigenschaften und Verhaltensweisen, die mit bestimmten sozialen Kategorien oder Gruppen assoziiert werden. Sie können fremde soziale Gruppen („Die Franzosen sind besonders romantisch“) oder die eigene Gruppe („Die Deutschen sind besonders gehorsam“) betreffen.

Sie sind automatisch, auch wenn sie häufig unzutreffend sind. Meist herrscht ein gewisser sozialer Konsens darüber, welche Eigenschaften mit welchen Gruppen assoziiert werden.

Bundeszentrale für politische Bildung 2012

VORURTEILE

Schlüsseldefinition

Vielleicht lautet die kürzeste aller Definitionen des Vorurteils: Von anderen ohne ausreichende Begründung schlecht denken.

Allport

siehe IDA NRW

Vorurteile sind negative oder ablehnende Einstellungen einem Menschen oder einer Menschengruppe gegenüber, wobei dieser Gruppe infolge stereotyper Vorstellungen bestimmte Eigenschaften von vornherein zugeschrieben werden, die sich aufgrund von Starrheit und gefühlsmäßiger Ladung selbst bei widersprechender Erfahrung schwer korrigieren lassen.

Davis

siehe IDA NRW

ZITRONENÜBUNG

Inhaltliche Zielrichtung

Einstieg in das Thema Vielfalt, Stereotypisierungen, Vorurteile
Sensibilisierung für Heterogenität innerhalb von (vermeintlich homogenen) Gruppen
zu einer kritischen Haltung gegenüber Kulturalisierungen („Gleichmacherei“) von
Gruppen anregen, Wertschätzung der individuellen Besonderheiten jedes_jeder Einzelnen

Methode

Stuhlkreis, Kleingruppenarbeit, Plenum

Dauer

45 Minuten

Material

Einen Korb voller Zitronen (halb so viele wie Teilnehmende), Plakate, Stifte,
Moderationskarten, Pinnadeln

Ablauf

Stuhlkreis

10 Minuten

Der Gruppe wird zunächst eine Zitrone gezeigt.

Nun werden die Schüler_innen gebeten, mittels eines gemeinsamen Brainstormings zu beschreiben, welches die typischen Eigenschaften von Zitronen sind.

Sammeln Sie die genannten Beschreibungen und Eigenschaften auf einem Plakat unter der Überschrift „Zitronen sind ...“. (Mögliche Nennungen sind bspw. gelb, sauer, rund etc.)

Nun erst wird der Korb mit den anderen Zitronen hervorgeholt. (Es bietet sich an, den Korb vorab mit einem Tuch o. ä. abzudecken.)

Die Schüler_innen werden gebeten, jeweils zu zweit nach vorne zu kommen, eine der Zitronen auszuwählen und dann wieder Platz zu nehmen.

Kleingruppenarbeit

5-10 Minuten

Die Paare werden gebeten, ihre Zitrone genau zu betrachten und deren Merkmale und Besonderheiten auf Moderationskarten zu notieren.

Erläutern Sie, dass es nicht gestattet ist, der Zitrone zusätzliche Merkmale hinzuzufügen (durch Anmalen, Einritzen etc.).

Die Gruppe wird gebeten, wieder im Stuhlkreis zusammen zu kommen und ihre Zitrone in dem Korb in der Mitte abzulegen.

Fragen Sie, ob alle das Gefühl haben, ihre persönliche Zitrone etwas besser kennengelernt zu haben. Mischen Sie nun den Korb kräftig durch und bitten Sie dann die Paare nacheinander wieder in die Mitte, um ihre eigene Zitrone wiederzufinden.

Auswertung im Plenum

25 Minuten

Fragen Sie die Schüler_innen:

- War es schwierig oder einfach, die je eigene Zitrone wieder zu finden?
- Wie war es Ihnen möglich, die Zitrone wieder zu finden?
- Welche Merkmale und Besonderheiten Ihrer Zitrone sind Ihnen besonders aufgefallen?

An dieser Stelle können die Moderationskarten mit den individuellen Zitronenbeschreibungen (aus der Kleingruppenarbeitsphase) angepinnt und dann dem Plakat „Zitronen sind ...“ gegenübergestellt werden.

- Was fällt Ihnen beim Vergleich zwischen den genannten Merkmalen auf dem Plakat und den auf den Karten notierten auf?
- Warum sind die Nennungen auf dem Plakat und den Karten so unterschiedlich, wenn es doch jedes Mal um die Sammlung von Merkmalen von Zitronen ging?
- Was ist Ihnen noch aufgefallen? Was hat Sie überrascht?
- Welches Thema wird hier sichtbar?
- Was hat dies mit Ihrem (Berufsschul-)Alltag zu tun?
- Hatten Sie schon einmal einen ersten Eindruck von Menschen oder Gruppen, der sich beim besseren Kennenlernen als falsch oder zu reduzierend (zu beschränkt / vereinfacht) herausgestellt hat?
- Oder sind Sie schon mal auf den ersten Eindruck hin falsch eingeschätzt worden?

Zusammenfassung

Mögliches Fazit

Meist reichen diese Anregungen, um die Schüler_innen selbst verstehen zu lassen, dass es in der Methode darum geht einen Denkprozess anzustoßen über Verallgemeinerungen und Kategorisierungen einerseits und die Wahrnehmung und Erkenntnis von Einzigartigkeit andererseits. Es sollte in der Diskussion deutlich werden, dass wir auch in unserem Alltag häufig auf vermeintliches Allgemeinwissen über bestimmte Gruppen von Menschen zurückgreifen. Dieses ist jedoch wenig hilfreich, wenn es um die tatsächlichen Eigenschaften, Einstellungen oder Verhaltensweisen von Einzelnen in bestimmten Situationen geht.

Auch lässt sich anhand dieser Übung sehr gut auf das Thema Kultur hinweisen. Machen Sie deutlich, dass die Übung symbolisch verdeutlichen will, dass nicht alle Menschen, die von außen einer bestimmten „Kultur“ (im Sinne einer Nationalkultur) zugeordnet werden, gleich sind. Jede Person verfügt über vielfältige Zugehörigkeiten und Identitäten, die ihre Haltungen und ihr Verhalten mit beeinflussen - und die durchaus subjektiv bedeutsamer sein können als die nationale Zugehörigkeit. Fragen Sie an dieser Stelle nach möglichen Widersprüchen zwischen den Beschreibungen der persönlichen Zitrone auf den Moderationskarte und der Liste auf dem Plakat. Bitten Sie die Gruppe, eigenen Erlebnissen zu berichten, die ihnen bereits Erkenntnisse in diese Richtung ermöglicht haben.

Hinweise für die Durchführung

Was ist zu beachten?

Die „Zitronenübung“ lässt sich sehr gut mit dem Modul Identität(en) und Zugehörigkeiten kombinieren. So kann bspw. das „Identitätsmolekül“ der Zitronen-Übungen vorangestellt oder im Anschluss zur Vertiefung durchgeführt werden

ACHTUNG: Das Beispiel der Zitrone ist hier als ein symbolischer Aufhänger gemeint. Ein direkter Vergleich zwischen Zitronen und Menschen ist aber in jedem Fall explizit zu vermeiden! Ein unreflektierter Vergleich birgt die Gefahr von Biologisierung bzw. Naturalisierung. Es ist nicht möglich, sozialen Gruppen (z. B. Frauen) spezifische Merkmale zuzuordnen, da jede_r Einzelne anders fühlt und denkt und eine ganz subjektive Geschichte hat. Die Möglichkeit (und Gefahr) der Übertragung des Themas auf vermeintlich statische (gesellschaftlich gemachte) „Kulturen“, denen Menschen angehören, macht die Übung zu einer besonderen Herausforderung.



Quelle

Anti-Bias-Werkstatt / Europahaus Aurich (Hrsg.):
Methodenbox Demokratie-Lernen und Anti-Bias-Arbeit, 2007

FUNKTIONEN VON VORURTEILEN

Inhaltliche Zielrichtung

Präsenz von Vorurteilen im eigenen (Berufsschul-)Alltag reflektieren
 Reflexion der Funktionen und Mechanismen von Vorurteilen
 Erarbeiten der Zusammenhänge zwischen individuellen und gesellschaftlichen Dimensionen und Wirkungsweisen von Vorurteilen

Methode

Einzelarbeit, Plenum

Dauer

45 Minuten

Material

Moderationskarten, Stifte, Plakate, Materialien zur Gruppenaufteilung,
 1 Kopie des Schaubilds „Funktionen von Vorurteilen“ für jede_n,
 vorbereitete Folie zu „Funktionen von Vorurteilen“

Ablauf

Einzelarbeit

10 Minuten

Bitten Sie die Gruppe, sich zunächst einmal in Einzelarbeit mit der Frage „Welche Vorurteile kenne ich aus meinem (Berufsschul-)Alltag?“ zu beschäftigen. Dabei sollen sowohl eigene Vorurteile (sofern sie bewusst sind) als auch Vorurteile von anderen (gegenüber mir selbst und anderen) gesammelt werden.

Bitten Sie die Schüler_innen, sich dafür ca. 10 min. Zeit zu nehmen und sich, wenn sie möchten, Notizen zu machen.

Bei Unsicherheiten oder Nachfragen kann es für die Jugendlichen hilfreich sein, wenn Sie eine Arbeitsdefinition des Begriffs skizzieren (siehe Kasten „Schlüsseldefinitionen“).

Betonen Sie hierbei auch, dass Vorurteile nicht losgelöst von strukturellen Bedingungen und gesellschaftlichen Prozessen zu betrachten sind.

Diskussion im Plenum

25 Minuten

Wer möchte, kann nun im Plenum eine seiner / ihrer Karten mit einem Vorurteil vorstellen und auf ein Plakat heften.

Die Gruppe überlegt und diskutiert nun gemeinsam, welche Funktion dieses Vorurteil erfüllt. Als hilfreiche Anregungen können Sie folgende Leitfragen auf einem Plakat festhalten:

- Warum habe ich dieses Vorurteil?
- Warum hat möglicherweise xy jenes Vorurteil?
- Was nützt es ihm / ihr / mir / uns?

Die gefundene(n) Funktionen werden neben dem Kärtchen mit dem Vorurteil auf dem Plakat festgehalten.

Anschließend können weitere Vorurteile in der gleichen Weise vorgestellt und auf deren Funktionen hin analysiert werden.

Auswertung

10 Minuten

Es kann sinnvoll sein, zusätzlich zu der Diskussion einen eher theoretischen Kurzinput zum Thema zu halten. Dazu können Sie die Folie „Funktionen von Vorurteilen“ (siehe Vorlage) nutzen.

Zusammenfassung

Mögliches Fazit

Alle Menschen haben Vorurteile, und diese sind subjektiv funktional, d. h. sie erfüllen einen bestimmten Zweck und nutzen den Personen auf verschiedene Weise. Oft werden Einzelne allein verantwortlich gemacht für ihre vorurteilsbehafteten Bilder und Haltungen. Dies ist jedoch nur ein Aspekt, der von Bedeutung ist. Ein weiterer wichtiger Aspekt ist der gesellschaftliche Zusammenhang, in dem Vorurteile zu betrachten sind. Aus der Perspektive der Diversity- und Antidiskriminierungsarbeit geht es insbesondere darum, die Verbindung zwischen individuellen Vorurteilen und herrschenden Strukturen und Praktiken von Diskriminierung innerhalb der Gesellschaft herzustellen.

Es zeichnet sich ein Kreislauf ab: Zum einen werden bestimmte Bilder und Bewertungen über andere Gruppen durch gesellschaftlich vorherrschende und institutionalisierte Sichtweisen hergestellt, bestärkt und institutionell verankert. Zum anderen tragen die Haltungen und diskriminierenden Handlungen Einzelner wiederum zu deren Stabilisierung und „Realisierung“ im Alltag und auf institutioneller und gesellschaftlicher Ebene bei.

Hinweise für die Durchführung

Was ist zu beachten?

Es kann passieren, dass es Einzelnen schwer fällt, sich auf diesem Wege ihren eigenen Vorurteilen zu nähern. Verdeutlichen Sie in einem solchen Fall, dass es zwar intensiver ist, die Funktionen anhand eines eigenen Beispiels zu entwickeln. Alternativ kann jedoch auch ein fiktives Beispiel verwendet und bearbeitet werden.

Geben Sie Diskussionen z. B. über den Wahrheitsgehalt von Vorurteilen oder Rechtfertigungen so wenig Raum wie möglich, da sie den Fokus auf die Funktionalität behindern.

Versuchen Sie diesen Zusammenhang zu verdeutlichen, wenn Widerstände aus der Gruppe spürbar werden.

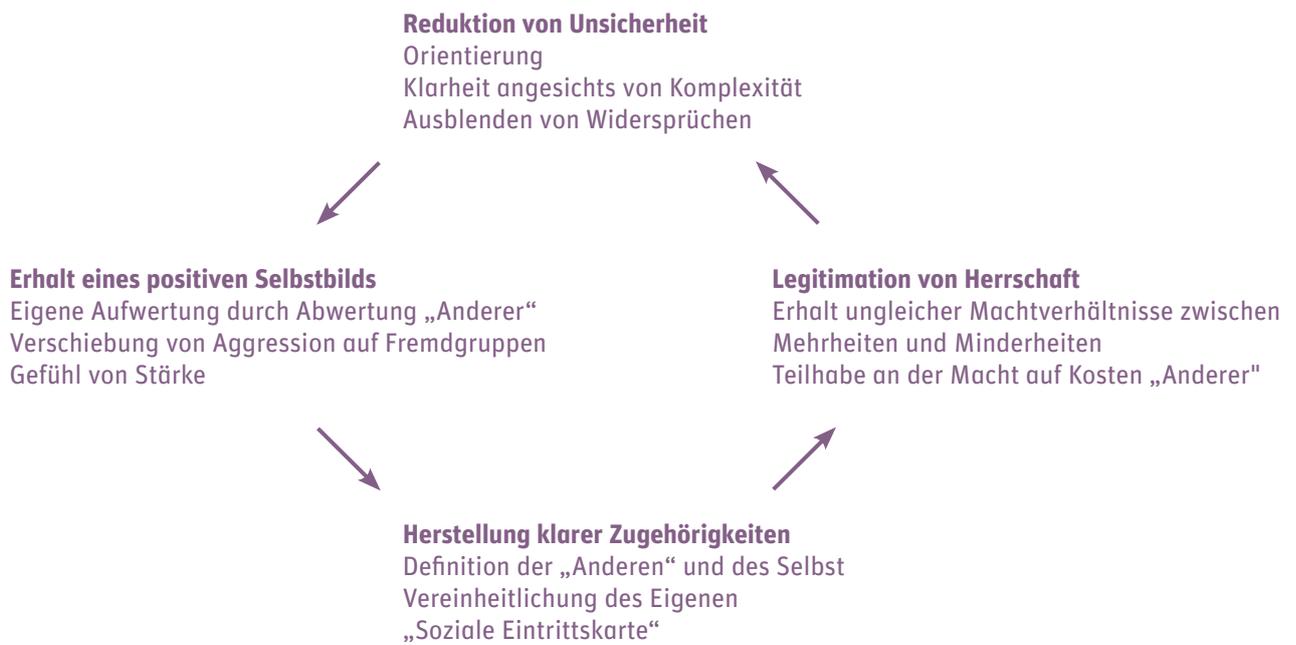
Für ein vertieftes Herausarbeiten und zum Verdeutlichen der wechselseitigen Verschränkung von Vorurteilen auf der zwischenmenschlichen Ebene sowie von exklusiven und diskriminierenden Praktiken und Diskursen auf der institutionellen und strukturellen Ebene kann im Anschluss mit der Übung „Ein Schritt nach vorn oder Wie im richtigen Leben“ weitergearbeitet werden (siehe Modul 3 Diskriminierung als gesellschaftstrukturelles Problem begreifen und gesetzliche Antidiskriminierungsbestimmungen).



Quelle

Anti-Bias-Werkstatt / Europahaus Aurich (Hrsg.):
Methodenbox Demokratie-Lernen und Anti-Bias-Arbeit, 2007

AB2 FUNKTIONEN VON VORURTEILEN



**DISKRIMINIERUNG
ALS GESELLSCHAFTS-
STRUKTURELLES
PROBLEM BEGREIFEN
UND GESETZLICHE
ANTIDISKRIMINIERUNGS-
BESTIMMUNGEN**
Schwerpunkt 3



DISKRIMINIERUNG

Schlüsseldefinition

Eine Diskriminierung geht mit einer abwertenden Unterscheidung von Menschen oder Gruppen von Menschen einher, die sich auf bestimmte Merkmale bezieht und sich durch sie zu rechtfertigen versucht. Diskriminierungsmerkmale wie Herkunft, Sprache, sozialer Status, Geschlecht, Alter, Religion, Behinderung, sexuelle Orientierung usw. werden durch entsprechende Ideologien gestützt (Rassismus, Sexismus, Antisemitismus usw.). Ausschließlich in ungleichen Machtbeziehungen sind Diskriminierungen möglich. Sie können sich im direkten Kontakt durch unmittelbare Aussagen oder Handlungen äußern oder indirekt durch implementierte soziale Strukturen (Institutionen) auftreten vgl. Kinderwelten 2005

Differenz(linien), Intersektionalität und Identität sind grundlegende Begriffe für den Diversitäts-Ansatz. Intersektionalität beschreibt die Überschneidung (engl. Intersection = Schnittpunkt, Schnittmenge) von verschiedenen Diskriminierungsformen in einer Person. Intersektionelle Diskriminierung liegt vor, „wenn-beeinflusst durch den Kontext und die Situation-eine Person aufgrund verschiedener zusammenwirkender Persönlichkeitsmerkmale Opfer von Diskriminierung wird“.

Gummich 2004

Die Intersektionalitätstheorie geht davon aus, dass Diskriminierungsformen Differenzen schaffen (schwarz/weiss, Ausländer_in/Inländer_in, behindert/nichtbehindert ...), die in der Theorie auch als Differenzlinien bezeichnet werden.

Lutz/Wenning 2001

Mit der Intersektionalitätsanalyse können die Wechselbeziehungen der Differenzlinien untersucht werden, um aufzuzeigen, dass die Identität eines Menschen mehrdimensionale Zugehörigkeiten aufweist und somit auch Mehrfachdiskriminierungen stattfinden (Benbrahim 2012). Im Gegensatz zu einem ereignisorientierten Ansatz, in dem nur ein Merkmal im Vordergrund steht, wird in diesem prozessorientierten Ansatz Diskriminierung als ein „Produkt der sozialen Konstruktion von Identität, die in einem sozialen, historischen, politischen und kulturellen Kontext“ eingebunden ist, verstanden.

Gummich 2004

EIN SCHRITT NACH VORN ODER WIE IM RICHTIGEN LEBEN

Inhaltliche Zielrichtung

Gesellschaftliche Ungleichheitsverhältnisse, Privilegierungen und Benachteiligungen erkennen und für die ungleiche Chancenverteilung in der Gesellschaft sensibilisieren
 In die realen Lebensbedingungen von minorisierten Gruppen einfühlen
 Fördern sozialer Empathie mit Menschen, die nicht zur Mehrheitsgesellschaft gehören
 Reflexion der eigenen Position in der Gesellschaft

Methode

Rollenspiel, Auswertung im Plenum

Dauer

45 – 60 Minuten

Material

Vorbereitete Rollenkärtchen für alle Teilnehmenden (siehe Vorlage),
 eine Kopie des Arbeitsblatts „Spielfragen“ (siehe Vorlage)

Vorbereitung

Der Raum muss groß genug sein, damit alle Teilnehmenden sich nebeneinander aufstellen und mindestens 8 m nach vorn gehen können. Die Übung kann auch sehr gut im Freien durchgeführt werden.

Die vorgeschlagenen Rollenkärtchen sind als Beispiele zu verstehen. Sie müssen je nach Zusammensetzung der Gruppe verändert oder ersetzt werden. Wichtig ist, dass möglichst viele Differenzlinien (wie Geschlecht, Staatsangehörigkeit, Alter, Herkunft, sexuelle Orientierung, Bildungsgrad, sozialer Status etc.) abgebildet werden.

Auch die vorgeschlagenen Spielfragen müssen an die jeweilige Gruppe angepasst werden. Es hat sich bewährt, etwa 15 Fragen zu stellen.

Ablauf

Rollenspiel

15 Minuten

Die Schüler_innen sollen sich nebeneinander in einer Reihe an einem Ende des Raums aufstellen.

Alle erhalten / ziehen eine Rollenkarte, die sie sich anschauen, aber nicht den anderen zeigen oder darüber reden dürfen. Jede_r soll sich in ihre_seine Rolle hineinversetzen.

Zur Unterstützung der Einfühlung können die Augen geschlossen werden. Stellen Sie ihnen die folgenden Fragen

- Wie war Ihre Kindheit?
- Wie sieht Ihr Alltag aus?
- Wo leben Sie?
- Was machen Sie in Ihrer Freizeit?

Lassen Sie den Schüler_innen nach jeder Frage einen Moment Zeit, um die Frage für sich im Stillen zu beantworten.

Kündigen Sie an, dass nun eine Reihe von Fragen gestellt wird. Jedesmal, wenn die Teilnehmer_innen in ihrer Rolle eine Frage mit JA beantworten können, sollen sie einen Schritt nach vorn gehen. Antworten sie dagegen mit NEIN, so bleiben sie stehen. Es geht bei der Beantwortung der Fragen um eine subjektive Einschätzung, die wichtiger ist als die sachliche Richtigkeit. Stellen Sie die Spielfragen. Die Jugendlichen gehen schweigend nach vorn oder bleiben stehen. Sie sollen dabei ihre Rolle immer noch für sich behalten.

Wenn alle Fragen beantwortet sind, bleiben alle für den ersten Teil der Auswertung in ihren Rollen an ihrem Platz stehen.

Auswertung mindestens 30 Minuten

Phase 1

Die Auswertung erfolgt zunächst an dem Ort, wo die Einzelnen in ihrer Rolle stehen geblieben sind. Fordern Sie sie auf, ihre jeweilige Position für sich selbst zu reflektieren:

- Schauen Sie sich um, wo Sie gerade stehen! Wie fühlt sich das an? Wo sind die anderen?

Gehen Sie nun auf das Spielfeld und sprechen Sie einzelne Personen bezüglich ihrer Position an. Dabei sollten sowohl Personen, die weit zurück geblieben sind (diese als erste!), als auch solche, die ganz vorne stehen, sowie Personen aus dem Mittelfeld angesprochen werden. (Wenn die Gruppe relativ klein ist, können auch alle befragt werden.)

- Wie fühlen Sie sich in Ihrer Rolle?
- Wie ist es, so weit vorne zu sein? Oder, wie ist es, so oft nicht voran zu kommen?
- Wann haben die diejenigen, die weit hinten blieben, gemerkt, dass die anderen schneller vorwärts kamen?
- Wann haben diejenigen, die häufig einen Schritt nach vorne machten, festgestellt, dass andere nicht so schnell vorwärts kamen wie sie?

Nachdem sich die Einzelnen zu ihrer Position geäußert haben, werden sie gebeten, ihre Rolle den anderen in der Gruppe vorzustellen.

TIPP: Die hinten Stehenden bemerken meist schnell, dass sie zurückbleiben, während die Vorderen häufig erst zum Schluss bemerken, dass andere nicht mitkommen. An dieser Stelle sollte darauf hingewiesen werden, dass auch in der Realität denjenigen in privilegierten Positionen häufig ihre Privilegien so selbstverständlich (im Sinne von „normal“) sind, dass sie sie überhaupt nicht als solche wahrnehmen. Wohingegen diejenigen in marginalisierten Positionen ihre Deprivilegierung / Benachteiligung meist alltäglich spüren.

Phase 2

Für den zweiten Teil der Auswertung sollten alle ihre Rollen „abschütteln“, „ausziehen“, „abstreifen“ oder „wegwerfen“, um aus den Rollen herauszukommen. Die weitere Auswertung findet im Stuhlkreis im Plenum statt.

Allgemein

- Wie ist es Ihnen mit der Übung ergangen?
- Konnten Sie sich in die von Ihnen gespielten Personen / Rollen hineinversetzen?
- Konnten Sie sich die jeweiligen Lebensbedingungen vorstellen? Was war unklar?
Wo waren Sie sich unsicher?
- Welche Bilder / Vorurteile hatten Sie bei bestimmten Personen? Warum?
- Wie leicht oder schwer war es einzuschätzen, ob Sie einen Schritt nach vorn machen können?
Wo waren Sie sich unsicher?
- Welche Fragen sind Ihnen besonders im Gedächtnis geblieben?

Übertragung auf die gesellschaftliche Ebene

- Was hat Sie in Ihrem Handeln (nach vorne gehen) in den jeweiligen Rollen eingeschränkt? (Bedeutung von Differenzlinien entlang von Kategorien wie Staatsangehörigkeit, Hautfarbe, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Alter, Religion, sozialer und ökonomischer Status etc.)
- Ist die Übung realistisch? Inwieweit spiegelt die Übung Ihrer Meinung nach unsere Gesellschaft wider?
- Welche Möglichkeiten zur Veränderung ihrer Situation haben die verschiedenen Individuen oder Gruppen? Worauf haben sie keinen Einfluss?
- Was sollte sich ändern? Was können wir ändern?

Mögliche Variante

Wenn mehr als 20 Teilnehmende in der Gruppe sind, können die Rollenkarten entweder doppelt vergeben werden, oder aber die überzähligen Personen werden als Beobachter_innen eingesetzt, die den Übungsverlauf sowie die Reaktionen der Personen im Auge behalten. In der Auswertung werden sie gebeten, ihre Beobachtungen mitzuteilen.

Zusammenfassung

Mögliches Fazit

Subjektive Möglichkeitsräume: Auch wenn durch soziale Positionierungen bestimmte Handlungsspielräume durch Privilegierung und Deprivilegierung festgelegt sind, haben Individuen dennoch die Möglichkeit, ihre Positionen unterschiedlich zu nutzen, denn strukturelle Begrenzungen schließen individuelle Möglichkeitsräume nicht aus. Allerdings sind trotzdem nicht alle „ihres Glückes Schmied“, denn unterschiedliche strukturelle Ausgangspositionen haben starken Einfluss auf die individuellen Handlungsspielräume.

Hinweise für die Durchführung

Was ist zu beachten?

ACHTUNG: Die Übung kann bei Einzelnen eigene Erfahrungen von Ausschluss und Handlungsbeschränkungen ins Gedächtnis rufen. Deshalb sollte genügend Zeit für die Auswertung eingeplant werden, um unterschiedliche Erfahrungen, deren Bewertungen und Konsequenzen diskutieren zu können.

Die Auswahl der Rollenkarten sollte für jede spezifische Gruppe angepasst werden.

Die hier vorgeschlagenen Rollen sind zum Teil klischeehaft. Einerseits kann dadurch das Einfühlen erleichtert werden. Andererseits werden Rollenklischees hierdurch wiederholt und nicht aufgebrochen.

Hinweis auf „positive / bestärkende“ Maßnahmen (= „affirmative action“): Aufgrund einer unterschiedlichen Ausgangslage (wie dies in der Übung deutlich wurde) kann es sinnvoll sein, bestimmte Personen oder Gruppen ungleich zu behandeln, um einen Ausgleich zu schaffen. Dies kann verdeutlicht werden anhand einer Tierfabel: Ein Elefant, eine Schnecke, ein Vogel, ein Hund und eine Maus bekommen ganz „gerecht“ die gleiche „einfache“ Aufgabe: Einen Apfel vom Baum zu pflücken. Mit dieser Geschichte wird illustriert, dass auch Gleichbehandlung bei unterschiedlichen Voraussetzungen diskriminierend sein kann.



Quelle

DGB-Bildungswerk Thüringen e. V.:
Baustein zur nicht-rassistischen Bildungsarbeit, 2010, S. 61-64
 Europahaus Aurich / Anti-Bias-Werkstatt (Hg.):
Methodenbox Demokratie-Lernen und Anti-Bias-Arbeit, 2007

AB3 Rollenkarten

Ein 18jähriger Krankenpfleger aus Leipzig.	Eine 14jährige Hauptschülerin mit Lese-Rechtschreibschwäche	Ein 22jähriger spielsüchtiger Hilfsarbeiter
Ein 48jähriger indischer Professor für Physik verheiratet 2 Kinder	Ein 72jähriger Rentner, der früher als Metallfacharbeiter angestellt war	Ein 27jähriger illegaler Einwanderer aus Ruanda ohne Arbeitserlaubnis
Ein schwerbehinderter Pfortner im Rollstuhl 51 Jahre	Eine 25jährige Tochter eines Bankdirektors. Studiert Wirtschaftswissenschaften an der Universität	Ein 17jähriger Punk, der eine Ausbildung zum Zimmermann macht
Eine 31jährige Aussiedlerin, die eine Umschulung macht	Eine 32jährige Bankangestellte muslimischen Glaubens, deren Eltern aus der Türkei eingewandert sind	Ein 34jähriger Flüchtling aus Afghanistan, der in einem Flüchtlingslager untergebracht ist
Eine 18jährige lesbische Auszubildende zur Graphikdesignerin	Ein 16jähriger Sohn einer Bauernfamilie, Realschüler	Eine 35jährige Musikerin, im 6. Monat schwanger Single
Ein 48jähriger Ausbilder im Bereich Elektrotechnik	Eine 32jährige afrodeutsche Grundschullehrerin aus München	Eine 21jährige arbeitslose alleinerziehende Mutter
Eine 53jährige Frau, die auf der Straße lebt	Ein 49jähriger arbeitsloser Ingenieur	Eine 28jährige Prostituierte HIV-positiv

AB4 Spielfragen

Können Sie ...

- ... ein Bankdarlehen bekommen?
- ... eine zahnärztliche Behandlung bekommen, wenn Sie sie möchten?
- ... sich nach Einbruch der Dunkelheit auf der Straße sicher fühlen?
- ... 5 Jahre im Voraus planen?
- ... Ihre_n Partner_in ohne Vorbehalte auf der Straße küssen?
- ... Ihren Wohnort frei wählen?
- ... offen und ohne Probleme Ihre Religion leben?
- ... bei der nächsten Kommunalwahl wählen?
- ... es sich leisten, mindestens einmal pro Woche ins Kino oder in die Kneipe zu gehen?
- ... relativ problemlos eine Wohnung finden?
- ... ein Kind adoptieren?
- ... ohne Probleme in jede Diskothek kommen?
- ... einen Urlaub im Ausland verbringen?
- ... im örtlichen Tennisverein Mitglied werden?
- ... beim Versuch einen Diebstahl anzuzeigen, faire Behandlung von der Polizei erwarten?
- ... sich sicher fühlen vor sexueller Belästigung und Übergriffen am Arbeitsplatz?

GESETZLICHE ANTIDISKRIMINIERUNGS- BESTIMMUNGEN IN DEUTSCHLAND

Ziele

Die folgenden Basistexte sollen dazu dienen den Schüler_innen eine gemeinsame Wissensbasis über die bestehende Antidiskriminierungsgesetzgebung in Deutschland zu vermitteln und den Lehrkräften Basisinformationen zum Erstellen von Präsentationen o.ä. an die Hand zu geben.

Grundgesetz Artikel 3

Der Artikel 3 des Grundgesetzes für die Bundesrepublik Deutschland, das 1949 in Kraft trat, gehört zum ersten Abschnitt (Grundrechte) und garantiert die Gleichheit vor dem Gesetz, sowie die Gleichberechtigung von Frau und Mann und verbietet Diskriminierung und Bevorzugung aufgrund bestimmter Eigenschaften.

Artikel 3 besagt

- (1) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.
- (2) Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.
- (3) Niemand darf wegen seines Geschlechts, seiner Abstammung, seiner Rasse¹, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorteilt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.

Quelle:

gesetze-im-internet.de/gg/art_3.html

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz AGG

Mit den Antidiskriminierungsgesetzen der Europäischen Union und dem 2006 verabschiedeten Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) hat der Kampf gegen strukturelle und institutionelle Diskriminierungen in Deutschland größere politische Bedeutung erlangt.

Das AGG verbietet die direkte und indirekte Benachteiligung von Menschen aufgrund folgender Merkmale (§ 1 AGG):

- Ethnische Herkunft (Menschen nicht-deutscher Herkunft oder Menschen, denen eine andere Herkunft zugeschrieben wird, z. B. aufgrund von Hautfarbe, Name etc.)
- Behinderung
- Religion oder Weltanschauung
- Geschlecht
- Sexuelle Orientierung
- Alter

Das AGG fördert die Gleichbehandlung von Menschen in Beschäftigung und Beruf und bezieht sich ferner auf Bildung und den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich Wohnraum.

¹ Aufgrund der Problematik des „Rasse“-Begriffs setzt sich das Deutsche Institut für Menschenrechte für dessen Streichung ein und empfiehlt eine alternative sprachliche Regelung.
Siehe: institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/Policy_Paper/policy_paper_16_ein_grundgesetz_ohne_rasse.pdf

Gesetzlich sind Diskriminierungen nur wegen dieser genannten Merkmale verboten und umfassen damit nicht Benachteiligungen aufgrund der sozialen Herkunft. Das Gesetz schützt somit nur vor Benachteiligung aus diesen Gründen und beachtet vorerst keine mehrdimensionale Diskriminierung bzw. Mehrfachdiskriminierung.

Formen der Diskriminierung im AGG

Menschen erleben aus verschiedenen Gründen (direkte / indirekte) Diskriminierung und Belästigungen im Alltag. Diskriminierung bedeutet in diesem Zusammenhang, dass Menschen oder Gruppen aufgrund bestimmter Merkmale schlechter oder anders durch Äußerungen und Handlungen behandelt werden als andere Menschen oder Gruppen.

Eine direkte (unmittelbare) Diskriminierung liegt nach § 3 Abs. 1 AGG vor:
„wenn eine Person eine weniger günstige Behandlung (im Sinne des § 1 AGG) erfährt, erfahren hat oder erfahren würde als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation.“

Eine indirekte (mittelbare) Diskriminierung liegt nach § 3 Abs. 2 AGG vor:
„wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen (im Sinne des § 1 AGG), es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt.“

Weiterführende Informationen

- vollständiger Gesetzestext des AGG
gesetze-im-internet.de/agg/BJNR189710006.html
- Übersicht zu gesetzlichen Antidiskriminierungsbestimmungen in Deutschland
baustein.dgb-bwt.de/PDF/C10-Antidiskriminierung.pdf



Quelle

Karima Benbrahim (Hgs.):
DIVERSITÄT bewusst wahrnehmen und mitdenken, aber wie? 2012, S. 4

**UNGLEICHHEIT IM
GLOBALEN KONTEXT**
Schwerpunkt 4

REFUGEE CHAIRS DIE WELT IN STÜHLEN

Inhaltliche Zielrichtung

Einstieg in das Thema Flucht und Migration, globale Zusammenhänge wahrnehmen, vernetztes Denken fördern, Sachverhalte aus verschiedenen Perspektiven heraus (kritisch) betrachten, bewerten und Empathie fördern, Nachdenken und Diskussion über gängige Vorstellungen zum Thema weltweite Verteilung von Reichtum und Fluchtbewegungen anstoßen

Methode

Interaktive Gruppenaktivität, Plenum

Dauer

45 Minuten

Raum

Die Übung sollte in einem möglichst großen Raum stattfinden.

Material

So viele Stühle wie Teilnehmende, Stifte, große vorbereitete Plakate mit den Kontinenten zum Auslegen, Tabelle mit den tatsächlichen Zahlen

Download: baustein.dgb-bwt.de/PDF/C8-RefugeeChair-CD.pdf unter Punkt „Datenmaterial für Teamer_innen“, S. 342ff

Ablauf

Vorbereitung

Fünf große Plakate werden mit den Namen folgender Kontinente beschriftet: Nordamerika, Südamerika, Afrika, Europa und Asien (zu Asien gehören in dieser Aktivität Australien und Neuseeland). Zusätzlich wird jeweils eine Tabelle auf die Plakate gezeichnet:

	Geschätzte Zahlen	Tatsächliche Zahlen	Differenz
Bevölkerung			
Reichtum			
Flüchtlinge			

Verteilen Sie die Kontinente-Plakate so im Raum, dass sie ihrer tatsächlichen geographischen Lage zueinander entsprechen. In der Mitte des Raumes sollte noch soviel Platz gelassen werden, dass alle Teilnehmenden mit ihren Stühlen dort hin passen.

Phase 1

Weltbevölkerung

Alle gehen mit ihren Stühlen in die Mitte des Raumes und repräsentieren die Weltbevölkerung. Die Schüler_innen sollen nun die Bevölkerung auf den einzelnen Kontinenten schätzen. Anschließend sollen sie sich einigen, wie sie sich auf die fünf Kontinente verteilen müssen, damit ihre Anzahl auf jedem Kontinent der tatsächlichen relationalen Verteilung von Menschen auf den Kontinenten entspricht.

Hat sich die Gruppe geeinigt, verteilen sich alle entsprechend auf die ausgelegten Kontinente im Raum, ohne ihre Stühle mitzunehmen. Die geschätzte Bevölkerungszahl wird nun auf dem entsprechenden Plakat notiert.

Teilen Sie nun die Zahl aus Tabelle I mit, die der tatsächlichen Bevölkerung entspricht. Diese wird ebenfalls aufgeschrieben und mit der geschätzten verglichen. Auch die Differenz wird notiert.

Anschließend wird die Verteilung im Raum gemäß der tatsächlichen Angabe korrigiert, d. h. die Schüler_innen wechseln gegebenenfalls den Kontinent. Das Zahlenverhältnis zwischen Bevölkerungszahl und Anzahl der Teilnehmenden pro Kontinent ergibt sich aus Tabelle 1-Bevölkerung.

Phase 2

Reichtum

Jetzt kommen die Stühle ins Spiel. Die Stühle repräsentieren die gesamte Menge des Welteinkommens (Bruttoinlandsprodukt). Pro Person gibt es einen Stuhl als Teil des Welteinkommens.

Die Stühle sollen nun so auf die Kontinente verteilt werden, wie die Schüler_innen die tatsächliche Verteilung des Welteinkommens schätzen. Alle Stühle werden dafür benutzt. Auch hier wird wieder die geschätzte Zahl mit der tatsächlichen aus Tabelle II verglichen und gegebenenfalls die Differenz festgestellt. Alle Zahlen werden in die Tabelle eingetragen. Die Anzahl der Stühle wird wenn nötig korrigiert (die, die auf Kontinenten zu viel sind, werden dort abgestellt, wo welche fehlen und umgekehrt).

Phase 3

Reichtum pro Kopf

Die „Weltbevölkerung“ verteilt sich nun wieder so auf die Kontinente wie in Phase I und setzt sich auf die dort aufgestellten Stühle, die das Welteinkommen und die Verteilung des Reichtums symbolisieren. Auf einigen Kontinenten sitzen nun viele Personen auf wenigen Stühlen, und auf den anderen sitzen wenige Personen auf vielen Stühlen. Dadurch wird das Verhältnis zwischen Bevölkerung und Verteilung des Reichtums weltweit bildhaft verdeutlicht. Nach dieser Phase sollte bereits eine erste Reflexionsrunde erfolgen.

Fragen:

- Hatten Sie andere Zahlen im Kopf gehabt? Wenn ja warum?
- Was denken Sie über dieses Missverhältnis?

Phase 4

Flüchtlinge

Alle gehen wieder in die Mitte des Raums, die Stühle bleiben auf den Kontinenten stehen. Die Personenzahl symbolisiert die weltweite Anzahl von Menschen, die in ein anderes Land fliehen. Jetzt schätzen die Schüler_innen, in welche Kontinente (bzw. deren Länder als Zielländer) wie viele Menschen fliehen und verteilen sich entsprechend auf die fünf Kontinente. Die Stühle symbolisieren weiterhin die weltweite Verteilung des Reichtums. Nachdem die Jugendlichen dazu aufgefordert wurden, sich zu setzen, wird die geschätzte Zahl der Flüchtlinge auf das Plakat des jeweiligen Kontinents notiert. Danach wird wieder die tatsächliche Zahl aus Tabelle III und die Differenz in die Spalte daneben eingetragen und die Schüler_innen setzen sich entsprechend der tatsächlichen Zahl auf die Stühle der Kontinente. Auf manchen Kontinenten müssen sich viele Personen wenige Stühle teilen. Klar wird: auf jedem Kontinent gibt es Fluchtbewegungen, aber die weniger reichen Länder im globalen Süden nehmen die meisten Flüchtlinge auf.

Auswertung im Plenum

Regen Sie zum Abschluss der Aktivität eine Diskussion in der Gruppe an, bspw. zu folgenden Fragen:

- Was hat Sie am meisten überrascht und warum?
- Was denken Sie über das Missverhältnis zwischen Flucht, Bevölkerung und Reichtum?
- Wie kommt es zu diesem Missverhältnis?
- Wie denken Sie darüber, aufgrund von Armut in ein anderes Land zu flüchten?
- Was denken Sie über die Politik zum Thema Flucht in Deutschland und Europa angesichts der Zahlen über die Verteilung des Reichtums weltweit?
- Was könnte getan werden?

Hinweise für die Durchführung

Was ist zu beachten?

Wichtig: Die Aktivität ist keine Wissensabfrage, sondern soll zur Diskussion anregen, indem die Verteilung von Wohlstand, Bevölkerungszahlen und Migrationsbewegungen symbolisch dargestellt wird.

Weisen Sie darauf hin, dass es innerhalb der Kontinente z. T. gravierende Unterschiede zwischen den Ländern gibt (z. B. Reichtum in Tansania versus Südafrika) und auch die Lebensbedingungen innerhalb der einzelnen Länder extrem variieren (z. B. Schweiz versus Serbien).



Quelle

DGB-Bildungswerk Thüringen e. V.:

Baustein zur nicht-rassistischen Bildungsarbeit, 2010, S. 340 - 343

LITERATUR VERZEICHNIS

Anti-Bias-Werkstatt / Europahaus Aurich (Hrsg.)
Methodenbox Demokratie-Lernen und Anti-Bias-Arbeit
 Aurich 2007

Bundeszentrale für politische Bildung
Vorurteile, Differenzierung und Diskriminierung - sozialpsychologische Erklärungsansätze
 Berlin 2012
bpb.de/apuz/130413/vorurteile-differenzierung-und-diskriminierung-sozialpsychologische-erklarungsansaeetze?p=all

DGB-Bildungswerk Thüringen e. V.
Baustein zur nicht-rassistischen Bildungsarbeit
 Erfurt 2010

Helma Lutz / Norbert Wenning
Differenzen über Differenz - Einführung in die Debatten
 in: Helma Lutz / Norbert Wenning (Hrsg.):
Unterschiedlich verschieden. Differenz in der Erziehungswissenschaft
 Leverkusen 2001

IDA NRW
Vorurteile - was genau ist das?
ida-nrw.de/vorurteile

Judy Gummich
Schützen die Antidiskriminierungsgesetze vor mehrdimensionaler Diskriminierung?
Oder: Von der Notwendigkeit die Ausgeschlossenen einzuschließen
 in: Antidiskriminierungsnetzwerk des Türkischen Bundes in Berlin-Brandenburg (Hrsg.):
QUEbERlin. Mehrfachzugehörigkeit als Bürde oder Chance? - Die Gesichter des
Queer-Seins & Migrantin / Schwarz-Seins
 Berlin 2004

Karima Benbrahim / IDA e. V. (Hrsg.)
Diversität bewusst wahrnehmen und mitdenken, aber wie?
 Düsseldorf 2012

Kinderwelten
Begriffe und Definitionen im Ansatz Vorurteilsbewusster Bildung und Erziehung.
Auf der Grundlage des Anti-Bias-Approach nach Louise Derman-Sparks
 Berlin 2005

Stiftung SPI (Hrsg.)
Vielfalt gestaltet. Handreichung zu Diversity in Schule und Berufsvorbereitung
 Berlin 2010