

The background of the slide consists of a pair of red, vertically pleated curtains. The curtains are illuminated from the side, creating a gradient of light and shadow across the folds. The overall tone is a deep, rich red.

Vielfalt, Chancengleichheit, Inklusion

von Constanze Schwärzer-Dutta

für den 2. Prüferkongress der IHK Neubrandenburg

21. Oktober 2023

Inhalt

1. **Vielfalt:** Erste Eindrücke und wirklich wichtige Unterschiede und Gemeinsamkeiten
2. **Chancengleichheit:** “Ich behandle alle gleich, da kann ich nichts falsch machen,“ oder?
3. **Inklusion:** Wie schaffen wir eine barrierearme und konstruktive Prüfungsatmosphäre?

The background of the slide features a close-up of red, vertically pleated curtains. The lighting is dramatic, with the left side being bright and the right side fading into shadow, creating a sense of depth and texture in the fabric.

1. Vielfalt

Erste Eindrücke und
zweite Blicke auf
wichtige Unterschiede
und Gemeinsamkeiten

Sie sind dran: Was wissen Sie über die Prüfungsteilnehmenden?

An illustration of an iceberg floating in the ocean. The tip of the iceberg is above the water surface, while the much larger, jagged base is submerged. The water is a deep blue, and the sky is a lighter blue. The iceberg is white and light blue, with various facets and shadows.

1. Was steht in den Unterlagen, die Sie vorab bekommen?
2. Was sehen Sie den Personen an, wenn sie den Raum betreten?
3. Was finden Sie recht bald im Gespräch heraus?
4. Was macht Sie neugierig?
5. Was ist wichtig für Prüfungsatmosphäre und Leistungsbeurteilung?

Bsp.: Was wissen Prüfer über Prüfungsteilnehmende?

Kleidung

Frisur

Hautfarbe

Gesichtsausdruck

Körperhaltung

Alter

Geruch

Geschlecht

körperliche
Behinderung

Sprachkenntnisse

Stimmung

Name

Herkunft

Vorbereitung

politische
Einstellung

Religions-
zugehörigkeit

Hobbies

Soziale Schicht

Familienstand

Religiosität

Vorerfahrungen in
Prüfungen

Lernschwierig-
keiten

Sexuelle
Orientierung

Leistungsfähigkeit

Leistungs-
bereitschaft

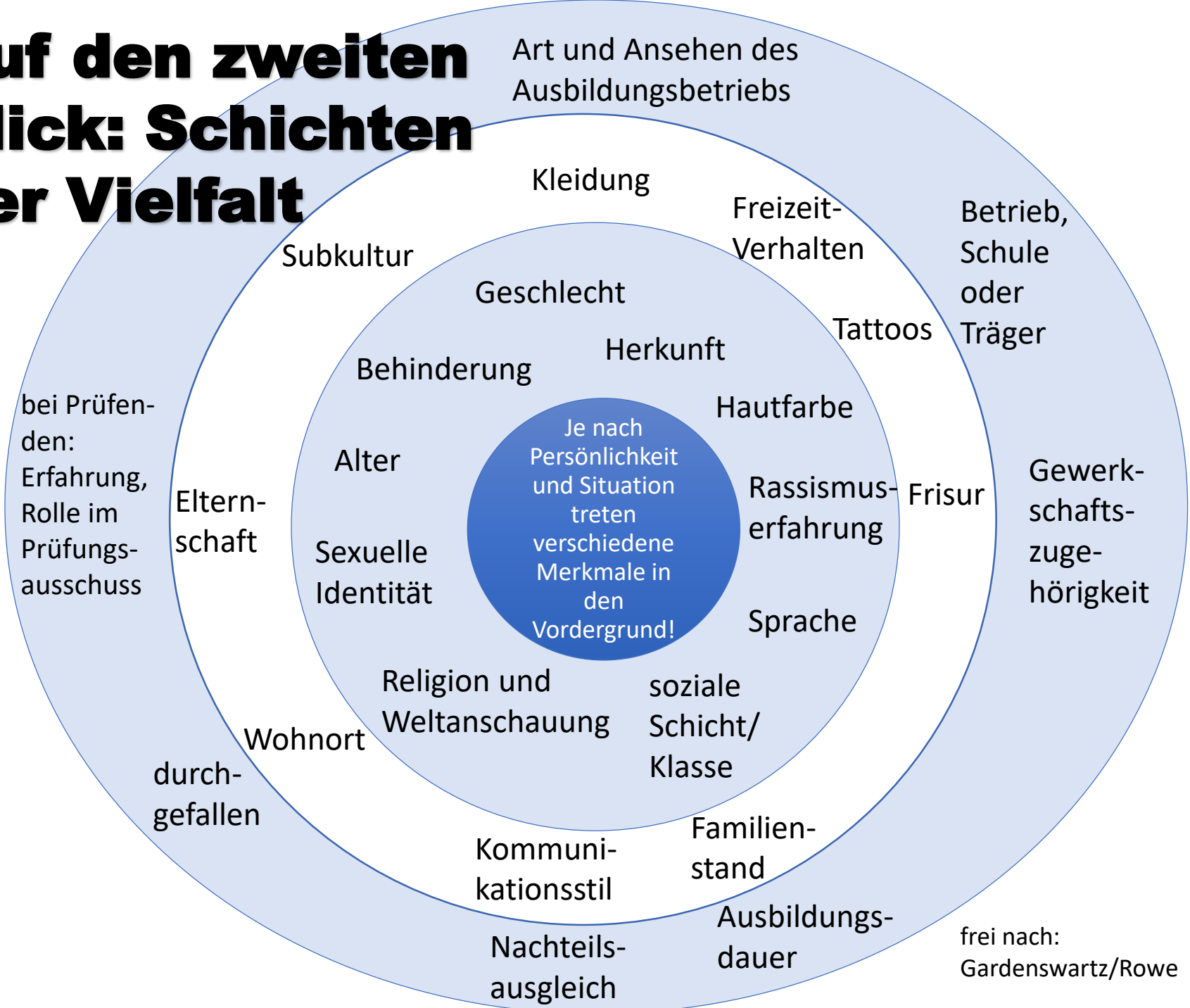
Rassismus-
erfahrungen

Geschlechts-
identität

psychische
Behinderung

Werte

Auf den zweiten Blick: Schichten der Vielfalt





Sandra Bauer



Meryem Öztürk



Meryem Öztürk

Wie viele Bewerbungen müssten diese Personen schreiben, um eine Einladung zu einem Vorstellungsgespräch in einem Betrieb in einer deutschen Großstadt zu erhalten?



Sandra Bauer



Meryem Öztürk



Meryem Öztürk

Wie viele Bewerbungen müssten diese Personen schreiben, um eine Einladung zu einem Vorstellungsgespräch in einem Betrieb in einer deutschen Großstadt zu erhalten?

5

7

24



Sandra Bauer



Meryem Öztürk



Meryem Öztürk

Erster Eindruck und zweite Chance

Meryem Öztürk ohne Kopftuch konnte ihre Chancen durch positive Arbeitszeugnisse erhöhen, Meryem Öztürk mit Kopftuch nicht! Sie bekam bessere Chancen nur durch gezielte Bewerbung auf Stellenanzeigen, in denen „interkulturelle Kompetenz“ gefragt war.

Unbewusstes und bewusstes Denken

Unbewusstes, automatisches Denken:

denkt in Gegensätzen und Verallgemeinerungen, anfällig für gesellschaftlich verbreitete **Stereotype** (griech. feste Muster)

Bewusstes, kontrolliertes Denken:

kann **Vorurteile** enthalten, die wir uns aufgrund unserer Lebenserfahrung oder zur Erklärung gesellschaftlicher Zusammenhänge gebildet haben



Wie Stereotype als „unbewusste Vorurteile“ im Gehirn wirken

- **Halo effect (Überstrahlungseffekt)**
Ein Merkmal und dessen Bewertung prägt unsere Wahrnehmung der ganzen Person.
- **Repräsentativitäts-Heuristik**
Wir schließen von der statistischen Mehrheit auf den Einzelfall.
- **Verfügbarkeits-Heuristik**
Was uns am schnellsten einfällt, halten wir für das statistisch am weitesten verbreitete.
- **Ähnlichkeitseffekt**
Wir bevorzugen Menschen, die wir als uns ähnlich wahrnehmen. Dieser Effekt ist stärker bei Menschen, die sich zur oder zu mächtigen Gruppen zählen.

Folgen unbewusster Vorurteile

- **Selbsterfüllende Prophezeiung**

Wenn eigenes Handeln zur Bestätigung eigener Vorurteile beiträgt.

- **Zwickmühle für Betroffene**

Unerwartetes Verhalten wird bestraft, erwartetes Verhalten nicht belohnt.

- **Diskriminierung**

Wenn Menschen aufgrund ihrer Gruppenzugehörigkeit benachteiligt werden. Benachteiligung kann Folge von Andersbehandlung sein, aber auch von scheinbar neutralen Kriterien.

Was tun gegen eigene Vorurteile?

- Kriterien vorher festlegen!
- Anonymisierung: Was muss ich vorher wissen und was kann ich ausblenden?
- Sich bewusst machen, woher eigene Vorurteile kommen, wie sie erlernt wurde, welche Funktion sie haben.
- Sich in die Perspektive der vom Vorurteil betroffenen Person versetzen.
- Vorurteile widerlegende Beispiele nicht als Ausnahmen abtun.



Was tun gegen Vorurteile anderer?

- auf Prüfungsordnung verweisen; sich im Ausschuss Regeln geben
- mit Fakten widerlegen (am besten mit „ja, aber“-Argumenten)
- klar machen, wo Vorurteile gegen eigene Interessen stehen (Fachkräftemangel, Leistungsbeurteilung)
- mit Humor oder Ironie antworten (z.B. ins Extrem denken)
- Gefühle zeigen, eigene Erfahrungen darstellen: „Ich fühle mich dadurch auch verletzt.“ oder auch: „Ich habe früher auch so gedacht, aber jetzt habe ich andere Erfahrungen gemacht.“



A background of red, vertically pleated curtains. The left side of the image is bright white, fading into the red curtains on the right. The curtains have a slight sheen and are gathered at the bottom.

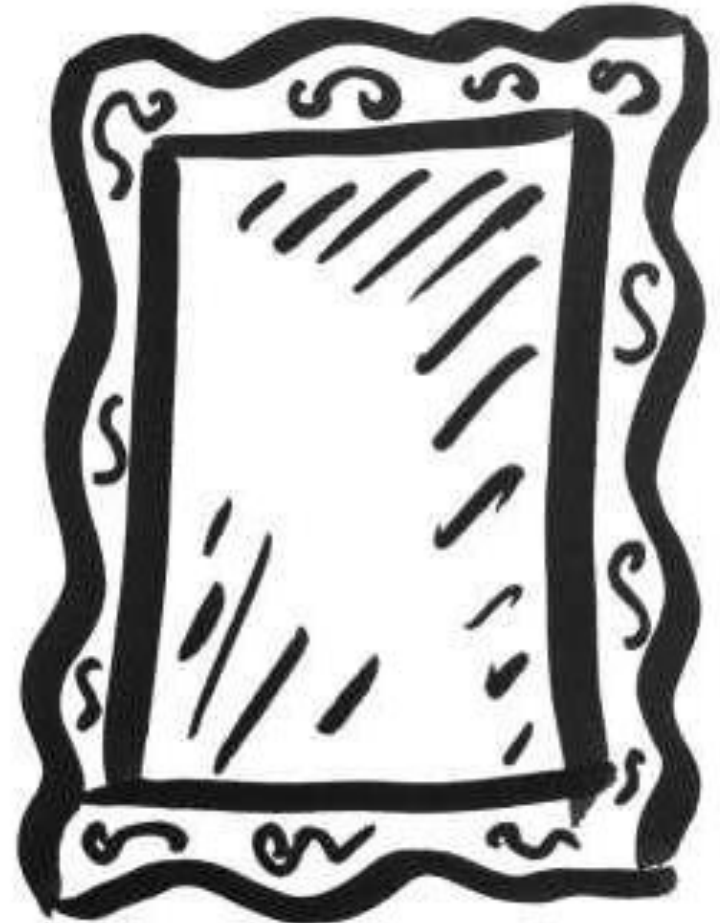
2. Chancengleichheit

“Ich behandle alle gleich, da kann ich nichts falsch machen,“ oder?

Sie sind dran: Erinnern S an Ihre Abschlussprüfun

...oder einen anderen Moment, in dem Sie Menschen gegenübertraten, die wichtige Entscheidungen für Ihr Leben treffen konnten.

- Was waren Ihre Hoffnungen, Sorgen, Ängste?
- Was haben Sie von den Prüfenden wahrgenommen?
- Welche Vorerfahrungen, welches geistige oder seelische „Gepäck“ brachten Sie mit?



Bsp.: Hoffnungen und Ängste von Prüfungsteilnehmenden

- „Bin ich die einzige Prüfungskandidatin über 40?“
- „Hoffentlich muss ich hier als Frau nicht wieder doppelt so gut sein wie die Männer.“
- „Wie reagiere ich, wenn sie mich mit ‚Herr‘ oder ‚Frau‘ ansprechen und ich das nicht möchte?“
- „Werden sie denken, wenn ich mit Akzent spreche, denke ich auch mit Akzent?“
- “Hoffentlich kommt nicht genau das dran, was ich nicht gelernt habe.“

Bedrohung durch Stereotype: Was ist das?

Wenn Menschen befürchten, dass

- sie mit negativen Stereotypen/Vorurteilen belegt,
 - deshalb anders bewertet werden,
- können sie nicht ihre volle Leistung abrufen!

Gründe:

- mehr Stress und Angst
- kontraproduktive „jetzt erst recht“-Strategien:
Überlernen, Perfektionismus, Hilfe nicht annehmen

Bedrohung durch Stereotype: Auslöser

- Zu merken: Hier sieht niemand so aus wie ich!
- An ein im jeweiligen Kontext negativ stereotypisiertes Merkmal erinnert zu werden: Z.B. vor eine Mathearbeit das Geschlecht angeben zu müssen.
- An vergangene Diskriminierungserfahrungen erinnert zu werden oder aktuelle zu machen: Z.B. wenn einer in Deutschland geborenen Person gesagt wird: „Sie sprechen aber gut Deutsch!“

Die Bedrohung durch Stereotype bei Prüfungsteilnehmenden hält noch an, wenn Vorurteile bei Prüfenden nicht mehr da sind!

Was ist Diskriminierung?

- Juristisch: **Benachteiligung**, Beleidigung oder Belästigung **aufgrund eines „persönlichen Merkmals“** > ein Merkmal, für das der Mensch meist nichts kann
- Sozialwissenschaftlich: **Benachteiligung aufgrund einer Gruppenzugehörigkeit**, mit der sich soziale Ungleichheit verbindet > Benachteiligung von bereits Benachteiligten
- Eine gesetzlich verbotene Handlung nach Allgemeinem Gleichbehandlungsgesetz **AGG** und **Artikel 3 Grundgesetz**.



Bedrohung durch Stereotype und Diskriminierung(sängste) vermeiden!

- Würde ich das jede Person fragen/zu jeder Person sagen?
- Gespräche über Verbindendes, nicht über Unterscheidendes.
- Prüfungsaufgaben und Fallbeispiele auf Stereotype oder schmerzhaftes Assoziationen (Trigger) überprüfen.
- Wenn ich merke, jemand blockiert wegen Angst oder Anstrengung, kurz sagen, dass das normal ist und dann Frage oder Aufgabe wechseln.
- Feedback-Sandwich: Lob–Kritik–positive Aussicht.
- Durchfallen respektvoll kommunizieren, mit Hinweis auf hohe Erwartungen und die Punkte, in denen sie nicht erfüllt wurden.



Small Talk zum Auflockern, nicht zum Einschüchtern

Nicht so:

- „Woher kommen Sie?“
- „Ihr Name ist aber schwierig auszusprechen!“
- „Sie sind ja ein Spätberufener...“

Sondern so:

- „Schön, dass wir es alle trotz Stau pünktlich hierher geschafft haben.“
- „Was macht Ihnen an Ihrer Arbeit am meisten Spaß? Was war Ihr Lieblingsfach in der Ausbildung?“
- Rollen im Prüfungsausschuss und Ablauf der Prüfung erklären



The background of the slide features a pair of red curtains. The left curtain is pulled back, revealing a bright white light source behind it, which creates a strong gradient from white to dark red across the scene. The right curtain is closed and hangs in deep, vertical folds, reflecting the ambient light.

3. Inklusion

Wie schaffen wir eine
barrierearme und
konstruktive
Prüfungsatmosphäre?

Sie sind dran: Inklusive Prüfungsatmosphäre

- Wie sind die Räume, in denen Sie prüfen? Gestalten Sie diese mit?
- Wie begrüßen Sie die Prüfungsteilnehmenden? Wie leiten Sie die Prüfung sein?
- Wie gehen Sie damit um, wenn ein Prüfungsteilnehmender einen Nachteilsausgleich beantragt hat?
- Was machen Sie, wenn Sie den Eindruck haben, eine Prüfungsteilnehmender könnte einen Nachteilsausgleich brauchen?
- Haben Sie manchmal das Gefühl, für jemanden eine „Extrawurst“ zu braten?



Bsp.: Inklusive Prüfungsatmosphäre

- Den Ablauf der Prüfung erklären, die Prüfenden und deren Rollen vorstellen.
- Nachfragen, ob Fragen verstanden wurden und ggf. wiederholen.
- Kleidung, Mimik, Gestik, Augenkontakt, Tonfall nicht überinterpretieren oder werten.
- Transparenz der Erwartungen: Wenn Kommunikations-Kompetenzen oder Fachbegriffe Prüfungsgegenstand sind, dies sagen und ggf. diese Teile von der übrigen Prüfung abgrenzen.
- Klar kommunizieren, ohne Redewendungen, nicht nur durch die Mimik!
- Ablenkung im Raum minimieren, ggf. visuelle Anker schaffen.



Was ist Inklusion?

- Das Menschenrecht auf volle Teilhabe an der Gesellschaft und ihren Institutionen.
- Dieses Recht gilt für alle Menschen, wurde aber für bisher oft ausgeschlossene Gruppen konkretisiert, z.B. UN-Behindertenrechts-Konvention, UN-Antirassismuskonvention.
- Sofern noch Barrieren die Teilhabe erschweren, schließt Inklusion das Recht auf angemessene Vorkehrungen im Einzelfall ein, z.B. Nachteilsausgleiche.
- Das Gegenteil von Diskriminierung.
- Mehr als Integration: Der Mensch darf mit all seinen Merkmalen dabei sein und muss sich dieses Recht nicht verdienen.

Inklusiver ist nicht immer kompliziert!



Gleichbehandlung

Chancengleichheit
durch Nachteils-
ausgleiche

Barrierefreiheit,
Inklusion

Beispiele für Nachteilsausgleiche

- Zeitverlängerung (sinnvoll nutzen!)
- Prüfung an ruhigem oder vertrautem Ort
- Prüfung zu bestimmter Tageszeit
- Prüfung in Einzelteile aufsplitten
- mündliche in schriftliche Prüfungsteile umwandeln und umgekehrt
- Nachschlagewerk mitbringen
- Vertrauensperson mitbringen
- Person zum Vorlesen mitbringen
- Gebärdensprachdolmetscher mitbringen

Als Lehrende oder Ausbildende mit Azubis über sinnvolle Nachteilsausgleiche sprechen!



Wünsche sind so vielfältig wie Menschen...

„Ich will einfach als ganz normaler Mensch behandelt werden und mich in meiner Fachkompetenz zeigen können.“

„Ich wünsche mir Anerkennung dafür, dass ich es schwerer hatte als andere und einen langen Weg gemacht habe. Wenn ich auf den letzten Metern Unterstützung bekomme, nehme ich sie gerne an.“

„Ich weiß gar nicht, ob die Maßstäbe, nach denen ich hier beurteilt werde, auch meine sind. Ich wünsche mir und den Prüfenden mehr Freiheit.“

...und Wege zur Inklusion

„Ich kann allen das Gefühl geben: Hier bist Du selbstverständlich richtig. Wir nehmen Dich als Prüfungsteilnehmenden und potentiellen Kollegen ernst.“

> **Normalisierung**

„Ich erkenne schnell, wenn jemand sich den Weg hierher erkämpft hat und kann aus eigener Erfahrung diesen Menschen Brücken bauen und sie stärken.“

> **Empowerment**

„Ich bin gut darin, mit meinen Kollegen und Kolleginnen gemeinsam zu improvisieren, kreative Lösungen und Nachteilsausgleiche zu erfinden.“

> **Dekonstruktion**

Kooperation und Kommunikation
in den Prüfungsausschüssen

Vielfalt

Ausgangslage

**Chancen-
gleichheit**

Weg

Inklusion

Ziel

Vorurteile und Benachteiligungen vermeiden.
Mit Diskriminierungserfahrungen und -Ängsten der
Prüfungsteilnehmenden rechnen!