



## Diskriminierung, ja oder nein?

Anhand vorgegebener Alltagssituationen werden die Teilnehmenden dazu aufgefordert, zu beurteilen, ob und inwiefern hier Diskriminierung vorliegt oder nicht.

### Ziele

- Die Teilnehmenden lernen, dass es vielfältige Arten von Diskriminierung gibt und wie sie zu unterscheiden sind.
- Die Teilnehmenden werden sensibilisiert für Diskriminierung.
- Die Teilnehmenden tauschen sich über ihre Sichtweisen aus, hören andere Positionen und vertreten ihre eigene.

### Rahmenbedingungen

Zeit	45–90 Minuten
Gruppengröße	bis 25 TN
Material	Kreppband, Ja- und Nein-Karte, einzelne Situationsbeschreibungen auf DIN-A4-Blättern/Karten
Raum	ein möglichst leerer Raum

### Ablauf der Übung

Die Moderation teilt den Raum mit Kreppband in zwei Hälften und legt auf die eine Seite eine Karte mit dem Wort „JA“, auf die andere eine mit „NEIN“. Die Moderation wählt die Situationen (s.u.) aus, die für ihre Gruppe passen, und hält diese auf Blättern bereit.



Die Teilnehmenden ziehen nun einzeln oder in Kleingruppen je eine Situationsbeschreibung. Die Moderation gibt ihnen ein bisschen Zeit, um darüber nachzudenken (oder in Kleingruppen zu beraten), ob es bei ihrer Situation um Diskriminierung geht oder nicht. Dann legt die Person oder die Kleingruppe ihre Karte auf der JA- oder NEIN-Seite des Raumes ab. Sie lesen ihre Situationsbeschreibung vor und begründen ihre Entscheidung. Danach dürfen die anderen Teilnehmenden ihre Ansicht dazu äußern. Wenn die Person oder Kleingruppe, um deren Situation es geht, durch die Diskussion ihre Meinung ändert, kann sie danach ihre Situationsbeschreibung umlegen. Dann ist die nächste Person oder Kleingruppe an der Reihe.

Die Moderation gibt einem Austausch an den Stellen Raum, wo Fragen wie die folgende gestellt werden: „Was versteht man eigentlich unter Diskriminierung?“ Sie kann auch eine Klarstellung in die Gruppe hineingeben, wenn die Gruppe sich nicht alleine einigen kann: „Der Begriff bezeichnet die Benachteiligung, Ausgrenzung oder Schlechterstellung von Menschen oder Gruppen, meistens Minderheiten. Diskriminiert wird aufgrund von Merkmalen wie ethnischer oder sozialer Herkunft, politischer oder religiöser Überzeugung, Hautfarbe, Sprache, Geschlecht, Alter, sexueller Orientierung, Behinderung.“

Auch folgende Auseinandersetzungen, bei denen oft verschiedene Interessen einander gegenüberstehen, können Raum bekommen: Verbiete ich das Rauchen in öffentlichen Räumen, schütze ich diejenigen, die nicht rauchen, benachteilige aber die Rauchenden. Lasse ich das Rauchen zu, benachteilige ich wiederum diejenigen, die nicht rauchen. Ihnen bleibt nur die Wahl zwischen Passivrauchen und dem Meiden dieser Räume. Nicht jeder Ausschluss ist eine Diskriminierung: Wird unter 16-Jährigen der Eintritt in eine Disco verweigert, entspricht das dem gesetzlichen Gebot des Jugendschutzes, das – wie alle Gesetze – gesellschaftlich immer wieder neu ausgehandelt werden muss. Wird jedoch einem\_r Schwarzen (über 16) der Eintritt verweigert, ist das eine Diskriminierung.



## Auswertung

- Wer wird von wem wie und warum diskriminiert?
- Wer bestimmt, ob eine Situation diskriminierend ist oder nicht?
- Wie sind Ihre eigenen Erfahrungen dazu?
- Wie haben Sie als Gruppe miteinander gesprochen und voneinander gelernt?

## Varianten

1. Wenn die Gruppe sehr groß ist, kann sie geteilt werden, sodass auch jede Person zu Wort kommt und mit ihrer Meinung gesehen werden kann.
2. Statt eine Unterscheidung in Ja und Nein vorzunehmen, kann eine Skala von 1 bis 10 oder ein Barometer mit Prozentwerten von 0 bis 100 als Grundlage für die Einordnung der Situationen angeboten werden.

## Vorschläge zur Weiterarbeit

Methode „Definition von Vorurteilen und Diskriminierung“ als Vorbereitung oder Nachbereitung

Geeignet als Methode auch für die weiteren Diversity Themenbereiche.

## Quellen

MiteinAnders – Jugendwerkstatt für Vielfalt und Demokratie, Anne Frank Zentrum, ergänzt durch Bildungsteam Berlin-Brandenburg e.V.



## Material-Anhang: Eine Auswahl von Situationen

- Eine Wohnungsbaugesellschaft schreibt in ihrem Ausschreibungstext, dass die Wohnungen nur an deutschsprachige Mieter\_innen vergeben werden.
- Eine Verkäuferin spricht mit einer Frau, die „südländisch aussieht“, ganz einfaches Deutsch, als wäre diese ein Kind.
- Eine Lehrerin erzählt im Englischunterricht, dass in den USA Schwarze bei Intelligenztests deutlich schlechter abgeschnitten hätten.
- In einem Zug werden vom Bundesgrenzschutz ausschließlich die einzigen zwei Schwarzen kontrolliert.
- Eine muslimische Lehrerin darf 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 Osis 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? Wie lange sind Sie schon hier? Woher können Sie so gut Deutsch? Wann gehen Sie wieder nach Hause zurück?
- Jemand fordert: Operationen bei Menschen ab 70 sollen nicht mehr von den Krankenkassen bezahlt werden.
- In Bahnhöfen und Gebäuden werden keine Aufzüge eingepplant.
- Der 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 sagt: Die Juden verhalten sich heute in Israel selber wie Nazis.
- Jemand nennt eine Frau „Rabenmutter“, weil sie berufstätig ist und ihr Kind betreuen lässt.
- Jemand sagt: Frauen sind sozial kompetenter als Männer.
- Die Köchin eines Tagungshauses weigert sich, für die vegetarischen Teilnehmer\_innen eines Seminars den Eintopf ohne Speck zu kochen („Das schmeckt doch nicht“).
- Im Osten Deutschlands wird für die gleiche Arbeit weniger Geld bezahlt.
- In Deutschland beträgt der Anteil von Frauen unter den Professorinnen 5,9% (in der Türkei 21,5%).