



Entwicklungspolitisches
Netzwerk Sachsen e.V.

PROTOKOLL

Digitale Austauschreihe: "Verwendung der diskriminierungssensibler Sprache in der Bildungsarbeit"

Datum, Uhrzeit: Mittwoch, 3. November 2021, 10:30 – 12:00 Uhr

Veranstalter*innen: Aktion Eine Welt e.V., ENS e.V., NDK e.V., CAMBIO e.V.

Moderation: Amira Said (CAMBIO e.V.)

technische Moderation: Tsendsuren Gansukh (CAMBIO e.V.)

Protokoll: Barbara Kurzawska (CAMBIO e.V.)

Inhalt

1. Teilnehmende
2. Begrüßung & Vorstellung der Referentin
3. Kennenlernrunde
4. Präsentation & Input
5. Abschluss & Abschied & Feedback

1. Teilnehmende

- Amira Said (CAMBIO e.V.),
- Barbara Kurzawska (CAMBIO e.V.),
- Birgit Mädler (Aktion Eine Welt e.V.),
- Franziska Frentzel,
- Heidi Bischof (NDK e.V.),
- Susann Jänig,
- Thomas Markert (CAMBIO e.V.),
- Tsendsuren Gansukh (CAMBIO e.V.)



Entwicklungspolitisches
Netzwerk Sachsen e.V.

2. Begrüßung & Vorstellung der Referentin: Miriam Nadimi Amin

Amira: Begrüßung der TN, Vorstellung von Miriam Nadimi Amin: Expertin für Diversity und Konfliktmanagement. Auch als Lifecoach tätig. Sie schreibt auch einen Blog zu diesen Themen.

3. Kennenlernrunde

Miriam: Finde was Grünes 😊

Thomas – Tacker – verbindet Dinge, wie wir verbinden den globalen Süden und Norden

Heidi – Festplatte – begleitet sie jeden Tag, alles Wichtige ist drauf, ein grüner Aufkleber “schönes Leben”

Tsene – Pflanze, benutzt die auch als Kosmetik, Aloe Vera, Pflanze interpretieren sie gut

Susann – Tee, sie braucht immer einen Tee

Franziska – Stadtgarten – Mappe mit Flyern, Umweltbildung, BNE im letzten Jahr gemacht

Barbara – Karte, verläuft sich viel in der Stadt

Birgit – Pflanze – kommt aus dem Erzgebirge, ist gerne draußen

Amira – vegane Gummibärchen - den Genuss sollte man nicht verlieren

Miriam – das Thema Diskriminierung ist ihre Leidenschaft, also sie trennt vielleicht nicht immer das Berufliche vom Privaten, auch wenn sie dann Spielverderberin ist

Miriam: Man sollte achtsam und höflich Grenzen setzen, das geht aber nicht immer so einfach, wir sind auch Menschen und sind auch viel privat unterwegs, also manchmal ist man auch genervt und das ist normal.

4. Präsentation & Input

Kulturelle Identität - Was ist dein kultureller Hintergrund? Antworten im Chat:

Heidi: deutsche Mehrheitsgesellschaft

Thomas: Kindheit

Barbara: europäische Kultur

Amira: deutsch-arabische Mischehe

Susann: Eltern

Birgit: Erzgebirge

Barbara: christlich geprägte Kultur



Entwicklungspolitisches
Netzwerk Sachsen e.V.

Tseene: mongole

Franziska: Kleinstadt+Großstadt, linksalternativ, Ostdeutschland

Amira: ost-west konflikte

Thomas: Einflüsse von Freunden

Miriam:

- Kulturelle Identität: Religion, Herkunft (auch Land, Stadt, im Ausland, Sprache), Familie (Rituale), sozioökonomische Umstände, Bildung, Körper, Gender, sexuelle Orientierung.

Wir denken oft an Herkunft, aber ihr habt auch viel breiter gedacht. Die Dimensionen sind sehr komplex: innere, äußere und organisationale Dimension – was fällt euch dabei auf?

In die innere Dimension werden wir reingeboren. In der äußeren können wir mehr über uns selbst entscheiden. Und die äußerste gibt uns die größte Wahl.

Die innere Dimension ist auch am meisten verletzlich, weil sie so nah an unserer Persönlichkeit ist. Deswegen müssen wir dort besonders viel Sensibilität entwickeln.

- Welche von diesen Aspekten werden im AGG geschützt?

Religion, sexuelle Orientierung, Geschlecht, physische Fähigkeiten, Alter (weil Kinderrechte geschützt werden? - ja, aber in AGG wird eher das ältere Alter geschützt), vermeintliche Herkunft. Und in Berlin seit 2021 die soziale Herkunft.

Warum gucken wir uns diese an? Weil sie anerkannt und miteinbezogen werden. Aber gesellschaftlich ist es nicht so – und das ist ein Problem.

Die Menschen bekommen nicht den gleichen Respekt, werden beleidigt, ausgegrenzt, ausgeschlossen, ignoriert.

Wir sehen die Identitätsvielfalt, aber es gibt auch Momente, wo wir die nicht sehen (müssen).

- Wann sollten wir die sehen, und wann eben nicht, um nicht zu diskriminieren?
- Film zum Alltagsrassismus aus ZDF Mediathek "Dunja Hayali Experiment"

Ein Schritt nach vorne mit Personen von verschiedener Herkunft und Hintergrund, die im Alltag Rassismus erleben oder nicht.

Miriam: Was sind eure Eindrücke nach dem Film?

Barbara: Gewissensbisse – nicht die Schuld einer Person



Entwicklungspolitisches
Netzwerk Sachsen e.V.

Heidi: ich kenne diese Übung und solche Kommentare kommen dann auch, dass die, die hinten stehen, alles in der Hand haben und selber Dinge verändern können. Aber diese Übung ermöglicht es, das zu erkennen, dass nicht alle gleiche Chancen haben.

Tseene: gut, eigene Privilegien kennenzulernen. Man kann es nur verstehen, wenn man das Gleiche durchmachen muss. Und man muss für diese Menschen Verständnis schaffen, weil viele die Lage einfach schon akzeptiert haben, wie es ist. Dinge haben sich für mich z.B. auch geändert seit Corona. Deswegen sind solche Experimente nötig.

- Miriam: Umgang mit Schuldgefühl, strukturelle Ungleichheiten, Perspektive des Anderen kennenlernen -> diese Themen werden wir also noch besprechen.

Schuld - es ist unbequem, aber wir müssen uns bewusst sein, dass es eine weiße Vorherrschaft gibt. Also gibt es auch Privilegien und Benachteiligungen. Wir müssen es aushalten – Benachteiligungen auszuhalten ist auch unbequem. Wir können uns sehr viel mit Schuldgefühlen beschäftigen, aber darum geht es nicht. Die Perspektive, den Fokus auf die Menschen zu rücken, die von Diskriminierung betroffen sind, ist auch eine sehr wichtige pädagogische Aufgabe.

Miriam: Es ist nicht immer so einfach, das selbst zu tun, deswegen mag ich diesen Film. Weil dort die Menschen zu Wort kommen. Wer entscheidet das in Seminaren? Das ist auch die Frage, wer spricht da. Warum nimmt man die nicht ernst, die es betrifft?

- Diskriminierung = Ausschluss

Motivation – kann bewusst oder unbewusst sein – egal, man muss immer betonen, das ist nicht in Ordnung

Äußerungsform - direkt oder indirekt (nicht für alle zugänglich, zB Fahrkartenautomaten oder gleiche Prüfungen für alle)

Ebenen – individuelle, institutionelle, symbolische (Sprache)

Ein paar Beispielbilder – Frauenbilder, "arabischer Mann", Muslim = Terrorist

Es ist noch schlimmer, wenn man viele kleine Traumata hat, das prägt einen, man ist emotional ständig am Arbeiten.

- Bilder zu Medienberichten zum Begriff "Afrika"

Auch die Darstellung von Karten – Afrika so klein.

Darstellung von Menschen – in einer traditionellen Form, trotz der großen Vielfalt – in Kinderbüchern

Heidi: Nur europäische Menschen sind unterschiedlich

Amira: Tendenz zur Vereinfachung



Entwicklungspolitisches
Netzwerk Sachsen e.V.

Franziska: der Text ist auch für Europäer:innen

Miriam: Was noch?

Amira: sehr ursprünglich, also jagen, sammeln und so – wie in Steinzeit.

Miriam: dieses Vorherrschaftsdenken existiert immer noch, wobei weiße Menschen in der Minderheit heute sind. Vielleicht versuchen sie sich als größer zu zeigen. Wie in Apartheid.

Zoo Leipzig: Exotisieren – Afrika als ein Kontinent bezeichnen

Kaffe-, Schokoverpackungen – schwarze Menschen dargestellt als jemand, der bedient. Es kommt von der Geschichte, es war so, also dessen müssen wir uns auch bewusst sein und das auch in der Bildungsarbeit aufnehmen.

Rassismus muss noch besprochen werden – auch wenn manche sagen, dass man das Wort “Rasse” nicht mehr benutzen sollte, also über Rassismus sollten wir auch nicht mehr sprechen.

- Sprache, die diskriminiert

Welche Begriffe werden in Z mit Herkunft, Migration, Flucht verwendet?

Wie wird berichtet?

Welche Bilder werden gezeigt?

Wie reden wir übereinander?

Wir können auch jetzt über eure Fragen sprechen?

Heidi: wenn diskriminierende Worte passieren, wie kann ich gut reagieren, ohne die Türen zu verschließen? Das fällt mir nicht so leicht, ich habe keine Rassismuserfahrung, also darauf wird auch von TN hingewiesen. Dann bin ich nicht glaubwürdig, wenn ich sage, etwas ist für jemanden verletzend. Es ist total schwer, die richtigen Worte zu finden, ohne die Sprachpolizei zu sein und allen noch gerecht zu werden. Also was wäre da der gute Umgang?

Thomas: wenn wir Spiele spielen, sehe ich auch, dass die Bullys auch immer die privilegierten Gruppen im Spiel sind – also man kann Gruppen nicht frei finden lassen, sondern die Disser können es erleben, wie es sich anfühlt, benachteiligt zu sein.

Amira: es ist nicht so einfach, Menschen mit Diskriminierungserfahrung einzusetzen. Das kann man auch sagen – nicht jeder kann sich das leisten, als Bildungsreferent vor den TN zu stehen.

Franziska: es ist auch schwierig von solchen Menschen zu erwarten, dass sie außer die Erfahrungen im Privatleben zu haben, noch davon den Mehrheitsdeutschen erzählen sollen. Filme sind ganz hilfreich, weil da Menschen selber zu Wort kommen. Ich nehme manchmal einen Film, der zeigt wie eine Person ihr Aussehen ändern wollte.



Entwicklungspolitisches
Netzwerk Sachsen e.V.

Diskriminierung hat durchaus strukturelle Gründe, also darauf kann man immer eingehen.

Miriam: man muss nicht rechtfertigen, warum wir auf *wording* verzichten. Es ist gut, wenn man das erklären kann. Es ist wichtig zu sagen, Rassismus ist nichts Subjektives. Es bleibt Rassismus, ob jemand das weglacht, oder nicht. Es ist ein gesellschaftliches Phänomen. Man muss nicht alle kennen, um eine Grenze setzen zu können. Es gibt ein Verdrängungsmechanismus, um zu sagen "wir finden es nicht schlimm, solltest du also auch nicht". Es geht um den fachlichen Diskurs.

Birgit: Wie ist es, wenn man fragt, woher du kommst?

Heidi: es ist schwierig, zu unterscheiden zwischen echtem Interesse und Diskriminierung. Manchmal halte ich mich deswegen zurück.

Tseene: die Frage ist auf der individuellen Ebene, die will einen Unterschied aufzeigen, "du bist nicht so wie wir". Für mich ist es ok, wenn mich jemand danach fragt.

Miriam: wir müssen den Menschen als Menschen wahrnehmen. Vielleicht haben wir eine gewisse Neugier, aber worum geht es? Geht es um die Person oder um meine Neugier? Das ist nicht unbedingt das Erste, was man sieht. Im Bildungskontext ist es auch wichtig. Ich habe auch schon mal geantwortet: "das ist eine sehr persönliche Frage" und ich habe nichts Weiteres gesagt. Ich bin ja dort als Referentin und so möchte ich in erster Linie wahrgenommen werden. Es sollte nicht um eigene Neugier gehen.

5. Abschluss & Abschied & Feedback

Das Protokoll darf wie immer gerne geteilt werden.

Vielen Dank für Eure Teilnahme!

FEEDBACK

1. Ich habe Neues für meine Bildungsarbeit gelernt und

es sollte an erster Stelle um die Person gehen, die benachteiligt ist - vllt löst das doch viele Probleme & Zweifel

ich muss mehr im Bereich Erweiterung der Bilder die die TN kennen lernen im Bereich Vielfalt arbeiten. Bspw. Beispiele von tollen Frauen, Lebensrealitäten in Kinderbüchern, ...

Diskriminierung in der Gesellschaft ist wie Diskriminierung im persönlichen Leben & da kennt jeder(r) Beispiele

die Person ist wichtig; mehr Achtsamkeit auf Worte

2. Das kam mir zu kurz / wünsche ich mir für die folgenden Austauschtreffen.

konkrete Beispiele zur Sensibilisierung

--

Everyone viewing or typing on this page sees the same text.

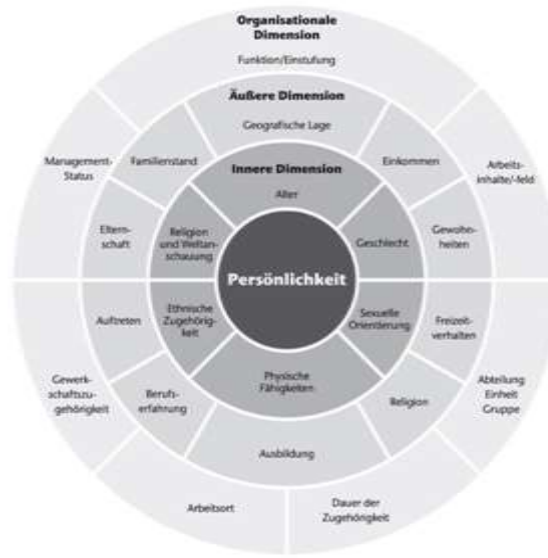
Create your own board and a (secret) name for it here: <https://board.net> This service is provided fair-use for sustainability initiatives.

Pay What You Can <https://www.fairkom.eu/en/donations> for disk space and new features. Or try more open source cloud services at <https://fairapps.net>

Handout „Diversitätssensible Sprache in der Bildungsarbeit“

Miriam Nadimi Amin (M.A. Erwachsenenbildung, Konfliktmanagement/ Mediation)

Vielfaltsdimensionen der Identität



Modell der „4 Layers of Diversity“ nach Cardozo und Rowe
(Cardozo, L. u. Rowe, A.: Diverse Teams at Work,
Society for Human Resource Management, 2002)

Miriam Nadimi Amin

Vielfaltsdimensionen

- Werden gesellschaftlich unterschiedlich gewertet
- Hierarchie
- Menschen werden nicht gleichwertig behandelt
- Menschen machen im Alltag unterschiedliche Erfahrungen

Miriam Nadimi Amin

Diskriminierung

- anerkannt
- wertgeschätzt
- berücksichtigt
- mit einbezogen
- sichtbar sein
- inkludiert werden
- Ernst/ Respekt entziehen
- beleidigen/ schlechter behandeln
- nicht mitgedacht werden
- Ausgrenzen
- bewusstes ignorieren
- ausschließen

Miriam Nadimi Amin

Sprache, die diskriminiert

- Welche Begriffe werden in Zusammenhang mit Herkunft, Migration, Flucht verwendet?
- Wie wird berichtet?
- Welche Bilder werden in den Medien verwendet?
- Wie reden wir übereinander?
- Non-verbale Kommunikationsebene
- Wer wird angesprochen- wer ignoriert?
- Wie gehen wir mit Namen um?

Miriam Nadimi Amin

Stereotype „Bilder im Kopf“

Wie sie entstehen und warum sie so stabil sind:

- Informationsvielfalt: Eindrücke werden in Kategorien eingeordnet
- Um Entscheidungen zu treffen, wird nach dem „Typischen“ von Reizen gesucht
- Erfahrungen aus dem sozialen Umfeld (Eltern, Verwandte, Freunde) werden hinzugezogen
- Übermittlung durch Sprache, Blicke, Kommunikation
- Kein privater Kontakt notwendig
- Oftmals erfahrungsresistent

- Werden als gesellschaftlich ‚normal‘ empfunden
- ⇒ Sie reduzieren Vielfalt. Individuen werden auf wenige Identitätsmerkmale reduziert. Vorurteile entstehen, wenn ein Verhalten einem Identitätsmerkmal zugeschrieben wird (siehe oben)
- ⇒ Verhalten + ID-Merkmal = **Vorurteil**

Gesellschaftliche Ungleichheiten: Privilegien und Benachteiligungen

Stabilität von Vorurteilen



Miriam Nadimi Amin

Privilegien und Benachteiligungen

- Privilegien erkennen, denn sie führen Ausschlüsse von anderen mit sich
- Rechte, Situation und Bedürfnisse anderer wahrnehmen
- Ausschlüsse erkennen und benennen ist Teil einer nicht-diskriminierenden Alltagskultur

Dorothy Levitt: Who was the first woman to compete in a motor race? | Telegraph.co.uk

Miriam Nadimi Amin

Video Tipp über Privilegien in der zdf.mediathek:

<https://www.zdf.de/nachrichten/video/politik-dunja-hayali-rassismus-experiment-100.html>

Ab wann sprechen wir von Diskriminierung?

- Diskriminierung ist, wenn eine Person schlechter als andere behandelt wird, weil sie einer bestimmten Gruppe angehört oder ein bestimmtes Merkmal hat
- Soziale Diskriminierung knüpft an ein wesentliches Identitätsmerkmal an (Herkunft, Hautfarbe, Sprache, körperliche Beeinträchtigung, sex. Orientierung, Gender, soz. Benachteiligung, Religion/ Weltanschauung).
- Unterscheiden – abwerten – schlechter behandeln – bewusstes Ignorieren
- Ausschluss, Benachteiligung

§1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (seit 2006): Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

Rassismus

- Ist die Einteilung von Menschen nach Rassen auf Grund von wissenschaftlichen Konstruktionen (Natur, Biologie, Kultur)
- Ursprung: Kolonialismus und Aufklärung
- moderne Genetik und Ansätze der Kulturosoziologie bestreiten Grundlagen rassistischer Zuordnung

*»Alle Menschen gehören einer einzigen Art an und stammen von gemeinsamen Vorfahren ab. Sie sind gleich an Würde und Rechten geboren und bilden gemeinsam die Menschheit«.
Generalkonferenz der UNESCO, 1978*

- Rassismus ist eng mit Privilegien und Benachteiligungen verbunden
- Eigene Privilegien erkennen, denn sie führen zu Ausschlüssen anderer
- Rechte, Situation und Bedürfnisse benachteiligter Gruppen wahrnehmen
- Ausschlüsse erkennen und benennen ist Teil einer nicht-diskriminierenden Alltagskultur

Rassismus ist die Konstruktion des „Anderen“:

*„...ein Zusammenspiel aus ökonomischen, politischen und ideologischen Praktiken, durch die eine dominante Gruppe die Vorherrschaft über eine untergeordnete Gruppe ausübt.“
(Stuart Hall: Rassismus als ideologischer Diskurs, 1989)*

Eine Ideologie,

„die ihre Dominanz dadurch ausübt, dass sie alle gesellschaftlichen und damit menschlichen Bereiche prägt und durchdringt. Sie zeichnet sich dadurch aus, dass sie zur ‚Selbstverständlichkeit‘, zum ‚Normalen‘, zum ‚Common sense‘ wird“ (Phillip Cohen 1987)

Diskriminierung und Rassismus finden auf 3 Ebenen statt:

- **Individuelle** Ebene (durch Einzelpersonen und Einzelhandeln)
- **Institutionelle/ strukturelle** Ebene (Regeln, Alltagsroutinen, Rechte)
- **Symbolische** Ebene (Sprache, Rede- und Darstellungsweisen, Bilder)

Handlungsmöglichkeiten

- Nachfragen
- Versteckte Botschaften dekodieren
- Pauschalisierungen zurückweisen
- Emotional reagieren - ist okay
- Argumentieren
- Distanzieren
- Thema nochmal aufgreifen
- ‚Verbünden‘- mit anderen Betroffenen
- Rechtliche Schritte
- Immer reagieren!
- Dazustellen/ was brauchst du gerade?
- Offenes Ohr haben für Betroffene
- Betroffenen Ernst nehmen und bestätigen
- Betroffenheit diskutieren
- Einschreiten/ Grenzen setzen
- Bewusstsein für verschiedene Ebenen herstellen
- Rassismus nicht -diskriminierend thematisieren
- Rassismus sprachfähig machen
- Gesprächsrunden/ Reflexionsräume
- Solidarisches Verhalten anregen/ fördern

Miriam Nadimi Amin