

Übung 4: Was bedeutet Diskriminierung?

Zeit

ca. 1 Stunde

Material

- Moderationskarten
- Computer mit Internetzugang
- Beamer
- Smartphones, Tablets oder Computer mit Internetverbindung zur Recherche
- Film „Diskriminierung in drei Minuten erklärt“:
<https://www.youtube.com/watch?v=ZraVnTZedIU>
(<https://www.youtube.com/watch?v=ZraVnTZedIU>)
- Präsentationsfolien: „Was bedeutet Diskriminierung“

Ablauf

In der Übung beschäftigt sich die Gruppe mit der Definition des Begriffs „Diskriminierung“.

A) Begriffsdefinition

1. Die Moderation zeigt das Video „Diskriminierung in drei Minuten erklärt“
2. Anschließend fassen die Teilnehmenden die wichtigsten Punkte zusammen und besprechen, in welchem Zusammenhang Diskriminierung und Vorurteile stehen.
3. Schließlich fragt die Moderation, was Diskriminierung und Vorurteile mit dem Film und Eric zu tun haben. Wird er diskriminiert? Wenn ja, wie zeigt sich das?

B) Recherchen zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

1. In Kleingruppen wird recherchiert, was das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) beinhaltet. Dafür erhält jede Gruppe eine andere Frage, die sie bearbeitet. Die Gruppen notieren ihre Ergebnisse für sich.

- Wen schützt das Gesetz?
- Wann ist es gültig?
- Was ist das Ziel des Gesetzes?

2. Die Ergebnisse werden im Plenum vorgestellt, gemeinsam besprochen und auf einem Flipchart gesammelt.

C) Meinungsbarometer

Mit dem AGG wird eine Möglichkeit aufgezeigt, mit der sich von Diskriminierung betroffene Personen rechtlich zur Wehr setzen können. Die Übung dient dazu, für diskriminierende Situationen zu sensibilisieren und Handlungsmöglichkeiten aufzuzeigen.

In dieser Übung geht es darum einzuschätzen, in welchen Situationen das Gesetz Betroffene schützt.

Ihre Einschätzungen machen die Teilnehmenden durch ihre Positionierung auf dem Meinungsbarometer deutlich. Es gibt auf einer Seite des Raumes eine Markierung mit „Ja, das AGG greift“ und auf der anderen Seite eine mit „Nein, das AGG greift nicht“. Die Teilnehmenden können sich auch in der Mitte positionieren.

Die Moderation zeigt die Situationen nach und nach auf Präsentationsfolien.

Hinweis: In den Fällen in denen das AGG nicht greift, weil es nicht in dessen Anwendungsbereich fällt, ist es wichtig, eine Diskussion anzuregen, ob es sich dennoch um Diskriminierung handelt und warum. Wenn ja, was kann dagegen unternommen werden?

Die Moderation kann aus folgenden Vorfällen für die Positionierung auf dem Meinungsbarometer auswählen:

- Eine Person mit Fluchterfahrung hat eine Zusage für einen Praktikumsplatz bekommen. Nachdem sich islamistische Anschläge in Deutschland häufen, bekommt sie eine Absage vom Betrieb.
- Eine Frau wird im Büro immer wieder scheinbar zufällig von ihrem Kollegen am Po berührt.
- Eine Gruppe von Polizist*innen führt in einem Zug eine zufällige Personenkontrolle durch. Sie kontrolliert nur einen jungen Schwarzen Mann.
- Eine junge muslimische Frau bekommt bei einem Bewerbungsgespräch abfällige Kommentare zu ihrem Kopftuch zu hören und erhält wenige Tage später eine Absage vom Unternehmen.

- In einer Stellenanzeige wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass Frauen und Menschen mit Behinderung „bei gleicher Eignung“ bevorzugt werden.
- Eine Gruppe von Freund*innen möchte in einen Club gehen. Der Türsteher lässt fast alle hinein, weigert sich aber, einem arabisch aussehenden Freund den Zutritt zu gewähren.
- Ein asiatisch aussehender Mann wird auf einer Party gefragt, woher er kommt. Als er sagt, er komme aus Berlin, wird er gefragt, wo er eigentlich herkommt.

**Präsentationsfolien_Meinungsbarometer_Was bedeutet
Diskriminierung**

pdf 167,5 KB

(https://demokratie.jff.de/files/2020/08/praesentationsfolien_meinungsbarometer_was-bedeutet-diskriminierung.pdf)

Online verfügbar: <https://demokratie.jff.de/methode/uebung-4-was-bedeutet-diskriminierung/>

Der Aufbau der Plattform wurde in den Jahren 2019 bis 2021 gefördert durch die Beauftragte der Bundesregierung für Kultur und Medien. Seit 2024 wird diese Plattform gefördert durch das Bayerische Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales.