

Diskriminierungssensible Lehre: Reflektieren und Gestalten

Ein Workshop von Dr. Eva Georg

Was ist Diskriminierung?

- Benachteiligung aufgrund eines (unveränderbaren) Merkmals (vgl. Diversitäts-Rad)
- Handeln gegenüber einer Person wird durch das eine Merkmal bestimmt, Individualität wird ausgeblendet
- Diskriminierung ist kein individuelles Problem, sondern bedingt durch gesellschaftliche, erlernte Bilder, die in uns allen wirken
- darüber zu sprechen löst oft Widerstände aus

frei von Diskriminierung zu sein ist nicht möglich, vielmehr geht es um Sensibilität und eine Anerkennung von Erfahrungen

Es ist meist wesentlich sinnvoller nicht zu diskutieren, ob es sich um Diskriminierung handelt oder nicht, sondern zu fragen, welche Folgen das eigene Handeln hat.

Es zählt nicht die **Absicht**, sondern die **Wirkung!**

bewusst/ unbewusst

jemand wird ausgeschlossen/
benachteiligt / belästigt / in
seiner oder ihrer Würde verletzt

*Beispiel von der Autorin
Noah Sow:*

*„Wenn eine Person auf Deinem Fuß
ein Klavier abstellt, ist es für Deinen
Schmerz erstmal nicht
entscheidend, ob dies **versehentlich**
passiert ist. Nur Du hast das Sagen
darüber, ob Du Schmerzen hast, wie
stark sie sind, und wie Du sie zum
Ausdruck bringst.“*



Modell der „4 Layers of Diversity“ nach
Gardenswartz/Rowe, L. Gardenswartz und A. Rowe:
Diverse Teams at Work; Society for Human Resource
Management, 2002, abgerufen am 6.4.21 unter:
[https://www.vielfalt-managen.at/diversity-
management/](https://www.vielfalt-managen.at/diversity-management/)

Diskriminierung in der Lehre

- Studienergebnisse zeigen, dass ca. die Hälfte der Befragten Diskriminierung im Kontext der Lehre beobachtet (45,5%) oder erfahren (54,7%) haben (durch Kommiliton*innen und/oder Dozent*innen)
- häufigste Diskriminierungsmerkmale sind dabei Geschlecht und Migrationshintergrund
- in den meisten Fällen sind andere Personen (z.B. die Dozierenden, andere Kommiliton*innen) anwesend, die jedoch in den wenigsten Fällen eingreifen

Ausschnitt aus der Diskussion im Workshop zu unseren Diskriminierungserlebnissen im Kontext von Lehre:

- *Ist es fair, bei der Bewertung von internationalen Studierenden „ein Auge zuzudrücken“, weil sie andere Grundvoraussetzungen haben?*
- *hierbei ist wichtig zu unterscheiden: sind es sprachliche Defizite (bei gleichzeitiger Beherrschung des fachlichen Wissens) vs. fachliche Defizite*

Primäre Viktimisierung ist der Moment, in dem die betroffene Person in dieser Situation und Konstellation das erste Mal Diskriminierung erfährt. Je nachdem, wie und ob die Beteiligten reagieren, kommt es entweder zur **sekundären Viktimisierung** oder nicht. Meist wird letztere (also das Dulden der Diskriminierung durch die Anwesenden) von den Betroffenen als noch schlimmer erlebt.

Take Home Messages

- Rassistische und andere diskriminierende Äußerungen sind laut **Artikel 1 des Grundgesetzes** verboten, laut dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sind Lehrende sogar verpflichtet einzugreifen → wenn wir schweigen, sind wir mitschuldig (vgl. sekundäre Viktimisierung)
- Täter*innen reagieren oft mit Reaktanz, doch **alle** Beteiligten **lernen immer etwas** (z.B. dass bestimmte Dinge in diesem Raum (nicht) gesagt werden dürfen, ohne dass jemand darauf reagieren wird)
- Diskriminierung ist aber nicht immer offensichtlich und von den Akteur*innen intendiert, sondern kann auch sehr subtil verlaufen → Wissen aneignen als Grundlage für Sensibilität

Zwei Maßstäbe, um zu beurteilen, wann ein Eingreifen sinnvoll und nötig ist:

1. eine Person äußert Unwohlsein/Betroffenheit (vgl. Klavier-Beispiel)
2. die Sichtbarkeit von Betroffenen kann kein Maßstab für die Intervention sein → auch wenn *ich* etwas *nicht in Ordnung* finde, sollte ich reagieren (z.B. können sich Betroffene als Schutzmechanismus angewöhnt haben immer so zu tun, als würden ihnen die Äußerungen nichts ausmachen)

An dieser Stelle noch einmal vielen lieben Dank an Frau Dr. Georg und auch an alle Teilnehmer*innen für den regen Austausch!