



Gender und Diversity

Vielfalt „benachteiligungsfrei“ gestalten

„Wie feiert Ihr denn Weihnachten?“ Die wohlmeinende Frage kann auch eine Diskriminierung sein, eine subtile. Um diese latenten Formen des Ausschlusses sollte es gehen bei der Afl-Veranstaltung „Gender und Diversity“ im Dezember 2011, um Ausgrenzung aufgrund der Herkunft oder des Geschlechts, betonte als Gastgeberin *Verona Eisenbraun*, Gleichstellungsbeauftragte im Amt für Lehrerbildung Hessen (Afl). Die Veranstaltung stand im Rahmen von „Xenos – Integration und Vielfalt“, einem BMFSJ-Programm, das aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds gefördert wird. In der jetzigen zweiten „Tranche“, so Afl-Direktor *Frank Sauerland*, will das Amt für Lehrerbildung eine „demokratisch-kommunikative Kultur“ fördern, die – im Lehrerzimmer zum Beispiel – oft durch tradiertes Rollenverhalten behindert werde. Im Umgang miteinander sei das Genderthema von „großer Bedeutung“.

„Das Latente, unbewusste Rollenmuster, nach denen man sich verhält, sind das Schwierige, deshalb bin ich da“, bekannte eine Referendarin aus Frankfurt. Zugewanderte können dazu Geschichten erzählen. „Haben Sie Heimweh?“ wurde ich im Café gefragt, nur weil ich dunkle Haare habe und einen Akzent“, berichtete eine Türkin. Ihre Antwort, auf die sie einiges nachdenken verwandte: „Ich war nur so kurze Zeit in Thüringen zum Wandern, da hatte ich gar kein Heimweh nach Wiesbaden.“ Mit einer Frage, die freundlich Kontakt herstellen sollte, war das Gegenteil erreicht worden. In der Wahrnehmung der Türkin hatte die Frage ihr Anderssein betont.

Alle Kulturen konstruieren ihre Wahrheit nach dem Muster „normal oder fremd“, erklärte *Peter Döge*, Politikwissenschaftler und Organisationsberater aus Berlin. In diesem Schema erfolgt die Bewertung, das ist eine überkulturelle Konstante. Ist es dann überhaupt möglich, Diskriminierung zu vermeiden?

Es ist eine Frage der Haltung, betonte *Andreas Lenz*, stellvertretender Leiter in der Abteilung I des Hessischen Kultusministeriums. Aber die Anlage von

Haltungen werde in den Elternhäusern vernachlässigt. Kinder seien dort nicht frühzeitig mit Werten konfrontiert, diese Aufgabe falle der Schule zu. Die Integrationsleistung der Schule wiederum hänge von der Kompetenz der Lehrkräfte ab.

Insofern ist das Bewusstmachen des Latenten eine Querschnittsaufgabe – für alle. „Besonders für Schülerinnen und Schüler, als junge Menschen noch nicht gefestigt, ist es schwer, sich auf Fremdheit einzulassen. Es ist aber für alle Altersgruppen ein Wagnis“, sagte *Andreas Lenz*. *Nurgül Altuntas*, neben Peter Döge Referentin des Tages, lieferte sofort einen Beleg. Als freigestellte Lehrerin hatte sie in einer Arbeitsgruppe bis in den Abend hinein mitgearbeitet, bis ihr auffiel: „Ich muss nach Hause, mein Mann wartet!“ Sie erntete außerordentlich verständnisvolles Kopfnicken. Das Vorstellungsbild in den Köpfen der Deutschen, die ‚türkische Eheverhältnisse‘ assoziierten, konterkarierte sie ironisch: „Ich muss nach Hause, sonst gibt es Schläge.“

Die echte Begegnung, ohne die alle Offenheit intellektuelle Attitüde bleibt, die *Andreas Lenz* einforderte, ist also gar nicht so einfach herzustellen.

Peter Döge entlastete die beschämten Deutschen. Das Konzept der *Diversity Management* böte Strategien. Vor allem basiere es auf dem Grundsatz „Wie können wir es noch besser machen“, nicht auf der Verurteilung „Ihr habt es falsch gemacht.“

Peter Döge stellte die Frage: Wie lässt sich Vielfalt „benachteiligungsfrei“ gestalten? Hilfreich ist dabei die Suche nach der Entstehung von Stereotypen. Stereotype dienen der Reduktion von Komplexität, so Döge. Sie haben eine Wirkung auf unsere Erwartungen. Damit beobachtete Handlungen nicht unserer Erwartung widersprechen, deuten wir sie in unserem Vorstellungsmuster. So werden Stereotype bestätigt. Ein ewiger Kreis? Nein, meinte Peter Döge, wir können über diese Schleife nachdenken.

Sehr hilfreich ist dabei, Merkmale wie Habitus, soziale Herkunft, Sprache, Aussehen oder Geschlecht zu hin-

terfragen. „Wie genau?“ muss die Frage lauten. Also nicht: „Ernährst du dich nach islamischen Speisevorschriften?“, sondern: „Was isst du?“ Nicht „Welche Religion hast du?“, sondern „Bist du fromm?“ Nicht nur auf „Migration“, sondern auch auf „sozioökonomischen Status“ schauen, und schon finden sich in einer bestimmten Schülergruppe auch Deutsche. Unterschiede verlaufen dann längs anderer Trennungslinien.

„Begriffe so zu hinterfragen, das war fruchtbar“, so das Fazit einer Lehrerin an einer Darmstädter Fachschule für Sozialpädagogik. Sie hat künftigen Erzieherinnen Praxisaufgaben zu stellen. „Ich muss dann formulieren, auf welche Merkmale zu achten ist, wenn sie Gruppen beobachten. Das werde ich künftig aufmerksamer tun.“

Ideen, die sofort umgesetzt werden können, wurden gesammelt, zum Beispiel: Arbeiten anonymisiert korrigieren – wie bei Bewerbungen ohne Bild und Namen; *Broken Windows* kitten: Wir Lehrkräfte achten auf Sauberkeit und Ordnung, so dass für die Jugendlichen ein beruhigender Rahmen entsteht. Fragen, die Einzelne künftig stellen wollen, lauteten: Wer kommt zu Elternabenden, wer warum nicht? Wer wird in den Klassen 5 und 6 querversetzt? Wem gebe ich eine Gymnasialempfehlung, wem nicht? Mädchen werden benachteiligt, wenn Jungen auf sich aufmerksam machen, auch oft im Unterricht. „Ich werde mich künftig selbst beobachten“, bekannte die Referendarin aus Frankfurt, „ich will wissen, ob auch ich Jungen häufiger zu Wort kommen lasse als Mädchen.“

Birgitta M. Schulte

XENOS – Integration und Vielfalt

Das Bundesprogramm XENOS integriert Aktivitäten gegen Diskriminierung, Fremdenfeindlichkeit und Rechtsextremismus an der Schnittstelle zwischen Schule, Ausbildung und Arbeitswelt: www.esf.de