

Diskriminierung

Dieses Factsheet¹ beschäftigt sich mit dem Thema Diskriminierung. Dazu wird zuerst beleuchtet, wie es zu Diskriminierung kommen kann. Danach wird der Unterschied zwischen unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung aufgezeigt, ebenso wie die Ebenen, auf der Diskriminierung stattfinden kann. Die juristische Begriffserklärung und die Darstellung der verschiedenen Diversitykategorien und Diskriminierungsformen sollen die theoretischen Grundlagen komplettieren. Abschließend wird am Beispiel „Diskriminierung im Umfeld Schule“ darauf eingegangen, welche Diskriminierungsrisiken an Schulen auftreten, welche Auswirkungen von Diskriminierung eintreten und welche Handlungsmöglichkeiten genutzt werden können. Das Factsheet soll helfen, das Bewusstsein für die Problematik Diskriminierung zu schärfen. Außerdem soll es zur Bekämpfung von Diskriminierung beitragen, um Chancengleichheit verwirklichen zu können.

Vom Stereotyp zur Diskriminierung

Stereotyp

Stereotypen sollen eine Person, Gruppe oder einen Gegenstand charakterisieren und stellen ein starres Muster zur Einordnung dessen dar, was wir erfahren und wahrnehmen. Diversen Personen oder Personengruppen werden verallgemeinerte Eigenschaften zugeschrieben und damit abgegrenzt. Dadurch ermöglichen Stereotypen vereinfachtes Denken, sogenanntes Schubladendenken und Klischees. Stereotype werden im Sozialisationsprozess erworben und sind somit in einer Kultur verankert. (vgl. Reddy 2020: 110)

Vorurteil

Ein Vorurteil ist ein gefälltes Urteil, ohne vorangegangene Erfahrung über jemanden oder etwas, welches auf Stereotypen basiert. Diese Stereotypen sind mit positiven

¹ Zur besseren Lesbarkeit wird im Folgenden überwiegend das generische Maskulinum verwendet. Die in dieser Arbeit verwendeten Personenbezeichnungen beziehen sich – sofern nicht anders kenntlich gemacht – auf alle Geschlechter.

oder negativen Wertungen verknüpft. Im Gegensatz zu Stereotypen sind Vorurteile stärker emotional besetzt. (vgl. ebd.: 110)

Othering

Othering bedeutet "Verändern", das heißt, dass jemand zu jemand anderem gemacht wird. Dabei werden tatsächliche oder vermeintliche Unterschiede zu Gruppenmerkmalen zusammengefasst. Diese Merkmale werden dann zum religiös, biologisch oder auch kulturell bedingten „Wesen“ dieser konstruierten Gruppe erklärt. Die Gruppenmitglieder werden auf dieses „wesenhaft Anderssein“ reduziert und homogenisiert, sie werden also als weitgehend gleich angesehen. Danach wird diese künstlich entwickelte Gruppe der Mehrheitsgesellschaft gegenübergestellt, wodurch ein Konstrukt von „uns“ und „die Anderen“ entsteht. (vgl. Attia 2014: 9)

Schüler:innen bestimmter ethnischer Herkunft werden zum Beispiel aufgrund ihrer Hautfarbe oder kulturellen Hintergründe als "fremd" oder "anders" markiert. Sie könnten mit Vorurteilen konfrontiert werden, seien es abwertende Bemerkungen, Stereotypisierung oder soziale Ausgrenzung.

Diskriminierung

Bei Diskriminierung werden scheinbar trennscharfe und eindeutige Unterscheidungen verwendet, damit Ungleichbehandlung von Personen oder Personengruppen geschaffen, legitimiert und gerechtfertigt werden kann, wodurch gesellschaftliche Benachteiligungen folgen. Diese Benachteiligungen werden von der Mehrheitsgesellschaft als zwangsläufiges Ergebnis der Andersartigkeit der Diskriminierten bewertet. Ihnen wird das Ansehen als gleichberechtigte und gleichwertige Mitglieder der Gesellschaft abgesprochen.

Scherr schreibt: „Diskriminierung kann nicht allein als Folge individueller Einstellungen oder kollektiver Mentalitäten verstanden werden. Es ist ein komplexes System sozialer Beziehungen, in dem diskriminierende Unterscheidungen entstehen und wirken.“ (Scherr 2016: 3)

Sehr eindrücklich konnte Diskriminierung gesehen werden, als während eines Workshops des Projektes „DemoDes – Demokratie am Abgrund? Desinformation kontra Medienkompetenz“ Přeblice, das „Roma-Ghetto“ in Ústí nad Labem, mit mit Jan Kvapil und Miroslav Brož besichtigt wurde. Sie wiesen darauf hin, dass Roma in Přeblice in prekären Wohnverhältnissen, einschließlich heruntergekommenen Wohnblocks und illegalen Behausungen, teilweise ohne Strom und Wasser, leben müssen. Die Mietkosten sind dennoch so teuer wie Luxuswohnungen in Usti nad Labem. Roma-Kinder in Přeblice werden häufig von Regelschulen abgelehnt und in speziellen Roma-Schulen unterrichtet, in denen es keine guten Lehrer gibt, was zu einer geringeren Bildungsqualität und -chance führt. Die Roma-Bevölkerung in Přeblice ist verstärkt mit Diskriminierung und sozialer Ausgrenzung konfrontiert.

Unmittelbare und mittelbare Diskriminierung

Unterschieden wird in unmittelbare und mittelbare Diskriminierung. Eine **unmittelbare Diskriminierung** zeichnet sich dadurch aus, dass die Ungleichbehandlung und Benachteiligung direkt an einem der Diskriminierungsmerkmale laut § 1 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) ansetzt. Wird zum Beispiel eine Frau nur deswegen gekündigt, weil sie schwanger ist, geschieht eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts.

Eine **mittelbare Diskriminierung** hingegen erfolgt nicht offensichtlich wegen eines der Diskriminierungsmerkmale, sondern entwickelt sich aus vermeintlich sachlichen Gesichtspunkten, die auf den ersten Blick gleichermaßen für alle gelten. Dennoch wirken sie sich in ihrem Ergebnis auf bestimmte Gruppen/Personen intensiver benachteiligend aus als auf andere. Ein Beispiel hierfür wäre eine Stellenanzeige für eine Tätigkeit in einer Fleischerei, die von Bewerbenden Deutsch auf Muttersprachenniveau verlangt. Eine Stellenausschreibung mit derartigem Anspruch schließt jedoch praktisch diejenigen aus, die kein muttersprachliches Deutsch sprechen.

Ebenen der Diskriminierung

Diskriminierung kann auf verschiedenen Ebenen stattfinden, so wird in die individuelle, die kulturelle, die institutionelle, die organisationelle und die gesellschaftsstrukturelle

Ebene differenziert. Auf der **individuellen Ebene** kommt es zur Diskriminierung in Form von abwertendem und ausgrenzendem Verhalten zwischen Individuen. Geschieht die Vermittlung von Diskriminierung in (Sprach-)Bildern, Wissen, Werten und Normen durch öffentliche Diskurse sowie durch Literatur, Werbung, Musik, Kunst und Filme, spricht man von der **kulturellen Ebene**. Auf der **institutionellen Ebene** findet Diskriminierung durch das Handeln einer Institution statt. Diskriminierungen auf dieser Ebene können nicht auf individuell zurechenbare Überzeugungen oder Handlungen zurückgeführt werden. Die Ursachen sind Gesetze, Regeln, Abläufe, Praktiken oder Sitten von Institutionen, die trotz nicht vorhandener stereotypischer Vorstellungen oder benachteiligender Absichten handelnder Personen einer Institution diskriminierende Auswirkungen haben. Dies tritt an der Institution Schule zum Beispiel auf, wenn die deutsche Sprache vorausgesetzt wird. Bei Zugewanderten mit anderer Sprachherkunft kann dies zu Benachteiligungen führen. Die **organisationelle Diskriminierung** ist gekennzeichnet durch diskriminierende Effekte funktionaler Verfahrensweisen und Erfordernisse in Organisationen. So können wirtschaftliche Abwägungen bewirken, dass bevorzugt Bewerber eingestellt werden, von denen man annimmt, dass sie von der Kundschaft und den Kollegen akzeptiert werden und zur Betriebskultur passen. Dies führt zur diskriminierenden Bewertung von Bewerbern. Diskriminierung, die dadurch entsteht, dass etablierte Strukturen in Gesellschaftsbereichen – wie zum Beispiel Bildung, Politik, Recht und Ökonomie – indirekt oder direkt Benachteiligungen für konstruierte Personen- oder Gruppenkategorien hervorbringen, wird auf **gesellschaftsstruktureller Ebene** erfasst. Diskriminierende Effekte hat dies unter anderem bei der Unterscheidung von Staatsangehörigkeit bei der Vergabe von Aufenthaltsberechtigungen und Visa.

Juristischer Diskriminierungsbegriff

Diskriminierung ist in Deutschland gesetzlich verboten. Gemäß dem Grundgesetz (GG) sind alle Menschen gleich. „Niemand darf wegen seines Geschlechts, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.“

(Art. 3 GG) Weitere Normen finden sich unter anderem im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), Landesgleichstellungsgesetz und auch in Schulgesetzen.

Laut dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (vgl. § 1 AGG) werden folgende Diskriminierungsmerkmale voneinander unterschieden:

- Ethnische Herkunft
- Geschlecht
- Religion oder Weltanschauung
- Behinderung oder chronische Erkrankungen
- Alter
- Sexuelle Identität

Diese Diskriminierungscharakteristika sind gleichwertig und in gleichem Maße schutzwürdig. Da Menschen sich durch mehrere Merkmale gleichzeitig charakterisieren, können verschiedene Merkmale nicht nur einzeln, sondern auch kombiniert kausal für Diskriminierung sein.

Eine **Mehrfachdiskriminierung** oder **mehrdimensionale Diskriminierung** liegt vor, wenn mehr als ein Grund für die Diskriminierung und für eine Benachteiligung in einer Situation ursächlich ist. Von einer **intersektionalen Diskriminierung** wird gesprochen, wenn in einer Situation mehrere spezifisch zusammenwirkende Diskriminierungsmerkmale so zusammentreffen, dass sie nicht mehr separiert voneinander betrachtet werden können. (vgl. Antidiskriminierungsstelle 2019: 8-9)

Diversitykategorien und Diskriminierungsformen

Die folgende Abbildung soll die verschiedenen Diversitykategorien und ihre korrespondierenden Diskriminierungsformen veranschaulichen:

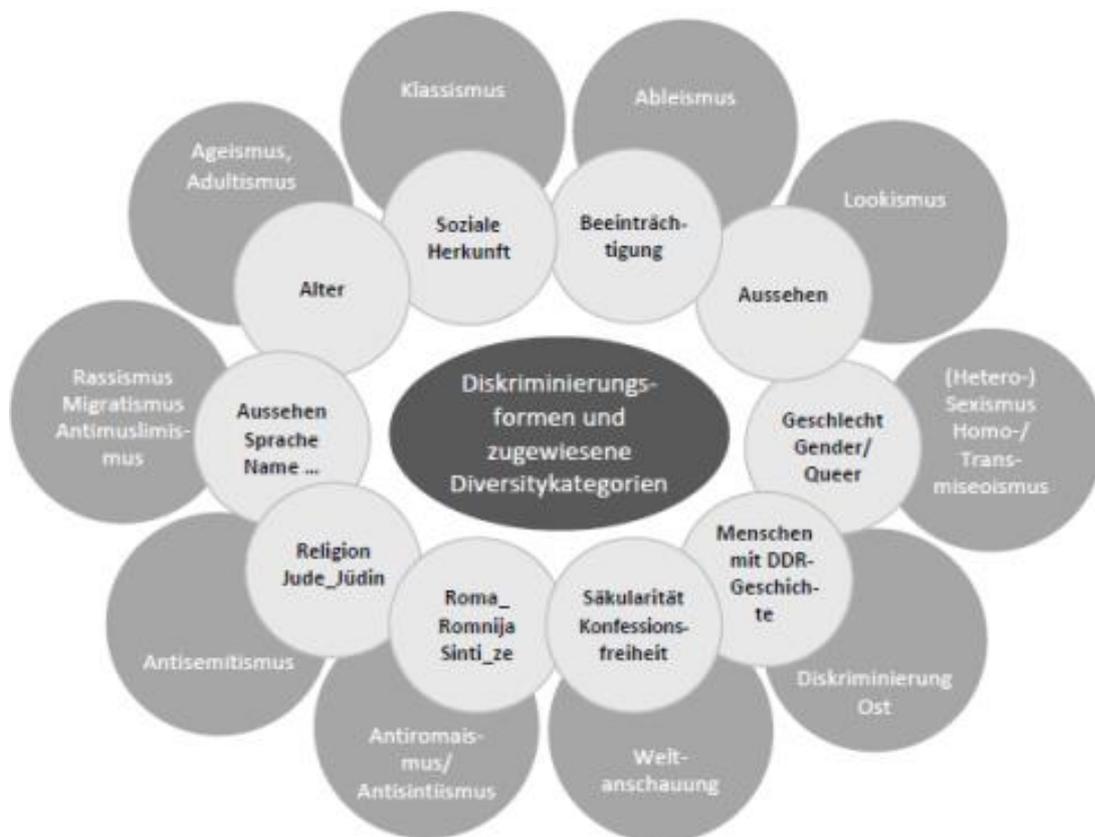


Abb. 1: Diversitykategorien und Diskriminierungsformen (Czollek u.a. 2019: 28)

Die Darstellung kann nur einen Ausschnitt aller Diskriminierungsformen abbilden. Außerdem kann es aufgrund von „Othering“ ebenso zu veränderten oder neu konstruierten „Anderen“ kommen.

Schule und ihre Diskriminierungsrisiken

Im Rahmen der Schule können diverse Diskriminierungsformen auftreten, diese passieren bewusst oder unterbewusst. Fehlende oder mangelhafte Barrierefreiheit kann für behinderte Schüler:innen oder Lehrkräfte ebenso zur Diskriminierung werden wie Ausgrenzung oder Hilfe, die ihnen verwehrt wird. Religiöse Diskriminierung kann sich zum Beispiel darin äußern, dass sich Mitschüler über muslimische Mädchen lustig machen, die ein Kopftuch tragen. Außerdem können Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts oder der selbstgewählten Geschlechtsidentität in der Umkleidekabine der

Sportstätte auftreten. Ob sich dies im Anstarren manifestiert, in verbalen Äußerungen oder Beschimpfungen bis hin zum Mobbing oder sogar körperlicher Gewalt ist nicht immer gleich, denn die Diskriminierungsarten sind vielfältig. Ebenso kann es vorkommen, dass die ethnische Herkunft zur Diskriminierung führt. (vgl. Antidiskriminierungsstelle 2019: 11-13)

Auswirkungen von Diskriminierungen

Unabhängig von der Art und Weise, wie Diskriminierung geschieht, ist eins sicher: Diskriminierungen gehen nicht spurlos an den Benachteiligten vorüber. So vielfältig wie die Diskriminierungsformen sind, so unterschiedlich sind auch die Auswirkungen auf die Betroffenen.

Einerseits können diese eingeschüchtert zurückbleiben, andererseits kann es zu verminderter Leistungsfähigkeit kommen und damit einen negativen Einfluss auf den Wissenszuwachs haben. Ebenso können diskriminierende Erfahrungen bevorstehende Entscheidungen beeinflussen, so dass unter anderem auch die Berufswahl eingeschränkt sein kann oder der Wunsch nach einem Schulwechsel aufkommt, um der Benachteiligung entfliehen zu können. Nicht zu verachten sind vor allem die potenziellen Konsequenzen sowohl auf das psychische als auch physische Wohlbefinden, da Bedrohungen den Stresslevel der Opfer von Diskriminierung ansteigen lassen und verschiedene Ängste oder Depressionen auslösen können. (vgl. ebd. 2019: 14)

Handlungsmöglichkeiten

Wie kann nun aber gegen Diskriminierung im Rahmen der Schule vorgegangen werden? Ein wichtiger Schritt ist, Diskriminierung zu identifizieren und aufzudecken. Dafür bietet es sich an, Umfragen und Interviews durchzuführen, wachsam Schulabläufe und -regeln zu untersuchen und Unterrichtsinhalte und benutztes Material zu analysieren. (vgl. ebd. 2019: 17-20)

Als nächstes sollten zur Diskriminierungsprävention Konzepte entwickelt und umgesetzt werden, die Diversität und Partizipation fördern. Beratungsangebote sollten

geschaffen und Informationsmaterial bereitgestellt werden. Eine weitere Möglichkeit ist, Betroffene zu stärken, die Schülerschaft zu trainieren und Lehrkräfte zu schulen. Gegebenenfalls muss die Schulordnung überarbeitet werden. (vgl. ebd. 2019: 21-25)

In einem weiteren Schritt sollte es zur Diskriminierungsintervention kommen. Zu erreichen ist dies, indem Vertrauenslehrer bzw. Ansprechpartner konkret ernannt werden, ebenso wie Konfliktlotsen bzw. Streitschlichter. Handlungsoptionen sollten aufgezeigt und Regeln für den Umgang mit Leidtragenden erstellt werden. Außerdem sollten Beschwerdeverfahren und Dokumentationsformulare entwickelt werden. (vgl. ebd. 2019: 26-28)

Um Antidiskriminierungsmaßnahmen nachhaltig zu verankern, braucht es klare Diskriminierungsverbote und Konsequenzen bei Verstößen gegen diese. Gleichstellungsgebote und Förderungsmaßnahmen sollten erstellt und geschaffen werden. Zur weiteren Unterstützung können präventive und reaktive schulorganisatorische Verpflichtungen wie zum Beispiel Antidiskriminierungsschulungen für alle Schüler eingeführt werden. Ebenso sollten Antidiskriminierungsbeauftragte und Gremien ernannt werden. (vgl. ebd. 2019: 29-31)

Quellen

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.) (2019). Diskriminierung an Schulen erkennen und vermeiden. Praxisleitfaden zum Abbau von Diskriminierung in der Schule. 4. Auflage. Berlin.

Attia, Iman (2014). Rassismus (nicht) beim Namen nennen, S. 8-14. In: Aus Politik und Zeitgeschichte. Rassismus und Diskriminierung (APuZ 13–14/2014).

Czollek, Leah Carola; Czollek, Max; Perko, Gudrun; Kaszner, Corinne (2019). Praxishandbuch Social Justice und Diversity. Theorien, Training, Methoden, Übungen. 2., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage. Weinheim Basel.

Reddy, Prasad (2020). „Hier bist Du richtig, wie Du bist!“ Theoretische Grundlagen, Handlungsansätze und Übungen zur Umsetzung von Anti-Bias-Bildung für Schule, Jugendarbeit, Soziale Arbeit und Erwachsenenbildung. Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbildung e.V. (IDA) (Hrsg.), Düsseldorf.

Scherr, Albert (2016). Diskriminierung/ Antidiskriminierung – Begriffe und Grundlagen, S. 3-10. In: Aus Politik und Zeitgeschichte. Antidiskriminierung (APuZ 9/2016).

Literaturempfehlungen

Hillje, Johannes (2018). Von der Reaktion zur Aktion: Diskursstrategien gegen Rechtspopulismus. Expertisen für Demokratie, Friedrich-Ebert-Stiftung Forum Berlin.

Rommelspacher, Birgit (2006). Was ist eigentlich Rassismus? In: IDA Tagungsdokumentation „Rassismus - eine Jugendsünde?“ Aktuelle antirassistische und interkulturelle Perspektiven der Jugendarbeit. Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbildung e. V. (IDA) (Hrsg.), Düsseldorf.

Scherr, Albert (2017). Soziologische Diskriminierung, S. 39-58. In: Scherr, Albert; El-Mafaalani, Aladin; Yüksel, Gökçen (Hrsg.): Handbuch Diskriminierung. Wiesbaden.

Vogel, Christopher (2008). Argumentationstraining gegen Rechtsextremismus in der Schule, S. 2-13. In: Molthagen, Dietmar; Klärner, Andreas; Korgel, Lorenz; Pauli, Bettina; Ziegenhagen, Martin (Hrsg.). Lern- und Arbeitsbuch „Gegen Rechtsextremismus“. Handeln für Demokratie. Bonn

Vorschlag zur didaktischen Umsetzung

In einem Projekt oder einer Unterrichtseinheit über Diskriminierung sollten nicht nur theoretische Grundlagen gelegt werden. Es sollte auch darauf geachtet werden, die Problematik für die Teilnehmer:innen auch im Praktischen greifbar zu machen.

Damit die Schüler:innen sich praktisch mit der Thematik Diskriminierung und ihren Auswirkungen beschäftigen können, bietet es sich an, mit ihnen ein Rollenspiel zu veranstalten. Das hierzu vorgeschlagene Rollenspiel „Ein Schritt nach vorn“ wurde von „Handicap International“ aus Österreich entwickelt. Die Idee haben sie vom „Handbuch zur Menschenrechtsbildung für die schulische und außerschulische Arbeit der Bundeszentrale für politische Aufklärung“ abgeleitet. Die Anleitung, die benötigten Rollenkarten (zum Ausdrucken und Ausschneiden) sowie Auswertungsmöglichkeiten sind auf der Homepage von „Handicap International“ in ihrer Materialsammlung unter https://www.handicap-international.de/sites/de/files/pdf/s10_ein-schritt-nach-vorn_lk.pdf zu finden.

In diesem Rollenspiel sollen die Schüler:innen in eine fiktive Identität schlüpfen, indem sie sich in die Person hineinversetzen, die sie auf ihren gezogenen Rollenkarten kurz beschrieben finden. Die Übung soll ihnen aufzeigen, welche Chancen aber auch Nachteile bestimmte Angehörige einer sozialen oder ethnischen Gruppe erleben können. Diese soll ebenfalls ihre Empathie fördern und sie für Emanzipation und Chancengerechtigkeit sensibilisieren.

Im Anschluss an das Rollenspiel sollte genügend Zeit für die Auswertung und den Erfahrungsaustausch eingeplant werden. Durch das Spiel entstandene Fragen können zum Abschluss gemeinsam besprochen werden. Ein sensibler Umgang mit eventuell hervorgerufenen Gefühlen durch die Spielmoderation ist hier wichtig.

Handout

DISKRIMINIERUNG

Begriff:

- Verwendung von scheinbar trennscharfen und eindeutigen Unterscheidungen zur Schaffung, Legitimation und Justifikation von Ungleichbehandlung
- Folge: gesellschaftliche Benachteiligungen
- Bewertung der Benachteiligung als zwangsläufiges Ergebnis der Andersartigkeit
- Unterscheidung in unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung

Diskriminierungsmerkmale (Vgl. § 1 AGG):

- Ethnische Herkunft
- Geschlecht
- Religion oder Weltanschauung
- Behinderung oder chronische Erkrankungen
- Alter
- Sexuelle Identität

5 Ebenen der Diskriminierung:

- individuelle Ebene
- kulturelle Ebene
- institutionelle Ebene
- organisationelle Ebene
- gesellschaftsstrukturelle Ebene

Diskriminierungsauswirkungen in der Schule:

- Gefühl der Einschüchterung
- Leistungsminderung
- Beeinflussung zukünftiger Entscheidungen
- Auswirkungen auf psychische und physische Gesundheit durch Stress
- Schulwechsel

Handlungsmöglichkeiten gegen Diskriminierung in Schulen:

- Identifizierung und Aufdeckung von Diskriminierung
- Prävention von Diskriminierung
- Intervention bei Diskriminierung
- Nachhaltige Verankerung von Antidiskriminierungsmaßnahmen