Diversität in der Schreibberatung

Ein Erfahrungsbericht über die Konzeption eines Diversity-Workshops für die Ausbildung von Schreibberater*innen

Marisa Kruchen & Marco Linguri

Relevanz von Diversity-Konzepten in der Schreibberatung

Diskriminierung kann überall stattfinden, auch im Schreibzentrumskontext. Schreibberatungen sind Situationen, in denen Schreibberater*innen ständig neuen Menschen begegnen. Die Beteiligten kommen aus den unterschiedlichsten Kontexten, während es das Ziel der Schreibberatung ist, mit allen von ihnen unvoreingenommen über ihr Schreiben zu sprechen und ihre individuellen Lernfortschritte zu unterstützen. Ein Vertrauensverhältnis ist hierfür eine grundlegende Voraussetzung. Diskriminierung gefährdet dieses Vertrauensverhältnis massiv und kann zum Abbruch einer Schreibberatung führen. Dies ist eine recht offensichtliche Folge einer diskriminierenden Handlung in einer Schreibberatung. Weniger offensichtlich sind jedoch die Folgen, die für die diskriminierte Person auf beispielsweise psychologischer Ebene entstehen. Um die Tragweite zu begreifen sei hier genannt, dass das Recht auf Nicht-Diskriminierung zu den universellen Menschenrechten in den grundlegenden Menschenrechtsdokumenten des 20. Jahrhunderts gehört (vgl. Bielefeldt 2010: 23).

Schreibberater*innen können schon in den ersten Zügen ihrer Ausbildung dahingehend geschult werden. Es ist möglich, sie bereits früh auf eventuell herausfordernde Situationen in ihren Beratungen vorzubereiten und Schwierigkeiten vorzubeugen. Je mehr Schreibberater*innen über ihre professionelle Rolle und eine diskriminierende Haltung reflektieren können, desto einfacher wird es ihnen fallen, Situationen zu vermeiden, die zu einem Scheitern der Schreibberatung führen würden.

Im vorliegenden Artikel werden zunächst mögliche Spannungsfelder in Konstellationen dargestellt, bei denen Diskriminierung in der Schreibberatung stattfinden kann. Dabei soll deutlich werden, dass ein Diversity-Workshop nur in bestimmtem Maß vorbereiten kann. Anschließend werden die Entstehung, Inhalte und Ziele des Diversity-Workshops skizziert, welcher im Schreibzentrum der Goethe-Universität Frankfurt a. M. entwickelt wurde. Besonderes Augenmerk liegt hierbei auf der Kooperation mit dem Gleichstellungsbüro der Universität.

Dieser Artikel ist als Ausarbeitung eines Vortrags auf der Schreib-Peer-Tutor*innen-Konferenz in Freiburg 2016 entstanden. Das übergeordnete Ziel dieses Artikels ist es, zur Reflexion über konkrete Methoden und Handlungsweisen anzuregen, die Schreibberater*innen während ihrer Ausbildung an die Hand gegeben werden können.

Der vorliegende Beitrag möchte damit für die Zusammenarbeit mit anderen universitären Stellen plädieren, die ergänzende Expertisen haben – so wie in diesem Fall das Gleichstellungsbüro.

Im Folgenden wird der Begriff Diversity im Bezugsrahmen der Gleichstellung aufgefasst und bezeichnet damit die Vielfältigkeit in den Eigenschaften eines jeden Menschen (vgl. Diversity-Konzept 2011: 8). Als Diskriminierung werden hier „Äußerungen und Handlungen [verstanden], die sich in herabsetzender oder benachteiligender Absicht gegen Angehörige bestimmter sozialer Gruppen richten" (Hormel/Scherr 2010: 7). Da der vorliegende Erfahrungsbericht eine Kooperation mit dem Gleichstellungsbüro der Goethe-Universität Frankfurt a. M. beschreibt, wird die entsprechende Definition aus deren Diversity-Konzept verwendet. Diversity-Konzepte wie das genannte wurden entwickelt, um die Gleichbehandlung innerhalb einer Gruppe zu gewährleisten. Der Begriff Diversity steht hier also insbesondere dafür, der Diskriminierung vorzubeugen und sie zu bekämpfen. Diskriminierende Handlungen können erstens in *direkter* Weise durch beispielsweise verbale Denunziationen oder zweitens *indirekt* durch eine Bevorzugung anderer geschehen. Drittens kann es auch strukturelle Diskriminierung geben, wobei sich diskriminierende Strukturen in der Gesellschaft verankert haben und keine „Täter*innen" auszumachen sind (vgl. Bielefeldt 2010: 30 f.). Diskriminierung kann damit vielfältige Formen annehmen, die leicht zu übersehen sind. Das Erkennen von diskriminierenden Handlungen und Äußerungen ist der erste Schritt, um sie zu vermeiden.

Mögliche Konstellationen von Diskriminierung in der Schreibberatung

Im Folgenden werden nun zur Veranschaulichung drei fiktive Fallbeispiele aufgeführt, in denen Diskriminierung in der Schreibberatung auftreten kann. Es wird hier grundsätzlich davon ausgegangen, dass Schreibberater*innen mit einer positiven, professionellen und wertschätzenden Haltung in Beratungen gehen. Allerdings kann es sein, dass sie sich bestimmter Vorannahmen nicht bewusst sind und damit ungewollt diskriminieren, wie nachfolgende Fallbeispiele zeigen.

Fallbeispiel 1: Ratsuchende diskriminieren Schreibberater*innen

Die Schreibberaterin wirkt jünger, studiert im dritten Semester und hat gerade begonnen Schreibberatungen zu geben. Der Ratsuchende ist hingegen schon im fortgeschrittenen Semester. Schon bei der Begrüßung zeigt er ihr deutlich, dass er nicht davon ausgeht, dass sie kompetent genug in der Schreibberatung sein wird. Er fragt zuerst nach dem Alter und später auch nach ihrer Erfahrung im Schreibzentrum. Sie fühlt sich deutlich unwohl und muss sich nahezu rechtfertigen, warum sie eine schreibdidaktische Expertise hat. Der Ratsuchende unterstellt der Schreibberaterin, ihm aufgrund des geschätzten Alters nicht weiterhelfen zu können. Er schätzt sein eigenes Können von vornherein als besser ein und stuft das Wissen der Schreibberaterin aufgrund ihres Alters herab.

Fallbeispiel 2: Schreibberater*innen diskriminieren Ratsuchende

Die Schreibberaterin hat im Voraus der Beratung einige Seiten der Hausarbeit gelesen und geht aufgrund von Grammatikfehlern und dem Namen des Ratsuchenden davon aus, dass der Ratsuchende nicht Muttersprachler des Deutschen ist. Als Einstieg in die Beratung fragt sie deshalb, woher er ursprünglich komme und wann er begonnen habe Deutsch zu lernen. Diese Fragen sind dem Ratsuchenden sehr unangenehm, da er zwar zweisprachig mit Deutsch und Spanisch aufgewachsen ist, aber eigentlich Deutsch als seine Muttersprache ansieht. Er versucht vorsichtig zu antworten, fühlt sich aber sehr gekränkt und zweifelt seine Deutschkompetenzen an. Er kann im weiteren Verlauf nicht mehr offen über sein Schreiben sprechen, weil er innerlich weiterhin mit diesem Thema beschäftigt ist.

Fallbeispiel 3: Ratsuchende diskriminieren nicht-anwesende Dritte

In der Schreibberatung möchte die Ratsuchende Feedback auf einen Text haben, dessen Fragestellung kontrovers ist. Sie möchte beweisen, dass es demokratiefeindlich wäre, wenn sich Muslima in der „westlichen Welt“ verschleiert in der Öffentlichkeit zeigen. Die Schreiberater*innen beraten zu zweit und können deshalb die Reaktion der anderen abschätzen. Durch unauffällige Blicke wird klar, dass beide Schreibberater*innen das Thema für problematisch halten. Sie sehen, dass die Ratsuchende einer religiösen Gruppe und einer Geschlechterkategorie ohne Belege negative Eigenschaften unterstellt und einen Angriff auf die Demokratie durch die Ausübung einer Religion vermutet.

Im ersten und dritten Fallbeispiel ist es jeweils schwieriger, Schreibberater*innen darauf vorzubereiten, da sie sich oder andere verteidigen müssen. Hier wäre der Bedarf vorhanden, im Vorfeld der Schreibberatung die Rolle von Schreibberater*innen zu klären, um sich in solchen Situationen auf die eigene professionelle Rolle berufen zu können. Insbesondere steht die Frage im Vordergrund, wo sich die Grenzen dieser Rolle befinden.

Das zweite *Fallbeispiel* unterscheidet sich von den anderen beiden, da hier die Diskriminierung von der Schreibberaterin ausgeht. Dies ist eine vermeidbare und unprofessionelle Situation, vor der auch das entsprechende Gegenüber geschützt werden sollte. Dies kann durch Sensibilisierung für Diskriminierung und das Entwickeln einer diversitybezogenen Reflexion erreicht werden. Der entstandene Diversity-Workshop knüpft daher hauptsächlich an die Konstellation im zweiten Fallbeispiel von Diskriminierung in der Schreibberatung an.

Entstehung des Diversity-Workshops

Die Ausbildung an unserem Schreibzentrum besteht aus vier teils mehrtägigen Workshops zu schreibdidaktischen Inhalten und nicht-direktiver Beratung, Hospitationen bei Schreibberatungen in Zweierteams im ersten halben Jahr und der Anfertigung eines abschließenden Portfolios. Mit dem Workshop für die Sensibilisierung für Diskriminierung

wurde die Ausbildung um ein wichtiges Element erweitert. Es erschien notwendig keinen allgemeinen, sondern einen schreibzentrumsspezifischen Diversity-Workshop anzubieten, um direkt die speziell in Beratungssituationen benötigten Kompetenzen besprechen zu können. So kam unser Schreibzentrum zu dem Entschluss, einen eigenen Workshop in Kooperation mit dem Gleichstellungsbüro zu entwickeln.

Diese Zusammenarbeit fand konkret zwischen einem Schreibberater und zwei Mitarbeiter*innen des Gleichstellungsbüros statt. So konnte die Expertise zu Diversity-Themen mit der Expertise zum Tätigkeitsbereich der Schreibberater*innen kombiniert werden.

Dadurch entstand beiderseits ein Lerneffekt. Der Schreibberater lernte verschiedene Theorien und passende Übungen kennen und gab Rückmeldung darauf, ob diese für die Ausbildung seiner Kolleg*innen dienlich sein könnten. Er konnte Schwerpunkte setzen, um den eigenen Anteil im Workshop besser verankern zu können. Die Mitarbeiter*innen des Gleichstellungsbüros erhielten wertvolle Einsichten in die Schreibzentrumsarbeit. Dadurch konnten sie besser nachvollziehen, welche Tätigkeiten die Workshop-Teilnehmer*innen im Schreibzentrum ausführen und welche Bedürfnisse daraus resultieren.

Ziele des Workshops

Allen Beteiligten war es wichtig, deutlich zu machen, dass das Ziel des Workshops nicht die Ausbildung der Schreibberater*innen zu Expert*innen in Diversity-Theorien sein kann, sondern das Sensibilisieren für schwierige Situationen und das Bereitstellen von Lösungsvorschlägen. Der Workshop war deshalb weniger durch theoretischen Input als durch Übungen strukturiert, in denen die teilnehmenden Schreibberater*innen an sich selbst oder in der Gruppe Diversität erfahren konnten.

Exemplarische Inhalte des Workshops

Das Aufeinandertreffen der beiden unterschiedlichen Expertisen schlug sich auch in der Struktur des Workshops nieder. Das Konzept des Workshops wurde deshalb so aufgebaut, dass zunächst das Gleichstellungsbüro in einem ersten Teil allgemeine Theorien zu Diversität und Diskriminierung vorstellte, um eine Grundlage zu bilden. Es wurde beispielsweise besprochen, welche verschiedenen Definitionen es für den Begriff der Diskriminierung gibt und welches mögliche Vor- und Nachteile der Definitionen sind. In diesem Zusammenhang wurden mögliche Kategorien aufgezeigt, in die eine Person von anderen eingeordnet und dann abgewertet werden kann. Diese Kategorien lassen sich beispielsweise in Form des *4 Layers of Diversity*-Diagramms nach Gardenswartz und Rowe (2003) veranschaulichen (s. Abb.1). Hier sind charakterliche, äußerliche und identitätsbezogene Merkmale einer Person so angeordnet, dass erkennbar wird, wie persönlich und festgeschrieben bestimmte Merkmale im Vergleich zu anderen wahrgenommen werden.

Abbildung 1
4 Layers of Diversity (Gardenswartz/Rowe 2003)

Beispielsweise steht die Zugehörigkeit zu einer Fakultät oder einem Sportverein recht weit außen, da beides üblicherweise nicht als eine individuelle Charaktereigenschaft wahrgenommen wird. Das „Alter“ oder die „Hautfarbe“ einer Person sind dagegen mittig zu finden.

Der erste Teil des Workshops umfasst einige Übungen, um die vorgestellten Theorien auf die eigene Person und/oder eigene Erfahrungen beziehen zu können. Ein Beispiel für eine solche Übung war das Beschreiben und Wiedererkennen einer Zitrone. Dafür wurde zuerst gebrainstormt, was die Eigenschaften einer Zitrone im Allgemeinen sind, beispielsweise oval, gelb und sauer. Dann bekamen die Teilnehmenden einen Korb voller Zitronen,

woraus sich jede*r eine Zitrone nehmen und für einige Sekunden genau betrachten sollte. Jede*r legte die Zitrone wieder zurück in den Korb. Bei einem zweiten Durchgang mit denselben Zitronen sollte jede*r seine*ihre Zitrone wiedererkennen. Es wurde bei der Übung damit kalkuliert, dass alle ihre Zitrone wiederfinden. Anschließend wurde erfragt, warum die Teilnehmenden sich ihre Zitrone gut merken konnten. Als Fazit wurde festgehalten, dass nicht jede Zitrone die gleichen Eigenschaften hat. Zum Beispiel ist eine eher rund als oval oder an einigen Stellen grün statt gelb. Mit dieser Übung kann man zeigen, wie man schon auf die alltäglichsten Gegenstände erlernte Kategorien und Stereotype anwendet.

In einem zweiten Teil knüpften Übungen vom Schreibberater daran an, die Schreibberater*innen in der Ausbildung zur Reflexion über diversitysensible Handlungsweisen und den Umgang mit Diversität in der Schreibberatung anzuregen.

Eine der für den Workshop bereitgestellten Methoden war das Freewriting. Allerdings wurde dieses einmal gezielt einsprachig und einmal gezielt mehrsprachig durchgeführt. So wurden Unterschiede sichtbar wie Gedankengänge anders verlaufen können, wenn man Verbindungen zwischen mehreren Sprachen zulässt. So entdeckten die teilnehmenden Schreibberater*innen, dass Mehrsprachigkeit eine wichtige und dennoch manchmal als Defizit betrachtete Ressource ist. Menschen, die mehrsprachig aufgewachsen sind, begegnet beispielsweise das Vorurteil, dass ihre Kompetenz in der deutschen Sprache gefördert werden müsse, obwohl Deutsch ihre Erstsprache ist (vgl. Gruhn/Haberzettl 2013).

Ein weiterer Bestandteil des Praxisteils bestand darin, die Protokollköpfe zu kommentieren und Handlungsstrategien für die dort angesprochenen Kategorien zu entwickeln. Als Protokollkopf wird im Schreibzentrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main die erste Seite der Vorlage des Protokolls bezeichnet, welches nach der Beratung ausgefüllt wird. Auf dieser ersten Seite gibt es verschiedene Angaben, die die Ratsuchenden zu Beginn der Schreibberatung über sich machen, indem sie das Entsprechende ankreuzen. Für die Diskussion boten sich z. B. Kategorien wie Semesteranzahl oder „Geschlecht“ an, da diese durch das *4 Layers of Diversity*-Diagramm (s. Abb. 1) leicht zu identifizieren sind. Es fand daraufhin eine Diskussion im Plenum statt, wie man als Schreibberater*in nicht in eine Situation gerät, in der sich die*der Ratsuchende mit der Studiendauer unwohl fühlt. So wurden auch diversitysensible Phrasen und Handlungsstrategien gebrainstormt, die in einer solchen Situation eingesetzt werden können. Einer der genannten Vorschläge war beispielsweise, darauf zu achten, dass man keine Kreuze setzt, bevor die Ratsuchenden etwas zu der entsprechenden Kategorie gesagt haben. So könne man Fremdzuschreibung vermeiden.

Außerdem gab es Methoden, die dem Workshop unabhängig von den beiden genannten Teilen einen Rahmen geben sollten. Sowohl der Schreibberater als auch die Mitarbeiter*innen des Gleichstellungsbüros bewerteten das Festlegen von Safe-Space-Regeln am Anfang des Workshops als sehr hilfreich. Diese wurden gemeinsam mit den Teilnehmer*innen besprochen und ggf. durch sie selbst ergänzt. Wichtig war dabei, dass die Re-

geln für alle (auch die Workshopleitung) verbindlich waren. Durch diese Regeln wurde Diskriminierung während des Workshops vor allem bei dem Austausch von eigenen Erfahrungen vorgebeugt. Beispielsweise kann es die Regel „Nur von sich erzählen“ geben, bei der nur die eigenen Erfahrungen angesprochen werden und Dritte nur anonymisiert in den Erzählungen vorkommen, um beispielsweise ein Outing zu vermeiden.

Eine weitere Methode für die Rahmung war es, eine Pinnwand aufzustellen. Auf dieser Pinnwand konnten die Teilnehmenden während des Workshops jederzeit Fragen oder Kommentare notieren, die vielleicht eine Diskussion im Workshop selbst oder auch im Nachhinein anregen, z. B. in Teamtreffen oder gesonderten Besprechungen.

Als abschließende Methode, in der die gelernten Inhalte des gesamten Workshops für die Beratungspraxis aufbereitet werden sollten, wurden einige Fälle aus Protokollen anonymisiert unter dem Aspekt der Diskriminierung besprochen. Die Teilnehmenden konnten so ähnliche Situationen in der Schreibberatung leichter erkennen und fühlten sich in den späteren Situationen vorbereitet bzw. kannten bereits Strategien, die sie anwenden können.

Um diese Vorbereitung zu verdeutlichen, wird im Folgenden die entsprechende Reflexion an zwei der eingangs genannten Fallbeispielen demonstriert:

In Bezug auf *Fallbeispiel 1* ließen sich folgende mögliche Bewältigungsstrategien erarbeiten: Die Schreibberaterin hebt z. B. hervor, dass der Ratsuchende Experte für sein Fach ist, sie allein Expertin für Schreibdidaktik und macht im Anschluss das Konzept von Schreibberatung deutlich. Der Ratsuchende hat weniger das Gefühl, sich belehren lassen zu müssen und kann sich daraufhin auf ein respektvolles Gespräch einlassen. Rückblickend ließe sich nun sagen, dass die Schreibberaterin die Situation nicht vermeiden konnte, aber deeskalierend mit ihr umgegangen ist. Bei Diskriminierungen der eigenen Person ist es allerdings wichtig darauf zu achten, sich selbst nicht zu überfordern. Wenn die Altersdiskriminierung für die Tutorin emotional zu anstrengend ist und ihre Arbeit gänzlich behindert, verstehen wir es als ihr gutes Recht die Beratung abzubrechen. Im Workshop wird so deutlich, dass eine Situation wie diese nicht durch eine Diversity-Kompetenz verhindert werden kann.

Bei *Fallbeispiel 2* zeigt sich, wie eine Diskriminierung durch die Schreibberaterin mit einem Diversity-Workshop zu vermeiden gewesen wäre. Die Schreibberaterin hätte sich bewusst sein müssen, dass sie dem Ratsuchenden Eigenschaften aufgrund von Vorurteilen zuschreibt. Anlässlich von zwei nicht ausreichenden Informationen dachte sie, dem Ratsuchenden den Einstieg in die Beratung erleichtern zu können, wenn sie ihn auf die sprachliche Ebene anspricht. Tatsächlich hat sie damit aber eine wertschätzende und konstruktive Atmosphäre destruiert, da sie ihn als sprachlich inkompetent behandelt hat.

Fazit und Ausblick

Der vorliegende Beitrag hat die Relevanz eines schreibzentrumsspezifischen Diversity-Workshops aufgezeigt und eine mögliche Lösung mit exemplarischen Bestandteilen vorgestellt. So können Schreibberater*innen für einen antidiskriminierenden Umgang mit der Diversität ihrer Ratsuchenden sensibilisiert werden. Durch den Workshop sollten die Teilnehmenden nicht professionell in Diversity-Konzepten ausgebildet, sondern für verschiedene Problematiken sensibilisiert und in Lösungsansätzen geschult werden.

Schreibberater*innen werden jedoch auch nach einem solchen Workshop in Situationen geraten, in denen sie möglicherweise überfordert sein könnten. Die Schreibberater*innen der Goethe-Universität haben daher eine Liste mit anderen Beratungsstellen bei den Unterlagen für die Schreibberatungen. Von dieser Liste wurde auch schon Gebrauch gemacht, als es zu einer Diskriminierung von einem Teilnehmenden durch andere Teilnehmende in einem Tutorium kam. Hier wurde die Unterstützung des Autonomen Inklusionsreferats der Goethe-Universität in Anspruch genommen, welches uns zu einer persönlichen Beratung eingeladen hat. Wie erfolgreich ein Beratungsgespräch laufen kann, hat uns außerdem das Gleichstellungsbüro gezeigt: Die damalige Leiterin hat sich für uns Zeit genommen und uns viele Wege aufgezeigt, mit einer solchen Situation umzugehen.

Literatur

Bielefeldt, Heiner (2010): Das Diskriminierungsverbot als Menschenrechtsprinzip. In: Hormel, Ulrike/Scherr, Albert (Hrsg.): *Diskriminierung*. Grundlagen und Forschungsergebnisse. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. 21–34.

Gruhn, Mirja/Haberzettl, Stefanie (2013): Schreiben in der Sekundarstufe I – Benötigen Mehrsprachige einen gesonderten Förderunterricht. In: Oomen-Welke, Ingelore/Dirim, Inci (Hrsg.): *Mehrsprachigkeit in der Klasse*. Wahrnehmen – aufgreifen – fördern. Stuttgart: Klett. 121–132.

Hormel, Ulrike/Scherr, Albert (2010): Einleitung. Diskriminierung als gesellschaftliches Phänomen. In: Hormel, Ulrike/Scherr, Albert (Hrsg.): *Diskriminierung*. Grundlagen und Forschungsergebnisse. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. 7–20.

Iber, Karoline/Pauser, Norbert: 4 Layers of Diversity (o. D.). Übersetzt aus: Gardenswartz, L./Rowe, A. (2003): *Diverse Teams at Work*. Society for Human Resource Management. Online im WWW. URL: https://diversity.univie.ac.at/was-ist-diversity-alt/dimensionen-alt/ (Zugriff: 10.01.2017).

Der Präsident der Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt am Main: *Diversity-Konzept der Goethe-Universität Frankfurt am Main (2011)*. Online im WWW. URL: http://www.uni-frankfurt.de/47793325/Diverity-Konzept_Homepage.pdf (Zugriff: 12.09.2016).

Angaben zu den Personen

Marisa Kruchen studiert Philosophie und Geschichte im Bachelor an der Goethe-Universität Frankfurt und ist dort als Peer-Tutorin am Schreibzentrum tätig.

Marco Linguri studiert Romanistik und Ethnologie auf Magister an der Goethe-Universität Frankfurt und ist am dortigen Schreibzentrum als Peer-Tutor und in der Büroorganisation beschäftigt.