



Neue Impulse
für ein Engagement
in Vielfalt



Landesverband Thüringen e. V.



Workshop

Diskriminierung im Alltag und in der Einsatzstelle

für das FSJ-Begleitseminar
des DRK Landesverbands Thüringen e. V.

Impressum

Herausgeber:

Anne Frank Zentrum
Rosenthaler Str.39
10178 Berlin
Tel.:+49 (0)30 2888 656-00

Das Modul ist in Zusammenarbeit des Anne Frank Zentrums
und des DRK Landesverbands Thüringen im Rahmen des Projekts
»Neue Impulse für ein Engagement in Vielfalt« entstanden.

Mitarbeit:

Christine Wehner, Johannes Westphal, Annika Neubert, Fabian Schrader,
Bianca Ely, Julia Gross, DRK Landesverband Thüringen e.V.,
Referat Freiwilligendienste unter der Leitung von Annett Dorniok

Gestaltung: Anneke Gerloff

Das Projekt »Neue Impulse für ein Engagement in Vielfalt« wird gefördert von:



Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages



Ministerium
für Bildung,
Jugend und Sport



Thüringer Landesprogramm
für Demokratie,
Toleranz und Weltbürgerschaft

Workshop *Diskriminierung im Alltag und in der Einsatzstelle* für das FSJ-Begleitseminar des DRK Landesverbands Thüringen e. V.

Zeit: 3 Stunden (à 60 Minuten)

Ziele:

- Kennenlernen von und Auseinandersetzung mit verschiedenen Dimensionen bzw. Formen von Diskriminierung
- Bezug zur Lebenswirklichkeit der Jugendlichen in ihrem (FSJ-) Alltag herstellen
- Austausch der Jugendlichen über eigene Erfahrungen und Berührungs- punkte mit Diskriminierung
- Selbstreflexion der Jugendlichen in ihrer gesellschaftlichen Position und Erkennen eigener Handlungspotentiale

Inhaltlicher Fokus:

- Kritische Annäherung an und Auseinandersetzung mit dem Begriff Diskriminierung (Methode „Ist das Diskriminierung?“)
- Erarbeitung einer Diskriminierungsdefinition und Austausch darüber
- Darstellung einer konkreten Situation aus dem (FSJ-) Alltag, in der Diskriminierung stattfand, und Ausloten von Handlungsmöglichkeiten (Methode Forumtheater)

Inhalt

Impressum	2
Einleitung	6
Zeitlicher Ablaufplan und Kurzbeschreibung der Methoden	7
Ablaufplan	8
Kopiervorlage „Berührungspunkte mit Diskriminierung“	18
Methodenbeschreibung „Forumtheater“	19
Handreichung „Was ist Diskriminierung?“	23

Einleitung

Hauptziel des Workshops ist es, die Teilnehmer*innen darin zu unterstützen, einen Reflexionsprozess zum Thema Diskriminierung zu beginnen.

Der Prozess soll die Teilnehmer*innen in einer kurzen Zeit (drei Stunden) für das Thema in ihrem sozialen Umfeld sensibilisieren.

Dabei ist es notwendig, die individuellen Voraussetzungen der einzelnen Teilnehmer*innen zu beachten. Jede* hat ihre* Lebenserfahrung und bringt ihren* eigenen biografischen Koffer mit. Gleichzeitig bewegt sich auch die* Teamer*in in einer Gesellschaft, in der Diskriminierung stattfindet und profitiert von oder leidet auch selbst unter diesen Machtverhältnissen. Um zu vermeiden, diskriminierende Strukturen im Workshop zu reproduzieren, ist es daher wichtig, sich als Teamer*in der eigenen gesellschaftlichen Position in Bezug auf Diskriminierung bewusst zu sein. Zudem ist es sehr von Vorteil, ein breites Wissen über die gesellschaftliche Ebene von Diskriminierung zu besitzen (*siehe auch die Handreichung zu diesem Workshop*).

Ein gelungener Sensibilisierungsprozess kann nur stattfinden, wenn wir mit den Grenzen der Teilnehmer*innen achtsam umgehen.

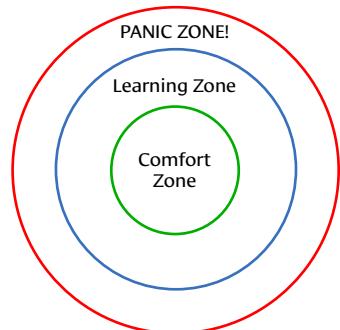
Die Teilnehmer*innen sollten während des Workshops ihre „Komfortzone“ verlassen und in ihre teilweise unkomfortable „Lernzone“ eintreten. Gleichzeitig sollten sie nicht in ihre „Alarm“- oder „Panikzone“ geführt werden. In dieser ist es schwierig, einen effektiven Reflexionsprozess zu ermöglichen.

Um das zu schaffen, beginnen wir den Workshop damit, einen möglichst sicheren Raum anzubieten. Dazu zählt besonders, zu betonen, dass alles erlaubt ist, solange die Teilnehmer*innen respektvoll miteinander umgehen. Außerdem sollte deutlich gemacht werden, dass das im Workshop Erzählte den Workshop nicht verlassen darf.

In dieser Atmosphäre fällt es Teilnehmer*innen meist leichter, über persönliche Erfahrungen zu sprechen, die sie nicht unbedingt mit jeder Person teilen wollen.

Falls die* Teamer*in lieber spontan etwas ändert will, zum Beispiel einen Teil mit einer Gruppe länger zu bearbeiten und dafür einen anderen Teil wegzulassen (oder ähnliches), ist dies völlig legitim! Jede Gruppe hat ihren Rhythmus und ihre gruppenspezifischen Bedürfnisse. Von der* Teamer*in ist gefordert, diese anzusprechen und auf sie einzugehen.

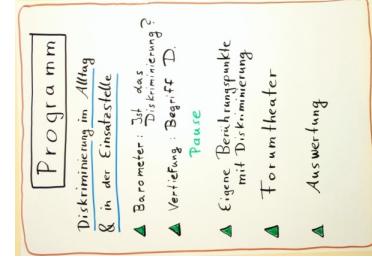
Das Modul kann sowohl in einer Groß- als auch in einer Kleingruppe (ca. 15 TN) durchgeführt werden – je nach Gruppenstruktur und bevorzugter Arbeitsweise der Teilnehmer*innen.



Zeitlicher Ablaufplan und Kurzbeschreibung der Methoden

Zeit	Methode	Was passiert?	Gruppenart
10 Min.	Hallo, Programmvorstellung, Namensrunde	Vorbereitungsarbeiten für den Workshop	
15 Min.	Annäherung an den Begriff Diskriminierung	Kennenlernen Vorstellung des Workshop-Programms	Plenum
15 Min.	Diskussion in Kleingruppen mit Visualisierung	Beispiele bewerten mit Hilfe eines Barometers	Plenum
15 Min.	Diskussion und Input	Erarbeiten eigener Definitionen von Diskriminierung	Kleingruppen
15 Min.	Pause	Auswertung der Gruppenarbeit	Plenum
10 Min.	Reflexion	Eigene Berührungspunkte der TN mit Diskriminierung	Einzelarbeit
10 Min.	Vorstellung der Methode Forumtheater		Plenum
15 Min.		Auswahl einer Szene für das Forumtheater	Kleingruppen
40 Min.	Forumtheater	Szene wird gespielt, Handlungsoptionen werden erarbeitet	Plenum
25 Min.	Diskussion	Auswertung der Methode Forumtheater	Plenum
10 Min.	Feedback	TN reflektieren den WS und geben Feedback	Plenum

Ausführlicher Ablaufplan

Zeit	ziel	Inhalt	Methode	Material	Gruppenart
		<p>Vorbereitungsarbeiten für den Workshop</p> <ul style="list-style-type: none"> • 4 Flipcharts gestalten: <ul style="list-style-type: none"> • Programm • Begriff Diskriminierung • 3 Arbeitsphasen zu Diskriminierung • Forum-Theater • Vorbereitung des Diskriminierungsbarometers <ul style="list-style-type: none"> • Moderationskoffer und 2-3 Stellwände bereitstellen • Flipcharts und Stifte für Teilnehmer*innen • Vorlage „Berührungspunkte mit Diskriminierung“ für alle TN kopieren • Großer Raum für szenische Darstellung und weiteren kleinen Raum, wo die Kleingruppe ihre Szene einüben kann 			
10 Min.	TN kennen das WS-Thema und den Ablauf des Workshops		Input	Flipchart Programm	Plenum
		<p>Die* Teamer*in stellt das Thema vor und erläutert die Ziele des Workshops.</p> <p>Die* Teamer*in stellt deutlich heraus, dass der Workshop ein geschützter Raum für den Austausch über eigene Diskriminierungserfahrungen sein soll.</p> <p>Die* Teamer*in stellt den Ablauf des WS vor und gibt Zeit für Nachfragen.</p>			

<p>15 Min.</p>	<p>Annäherung an den Begriff Diskriminierung</p> <p>TN lernen verschiedene Dimensionen von Diskriminierung kennen</p> <p>TN lernen verschiedene Dimensionen von Diskriminierung kennen</p> <p>Beispiele mit Bezug zu Einsatzstellen</p> <ul style="list-style-type: none"> Jemand fordert: Operationen bei Menschen ab 70 sollen nicht mehr von den Krankenkassen bezahlt werden. In der Kantine gibt es nur Mittagessen mit Schweinefleisch. Die jüngere Kollegin wird in Besprechungen des Kollegiums nie nach ihrer Meinung gefragt. Die FSJ'erin wird von der Chefin aufgefordert, keine „aufreizende“ Kleidung zu tragen. Eine Patientin weigert sich, von einem nicht-weißen Arzt behandelt zu werden. <p>Weitere Beispiele:</p> <ul style="list-style-type: none"> Eine Wohnungsbaugesellschaft schreibt in ihrem Ausschreibungstext, dass die Wohnungen nur an deutschsprachige Mieter*innen vergeben werden. Eine Verkäuferin spricht mit einer Frau, die nicht weiß ist, ganz einfaches Deutsch, als wäre diese ein Kind. Ein Lehrer erzählt im Englischunterricht, dass in den USA Schwarze bei Intelligenztests deutlich schlechter abgeschnitten hätten. Im Rathaus gibt es keine Rampen und Aufzüge, um die Treppenstufen zu überwinden. In einem Zug werden vom Bundesgrenzschutz ausschließlich die einzigen zwei Schwarzen Menschen kontrolliert. Eine muslimische Lehrerin darf an einer öffentlichen Schule nicht mit Kopftuch unterrichten. Die Schimpfwörter „Spast“ oder „Mongo“. Das Schimpfwort „Schwuchtel“. Jemand sagt: Frauen sind für Führungspositionen einfach nicht so geeignet wie Männer.
----------------	--

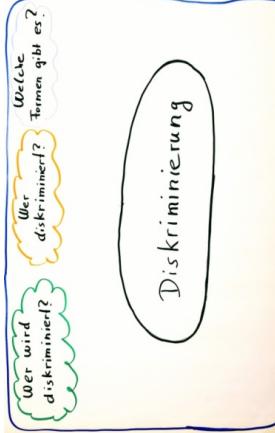
- Jemand sagt: Die Wirtschaftsflüchtlinge sollen doch ihre eigenen Länder aufbauen und sich nicht bei uns in die soziale Hängematte legen.
- Jemand sagt: Die Schwarzen haben Rhythmus im Blut.
- Jemand sagt: Die Ossis sind doch alle Jammerlappen.
- Jemand sagt: Die Juden sind besondere Menschen – das sieht man an ihren herausragenden kulturellen Leistungen.
- Jemand fragt eine Schwarze beim Kennenlernen: Woher kommen Sie?
- Woher können Sie so gut Deutsch?
- Ein Babywickeltisch ist nur in der Frauentoilette untergebracht.
- Schwule und lesbische Paare dürfen keine Kinder adoptieren.
- Jemand sagt: Die Amerikaner geben sich nicht eher zufrieden, bis sie die ganze Welt regieren.
- Jemand nennt eine Frau „Rabenmutter“, weil sie berufstätig ist und ihr Kind betreuen lässt.
- Jemand sagt: Frauen sind sozial kompetenter als Männer.
- Im Osten Deutschlands wird für die gleiche Arbeit weniger Geld bezahlt.
- In Deutschland beträgt der Anteil von Frauen unter den Professoren 5,9%.

Die* Teamer*in fragt nach jeder Aufstellung offen in die Runde, ob jemand seine eigene Positionierung kommentieren möchte.
Es kann auch hilfreich sein, einzelne TN konkret anzusprechen und sie nach ihrer Meinung zu fragen.

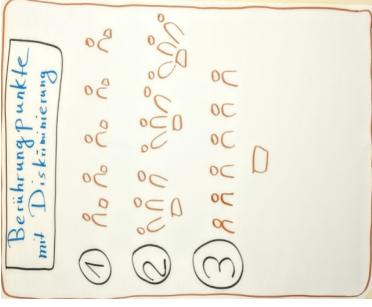
Insgesamt empfiehlt es sich, nach jeder persönlichen Meinungsabfrage zu einer These die gesammelten Aussagen zusammenzufassen, um diese der Gruppe nochmal zu spiegeln. Wichtig ist es an dieser Stelle, auf eigene Bewertungen zu verzichten.

Hinweise

Es empfiehlt sich, mit einer einfachen These anzufangen, um das Prinzip der Methode zu üben, z. B. „Ich habe heute gut gefrühstückt.“
Achten Sie bei der Auswahl der Thesen darauf, wie sich die Gruppe zusammensetzt. Wenn Sie wissen, dass es TN gibt, die selbst Teil einer diskriminierten Gruppe sind, die in einer der Aussagen angesprochen wird, lassen Sie diese Aussagen weg.

<p>Auswertungsfragen</p> <p>Wie war es für euch, sich zu positionieren? Bei welchen Aussagen fiel es euch besonders schwer /leicht? Wer bestimmt, ob eine Situation diskriminierend ist oder nicht?</p>	<p>Zwischenschritt</p> <p>Für die nächste Übung finden sich die TN in Kleingruppen zusammen. Hierfür können Sie ebenfalls das Barometer nutzen: Ordnet euch nach euren Hausnummern! Teilen Sie anschließend die jeweils etwa 4 nebeneinanderstehenden Personen als Kleingruppe ein.</p>	<p>Die Kleingruppen bekommen nun jeweils ein Plakat und Stifte mit folgenden Fragen: Wer wird diskriminiert? Wer diskriminiert? Welche gesellschaftlichen Formen von Diskriminierung gibt es? Geben Sie den TN die Aufgabe, sich zu den Fragen auszutauschen und eine Definition von Diskriminierung zu erarbeiten.</p>	<p>Kleingruppen (ca. 4 TN)</p> <p>Diskussion in Kleingruppen mit Visualisierung</p> <p>Flipchart Begriff Diskriminierung</p> 
<p>15 Min.</p> <p>TN beschäftigen sich mit dem Begriff Diskriminierung und erarbeiten eigene Definitionen</p>			

<p>15 Min.</p> <p>TN tauschen sich in der Gruppe zu den verschiedenen Begriffen aus</p> <p>TN formulieren gemeinsame Definition von Diskriminierung</p> <p>1. Auswertungsfragen:</p> <p>Wie war die Gruppenarbeit für euch? Was ist euch bei der Erarbeitung aufgefallen?</p> <p>Danach stellen sich die Kleingruppen gegenseitig ihre Definitionen vor.</p> <p>Ermutigen Sie die TN, Nachfragen zu den einzelnen Definitionen zu stellen.</p> <p>Frage an die Gruppe: Welche Unterschiede zwischen den Definitionen fallen euch auf?</p> <p>Sammeln Sie parallel an der Flipchart wichtige Schlüsselbegriffe und clustern Sie die verschiedenen Aspekte von Diskriminierung. Legen Sie dabei den Fokus auf folgende Aspekte:</p> <ul style="list-style-type: none"> • individuelle, strukturelle und institutionelle Diskriminierung • die Bedeutung von Macht, Privilegien und Ressourcen als Ursache von Diskriminierung <p>Frage: Was ist keine Diskriminierung?</p> <p>In der Handreichung zum Workshop werden die Elemente von Diskriminierung näher erläutert. Außerdem befindet sich dort ein Vorschlag zur Definition des Begriffs.</p>	<p>Diskussion und Input</p> <p>Leere Flipchart zum Sammeln und Clustern</p>	<p>Plenum</p>
<p>15 Min.</p> <p>TN kommen wieder zusammen.</p> <p>1. Auswertungsfragen:</p> <p>Wie war die Gruppenarbeit für euch? Was ist euch bei der Erarbeitung aufgefallen?</p> <p>Danach stellen sich die Kleingruppen gegenseitig ihre Definitionen vor.</p> <p>Ermutigen Sie die TN, Nachfragen zu den einzelnen Definitionen zu stellen.</p> <p>Frage an die Gruppe: Welche Unterschiede zwischen den Definitionen fallen euch auf?</p> <p>Sammeln Sie parallel an der Flipchart wichtige Schlüsselbegriffe und clustern Sie die verschiedenen Aspekte von Diskriminierung. Legen Sie dabei den Fokus auf folgende Aspekte:</p> <ul style="list-style-type: none"> • individuelle, strukturelle und institutionelle Diskriminierung • die Bedeutung von Macht, Privilegien und Ressourcen als Ursache von Diskriminierung <p>Frage: Was ist keine Diskriminierung?</p> <p>In der Handreichung zum Workshop werden die Elemente von Diskriminierung näher erläutert. Außerdem befindet sich dort ein Vorschlag zur Definition des Begriffs.</p> <p>Hinweis</p> <p>Sollten Sie merken, dass es die TN überfordert, selbst eine Definition von Diskriminierung zu entwickeln, können Sie eine bereits bestehende Definition in die Gruppe reingeben und diese mit denselben Fragen bearbeiten lassen.</p> <p>Auch Gruppen, die selbst eine Definition entwickelt haben, möchten manchmal eine „offizielle“ Definition kennenlernen. Es ist daher sinnvoll, diese immer dabei zu haben (siehe Handreichung).</p>	<p>Pause</p>	

<p>10 Min.</p> <p>TN reflektieren, in welcher Form sie selbst mit Diskriminierung in Berührung gekommen sind</p>	<p>Erklären Sie den TN, dass es im zweiten Teil des Workshops darum gehen soll, sich mit Situationen von Diskriminierung auseinanderzusetzen. Diese Auseinandersetzung erfolgt als Vorbereitung auf die Methode Forumtheater in verschiedenen Konstellationen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. allein 2. in der Kleingruppe 3. im Plenum. <p>Erklären Sie den Prozess an Hand folgender Flipchart und machen Sie deutlich, dass die ausgewählte Szene später im Forumtheater vor Publikum gespielt werden soll.</p> <p>Flipchart 3 Arbeitsphasen zu Diskriminierung</p> <p>DIN A4-Blätter „Berührungs-punkte mit Diskrimine-rung“</p> 
--	---

<p>Bitten Sie die TN, für sich selbst zu überlegen, mit welchem dieser Szenarien sie innerhalb ihrer Einsatzstelle Erfahrungen gemacht haben und diese zu notieren. Betonen Sie, dass das Blatt bei den TN bleibt und sie selbst entscheiden, was sie mit den anderen teilen wollen. Sollten einzelne TN Schwierigkeiten haben, Situationen aus der Einsatzstelle zu finden, können sie auch Situationen aus anderen Lebensbereichen auswählen. Beachten Sie, dass diese Erlebnisse für die Personen schmerzhafte Erfahrungen sein können.</p>	<p>Plenum</p>
<p>10 Min.</p> <p>TN lernen die Methode Forumtheater kennen</p>	<p>Flipchart Forum-theater</p> <p>Es folgt ein kurzer Input zur Methode Forumtheater (siehe auch <i>Methodenbeschreibung Forumtheater</i>). Mit Hilfe eines Flipcharts erklären Sie den TN die Idee des Forumtheaters und wie es sich auf Diskriminierungssituationen anwenden lässt. Betonen Sie noch einmal, dass eine real erlebte Szene ausgewählt werden soll. Dabei sollte die Person, die die Szene erlebt hat, den Entwicklungsprozess begleiten, aber nicht dieselbe Rolle einnehmen. Es bietet sich z. B. die Rolle der* Regisseur*in an. Wenn die TN keine selbst erlebte Szene finden oder es ihnen zu persönlich ist, davon zu erzählen, können sie auch eine Situation auswählen, die rein hypothetisch ist.</p>
	<p></p>

<p>Kleingruppe</p>	<p>Anschließend erklären Sie den TN, dass es nun darum gehen soll, sich in Kleingruppen über die Situationen der Einzelarbeit auszutauschen und zu überlegen, welche Situation sich dafür eignet, sie den anderen TN als Theaterszene vorzuspielen.</p> <p>Bitten Sie die TN, in Kleingruppen zusammenzukommen, einander die eigenen Szenenideen vorzustellen und eine Szene auszuwählen.</p>
<p>15 Min.</p> <p>TN tauschen sich über konkrete Situationen von Diskriminierung im (FSJ-)Alltag aus.</p> <p>TN wählen in der Kleingruppe eine Situation für das Forumtheater aus</p>	<p>40 Min.</p> <p>TN lernen die ausgewählten Szenen der anderen Gruppen kennen und entscheiden, welche gespielt werden soll.</p> <p>TN entwickeln Handlungsoptionen gegen Diskriminierung</p> <p>Hinweis Für das Auswählen der Szenen bietet es sich an, alle gesammelten Szenen mit einem Stichwort auf eine Flipchart zu schreiben. Die TN können dann einen Klebepunkt neben die Szene kleben, die sie gern inszeniert auf der Bühne sehen möchten.</p> <p>1. Die Kleingruppen kommen nun wieder im Plenum zusammen. Jede Kleingruppe stellt ihre Idee für die jeweilige Szene vor. Für eine vertiefende Auseinandersetzung mit dem Thema Diskriminierung und der Erarbeitung von Handlungsmöglichkeiten bitten Sie die Gesamtgruppe, sich für eine der vorgestellten Szenen zu entscheiden. Diese soll anschließend gespielt und näher analysiert werden. Gestalten Sie diesen Prozess behutsam und aktiv mit, da es sich um schmerzhafte Erlebnisse handeln kann. Betonen Sie ggf., dass es nicht darum geht, welche Erfahrung bzw. Geschichte die stärkste Diskriminierung darstellt, sondern darum, welche sich für das Spiel und die Analyse eignet.</p>
<p>15 Min.</p>	<p>Forumtheater</p> <p>Plenum</p> <p>Blatt mit Arbeitsauftrag für das Publikum, evtl. weitere leere Blätter für die Ideen</p> <p>Handzettel für Teamer*in mit Auswertungsfragen</p> <p>2. Nachdem eine Szene ausgewählt wurde, fragen Sie in die Runde, wer diese Szene spielen möchte. Es muss nicht die Gruppe sein, deren Szene ausgewählt wurde. Wichtig ist, dass die Person, die die Situation hineingegeben hat, mit dabei ist. Allerdings ist davon abzuraten, dass die Person, die eine eigene Diskriminierungserfahrung eingebracht hat, sich selbst spielt. Es empfiehlt sich, dass sie eine andere Rolle spielt oder sogar Regisseur*in der Szene ist. Als Regisseur*in hat sie selbst keine eigene Rolle auf der Bühne,</p>

bringt aber ihr Wissen in die Szenenentwicklung ein, da sie am besten weiß, wie sich die Szene zugetragen hat. Ob es eine* Regisseur*in gibt, entscheidet die Gruppe selbst.

3. Danach wird geklärt, wie viele Personen mit welcher Rolle für die Szene benötigt werden. Die Spieler*innen haben nun 10 Minuten Zeit, um eine Szene zu entwickeln.

4. Die TN, die im Publikum sitzen werden, bekommen ebenfalls einen Arbeitsauftrag, für den sie auch 10 Minuten Zeit haben: Findet zusammen mindestens 10 Alternativen, wie die Situation weitergehen kann!

5. Nachdem die Spieler*innengruppe ihre Szene entwickelt und das Publikum alternative Lösungen gefunden hat, kommen beiden Gruppen wieder zusammen. Das Publikum wird nun gebeten, einen „akustischen Vorhang“ zu produzieren. Dafür klatschen sich die TN erst 10 Mal abwechselnd auf die Knie und dann 3 Mal laut in die Hände. Nun kann die Szene starten.

6. Nachdem die Situation das erste Mal gespielt wurde, wird nun das Publikum zu seinen Beobachtungen befragt:
Was ist passiert? Welche Vorgeschichte hat die Situation? Welche Menschen waren beteiligt? Was waren ihre Rollen? Wie haben sie gehandelt? Was war der konkrete Auslöser für den Konflikt?

7. Anschließend wird das Publikum gefragt, welche alternative Weiterentwicklung der Situation es ausprobieren möchte. Hierfür kann es aus den zuvor überlegten 30 Handlungsoptionen eine auswählen. Außerdem muss feststehen, wer diese Handlung ausprobieren und sich in die Szene einwechseln lassen möchte. Im besten Fall ist das die Person, deren Idee gewählt wurde.

8. Nun spielen die Spieler*innen die Szenen nochmal von vorne und die Person aus dem Publikum klatscht und bringt die Situation zum Einfrieren. Sie geht auf die Bühne und löst eine* der Spieler*innen ab. Anschließend geht die Szene weiter, beeinflusst durch die Handlung der* neuen Spieler*in. Wenn es noch Zeit und Motivation gibt, können weitere Ideen auf der Bühne ausprobieren werden.

			Diskussion	Hand- zettel für Teamer*in
25 Min.	<p>Auswertung der Methode Forumtheater</p> <p>TN beschreiben, wie es ihnen in ihren jeweiligen Rollen ergangen ist.</p> <p>TN erkennen die eigene Rolle, eigene Privilegien und Handlungsspielräume in der Gesellschaft</p>	<p>Die gespielte Situation wird anhand folgender Fragen ausgewertet:</p> <p><i>Wie war es für euch, die Situationen zu spielen? Wie war es für euch als Publikum, diese Situationen von außen zu erleben? Welche Handlungsoptionen sind euch am stärksten hängen geblieben? Erlebt ihr solche Situationen in eurem Umfeld/eurer Nachbarschaft?</i></p> <p>Fragen zu eigenen Handlungsspielräumen:</p> <p><i>Was ist wichtig zu beachten, wenn wir in schwierigen und/oder gefährlichen Situationen handeln wollen? Was hindert uns vielleicht daran, etwas zu tun? Wo finden wir Unterstützung, Verbündete?</i></p>		
10 Min.		<p>TN reflektieren den WS und geben Feedback</p>		<p>Plenum</p> <p>Bitten Sie am Ende die TN, ein Wort oder eine Wortgruppe zu sagen, die ihr momentanes Gefühl am Ende des Workshops beschreibt. (alternativ: Gefühlsmonster-Karten, scan.gefuehlsmonster.de)</p>

Berührungspunkte mit Diskriminierung im Alltag und in der Einsatzstelle

Ich habe Diskriminierung erlebt.

Ich habe diskriminiert.

Ich habe Diskriminierung gesehen.

Ich habe von Diskriminierung gehört.

Methodenbeschreibung Forumtheater (nach Augusto Boal)

Handlungsoptionen in Situationen der Unterdrückung üben

Gruppengröße	Maximal 20 TN, mindestens 10
Altersstufe	Ab 14 Jahren
Zeit	90 Minuten
Benötigtes Material	Flipcharts, Moderationskarten, Stifte, optional: Requisiten, Kostüme
Ziele, Lernerfolge	<ul style="list-style-type: none">• Handlungsoptionen in diskriminierenden bzw. unterdrückenden Situationen kennenlernen und ausprobieren• Unterdrückungen und Diskriminierungen in ihren Wirkmechanismen verstehen lernen• differenzierte Rollenarbeit und Analyse von einzelnen Situationen• Verstehen von gesellschaftlichen Strukturen, aus denen Ungerechtigkeiten hervorgehen

Vorbereitungen

Für das Forumtheater brauchen Sie einen großen, freien Raum mit einer klar markierten Bühne, die Sie z. B. mit Kreppband auf dem Boden abkleben können.

Außerdem benötigen Sie einen weiteren kleinen Raum für die Szenenerarbeitung in den Kleingruppen.

Im besten Fall ist die Gruppe bereits mit der Rollenarbeit vertraut und mittels Theatermethoden aufgewärmt (siehe Empfehlungen und Hinweise).

Ablauf

1. Erklärung der Methode (10 Minuten)

Erklären Sie den Teilnehmer*innen, dass eine Kleingruppe von 3 bis 6 Spieler*innen eine diskriminierende bzw. unterdrückende Situation szenisch erarbeiten und darstellen soll. Die Situation soll dabei ganz bewusst scheitern.

Das bedeutet, dass die diskriminierte/unterdrückte Person am Ende der Szene weiterhin in der machtlosen Position ist. Diese Szene wird anschließend analysiert und erneut aufgeführt. Ab dem zweiten Durchgang kann das Publikum jedoch Menschen in ihren Rollen auf der Bühne ersetzen und mittels neuer Handlungsoptionen die Szene verändern. Mehr Details zum Ablauf finden Sie in den Unterpunkten.

2. Situationsbesprechung (15 Minuten)

Bitten Sie die Teilnehmer*innen nun, sich in Kleingruppen zusammenzufinden oder teilen Sie sie (kreativ) ein. Ziel der Kleingruppenarbeit ist es, gemeinsam eine Situation zu finden, welche die Teilnehmer*innen gern analysieren und szenisch darstellen möchten. Für die Auswahl der Situationen hilft der zuvor ausgefüllte Zettel zu den individuellen Berührungspunkten mit Diskriminierung (s. Tabelle zum Workshop „Diskriminierung im Alltag und in der Einsatzstelle“). Die Teilnehmer*innen können aber auch eine Situation auswählen, die rein hypothetisch ist. Bitten Sie die Gruppen, sich innerhalb von 10 Minuten über die Situationen auszutauschen. Jede Kleingruppe soll sich nun auf eine Situation einigen, die sie im Plenum kurz vorstellen werden.

3. Arbeit an der Szene (15 Minuten)

Holen Sie die Teilnehmer*innen wieder ins Plenum und bitten Sie die Kleingruppen, ihre jeweilige Situation den anderen kurz zu schildern. Aus den dargestellten Situationen soll nun eine bestimmt werden, welche szenisch dargestellt werden soll. Beachten Sie, dass die Auswahl einer Szene behutsam diskutiert wird, da es sich eventuell um schmerzhafte Erfahrungen der Teilnehmer*innen handelt. Die Auswahl einer Situation bedeutet nicht, dass die anderen Erlebnisse weniger „wert“ sind.

Nachdem eine Szene ausgewählt wurde, fragen Sie die Teilnehmer*innen, wer diese Szene spielen möchte, so dass alle Rollen besetzt sind. Die Spieler*innen müssen dabei nicht aus der Gruppe kommen, welche die Situation vorgeschlagen hat. Anschließend arbeiten die Spieler*innen für 10 Minuten konkret an ihrer Szene und proben diese. Auch hier sind einige Aspekte zu beachten:

- Jede Szene braucht mindestens einen Hauptcharakter (Person, die diskriminiert wird) und mindestens eine*n Gegenspieler*in (Person, die diskriminiert). Die Szenen sollen dabei nicht mit dem Konflikt beginnen, sondern eher mit einer kurzen Vorgeschichte auf ihn hinsteuern. Die Situation soll dabei scheitern, das bedeutet, dass der Hauptcharakter am Ende der Szene weiterhin machtlos bzw. in der unterdrückten Position ist.
- Jede Szene hat einen klaren Anfang und ein klares Ende. Das Ende ist ein vereinbartes Stichwort, bei welchem die gesamte Gruppe im Freeze bewegungslos auf der Bühne verharrt und die Szene damit beendet.
- Weisen Sie die Teilnehmer*innen gegebenenfalls darauf hin, dass es in der Situation nicht zu körperlicher Aggression bzw. physischer Gewalt kommen soll – diese Form von Unterdrückung lässt sich nicht auflösen.
- Bitten Sie die Teilnehmer*innen, niemals sich selbst zu spielen oder mit Klarnamen in den Szenen zu arbeiten. Jede*r Darstellende spielt eine Rolle!

Während die Kleingruppe ihre Szene bespricht und probt, erhalten die anderen Teilnehmer*innen ebenfalls eine Aufgabe: Sie sollen mindestens 10 Handlungsoptionen finden und auf Moderationskarten schreiben. Diese werden später die Grundlage für das Eingreifen in der Szene sein.

4. Aufführung und Eingreifen (25 Minuten)

Bevor die Kleingruppe ihre Szene vorspielt, bekommt sie einen „akustischen Vorhang“. Dafür klatscht sich das Publikum erst 10 Mal abwechselnd auf die Knie und dann 3 Mal laut in die Hände.

Die Kleingruppe führt nun ihre Szene einmal vollständig vor. Wenn die Szene zu Ende ist, applaudiert die Gruppe den Spieler*innen. Bedanken Sie sich bei den Darstellenden. Analysieren Sie nun gemeinsam mit dem Publikum die Szene anhand folgender Fragen:

Was ist passiert? Welche Vorgeschichte hat die Situation?

Welche Menschen waren beteiligt? Was waren ihre Rollen? Wie haben sie gehandelt?

Was war der konkrete Auslöser für den Konflikt?

Bitten Sie das Publikum nun, zu überlegen, welche der 10 Handlungsoptionen (oder auch welche neue Option) ausprobiert werden könnte. Nach der Einigung auf eine alternative Handlungsoption soll diese beim nächsten Durchgang eingebracht und die Situation damit verändert werden. Ermutigen Sie die Teilnehmer*innen, ihre Ideen selbst umzusetzen und nicht an andere zu delegieren.

Jetzt wird die Szene nochmal gespielt. Ab jetzt kann die Person aus dem Publikum die Szene jederzeit mit einem Klatschen zum Einfrieren bringen, auf die Bühne treten und eine Person aus der Szene ersetzen. Für den Wechsel wird die Person auf der Bühne angetippt. Sobald die Person aus dem Publikum den Platz der Rolle eingenommen hat, wird die Szene weitergespielt und die eingewechselte Person hat die Möglichkeit, mit ihrer Handlungsoption die Szene zu verändern. Wichtig ist hierbei, dass die eingewechselte Person die Rolle, den gesellschaftlichen Rahmen und das Thema des Konflikts nicht verändert (Ein sexistischer Übergriff eines Anwalts in einer U-Bahn kann nicht auf einmal ein homophober Kommentar einer Vorstandsvorsitzenden in einer Bar sein).

Genauso wenig kann die* Gegenspieler*in der Szene nach einer Auswechselung auf einmal eine Freundschaft zum Hauptcharakter wollen).

Analysieren Sie die Veränderungen gemeinsam mit dem Publikum, sobald die Szene mit der eingewechselten Person durchgespielt wurde:

Was hat sich verändert?

Welche Strategie hat die eingewechselte Person verfolgt?

Ist diese Handlungsoption realistisch? Warum (nicht)?

Bitten Sie auch die Darstellenden, sich dazu zu äußern, wie sie sich mit den Veränderungen in der Szene gefühlt haben.

Ermutigen Sie die Teilnehmer*innen dazu, verschiedene Handlungsoptionen auszuprobieren und das Forumtheater als Übungsplatz zu nutzen. Alle Handlungsoptionen sind zunächst zulässig, sofern sie realistisch umsetzbar wären. Sollten aus dem Publikum „magische Lösungen“ („Ein Drache wird gerufen und frisst die* Gegenspieler*in in der U-Bahn“) eingeworfen werden, thematisieren Sie diese sofort. Fragen Sie das Publikum, ob diese Optionen tatsächlich in der Realität umsetzbar wären.

Als Moderator*in bewegen Sie sich also im Feld zwischen Ermutigen zu Handlungen und konstruktivem Anzweifeln ihrer Realisierbarkeit. Sie sind jedoch nicht Regisseur*in der Situation: Die Teilnehmer*innen sind die Expert*innen ihrer eigenen Realität und stehen im Mittelpunkt.

Zum erneuten Start der Szene bitten Sie die Kleingruppe jeweils zurück in ihre Ausgangskonstellation.

Nach Beendigung der Spielphase bitten Sie die Teilnehmer*innen, ihre Rolle abzuschütteln.

5. Gesamtauswertung (ca. 25 Minuten)

Bitten Sie die Teilnehmer*innen zur Gesamtauswertung der Methode in einen Kreis. Danken Sie allen Teilnehmer*innen für ihre Kreativität und dafür, dass sie diese Situationen miteinander geteilt haben.

Werten Sie die Methode mit allen gemeinsam aus. Empfehlenswert ist es, zunächst auf die gespielten Szenen einzugehen:

Wie war es für euch, die Situationen zu spielen?

Wie war es für euch, als Publikum, diese Situationen von außen zu erleben?

Welche Handlungsoptionen sind euch am stärksten hängen geblieben?

Erlebt ihr solche Situationen in eurem Umfeld/eurer Nachbarschaft?

Anschließend erweitern Sie den Rahmen durch Fragen nach Handlungsoptionen:

Was ist wichtig zu beachten, wenn wir in schwierigen und/oder gefährlichen Situationen handeln wollen?

Was hindert uns vielleicht daran, etwas zu tun?

Wo finden wir Unterstützung, Verbündete?

Empfehlungen und Hinweise

1. Spaß nicht vergessen: Forumtheater ist Theater!

Geben Sie den Teilnehmer*innen den Freiraum, kreativ und detailliert an ihren Szenen und Rollen zu arbeiten. Eine motivierte Gruppe mit Spaß an der Theaterarbeit wird viel eher Handlungsoptionen einwerfen und somit das Lernziel erreichen als eine unmotivierte Gruppe, die niemals lacht. Es geht dabei nicht darum, sich über andere und ihre Erfahrungen lustig zu machen, sondern die Arbeitsmotivation aufrecht zu erhalten.

2. Aufwärmten

Vor diesem Hintergrund ist es empfehlenswert, die Gruppe mit theaterpädagogischen Methoden aufzuwärmen. Ein breites Angebot an Übungen und Spielen finden Sie online im Improwiki: improvwiki.com/de.

Die Übung „Ich bin ein Baum“ eignet sich z.B. sehr, um auf niedrigschwellige Art die Spielfreude der Gruppe zu wecken:

improvwiki.com/de/wiki/improtheater/ich_bin_ein_baum

Thematische Übungen bietet außerdem Boals „Arsenal des Theaters der Unterdrückten“ aus „Übungen und Spiele für Schauspieler und Nicht-Schauspieler“ (siehe Literaturliste).

3. Prozessorientierung und Fokus auf die Analyse

Forumtheater ist ein Übungsplatz für die Realität, aber Forumtheater ist niemals DIE Realität. Viel eher geht es darum, die Ausprägungen von Unterdrückungen und Diskriminierungen zu analysieren, sie erkennbar und verstehtbar zu machen, um ihnen besser begegnen zu können. Alle Handlungsoptionen müssen deshalb kritisch hinterfragt werden. Dennoch geht es um die Aktivierung der Teilnehmer*innen, bei unterdrückenden Situationen handlungsfähig zu bleiben und ihre Palette an Handlungen auszubauen.

4. Reproduktionen von Diskriminierung begegnen

Forumtheater lebt davon, die Realität der unterdrückenden und diskriminierenden Situationen und daran beteiligter Akteur*innen so detailliert wie möglich zu reproduzieren – nur so kann sie umfassend analysiert, verstanden und auf der Bühne veränderbar gemacht werden. Deshalb kann es während der Methode dazu kommen, dass sich Menschen mit den dargestellten Inhalten sehr unwohl fühlen bzw. sogar getriggert werden, sie also eine bereits erlebte diskriminierende Situation erneut emotional durchleben. Ermutigen Sie die Teilnehmer*innen dazu, sich mit den Inhalten auseinanderzusetzen, respektieren Sie aber auch, wenn die Teilnehmer*innen an ihre Grenzen kommen und diese kommunizieren.

Hier ist wichtig zu betonen, dass Forumtheater keine Theatertherapie ist – statt zurückzublicken und zu verarbeiten, fokussiert Forumtheater eher die Zukunft und schaut darauf, wie zukünftige Situationen beeinflusst werden können.

5. Und wenn niemand spielen will?

Die Phase, in der die Teilnehmer*innen gefragt werden, wer sich vorstellen kann, die ausgewählte Szene zu spielen, ist häufig besonders aufregend. Denn tatsächlich lässt sich vorher nur schwer einschätzen, wer wirklich bereit ist, „auf die Bühne“ zu gehen.

Sollte sich niemand oder zu wenige TN melden, gibt es dennoch einige Tricks zur Motivation und zum Abbauen von möglichen Hemmschwellen:

- Betonen Sie, dass es nicht darum geht, „gut zu spielen“, vielmehr steht das Ausprobieren von Handlungsoptionen im Vordergrund.
- Verstehen und vermitteln Sie den Workshop als Angebot, etwas Aktives – abseits des frontalen Lernens – zu gestalten.
- Sprechen Sie mit den Teilnehmer*innen die Szene durch und geben Sie die Verantwortung auch in die Gruppe:
Wer kann sich was vorstellen?
Was braucht ihr zum Spielen?
- Um den Abstand zwischen „Bühne“ und Publikum zu verkleinern, kann die Szene auch im Sitzen gespielt werden, dafür setzen sich Publikum und Spieler*innen in zwei gegenüberliegende Reihen und sprechen die Szene eher in Form eines Dialogs.

„Bühne“ o o o o o
Publikum o o o o o o o o o o o o o

Literaturliste

Zur Entstehungsgeschichte und zum besseren Verständnis der Methode empfehlen sich folgende Bücher:

Boal, Augusto (1982): Theater der Unterdrückten. Berlin: Suhrkamp Verlag.

Boal, Augusto (1998): Übungen und Spiele für Schauspieler und Nicht-Schauspieler. Berlin: Suhrkamp Verlag.

Was ist Diskriminierung?

1. Diskriminierung im Überblick

Das Wort Diskriminierung hat seine sprachliche Wurzel im Lateinischen und bedeutet neben „unterscheiden, trennen“ auch „herabwürdigen, schlechter behandeln“ sowie „aus der eigenen Gruppe aussondern“.

Der Begriff ist aber auch mit „urteilen“ verknüpft.

Allgemein bedeutet Diskriminierung demnach die Abwertung oder den Ausschluss bestimmter Gruppen in bzw. aus der Gesellschaft durch andere bestimmte Gruppen aufgrund eines Urteils.

Folgende Definition bietet sich für die Arbeit mit Gruppen an:

Diskriminierung ist die Ungleichbehandlung auf Basis von Kategorien wie ethnische Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, Religion, sexuelle Orientierung, sozialer Status oder Behinderung. Der Grund dafür sind häufig verbreitete und gesellschaftlich akzeptierte (meist negative) Vorstellungen über bestimmte Gruppen oder gesellschaftliche Normen. Diskriminierung kann sich latent oder offen zeigen, z. B. als Kontaktvermeidung, Benachteiligung beim Zugang zu Gütern und Positionen, als Boykottierung oder als persönliche Herabsetzung. Die Durchsetzung von Diskriminierung setzt in der Regel soziale, wirtschaftliche, politische oder publizistische Macht voraus.

Diese Definition basiert auf www.storiesthatmove.org/de/glossar
und www.idaev.de/recherchetools/glossar/?no_cache=1

Wie entsteht Diskriminierung?

Weil Abwertung und Ausschluss nur durch die Feststellung von vermeintlichen Eigenschaften oder Merkmalen sowie Zuordnung zu einer Gruppe (Kategorisierung) möglich ist, liegt der Diskriminierung die Markierung und Stigmatisierung zugrunde. Markierung und Stigmatisierung betreffen dabei stets beide, die ausschließende und die ausgeschlossene Gruppe (Weiß und nicht-weiß, Jude und Nicht-Jude usw.).

Bei der Kategorisierung handelt es sich also um eine spezifische Urteilsform, die den Zweck hat, Menschen zu diskriminieren. Vorurteile können als Ergebnisse solch vorbewusster Kategorisierung verstanden werden und scheinen häufig spontan wahr, plausibel und eine normale Ansicht zu sein. Sie sind jedoch auch Teil diskriminierender Prozesse, denn bei ihnen handelt es sich nicht um zufällige persönliche Fehleinschätzungen, sondern sie sind vielmehr Ausdruck von Verallgemeinerungen, die in der Gesellschaft allgemein als wahr anerkannt werden. Die bestimmten Kategorien sind aber historisch veränderbar. Historische Veränderbarkeit ist zum Einen dann vorausgesetzt, wenn davon ausgegangen werden soll, dass Diskriminierungen abzuschaffen sind. Zum Anderen treten einige Diskriminierungsformen erst zu bestimmten historischen Epochen auf. Beispiel: Rassismus in der Moderne (Mit der Aufklärung entstand die wissenschaftliche „Rasseforschung“, durch deren Kategorien es erst möglich wurde, die Existenz verschiedener Menschen-Rassen anzunehmen).

Wie wird Diskriminierung wirkmächtig?

Kategorisierungen sind davon abhängig, dass sie von einer Mehrheit als wahr anerkannt werden. Wenn das der Fall ist, werden sie sozial wirkmächtig, d. h. sie setzen sich durch. Beispiel: Dass alle Juden viel Geld besäßen, muss zunächst allgemein anerkannt werden.

Soziale Wirkmächtigkeit ist durch den Besitz bestimmter Ressourcen bedingt. Dieser versetzt Personen in die Lage, die Macht auszuüben, die Kategorien für bestimmte Personengruppen zur Anerkennung bringt. Diskriminierung ist somit strukturell verankert. Beispiel: Die Markierung von Jüdinnen und Juden im Nationalsozialismus mit dem sogenannten „Judenstern“ durch die NSDAP war „notwendig“, weil Jüdinnen und Juden die Merkmale, die ihnen pauschal zugeschrieben wurden, nicht tatsächlich besaßen (z. B. ein bestimmtes äußeres Erscheinungsbild, welches die Nationalsozialisten für „typisch jüdisch“ erklärten).

Weil die Durchsetzung von Kategorisierungen an den Besitz von bestimmten Ressourcen geknüpft ist, ist die Kategorisierung gleichzeitig immer auch diskriminierend. Denn eine Kategorisierung wird dann von einer Macht-position gegen eine Ohnmachtsposition durchgesetzt. Ein asymmetrisches Machtverhältnis ist aber schon die Diskriminierung, insofern die Ohnmachtsposition sich nicht selbstbestimmen kann. Der Kategorisierung liegt also vielmehr ein diskriminierendes Besitzverhältnis an Ressourcen zugrunde, aus dem wiederum ein asymmetrisches Machtverhältnis resultiert.

Dementsprechend gibt es bei Diskriminierung immer zwei Perspektiven: einerseits die Macht- und andererseits die Ohnmachtsposition. Die Ohnmachtsposition ist von der Diskriminierung betroffen und heißt daher Betroffenenperspektive. Damit Diskriminierung nicht reproduziert, d.h. nicht weiter erzeugt wird, sollte zunächst vom Prinzip der Betroffenenperspektive ausgegangen werden. Das heißt, darüber, wann eine Äußerung oder Handlung als diskriminierend empfunden wird, entscheiden zunächst diejenigen, denen die Diskriminierung widerfährt.

Wo und wie findet Diskriminierung statt?

Diskriminierung kann, wenngleich sie immer strukturell verankert ist, auf verschiedenen Ebenen stattfinden: strukturell, institutionell, individuell.

Individuelle Diskriminierung geht von einer Einzelperson aus, die eine Person einer bestimmten Differenzierungskategorie zuordnet und daher abwertet oder ausschließt. Beispiel: Physische oder psychische Gewalttaten gegen Nicht-Weiße.

Institutionelle Diskriminierung geht von einer gesellschaftlichen Institution aus, die eigentlich zum Grundsatz der Gleichbehandlung verpflichtet ist, diesen aber missachtet. Beispiel: Wohnungsabsagen öffentlicher Wohnungsbaugesellschaften aufgrund der Herkunft, rassistische Polizeikontrollen, fehlende Barrierefreiheit in Ämtern.

Die Grundlage *struktureller Diskriminierung* ist ein bestimmtes gesellschaftliches System, das den Ausschluss und die Abwertung der kategorisierten Gruppen erzeugt. Beispiel: Rassistische Gesetzgebungen, Ausschluss der Jüdinnen und Juden aus Handwerksberufen.

Die drei Artikulationsformen besitzen oft Überschneidungen, das heißt, Menschen können auf allen drei Ebenen von Diskriminierung betroffen sein, da sie in der Gesellschaft immer sowohl Privatpersonen als auch Staatsbürger sind.

Von Diskriminierung sind Personen darüber hinaus ungleichmäßig betroffen, da die Menge an diskriminierenden Eigenschaften, mit der eine Person kategorisiert wird, variieren kann. Diese Eigenschaften werden als Differenzierungskategorien bezeichnet. Dabei kann eine Person anhand verschiedener Differenzierungskategorien diskriminiert sein. Beispiel: So ist ein Schwarzer („Rasse“) Mann (Geschlecht) mit akademischem Abschluss und Arbeitsstelle (Klasse) anders diskriminiert als eine arbeitslose weiße Frau. Der Ansatz, die Verschränkung unterschiedlicher Differenzierungskategorien bei der Diskriminierung zu beachten, wird in der Diskriminierungsforschung als Intersektionalität bezeichnet. Intersektionalität bedeutet dabei konkret, dass Differenzierungskategorien nicht einfach mengenmäßig addiert werden können, um zu bestimmen, wie stark eine Person von Diskriminierung betroffen ist.

„Das ist doch ein Kompliment!“ – Diskriminierung mit positiver Konnotation

Diskriminierung findet nicht immer mit negativer, sondern oftmals auch mit positiver Konnotation statt.

Beispiel: Dass alle Jüdinnen und Juden reich seien, bezeichne ihr besonderes Geschick bei Geldgeschäften.

Es ist aber klar, dass weder alle Jüdinnen und Juden reich sind noch ein besonderes Geschick im Umgang mit Geld besitzen. Diese Kategorisierung ist also ein Vorurteil, durch das „die“ Juden von der urteilenden Gruppe unterschieden und daher diskriminiert werden. Oder: „Nur eine Frau, die sich richtig um ihre Kinder kümmert, ist eine echte Frau.“ Hier wird aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit eine bestimmte Position im gesellschaftlichen Arbeitsprozess unterstellt. Auch dies ist diskriminierend, weil Frauen damit konkret aus dem Arbeitsleben ausgeschlossen werden. Positive Diskriminierung hat also denselben Zweck wie negative Diskriminierung – die Abwertung einer Person. Hierbei wird aber dieser Zweck durch die Zuschreibung einer positiven Eigenschaft verdeckt.

Diskriminierung – ja oder nein?

Unter den Begriff Diskriminierung fallen demnach nicht notwendigerweise alle möglichen Abwertungen.

Beispiel: Abwertungen auf der Grundlage eines ästhetischen Urteils (Geschmacksurteils) sind immer nur dann diskriminierend, wenn sie auf dem Besitz von Ressourcen beruhen, die die Abwertung sozial wirkmächtig machen. Andernfalls sind Geschmacksurteile rein subjektiv. Die Abwertung eines Musikgeschmacks oder Kleidungsstils ist also immer dann diskriminierend, wenn die Kritik nicht den Geschmack oder Stil betrifft, sondern eine dahinter vermutete Klassen- oder Geschlechtszugehörigkeit o. ä. steckt. Beispiel: „Der Mann dort sieht aus wie eine Frau.“ Oder: „Im Rap können die Leute nicht einmal richtig Sätze formulieren, das ist schlechte Musik.“

Nicht bei jeder Auseinandersetzung, jedem Streit oder jeder Beleidigung handelt es sich jedoch um eine Form von Diskriminierung. Ausschlaggebend für die Verwendung des Diskriminierungsbegriffs ist auch hierbei das Vorhandensein eines strukturell asymmetrischen Machtverhältnisses, welches sich in einer oder mehreren Differenzierungskategorie(n) ausdrückt. So kann eine Beleidigung auch diskriminierend sein, sie ist dies jedoch nicht notwendigerweise.

Auch der Begriff Mobbing ist nicht mit dem der Diskriminierung synonym zu verwenden. Während Diskriminierung strukturell innerhalb der Gesellschaft verankert ist und anhand von Differenzierungskategorien verläuft, spielt sich Mobbing auf der individuellen Ebene ab. Es herrscht zwar auch hier ein Ungleichgewicht der Kräfte vor, dieses wird jedoch nicht gesellschaftlich wirkmächtig.

Wie bei Geschmacksurteilen und Beleidigungen gilt jedoch auch hier: Gezielte und dauerhafte Schikane einer Person aufgrund von gesellschaftlich wirkmächtigen Kategorisierungen und Zuschreibungen (Religion, „Hautfarbe“, Klassenzugehörigkeit) sind diskriminierend und sollten nicht mit dem Begriff Mobbing bezeichnet werden, da dieser die gesellschaftliche Dimension der Angriffe vernachlässigt.

2. Differenzierungskategorien

Unter Differenzierungskategorien werden Kategorisierungen verstanden, die gesellschaftlich besonders einflussreich sind. In der Wissenschaft bestehen unterschiedliche Auffassungen darüber, wie viele Differenzierungskategorien es gibt und welche Bedeutung diese haben. Deshalb kann die untenstehende Liste keine Vollständigkeit beanspruchen, sie dient jedoch trotzdem zur Verdeutlichung einiger gesellschaftlich wirkmächtiger Kategorisierungen.

Bei den Differenzierungskategorien ist zudem zu beachten, dass stets Fremdzuschreibungen über die Zugehörigkeit zu einer diskriminierten Gruppe bestimmen und nicht die Selbstwahrnehmung oder -bezeichnung einer Person.

So ist nicht ausschlaggebend, ob sich eine Person selbst als gläubige Jüdin oder Schwarz versteht, sondern ob ihr zugeschrieben wird, jüdisch oder Schwarz zu sein.

Die folgenden Aufzählungen beziehen sich v. a. auf Differenzierungskategorien innerhalb Deutschlands.

Differenzierungs-kategorie	Diskriminierte	Nicht-Diskriminierte
Geschlecht (Sex/Gender)	Frauen	Männer
Geschlechtsidentität	Trans*, Inter*, genderqueere Menschen	Cis-Personen
„Rasse“/„Hautfarbe“	Schwarze Menschen, Menschen mit Migrationshintergrund, People of Color	Weiße Menschen
Klasse/Sozialer Status	Arme Menschen, gering verdienende Menschen, erwerbslose Menschen	Besitzende Menschen, gut verdienende Menschen, ...
Jüdische Zugehörigkeit	Jüdische Menschen	Nicht-jüdische Menschen
Religion	Muslimische, jüdische, buddhistische Menschen; Zeugen Jehovas	Christliche Menschen, nicht-gläubige Menschen
Generation/Alter	Kinder, alte Menschen	Erwachsene zwischen ca. 20 und 50 Jahren
Sexuelle Orientierung	Homosexuelle, bisexuelle, nicht-heterosexuelle Menschen	Heterosexuelle Menschen
Gesundheit	Chronisch kranke Menschen	Menschen ohne/mit wenig gesundheitlichen Beschwerden
Beeinträchtigung	Menschen mit „Behinderungen“	Menschen ohne „Behinderungen“
Sprache	Menschen mit türkischer, kurdischer, russischer, polnischer, ... Erstsprache	Menschen mit deutscher oder west-europäischer Erstsprache
Aussehen	Dem Schönheitsideal nicht entsprechend	Dem Schönheitsideal entsprechend
Bildung	Menschen ohne Schulabschluss/ ohne Ausbildung/ mit Haupt- oder Sonderschulabschluss	Menschen mit (Fach-) Abitur, Studium, Ausbildung
Nation/Staat	Menschen mit türkischer, iranischer, ... Staatsbürgerschaft, Staatenlose	Menschen mit deutscher oder west-europäischer Staatsbürgerschaft
Besitz/finanzieller Status	Menschen ohne ausreichendes Einkommen	Menschen mit ausreichendem Einkommen
Globale Positionierung	Menschen aus südlichen/östlichen Ländern	Menschen aus westlichen Ländern
Sesshaftigkeit	Dauerhaft umherziehende Menschen, obdachlose Menschen	Menschen mit festem Wohnsitz
Ethnizität	Ethnisierte Minderheiten	Mehrheitsangehörige
Ost-West	Ost	West
(Haupt-) Verantwortung für Kinder	Verantwortung für Kinder	Keine Verantwortung für Kinder

Quellen:

Vgl. Europahaus Aurich (Hg.): Methodenbox Demokratie-Lernen und Anti-Bias-Arbeit. Grundverständnis/Machtverhältnisse in der Gesellschaft, Aurich 2007, S. 5.

Vgl. Jugend für Europa (Hg.): More than Culture. Diversitätsbewusste Bildung in der internationalen Jugendarbeit, Bonn 2014, S. 14.

3. Weiterführende Informationen

Literatur zum Thema Diskriminierung

Dieckmann, Janine: Was ist Diskriminierung? Über illegitime Ungleichbehandlung, Demokratie und Sand im Getriebe. (16 Seiten)

Online unter: www.idz-jena.de/fileadmin/user_upload/10_Dieckmann_Diskriminierung.pdf
[letzter Zugriff am 31. 07. 2017]

Dr. Janine Dieckmann gibt in ihrem Text auf wenigen Seiten einen kurzen allgemeinen Überblick zum Thema Diskriminierung, der zudem empirische Erhebungen speziell zur Situation in Thüringen berücksichtigt. Es wird deutlich, inwiefern Diskriminierung auf verschiedenen Ebenen stattfindet und welche verschiedenen Erklärungsansätze es für Diskriminierung gibt.

Scherr, Albert/El-Mafaalani, Aladin /Yüksen, Gökçen (Hg.):

Handbuch Diskriminierung, Wiesbaden 2017. (833 Seiten)

Das *Handbuch Diskriminierung* stellt eine umfassende Informationsquelle zum Thema Diskriminierung dar.

Es bietet sich weniger an, um einen schnellen Überblick zum Thema zu gewinnen, ist jedoch durch seine Struktur dazu geeignet, zu spezifischen Aspekten, die das Thema Diskriminierung betreffen (s. u.), einen Einblick zu gewinnen. Es finden sich in jeweils einzelnen Texten interdisziplinäre Ansätze der Diskriminierungsforschung (soziopsychologische, sprachwissenschaftliche, rechtswissenschaftliche, erziehungswissenschaftliche etc.), die über die Ursachen, Formen und Folgen von Diskriminierung aufklären sowie Erläuterungen zu verschiedenen Formen von Diskriminierung (Rassismus, Antisemitismus, Sexismus etc.).

Soiland, Tove: Die Verhältnisse gingen und die Kategorien kamen.

Intersectionality oder Vom Unbehagen an der amerikanischen Theorie

Online unter: portal-intersektionalitaet.de/theoriebildung/ueberblickstexte/soiland/

[letzter Zugriff am 30. 07. 2017]

Dr. Tove Soiland gibt in ihrem Text einen Überblick über das Konzept der Intersektionalität, das in Bezug auf die Verschränkungen verschiedener Diskriminierungsformen oft eine Rolle spielt und gibt daran anschließend einen Einblick in mögliche Formen der Kritik (So werden Organisationsprinzipien gesellschaftlicher Produktion zu Eigenschaften transformiert und die daraus resultierenden Positionierungen zu einer Frage der Identität Einzelner oder Gruppen).

Ansprechpartner*innen für Opfer von Diskriminierung und für demokratisches Engagement gegen Diskriminierung in Thüringen

ezra – Mobile Beratung für Opfer rechter, rassistischer und antisemitischer Gewalt

Online unter www.ezra.de

ezra ist als Beratungsstelle Ansprechpartner für Menschen, die aufgrund von rassistischen oder antisemitischen Motiven, aufgrund ihrer sexuellen Orientierung und Geschlechtsidentität, aufgrund ihrer Beeinträchtigung, sozialen Benachteiligung, religiösen Zugehörigkeit oder Aktivitäten gegen die extreme Rechte angefeindet, diskriminiert oder angegriffen werden. Dabei steht ezra parteilich an der Seite der Betroffenen und sieht seine Aufgabe über die individuelle Beratung hinaus auch darin, die Perspektive der Opfer in die gesellschaftliche Auseinandersetzung einzubringen.

Flüchtlingsrat Thüringen e. V.

Online unter www.fluechtlingsrat-thr.de/aktuelles

Der Flüchtlingsrat Thüringen stellt Beratungs- und Antragshilfen für Geflüchtete zur Verfügung. In verschiedenen Projekten arbeitet der Flüchtlingsrat Thüringen in den Bereichen Beratung, Vernetzung und Qualifizierung mit Multiplikator*innen der Flüchtlingsarbeit und mit Geflüchteten (z.B. zur Schaffung von Zugängen zu Bildung etc.).

Moabit – Mobile Beratung in Thüringen. Für Demokratie – gegen Rechtsextremismus

Online unter www.mobit.org

Moabit berät und unterstützt Menschen, die sich in Thüringen gegen Rechtsextremismus, Rassismus, Antisemitismus und für demokratische Werte engagieren wollen. Dabei steht neben der Vermittlung von Wissen die Stärkung von Handlungskompetenzen und Eigeninitiative im Vordergrund. Moabit hat es sich zur Aufgabe gemacht, eine demokratische, emanzipatorische Kultur vor Ort zu stärken.

IDZ – Institut für Demokratie und Zivilgesellschaft –

Thüringer Dokumentations- und Forschungsstelle gegen Menschenfeindlichkeit

Online unter www.idz-jena.de

Das IDZ widmet sich den Aufgaben des Erkenntnistransfers zwischen Wissenschaft, Politik und Zivilgesellschaft sowie der gemeinsamen Entwicklung, Realisierung und Dissemination von Forschungsprojekten zur Förderung der demokratischen Kultur. Es hat einen Forschungsschwerpunkt auf Diskriminierung, bei dem es darum geht, antidemokratische und menschenfeindliche Handlungen und Prozesse in Thüringen sichtbar zu machen, zu untersuchen und Gegenstrategien bzw. Handlungsorientierungen zu entwickeln.

Methoden zu Diskriminierung, Rassismus, Antisemitismus und Empowerment

Anti-Bias-Werkstatt

Online unter www.anti-bias-werkstatt.de/?q=de/content/was-ist-der-anti-bias-ansatz

Der Ansatz der Anti-Bias-Werkstatt zielt darauf, für das Themenfeld Diskriminierung zu sensibilisieren, Mechanismen und Funktionsweisen auf subjektiver und gesellschaftlicher Ebene zu verstehen und die eigenen Perspektiven, Handlungsweisen und Positionierungen in ihrer Verstrickung mit gesellschaftlich vorherrschenden Selbstverständlichkeiten kritisch zu reflektieren. Dabei soll eine intensive erfahrungsorientierte Auseinandersetzung mit Macht und Diskriminierung ermöglicht werden und die Entwicklung alternativer Handlungsansätze zu diskriminierenden Kommunikations- und Interaktionsformen gefördert werden.

Baustein zur nicht-rassistischen Bildungsarbeit (DGB Thüringen)

Online unter www.baustein.dgb-bwt.de/Inhalt/index.html

Der Baustein zur antirassistischen Bildungsarbeit ist ein bewährtes pädagogisches Konzept zur Annäherung an verschiedene Formen von Diskriminierung (Rassismus, Antisemitismus etc.). Er ermöglicht durch Planungshilfen und Hintergrundinformationen, die online zu finden sind, einen einfachen Einstieg in pädagogische Arbeit, die Diskriminierung ernst nimmt und Handlungsoptionen entwickeln will. In Bezug auf Diskriminierungserfahrungen tauchen im Baustein Situationen auf, die speziell an der Lebensrealität von Jugendlichen orientiert sind.

Lernmaterialien des Anne Frank Zentrums für Jugendliche ab 14 Jahre

»Flucht im Lebenslauf – Biografisches Lernen mit Jugendlichen«

Online unter www.annefrank.de/flucht

Das Lernmaterial erzählt die Lebensgeschichten von drei geflüchteten Menschen aus Geschichte und Gegenwart: Anne Frank aus Deutschland, Hava aus dem Kosovo und Marah aus Syrien. Das Material thematisiert die Komplexität von Flucht und Ankommen und sensibilisiert für historische Kontinuitäten von Rassismus, Diskriminierung und Antisemitismus. Es eröffnet Reflexionsräume zur Lebensrealität geflüchteter Menschen. »Flucht im Lebenslauf« eignet sich für den Einsatz im Unterricht und außerschulische Kontexte.

»Stories that Move –Toolbox gegen Diskriminierung«

Online unter www.storiesthatmove.org

Antisemitismus, Rassismus und Diskriminierung erleben derzeit in ganz Europa ein starkes Aufleben und beeinflussen auch das Leben junger Menschen.

Die Online-Toolbox »Stories that Move« wurde von Expert*innen aus 7 europäischen Ländern entwickelt. Das Material regt Schüler*innen dazu an, sich mit den Themen Vielfalt und Diskriminierung auseinanderzusetzen, ihre eigenen Positionen und Entscheidungsmöglichkeiten zu reflektieren und für eine plurale Gesellschaft aktiv zu werden. Dabei werden interaktive Online-Übungen mit Gruppenarbeiten kombiniert.

»Fluchtpunkte. Bewegte Familiengeschichten zwischen Europa und Nahost«

Online unter www.annefrank.de/fluchtpunkte

Schulische Auseinandersetzungen über den Nahen Osten erschöpfen sich häufig in einer Engführung auf den Konflikt zwischen Israelis und Palästinenser*innen. Das Lernmaterial »Fluchtpunkte« stellt den Nahen Osten als geografischen und politischen Raum in einen größeren Zusammenhang. Anhand von Lebensgeschichten mit Migrations- und Fluchterfahrung werden Verflechtungen der deutschen und österreichischen Geschichte mit jener des arabisch-jüdischen Nahen Ostens aufgezeigt. Der biografische Ansatz erleichtert Jugendlichen die Annäherung an die vielfältigen geschichtlichen Zusammenhänge und ermöglicht Diskussionen über geschichtliche und politische Prozesse sowie über Identitätsbilder und Geschichtserzählungen. Die zentralen Themen des Lernmaterials sind Flucht und Migration sowie Rassismus und Antisemitismus.

www.annefrank.de
 [annefrankzentrum](#)
 [annefrankzentrum](#)