



ÜBUNGSKARTE
PLACEMAT-DISKRIMINIERUNG

Placemat-Diskriminierung

aus Katarina Froebus, Susanne Kink-Hampersberger, Iris Mendel, Lisa Scheer, Julia Schubatzky (2021):
Habitus.Macht.Bildung – Lehr-/Lernmaterialien

Graz, November 2021



Placemat-Diskriminierung

Bezug zu Theoriekarten und Übungskarten	Soziale Ungleichheit, Differenzbingo, Begriffsarbeit Klassismus
Methodentyp	Begriffsarbeit
Format	Einzelarbeit, Kleingruppe und Plenum
Dauer	variabel, mind. 30 Minuten (1) Einzel- und Kleingruppenarbeit mit der Placemat (ca. 15 Minuten) (2) Vorstellung der Placemat (variabel, mind. 5 Minuten) (3) Besprechung im Plenum (variabel, mind. 10 Minuten)
Materialbedarf	A3-Papier
geeignet für digitales Lehren/Lernen	ja, statt Placemat auf einem digitalen Flipchart

Allgemeine Einführung

Die Placemat-Methode eignet sich zur kooperativen Erarbeitung verschiedener Fragen, insbesondere als Einstieg oder Ausstieg in ein Thema. Dabei werden Vorwissen, Erfahrungen und Ideen aller Teilnehmer*innen¹ abgerufen und fließen in das gemeinsame Ergebnis ein. Wir schlagen die Methode zur Auseinandersetzung mit dem →Begriff Diskriminierung vor, da wahrscheinlich alle Teilnehmenden eine Vorstellung von dem Begriff haben. Der Begriff der Diskriminierung ist zentral für die Erarbeitung einer diskriminierungskritischen Perspektive bzw. pädagogischen Haltung.

Was bedeutet Diskriminierung?

Eine mögliche erste Definition könnte lauten: Diskriminierung ist eine Ungleichbehandlung oder Benachteiligung von Personen aufgrund von Geschlecht, sozialer Herkunft, Religion, Alter, Race² oder BeHinderung³. Zentral in der kollektiven Erarbeitung erscheint uns erstens die Unterscheidung zwischen singulärer Benachteiligung und Benachteiligung aufgrund der „realen oder zugeschriebenen Zugehörigkeit zu einer sozialen ‚Gruppe‘“ (Scherr zit. n. Dirim & Mecheril, 2018. S. 46). Diese Unterscheidung ist für Studierende nicht immer leicht zu begreifen und verweist auf die Notwendigkeit, sich – als Teil pädagogischer Professionalität – mit historisch entstandenen gesellschaftlichen Ungleichheitsverhältnissen wie →Rassismus, →Sexismus, →Klassismus, →Ableismus und ihren je spezifischen Wirkungsweisen und →Hierarchisierungen auseinanderzusetzen. Dann

¹ Zur Sichtbarmachung vielfältiger Genderidentitäten wird im Text der Genderstern eingesetzt. Wir sind uns bewusst, dass dies für Menschen mit Sehbehinderung oder für solche, die es zum ersten Mal sehen, die Lesbarkeit erschweren kann.

² Es wird der englische Begriff „race“ verwendet, weil dieser antirassistisch angeeignet wurde und damit auf einen gesellschaftlichen Kampf hinweist, anstatt die Konstruktion von biologischen „Rassen“ zu verfestigen.

³ Wir verwenden diese Schreibweise von BeHinderung, um sichtbar zu machen, dass Menschen beHindert werden.



wird auch verständlich, warum es keine „umgekehrte Diskriminierung“ geben kann, weil es eben nicht um eine formale Ungleichbehandlung geht, sondern diese mit hierarchischen → Machtverhältnissen einhergeht.

Ein zweiter wichtiger Punkt ist, dass die gesellschaftlichen Ungleichheitsverhältnisse nur → intersektional zu begreifen sind, d. h. dass die meisten Subjekte weder eindeutig diskriminiert oder privilegiert sind und nicht auf eine Position festgeschrieben werden können. Drittens gibt es in einer strukturell ungleichen Gesellschaft kein Außerhalb von Diskriminierung, daher kann auch keine Diskriminierungsfreiheit – in der Schule, auf der Universität – garantiert werden. Diskriminierungskritische Lehre zielt auf die – fehlerfreundliche – Kritik von gesellschaftlichen Ungleichheitsverhältnissen und deren Manifestation im pädagogischen Kontext.

Zur vertiefenden Auseinandersetzung mit dem Begriff der Diskriminierung können die von İnci Dirim und Paul Mecheril (2018, S. 47ff.) vorgeschlagenen analytischen Unterscheidungen herangezogen und deren Bedeutung und Relevanz für die Schule diskutiert werden, die im Folgenden um Überlegungen zur Relevanz für → Habitus-reflexivität ergänzt werden:

- „Symbolische und materielle Diskriminierung“: Wer bekommt symbolische Anerkennung? Wem werden Ressourcen vorenthalten? Hier lässt sich auch an die Theorie Bourdieus, insbesondere über die Kapitalsorten anschließen (siehe dazu die ● Theoriekarte Bourdieus Werkzeugkiste).
- „Bewusste und nicht-bewusste Diskriminierung“: Diskriminierung kann auch ohne Absicht erfolgen, aus Unwissen oder weil etwas als „normal“ und selbstverständlich erscheint, auch wenn es diskriminierend ist. Gerade im Bewusstmachen solcher problematischen, oftmals inkorporierten Normalitätsvorstellungen liegt eine Bedeutung von Habitusreflexivität als Teil pädagogischer Reflexivität (siehe dazu die ● Theoriekarten Habitus-reflexivität und ● Habitus und Professionalisierung).
- „Diskriminierung durch Ungleichbehandlung und durch Gleichbehandlung“: Auch hier lässt sich an Bourdieus grundlegender Kritik anschließen, dass die Gleichbehandlung von Schüler*innen und Studierenden, die ungleiche Voraussetzung mitbringen und deren Habitus im schulischen und universitären → Feld unterschiedlich Erfolg versprechend ist, keine Chancengleichheit schafft. Das Beispiel zeigt auch die Komplexität diskriminierungskritischer Pädagogik, da sowohl Gleichbehandlung als auch Ungleichbehandlung je nach Situation diskriminierend oder diskriminierungskritisch sein können.
- „Strukturelle, institutionelle und interaktive Diskriminierung“: Diskriminierung kann in der zwischenmenschlichen Interaktion erfolgen, also von bestimmten Akteur*innen wie Lehrer*innen ausgehen, oder auch in den ungleichen gesellschaftlichen Strukturen verankert sein und daher ohne Akteur*innen auskommen. Ein Beispiel für strukturelle Diskriminierung ist die ökonomische Schlechterstellung von Migrant*innen, die ja auch Implikationen für die Bildungschancen hat (Welche Schulen sind am Wohnort? Welche Möglichkeiten der kulturellen und sozialen Teilhabe gibt es? Welche Unterstützung kann zugekauft werden?). Als Beispiel für institutionelle Diskriminierung könnte herangezogen werden, dass Kinder aus privilegierten Klassen selbst bei gleicher Leistung „höhere“ Bildungsabschlüsse erzielen (vgl. z. B. Suchán et al., 2018, siehe dazu auch die ● Theoriekarte Meritokratie). Es lässt sich diskutieren, inwiefern dies bewusster Diskriminierung einzelner Lehrer*innen zuzuschreiben oder eher Resultat institutionalisierten Wissens und institutionalisierter Praktiken ist (z. B. Antizipation von elterlichem Druck privilegierter Kinder, implizites Wissen um diskriminierende Struktur von höheren Schulen, Antizipation mangelnder Unterstützungsmöglichkeiten für Kinder aus der Armen- und Arbeiter*innenklasse etc.).



Ziele

- ✘ Klärung des Begriffs Diskriminierung ausgehend vom Vorverständnis der Teilnehmenden
- ✘ Unterscheidung zwischen individuellen Unterschieden und sozialer Ungleichheit bzw. zwischen ungleicher Behandlung und Diskriminierung
- ✘ Diskussion darüber, warum es keinen „umgekehrten“ Rassismus, Sexismus oder Klassismus gibt
- ✘ sprachliche Übung in Begriffsbestimmung

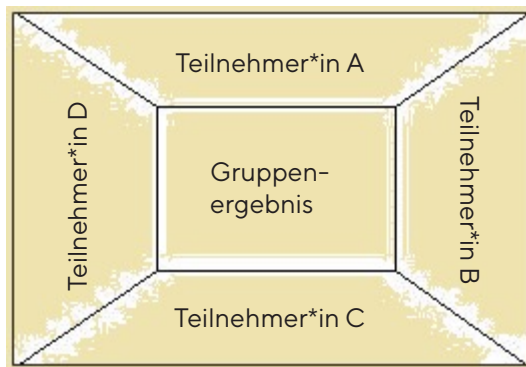


Abbildung 1: Skizze zum Arbeiten auf der Placemat

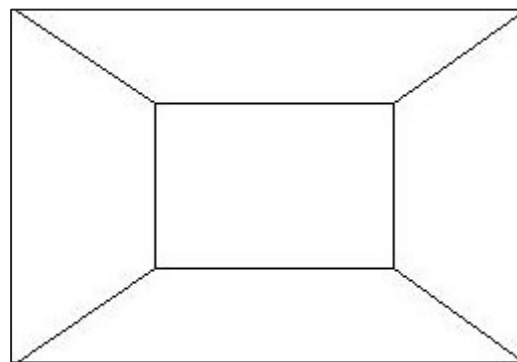


Abbildung 2: Vorlage leere Placemat



Ablauf

- (1) Die Teilnehmer*innen werden in Vierergruppen eingeteilt und aufgefordert, sich um einen Tisch zu setzen.
- (2) Jede Gruppe bekommt ein A3-Papier und die Aufforderung, das Papier der Vorlage (Abbildung 2) entsprechend in 5 Bereiche einzuteilen.
- (3) Die zu bearbeitende Frage wird bekannt gegeben: Was bedeutet Diskriminierung?
- (4) Die Teilnehmer*innen bearbeiten diese Frage zunächst einzeln schriftlich in ihrem Feld. Dabei können sie alle Gedanken, Erfahrungen, Ideen aufschreiben, die ihnen einfallen. Hilfsmittel sollen keine verwendet werden, da es vor allem um das Abrufen des Vorwissens geht (Zeit: ca. 5 Minuten).
- (5) Nun tauschen sich die Teilnehmer*innen über ihre Notizen auf den Textfeldern aus, ordnen ihre Gedanken, finden zentrale Punkte und einigen sich auf ein gemeinsames Ergebnis. Dieses wird in die Mitte der Placemat geschrieben, und zwar in ganzen Sätzen: „Diskriminierung bedeutet ...“ (Zeit mind. 10 Minuten).
- (6) Vorstellung der Definitionsversuche im Plenum, die bei Zeitknappheit auch nur als Vorlesen der Antworten erfolgen kann.
- (7) Kurze oder längere Diskussion im Plenum, um die zentralen Punkte nochmals hervorzuheben oder problematische und kontroversielle Punkte zu besprechen.



Hinweise zur Durchführung

- Es ist wichtig, darauf zu achten, dass nicht jede Ungleichbehandlung oder Gemeinheit als Diskriminierung gilt. Falls dies bei den Ergebnissen auf der Placemat nicht deutlich genug wird, können hier Nachfragen zur Diskussion gestellt werden, z. B.: Ist es diskriminierend, wenn bei gleicher Qualifikation Frauen an der Universität bevorzugt eingestellt werden sollen? Ist es Diskriminierung, wenn jemand aufgrund eines bundesdeutschen Akzents in Österreich verspottet wird?
- Zur Vertiefung und Weiterführung können im Anschluss an die Übung Texte zu Diskriminierung oder diskriminierungskritischer Lehre gelesen werden.

Definitionen

Ableismus, ableistisch	Kommt vom Engl. „able“ und beschreibt Ungleichbehandlung bzw. Diskriminierung wegen körperlichen und psychischen Beeinträchtigungen/Behinderungen.
Begriff	Begriff ≠ Wort. Während ein Wort den sprachlichen Ausdruck meint, bezieht sich ein Begriff auf den Bedeutungsinhalt. Er enthält Vorstellungen und Wertungen über zentrale Merkmale von Gegenständen oder Phänomenen und ist daher theoretisch „aufgeladen“.
Feld	Ein gesellschaftlicher Teilbereich, z. B. die Universität, mit eigener Logik, eigenen (Handlungs-)Regeln und Zielen. Personen im Feld müssen über die Regeln und Ziele Bescheid wissen, außerdem auch darüber, welcher Einsatz im Spiel ist, und Glauben an den Einsatz haben.
Habitusreflexivität	Siehe ● Theoriekarte Habitusreflexivität
Hierarchie	Bezieht sich auf Über- und Unterordnungsverhältnisse und beschreibt eine bestimmte Form der Strukturierung und Ordnung aller Gesellschaftsmitglieder; ist eng verknüpft mit Herrschaft, Macht und sozialer Ungleichheit.
Intersektionalität	Siehe ● Theoriekarte Soziale Ungleichheit
Klassismus, klassistisch	Beschreibt Diskriminierungen aufgrund der sozialen klassenbezogenen Herkunft, sozioökonomischen Position von Personen (siehe dazu die ● Übung Begriffsarbeit Klassismus).
Machtstrukturen, Machtverhältnisse	Miteinander verflochtene Möglichkeiten, etwas zu erreichen und durchzusetzen, auf andere Menschen Einfluss zu nehmen und sich zu organisieren; (ungleiche) Verteilungen von Macht, die in Gruppen, Organisationen bzw. Gesellschaften vorhanden sind.

**Rassismus, rassistisch**

Diskriminierung, die auf der Vorstellung von Menschengruppen als genetische bzw. kulturell homogenen Einheiten (daher biologischer bzw. kultureller Rassismus) beruht, die hierarchisch geordnet, also gewertet werden.

Sexismus, sexistisch

Diskriminierung in Bezug auf Geschlecht in Form von Verknüpfungen von Geschlecht mit Verhaltensweisen (was jemand – nicht – tun soll), Fähigkeiten (was jemand – nicht – kann) und Normen (wie jemand – nicht – sein soll). Sexismus dient dazu, Personen ihren Platz in der Gesellschaft zuzuweisen, z. B. in gewissen Berufen oder hierarchischen Positionen, und Machtasymmetrien zu reproduzieren.



Literaturhinweise

Dirim, İnci & Mecheril, Paul (2018). Zwei analytische Schlüsselbegriffe: Differenzordnung und Diskriminierungsverhältnisse. In İnci Dirim & Paul Mecheril et al. (Hg.), *Heterogenität, Sprache(n) und Bildung Eine differenz- und diskriminierungstheoretische Einführung* (S. 39–50). Bad Heilbrunn: Julius Klinkhard.

Suchań, Birigit, Höller, Iris & Wallner-Paschon, Christina (Hg.) (2019). *Pisa 2018. Grundkompetenzen am Ende der Pflichtschulzeit im internationalen Vergleich*. Graz, Leykam. https://www.bifie.at/wp-content/uploads/2019/12/PISA2018_Erstbericht_final.pdf (letzter Zugriff: 1.6.2021).

KONTAKT

Universität Graz
 Institut für Bildungsforschung und PädagogInnenbildung
 AB Lehren/Lernen und digitale Transformation
 Elisabethstraße 41/EG
 8010 Graz

lisa.scheer@uni-graz.at



habitusmachtbildung.uni-graz.at



November 2021, [CC BY 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode), <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>