



## Definition von Diskriminierung

Teilnehmende lernen anhand verschiedener Definitionen die Grundzüge von Diskriminierung (Gruppenkonstruktion nach bestimmten Merkmalen, negative Bewertung und ungleiche Machtverteilung) kennen. Dies dient als Grundlage für die weitere Beschäftigung mit (antimuslimischen) Rassismus im Rahmen der *Bildungsbausteine gegen antimuslimischen Rassismus*.

## Zu beachten: Voraussetzungen für die Durchführung

Die Teilnehmenden haben bereits die Methode „Diskriminierungsrad“ durchgeführt oder eine andere Einstiegsübung.

Das Team benötigt fundiertes Wissen über die Ebenen, Formen und Wirkungsweisen von Diskriminierung und Privilegien, weiß über die Konstruktion von Gruppen und die Wirkmächtigkeit von Gruppenkonstruktionen Bescheid und hat sich mit seinen eigenen gesellschaftlichen Positionierungen auseinandergesetzt.

## Ziele

- Die Teilnehmenden (TN) setzen sich – je nach Voraussetzungen – mit einer Definition oder unterschiedlichen Definitionen von Diskriminierung auseinander.
- Die TN erkennen verschiedene, auch subtile Erscheinungsformen von Diskriminierung.
- Die TN verstehen grundlegende Formen und Wirkungsweisen von Diskriminierung.
- Die TN verstehen, dass Diskriminierung immer mit Gruppenbildung und dem Erhalt von Privilegien zu tun hat.
- Die TN erkennen, dass es bei Diskriminierung nicht um die Absicht, sondern um die Wirkung geht.
- Die TN erfassen, dass Diskriminierung nicht umkehrbar ist, sondern mit Macht- und Herrschaftsverhältnissen zu tun hat.

## Zu den Teilnehmenden (TN)

Diese Methode eignet sich für Jugendliche und junge Erwachsene zwischen 15 und 27 Jahren sowie für Multiplikator\*innen.



## **Rahmenbedingungen**

**Zeit:** 20–40 Minuten, je nach Intensität

**Gruppengröße:** 10–20 TN

**Material:**

- Drei Begriffe bzw. Wendungen werden auf einem Flipchart gemeinsam mit der Aufgabenstellung visualisiert: Konstruktion von Gruppen – negative Zuschreibung – gesellschaftliche Macht.
- Zusätzliche Inputs (Anhänge) werden nach Bedarf visualisiert oder als Handout verteilt.

**Raum/Setting:** Stuhlkreis

## **Ablauf der Methode**

### **1. Einstieg (15 Min.)**

Die TN werden in Kleingruppen (KG) geteilt und erhalten mit Blick auf die drei auf dem Flipchart stehenden Begriffe (Konstruktion von Gruppen, negative Zuschreibung, gesellschaftliche Macht) folgende Aufgaben:

1. Sammelt, was Ihr unter den drei Begriffen versteht.
2. Diskutiert, was sie mit Diskriminierung zu tun haben.
3. Haltet Eure Ergebnisse schriftlich fest. Ihr habt dazu 10 Minuten Zeit.

### **2. Vorstellung der Ergebnisse und Input (10–20 Min.)**

Im Plenum stellen die Gruppen ihre Ergebnisse vor. Die Ergebnisse werden vom Team in Form eines Inputs ergänzt (vgl. „Theoretisches Hintergrundwissen für Durchführende“ weiter unten und in den Anlagen).

### **3. Auswertung (5-10 Min.)**

Abschließend sollte erfragt werden, ob es offene Fragen gibt und ob klarer wurde, was Diskriminierung umfasst. Dazu können die TN gefragt werden:

„Was nehmt ihr aus der Übung mit?“



## Theoretisches Hintergrundwissen für Durchführende

### 1. Klärung des Begriffs der gesellschaftlichen Macht

Häufig wird von TN vermutet, dass „gesellschaftliche Macht“ mit Mehrheitsverhältnissen zu tun habe. Hier sollte nachgehakt werden: „Welche Beispiele kennt Ihr, in denen eine Minderheit mehr Macht hat?“

Zum Beispiel gibt es mehr Frauen als Männer in Deutschland. Ein eindrückliches Beispiel, das von TN genannt wurde, ist der Kontext Schule: „Wer verfügt in der Schule über Macht?“. Das konkrete Beispiel hilft, strukturelle Mechanismen zu erkennen, die ermöglichen, dass in der Schule eine Minderheit mehr Macht haben kann.

Schule ist eine der zentralen Institutionen zur Einübung gesellschaftlicher Macht- und Herrschaftsverhältnisse. Auch in Gremien zur Mitbestimmung wie der Schulkonferenz ist die Stimmenverteilung derart, dass Schüler\*innen immer einer Mehrheit der Stimmen von Erwachsenen (Lehrer\*innen und Eltern) gegenüberstehen. Deren Interessen richten sich meist auf die Aufrechterhaltung des bestehenden Systems, während die Schüler\*innen eher nach Veränderung streben. Das Beispiel Schule verdeutlicht, dass gesellschaftliche Macht viel mehr ist als eine einzelne Lehrerin, von der sich Schüler\*innen ungerecht behandelt fühlen; vielmehr sind Diskriminierungen strukturell verankert. Hier können Beispiele genannt werden, die die Machtverhältnisse im System Schule aufzeigen, so z.B. die Notengebung, Entscheidungen über Inhalte und Methoden im Unterricht etc.

### 2. Definitionsmacht

Angehörigen der Mehrheitsgesellschaft fehlt oftmals die Erfahrung eigener Diskriminierung. Trotzdem denken sie regelmäßig, sie wüssten über Diskriminierung Bescheid oder sie könnten entscheiden, was verletzend ist und was nicht.

Menschen, die Diskriminierung erleben und darüber reden, bekommen dann gesagt: „Du bist überempfindlich“, „Stell Dich nicht so an, war doch gar nicht so gemeint“, „Das habe ich aber noch nie erlebt“ oder „Das kann ich mir nicht vorstellen“. Wichtig ist, dass diejenigen, die Diskriminierung erleben, definieren, was sie als Diskriminierung empfinden.

### 3. Wirkung statt Absicht

Da bei Diskriminierung häufig gesagt wird: „Aber ich habe das gut gemeint“, ist es wichtig, mit den TN zu klären, dass Diskriminierung nicht absichtlich geschehen muss.

Diskriminierung wird nicht an der Absicht, sondern an der Wirkung gemessen:

Entscheidend ist der Effekt.



Kalpaka und Rätzzel stellten schon 1986 fest, „dass Rassismus keine böse Absicht ist, sondern eine Lebensform, ein Bestandteil unserer kulturellen Identität [...]. [Das] ist eine nüchtern zu treffende – wenn auch schmerzliche – Erkenntnis.“ (Kalpakat/Rätzzel 1986)

Das Institut für Menschenrechte schreibt dazu: „Für alle [...] Diskriminierungsformen gilt, dass kein zusätzliches subjektives Element, etwa in Form eines Diskriminierungsvorsatzes, erforderlich ist. Eine Person, die eine andere Person aufgrund eines Diskriminierungsmerkmals ungleich behandelt, muss dies nicht wissentlich oder willentlich tun – es handelt sich um Diskriminierung. Entscheidend ist der tatsächliche oder mögliche Effekt, also, ob im Ergebnis eine ungerechtfertigte Ungleichbehandlung vorliegt. Die Intention der diskriminierenden Person ist dabei unerheblich.“ (Choi/Althoff 2012)

## Vorschläge für die Weiterarbeit

Es bietet sich an, die Definition von AMR in Einfacher Sprache anzuschließen sowie Übungen aus dem Vertiefungsbereich.

## Quelle

Bildungsteam Berlin-Brandenburg e.V. im Rahmen des Projektes „Bildungsbausteine gegen antimuslimischen Rassismus“

## Literaturhinweise

Im Downloadbereich von <http://diversity.bildungsteam.de/migration> die Übung „Einstieg Brainstorming“ zur Definition von Rassismus.

Annita Kalpaka und Nora Rätzzel (Hrsg.): Die Schwierigkeit, nicht rassistisch zu sein. Berlin: Express Edition 1986. Der Beitrag von Nora Rätzzel und Annita Kalpaka wurde kürzlich unter gleichem Titel wiederveröffentlicht (Argument Verlag Hamburg 2017).

Sera Choi und Nina Althoff: Stellungnahme des Deutschen Instituts für Menschenrechte für die 17. Öffentliche Anhörung der Enquetekommission „Migration und Integration in Hessen“ zum Thema „Diskriminierungserfahrungen und Antidiskriminierungsstrategien“ am 8. Juni 2012 in Wetzlar, Berlin 2012, S. 2. Abrufbar unter: [https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/uploads/tx\\_commerce/stellungnahme\\_des\\_dimr\\_fuer\\_die\\_17\\_oeffentliche\\_anhoerung\\_der\\_enquetekommission\\_migration\\_u\\_integrations\\_in\\_hessen\\_am\\_8\\_juni\\_2012.pdf](https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/uploads/tx_commerce/stellungnahme_des_dimr_fuer_die_17_oeffentliche_anhoerung_der_enquetekommission_migration_u_integrations_in_hessen_am_8_juni_2012.pdf) (5/2020)



Yasemin Shooman: Antimuslimischer Rassismus – Ursachen und Erscheinungsformen. In: Vielfalt Mediathek, hrsg. von IDA und DGB Bildungswerk. Abrufbar unter: [https://www.vielfalt-mediathek.de/data/expertise\\_antimuslimischer\\_rassismus\\_ida.pdf](https://www.vielfalt-mediathek.de/data/expertise_antimuslimischer_rassismus_ida.pdf) (11/2019)

## **Anlagen mit Hintergrundinformationen für Teamer\*innen**

### Zu Diskriminierung

Anlage 1: Ebenen von Diskriminierung am Beispiel antimuslimischer Rassismus

Anlage 2: Diskriminierung: Definitionen und Statements

Anlage 3: Definition von Diskriminierung nach Prof. Dr. Paul Mecheril

Anlage 4: Othering

Anlage 5a: Anti-Bias-Modell von Diskriminierung

Anlage 5b: Diskriminierungs- und Veränderungsmodell

### Zu Rassismus

Anlage 6: Rassistisches Wissen statt Vorurteile (nach Dr. Mark Terkessidis)

Anlage 7: Rassismus: Definitionen, ausgewählte Reflexionen und Statements

Anlage 8: Definitionen von Antimuslimischem Rassismus