

Bildungsbaustein - Ein gutes Leben für Alle

Hintergrund und Einsatzbereich

Das folgende Modul wurde im Rahmen des Projektes Demokratie und Vielfalt in Sachsen - DuViS entwickelt. Die Entwicklung erfolgt im Hinblick darauf einen Perspektivwechsel bei Personen anzuregen, die nicht von Rassismus betroffen sind. Dieser Projekttag kann dennoch auch für von Rassismus betroffene Personen bereichernd und empowernd sein. Ziel ist es den Teilnehmenden ein Verständnis von Rassismus, insbesondere der Erfahrung von Alltagsrassismus, zu vermitteln und darüber zu informieren wie es möglich ist selbst gegen Rassismus aktiv zu werden.

Dieser Baustein dient dazu zu Beginn verschiedene Diskriminierungsebenen aufzuzeigen um den Fokus für den Tag auf Rassismus bzw. Rassismen legen zu können. Der persönliche Einstieg dient dazu einen Lebenswelt nahen Einstieg zu schaffen.

Ziele

TN reflektieren eigene gesellschaftliche Positionierung
TN kennen Achsen von gesellschaftlichen Machtasymmetrien
TN kennen verschiedene Diskriminierungsformen
TN wissen um Verhältnisse von Diskriminierung betroffenen Personen

Zielgruppe

Beschäftigte
Auszubildende

Teilnehmendenzahl

10-30 Menschen

Zeit

75 Min

Material

Arbeitsblatt „Power Flower“
Buntstifte
Kahoot Quiz
Beamer

Raum

Während der Bausteine ist Einzel- und Kleingruppenarbeit vorgesehen. Der Raum sollte dies akustisch ermöglichen.



ZIMM - Ein gutes Leben für alle (75 min.)

	Zeit in Min.	Ziele	Inhalt	Methode	Material
3	60	Die TN erkennen und reflektieren ihre eigene gesellschaftliche Positionierung. Es können gesellschaftliche Machtasymmetrien anhand versch. Sozial konstruierter Differenzierungskategorien erkannt werden.	<p>ÜL: <i>„Wir alle wollen ein gutes Leben führen. Wie das aussehen kann, ist sehr individuell. Manchmal ist es so, dass wer wir sind, oder als wer wir wahrgenommen werden dazu führt, dass sich das nicht so leicht realisieren lässt. Woran das liegt, wollen wir zu Beginn genauer untersuchen.“</i></p> <p>Die TN füllen das Arbeitsblatt „Power-Flower“ mit ihrer eigenen Positionierung aus (5 min.). In Kleingruppen diskutieren sie, ob die Zuordnung leicht/schwer viel, wie die Verhältnisse von inneren und äußeren Blüten sind und wie es sich in der äußeren/inneren Gruppe anfühlt (20 min.).</p> <p>In der Auswertung in der Gesamtgruppe wird nach einer emotionalen Auswertung auf die Konstruiertheit der Kategorien verwiesen und deren Verknüpfung mit Privilegien und Zugang zu Ressourcen. Den TN sollte klar werden, dass es häufig einen Positionierungszwang gibt und es sinnvoll ist, diese zu kennen und reflektiert und verantwortungsvoll damit umzugehen (30 min.).</p> <p>Die TN leiten dazu über, dass verschiedene Positionen die als nicht-privilegiert gelt häufig aufgrund der Machtasymmetrie von Diskriminierung betroffen sein können. Verschiedene Diskriminierungsformen werden im Plenum gesammelt und gegebenenfalls ergänzt.</p>	EA, KGA, Plenum	Kopie des Arbeitsblattes „Power-Flower“

4	15	<p>Die TN kennen erste Zahlen zur strukturellen Ungleichstellung von Menschen aufgrund von Rassismus.</p>	<p>ÜL: <i>„Auch wenn Menschen aus vielfältigen Gründen diskriminiert werden können und Merkmale besitzen, die sie gegenüber anderen bevorteilen oder benachteiligen, gibt es Merkmale, die bei der Zuweisung gesellschaftlicher Räume besonders ins Gewicht fallen. Dazu wollen wir uns einige Zahlen anschauen. Das ist keine Wissensabfrage, sondern ein Quiz, in dem es darum geht unsere eigene Wahrnehmung zu überprüfen.“</i></p> <p>Die TN führen das Quiz durch.</p> <p>ÜL: <i>„Wir haben in diesem Quiz herausgefunden, dass Menschen mit Migrationshintergrund andere Chancen im Berufsleben haben. Welche Prozesse in unserem Denken dazu führen und wie wir das bei uns erkennen können, wollen wir im nächsten Schritt erarbeiten.“</i></p>	Quiz	Kahoot
---	----	---	--	------	--------

Phase 3, 60 min.

ÜL: *„Wir alle wollen ein gutes Leben führen. Wie das aussehen kann, ist sehr individuell. Manchmal ist es so, dass wer wir sind, oder als wer wir wahrgenommen werden dazu führt, dass sich das nicht so leicht realisieren lässt. Woran das liegt, wollen wir zu Beginn genauer untersuchen.“*

Die TM geben jeder Person eine Kopie der „Power-Flower“ und legen ggf. Buntstifte aus. Das Arbeitsblatt findet sich unter dem QR-Link weiter unten.

Chancengleichheit

= Sozialpolitische Maxime, die für alle Bürger*innen unabhängig von ihrer sozialen Herkunft das Recht auf gleiche Lebens- und Sozialchancen in Ausbildung und Beruf fordert.

bpb. 2024. bpb.de/kurz-knapp/lexika/politiklexikon/17284/

In Einzelarbeit (5 min.) markieren die TN bei jeder Kategorie das innere oder das äußere Blütenblatt, je nachdem, wo sie sich zugehörig fühlen. Falls sie sich nicht entscheiden können, können sie Blütenblätter ergänzen. Welche Blätter markiert werden, ist den TN nach Selbsteinschätzung überlassen. Ergänzend:

- *„Es handelt sich um Differenzierungskategorien, die in der deutschen Gesellschaft wirksam sind. In den inneren Blättern sind die strukturell privilegierten Gruppen genannt und im äußeren, die tendenziell deprivilegierten Gruppen.“*
- *Das Blatt bleibt bei euch und muss nicht öffentlich gezeigt werden.“*

In Kleingruppen (20 min.) können die TN ihre Ergebnisse diskutieren. Folgende Fragen dienen zu Orientierung:

- Wo war die Zuordnung zu den Blütenblättern schwierig, wo nicht? Warum?
- Wie ist das Verhältnis von inneren (privilegierten) und äußeren (nicht-privilegierten) Blüten auf meiner Power Flower?
- Wie fühlt es sich an in der inneren/äußeren Gruppe zu sein?

Die Auswertung (30 min.) findet im Plenum statt. Die Auswertungsfragen und Einordnung sind von der Anti-Bias Werkstatt übernommen.

Die Auswertung findet im Stuhlkreis im Plenum statt. Es sollte deutlich werden, dass das Schema der Power Flower sich auf Kategorisierungen bezieht, die konstruiert sind und in ihrer Vereinfachung die komplexe Realität nicht adäquat abbilden – gleichwohl sind sie jedoch gerade in dieser Form gesellschaftlich wirksam und eng mit der Verteilung von Privilegien und mit dem Zugang zu Ressourcen verknüpft. Wichtig ist dabei, dass wir oft gezwungen sind, uns in diesem dualistischen System zu positionieren bzw. positioniert werden. Zudem geht es darum zu erkennen, dass alle Individuen am Schnittpunkt verschiedener Differenzierungskategorien positioniert sind und sich dabei einmal eher in der privilegierten Position, ein andermal mehr in der nicht-privilegierten Position befinden.

Die Diskussion sollte beinhalten, dass es wichtig ist die eigene Positionierung zu kennen, wenn wir uns mit Unterdrückungsstrukturen auseinandersetzen. Das Bewusstmachen von und der Austausch über unterschiedliche Positionierungen ermöglicht es, Empathie für andere zu entwickeln und verantwortungsvoll zu handeln. Es geht nicht darum, Schuldgefühle wegen ‚angeborener‘ Privilegien zu provozieren, sondern zu einem bewussten Umgang mit den eigenen Möglichkeiten zu ermutigen sowie dazu aufzurufen, Macht auch positiv zu deuten und für Gerechtigkeit einzusetzen. Es sollte nach Möglichkeiten gesucht werden, wie Machtasymmetrien aktiv entgegengewirkt werden kann.

- Wie ist es Ihnen mit der Übung ergangen?
- Welche Zuordnung ist Ihnen schwer gefallen, welche nicht? Warum?
- Bei welchen Zugehörigkeiten/Blütenblättern waren Sie sich besonders unsicher? Warum?
- Wie war der Austausch in den Kleingruppen?
- Wie fühlt es sich an in der inneren bzw. der äußeren Gruppe zu sein?
- Stimmt Ihr Gefühl mit der Einteilung der Power-Flower in ‚privilegiert‘ und ‚nicht privilegiert‘ überein? Fühlen sie sich genau so (nicht)privilegiert, wie in der Power Flower aufgezeigt?

Zu den Bedeutungen von Zugehörigkeiten

- Gibt es Situationen, Kontexte oder Gruppen, in denen sich die Verhältnisse verschieben, in denen eine Privilegierung zur Diskriminierung wird oder umgekehrt?
- Hat in jedem Kontext die gleiche Kategorie für Sie Bedeutung? (Kontextabhängigkeit von Zugehörigkeiten)
- Bedeuten Ihnen die Zugehörigkeiten alle gleich viel, sind Ihnen diese immer bewusst? (Unterschiedliche subjektive Bedeutung von Zugehörigkeiten)
- Haben die Zugehörigkeiten in der Gesellschaft alle das gleiche Gewicht? (Unterschiedliche gesellschaftliche Bedeutung von Zugehörigkeiten)

An dieser Stelle sollten Sie darauf hinweisen, dass die Bedeutung, die einer Differenzierungskategorie sowohl subjektiv als auch gesellschaftlich zugewiesen wird, davon abhängt, inwiefern diese Kategorie mit gesamtgesellschaftlich vorherrschenden Zuschreibungen besetzt und mit institutionalisierten Konsequenzen verknüpft ist. Manche Formen von Diskriminierung haben eine lange, gewaltvolle Geschichte der Unterdrückung, wodurch ihre Wirkungskraft verstärkt wird (z.B.: Rassismus/Kolonialismus: Die historischen Wurzeln des heutigen Nord-Süd-Verhältnisses sind im Zusammenhang mit dem System von Sklaverei und materieller Ausbeutung zu sehen).

Zu Eigenschaften von Zugehörigkeiten

- Ist die Zugehörigkeit zu den Kategorien in den Blütenblättern Ihre eigene freiwillige Entscheidung oder wurde diese Zugehörigkeit von ‚außen‘ zugewiesen? Welche Konsequenzen hat dies?
- Ist die Zugehörigkeit zu den Blütenblättern veränderbar?
- Können privilegierte/nicht-privilegierte Zugehörigkeiten andere Zugehörigkeiten nach sich ziehen?

Zu Umgangsweisen in und mit Machtverhältnissen

- Wie und wann können wir auch in marginalisierten Positionen machtvoll sein?
- Wie geht es Ihnen mit Ihrer Macht bzw. Ohnmacht und was können wir jetzt mit dieser Analyse machen?
- Wie können Sie ihre Macht positiv nutzen? Wie können Sie sie nutzen, um die Machtungleichheitsverhältnisse zu verändern?

Es ist wichtig, darauf aufmerksam zu machen, dass Macht nicht nur etwas Negatives, ‚Bösartiges‘ ist, sondern auch Möglichkeiten und Ressourcen beinhaltet. Hier kann auf die positive Konnotation des Machtbegriffes in anderen Sprachen verwiesen werden (englisch konstruktiv eingesetzt werden, beispielsweise in Form von Empowerment und Powersharing (vgl. „Internalisierung von Machtverhältnissen (2): Alternativen zur verinnerlichten Dominanz und verinnerlichten Unterdrückung“).

Die Auswertungsfragen und Einordnung sind von der Anti-Bias Werkstatt übernommen.



Anti-Bias Werkstatt. 2007. Methodenbox: Demokratie-Lernen und Anti-Bias-Arbeit. Thematische Übung / Power-Flower. Berlin. Unter: <https://www.mangoes-and-bullets.org/wp-content/uploads/2015/02/8i-Power-Flower.pdf>

Hintergrundinformation:

Diskriminierung

Diskriminierung ist die ungleiche, benachteiligende und ausgrenzende Behandlung von konstruierten Gruppen und diesen zugeordneten Individuen ohne sachlich gerechtfertigten Grund. Diskriminierung kann sich zeigen als Kontaktvermeidung, Benachteiligung beim Zugang zu Gütern und Positionen, als Boykottierung oder als persönliche Herabsetzung. Der Begriff bezeichnet sowohl den Vorgang als auch das Ergebnis, also die Ausgrenzung und strukturelle Benachteiligung der diskriminierten Personen und Gruppen. Die Durchsetzung von Diskriminierung setzt in der Regel soziale, wirtschaftliche, politische oder diskursive Macht voraus. Diskriminierung ist nicht auf individuelles Handeln beschränkt, sondern auch in gesellschaftlichen, politischen, wirtschaftlichen und rechtlichen Strukturen verankert. Um dies deutlich zu machen, wird zwischen Diskriminierung auf subjektiver, interaktionaler, institutioneller, gesellschaftlich-kultureller und struktureller Ebene unterschieden.

IDA Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbearbeitung e.V. 2024. Zuletzt am 30.04.2024 unter: <https://www.idaev.de/researchtools/glossar>

Diskriminierungsformen

Rassismus

Rassismus ist eine Gesinnung, die Menschen aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit, ihrer Nationalität oder Religion kategorisiert und hierarchisch bewertet. Menschen werden nicht als Individuen betrachtet, sondern als Mitglieder angeblich naturgegebener Gruppen mit Eigenschaften, die als nicht veränderbar angesehen werden. Dabei geht es nicht nur um äußerliche Merkmale; vielmehr werden Ungleichheiten in Bezug auf sozioökonomische Aspekte oder Bildung auf die ethnische, kulturelle oder religiöse Zugehörigkeit zurückgeführt und somit als biologisch gegeben angenommen. (Quelle: Fachstelle für Rassismusbekämpfung)

Muslimfeindlichkeit

Muslimfeindlichkeit drückt eine ablehnende Haltung und Einstellung gegen Muslime und gegen Menschen aus, die als solche wahrgenommen werden. In die Muslimfeindlichkeit können sich auch Komponenten der Ablehnung gegenüber der Herkunft von Personen aus einem bestimmten (vom Islam geprägten) Land, gegenüber einer als patriarchalisch und frauenfeindlich wahrgenommener Gesellschaft oder gegenüber einem fundamentalistisch gelebten Glauben mischen. Muslimfeindlichkeit äussert sich beispielsweise in Form von Diskriminierung im Bildungsbereich, im Arbeitsleben oder bei behördlichen Vorgängen. Die Spannweite reicht jedoch bis zu gewalttätigen Angriffen oder Anschlägen auf Moscheen und andere islamische Einrichtungen. (Quelle: Fachstelle für Rassismusbekämpfung)

Antisemitismus

Antisemitismus oder Judenfeindlichkeit drückt eine ablehnende Haltung oder Einstellung gegenüber Menschen aus, die sich als Jüdinnen und Juden bezeichnen oder als solche wahrgenommen werden. Antisemitismus wird heute als Oberbegriff und zum Teil als Synonym für alle Formen antijüdischer Haltungen und Einstellungen verwendet. Antisemitismus umfasst daher einerseits rassistisch motivierte Taten oder Äusserungen gegen jüdische Personen und Einrichtungen, andererseits feindselige Überzeugungen, Vorurteile und Stereotypen, die offen oder diffus in der Gesellschaft oder der Kultur verankert sind und darauf zielen, jüdische Personen und Institutionen herabzuwürdigen. (Quelle: Fachstelle für Rassismusbekämpfung)

Diskriminierung aufgrund des Geschlechts / Sexismus

Sexismus bezeichnet jede Form der Diskriminierung, Ausbeutung und Gewalt gegenüber Menschen aufgrund ihres Geschlechts. Neben Frauen, auf welchen häufig das Augenmerk liegt, wenn über Sexismus diskutiert wird, sind auch Männer betroffen – in besonderer Weise trifft Diskriminierung aufgrund der Geschlechtsidentität trans Menschen und intergeschlechtliche Personen (siehe LGBTIQ*-Feindlichkeit).

LGBTIQ-Feindlichkeit*

LGBTIQ* steht für lesbian, gay, bisexual, trans, inter, queer* (dt. LSBTIQ) und umfasst Menschen, die bezüglich ihrer sexuellen Orientierung (Homo- und Bisexualität), ihrer Geschlechtsidentität (trans) und/oder anderer Aspekte ihrer Lebensweise (queer*) von der Heteronormativität abweichen. Zudem sind Personen eingeschlossen, deren körperliche Merkmale nicht eindeutig einem der binären Geschlechter (männlich/weiblich) zugeordnet werden können (inter).

In welchem Ausmass LGBTIQ*-Personen in der Schweiz von Diskriminierung betroffen sind, kann nicht mit Sicherheit gesagt werden, da auch strafrechtlich relevante Taten oft nicht

gemeldet werden und bisher keine polizeiliche Statistik zu Hassverbrechen an LGBTIQ*-Menschen existiert. Die LGBT+Helpline, bei welcher sich Betroffene melden können, hat allein im Jahr 2021 insgesamt 92 Vorfälle erfasst.

Diskriminierung aufgrund von Behinderung

Auch Menschen mit körperlichen, geistigen oder psychischen Behinderungen werden in ihrem Alltag benachteiligt oder diskriminiert. Dabei geht es um Einschränkungen der Selbstbestimmung und Teilhabe aufgrund von gesetzlichen, sozialen oder praktischen Hindernissen, sowie um Ungleichbehandlungen, etwa in der Ausbildung oder Arbeitswelt.

Jugend und Medien. Nationale Plattform zur Förderung von Medienkompetenz. 2024. Diskriminierung & Hass im Netz. Zuletzt am 30.04.2024 unter: www.jugendundmedien.ch/themen/diskriminierung-hass-im-netz

Antiromaismus

Der Begriff wurde von Romani-Aktivist:innen geprägt, um eine Alternative zum Begriff „Antiziganismus“ zu formulieren. Die Bezeichnung „Antiromaismus“ – wie auch andere Begriffe für Gadge-Rassismus, die die Eigenbezeichnungen Sinti_ zze und/oder Rom* nja verwenden – wird jedoch kritisiert. Denn sie legt erstens den Eindruck nahe, es gebe eine „ethnisch“ homogene Gruppe von Betroffenen, aus deren vermeintlich realen Eigenschaften Gadge-Rassismus resultiere. Zweitens widerspricht der Eindruck „ethnischer“ Homogenität der Tatsache, dass auch Personen und Gruppen, die sich nicht als Sinti* zze oder Rom* nja identifizieren, z. B. Jenische, von Gadge-Rassismus betroffen sind und waren.

IDA Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbearbeitung e.V. 2024. Zuletzt am 30.04.2024 unter: <https://www.idaev.de/researchetools/glossar>

Phase 4, 15 min.

ÜL: „Auch wenn Menschen aus vielfältigen Gründen diskriminiert werden können und Merkmale besitzen, die sie gegenüber anderen bevorteilen oder benachteiligen, gibt es Merkmale, die bei der Zuweisung gesellschaftlicher Räume besonders ins Gewicht fallen. Dazu wollen wir uns einige Zahlen anschauen. Das ist keine Wissensabfrage, sondern ein Quiz, in dem es darum geht unsere eigene Wahrnehmung zu überprüfen.“

Die TN führen das Quiz durch und die TM leiten es an. Der*die Gewinner*in bekommt einen großen Applaus.

Wie viele Menschen leben in Deutschland?	84,7 Mio.
Wie viele Menschen in Deutschland haben eine Migrationsgeschichte?	28,7% Davon hat mehr als die Hälfte dt. Staatsangehörigkeit (12,2 Mio. von 23,8 Mio.)
Anteil der 15-25 Jährigen	14%
Wie viele Mitarbeitende in Bundesbehörden haben einen Migrationshintergrund?	12%
Wie viele Mitarbeitende im öffentlichen Dienst haben einen Migrationshintergrund?	10%
Führungskräfte... Politik (Bundestag) Leitung von Polizei und Verfassungsschutz	9% 11,3 % Unter 0%
Journalist*innen...	4-5%
In Gewerkschaften...	24% Bei ver.di noch mehr(?)

ÜL: „Wir haben in diesem Quiz herausgefunden, dass Menschen mit Migrationshintergrund andere Chancen im Berufsleben haben. Warum das so ist und was das mit uns persönlich zu tun hat versuchen wir im nächsten Schritt herauszufinden.“

Hintergrundinformationen:

Quellen zum Quiz:

<https://mediendienst-integration.de/migration/bevoelkerung.html>

https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Bevoelkerungsstand/_inhalt.html

<https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/Tabellen/migrationshintergrund-alter.html>

<https://mediendienst-integration.de/integration/interkult-oeffnung.html>

<http://library.fes.de/pdf-files/fes/15794.pdf>

https://neuemedienmacher.de/fileadmin/dateien/PDF_Borschueren-Infomaterial-Flyer/20200509_NdM_Bericht_Diversity_im_Journalismus.pdf