

Augen Auf

Rassismus und Diskriminierung unter der Lupe



**Handreichung rassismuskritischer
Unterrichtsmaterialien für den Schulunterricht**

Impressum

Herausgeber: **AntiDiskriminierungsBüro** (ADB) Köln/Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V.

Texte: Rebecca Bahr, John Mukiibi, Sanata Nacro

Redaktion: John Mukiibi, Sanata Nacro, Christina Schröder

Layout: Adrian Brachman

Druck: print24 GmbH

Köln, Dezember 2010

Bestellung über:

AntiDiskriminierungsBüro (ADB) Köln/Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V.
Berliner Straße 97-99, D-51063 Köln

Fon +49 / 221 / 96 47 63 00

Fax +49 / 221 / 96 49 67 09

info@oegg.de, www.oegg.de

Gedruckt mit freundlicher Unterstützung des interkulturellen Referats der Stadt Köln



Inhalt

Einleitung	4
1. Diskriminierung – was bedeutet das eigentlich?	5
2. Gesetzlicher Diskriminierungsschutz	9
3. Rassismus	12
Exkurs - Warum wir uns mit Weiß-Sein beschäftigen...	16
4. Zivilcourage	18
Übung 1 - Idealbild	22
Übung 2 - „Wie im richtigen Leben“	24
Übung 3 - Quiz	28
5. Literaturverzeichnis	33

Einleitung

Liebe Lehrerinnen und Lehrer,

die vorliegenden Unterrichtsmaterialien sind als Handreichung für diskriminierungs- und rassismuskritische Bildungsarbeit im Schulunterricht gedacht. Mit dieser Materialiensammlung möchten wir für Erscheinungsformen und Wirkungsweisen von Diskriminierung sensibilisieren. Obwohl der Schwerpunkt auf der Auseinandersetzung mit rassistischer Diskriminierung liegt, soll auch auf andere Diskriminierungsgründe und -formen eingegangen und das Bewusstsein dafür geschärft werden. Ebenfalls in den Materialien enthalten, sind Informationen über Interventionsmöglichkeiten bei Diskriminierungserfahrungen für Lehrer/innen und Schüler/innen mit und ohne Zuwanderungsgeschichte, die noch nicht auf eine Beschwerdestelle an ihrer Schule zurückgreifen können.

Die Idee zu dieser Materialiensammlung ist als Reaktion auf Anfragen und Rückmeldungen von Lehrer/innen entstanden, die den Mangel an Ansätzen antidiskriminierender Pädagogik in deutschen Schulbüchern beklagen und sich geeignete Unterrichtsmaterialien wünschen. Vor dem Hintergrund aktueller Diskurse zur Integration von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte ist uns die Problematisierung der Vorstellungen „kollektiver Andersartigkeit“ von diasporisch-migrantischen Gruppen ein dringendes Anliegen. Deshalb möchten wir mit diesen Handreichungen einen Beitrag zur Auseinandersetzung mit Rassismus und Diskriminierung leisten – Themen, die bei der Auseinandersetzung mit Integrationsprozessen konstruktiv mit verhandelt werden müssen.

Konzipiert sind die Unterrichtsmaterialien als die Kommunikation und Reflektion fördernde Einheiten, die an den Erfahrungen der Schüler/innen ansetzen. Sie können sowohl für Unterrichtsreihen als auch für die Gestaltung einzelner Unterrichtseinheiten verwendet werden. Die Zielgruppe sind Schüler/innen ab der Jahrgangsstufe 9.

Neben einführenden Texten zu den Themen, die in einer zielgruppengerechten Sprache verfasst sind, werden verschiedene Aufgaben und Übungen zu den Themen gestellt. Für die Lehrpersonen sind eigene „Lehrer/innenblätter“ erstellt worden, die je nach Thema und Notwendigkeit weiterführende Informationen zu den Hintergrundtexten enthalten sowie Hinweise, zu den Aufgaben und Übungen. Außerdem wird auf die verwendete Literatur verwiesen und den Lehrpersonen somit erleichtert, sich weiter in die Thematik einzuarbeiten.

Viel Spaß und neue Erkenntnisse bei der kreativen Gestaltung Ihres Unterrichts wünschen Ihnen

Sanata Nacro & John Mukiibi
AntiDiskriminierungsBüro Köln (ADB),
Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V.

1. Diskriminierung – was bedeutet das eigentlich?

Eine Einführung

Wenn du von anderen schlechter behandelt wirst, weil du oder deine Familie aus einem anderen Land kommen (ethnische Herkunft), eine andere Hautfarbe haben und/oder einer bestimmten Religion angehören, spricht man von Diskriminierung. Außerdem zählt die Benachteiligung von Menschen mit Behinderung oder einem bestimmten Alter dazu. Diskriminierend ist es auch, wenn du benachteiligt wirst, weil du weiblich oder männlich (Geschlecht), schwul, lesbisch oder bi (sexuelle Identität) bist.

Es gibt viele unterschiedliche Formen von Diskriminierung. Manche Formen von Diskriminierung sind einfach zu erkennen.

Beispiel 1:

Eine Arbeitgeberin schreibt in einer Stellenausschreibung, dass sie keine Bewerbung von „Ausländern“ wünscht. Hier liegt offensichtlich Diskriminierung vor. Menschen, die nicht deutscher Herkunft sind, werden in diesem Fall benachteiligt.

Beispiel 2:

Ein Hotelbetreiber verbietet Menschen mit Behinderungen in sein Hotel zu kommen, weil er befürchtet, dass sich seine anderen Gäste dadurch unwohl fühlen könnten. Hier wird eine bestimmte Gruppe – Menschen mit Behinderung – diskriminiert.

Beispiel 3:

Alexander möchte seinen 14. Geburtstag feiern. Er überlegt, wen er zur Feier einladen wird. Seine Mutter sagt zu ihm: „Ich möchte nicht, dass Du Simon einlädst. Mit Juden wollen wir nichts zu tun haben.“ Simon wird hier diskriminiert, weil er jüdisch ist.

Diese offene Form von Diskriminierung nennt man auch **unmittelbare** oder **direkte Diskriminierung**.

Häufig passiert Diskriminierung jedoch versteckter. Dies ist zum Beispiel der Fall, wenn Regeln angewendet werden, die angeblich fair und für alle gleich sind, eigentlich aber bestimmte Gruppen benachteiligen.

Solche Diskriminierung nennt man auch **mittelbare** oder **indirekte Diskriminierung**.

Beispiel 1:

In einer Stellenausschreibung steht, dass sich nur Menschen mit sehr guten Deutschkenntnissen bewerben sollen. Das sieht zunächst nach einer berechtigten Forderung aus, die an alle gleich gestellt wird. Wenn man die Arbeit aber auch gut erledigen könnte, ohne sehr gute Deutschkenntnisse zu besitzen und es dem Arbeitgeber eigentlich darum geht, dass sich nur Deutsche bewerben, dann ist das eine versteckte Diskriminierung.

Beispiel 2:

In einer Stellenausschreibung wird gefordert, dass die Bewerber und Bewerberinnen mindestens 175 cm groß sein müssen. Auch hier handelt es sich um eine Regelung, die für alle gleich gilt. Sie ist aber diskriminierend, weil Frauen normalerweise kleiner als Männer und seltener 175 cm groß sind. Frauen werden hier also benachteiligt.

Diskriminierung muss nicht immer von Einzelpersonen ausgehen und manchmal handeln Menschen diskriminierend, ohne dass sie dies beabsichtigen. Diskriminierung kann auch durch die Struktur und Regeln von ganzen Einrichtungen wie beispielsweise Behörden, Schulen oder Vereinen erzeugt werden. In diesem Fall spricht man auch von **institutioneller Diskriminierung**.

Allerdings kann man nicht immer, wenn eine einzelne Person oder eine Gruppe ungleich behandelt wird, von

Diskriminierung sprechen. Manchmal ist es nicht leicht zu erkennen, ob diskriminiert wird oder nicht. Hier sind einige Beispiele, die verdeutlichen sollen, wann man von Diskriminierung sprechen kann und wann nicht.

Beispiel 1:

Wenn ein Lehrer zu einer Schülerin sagt, dass sie besser aufpassen und nicht so viel quatschen soll und er das auch zu anderen Schülerinnen und Schülern sagt, dann ist das vermutlich nicht diskriminierend. Wenn er aber sagen würde „typisch Mädchen, die können nichts als quatschen“, dann ist das diskriminierend, weil er Mädchen allgemein abwertet und das Verhalten einer ganzen Gruppe zuschreibt.

Beispiel 2:

Wenn ein 10 jähriges Kind abends nicht in eine Disko darf, liegt das nicht daran, dass dieses Kind persönlich diskriminiert wird, sondern daran, dass alle Kinder unter 16 Jahren auf Grund des Jugendschutzgesetzes abends nicht in die Disko gehen dürfen. Das Ziel dieses Gesetzes ist nicht, Kinder und Jugendliche zu benachteiligen, sondern sie zu schützen. Wenn aber eine Gruppe von „ausländisch aussehenden“ Jugendlichen, die älter als 16 sind, nicht in eine Disko rein gelassen werden, eine Gruppe von „deutsch aussehenden“ aber schon, dann kann es gut sein, dass die Gruppe der „ausländisch aussehenden“ Jugendlichen diskriminiert wird.

Was machen und wollen wir?

Als unabhängige Servicestelle für Antidiskriminierungsarbeit haben wir unterschiedliche Aufgaben. In erster Linie sind wir eine Anlauf- und Beratungsstelle für alle, die sich diskriminiert fühlen und diskriminiert worden sind. Jede/r kann zu uns kommen und berichten was ihm/ihr passiert ist. Auch wenn du nur etwas beobachtet hast, zögere nicht herzukommen und zu erzählen was vorgefallen ist.

Du fühlst dich diskriminiert - Was kannst du tun?

Schreib dir genau auf was passiert ist und komm zu uns – oder zu einer Beratungsstelle in deiner Nähe. Wir sind dazu da dir zuzuhören, dir mit Rat und Tat zur Seite zu stehen und dich zu unterstützen. Wir sind auch für dich da, wenn du nicht genau weißt, ob das was du erlebt hast, diskriminierend war oder nicht. Du kannst uns eine E-Mail schreiben, uns anrufen oder einfach vorbeikommen (Siehe die Auflistung der Beratungsstellen in NRW auf S. 11).



Aufgabenblatt

- 1 a) Hast Du selbst schon einmal beobachtet, dass jemand diskriminiert wurde?
- Was war das für eine Situation?
 - Wie ging es dieser Person damit?
- 1 b) Handelte es sich in diesen Fällen um direkte oder indirekte Diskriminierung?
- 1 c) Gibt es an Eurer Schule eine/n Antidiskriminierungsbeauftragte/n? Was könnten die Aufgaben dieser Person sein? Falls es kein/e Antidiskriminierungsbeauftragte/n gibt, könnt ihr der Schulleitung vorschlagen, dass an Eurer Schule eine solche Person gewählt wird.
- 1 d) Schreibt eine Erklärung gegen Diskriminierung für Eure Schule, in der deutlich wird, dass an Eurer Schule Diskriminierung nicht akzeptiert wird.



Lehrer/innenblatt

Hinweise zu den Aufgaben

Zu 1 a)

Da es schwer sein kann, über eigene Diskriminierungserfahrungen zu sprechen, ist Aufgabe 1 a) so formuliert, dass sie nicht explizit nach eigenen Diskriminierungserfahrungen fragt, so dass die Schüler/innen die Möglichkeit haben, distanzierter über Diskriminierung zu sprechen. Sollte es allerdings ein gutes Vertrauensverhältnis in der Klasse geben, kann alternativ zu Aufgabe 1 a) die Fragestellung lauten:

Seid Ihr selbst schon einmal diskriminiert worden oder habt Ihr beobachtet, wie jemand diskriminiert wurde? Bitte schreibt die Situation auf einen Zettel und beschreibt auf der Rückseite deszettels, wie Ihr Euch in der Situation gefühlt habt. Euren Namen braucht Ihr nicht dazuschreiben.

Die Zettel können von der Lehrperson eingesammelt und anonym vorgelesen werden. Dass die Zettel vorgelesen werden, sollte den Schüler/innen mitgeteilt werden, bevor sie die Erlebnisse aufschreiben.

In Bezug auf das Sprechen über Rassismuserfahrungen schlägt Paul Mecheril vor, von folgendem Grundsatz auszugehen: „**Niemand kokettiert mit der Opfer-Rolle**“ (Mecheril 2006: 465). **Es ist wichtig, Diskriminierungserfahrungen als subjektive Erfahrungen ernst zu nehmen und sie nicht in Frage zu stellen oder zu verharmlosen.**

Literaturhinweis:

Mecheril, Paul: Was Sie schon immer über Rassismuserfahrungen wissen wollten...
In: Leiprecht, Rudolf / Kerber, Anne (Hrsg.): Schule in der Einwanderungsgesellschaft. 2. Aufl. Schwalbach 2006, S. 462-471.

2. Gesetzlicher Diskriminierungsschutz

Der Schutz vor Diskriminierung ist ein Menschenrecht. Er ist außerdem in verschiedenen Gesetzen des deutschen Rechts verankert. In Artikel 3 des deutschen Grundgesetzes wird Diskriminierung auf Grund verschiedener Merkmale verboten:

Artikel 3

(3) Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner „Rasse“¹, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.

Seit August 2006 gibt es ein weiteres Gesetz, welches vor Diskriminierung schützen soll, das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz:

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Im August 2006 ist das „Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz“ (abgekürzt AGG) in Deutschland in Kraft getreten. Das Gesetz hat zum Ziel vor „Benachteiligungen aus Gründen der „Rasse“ oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität“ zu schützen.

Mit anderen Worten heißt das: Das Gesetz soll verhindern, dass Menschen schlechter behandelt werden, weil sie oder ihre Familien aus einem anderem Land kommen (ethnische Herkunft), eine andere Hautfarbe haben, einer bestimmten Religion angehören oder eine bestimmte Meinung vertreten (Weltanschauung). Außerdem darf kein Mensch schlechter behandelt werden, weil er eine Behinderung hat oder zum Beispiel schwul oder lesbisch ist (sexuelle Identität). Verboten ist es auch, jemanden schlechter zu behandeln, weil die Person weiblich oder männlich ist (Geschlecht) oder auf Grund ihres Alters.

Auch wenn das Gesetz nicht jedem die Möglichkeit gibt sich zu wehren (z.B. ist Armut oder der soziale Status nicht als möglicher Diskriminierungsgrund aufgeführt). Trotzdem können sich mithilfe des Gesetzes jetzt mehr Menschen gegen Diskriminierung wehren. Zum Beispiel, wenn jemand auf Grund einer der im Gesetz genannten Merkmale keinen Ausbildungsplatz bekommt oder nicht in die Disco gelassen wird. In dem Gesetz sind allerdings viele Ausnahmen enthalten und in einigen Punkten muss das AGG laut der Europäischen Kommission noch nachgebessert werden.

Wenn Menschen auf Grund einer der oben genannten Merkmale diskriminiert wurden, können sie sich an Beratungsstellen in ihrer Nähe wenden.²

¹Obwohl wissenschaftlich nachgewiesen ist, dass es unter den Menschen Rassen nicht gibt, wird der Begriff leider nach wie vor verwendet. Hiermit ist in der Regel gemeint, dass niemand wegen seiner Hautfarbe oder anderen äußerlichen Merkmalen diskriminiert werden darf (siehe Kap. 3).

²Dieser Text ist angelehnt an und entspricht in Teilen folgenden Broschüren: AntiDiskriminierungsbüro (Köln) / Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V.; Caritasverband für die Stadt Köln e.V. / Antidiskriminierungsbüro; Interkulturelles Referat der Stadt Köln (Hrsg.): Dissen – mir mir nicht! Ratgeber für Jugendliche, die diskriminiert werden. Köln 2007 und Antidiskriminierungsstelle Brandenburg; Integrationsbeauftragte des Landes Brandenburg. Blöde Anmache? Nicht mit mir! Ein Ratgeber für Jugendliche. Ausgabe für Brandenburg und Nordrhein-Westfalen. Redaktion: AntiDiskriminierungsbüro (Köln) / Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V.; Antidiskriminierungsstelle Brandenburg, 2007.



Aufgabenblatt

- 2 a). Findet Ihr, dass das Gesetz noch andere Punkte aufnehmen sollte, auf Grund derer niemand diskriminiert werden darf? Wenn ja, welche?
- 2 b). Was für Möglichkeiten fallen Euch ein, wie man sich außer mit Hilfe von Gesetzen gegen Diskriminierung wehren kann? Tauscht Euch in kleinen Gruppen hierüber aus. (vgl. Anne Frank Haus: 5).³
- 2 c). Informiert Euch darüber, ob es in Eurer Stadt eine Einrichtung oder Person gibt, an die man sich wenden kann, wenn man diskriminiert wurde oder Diskriminierung beobachtet hat. Gibt es zum Beispiel ein Antidiskriminierungsbüro oder eine/n Antidiskriminierungsbeauftragte/n? Wie könnt Ihr herausfinden, ob es solche Einrichtungen bei Euch in der Nähe gibt?
- 2 d). Bitte lest Euch die folgenden Stellenausschreibungen durch und diskutiert in Kleingruppen, welche der Stellenausschreibungen Ihr diskriminierend findet und weshalb.
- 2 e). Schaut Euch Stellenausschreibungen in der Zeitung Eurer Stadt an. Sind Stellenausschreibungen dabei, die Ihr diskriminierend findet? Bei wem könnte man sich über diskriminierende Stellenausschreibungen beschweren?

**Gebäudereinigungsunternehmen
sucht neue
Mitarbeiter/innen**

Wir suchen Reinigungskräfte für unsere neue Niederlassung. Wir erwarten Zuverlässigkeit, gepflegtes Auftreten, Flexibilität, Belastbarkeit und sehr gute Deutschkenntnisse. Wir bieten Ihnen ein Teilzeitarbeitsverhältnis und eine der Tätigkeit angemessene Vergütung.

Erzieher/innen gesucht

Wir sind eine evangelische Kita-Einrichtung und suchen zur Erweiterung unseres Teams zwei Erzieher/innen. Anforderungen: Teamfähigkeit, gute Kommunikationsfähigkeit in Wort und Schrift, Berufserfahrung und Kreativität. Die Zugehörigkeit zu einer christlichen Kirche wird vorausgesetzt. Wir bieten: ein angenehmes Arbeitsklima, die Möglichkeit, eigene Ideen einzubringen und einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Haben wir Ihr Interesse geweckt? Dann freuen wir uns auf Ihre Bewerbung.

Stelle als Projektmitarbeiter/in

Im Rahmen eines Forschungsprojekts zum Thema soziale Ungleichheit sucht der Fachbereich Soziologie unserer Universität eine/n Projektmitarbeiter/in. Anforderungen: Fundiertes Wissen im Bereich „Ungleichheitsforschung“, eigene Forschungserfahrung auf dem Gebiet, gute Englischkenntnisse. Die Stelle ist auf zwei Jahre befristet. Die Stelle ist für Schwerbehinderte geeignet. Diese werden bei gleicher Qualifikation bevorzugt eingestellt. Die Universität strebt die Erhöhung des Anteils von Frauen im wissenschaftlichen Personal an. Frauen werden ausdrücklich dazu aufgefordert, sich auf die Stelle zu bewerben.

Servicekräfte für Restaurant gesucht

Für unsere Restaurantneueröffnung suchen wir erfahrene Servicekräfte für Theke und Bedienung. Wenn Sie über Erfahrungen im Gastronomiebetrieb verfügen und ein freundliches und kundenorientiertes Auftreten haben, melden Sie sich bei uns.

³ Aufgabe 2 a) und 2 b) sind angelehnt an Aufgaben aus folgender Broschüre: Teil 3. Vorurteile. You 2? Unterrichtsmaterialien zu Diskriminierung, Rassismus und Antisemitismus. Anne Frank House, OSZE/ODIHR. Produktion: Anne Frank House, Amsterdam; Enzenbach, Isabel (Zentrum für Antisemitismusforschung, TU Berlin).



Lehrer/innenblatt

Hinweise zu den Aufgaben

Zu 2 c)

Adressen der Beratungsstellen in NRW

Staatliche Beratungsstelle in Köln:

Interkulturelles Referat der Stadt Köln
Kalk Karree
Ottmar-Pohl-Platz 1
51103 Köln
Tel: 0221 221 298 59
Fax: 0221 221 231 96
E-Mail: cevriye.alaman@stadt-koeln.de
www.stadt-koeln.de

Unabhängige Beratungsstellen in Köln:

AntiDiskriminierungsBüro (ADB) Köln
Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V.
Berlinerstraße 97-99
51063 Köln
Tel.: 0221 96 47 63 00
Fax: 0221 96 49 67 10
E-Mail: info@oegg.de
www.oegg.de

Caritasverband für die Stadt Köln e.V./
Antidiskriminierungsbüro
Stolzestraße 1a
50674 Köln
Tel.: 0221 560 46 32
E-Mail: Kornelia.Meder@caritas-koeln.de
www.caritas-koeln.de

Weitere unabhängige Beratungsstellen in NRW:

Anti-Rassismus Informations-Centrum
ARIC-NRW e.V.
Friedenstr. 11
47053 Duisburg
Tel.: 0203 28 487 3
Fax: 0203 935 74 66
E-Mail: info@aric-nrw.de
www.aric-nrw.de

Antidiskriminierungsbüro Siegen
Sandstr. 12
57072 Siegen
Tel.: 0271 387 83 17
Fax: 0271 387 83 20
E-Mail: adb-siegen@web.de

GleichBehandlungsBüro
Pädagogisches Zentrum e.V. (PÄZ)
Mariahilfstr. 16
52062 Aachen
Tel.: 0241 490 00
Fax: 0241 490 04
E-Mail: paez.ac@t-online.de

Planerladen e.V.
Integrationsprojekt im Wohnbereich
Borsigstr. 1
44145 Dortmund
Tel.: 0231 83 32 25
Fax: 0231 728 13 59
E-Mail: integration@planerladen.de
www.integrationsprojekt.net

Zu 2 d)

Die angegebenen Stellenausschreibungen sind fiktiv.

3. Rassismus



3 a) Schaut Euch das Bild an und beschreibt spontan was Eurer Meinung nach hier passiert. Schreibt die Antworten eurer Mitschüler/innen an die Tafel.

Es gibt viele verschiedene Definitionen von Rassismus. Häufig wird dann von Rassismus gesprochen, wenn Menschen auf Grund bestimmter biologischer Merkmale einer „Rasse“ zugeordnet werden und diese als minderwertig angesehen wird. Heute weiß man durch wissenschaftliche Forschung, dass es **keine** Rassen bei den Menschen gibt. Anstatt von „Rasse“ wird heute häufig von „Kultur“ gesprochen, um sich von anderen Gruppen abzugrenzen. Häufig wird behauptet, dass die „Anderen“ eine fremde Kultur hätten, die mit der eigenen Kultur nicht zu vereinbaren sei. Vermischung von Kulturen gilt in dieser Argumentation als schlecht und die eigene Kultur wird als besser angesehen als die fremde. Inzwischen wird der Begriff Rassismus deswegen häufig auch verwendet, wenn statt von angeblich minderwertigen „Rassen“ von angeblich minderwertigen „Kulturen“ die Rede ist.

Doch was heißt eigentlich „deutsche Kultur“? Häufig ist uns nicht bewusst, dass Dinge, die wir als typisch „deutsch“ ansehen, eigentlich vor einer Weile aus an-

deren Gegenden der Welt nach Deutschland gekommen sind. Das trifft zum Beispiel auf viele angeblich typisch deutsche Lebensmittel und Gerichte zu. Als ein typisch deutsches Gericht gilt zum Beispiel Schweinebraten mit grünen Bohnen und Kartoffelbrei. (siehe Aufgabe 3c)

So etwas wie eine reine Kultur gibt es nicht. Kultur ist ständig im Wandel und entwickelt sich weiter. Wie man am Beispiel des angeblich „typisch deutschen“ Essens sehen kann, beeinflussen sich die Lebensgewohnheiten von Menschen in verschiedenen Ländern gegenseitig und zwar schon seit langer Zeit. Neben der Vorstellung von „reinen Kulturen“ gehört zu rassistischen Überzeugungen oft die Annahme, dass Kultur die Menschen vollkommen beeinflusst. Wer einmal in eine Kultur hineingeboren wurde, bleibe für immer in allen Lebensbereichen völlig durch diese Kultur beeinflusst, so die Vorstellung. Eigentlich gibt es aber viele verschiedene Dinge, die uns in unserem Leben beeinflussen und wichtig sind. Die Herkunft unserer Eltern oder unser Geburtsort ist nur

eins davon und wie wichtig uns dieser Punkt ist, ist von Mensch zu Mensch verschieden und kann sich auch im Laufe des Lebens verändern.

Oft ist es auch gar nicht so leicht zu sagen, zu welcher Kultur wir uns zugehörig fühlen, insbesondere, wenn wir oder unsere Eltern in mehreren Ländern gelebt haben. Wenn man sich mehreren Kulturen gleichzeitig zugehörig fühlt, ist das genauso in Ordnung, wie sich nur einer oder gar keiner Kultur zugehörig zu fühlen.

Alltagsrassismus

Bei Rassismus denkt man häufig zu allererst an gewaltvolle Übergriffe und massive Beleidigungen. Häufiger kommt Rassismus aber in weniger grober Form vor. Zum Beispiel, wenn Menschen, die nicht so aussehen, wie viele sich einen Deutschen vorstellen, das Gefühl gegeben wird, dass sie nicht dazugehören und fremd seien. Ein Beispiel für so ein Verhalten ist die gern gestellte Frage „Woher kommst du?“ oder eine Aussage wie „Du sprichst aber gut deutsch!“, die häufig an Menschen gerichtet werden, die in Deutschland geboren und aufgewachsen sind. Denn viele können sich immer noch nicht vorstellen, dass Deutsch sein nicht unbedingt bedeutet Weiss zu sein (siehe den Exkurs zu „Warum wir uns mit Weiß-Sein beschäftigen...“).

Der Rassismus, der einem im Alltag begegnet, hat die unterschiedlichsten Gründe. Ein Grund besteht darin, dass oft das Wissen darüber fehlt, was Rassismus bedeutet und wie er entstanden ist. Deshalb werden auch heute noch Oberhäupter bzw. regionale Autoritäten afrikanischer Bevölkerungsgruppen oft als „Häuptlinge“ bezeichnet. Und wenn von Afrodeutschen die Rede ist, wird häufig von „Mischlingen“ oder „Mulatt/innen“ gesprochen. Auch Beleidigungen wie „Zigeuner“ sind noch an der Tagesordnung, z.B. bei der Bestellung eines Schnitzels. Diese und ähnliche Ausdrücke haben meist einen geschichtlichen Hintergrund. Die Begriffe in diesem Text sind im Mittelalter und in der Zeit des Kolonialismus¹ entstanden, als die kolonialen Mächte noch dachten, ihr

Blick bzw. ihre Perspektive auf die Welt sei die einzig richtige – d.h. die kolonialen Mächte haben damals die Definitionsmacht für sich beansprucht. So wurde zur Zeit des Kolonialismus beschlossen, dass es in afrikanischen Ländern keine ernstzunehmenden Autoritäten gibt, sondern nur verniedlichte „Häuptlinge“. Überlegt euch mal, ob ihr gesellschaftliche Autoritäten wie z.B. den/die Bürgermeister/in als „Häuptling“ bezeichnen könntet, ohne ihn/sie zu beleidigen. Auch bei dem Wort „Mischlinge“ oder „Mulatt/in“ geht es um koloniale Denkgewohnheiten. Hiermit sagt man nichts über die Persönlichkeit, die Herkunft oder die Nationalität der Person aus, sondern nur über die Hautfarbe. Denn einen Weißen Menschen, dessen Eltern z.B. aus Deutschland und England kommen, würde man nicht als „Mischling“ oder „Mulatt/in“ bezeichnen. Besonders unangenehm sind diese Begriffe weil sie eigentlich dazu verwendet werden, Kreuzungen zwischen Hunderassen und zwischen Pferd und Esel zu bezeichnen.

Der beleidigende Ausdruck für Roma, Sinti und Jenische stammt aus dem Mittelalter. Damals wie heute werden sie als „Zigeuner“ bezeichnet und als solche verfolgt und vertrieben. Da dieser Begriff für die meisten Roma (im deutschsprachigen Raum der Oberbegriff für Bevölkerungsgruppen wie z.B. Sinti und Jenische) eine schlimme Beleidigung ist, sollten die Menschen so bezeichnet werden, wie sie es sich selbst ausgesucht haben, in dem Fall nämlich Roma, Sinti oder Jenische.

Neben der Unwissenheit spielen aber auch Ängste und Ablehnungen eine große Rolle, und zwar vor Menschen und damit vor Einstellungen und Haltungen, die man für fremd hält. Deshalb sprechen einige Menschen so häufig von DEN Ausländern, wenn Sündenböcke für gesellschaftliche Probleme gesucht werden. Dass damit Deutsche mit Migrationshintergrund und zugewanderte Menschen mit den unterschiedlichsten Lebensentwürfen in einen Topf geworfen werden, ist vielen nicht bewusst. So würde kaum jemand zwischen Angela Merkel und Michael Ballack Ähnlichkeiten feststellen, wohingegen Cem Özdemir und Mesut Özil zuallererst als „Türken“ wahrgenommen werden.

¹ Im Laufe der letzten 200 Jahre haben viele europäische Staaten Länder in anderen Erdteilen unterworfen. Diese Länder konnten sich gegen die militärische Übermacht der Europäer nicht wehren und wurden zu sogenannten Kolonien. Diese Eroberungspolitik bezeichnet man als Kolonialismus. Die fremden Länder wurden oft nur deshalb unterworfen, weil die kolonialen Mächte die Schätze der fremden Länder für sich haben wollten. Das konnten Goldschätze oder Diamanten sein. Auch kaufte man für wenig Geld in den fremden Ländern Gewürze, Tee, Kaffee, Tabak oder Südfrüchte und verkaufte diese dann für viel Geld in den Heimatländern. Die ersten Kolonien wurden von den großen Seefahrernationen Großbritannien, Spanien, Portugal und Frankreich und den Niederlanden erobert. Deutschland, das nicht zu den großen Seefahrernationen gehörte, hatte nur für kurze Zeit (bis zum Ende des Ersten Weltkriegs) wenige Kolonien in Afrika und Asien. (Quelle: <http://www.hanisauland.de/lexikon/k/kolonialismus.html>)



Aufgabenblatt

- 3 b) Was mir in meinem Leben wichtig ist...
Bitte überlegt Euch verschiedene Dinge, die Euch in Eurem Leben momentan besonders wichtig sind. Schreibt diese Punkte in Stichworten für Euch auf. Anhand von alten Zeitschriften könnt Ihr nun eine Kollage dazu erstellen und diese dann in der Klasse vorstellen.
- 3 c) Wisst Ihr, woher die Zutaten für das „typisch“ deutsche Gericht Schweinebraten mit grünen Bohnen und Kartoffelbrei ursprünglich kommen?
- 3 d) Bitte schaut Euch die beiden Bilder an. Beschreibt zunächst, was ihr auf den Bildern seht und diskutiert die Aussagen der beiden abgebildeten Personen.

Quelle: Antidiskriminierungsbüro Sachsen, Fotografie: Betty Pabst





Lehrer/innenblatt

Hintergrundinformation zum Text und Hinweise zu den Aufgaben

Warum wir in dieser Broschüre den Begriff Rassismus verwenden

In Deutschland wird häufig statt von „Rassismus“ von „Ausländerfeindlichkeit“ oder „Fremdenfeindlichkeit“ gesprochen. Die Begriffe Ausländerfeindlichkeit und Fremdenfeindlichkeit sind allerdings aus verschiedenen Gründen problematisch. Zum einen sind nicht alle „Ausländergruppen“ Feindseligkeiten ausgesetzt. Eine weiße Kanadierin wird beispielsweise vermutlich nicht Opfer von Ausländerfeindlichkeit in Deutschland werden. Gleichzeitig machen Menschen, die in Deutschland geboren und aufgewachsen sind, aber nicht in das Bild eines stereotypen Deutschen passen, weil sie beispielsweise dunkelhäutig sind, oft durchaus ausgrenzende Erfahrungen. Außerdem suggeriert „Feindlichkeit“, dass es ausschließlich um beabsichtigte, feindliche Handlungen, Einstellungen und Äußerungen geht. Dies verkennt, dass häufig gesellschaftliche Strukturen rassistisch diskriminierend sind und sich Rassismus nicht auf Vorurteile und Einstellungen von „fehlgeleiteten“ Einzelpersonen reduzieren lässt. Wenn der Begriff Rassismus verwendet wird, ermöglicht dies auch auf Alltagsrassismen, also subtilere Formen von Rassismus einzugehen. (Vgl. Leiprecht: 2003).

Hinweise zu den Aufgaben

Zu 3 a)

Das Bild zeigt zwei Polizisten, einen davon in zivil, die hinter einem Verdächtigen (nicht im Bild) herlaufen. Mit diesem Foto wurde für die englische Polizeiausbildung geworben. Man wollte damit erreichen, mehr Polizisten zu rekrutieren, die Schwarz sind. Hier geht es darum die eigenen stereotypen Wahrnehmungsmuster zu erkennen und zu diskutieren.

Zu 3 b)

Hier geht es darum zu verdeutlichen, dass „ethnische“ Kultur zwar eine Rolle im Leben von Menschen spielen kann, dass es häufig aber (auch) andere Punkte sind, die uns im Leben wichtig sind und Menschen nicht auf die Zugehörigkeit zu einer „Herkunftskultur“ reduziert werden sollten. Ethnische Kultur kann allerdings in der Migration an Bedeutung gewinnen, Identifikation mit dem Herkunftsland (der Eltern) kann Schutz vor Diskriminierungserfahrungen bieten. Von daher ist es wichtig es nicht zu verurteilen, sollte „ethnische“ Kultur eine wichtige Bezugsgröße für die Jugendlichen darstellen.

Zu 3 c)

Sowohl grüne Bohnen als auch Kartoffeln kommen ursprünglich aus Lateinamerika. Kartoffeln sind durch die spanischen Kolonisten nach Europa gelangt. Auch die typischen Gewürze für dieses Gericht wie Rosmarin, Pfeffer, Thymian und Bohnenkraut sind aus verschiedenen Teilen der Welt nach Deutschland gekommen (Vgl. Diakonisches Werk, Aufgabe D 1 ist angelehnt an Anhang 51).

EXKURS

Warum wir uns mit Weiß-Sein beschäftigen...¹

Falls ihr Weiß seid: Habt ihr schon mal darüber nachgedacht, dass ihr Weiße seid?

Weil es in unserer Gesellschaft als „normal“ gilt, weiß zu sein, nehmen Weiße ihr „Weiß-Sein“ oft nicht wahr. Dagegen fallen die auf, die „nicht-weiß“ sind. Für das Weiß-Sein sind wir blind, Schwarz dagegen wirkt auffällig. Aufgrund dieser „Farbenblindheit“ sind die an weiße Hautfarbe geknüpften Privilegien fast nie Gegenstand einer Auseinandersetzung.

Wie kommt es, dass wir das Wort „Schwarzafrikaner“ kennen, jedoch nicht „Weißafrikaner“ oder „Weißeuropäer“? Wir haben zahlreiche Vorstellungen darüber, wo wir Weiße erwarten, z. B. in Chefetagen, und wo wir Schwarze treffen, z. B. als Zimmermädchen, Musiker oder Plantagenarbeiter. In welcher Hautfarbe stelle ich mir Romanfiguren vor? Bin ich überrascht, beim Vorstellungsgespräch einem weißen Chef gegenüber zu sitzen? Hat mein Gegenüber am Telefon eine Hautfarbe? Wird meine Kompetenz aufgrund meiner Hautfarbe in Frage gestellt? Jeder weiß, was ein Schwarzer ist und, was ihn auszeichnet. Weiße haben dazu Bilder im Kopf. Auch wenn diese Assoziationen auf den einzelnen als Schwarz erkannten Menschen nicht zutreffen, wird er so gesehen und behandelt. Treffen Schwarze und Weiße aufeinander, werden die einen zu Beobachtern, die anderen zu Beobachteten. Dazu gehört das Sich-beschattet-Fühlen und Sich-als-Urteilsmächtiger-Aufspielen.

Für die Weißen ist „der Schwarze“ durch besondere Eigenschaften charakterisiert: Er gilt als gefährlich, braucht in bestimmten Situationen Hilfe; er wird ausgegrenzt und hat einen besonderen Körper. Er gilt als „besonders“, ohne selbst Besonderes mitzuteilen. Er trifft auf Voreingenommenheit. Er trägt Zeichen, die er als Hervorgehobener in Rechnung stellen muss, wenn er sich öffentlich bewegt. Die an die Hautfarbe gebundenen kolonialen Assoziationen setzen beide Seiten in dem, was sie voneinander erwarten unter Druck: Man ist der, der so gesehen wird – man ist der, der so beobachtet. Der Schwarze sieht sich als Schwarzer beobachtet; der

Weiße sieht sich genötigt, so zu tun, als sei der andere „ganz normal“ oder er ist hilfsbereit und so fort.

Die Assoziationen heben Schwarze nicht nur heraus, sondern vernachlässigen ihre Individualität. Sie rücken eine gedachte Gruppenzugehörigkeit in den Vordergrund. Wer als Vertreter der Gruppe der „Schwarzen“ öffentlich identifiziert und beobachtet wird, wird womöglich „ausländisch“ angesprochen, Typisches gefragt (z. B. „Seit wann sind Sie denn hier?“), umsorgt, misstrauisch beäugt, gemieden. Das Besondere dieses Spießbrutenlaufens tritt dann hervor, wenn der so Angesprochene hier geboren und womöglich gar Deutscher ist. Das übliche Kontaktverhalten wird dann unmittelbar peinlich: etwa das Anreden in Ausländisch und die Antwort im schwäbischen Dialekt. Die erlernte und als normal vorausgesetzte Rollenverteilung hat Konsequenzen sowohl für die, die nicht zur Weißen Mehrheit gehören, als auch für die, die „dazu gehören“. Wenn Nicht-Dazugehören heißt, angestarrt und diskriminiert zu werden, dann ist Dazu-Gehören mit dem Privileg verbunden, nicht angestarrt oder diskriminiert zu werden.

Es ist die Frage, ob wir wahrnehmen, dass die Beziehungen zwischen Weißen und Schwarzen durch Macht gekennzeichnet sind. „Black is beautiful“, postulierte das US-amerikanische Black Panther Movement. Die Aktivisten behaupteten mit Selbstzuschreibungen wie „Schwarze“ oder „coloured people“ selbstbewusst die eigene Würde gegen die Respektlosigkeit der Weißen. Auch das Wort Afro-Deutsche ist neben seiner Bedeutung als Selbstdefinition Schwarzer Deutscher ein Einspruch gegen die angenommene Selbstverständlichkeit, mit der sich Deutschland nach wie vor als weiße Nation darstellt. Schwarze Bewegungen sprechen von „Blackness“ als einer politischen Realität, die nicht nur die Hautfarbe meint, sondern auch den gesellschaftlichen Status, den Schwarze gegenüber Weißen haben. Diese und andere Schwarze Bewegungen fordern verdrängte koloniale Geschichte wahrzunehmen und zu verändern.

¹ Dieser Text wurde komplett übernommen aus: „Baustein zur nicht-rassistischen Bildungsarbeit“, DGB-Bildungswerk Thüringen e.V., www.baustein.dgb-bwt.de

Literaturhinweise:

ARIC-NRW e.V. (Hrsg.): Durchblick?!? Infobroschüre. Diskriminierung, Alltagsrassismus - Und was Du dagegen tun kannst. Duisburg 2001.

<http://www.aric-nrw.de/de/docs/pdf/Durchblick.pdf>

Baustein zur nicht-rassistischen Bildungsarbeit • DGB-Bildungswerk Thüringen e.V.

www.baustein.dgb-bwt.de

Diakonisches Werk der Evangelischen Kirche in Württemberg, Abteilung Migration und Ökumene. Arbeitskreis Interkulturelles Lernen. Red: Foitzik, Andreas: Trainings- und Methodenhandbuch. Bausteine zur interkulturellen Öffnung. Stuttgart 2001.

Kalpaka, Annita / Rätzl, Nora: Die Schwierigkeit, nicht rassistisch zu sein. 2., überarb. Aufl. Leer 1990.

Leiprecht, Rudolf: Antirassistische Ansätze in (sozial) pädagogischen Arbeitsfeldern. Fallstricke, Möglichkeiten und Herausforderungen. In: Stender, Wolfgang /Rohde, Georg /Weber, Thomas (Hrsg.): Interkulturelle und antirassistische Bildungsarbeit. Projekterfahrungen und theoretische Beiträge. Frankfurt a. M. 2003, S. 21-41.

Leiprecht, Rudolf: Zum Umgang mit Rassismen in Schule und Unterricht: Begriffe und Ansatzpunkte. In: Leiprecht, Rudolf/Kerber, Anne (Hrsg.): Schule in der Einwanderungsgesellschaft. Schwalbach 2005, S. 317 – 345.

Mecheril, Paul / Scherschel, Karin: Rassismus. In: Straub, Jürgen/ Weidemann, Arne/ Weidemann, Doris (Hrsg.): Handbuch interkulturelle Kommunikation und Kompetenz. Stuttgart 2007, S. 551-561.

Wollrad, Eske: Der Weißheit letzter Schluss. Zur Dekonstruktion von „Weiß-sein“. In: polylog. Forum für interkulturelle Philosophie 4, 2003, auf:

<http://them.polylog.org/~4/cwe-de.htm>

Sow, Noah: Deutschland Schwarz Weiss. Der alltägliche Rassismus. München 2008.

4. Zivilcourage

„Je mehr Bürger mit Zivilcourage ein Land hat, desto weniger Helden wird es einmal brauchen.“ Franca Magnani

Der Begriff Zivilcourage setzt sich aus den beiden Wörtern zivil (lateinisch für bürgerlich) und courage (französisch für Mut) zusammen und bedeutet mutig menschliche Werte zu vertreten. Unter den menschlichen Werten verstehen wir beispielsweise Hilfsbereitschaft, einen fairen Umgang mit unseren Mitmenschen, Ehrlichkeit oder den Einsatz gegen Mobbing oder Gewalt. Die Zivilcourage gehört zu den unverzichtbaren Idealen einer Demokratie. Sie sorgt somit auch für den Frieden und für einen fairen Umgang in der Öffentlichkeit. Denn wer Zivilcourage beweist, zeigt öffentlich, dass er mit einem bestimmten Verhalten nicht einverstanden ist. Somit ist das zivilcouragierte Handeln ein öffentliches Handeln, denn die außenstehenden Personen nehmen dieses Handeln wahr. Wer aus Zivilcourage handelt muss sich darüber im Klaren sein, dass dieses Handeln auch Nachteile haben kann. Beispielsweise kann man selber zur Zielscheibe von Angriffen werden, obwohl man einer betroffenen Person nur helfen wollte. Aufgrund dessen braucht Zivilcourage Mut, doch nicht jedes mutige Handeln hat mit Zivilcourage zu tun. Für Zivilcourage braucht man keine Fäuste und Waffen, sondern nur Wörter und gezielte Taten - die man erlernen kann. In unseren Schulen werden Schülerinnen und Schüler immer noch Opfer von Mobbing und Diskriminierung, weil sie anders sind als die Mehrzahl der Schüler. Sie werden nur zu Opfern, weil sie anders aussehen, anders denken oder anders leben als die meisten. Wenn du zivilcouragiertes Handeln erlernen willst, dann können dir die folgenden Punkte dabei helfen:

- Sei vorbereitet
- Bleib ruhig und bringe dich nicht in Gefahr
- Handle sofort
- Hole dir unbedingt Hilfe
- Verunsichere den Täter oder die Täterin, provoziere aber nicht
- Erzeuge Aufmerksamkeit
- Halte zum Opfer
- Wende keine Gewalt an
- Kritisiere nur das Verhalten des Täters oder der Täterin, nicht aber die Person
- Rufe dir Polizei und melde dich als Zeuge

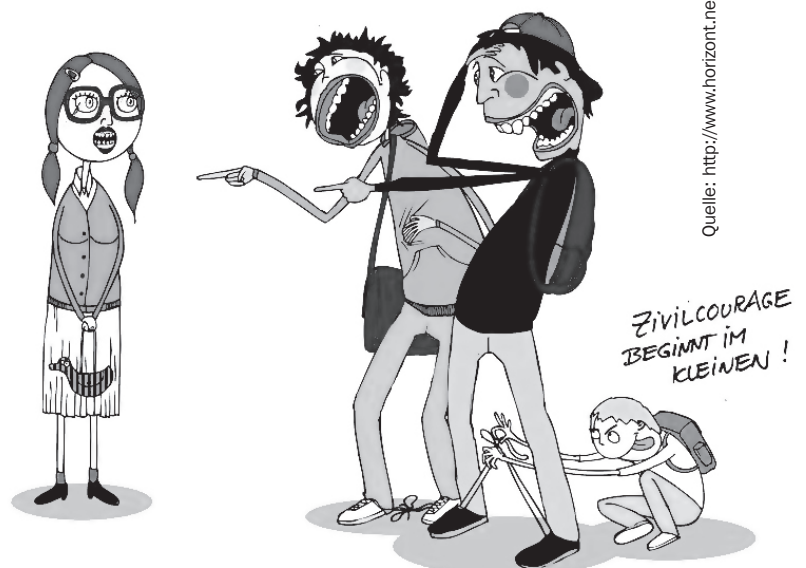
Zivilcourage wird auch heute immer noch in vielen Situationen erfordert. Sie ist nicht nur bei harten Beleidigungen oder etwa Gewalttaten angebracht, sondern kann auch dabei helfen größere Ungerechtigkeiten nicht erst entstehen zu lassen. Sie kann zum Beispiel dabei helfen den Teufelskreis des Mobbing zu durchbrechen. Fragt man einmal die Betroffenen vom Mobbing, dann erzählen sie fast immer, dass es meist ganz harmlos anfängt. In Form von wegdrehen, wenn einer zur Tür reinkommt, das Zeigen der kalten Schulter, durch Auslachen wenn sich einer verspricht oder in verschiedenen Situationen beim Sportunterricht. Doch meistens bleibt es nicht bei den kleinen harmlosen Formen, sondern spitzt sich häufig zu und wird dadurch noch schlimmer. Doch mit Zivilcourage kann dieser Teufelskreis durchbrochen werden!

Literaturhinweise:

Günther Gugel: Handbuch Gewaltprävention II, Tübingen 2010.

Nunner-Winkler, Gertrud: Zum Begriff Zivilcourage. In: Jonas, Kai J./Margarete Boos/Veronika Brandstätter (Hrsg.): Zivilcourage trainieren. Theorie und Praxis. Göttingen 2007, S. 21-32.

<http://www.augenauf.net/>





Aufgabenblatt

4 a) Bitte versetzt Euch in folgende Situationen hinein:

1. Du machst ein Praktikum in einem Hotel. Das Hotel bekommt eine telefonische Anfrage, ob es rollstuhlgerecht ausgestattet ist. Deine Chefin legt auf und sagt, „was würde das denn für einen Eindruck auf unsere Gäste machen, wenn wir hier lauter Behinderter hätten“.
 2. In Deiner Klasse gibt es einen neuen Mitschüler. Ohne ihn wirklich zu kennen, fangen in der Klasse einige an, über sein Aussehen zu lästern. „Der sieht aber ziemlich schwul aus und fett ist er auch.“... Eine Deiner Klassenkameradinnen sagt, dass der neue Schüler sich bloß nicht trauen soll, „einen von uns anzubaggern“.
 3. Du bist in einem CD-Laden. Nach einer Weile kommt eine dunkelhäutige junge Frau mit ihrem Freund in den Laden. Du bekommst mit, wie einer der Verkäufer zu seiner Kollegin sagt: „Pass auf, dass nichts geklaut wird, da sind Ausländer in den Laden gekommen“.
- Was für Möglichkeiten gibt es, zu reagieren, wenn man eine solche Situation beobachtet?
 - Was spricht dafür, in den Situationen Zivilcourage zu zeigen und was dagegen?
 - In welcher der Situationen, würde es Dir am leichtesten bzw. am schwersten fallen, etwas gegen die Diskriminierung zu sagen? Warum?

Folgende Geschichte wurde vor einer Weile als Ketten-E-mail verbreitet. Angeblich soll es sich um eine wahre Begebenheit handeln, die sich auf einem Flug von London nach Johannesburg abgespielt haben soll. Auch wenn es sich nicht um eine wahre Geschichte handeln sollte, stellt die Geschichte eine interessante Version dar, auf Diskriminierung zu reagieren:

Eine weiße Frau setzt sich neben einen schwarzen Mann. Sichtlich verwirrt, ruft sie die Flugbegleiterin.

Flugbegleiterin A: „Was Haben Sie für ein Problem, gnädige Frau?“

Die weiße Frau: „Ja sehen Sie das nicht? Man hat mich neben einem N... platziert. Ich halt's nicht aus neben einem so ekelhaften Wesen zu sitzen. Geben Sie mir bitte einen anderen Platz!“

Die Flugbegleiterin: „Bitte beruhigen Sie sich. Es sind fast alle Plätze an Bord besetzt. Ich schau mal nach, ob doch noch etwas frei ist.“

Die Flugbegleiterin geht und kommt nach ein paar Minuten zurück. „Gnädige Frau, wie ich schon vermutet hatte, sind in der Economy-Class keine Plätze mehr frei. Ich habe mit dem Captain gesprochen und er hat mir bestätigt, dass auch in der Business-Class nichts mehr frei ist. Allerdings hätten wir noch einen freien Platz in der First-Class.“

Bevor die Frau auch nur den Ansatz einer Bemerkung machen kann, spricht die Flugbegleiterin weiter: „Es ist bei unserer Fluggesellschaft absolut ungewöhnlich, einem Economy-Passagier zu erlauben, in der First Class Platz zu nehmen. In Anbetracht der Umstände erachtet es der Captain aber als skandalös, jemanden zu zwingen, neben einer so ekelhaften Person zu sitzen.“

Die Flugbegleiterin dreht sich zu dem schwarzen Passagier um und sagt: „Aus diesem Grund, mein Herr, wenn Sie es wünschen, nehmen Sie bitte Ihr Handgepäck, denn es wartet ein Sitz in der First-Class auf Sie.“

Die anderen Passagiere, welche die Szene schockiert mitverfolgt hatten, erhoben sich und applaudierten....

www.gcjz-berlin.de/Farbig.pps (die hier abgedruckte Geschichte wurde sprachlich leicht geändert)

4 b) Bitte diskutiert das Verhalten der Flugbegleiterin.

4 c) In den in Aufgabe 4 a) und 4 b) beschriebenen Situationen geht es um Diskriminierungssituationen ohne körperliche Gewalt. Beispielsweise Rassismus kann aber auch gewaltförmige Ausmaße annehmen. Bitte schaut Euch den Film „Dienstag – Gewalt in der U-Bahn“ an. Achtet darauf, wie die einzelnen Personen auf die dargestellte Situation reagieren.



Lehrer/innenblatt

Hinweise zu den Aufgaben

Zusammenfassung der Filmempfehlungen

Im Film **„Dienstag – Gewalt in der U-Bahn“** (1994) wird von Schauspielern in einer U-Bahn eine rassistische Szene gespielt, die mit einer versteckten Kamera aufgenommen wird. Den Fahrgästen ist nicht klar, dass es sich um eine gespielte Szene handelt. Sie beobachten, wie zwei der Schauspieler als Skins verkleidet einen schwarzen Mann belästigen. Die Fahrgäste verhalten sich sehr unterschiedlich. Einige der Fahrgäste werden im Anschluss an die Auflösung, dass es sich um eine gespielte Situation handelt, interviewt und sie geben Auskunft darüber, wie sie sich gefühlt haben und was sie zu ihrer jeweiligen Reaktion bewegt hat. Der Film bietet eine gute Grundlage für eine Diskussion zum Thema Zivilcourage. 17 Minuten.

(<http://www.landesfilmdienst-bw.de/sixcms/detail.php/29091>)

Alternativ oder zusätzlich zum Film „Dienstag - Gewalt in der U-Bahn“ kann auch der Film **„Schwarzfahrer“** (1992) gezeigt werden. „Schwarzfahrer“ ist ein mit dem Oscar ausgezeichnete Kurzfilm (12 Minuten). In einer Straßenbahn setzt sich eine ältere Dame, die zur deutschen Mehrheitsgesellschaft gehört, neben einen schwarzen jungen Mann. Die Frau äußert während der Fahrt zahlreiche rassistische Vorurteile. Keiner der Fahrgäste schreitet ein. Als ein Fahrkartenkontrolleur in die Bahn steigt, nimmt die Situation ein unerwartetes Ende. (<http://www.youtube.com/watch?v=swJOzhVJ8DU>)

Zur Besprechung des Films „Schwarzfahrer“ eignen sich folgende Diskussionsfragen (in leicht abgewandelter Form eignen sich die Fragen auch für den Film „Dienstag- Gewalt in der U-Bahn“):

- Wie haben sich die Fahrgäste verhalten?
- Wäre es in der Situation sinnvoll gewesen, einzuschreiten?
- Wie könnte man deutlich machen, dass man das Verhalten der alten Dame nicht toleriert?
- Was für Gefahren bestünden in der Situation, wenn man einschreiten würde?
- Was spricht dafür und was spricht dagegen, sich als Fahrgast in dieser Situation zivilcouragiert zu verhalten?
- Wie hat Euch der Film gefallen?
- Was glaubt Ihr, wie Ihr Euch in einer solchen Situation verhalten würdet?
- Was bedeutet es in der Situation für die belästigte Person, wenn von außen eingeschritten wird?

Beide Filme sind, obwohl sie bereits Mitte bzw. Anfang der 90er Jahre entstanden, nach wie vor aktuell und empfehlenswert. Der Film „Dienstag - Gewalt in der U-Bahn“ eignet sich vor allem dazu, über die Frage zu sprechen, wie man sich in einer Situation, in der mit körperlicher Gewalt gerechnet werden muss, zivilcouragiert verhalten kann.

Es ist wichtig, dass durch zivilcouragiertes Handeln eine Bevormundung des „Opfers“ möglichst vermieden wird. Wenn es die Situation zulässt, kann es sinnvoll sein, die betroffene Person zu fragen, ob sie sich Unterstützung wünscht. (Vgl. Meyer: 30 f.) Sollte sich dies in den Diskussionen über Zivilcourage nicht ohnehin ergeben haben, ist es wichtig hierauf hinzuweisen.

In Bezug auf Situationen, in denen körperliche Gewalt involviert ist, können mit den Schüler/innen die Handlungsempfehlungen der Polizei besprochen werden. Näheres kann auf folgender Webpage eingesehen werden:

<http://www.aktion-tu-was.de>

Wenn es ein gutes Vertrauensverhältnis in der Klasse gibt, kann es sinnvoll sein, Situationen, in denen die Schüler/innen Diskriminierung beobachtet haben und unzufrieden mit ihrer eigenen Reaktion darauf waren, mit Methoden des „Theaters der Unterdrückten“, beispielsweise des Forumtheaters zu bearbeiten. Dies bietet sich auch schon nach der Aufgabe B1 an. Literaturhinweise hierzu finden sich unten. Da diese Methoden den Zeitrahmen einer normalen Schulstunde u.U. sprengen und emotional stark berühren können, kann es sinnvoll sein, sie eher im Rahmen von Projekttagen anzuwenden. Falls die Lehrperson selber keine Erfahrung mit diesen Methoden hat, schlagen wir vor, Theaterpädagog/innen in die Schule einzuladen und die Einheit von ihnen durchführen zu lassen.

Literaturhinweise zu Zivilcourage

Gugel, Günther: Zivilcourage. Eingreifen statt zuschauen! Themenblätter im Unterricht, Vr. 8. Wittingen 2001. Die Themenblätter können über die Bundeszentrale für politische Bildung bezogen werden.

Meyer, Gerd: Was heißt mit Zivilcourage handeln? In: Ders. / Dovermann, Ulrich / Frech, Siegfried / Gugel, Günther (Hrsg.): Zivilcourage lernen. Analysen, Modelle, Arbeitshilfen. Bundeszentrale für politische Bildung. Wemding 2004, S. 22-40.

Scheithauer, Herbert / Bull, Heike Dele: fairplayer.manual. Förderung von sozialen Kompetenzen und Zivilcourage - Prävention von Bullying und Schulgewalt. Theorie- und Praxismaterial für die Arbeit mit Jugendlichen und Schulklassen. Göttingen 2008.

Literaturhinweise zu Rollenspielen und dem Theater der Unterdrückten

Boal, Augusto: Theater der Unterdrückten. Frankfurt a.M. 1979.

Boal, Augusto: Theater der Unterdrückten. Übungen und Spiele für Schauspieler und Nicht-Schauspieler. Frankfurt am Main 1989.

Haug, Thomas: „Das spielt (k)eine Rolle!“. Theater der Befreiung nach Augusto Boal als Empowerment-Werkzeug im Kontext von Selbsthilfe. Stuttgart 2005.

Schaller, Roger: Das große Rollenspielbuch. Grundtechniken, Anwendungsformen, Praxisbeispiele. Weinheim und Basel 2001.

Übung 1 - Idealbild

Aufgabenblatt

- a) Überlegt Euch in kleinen Gruppen (3-4 Personen), wie eine Person aussehen muss, damit sie es in unserer Gesellschaft besonders leicht hat, erfolgreich und akzeptiert zu sein.

Was für einen Körper hat die Person (Welche Haar-, Hautfarbe etc...)? Wie ist sie angezogen? Macht Euch zunächst gemeinsam einige Stichworte zu dieser Frage und zeichnet dann diese Person auf ein großes Stück Papier.

- b) Denkt darüber nach, was außer dem Aussehen noch wichtig ist, damit die Person es in unserer Gesellschaft besonders leicht hat, erfolgreich und akzeptiert zu sein.

- Hat die Person Geschwister? Wenn ja, wie viele?
- Ist die Person weiblich oder männlich?
- Ist die Person arm oder reich?
- Auf was für eine Schule geht sie?
- Was machen ihre Eltern?
- Wo ist die Person geboren?
- Wo wurden ihre Eltern geboren?
- Hat sie eine Religion und wenn ja, welche?
- Wo wohnt sie?

- Verliebt sich die Person eher in Jungen oder in Mädchen?
- Was für Hobbys hat die Person?
- Welche Sprache spricht sie am besten?
- Spricht sie noch andere Sprachen und wenn ja, welche?
- Fällt Euch sonst noch etwas ein, das wichtig ist, damit die Person es leicht hat, in unserer Gesellschaft akzeptiert zu werden?

Schreibt die Antworten um die Person, die ihr gezeichnet habt, herum.

- c) Bitte überlegt Euch jetzt, wie eine Person aussieht, die es besonders schwer hat in unserer Gesellschaft akzeptiert zu werden und erfolgreich zu sein. Zeichnet diese Person auf ein neues Papier. Danach beantwortet bitte auch für diese Person die in Aufgabe 2 genannten Fragen und schreibt Eure Antworten wieder um die Zeichnung herum.
- d) Hängt Eure Plakate im Klassenzimmer auf und schaut Euch die Bilder der anderen Gruppen an. Was fällt Euch auf, wenn ihr die Plakate anschaut? Findet ihr Gemeinsamkeiten?



Lehrer/innenblatt

Hinweise zu den Aufgaben

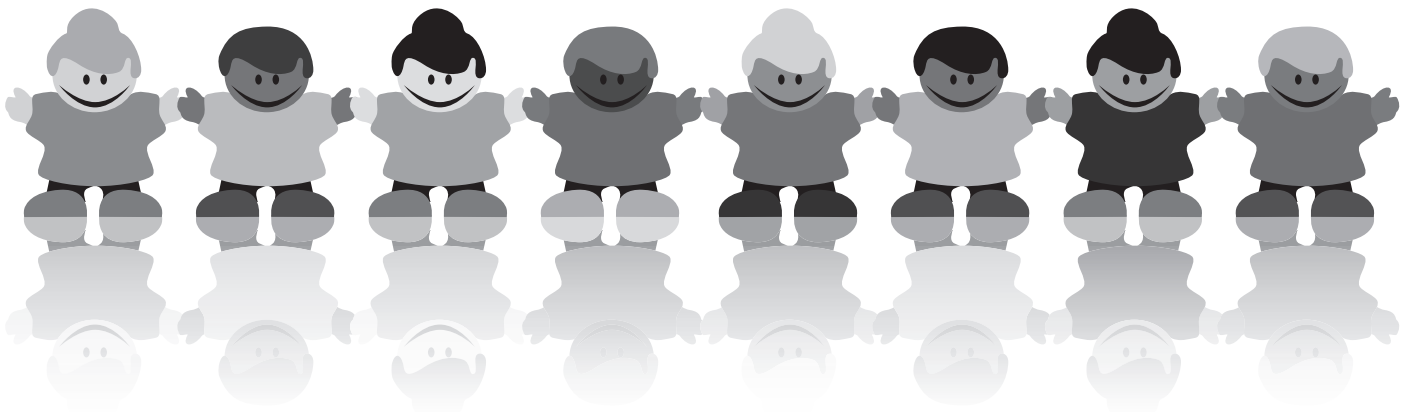
Ziel der Aufgabe ist es, dafür zu sensibilisieren, dass auf vielen verschiedenen Ebenen Benachteiligung bzw. Privilegierung von bestimmten Gesellschaftsgruppen stattfindet. Die Übung ist als Einstieg in das Thema „Diskriminierung“ möglich, allerdings auch an späterer Stelle einsetzbar. Die Aufgabe soll ein Bewusstsein dafür schaffen, dass bestimmte Strukturmerkmale und Zugehörigkeiten zu bestimmten Gesellschaftsgruppen es erschweren oder erleichtern, gesellschaftlich anerkannt und erfolgreich zu sein. In einer an die Übung anschließenden Diskussion kann dies problematisiert werden.

Besondere Hinweise:

Insbesondere wenn diese Aufgabe in Gruppen mit Schüler/innen eingesetzt wird, die in vielen Punkten selbst zu deprivilegierten Gesellschaftsgruppen zählen, ist es wichtig, mit Betroffenheitsgefühlen, die die Aufgabe auslösen kann, sensibel umzugehen. Die Übung sollte nicht durchgeführt werden, ohne an späterer Stelle darauf hinzuweisen, dass jede/r Betroffene/r sich gegen Diskriminierung wehren kann (Hinweis auf das Verzeichnis der Beratungsstellen). Es kann sinnvoll sein, diese Übung eher im Rahmen von Projekttagen als im normalen Schulbetrieb einzusetzen, um die Möglichkeit zu haben, zeitnah Aufgaben zu stellen, in denen es darum geht, darüber nachzudenken, wie sich gegen Diskriminierung gewehrt werden kann und um eventuelle Nachwirkungen dieser Übung besser auffangen zu können.

Materialien:

Papierrolle oder sonstiges großes Papier, Stifte.



Übung 2 - „Wie im richtigen Leben“

Aufgabenblatt

Zeit:

50-60 Minuten

Material:

Rollenkarten

Ziel:

Wahrnehmen eigener Stereotypen und Vorurteile und Reflektion des Umgangs damit.

Ablauf:

Jede/r Teilnehmer/in erhält eine Rollenkarte. Diese bleibt bis zum Schluss geheim. Jede/r bereitet sich nun kurz auf seine Rolle vor und überlegt, wer er oder sie ist? Gibt es Schwierigkeiten mit der Rolle, kann geholfen werden?

Alle stellen sich nun in einer Reihe an einer Schmalseite des Raumes auf (wenn die Klasse zu groß ist, können die die nicht mitspielen wollen die Beobachter/innen-Po-

sition einnehmen). Dann beginnt die/der Lehrer/in eine Reihe von Fragen vorzulesen. Jede/r überlegt nun für sich, ob er oder sie in seiner/ihrer Rolle die Frage mit „ja“ beantworten kann – dann einen deutlichen Schritt vorgehen, oder mit Nein beantwortet werden muss (auch bei Unsicherheit ob ja oder nein) – dann stehen bleiben.

Erste Auswertung:

Jede/r erzählt welche Rolle er/sie hatte! Wie habt Ihr euch in der Rolle gefühlt? Wie habt ihr die Menschen vor und hinter euch wahrgenommen? Wie war es für euch, dass andere vor oder hinter euch waren? Ist euch bewusst, mit welchen Einschränkungen verschiedene Gruppen leben? Welche Benachteiligung fällt eurer Meinung nach unter das Gleichbehandlungsgesetz? (siehe Abschnitt zu Diskriminierung – Auszug aus dem AGG ggf. an die SchülerInnen austeilen)

Abschütteln der Rollen, eventuell kurzes Bewegungsspiel.



Lehrer/innenblatt

Schwierigkeiten und Herausforderungen bei der Durchführung

Es besteht die Schwierigkeit, dass sich die Schüler/innen für die Übung auf die Rollen einlassen müssen, obwohl sie dazu teilweise oder überhaupt nicht motiviert oder bereit sind. Des Weiteren besteht die Gefahr, dass für eine authentische Einfühlung in die Rolle nicht genug Zeit gegeben wird, so dass der Perspektivwechsel nicht bei jeder Person gelingt. Somit nimmt die Einfühlungsphase eine entscheidende Rolle während der Übung ein. Eine große Herausforderung bei der Durchführung ist dass die Chancenungleichheiten der Rollen von den Schüler/innen zwar erkannt werden, diese jedoch zum Teil nicht kritisch bewertet werden können. Für diese Übung wird von den Schüler/innen ein Ungerechtigkeitsempfinden vorausgesetzt, und falls dieses nicht vorhanden ist, dann ist die Übung für diese Gruppe nicht geeignet. Eine Gefährdung bei der Auswertung liegt dann vor, wenn es wenig Widerspruch gegen die deutlich gewordenen Diskriminierungsstrukturen gibt. Denn somit kann die Übung Gefahr laufen rassistische und diskriminierende Positionen zu verstärken.

Selbstverständlich hat nicht jede/r Schüler/in ein großes Wissen über die Probleme von Migrantinnen, Frauen, Behinderten, Homosexuellen oder Erwerbslosen. Dieses Wissen kann über die Übung auch nicht hergestellt werden. Anzumerken ist, dass nicht nur Wissen um die Lebenssituationen der Rollen vorausgesetzt wird, sondern auch dazu angeregt wird, sich intensiver mit diesen Rollen zu beschäftigen.

Rollenkarten

Du bist ein 75-jähriger Rentner

Du bist ein 18-jähriger Schwarzer deutscher Jugendlicher, arbeitslos, mit Hauptschulabschluss

Du bist eine 20-jährige Schwangere, HIV-positiv, ledig

Du bist eine 40-jährige ledige Weiße deutsche Krankenschwester

Du bist ein 30-jähriger Weißer deutscher Facharbeiter für Elektrotechnik

Du bist eine 16-jährige Gymnasialschülerin irakischer Herkunft mit traditionell muslimischem Hintergrund

Du bist eine 18-jährige Weiße deutsche Berufsschülerin mit guten Noten

Du bist ein 26-jähriger togolesischer Asylbewerber, ledig

Du bist ein homosexueller 32-jähriger weißer deutscher Inhaber eines Zeitungsladens

Du bist ein 42-jähriger querschnittsgelähmter Lehrer, Weiß

Du bist eine lesbische Auszubildende (Holzmechanikerin)

Du bist eine 20-jährige Telekom-Mitarbeiterin, die nach der Ausbildung nicht übernommen wird

Du bist eine 19-jährige Punkerin, die in einer Kneipe jobbt

Du bist eine 16-jähriger Jugendlicher, der vor kurzem alleine nach Deutschland geflüchtet ist und in einer Gemeinschaftsunterkunft lebt

Du bist eine 38-jährige türkischstämmige Mutter mit einem geistig behinderten Kind

Du bist eine 56-jährige arbeitslose Reiseverkehrskauffrau

Du bist ein 43-jähriger transsexueller Angestellter einer Werbeagentur

Du bist ein 30-jähriger alleinerziehender Vater mit zwei schulpflichtigen Söhnen.

Quelle: KURVE Wustrow, Bildungs- und Begegnungsstätte für gewaltfreie Aktion e.V.; Bundeszentrale für politische Bildung - Themenblätter im Unterricht



Könntest Du in Deiner Rolle eine KFZ-Haftpflichtversicherung abschließen?	Kannst Du beim Versuch, einen Diebstahl anzuzeigen, eine faire Behandlung von der Polizei erwarten?
Kannst Du einen Urlaub in Deiner Heimat verbringen?	Kannst Du 20 Jahre im Voraus planen?
Kannst Du dich in der Öffentlichkeit bewegen ohne angestarrt zu werden?	Kannst Du eine Lebensversicherung abschließen?
Kannst Du ein Bankdarlehen zur Renovierung einer Mietwohnung bekommen?	Kannst Du im örtlichen Fussballclub Mitglied werden?
Kannst Du eine Familie planen?	Kannst Du bei der nächsten Kommunalwahl wählen?
Kannst Du zahnärztliche Behandlung bekommen, wenn Du sie brauchst?	Kannst Du Deinen Vermieter um Hilfe bitten, wenn Deine Nachbarn ständig nachts lärmern?
Kannst Du Dich nach Einbruch der Dunkelheit auf der Straße sicher fühlen?	Kannst Du Dein nächstes Kind im evangelischen Kindergarten anmelden?
Kannst Du Sympathie und Unterstützung von Deiner Familie erwarten?	Kannst Du ohne weiteres eine Wohnung mieten?
Könntest Du nach einem sehr guten Abschluss erwarten, einen Job zu finden?	Kannst Du jede Diskothek besuchen?
Kannst Du den Job ausüben, der Dir Spaß macht?	Kannst Du es Dir leisten, bei rechtlichen Problemen einen Anwalt zu engagieren?



Übung 3 - Quiz

Mehrfachnennungen sind möglich!

1. Das AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) schützt Betroffene vor:

- a) (sexueller) Belästigung
- b) Benachteiligung aufgrund der Vaterschaft
- c) Erniedrigung, Anfeindung, Entwürdigung
- d) Diskriminierung

2. Welches der folgenden Merkmale werden im AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) als Diskriminierungsgründe genannt?

- a) Alter
- b) Behinderung
- c) Rauchen
- d) Sexuelle Identität
- e) Kinderreichtum
- f) Geschlecht
- g) Ethnische Herkunft
- h) Wohnungslosigkeit
- i) Religion oder Weltanschauung

3. Welche Beeinträchtigungen (= Behinderung) können zu einer Diskriminierung führen? Eine Beeinträchtigung der...

- a) der Sinne (Augen, Ohren)
- b) des Musikgeschmacks
- c) des Körpers (Arme, Beine)
- d) des Geistes
- e) der Schwindelfreiheit

4. Wie und warum werden Menschen mit einer Behinderung häufig diskriminiert?

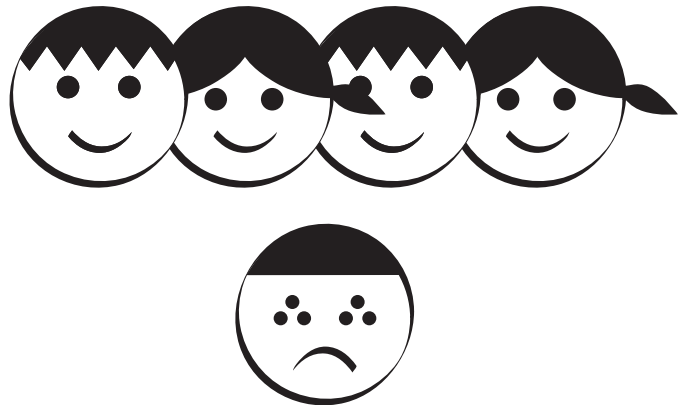
- a) freiwilliges „Sich-Verstecken“ vor der restlichen Gesellschaft
- b) Abwehr und Ignoranz
- c) Vorurteile
- d) wenig Kontakt zu Gleichaltrigen ohne Behinderung

5. Wodurch wird es Menschen mit einer Behinderung am häufigsten erschwert, selbstbestimmt am gesellschaftlichen Leben teilzunehmen?

- a) Respektlosigkeit
- b) Akzeptanz
- c) Bevormundung
- d) Missachtung

6. Was bedeutet „barrierefrei“?

- a) Noch nie im Krankenhaus gelegen zu haben
- b) Ein unbeschränkter Bahnübergang
- c) Uneingeschränkte Nutzung von Gegenständen und Einrichtungen für alle Menschen
- d) Leichtathletikdisziplin ohne Hürdenlauf

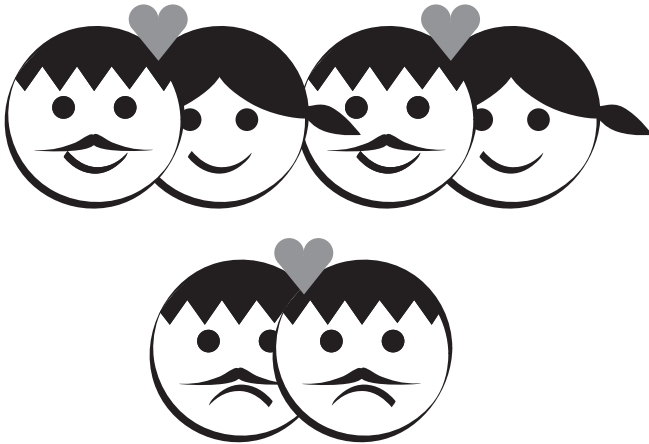


7. Obwohl es das AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) gibt, verdienen Frauen bundesweit im Schnitt immer noch weniger als ihre männlichen Arbeitskollegen für die gleiche Tätigkeit. Wie hoch ist durchschnittlich der Anteil, den sie weniger verdienen?

- a) 7%
- b) 16%
- c) 23%
- d) 42%

8. In welchem Land war Homosexualität nie offiziell verboten?

- a) Frankreich
- b) Belgien
- c) Niederlande
- d) Türkei



9. Wodurch wird Menschen mit finanziell geringen Mitteln das Leben häufig erschwert?

- a) Respektlosigkeit
- b) Akzeptanz
- c) Bevormundung
- d) Vorurteile

10. In welchen Bereichen soll Diskriminierung aufgrund der Hautfarbe oder ethnischen Herkunft beseitigt werden?

- a) Nur bei der Ausbildungsplatzsuche
- b) In allen Lebensbereichen
- c) Nur im Bereich Bildung und Schule
- d) In einem festen Arbeitsverhältnis (nicht Ausbildungsverhältnis)

11. Was ist keine Religion oder Weltanschauung?

- a) Buddhismus
- b) Dadaismus
- c) Hinduismus
- d) Atheismus

12. Wo beginnt Rassismus?

- a) wenn Menschen körperlich angegriffen werden.
- b) wenn man sich abfällig über andere Nationen, Kulturen und andere Merkmale äußert und nicht mehr die einzelne Person als Individuum betrachtet.
- c) mit der inneren Abwertung gegenüber anderen Nationen, Kulturen und deren Merkmale
- d) wenn man jemanden ausgrenzt, weil er/sie einem fremd erscheint.

13. Wann spricht man von Alltagsrassismus?

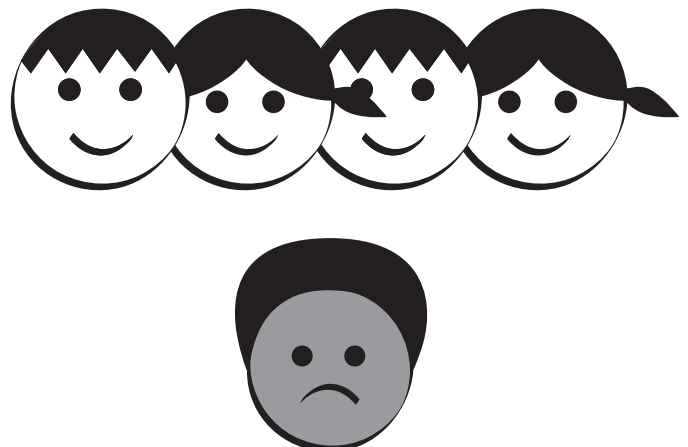
- a) bei Äußerungen wie „diese Noten sind getürkt worden“ oder „Du bist schwarz gefahren“
- b) wenn man aufgrund seiner äußeren Erscheinung oder vermuteten Herkunft bei der Arbeits- oder Wohnungssuche Probleme bekommt.
- c) wenn man aufgrund seiner Hautfarbe, vermuteten Herkunft oder Nationalität nicht mit in den Club bzw. in die Disko darf

14. Diskriminierung und Rassismus

- a) ... gehen in der Politik ausschließlich von den rechten Parteien aus.
- b) ... ist auch ansatzweise bei Leuten anzutreffen, die Rassismus aus Überzeugung ablehnen.
- c) ... sind Phänomene, die nur am Rande der Gesellschaft anzutreffen sind.
- d) Rassismus ist ausschließlich ein Problem von Neonazis und rechten Politiker/innen
- e) Rassismus existiert in ganz Deutschland und kann bei Menschen gleich welchen Alters, Nationalität, sozialer Zugehörigkeit oder religiöser Anschauung vorkommen

15. Wofür steht der Begriff Rechtsextremismus?

- a) Rechtsextremismus steht für eine Vereinigung der klassischen Nazis und die der Neonazis. Sie dient als Dachorganisation der beiden Gruppen.
- b) Rechtsextremismus ist eine Sammelbezeichnung für faschistische, neonazistische oder nationalistische Ideologien. Sie orientieren sich an der ethnischen Zugehörigkeit und stellen die Gleichheit der Menschen in Frage.
- c) Rechtsextremismus ist eine Erweiterung des Alltagsrassismus. Während der Alltagsrassismus häufig unbewusst praktiziert wird, ist der Rechtsextremismus eine bewusste Handlung.



16. Der Begriff Fremdenfeindlichkeit...

- a) ...bedeutet das gleiche wie Rassismus
- b) ...bezieht sich auf Menschen und Gruppen, die man als fremd wahrnimmt
- c) ...bezieht sich auf Rassismus gegen Menschen anderer Hautfarbe und Herkunft

17. Wie viele Todesopfer gab es zwischen 1990 und 2009 aufgrund von rechtsextremistischer und rassistischer Gewalt?

- a) 149 Todesopfer
- b) 112 Todesopfer
- c) 89 Todesopfer
- d) 49 Todesopfer

18. Wofür steht die Bezeichnung "POC"?

- a) POC steht für "People of Colour" und bezeichnet Menschen mit Diskriminierungserfahrung. Des Weiteren ist dies auch eine Selbstbezeichnung von vielen Betroffenen.
- b) POC „ Proof of Concept“ ist eine Methode, mit der man seine eigenen Vorurteile überprüfen kann und im zweiten Schritt gegen diese angehen kann.
- c) POC „Ports of Call“ steht für eine Mischform von Sprache oder von einem Dialekt, der sich aus verschiedenen Sprachelementen durch Einwanderer etabliert hat. Diese sind häufig in den Jugendsprachen anzutreffen.

19. Welche „nett“ gemeinte Äußerung nervt, wenn die Eltern nach Köln eingewandert sind, man selbst aber in Deutschland geboren wurde?

- a) Sie sprechen aber gut deutsch, wo haben sie denn gelernt?
- b) Woher kommen sie?
- c) Sie kleiden sich aber geschmackvoll!

20. Mit welcher Antwort kann man auf die Frage „Sie sprechen aber gut deutsch, wo haben sie denn gelernt!“ korrekt antworten und seinem Gegenüber gleichzeitig sensibilisieren?

- a) Danke, Sie sprechen auch gut deutsch!
- b) Danke, dass habe ich in der Schule gelernt und Sie!
- c) Danke für das Kompliment!

21. Welche politischen Zuordnungen gibt es bei den Skinheads?

- a) Es gibt antirassistische Skinheads namens „SHARPs“
- b) Es gibt die „GSM (Gay Skinhead Movement)“, die sich gegen die Homophobie in der Skinheadszene und für die Gleichberechtigung homosexueller Skinheads einsetzen.
- c) Skinheads sind ausschließlich immer rechtsradikal eingestellt.
- d) Es gibt rechts orientierte Skinheads, die jedoch nur einen Teil der Szene ausmachen

22. Fred Perry ist eine Modemarke, die häufig von rechtsgesinnten Menschen getragen wurde. Wer war Fred Perry?

Fred Perry...

- a) ...war ein Tennisspieler der aus einfachen Verhältnissen stammt und mehrmals Wimbledon gewann.
- b) ... ist eine traditionelle Skinhead-Marke.
- c) ... ist eine Modemarke die Rechtsextremisten oft in Unkenntnis darüber tragen, dass Fred Perry ein Jude war.

23. Wofür steht die Marke Lonsdale?

- a) Lonsdale ist eine Modemarke, die ausschließlich von Neonazis und Rechtsextremisten getragen wird.
- b) Lonsdale war ein englischer Arbeitersportverein und Box-Club.
- c) Lonsdale ist eine Modemarke, die bevorzugt von Neonazis und Rechtsextremisten aufgrund der Buchstaben "NSDA" getragen wird.





Lehrer/innenblatt

Lösungsblatt zum Quiz

1 a, c, d: Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz schützt Menschen vor Handlungen, die bestimmte Merkmale eines Menschen abwerten. Dazu zählen Handlungen wie: (sexuelle) Belästigung, Erniedrigung, Anfeindung und Entwürdigung, denn sie verletzen die Menschenwürde.

2 a, b, d, f, g, i: Das Alter, eine Behinderung, die sexuelle Identität, das Geschlecht oder die ethnische Herkunft werden vor Diskriminierung geschützt, weil ein Mensch auf das jeweilige Merkmal auf natürlichem Weg keinen Einfluss nehmen kann. Er wird zum einen mit ihnen geboren und zum anderen sind sie unveränderbar.

In Europa ist ein besonderer Schutz der Angehörigen einer Religion oder Weltanschauung sehr wichtig, weil sich in der Geschichte Europas Strömungen entwickelt haben, die sogar veranlassten Menschen aufgrund ihres Glaubens massenhaft töten zu lassen. Auch heute existieren Einstellungen und Verhaltensweisen, nach welchen Andersgläubige und „abweichende“ politische Einstellungen diskriminiert oder gar verfolgt werden.

Aus diesem Grund werden neben den unveränderbaren Merkmalen auch die Religion und Weltanschauung durch das AGG geschützt.

3 a, c, d: Schwindelfreiheit ist eine Fähigkeit die zwar für bestimmte Berufe und in anderen Lebensbereichen vorausgesetzt, im alltäglichen Leben aber nicht benötigt wird. Ähnliches trifft auf den Musikgeschmack zu.

Beeinträchtigungen der Sinne, des Körpers oder des Geistes können zwar gemildert, aber nicht geheilt bzw. beseitigt werden. Somit sind Betroffene in ihrem Tagesablauf eingeschränkt. Damit der Alltag eines Menschen mit einer Behinderung normal ablaufen kann, müsste seine Umwelt barrierefrei gestalten sein. Die ungleichen Zugangsbedingungen auch in anderen Lebensbereichen stellen eine Benachteiligung dar und sind diskriminierend.

4 b, c, d: Viele Menschen reagieren mit Abwehr und Ignoranz, wenn sie auf einen Menschen mit einer Behinderung treffen. Aber auch weil Kinder mit einer Behinderung in Förderschulen eingeschult werden, haben sie auch als Jugendliche wenig Kontakt zu Gleichaltrigen ohne eine Behinderung. Einige verstecken sich möglicherweise auch freiwillig - dann spricht man nicht von Diskriminierung. Wenn aber ein Mensch dazu gezwungen ist oder wird, sich zu verstecken, handelt es sich um eine Diskriminierung.

5 a, c, d: Menschen mit einer Behinderung wird häufig wenig zugehört. Von den einen werden sie bevormundet, von den anderen missachtet oder respektlos behandelt. Beide Handlungen erschweren eine selbstbestimmte Teilnahme am gesellschaftlichen Leben. (www.zsl-koeln.de)

Durch das AGG sollen vor allem im Arbeitsbereich gleiche Möglichkeiten der Teilhabe geschaffen werden.

6 c: Barrieren können Hindernisse verschiedenster Art sein. Der Begriff „barrierefrei“ beschreibt aber, dass jeder Mensch Gegenstände und Einrichtungen uneingeschränkt nutzen kann.

7 c: Bundesweit wurde für das Jahr 2007 ein Verdienstunterschied zwischen den Geschlechtern in Höhe von 23% ermittelt. In den Wirtschaftszweigen, in denen viele Frauen tätig sind, fällt der geschlechterspezifische Verdienstabstand überdurch-

schnittlich hoch aus. Dies gilt insbesondere für die Wirtschaftszweige Unternehmensnahe Dienstleistungen (30%), Verarbeitendes Gewerbe (29%), Handel (25%) sowie Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen (24%).

8 d: Die Legalisierung von Homosexualität erfolgte in den verschiedenen europäischen Staaten zu sehr unterschiedlichen Zeitpunkten. Frankreich setzte diesen Schritt als erstes europäisches Land bereits 1791. Belgien folgte nach Frankreich im Jahr 1794, die Niederlande zogen 1811 nach. In der Türkei (ebenso wie im Osmanischen Reich) war Homosexualität nie explizit verboten, weshalb eine Legalisierung nicht notwendig war.

9 a, c, d: Menschen mit geringen finanziellen Mitteln leiden häufig unter Respektlosigkeit, Bevormundung und Vorurteilen.

10 b: Diskriminierung aufgrund der Hautfarbe oder ethnischen Herkunft soll in allen Lebensbereichen beseitigt werden. Dazu gehören die Ausbildungsplatzsuche, der Alltag, der Bildungsbezug und die Schule.

11 b: Die Dada-Bewegung zum Anfang des 20. Jahrhunderts hinterfragte bürgerliche Wertvorstellungen und Normen zu Ziel, Funktion, Zweck und Ästhetik von Kunst. Dies beinhaltet zwar auch eine bestimmte Sichtweise und Wahrnehmung der Welt, jedoch geschieht das auf künstlerischer und literarischer Ebene. Dadaismus wird als Bezeichnung für eine Kunstrichtung gebraucht, welche jedoch von Künstlern der Dada-Bewegung abgelehnt wird. Die Endung „-ismus“ deutet auf eine Ideologie hin und Dadaisten verstanden sich als das genaue Gegenteil.

12 b, c, d: Rassismus beginnt bereits mit der inneren Abwertung gegenüber anderen Nationen, Kulturen und Merkmalen. Er beginnt auch mit einer abfälligen Äußerung gegenüber anderen Kulturen und indem man nicht mehr die einzelnen Personen betrachtet, sondern nur noch die „andere“ oder „fremde“ Gruppe.

13 a,b,c: Alltagsrassismus beginnt bereits mit den Worten wie „schwarzfahren“ oder „getürckt“ auf einer Sprachlichen Ebene. Zum Alltagsrassismus gehören auch Probleme bei der Wohnungssuche, Arbeitsplatzsuche oder wenn Personen nicht in eine Diskothek rein gelassen werden, weil sie eine andere Nationalität, Hautfarbe oder Herkunft haben.

14 b, e: Rassismus existiert in ganz Deutschland und kann bei Menschen gleich welchen Alters, Nationalität, sozialer Zugehörigkeit oder religiöser Anschauung vorkommen und ist auch ansatzweise bei Leuten anzutreffen, die Rassismus aus Überzeugung ablehnen.

15 b,c: Rechtsextremismus ist eine Sammelbezeichnung für faschistische, neonazistische oder nationalistische Ideologien. Sie orientieren sich an der ethnischen Zugehörigkeit und stellen die Gleichheit der Menschen in Frage. Rechtsextremismus ist eine Erweiterung des Alltagsrassismus. Während der Alltagsrassismus häufig unbewusst praktiziert wird, ist der Rechtsextremismus eine bewusste Handlung.

16 b: Der Begriff Fremdenfeindlichkeit bezieht sich auf Menschen und Gruppen, die man als Fremd wahrnimmt. Jedoch sind die Menschen, die von Fremdenfeindlichkeit betroffen sind, nicht immer Fremde und leben beispielsweise schon ihr ganzes Leben in Deutschland.

17 a: Seit der deutschen Wiedervereinigung im Oktober 1990 bis Ende 2009 sind nach Recherchen der Redaktion „Mut gegen rechte Gewalt“ und des Opferfonds CURA der Amadeu Antonio Stiftung 149 Menschen durch die Folgen menschenfeindlicher Gewalt ums Leben gekommen. Alle Todesfälle wurden gründlich recherchiert. Die Liste kann so eine hohe Genauigkeit beanspruchen. Es bleiben viele Fälle von Todesopfern in offiziellen Statistiken der Bundesregierung unerwähnt oder sind in der einen präsent, während sie in der anderen fehlen.

18 a: POC steht für „People of Colour“ und bezeichnet Menschen mit Diskriminierungserfahrung. Des Weiteren ist dies auch eine Selbstbezeichnung von vielen Betroffenen.

19 a, b: Viele Menschen die schon lange in Deutschland leben oder hier geboren sind, finden solche Fragen, gerade wenn sie direkt beim Kennenlernen gestellt werden, als unangemessen, da gerade persönliche Sachen viel interessanter für den Gesprächspartner sind.

20 a, b: Mit den Antworten „Danke, Sie sprechen auch gut deutsch!“ oder „Danke, dass habe ich in der Schule gelernt und Sie?“ kann man solchen Fragen gut entgegentreten und der Gesprächsperson ihr Verhalten somit spiegeln.

21 a, b, d: Die Skinheadszene hat viele verschiedene Richtungen und Gruppierungen. Beispielsweise gibt es antirassistische, homosexuelle oder auch rassistische Gruppierungen.

22 a, c: Fred Perry war ein Tennisspieler, der aus einfachen Verhältnissen stammt und mehrmals Wimbledon gewann. Diese Marke wurde oft von Neonazis getragen, in Unkenntnis darüber, dass Fred Perry Jude war.

23 b, c: Lonsdale war ein englischer Arbeitersportverein und Box-Club. Lonsdale ist eine Modemarke, die bevorzugt von Neonazis und Rechtsextremisten aufgrund der Buchstabenkombination „NSDA“ getragen wird.

Quellenangaben zum Quiz:

Bericht über das geschlechtsspezifische Lohn- und Gehaltsgefälle:

<http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/GAPDE-2.pdf>

http://www.ida-nrw.de/html/Tagungsdoku_Alltagsrassismus.pdf

Kulick, Holger/Staub, Toralf: Das Buch gegen Nazis/ Rechtsextremismus - Was man wissen muss, und wie man sich wehren kann, Bonn 2009 (www.zsl-koeln.de)

http://www.kzu.ch/varia/archiv/2000/06_lap4f/docs/def.htm

Statistisches Bundesamt: http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Presse/pm/2008/11/PD08__427__621,templateId=renderPrint.psml

Die Rechte Homosexueller im europäischen Vergleich: http://www.politikberatung.or.at/typo3/fileadmin/02_Studien/6_europa/RechteHomosexueller.pdf

Zu Lonsdale: <http://www.mut-gegen-rechte-gewalt.de/service/lexikon/l/lonsdale/>

Amadeu-Antonio-Stiftung: <http://www.amadeu-antonio-stiftung.de/start/>

5. Literaturverzeichnis

(Verwendete Literatur sowie Literaturempfehlungen)

Gesellschaft für Christlich-Jüdische Zusammenarbeit in Berlin e.V. (Geschichte über den Flug nach Südafrika) - www.gcjz-berlin.de/Farbig.pps

Kalpaka, Annita: Wie die Elefanten auf die Bäume kommen. Chancen interkulturellen und pädagogischen Handelns in der Einwanderungsgesellschaft. Villigst 2004 .

Kalpaka, Annita: Stolpersteine und Edelsteine in der interkulturellen und antirassistischen Bildungsarbeit. In: Stender, Wolfgang /Rohde, Georg /Weber, Thomas (Hrsg.): Interkulturelle und antirassistische Bildungsarbeit. Projekterfahrungen und theoretische Beiträge. Frankfurt a. M. 2003, S. 56-79.

Kalpaka, Annita / Rätzzel, Nora: Die Schwierigkeit, nicht rassistisch zu sein. 2., überarb. Aufl. Leer 1990.

Leiprecht, Rudolf / Kerber, Anne (Hrsg.): Schule in der Einwanderungsgesellschaft. 2. Aufl. Schwalbach 2006

Leiprecht, Rudolf: Zum Umgang mit Rassismen in Schule und Unterricht: Begriffe und Ansatzpunkte. In: Leiprecht, Rudolf/Kerber, Anne (Hrsg.): Schule in der Einwanderungsgesellschaft. Schwalbach 2006, S. 317 – 345.

Leiprecht, Rudolf: Antirassistische Ansätze in (sozial) pädagogischen Arbeitsfeldern. Fallstricke, Möglichkeiten und Herausforderungen. In: Stender, Wolfgang /Rohde, Georg /Weber, Thomas (Hrsg.): Interkulturelle und antirassistische Bildungsarbeit. Projekterfahrungen und theoretische Beiträge. Frankfurt a. M. 2003, S. 21-41.

Mecheril, Paul / Scherschel, Karin: Rassismus. In: Straub, Jürgen/ Weidemann, Arne/ Weidemann, Doris (Hrsg.): Handbuch interkulturelle Kommunikation und Kompetenz. Stuttgart 2007, S. 551-561.

Mecheril, Paul: Was Sie schon immer über Rassismuserfahrungen wissen wollten... .In: Leiprecht, Rudolf / Kerber, Anne (Hrsg.): Schule in der Einwanderungsgesellschaft. 2. Aufl. Schwalbach 2006, S. 462-471.

Meyer, Gerd: Was heißt mit Zivilcourage handeln? In: Ders. / Dovermann, Ulrich / Frech, Siegfried / Gugel, Günther (Hrsg.): Zivilcourage lernen. Analysen, Modelle, Arbeitshilfen. Bundeszentrale für politische Bildung. Wemding 2004, S. 22-40.

Sow, Noah: Deutschland Schwarz Weiss. Der alltägliche Rassismus. München 2008.

Scheithauer, Herbert / Bull, Heike Dele: fairplayer.manual. Förderung von sozialen Kompetenzen und Zivilcourage - Prävention von Bullying und Schultgewalt. Theorie- und Praxismanual für die Arbeit mit Jugendlichen und Schulklassen. Göttingen 2008.

Stender, Wolfgang /Rohde, Georg /Weber, Thomas (Hrsg.): Interkulturelle und anti-rassistische Bildungsarbeit. Projekterfahrungen und theoretische Beiträge. Frankfurt a. M. 2003

Terkessidis, Mark: Die Banalität des Rassismus. Migranten zweiter Generation entwickeln eine neue Perspektive. Bielefeld 2004.

Broschüren für Jugendliche:

AntiDiskriminierungsbüro (Köln) / Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V.; Caritasverband für die Stadt Köln e.V. / Antidiskriminierungsbüro (Hrsg.): Wir haben sie gefragt – Diskriminierungserfahrung von Kölner Schüler/innen im Übergang von der Schule in eine Berufsausbildung. Köln, 2008.

AntiDiskriminierungsBüro (Köln) / Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V.; Caritasverband für die Stadt Köln e.V. / Antidiskriminierungsbüro; Interkulturelles Referat der Stadt Köln (Hrsg.): *Dissen – mir mir nicht! Ratgeber für Jugendliche, die diskriminiert werden.* Köln, 2007

Antidiskriminierungsstelle Brandenburg; Integrationsbeauftragte des Landes Brandenburg. *Blöde Anmache? Nicht mit mir! Ein Ratgeber für Jugendliche.* Ausgabe für Brandenburg und Nordrhein-Westfalen. Redaktion: AntiDiskriminierungsBüro (Köln) / Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V.; Antidiskriminierungsstelle Brandenburg, 2007.

ARIC-NRW e.V. (Hrsg.): *Durchblick?!? Infobroschüre. Diskriminierung, Alltagsrassismus - Und was Du dagegen tun kannst.* Duisburg, 2001 - <http://www.aric-nrw.de/de/docs/pdf/Durchblick.pdf>

Methoden- und Aufgabensammlungen

ARIC-NRW e.V. (Hrsg.): *Interkulturelle und antirassistische Erziehung in der Schule. Auszüge aus einem Handbuch für LehrerInnen.* 2001 - http://www.aric-nrw.de/de/docs/pdf/Lehrerhandbuch_Auszug.pdf

DGB-Bildungswerk Thüringen e.V. (Hrsg.): *Baustein zur nicht-rassistischen Bildungsarbeit.* 2., durchges. Aufl., Erfurt 2005 - <http://baustein.dgb-bwt.de/>

Diakonisches Werk der Evangelischen Kirche in Württemberg, Abteilung Migration und Ökumene. Arbeitskreis Interkulturelles Lernen. Red: Foitzik, Andreas: *Trainings- und Methodenhandbuch. Bausteine zur interkulturellen Öffnung.* Stuttgart 2001.

Eckmann, Monique /Eser Davolio, Miryam: *Rassismus angehen statt übergehen. Theorie und Praxisanleitung für Schule, Jugendarbeit und Erwachsenenbildung.* Luzern 2003.

Gugel, Günther: *Zivilcourage. Eingreifen statt zuschauen! Themenblätter im Unterricht, Nr. 8.* Wittingen 2001. (Die Themenblätter können über die Bundeszentrale für politische Bildung bezogen werden.)

Gleibs, Heike Ekea: *Gleiche Chancen für Anne und Ayshe? Themenblätter im Unterricht, Nr. 59.* Weißenhorn 2006.

Miteinander e.V. (Hrsg.): *Integration. Übungen gegen Ausgrenzung und Diskriminierung.* 2. Aufl. 2007 - <http://www.miteinander-ev.de/pdf/integration.pdf>

Wetzel, Juliane: *Stichwort Antisemitismus. Themenblätter im Unterricht, Nr. 56.* Weißenhorn 2006.

Teil 3. Vorurteile. You 2? *Unterrichtsmaterialien zu Diskriminierung, Rassismus und Antisemitismus.* Anne Frank House, OSZE/ODIHR. Produktion: Anne Frank House, Amsterdam; Enzenbach, Isabel (Zentrum für Antisemitismusforschung, TU Berlin).

Literaturhinweise zu Rollenspielen und dem Theater der Unterdrückten

Boal, Augusto: *Theater der Unterdrückten.* Frankfurt a.M. 1979.

Boal, Augusto: *Theater der Unterdrückten. Übungen und Spiele für Schauspieler und Nicht-Schauspieler.* Frankfurt am Main 1989.

Haug, Thomas: *„Das spielt (k)eine Rolle!“.* Theater der Befreiung nach Augusto Boal als Empowerment-Werkzeug im Kontext von Selbsthilfe. Stuttgart 2005.

Schaller, Roger: *Das große Rollenspielbuch. Grundtechniken, Anwendungsformen, Praxisbeispiele.* Weinheim und Basel 2001.

