

Themenblätter im Unterricht

Herbst 2006_Nr. 59

EXTRA
mit Schnittbogen
für ein Rollenspiel

Gleiche Chancen für Anne und Ayshe?



Staat. Gesellschaft. Wirtschaft. Internationales. Ethik.

Seite 3 – 6	Anmerkungen für die Lehrkraft
Seite 7 – 8	Schnittbogen für ein Rollenspiel
Seite 9 – 62	Doppelseitiges Arbeitsblatt im Abreibblock (26 Stück) zum Thema: <i>Gleiche Chancen für Anne und Ayshe?</i>
Seite 63 – 64	Literaturhinweise und Internetadressen

Bestellcoupon auf S. 63/64

Zur Autorin:



Heike Ekea Gleibs
(Jahrgang 1978) studierte an der Universität Lüneburg und am Colegio de la Frontera Norte/ Mexiko Angewandte Kulturwissenschaften mit dem Schwerpunkt in Geschlechterstudien. Danach arbeitete sie bei der Robert-Bosch-Stiftung und der Körber-Stiftung im Bereich Wissenschaft und

Bildung. Momentan ist sie als Projektkoordinatorin und Online-Redakteurin bei amnesty international und Lehrer-Online tätig.

DIE THEMENBLÄTTER IM UNTERRICHT

sind vor allem für den Gebrauch in Berufsschulen und für Vertretungsstunden gedacht. Die Redaktion nimmt gern Lob, Kritik und Verbesserungswünsche sowie Themenvorschläge entgegen.

Lieferbare Themenblätter im Unterricht

- Nr. 2: Die Ökosteuer in der Diskussion. Bestell-Nr. 5.352
- Nr. 4: Demokratie: Was ist das? (Nachdruck) Bestell-Nr. 5.354
- Nr. 5: Fleischkonsum und Rinderwahn. Bestell-Nr. 5.355
- Nr. 8: Zivilcourage: Eingreifen statt zuschauen! (Nachdruck) Bestell-Nr. 5.358
- Nr. 16: Mobbing. (Nachdruck) Bestell-Nr. 5.366
- Nr. 20: Der Bundestag – Ansichten und Fakten. (neu 2005) Bestell-Nr. 5.370
- Nr. 22: Lust auf Lernen. (Nachdruck) Bestell-Nr. 5.372
- Nr. 23: Koalieren und Regieren. (neu 2005) Bestell-Nr. 5.373
- Nr. 33: Internet-Sicherheit. Bestell-Nr. 5.383
- Nr. 39: Zuschauer–Demokratie? Bestell-Nr. 5.389
- Nr. 40: Freiheit und Gleichheit – feindliche Schwestern? Bestell-Nr. 5.390
- Nr. 41: Unser Bild von Afrika. Bestell-Nr. 5.391
- Nr. 43: Getrennte Welten? Migranten in Deutschland. Bestell-Nr. 5.393
- Nr. 45: Folter und Rechtsstaat. Bestell-Nr. 5.395
- Nr. 47: Die Türkei und Europa. Bestell-Nr. 5.940
- Nr. 48: Politische Streitkultur. Bestell-Nr. 5.941
- Nr. 49: Sport und (Welt-) Politik. Bestell-Nr. 5.942
- Nr. 50: Freiheitsrechte – grenzenlos? Bestell-Nr. 5.943
- Nr. 51: Gesundheitspolitik – Ende der Solidarität? Bestell-Nr. 5.944
- Nr. 52: Wasser – für alle!? Bestell-Nr. 5.945
- Nr. 53: Wehr(un)gerechtigkeit. Bestell-Nr. 5.946
- Nr. 54: Entscheiden in der Demokratie. Bestell-Nr. 5.947
- Nr. 55: Baukultur und Schlossgespenster. Bestell-Nr. 5.948
- Nr. 56: Stichwort Antisemitismus. Bestell-Nr. 5.949
- Nr. 57: Nachhaltige Entwicklung. Bestell-Nr. 5.950
- Nr. 58: Wie christlich ist das Abendland? Bestell-Nr. 5.951
- Nr. 59: Gleiche Chancen für Anne und Ayshe? Bestell-Nr. 5.952
- Nr. 60: Deutschland für Europa. Bestell-Nr. 5.953
- Nr. 61: Friedenschancen im Nahen Osten? (ab Oktober online)

→ Sämtliche Ausgaben im Internet, auch die vergriffenen:
→ www.bpb.de > Publikationen > Themenblätter

Versandbedingungen: Bis 1 kg kostenlos und portofrei,
bei 1–20 kg Portobeitrag von ca. 4,60 EUR per Überweisung nach Erhalt.

Impressum

Herausgegeben von der Bundeszentrale
für politische Bildung/bpb
Adenauerallee 86, 53113 Bonn
www.bpb.de
E-Mail der Redaktion: moeckel@bpb.de (keine Bestellungen!)

Autorin: Heike Ekea Gleibs
Redaktion: Iris Möckel (verantwortlich), Tim Schmalfeldt

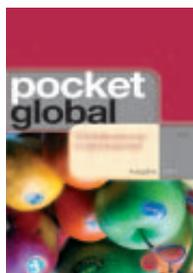
Gestaltung: Leitwerk. Büro für Kommunikation, Köln
Titelbild in Anlehnung an „MixMax“ © Ravensburger: Ramona Sekula, Leitwerk

Druck: Mareis Druck,
Weißhorn
Papier: Schneidersöhne
PlanoNature FSC

FSC-Gütesiegel

Text und Illustrationen sind urheberrechtlich geschützt. Der Text kann in Schulen zu Unterrichtszwecken vergütungsfrei vervielfältigt werden.
Bei allen gesondert bezeichneten Fotos und Karikaturen liegen die Rechte nicht bei uns, sondern bei den Agenturen.
Haftungsausschluss: Die bpb ist für den Inhalt der aufgeführten Internetseiten nicht verantwortlich.

1. Auflage: Oktober 2006
ISSN 0944-8357
Bestell-Nr. 5.952 (siehe Bestellcoupon S. 63)



JETZT BESTELLEN! pocket global

Was ist Globalisierung und welche politischen, sozialen, wirtschaftlichen und kulturellen Auswirkungen hat sie? pocket global ist ein handliches, leicht verständliches Lexikon für die Hosentasche: von „Agenda 21“ über „Humanitäre Hilfe“ bis zum „Zoll“ werden wesentliche Begriffe zur Globalisierung und zur internationalen Politik knapp erklärt, ergänzt um zahlreiche Schaubilder und Illustrationen.

Kostenloses Musterexemplar bestellen mit dem
Coupon auf S. 63/64.

NEU AB SOFORT: pocket wirtschaft

in der 2. aktualisierten Auflage.

♂ steht für die männliche und weibliche Form des vorangehenden Begriffs

Heike Ekea Gleibs

Gleiche Chancen für Anne und Ayshe?

→ „Alle Tiere sind gleich, aber manche sind gleicher“, schrieb George Orwell in seiner Fabel „Farm der Tiere“.

Obwohl demokratischen Gesellschaften die Vorstellung zu Grunde liegt, dass alle Menschen rechtlich gleich seien und unverlierbare Rechte besäßen, ist die Ungleichbehandlung – oder, wie Orwell es nannte, die „Gleicherbehandlung“ – gesellschaftliche Realität.

Bei der Auseinandersetzung um Gleichbehandlung und Gleichberechtigung werden die Werte und Normen einer Gesellschaft befragt und in Frage gestellt. Umso mehr ist Diskriminierung bzw. Ungleichbehandlung etwas, das viele Schüler♂ selbst erleben. Anhand einer kritischen Beschäftigung mit dem im Sommer 2006 verabschiedeten „Gesetz zur allgemeinen Gleichbehandlung“ (AGG) sollen sich die Schüler♂ mit diesem gesellschaftlich umstrittenen Thema auseinandersetzen. Der Schwerpunkt des Themenheftes liegt auf der Gleichbehandlung im Arbeits- und Privatleben.

Während Artikel 3 des Grundgesetzes (GG) den Bürger♂ vor Diskriminierung von Seiten des Staates schützt, regelt das Gleichbehandlungsgesetz arbeits- und zivilrechtliche Bereiche. Die Schüler♂ setzen sich mit ihrer eigenen Lebenswelt wie Arbeitssuche, Wohnungssuche, Einlass in die Diskothek etc. auseinander und diskutieren Formen von Ungleichbehandlung und Diskriminierung. Können diese Bereiche durch ein Gesetz reguliert werden? Wo liegen die Stärken, wo die Schwächen eines Gesetzes? Diskriminierung ist eine alltägliche Realität – welche Gegenmaßnahmen können jenseits eines Gesetzes hilfreich sein?

Hintergrund

In Deutschland ist der Gleichheitsgrundsatz, d.h. die Gleichheit vor dem Gesetz und der Schutz aller Menschen vor Diskriminierung, in Artikel 3 GG festgeschrieben.

Das Grundrecht erfasst in erster Linie staatliches Handeln. Ein Bundesgesetz erweitert das Diskriminierungsverbot nun auf alle Anwendungsbereiche des Lebens (*Arbeit, Sozialschutz, soziale Vergünstigungen, zivilrechtlichen Teil etc.*). Zu Beginn des neuen Jahrhunderts hatte die Europäische Union vier Richtlinien zum Schutz vor Diskriminierung verabschiedet, die bis Oktober 2005 in nationales Recht hätten überführt werden müssen. Nachdem die Bundesregierung bereits die Umsetzungsfristen der ersten drei Richtlinien versäumt hatte, konnte am 29. Juni 2006 das „Gesetz zur allgemeinen Gleichbehandlung“, das alle vier EU-Richtlinien umsetzt, im Bundestag verabschiedet werden.

→ Diskriminierungserfahrungen in Zahlen

Es gibt bisher keine verlässlichen Zahlen, wie viele Menschen in der BRD Diskriminierung erfahren.

In einer Befragung von EU-Bürgern♂ gaben 5 Prozent an, persönlich wegen ihres Alters benachteiligt worden zu sein. Am zweithäufigsten wurden persönliche Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Herkunft genannt (3 Prozent).

→ http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2003/cev403001_de.html (Stand: 01.10.06)

Eine Befragung des Zentrums für Türkeistudien von türkischen Zuwanderern♂ in Nordrhein-Westfalen ergab ein sehr hohes Ausmaß an Diskriminierungserfahrungen:

2004 gaben 77 Prozent der Befragten♂ an, einmal oder mehrmals diskriminiert worden zu sein (1999 waren es 65 Prozent). Die Befragten♂ sahen sich mit 57 Prozent der Nennungen am häufigsten in den Lebensbereichen Arbeitsplatz/ Schule/ Universität benachteiligt. Es folgen die Bereiche Wohnungssuche (49 Prozent), Arbeitssuche (48 Prozent) und Behörden (39 Prozent).

Info → Gleichheit

→ Der Absatz 1 des Artikels 3 GG geht als ideale Annahme davon aus, dass alle Menschen vor dem Gesetz gleich sind. Der Gleichheitssatz ist ein Menschenrecht und verbietet der öffentlichen Gewalt, Menschen zu bevorzugen oder zu benachteiligen.

Info → Gleichberechtigung

Im Sozialen Zusammenleben sind die Chancen zwischen Menschen ungleich verteilt. Es gibt:

- Rollenklischees
- Doppelbelastungen
- Vorurteile
- Diskriminierungen

→ Gleichberechtigung ist der Prozess, der die institutionellen Rahmenbedingungen und das soziale Beziehungsgefüge verändert, in denen Ungleichheiten Bestand haben.

Info → Gleichbehandlung

Gleichbehandlung bedeutet, dass alle Menschen bei Anwendung von Gesetzen gleich zu behandeln sind.

→ Dabei geht es jedoch nicht um „Gleichmacherei“. Vielmehr soll nur Gleiches gleich und wesentlich Ungleiches ungleich behandelt werden.

Zum Beispiel werden Jugendliche anders strafrechtlich verfolgt als Erwachsene.

Zum Arbeitsblatt A und B

§1 Ziel des Gesetzes

Ziel des Gesetzes ist es, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

Der komplette Wortlaut online unter → www.allgemeines-gleichbehandlungsgesetz.de/gesetzestext.html

Obwohl wir in einer liberalen Gesellschaft leben, werden Menschen aufgrund der oben angeführten Merkmale benachteiligt. Die erste Aufgabe soll die Schülerinnen und Schüler für offene, aber auch subtile Diskriminierung sensibilisieren und gleichzeitig deutlich machen, in welchen Lebensbereichen Menschen benachteiligt werden. Zudem stellt sich die Frage, was Schüler*innen als „normal“ betrachten und wie sie mit Unterschieden umgehen.

Benachteiligung entsteht durch eine Unterscheidung und Bewertung von Menschen entlang einer Norm. In Deutschland kann die Norm beispielsweise „weiß“, „heterosexuell“, „gesund“, „leistungsfähig“ und „christlich“ genannt werden, da die Mehrheit der Bevölkerung diese Merkmale besitzt. Menschen, die dieser mehrheitlichen Norm nicht entsprechen, werden teilweise diskriminiert, d.h. wegen der Abweichung von der Mehrheit ungleich behandelt.

Die Ungleichbehandlung kann unterschiedliche Formen annehmen. Alltägliche und individuelle Formen der Ausgrenzung stehen in einem engen Wechselverhältnis zu gesellschaftlichen Strukturen der Ungleichbehandlung. Kränkende Äußerungen wie Witze, Parolen u.ä., Nichtbeachtung oder Belästigung sind genauso diskriminierend wie eine ausgrenzende Arbeits- und Personalpolitik. Die Ungleichbehandlung von Gleichen (z.B. bei der Beförderungspraxis von Frauen und Männern) ist Diskriminierung wie auch die Gleichbehandlung bei ungleichen Voraussetzungen (die fehlende Rampe für Rollstuhlfahrer beim Eingang eines öffentlichen Gebäudes).

→ Zum Spiel

Das Spiel ist als eine Art Brettspiel konzipiert, kann aber auch als Spiel im Raum gestaltet werden.

/// Als Spiel im Raum

Die Teilnehmer*innen stellen sich in einer Linie an einer Seite des Raums auf.

/// Als Brettspiel

Je 4 bis 5 Schüler*innen spielen gemeinsam an einem Spielbrett. Jeder Schüler*in erhält ein Rollenkartchen und stellt seine Spielfigur auf das Spielbrett (siehe Muster auf Seite 3).

Die auf dem Rollenkartchen notierte Runde soll bis zur Auswertung der Übung für die anderen geheim bleiben. Der Spielleiter*in wird eine ganze Reihe von Fragen stellen. Jeder Teilnehmer*in soll überlegen, ob er in seiner Rolle die Frage mit „Ja“ beantworten kann – dann geht er einen Schritt auf dem Spielbrett bzw. im Raum vorwärts – oder ob er mit „Nein“ antworten muss – dann bleibt er bei dieser Frage stehen. Es geht dabei letztlich nicht um nachprüfbar sachliche Richtigkeit, sondern um die subjektive Einschätzung.

/// Bei der Kurzauswertung

empfeht es sich, mit dem größten „Verlierer*in“ und dem Spieler*in, der am weitesten gekommen ist, zu beginnen und danach erst die anderen zu befragen.

/// Anschließend folgt die gemeinsame Auswertung

Sie fragt nach der gesellschaftlichen Realität, nach eigenen Erfahrungen und Vorurteilen, nach Reaktionsmustern, nach Möglichkeiten der Veränderung.

Die Fragen und die Rollenkartchen finden Sie am Anschluss an das Lehrerblatt auf der Seite 7.

Info → Rasse

Der Begriff „Rasse“ wird im juristischen Gebrauch, also auch im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz, als Diskriminierungsmerkmal genannt.

- Gemeint sind damit äußere Unterscheidungsmerkmale wie Hautfarbe etc.
- „Rasse“ als Diskriminierungsmerkmal ist ein politisches, kein naturwissenschaftliches Konzept.

Info → Denktzettel

Werte und Normen

Die politischen und gesellschaftlichen Diskussionen um das Gleichbehandlungsgesetz sind ideologisch geprägt.

- Denn im Subtext geht es um die Frage, wie sich eine Gesellschaft definiert, d.h., welche gesellschaftlichen Werte und Normen ihr wichtig sind.
- Erst dadurch, dass Heterosexualität als das mehrheitsfähige Konzept von Sexualität bestimmt wird, können Homosexuelle als andersartig betrachtet und diskriminiert werden.
- (Anti-)Diskriminierung funktioniert stets zusammen mit einer sprachlichen Macht, die den Umgang der Mehrheitsgesellschaft (oder der mächtigeren Gruppe) mit Teilen einer Minderheit (oder der schwächeren Gruppe) definiert und eine Minderheit in ihrer Andersartigkeit bestätigt.

Info → Denktzettel

Toleranz

Toleranz bedeutet die Anerkennung der Tatsache, dass alle Menschen, natürlich mit allen Unterschieden ihrer Erscheinungsform, Situation, Sprache, Verhaltensweisen und Werte, das Recht haben, in Frieden zu leben und so zu bleiben, wie sie sind. Dazu gehört auch, dass die eigenen Ansichten anderen nicht aufgezwungen werden dürfen.

- Aus der Erklärung der Mitgliedstaaten der Organisation der Vereinten Nationen für Bildung, Wissenschaft, Kultur und Kommunikation (28. UNESCO-Generalkonferenz 1995 in Paris).

Zu Aufgabe ■ 1 ■

- Es gibt unterschiedliche Formen von Diskriminierung, die sich auch in Aufgabe 1 widerspiegeln.
Manchmal ist Benachteiligung sehr offensichtlich, meistens ist sie allerdings versteckt.

→ Das gesetzliche Diskriminierungsverbot

Das gesetzliche Diskriminierungsverbot erkennt vier Formen der Diskriminierung:

/// 1. Unmittelbare Diskriminierung**Zitat aus dem Gesetzestext**

„Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.“

Beispiel /// Auf ihrer Internetseite bezeichnet sich eine Großdiskothek als „eine der schönsten Diskotheken Deutschlands“, die „keineswegs ausländerfeindlich“ sei. Weiter heißt es: „Da aber die Schwierigkeiten und Auseinandersetzungen zwischen bestimmten Ausländergruppen stets negative Auswirkungen haben, wird am Abend nur einem gewissen Prozentsatz an bestimmten Ausländern der Einlass gewährt. Hier ist entscheidend, ob die Personen beim Personal bekannt sind und ob sie von ihrer Kleidung und vom Auftreten her zu unserer Gästestruktur passen.“

→ www.anti-bias-werkstatt.de/7.html

/// 2. Mittelbare Diskriminierung**Zitat aus dem Gesetzestext**

„Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 genannten Grundes gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können (...)“

Beispiel /// Katja ist Schülerin einer Hotelfachschule und bewirbt sich auf eine Praktikumsstelle an der Rezeption eines Hotels. Sie wird nach dem Einsenden ihrer Bewerbungsunterlagen zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen. Statt einer Begrüßung empfängt sie die Personalverantwortliche mit den Worten: „So können Sie hier aber nicht arbeiten.“ Katja trägt ein Kopftuch. Auf den Hinweis, dass sie dieses aber aus religiösen Gründen tragen müsse und was denn dabei ein Problem sei, erhält sie die Antwort: „Weil wir hier eine Uniform haben, da passt das ganz einfach nicht dazu und außerdem ist so was unseren Gästen nicht zumutbar, wir sind schließlich in Berlin und nicht in Anatolien.“

→ www.zara.or.at/materialien/gleiche-chancen/elearning/kyr/index.htm

→ **Tipp:** Mehr Beispiele für direkte/unmittelbare und indirekte/mittelbare Diskriminierung auf der Webseite des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend unter:

→ www.gender-mainstreaming.net/gm/Wissensnetz/was-ist-gm,did=16822.html

/// 3. Belästigung

Belästigung wird als „unerwünschte Verhaltensweise“ definiert,

Zitat aus dem Gesetzestext

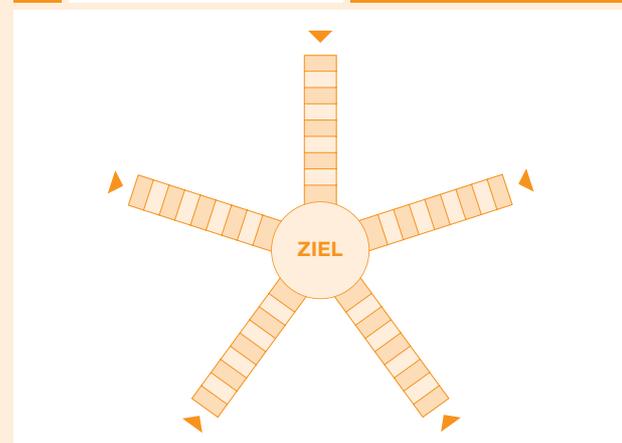
„die im Zusammenhang die mit einem in § 1 genannten Grund in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und in ein von Einschüchterungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.“

Beispiel /// „Herr W. ist einer seiner Kolleginnen beim Ausziehen des Mantels behilflich. Dabei sagt er zu den umstehenden Leuten: „Das ist meine Lieblingsbeschäftigung: Frauen ausziehen.““

Ache, Ebba/Pich, Heike: „Das kommt bei uns nicht vor!“. Arbeitsmaterialien zu sexueller Diskriminierung am Ausbildungsplatz, Herbolzheim 2005, S. 135

/// 4. Anweisung zur Diskriminierung

Eine Anweisung zur Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person einer anderen – in welcher Form auch immer – eine Weisung erteilt, befiehlt oder nachdrücklich nahe legt, eine andere Person (unmittelbar oder mittelbar) zu diskriminieren. Diese Anweisung ist also nur von einer hierarchisch höher gestellten Person gegenüber einer niedriger gestellten Person möglich.

→ Muster für ein Spielfeld

Zu den Aufgaben ■ 2 und 3 ■

→ Die beiden nachfolgenden Aufgaben beschäftigen sich mit Maßnahmen zur Überwindung von Diskriminierung und Benachteiligung. Diese Maßnahmen sind gesellschaftlich und politisch umstritten. Das folgende Beispiel, wie auch die Karikaturen des Aufgabenblattes, verdeutlichen die Problempunkte und Paradoxa einer gesetzlichen Regelung bei Diskriminierung.

Gerade die Seite der Arbeitgeber²² fürchtet einen erhöhten Bürokratieaufwand, unvorhersehbare Rechtsfolgen, ein erhöhtes Prozessaufkommen und Schadenersatzforderungen. Sie wenden ein, dass das AGG einen massiven Eingriff in die Vertragsfreiheit darstelle und zu einer Überregulierung führe, die bestehende freiwillige Maßnahmen gegen Benachteiligung am Arbeitsplatz behindere.

Beispiel III In Indien protestieren Studierende gegen eine Quotenregelung, die es sozial Benachteiligten erleichtert, einen Studienplatz zu bekommen. Durch die neue Regelung wären dann über 50 % aller Studienplätze für Mitglieder „normaler“ Herkunft blockiert. Auf 1.600 Medizinstudiumsplätze kommen über 250.000 Bewerber²³. Angesichts dessen, dass die Nutzer²⁴ der Quote oft schlechter abschneiden oder gar abbrechen, sei das Verfahren für Hochbegabte mit hervorragendem Einstellungstest ungerecht, so die Studierenden.

Quelle → <http://shortnews.stern.de/shownews.cfm?id=620680&CFID=17991627&CFTOKEN=30795566>

Beispiel III In der Zeitung findet sich ein Inserat eines von Türken²⁵ geführten IT-Unternehmens, in dem Ausbildungsplätze für Lehrlinge²⁶ angeboten werden. In dem Inserat findet sich der Hinweis, dass diese Plätze bevorzugt an „türkische Jugendliche“ vergeben werden. Markus K. möchte ganz dringend einen Lehrplatz und interessiert sich genau für den Bereich, in dem dieses Unternehmen tätig ist. Er bewirbt sich. Seine Bewerbung wird jedoch mit dem Hinweis, dass sich das Inserat nur an türkische Jugendliche gerichtet hätte, abgelehnt. Die Geschäftsleitung bedauert, dass sie seine Bewerbung nicht berücksichtigen könne. Markus K. fühlt sich diskriminiert.

zitiert nach → http://www.zara.or.at/materialien/gleiche-chancen/elearning/kyr/e_tuerken.htm

Bei beiden Beispielen offenbart sich der zentrale Streitpunkt bei Maßnahmen gegen Diskriminierung. Um die Benachteiligung bestimmter Gruppen zu bekämpfen, wird mit Ausschließungsmechanismen gearbeitet. Quoten regeln den Zugang zu Studienplätzen, Arbeitsplätzen, Parlamentssitzen etc. und unterbinden einen scheinbar fairen Wettbewerb, wo allein Leistung, d.h. der Notendurchschnitt, die vorherige Arbeitleistung und -erfahrung zählt.

Unter dem Begriff „positive Diskriminierung“, auch „affirmative action“ genannt, kommt es zu einer Bevorzugung gesellschaftlich benachteiligter Gruppen.

Nach dem Gesetz ist diese Bevorzugung keine Diskriminierung, denn:

Zitat aus dem Gesetzestext

„Ungeachtet der in den §§ 8 bis 10 sowie in § 20 benannten Gründe ist eine unterschiedliche Behandlung auch zulässig, wenn durch geeignete und angemessene Maßnahmen bestehende Nachteile wegen eines in § 1 genannten Grundes verhindert oder ausgeglichen werden sollen.“

Aus Sicht des Gesetzgebers muss das Ziel einer aktiven Anti-Diskriminierungspolitik sein, ungerechtfertigte Benachteiligungen zu bekämpfen und langfristig zu verhindern. Zur Erreichung dieses Ziels führt der Gesetzgeber immer wieder Sanktionen, die eine Ungleichbehandlung, d.h. eine bevorzugte Einstellung der Mitglieder einer bestimmten Gruppe, erfordern und Freiheitsrechte einschränken. Das Paradox dieser Maßnahmen ist, dass sie ungerechte Instrumente sind, die zu mehr Gerechtigkeit führen sollen.

Info → Diversity Management

Das Diversity Management (*unternehmerischer Umgang mit Vielfalt*) ist ein Konzept der Unternehmensführung, das Diskriminierung verhindern will.

→ Beim Diversity Management werden Unterschiede in der Belegschaft als positiv und wertvoll für die Entwicklung eines Unternehmens betrachtet.

Info → Denkkzettel**Die Frauenquote**

- Bei ihrer Parteigründung 1979 beschlossen *die Grünen* eine Frauenquote: mindestens die Hälfte aller Ämter sollten fortan weiblich besetzt sein.
- *Die SPD* beschloss 1988 eine 40-Prozent-Quote für Mandate und Ämter.
- *Die CDU* führte 1994 ein Frauenquorum ein.
- Im Gleichstellungsgesetz für den *öffentlichen Dienst* ist eine relative Quotenregelung enthalten. Seitdem werden Stellen im öffentlichen Dienst mit dem Zusatz versehen, dass bei gleicher Qualifikation Bewerberinnen bevorzugt werden.

Info → Zwei Stimmen zum Thema

Die Diskussionen um das Für und Wider der Quote sind ungebrochen und spiegeln sich in zwei Zitaten jüngerer Datums wider.

1. „Ohne dieses Instrument sind Frauen in den Parteien immer an gläserne Decken gestoßen. Die Quote hat ihre Chance auf Teilhabe überhaupt erst zugelassen.“

Ursula van der Leyen

zit. nach: *Dössel, Christine: Teile und herrsche.*

→ www.sueddeutsche.de/kultur/artikel/835/46789/4/

2. „Eine Quotenregelung lässt sich nur mit kollektiven und moralischen Argumenten vertreten. So funktioniert unser Rechtssystem aber nicht, da es ein individuelles, auf Einzelpersonen ausgerichtetes System ist.“

Prof. Dr. Ingeborg Villinger

→ www.arte-tv.com/de/geschichte-gesellschaft/archiv/antidiskriminierung/1089338,CmC=1111512.html

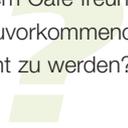
Rollenspiel Frage zu Ihrer Rolle

- Können Sie eine KFZ-Haftpflichtversicherung abschließen?



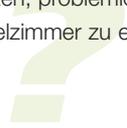
Rollenspiel Frage zu Ihrer Rolle

- Können Sie erwarten, in einem Café freundlich und zuvorkommend bedient zu werden?



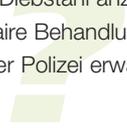
Rollenspiel Frage zu Ihrer Rolle

- Können Sie in ihrem Urlaub erwarten, problemlos ein Doppelzimmer zu erhalten?



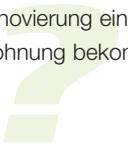
Rollenspiel Frage zu Ihrer Rolle

- Können Sie beim Versuch, einen Diebstahl anzuzeigen, eine faire Behandlung von der Polizei erwarten?



Rollenspiel Frage zu Ihrer Rolle

- Können Sie ein Bankdarlehen zur Renovierung einer Mietwohnung bekommen?



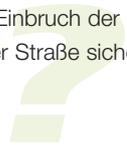
Rollenspiel Frage zu Ihrer Rolle

- Können Sie es sich leisten, bei rechtlichen Problemen einen Anwalt zu bevollmächtigen?



Rollenspiel Frage zu Ihrer Rolle

- Können Sie sich nach Einbruch der Dunkelheit auf der Straße sicher fühlen?



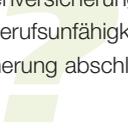
Rollenspiel Frage zu Ihrer Rolle

- Können Sie Sympathie und Unterstützung von ihrer Familie erwarten?



Rollenspiel Frage zu Ihrer Rolle

- Können Sie eine private Krankenversicherung oder Berufsunfähigkeitsversicherung abschließen?



Rollenspiel Frage zu Ihrer Rolle

- Können Sie ihr nächstes Kind im städtischen Kindergarten anmelden?



Rollenspiel Frage zu Ihrer Rolle

- Können Sie ohne Weiteres eine Wohnung mieten?

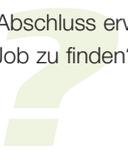


Rollenspiel Ihre Rolle

- Sie sind ein 75-jähriger Rentner

Rollenspiel Frage zu Ihrer Rolle

- Können Sie nach ihrem sehr guten Abschluss erwarten, einen Job zu finden?



Rollenspiel Frage zu Ihrer Rolle

- Können Sie jede Diskothek besuchen?



Rollenspiel Ihre Rolle

- Sie sind ein 18-jähriger Jugendlicher, arbeitslos, mit Hauptschulabschluss, deutscher Mutter und mosambikanischem Vater

Rollenspiel Ihre Rolle

- Sie sind eine 20-jährige Schwangere, HIV-positiv, ledig

Rollenspiel Frage zu Ihrer Rolle

- Können Sie den Job ausüben, der ihnen Spaß macht?



Rollenspiel Ihre Rolle

- Sie sind eine 40-jährige ledige deutsche Krankenschwester

Rollenspiel Ihre Rolle

- Sie sind ein 30-jähriger verheirateter deutscher Facharbeiter für Elektrotechnik

Rollenspiel Ihre Rolle

- Sie sind eine 16-jährige Gymnasialschülerin irakischer Herkunft mit traditionell muslimischem Hintergrund

Rollenspiel Ihre Rolle

- Sie sind eine 18-jährige deutsche Berufsschülerin mit guten Noten

Rollenspiel Ihre Rolle

- Sie sind ein 26-jähriger togolesischer Asylbewerber, ledig

Rollenspiel Ihre Rolle

- Sie sind ein homosexueller 32-jähriger deutscher Inhaber eines Zeitungsladens

Rollenspiel Ihre Rolle

- Sie sind ein 42-jähriger querschnittsgelähmter Lehrer, deutsch

Rollenspiel Ihre Rolle

- Sie sind eine 17-jährige lesbische Auszubildende (Holzmechaniker)

Rollenspiel Ihre Rolle

- Sie sind eine 20-jährige Telekom-Mitarbeiterin, die nach der Ausbildung nicht übernommen wird

Rollenspiel Ihre Rolle

- Sie sind eine 19-jährige Punkerin, die in einer Kneipe jobbt

Rollenspiel Ihre Rolle

- Sie sind ein 16-jähriger Jugendlicher, der vor kurzem alleine nach Deutschland geflüchtet ist und in einer Gemeinschaftsunterkunft lebt

Rollenspiel Ihre Rolle

- Sie sind 38jährige türkischstämmige Mutter mit einem geistig behinderten Kind

Rollenspiel Ihre Rolle

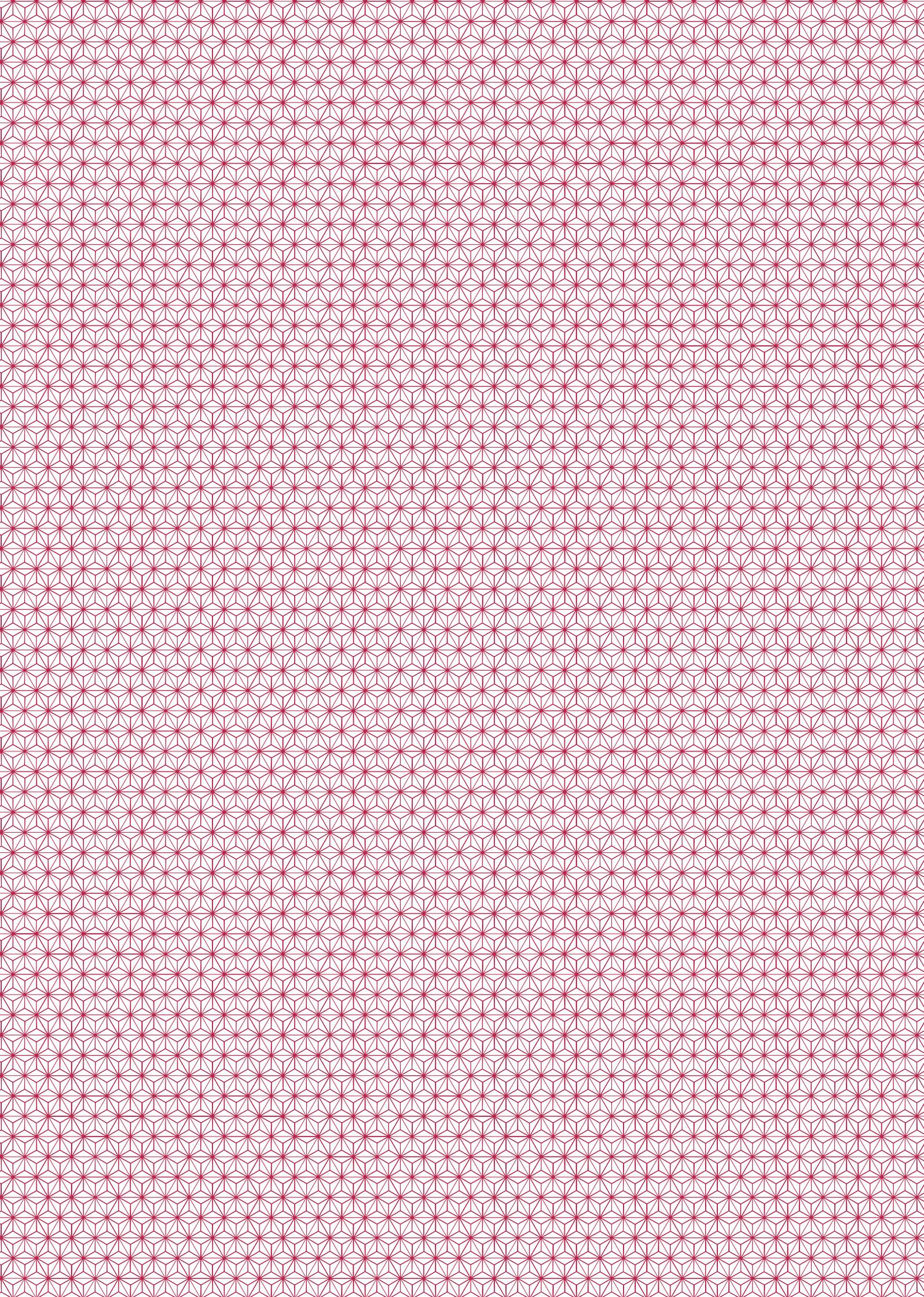
- Sie sind eine 56jährige arbeitslose Reisekauffrau

Rollenspiel Ihre Rolle

- Sie sind ein 43jähriger transsexueller Angestellter einer Werbeagentur

Rollenspiel Ihre Rolle

- Sie sind ein 30jähriger alleinerziehender Vater mit zwei schulpflichtigen Söhnen



Heike Ekea Gleibs

♂ steht für die männliche und weibliche Form des vorangehenden Begriffs

Was ist Diskriminierung?

1 Spiel: Wie im richtigen Leben...?

Merkmale für soziale Ungleichheit und Diskriminierung lassen sich nur ungenau bestimmen. Im Lehrerteil gibt es eine Spielanleitung*. Das Spiel soll zum Nachdenken anregen, wer und wo Diskriminierung erfährt, wo sich soziale Ungleichheit oder -behandlung äußert und wo sich Grenzbereiche auftun.

* auch unter: → www.bpb.de > Publikationen > Themenblätter im Unterricht > Nr. 59 – Gleiche Chancen für Anne und Ayshe?

Fragen für die Kurzauswertung

- Wie haben Sie sich in ihrer Rolle gefühlt?
- Bei welchen Fragen haben Sie Ungleichbehandlung erfahren?

Fragen für die Auswertung

- Wie wurden Sie in ihrem Handeln in den jeweiligen Rollen beschränkt?
- Ist es Ihnen neu, mit welchen Einschränkungen verschiedene gesellschaftliche Gruppen leben?
- Welche dieser Einschränkungen fallen ihrer Ansicht nach unter das Gleichbehandlungsgesetz? Welche der Einschränkungen lassen sich nicht gesetzlich regeln?

2 Diskriminierung verhindern?

Kritiker♂ des AGG, u.a. viele Arbeitgeber♂, befürchten, dass mit einem Gesetz zur allgemeinen Gleichbehandlung wichtige Freiheitsrechte wie die grundrechtlich geschützte Vertrags- und allgemeine Handlungsfreiheit beschränkt werden. Zudem wird befürchtet, dass vor allem in der Arbeitswelt keine freie Entscheidung für den besten Bewerber♂ mehr gefällt werden kann, da abgelehnte Bewerber♂ den Arbeitgeber♂ wegen Diskriminierung verklagen könnten.

1



2



Betrachten Sie die Karikaturen. Suchen Sie eine aus und diskutieren Sie anhand der folgenden Leitfragen die Zeichnung im Zusammenhang des Gleichbehandlungsgesetzes.

- Was sehen Sie auf dem Bild?
- Wen sehen Sie?
- Was passiert in der dargestellten Situation?
- In welchem Verhältnis stehen die dargestellten Personen?
- Welche Position wird in dem Bild aufgegriffen?
- Was wird kritisiert? Wer wird kritisiert? Welche politische Meinung wird widerspiegelt?
- Finden Sie die Karikatur gelungen, gut verständlich, witzig?
- Halten Sie die Auffassung, die in der Karikatur zum Ausdruck gebracht wird, für richtig?

3 Im Chefsessel – Schwierige Personalentscheidungen

Sie sind in der Personalabteilung tätig und haben eine Stelle eines Industriekaufmanns/einer Industriekauffrau zu besetzen.

- a) Formulieren Sie fünf Punkte für ein Anforderungsprofil an den geeigneten Kandidaten. Nehmen Sie dazu z.B. den Stellenmarkt ihrer regionalen Tageszeitung zu Hilfe.
- b) Sie erhalten u.a. die unten stehenden vier Bewerbungen. Wen würden Sie einstellen? Geben sie jeweils zwei Gründe für oder gegen eine Einstellung an.

Bewerber 1 Horst Breuer einstellen

55 Jahre, Industriekaufmann,
35 Jahre Berufserfahrung, geringe EDV-Kenntnisse

→

→

Bewerber 2 Vural Ates einstellen

42 Jahre, gelernter Industriekaufmann,
Erfahrungen im Außenhandel

→

→

Bewerberin 3 Charlotte Groß einstellen

27 Jahre, gelernte Industriekauffrau,
alleinerziehend, auf Teilzeitsuche

→

→

Bewerberin 4 Hedwig Hersel einstellen

34 Jahre, gelernte Industriekauffrau,
Rollstuhlfahrerin

→

→

In Anlehnung an → <http://www.baustein.dgb-bwt.de>

4 Gleiche Chancen für Markus und Mahmut?

Das Gesetz zur allgemeinen Gleichbehandlung soll auch Maßnahmen zum Schutz vor Diskriminierung mit beinhalten. In der Politik und im öffentlichen Dienst gibt es bereits Quotenregelungen, die Frauen die Zugangschancen erleichtern sollen. Eine andere Maßnahme gegen Diskriminierung ist die Einführung eines anonymisierten Lebenslaufs bei Bewerbungen.

In der Schweiz wird mittlerweile getestet, ob anonymisierte Lebensläufe die Chancen für eine gerechtere Bewertung der Arbeitsleistung verbessern.

Lesen Sie den unten abgedruckten Zeitungsartikel aus der Schweiz und beantworten Sie folgende Fragen:

- a) Welche Maßnahmen zum Schutz gegen Diskriminierung werden im Text angesprochen? Fallen Ihnen noch weitere Maßnahmen ein?
- b) Welche Informationen enthält ein herkömmlicher Lebenslauf?
- c) Welche Informationen enthält der anonymisierte Lebenslauf?
- d) Wem hilft diese Form des Lebenslaufes?
- e) Listen Sie fünf Nachnamen auf, die ihrer Meinung nach bei Bewerbungen Schwierigkeiten bereiten könnten.
- f) Diskutieren Sie: Hätten Sie sich in Aufgabe 3 für einen anderen Kandidaten entschieden, wenn bei der Bewerbung anonymisierte Lebensläufe beigefügt gewesen wären?

In Genf müssen Stellensuchende bei der Migros [Schweizer Einzelhandelskette], den Genfer Stadtwerken und der Gemeinde Vernier ihren Lebenslauf in anonymisierter Form einreichen. So werden im Lebenslauf lediglich Berufserfahrungen und -kompetenzen aufgeführt. Name, Adresse, Alter, Geschlecht, Religionszugehörigkeit oder auffällige Behinderungen sowie das übliche Foto fallen weg.

Dank der Anonymisierung sollen alle Bewerbenden dieselbe Chance erhalten, zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden. Denn Menschen mit anderer Hautfarbe, Nationalität oder Religion werden seltener zu Vorstellungsgesprächen eingeladen. Die Genfer sehen in ihrem Versuch in erster Linie ein Instrument gegen die Diskriminierung von Einwanderern. Gleichzeitig wollen sie damit

aber auch gegen die Schlechterstellung von Frauen oder bestimmter Alterskategorien vorgehen. Die Unternehmen sind sich jedoch bewusst, dass ein anonym Lebenslauf keine Garantie für Chancengleichheit ist. Diese hört nämlich beim Bewerbungsgespräch auf.

.....
Auch der Nachname der Stellenbewerber spielt eine große Rolle. Denn mit einem „-ic“

am Ende des Familiennamens ist auch ein eingebürgerter Schweizer weniger wert auf dem Arbeitsmarkt. Und beim Vorstellungsgespräch hat der dunkelhäutige Mahmut weniger Chancen als der blonde Markus. Diese Trends könnten auch die Integration, die sich bisher vor allem an der Arbeit orientiert hat, in Frage stellen.

.....
swissinfo, Etienne Strebrel

→ www.swissinfo.org/ger/suche/detail/Gleiche_Chancen_fuer_Mahmut_und_Markus.html?siteSect=881&sid=6568870&cKey=1143104691000



Literaturhinweise

- Ben Jelloun, Tahar: Papa, was ist ein Fremder? Gespräch mit meiner Tochter, Reinbek b. Hamburg 2000.
- Europäische Kommission, Referat Anti-Diskriminierung und Beziehungen zur Bürgergesellschaft: Chancengleichheit verwirklichen. Aktionsprogramm der Gemeinschaft zur Bekämpfung von Diskriminierungen, Luxemburg 2006.
- Flohr, Eckard/Ring, Gerhard: Das neue Gleichbehandlungsgesetz, München 2006.
- Orwell, George: Farm der Tiere: Ein Märchen, Zürich 2002.
- Schütt, Kristina/Wolf, Roland: Das neue Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz. Pflichten – Risiken – Gestaltungsmöglichkeiten, Berlin 2006.
- Sprachmann, Karin: Schwestern zur Freiheit. Förderpläne für Chancengleichheit. Ein Buch für die Praxis, Wien 2005.
- Bode, Bernhard: Runde zwei für Gleichberechtigung, in: Das Parlament Nr. 26 / 26.06.2006.
- Ache, Ebba/Pich, Heike: „Das kommt bei uns nicht vor!“. Arbeitsmaterialien zu sexueller Diskriminierung am Ausbildungsplatz, Herbolzheim 2005.

Schriften und Materialien der Bundeszentrale für politische Bildung

(auch online unter: → <http://www.bpb.de/Publikationen>)

Aus Politik und Zeitgeschichte

- B 33–34/2002: Geschlechter-Gerechtigkeit/Gender
- B 08/2003: Menschen mit Behinderungen

Informationen zur politischen Bildung

- Heft 239: Grundrechte

Themenblätter im Unterricht

- Nr. 40: Freiheit und Gleichheit – feindliche Schwestern?
- Nr. 44: Soziale Gerechtigkeit

Schriftenreihe

- Band 418: Meuser, Michael und Neusüß, Claudia: Gender Mainstreaming, Bonn 2005.
- Band 484: Ackermann, Paul: Bürgerhandbuch, Bonn 2005.
- Band 498: Hormel, Ulrike und Scherr, Albert: Bildung für die Einwanderungsgesellschaft. Perspektiven der Auseinandersetzung mit struktureller, institutioneller und interaktioneller Diskriminierung, Bonn 2005.

Bestellcoupon Unterrichtsmaterial

→ Lieferanschrift (nur Inland-Adressen!)

SCHULE PRIVAT

VORNAME:

NAME:

SCHULE:

STRASSE:

PLZ/ORT:

Fax: 0 89-5 11 72 92

E-Mail: infoservice@franzis-online.de

Bitte senden Sie an nebenstehende Adresse:

- Bestell-Nr. 5.949 _____ Nr. 56: Stichwort Antisemitismus
 Bestell-Nr. 5.950 _____ Nr. 57: Nachhaltige Entwicklung
 Bestell-Nr. 5.951 _____ Nr. 58: Wie christlich ist das Abendland?
 Bestell-Nr. 5.952 _____ Nr. 59: Gleiche Chancen für Anne und Ayshe?
 Bestell-Nr. 5.953 _____ Nr. 60: Deutschland für Europa

Weitere lieferbare Themenblätter: siehe Umschlagseite 2

- Bestell-Nr. _____ Exemplare _____
 Bestell-Nr. _____ Exemplare _____
 Bestell-Nr. _____ Exemplare _____
 Bestell-Nr. _____ Exemplare _____

Bestell-Nr. 2.554 **pocket europa** _____ Exemplare
 Achtung: Bereitstellungsgebühr 1,- Euro pro Ex.
 Bitte ein kostenloses Musterexemplar **pocket global**

Firma
 Franzis' print & media
 Postfach 15 07 40
 80045 München

Verzeichnis der lieferbaren Unterrichtsmaterialien,
 Bestell-Nr. 999 (wird ca. alle 6 Wochen aktualisiert)

Alle Publikationen der Bundeszentrale sind zu bestellen unter:
 → www.bpb.de/Publikationen

Internetadressen

Webseite der Europäischen Kommission zum Thema Antidiskriminierung

→ www.stop-discrimination.info/

Glossar zum Thema Diskriminierung des Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusarbeit e. V.

→ www.ida-nrw.de/Diskriminierung/html/fglossar.htm

Onlinedossier zum Thema Chancengleichheit der Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände (BDA)

→ www.bda-online.de/www/bdaonline.nsf/id/Chancengleichheit

Informationen des BDA zum Gesetzentwurf für ein Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

→ www.arbeitgeber.de/www/bdaonline.nsf/id/B770DB33A0DE40FBC1256DE70069F41B?Open&ccm=200020010&L=DE&markedcolor=%23003399

Onlinedossier des Deutschen Instituts für Menschenrechte zum Thema Antidiskriminierungsgesetz

→ www.institut-fuer-menschenrechte.de/webcom/show_page.php/_c-467/_nr-3/i.html

E-Learning-Tool zum Thema Chancengleichheit der österreichischen Initiative Zivilcourage und Anti-Rassismus-Arbeit (ZARA)

→ www.zara.or.at/materialien/gleiche-chancen/elearning/index.htm

Hintergrundtexte und Informationsmaterialien

zur Anti-Bias-Arbeit von der Anti-Bias Werkstatt Berlin

→ www.anti-bias-werkstatt.de/7.html

Baustein zur nicht-rassistischen Bildungsarbeit des DGB-Bildungswerkes Thüringen e.V.

→ www.baustein.dgb-bwt.de/

NEU! GLEICH HERUNTERLADEN! Der Timer im Unterricht



54 Quizkarten mit Wissens- und Recherchefragen

für Vertretungsstunden oder zum Auflockern einer Unterrichtseinheit

online unter: → www.bpb.de/timer

JETZT MITMACHEN! Der Themenblätter-Fragebogen

Einsendeschluss für die Verlosung:
3. März 2007

Liebe Lehrerin, lieber Lehrer,

die Themenblätter im Unterricht gibt es nun schon seit sechs Jahren. In dieser Zeit haben sie sich etabliert; die Nachfrage steigt stetig, was wir an den Bestellzahlen ablesen können. Leider bekommen wir aber wenig Mitteilungen über die Verwendbarkeit dieser Reihe, und wir wissen deshalb nicht, ob Inhalt, Aufmachung und Format Ihren Bedürfnissen noch besser entsprechen könnten.

Daher richten wir uns an dieser Stelle mit einer kleinen Umfrage an Sie. Die ausgefüllten Fragebogen machen bei einer Verlosung mit. Sie können eines von fünf Buchpaketen gewinnen oder eines von 10 Timer-Paketen. Auf jeden Fall helfen Sie, die Reihe zu verbessern.

Dafür danken wir Ihnen schon im Voraus herzlich.
Ihre Themenblätter-Redaktion

1 ■ In welchem Schultyp setzen Sie die TB ein?

- Berufsschule Andere:
- Gymnasium
- Realschule → In welcher Jahrgangsstufe?
- Gesamtschule

2 ■ Wie groß sind im Durchschnitt die Klassen/Kurse?

- bis 26 über 30 Schülerinnen und Schüler
- 27–30

3 ■ Welche Themenblätterausgaben finden Sie inhaltlich sehr gut?

- Nr.: → Nr.: → Nr.:
- Warum?

4 ■ Welche finden Sie schlecht?

- Nr.: → Nr.: → Nr.:
- Warum?

5 ■ Welche Themen fehlen?

- Vorschlag 1:
- Vorschlag 2:
- Vorschlag 3:

6 ■ Wie finden Sie die Gestaltung der TB?

- sehr gut gut mittel schlecht
- Warum?

7 ■ Was sollte Ihrer Meinung nach verstärkt werden?

(z.B. mehr Karikaturen, mehr methodische Vorschläge, mehr Fallbeispiele, mehr Zeitungsartikel, Arbeitsfragen, etc.):

→

8 ■ Was sollte reduziert werden?

→

DANKE SCHÖN! Name und Adresse bitte umseitig auf Bestellcoupon/Faxblatt eintragen