

DISKRIMINIERUNG UND FRIEDEN

Der positive Friedensbegriff zeichnet sich neben der Abwesenheit von Krieg und gewaltvollen Konflikten auch durch die Abwesenheit von struktureller Gewalt in allen Gesellschaftsbereichen aus. Diskriminierung und damit verbundene Machtsysteme wie Sexismus, Rassismus oder Klassismus sind also Faktoren, die einer friedlichen Gesellschaft widersprechen. Leider sind Diskriminierung und strukturelle Gewalt aber weltweit noch sehr präsent. Dieses Unterrichtsbeispiel beschäftigt sich daher mit (struktureller) Diskriminierung sowie mit deren Zusammenhang zu Privilegien.

ZIELE

Die Schüler*innen lernen und verstehen, wie Diskriminierung und Privilegierung funktionieren.

Die Schüler*innen kennen Beispiele für aktuelle strukturelle Diskriminierung.

Die Schüler*innen erkennen eigene Prägungen und Normen sowie deren gesellschaftliche Bedeutung.

Die Schüler*innen verstehen den Zusammenhang von Frieden und Diskriminierung.

Die Schüler*innen entwickeln eigene Ideen zur Reduzierung von Diskriminierung in ihrem Umfeld.

LEHRPLANANBINDUNG

GY, Jahrgangsstufe 11, Gemeinschaftskunde/Rechtserziehung/Wirtschaft, Grundkurs, Lernbereich 3: „Sozialer Wandel in der pluralistischen Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland“

GY, Jahrgangsstufe 11/12, Ethik, Grundkurs, Lernbereich 1: „Fragen nach der Freiheit“

GY, Jahrgangsstufe 11/12, Ethik, Grundkurs, Lernbereich 3: „Fragen nach der Gerechtigkeit“

OS; Klassenstufe 9, Gemeinschaftskunde/Rechtserziehung/Wirtschaft, Wahlbereich 1: „Gesellschaftlicher Zusammenhalt“

ZEITBEDARF

3,5 UE (155 min)

MATERIAL UND PRAKTISCHE VORBEREITUNG

- Assoziationsbilder (Anlage 1)
- Text: So funktioniert Diskriminierung (Anlage 2)
- AB „Früh gelernt“ (Anlage 3)

INHALTLICHE VORBEREITUNG

Die durchführende Person sollte sich im Vorfeld mit der grundsätzlichen Funktionsweise von struktureller Diskriminierung sowie deren Präsenz im Alltag vertraut machen (siehe Hintergrundinformationen). Dieses Unterrichtsbeispiel kann eingebettet werden in eine Reihe von Unterrichtseinheiten zum Thema Frieden & Konflikt, aber auch zum Thema Diskriminierung und Diversität.

Die Lehrperson sollte in der Vorbereitung und Anleitung der Übung die unterschiedlichen Erfahrungen und Positionierungen der Schüler*innen in Bezug auf verschiedene Diskriminierungsformen mitdenken und entscheiden, ob die Übung für die Gruppe geeignet ist. Ein Vertrauensverhältnis muss in der Gruppe sensibel aufgebaut sein oder werden oder, falls das nicht möglich ist, das Thema auf einer objektiveren Ebene anhand von Fremdbeispielen besprochen werden. Weitere Anregungen zur Erkennung von und zum Umgang mit Diskriminierung in der Schule können in diesem Leitfaden gefunden werden: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Leitfaeden/leitfaden_diskriminierung_an_schulen_erkennen_u_vermeiden.pdf?__blob=publicationFile&v=4 [abgerufen am 23.11.2021]

DURCHFÜHRUNG

EINSTIEG:

ASSOZIATIONSBILDER AKTUELLE DISKRIMINIERUNGEN (15 min)

1. Bilder, die verschiedenen Beispiele struktureller Diskriminierung in Deutschland zeigen, werden einzeln, nach und nach an die Wand gebeamt (Anlage 1).
2. Die Schüler*innen werden zu jedem Bild gebeten, ihre ersten Gedanken / Assoziationen zu teilen. Dies kann entweder gleich in der gesamten Klasse im Plenum passieren oder auch zuvor in 2er- Teams mit der Methode Speeddating.

3. Dies wiederholt sich mit jedem Bild. Die Lehrkraft hält dabei zentrale Assoziationen der Schüler*innen schriftlich fest.
4. Abschließend werden Gemeinsamkeiten und zentrale Erkenntnisse in der Klasse zusammengefasst.

DISKRIMINIERUNG IN DEUTSCHLAND (15 min)

Die Schüler*innen kommen für fünf Minuten in 3-er Gruppen zusammen, um gemeinsam weitere Beispiele für Diskriminierung in Deutschland und in ihrem Umfeld zu finden. Diese werden dann im Plenum gesammelt und an der Tafel visualisiert.

ERARBEITUNG:

TEXTARBEIT: SO FUNKTIONIERT DISKRIMINIERUNG (25 min)

Den Schüler*innen wird der Text ‚So funktioniert Diskriminierung‘ ausgeteilt. Sie bearbeiten den Text in Einzelarbeit und die dazugehörigen Aufgaben in Partner*innenarbeit (siehe Anlage 2). Abhängig von der Klasse können einzelne Wörter und Begriffe des Textes im Vorfeld erklärt werden.

VERSTÄNDNISSICHERUNG (20 min)

Die Lehrkraft bespricht den Text und die dazugehörigen Aufgaben mit der Klasse. Hierbei werden die Aufgaben gemeinsam besprochen und korrigiert und dabei die Bedeutungen der folgenden Begriffe beschrieben und erörtert:

- Privilegien / Diskriminierung
- Norm / Nicht-Markierung
- Grenzziehung
- Objektivierung
- Hierarchisierung
- strukturell

Abschließend gibt es noch die Möglichkeit Fragen zum Text und zum Thema zu besprechen.

SELBSTREFLEXION (30 min)

1. Die Schüler*innen arbeiten für etwa 15 min in 3er- Gruppen mit dem Arbeitsblatt ‚Früh gelernt‘ (Anlage 3). Hierbei reflektieren sie welche Normen in der Gesellschaft stark vertreten sind und wie sie selbst auch Teil davon sind.
2. Im Plenum werden die wichtigsten Erkenntnisse aus der Selbstreflexion zusammengefasst. Die Schüler*innen vergleichen ihre Antworten und erörtern den Bezug zum Text und den vorherigen Aktivitäten.

SICHERUNG:

DISKRIMINIERUNG UND FRIEDEN (25 min)

Den Schüler*innen werden verschiedene Videos von „Stories that Move“ bei Bedarf mit deutschen Untertiteln gezeigt (<https://www.storiesthatmove.org/de/videos/diskriminierung-begegnen/>). Hier sprechen verschiedene europäische Jugendliche über ihre Diskriminierungserfahrungen. Den Schüler*innen werden die folgenden Fragen vor dem Zeigen des Films gegeben, um diese zum Abschluss gemeinsam in der Klasse zu besprechen.

- Analysiert, wie die Menschen im Video von Diskriminierung, wie ihr sie im Text kennengelernt habt, betroffen sind.
- Erörtert, wie die diskriminierenden Erfahrungen, die sie machen, ein friedliches Zusammenleben verhindern.
- Diskutiert eure eigene Rolle im Spannungsfeld Privilegien und Diskriminierung.

AKTIV GEGEN DISKRIMINIERUNG (25 min)

Zum Abschluss zeigt die Lehrkraft eine Auswahl an Videos von „Stories that Move“ zum Thema ‚Aktiv werden gegen Diskriminierung und Vorurteile‘. (<https://www.storiesthatmove.org/de/videos/aktiv-werden/>)

KOMPETENZERWERB

ERKENNEN

Die Schüler*innen erkennen die Allgegenwärtigkeit von struktureller Diskriminierung und gesellschaftlichen Machtverhältnissen. Sie erkennen die Diversität der Lebensrealitäten von Jugendlichen in Europa.

BEWERTEN

Die Schüler*innen können ihre eigene gesellschaftliche Prägung und Positionierung einordnen. Sie können Empathie für Benachteiligte entwickeln und erfahren einen Perspektivwechsel.

HANDELN

Die Schüler*innen erkennen die Auswirkungen ihres eigenen Handelns und können die Problematik struktureller Diskriminierung kommunizieren und argumentieren. Sie können Beispiele für Aktivitäten gegen Diskriminierung benennen und Möglichkeiten reflektieren um selber ins Handeln zu kommen.

WEITERBEARBEITUNG

- Unterrichtsbeispiel [„Die Black Lives Matter- Bewegung“](#)
- Unterrichtsbeispiel [„Geschlechtergerechtigkeit“](#)
- Unterrichtsbeispiel „Pro Vielfalt – Contra Vorurteile“
(<https://bne-sachsen.de/materialien/pro-vielfalt-contra-vorurteile/>)
- Das Online Portal „Stories that move“ bietet viele weitere Übungen zum Thema Diversität und Diskriminierung, auch besonders gut geeignet für Home-Schooling:
<https://www.storiesthatmove.org/de/>

HINTERGRUNDINFORMATIONEN FÜR LEHRKRÄFTE

- Andreas Hechler für das Anne Frank Zentrum: Diskriminierung:
https://www.annefrank.de/fileadmin/Redaktion/Themenfelder/Zivilgesellschaft_staerken/Dokumente/Diskriminierung__Fokus_Kita.pdf [abgerufen am 23.11.2021]
- Antidiskriminierungsbüro Sachsen – Was ist Diskriminierung: <https://adb-sachsen.de/themen/beitrag/was-ist-diskriminierung> [abgerufen am 23.11.2021]

- Deutschlandfunk - Strukturelle Diskriminierung:
https://www.deutschlandfunk.de/strukturelle-diskriminierung-die-leichtigkeit-des-wegsehens.2907.de.html?dram:article_id=484977 [abgerufen am 23.11.2021]
- Glokal e.V. – Mit kolonialen Grüßen <https://www.glokal.org/publikationen/mit-kolonialen-gruessen/> [abgerufen am 23.11.2021]

QUELLE

Konzipiert von „*Bildung für utopischen Wandel e.V.*“ als Teil des sächsischen Umsetzungsprojektes zum Orientierungsrahmen für den Lernbereich globale Entwicklung.

Dieses Unterrichtsbeispiel kann kopiert und frei verwendet oder weitergegeben werden.

ANLAGE 1: ASSOZIATIONSBILDER



Gleicher Job aber unterschiedliches Gehalt

Thema Sexismus und Diskriminierung

https://live.staticflickr.com/1975/43393124990_3154510209_b.jpg



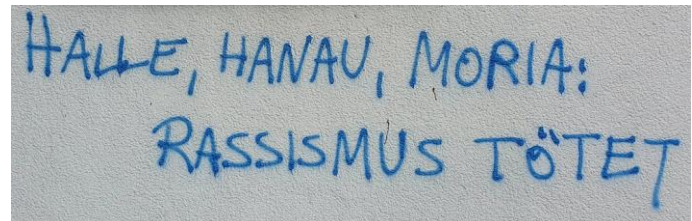
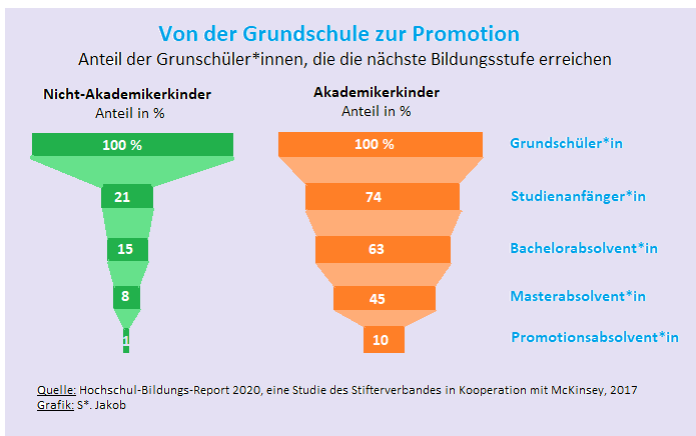
Thema Barrierefreiheit und Diskriminierung

<https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/thumb/e/e8/Danny-ralph-caesar.jpg/640px-Danny-ralph-caesar.jpg>

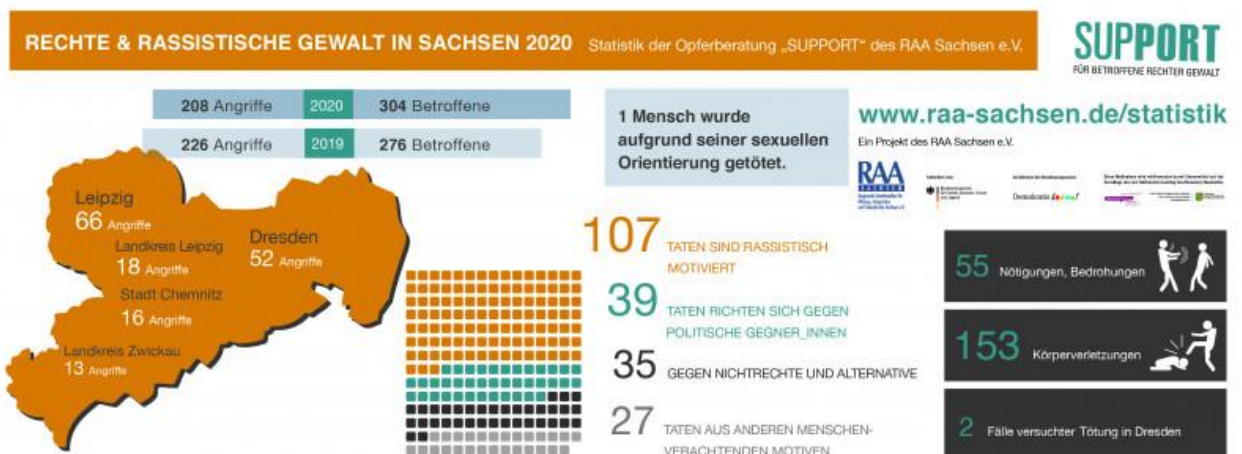


Thema Mobbing und Diskriminierung

<https://api.ndla.no/image-api/raw/id/36375>



https://live.staticflickr.com/65535/49965925673_043511bcc_b.jpg



Thema Rechte Gewalt

https://www.raa-sachsen.de/media/776/Statistik_Support_2019_815x315px.jpg?width=700&height=700

ANLAGE 2: TEXT UND AUFGABENSTELLUNG „SO FUNKTIONIERT DISKRIMINIERUNG“

EURE AUFGABE

1. Lest den Text und fasst ihn thesenartig zusammen.
2. Erläutert die Bedeutung folgender Begriffe:
 - Privilegien / Diskriminierung
 - Norm / Nichtmarkierung
 - Grenzziehung
 - Objektivierung
 - Hierarchisierung
 - strukturell

WIE FUNKTIONIERT DISKRIMINIERUNG

Diskriminierung ist für viele Menschen im Alltag präsent: Frauen und queere Personen werden oft schlechter bezahlt als ihre männliche Kolleg*innen. Für weiße Personen ist es um ein Vielfaches leichter, eine Wohnung zu bekommen als für Schwarze¹ und PoC-Menschen². Im deutschen Bundestag sind Menschen mit Berufsausbildung gegenüber Menschen mit Hochschulabschluss deutlich untervertreten. Das sind nur drei Beispiele für strukturelle Diskriminierung in Deutschland. Doch was genau ist Diskriminierung und wie funktioniert sie?

Diskriminierung ist anpassungsfähig und verändert sich im Lauf der Zeit. Auch funktionieren verschiedene Diskriminierungsformen teilweise

unterschiedlich. Trotzdem zeigen sich Gemeinsamkeiten: Strukturelle Diskriminierung baut immer auf die Machtverhältnisse in einer Gesellschaft auf. Die gesellschaftlichen Machtverhältnisse prägen unser Verhalten, unser Wissen und unsere Art und Weise, die Welt und uns selbst zu betrachten.

Grenzziehung

Vereinfacht erzeugt Diskriminierung zwei Gruppen: die ‚Wir-Gruppe‘ und die ‚Die-Anderen-Gruppe‘. Die ‚Wir-Gruppe‘ wird meist als Mehrheitsgesellschaft wahrgenommen und zieht eine klare Grenze zwischen dem vermeintlich Eigenen und dem vermeintlich Anderen. Bei der Grenzziehung werden Personen auf Basis einzelner Merkmale zu einer angeblich einheitlichen Gruppe zusammengefasst. Beispiele hierfür können körperliche Merkmale wie

¹ Der Begriff Schwarz wird oft als Selbstbezeichnung von Menschen afrikanischer und afro-diasporischer Herkunft, schwarzen Menschen, Menschen dunkler Hautfarbe und people of colo(u)r gewählt. Das großgeschriebene „S“ wird bewusst gesetzt, um eine sozio-politische Positionierung in einer mehrheitlich weiß dominierten

Gesellschaftsordnung zu markieren und gilt als Symbol einer emanzipatorischen Widerständigkeitspraxis.

² PoC steht für People of Colour und ist eine politische Selbstbezeichnung von Menschen, die rassistische Diskriminierung erfahren.

Hautfarbe oder Körperbau sein, aber auch andere Aspekte wie Sprache, Religion, Name oder Vermögen. Bei rassistischer Diskriminierung werden Menschen z.B. wegen einzelner äußerer Merkmale (unter anderem ihrer Hautfarbe) zu einer scheinbar einheitlichen Gruppe zusammengefasst und von der ‚Wir-Gruppe‘ abgegrenzt.

Objektivierung durch Zuschreibung gemeinsamer Eigenschaften

Den als ‚die Anderen‘ Gekennzeichneten werden zudem von der ‚Wir-Gruppe‘ Eigenschaften zugeschrieben, die angeblich für alle Mitglieder dieser Gruppe gelten. Durch solche Zuschreibungen werden ‚die Anderen‘ zum Objekt gemacht. Das bedeutet, dass nicht sie selbst, sondern andere darüber entscheiden, wie sie wahrgenommen werden. Die Persönlichkeit und die Besonderheiten der Menschen, die als ‚die Anderen‘ markiert werden, treten damit in den Hintergrund. Statt ihre individuellen Eigenschaften zu sehen, werden sie als Gruppe gedacht und so ihrer eigenen Identität beraubt. Diese Zuschreibung von außen hat nur sehr wenig bis gar nichts mit der Realität zu tun, sondern beruht auf einer verzerrten Wahrnehmung und Verallgemeinerung von außen. Z.B. wird Frauen zugeschrieben, sich generell gerne um Kinder zu kümmern, auch wenn das für viele gar nicht der Fall ist.

Aus der Objektivierung entstehen nicht nur Nachteile für die als „die Anderen“ markierten, sondern auch Vorteile für die Personen in der „Wir-Gruppe“. Sie definieren sich selbst, indem sie sich von „den Anderen“ abgrenzen. Im Gegensatz zu den „Anderen“ können sie sich als individuelle, handelnde Personen sehen. Sie haben die Kontrolle über die eigene Selbstdarstellung und individuelle Handlungen werden nicht als Merkmale ihrer ganzen Gruppe verallgemeinert.

Diesen Mechanismus sieht man beispielsweise oft bei der Berichterstattung über Straftaten. Stehen als deutsch wahrgenommene Jugendliche unter dem Verdacht, eine Straftat begangen zu haben, wird dies in der medialen und polizeilichen Berichterstattung meist nicht besonders erwähnt.

Wenn aber als nicht-deutsch wahrgenommene Jugendliche im Verdacht stehen, eine Straftat begangen zu haben, wird dies oft zum Thema gemacht (Es heißt dann z.B.: „Die Verdächtigen haben diesen und jenen Migrationshintergrund“). So wird ein bestimmtes Merkmal (hier ein Migrationshintergrund) in Verbindung mit einer Eigenschaft (hier eine Neigung zu Kriminalität) gebracht. Dadurch geraten wiederum Menschen mit dieser Eigenschaft als „die Anderen“ unter Generalverdacht. Bei der Person aus der „Wir-Gruppe“ wird hingegen nicht vom Individuum, das eine Straftat begangen hat, auf die gesamte Gruppe geschlossen.

Hierarchisierung durch wertende Gegenüberstellung

Der nächste Schritt dieses Othering-Prozesses ist die Hierarchisierung, was wertende Gegenüberstellung bedeutet. Die Zuschreibung gemeinsamer Eigenschaften ist nie wertfrei, wie das Beispiel oben bereits zeigt. Indem ‚die Anderen‘ abgewertet werden, können die Personen in der ‚Wir-Gruppe‘ sich aufwerten und ihr Selbstbild stärken. Diese wertende Gegenüberstellung nennt man dann Diskriminierung. Diskriminierung kann wirksam nur von einer Gruppe in einer Machtposition (weiße Menschen bei Rassismus, Männer bei Sexismus, etc.) vorgenommen werden. Ohne Macht kann die Wertung sich nicht durchsetzen. Mit Macht dient die Diskriminierung als Rechtfertigung von Ausbeutung und Unterdrückung.

Tiefe Verankerung von Diskriminierung

Diskriminierung und die damit zusammenhängenden Machtsysteme sind historisch gewachsen. So ist Rassismus z.B. sehr eng mit Kolonialismus, Sklavenhandel und ökonomischer Ausbeutung verbunden. Antisemitismus hat neben der katastrophalen NS-Zeit weitere historische Grundlagen, wie die grausame Judenverfolgung im Mittelalter.

Diskriminierung wirkt zudem nicht nur individuell und auf zwischenmenschlicher Ebene, sondern vor allem strukturell-gesellschaftlich. Das heißt: Diskriminierung ist mehr als die Benachteiligung in einer einzelnen Situation zwischen zwei Individuen.

Diskriminierung ist vielmehr tief verankert in den Strukturen der Gesellschaft. So finden sich in der Sprache viele diskriminierende Äußerungen gegenüber z.B. Frauen*. Gleichgeschlechtliche Paare durften bis 2017 nicht heiraten und für nicht-weiße Menschen ist es um ein Vielfaches schwieriger, eine Wohnung oder einen Arbeitsplatz zu finden.

Dominanz und Unterdrückung

Durch die historische und strukturelle Verankerung von Diskriminierung und Machtverhältnissen sind „die Anderen“ meist nicht sichtbar und werden nicht mitgedacht, aber als abweichend von der „Norm“ markiert. Während die „Wir-Gruppe“ als geltende gesellschaftliche Norm wahrgenommen wird.

Diese Wahrnehmung von einer „Norm-Gruppe“ und von Menschen, die von der „Norm“ abweichen sowie die allumfassende strukturelle Präsenz von Diskriminierung führen dazu, dass „die Anderen“ die Unterdrückung verinnerlichen. Es erscheint für sie so normal, als weniger wert betrachtet zu werden, dass sie das manchmal auch über sich selbst denken. Gleichzeitig entsteht eine verinnerlichte Dominanz in der „Wir-Gruppe“. Schon in der frühen Kindheit lernen Personen in der „Wir-Gruppe“ unbewusst, dass sie mehr wert sind als „die Anderen“. Das passiert, weil wir in einer Gesellschaft mit diskriminierenden Strukturen aufwachsen. Deshalb ist diskriminierendes Verhalten oft sehr stark verinnerlicht, ohne dass es den Individuen bewusst ist. Diskriminierung wirkt deshalb unabhängig von der Intention: Etwas kann diskriminierend sein, obwohl das nicht die Absicht der diskriminierenden Person war. Die Definitionsmacht, also die Einordnung darüber, ob etwas diskriminierend ist oder nicht, liegt bei der diskriminierten Person.

Die als „die Anderen“ markierten, werden also in vielen Situationen benachteiligt. Das nennt man strukturelle Diskriminierung. Die Personen in der „Wir-Gruppe“ haben hingegen Privilegien, d.h. in vielen Situationen Vorteile aufgrund ihrer Gruppenzugehörigkeit. Die Norm zu sein, Privilegien zu haben und von Unterdrückung zu profitieren ist stark verbunden mit Macht auf verschiedenen Ebenen. Nur wenn eine „Wir-Gruppe“ Macht auf politischer, ökonomischer und kultureller Ebene hat, kann Diskriminierung wirken. Ist diese Macht nicht vorhanden, kann es Vorurteile geben, sowie Mobbing oder Benachteiligung, nicht aber Diskriminierung. Gleichzeitig stützt Diskriminierung Herrschaft innerhalb von Gesellschaften und weltweit.

Verschiedene Diskriminierungsformen können zudem stark miteinander verwoben sein. Eine schwarze Frau im Rollstuhl ist anders von Diskriminierung betroffen als eine weiße Frau. Dieses ineinandergreifen verschiedener Diskriminierungsformen nennt sich Intersektionalität.

Quellen:

- Andreas Hechler für das Anne Frank Zentrum: Diskriminierung: https://www.annefrank.de/fileadmin/Redaktion/Themenfelder/Zivilgesellschaft_staerke_n/Dokumente/Diskriminierung__Fokus_Kita.pdf [abgerufen am 23.11.2021]
- Glokal e.V. – Mit kolonialen Grüßen <https://www.glokal.org/publikationen/mit-kolonialen-gruessen/> [abgerufen am 23.11.2021]

ANLAGE 3: ARBEITSBLATT „FRÜH GELERNT“

AUFGABENSTELLUNG

Nehmt euch etwa 5-10 Minuten Zeit, um die Fragen persönlich für euch zu beantworten. In einem zweiten Schritt erörtert und interpretiert in Dreiergruppen eure Antworten und Gedanken zu den Fragen.

REFLEXIONSFRAGEN

Wann habe ich zum ersten Mal wahrgenommen, dass es verschiedene Geschlechter gibt?
Wann, dass es mehr als zwei Geschlechter gibt?

Wann habe ich zum ersten Mal wahrgenommen, dass es eine andere sexuelle Orientierung gibt als die Heterosexuelle?

Was habe ich in meiner Kindheit und Jugend über geschlechtstypische Rollenverteilung gelernt? Wie hat mich das geprägt?

Wann habe ich das erst Mal wahrgenommen, dass es Menschen gibt, die eine andere Hautfarbe haben als ich?

Was habe ich in meiner Kindheit und Jugend gelernt über Menschen, die als nicht-deutsch gelten? Wie hat mich das geprägt?

Was habe ich in meiner Kindheit und Jugend gelernt über Menschen, die eine Behinderung haben? Wie hat mich das geprägt?

Was habe ich in meiner Kindheit und Jugend gelernt über Menschen, die wenig Geld zur Verfügung haben, die in Armut leben? Wie hat mich das geprägt?