

Meine Identität oder deine Kategorie?

Diversität erproben

Seminarkonzept Schule

PD. Dr. Klaus Geiselhart
Institut für Geographie
Wetterkreuz 15
91058 Erlangen
klaus.geiselhart@fau.de



Inhaltsverzeichnis

Ausgangspunkt.....	3
Beobachtung.....	3
Soziale Nachhaltigkeit.....	3
Struktur dieses Kurses.....	3
Seminarraum.....	3
Materialien.....	3
Beginn.....	3
Lehreinheit 1: Schubladen und Individualität.....	4
1.1 Methode Schubladen.....	4
Durchführung.....	4
Lernziele Schubladen.....	4
1.2 Methode Individualität.....	5
Durchführung.....	5
Lernziele Individualität.....	6
Lehreinheit 2: Kategorien des Menschseins.....	7
2.1 Durchführung.....	7
2.2 Inhalte.....	7
Identität.....	7
Selbst.....	7
Persönlichkeit.....	8
Person.....	8
2.3 Lernziele.....	8
Lehreinheit 3: Identität und Diversität.....	9
3.1 Durchführung.....	9
3.2 Inhalte.....	9
Poststrukturalistisches Denken.....	9
Klassisch personalistisches Denken.....	10
Kritisch-personalistisches Denken.....	10
3.3 Lernziele.....	11
Lehreinheit 4: „Gesicht geben“.....	12
4.1 Diversitätsdimensionen in der Schule.....	12
4.2 Durchführung.....	13
4.3 „Gesicht geben“.....	13
Soziale Funktion des „Gesichtgebens“.....	13
4.4 Lernziele.....	13
Lehreinheit 5: Verhalten unter Bedingungen von Ungleichheit.....	14
5.1 Durchführung.....	14
Gepäckträger.....	14
Würdenträger.....	14
Reiseassistent.....	15
Vorstellung der Ergebnisse.....	15
5.2 Lernziele.....	15
Danksagungen.....	16
Literatur.....	16

Ausgangspunkt

Beobachtung

Identitätsfragen fordern Jugendliche und junge Erwachsene zunehmend heraus. Sie erfahren, wie sie von anderen in Schubladen gesteckt werden und sie denken darüber nach, welcher Schublade sie angehören. Identitäre Bewegungen treiben die gesellschaftliche Polarisierung voran. Dabei ist es ganz natürlich, über sich selbst nachzudenken. Junge Menschen versuchen sich die Welt zu erklären. Die Wissenschaft und die Schule stellen dazu Begriffe bereit. Woher aber kommt die heutige Fixierung auf "Identität" und gibt es auch andere Beschreibungen der eigenen Person?

Soziale Nachhaltigkeit

Eine demokratische verständigungsorientierte Gesellschaft ist Grundvoraussetzung für soziale Nachhaltigkeit. Sie bedarf der Kompetenz aller Mitglieder sich gegenseitig in Diversität wertzuschätzen. Das ist nicht immer ganz einfach, kann aber trainiert werden.

Struktur dieses Kurses

Dieser Kurs ist modular aufgebaut. Die hier dargestellten Lehreinheiten können einzeln oder in verschiedenen Kombinationen eingesetzt werden. Insgesamt bilden sie Material für einen kompetenzorientierten Workshop für einen Nachmittag. Dauer aller Module = ca. 195 Min

Seminarraum

Lose bestuhlt mit verrückbaren Tischen. Für Lehreinheit #3 ist entweder ein Beamer und Rechner für eine Präsentation oder eine Tafel plus Kreide notwendig

Materialien

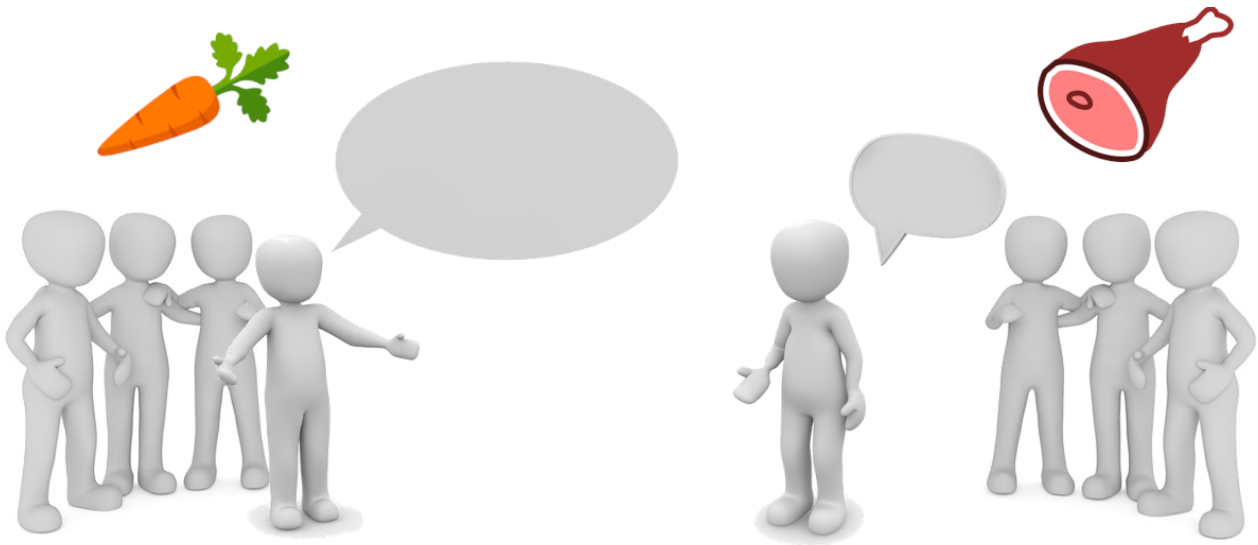
4 Flipcharts und farbige Marker (#2), ausgedruckte Merkmalstabellen (#4), ausgedruckte Szenarien (#5)

Beginn

Allgemeine Vorstellungsrunde mit einer Abfrage der Teilnehmenden, warum sie diesen Kurs gewählt haben oder alternativ, was sie von dem Kurs erwarten.

Lehreinheit 1: Schubladen und Individualität

Dauer: 2 Schubladen a 10 Min + Identität 15 Min = 25 Min



1.1 Methode Schubladen

Diese Übung ist aus einer Sammlung der Uni Freiburg, dem Werkzeugkasten für eine diversity-sensible Lehre – Übungen: <http://www.diversity.uni-freiburg.de/Lehre/LernenLehren/schubladen.pdf>

Durchführung

Fordern sie die Teilnehmenden auf, sich im Raum entsprechend verschiedener dichotomer Kategorien zu positionieren (z.B. Nicht/Raucher:innen, Pauschal-/Individualreisende, Fleischessende/Nicht-Fleisch-essende). Versuchen Sie, unentschiedene Personen in eine Gruppe zu drängen. Jemand der „manchmal“ raucht oder Fleisch ist gehört zu den Rauchern oder Fleischessern.

Schritt 1: Die Teilnehmenden sagen der jeweils anderen Gruppe, was sie von ihnen denken. Die jeweils andere Gruppe hört sich das stumm an.

Schritt 2: Beide Gruppen reflektieren nun, welche Empfindungen die Vorurteile bei ihnen ausgelöst haben.

Lernziele Schubladen

- Erkennen eigener Zuschreibungen
- Zuschreibungen in einer Gruppenzusammensetzung erfahren
- Erleben: wie es ist, Zuschreibungen zu erhalten
- Problembewusstsein schärfen
- Ambiguitätstoleranz

1.2 Methode Individualität

Durchführung

Exposition

Fordern Sie die Teilnehmenden auf, sich entsprechend der Differenz Mann/Frau zu positionieren. Spielen Sie nun irritiert, als würde Ihnen einfallen, dass man ja heute noch eine dritte Kategorie (divers) ausweisen muss. Augenblicklich entsteht Beklommenheit. Lösen Sie diese schnell auf und fragen sie, warum die Aufgabe Unbehagen auslöste.

Antwort: Allen Teilnehmenden wird unmittelbar klar, dass, sollte eine diverse Person anwesend sein, diese nun genötigt wäre, sich entweder zu outen, oder zu verleugnen. Sollte eine bekennend diverse Person anwesend sein, so verändert dies die Problematik nicht, denn es können weitere diverse Personen anwesend sein, die damit nicht offen umgehen. Außerdem würde die diverse Person eine exponierte Stellung erhalten und wäre in der Reflexionsrunde womöglich genötigt auch private Fragen zu beantworten. Dies ist einer pädagogischen Situation unangemessen.

Neues Setting

Definieren sie eine Wand des Raumes als Pol „vollkommen männlich“, die gegenüberliegende Wand als „vollkommen weiblich“. Fordern Sie die Teilnehmenden auf, sich im Raum dazwischen aufzustellen.

In der Regel wird nun gefragt, was denn „vollkommen männlich/weiblich“ bedeutet. Verweisen Sie darauf, dass das so schnell sicher nicht geklärt werden kann und dass jede Person, sich nach Maßgabe ihrer Selbsteinschätzung positionieren soll. Beobachten Sie und sprechen sie es an, wenn sie bemerken wie die Teilnehmenden sich gegenseitig beobachten und ihre Position auch davon abhängig machen, wo die anderen stehen. Geben Sie die Möglichkeit, über die Positionen zu sprechen. Es wird erfahrbar, dass sich die Teilnehmenden nicht absolut im Raum positionieren, sondern abhängig von der gegenseitigen Wahrnehmung.



In der Regel wird eine Grenze nicht überschritten: Kein Mann sieht weiter auf der weiblichen Seite als die Frau, die sich am männlichsten platziert. Reflektieren sie das und geben sie danach die Chance zur Repositionierung.

Erklären sie den Begriff der „Transaktion“. Er beschreibt, wie wir uns gegenseitig zu dem machen, was wir sind. Im Gegensatz zur Interaktion, die davon ausgeht, dass sich zwei fertige Menschen begegnen und dann wieder auseinandergehen, weist Transaktion darauf hin, dass wir nur durch den anderen zu dem werden, was wir sind. Im südlichen Afrika ist das als das ethische Prinzip des Ubuntu bekannt: „I am because you are“. Transaktion erzeugt ein beständiges sich gegenseitig verorten das automatisch zu Individualität und damit zu Vielfalt (Diversität) führt.

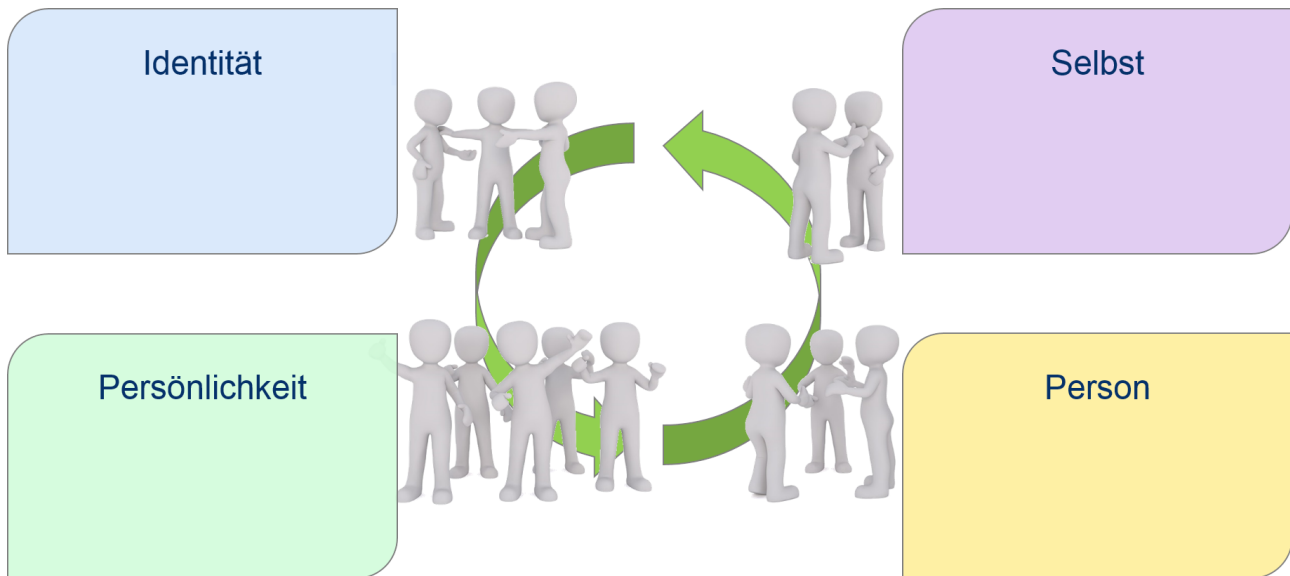
Z.B. wird ein Lehrer nur zum Lehrer, wenn auch Schüler anwesend sind. Das betrifft aber nicht nur die Stellung oder Funktion, sondern auch emotionale Verhaltensdispositionen. Eine ängstliche Person wird in einer Gruppe mit Draufgängern sicher keine führende Position einnehmen. In einer Gruppe von weniger offensiven Personen gelingt es ihr aber vielleicht, ihren herausragenden Intellekt gut zur Geltung zu bringen und andere anzuleiten. Das hat Auswirkungen auf ihr gesamtes Verhalten. So werden wir in unterschiedlichen Kontexten zu unterschiedlichen Personen. Das kann so weit gehen, dass wir einer Person, die uns aus einem Kontext kennt, wenn sie uns zum ersten Mal in einem anderen Kontext erlebt, als ein ganz anderer Mensch erscheinen.

Lernziele Individualität

- Öffentliche Sichtbarkeit diskriminierter Identitäten führt nicht automatisch zu Gleichheit
- Identität ist nicht gleich Individualität
- Individualität ist das Einnehmen einer ausschließlichen Position in einem Raum mit Anderen in gegenseitiger Wahrnehmung.
- Der Begriff „Transaktion“ beschreibt, wie wir uns gegenseitig zu dem machen, was wir sind.
- Transaktion führt zu Diversität

Lehreinheit 2: Kategorien des Menschseins

Dauer: 4x15 Min + 30 Min Zusammenfassung = 90 Min



2.1 Durchführung

In jeder Ecke des Raumes steht ein Flipchart. Auf ihnen steht jeweils einer der Begriffe, Identität, Selbst, Persönlichkeit und Person. Die Teilnehmenden werden in vier Gruppen aufgeteilt. Jede Gruppe beginnt an einer Tafel und ergründet gemeinsam den Begriff. Dabei werden die zentralen Gedanken auf der Tafel festgehalten. Nach einer Zeit rotieren die Gruppen eine Tafel weiter. Sie können den Teilnehmenden auch Hinweise geben Impulsfragen stellen.

Anschließend werden die Tafeln in der gesamten Gruppe reflektiert und die Begriffe gemeinsam konkretisiert. Hierbei ergänzen Sie die Inhalte wie untenstehend. (Sociolexikon 2019)

2.2 Inhalte

Identität

In der öffentlichen Diskussion werden vielfach *Identitätskategorien*, wie Rasse, Geschlecht oder Klasse, gebraucht und oft durch weitere Kategorien ergänzt. Junge Menschen stellen häufig die Frage nach dem "Ich". Meist in der Form „Wer bin ich?“ Damit einher geht immer auch die Frage: „Was möchte ich eigentlich sein?“ und damit auch die Frage „Wie mache ich mich zu dem, was ich sein will?“ Wie kann ich diese *Identitätsarbeit* leisten? Junge Menschen erleben auch häufig, dass sie von Anderen in eine Schublade gesteckt werden. Dies nennt man auch „*Doing difference*“. Wenn man sich aber so verhält, dass gängige Vorurteile und Klischees nicht bestätigt werden, kann ist auch ein „*Undoing difference*“ möglich. Offensichtliche Unterschiede werden dann unbedeutsam.

Selbst

Wer hat sich nicht schon einmal über *das eigene Verhalten* gewundert? Letztlich ist das eigene Selbst ein *unergründliches Wesen*. Manchmal haben wir auch das Gefühl, uns *nicht kontrollieren* zu können.

Wir sind uns selbst manchmal hilflos ausgeliefert. Daraus resultiert auch die Frage, wie es möglich ist, *Selbstvertrauen* zu entwickeln. Schließlich hat jeder Mensch *Gewohnheiten*, ist auf die ein oder andere Weise *konditioniert* oder hat bestimmte *Dispositionen*, die ihn auf äußere Einflüsse auf eine ihm eigene Art und Weise reagieren lassen.

Persönlichkeit

Wir sprechen von *Persönlichkeiten des öffentlichen Lebens* und wir haben *Persönlichkeitsrechte* (Diese Aspekte gehören eher zum Begriff „Person“). Wir sprechen auch von *Persönlichkeitsentwicklung*, als dem Phänomen, dass Menschen sich über ihren Lebensweg verändern und dabei hoffentlich reifer werden. In der Psychologie wird dies heute transaktional, also als Wechselwirkung zwischen Individuum und Umwelt, gedacht. Die Persönlichkeitspsychologie analysiert Persönlichkeiten, etwa durch Bestimmung verschiedener *Persönlichkeitsmerkmale*, etwa der „Big Five“. Hierzu gehören bei einem bestimmten Menschen immer ein gewisser Grad an Offenheit für Erfahrungen (Aufgeschlossenheit), Gewissenhaftigkeit (Perfektionismus), Extraversion (Geselligkeit; Extravertiertheit), Verträglichkeit (Rücksichtnahme, Kooperationsbereitschaft, Empathie) und Neurotizismus (emotionale Labilität und Verletzlichkeit). Alle diese Eigenschaften bestimmen in großem Maße die sozialen Umgangsweisen einer Person. Persönlichkeit kann also eher mit der Frage „*Wie bin ich?*“ ergründet werden. Auch sprechen wir von *Persönlichkeitsstörungen*, wenn eine Person besonders unsoziales Verhalten an den Tag legt. Bekannt sind insbesondere die „Dunkle Triade“ aus Narzissmus, Machiavellismus und Psychopathie. Persönlichkeit wird in der Psychologie heute als die *Haltung eines Menschen zu sich selbst und zu anderen* definiert.

Person

Eine *Person* oder *Persönlichkeit des öffentlichen Lebens* hat einen gewissen Bekanntheitsgrad. Ihr Tun wird entsprechend aufmerksam verfolgt und bewertet. Alle Personen vollbringen eine gewisse *Lebensleistung*, absolvieren einen *Lebensweg* und erreichen schließlich eine bestimmte *Stellung in der Gesellschaft*. Damit ist das Personsein eine *Anerkennung der Individualität* eines Menschen. Besonders aufschlussreich ist, dass wir von *Personenzügen* sprechen. Die Bezeichnung „*Menschenzug*“ lässt augenblicklich unschöne Assoziationen aufkommen. Auch ist „Person“ ein *juristischer Begriff*, denn wir sprechen von *Persönlichkeitsrechten*. Mit dem Begriff ist also eine besondere *Auszeichnung* verbunden. Eine besondere *Würde*, die als *Menschenwürde* Grundlage der Menschenrechte ist. Eine „*Persona non grata*“ wurde aber aus einer Gemeinschaft ausgeschlossen und hat den Status als Person verloren. Im Sinne der Menschenrechte ist dieser Status aber unveräußerlich.

2.3 Lernziele

- Hinterfragen der modernen Identitätsbesessenheit
- Grundlagen der Selbstreflexion. Mit der Idee des eigenen unergründlichen Selbst wird die Selbstbeobachtung angestoßen. Insgesamt eröffnen die Begriffe die Möglichkeit, sich selbst auf andere Weise zu hinterfragen.

Lehreinheit 3: Identität und Diversität

Dauer: 15 Min inklusive Nachfragen

3.1 Durchführung

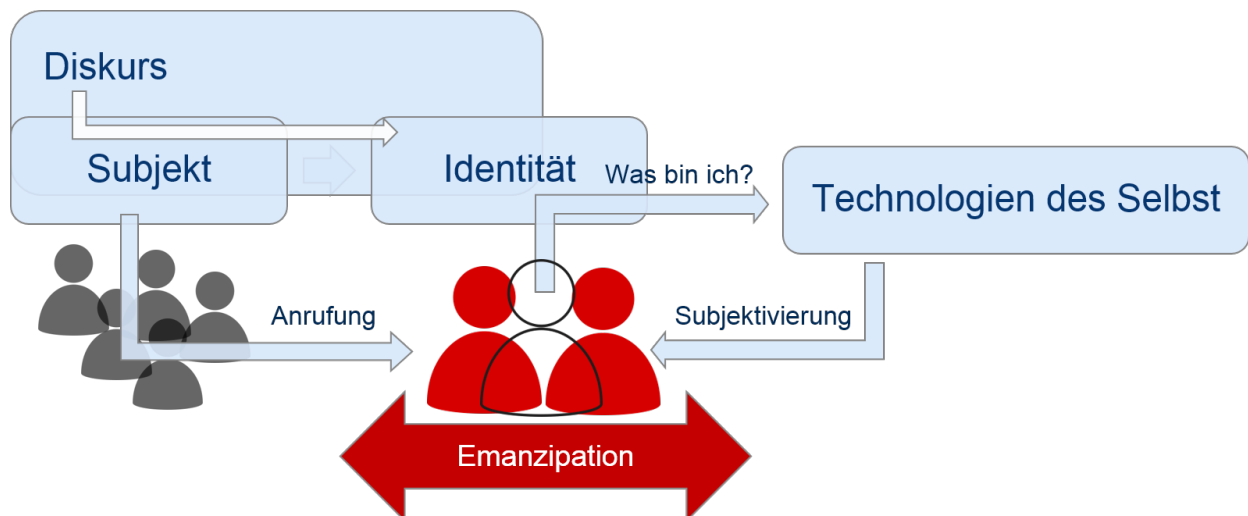
Vortrag mit Tafelbild oder Präsentation mit anschließender Fragerunde

3.2 Inhalte

Poststrukturalistisches Denken

Der Poststrukturalismus dekonstruiert die Subjekt/Objekt Dichotomie und die seit Descartes „Ich denke also bin ich“ herrschende Vorstellung des Subjekts als vernunftbegabtem, erkennenden, menschlichen Wesen. Damit verneint er die Idee, der Mensch sei ein autonomes Subjekt, welches seine Identität selbst gestaltet. Vielmehr ist es der aktuell gültige Diskurs, der Subjektpositionen definiert, woraus sich dann Identitätszuschreibungen ergeben.

Im Diskurs liegt eine Macht: Man wird nicht als Frau geboren, man wird zu einer gemacht. Schon das Baby wird nach der Geburt angerufen: „Es ist ein Junge“. Dem Einzelnen wird damit eine Identität aufgeladen.



Der/die Einzelne erkennt diese Ansprüche und möchte ihnen gerecht werden. Der/die Einzelne erlernt die gesellschaftlichen Praktiken und übt damit die Verhaltensweisen, die man von ihm/ihr erwartet. Diese Anpassungen werden als „Technologien des Selbst“ bezeichnet. Der Mensch macht dies freiwillig. Die Macht des Diskurses liegt darin, dass die Menschen sich bereitwillig ihm entsprechend verhalten. Es geschieht eine „Subjektivierung“, als Mann, als Frau, Als Vater, als Mutter, als Auszubildende/r oder etc. Viele Autorinnen und Autoren analysieren diese Macht der Begriffe und propagieren Emanzipation als Befreiung aus den Zwängen dieser gesellschaftlichen Zuschreibungen. (z.B. Butler 2002; Hall 2004[1997])

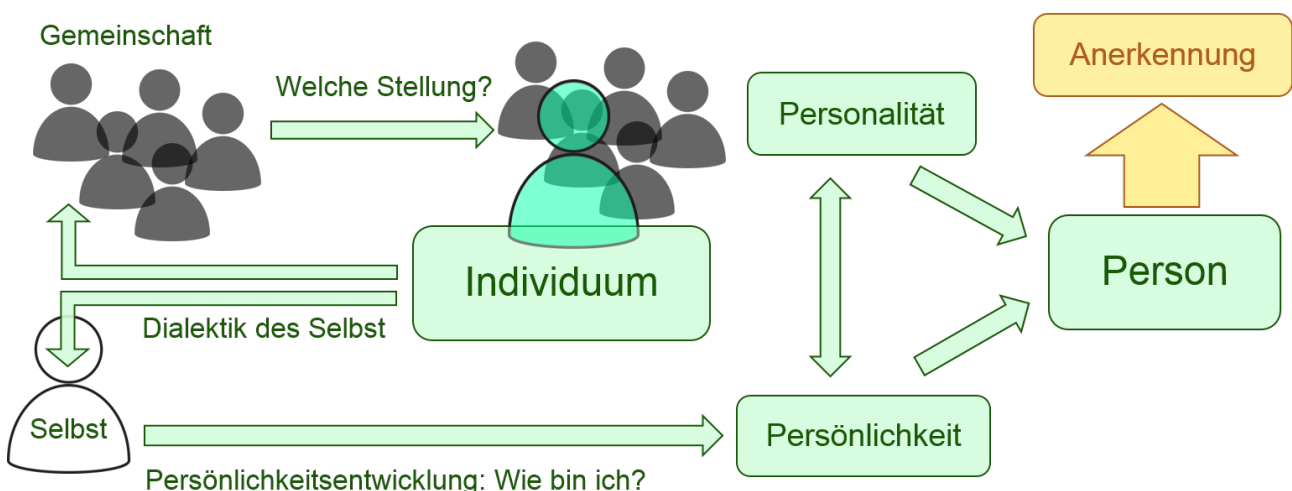
Identität ist hierbei ein problematischer Begriff. Er wird oft als Individualität verstanden, was er in manchen Kontexten auch bedeutet. Die poststrukturalistische Sichtweise beschränkt ihre Betrachtung

aber weitgehend auf die Machteffekte von Identitätskategorien und beantworten die Frage, wie Emanzipation geschehen kann, nur ansatzweise. Dadurch werden Identitätspolitikern nahegelegt, obwohl das viele Autorinnen und Autoren so tatsächlich gar nicht befürworten. (Juraschek/Geiselhart 2019)

Klassisch personalistisches Denken

Ein personalistisches Denken sieht Individuen in einer Dialektik des Selbst. Diese wird als Spannung zwischen Anpassung an die Gemeinschaft und Selbstbehauptung in der Gemeinschaft erlebt. Das Individuum möchte dazugehören. Es möchte das erlernen, was notwendig ist, um ein erfolgreiches Mitglied zu werden. Dabei kommt es aber wiederholt auch in Konflikt mit der Gemeinschaft. Diese Konflikte wollen bewältigt werden. Das Individuum muss sich fragen, ob es sich falsch verhält oder ob die Gemeinschaft falsche, unmoralische oder ungerechte Strukturen aufgebaut hat. Derartige Prozesse tragen zur Persönlichkeitsentwicklung bei. Dazu gehört z.B. der Umgang mit Kritik, Krisen oder Autoritäten. (Geiselhart/Häberer 2019)

Gleichzeitig erlernt das Individuum Praktiken, die notwendig sind, um einen Platz in der Gemeinschaft einnehmen zu können. Es wird erfahren in der Gemeinschaft. Es erhält eine Position in der Gemeinschaft. Dies sind eine individuelle, einzigartige Stellung und dieser Prozess dahin, kann auch als „Personalität“ bezeichnet werden. Hierzu gehört u.a. der individuelle Lebensweg, die idiosynkratischen Erfahrungen, die erworbene Ausbildung und erlerntes Wissen.

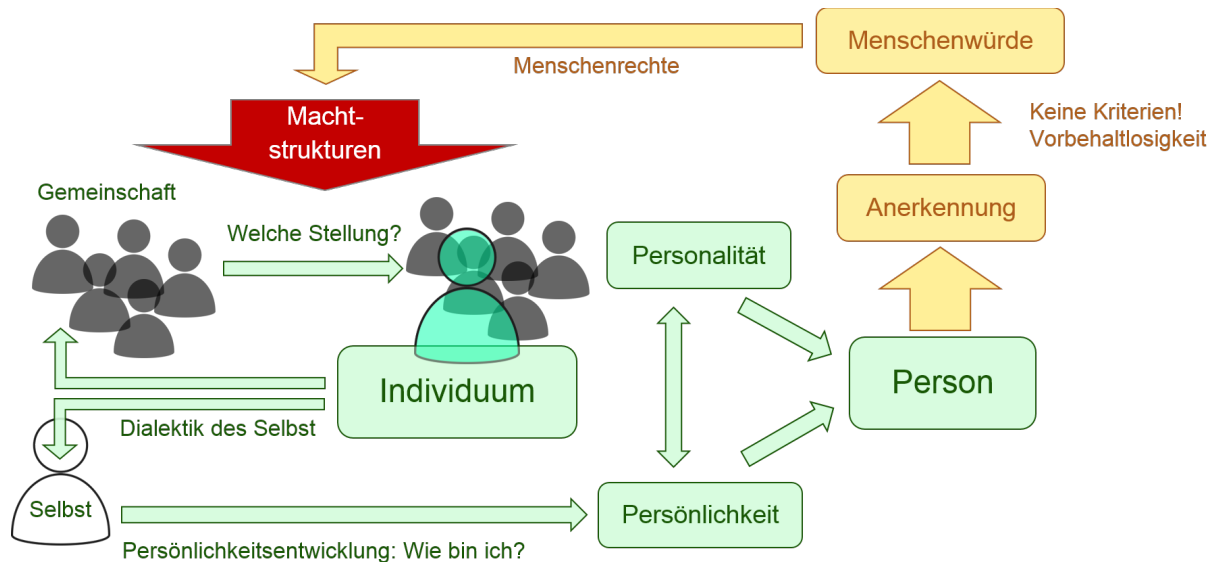


Personalität & Persönlichkeit ergeben schließlich die Person. Als Person ist das Individuum Mitglied in einer Gemeinschaft. Es erhält seinen Platz, Stellung oder Position nicht allein durch eigenes Zutun, sondern auch durch die Anerkennung durch die anderen Mitglieder. Diese zeigt sich u.a. in Vergabe von Zeugnissen, Titeln und Zertifikaten, Unterstützung, Hilfestellung, Finanzierung, Einführung in Netzwerke

Kritisch-personalistisches Denken

Problem: der ganze Kreislauf funktioniert auch unter Verhältnissen extremer Ungleichheits- und Ungerechtigkeitsverhältnisse. Auch hier bekommt jedes Individuum einen Platz in der Gemeinschaft zugewiesen. Wenn Gemeinschaft gerecht und menschlich sein sollen, dann brauchen wir eine besondere Art der Anerkennung. Die Anerkennung jedes einzelnen Mitglieds als gleiches und gleichberechtigtes Individuum.

Hier tritt ein Problem auf: Was konstituiert eine Person? So gab es Bestrebungen Kriterien festzulegen, die Personen auszeichnen und von Nichtpersonen abgrenzen. Hierzu wurden u.a. Bewusstsein, Selbstbewusstsein, Rationalität, Reflexivität, Handlungsautonomie oder Empfindsamkeit diskutiert. Das Problem dabei ist, dass mit diesen Kategorien auch automatisch die Frage aufkommt: wie viel von alledem ein Mensch denn aufweisen muss, um als Person gelten zu können? (Kannetzky/Tegtmeyer 2007)



Ein kritisch-personalistisches Denken lehnt diese Fragen ab. Der Personenstatus muss vorbehaltlos vorausgesetzt werden. Nur wenn ein Individuum als Person angesprochen wird, erhält es überhaupt erst die Möglichkeit Personalität zu entwickeln.

Beispiel Kind: ein Baby muss von Anfang an als Person behandelt werden, denn ein Kind entwickelt sich zu großen Teilen durch das Erleben von Anerkennung und die Nachahmung sozialer Verhaltensweisen.

Beispiel Migrant: ein Mensch aus einem autoritären System muss in einem demokratischen Staat von Anfang an als Meinungsträger und in seiner Autonomie angesprochen werden, um überhaupt erfahren zu können, dass in diesem Land andere Regeln gelten.

Der Status als Person bedeutet Anerkennung in einer Gemeinschaft, in der sich die Mitglieder gegenseitig als gleichberechtigte, verständigungsorientierte Wesen anerkennen. Dieser Gedanke begründet die Menschenwürde, die die Basis der Menschenrechte ist, welche wiederum als Freiheits- und Persönlichkeitsrechte, Schutz vor Verletzung oder Ausbeutung durch mächtige Akteure sichern sollen. (Spaemann 1996; Joas 2015)

3.3 Lernziele

- Theorien beschreiben oft ähnliche Sachverhalte, gehen dabei aber auch oft weit auseinander, ohne dass eine davon dadurch unwahr würde.
- Theorien eröffnen unterschiedliche Perspektiven auf einen Sachverhalt.
- Da sie gelehrt und in Praxiszusammenhängen angewendet werden, prägen Theorien die gesellschaftliche Praxis. Dabei werden komplexe Theorien häufig auf einzelne Aspekte verkürzt (z.B. Identitätspolitik).
- Problematik des Begriffs „Identität“. Oft wird sie als Individualität verstanden, theoretisch aber auf diskursive Identitätskategorien verkürzt.

Lehreinheit 4: „Gesicht geben“

Dauer: 20 Min Erklärung, Zweiergruppen + 10 Min Exemplarische Präsentationen = 30 Min

Der Ausdruck „das Gesicht verlieren“ ist weithin bekannt und bezeichnet das, was in einer Situation passiert, in der ein Makel oder ein Fehlverhalten einer Person offensichtlich wird. Die Person schämt sich und fühlt sich minderwertig. Da derartige Situationen in der Regel auch für alle anderen Anwesenden unangenehm sind, gilt es solche Situationen zu vermeiden. Akte der bewussten Beschämung anderer, gelten auch als gewalttätig. Weniger bekannt aber ist, dass es auch Praktiken des „Gesichtgebens“ gibt. Diese bedürfen einer gewissen Übung.

4.1 Diversitätsdimensionen in der Schule

Diversität bedeutet Individualität. Menschen können sich in einer Vielzahl von Aspekten unterscheiden. Diese lassen sich wiederum auf verschiedenen Dimensionen ansiedeln. Diese sind wiederum vom Kontext abhängig, in dem Diversität gelebt werden soll. Dies weist erneut auf den transaktionalen Charakter des Sozialen hin. Wir sehen, dass wir in jedem Kontext zu einer spezifischen Person werden. Also auch, dass wir in verschiedenen Kontexten tatsächlich auch jeweils andere Positionen einnehmen. Untenstehende Graphik stellt die Diversitätsdimensionen für den Kontext Schule dar.

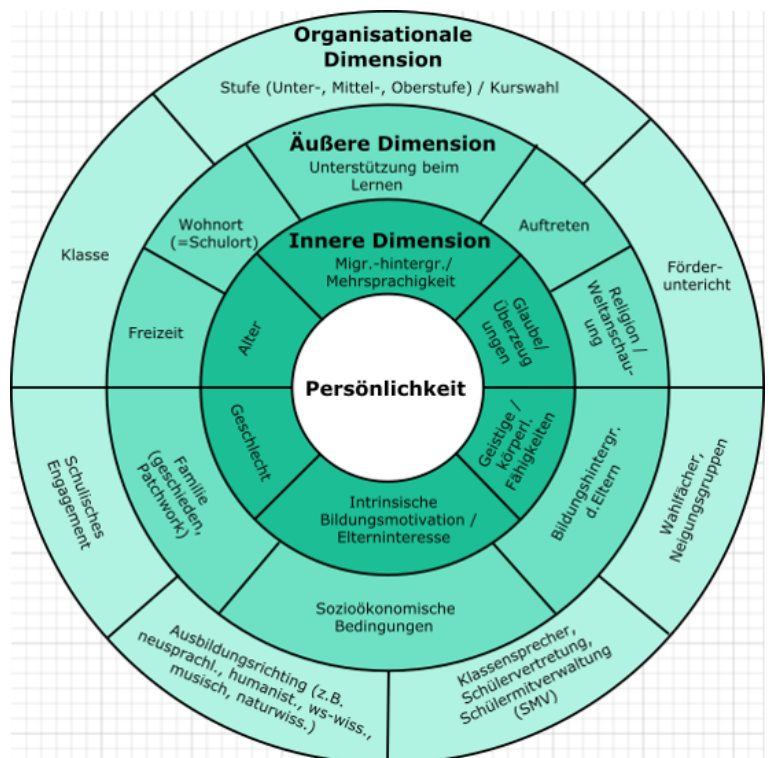


In der ersten Dimension wird die *Persönlichkeit* eines Menschen dargestellt. Hierzu gehören alle individuellen Eigenheiten. Persönlichkeit kann auch als Haltung zu sich selbst und zu anderen aufgefasst werden und in den 5 Faktoren der Big Five gemessen werden. Hierzu zählen der Grad an Offenheit, Neurotizismus, Extraversion, Verträglichkeit und Gewissenhaftigkeit

Die *innere Dimension* umfasst kontextuell möglicherweise relevante Eigenschaften der Person. In der Schule sind damit insbesondere auf das Lernverhalten wirksame Faktoren relevant, wie etwa, ob eher eine intrinsische Bildungsmotivation besteht oder, ob Lernen hauptsächlich durch elterliche Einflussnahme bestimmt wird.

Die *äußere Dimension* beschreibt die Rahmenbedingungen der Teilnahme am Kontext. Dazu gehören nicht nur die Wege und damit verbundene Fahrzeiten sondern u.a. auch, ob Schülerinnen und Schüler Unterstützung beim Lernen erhalten, ob sie selbstbewusst im Unterricht auftreten können, ob sie sich Lehrmittel leisten können oder sofort als sozial schwach erkannt werden.

Schließlich umfasst die *organisationale Dimension* die Stellung der Person in der



Institution. Welche Klassenstufe besucht eine Person. Manchmal haben einzelne Klassen einen besseren oder schlechteren Ruf. Eine Schülerin oder ein Schüler können sich in der Schülersvertretung oder anderweitig in der Schule engagieren.

4.2 Durchführung

Die Teilnehmenden befragen sich in Zweiergruppen gegenseitig zu ihren ganz individuellen Aspekten ihres Schullebens. Dabei nutzen sie die Graphik der Diversitätsdimensionen. Weisen Sie darauf hin, dass allzu drängendes Nachfragen bedrohlich oder beschämend wirken kann (vgl. Übung Individualität) und mahnen Sie zum Feingefühl.

4.3 „Gesicht geben“

Einzelpersonen präsentieren vor der Gesamtgruppe ihre Partner. Dabei gilt es, zwei Fallstricke zu beachten.

1) Rat- und Teilnahmslosigkeit bei der Präsentation lässt die dargestellte Person unwichtig und langweilig erscheinen. *Ratlosigkeit*: Stockt der Vortrag oder wirkt es, als wisse die darstellende Person gar nicht wirklich über die andere Person Bescheid, dann gelingt es auch nicht die Person interessant erscheinen zu lassen. Es sollte also nicht nur abgelesen werden. *Teilnahmslosigkeit*: Ist die darstellende Person zu salopp, dann wirkt das, als seien ihr die Merkmale des anderen relativ egal.

2) *Überschwang*. Wirkt die präsentierende Person zu euphorisch oder vergnügt, dann hat das ebenfalls den Effekt, dass die Informationen nicht überzeugend erscheinen.

Ziel: ist also eine respektvolle, sachliche Darstellung die Wertschätzung ausdrückt



Soziale Funktion des „Gesichtgebens“

Im Rahmen von Festveranstaltungen oder Preisverleihungen werden häufig Laudationes verlesen. Bei der Ankündigung von Vortragenden sollten deren Arbeiten dargestellt werden. Das macht den Zuhörenden Lust auf den Vortrag oder eventuell auch auf weiterführende Lektüre. Auch im privaten Bereich kann man Personen „Gesicht geben“, wenn man sie beispielsweise seinen Freunden oder einer Gesellschaft vorstellt. Die Anwesenden werden zu Gesprächsthemen inspiriert.

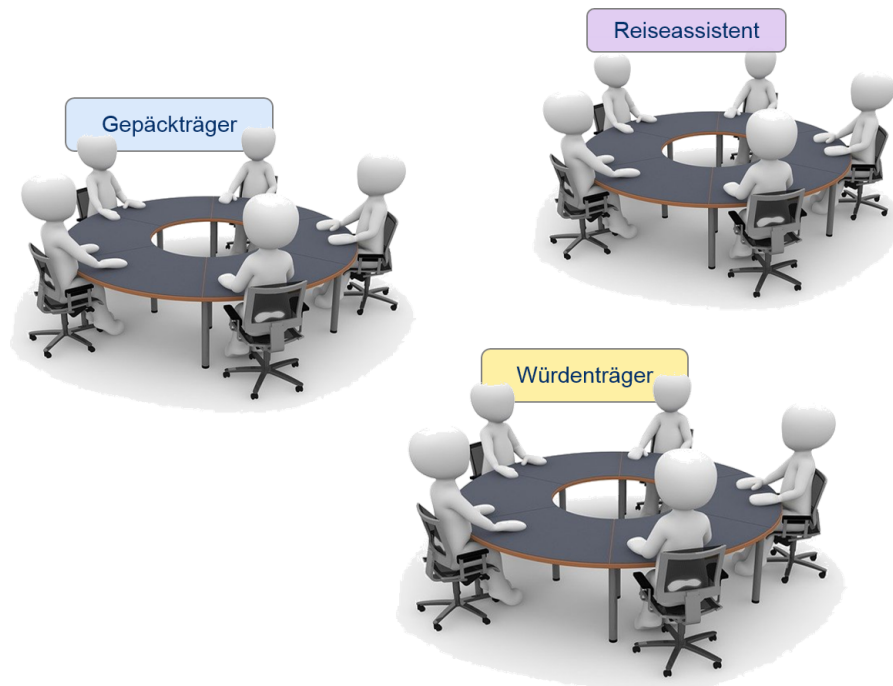
Soziale Funktion: Die Leistungen einer Person erhalten soziale Anerkennung ohne, dass die Person selbst ihre Stärken hervorkehren muss (Eigenlob).

4.4 Lernziele

- Eindruck davon, wie vielfältig Unterschiede sein können. Meist stellt man sich sein Gegenüber eher als sich selbst ähnlich vor.
- Durch Nachfragen kann etwas ans Tageslicht gelangen, was man nicht wusste. Es gibt keinen anderen Zugang zu Nichtwissen.
- Wie kann Wertschätzung für Andersartigkeit erzeugt werden? Wertschätzung für die ganz besondere Individualität des Gegenübers.
- Erkennen der sozialen Funktion des „Gesichtgebens“

Lehreinheit 5: Verhalten unter Bedingungen von Ungleichheit

Dauer: 15 Min Diskussion + 20 Min Präsentation und Reflexion = 35 Min



5.1 Durchführung

Die Teilnehmenden werden in drei Gruppen aufgeteilt und an Tische verteilt. Jede Gruppe bekommt ein Szenario vorgelegt. Zu Beginn liest ein Gruppenmitglied das Szenario vor und die Gruppe sammelt eigene ähnliche Erfahrungen. Dann diskutiert die Gruppe damit verbundene ethische Fragen und entwirft Handlungsoptionen.

Die Materialien zum Ausdrucken enthalten die Szenarien sowohl in Ansprache mit „sie“ als auch „du“.

Gepäckträger:

Am Flughafen Johannesburg bieten Gepäckträger, die in der Regel von schwarzer Hautfarbe sind, den Touristen bei der Ankunft ihre Dienste an. Wie verhält man sich als weiße Person, wenn man die Geschichte Südafrikas kennt und weiß, dass die Lage dieser Personen das Resultat der langjährigen Diskriminierung in der Apartheid ist. Reproduziert die Inanspruchnahme der Dienste koloniale Beziehungsmuster? In Südafrika gilt es aber als unschicklich, wenn Wohlhabende weniger Wohlhabende nicht unterstützen, insbesondere, wenn diese nicht betteln, sondern Dienste anbieten. Lehnt man ihre Dienste also ab, dann wird das vermutlich als Geiz, weiße Überheblichkeit oder touristische Ignoranz ausgelegt.

Würdenträger

Ein Würdenträger in einem Dorf in einem fernen Land empfängt eine Reisegruppe, der Sie angehören. Lokal ist es üblich, dass Frauen lange Ärmel und einen langen Rock tragen. Nun empfinden Sie, oder einige Frauen ihrer Reisegruppe, diese Kleidervorschriften als diskriminierend. Wie sollte die

Reiseleiterin oder der Reiseleiter entschieden? Sollten die Frauen von sich aus Röcke und lange Ärmel tragen?

Reiseassistent

Bei einer Reise sind Sie auf lokale Hilfskräfte angewiesen, etwa bei der Besteigung eines Berges, bei einer Safari oder einer historischen Stadtführung. Was können Sie tun, damit Ihre Arbeitsbeziehung zu Ihrem Führer nicht koloniale Muster reproduziert? Was sollten Sie vermeiden? Beginnen Sie mit eigenen Erfahrungen zu diskutieren und reflektieren Sie, was sich zu Zeitpunkt der Reisen über die jeweiligen lokalen Gepflogenheiten wussten.

Vorstellung der Ergebnisse

Die Gruppen präsentieren ihre Überlegungen und gemeinsam wird darüber reflektiert. Es sollte deutlich werden, dass man solchen Situationen nicht entkommen kann. Historisch gewachsene Verhältnisse lassen sich nicht individuell auflösen. Ehrliche und aufmerksame menschliche Begegnung im aktuellen Moment sind die einzige Möglichkeit des richtigen Verhaltens, weil gegenseitige negative Erwartungen nicht bestätigt werden. Als „Undoing difference“ werden Bestrebungen bezeichnet, etwa am Arbeitsplatz, Beziehungsverhältnis aufzubauen, die offensichtliche Unterschiede unwirksam werden lassen. Dies bedarf des Aufbaus gegenseitigen Vertrauens und erfordert einen zeitlichen Prozess. Begegnungen unter Bedingungen der Ungleichheit sollten auch nicht vermieden werden, denn neue, wertschätzende Praktiken können sich nur allmählich und in der Begegnung entwickeln. (Hirschauer 2001; Juraschek/Geiselhart 2019)

5.2 Lernziele

- Ambiguitätstoleranz – Das Leben ist widersprüchlich. Missstände nicht leugnen, sondern verantwortlich handeln und sich selbst vergeben.
- „Doing“ und „Undoing Difference“. Differenzen sind strukturell etabliert, können aber bedingt situativ aktiviert oder auch nicht reproduziert werden.
- Erkennen der Grenzen und Bedingungen eines Undoing Difference.

Danksagungen

Vielen Dank für die Hilfe bei der Erstellung dieser Broschüre und der Adaption der Graphik „Diversitätsdimensionen“ geht an Carola Wagenseil. Graphik nach Gardenswartz, Lee & Anita Rowe (2nd Edition, 2003): *Diverse Teams at Work*. Für die weißen Männchen und Symbole geht mein Dank an Peggy und Marco Lachmann-Anke auf pixabay. Insbesondere Kim Anna Juraschek danke ich für die Zusammenarbeit bei der ersten Konzeption dieses Kurses.

Literatur

- Butler, Judith (2002[1988]): Performative Akte und Geschlechterkonstitution. In: Wirth, Uwe (2002): *Performanz. Zwischen Sprachphilosophie und Kulturwissenschaften*. Frankfurt a.M., Suhrkamp: 301-320.
- Geiselhart, Klaus und Tobias Häberer (2019): „Wenn ich es nicht tue, dann macht’s ein anderer“. Subjektwerdungen und Verantwortung, in: *Geographica Helvetica* 74, 113-124.
- Hall, Stuart (2004[1997]): Das Spektakel des "Anderen". In: ders.: *Ideologie, Identität, Repräsentation. Ausgewählte Schriften* 4. Hamburg, Argument Verlag: 108-166.
- Hirschauer, Stefan (2001): Das Vergessen des Geschlechts. Zur Praxeologie einer Kategorie sozialer Ordnung. in: Bettina Heintz (Hg.) *Geschlechtersoziologie. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft* 41. Opladen: 208-235.
- Joas, Hans (2015): Sind die Menschenrechte westlich? München, Kösel: ausgewählte Seiten: 70-80.
- Juraschek, Kim Anna und Klaus Geiselhart (2019): Intersektionalität und die Macht der Kategorie. In: Susann Schäfer und Jonathan Everts (Hrsg.): *Handbuch Praktiken und Raum*. Bielefeld, Transcript: 245-271.
- Kannetzkky, Frank und Henning Tegtmeier (2007): Begriff der Person und Theorie der Personalität. In: dies (Hrsg.): *Personalität. Studien zu einem Schlüsselbegriff der Philosophie*. Leipzig: 5-15.
- Krell, Gertaude; Riedmüller, Barbara; Sieben Barbara und Dagmar Vinz (2007): Einleitung - Diversity Studies als integrierende Forschungsrichtung. In: dies. (Hrsg.): *Diversity Studies. Grundlagen und disziplinäre Ansätze*. Frankfurt a.M., Campus: 7-16.
- Sociolexikon (zusammengestellt 2019): Definitionen zu den Begriffen: Identität, Individuum, Subjekt, Selbst, Person und Persönlichkeit aus Sociolexikon: <http://socioweb.leuphana.de/lexikon/index.html>
- Spaemann, Robert (1996): Einleitung aus: *Personen. Versuche über den Unterschied zwischen ‚etwas‘ und ‚jemand‘*. Stuttgart, Klett-Cotta: 9-12.