

Vereinbarung gegen Diskriminierung

! Ziele

- ▶ Die Aktivität soll den Teilnehmenden die Möglichkeit bieten, gemeinsam darüber nachzudenken, welche (strukturellen) Bedingungen Diskriminierung begünstigen oder verhindern können. Wo werden Diskriminierungen in einer Institution / Gesellschaft ermöglicht oder verfestigt?
- ▶ Durch den Entwurf einer Antidiskriminierungsvereinbarung können eigene Handlungsperspektiven spielerisch entwickelt und zugleich geprüft werden, welche Auswirkungen das jeweilige Handeln haben könnte.
- ▶ Durch einen Perspektivwechsel während der Übung können die Bedürfnisse und Interessen anderer erkannt werden.

✓ Bedingungen

- ▶ Zeit:
90–120 Minuten
- ▶ TeilnehmerInnen:
Seminargruppe
- ▶ Raum:
Platz für Gruppenarbeit
- ▶ Material:
Kopiervorlage (evtl. eigene Rollenanweisungen entwerfen), Ampelkarten (rot / gelb / grün), Plakate und Stifte

➔ Ablauf

Das Spiel gliedert sich in 3 (oder in einer Variante: 4) Phasen.

Phase 1: Gruppenarbeit

Zwei oder drei Kleingruppen erhalten den Auftrag, eine Vereinbarung gegen Diskriminierung zu entwerfen und anschließend dem Plenum vorzustellen (siehe Kopiervorlage).

Der Rahmen, auf den sich die Vereinbarung bezieht, sollte in möglichst enger Beziehung zum restlichen Seminarkontext stehen. Wenn es sich also z. B. um ein Seminar für Betriebsratsmitglieder handelt, könnte die Vorgabe sein, eine Betriebsvereinbarung gegen Diskriminierung zu entwerfen. Im schulischen Kontext bietet sich vielleicht ein entsprechender Paragraph für die – von den SchülerInnen gestaltete – Schulordnung an. Dabei müssen natürlich die Spielanleitung und evtl. auch die Rollenanweisungen entsprechend angepasst werden.

Phase II: allgemeine Reflexionsrunde im Plenum

Nach 30 Minuten kommen die Kleingruppen zusammen. Alle stellen nacheinander ihre Vereinbarung vor. Das Team fragt jede / jeden, wie zufrieden sie / er

- a) mit dem Arbeitsprozess in der Gruppe
- b) mit der Vereinbarung

ist.

Weitere Fragen könnten unter anderem sein:

- Welche Personengruppen werden durch die Vereinbarung möglicherweise am besten geschützt, welche am schlechtesten?
- Wie groß wird die Möglichkeit einer Umsetzung (z. B. im Betrieb) eingeschätzt?

Das Leitungsteam moderiert dabei mögliche Konflikte oder Widersprüche (z. B. große Zufriedenheit mit der Vereinbarung, geringe mit dem Prozess etc.).

Tipp: Eine gute Möglichkeit, Positionen der Einzelnen darzustellen, sind „Ampelkarten“: Jede / jeder bekommt vor Beginn der Aktivität eine grüne, eine gelbe und eine rote Karte. Die Frage nach der Zufriedenheit mit der Vereinbarung kann jetzt dadurch beantwortet werden, dass jede / jeder in der Gruppe eine entsprechende Karte vor sich auf den Boden legt. Grün steht dabei für „positiv“ oder „ja“, gelb für „teils / teils“, rot für „negativ“ oder „nein“. Kombinationen mit mehreren Karten sind möglich. Nach dem visuellen Eindruck können Einzelne oder alle nach den Gründen für ihr Votum befragt werden.

Phase III: Perspektivwechsel

Das Team kündigt eine weitere Spielrunde an. Das Gesetz soll in der Praxis erprobt werden. Alle SpielerInnen erhalten daraufhin Rollenkarten mit unterschiedlichen Identitäten (siehe Kopiervorlage; bei größeren Seminargruppen Rollen mehrfach besetzen und Karten mehrfach kopieren).

In der folgenden Übung soll jede/jeder die Rolle annehmen, die auf ihrer/ seiner Karte beschrieben ist. Jede/jeder soll sich zunächst (ca. 5 Minuten) mit seiner/ihrer Rolle vertraut machen und die Vereinbarung, die er/sie selbst mit entworfen hat, daraufhin prüfen, wie sehr sie den Interessen der eigenen Rolle gerecht wird. Die Einschätzungen sollen kurz im Plenum besprochen werden.

! Rolle der TeamerInnen

Die TeamerInnen sollten die Übung in den Seminarablauf einbetten und mit vorausgegangenen Übungen in Beziehung setzen. Vielleicht gibt es bereits Be-

zugspunkte im Seminar: Beispiele für Diskriminierungen im Betrieb / der Institution.

Während der Reflexionsphasen sollte das Team dafür sorgen, dass die Positionen aller MitspielerInnen zur Sprache kommen. Die TeamerInnen können z. B. Widersprüche in den Begründungen aufzeigen und gemeinsam mit den TeilnehmerInnen verallgemeinerbare Prinzipien, die in den Vereinbarungen stecken, herausarbeiten.

Evtl. bietet sich eine Zusammenfassung der Prinzipien am Ende der Aktivität an, die sich während des Spiels als besonders wichtig herausgestellt haben.

➔ Möglichkeiten zur Weiterarbeit

Je nach Anlass kann im Anschluss eine vorhandene Vereinbarung / ein vorhandenes Gesetz vorgestellt und mit den Entwürfen aus der Gruppe verglichen werden.

Kopiervorlagen: Arbeitsanweisung für die Kleingruppen & Rollen

Anmerkung zur Kopiervorlage: Der Text der Arbeitsanweisung bezieht sich auf eine Betriebsvereinbarung „Antidiskriminierung“. Für eine andere Situation muss sie entsprechend abgewandelt werden.



Kopiervorlage (vergrößern)

Vereinbarung gegen Diskriminierung im Betrieb

Ihr seid beauftragt, für euren Betrieb eine Betriebsvereinbarung gegen Diskriminierung zu entwerfen. Sie soll dazu beitragen, dass allen Menschen im Betrieb die gleichen Rechte zukommen und alle denkbaren Benachteiligungen so weit wie möglich vermieden werden.

In der Kommission habt ihr – gemeinsam mit anderen Kolleginnen und Kollegen – für einen ersten Vorschlag 30 Minuten Zeit.

Für ein möglichst gutes Ergebnis arbeiten mehrere Kommissionen parallel an dem Entwurf. Schreibt daher den endgültigen Entwurf auf ein Plakat, das ihr im Plenum den anderen Kommissionen vorstellen könnt.

Vereinbarung gegen Diskriminierung im Betrieb

Ihr seid beauftragt, für euren Betrieb eine Betriebsvereinbarung gegen Diskriminierung zu entwerfen. Sie soll dazu beitragen, dass allen Menschen im Betrieb die gleichen Rechte zukommen und alle denkbaren Benachteiligungen so weit wie möglich vermieden werden.

In der Kommission habt ihr – gemeinsam mit anderen Kolleginnen und Kollegen – für einen ersten Vorschlag 30 Minuten Zeit.

Für ein möglichst gutes Ergebnis arbeiten mehrere Kommissionen parallel an dem Entwurf. Schreibt daher den endgültigen Entwurf auf ein Plakat, das ihr im Plenum den anderen Kommissionen vorstellen könnt.

Leitender Angestellter, deutsch, 34 Jahre, verheiratet, 2 Kinder. Deine Ehefrau ist teilzeitbeschäftigt, die drei- und vierjährigen Kinder gehen in den Kindergarten.

Auszubildende, 17 Jahre, wohnt aus Kostengründen zu Hause bei den Eltern. Längerer Weg zur Arbeit, der nur mit dem (ungünstig fahrenden) Bus zurück gelegt werden kann. In den letzten Jahren hat der Betrieb nur wenige Azubis übernommen.

Angestellter, moldawischer Staatsangehöriger, 1 Kind, gerade von Großdorf nach Weltstadt gezogen.

Angestellte in der Vertriebsabteilung, 45 Jahre. Dein Mann sitzt aufgrund einer Querschnittslähmung im Rollstuhl, kann sich aber größtenteils selbst versorgen.

Facharbeiter, 32 Jahre, im Moment im Erziehungsurlaub, möchte gerne wieder anfangen zu arbeiten.

Ungelernte Arbeiterin, türkische Staatsangehörige, 49 Jahre, Ehemann arbeitslos.

Facharbeiter, als Leiharbeiter von der PSA entliehen. Seit zwei Wochen im Betrieb, Arbeitsdauer ungewiss. Vorher 4 Jahre arbeitslos, 3 Kinder.

Leitende Angestellte, japanische Staatsangehörige, lebt seit 7 Jahren in Deutschland. Alleinstehend, ihre Mutter in Japan ist schwer erkrankt.