



AVERSIVE DISCRIMINATION AWARENESS TRAINING

www.ADATPROJECT.eu



**Lifelong Learning Programme
Action Grundtvig**

Project No: 142145-LLP-1-2008-1-ATGRUNDTVIG-GMPP

EACEA
Education, Audiovisual & Culture
Executive Agency

original title: ADAT Aversive Discrimination Awareness Training

publisher: bfi Steiermark, Austria

For the publisher: Evelin Hackl

Editors: The partnership of the project ADAT

Printed by: Rehadruck, Austria

Place: Graz, Austria

Year: 2010

Translation: Schuen Robert, Mag.^a Marlene Peinhopf, Graz, Austria

Copyright: bfi Steiermark, Austria

Layout: Claudia Wohlmuth, bfi Steiermark, Graz, Austria

Cover Design: Znanie Association, Sofia, Bulgaria



ADAT „Aversive discrimination awareness training“
Organisation und Durchführung eines E-learning Seminars
zum Thema Aversive Diskriminierung

Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert.
Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung trägt allein der Verfasser; die Kommission haftet nicht für die
weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.



Inhaltsverzeichnis

1. Projektbeschreibung „ADAT – Aversive Discrimination Awareness Training“	5
2. Handbuch ADAT	7
2.1. Recherche der Lernmaterialien.....	7
2.2. Übersicht der verwendeten Lernmaterialien Module 1–5	8
2.3. Aufbau des Seminars in eine E-learning Struktur	11
2.4. TeilnehmerInnen	11
2.5. Durchführung/Zeitplan.....	12
2.6. Mentoring	12
3. Durchführung des ADAT E-learning Seminars Module 1–5, Juni 2010	14
3.1. Einführende allgemeine Information an die TeilnehmerInnen im ADAT E-learning Seminar	14
3.2. MODUL 1 – Aversive Diskriminierung	15
3.3. MODUL 2 – Aversive Behindertenfeindlichkeit	22
3.4. MODUL 3 – Aversiver Sexismus	32
3.5. MODUL 4 – Aversive Homophobie	39
3.6. MODUL 5 – Intersektionalität	46
4. Lerntagebücher	55
5. Evaluierungen	59
5.1. Allgemeines.....	59
5.2. ADAT – Aversive Discrimination Awareness Training Exemplarische Darlegung der Gesamtevaluierung bzw. Zusammenfassung von erhaltenen Daten	60
5.3. Vorlage der Modulevaluierung ADAT	71
6. Schlusswort	76





1. Projektbeschreibung „ADAT – Aversive Discrimination Awareness Training“

Programm

Life Long Learning Programm – Multilateral Projects, Networks, Accompanying measures

Projektdauer

01.12.2008–30.11.2010

Das Ziel von ADAT, Aversive Discrimination Awareness Training ist es, ein E-learning Seminar für TrainerInnen und BeraterInnen im Bereich der Aus- und Weiterbildung Erwachsener zu entwickeln, das die AusbilderInnen darin unterstützen soll, Bildungsangebote möglichst diskriminierungsfrei und zugänglich für alle TeilnehmerInnen zu planen und zu gestalten. ADAT analysiert, wie aversive Diskriminierung (besonders aversiver „Disablism“, also Gewalt gegen Menschen mit Behinderung), aber auch aversiver Sexismus und aversive Homophobie die Lernwege der Lernenden sowie, im Allgemeinen, die Organisation und Bereitstellung von Erwachsenenbildungsangeboten beeinflussen kann.

Projektziele und erwartete Projektergebnisse

Ein webbasiertes Seminar mit 5 thematischen Modulen zur Förderung und Sensibilisierung des Bewusstseins in Bezug auf aversive (unterschwellige) Diskriminierung und zur Unterstützung von Strategien mit aversiver Diskriminierung erfolgreich umzugehen, wird in zwei unterschiedlichen Settings geplant, organisiert, durchgeführt und evaluiert: mit TrainerInnen und BeraterInnen in der Erwachsenenbildung in Österreich sowie mit Expertinnen und Experten in der Erwachsenenbildungsberatung in Italien. Das entwickelte Seminar wird TrainerInnen und BeraterInnen dabei helfen, Probleme in Zusammenhang mit aversiver Behindertenfeindlichkeit, Sexismus, Homophobie und sexueller Orientierung besser zu verstehen. Dadurch wird es ihnen möglich sein, Lern- und Ausbildungsaktivitäten sensibel hinsichtlich aversiver Diskriminierung zu planen und durchzuführen. Nach dem Test soll das webbasierte Seminar Teil des Ausbildungsangebots aller Partner werden; zusätzlich wird es in den internationalen Netzwerken der Partner verbreitet werden.

bfi Steiermark

Graz | Österreich | www.bfi-stmk.at

Projektleitung: Evelin Hackl | E-Mail: evelin.hackl@bfi-stmk.at



Partnerländer



Ufficio inclusione e collocamento disabili – Provincia di Genova

Genova | Italien

www.provincia.genova.it/lavoro

Kommunikations- und Beratungszentrum homosexueller Frauen und Männer e.V. (KBZ e.V.);

KomBi – Kommunikation und Bildung

Berlin | Deutschland

www.kombi-berlin.de

Дружество „Знание“ – София / Verein Znanie

Sofia | Bulgarien

www.znanie-bg.org

CERPA Italia Onlus – Centro Europeo di Ricerca e Promozione dell'Accessibilità

Trento | Italien

www.cerpa.org

Associazione Ligure Afasici Alias

Genova | Italien

www.afasia.it

2. Handbuch ADAT

ADAT „Aversive discrimination awareness training“

Organisation und Durchführung eines E-learning Seminars zum Thema Aversive Diskriminierung



Inhalte:

- Recherche der Lernmaterialien
- Aufbau einer e-learning Struktur ADAT in bfi moodle
- TeilnehmerInnen
- Durchführung Module 1–5
- Mentoring
- Lerntagebücher
- Evaluierung
- Schlussbetrachtung

Überblick über die Organisation eines E-learning Seminars zum Thema Aversive Diskriminierung

2.1. Recherche der Lernmaterialien

Übersicht über verwendete Lernmaterialien

Während der ersten Hälfte des Projektdurchführungszeitraumes, im Zeitraum 2008–2009 wurden von den Partnerorganisationen geeignete Texte und wissenschaftliche Studien zu den Schwerpunkt-

themen aversive Diskriminierung im Bereich Behindertenfeindlichkeit, Sexismus, Homophobie und Mehrfachdiskriminierung recherchiert und ausgewählt. In einem weiteren Schritt wurden die Veröffentlichungrechte dafür eingeholt, sowie Übersetzungen beauftragt. Die meisten Texte wurden aus dem Englischen in die italienische und deutsche Sprache übersetzt.

Zusätzlich wurden in den Durchführungsländern des E-learning Seminars, Italien und Österreich, aktuelle nationale und europäische Texte recherchiert. Um das Seminar auch pädagogisch und methodisch ansprechend zu gestalten, wurde viel Wert darauf gelegt, die Lernmaterialien möglichst vielfältig auszuwählen. Aus diesem Grund wurden aktuelle Videos, Cartoons, Spielfilme, Links zu websites, Artikel in Tageszeitungen und Buchtipps in das E-learning-Lernmaterialiensortiment aufgenommen. Es wurden nationale AutorInnen kontaktiert und gebeten, Texte zur Verfügung zu stellen und Beiträge für das Diskussionsforum zu liefern.

Es wurde mit europäischen Buchverlagen und Zeitschriften Kontakt aufgenommen um Artikel zu den einzelnen Schwerpunktthemen verwenden zu können, auch entsprechendes Bildmaterial wurde als optische Ergänzung und als Verstärkung verwendet.

2.2. Übersicht der verwendeten Lernmaterialien Module 1–5

Modul 1 Aversive Diskriminierung

Liste verwendeter Texte:

- Old fashioned and contemporary forms of prejudice (Dovidio & Gaertner)

Liste verwendeter Videos, Filme:

- Kurzfilm von ARTE gegen Diskriminierung
- Anti Discrimination Advert (Kampagen gegen Diskriminierung)
- Video über Diversity
- Definitionen zu Diskriminierung (Andreas Kemper, youtube)
- Video „Laughing matters“ – Think about it-Diversity Training Clip

Modul 2 Aversive Behindertenfeindlichkeit

Liste verwendeter Texte:

- Deal aversive disablism (Mark Deal)
- Medicine and the Ästhetic Invalidation of disabled people (Bill Hughes)
- „Tell them who I was" Aphasie (Robert Mackay)

Liste verwendeter Videos, Filme:

- Video zu Blindensoftware Thunder, bfi Stmk.
- Cartoons auf der Seite Ouch der BBC

Modul 3 Aversiver Sexismus

Liste verwendeter Texte:

- Engaging men in Gender; Jeanine Prime, Corinne A. Moss-Racusin, Catalyst 2009
- Sexism fino, Manuela Barreto, Naomi Ellemers (Social Psychology quarterly 2005)

Liste verwendeter Videos, Filme:

Werbespot des österreichischen Bundesheers

Links zu Büchern, Artikeln in Zeitschriften, Bilder, Buchempfehlungen:

- „Über Aufbruch und überflüssige Hürden“, www.emma.de
- Leseprobe Weißbuch Frauen, Schwarzbuch Männer, Sybille Hamann, Eva Linsinger,
- Aktueller Frauenbericht Österreich 2010
- Forever young, Buchempfehlung Dr. Elisabeth Hellmich
- Foto von Esther Haase, Kehrler Verlag
- Foto „Fußballspielende iranische Frauen“
- Foto „Bub und Mädchen“

- Neues aus der Beziehungskiste, Sybille Hamann
- Gender Pay Gap, Deutscher Frauenrat

Modul 4 Heterosexismus/Homophobie

Liste verwendeter Texte:

- Understanding heterosexism at work (Belle Rose Ragins, Wiethoff)
- Der Kult um die Schwulen, Paul Gut
- Les-bi-schwules Li(e)ben in der Steiermark, Gundi Jungmeier und Eva Taxacher
- Sexuelle Orientierungen verstehen, KomBi Berlin

Liste verwendeter Videos, Filme:

- Who is gay? youtube
- „Schwule Sau“ – der neue Hass auf Homosexuelle, WDR, Doku vom 12.04.2010
- Geschlechter-Dialoge, KomBi Berlin
- Plakat „Zwei sind anders“

Modul 5 Intersektionalität

Liste verwendeter Texte:

- Bekämpfung von Mehrfachdiskriminierung, Europäische Kommission, Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit; Tangram 23, Bulletin der EKR, Juni 2009

Links zu Büchern, Artikeln in Zeitschriften, Bilder, Buchempfehlungen:

- Die Schwarze vom Dienst, Falter
- Die Frau mit den drei schwarzen Gürteln, Interview in der EMMA
- Forever young, Elisabeth Hellmich

2.3. Aufbau des Seminars in eine E-learning Struktur

Nach Recherche und Auswahl der Lernmaterialien wurde eine E-learning Struktur aufgebaut, die es den TeilnehmerInnen möglichst einfach ermöglichen sollte, sich einerseits mit der für einige TeilnehmerInnen neuen Variante eines E-learning Seminars und zum anderen mit einer übersichtlichen Struktur der Lernangebote möglichst gut zurecht zu finden.

Es wurde zu Beginn eine allgemeine Einführung zum Seminar erstellt, mit Hintergrundinformation über das Projekt, seine Ziele und die inhaltlichen Schwerpunkte sowie einem Link zur Projekthomepage.

In einem 2. Schritt wurden die jeweiligen inhaltlichen Schwerpunkte (Module) als eigene „Themen“ angelegt. Zu jedem Thema gehören wiederum eine Einführung, („Was erwartet Sie in diesem Modul?“) ein Ordner mit Lerntexten, diverse Ordner mit Videos, Bildern, Cartoons etc.

Am Ende jeden Moduls wurden die TeilnehmerInnen-Aufgaben mittels aktiver Aufforderung als Aktivität erstellt, z. B. „Bitte ihr Lerntagebuch hochladen“; „Bitte die Modulevaluierung hochladen“. Die TeilnehmerInnen mussten am Ende jeden Moduls ein Lerntagebuch erstellen und darin Ihre Erfahrungen und Einsichten zum Thema schriftlich darlegen. Gewünscht wurden ebenfalls ein Beitrag im Diskussionsforum, sowie die Evaluierung des jeweiligen Moduls.

Jedes Schwerpunktthemen-Modul wurde mit einem eigenen Diskussionsforum ausgestattet. Diskussionsthemen wurden entweder von den MentorInnen angeleitet oder entstanden spontan im jeweiligen Anlassfall.

2.4. TeilnehmerInnen

Die TeilnehmerInnen des Seminars wurden mittels brieflicher Ausschreibung und Ausschreibung per E-Mail akquiriert.

Die TeilnehmerInnengruppe setzte sich aus TrainerInnen der Erwachsenenbildung, pädagogischem Personal allgemein, VertreterInnen von Behindertenorganisationen sowie UnternehmensberaterInnen und VertreterInnen sozialer Einrichtungen zusammen. Nahezu alle TeilnehmerInnen waren in vollem Ausmaß berufstätig.

Einige TeilnehmerInnen haben sich nur für einzelne Module angemeldet.

Von den TeilnehmerInnen waren 75 % Frauen, 25 % Männer.

Das durchschnittliche Alter betrug 41 Jahre.

2.5. Durchführung/Zeitplan

Das Seminar in Österreich startete am 25.05.2010, Dauer der Durchführung 5 Wochen.

Die Einteilung der Themen-Module erfolgte folgendermaßen:

Modulübersicht	Termine
1. Aversive Diskriminierung	25.05.2010–28.05.2010
2. Aversive Behindertenfeindlichkeit	31.05.2010–04.06.2010
3. Aversiver Sexismus	07.06.2010–11.06.2010
4. Aversive Homophobie	14.06.2010–18.06.2010
5. Intersektionalität	21.06.2010–25.06.2010

Da sich zum Zeitpunkt der 5. und letzten Woche viele TeilnehmerInnen im Zeitrückstand mit ihren Lerntagebüchern und Evaluierungen befanden, wurde die Zugänglichkeit des Seminars bis 09.07.2010 verlängert, um allen TeilnehmerInnen (viele waren berufstätig) die Möglichkeit zu geben, Versäumtes noch nachzuholen. Der Fokus des Seminars lag auch nicht auf einer „Leistungserbringung“ sondern auf einer Sensibilisierung zum Thema „Aversive Diskriminierung“. Auch das Mentoring wurde bis 09.07.2010 ausgedehnt.

Die durchschnittliche Arbeitszeit pro Woche wurde mit 16 UE kalkuliert, die Auswertung der tatsächlich benötigten Zeitdauer für das Seminar findet sich unter „Evaluierungen“.

2.6. Mentoring

Die TeilnehmerInnen wurden während der gesamten Semindauer von bfi-Mentorinnen betreut, die den ständigen Kontakt zu den TeilnehmerInnen hielten und Diskussionsthemen anleiteten sowie Erinnerungen für noch nicht erledigte Aufgaben aussandten. Darüber hinaus gab es für jedes Themenmodul noch ein Mentoring/Supervising durch die Partnerorganisationen (ExpertInnen je Thema)

Der personelle Mentoring -Aufwand betrug in Österreich 6 Stunden je Seminarwoche.

Aus der Erfahrung der MentorInnen zeigt sich folgendes Bild:

„Das Seminar erfreute sich großen Interesses. Letztendlich erhielten wir jedoch im Verhältnis zu den angemeldeten Teilnehmern relativ wenige Lerntagebücher übermittelt. Einige der TeilnehmerInnen erklärten uns, dass der Zeitaufwand zu hoch sei für das Lesen der Texte, für das Erstellen von Lerntagebüchern, der Teilnahme an Diskussionsforen und für das Ausfüllen der Feedbackbögen, speziell als berufstätige/r Teilnehmer/In.

Ein weiterer Punkt, der im Feedback an die MentorInnen angesprochen wurde, betraf die Texte. Einige der TeilnehmerInnen fanden, dass die Texte sehr anspruchsvoll seien und daher schwierig zu lesen. Auch wir MentorInnen haben den Eindruck, dass einige Texte zu schwierig waren für TeilnehmerInnen, die sich zuvor noch nicht mit der Thematik beschäftigt hatten und es nicht gewohnt sind, mit wissenschaftlichen Texten zu arbeiten.

In unserer Tätigkeit als MentorInnen waren wir uns des öfteren nicht sicher, in welchem Ausmaß wir Diskussionen in Gang setzen sollten. Wir versuchten, wie zuvor mit der Projektleitung vereinbart, nur wenig in Gruppendiskussionen einzugreifen. Der Fokus im Mentoring bestand eher im Begleiten, Feedback geben als darin, Diskussionen zu leiten.

Wir versuchten die TeilnehmerInnen anzuregen, ihre persönliche Sicht und Ihre Erfahrungen mit anderen im Forum zu teilen. Leider wurde diese Anregung wenig umgesetzt.

Darüber hinaus würde aus unserer Sicht ein Treffen von TeilnehmerInnen, Projektleitung und MentorInnen zu Beginn des Seminars sinnvoll sein, um sich gegenseitig kennenzulernen und dadurch auch mehr Bindung zwischen TeilnehmerInnen und MentorInnen zu schaffen und die Dropout-Quote zu senken.

Sinnvoll aus unserer Sicht wäre auch eine einführende, gemeinsame Einschulung in das E-learning Handling vor Beginn des Seminars, in unserem Fall mit der Lernplattform moodle. Möglicherweise ergaben Unsicherheiten im E-learning Handling bestimmte Kommunikationsbarrieren in den Foren.

Abschließend können wir sagen, dass die große Anzahl an TeilnehmerInnen zu Beginn großes Interesse am Thema zeigt. Wenn die Texte einfacher gewesen wären und mehr Zeit zur Verfügung gestanden hätte für jedes Modul, wäre die Teilnahme sicher beständiger geblieben.

Hätten allerdings alle zu Beginn angemeldeten TeilnehmerInnen wie vorgesehen, Ihre Lerntagebücher übermittelt, dann wäre auch der Mentoring-Aufwand weitaus höher gewesen und mit 6 Wochenstunden nicht durchführbar gewesen.“

3. Durchführung des ADAT E-learning Seminars

Module 1–5, Juni 2010

3.1. Einführende allgemeine Information an die TeilnehmerInnen im ADAT E-learning Seminar

Die durchschnittliche Stundenanzahl, die Sie benötigen, um alle Aufgaben zu bewältigen, beträgt ca. 16 Stunden pro Woche.

Wenn sich während des Kurses ein technisches Problem ergeben sollte, wird den Teilnehmerinnen und Teilnehmern ein EDV-Tutor zur Verfügung stehen. Im Laufe des Seminars werden verschiedene Mentorinnen und Mentoren (für jedes Modul gibt es eine eigene inhaltliche Mentorin bzw. einen eigenen Mentor, die jeweils von den Partnerorganisationen Italien und Deutschland zur Verfügung gestellt werden) sowie auch bfi-TutorInnen, die die Teilnehmerinnen und Teilnehmer beim Lernen unterstützen und anleiten.

Nach Beendigung des Seminars wird dieses mit Hilfe von strukturierten Gesprächen, Feedback und Fragebögen evaluiert werden.

Im Rahmen jedes Moduls werden die Teilnehmerinnen und Teilnehmer die vorgegebenen Texte lesen, Kurzfilme und Cartoons ansehen, Zeitungsausschnitte und Broschüren lesen und/oder Webseiten besuchen, an Gruppendiskussionen teilnehmen sowie ein persönliches Resümee (Lerntagebuch) schreiben, das nicht an die anderen Teilnehmerinnen und Teilnehmer weitergegeben wird.

Resümee/Lerntagebuch

Jede Woche, am Ende jedes Moduls, werden die Teilnehmerinnen und Teilnehmer ein Resümee schreiben müssen, d. h. einen persönlichen Text, in dem sie ihre Gedanken zum behandelten Thema zu Papier bringen. In diesem Resümee soll daher insbesondere das eigene Wissen zum Thema dargelegt werden, der Schwerpunkt soll jedoch auf die Entwicklung des eigenen Denkens gelegt werden, d. h. man muss aus seinem eigenen Blickwinkel – aus dem beruflichen, aber unter Umständen auch aus dem persönlichen – über die Kursinhalte nachdenken. Wir empfehlen Ihnen, kritisch zu sein, Kommentare abzugeben, die eigenen Erfahrungen und Erkenntnisse zu überdenken und darzulegen. Natürlich kann die Länge der Resümees variieren. Jeder Mensch hat seinen eigenen Schreibstil: Dem einen gelingt es, mehrere Themen in einem kurzen Text zu behandeln; ein anderer

Thema des 1. Moduls

Der Artikel 12 des BESCHLUSSES Nr. 1720/2006/EC des Europäischen Parlaments und des Europarates vom 15.11.2006, durch den ein Aktionsprogramm für lebenslanges Lernen festgelegt wurde, legt es den Mitgliedsländern nahe, insbesondere auf diesem Gebiet ihren Pflichten nachzukommen, um sicher zu stellen, dass dieses Programm umfassend dazu beiträgt, die drei horizontalen Politiken der Gemeinschaft zu fördern. ADAT beschäftigt sich vor allem mit der Förderung der Gleichberechtigung von Mann und Frau und leistet einen Beitrag im Kampf gegen jegliche Form von Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Behinderung(en) oder sexueller Orientierung.

Die Nichtregierungsorganisation CERPA, ein Partner des ADAT-Projektes, hat in den vergangenen Jahren an Studien zu Themen teilgenommen, die sich mit Menschen mit Behinderung beschäftigen. So wurden im Rahmen eines Projektes des Büros für Gender-Gleichberechtigung der Provinz Bologna in Zusammenarbeit mit dem Italienischen Verein für Muskeldystrophie (UJLDM) 40 Frauen mit Behinderung über ihre Arbeits- und Lebensgeschichte interviewt. Eines der Ergebnisse war, dass die Tatsache, Frau UND behindert zu sein, andere Arten von Diskriminierung schuf als jene, denen man ausgesetzt ist, wenn man „nur“ behindert oder „nur“ eine Frau ist. Das war der Ausgangspunkt für eine Analyse der unbewussten Diskriminierung (die manchmal auch mit dem aus dem Amerikanischen stammenden Begriff AVERSIV bezeichnet wird) und der Intersektionalität.

Dank dieser Erfahrungen wurde sich CERPA der Schwierigkeiten bewusst, die bestehen, wenn man unbewusste Diskriminierung gegenüber Gruppen feststellen möchte, die sich von denen unterscheiden, auf die sich CERPA normalerweise konzentriert, nämlich Menschen mit Körper- und Sinnesbehinderungen. CERPA hat daraufhin einige Partner gefunden, mit denen es möglich ist, die Erfahrungen mit anderen Arten von unbewusster Diskriminierung und ihrer Intersektionalität auszutauschen und darüber zu diskutieren. Es wurde auch ein Trainingsprogramm entwickelt, das darauf abzielt, bei Unterrichtenden in der Erwachsenenbildung ein Bewusstsein für diese Thematik zu schaffen: das ADAT-Projekt.

Während Diskriminierung sich früher in offensichtlichem Hass und in der Diskriminierung gegenüber Menschen mit Behinderung, Frauen und Menschen mit unterschiedlicher sexueller Orientierung manifestierte, sind die Formen der unbewussten Diskriminierung viel komplexer und ambivalenter. Auf der einen Seite haben die Diskriminierenden die besten Absichten, bemühen sich typischerweise, gerade nicht zu diskriminieren, unterstützen politische Maßnahmen zur Förderung der Gleichberechtigung, setzen sich für die Opfer der Ungleichbehandlungen in der Vergangenheit ein, identifizieren sich mit den Ideen der liberalen Politik, vertreten starke Werte der Gleichberechtigung und halten sich selbst für vorurteilsfrei. Auf der anderen Seite hegen diese Menschen unumgänglich

negative Gefühle und Einstellungen gegenüber Menschen mit Behinderung, gegenüber Frauen, Menschen mit anderer ethnischer Herkunft oder Nationalität etc. Die negativen Empfindungen der unbewussten Rassisten, Sexisten, Heterosexisten und behindertenfeindlichen Menschen zeichnen sich dadurch aus, dass sich diese in Gegenwart von bestimmten Menschen unwohl bzw. unsicher fühlen oder sogar Angst haben (Diese Angst könnte von unseren biologischen Ängsten vor jenen, die wir als „fremd“ wahrnehmen, herrühren).

Außerdem erkennen die Betroffenen dieses negative Verhalten oft selbst nicht oder sie distanzieren sich davon, zumal es in Widerspruch steht zu ihrem Wertesystem und ihrer Vorstellung von Gleichberechtigung.

Da diejenigen, die unbewusst diskriminieren, sich darum bemühen, das eigene Verständnis von Gleichberechtigung aufrecht zu erhalten, diskriminieren sie typischerweise nicht bewusst oder unabsichtlich. Deshalb könnte das negative Gefühl, das ihrem Verhalten zugrunde liegt, ihr Handeln subtil, unbewusst und unabsichtlich beeinflussen. (Das Konzept des aversiven Rassismus wurde 1986 von S. L. Gaertner und J. F. Dovidio untersucht. In den darauffolgenden Jahren wurden zahlreiche Studien zu den Themen unbewusste Behindertenfeindlichkeit, unbewusster Sexismus und Heterosexismus etc. durchgeführt.)

Texte

Die aversive Diskriminierung ist international gesehen ein recht neues Thema. Deshalb steht nur ein geringer Teil des Materials zu dieser Thematik auf Italienisch und Deutsch zur Verfügung. Wir haben viele Texte aus dem Englischen übersetzt.

Die Texte, die Sie in dieser Woche lesen, werden Ihnen dabei helfen, sich im Thema zurecht zu finden und es in den Kontext des Kurses richtig einzuordnen.

Sie können die folgenden Texte in beliebiger Reihenfolge, entweder ganz oder auch nur teilweise, lesen. Es ist jedoch ratsam, beide Texte vollständig zu lesen. Sie können sich zuerst mit den Themen beschäftigen, die Sie am meisten interessieren oder Ihre Neugierde wecken; aber eine vollständige Lektüre beider Dokumente wird Sie darin unterstützen, die grundlegenden Konzepte zu verstehen, die Ihnen – so hoffe ich – auch in den anderen Modulen von Nutzen sein werden.

Sie benötigen ca. 3 Stunden, um jeden Text vollständig zu lesen.

1) Old-fashioned and contemporary forms of Prejudice

Whitley, B.E. & Kite, M.E. (2006). The psychology of prejudice and discrimination. Thompson Wadsworth Press: Belmont, CA. ISBN: 0-534-64271-3 (Dieses Buch wird zur Erleichterung der Lektüre in Originalversion und Übersetzung zur Verfügung gestellt. Sie werden bemerken, dass in der Übersetzung die Abbildungen nicht übernommen wurden. Übersetzt wurden nur die Passagen, die diese kommentieren, und die Worte, die in den Abbildungen stehen: Um diese zu verstehen, müssen Sie daher die Abbildung im englischen Original ansehen und die Übersetzung dazu lesen.)

2) Frauen, Behinderung und Arbeit. Unterschiedliche Sichtweisen

Eine Studie, die vom Gleichbehandlungsbeauftragten der Provinz Bologna und dem Verein UILDAM in Auftrag gegeben wurde. Oktober 2007. Hier finden Sie eine von der Autorin veränderte Version, die den Teilnehmerinnen und Teilnehmern am Workshop „Aversive Discrimination“, der am 5. November 2009 im Rahmen des multilateralen Projekts ADAT (Aversive Discrimination Awareness Training) in Genua statt fand, ausgehändigt wurde.

Video

Ich empfehle Ihnen, sich die folgenden Videos anzusehen. Sie können sich die Reihenfolge, in der Sie diese ansehen, frei aussuchen. In einigen Fällen war eine Übersetzung notwendig; wenn ein Video schriftliche Texte oder Dialoge enthält, finden Sie die Übersetzung direkt im Dokument. Ich rate Ihnen aber, sich die Videos zuerst ohne Übersetzung anzusehen und erst danach die Übersetzung. Klicken Sie auf die jeweiligen Links, um die Videos anzusehen!

A place for everyone (Ein Platz für alle)

<http://www.youtube.com/watch?v=o79gbf-M-j0&NR=1>

Soziales Europa: Bekämpfung der „eutube“-Diskriminierung

‘Wissen Sie, was das soziale Europa für Sie tun kann?’ Die Europäische Kommission hat eine Kampagne ins Leben gerufen, um den Nutzen ihrer Politik in den Bereichen Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit stärker ins öffentliche Bewusstsein zu rücken. Eine Reihe kurzer Zeichentrickfilme ist sechs Bereichen gewidmet, in denen die EU Maßnahmen ergreift, um Menschen zu unterstützen. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?c...>

Weitere Informationen zur Kampagne 'Soziales Europa' finden Sie unter:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=316>

(Das Video ist auch ohne Übersetzung zu verstehen.)

Diversity Video (Video über Diversität)

<http://www.youtube.com/watch?v=SJyCGItS95k>

Canadian Center for Diversity

Übersetzung: Ich bin eine Frau, wenn ich Ungleichbehandlung erfahre. Ich bin Moslem, wenn ich mich gegen Diskriminierung ausspreche. Ich bin Jude, wenn ich etwas über den Holocaust lerne. Ich bin ein Mensch mit besonderen Bedürfnissen, wenn ich bemerke, wie viele Barrieren unsere Welt birgt. Ich bin Immigrant, wenn ich versuche, irgendwo dazu zu gehören. Versetzt Euch in die Lage der Anderen! Ich helfe, wenn ich ins Morgen investiere.

Sieh die Dinge anders! Eine Kampagne für Diversität

Laughing Matters – Think About It – Diversity Training Clip

(Witze können verletzen – Denk darüber nach – Trainingsvideo über Diversität)

http://www.youtube.com/watch?v=c-URR2Bvx_0&feature=related

Ein interessantes Video über den Gebrauch diskriminierender Sprache...

Übersetzung: Am Arbeitsplatz können manche Situationen sehr peinlich, wenn nicht sogar wirklich beleidigend werden oder gegen das Gesetz verstoßen.

Sekretärin: Einen Augenblick, Carlos! Ich frage Andy, wie die Lage steht. Hi, Andy! Carlos ist am Apparat. Die Lieferung, die sie erwarteten, ist noch nicht angekommen und sie können nichts tun, bevor sie nicht eintrifft.

Andy: Wo ist das Problem? Er kann doch seine Burritos essen oder eine Siesta machen, während er wartet!

Das, was in einer Situation zum Lachen bringt, kann in einer anderen verletzend sein. Leider gehen einige der beliebtesten Witze auf Kosten einer bestimmten Gruppe von Menschen. Wir alle haben solche Witze gehört und wahrscheinlich auch schon mehr als einmal weitererzählt. Das Problem dabei ist, dass es nicht sehr lustig ist, die Zielscheibe des Witzes zu sein. Ein Witz kann schwerwiegende Folgen haben, insbesondere am Arbeitsplatz.

Anti Discrimination Advert (Kampagne gegen Diskriminierung)

<http://www.youtube.com/watch?v=7wr3ujTt89A&NR=1>

Übersetzung: Es spielt keine Rolle, wie wir aussehen, wie wir sprechen, welche Farbe unsere Haut hat. Es spielt keine Rolle, wer wir sind. Denn im Grunde sind wir im Inneren alle gleich. Wir alle lachen. Wir alle weinen. Wir alle empfinden Freude. Wir alle empfinden Schmerz. Es ist an der Zeit, in uns zu gehen. Es ist an der Zeit, der Diskriminierung Einhalt zu gebieten.

Modul 1 – Textauszug aus:

„Old fashioned and contemporary forms of prejudice“

Dovidio & Gaertner

Alte und heutige Formen von Voreingenommenheit

Es beginnt im Jahr 1954 und alle sagen „Nigger, Nigger, Nigger.“ Im Jahr 1968 darf man nicht mehr „Nigger“ sagen – das verletzt. Es geht nach hinten los. Also sagen alle Sachen wie erzwungene Busbeförderung (forced busing), die Rechte der Staaten und so ein Zeug. [Bis 1981] wird man so abstrakt, [dass] man über Steuerkürzungen und all diese ... absolut wirtschaftlichen Dinge spricht, und ein Nebenprodukt davon ist, dass die Schwarzen schlimmer verletzt werden als die Weißen. Und unterbewusst ist das vielleicht ein Teil davon. ... Offensichtlich ist es viel abstrakter, herumzusitzen und zu sagen „Wir wollen das kürzen“, als die Bus-Sache – und verdammt viel abstrakter als „Nigger, Nigger.“ [Betonung im Original]

Ein anonymes Mitglied im Stab des Weißen Hauses von Ronald Reagan spricht in einem Interview mit dem Journalisten Alexander Lamis über die Rassenpolitik, 1984 (S. 26n)

Wenn Sie weiße Amerikaner heute danach fragten, ob Vorurteile jetzt ihrer Meinung nach weniger ein Problem sind als in der Vergangenheit, würden die meisten wahrscheinlich zustimmen. In einer Gallup-Umfrage im Jahr 2001 sagten beispielsweise 64 Prozent der weißen Befragten, dass sie entweder sehr zufrieden oder etwas zufrieden damit waren, wie Schwarze in der Gesellschaft behandelt werden; 64 Prozent gaben dieselbe Antwort, als sie nach Hispanics gefragt wurden (Gallup, 2002). Andere Forschungsergebnisse scheinen diese Wahrnehmung, dass es weniger Voreingenommenheit gibt, zu bestätigen. So verglichen etwa Patricia Devine und Andrew Elliot (1995)

die Ergebnisse verschiedener Studien zu den Klischeevorstellungen weißer College-Studierender in Bezug auf Amerikanerinnen und Amerikaner afrikanischer Herkunft, die zwischen 1933 und 1995 durchgeführt wurden. Wie in Abbildung 5.1 dargestellt, nahm die Negativität der Klischees im Laufe der Zeit ab und änderte sich von sehr negativ zu etwas positiv (siehe auch Madon et al., 2001). Im Laufe der Zeit wurde eine ähnliche Veränderung bei Umfragen in der Gesamtbevölkerung festgestellt; so unterstützten im Jahr 1942 beispielsweise 68 Prozent der Weißen nach Rassen getrennte Schulen, verglichen mit vier Prozent im Jahr 1995 (Schuman, Steeh, Bobo & Krysan, 1997). Jean Twenge (1997) stellte fest, dass Annahmen über die gesellschaftliche Rolle der Frauen zwischen 1970 und 1995 weniger klischeebehaftet wurden, und Alan Yang (1997) stellte fest, dass Einstellungen gegenüber homosexuellen Frauen und Männern zwischen 1973 und 1996 weniger negativ wurden. Aber wird Amerika tatsächlich weniger vorurteilsbehaftet? Oder, wie das Zitat zu Beginn dieses Kapitels meint, gab es weniger Veränderung, als es der Fall zu sein scheint, und wurde die Voreingenommenheit in den letzten Jahren indirekter und subtiler, verglichen mit den offenen und offensichtlichen Vorurteilen aus der Vergangenheit? Dieses Kapitel beschäftigt sich mit dieser Frage. Zunächst betrachten wir kurz einige Beweise dafür, dass Vorurteile trotz ihres scheinbaren Rückgangs nach wie vor existieren. Dann untersuchen wir einige Theorien, die entwickelt wurden, um diese zeitgenössische Art von Vorurteilen zu erklären. Schließlich werden wir überlegen, ob Vorurteile die Form positiver Annahmen annehmen können; das heißt, ob positive Klischees – genauso wie negative Klischees – eine voreingenommene Geisteshaltung widerspiegeln können. Bevor wir jedoch damit beginnen, würden wir gerne drei Punkte klarstellen. Erstens gilt es anzumerken, dass die meisten Theorien zur heutigen Voreingenommenheit, die wir hier besprechen, speziell dafür entwickelt wurden, die Voreingenommenheit von Weißen gegenüber Schwarzen zu erklären. Obwohl einige Theorien über die rassistisch bzw. ethnisch bedingte Voreingenommenheit hinaus ausgedehnt wurden, betrachtet, soweit wir in Erfahrung bringen konnten, keine die Voreingenommenheit von Mitgliedern von Minderheitengruppen. Der zweite Punkt hängt mit diesem ersten Punkt zusammen. Hin und wieder verwenden wir in diesem Kapitel das Wort Menschen und beziehen uns dann auf weiße Menschen. Dies mag den Anschein erwecken, dass dieses Kapitel für weiße Menschen über weiße Menschen geschrieben wurde. Das ist nicht unsere Absicht. Die gelegentliche austauschbare Verwendung der Worte Weiße und Menschen in diesem Kapitel reflektiert den Fokus der Theorien und den Wunsch, andernfalls eigenartig formulierte Sätze zu vermeiden.....

Forum

In der ersten Woche werden Sie an Gruppendiskussionen im Forum teilnehmen. Die Möglichkeit, das Forum zu besuchen, steht Ihnen bis zum Ende des Seminars offen, aber ich bitte Sie, gleich nach dem Lesen der Texte und dem Anschauen der Videos des 1. Moduls mit Ihren Kolleginnen und

Kollegen in Kontakt zu treten. Versuchen Sie, bis zum Ende der Woche mindestens zwei Kommentare abzugeben.

Text für das Forum

Erfahrungen:

- Welche Erfahrungen mit unbewusster Diskriminierung sind mir beim Lesen des Materials des 1. Moduls eingefallen?
- Hatten Sie den Eindruck, dass sich die „angegriffene“ Person in diesen Episoden der Geschehnisse bewusst war?
- Welche Reaktionen wurden bei Ihnen ausgelöst?

3.3. MODUL 2 – Aversive Behindertenfeindlichkeit



Einführung

Willkommen im 2. Modul, das sich mit „Aversive Disablism“ befassen wird. Ich werde in der kommenden Woche Ihre Mentorin / Ihr Mentor sein und freue mich darauf, Sie in den Diskussionen im Forum kennenlernen zu dürfen. Wenn Sie wissen möchten, wer ich bin und was ich beruflich mache, klicken Sie im entsprechenden Abschnitt auf mein Profil.

Thema des 2. Moduls

Wir diskriminieren. Wir alle diskriminieren. Es hat gar keinen Sinn, es zu leugnen. Insbesondere Menschen mit Behinderung, deren Körper, Stimme oder Geist Zeichen von „Anderssein“ tragen. Woher rührt dieses Stigma? Im Falle „unsichtbarer“ chronischer Krankheiten kommt es anscheinend aus verschiedenen Gründen zu Stigmatisierungen. Zu diesen Gründen zählen in erster Linie eine geringe Kenntnis der Thematik und moralische Vorurteile. Es findet auf jeden Fall eine Vereinfachung statt (Das Stigma verringert die Komplexität.) oder in einigen Fällen wird das Stigma funktional gebraucht (Ich betone Deine Schwäche, um meine Bedeutung als Expertin bzw. Experte hervorzuheben, die bzw. der Dich beschützt/unterstützt/Dir mit Ratschlägen zur Seite steht.). Es genügt, an die Vereine zu denken, die sich für Menschen mit Behinderung einsetzen und dabei ständig unterstreichen, dass diese Menschen Expertinnen und Experten **BENÖTIGEN**; oder an die Entwicklerinnen und Entwickler von Tests, welche die Fähigkeiten des Anderen „bewerten“; oder an all jene, Menschen mit und ohne Behinderung, die starke Vorurteile hegen gegenüber jedem, der zu sehr von der so erstrebten (und doch so relativen) „Norm“ abweicht. Es ist tatsächlich schwierig, Behinderung zu definieren, ohne die damit verbundenen sozialen Faktoren zu berücksichtigen. Die Schulmedizin betont mit ihrem theoretischen und anachronistischen Ansatz bei der Beobachtung dieses Phänomens nach wie vor die physiologischen und biologischen Faktoren und definiert Behinderung als ein gesundheitliches, depersonalisiertes Problem, das eine Diagnose und eine Behandlung erfordert: Der Mensch wird somit auf der Grundlage seiner Behinderung beurteilt, während die soziologischen und psychologischen Aspekte völlig unberücksichtigt bleiben. Vor allem wird Aphasie zumeist gemäß der Begrifflichkeit des medizinischen Denkens nur in ihrer klinischen Dimension wahrgenommen, nämlich als eine durch eine Verletzung des Gehirns hervorgerufene Störung, die die Fähigkeit der/des Betroffenen, sich sprachlich zu verständigen, einschränkt. Dies ist eines der Symptome, die nach einem Schlaganfall die stärkste Einschränkung mit sich bringen und ein Hindernis in der unabhängigen Bewältigung des täglichen Lebens darstellen. In diesem Sinne entwickelt sich – so Robert Mackay – die Vorstellung von Aphasie aus einer medizinischen Ideologie heraus, die auf der Theorie der „persönlichen Tragödie“ basiert. Dies bedeutet, Aphasie wird als ein Problem angesehen, welches der bzw. dem Betroffenen inhärent ist und von Expertinnen und Experten der Psycholinguistik beherrscht wird, die für sich allein den Anspruch erheben, die effizientesten Maßnahmen und Vorgehensweisen empfehlen zu können. Laut Schulmedizin „mangelt“ es der unter Aphasie leidenden Person an etwas. Wie Charles Goodwin in einem Interview im Internet erklärt, trägt dies alles zu einer immer stärker werdenden Stigmatisierung der Aphasie bei, sowie dazu, dass viele betroffene Menschen letztendlich für den Rest ihres Lebens isoliert leben und von der Gesellschaft ausgeschlossen sind. In den USA und in Westeuropa ist der Fokus zu stark auf den einzelnen Menschen gerichtet, als ob dieser das „Zentrum“ des ganzen kognitiven Lebens sei. Es

wäre aber im Gegensatz dazu bedeutsam, sich darauf zu konzentrieren, dass Handlungen und Sprache nicht so sehr aus der Psychologie eines isolierten Menschen hervorgehen, sondern vielmehr aus der Art und Weise, in der die Menschen gemeinsame Werte schaffen (sie bilden gemeinsam die Realität) und durch den Gebrauch von systematischen Interaktionspraktiken aufeinander abgestimmte Handlungen setzen. Wenn man auf die tatsächlich vorhandenen Fähigkeiten von Aphasikerinnen und Aphasikern abstellen würde sowie auf die Möglichkeiten, wie diese durch soziale Beziehungen umgesetzt werden könnten, wäre es möglich, zu einem Abbau des Stigmas und zu einer Verringerung der Isolation beizutragen, der diese Menschen oft ausgesetzt sind. Ich bin der Ansicht, dass sich insbesondere der Bildungsbereich in konstruktiver Hinsicht zur Umsetzung dieser Perspektive eignet. Denn wenn es stimmt, dass Behinderung ein soziales Konstrukt ist, dann kann sie gerade deshalb Gegenstand einer bewussten „sozialen Veränderung“ werden. Ein verantwortungsvoller Umgang mit diesem Problem erfordert jedoch, dass sich die gesamte Gesellschaft ihrer Verantwortung bewusst wird und die notwendigen Veränderungen vornimmt, um die Chancen von Menschen mit Behinderung zu erhöhen, an den verschiedensten Bereichen des täglichen Lebens teilzunehmen – einschließlich des Bildungsbereichs. Diese Vision, die auch eine ideologische Konnotation aufweist, bringt somit auch die Thematik des sozialen Wandels mit sich. Und dieser steht in politischer Hinsicht in unmittelbarem Zusammenhang mit den Menschenrechten. So zeigt sich ganz deutlich der politische Charakter des Konzepts Behinderung.

Texte

Es sind drei Texte zu lesen:

- **Medicine and the Aesthetic Invalidation of Disabled People** (Medizin und ästhetische Entwertung von Menschen mit Behinderung) von Bill Hughes
- **Tell Them Who I Was': the social construction of aphasia** (Sag ihnen, wer ich war: die soziale Konstruktion von Aphasie) von Robert Mackay
- **Aversive disablism: subtle prejudice toward disabled** (Aversive Behindertenfeindlichkeit: ein subtiles Vorurteil gegenüber Menschen mit Behinderung) von Mark Deal

Ich rate Ihnen folgendes:

Lesen Sie vor allem die ersten drei Absätze des ersten Artikels, denn so bekommen Sie einen ersten Eindruck vom Kontext, in dem wir alle unsere diskriminierenden Einstellungen und Verhaltensweisen entwickeln. Wir sind nämlich fest verhaftet in einer Kultur, die die Vormachtstellung der Medizin aufrecht erhält und in der ein Mensch mit Behinderung, aber auch wir alle, potentielle Opfer einer

ästhetischen „Entwertung“ sind. Diese Thematik ist sehr interessant, ich empfehle Ihnen den Artikel aufs Wärmste.

Der zweite Artikel ist etwas schwierig zu lesen, aber er ist interessant, weil er von einem Soziologen aus Kanada verfasst wurde, der einen Schlaganfall erlitt und am eigenen Leibe den Prozess der „Entwertung“ erfuhr – und zwar aufgrund einer „Unfähigkeit“, die ihm vom medizinischen Modell attestiert wurde. Konzentrieren Sie sich auf die ersten beiden Absätze, die erklären, was man unter dem Modell der „persönlichen Tragödie“ versteht, und wie unsere Überzeugung von der Unfähigkeit des Anderen so oft – oft bereits bloß durch die Art und Weise, wie wir über sie sprechen – einen Prozess der Entwertung des Anderen „auslöst“, gegen den die betroffene Person sehr wenig unternehmen kann. Es handelt sich dabei gleichsam um eine „Self-fulfilling prophecy“.

Der dritte Artikel liefert eine hervorragende und umfassende Erklärung des Begriffs „disablism“ (unbewusste Diskriminierung aufgrund einer Behinderung). Speichern Sie den Artikel und lesen Sie ihn später in Ruhe durch.

Das Resümee am Ende der Woche soll das Ergebnis Ihrer persönlichen Überlegungen zu diesem so heiklen Thema sein, das uns alle potenziell als „Unterdrücker“ und als „Unterdrückte“ betrifft – je nach dem Zeitpunkt in unserem Leben und der Rolle, die wir in einer bestimmten Situation spielen.

Cartoons & Internet

Ich habe ein kurzes Video mit einigen Cartoons von Andre Jordan auf die Seite gestellt. Diese sind sehr unterhaltsam, aber auch zynisch und handeln vom „Disablist“ (einer Person, die diskriminiert). Wenn Sie das file mov nicht ansehen können, finden Sie die Cartoons auch auf der Seite „Ouch“ der BBC: http://www.bbc.co.uk/ouch/play/the_disablist/andre_jordan_the_disablist_16.shtml. Dies ist eine weitere Seite, die ich Ihnen sehr empfehle, falls Sie ein wenig Englisch können. Ich habe die Sprechblasen nicht übersetzt, aber ich denke, dass sie ohne größere Schwierigkeiten zu verstehen sind. Ich stehe Ihnen auf jeden Fall jederzeit zur Verfügung, falls es etwas zu (er)klären gibt.

Liste verwendeter Videos, Filme:

- Video zu Blindensoftware Thunder, bfi Stmk.
- Cartoons auf der Seite Ouch der BBC

Links zu Büchern, Artikeln in Zeitschriften, Bilder, Buchempfehlungen:

- „Frag mich, was ich sehe“ (Artikel in EMMA)

Textauszug aus:

Aversive disablism: subtle prejudice toward disabled (Aversive Behindertenfeindlichkeit: Subtile Vorurteile gegen Menschen mit Behinderung)

Mark Deal, Enham Alamein, Hampshire, Großbritannien

Die offensichtlichen Formen von Vorurteilen gegen Menschen mit Behinderung scheinen im Vereinigten Königreich immer mehr zu verschwinden. Zurück bleiben jedoch subtile Formen von Vorurteilen und diese können die Verwirklichung der Vision davon, dass Menschen mit Behinderung „respektiert werden und als gleichberechtigte Mitglieder der Gesellschaft gelten“, massiv behindern. Damit die subtilen Formen von Vorurteilen besser kategorisiert werden können, wird der Begriff aversive Behindertenfeindlichkeit eingeführt, der sich von der Theorie des aversiven Rassismus ableitet und auf der Behindertenfeindlichkeitsdefinition von Miller, Parker und Gillinson aufbaut: „Diskriminierendes, gewaltsames oder beleidigendes Verhalten aus der Annahme heraus, dass Menschen mit Behinderung gegenüber anderen minderwertig sind.“ Aversive Behindertenfeinde begreifen, dass Behindertenfeindlichkeit schlecht ist, erkennen aber nicht, dass sie selbst Vorurteile haben. Auch ist die aversive Behindertenfeindlichkeit, ähnlich wie der aversive Rassismus, oft unbeabsichtigt.

Einleitung

Im Jahr 2005 stellte die Regierung des Vereinigten Königreichs ihre Vision für Menschen mit Behinderung in Großbritannien vor und meinte darin:

Bis zum Jahr 2025 sollten Menschen mit Behinderung ... alle Möglichkeiten und Wahlmöglichkeiten haben, ihre Lebensqualität zu verbessern, und sie werden als gleichberechtigte Mitglieder der Gesellschaft respektiert werden und in diese inkludiert sein. (Strategie des Premierministers, 2005, S. 44)

Als behinderte Person empfinde ich eine solche Vision als ermutigend; die Lücke zwischen Absicht und Realität kann jedoch groß sein. Ich bin seit meiner Geburt behindert, brauche seit über 20 Jahren einen Rollstuhl und habe festgestellt, dass der Zugang zu öffentlichen Gebäuden erleichtert wurde,

die Dienstleistungen der Eisenbahnen sich verbessert haben, es bessere gesetzliche Absicherungen gibt (Behindertengleichstellungsgesetze 1995 und 2005) und so weiter. Aber schon Martin Luther King sagte: „Juristische Urteile verändern vielleicht nicht das Herz, aber sie können die Herzlosen zügeln.“ (Zitiert in Law Society, 1992.) In anderen Worten bedeutet das, dass das Verhalten gegenüber Menschen, die diskriminiert werden, zwar verändert werden kann, die Einstellung gegenüber solchen Menschen unter Umständen jedoch mit Vorurteilen behaftet bleibt.

Nicht alle Arten von Vorurteilen und diskriminierendem Verhalten sind jedoch offensichtlich und somit einfach zu identifizieren. Es gibt auch subtile Formen von Vorurteilen.

**Enham, Enham Alamein, Andover, Hants SP11 6HH, Großbritannien.*

E-Mail: mark-deal@enham.org.uk

Daher dürfen sich Versuche, Vorurteile gegenüber Menschen mit Behinderung in Angriff zu nehmen, nicht nur auf offen diskriminierendes Verhalten konzentrieren, sondern müssen auch subtile Formen von Vorurteilen, die ebenso schädlich sein können, in Betracht ziehen. Um die Diskussion in Bezug auf subtile Vorurteile gegenüber Menschen mit Behinderung zu entwickeln, wird diese Arbeit einen Begriff nutzen, der sich vom modernen oder aversiven Rassismus (Gaertner & Dovidio, 2000) herleitet und den ich aversive Behindertenfeindlichkeit genannt habe. Diese Arbeit geht in ihrer theoretischen Orientierung vom amerikanischen Kontext in Bezug auf Rasse aus und entwickelt sie in Bezug auf Behinderung aus der Sicht Großbritanniens.

Vorurteile gegenüber Menschen mit Behinderung

Ajzen (1988) meinte, dass Einstellungen, seien diese positiver oder negativer Natur gegenüber einem Objekt, aus verbalen oder nonverbalen Reaktionen gegenüber dem besagten Objekt abgeleitet werden können. Diese Reaktionen können kategorisiert werden als Kognition (Meinungsäußerungen über das Objekt oder Wahrnehmungsreaktionen auf das Objekt), Affekt (Gefühlsausdrücke gegenüber dem Objekt oder physiologische Reaktionen auf das Objekt) und Konation (Ausdrücke, die Verhaltensabsichten oder offenes Verhalten in Bezug auf das Objekt wiedergeben) (Ajzen, 1989). Der Begriff Vorurteil kann auch verstanden werden als etwas, das diese drei Komponenten (Kognition, Affekt und Konation) beinhaltet, wobei Vorurteil definiert wird als „eine ungerechte negative Einstellung gegenüber einer sozialen Gruppe oder einer Person, die als Mitglied dieser Gruppe wahrgenommen wird“ (Dovidio et al., 2000, S. 137).

Auf den ersten Blick sieht es so aus, als ob sich in Großbritannien die Einstellung gegenüber Menschen mit Behinderung verbessert (Bromley & Curtice, 2003, S. 41–45; Department for Work and Pensions, 2003) und daher die Vorurteile, denen diese Menschen gegenüberstehen, abnehmen würden. Bert Massie, Vorsitzender der Disability Rights Commission, ist zwar der Ansicht, dass „Menschen mit Behinderung nach wie vor in einer Gesellschaft leben, die sie nicht wertschätzt“, meint aber:

Universitäten haben viel unternommen, um die Zahl behinderter Studierender stark zu erhöhen, und unser öffentliches Verkehrssystem wird immer besser. Gesetze wurden verabschiedet, die Menschen mit Behinderung das Recht gaben, Entscheidungen in ihrem Leben selbst zu treffen, und wichtige rechtliche Präzedenzfälle in Bezug auf Menschenrechte wurden geschaffen. (Massie, 2005, S. 17)

Zwar sind solche Aussagen herzerwärmend; es könnte jedoch sein, dass diese Veränderungen mehr mit den Verbesserungen der Systeme und Institutionen zu tun haben, die Menschen mit Behinderung diskriminieren, als mit Veränderungen in den Einstellungen der Menschen.

Die möglichen Einflüsse auf die Einstellungen gegenüber Menschen mit Behinderung können unterschiedlich sein. So ist etwa heute die Wahrscheinlichkeit größer als jemals zuvor im letzten Jahrhundert, dass nicht-behinderte Menschen im Alltag in direkten Kontakt mit einem behinderten Menschen kommen (Europäische Kommission, 2001), einschließlich dem Kontakt mit Menschen, die Rollstühle benutzen (und daher klar zu sehen sind) (Sapey et al., 2005). Und Kontakt gilt als eine der Hauptmethoden zur Einstellungsänderung gegenüber Menschen mit Behinderung (Donaldson, 1980). Ebenso kommt die allgemeine Bevölkerung in Großbritannien in indirekten Kontakt mit Menschen mit Behinderung. Einige Beispiele dafür sind die folgenden: Berichterstattung über die Paralympics im terrestrischen Fernsehen, bei der behinderte Sportlerinnen und Sportler als echte Athleten gezeigt werden; ein Mensch im Rollstuhl als Schauspieler in der mit Preisen ausgezeichneten Comedy-Serie *The Office* (Julie Fernandez, eine Frau mit Knochenschwäche, die im Rollstuhl sitzt); Professor Stephen Hawking (ein Mann, der an der Motoneuron-Krankheit leidet, im Rollstuhl sitzt und einen Sprachgenerator benutzt); David Blunkett, ein bekannter blinder Politiker.

Dieser indirekte Kontakt bietet Menschen, die keinen oder nur eingeschränkten Kontakt mit Menschen mit Behinderung haben, eine Art „sicheren“ Kontakt über die Massenmedien. Wie Zimbardo und Leippe (1991, S. 4) bestätigten, sind die Massenmedien zwar unpersönlich, können aber stark wirken. Oskamp (2000, S. 4) sah ebenfalls in positiven Darstellungen von Minderheitengruppen wichtige Einflüsse, warnte jedoch davor, dass negative Darstellungen gleich einflussreich sein können. Laut

Barnes (1992) nehmen negative Darstellungen von Menschen mit Behinderung in den Medien eher ab, obwohl sie bei Weitem noch nicht ausgemerzt sind.

Es ist jedoch möglich, dass die Menschen ein annehmbares Verhalten und eine annehmbare Ausdrucksweise gegenüber Menschen mit Behinderung erlernt haben und somit nicht nachteilige Verhaltensweisen an den Tag legen, gleichzeitig aber nachteilige Gefühle und Annahmen in sich tragen. Viele dieser subtilen Arten von Vorurteilen werden vielleicht von denen, die diese Vorurteile haben, oder von anderen nicht einmal erkannt, können aber trotzdem eine schwerwiegendere Auswirkung auf das Leben von Menschen mit Behinderung haben als offensichtlichere Arten.

Um diese Behauptung weiter zu untersuchen, schlage ich vor, zur Darstellung des Konzepts der aversiven Behindertenfeindlichkeit die Vorstellungen aus der Theorie des aversiven Rassismus zu extrapolieren.

Aversive Behindertenfeindlichkeit

Seit Kurzem findet sich eine Definition des Begriffs Disablism [Behindertenfeindlichkeit, Anm. d. Übersetzers] im Wörterbuch der englischen Sprache (siehe Thomas, C., 1999).

Behindertenfeindlichkeit wurde definiert als „diskriminierendes, gewaltsames oder beleidigendes Verhalten aus der Annahme heraus, dass Menschen mit Behinderung gegenüber anderen minderwertig sind“ (Miller et al., 2004, S. 9). Während diese Definition die offenen Formen von Vorurteilen gegenüber Menschen mit Behinderung hervorhebt, sagt sie auch aus, dass dieses Verhalten von bestimmten Annahmen über das Objekt herrührt (wobei in diesem Fall das Objekt ein Mensch mit Behinderung ist). Ich behaupte jedoch, dass ein Großteil der Vorurteile, denen sich Menschen mit Behinderung gegenübersehen, subtiler Natur sind und dass daher, indem man die Definition von Behindertenfeindlichkeit in Beziehung zur Theorie des aversiven Rassismus setzt, subtile Formen von Vorurteilen in das System von Vorurteilen miteinbezogen werden können.

In ihren Forschungen zum Rassismus in Europa haben Meertens und Pettigrew (1997) die wichtige Unterscheidung zwischen „offensichtlichen“ und „subtilen“ Vorurteilen getroffen. Sie sagten, dass

Teil der entscheidenden Unterscheidung zwischen offensichtlichen und subtilen Formen von Vorurteilen der Unterschied zwischen offenen Ausdrücken mit normbrechenden Ansichten gegen Minderheiten und versteckten Ausdrücken mit sozial akzeptablen Ansichten gegen Minderheiten ist. (Meertens & Pettigrew, 1997)

Subtile Rassisten lehnen geschmacklose Ausdrücke mit Vorurteilen ab, sehen jedoch nichtsdestotrotz Minderheitengruppen als „Menschen im Abseits“ (Meertens & Pettigrew, 1997).

Die Theorie des aversiven Rassismus „konzentriert sich auf den Konflikt zwischen den negativen Gefühlen einer Person und seinem bzw. ihrem persönlichen Selbstbild, gerecht und vorurteilslos zu sein“ (Gaertner & Dovidio, 2000, S. 4). Aversive Rassisten erkennen, dass Rassismus schlecht ist, sie erkennen jedoch nicht, dass sie selbst mit Vorurteilen behaftet sind; ebenso ist aversiver Rassismus „oft unbeabsichtigt“ (Dovidio et al., 2000, S. 137).

Daher werden aversive Rassisten vielleicht bei einer Wahl für eine politische Partei stimmen, die Werte vertritt, die Gleichberechtigung und Diversität widerspiegeln, und trotzdem für ihre Kinder eine Schule auswählen, in die hauptsächlich weiße Kinder gehen und die die ethnische Zusammensetzung der lokalen Gemeinschaft nicht widerspiegelt.

Eine solche Auffassung wird von Devine (1989) unterstützt, die bei ihren Forschungen zum Thema Rassismus meinte, „dass sowohl stark als auch schwach vorurteilsbehaftete Menschen kognitive Strukturen besitzen, die voreingenommene Reaktionen unterstützen“ (S. 193). Devine hob auch hervor, dass man nicht annehmen sollte, dass alle Menschen voreingenommen sind, indem sie sagte, dass, während stark vorurteilsbehaftete Personen wahrscheinlich Annahmen haben, die denen der kulturellen Klischees ähnlich sind, wenig vorurteilsbehaftete Personen einen Konflikt zwischen ihren egalitären Ansichten und dem Inhalt automatisch aktivierter kultureller Klischees verspüren. Ein solcher Konflikt kann für Menschen mit Behinderung bestehen, die eine positive Einstellung gegenüber anderen behinderten Menschen haben und trotzdem überwiegend negativen kulturellen Klischees gegenüber Behinderung und Beeinträchtigung gegenüberstehen.

Gaertner und Dovidio (2000) meinten, dass aversive Rassisten ambivalente Einstellungen gegenüber schwarzen Menschen haben, die „in der Spannung zwischen Gefühlen und Werten verwurzelt sind“ (S. 13). Weiters meinten sie, dass „diese negativen Gefühle nicht offene Feindseligkeit oder Hass reflektieren; stattdessen beinhalten die Gefühle Unbehagen, Unruhe, Abscheu und manchmal Angst“ (S. 14), was bedeutet, dass sich „die Theorie des aversiven Rassismus auf den Konflikt zwischen den negativen Gefühlen einer Person und seinem bzw. ihrem persönlichen Selbstbild davon, gerecht und vorurteilsfrei zu sein, konzentriert“ (S. 4).

Setzt man das in Beziehung zu Menschen mit Behinderung, so werden also die von Gaertner und Dovidio aufgezählten Gefühle diejenigen, die diese Einstellung haben, wahrscheinlich dazu bringen, den Kontakt mit denjenigen, auf die sich diese Einstellung bezieht, zu vermeiden. Eine wohlmeinende Sozialpolitik, die die Möglichkeit sinnvoller Interaktionen zwischen Menschen mit Behinderung und anderen einschränkt, wird daher wahrscheinlich von aversiven Behindertenfeinden unterstützt. Das heißt beispielsweise: aufgrund der Annahme, dass behinderte Kinder dadurch eine qualitativ

höherwertige Ausbildung erhalten würden, getrennten Schulen den Vorzug zu geben vor einer gemeinsamen Ausbildung mit der angemessenen Unterstützung innerhalb der Schulen; die Weiterführung von Tageskliniken, anstatt dieselben Dienstleistungen und Hilfeleistungen innerhalb einer integrierten Umgebung anzubieten; die Nutzung von betreuten Wohnheimen statt gemeinschaftsbasierter Wohnmöglichkeiten; unterstützte/geschützte Firmen statt Jobcoachingsysteme (Genauerer zum Thema Jobcoaching siehe Nisbet, 1992), die Menschen mit Behinderung dabei unterstützen, in integrierten Arbeitsumgebungen zu arbeiten.

Forum

MISSVERSTÄNDNISSE: Steve Hall, ein 54-jähriger Mann aus Boston, wurde für fünf Wochen in einem Zentrum für seelische Gesundheit unterbracht, weil man dachte, dass er an einer psychischen Krankheit leide. Aufgrund eines Schlaganfalls, den jedoch niemand diagnostizierte, konnte er sich nicht mehr verständlich machen. Bei seiner Rückkehr nach Hause wurde ihm ein Logopäde zur Seite gestellt, der das Geheimnis lüftete: APHASIE. Dies ereignete sich vor einigen Jahren in Großbritannien. Aber es ist noch nicht alles. Shiva weist im Internet noch auf einen anderen Aspekt dieses Vorfalls hin, der uns sehr nachdenklich werden lässt. Wir lesen über das, was Steve Hall passiert ist, und bekommen eine Gänsehaut, wenn uns bewusst wird, dass er für „verrückt“ gehalten und für fünf Wochen weggesperrt wurde, in denen er eine „furchtbare Behandlung“ über sich ergehen lassen musste. Aber das, was wir ganz automatisch stigmatisieren, ist nicht die Behandlung an und für sich, sondern vielmehr die Tatsache, dass Steve überhaupt nicht in die „Kategorie“ von Patientinnen und Patienten passt, für welche diese Art von Behandlung gedacht ist. In einer vergleichbaren Situation befand sich eine vermeintlich transsexuelle Frau, die festgenommen und in ein Männergefängnis gebracht wurde, obwohl dort bekanntermaßen für transsexuelle Menschen ein höheres Risiko besteht, sexuell missbraucht zu werden. Das, was damals stigmatisiert wurde, war nicht so sehr die Gewalt, die Transsexuelle regelmäßig erfahren, als vielmehr die Tatsache, dass in diesem Fall ein Fehler vorlag und die betroffene Person nicht in die Kategorie von Menschen passte, bei denen man das Gewaltisiko offensichtlich in Kauf nahm. Shiva betont, dass die Zeitungen nur von einem „furchtbaren Missverständnis“ sprachen und nicht, dass bereits bestimmte Arten von Behandlung echte Formen von Missbrauch darstellen. Sie erinnert daran, dass autistische Menschen oder Menschen, die sich nicht verständlich machen können, oft fälschlicherweise für „schizophren“ gehalten, manchmal (wie im Fall von Steve) in eine Anstalt gesteckt und gezwungen werden, Medikamente zu nehmen; oder sie werden überhaupt für „geistig zurückgeblieben“ gehalten. Auf dieselbe Art und Weise wird oft der Umstand stigmatisiert, dass Menschen mit körperlicher Behinderung, die aber „geistig gesund“ sind, mit extremer Umsicht behandelt oder ganz offen diskriminiert werden, weil man ihnen automatisch eine „geistige Schwäche“ zuschreibt – so, als ob in

diesen Fällen die Diskriminierung fehl am Platz wäre, während sie bei Menschen, die geistig wirklich zurückgeblieben sind, eine Existenzberechtigung hat. Shivas Beobachtungen zwingen uns, über den Sinn von „Klassifizierungen“ nachzudenken, sowie darüber, was ihrer Definition zugrunde liegt... eine Überlegung über Diskriminierung und unterdrückende Verhaltensweisen, sowie über die allgemeine Versuchung, die einen zu „retten“ und die anderen „aufzugeben“.

3.4. MODUL 3 – Aversiver Sexismus



Einführung

Verglichen mit der Vergangenheit hat sich die Benachteiligung von Frauen deutlich verringert. Dennoch wissen wir alle sehr gut, dass trotz dieser Veränderungen und trotz der Antidiskriminierungsgesetze in vielen Ländern Diskriminierung aufgrund des Geschlechts nach wie vor besteht und weiterhin in allen Bereichen des Lebens zu finden ist. Jede Statistik zu diesem Thema zeigt, dass Frauen bei der Besetzung von verantwortungsvollen Posten, in der Politik, in Aufsichtsräten, auf der Führungsebene von Berufsverbänden etc. unterrepräsentiert sind. Wie wir bereits in den vergangenen Modulen gesehen haben, gibt es somit auch beim Sexismus so genannte „moderne“ Formen, d.h. Sexismus manifestiert sich heutzutage in Einstellungen und Verhaltensweisen, die nach außen hin Frauen fördern und begünstigen, in Wahrheit aber starke Vorurteile gegenüber Frauen verbergen. Ein derartiges Verhalten lässt sich sowohl bei Männern als auch bei Frauen beobachten. Jeder Überlegung zu diesem Thema liegen meines Erachtens verschiedene Sichtweisen zugrunde, die das weibliche Denken manchmal in beinahe entgegengesetzte Richtungen gelenkt haben und oft Verwirrung stiften – sogar bei Menschen, die sich beruflich mit diesem Thema auseinandersetzen. Man kann daher diese Thematik nicht diskutieren, ohne sich vorher seines eigenen Standpunktes bewusst zu werden: Bin ich für Gleichheit oder Diversität? Oder für multiple Diversität? Der Text von Chiara Saraceno wird Ihnen dabei helfen, in

dieses Thema einzusteigen sowie die anderen Texte und die Videos, die in diesem Modul anzusehen sind, besser zu verstehen.

Liste verwendeter Texte:

- Engaging men in Gender; Jeanine Prime, Corinne A. Moss-Racusin, Catalyst 2009
- Sexism fino, Manuela Barreto, Naomi Ellemers (Social Psychology quarterly 2005)

Liste verwendeter Videos, Filme:

- Werbespot des österreichischen Bundesheers

Links zu Büchern, Artikeln in Zeitschriften, Bilder, Buchempfehlungen:

- „Über Aufbruch und überflüssige Hürden“, www.emma.de
- Leseprobe Weißbuch Frauen, Schwarzbuch Männer, Sybille Hamann, Eva Linsinger,
- Aktueller Frauenbericht Österreich 2010,
- Forever young, Buchempfehlung Dr. Elisabeth Hellmich
- Foto von Esther Haase, Kehrer Verlag
- Foto „Fußballspielende iranische Frauen
- Foto „Bub und Mädchen“
- Neues aus der Beziehungskiste, Sybille Hamann
- Gender Pay Gap, Deutscher Frauenrat

Textauszug aus:

Engaging men in Gender

Jeanine Prime, Corinne A. Moss-Racusin, Catalyst 2009

Den Status quo ablehnen

Wie Männer den Gender-Bias erkennen können

Bevor Personen eine Change-Initiative unterstützen können, müssen sie zunächst davon überzeugt sein, dass etwas mit dem Status quo nicht in Ordnung ist. Ebenso müssen Männer, damit sie sich hinter die Gender-Initiativen ihrer Organisationen stellen, zunächst davon überzeugt werden, dass es am Arbeitsplatz einen problematischen Gender-Bias gibt. Diese Logik veranlasste uns dazu, zu erforschen, welche Faktoren das Bewusstsein der Männer in Bezug auf den Gender-Bias beeinflusste und sie schließlich dazu brachte, diese Ungleichheit als etwas zu sehen, das ihrer Aufmerksamkeit wert war.

Wir begannen unsere Untersuchung mit ausführlichen Interviews mit 35 Vorkämpfern – Männern, die aktiv daran arbeiteten, die Gender-Ungleichheiten in ihren Organisationen oder Gemeinschaften abzubauen. 71 Prozent kamen aus dem gewinnorientierten Bereich und wurden von D&I-Fachleuten aus ihren Unternehmen genannt. Die anderen Befragten (22,9 Prozent) wurden basierend auf ihrer Führungsrolle in (hauptsächlich gemeinnützigen) Organisationen ausgewählt, die sich der Förderung der Gender-Gleichberechtigung widmeten. Einige dieser Organisationen konzentrierten sich darauf, Männer dahingehend auszubilden und zu ermächtigen, in ihren Gemeinschaften die Rolle als Change Agents einzunehmen.

Basierend auf unseren Interviews mit den Vorkämpfern entwickelten wir Hypothesen zu potenziellen Faktoren, die das Bewusstsein der Männer hinsichtlich des Gender-Bias zu steigern imstande waren. Unserer Überzeugung folgend, dass ein solches Bewusstsein eine Grundvoraussetzung für die Unterstützung von Gender-Initiativen durch die Männer ist, befragten wir als nächstes 178 männliche Geschäftsleute (von denen sich 57,9 Prozent selbst als leitende Angestellte bezeichneten) mit dem Ziel, unsere Hypothesen zu überprüfen und aussagekräftigere Antworten darüber zu erhalten, was dabei hilft, Männern den Gender-Bias bewusster zu machen.

Wir maßen das Bewusstsein, indem wir den Befragten eine Reihe von Fragen zu den geschlechterbezogenen Auswirkungen in ihrem eignen Leben und dem Leben von Frauen stellten. Unsere Interviews führten uns zur Hypothese, dass verschiedene Faktoren – einschließlich die Missachtung männlicher Normen, ein Gefühl für Fairplay, der Beschäftigungsstatus der Ehefrau bzw. der Partnerin und die Tatsache, eine Tochter zu haben – das Bewusstsein der Männer in Bezug auf den Gender-Bias eventuell berechenbar machten. Daher nahmen wir auch Umfrage-Items zur Messung dieser spezifischen Variablen auf. Schließlich befragten wir die Männer darüber, wie wichtig für sie persönlich das Erreichen von Gender-Gleichberechtigung sei.

Wir fanden heraus, dass die Männer umso mehr davon überzeugt waren, dass es wichtig sei, Gender-Gleichberechtigung zu erreichen, je größer ihr Bewusstsein in Bezug auf den Gender-Bias war. 97 Prozent der Befragten, die sich der geschlechterbezogenen Voreingenommenheit sehr bewusst waren, waren auch der Ansicht, dass es wichtig sei, Gender-Gleichberechtigung zu erreichen. Diese Annahme wurde jedoch nur von 74 Prozent der Männer mit einem niedrigen Bewusstsein in Bezug auf den Gender-Bias geteilt. Außerdem zeigte sich beinahe ein Viertel der zweiten Gruppe indifferent in Bezug darauf, ob es wichtig sei, Gender-Gleichberechtigung zu erreichen, während nur 2 Prozent der Männer mit hohem Bewusstsein eine ähnliche Position bezogen. Diese Erkenntnisse deuten darauf hin, dass das Bewusstsein der Männer bezüglich der Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern ein wichtiger Indikator dafür ist, ob sie gewillt sind, Gender-Initiativen in ihren Organisationen zu unterstützen, oder nicht.

Textauszug aus:

Weißbuch Frauen, Schwarzbuch Männer (Leseprobe)

Sybille Hamann, Eva Linsinger

Gleich sein, anders sein: Eine Einleitung

1. Das uneingelöste Versprechen

Diese Geschichte spielt mitten in Europa, aber sie könnte irgendwo in weiter Ferne beginnen. In der afghanischen Shamali-Ebene zum Beispiel, nördlich von Kabul. Es ist staubig in dieser Gegend. In der Ferne ragen schneebedeckte Berggipfel auf, in der Nähe zupfen Ziegen einzelne Grashalme zwischen den Steinbrocken hervor. Meistens weht ein scharfer Wind. Hilfsorganisationen mögen die

Ebene, weil sie sich halbwegs sicher fühlen. Die Menschen, die hier leben, sind Ausländern relativ wohl gesonnen. Deswegen können die hier etwas tun, das beinahe jeder auf der Welt für gut und nützlich hält: Schulen gründen und kleinen Mädchen das Lesen und Schreiben beibringen. Es ist jetzt zwölf Uhr Mittag, und die Kinder laufen aus einem ebenerdigen, lehmverputzten Schulgebäude heraus. Sie halten einander an den Händen und kichern, wie es sieben-, achtjährige Mädchen überall tun. Sie tragen weiße Kopftücher aus dünnem, durchscheinendem Stoff. Diese Kopftücher sind ein guter Kompromiss mit den Mullahs. Sie genügen der Vorschrift, die Haare zu bedecken, aber sie behindern beim Herumtollen kaum. Fünfzig Mädchen sitzen in einem Klassenzimmer. Heute haben sie wieder einen neuen Buchstaben gelernt. Das kann ein Grundsein, sehr stolz zu sein. Es ist in Afghanistan noch nicht lange her, da war Mädchen das Lernen bei Strafe verboten.

Als die Taliban an die Macht kamen, wurden alle Mädchenschulen des Landes geschlossen und alle Lehrerinnen nach Hause geschickt. Sie machten trotzdem weiter, manche zumindest, im Untergrund und unter allergrößter Gefahr. Die Kinder schlichen sich jeden Tag in kleinen Gruppen durch die Hinterhöfe, trafen einander im vereinbarten Wohnzimmer, lernten dort auf dem Teppich und gaben sich Mühe, niemals zu laut zu sein. Die Gefahr, entdeckt zu werden, war groß.

Die Lehrerinnen riskierten, ausgepeitscht, misshandelt oder gar getötet zu werden. Mädchen Bildung angedeihen zu lassen, war in der Weltsicht der Taliban ein ganz großes Laster. Denn Bildung bringt Mädchen auf dumme Gedanken. Es macht sie unrein, ungehorsam und aufmüpfig. Es macht sie wählerisch, was ihren künftigen Ehemann betrifft. Und es gefährdet damit die „gottgewollte“, die „natürliche“ Ordnung zwischen Männern und Frauen.

Vielleicht muss man sich erst an diese Ängste, Verbote und Gefahren erinnern, um sich wieder bewusst zu werden, wie eng Bildung und Gleichberechtigung der Geschlechter kulturell verknüpft sind – und welche Sprengkraft in dieser Verknüpfung steckt. Die Botschaft der westlichen Zivilisation, die seit Jahrzehnten hinausgetragen wird in die hintersten Winkel der Welt, lautet: Wenn Mädchen in die Schule gehen, wird alles anders, nicht nur für die Mädchen, sondern für die gesamte Gesellschaft. Bildung für Mädchen ist das Tor in die Moderne; sie ist der Schlüssel zu einer gerechteren Ressourcenverteilung, zu besserer Familienplanung, zu mehr Gesundheit, besserer Ernährung und Hygiene, zu mehr Wohlstand und mehr Zivilisation.

Wir im Westen sind stolz auf diese Botschaft. Denn an das Versprechen glauben wir selbst, ganz fest sogar: Wenn Mädchen nur erst einmal die gleichen Bildungschancen wie Buben haben; wenn sie die gleichen Qualifikationen mitbringen, berufstätig zu sein – dann wird sich Gleichberechtigung langfristig von selbst einstellen, in den Familien und in den Büros, im Staatswesen und in der Geschäftswelt, in der Forschung und in der Justiz. Alles andere wäre widersinnig. Denn warum sollte eine aufgeklärte, nach rationalen, marktwirtschaftlichen Prinzipien organisierte Gesellschaft freiwillig darauf verzichten, den kollektiven Verstand und die vielfältigen Talente seiner weiblichen Hälfte bestmöglich zu nützen?

Lernt!, rief man daher den Mädchen zu, aufmunternd, anfeuernd und voller Zuversicht. Seid ehrgeizig, traut euch etwas zu! Auf das Wissen kommt es an und auf die Leistung! Wer besser ist, wird belohnt! Und genau so ist es geschehen. Die Mädchen folgen allen guten Ratschlägen, sie lernen, sie sind ehrgeizig. In der Schule haben sie sich so angestrengt, dass sie die Buben mittlerweile abgehängt haben: 56 Prozent der Matura-Abschlüsse in Österreich werden von Mädchen gemacht¹, auch in Deutschland ist mehr als die Hälfte der AbiturientInnen weiblich. Ihre Noten sind, hier wie dort, deutlich besser. Die Buben dominieren nur in den Verlierergruppen; in den Haupt- und Sonderschulen, bei den Sitzenbleibern und Schulabbrechern. Die Mädchen hingegen bilden seit Jahren die Mehrheit der Studienanfänger, nun haben sie die jungen Männer auch bei der Zahl der Abschlüsse überholt. Ob Jura, Wirtschaft oder Medizin: Frauen brauchen, quer durch alle Fachrichtungen, weniger Semester, schneiden bei Prüfungen besser ab und absolvieren nebenbei auch noch mehr Auslandsaufenthalte und Praktika.

»Alphamädchen« hat das Nachrichtenmagazin Der Spiegel diese Generation genannt: Sie sind selbstbewusst und zielstrebig, kess und pragmatisch. Sie sind auf eine Art gleichberechtigt, die jeden Gedanken an eine Quote, eine Gleichbehandlungskommission oder eine Frauenförderungsmaßnahme brüsk von sich weisen würde. Sie stürmen mit Verve in eine Welt, die sie ganz selbstverständlich als die ihre begreifen, und werden Hochseeskapitänin oder Pilotin, Profiboxerin oder Atomphysikerin. Oder sie gehen – um auf die eingangs beschriebene Shamali-Ebene zurückzukommen – als Soldatinnen nach Afghanistan.

Doch nach der Anfangseuphorie, nach einigen Jahren Erfahrung, nach dem ersten kleinen Rückschlag vielleicht, schauen sie sich um. Eigentlich, meinen sie, haben sie ihre Leistung gebracht und ihren Teil des Deals erfüllt. Doch mit Verwunderung stellen sie fest: Die Gegenleistung, die man ihnen versprochen hat, lässt auf sich warten. Die Alphamädchen stehen, mitsamt ihren Extraqualifikationen und ihrem Eifer, in einer Umgebung, die sich erstaunlich wenig verändert hat. Der Chef ist immer noch ein Mann, der jüngere männliche Kollege ist mit seinem Gehalt davon gezogen, und zu Hause räumen sie, wie einst schon ihre Mütter, den Geschirrspüler aus. Die gefühlte Veränderung hält mit der real messbaren Veränderung nicht Schritt, und das Tempo, das wir so oft als rasant wahrnehmen, ist, statistisch gemessen, recht gemütlich. Erst in 150 Jahren, hat die London School of Economics ausgerechnet, werden Frauen gleich viel verdienen wie Männer, wenn sich das Tempo nicht ändert. Die Unterschiede bei den Gehältern sind zwar geringer geworden, die Angleichung geht aber immer langsamer voran. Die Grundformel, nach der die Welt seit Jahrzehnten funktioniert, ist nach wie vor in Kraft: Frauen leisten, global gesehen, zwei Drittel der Arbeit, verfügen über zehn Prozent des Einkommens und ein Prozent des Vermögens.

Hat man den Frauen zu viel versprochen?

Forum

Das kann doch eigentlich nicht alles gewesen sein?

Auszug aus

„Neues aus der Beziehungskiste“

Sybille Hamann

...Wahrscheinlich haben Frauen schon genug über Gleichberechtigung geredet. Wahrscheinlich sind jetzt einfach einmal die Männer dran. Es ist hoch an der Zeit, sich die Themen, die Frauen mittlerweile zum Hals heraushängen, einmal von der anderen, der männlichen Seite her zu nähern.

Da tun sich plötzlich gähnende Leerstellen auf. Wie lässt sich, zum Beispiel, eigentlich die Vaterrolle mit einer ernsthaften Karriere vereinbaren? Was tun, wenn die Dienstreise mit der Schulaufführung der Raupe Nimmersatt kollidiert, und was wird die Kollegin denken, wenn schon zum dritten mal in diesem Jahr ein Pflegeurlaub notwendig wird? Welches Jobangebot lässt sich besser mit den Öffnungszeiten des Kindergartens verbinden? Und hätte ich über all das nicht schon bei der Wahl des Studiums oder des Lehrberufs nachdenken müssen?

Wer solche Fragen ernst nimmt, wird schnell draufkommen: Auch Männer können sich in Geschlechterklischees eingesperrt fühlen. Es ist nicht lustig, sich Wünsche, Bedürfnisse, Fähigkeiten abzuschneiden, bloß weil sie nicht in die Rolle passen. Und man wird auch draufkommen: Männer werden mit diesen Konflikten fast immer sehr allein gelassen. Von Politikern, von Vorgesetzten, von ihren Kollegen und Freunden – und, sehr oft, auch von ihren Kolleginnen, Freundinnen und Frauen.

Zeit wird's also, für eine Männerbewegung, die endlich drauf pocht, dass Männer in ihrer ganzen Vielfalt für voll genommen werden.

In vielen Bereichen der Gesellschaft fehlen sie nämlich bis heute, und ihr Fehlen tut weh. Sie fehlen in den Schulen und in den Sozialberufen, in der Pflege, in der Jugendarbeit. Sie hätten hier immens viel zu tun: Sie könnten Kindern zeigen, dass richtige Männer nicht nur zum Naseputzen, sondern auch zu komplexen Erziehungsaufgaben fähig sind. Sie könnten Buben auf die Idee bringen, sich fürs Trösten und Streitschlichten zuständig zu fühlen, statt automatisch Automechaniker werden zu wollen. Speziell

Afroamerikanerinnen und Afroamerikanern durchgeführt. Die Ergebnisse ihrer Untersuchungen, die teilweise in ihrem Buch „Prejudice, Discrimination and Racism“ (1986) und insbesondere im Artikel „The aversive form of racism“ zusammengefasst sind, haben das Problem des „aversiven Rassismus“ auf den Punkt gebracht. Gaertner und Dovidio konzentrierten sich auf die modernen Formen des Rassismus und haben damit zu weiteren Untersuchungen über Themen wie Diskriminierung gegenüber Frauen, Menschen mit Behinderung sowie gegenüber lesbischen Frauen und schwulen Männern angeregt – und zwar in ihren „modernen“, weniger „feindseligen“ Ausformungen, in denen diese Gruppen von Menschen ganz offensichtlich herabgewürdigt und abgewertet werden. Die Ergebnisse dieser Untersuchungen haben auch gezeigt, dass sich nicht nur die rassistischen Verhaltensweisen im Laufe der Zeit wesentlich verändert haben, sondern auch die Haltung gegenüber Menschen, die historisch bedingt gesellschaftlich stigmatisiert werden, wie zum Beispiel lesbische Frauen und schwule Männer. Es gab einen Übergang vom traditionellen Rassismus, Sexismus, Heterosexismus und von der traditionellen Behindertenfeindlichkeit, die sich durch aggressives Verhalten und eine verletzende Sprache auszeichneten, hin zu subtileren Formen; diese sind weniger negativ konnotiert und durch eine starke Ambivalenz der Menschen gekennzeichnet, die auf diese Art und Weise – wenn auch unbewusst – diskriminieren. Die modernen Formen der Diskriminierung gegenüber lesbischen Frauen und schwulen Männern zeichnen sich durch folgende zwei Eigenschaften aus: Einerseits tendieren die Diskriminierenden dazu, eine gehässige Sprache sowie aggressive Verhaltensweisen und Standpunkte zu verurteilen; andererseits wollen sie weiterhin lesbischen Frauen und schwulen Männern die gesellschaftliche und/oder gesetzliche Legitimität nicht zuerkennen, die derjenigen der heterosexuellen Menschen entspricht. Während beim traditionellen Heterosexismus typischerweise die bzw. der Andere schlecht gemacht und erniedrigt wird oder als außerhalb der Norm und/oder abnormal gebrandmarkt wird, werden in den neuen Formen der Diskriminierung gegenüber lesbischen Frauen und schwulen Männern „saubere“ Ausdrücke verwendet, ganz ohne feindselige Sprache oder aggressive Verhaltensweisen. Mehrere Studien haben die bedeutendsten Mechanismen der modernen Diskriminierung gegenüber lesbischen Frauen und schwulen Männern aufgezeigt: vom Verleugnen dieser Art von Diskriminierung und dem Abstreiten der Notwendigkeit, Maßnahmen zu ergreifen, um die Benachteiligung dieser Menschen in der Gesellschaft aufzuheben, bis hin zur Tatsache, dass die Forderung nach rechtlicher Gleichstellung als eine Forderung nach Privilegien auf Kosten der bzw. des Einzelnen oder heterosexueller Paare interpretiert oder sogar als „verfrüht“ oder „übertrieben“ bezeichnet wird. Andere Sichtweisen bringen lesbische Frauen und schwule Männer mit positiven Stereotypen in Verbindung und bestätigen so wiederum das verzerrte Bild, dass die sexuelle Orientierung einen sehr starken Einfluss auf das tägliche Leben der betroffenen Menschen hat. Oder sie drücken ihre Besorgnis bezüglich der Folgen der Diskriminierung gegenüber lesbischen Frauen und schwulen Männern aus und verringern dadurch

deren Sichtbarkeit oder schwächen die Forderung nach gleichen Rechten und/oder positiven Maßnahmen ab.

Texte

In meisten Teilen Europas werden zurzeit keine Untersuchungen zu den modernen Formen der Diskriminierung gegenüber lesbischen Frauen und schwulen Männern durchgeführt; und der Großteil der internationalen Literatur zu diesem Ansatz wurde auch noch nicht ins Italienische und Deutsche übersetzt. Die Texte, die Sie in dieser Woche lesen, werden Ihnen dabei helfen, sich mit den Ausdrucksformen des modernen Heterosexismus vertraut zu machen. In den Texten finden Sie auch Anregungen, sich Gedanken zu machen über die bedeutendsten Mechanismen der modernen Diskriminierung gegenüber lesbischen Frauen und schwulen Männern, die sich insbesondere auf Diskursebene manifestieren. Der Text von Gut, den Sie als ersten lesen sollten, und der Text „Die sexuelle Orientierung verstehen“, der einige allgemeine grundlegende Definitionen liefert und eine Übersicht über die europäische Gesetzgebung gibt, beschäftigen sich mit Ausdrücken, die auf die modernen Diskriminierungsformen gegenüber lesbischen Frauen und schwulen Männern zurückzuführen und in der derzeitigen öffentlichen Diskussion zu hören sind. Ich empfehle Ihnen, am Ende der Beschäftigung mit diesem Thema den Text von Ragins und Wiethoff zu lesen, der einige der am häufigsten vorkommenden Formen von Heterosexismus am Arbeitsplatz durchleuchtet. Ich bitte Sie, nach dem Lesen dieses Textes einen weiteren Eintrag im Forum zu posten, in dem Sie selbst Beispiele für Diskriminierungen anführen, die Sie direkt miterlebt haben oder von denen Sie gehört haben.

Liste verwendeter Texte:

- Understanding heterosexism at work (Belle Rose Ragins, Wiethoff)
- Der Kult um die Schwulen, Paul Gut
- Les-bi-schwules Li(e)ben in der Steiermark, Gundi Jungmeier und Eva Taxacher
- Sexuelle Orientierungen verstehen, KomBi Berlin

Liste verwendeter Videos, Filme:

- Who is gay? youtube
- „Schwule Sau“ – der neue Hass auf Homosexuelle, WDR, Doku vom 12.04.2010

- Geschlechter- Dialoge, KomBi Berlin
- Plakat „Zwei sind anders“

Textauszug aus:

Heterosexismus am Arbeitsplatz verstehen: das Hetero-Problem

Belle Rose Ragins, Universität Wisconsin, Milwaukee

Carolyn Wiethoff, Indiana Universität, Bloomington

Homosexuelle Angestellte machen zwischen 4% und 17% der Arbeitskräfte in den Vereinigten Staaten aus (Gonsiorek & Weinrich, 1991), das ist ein größerer Anteil als viele andere Minderheitengruppen. Anders jedoch als bei Rassismus und Sexismus in Organisationen hat man dem Heterosexismus bzw. den anti-homosexuellen Einstellungen, Vorurteilen und Diskriminierungen, denen homosexuelle Männer und Frauen am Arbeitsplatz ausgesetzt sind, relativ wenig Aufmerksamkeit gewidmet (Sears, 1997). Homosexuelle Angestellte stehen einzigartigen Herausforderungen gegenüber, die sich so bei anderen Minderheitengruppen nicht wiederfinden (Ragins, 2004; Ragins, Cornwell und Miller, 2003). Vor allem ist bemerkenswert, dass Diskriminierung gegen homosexuelle Angestellte – und sogar gegen die, die homosexuell zu sein scheinen – an den meisten Arbeitsplätzen in den Vereinigten Staaten legal ist (Herrschaft & Mills, 2002). Zwischen 25% und 66% der homosexuellen Angestellten erfahren Diskriminierung am Arbeitsplatz, einschließlich dem Verlust ihrer Arbeitsplätze aufgrund ihrer sexuellen Orientierung (siehe Überblick von Croteau, 1996). Das ist eine konservative Schätzung, weil die meisten homosexuellen Angestellten ihre sexuelle Identität bei der Arbeit nicht voll preisgeben (Badgett, 1996; Ragins & Cornwell, 2001a). Außerdem ist die sexuelle Orientierung – anders als Rasse und Geschlecht – im Allgemeinen unsichtbar. Dies kompliziert das Studium von Heterosexismus wie auch das Studium der Erlebnisse am Arbeitsplatz von homosexuellen Angestellten.

Schließlich gibt es eine affektbetonte Komponente des Heterosexismus, die Homophobie, zu der es weder im Rassismus noch im Sexismus ein Gegenstück gibt.

Wie diese Unterschiede zeigen, sind bestehende Modelle und Theorien zur Rassen- und Geschlechterdiskriminierung wahrscheinlich nur eingeschränkt anwendbar auf das Studium der Diskriminierung, die auf der sexuellen Orientierung basiert. Wir müssen ein, wenn auch verwandtes, so doch separates Studium aufstellen, das die einzigartigen Arbeitsplatz Erfahrungen dieser wenig erforschten Bevölkerungsgruppe untersucht. Der Zweck dieses Kapitel ist es, zukünftige Forschung anzuleiten, indem die Komplexitäten, Probleme und Dilemmas beim Studium der sexuellen

Orientierung am Arbeitsplatz beleuchtet werden. Wir beginnen damit, sexuelle Orientierung, Heterosexismus und Homophobie zu definieren und die Unterschiede zwischen homosexuellen Männern und Frauen und anderen Identitätsgruppen zu besprechen. Dann geben wir einen kurzen Überblick über die Vorgeschichte und die Konsequenzen von Heterosexismus am Arbeitsplatz. Danach untersuchen wir methodische Angelegenheiten bei der Identifizierung und Befragung von homosexuellen Angestellten in der Organisationsforschung. Schließlich geben wir einen kurzen Überblick über Voreingenommenheiten, die die Forschungen zur sexuellen Orientierung am Arbeitsplatz erschweren können, und identifizieren Bereiche für zukünftige Forschungen.

Definition der Konstrukte

Sexuelle Orientierung

Seit 50 Jahren kämpfen Forscher mit der Komplexität bei der Definition von sexueller Orientierung. Die frühe Forschung bediente sich einer einfachen bipolaren verhaltensbezogenen Perspektive: Menschen wurden entweder als heterosexuell oder als homosexuell gesehen, abhängig davon, ob sie sexuelle Beziehungen zu jemandem mit dem gleichen biologischen Geschlecht unterhielten (Kinsey, Pomeroy & Martin, 1948; Kinsey, Pomeroy, Martin & Gebhard, 1953). Garnets und Kimmel (1993) identifizierten drei Einschränkungen in Zusammenhang mit dieser einfachen Zweiteilung. Einmal können Menschen homosexuelle Kontakte haben, ohne sich selbst als schwul oder lesbisch zu sehen. Dies spielt vor allem dann eine Rolle, wenn man Jugendliche und ihre sexuellen Experimente sowie Menschen in Kulturen, in denen sexueller Kontakt mit demselben Geschlecht nicht als Homosexualität gilt, untersucht (Schmitt & Sofer, 1992). Zweitens gibt es, wie bei heterosexuellen Menschen, homosexuelle Männer und Frauen, die sich zwar als homosexuell bezeichnen, jedoch zölibatär leben. Die Entscheidung für sexuellen Kontakt mit demselben Geschlecht ist komplex und folgt eventuell der Entwicklung einer homosexuellen Identität bzw. geht ihr voran (Rivers, 1997). Drittens sieht diese einfache Zweiteilung Bisexualität als in der Mitte einer Dimension zwischen Homosexualität und Heterosexualität liegend. Das ignoriert die Komplexität einer bisexuellen Identität und schließt Transgenderpersonen und Transsexuelle aus (vgl. Horowitz & Newcomb, 2001).

Als ihnen diese Einschränkungen bewusst wurden, begannen die Forscher damit, die sexuelle Orientierung genauer zu definieren (Coleman, 1987; Garnets & Kimmel, 1993). Es entstanden drei Hauptunterscheidungen. Erstens wurde die sexuelle Orientierung, anstatt sie als eine einzige Dimension zu sehen, als entlang zweier kontinuierlicher Skalen von Homosexualität und Heterosexualität liegend gesehen. Diese Sicht erlaubte eine genauere Bewertung bisexueller Menschen (d. h. jener Menschen mit einer hohen Punktezahl sowohl in der heterosexuellen als auch in der homosexuellen Dimension) und behandelte auch das Konstrukt der Asexualität (d. h. jene

Menschen mit einer niedrigen Punktezahl in beiden Dimensionen). Zweitens unterschied man zwischen verhaltensbezogenen Präferenzen, die auf körperlichen Handlungen basieren, und affektionalen Präferenzen, die auf Gefühlen und Emotionen basieren (Shively & DeCecco, 1977). Diese Unterscheidung berücksichtigte das Szenario, in dem ein Mensch sich körperlich von einem Geschlecht angezogen fühlt, aber emotional vom anderen. Drittens schrieb man der sexuellen Identität vier Faktoren zu: (a) das biologische Geschlecht; (b) die geschlechtliche Identität, das Gefühl einer Person, männlich oder weiblich zu sein; (c) die gesellschaftliche Geschlechterrolle, zu der es gehört, Eigenschaften zur Schau zu stellen, die kulturell klischeehaft als maskulin bzw. feminin gesehen werden; (d) die sexuelle Orientierung, die sowohl die verhaltensbezogene als auch die affektionale Dimension enthält. Diese vier Komponenten sind jedoch unter Umständen nicht kongruent. Eine biologische Frau mit einer männlichen Geschlechteridentität etwa kann in einer gleichgeschlechtlichen Beziehung sein, sich aber aufgrund ihrer Geschlechteridentität als heterosexuell sehen.

Heterosexismus und Homophobie

Die negative Einstellung Heterosexueller gegenüber schwulen Männern und lesbische Frauen wurde auf viele verschiedene Arten benannt. Im Jahr 1972 prägte Weinberg das Wort Homophobie und beschrieb damit die Furcht davor, eng mit homosexuellen Männern zusammen zu sein (Weinberg, 1972). Obwohl dieser Begriff das, oft phobische Ausmaße annehmende, persönliche Unbehagen und die Angst erfassen sollte, die einige heterosexuelle Menschen empfinden, wenn sie mit homosexuellen Männern und Frauen zusammen sind (Herek, 1984), wird er häufig unpassend verwendet, um alle negativen Einstellungen in Bezug auf homosexuelle Frauen und Männer zu beschreiben (Logan, 1996). Zu den phobischen Reaktionen zählen emotionale Reaktionen von Verärgerung und Angst, die nicht typischerweise Teil von Vorurteilen gegen lesbische Frauen und schwule Männer sind (Berkman & Zinberg, 1997). Die Überbeanspruchung des Begriffs Homophobie, was dann der Fall ist, wenn alle Arten von Vorurteilen gegen homosexuelle Frauen und Männer so beschrieben werden, kann tatsächlich kontraproduktiv sein, da dann wahre Fälle von Homophobie eventuell nicht mehr erkannt werden (Haaga, 1991).

Laut der Forschung sollten die meisten vorurteilsbehafteten Reaktionen auf homosexuelle Frauen und Männer am besten als solche gesehen werden, nämlich als Vorurteile und nicht so sehr als Phobien (Logan, 1996). Ein geeigneter Begriff, um die negativen Einstellungen gegen homosexuelle Männer und Frauen zu beschreiben, ist Heterosexismus. Dieser Begriff spiegelt die Annahme wider, dass Heterosexualität die einzig legitime sexuelle Orientierung ist und Alternativen dazu erst anerkannt werden müssen (Simoni & Walters, 2001).

Textauszug aus:

Der Kult um die Schwulen

Philipp Gut, 17. Oktober 2009

Schwule Tiere, schwule Soldaten und Gay-Paraden: Was als berechtigter Protest begann, ist zu einem Spektakel geworden. Gedanken zur Homosexualisierung der Gegenwart / Von Philipp Gut

Es ist ein seltsames Ding mit den Homosexuellen. Seit Jahren ist ein anschwellendes Theater um Schwule, Lesben und die Bedeutung sexueller Veranlagungen in der Öffentlichkeit zu beobachten. Man braucht nur ein paar Minuten im Internet zu surfen, um auf alle möglichen Interessen- und Lobbygruppen zu stoßen. Das Angebot reicht von den Schwulen Eisenbahnfreunden in Deutschland über die Schwulen Väter und den LesBiSchwulen Jugendverband bis zu schwulen Offizieren und Polizisten. In Zoologischen Gärten werden gar Führungen zu schwulen Flamingos und anderen homosexuell veranlagten Tieren angeboten. EuroPride- und Gay-Paraden sind seit Jahren Großereignisse, von Kommunen und Tourismusverantwortlichen nach Kräften gefördert. Auch in der Politik haben die Homosexuellen ihren selbstverständlichen Platz eingenommen. Berlin wird von einem schwulen Bürgermeister regiert, Zürich von einer lesbischen Stadtpräsidentin. Mit Guido Westerwelle (FDP) bekommt die Bundesrepublik vermutlich einen schwulen Außenminister. Von den zahlreichen schwulen Fernsehtalkern und dem Siegeszug des schwulen Lifestyles nicht zu reden.

Nichts gegen persönliche Vorlieben, aber der Befund drängt sich auf: Die Homosexualisierung der Gegenwart erreicht Rekordwerte. Mehr noch: Es scheint ein irritierender Kult um die Schwulen entstanden zu sein, Homosexualität ist zu einer Art Religion geworden. Wer sich outet, wird zum leuchtenden Märtyrer einer bekennenden Kirche. Wer sich dem Kult widersetzt, den trifft der Bannstrahl. Wie in allen Glaubenssystemen gilt auch hier: Wer die Stirn runzelt, gehört nicht dazu. Die Schwulenparty will nicht gestört werden.

Forum

MEINUNGEN: „Ich habe schwule Freunde und ich habe gegenüber Homosexuellen nie die geringste Abneigung gezeigt oder sie diskriminiert. Aber ich habe nach wie vor eine Aversion gegen den sog. Gay Pride, eine unglaublich unangenehme und aufdringliche Zurschaustellung, in der man ehrlich gesagt schauerhafte Szenen sieht, Szenen, die auch dem Ruf der Schwulen schaden. Homosexuelle Menschen mit gesundem Menschenverstand werden dies noch stärker so empfinden als ich. Außerdem habe ich den Eindruck, dass hier eher eine Privilegierung vorliegt als eine Diskriminierung.

Thema des 5. Moduls

Intersektionalität beschreibt die Überschneidung (engl. intersection = Schnittpunkt, Schnittmenge) von verschiedenen Diskriminierungsformen in einer Person. Intersektionelle Diskriminierung liege vor, „wenn – beeinflusst durch den Kontext und die Situation – eine Person aufgrund verschiedener zusammenwirkender Persönlichkeitsmerkmale Opfer von Diskriminierung wird.“

Diskriminierungsformen wie Rassismus, Sexismus oder Klassismus addieren sich nicht nur in einer Person, sondern führen zu eigenständigen Diskriminierungserfahrungen. So wird ein gehbehinderter Obdachloser gegebenenfalls nicht nur als Obdachloser und als Gehbehinderter diskriminiert, sondern er kann auch die Erfahrung machen, als gehbehinderter Obdachloser diskriminiert zu werden.

Ein einfaches Beispiel ist auch die Präsidentschaftswahl in den USA. Es scheint logisch, dass schwarze Männer für Barack Obama stimmen würden, wobei Hillary Clinton eher Stimmen von weißen Frauen bekommt. Doch wen würden schwarze Frauen wählen? Wer repräsentiert sie am besten?

Das neue Erkenntnisinteresse in der Intersektionalitätsforschung gilt den Verflechtungs-
zusammenhängen, welche sich durch das Zusammenwirken verschiedener Diskriminierungsformen ergeben.

Geschichte in der BRD

Die Geschichte der Intersektionalitätsforschung im deutschsprachigen Raum knüpft an die Geschichte im anglo-amerikanischen Raum an. In der BRD wird der intersektionelle Ansatz schon als neues Paradigma in der Geschlechter- und Frauenforschung verhandelt. Erste Kritik an der Eindimensionalität der feministischen Bewegung gab es schon in den 1930er Jahren. So wies Clara Zetkin, eine Vertreterin der proletarischen Frauenbewegung, auf den grundlegenden Zusammenhang von Geschlecht und Klasse hin. Gleichzeitig kritisierte sie, dass die damalige Frauenbewegung nur auf die Interessen von bürgerlichen Frauen einging. Eine tatsächliche Befreiung aller Frauen könne jedoch erst dann stattfinden, wenn die Klassensklaverei abgeschafft sei. Ein weiteres Beispiel ist die Intervention von Frauen mit Behinderung während der Debatten um den § 218 in den 1970er und 1980er Jahren. Während ein Großteil der Feministinnen unter „Mein Körper gehört mir“ verstand, endlich selbst entscheiden zu wollen, ob sie ein ungeborenes Kind abtreiben könne, verorteten sich Frauen mit Behinderung in anderer Hinsicht unter diesem Slogan. „Themen wie die weit verbreitete Praxis der Sterilisation von behinderten Mädchen und jungen Frauen, wie sie bis zum Betreuungsgesetz 1990 ohne wirkliche Einwilligung der Betroffenen möglich war, oder das Problem gesundheitlicher Risiken für Frauen aus verarmten Ländern bei der Erprobung neuer Verhütungsmethoden wurden wesentlich seltener skandalisiert oder bekämpft“. Weitere Schritte hin

zu einer intersektionellen Analyse lieferten poststrukturalistische Ansätze und die Queer-Theorie, die seit den 1990er Jahren beide Teile feministischer Theorie sind.

Doch selbst heute ist das Mitbedenken von intersektionellen Wirkmechanismen noch immer nicht selbstverständlich. So wurde z. B. die enge Verstrickung, welche Rassismus mit Geschlechterdiskriminierung hat, erstmals 2001 auf der Weltkonferenz gegen Rassismus in Durban thematisiert

Intersektionalitätstheorie

Die Intersektionalitätstheorie geht davon aus, dass Diskriminierungsformen Differenzen schaffen (schwarz – weiß, Ausländer – Inländer, behindert – nichtbehindert ...), die in der Theorie auch als Differenzlinien bezeichnet werden. Im Prozess der Diskriminierung kann es zu einer Interaktion dieser Differenzlinien kommen und damit auch zu einer intersektionellen Identität. Im Gegensatz zu einem ereignisorientierten Ansatz, in dem nur ein Merkmal im Vordergrund stehe, wird in diesem prozessorientierten Ansatz Diskriminierung als ein „Produkt der sozialen Konstruktion von Identität, die in einem sozialen, historischen, politischen und kulturellem Kontext“ stehe, verstanden. Mit Hilfe dieses prozessorientierten Ansatzes der Intersektionalitätstheorie könne auch eine Diskriminierungshierarchie kritisch betrachtet werden, die bestimmte Diskriminierungsformen unterschiedlich gewichtet. Obschon es auf der individuellen Ebene der intersektionellen Identität zu Verschiebungen der Täter-Opfer-Seite kommen könne (Alter, Ausländerstatus, ...), sei dennoch die gesellschaftlich wirkende Diskriminierung tief in gesellschaftliche Strukturen eingegraben.

Für das ADAT-Seminar haben wir uns bemüht, auch Texte über Intersektionalität zu finden, die auch mit Behinderung verbundene Aspekte berücksichtigen, eines der grundlegenden Themen des Projekts.

Texte

Wie empfehlen Ihnen ein paar Texte, die uns die Beschäftigung mit dem Thema dieser Woche erleichtern. In „Bekämpfung von Diskriminierung“ werden Sie Beispiele dafür finden, wie man diesem Phänomen am besten begegnen kann. Im Heft 23 der Zeitschrift TANGRAM, in dem es um Mehrfachdiskriminierung geht, finden Sie eine Reihe von Artikeln, die in drei Sprachen übersetzt wurden.

Liste verwendeter Texte:

- Bekämpfung von Mehrfachdiskriminierung, Europäische Kommission, Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit; Tangram 23, Bulletin der EKR, Juni 2009

Links zu Büchern, Artikeln in Zeitschriften, Bilder, Buchempfehlungen:

- Die Schwarze vom Dienst, Falter
- Die Frau mit den drei schwarzen Gürteln, Interview in der EMMA
- Forever young, Elisabeth Hellmich

Textauszug aus:

Mehrfachdiskriminierung – einer komplexen Wirklichkeit gerecht werden

Tangram 23, Bulletin Juni 2009

Die verschiedenen Ausprägungen von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, des Alters, der sexuellen Orientierung, der ethnischen Herkunft, der Hautfarbe, des sozialen Status, der religiösen oder weltanschaulichen Überzeugung und die Ausgrenzung von Menschen mit Behinderungen sind kein unbekanntes Phänomen. Diskriminierungen haben mit entwertenden Identitätszuschreibungen zu tun. Die damit verbundenen Ausgrenzungen schränken die Handlungsfähigkeit und gesellschaftliche Teilhabemöglichkeit diskriminierter Personen und Gruppen ein. Zivilgesellschaftliche Akteure, Gleichbehandlungs- bzw. Antidiskriminierungsgesetze, eine kritische Medienöffentlichkeit und engagierte Wissenschaftler/-innen versuchen hier ein Gegengewicht zu schaffen.

In der Öffentlichkeit weitgehend unberücksichtigt bleibt dabei die Tatsache, dass Betroffene Diskriminierungen im Alltag nicht nur als einfache, eindimensionale Diskriminierung erleben, sondern dass es oft mehrere verschiedenartige Diskriminierungen sind, die sich überlagern. Beispielsweise die Diskriminierung einer Frau in der Schweiz als Muslima (religiöse Zugehörigkeit), als Frau (Geschlecht) und zugleich als Kosova-Albanerin (ethnische Herkunft). Hier haben wir es mit mehreren Diskriminierungen zu tun, die gleichzeitig zu Ungleichbehandlungen und Herabsetzungen führen.

Diesem Umstand wird mit dem Begriff der Mehrfachdiskriminierung Rechnung getragen.

Mit dem Blick auf Mehrfachdiskriminierungen ist ein prinzipieller Perspektivenwechsel verbunden

weg von einer eindimensionalen Wahrnehmung von Diskriminierung hin zu einer Wahrnehmung der komplexen Widersprüche, die sich aus dem Zusammenwirken und der Überschneidung verschiedenartiger Diskriminierungsformen ergeben. Ein solcher Antidiskriminierungsansatz kommt der Lebenswirklichkeit näher. Er kann das Ausmass der Verletzung der Persönlichkeit und der Integrität Einzelner und Gruppen genauer fassen und entsprechend ahnden. Das Konzept der Mehrfachdiskriminierung ist in diesem Sinne besonders geeignet, einer komplexer gewordenen Wirklichkeit mit angemessenen Instrumentarien zu begegnen.

Der Begriff der Mehrfachdiskriminierung wurde 2001 auf der UNO-Weltkonferenz gegen Rassismus, Rassendiskriminierung, Fremdenfeindlichkeit und damit zusammenhängende Intoleranz in Durban geprägt.

Das vorliegende Bulletin präsentiert die neusten Erkenntnisse zur Mehrfachdiskriminierung. Hierbei fließen unter anderem auch die Ergebnisse der Tagung „Diskriminierung: einfach – doppelt – mehrfach“ ein, die die EKR 2008 in Kooperation mit der Hochschule für Soziale Arbeit der Fachhochschule Nordwestschweiz und mit der School of Management and Law der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften durchgeführt hat.

Gülcan Akkaya | Mehrfachdiskriminierung – einer komplexen Wirklichkeit gerecht werden | 6/2009 | TANGRAM 23

Textauszug aus:

Die Schwarze vom Dienst

Zeitschrift Falter vom 10.3.2010

Wie könnte Österreich ausschauen, wenn es das Beste aus sich herausholt?

Beatrice Achaleke, Präsidentin des Black European Women's Council, will es wissen

Man kommt aufs Bezirksamt, und dort sitzt eine Frau im Rollstuhl. Nein, nicht im Wartezimmer vor der Sozialhilfestelle, sondern auf der Beamtenseite des Serviceschalters. Wieder auf der Straße, entkommt man knapp einem Parksheriff, der den Vornamen Ali trägt, und holt das Kind aus dem Kindergarten, wo zwei von drei Pädagogen Männer sind. Wenn man dann abends den Fernseher

aufdreht, präsentiert eine Redakteurin schwarzer Hautfarbe die Nachrichten: Wir haben einen neuen Minister, der offen homosexuell ist. Anschließend versieht die TV-Kommissarin Dienst mit Kopftuch.

So oder auch ganz anders könnte es ausschauen in Österreich. Jedenfalls stellt sich Beatrice Achaleke das so vor.

Achaleke ist eine 40-jährige Frau, der sehr viel liegt an diesem Land. Sie spricht zärtlich und respektvoll von ihm, wie von einem Kind, auf das man besonders stolz ist. Obwohl – oder gerade weil – es eher eigenwillig ist. Es ist der Stolz einer Adoptivmutter. Denn sie hat sich dieses Land selbst ausgesucht.

Sie kam vor 15 Jahren zum Soziologiestudium nach Wien, mit dem Ziel, zurückzukehren nach Kamerun. Die Zeit verging, und Österreich ließ sie nicht los. Es tat sich so viel. Die Umbrüche in Osteuropa, die Balkankriege, die Zuwanderung. Das Institut AFRA, das sie gründete, und das Black European Women's Council, dessen Präsidentin sie heute ist. Die zwei Kinder. Die beschauliche Wiener Peripherie, wo sie wohnt; die verrufene Gegend rund um den Westbahnhof, wo sie ihr Erdgeschoßbüro hat, sozial durchmischt alle beide.

Österreich war ein anderes Land geworden, Beatrice mittendrin, doch ein Mysterium ließ sie nicht los: Wie ist es bloß möglich, dass die Vielfalt, die so selbstverständlich den Alltag durchdringt, sich ganz und gar nicht im Selbstbild des Landes niederschlägt?

Wie ist es etwa möglich, dass so viele Kinder hier Serbokroatisch sprechen – aber nur ganz wenige Lehrer? Wie ist es möglich, dass im Fernsehen Diskussionen stattfinden, in denen ausschließlich Männer zu Wort kommen? Warum sieht man keinem einzigen politischen Repräsentanten eine außereuropäische Herkunft an, und wie hat man es geschafft, Menschen mit körperlichen Behinderungen unsichtbar zu machen?

Österreich behauptet, auch im Jahr 2010, stur, störrisch, starrköpfig, ein „homogenes“ Land zu sein. Eines, in das man sich „integrieren“ könne, indem man sich „anpasst“. An wen eigentlich? An die Österreicherin Barbara Rosenkranz – oder an die Österreicherin Beatrice Achaleke?

Letztere stellt sich gerade vor, wie ein 16-jähriges Mädchen aus Ostanatolien vor den Bildern dieser beiden Frauen sitzt und darüber grübelt, wie sie das wohl anstellen solle mit der „Anpassung“.

Achaleke bricht bei dieser Vorstellung in schallendes Lachen aus und schlägt sich vor Vergnügen auf die Schenkel.

Und in Momenten wie diesen versteht man, was diese Frau antreibt. Sie will ihrem Land die Angst vor den Unterschieden nehmen. Die Angst vor Menschen wie ihr. Schaut euch in den Spiegel, scheint sie ihren Landsleuten zuzurufen, ihr werdet vor der Wahrheit kurz erschrecken, aber glaubt mir: Es ist alles halb so schlimm!

Um zu verstehen, was Beatrice Achaleke mit „Vielfalt“ meint, muss man nach Amerika schauen. Dort heißt die Sache „diversity“ und ist so etwas wie Staatsideologie. Das Konzept wurzelt in der Bürgerrechtsbewegung der 60er-Jahre, und die Leitidee lautet: Die Verschiedenheit der Bürger ist kein Problem, sondern, im Gegenteil, eine Quelle von Stärke. Jede Erfahrung, die ein Mensch bei seiner Sozialisierung macht, ist eine Ressource, die man nützen kann.

Selbstverständlich war das als Kampfansage an die herrschende Elite gemeint – die damals fast ausschließlich aus weißen, heterosexuellen Männern mittleren Alters bestand. Diese hatten es bis dahin geschafft, jede Abweichung von ihrer Norm als „Mangel“ zu definieren. Nein, wir sind keine Mängelwesen, konterten Frauen, Schwarze, Homosexuelle, Behinderte – wir sind bloß anders als ihr, und das ist gut so.

Bis heute wird in Europa darüber gehöhnt, dass etwa Behinderte in Amerika nicht „disabled“, sondern „physically challenged“ heißen. Damit verpasst man die wesentliche Erkenntnis: dass Abweichungen von der „Normalität“ tatsächlich Herausforderungen bergen.

Sonia Sotomayor zum Beispiel wurde unlängst als neue Höchststrichterin im Supreme Court angelobt. Sie ist Tochter puertoricanischer Einwanderer, wuchs in einer Sozialwohnung in der South Bronx auf und ist von Kindheit an Diabetikerin. In Österreich würde man all diese Merkmale „Defizite“ nennen. Sie selbst sagt das anders: Ihre vielen Erfahrungen des Andersseins hätten sie zur besseren Juristin gemacht.

Ähnlich argumentieren teure Privatuniversitäten, wenn sie in verwahrlosten Ghettoschulen Talente suchen. Das „vielfältige soziale Umfeld“ preisen sie dann als besonderes Qualitätsmerkmal, um reiche Kids zu ködern. Im Vergleich zum österreichischen Bildungsdiskurs, wo der „Ausländeranteil“ als Index des Schreckens definiert wird, mutet das absurd an.

Amerika ist mittlerweile von einem feinen Netz aus Quoten, Bevorzugungen und Stipendien umspunnen. Fernsehsender achten bei der Auswahl ihrer Sprecher auf eine möglichst breite Palette von Hautschattierungen; die Zusammensetzung jeder Polizeitruppe muss die Community widerspiegeln, in der sie patrouilliert.

Gerechtfertigt wird das alles nicht mit dem Argument, Benachteiligten zu helfen – sondern mit dem Argument der Effizienz. Tatsächlich kann eine Polizeitruppe, die die kulturellen Codes ihrer Klientel versteht, besser arbeiten. Und Studien belegen: Je ausgeglichener das Geschlechterverhältnis in einem Unternehmensvorstand, desto besser sind dessen Entscheidungen – und desto höher der Gewinn.

Forum

In der letzten Seminarwoche werden Sie ein paar Texte lesen, die sich mit Mehrfachdiskriminierung und Intersektionalität befassen.

Wir haben uns entschieden, Sie die Themen für den Start der Diskussion frei aussuchen zu lassen. Diese sollen dazu beitragen, einen Überblick über die aktuelle Situation zu bekommen und verschiedene Sichtweisen auszutauschen – unter Berücksichtigung der Dinge, die Sie bereits im Kurs gelernt haben.

Wir haben einen Text von Audre Lorde ausgewählt, um den Stein ins Rollen zu bringen. Es ist ein Auszug aus dem Aufsatz **„Alter, Rasse, Klasse und Geschlecht: Frauen definieren den Unterschied neu“** (Originaltitel: „Age, Race, Class and Sex: Women Redefining Difference“), übersetzt von Maria Micaela Coppola, in: Sister Outsider: Essays and Other Speeches, The Crossing Press, Trumansburg, New York 1984, 114–123.

„Ein Großteil der Geschichte Westeuropas hat uns gelehrt, Unterschiede zwischen Menschen in einer vereinfachten Gegenüberstellung zu sehen: herrschend/unterworfen, gut/böse, oben/unten, überlegen/unterlegen. In einer Gesellschaft, in der das Wohl am Profit und nicht an den menschlichen Bedürfnissen gemessen wird, gibt es zwangsläufig eine Gruppe, die sich durch systematisierte Unterdrückung für überflüssig halten muss und die den Platz des entmenschlichten Unterlegenen einnimmt. Innerhalb einer solchen Gesellschaft zählen zu dieser Gruppe Schwarze, Menschen aus der Dritten Welt, Menschen aus der Arbeiterklasse, alte Menschen und Frauen. Als 49-jährige, sozialistische, feministische, lesbische und dunkelhäutige Mutter zweier Kinder (eines Sohnes und einer Tochter) und als Teil eines „gemischten“ Paares, gehöre ich oft zu gewissen Gruppen, die als „anders“, „abweichend von der Norm“, „unterlegen“ oder ganz einfach als „nicht in Ordnung“ angesehen werden. Traditionellerweise erwartet man in der amerikanischen Gesellschaft, dass es die Angehörigen der unterdrückten Gruppen sind, die sich dafür einsetzen, die Kluft zwischen der Realität unserer Lebenssituation und dem Gewissen der Unterdrücker zu überwinden. Der Grund dafür ist, dass diejenigen Frauen, für die Unterdrückung ebenso typisch amerikanisch ist wie der apple pie, – um überhaupt überleben zu können – immer vorsichtig sein, die Sprache und die Verhaltensweisen des Unterdrückers kennenlernen, oder diese sogar übernehmen mussten, um einen wenn auch nur illusorischen Schutz zu erhalten. Aber jedes Mal, wenn sich die Notwendigkeit ergibt, zu kommunizieren, bitten uns diejenigen, die aus unserer Unterdrückung Profit schlagen, unser Wissen mit ihnen zu teilen. Oder besser gesagt, es ist die Pflicht der Unterdrückten, ihren Unterdrückern deren Fehler aufzuzeigen. Ich bin somit verantwortlich für die Erziehung der Lehrerinnen und Lehrer, die die Kultur meiner Kinder an der Schule völlig missachten. Es wird von den Schwarzen oder den

Menschen der Dritten Welt erwartet, dass sie den Weißen Menschlichkeit lehren. Es wird erwartet, dass die Frauen die Männer erziehen. Es wird erwartet, dass lesbische Frauen und schwule Männer die Heterosexuellen aufklären. Die Unterdrücker bleiben in ihrer Position und gehen der Verantwortung für ihre Handlungen aus dem Weg. Es wird kontinuierlich Energie verschwendet, die viel effizienter eingesetzt werden könnte, um uns selbst neu zu definieren und um realistische Pläne zu schmieden, die die Gegenwart verändern und die Zukunft neu erschaffen. (...) Natürlich gibt es zwischen uns sehr reelle Unterschiede hinsichtlich Rasse, Alter und Geschlecht. Aber es sind nicht diese Unterschiede, die uns voneinander abgrenzen. Es ist vielmehr unsere Weigerung, sie anzuerkennen und diese Verzerrungen einer Prüfung zu unterziehen. Denn diese rühren aus der Tatsache, dass wir diesen Unterschieden sowie den Auswirkungen, die diese auf unsere Handlungen und Erwartungen haben, falsche Namen geben.“

4. Lerntagebücher

Ein wichtiges Instrument zur Vertiefung des Gelesenen, Erlernten stellt im ADAT-Seminar das „Lerntagebuch“ (Resümee) dar. Jeweils am Ende eines Moduls waren die TeilnehmerInnen aufgefordert, ihre eigenen Gedanken, Ihre Erfahrungen und Reflexionen zum Thema darzulegen und Erlebnisse mit dem Gelernten in Zusammenhang zu bringen. Die MentorInnen erhielten während der Seminardauer 18 Lerntagebücher übermittelt, die jeweils individuell beantwortet wurden. Es bestand auch die Möglichkeit mit den ExpertInnen je Modul in Kontakt zu treten für fachliche Fragen etc. Alle TeilnehmerInnen gaben an, dass das Lerntagebuch sehr hilfreich war, um das Gelernte zu vertiefen und zu reflektieren.

Das Lerntagebuch wurde von den TeilnehmerInnen erstellt und dann in die Lernplattform moodle als Datei hochgeladen mittels der angelegten Aktivität „Bitte Lerntagebuch hochladen“.

Das Lerntagebuch wurde dann direkt den MentorInnen zugestellt, von diesen kommentiert und den TeilnehmerInnen übermittelt.

Die Lerntagebücher konnten von anderen TeilnehmerInnen nicht eingesehen werden.

Exemplarisch finden Sie nachfolgend einige Auszüge aus Lerntagebüchern:

Auszug Lerntagebuch Modul 2 – Aversive Diskriminierung:

.....„Aus einer meiner Gender-Schulungen ist mir noch bekannt dass es eine unmittelbare Diskriminierung ist wenn eine Person oder Gruppen wegen ihre Religion, ihres Alters, ihres Geschlechts oder einer Zugehörigkeit einer ethnischen Gruppe bei einer vergleichbaren Situation schlechter Behandelt wird/werden als andere Personen. Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach Vorschriften, Verfahren oder Kriterien ArbeitnehmerInnen einer ethnischen Gruppe, wegen ihrer Religion, ihres Alters, ihrem Geschlecht gegenüber anderer Person anderen Gruppen benachteiligt werden. Was natürlich in der beruflichen Arbeitswelt oder in der Freizeitgestaltung nicht immer eingehalten wird, auch sind nicht immer die Leute aus dem eigenen Land nur zu „AusländerInnen“ unkorrekt. Eine umgekehrte Situation kommt leider sehr oft vor dass die sogenannten AusländerInnen als provozierend gelten oder es kommt uns Inländern so vor. Dabei können diese teilweise nicht anders, da es in ihrer Kultur normal ist so zu handeln oder so zu reagieren, um diese Reaktionen zu verstehen braucht man eine Einschulung zum Thema Integration und Gender. Selbst in meiner eigenen Tätigkeit als Trainer in einem Jugendausbildungszentrum erlebe ich es fast täglich. Jugendliche die im Allgemeinen keinen Unterschied machen mit gleich gesinnten ausländischen Jugendlichen auf die gleiche Ebene gestellt zu werden doch kommt es bei

manchen angeordneten Tätigkeiten relativ schnell zu Konfliktsituationen. Dann ist Stress angesagt um die Situation schnell in den Griff zu bekommen und sich Zeit zu nehmen mit den Jugendlichen in einem Gespräch zu klären dass alle gleich wichtig sind und somit einen reibungslosen Ablauf einer Ausbildung zu gewährleisten. Auch das beleidigende oder herabsetzende Äußerungen wegen seiner Herkunft, seiner Hautfarbe, seiner Religion, seines Essverhaltens (bei Moslems) oder sonstiges wie oben beschrieben als nicht zielorientiert eingestuft werden kann. Beiden Personen muss dann klar gemacht werden, dass jede oder jeder Einzelne ein Opfer einer Diskriminierung werden kann. Bei so schwierigen und manchmal aber auch einfachen Situationen wird meistens die „menschliche Solidarität“ von beiden Personen vergessen. Es kann immer und überall zu Konflikten kommen, doch dann sollte man auch eine Bereitschaft haben sich an einen Tisch zu setzen und sich der Problematik stellen, sich damit auseinander zu setzen und natürlich sollte oder muss eine Lösung die dann für alle Beteiligten zufriedenstellend ist dabei herauskommen.“

Auszug Lerntagebuch Modul 3 – Sexismus:

.....„Männer sitzen vor dem Fernseher und lassen sich von ihren Partnerinnen bekochen oder ihr Bier servieren dabei ist der Haushalt, die Kinderbetreuung oder evtl. der Job auch noch zu meistern. Ist so das Bild von schwachen hilfsbedürftigen Frauen? Brauchen Frauen einen Mann der alles bestimmt, anschafft oder sagt: „Das darfst du – das darfst du nicht?“ Bieten Frauen und Männer dadurch bewusst oder unbewusst sich gegenseitig einen Raum für Sexismus?“

Ich glaube das Thema Sexismus geht uns alle etwas an und man sollte ab und zu erst mal sein Gehirn aktivieren bevor manches ausgesprochen wird, den sehr leicht fühlt man sich dadurch persönlich verletzt und angegriffen. Leider passiert es noch allzu oft auf der Welt das Frauen nicht ernst genommen werden wie z. B. für gleiche Arbeit bezahlt werden, als Sexobjekt abgestempelt werden, oder gegen ihren Willen belästigt, missbraucht bzw. vergewaltigt werden und das auch noch hier in Europa. Frauen sind doch gleichberechtigt, so will es doch die Gesetzgebung. Zu allgemeinem Verständnis kommt es zwar immer sehr schnell wenn Frauen sich in der Arbeitswelt oder in der Familie emanzipieren wollen, aber ich bin der Meinung, dass dies sowohl von Frauen und auch von Männern widersprüchlich gedeutet wird. Schließlich haben sich ja viel mehr Männer mit den Thema „Emanzipation der Frau“ früher auseinander gesetzt als die Frauen selbst, und noch immer ist der Glaube vorhanden das die Richtlinien die von Männern festgelegt wurden die einzigen Richtigen sind. Beispiele aus der Wirtschaft zeigen uns aber, dass auch Frauen es schaffen können in der Männerhierarchieleiter und weit nach oben kommen können. Dadurch glauben aber manche Frauen das gleiche männliche Verhaltensmuster übernehmen zu müssen um so die Gleichstellung herzustellen dann ist es allerdings vorprogrammiert das Männer zu sexistischen Opfern werden“.....

Auszug Lerntagebuch Modul 3 – Sexismus

„Nein ich möchte nicht gleich sein wie ein Mann aber gleich viel wert. Zu viel erwartet? Wenn ich denke, dass bis Mitte der 70er Jahre der Mann entscheiden konnte, ob seine Frau arbeiten darf oder nicht, und das bis in die 90er Jahre die ehelichen Kinder automatisch im Pass des Vaters eingetragen wurden, denke ich, dass wir zumindest gesetzlich einen Schritt in die richtige Richtung gemacht haben.

Auf der anderen Seite höre ich immer wieder, dass trotzdem der Mann die „Entscheidung“ trifft, ob seine Frau arbeitet und es immer noch viele Gesellschaften – im weitesten Sinne gemeint – gibt, in denen es wichtig ist, dass der Mann seine Frau und Familie „ernähren kann“. Diese Einstellung, was einen „richtigen“ Mann ausmacht, ist, meiner Meinung nach eines der größten Hindernisse für Frauen und vor allem für Männer, an der wirklichen Gleichstellung der Geschlechter.

Bei jeder Diskussion über Quoten kommt sofort das Gegenargument, dass Männer dadurch benachteiligt werden. Um provokativ zu sein, würde ich sagen, gut so. Vielleicht ist das ein Weg, um den Männern zu zeigen, wie es ist ungerecht benachteiligt zu sein, nur auf Grund seines Geschlechts.

Sexismus kommt so gut wie überall vor, in der Werbung ganz gezielt, im Sport – so behaupte ich – ebenfalls gezielt, im Berufsleben sowieso. Gegen Argumente oder meist Vorurteile, die offen ausgesprochen werden, kann man in der unterschiedlichsten Weise reagieren und ich glaube, damit lernen wir auch langsam umzugehen.

Viel schwieriger ist es aber, meiner Meinung nach, damit umzugehen, dass Diskriminierung in Schmeichelei verpackt und wie ein Geschenk überreicht wird.

Die klassischen Formen sind da wohl, „mach du das, ihr (=Frauen) könnt das viel besser,.. seid ja sozialer,...seid ja kommunikativer,..“, oder gegengleich „mach du das, ihr (=Männer) seid ja so praktisch veranlagt, ...geschickt, ...stark....“

Und es gibt immer noch genug, die es nicht durchschauen oder durchschauen wollen, dass sie damit in bestimmte Bereiche gedrängt werden, in die sie vielleicht gar nicht wollen.

Ich finde, in diesem Zusammenhang das Beispiel mit dem Laufen so passend. Natürlich sind Männer auf Grund ihres Körpers normalerweise muskulöser und stärker, aber nicht alle und ich glaube nicht, dass ein 1,70 m großer, 60 kg wiegender, untrainierter Mann, es mit einer durchtrainierten Frau von 1,76 m und 70 kg aufnehmen kann. Die Ausnahme ? Ja natürlich! Aber auch ein Zeichen, dass sowohl die biologische „Ausstattung“ des Individuums aber auch die „Pfleger“ dieses „Instrumentes“ und nicht nur das x oder y Chromosom eine Rolle spielen. Fakt bleibt natürlich, dass wir „von Natur aus“ unterschiedlich gebaut sind und das ist gut so, denn Einzigartigkeit und Unterschiede, Ähnlichkeiten und Verschiedensein machen unser Leben spannend“.....

Auszug Lerntagebuch Modul 5 – Mehrfachdiskriminierung

.....„Wie man aus dem Lerntagebuch „Aversiver Sexismus“ unschwer erkennen kann, bin ich eine überzeugte „Feministin“ im positiven Sinn. Daher habe ich mich immer wieder mit den Problemen von berufstätigen, alleinerziehenden, älteren Frauen mit und ohne Migrationshintergrund beschäftigt. Und Fakt ist, dass – egal in welchem sozialen System oder Alter – das „Frausein“ schon fast zum „Opfer“ von MFD prädestiniert. Gerade in der Arbeitswelt und im öffentlichen Leben werden Frauen immer noch benachteiligt, sind sie älter oder haben sie einen Migrationshintergrund ist die Diskriminierung stärker.

Frauen – alleinerziehende und ältere – sind ungleich mehr von Armut betroffen, als Männer:

„In Österreich leben mehr Frauen als Männer in Armut, das ist bekannt: Mehr als jede zehnte Frau ist davon bedroht. Am häufigsten betroffen sind Alleinerzieherinnen, Pensionistinnen und Frauen mit Migrationshintergrund. Die Ursachen sind ebenfalls nicht unbekannt: Unterbrochene Erwerbsbiografien, geringere Entlohnung, unbezahlte Betreuungs- und Versorgungsarbeit und Diskriminierung zählen dazu.“ (aus der Broschüre „Armut ist weiblich“, Volkshilfe Österreich)

„In Österreich gibt es 392.000 PflegegeldbezieherInnen, zwei Drittel davon sind Frauen. Vor allem wenn Pflegebedürftige in ein Heim kommen, sind sie

zu 80 % auf Sozialhilfe angewiesen. Aber auch zu Hause sind sie mehreren Benachteiligungen ausgesetzt: 11 % der Pflegegeldbezieherinnen leben in Wohnungen mit Schimmelbefall, 32 % der Pflegegeldbezieherinnen können sich keinen Urlaub leisten und 29 % sind nicht in der Lage, unerwartete Ausgaben zu tätigen.“ (aus der Broschüre „Armut ist weiblich“, Volkshilfe Österreich)

Gerade an diesen Zahlen sieht man, wie stark Diskriminierung in der Arbeitswelt und/oder bei Versicherungsleistungen zu MFD im privaten Umfeld führen kann. Vereinfacht dargestellt kann man sagen, dass eine Frau, die eine „durchschnittliche“ Berufslaufbahn absolviert, einerseits auf Grund des Geschlechtes und ihres Alters (Jung = „gebärfähig“, Mittel = Betreuungspflichten, Alt = zu wenig

Berufsjahre, um leitende Funktionen zu übernehmen) während der „aktiven“ Laufbahn benachteiligt wird, und daraus resultierend auch im Alter und in Krisensituationen benachteiligt ist (nach Trennung, bei Arbeitslosigkeit und in der Pension).

Ausnahmen gibt es natürlich auch hier, aber auch wenn jeder und jede von uns ein Beispiel kennt, wo es anders läuft, bleiben diese doch die Ausnahmen“.....

5. Evaluierungen

5.1. Allgemeines

Das ADAT Seminar wurde umfassend evaluiert. Die TeilnehmerInnen wurden aufgefordert, jedes Modul einzeln zu bewerten und auch das Seminar gesamt zu evaluieren. Es wurden Feedbackbögen je Modul erstellt und auch eine Gesamtevaluierung.

In Summe erhielten wir 24 Evaluierungen, deren ausgewertete Ergebnisse in eine Optimierung des E-learning Seminars einfließen werden

Im Folgenden finden Sie einen komprimierten Auszug der Gesamtevaluierung mit wertvollen Inputs von jenen TeilnehmerInnen, welche alle Module absolviert haben, alle Lerntagebücher erstellt und die Einzelmodule evaluiert, sowie auch die Gesamtevaluierung durchgeführt haben.

Die Ergebnisse der Evaluierungen, speziell jene, die den Inhalt und den zeitlichen Ablauf betreffen, dienen als Basis für Verbesserungen bei weiteren Durchführungen des E-learning Seminars.

So kann z. B. eine Verlängerung des Durchführungszeitraumes als allgemeiner Verbesserungsvorschlag angesehen werden. Pufferzeiten zwischen den einzelnen Modulen von mindestens 1–2 Wochen sind ein Minimum. Ebenso sollte bei der Auswahl der Texte in Betracht gezogen werden, dass die Zielgruppe in der Lage sein soll, die Texte in der vorgesehenen Zeit erarbeiten zu können, d.h. diese sollten möglichst einfach zu lesen sein und im Idealfall ergänzt werden durch entsprechende Filme, Videos, Cartoons etc. Eine wissenschaftliche Auswahl der Texte erscheint daher nicht sinnvoll. Zu berücksichtigen ist auch, dass in Europa zum Thema der aversiven Diskriminierung noch wenige Studien vorliegen. Aus diesem Grund wurden im ADAT Seminar viele amerikanische und englische Texte verwendet und diese mussten daher übersetzt werden und auch Rechte dafür eingeholt werden. Dies sollte bei einer neuerlichen Durchführung eines ADAT-Seminars berücksichtigt werden.

Generell wurde von den TeilnehmerInnen auch angeregt, persönliche Treffen im Seminarablauf einzubauen. Ein Treffen sollte vor Beginn stattfinden, idealerweise kombiniert mit dem Angebot einer kurzen Einschulung in die jeweilige E-learning Plattform. Ein weiteres Treffen könnte während des Seminars eingeplant werden, z. B. mit einem Gastreferat zu einem Thema und anschließender Diskussion.



Die Lerntagebücher wurden durchwegs positiv bewertet im Hinblick auf den eigenen Lernprozess. Jedes Lerntagebuch wurde individuell von den MentorInnen beantwortet. Die Lerntagebücher waren nicht öffentlich.

5.2. ADAT – Aversive Discrimination Awareness Training

Exemplarische Darlegung der Gesamtevaluierung bzw. Zusammenfassung von erhaltenen Daten

Das ADAT-Seminar wurde als Teil eines multilateralen Projekts, das über das Grundtvig-Programm ins Leben gerufen wurde, entwickelt und durchgeführt.

Wir haben das Seminar bereits Modul für Modul evaluieren lassen; dieser Fragebogen betrifft nun das gesamte Seminar. Daher sind andere Fragen zu beantworten. Wir benötigen Informationen zum Lernprozess, um das Programm noch weiter verbessern zu können. Herzlichen Dank!

Füllen Sie den Fragebogen bitte aus und senden Sie ihn nach derselben Vorgehensweise wie bei den Fragebögen zu den Modulen ab.

Vielen Dank für Ihre Mitarbeit!

Persönliche Daten

1.1. Ich habe an folgenden Modulen teilgenommen (Setzen Sie bitte ein X neben das/die Modul/e bzw. neben „Alle Module“, falls Sie alle Module besucht haben!):

Teilnehmeranzahl nach abgegebenen Aufgaben/Evaluierung, Lerntagebüchern

	Summe Teilnahmen/Modul
1 Aversive Diskriminierung	8
2 Aversive Behindertenfeindlichkeit	6
3 Aversiver Sexismus	5
4 Aversive Homophobie	4
5 Intersektionalität	4
Alle Module	4

1.3. Berufserfahrung (Betätigungsfeld)

TrainerInnen, PädagogInnen, Sozialberufe, UnternehmensberaterInnen

1.4. Besondere Überlegungen zum Seminar in Bezug auf das eigene Berufsfeld:

Als Trainerin habe ich immer wieder Umgang mit Personen unterschiedlichster ethnischer Herkunft. Dabei gibt es immer wieder mal Situationen in welchen (vor allem im Nachhinein) das Gefühl auftaucht, dass etwas nicht ganz „optimal“ gelaufen ist. Dies war mit ein Grund, warum ich mich fürs Seminar angemeldet habe.

Kann ich sehr gut anwenden, da ich in einem Jugendausbildungszentrum arbeite wo auch einige ausländische Jugendliche in einer Ausbildung stehen. Mein Grundwissen wurde gestärkt und mehr sensibilisiert.

Mehr Grundinformation, da TeilnehmerInnen aus fast allen diskriminierten Gruppen

Themen überschneiden sich sehr oft, gute Ergänzung zum praktischen Tun im Feld der Unternehmensberatung

1.6. Altersdurchschnitt:

41

1.7. Geschlecht

75 % weiblich

25 % männlich

1.8. Was möchten Sie den Organisatorinnen und Organisatoren des Seminars in Bezug auf Ihre persönliche Erfahrung noch mitteilen?

Das Seminar ist schlüssig aufgebaut und gut und leicht nach zu vollziehen- der Zeitaufwand, wenn man sich intensiv damit auseinandersetzen will, ist zu knapp bemessen. „Pufferzeiten“ zwischen den Modulen wären gut, da man mit einem Modul noch nicht ganz fertig ist und sich bereits mit dem nächsten beschäftigen muss.

- Klare Struktur und Anweisungen, Bin auf guten Wege meine Erkenntnisse und Wissen ist gar nicht so wenig, noch mehr Verständnis für Personen mit einer Behinderung und MigrantInnen
- Inhalte wurden sehr toll aufbereitet, leider war der Rahmen zu eng gesteckt.

Sind Sie der Meinung, dass während des Seminars Ihr Alter, Geschlecht, Ihre sexuelle Orientierung, Ethnizität, Behinderung, Religion etc. in irgendeiner Weise eine Rolle spielten – sei es in positiver oder negativer Hinsicht? Führen Sie dies bitte genauer aus!

- Ja auf jeden Fall, weil meine Sozialisation und meine bisherigen Erfahrungen/Erlebnisse als in Österreich geborene Frau meine Wahrnehmung, mein Denken, Fühlen und Handeln bewusst und unbewusst prägt und steuert.
- positiv: Kann es nur positiv beantworten, da ich in meinem Alter über vielen Dingen stehe und verstehe und akzeptiere. Es steht der Mensch im Vordergrund und keine sexuelle Orientierung, Behinderung, Alter oder oder oder etc.
- negativ: es gibt nichts Negatives

- Meiner Meinung nach keine Rolle im Feld der TN, natürlich jedoch in punkto Einstellung,
- Ansichten, Weltanschauung und Sozialisationshintergrund

A – Untersuchung der aversiven Diskriminierung

Im ADAT-Seminar haben wir uns mit aversiver Diskriminierung beschäftigt und dabei vier verschiedene Dimensionen von Diskriminierung besprochen: Behindertenfeindlichkeit, Homophobie/Heterosexismus und Sexismus sowie Mehrfachdiskriminierung.

1. Welche Erwartungen hatten Sie an das ADAT-Seminar?

- Keine konkreten, war einfach am Thema interessiert.
- Keine
- E-learning war für mich neu und deshalb hatte ich niedrige Erwartungen – bin aber positiv überrascht worden
- Nicht sehr viele. Einen guten Überblick zu erhalten, Ergänzungen zu meiner täglichen Arbeit
- Anstöße um andere Perspektiven zu erkennen

2. Was waren Ihre Ziele im ADAT-Seminar?

- Vertiefende Auseinandersetzung mit verschiedenen Aspekten der aversiven Diskriminierung
- Kennen lernen der E-Learning-Variante
- Mehr Informationen zu sammeln, und nach Beginn des Seminars meine eigenen Haltungen zu reflektieren
- Noch mehr Verständnis, noch bessere Sensibilisierung, Vertiefung des Grundwissens
- Mein Wissen abzurunden

3. Das ADAT-Seminar umfasst fünf Module. Ein Modul erstreckte sich über eine Woche. Der Lern- und Arbeitsaufwand pro Woche betrug ca. 16 Stunden, die frei auf die Woche aufgeteilt werden konnten. Wie beurteilen Sie den Aufbau des Seminars und den Zeitplan?

- Arbeitsaufwand war mit ca. 16 Stunden realistisch angegeben. Aufbau und Methode setzen meiner Meinung nach jedoch eine gewisse Fähigkeit zur Eigenorganisation, Eigenmotivation und ein gewisses Durchhaltevermögen voraus.
- w. o. erwähnt, der Aufbau war für mich schlüssig und logisch, der Zeitaufwand zu knapp bemessen – vor allem, da ich ganztags berufstätig bin – „freie Zwischenwochen“ würden die Beschäftigung mit den Themen und auch zusätzlichen Informationen erleichtern
- Der Aufbau und der Zeitplan waren voll in Ordnung. Für mich gab es ab und zu aber private und berufliche zeitliche Einschränkungen, hätte gerne mehr eingebracht.
- Die fünf Module waren gut voneinander getrennt, die Themen gut gewählt.
- Der Zeitumfang war neben dem Beruf zu hoch (meiner Meinung nach) bzw. mir vor Beginn nicht bewusst.
- Meiner Meinung nach müssten unbedingt zwischen den Modulen einzelne Tage als eine Art Puffer eingeführt werden, um den TLN zu ermöglichen Module wirklich abzuschließen.

4. Haben Sie (online oder persönlich) mit der/den folgenden Person/en über die Kursthemen gesprochen?

- Einer Mentorin / einem Mentor der Gruppe: 2
- Die eigene Gruppe mit anderen Teilnehmerinnen und Teilnehmern des ADAT-Seminars
- Freunden: 5
- Familie: 4
- Jemand Anderem (bitte angeben):
- ArbeitskollegInnen: 4
- Niemandem: 0

Bitte genauer ausführen!

5. Am Ende jedes Moduls wurde ein Lerntagebuch abgegeben. Wie hat dieses Ihren Lernprozess beeinflusst? War es für Sie von Nutzen?

- Ja: Alle TN
- Nein

6.a. Welche Themen/Schwerpunkte erschienen Ihnen am wichtigsten? Warum?

- Neu waren für mich vor allem die verschiedenen wissenschaftstheoretischen Ansätze.
- Mehrfachdiskriminierung, weil es für mich neu war und auch in meinem Umfeld kaum bekannt ist
- Vertraut: Diskriminierung, Behindertenfeindlichkeit, Sexismus,
- Nicht ganz neu: Homophobie und Intersektionalität
- Die mir noch unbekannt Themen: Homophobie und auch Intersektionalität um alle Bereiche der aversiven Diskriminierung zu kennen.

6.b. Welche Themen würden Sie noch im Seminar aufnehmen? Warum?

- Für mich waren vor allem die Inhalte von Modul 1 und 5 besonders wichtig. Habe dadurch einen guten Überblick und ein tieferes Verständnis für Formen, Auswirkungen und Folgen von aversiver Diskriminierung sowie Intersektionalität bekommen.
- Keine, weil es den Rahmen sprengen würde
- Behinderung und Sexismus da in diesen beiden Schwerpunkten noch immer sehr viel passiert und viele Leute schauen einfach weg. So nach dem Motto: „Ich seh nichts, also ist auch nicht vorhanden“
- Gefehlt hat mir der unmittelbare Bezug zum Trainingsalltag. Lernmaterialien für eine Auseinandersetzung auf der Metaebene und eine erste Sensibilisierung sicher geeignet, für die unmittelbare Gestaltung von Trainings- und Bildungsangeboten jedoch zu theorielastig.
- Möglicherweise ALTER und Soziale Herkunft (Diversity Dimensionen des inneren Kreise); somit wären die Bereiche vollständig. Alter ist vor allem auch immer wieder Thema in der heutigen Gesellschaft.

6.c. Welche Themen im Programm haben Sie nicht so wichtig gefunden? Erklären Sie bitte die Gründe dafür!

- Denke, dass alle Themen gleich wichtig sind, auch wenn mich persönlich oben genannte Themen am meisten interessiert haben.
- Da alle Themen zusammenhängen oder ineinandergreifen sind sicher alle sehr wichtig
- Fand alle wichtig und sinnvoll.

7. Welche Kenntnisse haben Sie im eigenen Lernprozess erworben? Wo, wie und wofür werden Sie diese anwenden? Wie und an welche Gruppen planen Sie, das neu erworbene Wissen weiterzugeben?

- Habe mich vor allem wieder einmal mit meinen eigenen Vorurteilen auseinandergesetzt; möchte in nächster Zeit wieder bewusster auf mein Verhalten und Handeln achten.
- viele Informationen, Strategien und neue Sichtweisen; in meiner Trainerinnentätigkeit werde ich mein Wissen weiterhin in vielen Gesprächen zur Bewusstseinsweiterung einsetzen- dasselbe gilt auch für mein politisches und privates Leben
- Mein Grundwissen wurde vertieft und anwenden kann ich es unglaublich gut in meiner Arbeit. Jugendliche kann man nicht früh genug darauf vorbereiten um im späteren Leben dann damit richtig umzugehen können.
- Mit einbeziehen in meine Arbeit, sehr wichtig! Meine Unternehmen die ich berate, zur Sensibilisierung und Bewusstseinsarbeit, Beratung und Durchführung von WS.

B – E-learning

1. Haben Sie schon zuvor einmal an einem Web-Kurs teilgenommen?

- Ja: 0
- Nein: Alle TN

Falls ja, beschreiben Sie bitte kurz Thema und Ihre Erfahrung.

2. Was sind die Vorteile bei der Beschäftigung mit dem Thema Diskriminierung in einem Web-Kurs? Worin bestehen die Nachteile?

- Vorteil: zeitlich flexibler
- Nachteile: unmittelbarer Gedankenaustausch fehlt (Diskussionsforum zu „mühsam“ oder zu „ungewohnt“)
- + relativ freie Zeiteinteilung
- - wenig direkter Austausch mit anderen
- Vorteile: Man kann seine Interesse jederzeit übers Internet erweitern
- Nachteile: Leider ist nicht immer alles, was im Web steht glaubhaft, da fast jeder einen Beitrag ins Internet stellen kann.

3. Hätten Sie sich persönliche Treffen gewünscht?

- Ja: Alle
- Nein: 0

Bitte führen Sie dies genauer aus!

Weil nur online zu arbeiten zu wenig ist, meiner Meinung nach. Ein Austausch wird persönlich forciert, vielleicht wären die Foren lebendiger geworden wenn ich persönlich die Gesichter gesehen hätte.

Vorschlag: 2–3 Treffen persönlich in zeitlichem Abstand

C – Lernmaterialien

1. Das Programm setzt sich aus verschiedenartigen Unterlagen zusammen. Sind Sie der Meinung, dass diese Lernmaterialien für die im Seminar besprochenen Themen geeignet sind? Waren sie nützlich im Hinblick auf Informationen und Erklärungen? Waren sie abwechslungsreich, zu subjektiv, zu wenig umfangreich, zu komplex, zu schwierig? Bitte legen Sie in wenigen Worten Ihre Meinung zu jeder Art von Lernmaterial dar!

1.1. Studien und Untersuchungen?

- Geeignet, wenn man/frau mit dem Lesen von Studien und Untersuchungen vertraut ist. Sonst sehr mühsam.

- Ja
- Waren in Ordnung
- Zu mächtiger Anteil, sehr ermüdend und für ein Online Seminar schwierig. Drucke ich nun alles aus oder lese ich es im Netz direkt (fast unmöglich)

1.2. Wissenschaftliche Artikel?

- Siehe 1.a
- Ja, aber im Modul „Behinderung“ teilweise schwierig zu lesen
- einige wissenschaftliche Fachausdrücke mussten erst im Lexikon nachgelesen werden, aber dass soll kein Problem sein denn man lernt einfach auch so etwas dazu

1.3. Webseiten, Links?

- Hilfreich für weitere Auseinandersetzung mit Thema.
- Sehr praktikabel, immer leicht anzuklicken und bei Bedarf anzuschauen
- Waren absolut in Ordnung
- Ja

1.4. Cartoons, Dokumentationen und Spielfilme?

- Sorgen für Abwechslung, gerade für haptische/handlungsorientierte Lerntypen wichtig.
- Fand ich als Auflockerung für den sonst trockenen Lesestoff
- Auflockernd und sehr gut durchdacht. Sehr sinnvoll.

1.5. aktuelle Artikel, Links zu Websites, Buchtipps, Photos

- Siehe 1.3.
- Waren in Ordnung
- Bei Vertiefungswunsch ist die richtige Literatur angegeben. Gute Ergänzung.

2. Welche Art von Lernmaterial sollte in Zukunft noch oder stärker im Seminar verwendet werden?

- Filme und Dokumentationen
- Glaube es kann mal so bleiben, evtl. zwischendurch evaluieren

D –Mentoring

In jedem Modul gab es eine Mentorin / einen Mentor, die/der die Diskussionen moderierte, verschiedenste Fragen beantwortete und Anmerkungen zum Lerntagebuch machte.

1. Wie hat die Mentorin / der Mentor Ihren Lernprozess unterstützt?

- Durch ihre/seine Rückmeldungen zum Lerntagebuch. Gaben neue Gedankenanstöße.
- Ich habe sie nicht in Anspruch genommen, daher kann ich sie auch nicht wirklich beurteilen
- Die Diskussionsanregungen am Anfang der Module fand ich gut, nur leider wurde die Chance auf Diskussion – zum Schluss aus Zeitmangel auch von mir – zu wenig genutzt
- Durch die Rückmeldung und auf die Punkte die man nicht berücksichtigt hat bzw. vorauf besser zu Achten ist.
- Zu wenig präsent, allein den Forumsbeitrag zu posten und kaum in die Diskussionen einzugreifen ist meiner Meinung nach zu wenig und vielleicht der Grund für die kaum aktiven Foren.

2. Hatten Sie besondere Erwartungen an die Mentorin / den Mentor?

- Nein, den es wurde von Anfang an Hilfe angeboten.
- Nein

E – Sonstiges

1. Was möchten Sie den EU-Projektteilnehmern (Koordinator-bfi.Stmk., den Projektpartnern CERPA, ALIAS, Italien; Kombi Berlin, Deutschland), also den Personen, die das Projekt

entworfen bzw. für die Inhalte verantwortlich sind und den Mentorinnen und Mentoren, den anderen Teilnehmerinnen und Teilnehmern etc. noch mitteilen?

- Ich bin froh, dass ich daran teilgenommen habe, den Rest siehe oben
- Ich finde es einfach super das es ein EU- übergreifendes Seminar ist, denn wie wir wissen es ist nicht nur in einem Land ein Problem und nur wer viel darüber redet kann Lösungen finden oder Lösungen von anderen übernehmen. Viele Ideen ein gemeinsames Ziel – finde ich toll.
- Sehr guter Grundgedanke. Gut geplant. Wichtig ist jetzt eine sinnvolle Adaption und auf jeden Fall weitere Durchführungen.
- Weiter so. Ich finde, alle sind auf dem richtigen Weg!!

F – Wenn sie folgende Bewertung 1–5 für das Pilot-Seminar abgeben könnten, wie würden Sie bewerten:

Sehr gut	1
Gut	1
Zufriedenstellend	2
Genügend	0
Nicht entsprechend	0

Vielen Dank für die Teilnahme am ADAT-Seminar, für die konstruktiven Diskussionen, Beiträge und Ihre kreativen Ideen!



5.3. Vorlage der Modulevaluierung ADAT



KURS Aversive Discrimination Awareness Training

Modul 1 – Evaluierung

Mit Hilfe dieses Evaluierungsbogens sollen Erfahrungen und Meinungen zum ADAT-Modul gesammelt werden, um die Inhalte und den Aufbau des Moduls noch weiter zu verbessern. Da uns Ihre Meinung sehr wichtig ist, bitten wir Sie, diesen Fragebogen sorgfältig auszufüllen. Alle Antworten werden selbstverständlich vertraulich behandelt.

Wählen Sie jeweils die Antwort, die Ihrer Meinung am ehesten entspricht. Das Ankreuzen einer Antwort genügt leider nicht, um Ihre Meinung vollständig zu erfassen. Daher bitten wir Sie, jeden Abschnitt auch mit Kommentaren und Anmerkungen zu ergänzen. Nachdem Sie den Fragebogen ausgefüllt haben (indem Sie jeweils ein Kreuz an die Stelle setzten, die Ihrer Meinung am ehesten entspricht), senden Sie den Fragebogen per mail an:

Gruppe, an der Sie teilgenommen haben

- Italien
- Österreich

Erwartungen

Ich habe genügend Informationen über das Modul und die geforderten Aufgaben erhalten.

- Stimme überhaupt nicht zu
- Stimme teilweise zu
- Stimme voll zu

Der Arbeitsaufwand im Modul entspricht meinen Erwartungen.

- Stimme überhaupt nicht zu
- Stimme teilweise zu
- Stimme voll zu

Anmerkungen

Anwenderfreundlichkeit

Meines Erachtens war der Online-Bereich (die Plattform Moodle) leicht handzuhaben.

- Stimme überhaupt nicht zu
- Stimme teilweise zu
- Stimme voll zu

Die Unterlagen für das Modul und die Übungen waren leicht zugänglich.

- Stimme überhaupt nicht zu
- Stimme teilweise zu
- Stimme voll zu

Wenn ich Hilfe benötigte, war immer jemand verfügbar.

- Stimme überhaupt nicht zu
- Stimme teilweise zu
- Stimme voll zu

Die Anleitungen im Modul waren ausreichend.

- Stimme überhaupt nicht zu
- Stimme teilweise zu
- Stimme voll zu

Anmerkungen

Zeitplan und Arbeitsaufwand

Ich habe im Voraus mein persönliches Wochenprogramm für den Kurs zusammengestellt.

- Ja
- Nein

Die Zeit, die ich zur Bewältigung der Aufgaben benötigte, entspricht dem vorgesehenen Zeitplan (1 Modul = 16 Stunden).

- Stimme überhaupt nicht zu
- Stimme teilweise zu
- Stimme voll zu

Anmerkungen

Lernmaterialien

Die Lernmaterialien waren abwechslungsreich.

- Stimme überhaupt nicht zu
- Stimme teilweise zu
- Stimme voll zu

Die Lernmaterialien haben meine Kenntnisse über das Thema vertieft.

- Stimme überhaupt nicht zu
- Stimme teilweise zu
- Stimme voll zu

Anmerkungen

Übungen

Die Übungen im Kurs (Lerntagebuch) haben meinen Lernprozess und/oder meine berufliche Entwicklung unterstützt.

- Stimme überhaupt nicht zu
- Stimme teilweise zu
- Stimme voll zu

Ich hätte mir gewünscht, dass die Tutorinnen und Tutoren,

- sich mehr an den Diskussionen beteiligt hätten.
- sich weniger an den Diskussionen beteiligt hätten.
- Ich bin zufrieden mit dem Ausmaß der Beteiligung der Tutorinnen und Tutoren.

Die Kommentare und das Feedback von Seiten meiner Tutorin / meines Tutors haben zu meinem Lernerfolg beigetragen.

- Stimme überhaupt nicht zu
- Stimme teilweise zu
- Stimme voll zu

Anmerkungen

Gruppe

Meiner Meinung nach hatte die Gruppe die passende Größe.

- Stimme überhaupt nicht zu
- Stimme teilweise zu
- Stimme voll zu

Anmerkungen

Zusätzliche Anmerkungen

Hier ist Platz für weitere Kommentare, die Sie zum Beispiel den Koordinatorinnen und Koordinatoren, den Tutorinnen und Tutoren, den Mitgliedern Ihrer Gruppe, den Autorinnen und Autoren etc. mitteilen möchten:

Vielen Dank für Ihre Anmerkungen!

6. Schlusswort

Dem bfi Steiermark und den Partnerorganisationen ist es ein besonderes Anliegen, jegliche Form von Diskriminierung in Aus- und Weiterbildungsangeboten zu vermeiden. Noch immer sind Benachteiligungen auf Grund des Geschlechts, der sexuellen Orientierung oder auf Grund von Behinderung keine Seltenheit. Sehr oft passieren diese Diskriminierungen subtil und lösen bei den Betroffenen Gefühle von Ausgrenzung, Unwohlsein und Ängste aus.

Die teilnehmenden Projektorganisationen wollen mit ADAT ein Zeichen setzen für gesellschaftliche Akzeptanz und die Anerkennung der Vielfalt von Lebensformen und möchten Personen, die in der Aus- und Weiterbildung oder Beratung tätig sind, für aversive Diskriminierung sensibilisieren.

Wir müssen Vorurteile und subtile Diskriminierungen beseitigen und aufzeigen, dass der größte Schatz und die Stärke einer Gesellschaft ihre reiche Vielfalt ist. Das breite Angebot an Studien, Texten, Filmen und Videos im ADAT E-learning Seminar trägt zur Enttabuisierung der Themen Behindertenfeindlichkeit, Sexismus, Homophobie und zur Sensibilisierung unserer Gesellschaft bei.

Wir wollen mit ADAT dazu beitragen, die leidvollen Erfahrungen des Ausgegrenztseins zu vermeiden und zu lindern und das Recht auf gesellschaftliche Akzeptanz aller Menschen, unabhängig Ihrer Ethik, Religion, ihrer sexuellen Zugehörigkeit oder Behinderung, hervorheben.

Dem nicht Selbstverständlichen, dem Verdrängten, dem Unwissen und der Ablehnung kann nur mit Selbstverständlichkeit, Bewusstsein, Aufklärung und Bildung begegnet werden. Dass dies gelingt, ist nicht nur eine politische Aufgabe, sondern auch eine soziale und ein bildungspolitisches Muss.

Wir wollen mit ADAT einen weiteren Schritt setzen in eine Bildungslandschaft, die geprägt ist von Inklusion. Somit sind das Projekt ADAT und die erzielten Ergebnisse ein wesentlicher Schritt in eine vielfältigere Zukunft ohne Ausgrenzungen.

Die Verbreitung und Weiterentwicklung der Projektergebnisse in allen teilnehmenden Partnerorganisationen und Ländern sorgt für eine transnationale Sensibilisierung im Bereich aversive Diskriminierung.

Das bfi Steiermark und die Partnerorganisationen von ADAT setzen sich dafür ein, in Zukunft verstärkt Sensibilisierungsmaßnahmen gegen aversive Diskriminierung in Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu integrieren.



bfi - Berufsförderungsinstitut Steiermark
Graz, Austria
www.bfi-stmk.at



Provincia di Genova

**Ufficio inclusione e collocamento disabili -
Provincia di Genova**
Genova, Italy
www.provincia.genova.it/lavoro

KomBi



Kommunikation und Bildung

**Kommunikations- und Beratungszentrum
homosexueller Frauen und Männer e.V. (KBZ e.V.);
KomBi - Kommunikation und Bildung**
Berlin, Germany
www.kombi-berlin.de



**Дружество "Знание" - София / Znanie
Association**
Sofia, Bulgaria
www.znanie-bg.org



**Association Europea De Entes Locales Por La
Igualdad De Oportunidades Y Contra La Violencia
De Genero**
Zaragoza, Spain
www.asael.es



**CERPA Italia Onlus - Centro Europeo di Ricerca e
Promozione dell'Accessibilità**
Trento, Italy
www.cerpa.org



Associazione Ligure Afasici Alias
Genova, Italy
www.afasia.it

Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung trägt allein der Verfasser; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.