LEBENSWELTLICHE DIVERSITÄT IM DAF-UNTERRICHT SICHTBAR MACHEN EINE ANALYSE DES LEHRWERKS *NETZWERK A1*

Julia ILLMER
Ovidius University of Constanţa

Abstract*: The following article will investigate the question of how diversity of the everyday-life can be made visible in German as a foreign language (GFL = DaF) lessons. The focus is on GFL lessons, because theoretical statements on diversity in educational contexts and on gender and diversity-appropriate didactics in general mainly relate to (adult) education in the German as a second language (=DaZ) area, and not in the GFL field. In this sense, the question arose which image of the German-speaking countries is conveyed abroad and to what extent these images correspond to the actual diversity of everyday-life. Teaching materials that create the most realistic, diverse image possible and at the same time encourage learners to reflect on similarities and differences are therefore of main importance for the following article. Regarding this, the focus lies on the analysis of the textbook Netzwerk A1, which is used at Ovidius University in Constanta for the practical language course in the first year of study. In this context, it is to be analyzed to what extent this textbook makes the everyday diversity in Germany / German-speaking countries visible. In this sense, it is not just about showing relevant content, but also about criticism, suggestions for changes and improvements.*

Keywords: *diversity; gender; didactics; textbook analysis*

Einleitung

Im folgenden Beitrag soll der Frage nachgegangen werden, wie lebensweltliche Diversität im DaF-Unterricht sichtbar gemacht werden kann. Der Fokus richtet sich deshalb auf den DaF-Unterricht, da sich theoretische Ausführungen zu Diversität/Diversity in Bildungskontexten und zu Gender und Diversity gerechter Didaktik hauptsächlich auf (Erwachsenen)Bildung im DaZ-Bereich beziehen. In diesem Sinne stellte sich mir die Frage, welches Bild der deutschsprachigen Länder im Ausland vermittelt wird und inwiefern sich dieses mit der tatsächlichen lebensweltlichen Diversität deckt. Der Fokus richtet sich daher auf Unterrichtsmaterialien, die ein möglichst realistisches, diverses Bild kreieren und gleichzeitig die Lernenden dazu anregen, über Gemeinsamkeiten und Unterschiede zu reflektieren. Im Mittelpunkt steht hierbei die Analyse des Lehrwerks *Netzwerk A1*, welches an der Ovidius Universität in Constanta für den praktischen Sprachkurs im 1. Studienjahr eingesetzt wird. In diesem Zusammenhang soll analysiert werden, inwiefern dieses Lehrwerk die lebensweltliche Diversität in Deutschland/den

BDD-A31969 © 2020 Ovidius University Press
Provided by Diacronia.ro for IP 216.73.217.142 (2026-11-15 02:41:55 UTC)

deutschsprachigen Ländern sichtbar macht. In diesem Sinne geht es aber nicht nur um das Aufzeigen relevanter Inhalte, sondern gleichermaßen auch um Kritik, Änderungs- und Verbesserungsvorschläge.

Begriffsdefinitionen Diversität/Diversity/diversity

Der Begriff *Diversität* stammt aus dem Lateinischen und bedeutet Vielfalt/Vielfältigkeit (vgl. Duden Online). Im Zusammenhang mit dem Begriff Diversität stehen Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen Menschen im Fokus, die wiederum, im Zuge historisch gewachsener gesellschaftlicher Differenzierungen, Ungleichheiten hervorgebracht haben (vgl. Adbul-Hussain/Hofmann 2013).

Wird von Diversität im Bildungsbereich gesprochen, so wird der deutsche Begriff *Diversität* mit dem englischen *diversity*/*Diversity* gleichgesetzt, wobei unter dem groß geschriebenen Terminus *Diversity* ein umfassendes Konzept für die Vielfalt und Unterschiedlichkeit von Lebensstilen und –entwürfen verstanden wird (vgl. Perko/Czollek 2008, 07-10). Im Rahmen des Diversity Konzepts werden bereits bestehende Theorie- und Handlungsansätze, wie beispielsweise Interkulturalität, Gender Mainstreaming oder Feminismus, miteinander verbunden. Abdul-Hussain und Hofmann (2013) definieren den Begriff Diversität/Diversity im Hinblick auf den aktuellen sozialwissenschaftlichen Diskurs folgendermaßen:

> Im aktuellen sozialwissenschaftlichen Diskurs wird mit dem Begriff Diversität oder Diversity auf individuelle, soziale und strukturelle Unterschiede und Gemeinsamkeiten von Menschen und Gruppen fokussiert. Dabei handelt es sich vorwiegend um gesellschaftlich gesetzte Unterschiede wie Alter, Hautfarbe, Geschlecht, ethnische Herkunft, Religion und Weltanschauung, sexuelle Orientierungen, Behinderungen und Beeinträchtigungen. (Abdul-Hussain/Hofmann 2013)

Alle Unterschiede gemeinsam werden auch Kerndimensionen genannt, sie "stehen in Österreich und der EU unter gesetzlichem Diskriminierungsschutz" (ebd.). Diese Kategorien üben erheblichen Einfluss darauf aus, welche individuellen Möglichkeiten und Chancen Menschen innerhalb einer Gesellschaft haben und sie wirken "[a]ls Zuschreibungen und Zugehörigkeitsaspekte [wirken sie] bis in persönliche Identitätsprozesse und unsere Integrität." (ebd.)

Im Folgenden werden die zentralen Kerndimensionen von Diversität angeführt, die dann später auch bei der Analyse des Lehrwerks *Netzwerk A1* eine tragende Rolle spielen werden.

BDD-A31969 © 2020 Ovidius University Press
Provided by Diacronia.ro for IP 216.73.217.142 (2026-11-15 02:41:55 UTC)

Kerndimensionen von Diversität

1. Geschlecht/Gender: Im Deutschen gibt es für Geschlecht nur einen Begriff, im Englischen wird zwischen "sex" und "gender" unterschieden, wobei unter "sex" das biologische Geschlecht und unter "gender" das soziale Geschlecht verstanden wird. Der Begriff "gender" wurde schließlich ins Deutsche übernommen, wird hier aber mehrheitlich groß geschrieben: Gender (vgl. Ebbers 2011, 4). Was aber genau ist unter "sozialem" Geschlecht zu verstehen? Abdul-Hussain (2012) definiert Gender folgendermaßen:

> Gender beschreibt soziokulturelle Aspekte der Geschlechtlichkeit von Subjekten, welche sie in Enkulturations- und Sozialisationsprozessen und in Rekursivität mit ihren biologischen Prozessen in ihren jeweiligen soziokulturellen Kontexten erwerben und gestalten. In sozialen Welten werden Wert- und Normvorstellungen von Gender ausgebildet, welche von Machtdiskursen und -konstellationen geprägt sind und sich in kollektiv- und subjektiv-mentalen Repräsentationen des Denkens, Fühlens und Handelns in ihren Interaktionsmustern und ihrer Körpersprache (Doing Gender) und ihrer sprachlichen Performanz (Performing Gender) zeigen. (Abdul-Hussain 2012 zit. n. Abdul-Hussain/Hofmann 2013)

Gender hat also mit dem soziokulturellen Umfeld einer Person zu tun und damit, wie dieses Umfeld männlich/weiblich definiert und welche Zuschreibungen und Rollenbilder damit verbunden werden. Diese Zuschreibungen und Rollenbilder werden zu Wert- und Normvorstellungen innerhalb einer Gesellschaft und prägen unser Bild davon, wer eine Frau/ein Mann ist und was eine Frau/einen Mann ausmacht. Dabei geht es immer auch um Macht und die Positionierung innerhalb einer Gesellschaft, die jede/n Einzelne/n in seinem/ihren Denken und Handeln prägen.

Geschlecht ist stets "mit gesellschaftlichen Zuweisungen von Möglichkeiten und Nichtmöglichkeiten verbunden" (Abdul-Hussain/Hofmann 2013), was bedeutet, dass innerhalb einer Gesellschaft immer auch festgelegt ist, was ein Mann/eine Frau machen darf/soll/kann.

2. Alter: In den Sozialwissenschaften werden drei Ebenen des Alters definiert – das biologische Alter (bezieht sich auf den Körper), das psychologische Alter und das soziale Alter (in Verbindung mit kulturellen Werten/Normen und Rollenerwartungen). "[…]Alterszuschreibungen werden in alltäglichen Interaktionen hergestellt, bestätigt, aktualisiert, dauerhaft verfestigt und auch verändert." (Bendl/Eberherr/Mensi-Klarbach 2012 zit. n. Abdul-Hussain/Hofmann 2013)

BDD-A31969 © 2020 Ovidius University Press
Provided by Diacronia.ro for IP 216.73.217.142 (2026-11-15 02:41:55 UTC)

3. Race/Hautfarbe: Im angloamerikanischen Raum wird von Race gesprochen, wenn von Seiten der Gesellschaft Differenzierungen aufgrund der einer Person zugeschriebenen Hautfarbe erfolgen. Rassismus bezieht sich allerdings nicht nur auf die Hautfarbe einer Person, sondern auch auf die Nationalität, Herkunft, Kultur (Sprache, Religion, Traditionen…) (vgl. Röggla 2012 zit. n. Abdul-Hussain/Hofmann 2013). Das deutschsprachige Äquivalent zu Race - "Rasse" - wird heutzutage aufgrund der Konnotation mit der nationalsozialistischen Ideologie im Zusammenhang mit Menschen nicht mehr verwendet (vgl. Abdul-Hussain/Hofmann 2013).

4. Ethnizität/Nationalität: Kulturelle Praktiken unterscheiden soziale Gruppen voneinander. Der Begriff Ethnizität ist sozial konstruiert und er wird stets produziert und reproduziert, wobei Ethnizität als ein Merkmal angesehen werden kann (z.B. Sprache, Geschichte, Herkunft, Religion, Kleidung, Schmuck…), "das alle Mitglieder einer Bevölkerung besitzen" (ebd.) und das durch Sozialisation und Enkulturation erworben wird. Nationalität bezieht sich auf die nationale Zugehörigkeit eines Menschen, also auf dessen Staatsbürgerschaft (vgl. ebd.).

5. Behinderungen/Beeinträchtigungen: Behinderung wird heutzutage nicht mehr lediglich als medizinisches Problem angesehen, das es zu beseitigen gilt, sondern als eine gesellschaftliche Konstruktion, wobei niemand an sich behindert ist, sondern von der Gesellschaft als behindert angesehen wird. In diesem Sinne ist Behinderung ein Prozess, "der Menschen die gesellschaftliche Teilhabe, Anerkennung und den Respekt vorenthält, welche Menschen ohne Beeinträchtigungen selbstverständlich zustehen." (Abdul-Hussain/Hofmann 2013)

6. Sexuelle Orientierungen

Unter sexueller Orientierung wird "das emotionale und sexuelle Interesse an Personen bezogen auf deren biologisches Geschlecht" (Hoffmann 2013, 2) verstanden. Als Norm gilt Heterosexualität, die im alltäglichen Leben auch aufgrund der Stigmatisierung anderer sexueller Orientierungen, wie Homosexualität, als Selbstverständlichkeit vorausgesetzt wird. In diesem Sinne wird in der Literatur auch von Heteronormativität gesprochen (vgl. Abdul-Hussain/Hofmann 2013).

7. Religion und Weltanschauung

Religion kann folgendermaßen definiert werden: "[…]ein System von Glaubensaussagen und -praktiken, wobei der sinnstiftende Grund in der jeweiligen Religion entweder überweltlich (Gott, Götter, Geister) oder innerweltlich (Natur, Universum) verstanden wird." (Pickel 2011 zit. n. Abdul-Hussain/Hofmann 2013) Die Inhalte einer Religion werden je nach Kultur und Epoche anders definiert (vgl. ebd.). Der Begriff Weltanschauung kann laut Duden als "Gesamtheit von Anschauungen, die die Welt und die Stellung des Menschen in der Welt betreffen" (Duden Online) definiert werden.

BDD-A31969 © 2020 Ovidius University Press
Provided by Diacronia.ro for IP 216.73.217.142 (2026-11-15 02:41:55 UTC)

Gender und Diversity im Bildungsbereich

Im Bildungsbereich wird Diversität aus einem soziologischen und ethnologischen Blickwinkel betrachtet und als "das Resultat von Differenzierungen und von Differenzhandlungen in konkreten sozialen Interaktionen" verstanden (vgl. Fuchs 2007 zit. n. Abdul-Hussain/Hofmann 2013). Der von Sarah Fenstermaker und Candace West (2001) geprägte Terminus "Doing Difference" meint hierbei, "dass Geschlecht, Ethnizität und soziale Klasse in sozialen Interaktionen gleichzeitig hergestellt werden und wirken." (Abdul-Hussain/Hofmann 2013). In diesem Sinne sollten in Bildungskontexten Doing-Difference-Prozesse struktureller, sozialer und individueller Art analysiert, reflektiert und im Sinne einer Anerkennung von Diversität gestaltet werden (vgl. ebd.). Für den Unterrichtsbereich hat dies zur Konsequenz, dass sowohl Unterschiede als auch Gemeinsamkeiten betrachtet werden sollen, wobei der Fokus auf Gemeinsamkeiten wiederum die Auseinandersetzung mit Unterschieden einfacher macht (vgl. ebd.).

Nach Fellinger-Fritz (2011) kann das Sprechen über Diversität/Diversity oder Vielfalt aus drei verschiedenen Perspektiven erfolgen – aus einer *beschreibenden*, einer *funktionalen* oder einer *ethisch – moralischen* Perspektive.

Der Fokus der *beschreibenden* Perspektive richtet sich auf die Vielfalt einer Gesellschaft, einer Organisation, einer Institution etc. und daraus resultierende Phänomene wie beispielsweise Ein- und Ausschließungsmechanismen oder Bewertungen. In Bevölkerungs- oder Arbeitsmarktstatistiken kommt diese Perspektive zum Ausdruck (vgl. Fellinger-Fritz 2011, 53).

Bei der *funktionalen* Perspektive steht der Nutzen der Vielfalt/die Vielfalt als Ressource für die Bevölkerung im Mittelpunkt. Der positive Nutzen von Vielfalt konnte anhand einiger Studien im Arbeitsbereich bereits hervorgehoben werden (vgl. ebd., 54).

Zuletzt geht es bei der *ethisch-moralischen* Perspektive um Werte wie Fairness, Chancengleichheit und soziale Gerechtigkeit für alle Menschen. Damit diese Werte auch gelebt werden können, müssen bestimmte Maßnahmen gesetzt werden (z.B. Gesetze) (vgl. ebd.).

Im Bildungsbereich tätige Personen sollten sich mit diesen drei Perspektiven auseinandersetzen und in diesem Zusammenhang die Vielfalt innerhalb des Bildungsinstituts wahrnehmen, die Vielfalt der Lernenden gewinnbringend nutzen und schließlich Chancengerechtigkeit und Fairness schaffen. Eine Diversity gerechte Didaktik verknüpft alle drei Perspektiven miteinander (vgl. ebd., 54). Da Geschlecht als Hauptmerkmal angesehen werden kann (Lernende sind meist unterschiedlichen Geschlechts) und in den meisten Gesellschaften Geschlecht als wesentliches Unterscheidungsmerkmal

BDD-A31969 © 2020 Ovidius University Press
Provided by Diacronia.ro for IP 216.73.217.142 (2026-11-15 02:41:55 UTC)

auch in Hinblick auf Macht- und Herrschaftsverhältnisse angesehen wird, wird im Diskurs zusätzlich von einer Gender gerechten Didaktik gesprochen, deren Grundzüge nun folglich genauer beschrieben werden sollen (vgl. ebd. 56).

Gender und Diversity gerechte Didaktik

Gender und Diversity gerechte Didaktik entspringt aus unterschiedlichen Ansätzen und Konzepten, wie Gender Mainstreaming, geschlechtergerechte Didaktik, Inklusion, Intersektionalität, Diversity Management und interkulturelle Kompetenz[1] (vgl. Fellinger-Fritz 2011, 54).

Kriterien und Voraussetzungen

Gender- und Diversity gerechte Didaktik sollte sich laut Fellinger-Fritz (2011) durch folgende Kriterien auszeichnen:

- Gleiche Partizipations- und Entwicklungschancen für alle Lernenden, unabhängig von ihrem Geschlecht, ihrem Alter, ihrer Herkunft, ihrer sexuellen Orientierung,…
- Sichtbarmachung von Vielfalt in Lehr- und Lernprozessen, ohne stereotype Festschreibungen
- Ein Lernumfeld, das es ermöglicht, von und miteinander zu lernen (vgl. ebd., 60)

Dabei werden folgende Voraussetzungen für eine Gender und Diversity gerechte Didaktik genannt:

- Kompetenzen von Lehrenden:
  - theoretisches Vorwissen im Bereich Gender und Diversity und Interesse an Weiterbildungen in diesem Bereich
  - Interesse an und Aufgeschlossenheit gegenüber Vielfalt und Anderssein, wobei der Lebenskontext und die Vielfalt der Lernenden als Ressource und Chance gesehen werden soll → Chancengleichheit/Antidiskriminierung
  - kritische Reflexion der eigenen Werte und Rollenbilder
  - Schaffung einer Lernumgebung, die auf die Partizipation und Chancengleichheit der Lernenden Wert legt (durch Einsatz unterschiedlicher Methoden) → die Lehrenden lernen auch von den Lernenden, indem die Vielfalt der Sichtweisen der Lernenden auch wertgeschätzt wird
  - Bedachte Auswahl der im Unterricht eingesetzten Materialien → Vielfalt steht auch hier im Mittelpunkt
- soziale- und strukturelle Rahmenbedingungen (vgl. ebd., 60f)

Inhalte

[1] Im vorliegenden Beitrag werden die einzelnen Konzepte und Ansätze nicht näher definiert. Fellinger-Fritz 2011, Ebbers 2011, Perko/Czollek 2008 liefern differenziertere Einblicke in den Diskurs.

BDD-A31969 © 2020 Ovidius University Press
Provided by Diacronia.ro for IP 216.73.217.142 (2026-11-15 02:41:55 UTC)

Laut Perko/Czollek (2008) sollten Inhalte Gender und Diversity gerechter Didaktik beispielsweise danach überprüft werden, ob Gender und Diversity ein Thema ist, verschiedene Perspektiven aufgenommen werden, kulturelle Traditionen einbezogen werden und ob versucht wird, Stereotype aufzubrechen. Im Sinne einer Sichtbarmachung soll reflektiert werden, was (aus welchem Blickwinkel) vermittelt wird und welche Inhalte unsichtbar gemacht werden (vgl. Perko/Czollek 2008, 07-20 f).

Schwierigkeiten

Schwierigkeiten, die im Zusammenhang mit einer Gender und Diversity gerechten Didaktik auftreten können, sind beispielsweise das Festschreiben von Geschlechterrollen und Stereotypen sowie die Festschreibung von Menschen auf spezifische Merkmale, wie Hautfarbe, Alter, Herkunft etc. Die Herausforderung besteht also darin, auf Differenzen von Gender und Diversität aufmerksam zu machen, ohne Stereotype festzuschreiben. Außerdem sollten Geschlechterrollen nicht selbst verfestigt werden (Doing Gender), gleichzeitig aber Zuschreibungen stereotyper Geschlechterrollen, die vom eigenen Verhalten unabhängig sind und von außen zugeschreiben werden, betrachtet und reflektiert werden (Undoing Gender) (vgl. Perko/Czollek 2008, 07-22).

Lebensweltliche Diversität im Lehrwerk *Netzwerk A1*: Eine Analyse

Der Aspekt der Sichtbarmachung steht im Fokus der Lehrwerksanalyse, wobei die zuvor genannten Kerndimensionen das Analyseinstrument bilden, anhand derer festgestellt werden soll, inwiefern lebensweltliche Diversität im Lehrwerk vermittelt wird. Es soll also herausgefunden werden, ob, in welchem Ausmaß und in welcher Art und Weise Diversitätsmerkmale wie *Geschlecht/Gender*, *Alter*, *Race/Hautfarbe*, *Ethnizität/Nationalität*, *Behinderungen/Beeinträchtigungen*, *sexuelle Orientierungen* und *Religion/Weltanschauung* im Lehrwerk vorkommen und inwiefern diese zu einer realistischen Darstellung der lebensweltlichen Diversität der deutschsprachigen Länder beitragen. Neben einer Analyse der im Lehrwerk vorkommenden Bilder und Illustrationen, werden auch die Lesetexte und die einzelnen Aufgaben und Übungen unter die Lupe genommen.

Geschlecht/Gender

Im Lehrwerk werden in den Bildern eine Bandbreite unterschiedlicher Männer und Frauen portraitiert. Folgende aussagekräftige Beispiele für Diversität im Bereich Geschlecht/Gender wurden gefunden:

1. Aufbrechen stereotyper Rollenbilder: Im Zusammenhang mit dem Thema Zeit wird im Kursbuch die Aufgabe gegeben, dass die Lernenden Bilder ansehen und den Kriterien "viel Zeit" vs. "wenig Zeit" zuordnen sollen. Dieses Bild passt deshalb zum Thema Gender, da es das stereotype Bild der Mutter, die sich (neben ihrer Karriere) um

BDD-A31969 © 2020 Ovidius University Press
Provided by Diacronia.ro for IP 216.73.217.142 (2026-11-15 02:41:55 UTC)

das Kind kümmert, aufbricht und den Vater an ihre Stelle setzt.



Abb. 1 NW A1 KB 2018, S. 73

Auch das Bild eines Mädchens, das Fußball spielt, sollte an dieser Stelle nicht unerwähnt bleiben (vgl. NW A1 AB 2018, 19), da Fußball nach wie vor hauptsächlich als Männersport gesehen wird.

2. (Un)typische Frauen-/Männerberufe: Frauen üben auch “Männerberufe” aus, wie beispielsweise Mechanikerin (vgl. NW A1 KB 2018, 83) oder Taxifahrerin (vgl. NW A1 AB 2018, 58). Es gibt aber auch Beispiele, die stereotype Bilder reproduzieren, wie im Kapitel 7 (Kontakte), wenn zum Thema “In der Firma” in der Wortschatzbox “der Chef” und “die Sekretärin” vorkommt. Eine Frau ist hier zwar Abteilungsleiterin, aber keine Chefin:

b **Lesen Sie und variieren Sie den Dialog.**

- Also, zuerst haben Sie einen Termin mit der Abteilungsleiterin.
- Genau. Und was ist nach dem Treffen?
- Da ist die Präsentation.
- Und wo? In Zimmer 325?
- Ja, stimmt. Sie gehen nach dem Empfang rechts und dann ist es das dritte Zimmer links.

der Chef • die Sekretärin • die Kollegen • der Termin • das Meeting • die Küche • der Kopierraum • das Postzimmer

Abb. 2, NW A1 KB 2018, S. 78

3. Biologisches Geschlecht: In Formularen wird *männlich/weiblich* angegeben (vgl. NW A1 KB 2018, 23), nicht aber *divers*. In Deutschland und Österreich besteht jedoch erst seit 2018 die Möglichkeit, neben den bereits bekannten binären Kategorien das dritte Geschlecht (*divers*) anzugeben. In einer neueren Auflage des Lehrwerks sollte dies Berücksichtigung finden.

BDD-A31969 © 2020 Ovidius University Press
Provided by Diacronia.ro for IP 216.73.217.142 (2026-11-15 02:41:55 UTC)

Alter

Im Lehrwerk werden hauptsächlich junge Menschen bzw. Menschen mittleren Alters dargestellt, alte Menschen bilden die Ausnahme (vgl. NW A1 KB 2018, 127; NW A1 AB 2018, 70, 118 + 147). So findet man beispielsweise nicht einmal in Kapitel 5 (Tag für Tag), wenn es um Familienmitglieder geht, ein Foto der Großeltern. Großeltern werden lediglich im Familienstammbaum im Arbeitsbuch stereotypenhaft als alte Menschen mit Stock dargestellt:

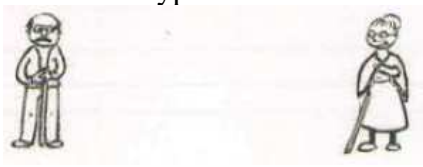


Abb. 3, NW A1 AB 2018, S. 60

Race/Hautfarbe und Ethnizität/Nationalität

Auf den Fotos und in den Illustrationen werden überwiegend Menschen weißer Hautfarbe abgebildet, die zum Großteil aus den deutschsprachigen Ländern (dabei hauptsächlich aus Deutschland) bzw. aus Europa stammen. Die Ausnahme bilden Menschen asiatischer Herkunft, eine Person aus den USA und eine Person aus Algerien (vgl. NW KB A1 2018, S. 12). Auch unter den bekannten Persönlichkeiten aus D/A/CH werden ausschließlich Personen weißer Hautfarbe und ohne Migrationshintergrund angeführt (vgl. NW KB A1 2018, 41). Die lebensweltliche Realität, dass die deutschsprachigen Länder Migrationsgesellschaften sind und Menschen unterschiedlicher Herkunft dort (zum Teil seit Generationen) leben, wird nur marginal repräsentiert. Es gibt nur wenige Beispiele:



Abb. 4 NW KB A1 2018, S. 12



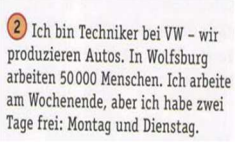


Abb. 5+6 NW KB A1 2018, S. 20

Kateb Brahim kommt ursprünglich aus Algerien und lebt in der französischsprachigen Schweiz (Genf). Harun Arslan arbeitet in Wolfsburg (Deutschland). Seine Herkunft ist unbekannt, allein sein Name lässt darauf schließen, dass er oder seine Vorfahren aus einem anderen Land stammt/stammen, wobei es gut sein kann, dass er Deutscher ist.

In den Texten und Aufgaben kommen weitere nicht-deutsche Namen, wie beispielsweise Ali, Oleg, Mirka, Goran oder Esra vor (vgl. NW A1 AB,

BDD-A31969 © 2020 Ovidius University Press
Provided by Diacronia.ro for IP 216.73.217.142 (2026-11-15 02:41:55 UTC)

71ff). Die Protagonisten aus Kapitel 7 – Annika Lindström und Luis Matturo - stammen aus Schweden und einem spanischsprachigen Land (vgl. NW A1 KB, 76ff).

Behinderungen/Beeinträchtigungen

Es werden im Lehrwerk hauptsächlich gesunde, vitale, größtenteils schlanke Personen dargestellt und so gut wie keine Personen mit Behinderungen/Beeinträchtigungen gezeigt. Dies entspricht natürlich nicht der lebensweltlichen Realität – Menschen mit Behinderungen/ Beeinträchtigungen werden deshalb im Lehrwerk unsichtbar gemacht. Einzig in Kapitel 11 (Gesund und munter) wird eine alte Dame abgebildet, die auf die Hilfe einer Pflegerin angewiesen ist und möglicherweise im Rollstuhl sitzt (vgl. NW A1 KB 2018, 127). Im Arbeitsbuch werden im selben Kapitel Menschen illustriert, die zu dick sind und denen die Lernenden Tipps im Imperativ geben sollen (vgl. NW A1 AB 2018, 141).



Abb. 7 NW A1 KB, S. 127



Abb. 8 NW A1 AB, S. 141

Sexuelle Orientierungen

Auch was die Diversitätsdimension *sexuelle Orientierungen* betrifft, musste festgestellt werden, dass im Lehrwerk kein lebensweltlich realistisches und vielfältiges Bild gezeigt wird, sondern ein heteronormatives. Die “Ehe für alle” gibt es in Deutschland seit 2017, in Österreich seit 2019 und in der Schweiz seit diesem Jahr, davor konnten homosexuelle Paare ihre Partnerschaft eintragen lassen. Dies wird im Lehrwerk aber ausgeklammert, da ausschließlich heterosexuelle Paarbeziehungen abgebildet und Familie dem “klassischen” Bild entsprechend dargestellt wird. So sind im Familienstammbaum die Paare verheiratet, es gibt niemanden der geschieden ist und schon gar keine homosexuellen Beziehungen:

BDD-A31969 © 2020 Ovidius University Press
Provided by Diacronia.ro for IP 216.73.217.142 (2026-11-15 02:41:55 UTC)

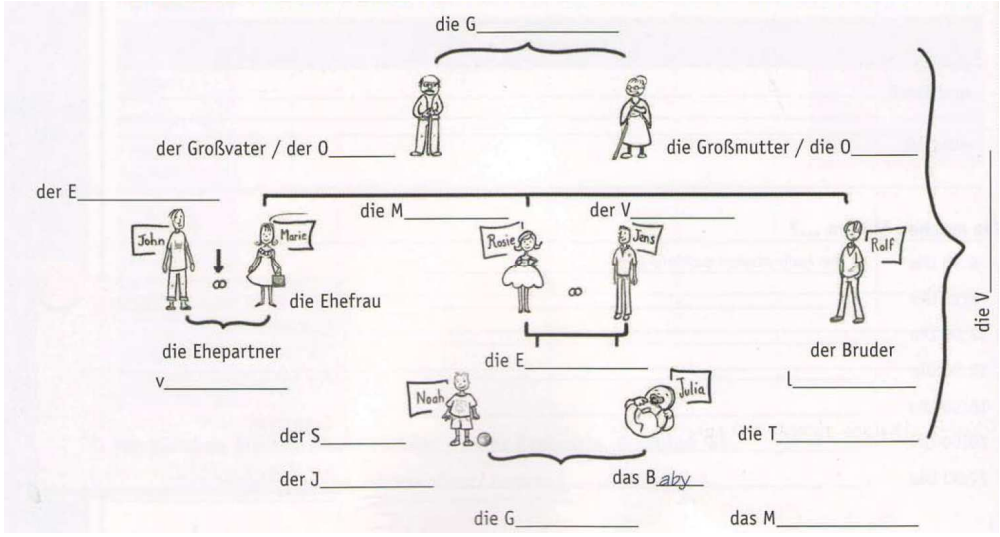


Abb. 9, NW A1 AB 2018, S. 60

Im Zuge der Analyse konnten aber zahlreiche Beispiele gefunden werden, die dem heteronormativen Bild entsprechen. So trifft Ben in Kapitel 5 auf Carina (vgl. NW A1 KB 2018, 52) und im Film in Kapitel 6 knistert es zwischen Bea und Felix (vgl. NW A1 KB 2018, 70). In Kapitel 8 ziehen Carla und Alex zusammen in eine neue Wohnung (vgl. NW A1 KB 2018, 89) und die Paare, die eine Wohnung suchen, entsprechen auch dem heteronormativen Bild (vgl. NW A1 AB 2018, 100). In Kapitel 10 hat Jana ein Date mit einem Mann (vgl. NW A1 KB 2018, 110f), in Kapitel 11 gibt die Frau zu Hause im Wohnzimmer Aufforderungen an ihren kranken Mann (vgl. NW A1 KB 2018, 124).





Ben & Carina, Abb. 10 NW A1 KB 2018, S. 52 Bea & Felix, Abb. 11 NW A1 KB 2018, S. 70

Religion/Weltanschauung

Es kommen im gesamten Lehrwerk keine Religionen und damit verbundene Traditionen, Feste oder Tätigkeiten (in die Kirche/Moschee etc. gehen, beten…) vor. Dies wird im Lehrwerk komplett ausgeklammert und sollte im Unterricht durch eigene Materialien ersetzt werden.

BDD-A31969 © 2020 Ovidius University Press
Provided by Diacronia.ro for IP 216.73.217.142 (2026-11-15 02:41:55 UTC)

Fazit

Die Analyse des Lehrwerks *Netzwerk A1* hat ergeben, dass zwar versucht wird, ein diverses Bild zu präsentieren, die meisten Diversitätsmerkmale aber nur marginal betrachtet oder vollkommen ausgeklammert werden. So gibt es im Bereich *Geschlecht/Gender* gute Ansätze, die lebensweltliche Realität darzustellen und stereotype Rollenbilder aufzubrechen. Auch in den Bereichen *Race/Hautfarbe* und *Ethnizität/Nationalität* wird versucht, ein diverseres Bild zu präsentieren, wobei dies aber meines Erachtens nur oberflächlich gelingt. In den anderen Bereichen wie *Alter*, *Behinderungen/ Beeinträchtigungen*, *sexuelle Orientierungen* und *Religion/ Weltanschauung* wird kein diverses Bild abgelichtet, die Kerndimensionen *Behinderungen/ Beeinträchtigungen* und *Religion/ Weltanschauung* werden sogar (fast) vollkommen ausgeklammert. Was das Lehrwerk nicht bietet, kann (und soll) im Unterricht aber auf jeden Fall thematisiert werden, beispielsweise durch zusätzliche (authentische) Materialien. Anregungen für das Sprachniveau A1 wäre Formulare, die das dritte Geschlecht berücksichtigen, ein Familienstammbaum mit homosexuellen Paaren oder kurze Geschichten mit Bildern von unterschiedlichen Paaren (alt/jung, hetero-/homosexuell), die von sich und ihrem Familienstand erzählen. Des Weiteren Bilder und Geschichten von beeinträchtigten oder alten Personen, Kurzfilme wie beispielsweise "Der Schwarzfahrer" (Thema: Rassismus) oder "The Cookie Thief" (Thema: Stereotypen und Vorurteile) sowie die Thematisierung von traditionellen Festen und Feiern, die mitunter einem religiösen Kontext entspringen (z.B. Ostern, Weihnachten). Grundsätzlich werden der eigenen Kreativität hier keine Grenzen gesetzt und es steht die Vermittlung eines authentischen, nicht stereotypen Bildes im Vordergrund.

Links für Gender- und Diversity gerechte Unterrichtsmaterialien:

- Mein Sprachportal (ÖIF = Österreichischer Integrationsfonds) https://sprachportal.integrationsfonds.at/deutsch-lernen/materialien-zum-kostenlosen-download/materialien-mit-schwerpunkt-oesterreich
  - ➔ Materialien mit Österreichbezug (Niveau A1-C1) beispielsweise zu den Themen "Väter in Karenz", "Familie & Co: Wer lebt wie?", "Kinder und Karriere", "Frauen in Männerdomänen", "Vielfalt in Österreich",…
- Link zum Kurzfilm "The Cookie Thief" (1998) von Valerie Cox: https://www.youtube.com/watch?v=vug4_UnfV90 und didaktische Anregung dazu: https://www.edubs.ch/dienste/erwachsenenbildung/dokumentablage-erwachsenenbildung/downloads/the-cookie-thief-nr-1.pdf
- - Link zum Kurzfilm "Der Schwarzfahrer" (1992) von Pepe Danquart: https://www.youtube.com/watch?v=nWnSv0MMTns und didaktische Anregung dazu:

BDD-A31969 © 2020 Ovidius University Press
Provided by Diacronia.ro for IP 216.73.217.142 (2026-11-15 02:41:55 UTC)

https://www.edubs.ch/dienste/erwachsenenbildung/dokumentablage-erwachsenenbildung/downloads/diskriminierung-nr-1.pdf

Bibliographie

Abdul-Hussain, Surur. *Genderkompetenz in Supervision und Coaching. Mit einem Beitrag von Ilse Orth und Hilarion G. Petzold zu "Genderintegrität"*. Wiesbaden: Springer VS Verlag, 2012.

Abdul-Hussain, Surur, Roswitha Hofmann. *Diversitätsmanagement,* 2013. https://erwachsenenbildung.at/themen/diversitymanagement/grundlagen/begriffserklaerung.php (letzter Abruf: 25.06.2020)

Bendl, Regine, Helga Eberherr, Heike Mensi-Klarbach. “Vertiefende Betrachtungen zu ausgewählten Diversitätsdimensionen”. *Diversität und Diversitätsmanagement.* Bendl, R., E. Hanappi-Egger, R. Hofmann. Eds.. Wien: facultas.wuv. 2012. 79-135.

Dengler, Stefanie, Paul Rusch, Helen Schmitz, Tanja Sieber. *Netzwerk Deutsch als Fremdsprache A1. Kursbuch und Arbeitsbuch.* Stuttgart: Ernst Klett Sprachen, 2018.

Duden. *Was bedeutet “Diversität”?* https://www.duden.de/rechtschreibung/Diversitaet (letzter Abruf: 25.06.2020)

Duden. *Weltanschauung.* https://www.duden.de/rechtschreibung/Weltanschauung (letzter Abruf: 25.06.2020)

Ebbers, Ilona. “Lehr-Lernkonzepte der Übergangsbewältigung - Diversity Education als Chance”. *bwp@ Spezial 5 – Hochschultage Berufliche Bildung 2011, Fachtagung 15.* Jung, E., M. Kenner, H.-G Lambertz. Eds. 2011. 1-9. http://www.bwpat.de/ht2011/ft15/ebbers_ft15-ht2011.pdf (letzter Abruf: 25.06.2020)

Fellinger-Fritz, Alfred. “Diversity-Kompetenz von TrainerInnen”. *Praxishandbuch. Train-the-Trainer-Methoden in der Berufs- und Arbeitsmarktorientierung.* Egger-Subotitsch, A., A. Fellinger-Fritz, M. Meirer, K. Steiner, M. Voglhofer. Eds. Wien: Communicatio, 2011. 53-71.

Fuchs, Martin. “Diversity und Differenz - Konzeptionelle Überlegungen”. *Diversity Studies. Grundlagen und disziplinäre Ansätze.* Krell, Gertraude, Barbara Riedmüller, Barbara Sieben, Dagmar Vinz. Eds. Frankfurt/New York: Campus Verlag, 2007. 17-34.

BDD-A31969 © 2020 Ovidius University Press
Provided by Diacronia.ro for IP 216.73.217.142 (2026-11-15 02:41:55 UTC)

Hofmann, Roswitha. *“Das ist doch reine Privatsache!?” Warum die unterschiedliche sexuelle Orientierung von Menschen immer eine Rolle in Unternehmen bzw. Organisationen spielt.* AMS-Info 232/233, 2013.

Perko, Gudrun, Leah Carola Czollek. “Gender und Diversity gerechte Didaktik: ein intersektionaler Ansatz”. *MAGAZIN* erwachsenenbildung.at. *Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs* 3. 2008. http://www.erwachsenenbildung.at/magazin/08-3/meb08-3.pdf. (letzter Abruf 25.06.2020)

Pickel, Gert. *Religionssoziologie: Eine Einführung in zentrale Themenbereiche.* Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 2011.

Röggla, Katharina. *Critical Whiteness Studies*. Wien: mandelbaum Verlag, 2012.

BDD-A31969 © 2020 Ovidius University Press
Provided by Diacronia.ro for IP 216.73.217.142 (2026-11-15 02:41:55 UTC)