

Diskriminierungskritik in der Schule ist wichtig! Aber wie anfangen?

Ein Reflexionsheft für Lehrkräfte
und pädagogisches Personal



DeGeDe
Deutsche Gesellschaft für
Demokratieerziehung e.V.

Das Reflexionsheft „Diskriminierungskritik in der Schule ist wichtig! Aber wie anfangen? Ein Reflexionsheft für Lehrkräfte und pädagogisches Personal“ wurde entwickelt vom DeGe-De-Teilprojekt „Diskriminierungskritische Schulentwicklung“ im „Kompetenznetzwerk–Demokratiebildung im Jugendalter“. Das Kompetenznetzwerk wird im Rahmen des Bundesprogramms „Demokratie leben!“ vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gefördert. Die Veröffentlichung stellt keine Meinungsäußerung des BMFSFJ oder des BAFzA dar. Für inhaltliche Aussagen tragen die Autor*innen die Verantwortung.

Impressum

Herausgeber*in

Mytree Delfs & Hannah Schulz
Projekt »Diskriminierungskritische Schulentwicklung« der DeGeDe

Autorin

Mytree Delfs

Critical Reader*innen

Anna Gies
Franziska Kaiser
Franziska Krüger
Susanne Busaina Morsi
Annika Schramm
Hannah Schulz
Meike Stappert
Philipp Wernemann

Eigenverlag

Deutsche Gesellschaft für
Demokratiepädagogik e.V.
Müllerstraße 156A,
Aufgang 4 13353 Berlin
www.degede.de

Gestaltung & Layout

twodo studio
Barbara Hinz & Juli Schwabenbauer
www.twodo.studio

Inhaltsverzeichnis

4	Vorwort
8	Über uns
10	1. Einleitung
12	1.1. Schule – (k)ein demokratischer Ort
13	1.2. Diskriminierung im Schulkontext
13	1.3. Diskriminierungskritik als Haltung in der Schule
15	1.4. Aufbau und Inhalt des Reflexionshefts
18	2. Wissen über Diskriminierung und Diskriminierungsschutz
19	2.1. Übung: »Vielfaltsmerkmale in der Schule«
24	2.2. Diskriminierung auf verschiedenen Ebenen
26	2.3. Mehrfachdiskriminierung und Intersektionalität
28	2.4. Diskriminierungsschutz und Beratung
30	3. Selbstreflexion
32	3.1. Übung: »Ich checke meine Privilegien«
42	3.2. Übung: »Sprache Macht Normalität«
46	3.3. Selbst- und/oder Fremdbezeichnungen
48	3.4. Sprache & Sprechweisen
50	3.5. Internalisierte Diskriminierung
52	4. Lernraumgestaltung und Unterricht
54	4.1. Diskriminierung zum Thema machen
56	4.2. Herausforderungen bei der Thematisierung von Diskriminierung
58	4.3. Diskriminierung – (K)ein Thema an unserer Schule
64	4.4. Lehrmaterialien diskriminierungskritisch prüfen
66	4.5. Übung: »Meine diskriminierungskritischen Leitfragen«
68	5. Diskriminierende Situationen
70	5.1. Wenn sich jemand an mich wendet
72	5.2. Übung: »Situationsbeschreibung und Reflexion von Diskriminierung«
76	5.3. Diskriminierende Fallbeispiele
80	Glossar
93	Literaturverzeichnis

Gefördert vom



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

im Rahmen des Bundesprogramms

Demokratie **leben!**



Vorwort

Seit einigen Jahren beschäftigt sich die Deutsche Gesellschaft für Demokratiepädagogik (DeGeDe) intensiver mit dem Thema Diskriminierung in der Schule. Aus demokratiepädagogischer Perspektive sind die Umsetzung der rechtlichen Diskriminierungsverbote und die Stärkung eines schulischen Diskriminierungsschutzes besonders bedeutsam. Darum freuen wir uns, dass wir durch die Umsetzung des Projekts »Diskriminierungskritische Schulentwicklung« im Rahmen des durch das Bundesprogramm »Demokratie leben!« geförderten Kompetenznetzwerkes »Demokratiebildung im Jugendalter« diese Beschäftigung intensivieren konnten. Aus den Erfahrungen des Projektes heraus ist dieses Reflexionsheft zur Unterstützung von Lehrkräften und pädagogischem Personal entstanden.

Die Verbreitung und die negativen Auswirkungen von struktureller ebenso wie individueller Diskriminierung sind schon länger in der Wissenschaft bekannt. Aber auch Antidiskriminierungsstellen weisen seit Jahren auf die besonders hohen Diskriminierungsrisiken im Bildungsbereich hin und belegen, dass Diskriminierungserfahrungen von Schüler*innen, auch ausgehend von Lehrkräften, keine Einzelphänomene sind. Eine aktuelle Metastudie (vgl. Civitillo, Mayer, Jugert 2024) zu den Auswirkungen von rassistisch-ethnischer Diskriminierung durch Lehrkräfte auf Schüler*innen, die 68 Studien umfasst, stellt fest, dass BPoC Schüler*innen bzw. Schüler*innen mit Zuwanderungsgeschichte Alltagsdiskriminierung in der Schule in verschiedenen Formen erleben; indem sie seltener aufgerufen werden, ihnen gegenüber einerseits geringere Leistungserwartungen und andererseits strengere Leistungsbewertungen und eine geringere Fehlertoleranz entgegengebracht wird, sowie dass sie mit härteren Disziplinierungsmaßnahmen und einer allgemeinen Entmutigung in der Bildungsteilhabe konfrontiert sind. Die Metastudie zeigt auch, dass für die Kinder und Jugendlichen mit der erlebten Diskriminierung ein geringeres physisches und psychisches Wohlbefinden und geringere Schulleistungen verbunden sind sowie auch das Risiko eines höheren Drogenmissbrauchs steigt.

Zwischen Demokratie und Diskriminierungsverboten besteht ein enger und symbiotischer Zusammenhang, der für die Demokratiepädagogik bedeutsam ist. Diskriminierungsverbote bilden zentrale menschen- und verfassungsrechtliche Stützpfeiler der rechtsstaatlichen Ordnung, zu deren Gewährleistung der Staat auch in Schulen verpflichtet ist. Das Grund- und menschenrechtliche Diskriminierungsverbot ergibt sich aus der gleichen Würde aller Menschen (GG 3, Allgemeine Erklärung der Menschenrechte Art. 2) und als ein menschenrechtliches Strukturprinzip leiten sich hieraus z.B. das Recht auf gleiche, diskriminierungsfreie Teilhabe und Bildung ab. Der Schutz vor Diskriminierung steht damit im Zentrum der freiheitlich-demokratischen Grundordnung und bildet die normative Vorgabe für die schulische Bildung sowie den Rahmen, innerhalb dessen gesellschaftliche

Grundkonflikte ausgetragen werden. Vor diesem Hintergrund ist es ein Missverständnis, Schule aus einem Selbstverständnis schulischer Neutralität heraus als einen wertneutralen Ort zu begreifen. Die KMK bekräftigte diese Grundlage der Bildungsziele sowie des schulischen Handelns, in dem sie darauf hinweist, dass Schule dafür verantwortlich ist, Kindern und Jugendlichen ein Wertesystem zu vermitteln, das den freiheitlichen und demokratischen Grund- und Menschenrechten entspricht. Hiernach gilt die Menschenwürde als die wichtigste Werteentscheidung des Grundgesetzes: »Sie kommt allen Menschen allein schon kraft ihres Menschseins zu und ist unantastbar. Somit ist auch Schule kein wertneutraler Ort. Das pädagogische Handeln in Schulen ist von demokratischen Werten und Haltungen getragen, die sich aus den Grundrechten des Grundgesetzes und aus den Menschenrechten ableiten lassen. Zum nicht verhandelbaren Kernbestand der freiheitlich-demokratischen Grundordnung zählen (...) die Unantastbarkeit der Menschenwürde, die Achtung der Menschenrechte einschließlich der Kinderrechte, das Recht auf freie Entfaltung der Persönlichkeit, Glaubens- und Gewissensfreiheit, die Gleichheit aller Menschen vor dem Gesetz und in allen gesellschaftlichen Institutionen, unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Religion, Behinderung oder sexueller Orientierung (...).« (KMK 2018).

Diese Weitergabe von Normen und Werten der demokratischen und rechtsstaatlichen Ordnung in der Schule dient der Ausbildung einer Wertegemeinsamkeit in der Gesellschaft und ist damit ein zentraler Beitrag zum Bestand eines Rechtsstaats, des gesellschaftlichen Zusammenhalts und des inneren Friedens (sogenannte Integrations- und Legitimationsfunktion von Schulen). Schule soll gewährleisten, dass Schüler*innen durch die schulische Bildung bzw. entsprechendes Wissen und Kompetenzen in die bestehende politische Gesellschaft »integriert« werden: sie sollen diese grundsätzlich akzeptieren, sich mit ihr identifizieren und in dem von ihr gesetzten Rahmen handeln können und wollen. In einer durch Vielfalt gekennzeichneten Einwanderungsgesellschaft spielt die positive Identifikation mit Schule und der demokratischen Gesellschaft eine besonders große Rolle. In diesem Sinne ist eine demokratische Schule eine Schule, die Vielfalt lebt, d.h. sichtbar macht und wertschätzt. Das Bekenntnis gegen Diskriminierung vorzugehen, bildet hierzu eine wichtige Voraussetzung.

Erst in neuerer Zeit wird die Bedeutung des Diskriminierungsschutzes als Qualitätsmerkmal von Schulen erkannt und thematisiert. Hierbei ist es wichtig immer im Blick zu behalten, dass der Abbau von Diskriminierung einen multidimensionalen und komplexen Prozess darstellt, der verschiedene Maßnahmen, Institutionen und Akteur*innen (in Schule und Schulverwaltung, in der außerschulischen Bildung und der Antidiskriminierungsberatung) umfasst, die idealerweise in einer zusammenhängenden Antidiskriminierungsarchitektur miteinander verknüpft sind. Neben der

Stärkung professioneller Handlungskompetenz in der Schule ist das Beratungs- und Unterstützungsangebot der unabhängigen qualifizierten Antidiskriminierungsberatung für von Diskriminierung betroffene Schüler*innen und deren Eltern ebenso wichtig. Hierbei gilt es, die Gestaltung einer guten Zusammenarbeit von Antidiskriminierungsberatung und Schulen im Blick zu haben.

Diskriminierungskritische Schulentwicklung als ein Prozess im Kontext einer lernenden Schulorganisation ist zudem ein übergreifendes Querschnittsthema und bezieht sich auf alle Handlungsebenen von Schule – von der Unterrichtsgestaltung und den Lehrmaterialien, über den Kinder- und Jugendschutz bis hin zu Fragen des Gesundheitsschutzes, der Gewaltprävention und der Schuldemokratie. Im Zentrum steht dabei das Ziel, Diskriminierungsschutz systematisch in der Schulkultur zu integrieren und den Umgang damit institutionell zu professionalisieren, um eine Diskriminierungsfreie bzw. -arme Lernumgebung für die Bildungsprozesse der Schüler*innen zu ermöglichen.

Das DeGeDe Projekt »Diskriminierungskritische Schulentwicklung« hat durch die Begleitung entsprechender Prozesse an einigen Schulen wichtige Erfahrungen gesammelt und unterstützende Veranstaltungen und Materialien entwickelt und allgemein verfügbar gemacht. Hierzu gehört auch das Reflexionsheft für Lehrkräfte und pädagogisches Personal, mit dem ein Übungsheft zur Stärkung der eigenen Reflexivität und Entwicklung einer Diskriminierungsbewussten und – kritischen Haltung und dadurch der eigenen Professionalität vorliegt. Es kann zum Selbststudium ebenso wie von Dozent*innen im Kontext von Fort- und Weiterbildungen eingesetzt werden. Wir wünschen dem sehr gelungenen und hilfreichen Heft eine weite Verbreitung und Nutzung.

Aliyeh Yegane, Bundesvorstand der DeGeDe e.V. 2024

Icon-Legende

Die Icon-Legende bietet eine Übersicht über die Symbole, die in diesem Buch verwendet werden, um durch verschiedene Inhalte zu führen. Jedes Icon steht für eine bestimmte Art von Zusatzinformation oder Handlungsanweisung.



Hinweis



Zitat



Reflexionsaufgabe



Glossarbereich



Mehr Informationen



Übungsanleitung



Podcast Empfehlung



Kurzlink: Eine verkürzte Webadresse, die dich zur Online-Ressourcen führt.

Über uns

Die »Diskriminierungskritische Schulentwicklung«, kurz DkS, ist ein Projekt (Laufzeit: 2021 bis 2024) der Deutschen Gesellschaft für Demokratiepädagogik e.V. und eingebunden in das Kompetenznetzwerk »Demokratiebildung im Jugendalter«. Das Kompetenznetzwerk wird im Rahmen des Bundesprogramms «Demokratie leben!» vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gefördert.

Das DkS-Projekt begleitet zwei Schulen in ihrer Diskriminierungskritischen Schulentwicklung, entwickelt Materialien (Diskriminierungskritischen Klassenrat, Reflexionsheft für Lehrkräfte und pädagogisches Personal etc.) und stellt diese kostenlos zur Verfügung. Unser Ziel ist es, Schulen aus demokratiepädagogischer Perspektive dabei zu unterstützen, an einer Diskriminierungskritischen und diversitätssensiblen Haltung zu arbeiten und Diskriminierungskritische Strukturen zu etablieren. Darüber hinaus erreichen wir über die Veröffentlichungen, Onlinefortbildungen und Workshops auch weiteres Lehrpersonal und Multiplikator*innen bundesweit.

Aus der Projektarbeit heraus wurde immer wieder deutlich, wie eng Diskriminierungskritische Bildungsarbeit und Haltungsarbeit auf der individuellen Ebene verknüpft sind. Um Diskriminierungskritische Lehr- und Lernräume zu gestalten, braucht es eine Auseinandersetzung mit den eigenen Denk- und Handlungsweisen sowie den eigenen Wissensbeständen. Die eigene Reflexion sowie die Bereitschaft kontinuierlich zu lernen und zu verlernen sind grundlegend, um Diskriminierungskritische Handlungsoptionen zu entwickeln und Diskriminierungskritische Räume zu gestalten. Um diese individuelle Reflexionsarbeit von Lehrkräften und pädagogischem Personal zu unterstützen, haben wir das Reflexionsheft »Diskriminierungskritik in der Schule ist wichtig! Aber wie anfangen?« entwickelt. Unterstützt wurden wir dabei unter anderem durch Lehrkräfte und pädagogisches Personal von unseren Pilotenschulen.

Das Projekt wird von Mytree Delfs und Hannah Schulz gemeinsam koordiniert und von Annika Schramm als Projektassistentin unterstützt.

Zur Autorin

Mytree Delfs (M. Edu.) arbeitet seit 2021 für die DeGeDe im Projekt »Diskriminierungskritische Schulentwicklung«. Neben ihrer Tätigkeit bei der DeGeDe arbeitet sie freiberuflich als diskriminierungskritische Bildungsreferentin und setzt sich für eine gerechtere und inklusivere Bildungslandschaft ein. Ihre Schwerpunktthemen sind Diskriminierungskritik, Anti-Schwarzer Rassismus sowie rassismuskritischer und feministischer Geographieunterricht.



1

Einleitung

Dieses Heft ist eine praxisorientierte Reflexionshilfe, zum Üben und Weiterdenken, zum kritischen Reflektieren und um Perspektivenvielfalt zu erkennen. Um Diskriminierung aktiv entgegenzutreten, braucht es Arbeit an der eigenen Haltung sowie den eigenen Denk- und Handlungsweisen. Angenommen, dass die persönliche Haltung sich auch auf die Gestaltung von Lehr- und Lernräumen auswirkt, ist die (Weiter-)Entwicklung einer Diskriminierungskritischen Grundhaltung ein wichtiger Schritt gegen Diskriminierung auf der individuellen Handlungsebene.

Mit diesem Reflexionsheft möchten wir dich als Leser*in unterstützen, dich mit Reflexionsfragen und Denkanstößen zu befassen. Die Kapitel im Reflexionsheft sind so angelegt, dass du sie unabhängig voneinander lesen kannst. Auch wenn viele Begriffe, Konzepte und Ansätze dir vielleicht neu sind, lass dich nicht abschrecken und traue dich, neue Perspektiven auszuprobieren. Nimm dir die Fragen und Reflexionsimpulse vor, die deinen Kapazitäten entsprechen und nutze sie als Anlass, um von deinem individuellen Wissensstand aus weiterzudenken und deine persönlichen Leerstellen zu erkennen. So kann es sein, dass du in deinem Lernprozess immer neue Antworten auf Reflexionsfragen und -impulse findest. Dieses Reflexionsheft erhebt keinesfalls Anspruch auf Vollständigkeit – weder in den Fragen, die es aufwirft, noch in den Antworten, die es gibt. Im Reflexionsheft sind nicht alle Diskriminierungsformen gleichermaßen vertreten. Dieses Heft soll dir einen Einstieg in das Thema bieten und dich zum Nachdenken anregen. Für eine umfassende Auseinandersetzung sind weitere Ressourcen und Vertiefungen notwendig.

Die Auseinandersetzung mit Diskriminierungskritischen Themen kann verschiedene Emotionen hervorrufen und auch sehr anstrengend sein. Sowohl für dich als betroffene, als auch für dich als nicht-betroffene Person. Achte daher bitte auf deine Kapazitäten! Manchmal kann es hilfreich sein, sich mit Kolleg*innen oder Freund*innen über die Themen auszutauschen und gemeinsam weiterzudenken. Da auch Austauschpersonen ihre Grenzen haben, ist es gut, vorher nachzufragen, ob die Person gerade Raum für deine Themen hat. Nicht selten kommt es vor, dass Personen, die von Diskriminierung betroffen sind, als Austauschpersonen hinzugezogen werden. Das kann dazu führen, dass bestimmte Menschen aus ihrer persönlichen Betroffenheit heraus Ansprechperson für alle Freund*innen und Kolleg*innen werden, die sich gerade mit dem Thema auseinandersetzen. Das kann schnell die zeitlichen als auch emotionalen Ressourcen einzelner Personen übersteigen. Darüber hinaus macht eine persönliche Betroffenheit Menschen nicht automatisch zu Expert*innen eines Themas.



Ab Seite 82 findest du ein Glossar mit den wichtigsten Grundbegriffen, die im Reflexionsheft benutzt werden.



Achte bitte darauf, dass Menschen, die von Diskriminierung betroffen sind, nicht automatisch Expert*innen zu dem Thema sind und/oder sein wollen.

1.1. Schule (k)ein demokratischer Ort

Schule ist eine Institution in Deutschland, die alle Menschen besuchen müssen. Sie ist ein Ort, an dem sich verschiedene Wertsysteme, Lebensweisen, Ideale und Meinungen begegnen. Wenn diese aufeinandertreffen, ist es unausweichlich, dass es zu Diskussionen und Auseinandersetzungen sowie einer Reproduktion von gesellschaftlicher Marginalisierung und Diskriminierung kommt. Schule ist zudem eine Institution, die hierarchisch organisiert ist, was sie zu einem asymmetrischen Machtraum macht. In diesem wirken zum einen die politischen Top-Down-Effekte, durch die mit den Bildungs- und Lehrplänen der Länder bspw. verbindliche Anforderungen und Inhalte der Kerncurricula vorgegeben werden. Diese Kerncurricula lassen Lehrkräften zum Teil nur geringe Spielräume. Zum anderen wirkt in der Schule die Sortierung, Normierung und die sich daraus ergebenden Bewertungsnotwendigkeiten. Ebenso wie die damit einhergehenden hierarchisierten Positionen zwischen Lehrkräften und Schüler*innen. Diese Art der Organisation von Schule stellt die Demokratiepädagogik immer wieder vor Herausforderungen. Daher stellt sich die Frage: Wie kann echte Partizipation und Gleichberechtigung in einem System umgesetzt werden, das hierarchisch und top-down organisiert ist?

Dennoch oder vielleicht gerade deswegen definiert die Kultusministerkonferenz (KMK) Demokratiebildung zu einem übergeordneten Bildungsziel. Mit der Unterstützung der »Charta des Europarates zur Demokratie- und Menschenrechtsbildung (EDC/HRE)« setzt die KMK (KMK o.J.) u. a. folgende Ziele und Grundsätze für Bildung: »Lehr- und Lernpraktiken und -aktivitäten sollen den Werten und Grundsätzen der Demokratie und der Menschenrechte folgen und diese fördern; [...]« und »Ein wesentliches Element der EDC/HRE ist die Förderung des sozialen Zusammenhalts und des interkulturellen Dialogs sowie die Wertschätzung von Vielfalt und Gleichstellung, [...].« (vgl. EDC/HRE, S. 4). In ihrem Beschluss »Interkulturelle Bildung und Erziehung in der Schule« hebt die KMK hervor, wie Schule Vielfalt sowohl als Normalität als auch als Potenzial für alle wahrnehmen und frei von offener und versteckter Diskriminierung sein muss. »Sie [die Schule] tritt aktiv der Diskriminierung einzelner Personen oder Personengruppen entgegen. Sie prüft, inwieweit Strukturen, Routinen, Regeln und Verfahrensweisen auch unbeabsichtigt benachteiligend und ausgrenzend wirken, und entwickelt Handlungsansätze zu deren Überwindung.« (vgl. KMK 2013, S. 3) Die Zielsetzung der KMK zu Demokratiebildung und interkultureller Bildung (Vgl. KMK 2013 und KMK o.J.) sowie der Charta des Europarates zur Demokratie- und Menschenrechtsbildung (Vgl. EDC/HRE 2010) lassen sich unserer Meinung nach nur erreichen, wenn Schulen sich Diskriminierungskritisch weiterentwickeln.

1.2. Diskriminierung im Schulkontext

Diskriminierungserlebnisse, die Menschen in ihrer Entwicklungsphase von Kindern zu jungen Erwachsenen machen, sind besonders prägend. Oftmals passieren Diskriminierungen absichtslos und unbewusst. Beabsichtigte, aber auch unbeabsichtigte Diskriminierungen wirken sich negativ auf die Leistungsfähigkeit, Identitätsentwicklung und Persönlichkeitsbildung von Betroffenen aus. Die alltäglichen Ausschlüsse und Benachteiligungen werden auch als Mikroaggressionen bezeichnet. Sie sind z. T. sehr subtil, können jedoch genauso extrem wirken wie gewalttätige Übergriffe. Toxischer Stress, Ohnmachtsgefühle, Angst, Einsamkeit, Selbstzweifel oder ein vermindertes Selbstwertgefühl können Folgeerscheinungen sein. Diese Folgen wirken oft Jahre später noch nach (vgl. Beigang et al. 2017). »Besonders gravierend sind Diskriminierungsrisiken bei der Bewertung von schulischen Leistungen« (Lüders u. Schlenzka 2016, o. S.). In einer experimentellen Studie konnten Forschende aufzeigen, wie Grundschüler*innen mit »nicht-deutschen Namen« schlechtere Diktatnoten von angehenden Lehrkräften bekamen. Während eine Gruppe das Diktat von Max bewertete, benotete die andere Gruppe das identische Diktat von Murat. Trotz gleicher Fehleranzahl wurde der vermeintlich türkische Schüler schlechter bewertet. Dies zeigt, dass das Problem in der Notensetzung liegt, nicht in der Fehlerermittlung (vgl. Bär 2018). Auch weitere Studien, wie bspw. die Studie »Institutionelle Diskriminierung. Die Herstellung ethnischer Differenz in der Schule« (2009) von Mechthild Gomolla und Frank-Olaf Radtke zeigt, wie verbreitet die Diskriminierung von Kindern mit »Migrationshintergrund« auf verschiedenen Ebenen in der Schule ist. »Diskriminierung resultiert als Effekt sowohl aus Form der Gleichbehandlung von Migrantenkindern und der vermeintlich neutralen Leistungs- und Beurteilungskriterien als auch als Form der Ungleichbehandlung, jeweils im Vergleich mit ihren Mitschülern« (ebd. S. 275). Auch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes zeigt in ihrem Bericht von 2017 Diskriminierungserfahrungen in Deutschland. Ergebnisse einer Repräsentativ- und einer Betroffenenbefragung, dass das deutsche Bildungssystem hinter den selbst gesetzten Zielen und Grundsätzen, wie Bildungsgerechtigkeit, Chancengleichheit oder das Recht auf Diskriminierungsfreie Bildung, deutlich zurückbleibt (vgl. Beigang et al. 2017).

1.3. Diskriminierungskritik als Haltung in der Schule

Diskriminierende Praktiken beruhen auf gesellschaftlich und historisch gewachsenen Macht- und Ungleichheitsverhältnissen. Über Sozialisation erlernen wir alle diskriminierende Denk- und Handlungsweisen, auf die wir alltäglich zurückgreifen und die wir oftmals unbewusst reproduzieren.



Bei Diskriminierung ist nicht wichtig, wie es gemeint war. Es ist wichtig, wie sich die betroffene Person damit fühlt.

Deswegen sind Diskriminierungsfreie Schulen eine Utopie und Diskriminierungsarme Schulen unsere Vision. Damit ein Diskriminierungsschutzkonzept umgesetzt werden kann, muss sich auf allen Ebenen etwas verändern. Denn auf allen Ebenen, also sowohl auf individueller, kollektiver, institutioneller als auch auf struktureller, werden Menschen benachteiligt und/oder gänzlich ausgeschlossen, vor allem auch im Kontext von Schule (vgl. Fereidooni, Massumi 2015). Auf der individuellen Ebene spielt die eigene Haltung dabei eine entscheidende Rolle. Im Allgemeinen fasst der Begriff Haltung die Ansichten, Wertvorstellungen und Wahrnehmungsweisen einer Person zusammen. Dabei lenkt Haltung unsere »Denk- und Verhaltensweisen, liegt ihnen zugrunde, ist aber auch wieder ihr Ergebnis« (Königswieser, Hillebrand 2006, S. 74). Sie beeinflusst die Wechselwirkung zwischen uns selbst und unserer Umwelt und beeinflusst was wir wie wahrnehmen und damit auch, was wir als »richtig« und »falsch« oder »gut« und »böse« bewerten (ebd. 74f.). Eine professionelle Haltung ist besonders für Lehr- und pädagogische Fachkräfte eine Arbeitsgrundlage. Sie trägt dazu bei, die Wirksamkeit der pädagogischen Arbeit zu verbessern und positive Lernerfahrungen für die Schüler*innen zu fördern.

Mit dem Wissen, dass Diskriminierungsrelevantes Wissen durch Sozialisation angeeignet wird, benötigt es für eine Diskriminierungskritische Haltung aktives Engagement, (Selbst-)Reflexion und kontinuierliches Lernen und Verlernen. Ganz im Sinne der Diskriminierungskritik muss für die Diskriminierungskritische Haltungsarbeit die Reflexion der eigenen Denk- und Handlungsweisen immer wieder aufs Neue und fortlaufend stattfinden. Zwei der größten Herausforderungen sind es, die Ambivalenzen auszuhalten, die mit unterschiedlichen Wissensbeständen einhergehen und sich davon zu lösen, dass es immer ein »Richtig« und ein »Falsch«, ein »Gut« und ein »Böse« gibt (vgl. Foitzik et al. 2019). Auch bewegt sich Diskriminierungskritik immer in einem Spannungsverhältnis von Destabilisation und Stabilisation von Diskriminierung, denn Kritik steht immer in einem Bezug zu etwas (vgl. Bönkost 2016). Um Diskriminierung kritisieren zu können, müssen diskriminierende Handlungen und Strukturen bestimmt werden, wodurch sie zu einem gewissen Grad reproduziert werden. Diskriminierungskritik steht also in einem Abhängigkeitsverhältnis zu Diskriminierung und kann diese niemals ganz überwinden (vgl. Machold 2011). Das Mitdenken dieses Teufelskreises kann dabei helfen die Diskriminierungskritische Bildungsarbeit zu einem fehlerfreundlichen Lernraum werden zu lassen. In diesem geht es nicht darum, sich gegenseitig der Diskriminierung zu überführen, sondern vielmehr darum, gemeinsam die Reproduktion von Diskriminierung auf ein Minimum zu begrenzen (vgl. Bönkost 2016).

1.4. Aufbau und Inhalt des Reflexionshefts

Das Reflexionsheft gliedert sich in vier thematische Arbeitsbereiche:

- Wissen über Diskriminierung und Diskriminierungsschutz
- Selbstreflexion
- Lernraumgestaltung und Unterricht
- Diskriminierende Situationen

Jeder dieser Arbeitsbereiche umfasst weitere Unterkapitel, mit Übungen, Reflexions- und/oder Impulsfragen. Die Arbeitsbereiche sind so konzipiert, dass sie unabhängig voneinander bearbeitet werden können. So kannst du individuell entscheiden, für welche Themen du dich gerade besonders interessierst und/oder Kapazitäten hast – ob du vorne oder hinten oder in der Mitte anfängst.

Die Struktur des Reflexionshefts folgt einem klaren Muster: Jede Doppelseite bildet eine inhaltliche Einheit. Auf der linken Seite befindet sich i.d.R. ein kurzer Infotext, der in das jeweilige Thema einführt. Anschließend folgen Übungsanleitungen und Reflexions- sowie teilweise Impulsfragen, die das Gelesene vertiefen und zur persönlichen Auseinandersetzung anregen sollen. Ergänzend sind auf den Doppelseiten Hilfestellungen wie Lesetipps, Fallbeispiele und QR-Codes zu vertiefenden Videos eingebunden. Diese zusätzlichen Materialien dienen dazu, das Verständnis zu fördern und weiterführende Informationen zugänglich zu machen. Die Kombination aus theoretischem Input und praktischen Übungen und Reflexion soll den Lernprozess unterstützen und die Sensibilität für Diskriminierung erhöhen und damit deren Vermeidung fördern.

Um Erscheinungs- und Wirkungsformen von Diskriminierung zu erkennen, zu verstehen und aufzulösen, ist Wissen über diese notwendig. Daher bietet das Kapitel 2 »Wissen über Diskriminierung und Diskriminierungsschutz« die Möglichkeit, eine erste »Bestandsaufnahme« des eigenen Wissens, der Reflexion der Wissensquelle(n) sowie Definitionen zu beginnen. In Kapitel 3 »Selbstreflexion« liegt der Fokus darauf, das eigene Denken und Handeln zu hinterfragen und zu begreifen. Die Fragen und Reflexionsimpulse beziehen sich in diesem Kapitel auf gesellschaftliche Positionierung, Privilegien sowie Vorstellungen von Normalität und Sprachgewohnheiten.

Das Kapitel 4 »Lernraumgestaltung und Unterricht« rückt den Fokus auf Lehr- und Lernsituationen und bietet zu verschiedenen Themen Impulsfragen an, die Irritation erzeugen und zum kritischen Nachdenken anregen. Außerdem wird die Auseinandersetzung mit Leitfragen zur Diskriminierungskritischen Prüfung von Lehrmaterialien angeboten.

In Kapitel 5 »Diskriminierende Situationen« wird Diskriminierungskritisches Handeln als Lernprozess aufgegriffen, der ständig geübt werden muss. Dabei geht es zum einen um das Diskriminierungskritische Zuhören,

wenn sich eine Person mit Diskriminierungserlebnissen an dich wendet. Und zum anderen um die Dokumentation von Diskriminierungsrelevanten Situationsbeschreibungen und die Auseinandersetzung mit Fallbeispielen, um längerfristig das eigene Verhalten zu reflektieren und verändern zu können. Zum Nachschlagen gibt es ab Seite 82 Glossar. Viele Begriffe im Glossar sind durch einen QR-Code ergänzt. Diese QR-Codes führen zu YouTube-Videos, welche die Glossarbegriffe ebenfalls erklären, und oftmals noch weitere Zusatzinformationen enthalten.

2

»Gut gemeint ist nicht immer gut gemacht!«
– Alltagsweisheit

Wissen über Diskriminierung und Diskriminierungsschutz

Eine Diskriminierungskritische Auseinandersetzung kann mit einem bewussten Blick auf das eigene Wissen, die eigenen Leerstellen sowie die eigenen Annahmen und Vorurteile beginnen. Sie erfordert die Bereitschaft, bestehende Muster und Strukturen in Frage zu stellen und sich aktiv mit den impliziten und expliziten Formen der Diskriminierung in unserer Gesellschaft auseinanderzusetzen. Als Lehrkraft oder pädagogisches Personal bedarf es gleichzeitig einer Informationssuche zu rechtlichen Regelungen, Organisationen und Angeboten, an die verwiesen werden kann, wenn eigene Kompetenzen und Kapazitäten überschritten sind. Daher liegt der Fokus in diesem Kapitel auf einer ersten ‚Bestandsaufnahme‘ des eigenen Wissens. Die Unterkapitel bieten an, sich mit verschiedenen Vielfaltsmerkmalen wie Geschlecht oder sexuelle Identität auseinanderzusetzen und auf Aspekte von Diskriminierung, ihre rechtlichen Rahmenbedingungen sowie auf regionale Beratungs- und Unterstützungsangebote vertiefend einzugehen.

2.1. Übung: »Vielfaltsmerkmale in der Schule«

Es gibt zahlreiche Merkmale, anhand derer Diskriminierung im Kontext Schule stattfindet. Sie alle können unterschiedlichen Ebenen zugeordnet werden. Der innere Kreis der folgenden Abbildung 1 »Vielfaltsmerkmale in der Schule« umfasst primäre Merkmale, wie z. B. Geschlecht oder sexuelle Identität. Sie wirken stark auf die Persönlichkeit eines Menschen, weshalb sie menschenrechtlich geschützt sind. Dementsprechend fallen die primären Merkmale unter den Diskriminierungsschutz. In der Schule sind aber auch zahlreiche rechtlich nicht geschützte Ausschluss- und Unterscheidungsmerkmale, d. h. sekundäre Merkmale wirksam. Diese beziehen sich bspw. auf den Wohnort, das äußere Erscheinungsbild, Aufenthaltsstatus usw., auch aus diesen können diskriminierende Benachteiligungen entstehen (vgl. ADAS/LIFE e.V. 2020).

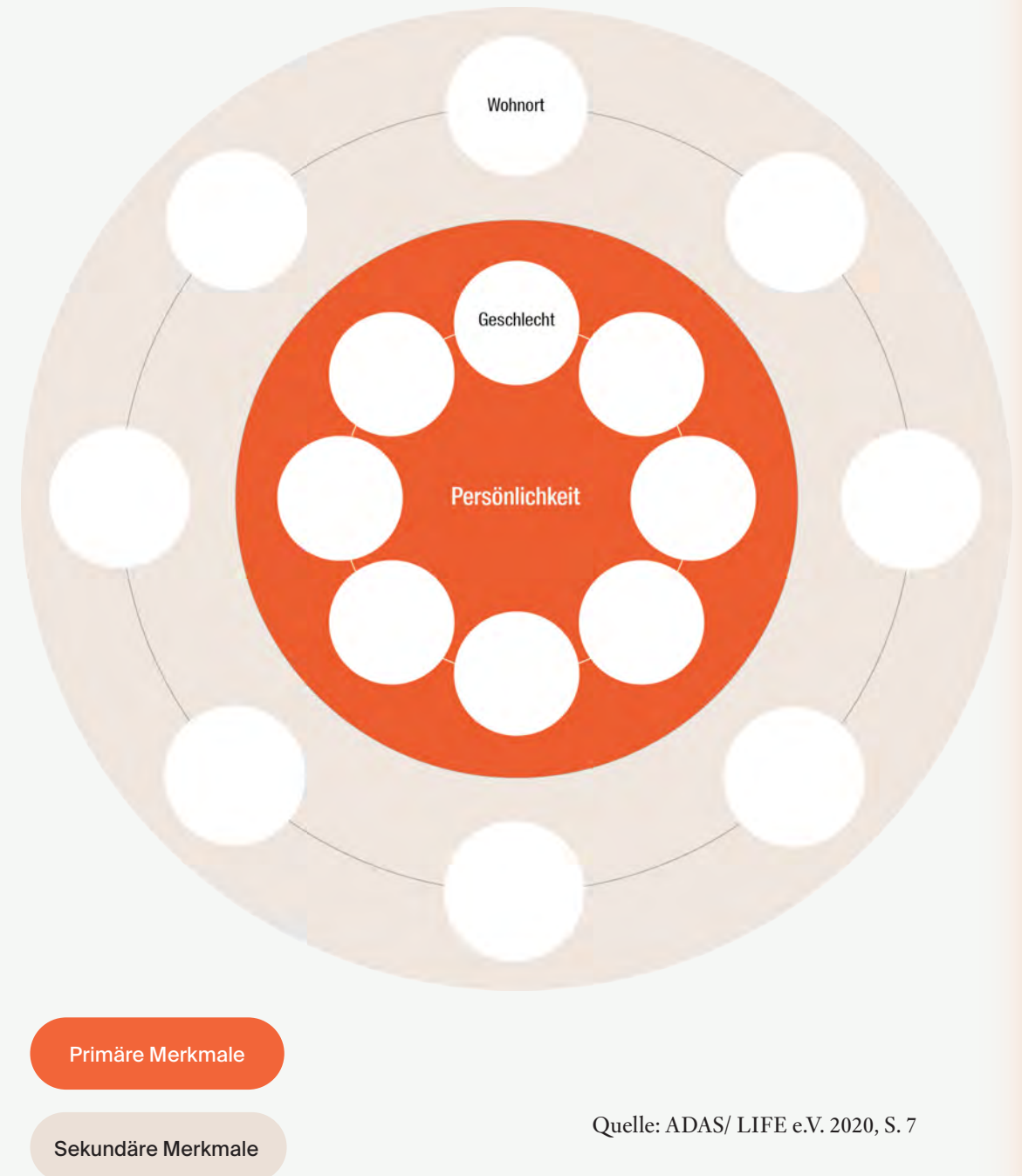


Aufgabe:

Nimm dir einige Minuten Zeit und denke über diskriminierungsrelevante Vorkommnisse an deiner Schule nach. An welche Merkmale knüpft Diskriminierung in der Schule an? Welche Erfahrungen machst du? Welche der Merkmale sind rechtlich geschützt (primäre Merkmale), welche sind nicht rechtlich geschützt (sekundäre Merkmale)? Trage deine Ergebnisse in die Abb. 1 »Vielfaltsmerkmale in der Schule« ein.

Notizen

Abb. 1: Vielfaltsmerkmale in der Schule



Quelle: ADAS/ LIFE e.V. 2020, S. 7



Reflexionsfragen zur Übung »Vielfaltsmerkmale in der Schule«

1. Welche Gefühle und Gedanken sind mir bei der Bearbeitung durch den Kopf gegangen? Was hat mich überrascht?

2. Welche Diskriminierungsformen sind in meinem Arbeitsumfeld an der Schule wirksam?

3. Wie und wo zeigt sich Diskriminierung aufgrund primärer Merkmale in meinem Arbeitsumfeld an der Schule?

4. Wie und wo zeigt sich Diskriminierung aufgrund sekundärer Merkmale in meinem Arbeitsumfeld?



Lesetipp:
»Einführung in
theoretische Grundlagen:
Diskriminierung und Dis-
kriminierungskritik«

degede.de/dks/2-2-diskriminierung

2.2. Diskriminierung auf verschiedenen Ebenen

Der Begriff Diskriminierung fasst eine Vielzahl von Unterscheidungsdy-
namiken entlang bestimmter Merkmale zusammen, die sowohl auf individueller
oder kollektiver als auch auf institutioneller oder struktureller Ebene statt-
finden. Diskriminierungsdefinitionen gibt es verschiedene, die sich bspw.
nach ihren Anwendungsebenen unterscheiden: ein Alltagsverständnis, das
rechtliche Verständnis, wie es im Grundgesetz verankert ist, ein machkritisch-
sozialwissenschaftliches oder ein intersektionales Verständnis. Einen guten
Überblick zu den verschiedenen Anwendungsebenen findest du im Lesetipp.

In diesem Kapitel geht es darum, sich mit unterschiedlichen Definitio-
nen von Diskriminierung zu beschäftigen. Setz dich mit deinen Vorstellungen
von Diskriminierung auseinander und sammle spontane Gedanken und
Assoziationen. Überlege weiter, wie und wo sich möglicherweise verschiedene
Aspekte von Diskriminierung in deinem Arbeitskontext zeigen.



Reflexionsfragen

1. Was bedeutet Diskriminierung für mich? Sammle, ohne nachzulesen,
spontane Gedanken in einer Mindmap.



Glossarbegriffe

Individuelle Diskrimi-
nierung erfolgt durch
persönliche Denk- und
Handlungsweisen und be-
zieht sich auf die direkte
menschliche Interaktion.
(ausführlicher im Glossar)

Strukturelle Diskriminie-
rung beschreibt die syste-
matische Benachteiligung
in der Gesellschaft, auf-
grund von gesellschaftli-
chen Machtverhältnis-
sen, institutionellen Praktiken,
Rechtsvorstellungen oder
politischen Strukturen.
(ausführlicher im Glossar)

2. Wo zeigt sich Diskriminierung in meinem Arbeitsumfeld?

a. Welche Beispiele für individuelle Diskriminierung fallen mir aus mei-
nem Arbeitskontext ein?

b. Welche Beispiele für strukturelle Diskriminierung fallen mir aus meinem
Arbeitskontext ein?

Notizen

2.4. Diskriminierungsschutz und Beratung

Das deutsche Bildungssystem hat sich selbst Ziele und Grundsätze gesetzt, wie Bildungsgerechtigkeit, Chancengleichheit oder das Recht auf Diskriminierungsfreie Bildung (vgl. Beigang et al. 2017). Da es zahlreiche Belege dafür gibt, wie fatal sich Diskriminierungserlebnisse auf die Identitätsentwicklung, Persönlichkeitsbildung und Leistungsfähigkeit von betroffenen Schüler*innen auswirken können (vgl. Lüders, Schlenzka 2016, o. S.), geht es in diesem Abschnitt darum, sich damit auseinanderzusetzen, welche rechtlichen Regelungen zu Diskriminierungsschutz bindend sind und welche Beratungs- und Unterstützungsangebote es in deiner Region gibt.



Reflexionsfragen

1. Welche rechtlichen Regelungen gibt es in dem Bundesland, in dem ich arbeite, zu Diskriminierungsschutz (in Schulen) und was besagen sie? (z. B. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) oder Berliner Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG))

2. Welche Organisationen oder Projekte sind mir bekannt, die in meiner Region Diskriminierungsrelevante Bildungs- und Beratungsangebote für Schulklassen durchführen?

3. Welche Anlaufstellen kenne ich, die in meiner Region zu Diskriminierungsvorfällen beraten?

Wusstest du?

Im Jahr 2022 gab es 8.827 Beratungsanfragen bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. 6.627 dieser Fälle betrafen Diskriminierung aufgrund eines durch das AGG geschützten Merkmals. 43% der Fälle bezogen sich auf rassistische Diskriminierung, 27% auf den Merkmalsbereich Behinderung und chronische Krankheiten, 21% der Fälle bezogen sich auf das Geschlecht, 10% auf Altersdiskriminierung, 6% auf die Merkmale Religion und Weltanschauung und 4% auf Diskriminierung aufgrund der sexuellen Identität.

Quelle: Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Jahresbericht 2022

Internetadressen

Das Netzwerk für Demokratie und Courage – NDC ist ein bundesweites Netzwerk. Es verfügt über ein vielfältiges Angebot verschiedener Projektstage, Fortbildungen und Beratungen für alle Altersstufen.
www.netzwerk-courage.de

Die Anlaufstelle für Diskriminierungsschutz an Schulen (ADAS) ist eine unabhängige Beratungsstelle. Hier werden Schüler*innen, Sorgeberechtigte, Lehrkräfte, Schulbeschäftigte sowie Vertrauenspersonen aus Berlin beraten und unterstützt, wenn sie in der Schule diskriminiert wurden oder gegen eine Diskriminierung vorgehen möchten.
www.adas-berlin.de/

Der Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd) ist ein Dachverband unabhängiger Antidiskriminierungsbüros und -beratungsstellen.
www.antidiskriminierung.org

Die Bundesweite Fachstelle für Diskriminierungsschutz an Schulen (FaDaS) bietet bundesweite Vernetzung zur schulspezifischen AntiDiskriminierungsberatung an.
www.adas-berlin.de/fadas/



3

Alice: »Würdest du mir bitte sagen, welchen Weg ich von hier einschlagen soll?«
»Das hängt vor allem davon ab, wo du hinkommen willst.«, sagt die Katze.
– *Lewis Carroll*

Diskriminierende Sprache, Narrative, Vorstellungen, Bilder und Stereotype haben wir von klein auf gelernt und verinnerlicht. Bei der Diskriminierungskritischen Selbstreflexion geht es darum, sein eigenes Denken und Handeln zu begreifen und zu hinterfragen sowie sich seiner eigenen Privilegien und damit einhergehenden gesellschaftlichen Position bewusst zu werden. Eine aktive Diskriminierungskritische Selbstreflexion kann uns dabei helfen. Daher beginnt dieses Kapitel mit der Übung »Ich checke meine Privilegien«. Die weiteren Unterkapitel beschäftigen sich mit der Reflexion von Sprache und ihren Machtstrukturen sowie der schwer erkennbaren Dynamik internalisierter Diskriminierung.

3.1. Übung: »Ich checke meine Privilegien«

Als Privilegien werden die Vorteile, Chancen oder Ressourcen bezeichnet, die Menschen aufgrund ihrer gesellschaftlichen Positionierung genießen. Viele der eigenen Privilegien tarnen sich im Alltag als Normalität. Sie werden also nicht als Privilegien, sondern als Selbstverständlichkeit wahrgenommen. Ein eher offensichtliches Privileg von Menschen mit deutscher Staatsangehörigkeit ist das Wahlrecht auf Landes- und Bundesebene. Ein weniger offensichtliches Privileg vieler z. B. weißer, heterosexueller deutscher Männer ohne Behinderung ist es, im Alltag als »normal« wahrgenommen zu werden und im öffentlichen Raum keine Angst vor Anfeindungen und Diskriminierung haben zu müssen. Die Möglichkeit, sich aussuchen zu können, ob man sich mit Diskriminierung auseinandersetzen möchte oder nicht, ist ebenso ein Privileg, das als »normal« empfunden wird. Die Reflexion der eigenen Privilegien kann helfen ein besseres Verständnis für die eigene Position in der Gesellschaft zu haben und zu einem bewussteren Handeln führen (vgl. Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismussarbeit e.V. o.J.).

Übungsanleitung: »Ich checke meine Privilegien«

Mit dieser Übung laden wir dich dazu ein, dich intensiv mit deinen Privilegien auseinanderzusetzen und dir bewusst zu machen, wie sie dein Denken, Handeln und deine Wahrnehmung beeinflussen. Privilegien können auf unterschiedlichen Ebenen existieren, sei es basierend auf Geschlecht, Ethnizität, sozioökonomischem Status oder anderen Faktoren. Auf dem »Privilegienring« (Abb. 2) sind verschiedene gesellschaftliche Differenzierungskategorien dargestellt (äußerer Ring). In den inneren Abschnitten befinden sich die Gruppen, die diesen Kategorien zugeordnet sind. Die in Deutschland gesellschaftlich bevorzugten Gruppen stehen in den äußeren Abschnitten, die tendenziell benachteiligten Gruppen weiter innen.

Der Privilegienring stellt diese Kategorien und die drei Abstufungen bewusst verallgemeinert und gegensätzlich dar. Es ist wichtig zu verstehen, dass dieses Schema die gesellschaftlich gebildeten Kategorisierungen vereinfacht und nicht die gesamte Komplexität der Realität widerspiegelt. Dennoch sind diese Kategorien auch in ihrer vereinfachten Form gesellschaftlich wirksam und eng mit den Vor- und Nachteilen sowie dem ungleichen Zugang zu Ressourcen (z. B. Bildung, Geld, soziale Kontakte) verbunden. Darüber hinaus soll deutlich werden, dass alle Individuen an der Schnittstelle verschiedener Differenzierungskategorien stehen. Je nach Kontext können sie entweder in einer eher privilegierten oder weniger privilegierten Position sein. Daher ist es wichtig, die eigene Positionierung zu kennen, wenn wir uns mit Unterdrückungsstrukturen auseinandersetzen. Das Bewusstmachen und der Austausch über unterschiedliche Positionierungen ermöglichen es, Empathie für andere zu entwickeln und verantwortungsvoll zu handeln. Es geht nicht darum, Schuldgefühle wegen »angeborener« Privilegien zu erzeugen. Es sollte nach Wegen gesucht werden, wie man aktiv gegen ungleiche Machtverteilungen in der Gesellschaft vorgehen kann.





Aufgabe:

Nimm dir einige Minuten Zeit und mache dich mit den Kategorien und den drei Abstufungen in der Abb. 2 »Privilegienring« vertraut. Male anschließend jeweils das Feld aus, dem du dich zuordnen würdest. Wenn keine der Optionen passend ist, nimm die, die dir am ehesten passend erscheint.

Setze dich anschließend mit den Reflexionsfragen auf Seite 36-37 auseinander.

Notizen



Abbildung 2: Privilegienring

Quelle: Lieb, 2023; Lydia 2021; Anti-Bias-Werkstatt 2007



Reflexionsfragen: »Ich checke meine Privilegien«

Die folgenden Reflexionsimpulse beziehen sich auf die persönliche Ebene und dienen als Wegweiser, um in die Tiefe zu gehen, den eigenen Standpunkt zu hinterfragen und die Auswirkungen von Privilegien auf dein Leben zu erkennen.

1. Welche weiteren Privilegien oder Aspekte haben mir in der Abbildung gefehlt?

2. Gibt es Kategorien, die mich gefreut oder geärgert haben?

3. Welche Gefühle und Gedanken sind mir bei der Bearbeitung durch den Kopf gegangen? Hat mich etwas überrascht, wo habe ich mich ambivalent gefühlt oder Widerstände gespürt?

4. In welchem Moment hatten meine Privilegien/das Fehlen von Privilegien einen besonders großen Einfluss auf meine Lebensgestaltung, z. B. Bildungsweg, Karriere oder Wohnort?

Hinweis

Es gibt verschiedene Methoden, Privilegienchecks auch mit Schulklassen zu machen. Eine besonders bekannte ist die »Ein Schritt nach vorn«-Methode. Diese Methode kann sowohl mit der eigenen Identität als auch mit fiktiven Rollenkarten durchgeführt werden. Die Teilnehmenden stellen sich in einer Reihe auf und gehen jeweils einen Schritt vor, wenn sie die gestellten Fragen mit »Ja« beantworten können. Die unterschiedliche Verteilung der Privilegien wird durch die verschiedenen Positionen der Teilnehmenden visualisiert. Die Übung kann sehr gewinnbringend sein, hat aber auch Gewaltpotenzial. Wird die Übung mit der eigenen Identität beantwortet, gibt es eine Gefahr der Retraumatisierung von sowieso schon (stark) benachteiligten Teilnehmenden. Auch kann die visualisierte privilegierte Position von Teilnehmenden als schockierend wirken und Scham- und Schuldgefühle auslösen. Es ist daher überlegenswert, auf ein Video dieser Übung zurückzugreifen oder Rollenkarten zu verwenden. Trotzdem können Retraumatisierungen sowie Scham- und Schuldgefühle auch hier auftreten. Ganz besonders trifft das zu, wenn sich die Teilnehmenden ihrer privilegierten und deprivilierten Stellungen in der Gesellschaft noch nicht bewusst sind. Bei der Variante mit Rollenkarten kann eine stereotypisierte Darstellung der Rolle begünstigt werden. Besonders für Teilnehmende, die sich aufgrund ihrer Identität mit der Rolle identifizieren, kann dies schmerzhaft sein.





Selbstbeobachtung: »Ich checke meine Privilegien«

Die folgenden Reflexionsfragen beziehen sich auf deine konkrete Wahrnehmung von privilegierten oder marginalisierten Positionen. Wenn du nicht direkt eine Antwort auf die Fragen hast, beobachte dich doch einfach in der kommenden Woche selbst und mache dir Stichpunkte.

1. In welchen Momenten meines Schulalltags nehme ich meine Privilegien bewusst wahr?

2. In welchen Momenten meines Arbeitsalltags in der Schule nehme ich meine Benachteiligungserfahrungen bewusst wahr?

3. Durch die jeweils individuelle Lebensgeschichte ergibt sich eine spezifische gesellschaftliche Positionierung und damit einhergehende Perspektiven auf die Welt. Welche besonderen Wissensbestände und Ressourcen habe ich durch diese Positionierung? (Welche Perspektiven verstehe ich besonders gut? In welche Perspektiven und Positionen kann ich mich empathisch hineinversetzen und in welche nicht? An welchen Lebensrealitäten kann ich gut anknüpfen und an welchen nicht etc.?)

Beispiel:

Ich bin eine weiße cis Frau, die in Berlin-Kreuzberg aufgewachsen ist. Durch diese Erfahrung kann ich es nachvollziehen, was es bedeutet, als junges Mädchen in einer großen Stadt mit sehr diversen Lebensrealitäten aufzuwachsen und Sexismus ausgesetzt zu sein. Ich kann allerdings nicht nachempfinden, wie sich Rassismus anfühlt usw.

4. Wie kann ich diese Wissensbestände und Ressourcen in meiner pädagogischen Arbeit nutzbar machen?



Abschlussfragen: »Ich checke meine Privilegien«

1. Welche Impulse/Aspekte nehme ich aus der Übung mit?

2. Womit möchte ich mich noch weiter beschäftigen?

3. Was sind meine Gedanken zu den verschiedenen Positionen in der Box »Positionen zu Privilegien«?

Positionen zu Privilegien

Die Frage nach Privilegien ist für manche eine Herausforderung. Sich mit den eigenen Privilegien auseinandersetzen kann daher zu abwehrenden, wütenden oder beschämten Reaktionen führen, z. B.: »Ich bin alleinerziehend, ich kann nicht privilegiert sein.«, »Was ich heute habe, habe ich mir hart erarbeitet.« oder auch, »Muss ich mich denn ständig für mein Geschlecht entschuldigen und schämen?«.

Andere halten dagegen: »Das größte Privileg von allen ist es, mich nicht damit auseinandersetzen zu müssen, weil ich nicht betroffen bin.« Das Thema Privilegien ist komplex und vielseitig und kann nicht immer einfach beantwortet werden. Denn natürlich kann ich auf verschiedenen Ebenen privilegiert sein, in Bezug auf andere Merkmale und Lebensumstände wiederum marginalisiert sein.

Privilegedtest: »Ich checke meine Privilegien«

Wenn du dich gerne noch weiter mit Privilegien und ihrer Verteilung in Deutschland auseinandersetzen willst, empfehlen wir dir das YouTube-Video »Check your Privileges – Wir machen den Privilegedtest«.

Meine Gedanken zum YouTube-Video »Check your Privileges – Wir machen den Privilegedtest« von den Datteltältern:



»Check your Privileges – Wir machen den Privilegedtest«



degede.de/dks/privilegien



Podcasts Empfehlungen:

- »Pissy« vom Missy Magazine
- »BBQ - Black Brown Queer« von Zuher Jazmati und Dominik Djialeu
- »tupodcast« mit Tupoka Ogette
- »Rice and Shine« mit Minh Thu Tran und Vanessa Vu
- »Wie kann ich was bewegen?« mit Raúl Krauthausen

degede.de/dks/3-1-podcast



3.2. Übung: »Sprache Macht Normalität«

Sprache ist Macht. Diese verbreitete Position bringt eine zentrale Erfahrung auf den Punkt, darf aber nicht falsch verstanden werden: Sprache selbst ist nicht die Ursache von Macht, sondern sie funktioniert als Medium, bzw. über Sprache wird Macht transportiert. In sozialen Kontexten wird Macht und Kontrolle über Sprache ausgeübt, wodurch sie zu einem Instrument wird, um soziale Hierarchien zu etablieren und zu verstärken. Diese Übung basiert auf der Schimpfwortübung von Dissens e.V. (o.J.). In der Adaption als Selbstreflexionsübung geht es darum, dass du dich mit der Vereinbarkeit deiner persönlichen Werte und »normalisierten« Sprechweisen auseinandersetzt. Mit dieser Übung kannst du reflektieren, welche Wörter für dich beleidigend, aber trotzdem sagbar sind und welche beleidigend und unsagbar sind. Hierbei geht es nicht darum, möglichst politisch korrekt zu sein, sondern es geht darum, sich mit dem eigenen Empfinden und der persönlichen Grenze zwischen Sagbarem und Unsagbarem auseinanderzusetzen. Diese Übung geht über zwei Doppelseiten.

Übungsanleitung Teil 1: »Sprache Macht Normalität«

Schritt 1:

Nimm dir ein Blatt Papier und schreibe alle Schimpfwörter auf, die dir einfallen.

Lies erst danach bei Schritt 2 weiter.

Schritt 2:

Schneide die Worte aus und teile sie in Gruppen auf, z.B. Tiernamen, geschlechtliche und sexuelle, diskriminierende, auf den Körper bezogene, auf sozialen Ausgrenzungen basierende Begriffe, etc.



Reflexionsfragen Teil 1: »Sprache Macht Normalität«

1. Über welche Gruppen gibt es Schimpfwörter?

2. Über welche Gruppen gibt es kaum Schimpfwörter?

3. Welche Bilder und Normen werden durch die Schimpfwörter über die Gruppen transportiert?



Übungsanleitung Teil 2: »Sprache Macht Normalität«

Schritt 3: Teile deine Begriffe jetzt in drei Bereiche ein. Welche Begriffe sind für dich in Ordnung, welche Begriffe sind eher kritisch und welche würdest du niemals verwenden?



Reflexionsfragen Teil 2: »Sprache Macht Normalität«

1. Von welchen Begriffen fühle ich mich persönlich verletzt?

2. Warum finde ich bestimmte Begriffe in Ordnung?

3. Was unterscheidet diese von denen, die ich gar nicht benutzen würde?

4. Wie hängen meine Einteilung mit meiner eigenen Identität und meiner gesellschaftlichen Positionierung oder Sozialisierung zusammen?

5. Welche Schimpfworte waren für mich als Jugendliche*r in Ordnung und sind es heute nicht mehr? Was sind die (möglichen) Gründe dafür?

(Quelle: Dissens e.V. o.J.)

Praxistipp

Diese Übung eignet sich ebenfalls für den Einsatz mit Schüler*innen. Unter dem Namen Schimpf-Wörter-ABC findest du die Methodenanleitung von Dissens e.V., für Jugendliche ab 12 Jahren.

degede.de/dks/3-2-schimpfwoerter-abc

QR-Code zur Übung Schimpf-Wörter-ABC



3.3. Selbst- und/oder Fremdbezeichnungen

Sprache ist nicht nur ein Mittel zur Kommunikation, sondern auch ein mächtiges Werkzeug, das unsere Wahrnehmung und Beziehungen formt. Selbst- und Fremdbezeichnungen spielen hierbei eine entscheidende Rolle. Sie spiegeln nicht nur individuelle Identitätskonstruktionen wider, sondern sind auch oft Träger von Vorurteilen, Stereotypen und Machtstrukturen. Für viele gesellschaftliche Gruppen gibt es mehrere Namen und Bezeichnungen. Dabei ist zwischen Selbst- und Fremdbezeichnungen zu unterscheiden. Selbstbezeichnungen, sind Bezeichnungen, die von Mitgliedern einer Gruppe für sich festgelegt wurden und genutzt werden, z. B. Schwarz oder auch PoC. Ihnen gegenüber stehen Fremdbezeichnungen, die meist von der Mehrheitsgesellschaft gewählt wurden. In Bezug auf die vorherigen Beispiele ist die Bezeichnungen **farbig** eine rassistische Fremdbezeichnung und sollte vermieden werden. Manche dieser Selbstbezeichnungen wurden historisch von der Mehrheitsgesellschaft geprägt, aber durch Reclaiming-Prozesse von den marginalisierten Gruppen wiederangeeignet und werden jetzt als Selbstbezeichnung genutzt. Das bedeutet, dass Sprache sowohl durch ihren Entstehungskontext als auch durch die Sprecher*innenposition aufgeladen ist. Daraus ergibt sich ein Spannungsfeld, in dem Begriffe gleichzeitig demütigend und empowernd sein können – je nachdem, wer sie ausspricht und in welchem Kontext sie genutzt werden. Bewusste Sprachwahl ist demnach ein wichtiges Instrument, um inklusive und respektvolle Kommunikation zu fördern.



Wenn Menschen herabwürdigende Fremdbezeichnungen für sich nutzen, z.B.: »Schwuchtel«, »Bitch« oder sich mit dem »N-Wort« bezeichnen, lässt sich nicht immer differenzieren, ob das aus einem empowernden Reclaiming-Prozess heraus oder aufgrund von verinnerlichten negativen (Selbst-) Bildern passiert.



Reflexionsfragen

1. Welche Fremdbezeichnungen für bestimmte Gruppen sind mir bekannt? Wie sind die Selbstbezeichnungen dieser Gruppen?

2. Wie reagiere ich, wenn jemand diskriminierende Fremdbezeichnungen nutzt?

3. Wie reagiere ich, wenn jemand mich darauf hinweist, dass ich diskriminierende Fremdbezeichnungen genutzt habe?

4. Wie gehe ich mit diskriminierenden Fremdbezeichnungen in meinem Arbeitskontext z. B. im Klassenzimmer oder Lehrkräftezimmer um? Was habe ich für Möglichkeiten zu reagieren? Was hindert mich?



Dialekt meint hier z. B. Bayerisch, Sächsisch, Norddeutsch, oder Kiezdeutsch (ein urbaner Dialekt, der vor allem von Jugendlichen und jungen Erwachsenen gesprochen wird) usw. Akzente sind Aussprachegewohnheiten einer Erstsprache, die auf eine andere Sprache übertragen werden.

3.4. Sprache & Sprechweisen

In Deutschland ist die Vielfalt der Sprechweisen sehr groß. Doch hinter dieser sprachlichen Vielfalt verbirgt sich oft ein komplexes Geflecht von Bewertungen und Vorurteilen, das tief in den gesellschaftlichen Strukturen verwurzelt ist. Das deutsche Bildungswesen ist auf einem monolingualen Selbstverständnis herausgebildet worden. Heutige transnationale Lebensweisen und Mehrsprachigkeit sind aber mit diesem Bildungswesen nicht mehr zu fassen und dadurch entstehen Benachteiligungen für mehrsprachig aufgewachsene Kinder (vgl. Georgi 2022). Es ist vor allem wichtig, welche Sprachen gesprochen werden. Im deutschen Schulsystem wird vor allem auf die europäischen Sprachen Wert gelegt. Diese Hierarchisierung und Abwertung von Sprachen führt zu einer Diskriminierung und Stigmatisierung und wird auch Linguizismus bzw. Neo-Linguizismus (vgl. Dirim 2010) genannt. Dadurch wird soziale Ungleichheit hergestellt (vgl. Georgi 2022). Nicht nur welche Sprache gesprochen werden ist relevant, sondern auch wie. Die Art und Weise, wie Menschen sprechen, kann häufig zu einer Quelle der Diskriminierung und sozialen Ungerechtigkeit werden. Aber nicht nur regionale Sprechweisen stehen im Fokus der Diskriminierung. Auch einfache Sprechweisen, die von der als ›Standard‹ geltenden Hochsprache abweichen, werden oft negativ bewertet. Auch werden Menschen, die keinen akademischen oder formalen Sprachstil verwenden, schnell als ungebildet oder minderwertig stigmatisiert. Dies betrifft insbesondere Personen aus sozial benachteiligten oder migrantischen Milieus.

Reflexionsfragen

1. Welche Sprachen und/oder Dialekte habe ich gelernt?

2. Gibt es Sprachen und/oder Dialekte, die ich bewusst vermieden oder vernachlässigt habe? Was waren meine Gründe für diese Entscheidung?

3. Welche Assoziationen lösen die verschiedenen deutschen Dialekte aus dem Video »Acht Dialekte in einer Minute« in mir aus? Kann ich nachvollziehen, woher diese Assoziationen kommen?

4. Welche Bilder habe ich im Kopf, wenn ich an bestimmte Akzente denke z. B. Deutsch mit türkischem, französischem, britischem oder vietnamesischem Akzent? Woher kommen diese Bilder?



Acht Dialekte in einer Minute



degede.de/dks/3-4-dialekte

3.5. Internalisierte Diskriminierung

Internalisierte Diskriminierung meint die verinnerlichte eigene Abwertung aufgrund eines Merkmals oder mehrerer Merkmale. Soziale Normen, Werte, Rollenbilder oder auch negative Stereotype werden dabei mehr oder weniger bewusst übernommen und die eigene Gruppe wird abgewertet. Erlebt bspw. ein*e Schüler*in immer wieder, dass die eigene Familie aufgrund von Status, der zu Hause gesprochenen Sprache, Kultur, Hautfarbe, Religion etc. abwertend behandelt und abgelehnt wird, kann es passieren, dass die Abwertung in das Selbstbild integriert wird und die*der Schüler*in die Überzeugung entwickelt, weniger wert zu sein. Beispiele für internalisierte Diskriminierung können sein: Selbsthass (Menschen, die sich wegen ihrer eigenen Identität abwerten oder hassen), Selbstsabotage (Menschen, die ihre eigenen Erfolge oder Möglichkeiten untergraben) oder Assimilation bzw. Anpassung an Normen (Menschen passen sich den Normen der dominanten Kultur an, um Diskriminierung zu vermeiden, auch wenn das bedeutet, ihre eigene Identität zu unterdrücken). Internalisierte Diskriminierung ist ein subtiler, aber dennoch bedeutsamer Aspekt sozialer Dynamiken, der tief in das individuelle Selbstbild und das kollektive Bewusstsein eingebunden ist. In einer Welt, die von Vielfalt geprägt ist, sind Diskriminierung und Vorurteile allgegenwärtig. Doch während externe Formen der Diskriminierung meist offensichtlich sind, bleiben internalisierte Diskriminierungsdynamiken in der Regel im Verborgenen und sind schwer zu erkennen und zu reflektieren (vgl. 100%Mensch 2023; Rosamag 2020).



Reflexionsfragen

1. Welche Aspekte meiner Identität habe ich möglicherweise abgewertet oder ignoriert, weil ich gelernt habe, sie als »minderwertig« oder »weniger wertvoll« zu betrachten?

2. Habe ich das Gefühl, mich an bestimmte Normen oder Stereotype anpassen zu müssen, um akzeptiert zu werden? Welche sind das?

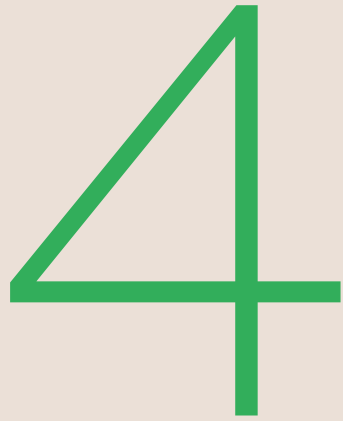
3. Welche Glaubenssätze oder Stereotype habe ich über mich oder meine Gruppe verinnerlicht?

4. Welche Verhaltensweisen oder Entscheidungen treffe ich, weil ich denke, dass sie von mir erwartet werden, anstatt, weil sie zu mir passen?



»Der stärkste Mechanismus der internalisierten Unterdrückung besteht darin, dass Mitglieder unterdrückter Gruppen ihrer eigenen Unterdrückung »zustimmen« und sich somit selbst kontrollieren, wodurch die dominante Gruppe eine weniger sichtbare Rolle in der Aufrechterhaltung der Unterdrückung einnehmen kann.«

Raule 2019, S. 13



»Not everything that is faced can be changed,
but nothing can be changed until it is faced.«
– James Baldwin

Lernraumgestaltung und Unterricht

Die Schaffung eines diskriminierungskritischen Lernraums erfordert nicht nur die Reflexion eigener Denk- und Handlungsweisen sowie Sensibilität für vielfältige Lebensrealitäten, sondern auch eine kritische Reflexion der angewandten Methoden, Didaktik und Materialien. Besonders die verwendeten Materialien im Unterricht sind Elemente, die beeinflussen, wie Wissen konstruiert und ›Normalität‹ vermittelt wird. Durch die einseitige Reproduktion von spezifischem Wissen, welches als das einzig richtige dargestellt wird, erfolgt eine Legitimierung von Normalität und diskriminierenden Strukturen. Es bedarf eines Dekonstruktions-Wissens, welches vorherrschende Narrative, Konzepte und Strukturen kritisch analysiert und aufbricht. Dieses Wissen ermöglicht es, die zugrunde liegenden Annahmen, Machtverhältnisse und Ideologien zu erkennen, die bspw. in gesellschaftliche Diskurse und Texte eingebettet sind. Es ist wichtig für unsere diverse Welt auch multiperspektivische Materialien zu verwenden und nicht nur aus einer eurozentristischen Sichtweise heraus zu unterrichten (vgl. Georgi 2019). Im folgenden Kapitel wechselt der Fokus von der zuvor geleisteten eigenen diskriminierungskritischen Haltungsarbeit im Schulkontext hin zur Vermittlung von diskriminierungskritischen Perspektiven als Lernziel des eigenen pädagogischen Handelns. Dabei werden konkrete Impulsfragen zu Schulgebäude, Religion und Heteronormativität gestellt und Leitfragen zur diskriminierungskritischen Prüfung von Lehrmaterialien angeboten.



(»Nicht alles, dem
man sich stellt, kann
verändert werden, aber
nichts kann verändert
werden, bevor man sich
ihm stellt.«)

– James Baldwin

4.1. Diskriminierung zum Thema machen

In unserer Gesellschaft, die sich zunehmend für Vielfalt und Inklusion einsetzt, bleibt Diskriminierung dennoch Alltag für viele Menschen. Diskriminierung zum Thema zu machen, Bewusstsein zu schaffen, Empathie zu fördern und konkrete Schritte zur Bekämpfung dieser Ungerechtigkeit anzuregen, sind wichtige Schritte auf dem Weg zu einer gerechteren und inklusiveren Gesellschaft.



Reflexionsfragen

1. Sollten wir mehr über Diskriminierung sprechen oder wird Diskriminierung durch das (viele) Sprechen darüber erst zu einem Problem gemacht?

2. Wie stelle ich mir eine diskriminierungskritische Lernraumgestaltung vor?

3. Welche Herausforderungen sehe ich in der diskriminierungskritischen Lernraumgestaltung?

4. Was sind meine Gedanken zu dem Zitat von Imani: »If Black children are old enough to experience racism, other children are old enough to learn about racism and how to be an antiracist.« (Imani 2020, o. S.)?

Lesetipps

Wahrnehmung
Wahrnehmung – Haltung – Handlung -
Diskriminierungskritische Bildungsarbeit.
Eine prozessorientierte Intervention
RAA

Diskriminierungskritischer Klassenrat
Praxisheft zur diskriminierungssensiblen
Weiterentwicklung des Klassenrats
DeGeDe

Was macht gute Demokratiebildung aus?
Dein Reflexionsheft

degede.de/dks/4-1-lesetipp



»Wenn Schwarze Kinder alt genug sind, um Rassismus zu erleben, sind andere Kinder alt genug, um über Rassismus zu lernen und zu lernen, wie man Anti-Rassist*in wird.«

(Imani 2020, o.S.)



4.2. Herausforderungen bei der Thematisierung von Diskriminierung

Kinder und Jugendliche bringen vielfältige Hintergründe und Erfahrungen mit in den Unterricht, die ihre Sichtweisen und Verhaltensweisen prägen. Diese Unterschiede angemessen zu berücksichtigen, ohne dabei die Gleichbehandlung zu vernachlässigen, erfordert ein hohes Maß an Sensibilität und pädagogischem Geschick. Auch können Themen wie Diskriminierung sehr kontrovers von Schüler*innen aufgenommen werden und emotionale Reaktionen hervorrufen, die von subtilen Widerständen bis hin zu offenen Ablehnungen reichen können. Lehrkräfte müssen daher in der Lage sein, mit Widerständen umzugehen und gleichzeitig die Bedeutung der Auseinandersetzung mit Diskriminierung für eine gerechte und inklusive Gesellschaft zu vermitteln. Die Reflexionsfragen in diesem Kapitel sollen dir dabei helfen, deine Positionen und Handlungsstrategien zu hinterfragen und weiterzuentwickeln. Sie sollen dir ermöglichen, dich damit auseinanderzusetzen, wie du ein komplexes Thema wie Diskriminierung, das alle unterschiedlich betrifft, in der Klasse ansprechen kannst und, wie du im Klassenzimmer, einem halböffentlichen Raum, der niemals für alle Anwesenden gleichzeitig ein Schutzraum sein kann, eine Umgebung gestalten kannst, in dem Diskriminierung besprechbar wird.



Reflexionsfragen

1. Wie denke ich die Sozialisation meiner Schüler*innen mit, wenn es um diskriminierende Aussagen geht? Muss/will ich die Sozialisation berücksichtigen oder behandle ich alle gleich?

2. Wie gehe ich mit Widerständen von Schüler*innen um? Wie reagiere ich darauf?

3. Wie gebe ich in meinem Unterricht Raum für die Erfahrungen und Wissensbestände meiner Schüler*innen, um bspw. diskriminierende Alltagserfahrungen besprechbar und verstehbar zu machen, ohne sie dabei zu »Lernobjekten« der anderen Schüler*innen zu machen/werden zu lassen?

4. Wie verhandle ich für mich das Dilemma, in meinen Lehr- und Lernsituationen Vielfalt sichtbar machen und wertschätzen zu wollen, gleichzeitig Komplexität vereinfachen und didaktisch inszenieren zu müssen?

5. Welche Anteile von Vielfalt werden in meinen Lehr- und Lernsituationen didaktisch reduziert und warum? Handelt es sich dabei immer um dieselben Vielfaltsdimensionen?

4.3. Diskriminierung – (K)ein Thema an unserer Schule

Das gesellschaftliche Leben ist geprägt von Diskriminierung sowohl strukturell als auch individuell. Viele Diskriminierungsrisiken entstehen im Kontext von Ermessensentscheidungen, Normvorstellungen oder gewohnten Routinen und vermeintlich neutralen Verfahren. Besonders Ermessensspielräume, wie bspw. bei der Notenvergabe, können anfällig für unbewusste Stereotype oder Vorurteile sein. Vermeintlich neutrale Regelungen, wie die Planung einer Klassenfahrt, kann Personen und Gruppen schlechterstellen, wenn bspw. Feiertage bestimmter Religionen nicht mitgedacht werden (vgl. Foitzek et al. 2019).

Für eine diskriminierungskritische Reflexion kann es daher hilfreich sein, sich die Schulorganisation, Routinen und Verfahren genauer anzugucken und zu hinterfragen. Damit wird in diesem Unterkapitel immer wieder auch eine institutionelle Schulentwicklungsebene angesprochen, die über den Wirkungskreis Einzelner hinausgeht. Auch stehen einige Anregungen möglicherweise im Kontrast zu formellen Verfahren und Vorgaben von Behörden, die den Schulen auferlegt sind. Dennoch soll mit den Impulsfragen der drei folgenden Doppelseiten zu »Schon mal drüber nachgedacht?« bewusst Irritation erzeugt und zum Nachdenken angeregt werden. Es geht um kritisches Nachdenken über Schule und nicht darum, alles auf einmal zu verändern. Welche Impulse du für deinen Arbeitsalltag mitnehmen möchtest, liegt ganz bei dir.



Schon mal drüber nachgedacht? – Thema Schulgebäude

1. Können alle Räume im Schulgebäude erreicht werden, ohne Stufen steigen zu müssen?

2. Können alle Räume im Schulgebäude gefunden werden, auch wenn eine Person nicht (gut) sehen kann?

3. Gibt es an unserer Schule geschlechterneutrale Toiletten?

4. Sind in der Ausstattung unserer Schule/ des Klassenzimmers auch Bedarfe von neurodivergenten Schüler*innen, die bspw. einen hohen Bewegungsdrang haben oder geräuschempfindlich sind, mitgedacht worden?

5. Gibt es an unserer Schule Rückzugsorte – zum Beten, als Safe Spaces für Mädchen oder LGBTQIA+ Personen, um Erfahrungen zu teilen etc.?

6. Welche Regeln, Strukturen oder Gewohnheiten an unserer Schule fallen mir noch ein, die ausgrenzend und diskriminierend wirken?



Lesetipp

Diskriminierung an Schulen erkennen und vermeiden
Praxisleitfaden zum Abbau von Diskriminierung in der Schule

Schutz vor Diskriminierung an Schulen
Ein Leitfaden für Schulen im Land Berlin



degede.de/dks/4-2-lesetipp



Schon mal drüber nachgedacht? – Thema Religion

1. Werden bei der Festsetzung von schulrelevanten Terminen, wie Klassenfahrten, Infoabende für Erziehungsberechtigte, Klassenarbeiten etc. auch wichtige Feiertage verschiedener Glaubensrichtungen berücksichtigt?

2. Gibt es an unserer Schule einen Raum der Stille, der z. B. auch als Gebetsraum genutzt werden kann?

3. Wie nehmen wir Rücksicht auf Schüler*innen, die religiöse Fastenzeiten, wie Passionszeit, Ramadan, Jom Kippur, Apostel-Fasten usw. mitmachen?

4. Gibt es in der Mensa Essensangebote, die auch religiöse Speisevorschriften berücksichtigen und ebenfalls halal, kosher, vegetarische Speisen anbieten?

5. Die Schulordnung muss die Grund- und Menschenrechte wahren – dadurch darf bspw. das Tragen von Kopfbedeckungen wie Hijab, Kippa, Patka oder Turban nicht verboten werden. Steht unsere Schulordnung im Einklang mit den Grund- und Menschenrechten?

6. Welche Regeln oder Gewohnheiten an unserer Schule fallen mir noch ein, die ausgrenzend und diskriminierend wirken?



Schon mal drüber nachgedacht? – Thema Heteronormativität

1. Wo denken wir nur im binären Geschlechtersystem?

- Non-binäre und Inter* Personen müssen sich jedes Mal zwangsouten, wenn es nur »Mädchen-« und »Jungen-« Toiletten gibt.
- »Wir spielen Jungs gegen Mädchen« – In welcher Gruppe sind Non-binäre und Inter* Personen?



Lesetipp

Ramadan
Diskriminierungsrisiken und
Handlungsoptionen - für
Lehrkräfte
Ramadan & Grundschule



[degede.de/dks/
4-2-lesetipp](https://degede.de/dks/4-2-lesetipp)

2. Wo ziehen wir an unserer Schule die Grenze von Selbstbestimmung bei Schüler*innen, die bspw. ...

- (zu) starke Schminke nutzen.
- (zu) kurze/ lange Kleidung tragen.
- (zu) traditionelle/ moderne Kleidung tragen.
- subkulturelle Kleidung und Schminke tragen – z. B. Punks, Rockabillys, Goths usw.

3. Auf der Klassenfahrt gibt es Gruppenschlafsäle. Wo schläft bspw. das trans*-Mädchen, das ohne offizielle Geschlechtsangleichung als Junge gilt? Was ist dabei zu beachten?

4. Was sind meine Gedanken zu dem Zitat: »Denn neben der Frage, wie man Töchter davor schützen kann, zu Opfern zu werden, stellt sich die Frage, wie man verhindert, dass Söhne zu Tätern werden.« (Anke Precht)?

5. Welche Regeln, Strukturen oder Gewohnheiten an unserer Schule fallen mir noch ein, die ausgrenzend und diskriminierend wirken?



Podcast Empfehlung:
rbb24 Inforadio -
Matthay fragt
Shila Behjat:
Söhne großziehen als
Feministin



[degede.de/dks/4-2-
podcast](https://degede.de/dks/4-2-podcast)

4.4. Lehrmaterialien diskriminierungskritisch prüfen

Die kritische Prüfung von Lehrmaterialien ist von entscheidender Bedeutung, um strukturelle Diskriminierung und Vorurteile zu erkennen und zu bekämpfen. Lehrmaterialien haben einen erheblichen Einfluss darauf, wie Schüler*innen die Welt verstehen, sich selbst wahrnehmen und die Gesellschaft interpretieren. Viele der Materialien, die im Unterricht verwendet werden, sind nicht mit einer diskriminierungskritischen Perspektive erstellt worden. Für die Auswahl von Unterrichtsmaterial kann es daher hilfreich sein, sich seinen eigenen Katalog mit Leitfragen zu entwickeln, um Lehr- und Lernmaterial diskriminierungskritisch zu prüfen. Zu vier diskriminierungsrelevanten Themenbereichen haben wir mögliche Reflexionsfragen gesammelt. Die Liste erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Lass dich von der Fülle der möglichen Reflexionsfragen nicht abschrecken.

Beispielhafte Leitfragen: Vielfalt und Diskriminierung

- Welche Vielfaltsmerkmale werden in meinem Material aufgegriffen? Wie werden sie thematisiert – eher positiv oder negativ? Gibt es Merkmale, die kontinuierlich fehlen?
- Werden in meinem Material diskriminierende Stereotype, Klischees oder Vorurteile reproduziert?
- Thematisiert mein Material Diskriminierungserfahrungen?
- Welche Vorstellungen von Normalität werden durch mein Material transportiert?
- Bietet mein Material die Möglichkeit, Normdarstellungen kritisch zu hinterfragen?
- Tauchen in meinem Material diskriminierungsrelevante Themen auf, auch wenn es nicht explizit um das Thema der Diskriminierungsform geht?
- Wie berücksichtigt mein Material Diskriminierungserfahrungen und Intersektionalität bzw. die unterschiedlichen Betroffenheiten der Schüler*innen von Diskriminierung?

Diversität und Wissensquellen

- Welche Wissensquellen nutze ich in meinem Unterrichtsmaterial? Wer hat dieses Wissen produziert? Wessen Wissen wird als wissenschaftlich oder als Alltagswissen anerkannt, wessen Wissen wird als unwissenschaftlich und als Spezialwissen abgewertet oder ausgeschlossen?
- Wie divers sind die Autor*innen meiner Materialien?

- Wer spricht in meinem Material und wer nicht? Wer wird als Hauptcharakter und wer als Nebenrolle dargestellt?
- Wie findet die Darstellung von Mitgliedern marginalisierter Gruppen statt? Gibt es vielfältige Darstellungen dieser Gruppen?

Zugänglichkeit, Sprache und Inklusivität

- Können meine Materialien von allen Schüler*innen in gleichem Maße erfasst werden, zum Beispiel Texte, Filme, Karikaturen, Hörbeispiele?
- Welche Sprache(n) wird (werden) verwendet?
- Welche Selbst- und Fremdbezeichnungen werden verwendet?
- Wer wird von meinem Material angesprochen – alle Schüler*innen oder implizit nur deutsch sozialisierte und privilegierte?

Multiperspektivität und Schüler*innenpartizipation

- Bietet mein Material verschiedene Anknüpfungspunkte, Zugänge und Multiperspektivität?
- Ist mit dem Material und den didaktischen Methoden ein Perspektivenwechsel möglich?
- Gebe ich meinen Schüler*innen ausreichend Freiräume, in denen sie sich trauen, sich kritisch zu äußern?

(Quelle: Deutsche Kinder- und Jugendstiftung 2021, Delfs 2020, Foltzek et al. 2019, Autor*innenkollektiv Rassismuskritischer Leitfaden 2015)

Lesetipps

Handlungsempfehlungen für einen diskriminierungskritischen Umgang mit Lehrmaterialien

Praxisbuch Diskriminierungskritische Schule

Kriterien zur Reflexion und Vermeidung von Rassismus gegen Rom*nja und Sinti*zze in didaktischem Material und der Unterrichtplanung
Rassismuskritischer Leitfaden

Schutz vor Diskriminierung an Schulen - Ein Leitfaden

für Schulen im Land Berlin
mangoes & bullets – Materialien für rassismuskritisches und herrschaftskritisches Denken und Handeln

degede.de/dks/4-3-lesetipp



4.5. Übung: »Meine diskriminierungskritischen Leitfragen«

Erarbeite dir eine Liste mit diskriminierungskritischen Leitfragen zur Überprüfung deiner Lehr- und Lernmaterialien. Deine eigene Liste kannst du natürlich immer wieder verändern, anpassen und weiterentwickeln. Vielleicht beginnst du deine kritische Prüfung mit maximal 5 Leitfragen und konzentrierst dich zunächst auf eines deiner Fächer. Du kannst deine vorherigen kritischen Fragen weiterdenken, dir weitere Fragen überlegen, die vorherigen Leitfragen übernehmen oder dich an ihnen orientieren. Ganz, wie es für dich am besten ist.

Reflexionsfragen

1. Welche diskriminierungskritischen Fragen stelle ich mir bei der Materialauswahl für meinen Unterricht?

2. Welche diskriminierungskritischen Fragen bezogen auf das Material stelle ich meinen Klassen?

Meine diskriminierungskritischen Leitfragen



5

»Echtes Zuhören bedeutet, die Welt mit den Augen des anderen zu sehen, nicht unsere eigene Sichtweise auf sie zu projizieren.«

– Carl Rogers

Diskriminierende Situationen

Die Forschung zeigt, dass Diskriminierungserlebnisse schwerwiegende Auswirkungen auf das psychische und körperliche Wohlbefinden haben können, bspw. eine geringe Lebenszufriedenheit, das Gefühl von Isolation oder Machtlosigkeit, depressive Symptome, Angst und Stress. Auch die körperliche Gesundheit kann beeinträchtigt werden (vgl. Beigang et al. 2017). Um Betroffene zu unterstützen ist es wichtig, ihnen einen sicheren und unterstützenden Raum anzubieten, in dem sie ihre Erfahrungen reflektieren, verarbeiten und Wege zur Bewältigung finden können.

In diesem Kapitel geht es zum einen um die Selbstreflexion eigener Verhaltensweisen im Umgang mit Personen, die von diskriminierenden Erfahrungen berichten, um einen einfühlsamen und unterstützenden Umgang zu ermöglichen. Zum anderen geht es um die Auseinandersetzung mit konkreten Diskriminierungssituationen und der eigenen Reaktion im Mittelpunkt, um sich für diskriminierendes Verhalten zu sensibilisieren und Handlungsoptionen zu entwickeln.

5.1. Wenn sich jemand an mich wendet

Wenn eine Person über ihre Diskriminierungserlebnisse berichtet, achte darauf, dich selbst zurückzunehmen und lege den Fokus auf die Perspektive der betroffenen Person. Frage z. B. was die Person gerade braucht: vielleicht ist es ein offenes Ohr, vielleicht ist es Beratung oder Hilfe bei weiterführenden/rechtlichen Schritten. Respektiere dabei unbedingt den Wunsch der betroffenen Person, bspw. keine weiteren Schritte einleiten zu wollen, auch wenn du das für wichtig hältst. In der Abb. 3 »Diskriminierungskritisches Zuhören« findest du einige Vorschläge, was du tun und was du vermeiden solltest. Es kann sehr herausfordernd und/oder triggernd sein, wenn eine Person von eigenen Diskriminierungserlebnissen erzählt. Achte also auch auf dich und deine Grenzen und verweise ggf. auf Beratungsstellen (siehe auch Kapitel 2.4 »Diskriminierungsschutz und Beratung«).



Reflexionsfragen

1. Wie würde ich reagieren, wenn jemand in meinem privaten Umfeld Diskriminierungserlebnisse erfährt und sich mir anvertraut?

2. Versuche dich an Situationen zu erinnern, in denen dir im privaten Umfeld von Diskriminierungserlebnissen berichtet wurde. Wie waren meine Reaktionen? Waren meine Reaktionen unterschiedlich? Wenn ja, warum? Was hat meine Reaktionen beeinflusst?

3. Wie würde ich reagieren, wenn mir Schüler*innen von Diskriminierungserlebnissen in der Schule berichten?

4. Versuche dich an eine konkrete Situation zu erinnern, als dir jemand von Diskriminierungserlebnissen berichtet hat. Wie war meine Reaktion? Welche Faktoren haben meine Reaktion beeinflusst?

Abbildung 3: Diskriminierungskritisches Zuhören

DOs

- Mitfühlend/ empathisch
- Beziehungsorientiert
- Interessiert und offen
- Neutral und bewertungsfrei
- Wahrnehmung ernstnehmen
- Aktives Zuhören
- Verständnis rückfragen/ Paraphrasieren
- Fragen, was die Person braucht
- Back-channel Feedback – hm, aha, oh, okay...



DON'Ts

- Bagatellisieren
- Bewerten
- Vergleichen
- Das Erleben/ Leid absprechen

5.2. Übung: »Situationsbeschreibung und Reflexion von Diskriminierung«

Diskriminierungskritisches Handeln ist ein Lernprozess, der ständig geübt werden muss. Häufig wird uns erst im Nachhinein bewusst, in welchen Situationen diskriminierende Denk- und Handlungsweisen eine Rolle gespielt haben könnten. Die Reflexion diskriminierungsrelevanter Situationen kann uns dabei helfen, in Zukunft anders zu reagieren. Sie kann helfen, schneller eigenes diskriminierendes Verhalten zu unterbrechen oder sich aktiv gegen Diskriminierung zu positionieren.



Übungsanleitung: »Situationsbeschreibung und Reflexion von Diskriminierung«

Nimm dir einen Moment Zeit und versuche dich an eine Situation zu erinnern, in der Diskriminierung passiert ist. Dabei kann es eine Situation sein, in der dir selbst Diskriminierung widerfahren ist, die Diskriminierung von dir selbst ausgegangen ist oder du als (unbeteiligte) Person anwesend gewesen bist. Die folgenden Fragen können dir dabei helfen, deine Gedanken zu diskriminierungsrelevanten Situationen zu dokumentieren und zu reflektieren, um längerfristige Veränderungen an deinem Verhalten herbeizuführen und in einem Dokumentationsverlauf zu beobachten.

Reflexionsfragen: »Situationsbeschreibung und Reflexion von Diskriminierung«

1. Situationsbeschreibung

2. Das war meine eigene Rolle in der Situation:

3. Das war in der Situation diskriminierungsrelevant:



4. Wie habe ich mich in der Situation gefühlt?

5. Das macht mich an meinem Handeln in der Situation zufrieden:

6. Das macht mich an meinem Handeln in der Situation unzufrieden:

7. Das hätte ich mir in der Situation gewünscht: / Das hätte ich in der Situation gebraucht:

8. So möchte ich in einer vergleichbaren Situation zukünftig handeln:

9. Das ergibt sich aus der Situationsreflexion für mein weiteres diskriminierungskritisches Lernen:



Tausche dich zu den Fallbeispielen auch mit anderen Personen aus.



5.3. Diskriminierende Fallbeispiele

In diesem Kapitel werden verschiedene diskriminierende Situationen im Schulkontext anhand von konkreten Fallbeispielen dargestellt. Ziel ist es, durch die Reflexion dieser Beispiele das Bewusstsein für Diskriminierung zu schärfen und Handlungsmöglichkeiten zu entwickeln.

Fallbeispiel 1:

Drei Schüler*innen mit türkischen Wurzeln bezeichnen sich in einem Gespräch untereinander selbst als »Kanakan«. Als Isabella, die italienische Austauschschülerin die Bezeichnung übernimmt und ebenfalls »Kanakan« zu den Dreien sagt, werden sie sauer, beschimpfen Isabella und beschweren sich bei dir über ihre diskriminierende Sprache.

Reflexionsfragen

1. Wie schätze ich die Situation ein? Wo sehe ich kritische Aspekte in der beschriebenen Situation?

2. Wie würde ich die Situation mit den beteiligten Schüler*innen besprechen?

3. Was brauche ich, um mit dieser Situation gut umgehen zu können?

Fallbeispiel 2:

Vor einem Jahr hat Simon sich als trans* geoutet. Im Fachunterricht fällt dir auf, dass einige Klassenkamerad*innen immer wieder Simons Deadname (seinen Geburtsnamen) und weibliche Pronomen benutzen, wenn sie über ihn sprechen. Als du Simon in einem ruhigen Moment darauf ansprichst, gesteht er dir kleinlaut, dass seine Klassenlehrkraft sich weigert, ihn mit Simon anzusprechen und männliche Pronomen zu benutzen. Angeblich wolle er sich nur wichtigmachen und das sei auch nur eine Phase, so die Klassenlehrkraft. Und weil die Lehrkraft ihn konsequent mit seinem Deadname anspricht, sagt Simon, machen viele Mitschüler*innen das eben auch. Simon erzählt dir, wie schlecht es ihm damit geht, aber er weiß sich nicht anders zu helfen, als es auszuhalten.

Reflexionsfragen

1. Wie schätze ich die Situation ein? Wo sehe ich kritische Aspekte in der beschriebenen Situation?

2. Wie würde ich Simon in der Situation unterstützen?

3. Was brauche ich, um mit dieser Situation gut handeln zu können?



Fallbeispiel 3:

Du bist Klassenlehrkraft einer zehnten Klasse. Im letzten Klassenrat wurde mit Mehrheitsentscheid entschieden, dass der nächste Ausflug in den Hochseilgarten gehen soll. Ein*e Schüler*in wendet sich danach an dich und fragt, ob du diese Entscheidung noch verändern kannst. Sie*er ist 182cm groß, wiegt 124kg und berichtet, sich sehr unwohl mit der Option Klettergarten zu fühlen, aber alle anderen hätten eben dafür gestimmt. Außerdem sagt sie*er Angst zu haben, dort gesagt zu bekommen: »Du darfst nicht mitklettern, weil du zu fett bist.«, denn die meisten Hochseilgärten haben ein maximales Gewicht von 120kg.



Reflexionsfragen

1. Wie schätze ich die Situation ein? Wo sehe ich problematische Aspekte in der beschriebenen Situation?

2. Wie würde ich die*den Schüler*in in der Situation unterstützen?

3. Wie würde ich das Thema mit der Klasse besprechen?

Fallbeispiel 4:

Für deinen Unterricht müssen noch verschiedene Materialien geholt werden. Du fragst in die Klasse: »Gibt es vier starke Jungs, die mir tragen helfen können?«. Ein Mädchen ruft ein: »Mädchen können auch stark sein!«. So ein Mist, denkst du, es ist dir schon wieder passiert. Dabei hast du dir fest vorgenommen keine Geschlechterstereotype mehr zu reproduzieren.



Reflexionsfragen

1. Wie schätze ich die Situation ein? Wo sehe ich kritische Aspekte in der beschriebenen Situation?

2. Wie würde ich auf den Einwand des Mädchens reagieren?

3. Was brauche ich, um mich das nächste Mal anders zu verhalten?

Glossar

Viele Begriffe aus unserem Glossar werden unterschiedlich diskutiert. Das bedeutet, sie werden auch von den Gruppen, die sie für sich verwenden, immer wieder weiterentwickelt. Daher sind manche unserer Definitionen nur eine Momentaufnahme. Sprache verändert sich durch die Art und Weise, wie wir sie nutzen. Das Gendern beispielsweise hat sich in den letzten 10 Jahren deutlich verändert und weiterentwickelt. Wir versuchen den Diskussionen zu folgen und unsere Definitionen im Glossar möglichst aktuell zu halten. Sollte uns das mal nicht gelingen, dann schreibt uns gerne eine Mail an info@degede.de.

Die QR-Codes führen zu YouTube-Videos und können einfach per Handy eingescannt und abgespielt werden. Über die Kurzlinks kommst du direkt zum Eintrag ins Onlineglossar, wo auch die Videos abzuspielen sind. Die verlinkten Videos erklären die Glossareinträge und liefern weitere Infos. Da manche YouTube-Videos mehrere unserer Begriffe gleichzeitig erklären, kann es vorkommen, dass wir das gleiche Video mehrmals verlinkt haben.

BIPoC – ist ein Akronym aus dem Englischen und steht für Black People, Indigenous People and People of Colour (Schwarze Menschen, Indigene Menschen und Menschen of Colour) und ist eine politische Selbstbezeichnung. Es ist ein Begriff, der verwendet wird, um die Vielfalt und die unterschiedlichen Erfahrungen von Menschen zu betonen, die aufgrund ihrer Hautfarbe oder ethnischen Zugehörigkeit Rassismus erfahren. Gleichzeitig macht der Begriff darauf aufmerksam, dass nicht alle Menschen, die von Rassismus betroffen sind, die gleichen Erfahrungen machen (vgl. Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbearbeitung o.J.).

Cis – ist das Gegenstück zu trans* und wird benutzt, um auszudrücken, dass eine Person sich mit dem Geschlecht identifiziert, das ihr bei der Geburt aufgrund von biologischen Geschlechtsmerkmalen zugewiesen wurde. Cis und trans* werden als Adjektive genutzt – cis Mann, cis Frau. *Siehe auch Trans**.

Was bedeutet cis?



degede.de/dks/cis

Critical Whiteness – (kritisches Weißsein) ist ein Begriff für den Ansatz, sich kritisch mit Privilegien aufgrund von Hautfarbe auseinanderzusetzen. In der deutschen Gesellschaft ist Weißsein die vorherrschende Norm. Der Critical Whiteness-Ansatz richtet seinen Blick weg von den als ›anders‹ konstruierten, z. B. People of Color oder Schwarzen Menschen, hin zu den als ›normal‹ dargestellten weißen Menschen. Die Idee ist, Rassismus entgegenzuwirken, indem die Blickrichtung gewechselt wird und es zu einer Problematisierung von der Normalisierung des Weißseins kommt (vgl. Appelbaum 2016).

Weisse Privilegien: Wie ich entdeckt habe, weiss zu sein | Ausschnitt einer Doku von NZZ Format



degede.de/dks/critical-whiteness

Diskriminierung – ist die ungerechtfertigte Benachteiligung oder Ungleichbehandlung von Personen oder Gruppen aufgrund bestimmter Merkmale. Diese finden auf allen Ebenen statt. Das heißt sowohl auf individueller oder kollektiver als auch auf institutioneller oder struktureller Ebene werden Menschen benachteiligt und/oder gänzlich ausgeschlossen. Entlang von Merkmalen wie Gender, Gesundheit, Klasse, Religionszugehörigkeit, Hautfarbe und vielen weiteren Differenzmerkmalen, werden Menschen in angeblich homogenen Gruppen kategorisiert und gesellschaftlich eingeordnet. Oftmals treffen mehrere Differenzmerkmale gleichzeitig zu, was zu Mehrfachdiskriminierungen führen kann. Intersektionalität beschreibt dieses Zusammenwirken und Überschneiden mehrerer Differenzmerkmale und erkennt die daraus resultierenden spezifischen Diskriminierungen für Individuen und Gruppen an.

Erklärvideo: Was ist Diskriminierung?



degede.de/dks/diskriminierung

Diskriminierende Praktiken beruhen auf gesellschaftlich und historisch gewachsenen Macht- und Ungleichverhältnissen. Über Sozialisation erlernen

wir diskriminierende Denk- und Handlungsweisen, auf die wir alltäglich zugreifen und die wir oftmals unbewusst reproduzieren.

In unserem Grundgesetz und den Menschenrechten ist der Schutz vor Diskriminierung fest verankert. Trotzdem ist Diskriminierung für viele Menschen Alltag. Deshalb ist es wichtig zu wissen, dass sich jeder Mensch irgendwann schon einmal diskriminierend verhalten hat, oft sogar, ohne es zu merken. Dabei zählt nicht die Absicht, sondern das Empfinden der diskriminierten Person. Du kannst dich also diskriminierend verhalten, auch wenn du es gut gemeint hast (vgl. Foitzik, 2019, S. 12ff.; Jennessen et al. 2013). *Siehe auch Mehrfachdiskriminierung und Intersektionalität.*

Empowerment – Der Begriff bedeutet wörtlich übersetzt so viel wie ›Selbstermächtigung‹ oder ›Selbstbefähigung‹. Das Empowerment-Konzept entstand in den 1950er-Jahren in den USA und ist eng mit der Schwarzen Bürger*innenrechtsbewegung und der Frauenbewegung verbunden. Diese Bewegungen kämpften gegen Diskriminierung und gesellschaftliche Ohnmacht. Durch ihr Engagement erfuhren sie einzeln, aber auch kollektiv als Bewegung eine Stärkung und Ermächtigung, die als Empowerment bezeichnet wird. In den 1990er-Jahren fand der Begriff auch Eingang in die Sozial- oder Sonder- bzw. Inklusionspädagogik (vgl. Lindmeier, Meyer 2020). In Deutschland hat sich das Konzept in den Bereichen der Gesundheitshilfe für chronisch Kranke oder eingeschränkte Menschen, der Autonom-Leben-Bewegung für Menschen mit Behinderungen sowie der Selbsthilfe für Menschen mit Rassismus- und Diskriminierungserfahrungen etabliert (vgl. Herringer 2020).

Empowerment steht weniger für ein klar definierbares theoretisches Konzept, sondern vielmehr für eine Lebenspraxis und Weltanschauung oder politische Grundhaltung. Der Begriff steht für die Freiheit, als Selbst sein zu können, und richtet sich gleichzeitig widerständig gegen Herabwürdigung und auferlegte Handlungszwänge, die aufgrund sozialer Kategorien oder Positionierungen an einen selbst herangetragen werden. Machtungleichgewichte in der Gesellschaft können adressiert werden, indem denjenigen, die traditionell weniger Einfluss oder Ressourcen haben, die Befähigung gegeben wird, ihre Rechte auszuüben und positive Veränderungen herbeizuführen. Damit richten sich Empowerment-Konzepte an Menschen, die in Herrschaftsverhältnissen – Rassismus, Klassismus, Heteronormativität, Sexismus etc. – unterdrückt werden (vgl. Nassir-Shahnian 2013).

Das Grundelement von Empowerment-Arbeit sind geschützte und solidarische Räume, in denen Menschen mit ähnlichen Erfahrungen und Unterdrü-

ckungsmechanismen zusammenkommen können. Diese ermöglichen einen offenen Austausch, in dem Erlebnisse und Gefühle respektiert werden. Es gibt jedoch kein universelles Rezept dafür, was für wen empowernd wirkt (vgl. Vielfalt Mediathek o.J.). Auch politische Selbstbezeichnungen wie Person of Color oder Schwarze Menschen kennzeichnen bereits eine Widerstandspraxis im Sinne von Empowerment. Sie sind ein Gegenentwurf zu den differenzierenden Bezeichnungen als ›Ausländer*in‹, ›Migrant*in‹, ›Mensch mit Migrationshintergrund‹ etc. sowie der damit einhergehenden sozialen Deprivilegierung. Herrschaftsordnungen und Ungleichheitsverhältnisse werden sichtbar, erhalten eine Sprache und werden darüber auch besprechbar (vgl. Doğmuş 2017).

Farbig – Der Begriff, als Bezeichnung für Schwarze Menschen, ist kolonialgeprägt und hat seinen Ursprung in der ›Rassenlehre. Historisch fand der Begriff vor allem Verwendung, um eine Abweichung der weißen Norm kenntlich zu machen. Er ging mit einer starken Abwertung Schwarzer Menschen einher. Damit ist er als rassistische Fremdbezeichnung einzuordnen und sollte für die Bezeichnung von Menschen nicht verwendet werden (vgl. Sow 2021b).

Gender-Sternchen * – Das Sternchen wird verwendet, um als Platzhalter in Personenbezeichnungen neben männliche und weibliche auch weitere Geschlechter sowie nicht-binäre Personen schriftlich sichtbar zu machen. Bei trans* und inter* wird es verwendet, um die vielfältigen Identitäten und Möglichkeiten darzustellen.

Heteronormativität – beschreibt eine Perspektive und ein gesellschaftliches Wertesystem, das nur zwei Geschlechter (männlich und weiblich) sowie ausschließlich heterosexuelle Beziehungen zwischen diesen Geschlechtern akzeptiert und als Standard betrachtet. In einer heteronormativen Gesellschaft gibt es klare Rollenvorstellungen, wie Männer und Frauen leben und sexuelle Beziehungen führen. Menschen, die sich als nicht-binär, trans* oder inter* identifizieren oder keine heterosexuellen Beziehungen haben, werden als »anders« und »nicht normal« angesehen und oft diskriminiert oder sogar sanktioniert. Gesellschaftliche und kulturelle Angebote sind meist auf die zweigeschlechtliche, heterosexuelle Norm ausgerichtet, wodurch abweichende Lebensweisen marginalisiert werden (vgl. Diversity Arts Culture, o.J.).

Erklärvideo:
Was ist Heteronormativität?



degede.de/dks/heteronormativitaet

Individuelle Diskriminierung – bezieht sich auf Handlungen, Entscheidungen oder Verhaltensweisen, die auf persönlichen Vorurteilen, Stereotypen oder feindseligen Einstellungen basieren und darauf abzielen, eine Person oder Gruppe aufgrund bestimmter Merkmale oder Zugehörigkeiten zu benachteiligen oder zu schädigen. Diese Diskriminierung geschieht auf individueller Ebene zwischen einzelnen Personen oder in kleinen Gruppen (vgl. Hormel, Scherr 2004) und kann sich in verschiedenen Formen manifestieren. *Siehe auch institutionelle Diskriminierung und strukturelle Diskriminierung.*

Institutionelle Diskriminierung – bezeichnet systematische Benachteiligungen von Individuen oder Gruppen aufgrund von gesellschaftlichen Machtverhältnissen und institutionellen Praktiken. Diese Diskriminierung ist eingebettet in gesellschaftliche Strukturen, Prozesse von Organisationen, Gesetze, und Normen Routinen, Äußerungen, eingeschlifene Gewohnheiten, etablierte Wertvorstellungen und/oder Unterlassungen und reproduziert sich durch alltägliche Entscheidungen und Handlungen. Sie entsteht oftmals nicht durch bewusste Benachteiligung, sondern durch die Art und Weise, wie gesellschaftliche Machtverhältnisse – wie etwa rassistische, sexistische, oder klassistische Hierarchien – in die gesellschaftlichen Systeme und Institutionen integriert sind. Zu institutioneller Diskriminierung im Bildungsbereich kommt es besonders durch bestimmte interne Abläufe in Organisationen. Institutionelle Diskriminierung wird von bestimmten Regelungen und Mechanismen unterstützt, die dazu führen, dass das Bildungssystem bestimmte Gruppen wiederholt benachteiligt, wie etwa sozial benachteiligte Kinder oder Kinder mit Migrationsgeschichte. Bezogen auf konkrete Personen lässt sich institutionelle Diskriminierung kaum nachweisen. Sie wird erst quantitativ in der Statistik sichtbar. In der Schule kann bspw. ein Monitoring dabei helfen, sichtbar zu machen, welche statistischen Gruppen systematisch schlechter bei Abschlüssen oder Abgängen gestellt sind und wo institutionelle Ursachen bzw. Förderbedarfe liegen (vgl. Foitzk et al. 2019). *Siehe auch individuelle Diskriminierung und strukturelle Diskriminierung.*

Internalisierte Diskriminierung – beschreibt die verinnerlichte eigene Abwertung aufgrund von Normabweichungen. Soziale Normen, Werte, Rollenbilder oder auch negative Stereotype werden mehr oder weniger bewusst sozialisiert. Wenn diese im Selbstkonzept verinnerlicht werden, kann es zur Abwertung des eigenen Selbst führen, wenn es von den gelernten Normen, Werten und Rollenbildern abweicht. Zum einen können Selbsthass oder geringes Selbstwertgefühl die Folgen für Individuen sein. Zum anderen kann sich internalisierte Diskriminierung in diskriminierenden Vorurteilen, Stereotypisierungen und Abwertungen äußern. Internalisierte Homo- und

Trans*feindlichkeit kann sich bei schwulen Männern bspw. darin äußern, dass sie aus Angst und Scham vor Bloßstellung sich bspw. überzeichnet männlich repräsentieren, als ›Beweis‹ für ihre Männlichkeit, und Weiblichkeit und feminine Verhaltensweisen anderer schwuler Männer abwerten (vgl. Rosamag 2020; 100%Mensch 2023). Die Internalisierung von diskriminierendem Wissen kann sich auch über Humor verdeutlichen. Viele von Diskriminierung betroffene Menschen befinden sich in einem ständigen Kampf um Anerkennung und Zugehörigkeit. Imoan Kinshasa beschreibt: ›Lange war ich so assimiliert, dass ich selbst rassistische Witze im Freundeskreis erzählte, nur um dazuzugehören.« (2018, o.S.).

Intersektionalität – ist ein Begriff, der das Zusammenwirken mehrerer Diskriminierungsformen beschreibt. Kimberlé Crenshaw prägte Ende der 1980er den Begriff der Intersektionalität. Er ist abgeleitet von dem englischen Wort ›intersection‹ = Überschneidung/Straßenkreuzung. Das Bild der Straßenkreuzung soll zeigen, dass sich verschiedene Diskriminierungsformen an einer Kreuzung treffen können (d. h. eine Person kann von mehreren Diskriminierungsformen gleichzeitig betroffen sein). Gemeint ist auch, dass verschiedene Diskriminierungsformen nicht einfach zusammengezählt werden können, sondern sich gegenseitig beeinflussen und somit auch neue Diskriminierungsformen entstehen können. Das Konzept kommt ursprünglich aus dem Schwarzen Feminismus, wo Schwarze Frauen darauf hinweisen wollten, dass sie gleichzeitig von Rassismus und Sexismus (und oft auch von Klassismus) betroffen sind. Sie machten somit andere Erfahrungen als weiße Frauen, aber auch andere als Schwarze Männer (vgl. Crenshaw 1989).

Kiezdeutsch – ist ein urbaner Dialekt, der vor allem von Jugendlichen und jungen Erwachsenen gesprochen wird und geprägt ist durch eine große sprachliche Vielfalt. Er hat sich in multinationalen Wohngebieten entwickelt. Sätze wie ›Montag ich geh Schule, Lan.‹ oder ›Wir gehen Alexanderplatz zum Shoppen.‹ sind kein ›gebrochenes Deutsch‹, sondern Dialekt. Ebenso wie andere Dialekte, weist Kiezdeutsch systematische sprachliche Besonderheiten in der Grammatik, Wortwahl und Aussprache auf (vgl. Wiese 2010).

Klassismus – ist eine Form der Diskriminierung, aufgrund von vermuteter oder tatsächlicher sozialer Herkunft und der sozioökonomischen Position. Dabei geht es nicht nur um das Einkommen einer Person, sondern auch um ihren gesellschaftlichen Status und die finanziellen und sozialen Bedingungen, in denen sie aufgewachsen ist (vgl. Diversity Arts Culture o.J.). Damit thematisiert der Begriff Klassismus Gegenwart und Vergangenheit von Menschen, die in Sklavenverhältnissen oder illegalisiert leben, von arbeits- und erwerbslosen Menschen, von Tagelöhner*innen, Bettler*innen und

Interview mit Dr. Frank-Olaf Radtke: Diskriminierung aus Gewohnheit?



degede.de/dks/institutionelle-diskriminierung

Rosapedia: Was bedeutet Intersektionalität?



degede.de/dks/intersektionalitaet

wohnungslosen Menschen sowie jeweils von deren Kindern. Sie alle erleben eine Realität von Verfolgung, Unterdrückung, Ausgrenzung oder Diskriminierung. Denn ähnlich wie Rassismus oder Sexismus bezieht sich Klassismus auf die Hierarchisierung von Menschen (vgl. Kemper, Weinbach 2022).

Verallgemeinert kann gesagt werden, Menschen aus ärmeren oder weniger privilegierten Verhältnissen werden benachteiligt im Zugang zu finanziellen Ressourcen, Arbeit und Wohnraum. Der Klassismusbegriff bezieht auch die Abwertung von bestimmten kulturellen Praktiken und Lebensweisen mit ein sowie die systematische Benachteiligung durch politische und wirtschaftliche Strukturen, wie im Bildungs- und Gesundheitssystem (ebd.). Es gibt bspw. diverse Studien die einen Zusammenhang von sozialer Herkunft und Bildungserfolg nachweisen. Immer wieder kommen diese zu demselben Ergebnis: Kinder von Eltern mit Hochschulabschluss haben es deutlich leichter, eine Gymnasialempfehlung zu erhalten, als etwa Kinder aus Arbeiter*innenfamilien (vgl. Hamade 2022). Ähnlich verhält es sich mit Hochschulabschlüssen, die Kinder von Eltern ohne Hochschulabschluss signifikant seltener erreichen als Kinder aus Akademiker*innenhaushalten (vgl. Kuhn 2023).

Kinder erben das Kapital ihrer Eltern. Dazu zählt allerdings nicht nur das ökonomische Kapital, also das Geld, sondern auch das soziale und kulturelle Kapital wie Verhaltensweisen, Netzwerke und Kontakte (vgl. Hamade 2022). Das Betroffensein von Klassismus geht häufig einher mit weiteren Diskriminierungen, daher wurde der Begriff besonders von Communitys geprägt, die Mehrfachdiskriminierungen erleben, bspw. Gruppen innerhalb der Frauenbewegung oder der »Black Movements«. Das Grundgesetz sowie das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz benennen die Benachteiligung aufgrund von sozialer Herkunft und Position nicht als Diskriminierungsformen, das Berliner Landesantidiskriminierungsgesetz hingegen erkennt den sozialen Status in diesem Zusammenhang an (vgl. Diversity Arts Culture o.J.).

Schau dieses Video, wenn du nicht queer bist



degede.de/dks/lgbtqiaplus

LGBTQIA+ (deutsch: LSBTQIA+) – ist ein Akronym, das verschiedene sexuelle Orientierungen und Geschlechtsidentitäten beschreibt. Jeder Buchstabe steht für eine bestimmte Gruppe von Menschen, die sich außerhalb der heteronormativen oder binären Geschlechtervorstellungen befinden. LGBTQIA+ ist eine Abkürzung der englischen Wörter lesbian, gay, bisexual, trans*, queer/ quest, intersexual und asexual/ aromantic (Deutsch: LSBTQIA+ lesbisch, schwul, bi+sexuell, trans*, queer/questioning, inter*, asexuell/aromantisch). Der Plus-Zeichen am Ende steht für weitere Identitäten und Orientierungen, die in der Abkürzung nicht ausdrücklich genannt werden, wie beispielsweise pansexuell, genderfluid oder agender.

Mehrfachdiskriminierung – bezieht sich auf die Erfahrung von Diskriminierung aufgrund mehrerer sozialer Identitäten oder Zugehörigkeiten. Dabei können die Mehrfachdiskriminierungen sukzessive, getrennt voneinander oder kumulativ, gleichzeitig auftreten. Wenn Wechselwirkungen zwischen mehreren Diskriminierungsmerkmalen eintreten, wodurch die Mehrfachdiskriminierungen in einem bestimmten Kontext untrennbar miteinander verbunden sind, spricht man von intersektionaler Diskriminierung. Personen, die von Mehrfachdiskriminierung betroffen sind, erfahren also eine Überlagerung oder Verflechtung von Diskriminierungsformen, die sich aus verschiedenen sozialen Kategorien ergeben, zu denen sie gehören (vgl. Unia o.J.).

Zum Beispiel kann eine Schwarze Frau nicht nur aufgrund ihres Geschlechts, sondern auch aufgrund ihrer Hautfarbe diskriminiert werden. Ebenso kann eine Person mit Behinderung nicht nur aufgrund ihrer Behinderung, sondern auch aufgrund ihrer Geschlechtsidentität oder ihrer ethnischen Zugehörigkeit diskriminiert werden. *Siehe auch Intersektionalität.*

Migrationshintergrund – haben alle in Deutschland lebenden Menschen, die entweder selbst nicht mit deutscher Staatsangehörigkeit geboren wurden oder bei denen mindestens ein Elternteil nicht mit deutscher Staatsangehörigkeit geboren worden ist (vgl. Statistisches Bundesamt o. S.). Der Begriff ist allerdings problematisch, da er ungenau und verallgemeinernd ist und sehr viele Menschen, die in Deutschland geboren und aufgewachsen sind als »anders« und »nicht zugehörig« konstruiert. Im Alltag werden oft Menschen auf Grund von Merkmalen wie z. B. Hautfarbe, Klang des Namens oder vermuteter Religionszugehörigkeit nach einem Migrationshintergrund gefragt. Mit dem Begriff sind außerdem viele diskriminierende Stereotype und Vorurteile verbunden, welche auf die Individuen übertragen werden, die mit dem Begriff Migrationshintergrund in Verbindung gebracht werden (vgl. Mecheril 2012). Das verlinkte Video greift mit Humor auf, wie schwierig und teilweise absurd es sich für Betroffene anfühlen kann, dauerhaft mit Stereotypen, Vorurteilen und Narrativen im Kontext von Begriffen wie Migrationshintergrund und Migrant*in konfrontiert zu werden.

Neurodivergenz – bezieht sich auf das Konzept, dass die Funktionsweisen des Gehirns einzigartig sind. Grob unterscheiden lassen sich dabei neurotypische und neurodivergente Funktionsweisen. Personen, die neurodivergent sind, können verschiedene neurologische Zustände aufweisen, wie beispielsweise Autismus, ADHS, Dyslexie, Dyspraxie und mehr. Diese Vielfalt kann sich in unterschiedlichen Denk- und Wahrnehmungsweisen äußern, was zu

Mehrfachdiskriminierung
– Welche Diskriminierungsgründe kennst du?



degede.de/dks/mehrfachdiskriminierung

Wenn Migranten das sagen,
was deutsche Lehrer sagen!



degede.de/dks/migrationshintergrund

individuellen Stärken und Herausforderungen führt. Neurodivergente Menschen haben oft unterschiedliche kognitive und sensorische Verarbeitungsstile im Vergleich zu denjenigen, die als neurotypisch gelten. Lesen funktioniert typischerweise, indem die Buchstaben erkannt und zusammengesetzt werden, ohne, dass jeder Buchstabe notwendigerweise einzeln erfasst wird. Eine Person mit Dyslexie kann nicht aufgrund von verminderter Intelligenz weniger gut lesen, sondern ihr Gehirn erfasst die Buchstaben anders und setzt sie anders zusammen.

Neurodivergenz ist kein medizinischer Fachbegriff. Der Begriff wird in der Psychologie verwendet, um Menschen zu beschreiben, die eine neurologische Abweichung aufweisen. Dabei handelt es sich bei Neurodivergenz nicht um eine Krankheit oder eine Behinderung, sondern lediglich um die Beschreibung der Funktionsweise des Gehirns (vgl. Stangl, 2024).

Nicht-binär/ non-binary – Nicht-binär (englisch »non-binary«) ist ein Sammelbegriff für Menschen, die sich weder eindeutig und immer als Mann noch eindeutig und immer als Frau fühlen. Ihre Selbstwahrnehmung kann männliche oder weibliche Anteile haben, kann jedoch auch dazwischen liegen, sich je nach Moment unterscheiden oder ganz von diesen Kategorien losgelöst sein. Es kann also von Person zu Person variieren, wie genau sie sich als nicht-binäre Person wahrnimmt (vgl. Queer Lexikon 2024).

Was bedeutet People of Color?



degede.de/dks/poc

PoC – Singular: Person of Colour, Plural: People of Colour (der Begriff wird nicht ins Deutsche übersetzt!) ist eine politische Selbstbezeichnung von Menschen, die Rassismus erleben. Die Bezeichnung PoC ist aus einem Widerstand heraus entstanden und steht bis heute für den Kampf gegen Unterdrückung und für mehr Gleichberechtigung. Ähnlich wie der Begriff Schwarz beschreibt PoC auch keinen Hautton, sondern die geteilte Erfahrung, von Rassismus betroffen zu sein. Das bedeutet, der Begriff bezieht sich auf alle rassifizierte Menschen (vgl. Ha 2013).

Positionierung – (gesellschaftlich) – Der Begriff gesellschaftliche Positionierung hängt eng mit Bourdieus Konzept des sozialen Kapitals zusammen, da beide die Art und Weise beschreiben, wie Individuen und Gruppen in sozialen Strukturen verortet sind und wie sie ihre Position innerhalb dieser Strukturen nutzen und beeinflussen können. Dadurch hat Bourdieu maßgeblich zur Analyse der gesellschaftlichen Positionierung beigetragen, obwohl er den Begriff selbst nicht explizit geprägt hat. Die gesellschaftliche Positionierung einer Person bezieht sich auf die Art und Weise, wie eine Person

oder eine Gruppe in der Gesellschaft wahrgenommen wird. Es geht darum, wo man sich innerhalb des sozialen Gefüges befindet und welche Rolle man in Bezug auf bestimmte Werte, Normen und Ideologien einnimmt. Diese Positionierung kann durch verschiedene veränderbare und unveränderbare Faktoren beeinflusst werden, darunter Bildung, Beruf, Einkommen, ethnische Zugehörigkeit, Geschlecht, politische Überzeugungen, religiöse Zugehörigkeit, persönliche Erfahrungen und weiteres. Gesellschaftliche Positionierung und Privilegien bedingen sich oft wechselseitig, da die gesellschaftliche Positionierung einer Person oder Gruppe oft bestimmt, welche Art von Privilegien sie genießen oder welche Art von Benachteiligungen sie erfahren und andersherum (vgl. Wirtz o.J.; v. d. Knesebeck 2020).

Privilegien – bezeichnet Vorteile, die bestimmte Personen(-gruppen) gegenüber anderen haben. Offensichtliche Privilegien in Deutschland können z. B. sein, wählen zu dürfen oder genügend Geld zur Verfügung zu haben. Es gibt auch weniger offensichtliche Privilegien. Für diejenigen, die sie haben, fühlen sie sich oft als Selbstverständlichkeit an. Ein eher unsichtbares Privileg von Menschen ist es, als »normal« angesehen zu werden. Beispielsweise weil sie eine helle Haut, einen »deutsch klingenden Nachnamen« oder ein ausreichend hohes Einkommen haben. Diese Vorteile führen im Alltag dazu, dass diese Menschen einfacher einen Job oder eine Wohnung finden. Kurz gesagt ist es ein Privileg, nicht über Diskriminierung nachdenken zu müssen (vgl. Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbearbeitung o.J.).

Check your Privileges – Wir machen den Privilegientest



degede.de/dks/privilegien

Queer – Ist ein Sammelbegriff, den einige Personen des LGBTQIA+ Spektrums benutzen, um eine sexuelle oder geschlechtliche Identität zu beschreiben, die außerhalb der sozialen Norm liegt. Der Begriff war ursprünglich eine diskriminierende Fremdbezeichnung und wird seit den 1990ern von der Community als Selbstbezeichnung etabliert. Auch wenn der Begriff heute weitgehend reclaimed (engl. zurückgefordert, angeeignet) ist, fühlen sich nicht alle LGBTQIA+ Personen mit der Bezeichnung wohl. Darum sollte sie nicht ohne Zustimmung für eine Person verwendet werden (vgl. Queer Lexikon 2024). *Siehe auch Reclaiming und LSBTQIA+*

Schau dieses Video, wenn du nicht queer bist



degede.de/dks/queer

Rassismus – beschreibt die individuelle, kollektive, institutionelle und strukturelle Praxis, bei der Menschen entlang von Herkunft oder Hautfarbe in »Rassen«, »Kulturen«, »Völker«, »Ethnien«, »Nationen« und/oder »Stämme« eingeteilt und aufgrund dessen diskriminiert werden. Diese werden als homogen dargestellt und es werden ihnen »natürliche« Eigenschaften zugeschrieben. Anhand dieser »natürlichen« Eigenschaften wird die vermeintlich andere Gruppe von der eigenen abgegrenzt und abgewertet. Diese Unter-

Wo beginnt Rassismus?
Quarks TabulaRasa



degede.de/dks/rassismus

Antisemitismus einfach erklärt



degede.de/dks/rassismus

scheidungspraxis erzeugt ein Klassifizierungssystem, anhand dessen die als ›Andere‹ bzw. ›Nicht-Wir‹ konstruierte Gruppe gesellschaftlich deprivilegiert werden. Der Zugang zu Kapital, zum Bildungssystem, Arbeitsmarkt oder Wohnungsmarkt etc. wird dadurch erschwert oder ganz ausgeschlossen (vgl. Leiprecht, Lutz, 2011; Leiprecht et al., 2011; Hall 2000).

Es gibt verschiedene Formen von Rassismus, je nachdem gegen wen er sich richtet: bspw. Anti-Asiatischer Rassismus, Antimuslimischer Rassismus, Rassismus gegen Sinti*zze und Rom*nja usw. Antisemitismus haben wir bei Rassismus zugeordnet, wird aber häufig auch als eigenständige Diskriminierungsform benannt.

Fokus: Antimuslimischer Rassismus



warum Rassismus gegen Asiaten so »normal« ist



Wie Sinti und Roma in Deutschland gegen Rassismus kämpfen



Rassistische Fremdbezeichnung für Schwarze Menschen (N-Wort)

– Das N-Wort (**N**eger) ist eine stark rassistische Fremdbezeichnung für Schwarze Menschen. Der Begriff entstand im Zusammenhang mit ›Rassen-theorien und ist eng mit der Geschichte von Sklaverei und Kolonialismus verbunden. In dieser Zeit wurde der Begriff auch mit vielen rassistischen Stereotypen verknüpft, die bis heute noch gängig sind. Aufgrund der Geschichte des Begriffs ist er mit Brutalität und Schmerz verbunden. Da der Begriff also stark rassistisch und abwertend ist, sollte er nicht verwendet werden (vgl. Arndt 2021).

Reclaiming – beschreibt einen Prozess, bei dem beleidigende Fremdbezeichnungen für eine Gruppe von Menschen von dieser selbst benutzt wird, also als eine Selbstbezeichnung verwendet werden. Hierüber sollen Beleidigungen ›entwaffnet‹ werden. Dabei ist immer darauf zu achten, wer den Begriff für wen verwendet. Bekannte Beispiele sind das N-Wort. Besonders in der afroamerikanischen Community wird das N-Word als Ausdruck einer Überlebensmentalität genutzt. Der Begriff ›Bitch‹ wurde hauptsächlich gegen Frauen verwendet, um sie zu beleidigen oder zu erniedrigen. Feministische Bewegungen haben begonnen, den Begriff selbstbewusst zu verwenden, um die negative Konnotation zu entkräften. Indem sie sich selbst als ›Bitch‹ bezeichnen, nehmen sie dem Begriff seine beleidigende Kraft. Auch queer wurde früher als Schimpfwort genutzt. Heute findet queer sowohl als Selbst- als auch als Fremdbezeichnung Verwendung (vgl. 100% Mensch (o.J.)).

Schwarz – ist eine politische Selbstbezeichnung für afrikanische und afrodiaporische Menschen. Um das deutlich zu machen und um daran zu erinnern, dass es sich nicht um die Farbe Schwarz handelt, wird das »S« in Schwarz auch großgeschrieben. Schwarzsein bedeutet eine Erfahrung zu teilen. Menschen, die sich als Schwarz identifizieren, teilen die Erfahrung, aufgrund ihrer Hautfarbe Rassismus zu erleben (vgl. Sow 2021a). In Anlehnung an den in den USA verwendeten Begriff afroamerikanisch nutzen manche Schwarze, die in Deutschland leben, für sich auch den Begriff afrodeutsch. Sie drücken damit sowohl ihre Zugehörigkeit zu Deutschland aus als auch ihre Erfahrungen, die sie als Schwarze Menschen in Deutschland machen (vgl. Eggers, Ani 2021). Der Begriff wie **farbig** z. B. wurden von weißen Menschen erfunden, um Schwarze Menschen zu bezeichnen. Er sollte nicht mehr als Bezeichnung für Menschen angewendet werden, da er rassistisch und abwertend ist (vgl. Sow 2021b).

Schwarz mit großem S



degede.de/dks/schwarz

Sexismus – ist die Benachteiligung und Abwertung von Personen aufgrund ihres Geschlechtes. In einer männlich dominierten Gesellschaft sind davon vor allem nicht-männlich gelesene Personen, also Frauen, trans* und inter* Personen betroffen. Cis-Männlichkeit wird als Norm angesehen, an der alles gemessen wird. Sexismus bezieht sich nicht nur auf diskriminierende Handlungen, die auf Sexualität bezogen sind, wie etwa sexuelle Belästigung. Sexismus bezieht sich auch auf strukturelle Benachteiligung, wie beispielsweise, dass Frauen bei der gleichen Arbeit im Durchschnitt weniger verdienen als Männer. Ein anderes Beispiel ist, dass viele Tests auch heute noch vor allem an Männer/männliche Körper angepasst sind. So auch bei Dummies, die standardmäßig einem männlichen Körper nachgebaut sind. Sie werden z. B. bei Crashtests genutzt, um Autos bei Unfällen sicherer zu machen. Das bedeutet, dass Frauen bei Autounfällen einem höheren Verletzungs- und Sterberisiko ausgesetzt sind. Denn die Anordnung der Sicherheitssysteme wie Airbags, Kopfstützen, Gurte und auch Sitze sind auf den durchschnittlichen Cis-Mann angepasst (vgl. Criado-Perez 2020).

Wir leben in einer sexistischen Welt



degede.de/dks/trans

Strukturelle Diskriminierung – beschreibt systematische Benachteiligung in der Gesellschaft, durch Rechtsvorstellungen oder politischen Strukturen. Eine strukturelle Benachteiligung oder Diskriminierung liegt z. B. vor, wenn zwar alle Schüler*innen in Deutschland auf dem Papier dieselben Bildungschancen haben, jedoch nach wie vor der Schulerfolg bspw. von der sozialen Herkunft abhängt. Hier ist zu vermuten, dass Vorschriften und versteckte Mechanismen wirken, die eben doch keine Chancengleichheit bewirken (vgl. Foitzik 2019). *Siehe auch individuelle Diskriminierung und institutionelle Diskriminierung.*

T-W

Trans* – Trans* Personen identifizieren sich nicht mit dem Geschlecht, das ihnen bei der Geburt zugewiesen wurde. Nicht alle Menschen, auf die dies zutrifft, bezeichnen sich selbst so. Trans* wird jedoch häufig als Selbstbezeichnung verwendet. Der Begriff bildet das Gegenteil zu cis. Trans* und cis werden als Adjektive genutzt – trans* Mann, cis Frau (vgl. Queer Lexikon 2024).

weiß – Der Begriff ist keine politische Selbstbezeichnung, die aus einer Widerstandssituation heraus entstanden ist und wird deshalb wie alle anderen Adjektive auch klein geschrieben. Viele Anhänger*innen rechts-extremer und rassistischer Ideologien, bspw. der White Supremacy (»Weiße Vorherrschaft«) verwenden ihn jedoch als »positive« politische Selbstbezeichnung. Als weiß werden alle Menschen bezeichnet, die keinen Rassismus erleben und die im Machtgefälle Rassismus eine privilegierte und dominante Position innehaben. Für viele Menschen ist es sehr ungewohnt, wenn sie das erste Mal als weiß bezeichnet werden, da sie das Privileg genießen, aufgrund ihrer Hautfarbe nicht diskriminiert zu werden. Da die Gruppenzugehörigkeit z.B. Schwarzer Menschen aber immer wieder benannt wird, sollte auch die Gruppenzugehörigkeit weißer Menschen benannt werden (vgl. Wollrad 2010).

White Passing – beschreibt das Phänomen, bei dem Menschen als weiß wahrgenommen werden, obwohl sie nicht weiß sind. Dies führt zu einer Diskrepanz zwischen Selbstidentifikation und äußerer Wahrnehmung. White Passing kann kurzfristige Vorteile wie bevorzugte Behandlung, z. B. bei der Wohnungssuche bieten, doch diese Vorteile sind instabil und kontextabhängig. Personen, die als weiß gelesen werden, können trotzdem Rassismus erfahren, etwa durch ihren Namen oder Akzent (vgl. renk. 2022).

Literaturverzeichnis

100% Mensch (o.J.): LSBTIQA*-Lexikon. Queere Begriffe leicht erklärt URL: <https://100mensch.de/lexikon/> (Stand: 03.05.2024).

ADAS/ LIFE e.V. (2020): Schutz vor Diskriminierungsschutz an Schulen. Ein Leitfaden für Schulen im Land Berlin. URL: https://adas-berlin.de/wp-content/uploads/2018/07/ADAS_Schutz-vor-Diskriminierung-Schulen.pdf (Stand: 12.03.2024).

Aikins, Muna AnNisa; Bremberger, Teresa; Aikins, Joshua Kwesi; Gyamerah, Daniel; Yıldırım-Calıman, Deniz (2021): Afrozensus 2020: Perspektiven, Anti-Schwarze Rassismuserfahrungen und Engagement Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Menschen in Deutschland, Berlin. URL: <file:///C:/Users/MD/Downloads/Afrozensus-2020-Einzelseiten.pdf> (Stand: 07.05.2024).

Anti-Bias-Werkstatt (2007): Power Flower. In: Methodenbox: Demokratie-Lernen und Anti-Bias-Arbeit - Thematische Übungen / Power Flower. URL: <https://www.mangoes-and-bullets.org/wp-content/uploads/2015/02/8i-Power-Flower.pdf> (Stand: 18.07.2024).

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2023): Jahresbericht 2022. URL: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Jahresberichte/2022.pdf?__blob=publicationFile&v=9 (Stand: 02.04.2024).

Arnd, Susan (2021): Neger_in. In: Arnd, Susan; Ofuatey-Alazard, Nadja (Hrsg.): Wie Rassismus aus Wörtern spricht. (K)Erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache. Ein kritisches Nachschlagewerk. Münster. S. 653-656.

Auma, Maisha-Maureen (2019): »Kimberlé Crenshaw's influence on my thinking with regard to transformative justice« URL: <https://www.gwi-boell.de/en/2019/05/17/kimberle-crenshaws-influence-my-thinking-regard-transformative-justice> (Stand: 25.04.2024).

Bär, Katja (2018): Presseinformation. Max versus Murat: schlechtere Noten im Diktat für Grundschulkindern mit türkischem Hintergrund. Universität Mannheim. URL: https://www.uni-mannheim.de/media/Einrichtungen/Abteilung_Kommunikation/Dokumente/Pressemitteilungen/Pressemitteilungen_2018/07_23_Diktatberurteilung.pdf (Stand: 30.07.2024).

Beigang, Steffen; Fetz, Karolina; Kalkum, Dorina; Otto, Magdalena (2017): Diskriminierungserfahrungen in Deutschland. Ergebnisse einer Repräsentativ- und einer Betroffenenbefragung. Hrsg.: Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Baden-Bade. URL: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/expertise_diskriminierungserfahrungen_in_deutschland.pdf?__blob=publicationFile&v=6 (Stand: 18.07.2024).

Bönkost, Jule (2016): De_Stabilisationsdreieck. Ein Werkzeug für diskriminierungskritische Lehre. Veröffentlicht beim Antirassistisch-Interkulturellen Informationszentrum ARiC Berlin e. V. URL: https://www.academia.edu/28070455/De_Stabilisationsdreieck_Ein_Werkzeug_f%C3%BCr_diskriminierungskritische_Lehre (Stand 18.07.2024).

Bönkost, Jule (2019): Lerntagebuch Rassismus. Für weiße Akteur*innen. Veröffentlicht beim IDB | Institut für diskriminierungsfreie Bildung. URL: <https://www.jule.boenkost.de/docs/Lerntagebuch.pdf> (Stand: 19.12.2023).

Bundeszentrale für politische Bildung (2011): Beutelsbacher Konsens. URL: <https://www.bpb.de/die-bpb/ueber-uns/auftrag/51310/beutelsbacher-konsens/> (Stand: 11.12.2023).

Carroll, Lewis (2008): Alices Abenteuer im Wunderland. Hinter dem Spiegel und was Alice dort fand. URL: <https://www.joergkarau-texte.de/PDF/Alices%20Abenteuer%20im%20Wunderland.pdf> (Stand: 08.07.2024).

Civitillo, Sauro; Mayer, Anna-Maria; Jugert, Philipp (2024): A systematic review and meta-analysis of the associations between perceived teacher-based racial-ethnic discrimination and student well-being and academic outcomes. *Journal of Educational Psychology*, 116(5), 719–741.

Crenshaw, Kimberlé W. (1989): Demarginalizing the Intersection of Race and Sex. A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. In: *University of Chicago Legal Forum*, Heft 1, S. 139–167.

Criado-Perez, Caroline (2020): Unsichtbare Frauen. Wie eine von Daten beherrschte Welt die Hälfte der Bevölkerung ignoriert. btb Verlag.

Delfs, Mytree (2020): Rassismuskritischer Geographieunterricht. Entwicklung einer Methode zur rassismuskritischen Selbstreflexion für Lehrer*innen. (unveröffentlichte Masterarbeit, Didaktik).

Deutsche Gesellschaft für Demokratiepädagogik (DeGeDe) (2023): Diskriminierungskritischer Klassenrat. Praxisheft zur diskriminierungssensiblen Weiterentwicklung des Klassenrats und die zugehörigen Praxistipp-Karten. Siehe: <https://degede.de/dks-material/>

Deutsche Kinder- und Jugendstiftung (2021): Handlungsempfehlungen für einen diskriminierungskritischen Umgang mit Lehrmaterialien. URL: <https://www.vielfalt-entfalten.de/themen/unterricht-lernumgebung/diskriminierungskritische-reflexion-von-lehrmaterialien/> (Stand 09.04.2024).

Dirim, İnci. (2010): Wenn man mit Akzent spricht, denken die Leute, dass man auch mit Akzent denkt oder so. Zur Frage des (Neo-)Linguizismus in den Diskursen über die Sprache(n) der Migrationsgesellschaft. Paul Mecheril; Dirim, İnci; Gomolla, Mechtild; Hornberg, Sabine; Stojanov, Krassimir (Hrsg.): *Spannungsverhältnisse. Assimilationsdiskurse und interkulturell-pädagogische Forschung*. Münster: Waxmann, S. 91–112.

Dissens e.V. (o.J.): Intersektionale Gewaltprävention. URL: https://www.dissens.de/fileadmin/dissens_home/Materialien/6_Intersektionalitaet_und_in-tersektionale_Paedagogik/3%20Methoden%20f%C3%BCr%20verschiedene%20Altersgruppen/isgp-schimpfwoerter-abc.pdf (Stand: 21.08.2023)

Diversity Arts Culture (o.J.): Wörterbuch. URL: <https://diversity-arts-culture.berlin/diversity-arts-culture/woerterbuch> (Stand: 21.05.2024).

Doğmuş, Aysun (2017): Empowerment im Lehramtsstudium. In: Fereidooni, Karim; EL, Meral (Hrsg.): *Rassismuskritik und Widerstandsformen*. Wiesbaden, S. 771–788.

EDC/HRE - Council of Europe. Committee of Ministers. (2010). *Europarats-Charta. Education for Democratic Citizenship and Human Rights Education*. URL: https://www.kmk.org/fileadmin/pdf/Bildung/AllgBildung/Charta_EDC-HRE_dt_AUE_final_2012.pdf (Stand 13.11.2023).

Eggers, Maureen M.; Ani, Ekpenyong (2011): Afrodeutsch/ Afrodeutsche_r. In: Arnd, Susan; Ofuatey-Alazard, Nadja (Hrsg.): *Wie Rassismus aus Wörtern spricht. (K)Erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache. Ein kritisches Nachschlagewerk*. Münster, S. 577–579.

Fereidooni, Karim; Massumi, Mona (2015): Rassismuskritik in der Ausbildung von Lehrerinnen und Lehrern. URL: <http://www.bpb.de/apuz/212364/rassismuskritik-in-der-lehrerausbildung> (04.07.2024).

Foitzik, Andreas (2019): Einführung in theoretische Grundlagen: Diskriminierung und Diskriminierungskritik. In: Foitzik, Andreas; Hezel, Lukas (Hrsg.): Diskriminierungskritische Schule. Einführung in theoretische Grundlagen. Weinheim, S. 12-39.

Georgi, Viola B (2019): Diversity, Erinnerungen und Geschichtslernen in der Migrationsgesellschaft: Einsichten, Ansichten und Aussichten URL: https://diversity-planspiele.de/wp-content/uploads/2023/03/Vortrag_Dr-Viola-Georgi_Diversity_Erinnerung_Geschichtelernen.pdf (Stand: 09.08.2024).

Georgi, Viola B (2022): Sprache(n) und Mehrsprachigkeit in der Migrationsgesellschaft URL: https://diversity-planspiele.de/wp-content/uploads/2023/03/Convivencia-in-Cordoba_Sprachen-und-Mehrsprachigkeit.pdf (Stand: 09.08.2024).

Ha, Kien Nghi (2013): 'People of Color' als Diversity-Ansatz in der antirassistischen Selbstbenennungs- und Identitätspolitik. URL: <https://heimatkunde.boell.de/de/2009/11/01/people-color-als-diversity-ansatz-der-antirassistischen-selbstbenennungs-und> (Stand: 17.10.2023).

Hall, Stuart (2000): Rassismus als ideologischer Diskurs. In: Rätzl, Nora (Hrsg.): Theorien über Rassismus. Hamburg, S. 7–16.

Hamade, Houssam (2022): Klassismus. Die verachtete Unterschicht. URL: <https://www.deutschlandfunkkultur.de/klassismus-die-verachtete-unterschicht-100.html> (Stand: 22.05.2024).

Herringer, Norbert (2020): Empowerment in der Sozialen Arbeit: Eine Einführung. Stuttgart.

Hormel, Scherr (2004): Bildung für die Einwanderungsgesellschaft. Perspektiven der Auseinandersetzung mit struktureller, institutioneller und interaktiver Diskriminierung. Wiesbaden.

Imani, Blair (2020): If Black children are old enough to experience racism, then white children are old enough to learn about it. In: Instagram. URL: <https://www.instagram.com/p/CDkexpYHVIw/?hl=de> (Stand: 21.11.2023).

Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbearbeitung (IDA) e.V. (o.J.): Glossar. URL: <https://www.idaev.de/researchetools/glossar> (09.10.2023).

Jennessen, Sven; Kastirke, Nicole; Kotthaus, Jochem (2013): Diskriminierung

im vorschulischen und schulischen Bereich Eine sozial- und erziehungswissenschaftliche Bestandsaufnahme. Expertise im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. URL: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/expertise_diskriminierung_im_vorschulischen_und_schulischen_bereich.pdf?__blob=publicationFile&v=4 (Stand: 18.07.2024).

KMK – Kultusminister Konferenz (2013): Beschluss zur interkulturellen Bildung und Erziehung in der Schule. URL: https://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/1996/1996_10_25-Interkulturelle-Bildung.pdf (Stand: 30.07.2024).

KMK – Kultusminister Konferenz (2018): Demokratie als Ziel, Gegenstand und Praxis historisch-politischer Bildung und Erziehung in der Schule. Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 06.03.2009 i. d. F. vom 11.10.2018. URL: https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/pdf/PresseUndAktuelles/2018/Beschlu.s_Demokratieerziehung.pdf (Stand:15.08.2024).

KMK – Kultusminister Konferenz (o.J.): Demokratiebildung. URL: <https://www.kmk.org/themen/allgemeinbildende-schulen/weitere-unterrichtsinhalte-und-themen/demokratiebildung.html> (Stand: 16.1.2023).

Königswieser, Roswita; Hillebrand, Martin (2006): Haltung in der systemischen Beratung. In: Tomaschek, Nino (Hrsg.). Systemische Organisationsentwicklung und Beratung bei Veränderungsprozesse. Ein Handbuch. Heidelberg. S. 74-82.

Kuhn, Anette (2023): Wie sehr hängen Bildungsverläufe von der sozialen Herkunft ab? URL: <https://deutsches-schulportal.de/bildungswesen/infografik-kai-maaz-von-welchen-faktoren-haengen-bildungsverlaeufe-ab/> (Stand: 22.05.2024).

Leiprecht, Rudolph; Lutz, Helma: (2011): Rassismus – Sexismus – Intersektionalität. In: Melter, Claus; Mecheril, Paul, (Hrsg.): Rassismuskritik: Band 1: Rassismustheorie und -forschung. Schwalbach/Ts., S. 179–198.

Leiprecht, Rudolph; Mecheril, Paul; Scharathow, Wiebke; Melter, Claus (2011): Rassismuskritik. In: Scharathow, Wiebke; Leiprecht, Rudolph (Hrsg.): Rassismuskritik. Band 2: Rassismuskritische Bildungsarbeit. Schwalbach/Ts., S. 9–11.

Lieb, Sigi (2023): Intersektionalität: Was ist das und was ist es nicht? <https://www.gespraechswert.de/intersektionalitaet/> (09.10.2023).

Lindmeier, Bettina; Meyer, Dorothee (2020): Empowerment, Selbstbestimmung, Teilhabe Politische Begriffe und ihre Bedeutung für die inklusive politische Bildung. In: Meyer, Dorothee; Hilpert, Wolfram; Lindmeier, Bettina (Hrsg.): Grundlagen und Praxis inklusiver politischer Bildung. Bonn, S. 38 - 56.

Lüders, Christine; Schlenzka, Nathalie: (2016): Schule ohne Diskriminierung. Zwischen Wunsch und Wirklichkeit. URL: <https://www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/221585/schule-ohne-diskriminierung/#footnote-target-35> (Stand: 16.11.2013).

Lydia 2021: Privilege Wheel: <https://ydrf.org.uk/2021/09/19/privilege-wheel/> (09.10.2023)

Machold, Claudia (2011): (Anti-) Rassismus kritisch (ge-)lesen. Verstrickung und Reproduktion als Herausforderung für die pädagogische Praxis. Eine diskurstheoretische Perspektive. In: Scharathow, Wiebke; Leiprecht, Rudolph (Hrsg.): Rassismuskritik. Band 2: Rassismuskritische Bildungsarbeit. Schwalbach/Ts., S. 379–396.

Mecheril, Paul (2012): Migrationsgesellschaft. In: Kriwak, Andreas; Pallaver, Günther (Hrsg.): Medien und Minderheiten. Innsbruck. S. 15–35.

Nassir-Shahnian, Natascha (2013) Dekolonisierung und Empowerment. URL: <https://heimatkunde.boell.de/de/2013/05/01/dekolonisierung-und-empowerment> (07.05.2024).

Precht, Anke (2017): Töchter schützen? Söhne erziehen! URL: <https://www.ankeprecht.de/toechter-schuetzen-soehne-erziehen/> (stand: 27.03.2024).

Queer Lexikon (2024): Glossar. URL: <https://queer-lexikon.net/category/queer-lexikon/glossar/> (Stand: 07.05.2024).

Raule, Linda Maria (2019): »Act Out Loud!«- Szenisches Forschen mit Mädchen*. Körperwissen in feministischer und dekolonialer Wissenschaftspraxis« Masterarbeit. Wien. URL: <https://services.phaidra.univie.ac.at/api/object/o:1361178/get> (Stand: 08.07.2024).

renk. (2022): White Passing. In. renk. Magazin. URL: <https://renk-magazin.de/white-passing/> (Stand: 11.07.2024).

Rosamag (2020): Rosapedia: Was bedeutet internalisierter Rassismus? <https://rosa-mag.de/rosapedia-was-bedeutet-internalisierter-rassismus/>

(Stand:15.07.2024).

Sow, Noah (2021a): Schwarz für Weiße. In: Arnd, Susan; Ofuatey-Alazard, Nadja (Hrsg.): Wie Rassismus aus Wörtern spricht. (K)Erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache. Ein kritisches Nachschlagewerk. Münster. S. 608-610.

Sow, Noah (2021b): Farbig/e. In: Arnd, Susan; Ofuatey-Alazard, Nadja (Hrsg.): Wie Rassismus aus Wörtern spricht. (K)Erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache. Ein kritisches Nachschlagewerk. Münster. S. 684-686.

Stangl, Werner (2024). Neurodivergenz. Online Lexikon für Psychologie & Pädagogik. URRL: <https://lexikon.stangl.eu/35449/neurodivergenz> (Stand: 06.05.2024).

Statistisches Bundesamt (o. J.): Migration und Integration. URL: https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/_inhalt.html#:~:text=Insgesamt%20umfasst%20die%20Bev%C3%B6lkerung%20mit,ein%20Viertel%20der%20Bev%C3%B6lkerung%20Deutschlands. (Stand: 11.12.2023).

v. d. Knesebeck, Olav (2020). Soziales Kapital. In: Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA) (Hrsg.). Leitbegriffe der Gesundheitsförderung und Prävention. Glossar zu Konzepten, Strategien und Methoden. URL: <https://leitbegriffe.bzga.de/alphabetisches-verzeichnis/soziales-kapital/> (Stand:24.05.2024).

Vielfalt. Mediathek (o.J.): Empowerment. URL: <https://www.vielfalt-mediathek.de/empowerment> (Stand: 07.05.2024).

Wiese, Heike (2010): Kiezdeutsch - ein neuer Dialekt. Aus Politik und Zeitgeschichte. URL: <https://www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/32957/kiezdeutsch-ein-neuer-dialekt/> (Stand: 21.11.2023).

Wirtz, Markus A. (Hrsg.) (o.J.) Position. In: Dorsch - Lexikon der Psychologie. URL: <https://dorsch.hogrefe.com/stichwort/position> (Stand: 21.05.204)

Wollrad, Eske (2010): Getilgtes Wissen, überschriebene Spuren. Weiße Subjektivierungen und antirassistische Bildungsarbeit. In: Broden, Anne; Mecheril, Paul (Hrsg.): Rassismus bildet. Bildungswissenschaftliche Beiträge zu Normalisierung und Subjektivierung in der Migrationsgesellschaft. Bielefeld, S. 141–162.

»Not everything that is faced can be changed but nothing can be changed until it is faced.«

(»Nicht alles, dem man sich stellt kann verändert werden, aber nichts kann verändert werden, bevor man sich ihm stellt.«)



James Baldwin

Dieses Reflexionsheft lädt dich ein, dich mit Gerechtigkeit, Vielfalt und Diskriminierung im Kontext Schule auseinanderzusetzen. Kurze Informationstexte mit Impuls- und Reflexionsfragen und verschiedene Übungen geben dir die Möglichkeit dich kritisch mit deinen eigenen Denk- und Handlungsweisen auseinanderzusetzen. Deine Gedanken und Erkenntnisse kannst du im Heft festhalten, um darauf aufbauend Handlungsschritte für eine gerechtere und respektvollere Schulkultur zu entwickeln.



9 783982 572666

*Deutsche Gesellschaft für
Demokratiepädagogik e.V.*