



SENSIBEL FÜR DISKRIMINIERUNG

Rassismus und queere Lebenswelten
im Schulunterricht aufgreifen

MIT FILMEN VON

**KLAPPE
AUF!**



1. Einleitung	4
---------------	---

2. DER FILM „ALAS“

2.1. Hintergrundinformationen und Diskussionsfragen	6
2.2. Ablaufpläne	9
2.3. Methoden	11
2.3.1. Sag mir, wo du stehst!	11
2.3.2. Chat mit deinem*deiner besten Freund*in	14
2.3.3. Power Flower	14
2.3.4. Memory zu solidarischem & rassistuskritischem Handeln	18
2.4. Thematische Einordnung von Mohammad Aman Anosh und Sayed Hashimi (Jugend Spricht)	21

3. DER FILM „COME OUT“

3.1. Hintergrundinformationen und Diskussionsfragen	23
3.2. Ablaufpläne	26
3.3. Methoden	28
3.3.1. Vorurteilsmemory	28
3.3.2. Songtext-Check: „LUNA – blau“	32
3.3.3. Timelapse	34
3.3.4. Kreatives Schreiben „Nachricht an Amy“	40
3.4. Thematische Einordnung von Loki Menze (Qube)	41

4. DER FILM „MALIKA – WIE ES IST, ICH ZU SEIN“

4.1. Hintergrundinformationen und Diskussionsfragen	46
4.2. Ablaufpläne	50
4.3. Methoden	52
4.3.1. Vervollständige den Satzanfang!	52
4.3.2. Ist es Streit, Mobbing oder Diskriminierung?	52
4.3.3. Misch dich ein und zeige Grenzen auf!	57
4.4. Thematische Einordnung von Robert Schiedewitz (LOBBI e. V.)	60

5. ALLGEMEINE HINWEISE FÜR DIE PRAXIS

5.1. Handlungsempfehlungen für einen diskriminierungssensiblen Schulalltag	63
5.2. FAQ – Häufig gestellte Fragen zu den Themen Rassismus und Queer	65

6. GLOSSAR	70
-------------------	----

7. WEITERFÜHRENDE INFOS	74
--------------------------------	----



1. EINLEITUNG

FILME VON JUNGEN KREATIVEN IM UNTERRICHT

In unserer Gesellschaft, die von Vielfalt geprägt und zugleich von Diskriminierung durchzogen ist, nehmen Bildungseinrichtungen eine entscheidende Rolle nicht nur bei der Wissensvermittlung, sondern auch bei der Förderung von Werten des gegenseitigen Respekts, der Vielfalt und Gerechtigkeit ein. Vor allem pädagogische Fachkräfte tragen die Verantwortung, jungen Menschen Werkzeuge und Hilfsmittel zu geben. Diese sollen helfen, die Herausforderungen der Ideologien der Ungleichwertigkeit für das gesellschaftliche und demokratische Miteinander zu erkennen und aktiv gegen diskriminierende Verhaltensformen vorzugehen.

Filme stellen ein geeignetes Medium dar, um Heranwachsende für diese Themen zu sensibilisieren und sie zur Reflexion über ihre eigenen Einstellungen und Verhaltensweisen anzuregen, da sie komplexe soziale Fragen auf eine zugängliche und ansprechende Weise präsentieren. Diese Handreichung bietet pädagogischen Fachkräften praktische Anleitungen, wie sie Filme gezielt einsetzen können, um die Sensibilität junger Menschen für Diskriminierung zu stärken und ein inklusives Lernumfeld zu schaffen. Im Fokus stehen sowohl der Austausch mit Jugendlichen als auch der Austausch von Jugendlichen untereinander. Sie sollen animiert werden, ihr Wissen und ihre Ansichten zu teilen. Denn Lernen findet unserer Ansicht nach am besten im gegenseitigen Austausch statt. Von der Auswahl geeigneter Filme bis hin zur Gestaltung von Diskussionen und Reflexionsaktivitäten werden verschiedene Ansätze vorgestellt, um junge Menschen zu befähigen, sich aktiv gegen Diskriminierung und für eine gerechtere und respektvollere Gesellschaft einzusetzen.

Die Filme, die hier methodisch aufbereitet wurden, stammen von jungen Menschen aus Mecklenburg-Vorpommern, die zum Teil selbst Diskriminierung erfahren haben. Sie sind im Rahmen des Filmideen-Wettbewerbs *Klappe auf!* entstanden. Hierfür hat die *RAA – Demokratie und Bildung Mecklenburg-Vorpommern e. V.* von 2021 bis 2022 junge Menschen im Alter von 12 bis 25 Jahren eingeladen, ihre eigenen Filmideen zu entwickeln und mit professioneller medienpädagogischer Unterstützung umzusetzen. Dabei wurden insgesamt sechs Filme realisiert, von denen drei in dieser Handreichung vorgestellt werden. Sie beschäftigen sich mit den Diskriminierungsformen Rassismus sowie *Queerfeindlichkeit* und behandeln dabei Erfahrungen mit Alltagsrassismus und Racial Profiling, Coming-out, Mobbing und auch *Empowerment*.

AUFBAU UND ANWENDUNG DER HANDREICHUNG

Nach dieser Einleitung finden sich im zweiten, dritten und vierten Teil die jeweiligen Filme. Jeder dieser drei Teile besteht aus vier Unterkapiteln, die folgendermaßen aufgegliedert sind: Im ersten Unterkapitel finden sich Informationen zum jeweiligen Film, die darauf eingehen, in welchen Unterrichtsfächern die Filme eingesetzt werden können, wie die Filme entstanden und wer die Filmteams sind. Außerdem sind dort Hintergrundinformationen zu den Filminhalten sowie Fragen für eine thematische Filmdiskussion festgehalten. Im zweiten Unterkapitel befinden sich beispielhafte Stundenabläufe für Einheiten von 45 und 90 Minuten zum jeweiligen Film. Im Fokus steht der jeweilige Film, um den herum verschiedene Methoden platziert sind, die das Thema vertiefen und die Filmdiskussion vor- sowie nachbereiten. Die Ablaufpläne dienen als Inspiration, können aber auch z. B. direkt so im Unterricht genutzt werden. Die ausführliche Erklärung der Methoden findet sich jeweils im dritten Unterkapitel. Sie sind so ausgewählt, dass in den Einheiten möglichst ganzheitlich gearbeitet wird. Es gibt also neben textbasierten Aufgaben auch Gruppenaufgaben

und körperliche Übungen. Durch das Baukastenprinzip – Filme und Methoden – kann die Arbeit mit den Filmen individuell gestaltet werden. Auch das Nutzen einzelner Methoden ist möglich. Dabei sollte darauf geachtet werden, vor Beginn jeder Einheit den Wissens- und Kenntnisstand der Gruppe mit den für die Methoden erforderlichen Fähigkeiten abzugleichen. Die Dauer der Angebote ist als Richtwert zu lesen und kann je nach Gruppe variieren. Bei längeren Einheiten sollte darauf geachtet werden, dass auch Pausen und niedrigschwellige Phasen eingeplant werden. Die Auseinandersetzung mit Diskriminierung und eigenen Verhaltensmustern kann mitunter anstrengend sein und sollte die Teilnehmenden nicht überfordern. Hierbei sollte insbesondere auf Teilnehmende geachtet werden, die von Diskriminierung betroffen sind, um sie nicht einer Retraumatisierung auszusetzen. Abgerundet werden die drei Teile jeweils mit einem vierten Unterkapitel, das einen Gastbeitrag unserer Kooperationspartner*innen zum jeweiligen Film enthält.

Im fünften Teil werden grundlegende Hinweise für die praktische Arbeit gegeben. Diese enthalten Handlungsempfehlungen für einen diskriminierungssensiblen Schulalltag und geben Antworten auf häufig gestellte Fragen zu den Themenfeldern Rassismus und *Queer*.

Der sechste Teil besteht aus einem Glossar, das Definitionen und Erklärungen von relevanten Begriffen aus den Themenbereichen Rassismuskritik und *Queer*-Pädagogik enthält. So finden sich unter anderem Begriffe, die in der Handreichung *kursiv* gesetzt sind, im Glossar wieder.

Im letzten Teil finden sich weiterführende Informationen zu Hilfe- und Beratungsstellen, ergänzenden Inhalten zu den behandelten Themen und vertiefende Bildungsmaterialien.



Eine digitale Fassung dieser Handreichung inkl. der Dateien für Kopiervorlagen und weiterführende Informationen finden sich im [Downloadbereich der Homepage der RAA M-V](#).

2. DER FILM „ALAS“

2.1. HINTERGRUNDINFORMATIONEN UND DISKUSSIONSFRAGEN



DER FILM „ALAS“

Filmlänge:	7:14 Minuten
Hauptthemen:	Rassismuserfahrungen im Alltag, Racial Profiling, Empowerment, Powersharing, Identität
Unterrichtskompatibilität:	Geschichte, Sozialkunde, Kunst, Philosophie, Deutsch, (Gesellschaftskunde), Spanisch
Altersgruppe:	ab 7. Klasse
Besonderheit:	teilweise ohne Sprache, Deutsch, Spanisch (mit Untertiteln)

FILMGRUPPE: GALACTIC EGOS | MATTHIAS SPEHR | ROSTOCK

Die Galactic Egos kannten sich vor ihrer Teilnahme am Filmideen-Wettbewerb von *Klappe auf!* nicht. Im Rahmen eines Sprachcafés wurden Kimia und Fernando ermuntert, eine Idee zu verfassen. Nine, die im Sprachcafé arbeitete, wurde von ihrer Chefin angehalten, die beiden bei ihrer Teilnahme zu unterstützen, und tat es auch. So entstand die bunt zusammengewürfelte Gruppe aus dem Iran, Kolumbien und Deutschland. Ergänzt wurde das Team schlussendlich durch Tahera aus Afghanistan, die von einer Dolmetscherin im Rahmen des Auftakt-Workshops der Filmarbeit zum aktiven, im Umsetzungsprozess involvierten Gruppenmitglied wurde. Gemeinsam schufen sie einen Film, in dem sie Racial Profiling und andere rassistische Alltagssituationen thematisieren. Die Entstehungsgeschichte des Teams und das daraus resultierende Ergebnis sind ein gutes Beispiel, wie aus etwas Mut etwas Großartiges entstehen kann. Man muss nur über seinen Schatten springen.

DER FILM

Eine junge Frau bereitet sich darauf vor, das Haus zu verlassen, und geht in die Stadt. Beim Einkauf im Supermarkt wird sie von einem Ladendetektiv kontrolliert. Sie muss ihm ihre Tasche vorzeigen. Im weiteren Tagesverlauf sitzt die junge Frau im Zug, wo es zu einer Ticketkontrolle kommt. Dabei werden sie und ein junger Mann vom Fahrtkartenkontrolleur herabwürdigend behandelt. Der Kontrolleur verlangt von ihnen zusätzlich die Personalausweise. Doch der mitreisende junge Mann weigert sich, dem Kontrolleur seinen Personalausweis zu zeigen, bis ein weiterer Kontrolleur kommt und die Situation auflöst. Nach dieser unangenehmen Begegnung fragt der junge Mann die junge Frau, ob er sich zu ihr setzen kann, und beginnt, eine empowernde Geschichte zu erzählen. Der Film thematisiert Racial Profiling und verbindet Spielfilm und Animation.

DIE HINTERGRÜNDE

Rassismus ist ein über mehrere Jahrhunderte fortwährendes Problem, das sich biologistischer sowie kulturalisierender Argumentationsmuster bedient und in verschiedenen Ausprägungen auftritt. Er äußert sich offen in Beleidigungen und Gewalt oder manifestiert sich subtil in vermeintlichen Witzen und angeblichen Komplimenten. Dabei erscheint er auf zwischenmenschlicher Ebene in individuellen Handlungen, durchzieht aber auch Strukturen und prägt Verhaltensmuster, die Betroffenen zum Beispiel den Zugang zu Bildung, beruflichen Leitungspositionen und dem Wohnungsmarkt erschweren.

Eine Definition, die Rassismus in einem Satz zusammenfasst und hierbei alle Facetten und Erkenntnisse eines umfangreichen Forschungsfeldes zugleich umfasst, gibt es nicht. Dennoch lässt sich in den zahlreichen sozialwissenschaftlichen Definitionen ein weitgehender Konsens feststellen, was die zentralen Bestandteile von Rassismus angeht. Dies bringt das Deutsche Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung wie folgt auf den Punkt:

„Im Kern wird Rassismus als eine Ideologie sowie als eine diskursive und soziale Praxis verstanden, in der Menschen (1) aufgrund von äußerlichen Merkmalen in verschiedene Gruppen eingeteilt werden (Kategorisierung), denen (2) per ‚Abstammung‘ verallgemeinerte, verabsolutierte und unveränderliche Eigenschaften zugeschrieben werden (Generalisierung und Rassifizierung), die (3) bewertet und (zum Vorteil der eigenen Gruppe) mit sozialen Rangstufen verbunden werden (Hierarchisierung), womit (4) ungleiche Behandlungen und gesellschaftliche Macht- und Dominanzstrukturen reproduziert und begründet werden (Legitimierung).“¹

Kategorisierung, Generalisierung und Rassifizierung, Hierarchisierung sowie Legitimierung stellen somit die grundlegende Struktur samt Funktionsmechanismen von Rassismus dar und sind den verschiedenen Rassismen (anti-schwarzer Rassismus, anti-asiatischer Rassismus, antimuslimischer Rassismus, antislawischer Rassismus, Rassismus gegen Rom*nja und Sinti*zze) gemeinsam.

Rassismus ist ein bedeutendes soziales Thema in Deutschland, das viele Menschen beschäftigt und auf verschiedene Weise zur Auseinandersetzung bewegt. So erkennen 90 % der Bevölkerung an, dass es Rassismus in Deutschland gibt, und 61 % sind der Meinung, dass Rassismus als Alltagsphänomen die Lebenswelt prägt.² Dass das Thema Rassismus in den öffentlichen Diskurs gerückt ist, dazu haben insbesondere Ereignisse und Anschläge wie die rassistische Mordserie des Nationalsozialistischen Untergrunds (NSU), der antisemitisch und rassistisch motivierte Terroranschlag in Halle 2019, der rassistische Terroranschlag in Hanau 2020 sowie die antirassistischen Proteste der *Black Lives Matter*-Bewegung infolge des rassistisch motivierten Mordes an George Floyd in den USA 2020 beigetragen.

Rassismus ist kein Randphänomen in Deutschland. 22 % der Bevölkerung haben Rassismus in Deutschland selbst erfahren und 45 % haben indirekte Erfahrungen mit Rassismus durch Beobachtung eines rassistischen Vorfalls gemacht.³ Alltagsrassismus hat viele Gesichter und zeigt sich in Form von Mikroaggressionen wie zum Beispiel der Frage nach der vermeintlichen Herkunft, obwohl die gefragte Person in Deutschland geboren wurde, abwertenden Blicken im Bus, der Zurückweisung am Einlass zur Disko oder vermeintlichen Komplimenten wie „Du sprichst aber gut Deutsch“. Diesen und vielen weiteren Praktiken der Ignoranz, der Degradierung, der Ausgrenzung, der Einschüchterung, der Beleidigung, der Bevormundung und der Nichtanerkennung sind *People of Color (PoC)*, die als anders und ungleichwertig markiert werden, in ihrem Alltag ausgesetzt.

Zugleich sind *PoC* auch von institutionellem Rassismus betroffen. Dieser geht aus Verfahren, Normen, Regeln, Routinen und Handlungslogiken von Institutionen hervor, denen er eingeschrieben ist, und das unabhängig davon, inwiefern die Akteur*innen innerhalb der Institutionen absichtsvoll handeln oder nicht. Ein Beispiel für institutionellen Rassismus stellt Racial Profiling dar. Damit werden Maßnahmen von Sicherheitsbehörden wie Identitätskontrollen, Befragungen, Überwachungen, Durchsuchungen oder Verhaftungen bezeichnet, die nicht auf Grundlage eines konkreten Verdachts oder einer Gefahr wie zum Beispiel des Verhaltens einer Person oder Gruppe erfolgen, sondern ausschließlich aufgrund rassistischer Grenzziehungen anhand äußerlich sichtbarer Merkmale wie z. B. der Hautfarbe.

Der Film „ALAS“ zeigt die Erfahrungen einer *Jugendlichen of Color* mit Alltagsrassismus und Racial Profiling. Die nachfolgend aufgelisteten Methoden und Übungen thematisieren Rassismus und Diskriminierung im Allgemeinen, um auch im Sinne einer *intersektionalen* Perspektive Verschränkungen von Diskriminierungsformen sowie Mehrfachdiskriminierung in den Blick zu nehmen.

DISKUSSIONSFRAGEN

- Wie ist und wie verändert sich die Stimmung/Gefühlswelt der jungen Frau? Wie sind ihre Reaktionen in den verschiedenen Situationen?
- Wie reagieren die Personen in der Nähe der jungen Frau auf die Kontrolle der Fahrkarten?
- Wie erklärt ihr euch, dass nicht alle Fahrgäst*innen gleichbehandelt werden? Warum werden die junge Frau und der junge Mann in der Bahn anders behandelt als andere Fahrgäst*innen?
- Worum geht es in der Geschichte, die der junge Mann der jungen Frau erzählt?
- Welchen Bezug seht ihr in der erzählten Geschichte zur Gegenwart?
- Wenn ihr diese Geschichte auf die heutige Zeit überträgt, welche aktuellen Themen kommen dann darin vor?
- Welchen Schwierigkeiten begegnen Menschen mit Migrationsgeschichte und *People of Color (PoC)* in ihrem Alltag?

1 | Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (2022): Rassistische Realitäten: Wie setzt sich Deutschland mit Rassismus auseinander? Auftaktstudie zum Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitor (NaDiRa). Berlin, S. 16. https://www.dezim-institut.de/fileadmin/user_upload/Demo_FIS/publikation_pdf/FA-5331.pdf (letzter Aufruf: 26.03.2024).

2 | Vgl. a.a.O., S. 7.

3 | Vgl. a.a.O., S. 5.

2.2. ABLAUFPLÄNE

STUNDENABLAUF FÜR 45 MINUTEN

ZEIT	METHODE	ZIEL	MATERIALIEN
15 Min	Sag mir, wo du stehst!	Die Teilnehmenden lernen unterschiedliche Positionen bzw. Vorstellungen zu den Themen Diskriminierung, Rassismus und Migration kennen, diskutieren diese und positionieren sich selbst.	<ul style="list-style-type: none"> • Kreppband oder Seil • Schild „Ich stimme voll zu“ • Schild „Ich stimme nicht zu“ • Auswahlliste mit Aussagen
8 Min	Film schauen	Die Teilnehmenden werden durch den Film in das Thema Alltagsrassismus eingeführt.	<ul style="list-style-type: none"> • Film auf dem YouTube-Kanal der RAA M-V: 
12 Min	Filmdiskussion	Die Teilnehmenden werten den Filminhalt aus und äußern ihre Gedanken zu den Themen Alltagsrassismus und Racial Profiling.	<ul style="list-style-type: none"> • Diskussionsfragen zum Film
10 Min	Chat mit deinem* deiner besten Freund*in	Die Teilnehmenden reflektieren den Tag und bekommen die Gelegenheit, ihre Eindrücke einzuordnen.	<ul style="list-style-type: none"> • Stifte • Schreibpapier

STUNDENABLAUF FÜR 90 MINUTEN

ZEIT	METHODE	ZIEL	MATERIALIEN
15 Min	Sag mir, wo du stehst!	Die Teilnehmenden lernen unterschiedliche Positionen bzw. Vorstellungen zu den Themen Diskriminierung, Rassismus und Migration kennen, diskutieren diese und positionieren sich selbst.	<ul style="list-style-type: none"> • Kreppband oder Seil • Schild „Ich stimme voll zu“ • Schild „Ich stimme nicht zu“ • Auswahlliste mit Aussagen
8 Min	Film schauen	Die Teilnehmenden werden durch den Film in das Thema Alltagsrassismus eingeführt.	<ul style="list-style-type: none"> • Film auf dem YouTube-Kanal der RAA M-V: 
12 Min	Filmdiskussion	Die Teilnehmenden werten den Filminhalt aus und äußern ihre Gedanken zu den Themen Alltagsrassismus und Racial Profiling.	<ul style="list-style-type: none"> • Diskussionsfragen zum Film
35 Min	Power Flower	Die Teilnehmenden lernen Identitätsmerkmale und die Vielschichtigkeit der eigenen Identität kennen. Sie erkennen, dass Menschen nach den Merkmalen in Gruppen eingeordnet werden und dies Vor- und Nachteile mit sich bringt. Die Teilnehmenden verstehen, dass bestimmte Merkmale besonders mit Vorurteilen behaftet sind und lernen, welche Formen von Diskriminierung Menschen erfahren. Sie sind in der Lage, ihre eigene gesellschaftliche Positionierung kritisch zu hinterfragen und sich für andere Positionierungen zu öffnen.	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsblatt „Power Flower“ • Stifte • Moderationskarten
20 Min	Memory zu solidarischem und rassismuskritischem Handeln	Die Teilnehmenden setzen sich damit auseinander, wie solidarisches und rassismuskritisches Handeln in der Praxis aussehen kann.	<ul style="list-style-type: none"> • Memory-Karten

2.3 METHODEN

2.3.1. SAG MIR, WO DU STEHST!⁴

ZIEL:

Die Teilnehmenden lernen unterschiedliche Positionen bzw. Vorstellungen zu den Themen Diskriminierung, Rassismus und Migration kennen, diskutieren diese und positionieren sich selbst. Die Teilnehmenden diskutieren Sichtweisen auf die Themengebiete und ihre Perspektiven werden sichtbar.

DAUER:

15 Minuten

HINWEIS:

Die Aussagen in der Auswahlliste können Sie je nach Alter und Lernausgangslage der Teilnehmenden umformulieren.

MATERIAL:

- Kreppband oder Seil
- Schild „Ich stimme voll zu“
- Schild „Ich stimme nicht zu“
- Auswahlliste mit Aussagen

ABLAUF:

1. Markieren Sie auf dem Boden mit Kreppband oder einem Seil eine Linie. Positionieren Sie an dem einen Ende der Linie das Schild „Ich stimme voll zu“ und am anderen Ende der Linie das Schild „Ich stimme nicht zu“.
2. Teilen Sie den Teilnehmenden mit, dass es bei der Übung nicht um Richtig oder Falsch geht, sondern um ihre persönlichen Meinungen.
3. Lesen Sie eine Aussage aus der Auswahlliste vor und bitten Sie die Teilnehmenden, sich zu positionieren.
4. Die Teilnehmenden stellen sich zur Aussage auf der Linie auf, je nach ihrer Meinung näher bei „Ich stimme voll zu“ oder näher bei „Ich stimme nicht zu“ bzw. in der Mitte „teils, teils“.
5. Laden Sie einzelne Teilnehmende dazu ein, ihre Position zu begründen, möglichst aus verschiedenen Ecken der Positionierung, sodass auch positionelle Entgegnungen entstehen können.
6. Geben Sie den Teilnehmenden die Möglichkeit, aufgrund der gehörten Argumente ihre Position anzupassen.
7. Wiederholen Sie diesen Vorgang mit weiteren Aussagen.
8. **Auswertung:** Fordern Sie die Teilnehmenden auf, im Stuhlkreis im Plenum zusammenzukommen und darüber zu diskutieren, was ihnen aufgefallen ist.

Folgende Fragen können Sie zur Anregung der Diskussion nutzen:

- Bei welchen Aussagen ist es euch schwergefallen, euch zu positionieren?
Was sind die Gründe dafür?
- Bei welchen Aussagen waren sich in der Regel alle einig?
Wo gab es unterschiedliche Ansichten?
- Bei welchen Aussagen habt ihr Neupositionierungen aufgrund von Argumenten vorgenommen?
Was hat euch bewogen, euch neu zu positionieren?
- Welche verschiedenen Themen wurden angesprochen?
- Wo im Alltag begegnen euch diese Themen?
Sind diese Themen z. B. im Sportverein, in der Schule, im Freundeskreis oder in der Familie relevant?

Tipp: Achten Sie bei der Auswahl der Aussagen darauf, dass sie möglichst vielfältig sind. Sie können diese Übung beliebig mit anderen aktuellen Aussagen und Thesen ergänzen.

AUSWAHLLISTE MIT AUSSAGEN ZUR POSITIONIERUNG:

- Ich bin in Deutschland geboren und/oder aufgewachsen.
- Deutsch ist meine Muttersprache. Ich spreche deutsch akzentfrei.
- Mein Vor- und Nachname werden von der deutschen Mehrheitsgesellschaft als deutsch interpretiert.
- Ich habe das Gefühl, dass ich meine Meinung überall frei äußern kann und dass mich andere ernst nehmen.
- Ich habe keine Angst, als einzige*r am Flughafen, Bahnhof oder im Zug in eine Ausweis- oder Passkontrolle zu geraten.
- Ich kann meine sexuelle Orientierung unbeschwert in der Öffentlichkeit ausleben, ohne Angst zu haben.
- Ich habe das Gefühl, meine Religion/Sprache wird in der Klasse/der Schule/der Gesellschaft, in der ich lebe, respektiert.
- Ich habe Vertrauen, dass die Polizei mir in einem Notfall hilft und glaubt.
- Ich habe das Gefühl, dass mein Wissen und meine Fähigkeiten in der Klasse/der Familie/der Gesellschaft, in der ich lebe, Anerkennung finden.
- Ich wurde noch nie aufgrund meiner Herkunft, meiner Religion oder meiner äußeren Erscheinung diskriminiert.

-
- Meine medizinische Versorgung ist gesichert.
Wenn ich krank bin, bekomme ich die notwendigen Therapien.
 - Ich kann bedenkenlos ins Ausland reisen.
 - Ich habe keine Angst, auf der Straße belästigt oder angegriffen zu werden.
 - Ich habe keine Angst, nachts allein im öffentlichen Raum unterwegs zu sein und z. B. durch Parks zu gehen.
 - Ich habe keine Bedenken, dass mein Name und mein Aussehen hinderlich bei der Suche nach einer Wohnung oder nach einem Job sein könnten.
 - Ich kann bei nationalen und kommunalen Wahlen eine Stimme abgeben.
 - Ich erfahre keine Diskriminierung durch Medien und Presse.
 - Der Islam gehört zu Deutschland.
 - Ich habe kein Problem damit, dass eine Lehrerin ein Kreuz trägt.
 - Ich habe kein Problem damit, dass eine Lehrerin ein Kopftuch trägt.
 - Ich bin stolz auf Deutschland.
 - Innerhalb der EU sollten Asylverfahren so organisiert werden, dass große und wohlhabende Länder vielen Menschen Zuflucht gewähren und kleine Länder weniger Menschen.
 - Europa sollte seine Außengrenzen stark abschotten.
 - Die EU sollte Menschen Zuflucht geben, die in ihren Ländern vor Krieg und Verfolgung fliehen.
 - Menschen haben das Recht, sich frei zu bewegen und ein Leben in Würde und Sicherheit zu suchen, unabhängig von nationalen Grenzen oder geografischen Begrenzungen.
 - Ich schaue optimistisch in die Zukunft.

4 | Vgl. casablanca gGmbH (2019): Die Werte-Werkstatt. Ein Praxishandbuch zur Radikalisierungsprävention an der Schnittstelle von Schule und Jugendhilfe. Berlin, S. 66-69. https://www.g-casablanca.de/images/Downloads/Werte-Werkstatt/Broschuere_Werte-Werkstatt_web.pdf (letzter Aufruf: 27.03.2024); Alte Feuerwache e. V., Jugendbildungsstätte Kaubstraße (2020): Stoppt Rassismus. Ein Workshopangebot für Mitarbeitende aus Verwaltungen und Institutionen sowie für Haupt- und Ehrenamtliche aus den Quartieren und Aktionsräumen des Programms Sozialer Zusammenhalt. Berlin, S. 6-8. <https://digital.zlb.de/viewer/resolver?urn=urn:nbn:de:kobv:109-1-15473644> (letzter Aufruf: 27.03.2024).

2.3.2. CHAT MIT DEINEM*DEINER BESTEN FREUND*IN

ZIEL:

Die Teilnehmenden reflektieren den Tag und bekommen die Gelegenheit, ihre Eindrücke einzuordnen.

DAUER:

10 Minuten

MATERIAL:

- Stifte
- Schreibpapier

ABLAUF:

1. Stellen Sie den Teilnehmenden die Aufgabe, eine Nachricht über die Unterrichtsstunde an ihre*n beste*n Freund*in zu verfassen. In der Nachricht können sie schildern, was sie besonders überraschend fanden oder welcher Input sie zum Nachdenken gebracht hat: *„Stellt euch vor, ihr chattet z. B. per WhatsApp mit eurem*eurer besten Freund*in und erzählt von der heutigen Unterrichtsstunde. Ihr möchtet dabei erwähnen, was ihr für neue Erkenntnisse mitgenommen habt, was euch besonders überrascht oder euch zum Nachdenken gebracht hat. Wie lautet eure Nachricht? Was teilt ihr mit eurem*eurer Freund*in über die heutige Unterrichtsstunde?“*
2. Geben Sie den Teilnehmenden 5 Minuten Zeit, um die Nachricht zu verfassen, und lassen Sie anschließend einige Teilnehmende ihre Nachricht vorlesen.
3. Fassen Sie zum Schluss die Erkenntnisse zusammen, die die Teilnehmenden genannt haben.

2.3.3. POWER FLOWER⁵

ZIEL:

Die Teilnehmenden lernen Merkmale kennen, die ihre Identität ausmachen, und erkennen die Vielschichtigkeit der eigenen Identität. Sie erkennen, dass Menschen nach bestimmten Merkmalen in Gruppen eingeordnet werden und dies, je nachdem, in welche Gruppe man eingeordnet wird, tendenziell Vor- und Nachteile mit sich bringt. Die Teilnehmenden verstehen, dass manche Merkmale besonders mit Vorurteilen behaftet sind, und lernen, welche Formen von Diskriminierung Menschen erfahren. Sie sind in der Lage, ihre eigene gesellschaftliche Positionierung kritisch zu hinterfragen und sich für andere Positionierungen zu öffnen.

DAUER:

35 Minuten

HINWEIS:

Auf dem Arbeitsblatt „Power Flower“ sind unterschiedliche Kategorien und dazugehörige Eigenschaften bzw. Merkmale dargestellt. Diese Kategorien können die Identität einer Person prägen. Zugleich handelt es sich dabei um Differenzierungskategorien, die nicht naturgegeben und statisch, sondern sozial konstruiert, aber dennoch real wirksam sind.

MATERIAL:

- Arbeitsblatt „Power Flower“
- Stifte
- Moderationskarten

ABLAUF:

1. Um einen Übergang von der Filmdiskussion zu dieser Methode zu schaffen, können Sie folgende einleitende Worte nutzen: *„Wir haben gerade über die Diskriminierungsform Rassismus gesprochen, die im Film anhand der Alltagserfahrungen der Protagonistin thematisiert wird. Nun wollen wir den Blick auf uns selbst richten und uns zunächst individuell ansehen, was die eigene Identität ausmachen kann.“*
2. Teilen Sie das Arbeitsblatt „Power Flower“ an die Teilnehmenden aus und bitten Sie sie, es für sich selbst auszumalen: *„Malt für euch selbst pro Kategorie bitte das innere oder das äußere Blütenblatt aus, je nachdem, wo ihr euch zugehörig fühlt. Welches Blütenblatt ihr ausmalt, ist eurer Selbsteinschätzung überlassen. Falls ihr mit einer Kategorie und den dazugehörigen Merkmalen nichts anfangen könnt, ist es in Ordnung, wenn ihr diese nicht ausmalt.“*
3. Die Teilnehmenden malen die Blütenblätter aus, die auf sie selbst zutreffen.
4. Geben Sie den Teilnehmenden nach 10 Minuten folgende Erklärung: *„Im Kern der Blume stehen Kategorien, nach denen Gruppen in der Gesellschaft unterschieden werden. Die inneren Blütenblätter zeigen die Eigenschaften, die in unserer Gesellschaft als positiv und als Norm wahrgenommen werden. Sie bringen Vorteile mit sich. Die äußeren Blütenblätter zeigen Eigenschaften, die eher negativ wahrgenommen werden bzw. Nachteile mit sich bringen oder mit Vorurteilen behaftet sind. In den inneren Blütenblättern sind die gesellschaftlich bevorzugten Gruppen und in den äußeren Blütenblättern die tendenziell benachteiligten Gruppen genannt.“*
5. Fordern Sie die Teilnehmenden auf, sich zu zweit zusammenzufinden und sich über ihre Blütenblätter auszutauschen. Folgende Fragen können den Austausch anregen:
 - Was denkst du über dein Arbeitsblatt?
 - Wie ist das Verhältnis von inneren und äußeren Blüten auf deiner Power Flower?
 - Was würde es für dein Leben bedeuten, wenn du andere Blätter ausmalen müsstest?
 - Welche Vorurteile kennst du zu den Merkmalen? Wie denkst du darüber?
 - Gibt es Vorurteile, die schon mal über dich gesagt worden sind?
6. **Auswertung:** Fordern Sie die Teilnehmenden auf, im Stuhlkreis im Plenum zusammenzukommen und ca. 20 Minuten darüber zu diskutieren, was ihnen aufgefallen ist und was für Fragen bei ihnen aufgekommen sind. Geben Sie ihnen auch die Möglichkeit, sich im Plenum zu den Fragen zu äußern, die sie zu zweit besprochen haben. Weisen Sie sie darauf hin, dass die Power Flower bei ihnen bleibt und nicht öffentlich gezeigt werden muss.

In der Plenumsdiskussion können Sie das Wort „Privilegien“ einbringen, wenn es die Teilnehmenden nicht tun. Dabei sollten Sie den Unterschied zwischen *Privilegien* und

Grundrechten deutlich machen: Grundrechte stehen allen Menschen zu, *Privilegien* genießen wiederum nur einige Menschen. Je nachdem, welches Blütenblatt besprochen wird, können Sie die dazugehörige Diskriminierungsform auf einer Moderationskarte notieren, sie nach dem Redebeitrag einmal nennen und gut sichtbar platzieren. Am Ende fassen Sie die Diskussion zusammen und können fehlende Diskriminierungsformen ergänzen.

Wichtig: Weisen Sie alle Teilnehmenden darauf hin, dass sie andere in der Übung nicht bewerten. Wenn sich die Teilnehmenden selbst zuordnen sollen, bemerken sie häufig, dass sie nicht in das dualistische Schema der Power Flower hineinpassen. Lassen Sie Raum für diese Erkenntnis und Kritik.

HILFREICHE FRAGEN FÜR DIE DISKUSSION IN DER AUSWERTUNG:

Fragen für den Einstieg in den Austausch im Plenum:

- Wie ist es euch mit der Übung ergangen?
- Welche Zuordnung ist euch schwergefallen, welche nicht? Warum?
- Bei welchen Zugehörigkeiten/Blütenblättern wart ihr euch besonders unsicher? Warum?
- Wie war der Austausch in den Kleingruppen?

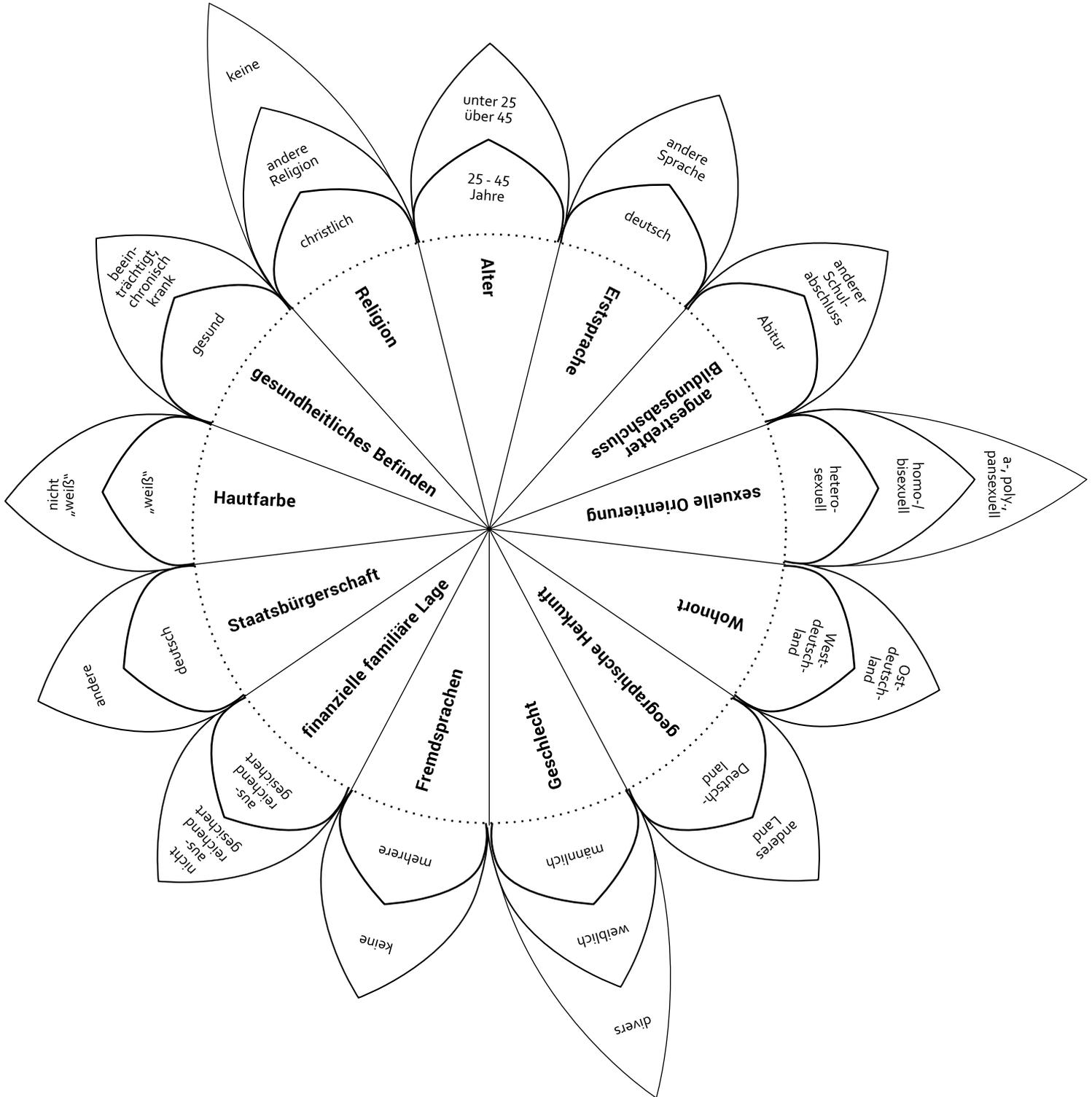
Fragen zu den Zugehörigkeiten:

- Welche Bedeutung haben die dargestellten Zugehörigkeiten in der Gesellschaft? Welchen Zugehörigkeiten wird gesellschaftlich ein höheres Gewicht zugeschrieben?
- Was bedeuten die einzelnen Blütenblätter für das Leben in Deutschland?
- Welchen Einfluss haben diese Merkmale auf den gesellschaftlichen Status einer Person?
- Welche Nachteile können Menschen mit diesen Merkmalen erfahren? Mit welchen Vorurteilen haben Menschen zu kämpfen, die von Diskriminierung betroffen sind?
- Welche Merkmale hat man ein Leben lang und welche können sich verändern?
- Welche Zugehörigkeit zu den Kategorien in den Blütenblättern ist eine eigene freiwillige Entscheidung? Welche Zugehörigkeit wird von außen zugewiesen?
- Über welches Blütenblatt wisst ihr noch nichts oder wenig?

5 | Vgl. Portal Intersektionalität. Forschungsplattform und Praxisforum für Intersektionalität und Interdependenzen: Methode Power Flower. <http://portal-intersektionalitaet.de/forum-praxis/methodenpool/methoden-der-intersektionalen-bildungs-und-beratungsarbeit/2012/power-flower/> (letzter Aufruf: 27.03.2024); Projekt RISE, JFF – Institut für Medienpädagogik: Gesellschaftskritik. Power Flower. Sensibilisierung und Reflexion eigener gesellschaftlicher Positionierung. <https://rise-jugendkultur.de/material/powerflower/> (letzter Aufruf: 27.03.2024).

KOPIERVORLAGE | FLOWER POWER

Fülle die Blütenblätter aus, die auf dich und deine aktuelle Situation passen!



2.3.4. MEMORY ZU SOLIDARISCHEM UND RASSISMUSKRITISCHEM HANDELN

ZIEL:

Die Teilnehmenden setzen sich in einem Memory damit auseinander, wie solidarisches und rassismuskritisches Handeln in der Praxis aussehen kann.

DAUER:

20 Minuten

MATERIAL:

- Memory-Karten

ABLAUF:

1. Leiten Sie das Memory damit ein, dass nun die Perspektive auf eigene Handlungsmöglichkeiten gegen Rassismus gelegt wird: *„Nachdem wir uns eben mit gesellschaftlich privilegierten sowie benachteiligten Gruppen und ihren Diskriminierungserfahrungen auseinandergesetzt haben, wollen wir uns nun damit befassen, was wir persönlich und mit anderen gemeinsam machen können, um der Diskriminierungsform Rassismus entgegenzutreten.“*
2. Legen Sie die Memory-Bilder verdeckt auf dem Boden aus.
3. Fordern Sie die Teilnehmenden auf, je nach Gruppengröße Zweier- oder Dreierteams zu bilden.
4. Es wird Memory gespielt. Die Runde wird jedoch fortgesetzt (ein Team darf nicht noch einmal raten), wenn eine Kombination aus Bild und Text richtig aufgedeckt wurde.
5. Wird eine Kombination richtig aufgedeckt, liest das Team laut den Text vor und zeigt das Bild.
6. Im Anschluss werden die Kombinationen gut sichtbar positioniert und können von Ihnen erläutert werden.
7. Das Vorgehen wird wiederholt, bis alle Karten aufgedeckt sind.
8. **Auswertung:** Nehmen Sie die Teilnehmenden dahingehend mit, dass die verschiedenen Dimensionen und Bereiche für Solidarität mit Betroffenen und antirassistisches Handeln im Alltag deutlich werden. Folgende Fragen können Ihnen dabei helfen:
 - Welche gesellschaftlichen Bereiche wurden hier abgebildet?
 - Gibt es noch mehr? Welche fehlen?
 - Was haben alle Beispiele für Gemeinsamkeiten? Was sind die Unterschiede?
 - Fallen euch noch weitere Beispiele ein?
 - Was davon können und sollten wir in unserer Schule anwenden?

KOPIERVORLAGE | MEMORY-KARTEN



Steh aktiv gegen rassistische Äußerungen, Witze oder Handlungen ein. Missbillige rassistisches Verhalten in deiner Schule oder deinem Umfeld und ermutige andere, es ebenfalls zu missbilligen.



Biete Unterstützung und Solidarität für Betroffene von Rassismus an. Hör ihnen zu, zeige Empathie und ermutige sie, sich gegen Diskriminierung zu wehren.



Nutze deine Stimme, um politische Veränderungen zu fordern, die die Bekämpfung von Rassismus unterstützen. Engagiere dich in politischen Kampagnen oder stoße selbst weiche an und beteilige dich in Schulgremien, die sich für Gleichberechtigung und soziale Gerechtigkeit einsetzen.



Ich mache den Mund auf.



Ich biete Betroffenen Unterstützung an.



Ich engagiere mich politisch.



Informiere dich über Rassismus, seine Ursachen und Auswirkungen. Lerne über die negativen Folgen von Vorurteilen und Diskriminierung.



Teile Informationen über Rassismus in der Schule oder in der Gemeinde. Organisiere Veranstaltungen, Workshops oder Diskussionen, um Bewusstsein zu schaffen und Dialog zu fördern.



Hinterfrage deine eigenen Vorurteile und Privilegien. Bemühe dich, deine eigenen Denkweisen und Handlungen zu überprüfen und zu verbessern.



Ich informiere und bilde mich weiter.



Ich organisiere thematische Veranstaltungen.



Ich hinterfrage eigene Vorurteile.



Ich setze mich für die Schaffung eines Safe(r) Space ein.



Arbeite mit der Schulleitung zusammen, um einen sicheren Raum für Schüler*innen mit Rassismuserfahrungen zu schaffen. Dies kann ein Raum für Gespräche, Unterstützung und Solidarität sein.



Ich verbünde mich mit anderen, die sich gegen Rassismus engagieren.



Arbeite mit anderen Jugendlichen, Gruppen und Organisationen zusammen, die sich gegen Rassismus einsetzen. Zusammen könnt ihr euch unterstützen, Ideen austauschen und eine größere Wirkung erzielen.



Ich fordere die Einbindung der Themen im Unterricht.



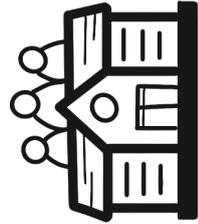
Setz dich dafür ein, dass Themen wie Rassismus, Diskriminierung und soziale Gerechtigkeit in den Lehrplan aufgenommen werden.



Ich suche bei Vorfällen Unterstützung.



Suche Unterstützung bei Lehrkräften, Schulverwaltung oder außerschulischen Organisationen, wenn du mit rassistischen Vorfällen konfrontiert wirst oder Hilfe benötigst, um gegen Rassismus in deiner Schule vorzugehen.



Ich setze mich für eine inklusive Schulgemeinschaft ein.



Beteilige dich an Initiativen und Aktivitäten, die die Vielfalt und den Zusammenhalt in der Schule fördern, z. B. *Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage*.



Ich setze mich auf Social Media gegen Hate Speech ein.



Nutze Social-Media-Plattformen, um Bewusstsein zu schaffen, Informationen zu teilen und dich für Gerechtigkeit einzusetzen. Starte Hashtag-Kampagnen, teile Geschichten und vernetze Erfahrungen und vernetze dich mit Gleichgesinnten.

2.4. THEMATISCHE EINORDNUNG VON MOHAMMAD AMAN ANOSH UND SAYED HASHIMI (JUGEND SPRICHT)

WARUM *EMPOWERMENT* VON JUNGEN GEFLÜCHTETEN MENSCHEN WICHTIG IST

Wir stehen und setzen uns für die Gleichberechtigung und gegen die Diskriminierung geflüchteter Menschen ein. Fremdenfeindlichkeit ist in Mecklenburg-Vorpommern ein großes Thema. Die ländlichen Strukturen und die dortige Unterbringung von geflüchteten Menschen isolieren neu zugewanderte Menschen stark und lassen sie schlecht bis gar nicht am gesellschaftlichen Leben teilhaben. Aus eigener Erfahrung heraus haben wir deswegen die Initiative gegründet, um diesem Trend etwas entgegenzusetzen und alternative Perspektiven für junge Geflüchtete in Mecklenburg-Vorpommern zu schaffen. Durch beispielsweise *Empowerment*-Trainings wollen wir uns gegenseitig bestärken, die oft nicht hörbaren Stimmen hörbar und die Menschen sichtbar werden zu lassen. Wir unterstützen im Bereich Bildung und bieten Hilfe für Studierende.

Wir unterstützen auch dabei, sich in der deutschen Gesellschaft zurechtzufinden und Werte, Gesetze und Kultur kennenzulernen. Wir sind der Überzeugung, dass Menschen, die erst seit kurzem oder schon lange in Deutschland leben, unabhängig von ihrer Nationalität, Staatsangehörigkeit, ethnischer oder kultureller Zugehörigkeit friedlich zusammenleben können. Diese Vision bildet die Motivation unserer Arbeit und ist Grundlage für die Angebote und Veranstaltungen, die wir schaffen. Besonders junge Menschen mit migrantischer Biografie sollten mehr Repräsentation in Politik und gesellschaftlicher Öffentlichkeit haben. Dass diese jungen Menschen sich bestärkt und ermächtigt fühlen, ihre Themen für relevant sowie wichtig zu erachten und diese auch nach außen zu tragen, finden wir wichtig und wünschen uns mehr Sichtbarkeit in unserer Gesellschaft.

WESHALB KOOPERATION FÜR *EMPOWERMENT* GEGEN RASSISMUS UNERLÄSSLICH IST

Wir wollen in Zukunft mit größeren selbstverwalteten Organisationen auf Bundesebene und auch mit den kleineren Organisationen aus den kleineren Regionen in Mecklenburg-Vorpommern zusammenarbeiten. Von den großen Organisationen wollen wir lernen und ihre Erfahrungen nutzen und die kleineren, regionalen Initiativen wollen wir gern dabei unterstützen, dass sie die gleiche Chance bekommen, wie wir sie in Rostock bekommen haben. Gern möchten wir auch ein Netzwerk von jungen Aktiven in M-V aufbauen, um die Probleme und Themen junger Geflüchteter und Migrant*innen sichtbar zu machen.

Auch mit der RAA haben wir in den letzten Jahren zu unterschiedlichen Themen zusammengearbeitet. Insbesondere haben wir uns gemeinsam seit Jahren für das Thema *Empowerment* gegen Rassismus in Mecklenburg-Vorpommern eingesetzt und das schätzen wir sehr. Wir können uns austauschen, uns mit Gleichgesinnten vernetzen und darüber diskutieren, wie Menschen mit und ohne Fluchterfahrungen

in M-V in der Öffentlichkeit sichtbar werden können – und das mithilfe von selbst entwickelten und gedrehten Filmen. Zudem haben wir über Themen wie Strategien im Umgang mit Alltagsrassismus gesprochen und diese in Rollenspielen geübt.

Deshalb haben wir uns besonders über den Filmideen-Wettbewerb *Klappe auf!* der RAA gefreut. Als wir in der Jury waren, hat uns das Exposé des Films „ALAS“ vollständig überzeugt. Der Film gibt einen eindrücklichen Einblick in das Leben von Menschen, die mit Alltagsrassismus in M-V konfrontiert sind. Er zeigt die Herausforderungen und Schwierigkeiten auf, denen diese Menschen tagtäglich gegenüberstehen. Rassismus ist in unserer modernen Gesellschaft noch immer präsent und beeinflusst das Leben vieler Menschen mit Migrationsgeschichte.

RASSISMUS IN M-V: WIE DIE LAGE IST UND WAS ZU TUN IST

Die Studie mit dem Titel „Angst schwingt immer mit“⁶ präsentiert Erfahrungen migrantischer Frauen aus Mecklenburg-Vorpommern, die verschiedene Formen von Rassismus im Alltag erleben. Die Beispiele reichen von unterschwelliger Diskriminierung bis zu direkt konfrontativen Situationen sowohl durch verachtende Worte als auch institutionelles Handeln. Die Forschenden betonen, dass die Dimensionen des Rassismus in M-V bisher nicht systematisch aufgearbeitet wurden und es keine konkrete Erhebung zu diesem Thema im Land gibt.

Unsere Forderung an die Regierung, die Gesellschaft und unsere Mitmenschen lautet, aktiv gegen Rassismus vorzugehen. Es bedarf einer verstärkten Sensibilisierung für dieses Thema sowie konkreter Maßnahmen, um Rassismus zu bekämpfen und eine inklusivere Gesellschaft zu schaffen. Der Film hat uns dazu angeregt, genauer hinzusehen, zuzuhören und uns für eine Welt ohne Rassismus einzusetzen. Es ist an der Zeit, dass wir uns gemeinsam für eine Gesellschaft einsetzen, die von Toleranz, Respekt und Gleichberechtigung geprägt ist.

6 | Lola für Demokratie in MV e. V. (2021): Lagebild Rassismus: „Angst schwingt immer mit.“ Erfahrungen von Frauen in Mecklenburg-Vorpommern. Stralsund. https://www.amadeu-antonio-stiftung.de/wp-content/uploads/2022/10/br_lagebild_rassismus.pdf (letzter Aufruf: 27.03.2024).

3. DER FILM „COME OUT“

3.1. HINTERGRUNDINFORMATIONEN UND DISKUSSIONSFRAGEN



DER FILM „COME OUT“

Filmlänge:	6:32 Minuten
Hauptthemen:	Queer-Sein, Ausgrenzung und Ablehnung aufgrund der Sexualität, Abbruch und Aufbruch, Identität
Unterrichtskompatibilität:	Englisch, Sozialkunde, Biologie/Sexualkunde, Geschichte, Deutsch, Musik
Altersgruppe:	ab 6. Klasse
Besonderheit:	bis auf einen englischen Satz ohne Sprache

FILMGRUPPE: OBSTSALAT | MARCUS NAPIERALLA | ROSTOCK

Die Freund*innengruppe aus einer Rostocker Schule ist bunt zusammengewürfelt. Genauso wie ein Obstsalat. Sie widmet sich dem Thema der Sexualität und den Hürden, die damit verbunden sein können, zu sich selbst zu stehen. Auch diese Idee ist durch verschiedene Stadien gegangen und hat von der Gruppe intensive Diskussionen gefordert. Mit Zeit und Argumenten sind sie aber zu einem gemeinsamen Schluss des Filmes gekommen, der für die Gruppe damit endete, dass sie an einem der Drehtage sehr früh aufstehen mussten.

DER FILM

Amy hat viel Spaß mit ihren Freund*innen. Sie leben ein harmonisches Miteinander in Schule und Freizeit, bis sich Amy in Ida, eine ihrer Freund*innen, verliebt. Beim gemeinsamen Filmabend schläft Ida ein und lehnt sich dabei mit dem Kopf an Amy an. Amy genießt den Moment, bis ihre Mutter das Zimmer betritt und sie irritiert anblickt. Als Amy den Mut aufbringt, sich vor ihren Freund*innen zu *outen*, kippt die freundschaftliche Harmonie, und ihre Freund*innen wenden sich von ihr ab. Auch zu Hause schlägt die Stimmung um und der Streit mit ihrer Mutter eskaliert. Daraufhin beschließt Amy fortzugehen.

DIE HINTERGRÜNDE

In Deutschland fühlen sich etwa 11 % der Menschen der *LSBTQIA*+-Community* zugehörig.⁷ Dennoch gilt die *Heterosexualität* als Norm in unserer Gesellschaft. Auch wenn die sexuelle

Orientierung eine Privatsache ist, sind die Lebensumstände von *queeren* Menschen schon aus historischer Sicht eine politische Frage. Derzeit zeigen Erhebungen, dass die Zahl der Gewalttaten gegen *queere* Menschen weiter steigt.⁸ Ergänzend dazu ist davon auszugehen, dass etwa 90 % der Vorfälle in Deutschland nicht gemeldet werden.⁹

Die bereits angesprochene scheinbare „Normalität“ oder „Natürlichkeit“ von *Heterosexualität* in unserer Gesellschaft wird auch *Heteronormativität* genannt. Sie kommt besonders dann zum Ausdruck, wenn z. B. eine verheiratete Frau nach ihrem Ehemann gefragt wird, obwohl diese noch keine Äußerung über ihre Sexualität gemacht hat. Es ist die Frage an einen kleinen Jungen, ob dieser die derzeitige Freundin im Kindergarten einmal heiraten möchte. Oder wenn überhaupt angenommen wird, dass eine Person ein romantisches Interesse an einem Menschen eines anderen Geschlechts hat. Das Prinzip, das diesen Fällen zugrunde liegt, ist stets das gleiche und wird in Medien, Gesetzen und vielen anderen Bereichen unseres Lebens immer wieder reproduziert: Mann + Frau = Ehe und Kinder. Diese benannte *Heteronormativität* bewirkt, dass nicht-*heterosexuelle* Menschen gezwungen sind, dieser Norm zu widersprechen. Andernfalls sind ein Abbau von Diskriminierung und institutionellen Ungleichheiten sowie die Entfaltung der Persönlichkeit kaum möglich.

Das Coming-out ist ein Prozess, der aus mehreren Teilen besteht. Zunächst erfolgt das innere Coming-out. Hierbei setzt sich die Person stark mit der eigenen sexuellen Orientierung oder Geschlechtsidentität auseinander. Wenn auch viele Menschen der *LSBTQIA*+-Community* diesen Prozess bereits in der Pubertät durchleben, gibt es dennoch auch Personen, die erst später im Leben darin eintreten. Auf das innere Coming-out kann ein äußeres Coming-out erfolgen. Dem Umfeld wird die von der Norm abweichende sexuelle Orientierung oder geschlechtliche Identität mitgeteilt. Im Verlauf des Lebens kommen Menschen meist wiederholt in die Situation, in ein neues Umfeld einzutreten. Für Menschen, die nicht *heterosexuell* oder *cis-geschlechtlich* sind, stellt sich damit zugleich die Frage eines erneuten Coming-outs und auch, ob das neue Umfeld einen sicheren Raum dafür bietet. Eine Studie des Deutschen Jugendinstituts kommt zu dem Ergebnis, dass rund 61 % der Jugendlichen nach einem Coming-out Probleme in Schulen und Ausbildungsstätten befürchten.¹⁰ Dass diese Sorge leider nicht unbegründet ist, zeigt der Gastbeitrag des *queeren* Bildungsprojekts Qube.

Besonders schmerzhaft kann die Erfahrung eines *Fremdoutings* sein. Dabei wird die sexuelle Orientierung oder Geschlechtsidentität einer Person nicht von ihr selbst, sondern ohne bestehenden Konsens durch einen anderen Menschen preisgegeben. Dieser Akt nimmt der betroffenen Person die Entscheidung, ob und wann ein *Outing* in einem bestimmten Umfeld passend ist, und verhindert einen selbstbestimmten Umgang mit dem Prozess des *Outings*. Stehen die Betroffenen unter dem Schutz der Person, die diese *geoutet* haben, besteht ein Machtmissbrauch und das Vertrauensverhältnis kann stark angegriffen sein.

Der Film „Come Out“ zeigt konkret die Sichtweise einer lesbischen Jugendlichen in ihrer Bewusstwerdung der eigenen sexuellen Orientierung. Die nachfolgenden Methoden und Aufgabenstellungen bilden jedoch auch andere *queere* Perspektiven ab, um ein umfassenderes Bild über verschiedene sexuelle Orientierungen und Geschlechtsidentitäten zu geben.

DISKUSSIONSFRAGEN

- Warum hat Amy sich dazu entschieden, sich zu *outen*?
- Welche Gedanken könnten Amy direkt vor ihrem *Outing* durch den Kopf gegangen sein?
- Wie reagiert Amys Umfeld auf ihr *Outing*?
- Welche Unterschiede bemerkt ihr in der Situation von Amy vor und nach ihrem *Outing*?
- Warum beschließt Amy zu gehen?
- Was denkt ihr, wohin sie geht und warum?
- Amy musste vor ihrem Coming-out erst einmal tief durchatmen, bevor sie es ausspricht. Was spricht aus eurer Sicht für ein Coming-out?
- Und was spricht dagegen?
- Welchen Schwierigkeiten begegnen Menschen, die nicht *heterosexuell* sind, in ihrem Alltag wie z.B. in der Schule, der Familie oder bei Hobbys?

7 | Vgl. Lesben- und Schwulenverband (LSVD): Was denkt man in Deutschland über Lesben, Schwule, Bisexuelle, Trans- und Intergeschlechtliche Menschen? <https://www.lsvd.de/de/ct/3168-Was-denkt-Deutschland-ueber-Lesben-Schwule-bisexuelle-trans-und-intergeschlechtliche-und-weitere-queere-Menschen> (letzter Aufruf: 17.04.2024).

8 | Vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2023): Sven Lehmann: Queerfeindlichkeit entgegenwirken, Opfer besser unterstützen. <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/alle-meldungen/sven-lehmann-queerfeindlichkeit-entgegenwirken-opfer-besser-unterstuetzen--224796> (letzter Aufruf: 17.04.2024).

9 | Vgl. ILGA Europe (2023): Annual Review of the Human Rights Situation of Lesbian, Gay, Bisexual, Trans and Intersex People in Europe and Central Asia, S. 67. <https://rainbow-europe.org/sites/default/files/annual-report/Annual-Review-Full-2023.pdf> (letzter Aufruf: 17.04.2024).

10 | Vgl. Krell, Claudia; Oldemeier, Kerstin (2020): Coming-out - und dann...?! Ein DJI-Forschungsprojekt zur Lebenssituation von lesbischen, schwulen, bisexuellen und trans* Jugendlichen und jungen Erwachsenen. München, S. 13. https://www.dji.de/fileadmin/user_upload/bibs2015/DJI_ComingOut_Broschuere.pdf (letzter Aufruf: 17.04.2024).

3.2. ABLAUFPLÄNE

STUNDENABLAUF FÜR 45 MINUTEN

ZEIT	METHODE	ZIEL	MATERIALIEN
2 Min	Filmtitel raten Collage mit Bildausschnitten aus dem Film zeigen Die Teilnehmenden notieren einen möglichen Filmtitel	Die Teilnehmenden werden in die Stunde eingeführt.	• Collage mit fünf Bildausschnitten
6 Min	Film schauen	Die Teilnehmenden werden durch den Film in das Thema Coming-out eingeführt.	• Film auf dem YouTube-Kanal der RAA M-V: 
10 Min	Filmdiskussion	Die Teilnehmenden werten den Inhalt des Films aus und äußern ihre Gedanken zum Thema Coming-out.	• Diskussionsfragen zum Film
20 Min	Vorurteilsmemory	Die Teilnehmenden lernen die Vorurteile kennen, mit denen Menschen der <i>LSBTQIA*+-</i> Community konfrontiert werden, und bekommen Argumente an die Hand, die diese widerlegen.	• Ausgedruckte Memory-Vorlagen (ein Exemplar pro Gruppe)
7 Min	Auswertung des Memorys	Die Teilnehmenden reflektieren verinnerlichte Stereotype.	

STUNDENABLAUF FÜR 90 MINUTEN

ZEIT	METHODE	ZIEL	MATERIALIEN
20 Min	Songtext-Check: LUNA Blau	Die Teilnehmenden werden in die Thematik eingeführt und bekommen einen ersten Einblick in die Gefühlswelt einer <i>queeren</i> Person.	<ul style="list-style-type: none"> • Song bei YouTube:  <ul style="list-style-type: none"> • Lautsprecher oder Bluetoothbox • Kopien des Songtextes
7 Min	Film schauen	Die Teilnehmenden lernen den Film kennen.	<ul style="list-style-type: none"> • Film auf dem YouTube-Kanal der RAA M-V: 
15 Min	Filmdiskussion	Die Teilnehmenden werten den Inhalt des Films aus und äußern ihre Gedanken zum Thema Coming-out.	<ul style="list-style-type: none"> • Diskussionsfragen zum Film
40 Min	Timelapse	Die Teilnehmenden erhalten einen Einblick in die Entwicklung der Rechte <i>queerer</i> Menschen in Deutschland.	<ul style="list-style-type: none"> • Ausgedruckte Kopiervorlage mit benannten Ereignissen und Jahreszahlen, • Seil (z. B. aus dem Sportunterricht) oder Malerkreppband, um einen Zeitstrahl darzustellen
8 Min	Kreatives Schreiben „Nachricht an Amy“	Die Teilnehmenden werden selbst aktiv und üben sich darin, einer Person ihr Mitgefühl auszudrücken. Gleichzeitig erleben sie, dass diese solidarische Geste nicht zeitintensiv ist.	<ul style="list-style-type: none"> • Stifte • Schreibpapier

3.3 METHODEN

3.3.1. VORURTEILSMEMORY

ZIEL:

Die Teilnehmenden lernen die Vorurteile kennen, mit denen Menschen der *LSBTQIA*+-Community* konfrontiert werden, und bekommen Argumente an die Hand, die diese widerlegen.

DAUER:

25 Minuten (die Spieldauer kann gekürzt werden, indem einzelne Memory-Paare aus dem Spiel entnommen werden)

MATERIAL:

- Ausdruck der Memory-Karten (ggf. mit Pappe verstärken)

ABLAUF:

1. Die Teilnehmenden werden in Dreiergruppen aufgeteilt. Jede Gruppe erhält ein Set Memory-Karten. Ziel des Spiels ist es, zusammengehörende Karten zu finden.
2. Die Kärtchen werden gemischt und verdeckt auf dem Tisch ausgelegt. Der Reihe nach darf eine Person zwei Kärtchen umdrehen. Wenn die Karten inhaltlich aufeinander eingehen und die gleiche Zahl besitzen, dürfen sie aus dem Spiel genommen werden und die nächste Person ist am Zug. Sollten die umgedrehten Karten nicht zueinander passen, werden sie wieder verdeckt und die*der nächste Teilnehmende ist an der Reihe.
3. Das Spiel ist beendet, wenn alle zusammengehörigen Karten gefunden worden sind.
4. **Auswertung:** Bitten Sie alle Teilnehmenden wieder zu einem Gespräch zusammenzukommen. Folgende Fragen können für die Auswertung genutzt werden:
 - Wie findet ihr das Memory?
 - Inwiefern war euch bisher bewusst, dass es sich bei den Aussagen um Vorurteile handelt?
 - Wo habt ihr von diesen Vorurteilen schon einmal gehört?
 - Wie würdet ihr jetzt reagieren, wenn ihr eines der Vorurteile z.B. im Gespräch mit euren Mitschüler*innen, eurer Familie oder anderen Leuten hört?
 - Welche Menschen und Geschichten kennt ihr, die mit (den im Memory genannten) Vorurteilen brechen?

KOPIERVORLAGE | MEMORY-KARTEN

Schwule Männer sind besonders feminin und sensibel. Lesben sind besonders maskulin und haben eine Abneigung gegen Männer.

1

Die Annahme, dass schwule oder lesbische Personen ganz bestimmten Bildern entsprechen, hängt damit zusammen, dass wir allgemein von Männern und Frauen gesellschaftliche Rollenvorstellungen haben. Einige Eigenschaften werden besonders Männern zugeschrieben, andere eher Frauen. Mit der Persönlichkeit eines Menschen haben diese Stereotype meistens wenig zu tun.

1

In einer gleichgeschlechtlichen Beziehung hat eine Person die Rolle des Mannes und die andere die Rolle der Frau.

2

Gegenfrage:
Was ist denn die Rolle des Mannes? Und was ist die Rolle der Frau? Diese Annahme beruht auf dem Denken, dass manche Aufgaben geschlechtsspezifisch aufgeteilt werden sollten. Wissenschaftliche Begründungen dafür gibt es allerdings keine.

2

Nur weil man queer ist, heißt das nicht, dass man keine Kinder bekommen kann. Leider wurde es queeren Menschen lange schwermacht, Kinder zu haben. Mittlerweile können auch nicht-heterosexuelle Menschen Kinder bekommen (z. B. durch künstliche Befruchtung und Adoption). Auch trans* Personen können biologisch eigenen Nachwuchs haben, wenn die reproduktiven Organe noch vorhanden sind oder Erbmaterial vor einer körperlichen Geschlechtsangleichung aufbewahrt worden ist.

3

Wenn man queer ist, kann man keine Kinder bekommen.

3

Es ist falsch, dass sexuell übertragbare Infektionen (STI) ein spezifisches Problem von nicht-heterosexuellen Menschen sind. Jeder Mensch kann sich anstecken. Dafür entscheidend ist, mit welchen Maßnahmen man sich vor einer Infektion schützt.

4

Menschen, die homosexuell sind, haben viele Geschlechtskrankheiten.

4

Wenn eine Person trans* ist, muss sie sich operieren lassen.

5

Ob sich eine trans* Person für eine körperliche Transition entscheidet, liegt ganz bei der Person selbst. Der Körper eines Menschen sagt nichts über dessen Geschlechtsidentität aus. Für manche trans* Personen kommen Operationen z. B. aus medizinischen Gründen nicht infrage.

5

Queere Personen ziehen sich immer bunt an und wollen um jeden Preis auffallen.

6

Nicht alle queeren Menschen sind immer bunt und auffällig. Manche Menschen, die aufgrund ihrer sexuellen Orientierung mit Diskriminierung zu kämpfen haben, sind gerade darauf bedacht, nicht aufzufallen und angepasst zu sein. Es gibt auch Personen innerhalb der queeren Community, die das Bunt- und Schrill-Sein kritisieren. Für andere ist es ein Ausdruck dessen, dass man sich in der heutigen Gesellschaft weniger verstecken muss, sich ausprobieren und zu sich selbst stehen kann.

6

Bisexuelle Menschen können sich einfach nicht entscheiden. Das ist nur eine Phase.

7

Sogar Sigmund Freud (Begründer der Psychoanalyse) glaubte, dass Bisexualität nur eine Phase sei und sich Menschen immer für ein Geschlecht entscheiden, zu dem sie sich hingezogen fühlen. Das könnte man meinen, wenn eine bisexuelle Person in einer Beziehung mit einem Mann oder einer Frau ist, oder? Aber nein, Bisexualität ist keine Phase. Sie ist nur oft nicht nach außen hin sichtbar.

7

Es gibt nur zwei Geschlechter.

8

Es gibt mehr als zwei biologische Geschlechter. Es gibt Menschen, bei denen die Chromosomen typisch männlich veranlagt sind, die aber dennoch weibliche Genitalien haben. Oder Menschen, die gleichzeitig Eierstock- und Hodengewebe besitzen.

8

Heutzutage ist fast jeder schwul, lesbisch, bisexuell, trans* oder intergeschlechtlich.

9

In Deutschland geben laut einer Studie aus der Sozialforschung 11 % der Befragten an, Teil der LSBTQIA*+Community zu sein. Dabei zeigt sich, dass jüngere Menschen (Gen Z mit 22 %) sich eher dazu zugehörig fühlen. Ein Grund dafür ist die in den letzten Jahrzehnten gewachsene gesellschaftliche Akzeptanz von homo- und bisexuellen, trans*- und intergeschlechtlichen Menschen.

9

Wenn man noch nie mit einem Menschen des gleichen Geschlechts zusammen war, kann man gar nicht wissen, ob man homosexuell ist.

10

Welche sexuelle Orientierung ein Mensch hat, weiß dieser selbst am besten. Diese lässt sich nicht nur am Verhalten einer Person festmachen, sondern vor allem auch an Gedanken und Gefühlen. „Schmetterlinge im Bauch“ lassen sich von außen gar nicht so einfach erkennen.

10

Es ist bisher noch nicht vollständig wissenschaftlich geklärt, wie die Sexualität eines Menschen entsteht. Fest steht, dass eine bestimmte sexuelle Orientierung einem Menschen nicht an- oder abgezogen werden kann. Es gibt jedoch Hinweise darauf, dass biologische Faktoren für die Ausrichtung der Sexualität verantwortlich sind.

11

Schwul, lesbisch oder bisexuell zu sein kann einem Menschen abgezogen werden.

11

3.3.2. SONGTEXT-CHECK: „LUNA – BLAU“

ZIEL:

Die Teilnehmenden werden in das Thema Coming-out eingeführt.

DAUER:

20 Minuten

MATERIAL:

- Kopien des Songtexts von „LUNA – blau“
- Lautsprecher/Bluetooth-Box
- Song „LUNA – blau“

ABLAUF:

1. Den Teilnehmenden wird das Lied „blau“ von LUNA vorgespielt. Im Anschluss erhalten sie den Songtext. Ihnen wird die Aufgabe gestellt, die Stellen im Text zu markieren, die Hinweise darauf geben, wovon der Song handelt. (6 Minuten)
2. In einer anschließenden Diskussion im offenen Plenum geben die Teilnehmenden ihre Vermutungen wieder und nennen die Stellen, die ihre These unterstützen. (12 Minuten)
3. Zum Schluss wird aufgelöst, dass Luna in dem Lied von ihrem eigenen Coming-out spricht. Das kann zum Beispiel so erfolgen: *„Das Lied wurde von der Sängerin Luna geschrieben, die mit echtem Namen Alina Striedl heißt. Luna wurde 2002 in Bayern geboren und hat sich in dem Lied, das wir gerade gehört haben, als lesbisch geoutet.“* (2 Minuten)
4. Anschließend kann optional zum Film übergeleitet werden, der ebenfalls das Thema „Coming-out“ thematisiert.

KOPIERVORLAGE | SONGTEXT

„LUNA – BLAU“

Schon im Kindergarten hab' ich blau getragen
 Nur mit Jungs gespielt, ich passte nicht ins Bild
 Klassenkameraden, sie alle stellen Fragen
 „Wieso bist du anders?“
 Ey, wieso bin ich anders?
 Hab's vor mir selbst und vor der ganzen Welt geleugnet
 Kein Wort zu meinen Eltern und zu meiner besten Freundin
 Doch schon im Kindergarten hab' ich blau getragen
 (Hab' ich blau getragen, blau getragen)

Aber Mama hat gesagt: „Kind, lass dich nicht verbiegen!
 Lass die Leute labern!“ Hab's gemacht, leb in Frieden
 Mama hat gesagt: „Kind, lass dich nicht verbiegen!“

War nicht immer einfach und ja, Mama, du weißt das
 Am Ende des Tages ist mir egal, Mann, ob ich hier rein pass
 Denn ich weiß, ich bin gut so, werd mich nicht verdreh'n
 Nicht für euch und nicht für irgendwen, ja
 Hab's vor mir selbst und vor der ganzen Welt geleugnet

Gott macht keine Fehler, ich weiß, dass er mich so gewollt hat
 Denn schon im Kindergarten hab' ich blau getragen
 Aber Mama hat gesagt: „Kind, lass dich nicht verbiegen!
 Lass die Leute labern!“ Hab's gemacht, leb in Frieden
 Mama hat gesagt: „Kind, lass dich nicht verbiegen!“
 Aber Mama hat gesagt: „Kind, lass dich nicht verbiegen!
 Lass die Leute labern!“ Hab's gemacht, leb in Frieden
 Mama hat gesagt: „Kind, lass dich nicht verbiegen!“

Mama, nie wieder nenn ich mich Verlierer
 Am Ende des Tages kann ich dir sagen, dass ich geliebt hab'
 Und all ihre Blicke sind für mich okay
 Tut nicht mehr weh, ist nicht mehr mein Problem

Oh, aber Mama hat gesagt: „Kind, lass dich nicht verbiegen!
 Lass die Leute labern!“ Hab's gemacht, leb in Frieden
 Mama hat gesagt: „Kind, lass dich nicht verbiegen!“

Aber Mama hat gesagt: „Kind, lass dich nicht verbiegen!“, ja
 Schon im Kinderwagen hab' ich blau getragen

Songtext von „blau“ © Universal Music Publishing Group
 Songwriter: Alina Striedl/Bjoern Steiner/Christian Rautzenberg/Karolina Schrader/Tom Hengelbrock
 Quelle: LyricFind

3.3.3. TIMELAPSE

ZIEL:

Die Teilnehmenden erhalten einen Überblick über die Entwicklung der Rechte von *LSBTQIA*+-*Personen in Deutschland.

DAUER:

30-40 Minuten

MATERIAL:

- ausgedruckte Kopiervorlage mit benannten Ereignissen und Jahreszahlen
- Seil (z. B. aus dem Sportunterricht) oder Malerkreppband, um einen Zeitstrahl darzustellen

ABLAUF:

1. Die Jahreszahlenkarten werden mit etwas Abstand zueinander an einem imaginären Zeitstrahl auf dem Boden platziert. Drumherum werden auch die Ereigniskarten für alle gut sichtbar hingelegt.
2. Paarweise oder zu dritt nehmen sich die Teilnehmenden eines der Ereignisse und diskutieren, wann das Ereignis ungefähr stattgefunden haben könnte. (5 Minuten)
3. Anschließend legen die Paare/Grüppchen die Karten nacheinander an die vermutete Stelle auf dem Zeitstrahl und geben eine kurze Begründung für die Platzierung. (10 Minuten)
4. Für die Auflösung beginnen nun die Teilnehmenden, deren Ereignis am weitesten zurückliegt. Sie erhalten die Lösungskarte, auf der die tatsächliche Jahreszahl steht, verschieben ihre Karte ggf. und lesen eventuelle zusätzliche Informationen vor. So wird bis zur letzten Karte am anderen Ende des Zeitstrahls verfahren. (15 Minuten)
5. **Auswertung:** Zum Schluss kann über neue Erkenntnisse, Überraschungen und heutige rechtliche Forderungen der *LSBTQIA*+-*Community diskutiert werden. (10 Minuten)

KOPIERVORLAGE | TIMELAPSE

1933-1945

Immense Verschärfung von Strafen für homosexuelle Männer

Die Verfolgung von schwulen Männern erfolgte auf Grundlage von § 175 des Strafgesetzbuches, den es schon zu Zeiten des Deutschen Kaiserreichs gab.

Für die Verfolgung von lesbischen Frauen gab es nur im österreichischen Teil Nazi-deutschlands strafrechtliche Bestimmungen.



1933-1945

Schätzungsweise bis zu 10 000 schwule Männer werden in Konzentrationslager deportiert.

Das Erkennungszeichen dieser Häftlinge war der auf der Häftlingskleidung aufgenähte Rosa Winkel. Es ist gar nicht so leicht, die genaue Zahl der schwulen Inhaftierten festzustellen. Die Betroffenen wurden auch wegen anderer Gründe verfolgt, wie z. B. als Juden oder politische Gefangene.



1949

Homosexuelle Menschen werden als einzige Opfergruppe der NS-Zeit nicht in den Artikel 3 des Grundgesetzes aufgenommen.

In Artikel 3 des Grundgesetzes ist festgeschrieben, dass kein Mensch aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Herkunft und Sprache oder aufgrund von religiösen oder politischen Ansichten bevorzugt oder benachteiligt werden darf.

Die Ergänzung der sexuellen Identität in den Artikel wird auch heute noch von Verbänden der LSBTQIA*+-Community gefordert.

Bisher ist der Schutz vor Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung nur im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz festgehalten.



1979

Erste CSDs in Berlin und Bremen

1969 kommt es auf der Christopher Street in New York zu Ausschreitungen zwischen homosexuellen Personen und der Polizei. Letztere hatte immer wieder Razzien an Orten der homosexuellen Szene durchgeführt und Gewalt gegenüber ihr zugehörigen Personen ausgeübt.

Seit 1979 gibt es auch die ersten großen Demonstrationen im Rahmen des Christopher Street Days in Deutschland.



1994

Streichung des § 175 des deutschen Strafgesetzbuchs (Strafbarkeit von sexuellen Handlungen zwischen Männern)

Der § 175 benannte neben Homosexualität im gleichen Atemzug auch sexuelle Handlungen mit Tieren (gen. Sodomie) und verlangte 1872 für beide Handlungen Gefängnisstrafen.

Auch in der DDR (bis 1968) und der BRD wurden Menschen aufgrund von § 175 verfolgt und verurteilt. Lesbischen Müttern wurde beispielsweise bis in die 1980er Jahre das Sorgerecht für ihre Kinder aberkannt.



2011

Personen, die eine Transition durchlaufen, müssen sich nicht mehr sterilisieren lassen.

Diese Grundlage für eine rechtliche Anerkennung als trans* Person stand im bis 2024 gültigen Transsexuellengesetz. Ebenso war es verpflichtend, sich geschlechtsangleichenden Operationen zu unterziehen.

Nachdem eine Betroffene geklagt hatte, wurde diese Praxis als verfassungswidrig eingestuft. Für trans* und inter Personen, die gezwungenermaßen körperliche Eingriffe durchlaufen mussten oder geschieden wurden, soll es Entschädigungen geben.



2017

Die „Ehe für alle“ wird eingeführt und gleichgeschlechtliche Paare können Kinder adoptieren.

Bevor die „Ehe für alle“ eingeführt wurde, gab es für gleichgeschlechtliche Paare nur die Möglichkeit der eingetragenen Lebenspartnerschaft. Diese kann seitdem in eine Ehe umgewandelt werden, muss es aber nicht.

Damit ist auch die Adoption eines gemeinsamen Kindes möglich. Allerdings gibt es im Bereich des Abstammungsrechts immer noch keine Gleichberechtigung: Wenn ein lesbisches Paar gemeinsam Kinder bekommt, wird bisher nur die leibliche Mutter in die Geburtsurkunde eingetragen. Die weitere Mutter muss das gemeinsame Kind erst in einem langwierigen Prozess adoptieren. *(Stand: April 2024)*



2020

Verbot von Konversionstherapien

Unter Konversionstherapien versteht man angebliche „Behandlungen“, um die sexuelle Orientierung oder die geschlechtliche Identität von Menschen zu ändern.

Der Begriff „Therapie“ vermittelt den Eindruck, dass es sich bei Trans*-Geschlechtlichkeit oder einer anderen Sexualität als der Heterosexualität um eine Krankheit handle. Dafür gibt es keine wissenschaftliche Grundlage.

Das Ergebnis von solchen Konversionstherapien sind für Betroffene oftmals psychische Erkrankungen wie z.B. Depressionen, Angststörungen und ein gesteigertes Risiko für Suizid.


2023**Aufhebung des Ausschlusses sexuell aktiver Homo- und Bisexueller vom Blutspenden**

Zuvor durften schwule und bisexuelle Männer gar nicht spenden oder mussten zumindest ein Jahr lang mit anderen Männern sexuell inaktiv gewesen sein. Grund dafür war, dass Erreger, die HIV auslösen können, erst nach einer gewissen Zeit nachweisbar sind und Infektionen übersehen werden können.

Statistisch gesehen haben schwule Männer in Deutschland das höchste Risiko, sich mit HIV zu infizieren. Gleichzeitig pauschalisiert ein Ausschluss Homo- und Bisexuelle stark und erkennt nicht an, dass eine Infektion erheblich vom persönlichen Verhalten jeder Person abhängt.


2024**Einführung des Selbstbestimmungsgesetzes**

Bisher mussten trans* Menschen für die Änderung ihres Geschlechts auf Dokumenten zwei psychologische Gutachten einholen. Diese sind sehr teuer, und im dazugehörigen Gespräch mit Psycholog*innen wurden Fragen gestellt, die die Privatsphäre verletzen.

Mit dem neuen Selbstbestimmungsgesetz können trans* Personen ihren Namen und ihren Geschlechtseintrag mit einer Erklärung beim Standesamt ändern.

3.3.4. KREATIVES SCHREIBEN „NACHRICHT AN AMY“

ZIEL:

Die Teilnehmenden werden selbst aktiv und üben sich darin, einer Person ihr Mitgefühl auszudrücken. Gleichzeitig erleben sie, dass diese solidarische Geste nicht zeitintensiv ist.

DAUER:

8 Minuten

MATERIAL:

- Stifte
- Schreibpapier

ABLAUF:

1. Den Teilnehmenden wird die Aufgabe gestellt, eine Nachricht an Amy zu verfassen. Die Nachricht soll Mitgefühl und Beistand vermitteln und aufzeigen, wo Amy Hilfe finden kann. Wenn die Teilnehmenden eigene Erfahrungen aus ähnlichen Situationen einbinden möchten, steht es ihnen frei das Erlebte in die Nachricht mitaufzunehmen. Sie erhalten etwa 5 Minuten Zeit, um die Nachricht zu verfassen.
2. Anschließend lesen einige Freiwillige ihre Nachrichten vor.
3. **Auswertung:** Die Lehrkraft fasst zum Schluss die Elemente zusammen, die die Teilnehmenden genutzt haben, um die Solidarität auszudrücken.

BEISPIEL AUFGABENFORMULIERUNG:

*„Stell dir vor, du wärst eine Freundin von Amy und hast von ihrem Outing und den negativen Reaktionen ihres Freund*innenkreises gehört. Du möchtest ihr dein Mitgefühl aussprechen und ihr beistehen, indem du ihr eine Nachricht (z. B. per WhatsApp) schickst. Wie lautet deine Nachricht? Welche Möglichkeiten hat Amy, um sich Hilfe zu suchen? War jemand, den du kennst, vielleicht schon in einer ähnlichen Situation? Wie würdest du der Person beistehen?“*

3.4. THEMATISCHE EINORDNUNG VON LOKI MENZE (QUBE)

WARUM WIR MEHR QUEERE BILDUNG IN SCHULEN BRAUCHEN

Seit 2016 gibt es das Bildungs- und Antidiskriminierungsprojekt Qube in Greifswald. Neben dem Organisieren von diversen Veranstaltungen und *Empowerment*-Räumen für mehrfachdiskriminierte *queere* Menschen geben wir Workshops für Schulklassen und pädagogische Fachkräfte. Das Flächenland M-V mit langen Anfahrtswegen erschwert es oft, alle Anfragen für Projekttag annehmen zu können. In anderen Bundesländern können diese Anfragen meist durch ein besseres Netz an *queeren* Bildungsträger*innen aufgefangen werden (siehe Abb. 1). Durch eine erhöhte Sichtbarkeit in der Gesellschaft ist *queere* Vielfalt zugleich stärker im Schulalltag präsent, wodurch auch mehr Nachfrage nach *queeren* Bildungsangeboten besteht.

SITUATION VON LSBTQIA*+-JUGENDLICHEN IN DEUTSCHLAND

In den letzten Jahren werden *queere* Lebensrealitäten immer sichtbarer. Vor allem auf Social Media, auf YouTube-Kanälen oder in Netflix-Serien werden *queere* Menschen und deren Lebensrealitäten vermehrt positiv dargestellt und eine Normalisierung angestrebt. Gleichzeitig gibt es noch immer viel Berichterstattung und Diskurse, die Ängsten und Diskriminierung gegen *queere* Menschen Raum geben. Gerade die Debatte und Berichterstattung rund um das Selbstbestimmungsgesetz wurde mehrheitlich diskriminierend und verletzend geführt.¹¹

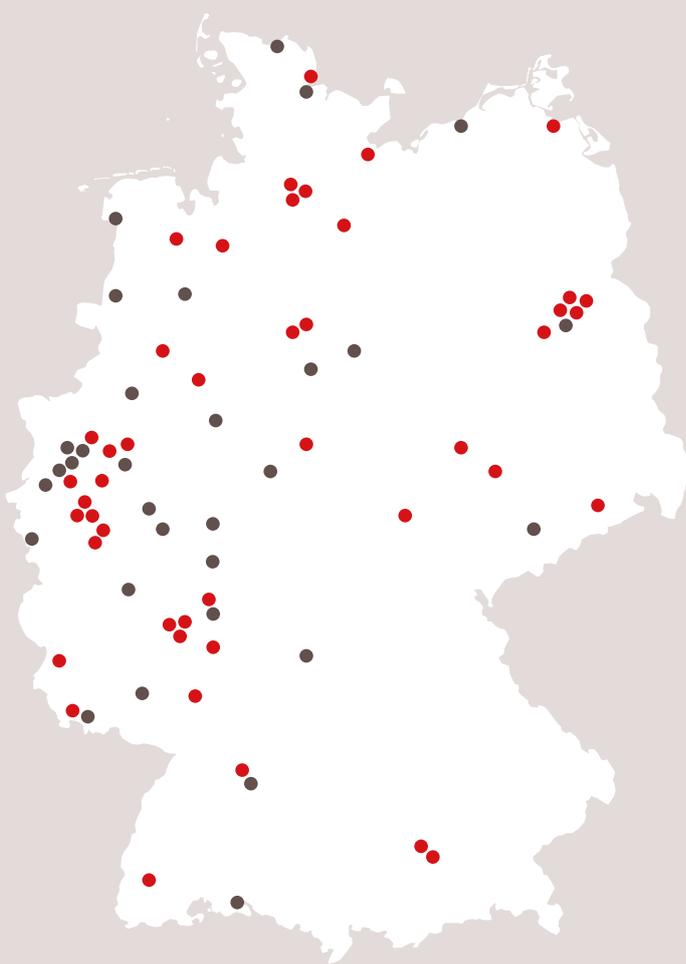
Der gesellschaftliche Diskurs ist daher von einem Spannungsverhältnis geprägt: Auf der einen Seite stehen Wahrnehmungen und Haltungen, die diese Vielfalt akzeptieren, was auf ein neues Verständnis und eine neue „Normalität“ sexueller und geschlechtlicher Vielfalt hindeutet. Auf der anderen Seite verstärken sich konservative Standpunkte, die an *heteronormativen* Vorstellungen von Zweigeschlechtlichkeit festhalten.¹²

Wenn man also keine *heteronormative*, keine bis wenig sexuelle oder romantische Anziehung verspürt, sich nicht mit dem zugewiesenen Geschlecht identifiziert oder körperliche Merkmale hat/hatte, die nicht der Zweigeschlechternorm entsprechen, dann gilt man als „anders“ und „unpassend“. Oft schon während der Grundschule oder zum Beginn der Pubertät etabliert sich dieses Gefühl der „Andersheit“.¹³

In einer Studie zu Coming-outs von Jugendlichen aus dem Jahr 2015 gab ein Großteil der Befragten an, dass die Bewusstwerdung der sexuellen Orientierung zwischen 13 und 16 Jahren lag (siehe Abb. 2). Bei *trans** Jugendlichen variiert die Zeit des Bewusstwerdens von unter 10 Jahren bis über 20 Jahren, liegt jedoch tendenziell eher etwas früher (siehe Abb. 3). In beiden Gruppen gab ein Viertel der Befragten an, dass sie keinen genauen Zeitpunkt festlegen können, in dem sie sich ihrer Identität oder Orientierung bewusst wurden. Der Anteil von Jugendlichen, die „es schon immer wussten“, ist bei den *trans** Jugendlichen fast doppelt so hoch wie in der anderen Gruppe.¹⁴

QUEERE BILDUNGSPROJEKTE IN DEUTSCHLAND

Im Bundesverband sind über 70 Lokalprojekte und Bildungsinitiativen organisiert.



● Mitglied im Bundesverband ● weiteres queeres Bildungsprojekt

Genauere Standorte und Kontaktdaten der Projekte:
www.queere-bildung.de

Die erhöhte Sichtbarkeit, mehr Zugang zu Informationen und Erfahrungsberichte von Betroffenen führen dazu, dass immer mehr Jugendliche sich mit der eigenen Geschlechtsidentität und sexuellen/romantischen Orientierung auseinandersetzen und *queere* Jugendliche sich ihrer Positionierung als nicht *heterosexuell* oder *binär-geschlechtlich* (*cis-dyadisch*, s. Glossar) bewusstwerden. Der inneren Bewusstwerdung folgen oft große Ängste, Belastungen und Entbehrungen sowie zum Teil auch ein Unterdrücken der wahren Gefühle. Die Folge ist, dass viele Jugendliche sich aus Freund*innenschaften oder im Schulalltag zurückziehen und psychische Probleme entstehen können.

„Dabei spielt die Angst, dass Eltern, Freund_innen oder Gleichaltrige sie in der Schule ausgrenzen, als ‚verrückt‘ bezeichnen oder sich von ihnen abwenden, eine große Rolle. Drei Viertel der Jugendlichen befürchten von Freund_innen abgelehnt zu werden (74 %), sieben von zehn haben Angst vor Ablehnung durch Familienmitglieder (69 %). Zwei Drittel befürchten verletzendes Bemerkungen oder Blicke (66 %) und weit über die Hälfte der Jugendlichen nimmt an, dass ein Coming-out zu Problemen im Bildungs- und Arbeitsbereich führt (61 %)“¹⁷ (siehe Abb. 4).

Die Zahlen zeigen, dass vor jedem äußeren Coming-out oft ein langer und meist schwieriger Prozess steht. Die Schule ist in der Zeit der Bewusstwerdung ein zentraler Sozialisierungsort und sollte daher ein angstfreier Ort sein, um seine Identität offen leben zu können.

Abbildung 2: Alter beim Bewusstwerden der sexuellen Orientierung (N = 4.443); Quelle: DJI-Studie Coming-out 2015

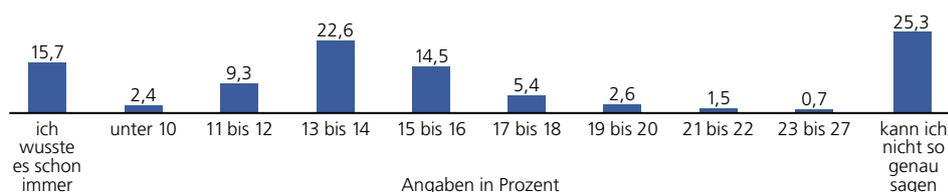


Abbildung 3: Alter beim Bewusstwerden der geschlechtlichen Identität (N = 290); Quelle: DJI-Studie Coming-out 2015

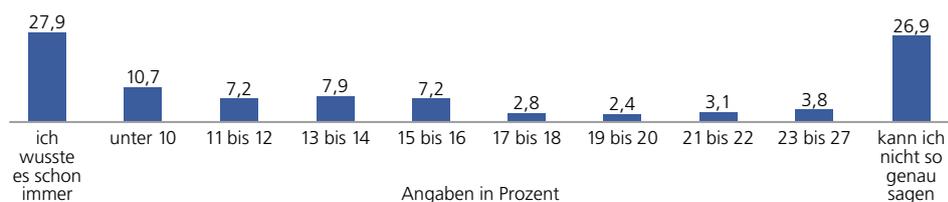
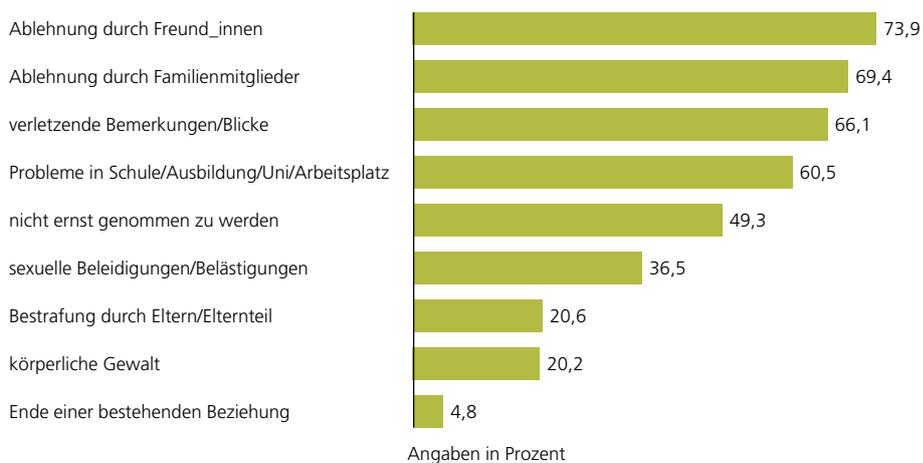


Abbildung 4: Befürchtungen der Jugendlichen vor ihrem ersten äußeren Coming-out (N = 4.034) (Mehrfachantworten waren möglich); Quelle: DJI-Studie Coming-out 2015



SITUATION VON LSBTQIA*+-JUGENDLICHEN IN MECKLENBURG-VORPOMMERN

In einer Publikation von 2016 zu Homo- und *Trans**-Feindlichkeit in M-V wurden *queere* Menschen zu ihren Erlebnissen befragt. Viele gaben an, als „anders“ als die vermeintlich „normale“ Mehrheit wahrgenommen zu werden. Personen, die *gender*-nonkonformes Verhalten zeigen oder als gleichgeschlechtliches Paar gelesen werden, werden oft als „anders“ wahrgenommen, erleben viele Blicke und Beleidigungen oder auch Diskriminierung und Gewalt.¹⁹ In der öffentlichen Infrastruktur wird das Thema oft zu wenig mitgedacht. So gibt es zu wenig psychosoziale, medizinische, aber auch kulturelle Angebote. Diese sind oft abhängig von Selbstorganisation, die jedoch häufig mit einer prekären Finanzierung einhergeht.

Auch in größeren Städten wie Rostock oder Greifswald ist es oft abhängig von Zeit/Anlässen (Volksfesten, Hansa-Spielen, Wochenende) und Sichtbarkeit des eigenen *Queer*-Seins, ob Menschen sich angstfrei in der Öffentlichkeit bewegen können. Dies führt oft dazu, dass Menschen aus dem Bundesland wegziehen, um einen einfacheren Alltag leben zu können. Gerade im ländlichen Raum gibt es wenige bis keine Anlaufstellen, Gruppen oder Beratungsstellen, auf die wir in unseren Projekttagen verweisen können.

Als *queeres* Bildungsprojekt sehen wir uns zunehmend mit Anfeindungen konfrontiert. Dazu zählen beleidigende Mails und Anrufe seitens besorgter Eltern, die sogar vor der Schule erscheinen, um die Durchführung unserer Projekttage zu verhindern. Zusätzlich erreichen uns Beschwerden von der örtlichen AfD. Hier gilt es mit progressiven Akteur*innen zusammenzuarbeiten, um zu zeigen, dass *queere* Bildung ein wichtiger Teil von Demokratiestärkung ist.

WESHALB WIR AUCH AUSSERSCHULISCHE QUEERE BILDUNGSARBEIT BRAUCHEN

In unseren Projekttagen erleben wir vermehrt, dass Jugendliche sich öffentlich zu ihrer *queeren* Identität bekennen oder sich während unserer Veranstaltungen anonym *outen*. Unabhängig von der Anzahl bereits *geouteter* Schüler*innen existiert eine beträchtliche Gruppe von Jugendlichen, die sich entweder nicht offenbaren können oder wollen, sich noch in der Selbstfindungsphase befinden oder innerlich mit Konflikten kämpfen.

In den Klassen und bei Lehrkräften herrschen häufig Unsicherheit und ein Mangel an Wissen zu diesem Thema, was zu *queerfeindlichem* Verhalten oder dessen Tolerierung führt. Die Verwendung von Begriffen wie „schwul“ als Beleidigung ist leider noch immer weit verbreitet und akzeptiert.

Obwohl das Bewusstsein für *queere* Themen in der Gesellschaft zunimmt, beobachten wir gleichzeitig einen alarmierenden Anstieg von Diskriminierung und Gewalt gegenüber *queeren* Menschen. Insbesondere in Mecklenburg-Vorpommern haben *queere* Jugendliche im Vergleich zu anderen Bundesländern nur begrenzte Anlaufstrukturen, an die sie sich wenden können. Aus diesem Grund gewinnt die Schule als Ort, an dem sie nicht als „anders“ stigmatisiert werden, an dem sie vor Diskriminierung und Gewalt geschützt werden und zugleich Informationen sowie Ansprechpersonen finden können, an enormer Bedeutung.

11 | Vgl. Queer Communications GmbH (2023): Bundestag: Regierung verteidigt Selbstbestimmungsgesetz vor Union und AfD. https://www.queer.de/detail.php?article_id=47578 (letzter Aufruf: 13.12.2023).

12 | Vgl. Krell, Claudia; Oldemeier, Kerstin (2020): Coming-out – und dann...?! Ein DJI-Forschungsprojekt zur Lebenssituation von lesbischen, schwulen, bisexuellen und trans* Jugendlichen und jungen Erwachsenen. München, S. 6-7. https://www.dji.de/fileadmin/user_upload/bibs2015/DJI_ComingOut_Broschuere.pdf (letzter Aufruf: 12.04.2024).

13 | Vgl. a.a.O., S. 12.

14 | Ebd.

15 | Ebd.

16 | Ebd.

17 | A.a.O., S. 13.

18 | Ebd.

19 | Vgl. Lola für Demokratie in MV e. V. (2016): „Ich habe mich normal gefühlt, ich war ja verliebt, aber für die andern ist man anders“. Homo- und Trans*feindlichkeit in Mecklenburg-Vorpommern, S. 31. https://www.amadeu-antonio-stiftung.de/wp-content/uploads/2018/08/expertise_lola_fuer_lulu_trans_und_homophobie_in_mv-1.pdf (letzter Aufruf: 13.12.2023).

4. DER FILM „MALIKA – WIE ES IST, ICH ZU SEIN“

4.1. HINTERGRUNDINFORMATIONEN UND DISKUSSIONSFRAGEN



DER FILM „MALIKA – WIE ES IST, ICH ZU SEIN“

Filmlänge:	24:55 Minuten
Hauptthemen:	Ausgrenzungserfahrungen in der Schule, rassistisch motivierter Mord, Empowerment durch Hobby (Poetry Slam), Identität
Unterrichtskompatibilität:	Deutsch, Sozialkunde, Geschichte, Philosophie
Altersgruppe:	ab 5./6. Klasse
Besonderheit:	Hauptrollen bis auf den Vater weiblich, aufgrund der Länge von ca. 25 Minuten ist der Film eher für eine Doppelstunde geeignet

FILMGRUPPE: DREAMTEAM | LATÜCHT – FILM & MEDIEN E. V. | GÜSTROW

Wenn man gefühlt sein ganzes Leben gemeinsam verbringt, wie kann eine Freundschaft dann eine noch tiefere Ebene bekommen? Indem man gemeinsam einen Film macht. Lea und Feli (beide 12 Jahre alt), auch genannt das Dreamteam, bewarben sich mit ihrer Filmidee bei *Klappe auf!* Der Film zeigt eine Möglichkeit, sich gegen ungerechte Behandlung zu wehren. Ursprünglich spielte bei der Ausgangsidee Musik eine große Rolle. Im Laufe des Entstehungsprozesses wandelte sich das Medium, sodass fortan Sprache eine wichtige Rolle für die Entwicklung der Hauptfigur Malika spielt. Der Dreh in Güstrow wurde von vielen Leuten unterstützt. Zum Beispiel von Nachbar*innen, die ihr Grundstück zur Verfügung stellten, oder Bauarbeitern, die eigens für den Dreh ihr Radio ausschalteten.

DER FILM

Malika ist ein unscheinbares, introvertiertes Mädchen, das allein mit ihrem Vater lebt, seitdem ihre Mutter an den Folgen eines rassistisch motivierten Übergriffs gestorben ist. Malika ist verträumt und hat andere Interessen als ihre Mitschüler*innen. In der Schule wird sie gemobbt, insbesondere von einer Clique dreier Mädchen. Zum Geburtstag überreicht Malikas Vater ihr den Gedichtband ihrer Mutter, der viele ähnliche Erfahrungen enthält wie die, die Malika täglich durchlebt. Beeindruckt davon fasst sie den Entschluss, auch anzufangen, Gedichte zu schreiben. In der Schule wird sie weiterhin bloßgestellt, gemobbt und ausgegrenzt. Als die Mädchenclique über das Tagebuch ihrer Mutter herzieht und sogar vor Malikas toter Mutter nicht Halt macht, wird Malika wütend und ohrfeigt eines der Mädchen. Die Lehrerin stellt daraufhin alle zur Rede und verlangt als Strafe einen Aufsatz zur Reflexion über die Situation. Am nächsten Tag trägt die Mädchenclique unmotiviert ihren Aufsatz mit einer nicht ernst gemeinten Ent-

schuldigung vor. Als Malika aufgefordert wird, ihren Aufsatz vorzutragen, verlässt sie den Klassenraum. Doch was dann passiert, beeindruckt alle! Malika trägt einen eigenen Poetry Slam vor!

DIE HINTERGRÜNDE

Todesopfer rechter Gewalt in Mecklenburg-Vorpommern seit 1990

Auch im Jahr 2023 blieb die Zahl der Betroffenen von rechter Gewalt besorgniserregend hoch. Die Organisation LOBBI beziffert 113 Vorfälle rechter Gewalt, von denen 155 Menschen bedroht waren.²⁰

Wer sich die Aufzeichnungen zur jüngeren Geschichte rechter Gewalt in Mecklenburg-Vorpommern genauer anschaut, wird feststellen, dass es seit 1990 auch 15 Todesopfer gab. Diese Fälle sind in der Zivilbevölkerung zumeist kaum bis gar nicht bekannt. Mögliche Gründe dafür sind, dass die Betroffenen zunächst keine Anerkennung als Opfer rechter Gewalt erhielten. Zum Beispiel wurde der Mord an dem 2004 in Rostock von der rechten Terrororganisation NSU (Nationalsozialistischer Untergrund) getöteten Mehmet Turgut für eine Tat aus dem persönlichen Umfeld gehalten. Erst 2011 wurde mit der Selbstenttarnung des NSU klar, dass es sich um ein Gewaltverbrechen einer rechtsterroristischen Mordserie handelt, die zehn Menschen das Leben kostete. Medial sind einige Fälle dieser Reihe rassistisch als „Döner-Morde“ bezeichnet worden.

Doch auch Todesopfer aufgrund von *sozialdarwinistischen* Motiven hat es bereits in Mecklenburg-Vorpommern gegeben. Eines dieser Opfer ist der im November 2000 in Greifswald ermordete Eckhardt Rütz. Der damals 42-Jährige war wohnungslos und wurde von drei rechten Jugendlichen totgeprügelt. Für die Täter war klar, dass Menschen wie Eckhardt Rütz „dem deutschen Steuerzahler auf der Tasche“ liegen würden.²¹ Dies geschah nur wenige Monate, nachdem ebenfalls in Greifswald aus ähnlichen Motiven Klaus-Dieter Gerecke ermordet wurde.

Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit

Rassismus, Sozialdarwinismus und andere Formen von Diskriminierung entstehen durch die Abwertung von Menschengruppen mit bestimmten Merkmalen. In den aufgegriffenen Fällen sind die von Gewalt Betroffenen nicht als Individuen von den Tätern ausgewählt worden. Sie sind als Vertreter*innen einer konstruierten sozialen Gruppe gelesen worden, der eine niedere Wertigkeit zugewiesen wurde. Diese Ideologie der Ungleichwertigkeit äußert sich in Stereotypen, Vorurteilen und auch konkreten Absichten, einer Gruppe explizit zu schaden. Sie stellt grundlegend infrage, dass alle Menschen einen gleichen Wert haben, und betont die Andersartigkeit von bestimmten Gruppen. Die Zugehörigkeit zur Gruppe wird oftmals an unveränderlichen Merkmalen festgemacht wie z. B. der (vermeintlichen) geografischen oder sozialen Herkunft, dem Geschlecht oder der sexuellen Orientierung.

Die Begründungen für eine Ungleichwertigkeit werden meist mit pseudowissenschaftlichen Erklärungen versehen. Ein Beispiel im Hinblick auf Rassismus ist die im 19. und 20. Jahrhundert populäre Rassen-theorie, die für die Rechtfertigung von Kolonialbestreben genutzt wurde. Allgemein lässt sich festhalten, dass gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit die Funktion hat, Hierarchien und Machtpositionen zu sichern. Sie ist gesellschaftlich tief verwurzelt, wie Studien immer wieder belegen.²² Diese Umstände haben auch zur Folge, dass die gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit sich nicht direkt in Vorurteilen oder konkreter Gewalt äußern muss, sondern zugleich Teil aller Systeme unserer Gesellschaft ist. Des Weiteren ist belegt, dass Menschen mit abwertenden Einstellungen gegenüber einer Gruppe meistens auch weitere sozial konstruierte Gruppen als ungleichwertig ansehen.²³

Cybermobbing und Hasskriminalität im Internet als Problem für junge Heranwachsende

Über die Hälfte aller Jugendlichen hat bereits erfahren, wie es ist, von Hassrede im Internet selbst betroffen zu sein. Zu dieser Erkenntnis gelangten Forscher*innen in der 2023 veröffentlichten Jugendstudie „JIMplus 2022 Fake News und Hate Speech“. Diese negativen Äußerungen werden zum großen Teil in Kommentarspalten von Social-Media-Plattformen wahrgenommen und lösen bei den Betroffenen größtenteils Wut, Trauer und Hilflosigkeit aus. Auch in diesem Raum spiegeln sich die Wirkweisen von gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit wider. Besonders betroffen von Hasskommentaren sind *Personen of Color*, Frauen und Menschen, die nicht *heterosexuell* sind. Aber auch Kommentare, die sich auf die Körperform einer Person beziehen, werden besonders häufig adressiert.^{24 25}

Cybermobbing unterscheidet sich von mobbendem Verhalten in der analogen Welt durch einige Kernpunkte. Durch die Verlagerung in den Online-Raum werden die Grenzen des privaten Rückzugraums aufgehoben. Betroffene können zu jeder Tageszeit und an jedem Ort im Netz mit Hasskommentaren erreicht werden, während sich die Täter*innen hinter der Anonymität von Nutzernamen und Avataren verstecken können. In sozialräumlichen Settings ist es einfacher zu benennen, von wem das mobbende Verhalten ausgeht und wer möglicherweise Zeug*in eines Vorfalls sein kann. Im digitalen Raum ist dagegen kaum festzuhalten, wem bestimmte Inhalte angezeigt werden, und damit auch, wohin sich diskriminierende Inhalte verbreiten. Gleichzeitig sorgt die Verlagerung von Hassrede auf Social Media auch dafür, dass die Reaktion von Betroffenen für andere verborgen bleibt. Täter*innen nehmen nicht wahr, welche Konsequenzen ihr Handeln für andere hat. Betroffene bleiben meist mit den negativen Gefühlen allein zurück oder sprechen mit dem privaten Umfeld darüber. Nur ein Fünftel der Befragten meldet problematische Kommentare.²⁶ Dass Plattformen wie Instagram und TikTok noch großen Nachholbedarf haben, was die Rückmeldungen zu Hasskommentaren angeht, zeigt eine Befragung der Organisation HateAid. Jede zweite befragte Person zeigte sich unzufrieden mit den zur Verfügung stehenden Meldesystemen.²⁷ Inwiefern das seit Februar 2024 gültige Gesetz über digitale Dienste (engl. Digital Service Act) Anbieter*innen zur Verantwortung ziehen wird, bleibt abzuwarten.

DISKUSSIONSFRAGEN ZUM FILM

- Wie wird Malika dargestellt?
- Wie und warum wird sie gemobbt?
- Wie verhält sich die Lehrerin in der Situation, als der Konflikt zwischen Malika und der Mädchengruppe eskaliert? Wie findet ihr das/diese Form der Konfliktlösung?
- Wer kann Opfer von Mobbing werden? Was ist Mobbing eigentlich?
- Warum ist es wichtig, sich gegen Mobbing und Ausgrenzung einzusetzen?

DISKUSSIONSFRAGEN ZUR SPRACHE

- Warum ist Sprache so wichtig?
- Welche Rolle spielt die Sprache, um zu einer Gemeinschaft dazuzugehören?
- Welche Wörter verwendet ihr im Alltag, die aus einer anderen Sprache als Deutsch stammen?
- Warum benutzt ihr diese Wörter?

FRAGEN ZUM THEMA TAGEBUCHSCHREIBEN

- Welche Bedeutung haben Tagebücher heutzutage noch?
- Wenn jemand von euch Tagebuch schreibt, wie seid ihr dazu gekommen?
- Welche Alternativen zum Tagebuch gibt es heute?
- Warum schreibt man Tagebücher?
- Welche berühmten Tagebücher kennt ihr? Worum geht es darin jeweils?

VORSCHLÄGE FÜR TAGEBÜCHER:

- Anne Frank (1929 – 1945): Jugend in der NS-Zeit, Leben im Versteck in Amsterdam, Hoffnungen, Ängste, Glaube
- Cornelia Friederica Christiane Schlosser (1750 – 1777): Schwester von Goethe, Gesellschaftsbeschreibungen und ihre eigene weibliche Rolle darin
- Thomas Mann (1929 – 1955): Dokumentation seiner Werke, naturwissenschaftliche und geistesgeschichtliche Ansichten, eigene Homosexualität

2014 öffnete das Deutsche Tagebucharchiv und -museum in Emmendingen.

Auf der Homepage kann man sich in der Lesecke Auszüge von Tagebüchern ansehen und lesen.

- <https://tagebucharchiv.de/lesecke/>

20 | LOBBI e. V. (2024): Rechte Gewalt in Mecklenburg-Vorpommern bleibt auf hohem Niveau. Rechte Mobilisierung und Übernahme rechter Diskurse führen zu mehr Gewalt. <https://lobbi-mv.de/rechte-gewalt-2023> (letzter Aufruf: 17.04.2024).

21 | LOBBI e. V. – Initiative Kein Vergessen MV (2023): Eckhard Rütz. <https://www.kein-vergessen-mv.de/eckard-ruetz> (letzter Aufruf: 18.04.2024).

22 | Küpper, Beate; Zick, Andreas (2015): Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit. <https://www.bpb.de/themen/rechts-extremismus/dossier-rechtsextremismus/214192/gruppenbezogene-menschenfeindlichkeit> (letzter Aufruf: 18.04.2024).

23 | Vgl. Ebd.

24 | Lookism (engl. „look“ für Aussehen) bezeichnet die Diskriminierung aufgrund des Aussehens und bezieht sich auf geltende Schönheits- und Attraktivitätsnormen.

25 | Landesanstalt für Kommunikation Baden-Württemberg; Medienanstalt Rheinland-Pfanz (2023): JIMplus 2022 Fake News und Hatespeech. Fake News und Hatespeech im Alltag von Jugendlichen, S. 32. <https://www.lfk.de/fileadmin/PDFs/Publicationen/Studien/JIMplus-2022/JIMplus-2022.pdf> (letzter Aufruf: 18.04.2024).

26 | Vgl. a.a.O., S. 41.

27 | HateAid gGmbH (2022): Umfrage ergibt: Betroffene werden von Plattformen mit Hass allein gelassen. <https://hate-aid.org/betroffene-social-media-plattformen/#ergebnisse> (letzter Aufruf: 18.04.2024).

4.2. ABLAUFPLÄNE

STUNDENABLAUF FÜR 45 MINUTEN

ZEIT	METHODE	ZIEL	MATERIALIEN
4 Min	Einstimmung durch Unterrichtsgespräch zum Thema Tagebücher	Die Teilnehmenden werden in die Stunde eingeführt.	<ul style="list-style-type: none"> • Fragen zum Thema • Tagebuchschreiben
23 Min	Film schauen	Die Teilnehmenden werden durch den Film in die Themen Mobbing und Ausgrenzung eingeführt.	<ul style="list-style-type: none"> • Film auf dem YouTube-Kanal der RAA M-V: 
10 Min	Filmdiskussion	Die Teilnehmenden werten den Filminhalt aus und äußern ihre Gedanken zu den Themen Mobbing und Ausgrenzung.	<ul style="list-style-type: none"> • Diskussionsfragen zum Film
8 Min	Vervollständige den Satzanfang!	Die Teilnehmenden setzen sich damit auseinander, wie sie Menschen vor Mobbing und Ausgrenzung schützen können bzw. was sie selbst dagegen tun können.	<ul style="list-style-type: none"> • Stifte • Schreibpapier

STUNDENABLAUF FÜR 90 MINUTEN

ZEIT	METHODE	ZIEL	MATERIALIEN
4 Min	Einstimmung durch Unterrichtsgespräch zum Thema Tagebücher	Die Teilnehmenden werden in die Stunde eingeführt.	• Fragen zum Thema Tagebuchschreiben
23 Min	Film schauen	Die Teilnehmenden werden durch den Film in die Themen Mobbing und Ausgrenzung eingeführt.	• Film auf dem YouTube-Kanal der RAA M-V: 
10 Min	Filmdiskussion	Die Teilnehmenden werten den Filminhalt aus und äußern ihre Gedanken zu den Themen Mobbing und Ausgrenzung.	• Diskussionsfragen zum Film
40 Min	Ist es Streit, Mobbing oder Diskriminierung?	Die Teilnehmenden verstehen anhand von alltagsnahen Beispielen, was Streit, Mobbing und Diskriminierung sind. Sie können zwischen den drei Dimensionen unterscheiden. Sie wissen, dass Streit zur Austragung von Konflikten legitim ist, Mobbing und Diskriminierung hingegen nicht.	• Karten mit Streit-, Mobbing- und Diskriminierungsvorfällen
13 Min	Misch dich ein und zeige Grenzen auf!	Die Teilnehmenden überlegen, wie sie einzeln und gemeinsam in Streit-, Mobbing- und Diskriminierungssituationen handeln können, um anderen Menschen beizustehen oder zu intervenieren, und werden selbst aktiv, indem sie ihre Handlungsoptionen verbal üben. Die Teilnehmenden werden in ihrem Selbstbewusstsein gestärkt und lernen Möglichkeiten zur Zivilcourage kennen. Auch der Zusammenhalt und das Gemeinschaftsgefühl in der Gruppe werden gestärkt.	• Rollenkarten mit Beobachtungssituationen von Streit, Mobbing und Diskriminierung

4.3 METHODEN

4.3.1. VERVOLLSTÄNDIGE DEN SATZANFANG!

ZIEL:

Die Teilnehmenden werden selbst aktiv und überlegen, wie sie andere Menschen in ihrem Schulalltag, im Verein oder in der Familie vor Mobbing schützen können bzw. was sie gegen Mobbing unternehmen können.

DAUER:

8 Minuten

MATERIAL:

- Stifte
- Schreibpapier

ABLAUF:

1. Stellen Sie den Teilnehmenden die Aufgabe, den folgenden Satzanfang zu vervollständigen: *„Um jemanden vor Mobbing in der Schule, im Verein oder in der Familie zu schützen, ...“*
2. Geben Sie ihnen dafür 5 Minuten Zeit und lassen Sie anschließend einige Teilnehmende ihren Satz vorlesen.
3. **Auswertung:** Fordern Sie die Teilnehmenden auf zu benennen, was ihnen aufgefallen ist. Folgende Fragen können Ihnen dabei helfen:
 - Warum habt ihr euch für diese Satzergänzung entschieden?
 - Was fällt euch bei den anderen Satzergänzungen auf?
 - **Wichtig:** Achten Sie darauf, dass die Teilnehmenden Satzergänzungen von anderen nicht ins Lächerliche ziehen und deren Gefühle respektieren.

4.3.2. IST ES STREIT, MOBBING ODER DISKRIMINIERUNG?²⁸

ZIEL:

Die Teilnehmenden verstehen anhand von alltagsnahen Beispielen, was Streit, Mobbing und Diskriminierung sind. Sie können zwischen den drei Dimensionen unterscheiden. Sie wissen, dass Streit zur Austragung von Konflikten legitim ist, Mobbing und Diskriminierung hingegen nicht.

DAUER:

40 Minuten

MATERIAL:

- Karten mit Streit-, Mobbing- und Diskriminierungsvorfällen

ABLAUF:

1. Fordern Sie die Teilnehmenden auf, sich in Kleingruppen (je nach Gesamtgruppengröße zu zweit oder zu dritt) zusammenzufinden. Legen Sie die Karten mit den Streit-, Mobbing- und Diskriminierungsvorfällen verdeckt auf den Tisch oder Boden und lassen Sie eine*n Teilnehmende*n aus jeder Kleingruppe eine Karte ziehen.
2. Geben Sie den Teilnehmenden 5 Minuten Zeit, die Karte durchzulesen, sich auszutauschen und zu überlegen, was auf die dargestellte Situation zutrifft: Streit, Mobbing oder Diskriminierung.
3. Fordern Sie die Teilnehmenden auf, im Plenum zusammenzukommen. Jede Kleingruppe liest ihre dargestellte Situation laut vor und äußert, was ihrer Meinung nach im jeweiligen Fall vorliegt.
4. Fragen Sie gern nach, wie und warum die Gruppen zu der jeweiligen Antwort gekommen sind, und regen Sie die Diskussion im Plenum an (25 Minuten).

 Folgende Fragen können Ihnen dabei helfen:

- Warum denkt ihr, dass es sich um Streit/Mobbing/Diskriminierung handelt?
 - Warum ist es eurer Meinung nach kein Streit/Mobbing/keine Diskriminierung?
 - Wie ist es euch dabei ergangen zu entscheiden, um was es sich bei der dargestellten Situation handelt?
 - Was denken die anderen Kleingruppen, was hier vorliegt? Wie kommt ihr darauf?
 - Anhand welchen Merkmals wird die Person in der dargestellten Situation diskriminiert?
5. **Auswertung:** Fragen Sie die Teilnehmenden, was sie denken, wie man zwischen Streit, Mobbing und Diskriminierung unterscheiden kann (5 Minuten).

 Folgende Fragen können Ihnen dabei helfen:

- Worin unterscheiden sich Streit, Mobbing und Diskriminierung voneinander?
- Was sind Unterschiede zwischen Streit und Mobbing?
- Was sind Unterschiede zwischen Mobbing und Diskriminierung?
- Welche Gemeinsamkeiten existieren zwischen Streit, Mobbing und Diskriminierung?
- Was sind die Ursachen für Streit/Mobbing/Diskriminierung?
- Was sind Auswirkungen und Folgen von Streit/Mobbing/Diskriminierung?
- Wie lässt sich Streit/Mobbing/Diskriminierung beenden bzw. lösen?

6. Legen Sie den Teilnehmenden die Definitionen von Streit, Mobbing und Diskriminierung vor und erklären Sie diese (5 Minuten). Sollten Sie mehr Zeit haben, können Sie alternativ auch die einzelnen Aspekte aus der Tabelle als Karten auslegen und die Teilnehmenden selbst herausfinden lassen, was zu Streit, Mobbing und Diskriminierung gehört.

Als Hilfsmittel können Sie die folgende Tabelle benutzen:

ASPEKT	STREIT	MOBBING	DISKRIMINIERUNG
Definition	Konflikt oder Auseinandersetzung zwischen zwei oder mehreren Personen, die unterschiedliche Meinungen, Interessen oder Standpunkte haben.	Wiederholte negative Handlungen oder Verhaltensweisen, die darauf abzielen, eine Person zu belästigen, zu demütigen, zu erniedrigen oder anderweitig zu schikanieren.	Ungleichbehandlung und Benachteiligung einer Person oder Gruppe wegen der ethnischen Herkunft (Sprache, Migrationsgeschichte, äußere Erscheinung etc.), des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung oder chronischen Erkrankung, des Alters, der sexuellen Identität oder des sozialen Status.
Teilnehmende	Beteiligt sind normalerweise zwei oder mehr Personen, die in einen Konflikt involviert sind.	Einzelne Person oder eine kleine Gruppe, die die Mobbinghandlungen ausführt, und eine Person oder eine kleine Gruppe, die das Ziel des Mobbing sind.	Personen oder Gruppen, die die Diskriminierung ausführen (das können Einzelpersonen oder Institutionen sein), und Personen oder Gruppen, die von der Diskriminierung betroffen sind.
Dauer	Streit kann kurzlebig sein, aber auch länger anhaltend, je nach Natur des Konflikts.	Mobbing beinhaltet wiederholte Handlungen, die über einen längeren Zeitraum andauern können.	Diskriminierung kann einmalig oder wiederholt auftreten.
Ursachen	Die Ursachen für Streit können Meinungsverschiedenheiten, unterschiedliche Interessen oder Missverständnisse sein.	Motive für Mobbing können vielfältig sein, wie persönliche Abneigung, Machtspiele, Rivalität, niedriger Selbstwert, der erhöht werden muss etc.	Diskriminierung entsteht durch Vorurteile, Machtungleichgewichte, soziale und ökonomische Konkurrenz, historische und kulturelle Einflüsse sowie negative Darstellungen in den Medien.
Auswirkungen	Streit kann zu Spannungen, Konflikten oder Kompromissen führen, abhängig von der Art und Weise, wie er gelöst wird.	Mobbing kann zu psychischen oder physischen Schäden, sozialer Isolation, reduzierter Leistungsfähigkeit etc. führen.	Diskriminierung kann zu Benachteiligung, Ausschluss, psychischem oder physischem Schaden, reduzierten Chancen sozialer Isolation, reduzierter Leistungsfähigkeit etc. führen.

ASPEKT	STREIT	MOBBING	DISKRIMINIERUNG
Beendigung	Streit kann oft durch Kommunikation, Kompromisse oder Lösung des zugrunde liegenden Problems gelöst werden.	Die Beendigung von Mobbing erfordert oft eine Intervention von außen, z. B. durch die Schule, Arbeitgeber*in etc., oder rechtliche Maßnahmen.	Die Beendigung von Diskriminierung erfordert oft gesellschaftliche oder rechtliche Maßnahmen zum Schutz der Rechte und Chancen der diskriminierten Gruppen.

Wichtig: Stellen Sie klar, dass Streit eine legitime Form der Austragung von Konflikten ist, solange er nicht in Gewalt umschlägt. Machen Sie deutlich, dass Mobbing einen persönlichen Charakter hat, wohingegen Diskriminierung sich sowohl auf struktureller als auch auf individueller Ebene äußert. Wenn Mobbing auf den Merkmalen, die in der Definition von Diskriminierung genannt werden, basiert, hat man es mit Diskriminierung zu tun.

KOPIERVORLAGE

KARTEN MIT STREIT-, MOBBING- UND DISKRIMINIERUNGSVORFÄLLEN:

Olga steht wie festgefroren vor ihrer Klasse. Sie will da nicht rein. Als drei Mitschüler*innen an ihr vorbeigehen, rempeln diese sie an und lachen. „Alles wie immer“, denkt Olga.

Frau Okatan ruft beim ADAC an. Ihr Auto ist liegen geblieben. Die Person am Telefon fragt nach ihrer Mitgliedsnummer, die Frau Okatan ihr diktiert. Als die Person am Telefon nach ihrem Namen fragt und Frau Okatan ihn durchgibt, legt die Person auf.

Esra freut sich sehr darüber, dass sie die Rede halten darf. Viele Freund*innen und ihre Familie sind da. Doch als sie die Bühne sieht, ist klar, da kommt sie mit ihrem Rollstuhl nicht hoch. Das Mikrophon und das Stehpult sind un- erreichbar für sie.

Im Klassenchat wird ein Link zu einem anderen Chat geteilt. Der Chat heißt „Leon stinkt“.

Martin hat beim Kickern verloren und schmeißt wütend den Ball auf Lisa. Die schmeißt ihn zurück. Den Rest der Woche reden die beiden nicht mehr miteinander.

Jerome-Sebastian ist in die Schweiz eingewandert. Er ist Schwarz, hat Anglistik studiert. Er schreibt hunderte Bewerbungen ohne Erfolg. Irgendwann schickt er 20 Firmen, die ihn abgelehnt hatten, seine Bewerbung noch einmal, aber er heftet das Foto seines weißen Patenonkels an. 17 von 20 Unternehmen laden ihn jetzt zum Gespräch ein.

„Du sprichst aber gut deutsch.“
Cintia ist in Deutschland geboren, im Kiez aufgewachsen und von der Aussage genervt.

Als Sara mit dem Kinderwagen hinten in den Bus einsteigen will, macht die Busfahrerin plötzlich die Bustür zu. Dabei wird ihr Kind fast verletzt. Sara ist Muslima und trägt ein Kopftuch. Nach dem Vorfall wendet sich Sara an die Servicezentrale des Busunternehmens. Die zuständige Person sagt ihr am Telefon, dass es ihre Schuld sei. Sie solle ihr Kopftuch ablegen, dann würde sie auch „in Deutschland respektiert“ werden.

Laura hat sich gestern wegen der Hausaufgaben mit ihrer Freundin angeschrien und will deshalb heute nicht in die Schule.

Auf dem Fußballplatz gibt's Ärger. War das ein Foul oder nicht? Lina schreit Lucas an: „Du Jude!“

Sandra und Mohammed sind schon länger befreundet, aber Sandra findet es bescheuert, dass Mohammed sich bei Fridays for Future engagiert. Nach einer heftigen Diskussion gehen sie sich aus dem Weg.

Vor einem halben Jahr hat jemand gefakte Nacktbilder von Roxana rumgeschickt. Inzwischen ist klar, dass das ein Fake war, aber seitdem will niemand mehr mit ihr befreundet sein, und alle ignorieren sie.

4.3.3. MISCH DICH EIN UND ZEIGE GRENZEN AUF!²⁹

ZIEL:

Die Teilnehmenden überlegen, wie sie einzeln und gemeinsam in Streit-, Mobbing- und Diskriminierungssituationen handeln können, um anderen Menschen beizustehen oder zu intervenieren. Sie werden selbst aktiv, indem sie ihre Handlungsoptionen verbal üben. Die Teilnehmenden werden in ihrem Selbstbewusstsein gestärkt und lernen Möglichkeiten zur Zivilcourage kennen. Auch der Zusammenhalt und das Gemeinschaftsgefühl in der Gruppe werden gestärkt.

DAUER:

13 Minuten

MATERIAL:

- Rollenkarten mit Beobachtungssituationen von Streit, Mobbing und Diskriminierung

ABLAUF:

1. Fordern Sie die Teilnehmenden auf, sich paarweise im Raum gegenüberzustellen. Teilen Sie ihnen die Rollenkarten zu.
2. Geben Sie ihnen 3 Minuten Zeit sich zu überlegen, was sie in der jeweiligen Rolle in einer solchen Situation sagen würden, um betroffenen Menschen beizustehen oder zu intervenieren.
3. Fordern Sie die Teilnehmenden auf der rechten Seite des Raums auf, auf ihre Partner*innen zuzugehen, und die Teilnehmenden auf der linken Seite, ihre Hand auszustrecken, um „Halt, stopp!“ zu signalisieren, und lautstark das zu sagen, zu rufen oder sogar zu schreien, was sie in der Situation äußern würden. Zählen Sie von 3 herunter, um die Übung zu starten.
4. Wiederholen Sie die Übung, indem nun die Teilnehmenden auf der linken Seite des Raums auf ihre Partner*innen zugehen und die Teilnehmenden auf der rechten Seite ihre Hand ausstrecken und lautstark das äußern, was sie sich für die Situation überlegt haben. Zählen Sie wieder von 3 herunter, um die Übung zu starten. Planen Sie für diesen Teil samt Seitenwechsel 5 Minuten ein.
5. Fordern Sie die Teilnehmenden auf in der Gesamtgruppe zusammenzukommen und sich in 3 Minuten zu überlegen, was sie Ihnen beim Ausstrecken der Hand alle gemeinsam lautstark zurufen, wenn Sie gleich auf sie zugehen. Nennen Sie ihnen vorab, in welcher Rolle sie sich befinden, z. B. Beobachter*innen von Mobbing eines*einer Mitschüler*in durch eine Lehrkraft.
6. Zählen Sie von 3 herunter, gehen Sie auf die Gruppe zu und hören Sie zu, was sie Ihnen alle gemeinsam entgegenrufen.
7. **Auswertung:** Fragen Sie die Teilnehmenden, wie sie sich in ihren Rollen gefühlt haben (2 Minuten).

 Folgende Fragen können Ihnen dabei helfen:

- Wie habt ihr euch in euren Rollen gefühlt?

- Wie fühlt es sich an, wenn jemand auf euch zugeht?
- Wie fühlt es sich an, einzeln lautstark zu intervenieren bzw. einer betroffenen Person beizustehen?
- Wie fühlt es sich an, gemeinsam in großer Gruppe lautstark zu intervenieren bzw. einer betroffenen Person beizustehen?

KOPIERVORLAGE

ROLLENKARTEN MIT BEOBACHTUNGSSITUATIONEN VON STREIT, MOBING UND DISKRIMINIERUNG:

<p>Was kannst du sagen, wenn du beobachtest, wie ein*e Mitschüler*in ein fieses Schimpfwort auf die Jacke eines*einer anderen Schüler*in schreibt?</p>	<p>Was kannst du sagen, wenn dein*e beste*r Freund*in sich an einer Mobbingaktion beteiligen will und dich dazu auffordert mitzumachen? Bisher hast du noch nicht mitbekommen, dass er*sie sowas tut. Die Freundschaft ist dir wichtig.</p>	<p>Was kannst du sagen, wenn du Zeug*in davon wirst, wie mehrere dir bekannte Schüler*innen ihre*n Mitschüler*in nicht aus dem WC lassen, obwohl es schon geläutet hat?</p>
<p>Was kannst du sagen, wenn dein*e Freund*in aus der Parallelklasse sich am Mobbing eines Mitschülers beteiligt und dir davon erzählt?</p>	<p>Du bist sehr verliebt. Was kannst du sagen, wenn dir dein Crush erzählt, dass er*sie mit anderen Mitschüler*innen ein Mädchen aus der Klasse immer wieder wegen ihrer Figur verhöhnt.</p>	<p>Was kannst du sagen, wenn du mitbekommst, wie eine kleine Gruppe neuerdings eine*n Mitschüler*in öfters meidet und über ihn*sie lästert?</p>
<p>Was kannst du sagen, wenn du mitbekommst, dass ein*e Mitschüler*in mit einer körperlichen Behinderung in der Klasse ausgegrenzt wird, indem sich ein Teil der Klasse weigert, mit ihm*ihr zusammenzuarbeiten, wenn Gruppenprojekte anstehen?</p>	<p>Was kannst du sagen, wenn du mitbekommst, dass ein*e Schüler*in, der*die traditionelle Kleidung trägt, die mit seiner*ihrer ethnischen/ kulturellen Herkunft verbunden ist, von anderen Schüler*innen verspottet und als „rückständig“ und „unmodern“ bezeichnet wird?</p>	<p>Was kannst du sagen, wenn du mitbekommst, wie dein*e Freund*in, der*die einen Akzent hat, wegen seiner*ihrer Aussprache von Mitschüler*innen gehänselt und verspottet wird?</p>

Was kannst du sagen, wenn du beobachtest, dass deine Freundin, die sich für technische Fächer interessiert, von ihren männlichen Mitschülern und manchmal auch von Lehrern nicht ernst genommen oder herablassend behandelt wird?

Was kannst du sagen, wenn du mitbekommst, dass ein*e homosexuelle*r Schüler*in von Mitschüler*innen aufgrund seiner*ihrer sexuellen Orientierung schikaniert, beleidigt und sozial ausgegrenzt wird?

Was kannst du sagen, wenn du mitbekommst, wie zwei deiner Freund*innen in einen Streit geraten, weil eine*r von ihnen das Gefühl hat, dass der*die andere mehr Zeit mit einer neuen Freundin verbringt und sie vernachlässigt.

Was kannst du sagen, wenn du beobachtest, dass auf der Straße ein jungliches Pärchen in einen Streit gerät, weil eine*r von ihnen entdeckt hat, dass der*die andere mit jemand anderem geflirtet hat, und sie deshalb als „Schlampe“ bezeichnet?

Was kannst du sagen, wenn du mitbekommst, wie sich deine zwei Freund*innen, die Geschwister sind, darüber streiten, wer für das Chaos zu Hause verantwortlich ist und wer die Aufgabe hat, das Durcheinander aufzuräumen?

Was kannst du sagen, wenn du beobachtest, dass Jugendliche auf der Straße einen wohnungslosen Menschen beleidigen und dazu auffordern, aus der Stadt zu verschwinden?

Was kannst du sagen, wenn du mitbekommst, dass dein*e Schwarze*r Freund*in, mit der*dem du zusammen im Verein Fußball spielst, während eines Spiels rassistisch von einem*einer gegnerischen Spieler*in mit dem N-Wort beleidigt wird?

28 | Vgl. Peerhelper Netzwerk Neukölln: Zusatzmodul Antidiskriminierung, S. 10-14. https://peerhelper.de/oksiful/uploads/2024/01/Peer-Helper-Aufbauschulung-Modul-5-%E2%80%9EANTIDISKRIMINIERUNG_.pdf (letzter Aufruf: 10.04.2024).

29 | Vgl. Aktion Kinder- und Jugendschutz, Landesarbeitsstelle Schleswig-Holstein e. V.; Kreis Stormarn, Fachdienst Familie und Schule, Kinder- und Jugendschutz (2014): „Sonst bist du dran!“ Mobbing unter SchülerInnen. Anleitung und Materialien zum Umgang mit Mobbing in der Schule. Kiel und Bad Oldesloe, S. 48-50. <https://akjs-sh.de/produkt/sonst-bist-du-dran-arbeitshilfe> (letzter Aufruf: 10.04.2024).

GASTBEITRAG

4.4. THEMATISCHE EINORDNUNG VON ROBERT SCHIEDEWITZ (LOBBI E. V.)

SOLIDARISCH GEGEN RECHTE GEWALT

Täglich sind in Deutschland mindestens vier bis fünf Menschen von rechter Gewalt betroffen. In Mecklenburg-Vorpommern wurden im Jahr 2022 allein 114 rechte Angriffe bekannt, von denen mindestens 146 Menschen direkt betroffen waren. Die meisten dieser Angriffe waren rassistisch motiviert. Aktuell beobachten wir eine Stimmung in der Gesellschaft, die uns große Sorgen macht. Wir befürchten, dass auch in den kommenden Jahren rechte Gewalt weiter zunehmen wird.

Wir, das ist die LOBBI – ein Verein, der seit 2001 die Menschen berät, die in Mecklenburg-Vorpommern aus rassistischen, antisemitischen oder anderen rechten Motiven angegriffen worden sind. Wir unterstützen die Betroffenen nach einem Angriff zum Beispiel in Sicherheitsfragen, begleiten sie zur Polizei und vermitteln bei Bedarf Rechtsanwält*innen oder psychologische Beratung. Manchmal gibt es auch Möglichkeiten finanzieller Entschädigung. Unser Angebot ist für die Ratsuchenden kostenlos, freiwillig und auf Wunsch anonym. Unsere Büros sind in Rostock und Neubrandenburg, aber wir sind in ganz M-V unterwegs.

WAS IST EIGENTLICH RECHTE GEWALT UND WER IST VON IHR BETROFFEN?

Rechte Gewalt basiert auf Einstellungen der Ausgrenzung, Abwertung und Ablehnung bestimmter Menschengruppen. Sie richtet sich gegen alle, die von den Täter*innen als anders und störend definiert werden. Sind Geflüchtete, Migrant*innen oder *People of Color* betroffen, dann ist das Rassismus. Werden Jüd*innen angegriffen, sprechen wir von Antisemitismus; Gewalt gegen Sinti*zze und Rom*nja nennt man *Gadjé-Rassismus*. Außerdem zählen wir Angriffe auf Menschen mit Behinderung, Lesben und Schwule, *trans**- und *Inter*-Personen, *queere* Menschen, (vermeintliche) politische Gegner*innen, Punks, linke Jugendliche, Wohnungslose und weitere Personengruppen, die nicht in rechte Weltbilder passen, dazu. Es ist kaum vorstellbar, aber in der Regel werden Menschen nur aufgrund ihres Aussehens einer oder mehreren dieser Gruppen zugeordnet und angegriffen.

So geht es bei diesen Angriffen in den seltensten Fällen um einen persönlichen Konflikt. Anlass für die Gewalt ist vielmehr die Einstellung der Täter*innen. Die Täter*innen wollen nicht nur den direkt Betroffenen, sondern der gesamten Gruppe und der Gesellschaft signalisieren, dass sie allein bestimmen, wer dazu gehört und wer nicht ohne Angst leben soll. Wir sprechen deshalb von rechtsmotivierten Angriffen als Botschaftstaten.

Rechte Gewalt wird aber nicht nur aus der rechten Szene heraus, etwa von Neonazis, begangen. Rassismus beispielsweise ist in unserer Gesellschaft leider eine weit verbreitete Einstellung. Immer häufiger äußern auch Menschen offen rassistische Meinungen oder werden gewalttätig, die sich selbst nicht als rechts betrachten und

auch keine anderen Berührungspunkte mit der Szene haben. Körperliche Attacken, Bedrohungen oder zielgerichtete Sachbeschädigungen, die wir als Angriffe zählen, sind immer nur die sogenannte Spitze des Eisbergs. Darüber hinaus erfahren die Betroffenen häufig verschiedene Diskriminierungen wie Demütigungen, Beleidigungen, Anfeindungen im Alltag oder verbale Attacken im Internet.

WAS KANN ICH ALS BETROFFENE*R ODER FREUND*IN TUN?

Vor allem in Bezug auf die psychischen Folgen rechter Gewalt ist es entscheidend, dass die Betroffenen mit ihrer Erfahrung nicht allein gelassen werden. Oft sind sie durch Reaktionen aus dem direkten oder gesellschaftlichen Umfeld zusätzlich belastet, etwa weil die Folgen des Angriffs ignoriert oder verharmlost werden. Manchmal wird den Betroffenen sogar eine Mitschuld gegeben. Die Verantwortung für rechte Gewalt tragen jedoch ganz allein die Täter*innen!

Es kommt auch vor, dass Betroffene unsicher sind, wie sie einen Vorfall bewerten sollen und an wen sie sich damit wenden können. Manche Menschen ziehen sich zurück, sind eingeschüchtert und fühlen sich nicht verstanden. Beratungsstellen wie die LOBBI können Unterstützung anbieten und kennen womöglich auch Netzwerkpartner*innen in der Nähe, die ebenfalls Halt geben können.

Wenn eine Anzeige bei der Polizei erstattet wurde, ist oft nicht klar, wie es genau weitergeht. Fast immer ist das Sicherheitsgefühl völlig aus der Bahn geworfen und die Betroffenen sind in ihrem Alltag stark eingeschränkt. Wir unterstützen gern bei all diesen Fragen und vermitteln weitere Hilfsangebote. Der Grundsatz unserer Arbeit ist dabei immer: Nur die Betroffenen entscheiden, was sie möchten und was nicht.

GEMEINT SIND WIR ALLE

Ganz besonders wichtig ist jedoch, dass rechte Gewalt auch von der Gesellschaft als solche erkannt und anerkannt wird. Wir sind alle aufgefordert einzugreifen, den Betroffenen zuzuhören und den Täter*innen klare Grenzen aufzuzeigen. Dafür ist es wichtig, dass rechte Angriffe überhaupt bekannt gemacht beziehungsweise gemeldet werden.

Neben der Betroffenenberatung versucht die LOBBI durch gezieltes Informieren der Öffentlichkeit über rechte Gewalt auf die Situation der Betroffenen aufmerksam zu machen und diese zu verbessern. Darüber hinaus klären wir über die Ideologien und Strukturen hinter der Gewalt auf und versuchen vor Ort zu intervenieren, indem wir Infostände machen und Vorträge halten oder Engagierte dabei unterstützen, sich gegen rechts stark zu machen. Dafür haben wir ein großes Netzwerk von Kooperationspartner*innen in ganz Mecklen-

burg-Vorpommern und sind Teil eines bundesweiten Dachverbands der spezialisierten Beratungsstellen für Betroffene rechter, rassistischer und antisemitischer Gewalt (VBRG).

Wer von rechter Gewalt erfährt oder sie beobachtet, sollte nicht stillbleiben, sondern den Betroffenen Unterstützung anbieten, sie nach ihren Bedürfnissen fragen und/oder sich bei uns melden. Gemeinsam können wir die Betroffenen stärken und so dafür sorgen, dass die Angreifer*innen ihr Ziel, Angst zu verbreiten und einzuschüchtern, nicht erreichen.

5. ALLGEMEINE HINWEISE FÜR DIE PRAXIS

5.1. HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN FÜR EINEN DISKRIMINIERUNGSSENSIBLEN SCHULALLTAG



REAKTIONEN AUF DISKRIMINIERENDE ÄUSSERUNGEN VON SCHÜLER*INNEN IM SCHULALLTAG

Manchmal zweifelt man, ob und wie man problematischen Aussagen begegnen kann, weil man z. B. Missverständnisse fürchtet oder ihnen nicht noch mehr Aufmerksamkeit schenken möchte. Bedenken Sie aber, dass es keine Normalität sein kann, diskriminierenden Äußerungen ihren Lauf zu lassen. Sie sind dafür verantwortlich, dass sich alle Schüler*innen bei Ihnen sicher fühlen. Es ist nicht immer bekannt, wer möglicherweise wie von einer Diskriminierungsform betroffen ist. Und gerade diese Menschen brauchen Ihren Rückhalt. Gleichzeitig geben Sie ein Beispiel dafür, wie Widerspruch möglich ist, und bekräftigen die bisher noch zurückhaltenden Schüler*innen, die ebenso wenig mit dem Geäußerten einverstanden sind, beim nächsten Mal selbst aktiv zu werden.

Achten Sie in Ihrer Reaktion darauf, dass keine Schüler*innen bloßgestellt werden. Unsere Gesellschaft ist leider von Diskriminierung durchzogen, und es kostet Kraft und Arbeit, diese Haltung zu reflektieren. Verbalisieren Sie, dass Sie das Gesagte nicht gutheißen, und ordnen Sie das Gesagte ein. Eine Intervention kann zum Beispiel lauten: „Ich habe gehört, was du gerade gesagt hast, und ich finde es nicht gut, weil du damit andere Menschen verletzt.“ Erklären Sie die Hintergründe und warum die diskriminierende Äußerung in Ihrem Raum fehl am Platz ist. Wenn gerade nicht der richtige Moment dafür ist, geben Sie dennoch eine kurze Rückmeldung und ordnen Sie das Gesagte zeitnah zu einem anderen Zeitpunkt ein.

Wofür jedoch immer Raum sein sollte, ist die Perspektive einer von der Äußerung möglicherweise betroffenen Person. Wenn Sie wissen, dass es Schüler*innen im Umfeld gibt, die von einem diskriminierenden Ausspruch betroffen sein könnten oder gar direkt damit angefeindet worden sind, muss ihnen Unterstützung angeboten werden. Drücken Sie dieser Person gegenüber in einem geschützten Rahmen (z. B. Vier-Augen-Gespräch) aus, dass Sie für sie einen sicheren Raum bieten möchten, und geben Sie der betroffenen Person die Möglichkeit, ihre Bedürfnisse oder Gefühlslage mitzuteilen. Das kann zum Beispiel so klingen: „Ich habe vorhin auf die Bemerkung reagiert, weil ich weiß, dass sie verletzend sein kann. Wie geht es dir gerade damit? Was kann ich tun, damit du dich hier sicher fühlst?“ Drängen Sie aber bitte auch nicht darauf, dass sich die Person Ihnen gegenüber direkt öffnet.

MÖGLICHE OPTIONEN BEI PROBLEMATISCHEN ÄUSSERUNGEN IM KLASSENCHAT

Auch außerhalb des analogen Schulalltags kann es zu diskriminierenden Äußerungen kommen. Klassenchats sind ein weit verbreitetes Phänomen und entziehen sich oftmals der Aufsicht einer Lehrkraft. Zudem werden die Dienste teils trotz bestehender Altersbeschränkung von Schüler*innen unter der Altersgrenze genutzt. Was aber tun, wenn in der WhatsApp-Gruppe der eigenen Klasse plötzlich Bilder mit rechtsextremem Gedankengut auftauchen oder diskriminierende Witze ausgetauscht werden?

Im Bestfall ist hier die Prävention bereits mitgedacht worden. Einerseits können mit der Klasse Regeln für den gemeinsamen Klassenchat aufgestellt werden. Dass diese Regeln eingehalten werden, kann von einem von der Klasse gewählten Moderator*innen-Team mit Admin-Rechten für die Gruppe beaufsichtigt werden. Dieses Team ist innerhalb des Chats dafür verantwortlich, dass sich alle an die vereinbarten Regeln halten. Verstößt ein Mitglied des Chats gegen die Richtlinien, sollten auch Konsequenzen bereits festgehalten worden sein.

Bei wiederholten Grenzüberschreitungen ist es ratsam, den Ausschluss des*der entsprechenden Schüler*in aus dem Chat vorzunehmen. Das Moderator*innen-Team kann sich bei Unsicherheiten an eine erwachsene Person (z. B. eine*n Schulsozialarbeiter*in) als Berater*in wenden. Falls es sich bei den Regelverstößen möglicherweise auch um strafrechtlich relevante Inhalte handelt, sollte dies auch im analogen Raum klargestellt und die Eltern über die Umstände in Kenntnis gesetzt werden. Ebenfalls kann eine Anzeige in Erwägung gezogen werden, jedoch sind pädagogische Maßnahmen diesem Schritt immer vorzusetzen.

Falls es zu diskriminierenden Äußerungen im Chat Ihrer Klasse kommt und sich Schüler*innen Ihnen dazu anvertrauen, darf die Antwort keine kurzzeitige Intervention sein. Um nachhaltige Veränderungen zu erreichen, ist es von Nöten langfristig mit der Klasse zu den entsprechenden Themenfeldern wie z. B. Rassismus, Sexismus, Rechtsextremismus o. Ä. zu arbeiten. Suchen Sie sich hierfür außerschulische Partner*innen, um den Prozess zu unterstützen. Sollten von den Äußerungen oder Posts Schüler*innen innerhalb der Gruppe direkt betroffen sein, gelten die gleichen Maßnahmen als ratsam wie auch bei Äußerungen im analogen Raum. Geben Sie der betroffenen Person Raum, ihre Gefühlslage und Bedürfnisse zu äußern.

Die Ihnen vorliegende Handreichung betont an einigen Stellen, auch immer wieder die Handlungsfähigkeit der Schüler*innen zu stärken. Widerspruch von Mitschüler*innen ist sehr wirksam bei diskriminierenden Inhalten in Klassenchats.

Weitere Hinweise zu diesem Thema finden sie in der [Handreichung „Was machen wir denn jetzt?! Zum schulischen und pädagogischen Umgang mit rechten, rassistischen, antisemitischen und antifeministischen Inhalten in Klassenchats“](#) des Bundesverbands Mobile Beratung.

UMGANG MIT GESCHLECHTERGETRENNTEN RÄUMEN IM SCHULALLTAG

Umkleiden und Toiletten sind in vielen Schulen nach binärem Geschlechtersystem, also nach weiblich und männlich, getrennt. Wie aber im Schulalltag mit Menschen umgehen, die sich in diesem System nicht zuordnen können? Die eine passende Lösung für alle gibt es hier leider nicht. Es empfiehlt sich, zuallererst mit dem *trans** Kind zu sprechen und zu fragen, welche Lösung es sich wünscht und vorstellen kann. Vielleicht steht auch ein dritter Raum zum Umziehen zur Verfügung, den die betroffene Person mit einem*einer Freund*in des Vertrauens nutzen kann, wenn weder Mädchen- noch Jungenumkleide in Frage kommen. Begegnen Sie Fragen, Unsicherheiten und Vorbehalten der Mitschüler*innen bei der Mitbenutzung einer bestimmten Umkleide mit Offenheit und Verständnis, weisen Sie aber abwertende Äußerungen zurück. Bei Toiletten kann ähnlich verfahren werden. Auch hier gilt es, unbedingt zu vermeiden, ein *trans**-geschlechtliches Kind zu zwingen, eine Toilette zu nutzen, die für das bei der Geburt zugewiesene Geschlecht ausgewiesen ist. In gerade diesen Räumen kommt es vermehrt zu gewaltvollen Erfahrungen wie Beleidigungen oder körperlichen Übergriffen.

Dennoch sollte kein Kind sich dazu genötigt fühlen, den Toilettengang in der Schule zu vermeiden. Stellen Sie sicher, dass die *trans**-geschlechtliche Person die Toilette benutzen kann, deren Geschlechtsidentität für sie passend ist. Für *nicht-binäre* Schüler*innen bietet es sich an, eine Unisex- oder *Allgender*-Toilette einzuführen. Diese sollte nicht allzu abgelegen sein, um Übergriffe zu vermeiden. Sollte es aufgrund der Gegebenheiten vor Ort schwierig sein, einen verfügbaren Toilettenraum für Schüler*innen neu zu labeln, ziehen Sie auch in Betracht, eine Lehrkräftetoilette für diesen Zweck zu nutzen.

GESCHLECHTERSENSIBILITÄT AUF KLASSENFAHRTEN

Machen sich Lehrkräfte strafbar, wenn die Schüler*innen in Unterkünften nicht nach Geschlecht auf die Zimmer aufgeteilt werden? Diese Sorge besteht bei einigen Lehrer*innen. Um die Frage zu beantworten, ziehen wir § 180 StGB zu Rate. Darin heißt es, dass sich eine Person u. a. strafbar macht, wenn sie sexuellen Handlungen an einer Person unter 16 Jahren „durch das Gewähren oder Verschaffen von Gelegenheiten Vorschub leistet“. Für Personen unter 14 Jahren ist der sexuelle Kontakt übrigens gänzlich untersagt, egal ob er im Einvernehmen oder mit anderen unter 14-Jährigen stattfindet. Wenn wir Kinder und Jugendliche gemischtgeschlechtlich unterbringen, bedeutet das allerdings nicht automatisch, dass in diesem Sinne „Vorschub geleistet“ wird.

Eine getrenntgeschlechtliche Unterbringung kann gleichzeitig Schutzraum für die Reiseteilnehmenden bedeuten (z. B. Jungenzimmer, Mädchenzimmer), aber eben auch die Ausgrenzung von *queeren* Jugendlichen nach sich ziehen. Welche Räume nutzt eine *nicht-binäre* Person? Wie können schwule, lesbische oder *bisexuelle* Schüler*innen aufgrund ihrer sexuellen Orientierung vor Diskriminierung desselben Geschlechts geschützt werden? Eine bessere Lösung verspricht das konkrete Nachfragen bei der Gruppe vor der Fahrt, wer mit wem das Zimmer teilen möchte. Dadurch lassen sich ungewollte *Outings* vermeiden und die Teilnehmenden können selbstbestimmt ihre Bedürfnisse kommunizieren. Sprechen Sie dazu im Vorfeld auch mit der Unterkunft und den Eltern.

Umfangreiche Erklärungen und Hinweise zu diesem Thema finden sich in der [Handreichung „FAQ queersensible Jugendreisen – Fakten zur gemischtgeschlechtlichen Unterbringung auf Ferienfreizeiten“](#), die von der Landesfachstelle „Queere Jugendarbeit“ Hessen, dem Deutschen Bundesjugendring und dem Bundesverband Lambda herausgegeben wurde.

5.2. FAQ – HÄUFIG GESTELLTE FRAGEN ZU DEN THEMEN RASSISMUS UND QUEER

RASSISMUS

Was darf man eigentlich noch sagen? Welchen Begriff verwende ich für die Bezeichnung von bestimmten Menschengruppen?

Freie Meinungsäußerung ist ein wichtiges Recht, bei dem es aber auch gilt, verantwortungsbewusst damit umzugehen und die Auswirkungen von Worten zu berücksichtigen. Daher sollten Sie grundsätzlich darauf achten, dass die gewählten Worte niemanden verletzen oder diskriminieren. Es ist hilfreich, sich bewusst zu machen, wie eigene Aussagen auf andere wirken können. Wichtig ist, respektvolle und angemessene Begriffe zu verwenden, die die betreffende Menschengruppe nicht herabsetzen oder diskriminieren.

Um sicherzustellen, dass man niemanden verletzt, ist es ratsam, die von den Mitgliedern der Gruppe bevorzugten Selbstbezeichnungen zu verwenden. Wenn man sich unsicher ist, welcher Begriff angemessen ist, empfiehlt es sich, respektvoll nachzufragen, welche Bezeichnung präferiert wird. Weiterhin ist es hilfreich, sich über aktuelle Diskussionen und Empfehlungen zu sprachlicher Sensibilität in Bezug auf bestimmte Gruppen zu informieren, um angemessene Begriffe zu wählen.

Was ist der Unterschied zwischen Rassismus, Xenophobie und Rechtsextremismus?

Rassismus ist eine Diskriminierungsform, die Menschen anhand von Merkmalen wie Aussehen, kulturellen Eigenarten, ethnischen, nationalen oder religiösen Zugehörigkeiten in Gruppen einteilt und auf Grundlage der Gruppenzugehörigkeit abwertet. Dahinter steht die Annahme, dass bestimmte „Menschenrassen“ oder ethnische Gruppen anderen unterlegen oder überlegen seien. Es ist jedoch wissenschaftlich erwiesen, dass es keine „Menschenrassen“ gibt, sondern diese ein Konstrukt des Rassismus sind. Durch die Abwertung anderer Gruppen werden rassistisch eingestellte Menschen der Gruppe auf, der sie sich zugehörig fühlen. Ein solches Menschen- und Weltbild dient dazu, politische und soziale Ungleichheiten zu legitimieren und aufrechtzuerhalten. Rassismus hat daher neben der individuellen Ebene vor allem auch eine strukturelle, gesellschaftliche Dimension.

Xenophobie wird auch Fremdenfeindlichkeit genannt und bezeichnet eine ablehnende Haltung gegenüber Menschen oder Gruppen, die als fremd wahrgenommen werden. Begründet wird dies meist mit sozialen, kulturellen, religiösen, ökonomischen oder sprachlichen Unterschieden. Allerdings werden damit nicht nur Menschen aus anderen Ländern abgewertet, sondern auch Menschen, die in Deutschland geboren und aufgewachsen sind, weil sie als nicht zur eigenen Gruppe zugehörig betrachtet werden.

Rechtsextremismus bezeichnet rechte politische Einstellungen jenseits des demokratischen Spektrums. Rechtsextrem eingestellte Menschen lehnen demokratische Prinzipien ab und wollen stattdessen einen autoritären Staat. Sie lehnen die Gleichwertigkeit aller Menschen ab, was sich in rassistischen und xenophoben Überzeugungen zeigt. Ihr Ziel ist ein ethnisch homogenes Volk. Oftmals benutzen rechtsextreme Gruppen Gewalt, um ihre politischen Gegner*innen einzuschüchtern und ihre Ziele zu erreichen.

Gibt es Rassismus gegen Weiße?

Das ist eine Frage, die meist mit mühsamen Diskussionen einhergeht. Das liegt zum einen an den Kontexten, in denen die Frage aufgeworfen wird. Zum anderen sind die Vorstellungen, was Rassismus ist und was mit der Bezeichnung „weiß“ gemeint ist, sehr unterschiedlich. Weit verbreitet ist das falsche Verständnis, dass es dabei um das äußere Erscheinungsbild einer Person oder Gruppe, also um die Hautfarbe gehe. Tatsächlich wird mit der Bezeichnung „weiß“ vielmehr die dominante, als Norm geltende Positionierung eines Menschen oder einer Gruppe innerhalb einer rassistisch strukturierten Gesellschaft beschrieben. *Weißsein* ist somit nicht nur auf die Hautfarbe bezogen, sondern bezieht sich auch auf historische Verhältnisse und Erfahrungen der *Privilegierung*. Richtet sich der Rassismus nach der Hautfarbe, dann trifft er vor allem *Schwarze* Menschen und *People of Color*. Zugleich erfahren und erfährt auch Menschen mit *weißer* Hautfarbe wie z. B. Menschen aus Osteuropa in Deutschland Rassismus, aber nicht *weil*, sondern *obwohl* sie *weiß* sind. In diesen Fällen richtet sich der Rassismus nicht nach der Hautfarbe, sondern nach der Herkunft und/oder einer fremden Sprache. Konkret handelt es sich in diesem Beispiel um antislawischen Rassismus.

Der Hinweis, es gäbe Rassismus gegen *Weiß*e, wird hingegen häufig dann geäußert, wenn tatsächlich rassistische Aussagen und Handlungen thematisiert werden. So finden sich viele solcher Behauptungen, es gäbe Rassismus gegen *Weiß*e, in den Sozialen Medien unter Posts mit rassistuskritischen Inhalten. Indem sich *wei*ße Menschen auf diese Weise in den Vordergrund rücken, machen sie ihre *Privilegien*, die sie aufgrund ihrer gesellschaftlichen Position innehaben, unsichtbar und erhalten sie aufrecht. Zugleich werden dadurch die Rassismuserfahrungen von Betroffenen in den Hintergrund gerückt und dethematisiert. Es kann durchaus mal vorkommen, dass *wei*ße Deutsche wegen ihres *Weiß*- oder Deutschseins beleidigt werden, nur geschieht dies nirgendwo auf der Welt systematisch. Wenn *wei*ße Deutsche nämlich diese Situation, in der sie beleidigt werden, verlassen, finden sie eine Gesellschaft vor, in der sie weder wegen ihrer Hautfarbe, Herkunft, Religion etc. abgewertet werden noch schlechtere Chancen aufgrund der genannten Merkmale im Bildungssystem, auf dem Wohnungs- und Arbeitsmarkt haben. Das heißt, dass es keine gesellschaftlich-strukturelle Diskriminierung von *Weiß*en gibt.

Die kurze Antwort auf diese Frage lautet also: Nein, es gibt keinen Rassismus gegen *Weiß*e, weil *Weiß*sein eine dominante gesellschaftliche Positionierung bezeichnet. Das ist das Gegenteil von Rassismus, der sich durch eine marginalisierte und gesellschaftlich diskriminierte sowie unterdrückte Positionierung auszeichnet.

Ist die Bezeichnung „alter weißer Mann“ rassistisch?

Wie in der Antwort auf die Frage „Gibt es Rassismus gegen *Weiß*e?“ erklärt, gibt es keinen Rassismus gegen *Weiß*e. Die Bezeichnung „alter weißer Mann“ ist also nicht rassistisch. Sie kann aber durchaus als beleidigend empfunden werden. Die Bezeichnung wird zumeist von jungen Menschen benutzt, um darauf aufmerksam zu machen, dass vor allem *wei*ße alte Männer wichtige Positionen in der Wirtschaft und Politik einnehmen. Dadurch würden alte Sichtweisen weitergeführt, auch wenn sich junge Menschen vielleicht andere Entscheidungen wünschen.

*Kann ich überhaupt rassistisch sein, wenn ich eine*n Schwarze*n Freund*in habe?*

Eine Freundschaft mit einem *Schwarzen* Menschen bedeutet nicht zwangsläufig, dass jemand frei von rassistischen Vorurteilen oder Verhaltensweisen ist. Wir alle wachsen in einer Gesellschaft auf, in der uns rassistische Ansichten von Kindheit an vermittelt werden. Dafür können wir nichts. Viele dieser Dinge lernen wir durch Spiele und Lieder, aber auch durch bestimmte Sprüche, die vielleicht schon unsere Erziehungsberechtigten von ihren Eltern gelernt haben. Auch die Medien haben einen erheblichen Anteil daran, dass *wei*ße Menschen sich wenig Gedanken über Rassismus machen müssen. Denn oftmals werden *People of Color* in Filmen und Serien gar nicht thematisiert oder überwiegend negativ, arm oder schwach dargestellt. Diese Ansichten ruhen tief in uns und werden uns selten bewusst. Aber jeder Mensch kann sich aktiv mit Rassismus auseinandersetzen und Vorurteile hinterfragen. Es gibt viele Podcasts, Dokumentationen und Bücher von Menschen mit Rassismuserfahrungen, die dabei helfen, mehr darüber zu lernen.

QUEER

Warum fordern queere Menschen ständig Extrawürste, wenn die doch alle als normal und gleichberechtigt angesehen werden wollen?

Spannende Frage!

Zunächst einmal auf die Fakten geschaut. Viele Forderungen der *queeren* Community zielen auf die Gleichberechtigung ab. Also keine Extrawurst, sondern genau die gleiche Wurst, die auch bei allen anderen schon auf dem Teller liegt. Und wie verzwickt es sein kann, Forderungen für eine bestimmte marginalisierte Gruppe zu stellen und dabei als gleichberechtigter Teil der Gesellschaft angesehen zu werden, zeigt das Trilemma der Inklusion.

Hier geht es um drei Perspektiven, die sich in Diskussionen rund um Inklusion und Gleichberechtigung immer wieder finden:

1. Menschen, die einer marginalisierten Minderheit angehören, wünschen sich, in dieser wahrgenommen zu werden. Einerseits schafft das Sichtbarkeit für die eigene Gruppe, und andererseits wird damit auch klar gesetzt, dass das „Normal“ der Mehrheitsgesellschaft nicht das „Normal“ von allen Menschen ist.
2. Gleichzeitig besteht das Bedürfnis, wie bei allen anderen Menschen, als individuelle Persönlichkeit gesehen zu werden.
3. Menschen, die einer marginalisierten Gruppe angehören, formulieren Forderungen für sich und ihre Gruppe, um die gleichen Rechte und Möglichkeiten wie alle anderen zu haben. Für queere Menschen kann das z. B. heißen: „Wir queeren Menschen fordern flächendeckende Beratungsangebote für unsere Community in Mecklenburg-Vorpommern!“

Nun kommt das ABER: Diese drei Perspektiven kommen kaum gemeinsam vor. Wenn zwei von ihnen erfüllt sind, ist es schwierig, auch die dritte Perspektive gleichberechtigt zu berücksichtigen. Wenn zahlreiche *queere* Menschen als Teil genau dieser Gruppe angesehen werden und für ihre Forderung eintreten, ist es bisher für viele Leute gar nicht so einfach gewesen, die Mitglieder als individuelle Persönlichkeit zu sehen, wenn die Gruppe gleichzeitig als „normal“ betrachtet werden soll.

Was ist der Unterschied zwischen biologischem Geschlecht, Geschlechtsidentität und sexueller Orientierung?

Das biologische Geschlecht bezeichnet im Deutschen die körperlichen Merkmale, anhand derer bei der Geburt eine Zuordnung zu den Kategorien „Mann“ und „Frau“ vorgenommen wird. Ist die Zuordnung nicht eindeutig möglich, gilt die Person als „*intergeschlechtlich*“. Von dieser Zuordnung kann sich das empfundene Geschlecht einer Person in Form der Geschlechtsidentität unterscheiden. Von außen kann man die Geschlechtsidentität eines Menschen nicht erkennen.

Die sexuelle Orientierung beschreibt, zu welchen Menschen eine Person eine sexuelle oder romantische Anziehung empfinden kann. Hier spielt also das eigene Geschlecht wie auch das des Gegenübers eine Rolle.

Wie kann ich eine*n Schüler*in beim Coming-out unterstützen?

Wenn sich ein*e Schüler*in bei Ihnen *outet* und um Hilfe bittet, besteht grundsätzlich ein Vertrauen in Sie. Hören Sie der Person aufmerksam zu. Vielleicht hat sie selbst bereits Vorstellungen oder Wünsche, wie Sie bei einem Coming-out helfen könnten. Sprechen Sie mit der*dem Schüler*in klar ab, wann und in welchem Rahmen das Coming-out gut gesetzt ist. Behalten Sie die Informationen aus diesen Gesprächen bitte bei sich, um das Vertrauen nicht zu verletzen. Sollte sich die betroffene Person doch gegen ein Coming-out entscheiden, zeigen Sie Verständnis und bieten Sie weiterhin einen sicheren Raum für Gespräche. Es gibt abseits der direkten Unterstützung auch indirekte Möglichkeiten, *queere* Schüler*innen zu unterstützen.

Folgende Maßnahmen können die Sichtbarkeit für *queere* Perspektiven erhöhen und Akzeptanz fördern:

- *queere* Themen in den Unterricht einfließen lassen
- Aufgabenstellungen mit *queeren* Personen formulieren
- *queere* Perspektiven mitdenken und besprechen bei z. B.
 - der Lektüre mit *queeren* Protagonist*innen im Fach Deutsch
 - dem Thema Sexualbildung im Fach Biologie
 - dem Thema Ängste/Liebe und Partnerschaft/Identität im Fach Philosophie
 - dem Thema „Verantwortlich handeln im analogen und digitalen Alltag“ im Fach Sozialkunde
 - dem Thema „Leben in einer Metropole/Stadt- und Landleben“ im Fach Englisch usw.
- Auslegen von Informations- und Beratungsbroschüren sowie *queerer* Jugendmagazine (z. B. „out!“ vom Bundesverband Lambda)
- Projekttag/-woche zum Thema *LSBTQIA*+* veranstalten



6. GLOSSAR

Die folgend aufgeführten Begriffserklärungen sind Vorschläge und geben einen Eindruck zum jeweils dahinterstehenden Bedeutungsrahmen. Die Begriffe sind Teil von politischen Aushandlungsprozessen und daher im Verlauf des Diskurses im Wandel begriffen.

AGENDER: Menschen, die kein Geschlecht haben, sich keinem Geschlecht zugehörig fühlen oder außerhalb des Konzepts von Geschlecht existieren, können sich als agender oder genderless bezeichnen.

BISEXUALITÄT: Das ist eine sexuelle Orientierung, bei der sich Menschen zu mehr als einem Geschlecht hingezogen fühlen.

CIS: Mit dem Wort wird ausgedrückt, dass eine Person mit dem bei ihrer Geburt zugewiesenen Geschlecht übereinstimmt. Es bezeichnet das Gegenteil von trans*.

DEADNAME: Darunter versteht man den abgelegten Namen einer Person, die diesen bei der Geburt zugewiesen bekommen hat, aber nicht mehr nutzen möchte, weil er z. B. nicht zur geschlechtlichen Identität passt.

DRAG: Das ist eine Kunstform, in der Menschen mit Geschlechterrollen spielen. So kann eine Drag Queen z. B. eine männliche Person sein, die in einer Performance Weiblichkeit darstellt und dieser eine überspitzte Ausdrucksform gibt. Ein Pendant dazu sind Drag Kings, bei denen überspitzte Formen von Männlichkeit im Fokus stehen. Die Performance kann auch gänzlich unabhängig von der eigenen geschlechtlichen Identität stattfinden.

DYADISCH: Mit dem Wort wird ausgedrückt, dass Menschen in zwei Geschlechtskategorien eingeteilt werden. Ihre Körper lassen sich nach medizinischen Normen eindeutig als „weiblich“ oder als „männlich“ identifizieren. Ein Synonym für dyadisch ist das Wort „endogeschlechtlich“.

EMPOWERMENT: Der Begriff bezeichnet einen Prozess der Selbstbefähigung und Selbstermächtigung, in dem benachteiligte Menschen ihre eigenen Fähigkeiten entwickeln und stärken, um an politischen und gesellschaftlichen Entscheidungsprozessen teilzuhaben und so ihre Lebensumstände und Entwicklungsmöglichkeiten unabhängig von der Zustimmung der Mehrheitsgesellschaft zu verbessern. Dazu gehören Konzepte und Strategien, die dazu beitragen, dass Menschen in marginalisierten Positionen mehr Selbstbestimmung und Autonomie erlangen und ihre Interessen eigenständig und verantwortungsbewusst vertreten und durchsetzen können. Empowerment bezieht sich dabei sowohl auf den Prozess der Selbstbefähigung als auch auf die professionelle Unterstützung von Menschen, damit sie ihre Gestaltungsspielräume und Ressourcen erkennen und nutzen.

FLINTA: Das ist ein Akronym für Frauen, Lesben, Inter, Non-Binär, Trans* und Agender.

GADJÉ-RASSISMUS: Das ist eine alternative Bezeichnung für den Rassismus gegenüber Rom*nja und Sinti*zze. Das Wort „Gadje“ bezeichnet im Romanes, der Sprache der Rom*nja, die Nicht-Rom*nja. Der Vorteil des Begriffs Gadjé-Rassismus im Vergleich zu der weit verbreiteten Bezeichnung „Antiziganismus“ besteht darin, dass keine homogene Gruppe von Betroffenen unterstellt wird, sondern der Fokus auf die Mehrheitsgesellschaft gesetzt wird.

GENDER: Der Begriff Gender lässt sich aus wissenschaftlicher Perspektive als sozial konstruiertes Geschlecht verstehen. Im Konzept von Gender sind u. a. Geschlechterrollen, Sexualität und sozialer Status enthalten, die in die Kategorien männlich und weiblich eingeordnet werden.

GENDER MAINSTREAMING: Hierbei handelt es sich um eine gesetzliche Verankerung, eine Strategie und Methoden, die darauf abzielen, Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern aufzuheben und auf die Herstellung der tatsächlichen Gleichstellung von Männern und Frauen, Jungen und Mädchen hinzuwirken.

HETERONORMATIV: Damit wird der Umstand bezeichnet, dass in unserer Gesellschaft die Heterosexualität als Norm gilt. In dieser Norm ist ebenfalls verankert, dass es nur zwei Geschlechter gibt und diese sich gegenseitig sexuell und romantisch aufeinander beziehen müssen.

HETEROSEXUALITÄT: Das ist eine sexuelle Orientierung, bei der sich Menschen zu Personen eines anderen Geschlechts hingezogen fühlen.

HOMOSEXUALITÄT: Das ist eine sexuelle Orientierung, bei der sich Menschen zu Personen des gleichen oder ähnlichen Geschlechts hingezogen fühlen.

INTERGESCHLECHTLICH: Die Körper von intergeschlechtlichen Menschen weisen nach medizinischer Norm Ähnlichkeiten mit sowohl männlichen als auch weiblichen Geschlechtsmerkmalen auf. Oftmals findet sich auch der Begriff „Intersexualität“, allerdings verleitet dieser dazu, Intergeschlechtlichkeit mit einer sexuellen Orientierung zu verwechseln. Seit 2021 ist es verboten, Operationen und Behandlungen an intergeschlechtlich geborenen Kindern durchzuführen, die nur den Zweck der Anpassung an ein Normgeschlecht verfolgen.

INTERSEKTIONALITÄT: Damit wird beschrieben, dass mehrere Unterdrückungsmechanismen gleichzeitig wirken. So kann es sein, dass eine Schwarze trans* Frau gleichzeitig Rassismus, Sexismus und Trans*-feindlichkeit erlebt. Diskriminierungen überlagern sich aber auch aufgrund von weiteren Merkmalen wie z. B. sexueller Orientierung, Behinderungen oder sozioökonomischem Status.

KONVERSIONSTHERAPIE: So werden pseudo-medizinische Behandlungen bezeichnet, die das Ziel haben, die sexuelle Orientierung oder geschlechtliche Identität von Personen zu ändern oder zu unterdrücken. Ihnen liegt das Verständnis zu Grunde, dass Homosexualität und Trans*-Identität krankhaft oder gestört seien. Seit 2020 ist es in Deutschland verboten, für diese Angebote zu werben, sie unter Zwang oder fehlenden Informationen durchzuführen oder bei Kindern und Jugendlichen anzuwenden.

LSBTQIA*+: Mit dieser Buchstaben-Kombination wird versucht, alle Identitäten des queeren Spektrums abzubilden. Das Plus am Ende steht dabei für die Identitäten, die sich in den anderen spezifischen Begriffen nicht wiederfinden lassen, aber dennoch Teil der Community sind. Beispiele für enthaltene Merkmale sind z. B. lesbisch, schwul, bisexuell, asexuell, aromantisch, polyamor, questioning, intersex oder agender. Im Deutschen trifft man oftmals auch das Akronym LSBTI (lesbisch, schwul, bisexuell, trans*, intergeschlechtlich) an oder Versionen des englischen LGBTQIA (lesbian, gay, bisexual, transsexual/transgender, queer, intersexual und asexual).

NON-BINÄR: Menschen, die sich nicht eindeutig oder nicht vollständig mit den Labels „Mann“ oder „Frau“ identifizieren, können sich als non-binär oder nicht-binär bezeichnen. Dabei ist ein „weder noch“, ein „sowohl als auch“ oder aber ein „dazwischen“ möglich.

OUTING: Prozess, in dem die Geschlechtsidentität, sexuelle oder romantische Orientierung oder präferierte Beziehungsform einer Person ohne deren explizite Zustimmung preisgegeben wird. Manchmal liest man auch von einem „Fremdouting“. Im Gegensatz dazu steht das Coming-out, bei dem die betroffene Person freiwillig und selbst für sich spricht.

PEOPLE OF COLOR (POC): Das ist eine Selbstbezeichnung von Menschen mit Rassismuserfahrungen, die nicht als weiß, deutsch und westlich wahrgenommen werden. Die Bezeichnung wurde in der Bürgerrechtsbewegung in den USA geprägt und zielt darauf ab, die verschiedenen Menschengruppen, die Rassismus erleben und über einen gemeinsamen Erfahrungshorizont in einer weißen Mehrheitsgesellschaft verfügen, im gemeinsamen Kampf gegen Rassismus zu vereinen. Schwarz, weiß und PoC sind dabei politische Begriffe. Es geht nicht um Hautfarben, sondern um die Benennung von Rassismus und der Machtverhältnisse in einer mehrheitlich weißen Gesellschaft. Nicht alle Menschen, die von Rassismus betroffen sind, nehmen diesen Begriff für sich in Anspruch. Der Singular lautet Person of Color.

POWERSHARING: Der Begriff ist eng mit Empowerment verbunden und heißt wörtlich übersetzt „Macht teilen“. Er bezeichnet den Prozess, in dem sich privilegierte Personen der gesellschaftlichen Machtstrukturen und Unterdrückungsmechanismen, von denen sie profitieren, bewusstwerden. Diese Vorteile beruhen oft auf tief verwurzelten Vorstellungen von Ungleichwertigkeit wie beispielsweise Rassismus und Sexismus. Privilegien können sich in verschiedenen Formen manifestieren wie etwa finanziellen Ressourcen, sozialen Netzwerken oder Zugang zu Bildung und Wissen. Powersharing zielt darauf ab, die Vorteile, die aus gesellschaftlichen Ungleichheiten entstehen, mit benachteiligten Personen zu teilen. Dies kann durch die Nutzung von Privilegien und Einfluss geschehen, um Plattformen für Personen zu schaffen, die in der Gesellschaft weniger präsent sind. Eine weitere Möglichkeit besteht darin, Räume zur Verfügung zu stellen, die marginalisierten Menschen als Schutzraum dienen können. Dabei ist es entscheidend, mit den Betroffenen in Kontakt zu treten und zuzuhören, um herauszufinden, welche Bedürfnisse oder Wünsche sie tatsächlich haben.

PRIVILEGIEN: So werden die Vorteile und (der Zugang zu den) Ressourcen genannt, die Menschen aufgrund ihrer gesellschaftlichen Positionierung besitzen. Privilegien zu haben bedeutet, mit gewissen Problemen und Diskriminierungen im Alltag nicht konfrontiert zu sein. Privilegien können



zum Beispiel sein, einen deutschen Pass zu haben, als weiß zu gelten, ein cis Mann zu sein, nicht beeinträchtigt zu sein etc.

QUEER: Das ist ein Label oder Sammelbegriff u. a. für Menschen, deren Identität als „außerhalb der gesellschaftlichen Norm“ angesehen wird. Der Begriff war im Englischen lange Zeit ein Schimpfwort, erfuhr aber eine positive Umdeutung.

SAFE(R) SPACE: Dies sind Räume, in denen sich Personen sicher fühlen sollen, um dort ihre Diskriminierungserfahrungen zu teilen und sich gegenseitig zu empowern. Der Komparativ Safer Space geht davon aus, dass es keine gänzlich sicheren Räume gibt.

SCHWARZE MENSCHEN: Das ist eine Selbstbezeichnung von Menschen mit afrodiasporischen Vorfahren. Afrodiasporisch bedeutet, dass Menschen in ihrer Geschichte verwandtschaftliche Bezüge zum afrikanischen Kontinent haben. Schwarz wird in diesem Zusammenhang großgeschrieben, um zu verdeutlichen, dass hiermit keine Hautfarbe beschrieben wird. Vielmehr ist Schwarz eine politische Selbstbezeichnung, die gemeinsame Erfahrungen, die gesellschaftspolitische Position und die Lebensrealität von Menschen beschreibt, die von anti-schwarzem Rassismus betroffen sind. Die Großschreibung betont zudem den Widerstandscharakter des Begriffs. Nicht alle Menschen, die von Rassismus betroffen sind, nehmen diesen Begriff für sich in Anspruch. In Deutschland sind gängige Selbstbezeichnungen „Schwarze Deutsche“ oder „Afro-Deutsche“.

SOZIALDARWINISMUS: Das ist eine Ideologie, die Charles Darwins Prinzipien der natürlichen Selektion auf menschliche Gesellschaften überträgt und davon ausgeht, dass das Recht des Stärkeren das menschliche Zusammenleben bestimmen müsse. Zentral für den Sozialdarwinismus ist beispielsweise die Ansicht, Schwache seien weniger wert als Starke und Behinderte oder chronisch Kranke eine Last für die Allgemeinheit. Diese menschenfeindliche Ideologie behauptet, dass soziale Ungleichheiten und Konkurrenz natürliche und notwendige Mechanismen seien, um den Fortschritt und die Entwicklung der Gesellschaft zu fördern. Diese Sichtweise wird verwendet, um soziale Ungleichheiten zu rechtfertigen und staatliche Eingriffe zur Unterstützung benachteiligter Gruppen abzulehnen.

TRANS*: Menschen, die nicht das Geschlecht haben, das ihnen bei der Geburt zugewiesen wurde, sind trans*. Trans* Menschen können sowohl binär (also Mann oder Frau) als auch nicht-binär sein. Das Gegenteil von trans* ist cis. Trans* wird häufig als Selbstbezeichnung verwendet. Doch nicht alle Menschen, auf die die Charakterisierung zutrifft, bezeichnen sich selbst als trans* – das Label sollte also anderen Menschen nicht übergestülpt werden. Manchmal wird der Begriff „transsexuell“ genutzt. Er gilt jedoch als irreführend, da es sich bei der Trans*-Geschlechtlichkeit nicht um eine sexuelle Orientierung handelt.

WEIß/WEIßSEIN: Diese beiden Begriffe bezeichnen ebenso wie Schwarzsein keine biologische Eigenschaft und keine reale Hautfarbe, sondern eine politische und soziale Konstruktion. Mit Weißsein ist die dominante und privilegierte Position innerhalb des Machtverhältnisses Rassismus gemeint, die sonst zumeist unausgesprochen und unbenannt bleibt. Weißsein umfasst ein unbewusstes Selbst- und Identitätskonzept, das weiße Menschen in ihrer Selbstsicht und ihrem Verhalten prägt und sie an einen privilegierten Platz in der Gesellschaft verweist, was z. B. den Zugang zu Ressourcen betrifft.



7. WEITERFÜHRENDE INFOS

In Ergänzung zur Handreichung „Sensibel für Diskriminierung - Rassismus und queere Lebenswelten im Unterricht aufgreifen“ finden Sie hier weiterführende Informationen zu Hilfe- und Beratungsstellen, spannenden ergänzenden Inhalten zu den Themenkomplexen sowie vertiefende (Unterrichts-) Materialien.

HILFE- UND BERATUNGSSTELLEN

Generelle Beratung zu Fragestellungen rund um Antidiskriminierung

Antidiskriminierungsberatungsstellen in Schwerin, Anklam und Greifswald
 • www.antidiskriminierung-mv.de

Für Betroffene rechter Gewalt

LOBBI • www.lobbi-mv.de

Opferhilfe MV • www.opferhilfe-mv.de

Für Auszubildende und Angehörige von Betrieben

BBT M-V • www.bbtmv.de

Für Bildungseinrichtungen

Regionalzentren für demokratische Kultur
 Mecklenburgische Seenplatte • www.regionalzentrum-mv.cjd.de/de/regionalzentrum-mse
 Landkreis und Hansestadt Rostock • www.akademie-nordkirche.de/demokratische-kultur
 Vorpommern-Rügen • www.akademie-nordkirche.de/demokratische-kultur
 Vorpommern-Greifswald • www.regionalzentrum-mv.cjd.de/de/regionalzentrum-vg
 Westmecklenburg • www.demokratie-mv.de

Beratung zu queeren Fragestellungen

Landesfachstelle für sexuelle Gesundheit und Familienplanung • www.mv-inteam.de

Rat + Tat • www.ratundtat-rostock.de

rosalila Beratung und Bildung • www.rosalila.de

queer Strelitz • www.queerstrelitz.de

Aktionsbündnis Queer in Greifswald e.V. • www.queer-hgw.de
 Gender Trouble AG der Studierendenschaft Greifswald • www.instagram.com/gendertroubleag

qube • www.bildung-qube.de

Klub Einblick Schwerin • www.klub-einblick.de

Queer Stralsund • www.queer-stralsund.de

Queeres Zentrum Westmecklenburg • www.queer-hwi.de

TIM* (trans* und inter* Menschen in Mecklenburg) e. V. • www.tim-mecklenburg.de

Beratungsstellen für Menschen mit Rassismuserfahrungen

AntiRAktiv (Aktiv gegen Alltagsrassismus!) von DaMOst e.V.
 • www.damost.de/projekte/antiraktiv

ERGÄNZENDE INHALTE

Handreichungen

„LSBTwie*? – Wörterbuch zur geschlechtlichen und sexuellen Vielfalt“
des Ministeriums für Soziales, Gesundheit und Sport des Landes Mecklenburg-Vorpommern und dem LSVD Queer Mecklenburg-Vorpommern e. V.
 • www.familieninfo-mv.de/wp-content/uploads/2022/11/LSBTwieBroschu%CC%88re.pdf

„FAQ queersensible Jugendreisen - Fakten zur gemischtgeschlechtlichen Unterbringung auf Ferienfreizeiten“
der Landesfachstelle Hessen Queere Jugendarbeit, dem Deutschen Bundesjugendring und dem Bundesverband Lambda
 • www.dbjr.de/fileadmin/user_upload/FAQ-queersensible-Jugendreisen-Fakten-zur-gemischtgeschlechtlichen-Unterbringung.pdf

„Was machen wir denn jetzt? - Zum schulischen und pädagogischen Umgang mit rechten, rassistischen, antisemitischen und antifeministischen Inhalten in Klassenchats“
vom Bundesverband Mobile Beratung
 • www.bundesverband-mobile-beratung.de/wp-content/uploads/202301/2022-BMB-Handreichung-Was-machen-wir-denn-jetzt-Schule-Klassenchats.pdf

Podcasts und Radiosendungen

Queerfeldein auf Radio Lohro

jeden vierten Dienstag im Monat 18-19 Uhr

- www.lohro.de/programm/sendungen/queerfeldein

Willkommen im Club – der queere Podcast von PULS

Themen und Probleme queerer Menschen

Mit Sophia Sailer und Dimi Stratakis

- www.br.de/mediathek/podcast/willkommen-im-club-der-lgbtq-podcast-von-puls/alle/832?page=2&order=relevance

Out and About

Über Lebensrealitäten queerer Menschen und die Überschneidung von verschiedenen Diskriminierungsformen

Mit Gastgeber Aljosa Muttardi (seit Mai 2023 beendet)

- www.studio-bummens.de/produktionen/podcast/out-and-about

Transformer

Christina begleitet ihren besten Freund Henri zwei Jahre lang bei einer Geschlechtsangleichung

- www.br.de/mediathek/podcast/transformer/694

Halbe Kartoffel

Gespräche „mit Deutschen, die nicht-deutsche Wurzeln haben“

Moderiert von Journalist Frank Joung

- www.halbekatoffel.de

Tupodcast

Perspektiven Schwarzer Frauen

Von Bestseller-Autorin und Beraterin für Rassismuskritik Tupoka Ogette

- www.open.spotify.com/show/2MjKibtTpxGn1EfKSxbWo9?si=fATpjPQiSDSwGKDPH3RMfQ

Rice and Shine

Vietnamesische Perspektiven auf Rassismus, postmigrantische Lebenswelten und gutes Essen

Mit den Journalistinnen Minh Thu Tran und Vanessa Vu

(seit Oktober 2023 beendet)

- www.ardaudiothek.de/sendung/rice-and-shine/10569253

Bildungsmaterialien mit methodischen Ansätzen

„Einmal quer zum Thema Queer“

von der Evangelischen Jugendarbeit

- www.ev-jugendarbeit-ekhn.de/fileadmin/content/jugendarbeit/Broschueren/Queer/210413_Quer_Publikation_web.pdf

„Queere Jugendmedienarbeit – Anregungen für die pädagogische Praxis“

vom JFF – Jugend Film Fernsehen e. V.

-
- www.jff.de/fileadmin/user_upload/jff/projekte/Meko_Neukoelln/20230927_Handreichung_Queere_Jugendmedienarbeit.pdf

„Methodenkoffer zu queerpädagogischen Methoden in der Jugendarbeit“

vom Landesjugendring Niedersachsen

- www.ljr.de/wp-content/uploads/2024/01/Methodenkoffer_web.pdf

„Demokratie und Partizipation in der Migrationsgesellschaft - Unterrichtspraktische Methoden und Materialien für Bildungsreferent*innen und Lehrkräfte der gesellschaftlichen Fächer und Fächerverbünde“

des Verbundprojekts „Willkommenskultur und Demokratie in Deutschland“

- www.migrationsbeauftragter-niedersachsen.de/2021/06/04/broschuere-demokratie-und-partizipation-in-der-migrationsgesellschaft

Weitere Inhalte zum Themenfeld Rassismus und Queerfeindlichkeit finden Sie in der Vielfalt-Mediathek oder im Regenbogen-Portal

- www.vielfalt-mediathek.de
- www.regenbogenportal.de

IMPRESSUM

HERAUSGEBER:

RAA – Demokratie und Bildung Mecklenburg-Vorpommern e. V.
Am Melzer See 1
17192 Waren (Müritz)
www.raa-mv.de

KONTAKT:

info@raa-mv.de

AUTOR*INNEN:

Dawid Mohr
Marieke Schürgut
Marie Schatzel
Mohammad Aman Anosh
Sayed Hashimi
Loki Menze
Robert Schiedewitz

REDAKTION:

Christian Utpatel
Klara Wejda

LEKTORAT:

Britta Kollberg

LAYOUT, GRAFIK, ILLUSTRATION:

Andrea Köster, www.laquesti.com

ISBN 978-3-00-078862-8

1. Auflage 2024

© RAA – Demokratie und Bildung Mecklenburg-Vorpommern e. V.



Diese Publikation wurde durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend im Rahmen des Bundesprogramms „Demokratie leben!“ sowie durch das Land Mecklenburg-Vorpommern aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds Plus (ESF+) der Europäischen Union finanziert.

Die Veröffentlichung stellt keine Meinungsäußerung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend oder des Bundesamts für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben dar. Für inhaltliche Aussagen tragen die Autor*innen die Verantwortung.

Gefördert vom



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

im Rahmen des Bundesprogramms

Demokratie *leben!*



Kofinanziert von der
Europäischen Union

SPENDENAUFTRUF

GEMEINSAM GEGEN RASSISMUS



RAA M-V. DEMOKRATIE STÄRKEN. BILDUNG GESTALTEN.

War diese Handreichung nützlich für Sie?
Dann unterstützen Sie uns bei der Erstellung der nächsten Publikation!
Damit wir diese Arbeit machen können, sind wir auf Spenden angewiesen.
Denn Spenden sind ein essenzieller Bestandteil unserer Finanzierung.
Jede einzelne Spende sichert die Zukunft und Unabhängigkeit der
RAA | Demokratie und Bildung Mecklenburg-Vorpommern.

Damit wir uns weiterhin für Demokratiestärkung und gegen Rassismus
engagieren können. Gemeinsam. Seien Sie dabei.

www.raa-mv.de/spenden



SPENDENKONTO
RAA MECKLENBURG-VORPOMMERN E. V.
DEUTSCHE KREDITBANK
IBAN: DE03 1203 0000 0018 6675 35
BIC: BYLADEM1001

*Bitte geben Sie bei der Überweisung Ihre Postanschrift an, damit wir
Ihnen eine Spendenbescheinigung zuschicken können.*

