



Handreichung
für das übergreifende Thema
**BILDUNG ZUR AKZEPTANZ VON VIELFALT
(DIVERSITY)**

**Handreichung
für das übergreifende Thema
BILDUNG ZUR AKZEPTANZ VON
VIELFALT (DIVERSITY)**

IMPRESSUM

Herausgeber

Landesinstitut für Schule und Medien Berlin-Brandenburg (LISUM)
14974 Ludwigsfelde-Struveshof

Tel.: 03378 209-0

Fax: 03378 209-149

Internet: www.lisum.berlin-brandenburg.de

Autor*innen Josephine Apraku, Dr. Jule Bönkost, Prof. Dr. Martin Lücke, Birgit Marzinka

Redaktion Michael Hackenberger, Conny-Hendrik Kempe-Schälicke, Michael Rump-Räuber

Gestaltung Malte Lührs und Christa Penserot

ISBN 978-3-944541-35-8

Landesinstitut für Schule und Medien Berlin-Brandenburg (LISUM); Ludwigsfelde 2018

Soweit nicht abweichend gekennzeichnet zur Nachnutzung freigegeben unter der Creative-Commons-Lizenz CC BY ND 4.0 DE, verbindlicher Lizenztext zu finden unter <https://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/deed.de>

	Vorwort	4
I.	WISSEN	6
1.	Übersicht	7
2.	Diversity, Intersektionalität, Achsen der Ungleichheit	7
3.	Was ist Diskriminierung?	9
4.	Sprache und Diskriminierung	9
5.	Formen der Diskriminierung	10
5.1	Sexismus und Heteronormativität	10
5.2	Diskriminierungen aufgrund der Geschlechtsidentität und der sexuellen Orientierung	11
5.3	Rassismus	11
5.4	Antisemitismus	12
5.5	Klassismus	12
5.6	Ableism	12
5.7	Mehrfachdiskriminierung und Intersektionalität	12
5.8	Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit	13
6.	Fazit	13
7.	Weiteres Material und Links zur Vertiefung	14
II.	HANDELN	16
1.	Einleitung: Selbstreflexion und Reflexion des Lernortes Schule	17
2.	Fragenkatalog für die Reflexion des eigenen Handelns	17
3.	Fragenkatalog für die Reflexion „Bildungsmaterial“	19
4.	Fragenkatalog für die Reflexion „Organisation Schule“	20
5.	Diskriminierungssensible Sprache im Unterricht	22
6.	Weiteres Material und Links zur Vertiefung	22
III.	AUSGEWÄHLTE PROJEKTE UND METHODEN	24
	Projekt 1: „King-Code. Martin Luther King: Auf Spurensuche“	25
	Projekt 2: „Queer History Month“	26
	Projekt 3: „Inklusion als Menschenrecht“	27
	Projekt 4: „Armut in Deutschland“	28
	Projekt 5: „Intersektionale Pädagogik“ (i-Päd)	29
	Methode 1: „Eigene Erfahrungen mit (Un-)Gerechtigkeit“	30
	Methode 2: „Bekannte Personen“	31
	Methode 3: „In and Out“	32
	Methode 4: „Power Flower“	34
	Methode 5: „Teilhabe-Checkliste“	36
	Weiteres Material und Links für die Projektarbeit	37
	Fortbildungsmöglichkeiten für pädagogische Fachkräfte der Schulen	37

*In dem vorliegenden Material wird eine inklusive und diversitätsbewusste Schreibweise, das Gender-Sternchen, verwendet (z. B. Schüler*innen). Es ist ein Mittel der Darstellung aller sozialen Geschlechter und Geschlechtsidentitäten. Der Stern wird auch als Suffix verwendet (z. B. trans*) und steht hier als Platzhalter z. B. für transident, transgeschlechtlich, transgender.*

Liebe Kolleg*innen, liebe Lehrkräfte,

wir leben in einer vielfältigen demokratischen Gesellschaft. Menschen sind dabei in all ihrer Individualität nicht nur ein Teil unserer heterogenen Gemeinschaft, sondern benötigen auch Kompetenzen, die wertvollen Potenziale dieser Vielfalt zu erkennen, Diskriminierungen zu vermeiden und sich füreinander einzusetzen. Schule hat die Aufgabe, Kinder und Jugendliche darin zu bestärken, konstruktiv und auf Augenhöhe miteinander umzugehen und voneinander zu lernen.

In Deutschland entscheidet trotz aller bildungspolitischen Veränderungen immer noch in vielen Fällen die soziale Herkunft über den Bildungserfolg. In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage: Wie können Diskriminierungen und Ausschlussmechanismen besonders in Bildungseinrichtungen vermieden werden?

Der Rahmenlehrplan Berlin-Brandenburg für die Jahrgangsstufen 1–10 beschreibt als Ziele des übergreifenden Themas „Bildung zur Akzeptanz von Vielfalt (Diversity),“ die Unterschiedlichkeit und Vielfaltdimensionen von Menschen als Ressource anzuerkennen und Gemeinsamkeiten zu finden und zu nutzen. Im Sinne der Kinder- und Menschenrechte gilt es nicht nur, auf die Vielfalt und die Heterogenität von Identitäten aufmerksam zu machen, sondern auch im engen Zusammenhang mit den übergreifenden Themen „Demokratiebildung“, „Interkulturelle Bildung und Erziehung“ sowie „Gleichstellung und Gleichberechtigung der Geschlechter (Gender Mainstreaming)“ die Verknüpfungen mit Fragen von Macht und Abhängigkeit ins Bewusstsein zu rücken.

In der vorliegenden Handreichung werden Unterrichtsbeispiele für die pädagogische Praxis aufgezeigt: Hierbei geht es um einen selbstreflektierenden Umgang mit eigenen Identitäten und den Annahmen über die Identitäten anderer Menschen. Sie finden außerdem die Erklärung zentraler Fachbegriffe zum Thema, einen Fragenkatalog zur Reflexion des eigenen Handelns sowie ausgewählte Projekte und Methoden.

Sie erhalten ein fachspezifisches und fächerverbindendes Unterstützungsangebot, das die Implementierung der oben genannten übergreifenden Themen im neuen Rahmenlehrplan erleichtern soll.

Die Handreichung zeigt auf, wie Vielfalt auf konstruktive und lebendige Weise zum Unterrichtsgegenstand gemacht werden kann.

Das Thema Diversity wurde von den Autor*innen in drei Säulen aufbereitet:

1. Die erste Säule „Wissen“ bietet Ihnen zunächst grundlegendes Wissen zum Themenkomplex Diversity. Dabei wird reflektiert, welche Bedeutung Geschlecht, Klasse, Ethnizität, sexuelle Identität und andere soziale Kategorien, die regelmäßig zu Diskriminierung führen, für den konkreten Unterricht haben können.
2. Die zweite Säule „Handeln“ richtet sich an Lehrende. Wir möchten Ihnen Hinweise geben, wie eine vielfaltsensibel Haltung im Klassenraum gefördert werden kann – und welche Bedeutung eine solche Haltung hat, wenn im Unterricht Hierarchieverhältnisse und gesellschaftliche Ausschlüsse thematisiert werden.
3. Mit der dritten Säule „Projekte und Methoden“ wird Material vorgestellt, das konkret im Unterricht eingesetzt werden kann. Dieses unterrichtsadäquate Material und die Projekte können sowohl im Fachunterricht, als auch in übergreifenden Lernszenarien verwendet werden.

Ich wünsche Ihnen viel Freude bei der Lektüre.



Bernd Jankofsky

*Abteilungsleiter Schul- und Personalentwicklung
Landesinstitut für Schule und Medien
Berlin-Brandenburg*

I.

WISSEN

1. Übersicht

Vielfaltsensibles Unterrichten ist voraussetzungsvoll: Es verlangt von pädagogischen Fachkräften umfassende Kenntnisse über Diskriminierung und deren verschiedene Formen. Das folgende Kapitel bietet anhand zentraler Begriffserklärungen einen Einstieg in dieses Thema: Was ist Diskriminierung überhaupt? Welche Formen von Diskriminierung gibt es und wie wirken diese zusammen?

Dabei wird darauf eingegangen, welche Bedeutung Sprache als Mittel der Kommunikation in diesem Kontext zukommt. Darauf folgen Begriffserläuterungen zu verschiedenen Formen von Diskriminierung, unter anderem zu Rassismus, Klassismus und Sexismus, die einen Einblick in die vielschichtige Wirkungsweise von Diversity und Diskriminierung geben.

2. Diversity, Intersektionalität, Achsen der Ungleichheit

Schule findet in Deutschland in einer Gesellschaft statt, die durch Vielfalt und gleichzeitig durch soziale Ungleichheit geprägt wird. Soziale Kategorien wie „Rasse“, Klasse und soziales Geschlecht, Alter, sexuelle Identität oder Körper bestimmen, welche gesellschaftliche Position wir einnehmen. Sie legen fest, wie wir uns selbst sehen und von anderen gesehen werden. Dabei können sie einzeln wirken oder sich überschneiden (Intersektion) und zusammen wirken. Vor diesem Hintergrund von Ausgrenzung und Teilhabe findet Schule statt: Schule ist der Ort, an den Schüler*innen ihre Vergangenheit mitbringen, wo sie ihre Gegenwart erfassen und sich für ihre Zukunft orientieren – und idealerweise lernen, Vielfalt wertzuschätzen.

Die Diversitäts- und Intersektionalitätsforschung untersucht, wann und wie aus bloßen sozialen Differenzierungen (etwa Frau oder Mann, Greisin oder Mädchen, Migrantin oder ‚Einheimischer‘) Ungleichheiten werden. Solche Differenzierungen können in bestimmten gesellschaftlichen und historischen Kontexten zur Grundlage sozialer Benachteiligung werden: Begründen sie ungleiche Machtbeziehungen, wird aus sozialer Differenzierung soziale Ungleichheit. Von sozialer Ungleichheit kann gesprochen werden, „wenn Menschen [...] einen ungleichen Zugang zu sozialen Positionen haben und diese sozialen Positionen systematisch mit vorteilhaften oder nachteiligen Handlungs- und Lebensbedingungen verbunden sind“ (Solga u.a. 2009, S. 15).

Die Begriffe, mit denen die Diversitäts- und Intersektionalitätsforschung solche Ungleichheiten betrachten, stammen zum Teil aus der US-amerikanischen Politik- und Wissenschaftstradition und sind eng mit der Geschichte dortiger Emanzipationsbewegungen verbunden. Die drei Begriffe *Race*, *Class* und *Gender* stellen sich hierbei oft als ein Bündel mit Exklusivitätsanspruch dar, wobei andere soziale Kategorien unterbelichtet bleiben, so z. B. Religion, Alter, Sexualität, Körper oder „Behinderung“. In dieser Handreichung soll der Fokus erweitert und (ohne Anspruch auf Vollständigkeit) Auskunft darüber gegeben werden, welche Kategorien sozialer Ungleichheiten auch im Berliner Bildungssystem wirksam sind.

Die Debatten der Diversitäts- und Intersektionalitätsforschung haben gegenwärtig Hochkonjunktur. Insbesondere die Forschung von Intersektionalität hat „innerhalb weniger Jahre einen Boom an Publikationen und Forschungen in verschiedensten Disziplinen ausgelöst“ (Smykalla/Vinz 2011, S. 10). Dabei wird ein doppeltes Ziel verfolgt: Die Diversitäts- und Intersektionalitätsforschung wollen dazu beitragen, in einer durch Vielfalt geprägten Gesellschaft leben zu können, in der die Akzeptanz von Vielfalt möglichst offen ausgehandelt wird, und sie wollen aufdecken, wie Ungleichheit in unserer Gesellschaft entsteht. Sie geben also Auskunft darüber, wie wir Vielfalt systematisch beschreiben können und mittels welcher sozialen Kategorien Herrschaft zu wirken vermag.

Die sozialen Kategorien sind miteinander verflochten. So wirken z. B. die Kategorie Geschlecht in historischen und gegenwärtigen sozialen Prozessen niemals allein. Die Wirkmächtigkeit von Geschlecht kann nur verstanden werden, wenn dieses als „mehrfach relationale Kategorie“ (Martschukat/Stieglitz 2005, S. 6) aufgefasst und in Beziehung zu anderen Kategorien gesetzt wird. Eine weibliche Migrantin ist auf andere Weise von sozialer Ausgrenzung betroffen als ein männlicher Migrant, ein schwules Arbeiterkind ganz anders als ein heterosexuelles Mädchen mit akademisch gebildeten Eltern.

Die Intersektionalitätsforschung nimmt dabei vor allem drei Ebenen in den Blick, auf denen solche Herrschaft wirksam wird. Zunächst tritt die Ebene der *strukturellen Herrschaftsverhältnisse* hervor. Damit sind gesamtgesellschaftliche Strukturen gemeint: Es geraten dabei Institutionen wie Familie, Arbeitsmarkt oder Staat in den Blick, aber auch Subsysteme des Staates wie das

Rechtssystem (Winker/Degele 2009, S.28–53). Hierzu gehört zweifelsfrei auch die Schule. Zweitens wird die Ebene der *symbolischen Repräsentation* betrachtet: Gesellschaften sind durch gemeinsame Werte, kulturelle Ordnungen und Überzeugungen verbunden. Es gibt „Bilder, Ideen, Gedanken, Vorstellungen oder Wissensselemente, welche Mitglieder einer Gruppe, Gemeinschaft oder Gesellschaft kollektiv teilen“ (Winker/Degele 2009, S. 21).

Drittens wird die Ebene der *Identitätskonstruktionen* analysiert. Hier richtet sich das Augenmerk darauf, wie sich Menschen selbst sehen und von anderen gesehen werden – und wie solche Sichtweisen im gesellschaftlichen Miteinander immer wieder neu produziert werden.

Die drei Ebenen sind miteinander verzahnt und wirken wechselseitig aufeinander ein. Wie eine Person sich selbst sieht, hängt z. B. auch immer davon ab, in welchen gesellschaftlichen Strukturen sie das eigene Leben gestalten kann.

VERWENDETE LITERATUR

- Klinger, C./Knapp, G.-A./Sauer, B. (Hg.) (2007): Achsen der Ungleichheit. Zum Verhältnis von Klasse, Geschlecht und Ethnizität. Frankfurt am Main: Campus
- Martschukat, J./Stieglitz, O. (2005): „Es ist ein Junge!“ Einführung in die Geschichte der Männlichkeiten in der Neuzeit (Historische Einführungen Bd. 11). Tübingen: edition diskord
- Smykalla, S./Vinz, D. (2011): Geschlechterforschung und Gleichstellungspolitik vor neuen theoretischen, methodologischen und politischen Herausforderungen, in: dies. (Hg.): Intersektionalität zwischen Gender und Diversity. Theorien, Methoden und Politiken der Chancengleichheit. Münster: Verlag Westfälisches Dampfboot, S. 7-16
- Solga, H./Berger, P.A./Powell, J. (2009): Soziale Ungleichheit – Kein Schnee von gestern! Eine Einführung, in: dies. (Hg.): Soziale Ungleichheit. Klassische Texte zur Sozialstrukturanalyse. Frankfurt am Main: Campus, S. 11-45
- Winker, G./Degele, N. (2009): Intersektionalität. Zur Analyse sozialer Ungleichheiten. Bielefeld: transcript

3. Was ist Diskriminierung?

Im Alltag wird der Begriff Diskriminierung – so ist es auch im Duden zu lesen – oftmals mit Ausdrücken wie „Beleidigung“, „Entehrung“, „Demütigung“ und „Benachteiligung“ gleichgesetzt. Neben dieser umgangssprachlichen Bedeutung verweist der Begriff auf das Zusammenwirken von Vorurteilen und Machtausübung. Demnach meinen „Diskriminierung“ und „Vorurteil“ nicht das Gleiche. Vorurteile schreiben Menschen bestimmte Eigenschaften zu, sie stehen aber nicht zwingend im Zusammenhang mit gesellschaftlichen Machtstrukturen. Für Diskriminierung ist das hingegen grundsätzlich der Fall. Sie dient dazu, Herrschaftsinteressen durchzusetzen. Diskriminierung stabilisiert Herrschaftsverhältnisse auf unterschiedlichen gesellschaftlichen Ebenen: individuell, institutionell und strukturell. Entsprechend können Diskriminierungen sowohl im zwischenmenschlichen Miteinander als auch anhand von Regeln und Maßnahmen in Institutionen wirksam sein und auf diese Weise strukturelle Ungleichheit bewirken.

Diskriminierung bedingt, dass gesellschaftliche Ressourcen wie der Zugang zu Bildung, zum Arbeits- oder Wohnungsmarkt ungleich verteilt sind. Damit erzeugt sie ungleiche Machtverhältnisse und ungleiche Chancen für Gruppen in der Gesellschaft. Die Einteilung von Gruppen geschieht zunächst anhand beliebig gewählter Merkmale wie beispielsweise dem biologischen Geschlecht. Den Merkmalen werden Eigenschaften zugeschrieben, die sie entweder auf- oder abwerten. Für die so erzeugten Gruppen entstehen auf diese Weise entweder Vorteile oder Nachteile im Hinblick auf die Teilhabe in der Gesellschaft. Somit sind Diskriminierung und Privilegierung zwei Seiten derselben Medaille.

Es gibt viele unterschiedliche Formen von Diskriminierung, z. B. Rassismus und Sexismus, Diskriminierung von Personen aufgrund ihres Alters, aufgrund von sexueller oder religiöser Orientierung, von sozialer Schicht oder Diskriminierung von Menschen mit „Behinderung“.

Ob eine Handlung oder Äußerung diskriminierend ist, hängt nicht von der Absicht der handelnden Person ab. Allein die benachteiligenden Auswirkungen für die diskriminierte Person oder Gruppe sind entscheidend dafür, ob es sich um eine Diskriminierung handelt. Dem entspricht die Definition des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes und der UN-Konvention zum Abbau rassistischer Diskriminierung: Als Diskriminierung wird jede Form von Ausschließung, Unterscheidung oder

Bevorzugung verstanden, die entweder das Ziel oder die Folge hat, eine gleichberechtigte Teilhabe an der Gesellschaft und die Wahrung der Menschenrechte zu beeinträchtigen.

4. Sprache und Diskriminierung

Ein Denken außerhalb von Sprache existiert nicht: Sprache bildet das Fundament unseres Denkens. Durch die Art und Weise, wie Sprache aufgebaut und strukturiert ist, welche Werte und Normen damit vermittelt werden, welche Sprachlogik dahinter steckt, welche Zeitformen (Tempora) existieren, wie Menschen in ihr angesprochen werden, strukturiert sie unser Denken und entsprechend unser Handeln. Sprache öffnet uns Denk- und Kommunikationsräume, in denen wir Vorstellungen von der Realität, Werte und Ideale entwickeln. Das geschieht wesentlich durch die Unterscheidungen, die in einer Sprache möglich sind. So wird z. B. unterschieden zwischen gehen und rennen, sitzen und stehen, Decken- und Schreibtischlampe. In manchen Sprachen werden sprachliche Unterscheidungen getroffen, die in anderen Sprachen nicht existieren und entsprechend nicht gedacht werden können (z. B. gibt es im Schottischen 421 Wörter für verschiedene Arten von Schnee).

Sprache ist nicht statisch, sondern sie entwickelt sich. Sie ist ein Spiegel der Gesellschaft. Dabei sind die Deutungshoheit und Definitionsmacht von Wörtern nicht auf alle sozialen Gruppen gleichmäßig verteilt. Sprache bewegt sich in einem Machtraum. Die Deutungshoheit und die Definitionsmacht liegen in der westeuropäischen Kultur bei *weißen*¹, nicht körperlich beeinträchtigten, heterosexuellen Männern aus der Ober- und Mittelschicht. Diese Dominanz und die damit einhergehende Machtstruktur weichen durch sozialen und politischen Protest langsam auf, haben sich aber nicht aufgelöst. Die dominante soziale Gruppe kann Sprache nutzen, um die eigene soziale Gruppe auf- und andere soziale Gruppen abzuwerten und sich damit Vorteile zu verschaffen. Auf diese Weise werden mit Sprache Interessen verfolgt.

Beispielsweise sind Bezeichnungen für soziale Gruppen in vielen Fällen nicht wertneutral, auch wenn dies häufig behauptet wird. Wenn andere Gruppen nicht als

1 Die kursive Schreibweise markiert den sozialen Konstruktionscharakter der Position *Weiß*. Siehe hierzu sowie zu *Schwarz* auch den Abschnitt zu Rassismus.

gleichwertig gedacht werden, bezeichnet man sie auch nicht gleichwertig. So waren Bezeichnungen für Schwarze² Menschen in den letzten 400 Jahren rassistisch aufgeladen, denn Sprache legitimiert auch Ungleichbehandlung. *Weiß*e können Schwarze nicht zum einen versklaven und zum anderen neutral bezeichnen. Hinsichtlich der geschlechtlichen und sexuellen Vielfalt gilt dieser Mechanismus analog, z. B. für die Begriffe männlich – weiblich – intergeschlechtliche oder heterosexuell – homosexuell – bisexuell.

Weitere Formen, wie mittels Sprache Diskriminierung erzeugt wird, sind die Stereotypisierungen von Personen. Stereotypisierungen in der Berichterstattung über Geflüchtete wie „Flüchtlinge sind Schmarotzer und nutzen unseren Sozialstaat aus“ oder „Wirtschaftsflüchtlinge“ helfen den Leser*innen und Zuhörer*innen nicht dabei, die Situation von Geflüchteten und die Gründe, warum Menschen fliehen, besser zu verstehen, sondern erzeugen Vorurteile. Für den Unterricht ist es deshalb wichtig, sich immer wieder zu überlegen, ob mit Sprache diskriminierende Stereotype wiederholt werden oder sich die Schüler*innen aus verschiedenen Perspektiven ein differenziertes Bild machen können.

Zur Reproduktion von Stereotypen zählt auch, wenn Unterschiede oder Besonderheiten konstruiert werden. So wird z. B. regelmäßig behauptet, dass mit muslimischen Jugendlichen das Thema sexuelle und geschlechtliche Vielfalt nicht besprochen werden könne, während dies mit christlichen bzw. säkularen Jugendlichen unproblematisch sei. Dies ist eine Stereotypisierung, die eher die eigenen Vorstellungen oder ggf. Ängste spiegelt, als dass sie der Realität entspricht. Aus diesem Grund ist es wichtig, die eigenen Annahmen hinsichtlich kultureller, sexueller oder anderer Unterschiede kritisch zu durchdenken, und Unterschiede oder Besonderheiten im Unterricht nur zu betonen, wenn diese für den Inhalt wichtig sind.

Ein weiterer Aspekt bei der Sprache ist das *Wie*, d. h. wie gesprochen wird, welche Wörter verwendet werden und ob die Regeln der Grammatik angewendet werden können. Wenn sich im Sprachduktus eine höhere Bildung widerspiegelt, wird die Person aufgewertet. Im Gegensatz dazu wird, wenn die Sprache reduziert ist, die Grammatik nicht stimmt, mit einem bestimmten

Akzent gesprochen wird, die Person in der Regel abgewertet und ihre Aussagen werden nicht als gleichwertig betrachtet. Dabei spielt keine Rolle, um welche Inhalte es sich handelt.

In der Alltagssprache, z. B. im Beruf und in der Schule, wird häufig nur die männliche Version – wie Arzt anstelle von Ärztin oder Schüler anstelle von Schülerin bzw. Schüler*in – verwendet. Mädchen und Frauen sowie trans- und intergeschlechtliche Personen werden auf diese Weise systematisch aus dem Denken ausgeschlossen. Dass dieses Nicht-Erwähnen tiefgreifende Auswirkungen hat, ist inzwischen wissenschaftlich hinreichend erforscht und allgemein bekannt. Doch das Verschweigen von bestimmten sozialen Gruppierungen in der Gesellschaft betrifft nicht nur nicht-männliche Personen, sondern auch viele andere. So wird Geschichte z. B. kaum aus den Perspektiven von Sinti und Roma, Schwarzen, People of Color, Lesben, Schwulen und Bisexuellen erzählt. Deshalb ist es wichtig, immer wieder zu überprüfen, wer mitgedacht und somit erwähnt wird und wer nicht. Dies bedeutet nicht, dass immer alle sozialen Gruppierungen aufgezählt werden müssen, sondern es geht darum, grundsätzlich zu überlegen, welches die eigene Perspektive ist und wie unterschiedliche Perspektiven in den Unterricht einfließen können.

5. Formen der Diskriminierung

5.1 Sexismus und Heteronormativität

Unter Sexismus wird jede Form von Diskriminierung von Menschen aufgrund der Geschlechtsmerkmale, des Geschlechtsausdrucks, des zugeschriebenen Geschlechts und des erwarteten Geschlechtsrollenverhaltens verstanden. In einer zweigeschlechtlichen Geschlechterordnung basiert Sexismus auf der Vorstellung, dass das männliche Geschlecht in der sozialen, politischen und kulturellen Hierarchie über dem weiblichen steht. Als Männer angesehene Personen besetzen folglich signifikant häufiger Machtpositionen und genießen Privilegien, die ihnen allein aufgrund ihres Geschlechts vermeintlich zustehen. Frauen und allen weiteren nicht-männlichen Personen bleiben diese verwehrt, falls sie nicht erkämpft wurden. Sprachlich manifestiert sich Sexismus z. B. im Ausschluss von Frauen durch rein männliche (Berufs-)Bezeichnungen oder durch abwertende Wendungen wie „Milchmädchenrechnung“ oder

² Das Adjektiv *Schwarz* wird großgeschrieben, um den Begriff als politische Selbstbezeichnung und den sozialen Konstruktionscharakter der Position Schwarz hervorzuheben.

im Vorwurf, sich „wie ein Mädchen“ zu verhalten. Die Folgen von Sexismus im Berufsleben sind für Frauen ein durchschnittlich 21 % geringeres Einkommen und ihre deutlich geringere Präsenz in Führungs- und Leitungsfunktionen. Dabei ist die Berufswahl von jungen Menschen immer noch stark von Geschlechterrollenstereotypen geprägt. Das Bewusstsein für Geschlecht und erwartete Geschlechterrollen entsteht bereits in den ersten Lebensjahren.

Heteronormativität lehnt sich direkt an Sexismus an und bezeichnet die normative Vorstellung, dass es ausschließlich zwei Geschlechter gibt und diese eindeutig identifizierbar seien. Demensprechend setze sich ein (Ehe-)Paar aus einem Mann und einer Frau zusammen und diese Partnerschaft gilt als Voraussetzung eines erfüllten Lebens. Bereits auf Kinder und Jugendliche wirkt ein umfassender sozialer Erwartungsdruck, sich frühzeitig zu diesem Lebensmodell zu bekennen.

5.2 Diskriminierungen aufgrund der Geschlechtsidentität und der sexuellen Orientierung

Eine direkte Konsequenz von Heteronormativität und Sexismus sind Diskriminierungen gegen Lesben, Schwule, Bisexuelle, Trans*- und Inter*-Personen (= LSBTI-Feindlichkeit). Transidente Kinder und Jugendliche haben es oft schwer, nach ihrem Coming-out in ihrem richtigen Geschlecht anerkannt zu werden. Bei Eltern und pädagogischem, psychologischem und medizinischem Fachpersonal gibt es viele Fehlvorstellungen und Akzeptanzprobleme. Dies betrifft die Anrede mit dem korrekten Vornamen sowie die korrekte Verwendung von Pronomen, die Benutzung von Toiletten und Umkleiden, aber auch den Zugang zu geschlechtsangleichenden Maßnahmen. Intergeschlechtlichkeit wird gesellschaftlich kaum wahrgenommen und betroffene Personen werden sich dessen oft erst als Erwachsene bewusst, da die Praxis frühkindlicher Genitaloperationen, obwohl eine Menschenrechtsverletzung, bis heute anhält. Personenstandsrechtlich ist seit 2013 ein Eintrag ins Geburtenregister ohne Angabe des Geschlechts möglich.

Auch die Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung ist in der Schule Alltag. Die Formen reichen dabei, wie auch bei Trans*-Feindlichkeit, von beleidigenden Äußerungen bis hin zu Ausgrenzung, Mobbing und physischer Gewalt. Opfer können, unabhängig von

ihrer tatsächlichen sexuellen Orientierung, alle Akteure der Schule werden, auch Lehrkräfte und Angehörige von Regenbogenfamilien. Bereits in der Grundschule sind homo- und trans*-feindliches Verhalten verbreitet und das pädagogische Personal schreitet häufig nicht ein. Besonders ausgeprägt ist LSBTI-Diskriminierung dort, wo ein stark polarisiertes Männer- und Frauenbild vorliegt. Untersuchungen haben gezeigt, dass es weniger Diskriminierung an Schulen gibt, wenn gleichgeschlechtliche Lebensweisen und die Abweichung von Geschlechterrollenstereotypen im Unterricht wertschätzend thematisiert werden und Mobbing an Schulen geächtet wird. In der Rechtsprechung wird der Begriff „sexuelle Identität“ sowohl auf die sexuelle Orientierung als auch auf die Geschlechtsidentität bezogen.

5.3 Rassismus

Rassismus ist eine Herrschaftsform, die Menschen in die Gruppen eines dazugehörigen „Wir“ und eines davon abweichenden „die Anderen“ aufteilt. Er dient dazu, die Interessen und Vorteile der „Wir“-Gruppe zu sichern. Um die Unterscheidung zwischen Menschen zu rechtfertigen, wird unterstellt, dass die Angehörigen einer Gruppe bestimmte Charakteristika teilen. Die „Wir“-Gruppe sieht sich z. B. als entwickelt, zivilisiert, fortschrittlich, was positiv bewertet wird, und schreibt der Gruppe der „Anderen“ zu, unterentwickelt, primitiv usw. zu sein, was negativ bewertet wird. Die willkürlich zugeschriebenen Eigenschaften dienen als Legitimation für rassistische Diskriminierung. Diese drückt sich auf struktureller Ebene so aus, dass Menschen mit Rassismuserfahrung über einen vergleichsweise schlechteren Zugang zu Ressourcen wie z. B. Bildung oder Wohnraum verfügen.

Zu den Selbstbezeichnungen für Menschen in Deutschland, die Rassismus erfahren, gehören die Begriffe „Schwarz“ und „People of Color“. Die Bezeichnungen „weiß“, „Schwarz“ und „of Color“ beziehen sich nicht auf „Hautfarben“, sondern bezeichnen Positionen, die durch Rassismus überhaupt erst erzeugt werden. Weiße Menschen nehmen ihre durch Rassismus erzeugten Privilegien häufig nicht als solche wahr. Die Benachteiligung von Schwarzen Menschen und People of Color sowie die Bevorzugung von weißen Menschen erscheint als „normal“.

Rassismus hat eine lange Geschichte, die bis zur kolonialen Besetzung und Ausbeutung zurückreicht. Zu den

unterschiedlichen Erscheinungsweisen von Rassismus in Deutschland gehören z. B. antischwarzer (Kolonial-) Rassismus, antimuslimischer Rassismus und Rassismus gegen Sinti und Roma. Deshalb wird auch im Plural von Rassismen gesprochen.

5.4 Antisemitismus

Antisemitismus oder allgemeiner „Judenfeindlichkeit“ bezeichnet die Ablehnung von jüdischen Menschen oder des Judentums. Antisemitismus richtet sich gegen jüdische Individuen, deren Eigentum, gegen Institutionen der jüdischen Gemeinden und gegen religiöse Einrichtungen. Er kann sich auch gegen als jüdisch angesehene Eigenschaften wie Intellektualität oder angebliche jüdische Institutionen wie das „Finanzkapitel“ wenden. Ebenso können antisemitische Manifestationen gegen den Staat Israel gerichtet sein.

Antisemitische Äußerungen enthalten oft „die Anschuldigung, die Juden betrieben eine gegen die Menschheit gerichtete Verschwörung und seien dafür verantwortlich, dass die Dinge nicht richtig laufen. Der Antisemitismus manifestiert sich in Wort, Schrift und Bild sowie in anderen Handlungsformen, er benutzt negative Stereotype und unterstellt negative Charakterzüge.“ (European Parliament Working Group „On Antisemitism“)

5.5 Klassismus

Klassismus (von Klasse als soziale Kategorie) ist eine Form der Diskriminierung, die Menschen aufgrund ihres sozialen und ökonomischen Status und aufgrund ihrer Bildung ausgrenzt und auf individueller und struktureller Ebene wirkt. Auch dieser Status kann real, vermutet oder lediglich zugesprochen sein. Klassismus drückt sich über Sprache, verinnerlichte Verhaltensmuster, persönliche Netzwerke und Zugehörigkeit zu sozialen Gruppen aus. Er beeinflusst, wie man sich selbst verortet, welche persönlichen sowie beruflichen Ziele verfolgt werden und welche gesellschaftliche Position man anstrebt. Beispiele für die Auswirkungen von Klassismus in Deutschland sind, dass Reichtum vor allem über Erbschaft zustande kommt und dass die berufliche Position häufig von der sozialen sowie der ökonomischen Position und dem Bildungsniveau der Herkunftsfamilie abhängig ist. Gegen den fortwährenden Einfluss von sozialer und ökonomischer Herkunft auf die Bildungschancen setzen

sich beispielsweise Organisationen ein, die Mentor*innenschaften zur Unterstützung benachteiligter Schüler*innen organisieren.

5.6 Ableism

Der Begriff Ableism stammt aus dem Englischen (ableism, to be able: fähig sein etwas zu tun) und bezeichnet normative Vorstellungen menschlicher Fähigkeiten. Es wird darunter die Diskriminierung von Menschen mit sogenannter körperlicher bzw. geistiger Behinderung sowie von Menschen mit Entwicklungsverzögerungen verstanden. Ableism umfasst deutlich mehr als die Begriffe Behindertenfeindlichkeit oder Disableism. Ableism beruht auf einer Bevorzugung von bestimmten Fähigkeiten, die als grundlegend notwendig angenommen werden. Gleichzeitig wird das reale oder wahrgenommene Fehlen dieser essenziellen Fähigkeiten als verminderter Daseinszustand etikettiert, was oft zum begleitenden Disableism führt, dem diskriminierenden, unterdrückenden oder beleidigenden Verhalten, das aus der Annahme entsteht, dass Menschen ohne diese „essenziellen“ Fähigkeiten minderwertig seien.

Kritisch in den Blick kommen durch den Begriff normative Körpervorstellungen, denen zufolge ein Mensch erst dann ein vollwertiges Mitglied der Gesellschaft ist, wenn eine Souveränität in sämtlichen Bereichen, vor allem in der Arbeitswelt, gegeben ist. Die Vorurteile, die vom Begriff Ableism erfasst werden, sind sehr vielfältig. Dazu zählt z. B., dass Menschen, die dem Schönheitsideal entsprechen, positiv bewertete Eigenschaften wie Güte und Intelligenz zugesprochen werden. Dagegen lösen Menschen mit sogenannten Behinderungen vor allem Mitleid aus oder gelten als rachsüchtig oder aggressiv (ein Motiv, das gern in Filmen verwendet wird).

5.7 Mehrfachdiskriminierung und Intersektionalität

Mehrfachdiskriminierung bezeichnet Diskriminierung in mehreren Dimensionen: So wird z. B. eine „behinderte“ Frau aufgrund ihrer sogenannten Behinderung und aufgrund ihres Frauseins benachteiligt. Mehrfachdiskriminierung beschränkt ihren Zugang zu gesellschaftlichen Ressourcen wie Bildung, Arbeit, Wohnung, zu grundlegenden Rechten und politischer wie kultureller Beteiligung. Zugleich erhöht sich für sie die Wahrscheinlichkeit, körperliche und psychische Gewalt zu erleben.

Die Diskriminierung kann zu verschiedenen Zeitpunkten erfolgen oder auch gleichzeitig passieren. Im Fall einer *weißen*, „behinderten“ Frau kann von einer doppelten Diskriminierung gesprochen werden, insofern sie nicht auch lesbisch, muslimisch oder alt ist und damit potenziell von anderen Ausgrenzungen oder Benachteiligungen betroffen. Von einer dreifachen Unterdrückung sind z. B. Schwarze Arbeiterinnen betroffen. Verschiedene Dimensionen der Ausgrenzung können sein: Geschlecht, Sexualität, „Rasse“, Religionszugehörigkeit, „Behinderung“, Staatsangehörigkeit, Zugehörigkeit zu einer bestimmten Community (wie Sinti oder Roma), Klassenzugehörigkeit, Bildungsniveau und Alter. Der Tatbestand der Mehrfachdiskriminierung ist in den 1970er Jahren von der Schwarzen Frauenbewegung in den USA erstmals thematisiert worden.

Im Gegensatz zur Mehrfachdiskriminierung, die häufig als additiv verstanden wird, gerät mit dem Ansatz der Intersektionalität die Verwobenheit bzw. Verschränkung von Ungleichheitsstrukturen in den Fokus. Die Basis der Intersektionalität sind die oben genannten Dimensionen der Ausschließungen. Aus intersektionaler Perspektive wird untersucht, wie sich die Dimensionen gegenseitig beeinflussen und in Abhängigkeit voneinander stehen. Ein Thema ist ebenso, auf welche Weise sie Identitäten schaffen und welchen Einfluss sie z. B. auf die Rechtsprechung haben. Mit dem intersektionalen Ansatz kann die Komplexität von Ungleichheitsstrukturen, Diskriminierungen, Machtverhältnissen und Privilegien theoretisch erfasst und analysiert werden. Ein Beispiel für die Verwobenheit von Ungleichheitsstrukturen und Privilegien ist die Schwarze Top-Managerin, die als Frau und als Schwarze diskriminiert wird, aber aufgrund ihres Einkommens und Bildungsstands Privilegien erhält, zu denen ein *weißer* Arbeiter keinen Zugang hat.

Der Ansatz der Intersektionalität stammt aus der Schwarzen Frauenbewegung. Ende der 1980er Jahre erwähnte die US-amerikanische Rechtswissenschaftlerin Kimberlé W. Crenshaw den Begriff zum ersten Mal, um damit spezifische Diskriminierungserfahrungen von Schwarzen Frauen zu beschreiben.

5.8 Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit

Begriff und Konzept der „Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit“ basieren auf einer Langzeitstudie, die zwischen 2002 und 2012 vom Bielefelder Institut für interdisziplinäre Konflikt- und Gewaltforschung

durchgeführt wurde. „Menschenfeindlichkeit zielt nicht auf ein Feindschaftsverhältnis zu einzelnen Personen, sondern bezieht sich auf Gruppen. Werden Personen aufgrund ihrer gewählten oder zugewiesenen Gruppenzugehörigkeit als ungleichwertig markiert und feindseligen Mentalitäten der Abwertung und Ausgrenzung ausgesetzt, dann sprechen wir von Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit. Hierdurch wird die Würde der betroffenen Menschen antastbar und kann zerstört werden.“ (Heitmeyer 2005, S.6) In dem Konzept werden die folgenden Formen Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit in Deutschland gemeinsam erfasst: Rassismus, Fremdenfeindlichkeit, Antisemitismus, Homophobie, Abwehr von Obdachlosen, Abwehr von Menschen mit Behinderungen, Abwehr von Langzeitarbeitslosen, Islamophobie, Sexismus und Etabliertenvorrechte³.

6. Fazit

Bildungsarbeit ist nicht frei von Diskriminierungen und auch wir Pädagog*innen sind in unseren Denk- wie Handlungsweisen in gesellschaftliche Hierarchieverhältnisse eingebunden. Deshalb stellt vielfaltsensibles Unterrichten auch für uns einen Lernprozess dar. Dieser beinhaltet, sich theoretisches Wissen zum Themenkomplex Diversity anzueignen, um den Einfluss von Formen der Diskriminierung auf die Bildungsarbeit besser verstehen und die eigene pädagogische Praxis vielfaltsensibel gestalten zu können. Das setzt die Bereitschaft voraus, eigene Denk- und Handlungsmuster zu hinterfragen und zu verändern. Neben einer kritischen Reflexion pädagogischer Praxis, mit der Ausschlüsse verhindert werden sollen, bedeutet vielfaltsensibler Unterricht – im Sinne von Demokratielernen –, Lernräume an die Bedürfnisse heterogener Lerngruppen anzupassen. Die Fragenkataloge im Kapitel „Handeln“ sollen Sie dabei unterstützen.

³ Der Begriff Etabliertenvorrechte bezeichnet die Abwertung von Zugezogenen gegenüber Alteingesessenen gleich welcher Herkunft. Alteingesessene besitzen demnach mehr Rechte und eine Vorrangstellung.

7. Weiteres Material und Links zur Vertiefung

Ableism

Maskos, R. (2011): Bist du behindert oder was?! Behinderung, Ableism und souveräne Bürger_innen, auf: <http://bidok.uibk.ac.at/library/maskos-behindert.html>

Maskos, R. (2010): Was heißt Ableism? Überlegungen zu Behinderung und bürgerlicher Gesellschaft, auf: <http://arranca.org/43/was-heisst-ableism/>

Köbsell, S. (2015): Ableism. Neue Qualität oder ‚alter Wein‘ in neuen Schläuchen? In: Attia, I./Köbsell, S./Prasad, N. (Hg.): Dominanzkultur reloaded. Neue Texte zu gesellschaftlichen Machtverhältnissen und ihren Wechselwirkungen, S. 21–34, Bielefeld: Transcript Verlag.

Antisemitismus

American Jewish Committee
<https://ajcberlin.org/de>

Amadeu Antonio Stiftung
<https://www.amadeu-antonio-stiftung.de/>

Bildungsteam Berlin-Brandenburg e.V./ Tacheles Reden! e.V. (2007): Woher kommt der Judenhass? Was kann man dagegen tun? Ein Bildungsprogramm. Mülheim an der Ruhr: Verlag an der Ruhr.

Bundeszentrale für politische Bildung (2011): Dossier Antisemitismus, auf: <http://www.bpb.de/politik/extremismus/antisemitismus/>

European Parliament Working Group „On Antisemitism“: EUMC Arbeitsdefinition Antisemitismus, auf: <http://www.antisem.eu/eumc-arbeitsdefinition-antisemitismus>

Kreuzberger Initiative gegen Antisemitismus
<http://www.kiga-berlin.org/>

Zentralwohlfahrtsstelle der Juden in Deutschland
<http://www.zwst.org/de/home/>

Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit

Amadeu Antonio Stiftung (Hg.): Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit. 2011, auf: www.amadeu-antonio-stiftung.de/publikationen/#GMF

Heitmeyer, W. (2005): Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit. Die theoretische Konzeption und empirische Ergebnisse aus 2002, 2003 und 2004, auf: http://www.bagkr.de/wp-content/uploads/IKG_2005_Heitmeyer_GMF-Konzept_Ergebnisse2002-04.pdf

Institut für internationale Konflikt und Gewaltforschung:
Das Projekt Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit in Deutschland, auf: https://www.uni-bielefeld.de/ikg/projekte/GMF/Gruppenbezogene_Menschenfeindlichkeit_Zusammenfassung.pdf

Klassismus

Weinbach, H. (2014): Kultur der Respektlosigkeit. In Migrazine.at, auf: <http://www.migrazine.at/artikel/kultur-der-respektlosigkeit>

Mehrfachdiskriminierung und Intersektionalität

Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration (Hg.): Schulbuchstudie Migration und Integration, auf: http://www.bundesregierung.de/Content/Infomaterial/BPA/IB/Schulbuchstudie_Migration_und_Integration_09_03_2015.pdf%3F__blob%3DpublicationFile%26v%3D3

Eggers, M. M. (2013): Diskriminierung an Berliner Schulen benennen – von Rassismus zu Inklusion, auf: https://www.hs-magdeburg.de/fileadmin/user_upload/Fachbereiche/AHW/files/Diskriminierung_an_Berliner_Schulen_benennen_-_Von_Rassismus_zu_Inklusion_Maisha_M._Eggers.pdf

Eggers, M. M. (2013): Gleichheit und Differenz in der frühkindlichen Bildung – Was kann Diversität leisten?, auf: <http://heimatkunde.boell.de/2012/08/01/gleichheit-und-differenz-der-fruehkindlichen-bildung-was-kann-diversitaet-leisten>

GLADT e. V. (2009): Mehrfachzugehörigkeit und Mehrfachdiskriminierung, auf: http://migration-online.de/data/gladtev_mehrfachzugehörigkeit_und_mehrfachdiskriminierung.pdf

LesMigras (2010): Was ist Mehrfachdiskriminierung?, auf: http://www.lesmigras.de/tl_files/lesmigras/kampagne/LesMigraS_Mehrfachdiskriminierung.pdf

Portal Intersektionalität, auf: <http://portal-intersektionalitaet.de>

Stiftung SPI (2012): Vorurteilsbezogene Konflikte und vorurteilsmotivierte Gewalt an Berliner Schulen (Studie), auf: <https://www.vielfalt-mediathek.de/mediathek/5140/vorurteilsbezogene-konflikte-und-vorurteilsmotivierte-gewalt-an-berliner-schulen.html>

Rassismus

Antidiskriminierungsberatung Brandenburg / Opferperspektive e.V.: <http://www.antidiskriminierungsberatung-brandenburg.de/>

Aus Politik und Zeitgeschichte (2016): Antidiskriminierung. APuZ 9/2016, auf: <http://www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/221593/antidiskriminierung>

Informationsdatenbank der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, auf: www.antidiskriminierungsstelle.de

Informationsportal Vielfalt-Mediathek des IDA-NRW: Material zu Themen wie Diversity, Prävention und Intervention bei Rassismus, auf: www.vielfalt-mediathek.de

Sow, N. (2009): Deutschland Schwarz Weiß: Der alltägliche Rassismus. Norderstedt: BoD

Sexismus, Heteronormativität, sexuelle und geschlechtliche Vielfalt

Bildungsinitiative Queerformat: <http://www.queerformat.de>

Dissens – Institut für Bildung und Forschung
<http://www.dissens.de>

Drinck, B./Nagelschmidt, I./Voß, H.-J. (Hg.): Gender Glossar, auf: <http://www.gender-glossar.de>

Mädchenmannschaft: <http://maedchenmannschaft.net/>

Outside the Box. Zeitschrift für feministische Gesellschaftskritik: Sexismus, auf: http://outside.blogsport.de/images/Sexismus_01.pdf

Sprache und Diskriminierung

Lanzke, A. (2016): Über Sprache und Rassismus. In: Kultur öffnet Welten, auf: http://www.kultur-oeffnet-welten.de/positionen/position_899.html

Mysorekar, S. (2013): War doch gar nicht so gemeint, auf: <http://www.neuemedienmacher.de/war-doch-gar-nicht-so-gemeint/>

Schramm, S./Wüstenhagen, C. (2012): Die Macht der Worte. In: Zeit Wissen Nr. 6/2012, auf: <http://www.zeit.de/zeit-wissen/2012/06/Sprache-Worte-Wahrnehmung>

Portale mit Übersichten und Angeboten zu mehreren Teilthemen:

Antidiskriminierungsstelle des Bundes
<http://www.antidiskriminierungsstelle.de>

Büro zur Umsetzung von Gleichbehandlung e.V.
<http://www.bug-ev.org/>

Regionale Arbeitsstellen für Bildung, Integration und Demokratie e.V. Berlin
<http://raa-berlin.de>

Regionale Arbeitsstellen für Bildung, Integration und Demokratie e.V. Brandenburg
<http://raa-brandenburg.de>

Datenbank der Antidiskriminierungsstelle zu Beratungsstellen in Deutschland
http://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/Service/Datenbanken/Beratungsstellendatenbank/Beratungsstellendatenbank_node.html

Schule ohne Rassismus-Schule mit Courage (bundesweit)
<http://www.schule-ohne-rassismus.org>

II.

HANDELN

1. Einleitung: Selbstreflexion und Reflexion des Lernortes Schule

Ein vielfaltsensibles Miteinander im schulischen Alltag umfasst einen diskriminierungskritischen Umgang. Deshalb ist es wichtig zu verstehen, wie sich Diskriminierung im Miteinander am Lernort Schule ausdrückt. Dies kann auf unterschiedliche Weise geschehen: Sowohl das Handeln einzelner Personen als auch die Strukturen der Organisation Schule können diskriminierende Ausschlüsse bedingen. Genauso wie Diskriminierung sich z. B. hinter bestimmten Argumenten, Begriffen oder Umgangsformen verbirgt, können unbedachte Scherze, stereotype Darstellungen in Schulbüchern, Regeln oder Maßnahmen der Schule Ungleichbehandlungen erzeugen. Das stellt an pädagogische Fachkräfte hohe Anforderungen, nicht zuletzt, wenn ihre Ausbildung sie nicht ausreichend auf eine diskriminierungskritische pädagogische Praxis vorbereitet.

Insbesondere aus privilegierter Perspektive werden Diskriminierungen häufig nicht als solche wahrgenommen. Auf der individuellen Ebene mögen Ausgrenzungen deshalb in vielen Fällen nicht vorsätzlich sein. Obgleich ihm keine bewusste „böse“ Absicht vorangeht, kann das eigene Handeln Schüler*innen benachteiligen und ausschließen – mit weitreichenden negativen Folgen für den Lernerfolg. Nur wer die unterschiedlichen Formen und Mechanismen von Diskriminierung (er-)kennt, kann sie vermeiden. Das beinhaltet, das eigene Denken und Handeln kritisch zu reflektieren, Lücken in der eigenen Wahrnehmung aufzuspüren und die eigenen Selbstverständlichkeiten infrage zu stellen. Vielfaltsensibel Bildungsarbeit bedeutet immer eine kontinuierliche Auseinandersetzung mit der eigenen Verstrickung in Ungleichverhältnisse und das Bewusstsein, dass die gewohnten Sicht- wie Handlungsweisen von diesen beeinflusst sind. Schließlich folgt – mag der Wunsch danach noch so groß sein – eine Bildungspraxis gegen Diskriminierung keinem „Rezept“, das eine einfache Unterscheidung zwischen „richtig“ und „falsch“ erlaubt. Das gilt zwar auch für Bildungsmaterialien, aber zahlreiche wissenschaftliche Studien zeigen auf, dass aktuelle Lehrwerke diskriminierende Wissensbestände anbieten. Sie enthalten beispielsweise sexistische und rassistische Darstellungen. Deshalb verlangt eine vielfaltsensibel Bildungspraxis neben der kritischen Auseinandersetzung mit Ausschlüssen, die das eigene Handeln verursacht, auch einen kritischen Umgang mit Materialien für den Unterricht.

Da Diskriminierungen die Normalität sind und den Alltag aller Menschen nicht nur auf individueller Ebene, sondern auch auf institutioneller Ebene durchziehen, reicht es nicht aus, eigene Einstellungen und Handlungen zu hinterfragen und zu verändern. Um Diskriminierung in der Schule entgegenzuwirken, muss auch die Schule als Organisation in den Blick genommen werden.

Die folgenden Fragenkataloge und der Abschnitt zu Sprache in diesem Kapitel sollen pädagogische Fachkräfte mit Ideen und Denkanstößen für die kritische Reflexion der eigenen Bildungspraxis unterstützen. Ihr Ziel ist desgleichen, für die unterschiedlichen Ebenen zu sensibilisieren, auf denen Diskriminierungen im Schulalltag stattfinden, also die gegenwärtig existierenden Ausschlüsse und Benachteiligungen auszumachen. Die Kataloge sollen dazu anregen, Veränderungsoptionen auszuloten und Ansatzpunkte für eine selbstreflexive vielfaltsensible pädagogische Arbeit zu erarbeiten. Die Bögen können aber auch unabhängig voneinander bearbeitet werden. Es bietet sich jedoch an, die Bearbeitung eines Fragenkatalogs in regelmäßigen Abständen zu wiederholen, um Fortschritte zu überprüfen.

2. Fragenkatalog für die Reflexion des eigenen Handelns

Niemand befindet sich außerhalb gesellschaftlicher Machtverhältnisse. Diese beeinflussen, wie wir diskriminierende Ungleichverhältnisse wahrnehmen und diesen im Rahmen unseres pädagogischen Handelns begegnen. Eine diversitysensible Bildungspraxis setzt seitens pädagogischer Fachkräfte deshalb kritisches Nachdenken über die eigene Eingebundenheit in Diskriminierungsverhältnisse voraus. Um eigenes diskriminierendes Verhalten in der Bildungsarbeit vermeiden zu können, ist kontinuierliche kritische Reflektion notwendig: Pädagog*innen sollten sich fragen, inwiefern die eigene (Macht-)Position ihre Haltungen und Handlungen beeinflusst und damit möglicherweise Ausschlüsse bewirkt. Der Fragenkatalog für die Reflexion des eigenen pädagogischen Handelns soll bei diesem andauernden Reflexionsprozess als Unterstützung dienen und zu einer selbstreflexiven diskriminierungskritischen Bildungspraxis anregen. Er eignet sich nicht nur für die individuelle Bearbeitung, sondern kann auch eine Grundlage für den Austausch im Kollegium, etwa im Rahmen einer schulinternen Fortbildung, sein.

FRAGENKATALOG „REFLEXION DES EIGENEN HANDELNS“

1. Wie bin ich in der Gesellschaft positioniert?

- a. Wie bin ich selbst von Diskriminierung betroffen, z. B. von Sexismus, Rassismus, Ableism, Klassismus und LSBTI-Feindlichkeit? Im Hinblick auf welche Formen der Ausgrenzung bin ich privilegiert? Im Hinblick auf welche bin ich benachteiligt?
- b. Inwiefern beeinflusst meine spezifische Betroffenheit von Diskriminierung meinen Blickwinkel auf verschiedene Diskriminierungserfahrungen? Welches Bild habe ich z. B. von Menschen mit „Behinderung“ oder Rassismuserfahrung, von Lesben und Bisexuellen? Was weiß ich wirklich über deren Lebensrealitäten? Woher nehme ich mein Wissen? Was übersehe ich leicht?

2. Welche Bedeutung hat meine Positionierung für mein pädagogisches Handeln?

- a. Inwiefern beeinflusst meine spezifische Betroffenheit von Diskriminierung mein pädagogisches Handeln? Spielt sie bei der Auswahl von Themen und Unterrichtsmaterialien eine Rolle?
- b. Wie gestalten sich meine Beziehungen zu Schüler*innen, die Erfahrungen mit Formen von Diskriminierung haben, die ich selbst nicht erlebe? Was mag meine Positionierung damit zu tun haben? Was und in welchen Zusammenhängen habe ich von Schüler*innen über ihre Diskriminierungserfahrungen gelernt? Was kann ich von den Schüler*innen noch lernen?
- c. Wie gestalten sich meine Beziehungen zu Kolleg*innen, die Erfahrungen mit Formen von Diskriminierung haben, die ich selbst nicht erlebe? Was mag meine Positionierung damit zu tun haben? Was und in welchen Zusammenhängen habe ich von Kolleg*innen über ihre Diskriminierungserfahrungen gelernt? Was kann ich von ihnen noch lernen?
- d. Wo verspüre ich in Bezug auf meine eigene Bildungspraxis und Diskriminierung Handlungsunsicherheiten? Was fällt mir schwer? Welche Fragen habe ich?
- e. Welche Zuschreibungen mache ich? Erkenne ich z. B. die Selbstbezeichnungen von Schüler*innen oder Kolleg*innen (z. B. „afrodeutsch“ oder

„Schwarze Deutsche“) an oder nehme ich Fremdzuschreibungen vor (z. B. „Migrant*in“, „Ausländer*in“, „Flüchtling“)?

3. Inwiefern setze ich mich mit Diskriminierung auseinander?

- a. Was fehlt mir in meiner Ausbildung über Diskriminierung?
- b. Informiere ich mich regelmäßig zum Themenkomplex Diskriminierung, um mir ein differenziertes Wissen darüber anzueignen? Informiere ich mich zu Diskriminierungsformen, von denen ich nicht betroffen bin? Nehme ich regelmäßig an entsprechenden Fortbildungen teil?
- c. Thematisiere ich Diskriminierung im Unterricht? Beziehe ich Themen wie Rassismus, Sexismus, Klassismus, Ableism und LSBTI-Feindlichkeit in den Unterricht ein?
- d. Wie gehe ich mit diskriminierenden (z. B. rassistischen, homophoben oder ableistischen) Äußerungen und Verhaltensweisen im Unterricht um? Schreibe ich Regeln für den Umgang miteinander vor oder vereinbare ich mit den Schüler*innen Regeln hierfür? Greife ich sofort ein?
- e. Welche Reflexionsräume nutze ich? Mit wem spreche ich über Diskriminierungsvorfälle?
- f. Wozu möchte ich mir mehr Wissen aneignen?
- g. Was tue ich momentan konkret gegen Diskriminierung in der Schule?

Beantworten Sie nach der Bearbeitung des Fragenkatalogs in einem zweiten Schritt die folgenden Fragen:

- Was kann ich jetzt tun? Wo besteht Handlungsbedarf? Welche Handlungsoptionen, um Ausgrenzungen entgegenzuwirken, bestehen und welche Schritte kann ich jetzt konkret unternehmen?
- Welche Veränderungen sind kurzfristig möglich? Welches sind mittel- oder längerfristige Maßnahmen?

Quelle: Bönkost, J./Apraku, J. (2014): Eigenes Handeln. Unveröffentlichtes Lehr- und Fortbildungsmaterial, Institut für diskriminierungsfreie Bildung (IDB)

3. Fragenkatalog für die Reflexion „Bildungsmaterial“

Der Fragenkatalog für die Reflexion von Bildungsmaterial soll dazu anregen, bestehende Unterlagen auf diskriminierende Ausschlüsse zu untersuchen bzw. mit diesen kritisch-produktiv umzugehen. Er eignet sich für die Analyse von Bildungsmaterialien aller Fachrichtungen und Klassenstufen und kann mit Bezug auf eine Form oder mehrere Formen von Diskriminierung – z. B. mit Blick auf Rassismus, Sexismus, Ableismus, Klassismus oder LSBTI-Feindlichkeit – bearbeitet werden.

Es bietet sich auch an, gemeinsam mit den Schüler*innen die verwendeten Bildungsmaterialien anhand des Fragenkatalogs zu untersuchen. Auf diese Weise können das Thema Diskriminierung und/oder unterschiedliche Formen von Diskriminierung explizit zum Unterrichtsgegenstand gemacht und damit eine diskriminierungskritische Perspektive eingeübt werden.

FRAGENKATALOG „BILDUNGSMATERIAL“

1. Wer spricht? Wessen Perspektiven werden dargestellt bzw. gehört? Wessen Perspektiven werden nicht repräsentiert?
2. Wie wird über wen geredet?
3. Wer wird wie repräsentiert? Z. B.: Sind Schwarze Menschen als Wissensträger*innen sichtbar, ganz selbstverständlich ein Teil des Geschehens und/oder autonome Akteur*innen? Welche Rollen nehmen Personen verschiedener Geschlechter ein?
4. Wer wird nicht repräsentiert?
5. Welche Ziele hat wer und für wen?
6. Welches bzw. wessen Wissen wird als relevant erachtet? Wie viel Raum wird welchem/wessen Wissen gegeben? Was fehlt?
7. Was und wer wird als „wissenschaftlich“ und was als allgemeinbildender Wissenskanon angesehen? Was und wer wird als „unwissenschaftlich“, was als weniger wichtiges Spezialwissen abgewertet oder ausgeschlossen?
8. Welche Kategorien und Begriffe, um die Welt zu erklären und einzuteilen, werden benutzt? Auf welche Weise?

9. Welche unhinterfragten Normalitäten weist das angebotene Wissen auf? Was/wer wird als normal angesehen und dargestellt? Was/wer als abweichend oder anders?

Beantworten Sie nach der Bearbeitung des Fragenkatalogs in einem zweiten Schritt die folgenden Fragen:

- Was kann ich jetzt tun?
- Wo besteht Handlungsbedarf?
- Welche Handlungsoptionen, um Ausgrenzungen entgegenzuwirken, bestehen und welche Schritte kann ich jetzt konkret unternehmen?
- Welche Veränderungen sind kurzfristig möglich?
- Welches sind mittel- oder längerfristige Maßnahmen?

Quelle: Amt für Weiterbildung und Kultur des Bezirksamtes Mitte von Berlin/Marmer, E. (Hg.): Rassismuskritischer Leitfaden zur Reflexion bestehender und Erstellung neuer didaktischer Lehr- und Lernmaterialien für die schulische und außerschulische Bildungsarbeit zu Schwarzsein, Afrika und afrikanischer Diaspora (leicht veränderte Version). Projekt Lern- und Erinnerungsort Afrikanisches Viertel (LEO), S. 20-21, Online: http://www.elina-marmer.com/wp-content/uploads/2015/03/IMAFREDU-Rassismuskritischer-Leitfaden_Web_barrierefrei-NEU.pdf

4. Fragenkatalog für die Reflexion „Organisation Schule“

Der Fragenkatalog für die Reflexion der Organisation Schule soll auf die Diskriminierungen aufmerksam machen, welche die Schule als Einrichtung z. B. mit ihren Routinen, ihren Regelungen und Normen erzeugt. Ziel ist es, das Bewusstsein für diskriminierende Ausgrenzungen der Schule zu schärfen, die über individuelle Handlungen hinausgehen, sowie Ansatzpunkte für mögliche

Veränderungen und Handlungsstrategien zu erarbeiten. Der Katalog soll darin unterstützen, die eigene Einrichtung diskriminierungskritisch umzugestalten. Die Fragen eignen sich insbesondere für die gemeinsame Bearbeitung im Kollegium, etwa im Rahmen eines Workshops.

FRAGENKATALOG „ORGANISATION SCHULE“

1. Wer kommt im Schulalltag wie vor? Wer kommt nicht oder kaum vor?

- a. Wie verorten sich die Schüler*innen im Hinblick auf Diskriminierungserfahrungen, z. B. hinsichtlich Sexismus, Rassismus, Ableism, Klassismus oder LSBTI-Feindlichkeit?
- b. Sehen sich alle Schüler*innen gleichberechtigt in der Schule repräsentiert? Können alle Schüler*innen Materialien in der Schulbibliothek ausleihen, in denen sie positive und diverse Identitätsangebote finden? Welche Bilder/Poster hängen an den Wänden? Wer sind die Hauptpersonen? Sind bestimmte Gruppen weniger sichtbar oder werden diese als Sonderfall oder klischeehaft dargestellt?
- c. Finden alle Schüler*innen die Normalität ihrer Lebenssituation gleichwertig wieder? Wie lässt sich dies festmachen (z. B. an den Räumen, den Ausstattungsgegenständen, der Einrichtung und Gestaltung)? Wer wird nicht mitgedacht?
- d. Sind alle Bereiche der Schule so gestaltet, dass sie für jeden Menschen uneingeschränkt und ohne fremde Hilfe zugänglich und nutzbar sind? Können alle Schüler*innen an allen Angeboten teilnehmen (z. B. finanziell, sprachlich, physisch)?
- e. Wie ist das Kollegium im Hinblick auf Diskriminierungserfahrung, z. B. Sexismus, Rassismus, Ableism, Klassismus oder LSBTI-Feindlichkeit, zusammengesetzt? Wer hat welche Position inne? Wer ist für was zuständig? (Falls Kolleg*innen nicht über ihre Diskriminierungserfahrungen sprechen möchten, begegnen Sie diesem Wunsch

mit Respekt und Offenheit und forcieren bzw. dulden Sie keinen Zwang.)

- f. Spiegelt die Zusammensetzung des Personals die Zusammensetzung der Schüler*innen im Hinblick auf Diskriminierungserfahrungen wider? Werden Gemeinsamkeiten bzw. Unterschiede zwischen den Gruppen mit ihren Folgen für die Bildungsarbeit reflektiert und thematisiert?
- g. Welche Sprachen kommen in der Schule vor? Welche Wertschätzung und Legitimität erfahren sie?
- h. Werden im Hinblick auf Diskriminierungserfahrungen die Selbstbezeichnungen von Schüler*innen und Mitarbeiter*innen (z. B. „afrodeutsch“ oder „Schwarze Deutsche“) akzeptiert oder Fremdbezeichnungen (z. B. „Migrant*in“, „Ausländer*in“, „Flüchtling“) benutzt?

2. Wie wird mit Diskriminierung umgegangen und was wird dagegen unternommen?

- a. Welche Rolle spielt Diskriminierungskritik im Selbstverständnis und Programm der Schule? Ist Diskriminierung den Mitarbeiter*innen ein Begriff und ihr Abbau ein klar kommuniziertes gemeinsames Ziel? Wird Diskriminierungskritik im Leitbild der Schule bzw. der Schulordnung aufgegriffen? Spiegelt sie sich in Entscheidungsprozessen wider, indem bei Beschlüssen diskriminierungskritische Perspektiven beachtet und einbezogen werden?
- b. Werden Diskussionen über Diskriminierung als normal wahrgenommen und unterstützt oder gelten sie als Ablenkung? Gibt es Arbeitsgruppen zu diskriminierungsrelevanten Themenbereichen?

- Projektstage? Nehmen Menschen in Entscheidungspositionen an internen Diskussionen über Diskriminierung teil und unterstützen diese?
- c. Ist das Thema Diskriminierung im Schulcurriculum verankert?
 - d. Wie wird mit Diskriminierungsbeschwerden bzw. Hinweisen auf Diskriminierung umgegangen? Werden sie ernst genommen und ausnahmslos bearbeitet? Wer ist dafür zuständig?
 - e. Gibt es Leitlinien bzw. Regeln zum Umgang mit diskriminierendem Verhalten, die für alle zugänglich sind? Welche Konsequenzen hat diskriminierendes Benehmen und werden diese ausnahmslos durchgesetzt?
 - f. Welche Unterstützung gibt es bei erlebter Diskriminierung? Welche Ansprechpartner*innen stehen zur Verfügung (für Schüler*innen, Eltern/Sorgeberechtigte, Mitarbeiter*innen)? Gibt es Beratungs- und/oder Vertrauenslehrkräfte? Welche relevanten Kenntnisse bringen diese mit und wie verorten sie sich im Hinblick auf Diskriminierungserfahrung? Ist das Angebot allen bekannt und für alle zugänglich (Schüler*innen, Mitarbeitende, Eltern/Sorgeberechtigte)? Welche Ressourcen werden hierfür bereitgestellt?
 - g. Gibt es für Schüler*innen mit Diskriminierungserfahrungen zielgruppenspezifische Angebote? Gemeint sind Angebote, die sie in der Identitätsentwicklung unterstützen, ihre Selbstbestimmung stärken und Handlungsspielräume erweitern, wie Empowerment-Angebote für Schüler*innen
 - z. B mit Rassismuserfahrung oder für LSBTI-Schüler*innen.
 - h. Enthält die Schulbibliothek Materialien für Schüler*innen rund um das Thema Diskriminierung? Sind für alle Schüler*innen Informationsmaterialien zu externen Angeboten zugänglich, die zum Thema Diskriminierung informieren, beraten und Betroffenen Hilfe anbieten?
 - i. Welche Reflexionsräume gibt es, um sich als Lehrkraft mit Diskriminierung im Schulalltag regelmäßig auseinanderzusetzen und dazu auszutauschen?
 - j. Gibt es regelmäßige interne Fortbildungen und Diskussionen dazu, wie Diskriminierung erkannt werden kann? Werden der Umgang und die damit verbundene Verantwortung auf der Mitarbeiter*innenebene zum Thema gemacht? Stehen dafür finanzielle Mittel zur Verfügung? Wer nimmt teil? Gibt es Hinweise auf externe Fortbildungsmaßnahmen?
 - k. Gibt es Kooperationen mit externen Organisationen, die Angebote für Lehrkräfte und Schüler*innen zum Thema Diskriminierung unterbreiten? Werden Mitarbeiter*innen bei der Suche nach Informationen zu den Themen Diskriminierung und diskriminierungskritische Pädagogik unterstützt?

Beantworten Sie nach der Bearbeitung des Fragenkatalogs in einem zweiten Schritt die folgenden Fragen:

- Was kann jetzt unternommen werden?
- Wo besteht Handlungsbedarf? Welche Handlungsoptionen, um Ausgrenzungen entgegenzuwirken, bestehen und welche Schritte können jetzt von wem konkret unternommen werden? Welche Veränderungen sind kurzfristig möglich? Welches sind mittel- oder längerfristige Maßnahmen?

Quelle: Bönkost, J./Apraku, J. (2014): Organisation Schule. Unveröffentlichtes Lehr- und Fortbildungsmaterial, Institut für diskriminierungsfreie Bildung (IDB)

5. Diskriminierungssensible Sprache im Unterricht

Für den Unterricht stellt sich die Frage, wie eine diskriminierungssensible Sprache im Alltag vermehrt angewandt und entwickelt werden kann. Wichtig dabei ist, sich darüber bewusst zu sein, dass Sprache nicht neutral ist, sondern sich immer in einem Interessenskontext und Machtraum bewegt. Es gilt, den (eigenen) Sprachgebrauch kontinuierlich zu hinterfragen und beispielsweise auch zu überlegen, wie einzelne Wörter entstanden sind. Werden Sie mit der Kritik von Begriffen und Bezeichnungen konfrontiert, sollten Sie fragen bzw. recherchieren, welche Eigenbezeichnungen existieren, z. B. von Schwarzen, Schwulen und Lesben, Trans*-Personen, Sinti und Roma, People of Color. Hier ist es wichtig, sich sämtlichen sozialen Gruppen zu öffnen. Durch gegenseitiges Zuhören können sich neue Perspektiven eröffnen und diskriminierende Bezeichnungen vermieden oder zumindest reduziert werden. Eigenbezeichnungen ändern sich im Laufe der Zeit häufig. Auch gibt es innerhalb der unterschiedlichen Communities verschiedene Meinungen hierzu. Aus diesem Grund existiert häufig nicht immer nur die eine Bezeichnung. Bestimmte Begriffe werden aber von allen abgelehnt, da sie z. B. eindeutig rassistisch, sexistisch oder ableistisch sind. Es wurden inzwischen einige Materialien u. a. im Internet zu diskriminierenden Begriffen und Redewendungen veröffentlicht (siehe Materialsammlung unten).

Eine weitere Möglichkeit, eine diskriminierungssensible Sprache im Klassenzimmer oder an der Schule zu fördern, sind Projekte zum Thema Sprache und Diskriminierung. So können mit den Schüler*innen Sprüche, Redewendungen, Begriffe und Bezeichnungen unter die Lupe genommen werden. Die Klasse oder die ganze Schule kann sich auf diskriminierungskritische Begriffe einigen und es können gemeinsam Regeln entwickelt werden. So wird es für Lehrkräfte möglich, die Bedeutung von Sprache gemeinsam mit den Schüler*innen zu reflektieren und deren Eigenbezeichnungen zu erfahren. Eine dadurch gewonnene diskriminierungssensible und wertschätzende Sprachkultur bildet die Basis dafür, dass sich alle gleichberechtigt wie gleichwertig behandelt und wertgeschätzt fühlen. Diskriminierungssensible Sprache ist nicht nur an Schulen ein Thema, sondern auch in anderen öffentlichen Einrichtungen. Aus diesem Grund wurden inzwischen mehrere Leitfäden zu diskriminierungssensibler Sprache entwickelt. Im nächsten Absatz finden Sie einige Links hierzu.

6. Weiteres Material und Links zur Vertiefung

Material zu diskriminierenden Begriffen und Redewendungen

AG Feministisch Sprachhandeln der Humboldt-Universität zu Berlin (Hg.): Was tun?, Online:
http://feministisch-sprachhandeln.org/wp-content/uploads/2014/03/onlineversion_sprachleitfaden_hu-berlin_2014_ag-feministisch-sprachhandeln.pdf

Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismussarbeit e. V. (Hg.): Glossar der Neuen deutschen Medienmacher. Formulierungshilfen für einen diskriminierungssensiblen Sprachgebrauch in der Bildungsarbeit in der Migrationsgesellschaft, Düsseldorf 2015 (Online-Version der Neuen Medien Macher, Online:
http://www.neuemedienmacher.de/download/NdM_Glossar_www.pdf)

Leitfäden zu diskriminierungssensibler Sprache

Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (Hg.): Der große Leitfaden für diskriminierungsfreie Sprache, Handlungen und Bild Darstellungen, Online:
https://static.uni-graz.at/fileadmin/Akgl/4_Fuer_MitarbeiterInnen/leitfaden_diskrim_2010_web011.pdf

Kompetenzzentrum Integration der Stadt Bern (Hg.): Diskriminierungsfreie Kommunikation – Migration im Fokus, Online:
http://www.gggfon.ch/files/Leitfaden_web_140131.pdf

Material zu diskriminierungssensiblen Umgang

Bildungsinitiative Queerformat:
<http://www.queerformat.de>

Initiative intersektionale Pädagogik (Hg.): Respect-Guide. Leitfaden für einen respektvollen Umgang miteinander, Online:
<http://www.i-paed-berlin.de/de/30%20Downloads/Downloads/02%20Respect-Guide/Respect-Guide.pdf?download>



III.

AUSGEWÄHLTE

PROJEKTE

UND METHODEN

Projekt 1

„King-Code. Martin Luther King: Auf Spurensuche“

Begriffe

- Rassismus

Ziele

- erste Reflexion eigener Positionen
- Einüben einer rassismussensiblen Perspektive
- Repräsentation und Empowerment von Schwarzen Schüler*innen im Unterricht

Zielgruppe

- Schüler*innen aller Jahrgangsstufen und Schularten

Fächer

- alle Fachbereiche

Kontaktdaten

- www.king-code.de
-

Ablauf

Im Rahmen des Bildungsprojektes begaben sich Schüler*innen der Ernst-Reuter-Oberschule in Berlin-Wedding und des Rosa-Luxemburg-Gymnasiums in Berlin-Pankow auf Spurensuche nach Dr. Martin Luther King Jr.

Um das Leben und Wirken des US-amerikanischen Bürgerrechtlers sowie dessen Schnittstellen zur deutschen Geschichte zu erforschen, unternahmen die Schüler*innen vielfältige Aktivitäten: So besuchten sie Organisationen, die rassismuskritisch engagiert sind, und verschiedene Veranstaltungen wie einen rassismuskritischen Workshop, Vorträge, Theaterstücke, Konferenzen sowie Podiumsdiskussionen zu Martin L. King, zu Rassismus und Diskriminierung. Sie recherchierten in Bibliotheken und Archiven und sprachen mit Zeitzeug*innen, die Kings Besuch im geteilten Berlin 1964 erlebt hatten.

Die Ergebnisse der Spurensuche wurden in vielfältiger Form aufbereitet. Neben der Erarbeitung und Aufführung einer Multimediashow zur Person Kings gab es mehrere Teilprojekte: Die Schüler*innen entwickelten u. a. einen virtuellen Stadtrundgang zu dessen Berlin-Besuch. Darüber hinaus setzten sie sich mit der eigenen Position in der Gesellschaft auseinander, erarbeiteten Bedingungen für eine Rassismus kritisierende Gesellschaft und Möglichkeiten zur politischen Teilhabe. Das schloss auch eine künstlerische Auseinandersetzung ein, die eine Wanderausstellung für Berliner und Brandenburger Schulen zum Ergebnis hatte.

Die Idee für das Projekt stammt von den Lehrkräften Saraya Gomis und Daniel Schmöckerer und wurde in den Jahren 2013 und 2014 durchgeführt.

Fachübergreifende Kompetenzentwicklung

- Im Zuge der Bildung zur Akzeptanz von Vielfalt (Diversity) entwickeln die Schüler*innen durch die Beschäftigung mit der Biografie von Martin Luther King Jr. insbesondere auf der Grundlage der Achtung der Unveräußerlichkeit der Menschenwürde eine fundierte Haltung in Bezug auf den Umgang mit Unterschieden und Gemeinsamkeiten.
- Im Zuge von Demokratiebildung erkennen die Schüler*innen anhand der Biografie von Martin Luther King Jr., wie ein historischer Akteur selbstbewusst und respektvoll in Konflikten nach konstruktiven Lösungen gesucht hat. Ihr Interesse an schulischen und außerschulischen Projekten wird gefördert.

Projekt 2 „Queer History Month“

Begriffe

- Sexuelle und geschlechtliche Vielfalt

Ziele

- Reflexion über sexuelle und geschlechtliche Vielfalt in der Gegenwart
- Auseinandersetzung mit der Geschichte von sexueller und geschlechtlicher Vielfalt

Zielgruppe

- Schüler*innen aller Jahrgangsstufen und Schularten

Fächer

- Geschichte, Kunst, Politische Bildung, Sozialwissenschaften/Wirtschaftswissenschaft, Lebensgestaltung-Ethik-Religionskunde, Ethik, Deutsch

Kontaktdaten

- Agentur für Bildung – Geschichte, Politik und Medien e.V. Birgit Marzinka
- <http://queerhistory.de>

Ablauf

Seit 2014 findet in einem Monat im Jahr in Berlin der Queer History Month (QHM) statt. Seit 2018 ist es der Mai, der mit dem Internationalen Tag gegen Homo-, Bi-, Inter*- und Trans*-Feindlichkeiten (IDAHOBIT*) am 17. Mai thematisch einen Anker anbietet. Er ist ein Angebot an Schulen und Jugendfreizeiteinrichtungen, sich in kleineren Projekten mit der Geschichte sexueller Vielfalt sowie vergangenen und gegenwärtigen Lebensweisen von Lesben, Schwulen, Bisexuellen, trans- und intergeschlechtlichen Menschen (LSBTI) und mit Antidiskriminierung zu beschäftigen.

LSBTI-Themen finden in Schulen und Freizeiteinrichtungen selten Beachtung. Gleichzeitig befinden sich an diesen Orten aber viele Jugendliche, die homo-, bisexuell oder transgeschlechtlich fühlen oder bereits leben. Mit dem Queer History Month (QHM) und einem dazugehörigen Internetportal (<http://queerhistory.de>) sollen Anlass, Raum und Mittel geschaffen werden, um sich an (außer-)schulischen Lernorten mit Themen sexueller und geschlechtlicher Vielfalt zu beschäftigen. Jeweils im Herbst findet eine zentrale Auftaktveranstaltung statt, in der die Schüler*innen Zeit haben, die Aktivitäten an ihrer Schule selbst zu planen und die Lehrkräfte sich über mögliche Angebote an ihren Schulen informieren und austauschen können.

Die Kernidee des Projektes besteht darin, das Thema sexuelle Vielfalt in den Fachunterricht, hier explizit in den Geschichtsunterricht zu tragen. Das Webportal queerhistory.de stellt dazu multimediale Lernangebote zu Themen queerer Geschichte für den Unterricht wie für die außerschulische Bildung und für Projekte im Rahmen des Queer History Month bereit, die sich kompetenzorientiert an den Vorgaben des Rahmenlehrplans Fachteil Geschichte ausrichten. Nichtsdestotrotz eignen sich die Angebote auch für den fächerverbindenden Unterricht oder für die Fächer Ethik, Kunst und Politische Bildung. Auf dem Portal werden zudem Angebote von mehreren Trägern der außerschulischen Bildung für Schulen für den Queer History Month veröffentlicht. Bereits gelaufene

Projekte werden als Beispiele dokumentiert. Zusätzlich bietet das Portal drei verschiedene Stadtrundgänge durch Berlin an, die mit Schulklassen begangen werden können. Ziel des Portals ist es, die Bildungsarbeit zur queeren Geschichte zu unterstützen und Schüler*innen z. B. auch an Debatten um eine Aufarbeitung des Unrechts an Männern teilhaben zu lassen, die wegen ihres Schwulseins in der Bundesrepublik noch immer als vorbestraft gelten. Hierzu sind Lernmodule zu lebensgeschichtlichen Interviews entstanden.

Der QHM sollte intersektional mit dem Black History Month im Februar und dem Romnja* Power Month vom 8. März – 8 April gedacht werden. Gute Beispiele dazu sind auf queerhistory.de zu finden.

Der QHM und das dazugehörige Portal sind ein Projekt der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft in Kooperation mit der Agentur für Bildung – Geschichte, Politik und Medien e.V. und dem Fachbereich Didaktik der Geschichte an der Freien Universität Berlin.

Fachübergreifende Kompetenzentwicklung

- Im Zuge der Bildung zur Akzeptanz von Vielfalt (Diversity) entwickeln die Schüler*innen insbesondere Wertschätzung im Hinblick auf geschlechtliche und sexuelle Vielfalt. Sie erwerben die Fähigkeit, auch in der Geschichte Vielfalt als selbstverständlich und bereichernd wahrzunehmen.
- Im Zuge von Gleichstellung und Gleichberechtigung der Geschlechter setzen sie sich mit Normen und Werten der Gleichberechtigung der Geschlechter insbesondere in historischer Perspektive auseinander. Sie erfahren, dass Zuschreibungen und Fähigkeiten und Aufgaben des Geschlechts nicht naturgegeben sind, sondern dem historischen Wandel unterliegen.
- Im Zuge der Sexualerziehung / Bildung für sexuelle Selbstbestimmung setzen sich die Schüler*innen u. a. mit Freundschaft, Familie, Partnerschaft und Liebe in historischer und gegenwärtiger Perspektive auseinander. Sie analysieren die Darstellung von Körperidealen und Sexualität in den Medien.

Projekt 3

„Inklusion als Menschenrecht“

Begriffe

- Inklusion, Ableism

Ziele

- Auseinandersetzung mit dem historisch unterschiedlichen Umgang mit sogenannter Behinderung
- Sensibilisierung für die Themen „Behinderung“ und Inklusion

Zielgruppe

- Schüler*innen aller Jahrgangsstufen und Schularten

Fächer

- Politische Bildung, Geschichte, Lebensgestaltung-Ethik-Religionskunde, Ethik

Kontakt

- Deutsches Institut für Menschenrechte
Judith Feige
- <http://www.institut-fuer-menschenrechte.de>

Ablauf

Das Online-Handbuch „Inklusion als Menschenrecht“ des Deutschen Instituts für Menschenrechte richtet den Blick auf die Menschenrechte von Menschen mit Behinderung und ihre gesellschaftliche Teilhabe. Grundlage hierfür ist die UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung, die seit 2009 auch in Deutschland gültiges Recht ist. Wie stark sich die Haltungen gegenüber Menschen mit Behinderung, ihre Lebenssituation und auch ihre Berücksichtigung in Rechtstexten im Laufe der Zeit allein im deutschsprachigen Raum verändert haben, lässt sich durch die hier angebotenen Materialien, Informationen und Spiele verstehen. Unser heutiges menschenrechtliches Verständnis von Behinderung hat sich in gesellschaftlichen Aushandlungsprozessen entwickelt bzw. wurde erkämpft. Es ist geprägt durch wirtschaftliche Entwicklungen, politische Entscheidungen, durch kulturelle Traditionen, die bestimmte Körper als „normal“ und „gesund“ bewerten, und durch gesellschaftliche Machtverhältnisse, die geprägt sind von Diskriminierung, aber auch vom Ringen der Menschen um Recht und Gleichberechtigung.

Das Online-Handbuch stellt vielfältige Materialien zur Verfügung, die individuell nach Gruppengröße, Lernkontexten und Bedürfnissen der Lernenden ausgewählt werden können. Dafür gibt es eine einfache und eine umfangreiche Suchfunktion sowie informative „Factboxen“.

Das Handbuch enthält informative Texte, Rollen- und Planspiele sowie viele andere für die Arbeit in Gruppen ausgearbeitete und erprobte Formate. Hintergrundtexte bieten die Möglichkeit, sich mit einzelnen Aspekten vertieft zu beschäftigen. Diese sind meist schwerer zu lesen als die anderen Texte der Website. Insgesamt wurde das Online-Handbuch in einer leicht verständlichen Sprache geschrieben.

Über eine Zeitleiste finden Sie u. a. Informationen zu den verschiedenen Epochen, dazugehörige Biografien und Gesetze. Zusammen bieten die Materialien Einblicke in Lebenssituationen und in die rechtliche Stellung von Menschen mit „Behinderungen“ und zeigen die Sichtweise ausge-

wählter Zeitgenoss*innen von der Antike bis heute.

Das Online-Handbuch ermöglicht ein Projekt zum Thema Inklusion selbst zu gestalten.

Quelle: Deutsches Institut für Menschenrechte: Online-Handbuch Inklusion als Menschenrecht (leicht veränderte Version),
Online: <http://www.inklusion-als-menschenrecht.de>

Fachübergreifende Kompetenzentwicklung

- Im Zuge der Bildung zur Akzeptanz von Vielfalt (Diversity) entwickeln die Schüler*innen insbesondere Wertschätzung im Hinblick auf körperliche und geistige Vielfalt und lernen, Menschen Empathie, Achtung und Wertschätzung in einem Klima des sozialen und kooperativen Umgangs entgegenzubringen.
- Im Zuge von Demokratiebildung lernen die Schüler*innen verantwortlich an gesellschaftlichen und politischen Meinungsbildungs- und Entscheidungsprozessen teilzunehmen, eigene Intentionen zu verhandeln und in Konflikten demokratische Lösungen zu finden.

Projekt 4 „Armut in Deutschland“

Begriffe

- Klassismus, Armut

Ziele

- kritische Reflexion von Armut und der Sicht auf diese
- Sensibilisierung für die Gründe von Armut
- gemeinsame Erarbeitung, wer gesellschaftlich als arm bzw. reich gilt
- Nutzung des Internets als Informations- und Recherchemedium

Zielgruppe

- Schüler*innen der Sek I und Sek II , alle Schularten

Fächer

- Sozialwissenschaften/Wirtschaftswissenschaft, Politische Bildung

Ablauf

Diskussionen über „die neue Unterschicht“ und „das abgehängte Prekariat“ bestimmen die Debatten zum Thema Armut in Deutschland. Die folgenden Basistexte dienen der Bearbeitung des Themas im Unterricht. Zudem wird anhand eines Schulprojekts beispielhaft dargestellt, wie das Thema gewinnbringend in den Unterricht integriert werden kann.

Einer der Auslöser der Debatte um Armut in Deutschland ist die Studie „Gesellschaft im Reformprozess“ der Friedrich-Ebert-Stiftung. Hierfür befragte das Meinungsforschungsinstitut TNS Infratest von Februar bis April 2006 rund 3000 wahlberechtigte Deutsche hinsichtlich der Wirkungen der Hartz IV-Reform zwischen 2002 und 2006. Die Ergebnisse sorgten für Aufsehen, vor allem, dass ihnen zufolge acht Prozent der deutschen Bevölkerung jegliches Streben nach sozialem Aufstieg aufgegeben haben. Bereits im Vorfeld der Veröffentlichung hatte der damalige SPD-Parteivorsitzende Kurt Beck in einem Gespräch mit der *Frankfurter Allgemeinen Sonntagszeitung* die Diskussion um Armut in Deutschland neu angestoßen.

Anhand von mehreren Basistexten setzen sich die Schüler*innen mit dem Begriff Armut, den Gründen von Armut und ihren Auswirkungen in verschiedenen Bereichen auseinander. Das Unterrichtsmaterial ist auf 4 bis 8 Unterrichtsstunden ausgerichtet und beinhaltet eine Internet-Recherche. Sämtliche Basistexte und den Ablauf finden Sie auf Lehrer Online. Hier finden Sie auch eine Projektbeschreibung, in der Sie nachlesen können, wie an einer Bremer Schule mithilfe dieses Materials ein Projekt umgesetzt wurde.

Quelle: Lehrer Online: Armut in Deutschland (leicht veränderte Version), auf: <http://www.lehrer-online.de/armut.php>

Fachübergreifende Kompetenzentwicklung

- Im Zuge der Bildung zur Akzeptanz von Vielfalt (Diversity) entwickeln die Schüler*innen insbesondere Wertschätzung im Hinblick auf soziale Vielfalt und lernen soziale Ausgrenzungsmechanismen im Hinblick auf die soziale Kategorie Klasse kennen.
- Im Zuge von Demokratiebildung lernen die Schüler*innen Verantwortungsbewusstsein im Hinblick auf soziale und materiell begründete Ausgrenzungen.

Projekt 5

„Intersektionale Pädagogik (i-Päd)“

Begriffe

- Intersektionalität, Mehrfachdiskriminierung, vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung, Identität

Ziele

- Auseinandersetzung mit verschiedenen Diskriminierungen und Zuschreibungen anhand eines intersektionalen Ansatzes
- Verständnis entwickeln, wie sich verschiedene Zuschreibungen und Diskriminierungsformen gegenseitig beeinflussen
- Reflexion über die Komplexität von Diskriminierungen
- Auseinandersetzung mit Handlungsoptionen

Zielgruppe

- Schüler*innen ab Jahrgangsstufe 1, alle Schularten

Fächer

- Sozialwissenschaften/Wirtschaftswissenschaft, Politische Bildung, Geschichte, Lebensgestaltung-Ethik-Religionskunde, Ethik

Kontakt

- Initiative intersektionale Pädagogik
Tuğba Tanyılmaz
Sven Woytek
- www.i-paed-berlin.de

Ablauf

Das Material der Broschüre bietet viele Möglichkeiten für eine Bearbeitung des Themas Intersektionalität im Unterricht. Sie ermöglicht auf einfache Weise ein eigenes Projekt zum Thema Intersektionalität zu entwickeln. Es werden Methoden zu den Themen Intersektionalität, Sexismus / Homophobie, Klassismus und Ageism (Altersdiskriminierung) vorgestellt. Auch weitere Aspekte werden anhand eines biografischen Ansatzes in Form von Interviews behandelt: Trans*- und Inter*-Feindlichkeit, Rassismus, antimuslimischer Rassismus, Antisemitismus, Rassismus gegen Romnja*, Ableism, Adultismus und Lookismus. Zusätzlich gibt es zwei Interviews mit Lehrkräften, ein Glossar und Hintergrundtexte, die sich für Schüler*innen eignen. Im Rahmen eines Projekts können die vorgestellten Methoden erprobt werden. Es gibt auch Methoden, die von den Lehrkräften selbst noch komplettiert werden müssen: Anhand von Fragen, die die Lehrkräfte entwickeln, werden in Kleingruppen die Interviews behandelt. Dabei können Brücken zu den Erfahrungen der Schüler*innen gebaut werden. Das Projekt i-Päd wird von der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie gefördert.

Quelle: <http://www.i-paed-berlin.de/de/30%20Downloads/Downloads/01%20Brosch%C3%BCre/i-paed-Brosch%C3%BCre-2015-upload.pdf?download>

Fachübergreifende Kompetenzentwicklung

Im Zuge der Bildung zur Akzeptanz von Vielfalt (Diversity) entwickeln die Schüler*innen ein umfassendes Verständnis zum Zusammenhang und zur Verflechtung sozialer Kategorien und erfahren, dass die Akzeptanz von Vielfalt einer Reflexion der eigenen Haltung und des Wahrnehmens unterschiedlicher Dimensionen von Vielfalt bedarf.

Methode 1

„Eigene Erfahrungen mit (Un-)Gerechtigkeit“

Begriffe

- Gerechtigkeit/Ungerechtigkeit

Ziele

- Thema (Un-)Gerechtigkeit mit eigenen Erfahrungen verbinden
- Wahrnehmung für beides entwickeln
- Erkennen von Faktoren, die zu Ungerechtigkeit, aber auch zu Gerechtigkeit führen können

Zielgruppe

- Schüler*innen ab Jahrgangsstufe 9
- Gruppengröße 5–18 Teilnehmende

Kontakt

- Bildungsteam Berlin-Brandenburg e.V.
Jenny Howald
Žaklina Mamutovič
- <http://bildungsteam.de/>

Rahmenbedingungen

Zeit: 15-60 Minuten, je nach Gruppengröße und Redebereitschaft

Material

40-70 kleine Gegenstände (z. B. Büroklammer, Plastikfigur, Würfel, Packung Papiertaschentücher, Schlüsselanhänger)

Ablauf der Übung

Die Moderation weist darauf hin, dass es in dieser Übung zunächst um ein persönliches Empfinden geht.

Anschließend fordert sie die Teilnehmenden auf: „Bitte suchen Sie sich zwei Gegenstände aus der Sammlung oder auch aus Ihren (Hosen-)Taschen aus: einen Gegenstand, der Sie an eine Situation erinnert, in der Sie sich ungerecht behandelt gefühlt haben, und einen Gegenstand, der Sie an eine Situation erinnert, in der Sie gerecht behandelt wurden.“

Die Moderation weist die Teilnehmenden darauf hin, dass sie Situationen finden sollen, bei denen es in Ordnung ist, sie in der Gruppe zu erzählen. Mithilfe der Gegenstände erzählen die Teilnehmenden von den Situationen, die ihnen eingefallen sind.

Auswertungsfragen

Fällt es Ihnen leichter, sich an Situationen zu erinnern, in denen Sie sich ungerecht behandelt, oder an solche, in denen Sie sich gerecht behandelt fühlten? Warum? Wie kam es zu den Erfahrungen von Gerechtigkeit und Ungerechtigkeit?

Welche Faktoren spielten eine Rolle (Gesetze, Menschen, Regeln ...)?

Falls Sie sich an Situationen erinnern können, in denen Sie den Eindruck von Gerechtigkeit hatten: Wie haben Sie dazu beigetragen, dass es gerecht(er) wurde?

Wenn Sie sich an Situationen erinnern, in denen Sie den Eindruck hatten, dass es ungerecht war: Gab es etwas, von dem Sie im Nachhinein sagen würden, das hätten Sie machen können, um die Situation zu verändern? Oder gab es andere Beteiligte, die auch Einfluss hätten nehmen können?

Was ist gerecht? Was ist ungerecht?

Variante

Die Teilnehmenden suchen sich nur zu einem Aspekt (Gerechtigkeit oder Ungerechtigkeit) einen Gegenstand aus und schildern dementsprechend nur eine Situation.

Quelle: Bildungsteam Berlin Brandenburg e. V.: Der Vielfalt gerecht werden – Methodensammlung Soziale Gerechtigkeit (leicht veränderte Version), Online: <http://www.i-paed-berlin.de/de/30%20Downloads/Downloads/01%20Brosch%C3%BCre/I-paed-Brosch%C3%BCre-2015-upload.pdf?download>

Fachübergreifende Kompetenzentwicklung

Die Schüler*innen entwickeln Kompetenzen zur Reflexion der eigenen und von fremden Lebenssituationen und Lebensweisen, lernen Perspektivwechsel vorzunehmen und entwickeln Empathie, Achtung und Wertschätzung gegenüber anderen.

Methode 2

„Bekannte Personen“

Begriffe

- Ableism bei Lernschwierigkeiten, bekannte Persönlichkeiten

Ziele

- Erfahren, dass manche Personen, die bekannt oder berühmt geworden sind, Menschen mit „Behinderungen“ sind
- Empowerment von Teilnehmenden mit „Behinderung“
- Vermitteln, dass Menschen mit „Behinderungen“ genauso erfolgreich sein können wie Menschen ohne „Behinderungen“

Rahmenbedingungen

- Zeit: 15-20 Minuten
- Gruppengröße: 10-25 Teilnehmende

Material

- 1 Set Fotokarten (auf jeder Karte ist das Foto einer berühmten Person)
- 1 Set Textkarten (auf jeder Karte ist das Foto in klein und die dazugehörige Kurzbiografie)

Ablauf

- Bilden Sie so viele Kleingruppen, wie Sie Fotokarten haben.
- Lassen Sie jede Kleingruppe verdeckt eine Fotokarte ziehen. Fragen Sie, welche dieser Personen bekannt ist, und lassen Sie sich die Namen nennen. Wenn manche Personen nicht bekannt sind, lassen Sie den Namen noch offen.
- Geben Sie den Kleingruppen die Aufgabe zu überlegen, ob die Person, die sie gezogen haben, womöglich eine Lernbehinderung hatte. Tragen Sie die Überlegungen im Plenum zusammen.
- Verteilen Sie die dazugehörigen Textkarten an die Kleingruppen. Bitten Sie die Teilnehmenden die Texte zu lesen. Helfen Sie ggf. den Teilnehmenden, denen das Lesen schwer fällt.
- Bitten Sie die Kleingruppen, den anderen „ihre“ Person vorzustellen oder die Textkarte vorzulesen.
- Werten Sie nun die Übung aus.

Varianten

Sie können den Fokus auch auf andere Arten der „Behinderung“ richten. Recherchieren Sie hierfür, welche berühmten Personen eine sogenannte Behinderung haben bzw. hatten und erstellen Sie hierzu eine Foto- und eine Textkarte (z. B. Stephen Hawking, Pablo Pineda, Thomas Quasthoff, Oscar Pistorius, Dergin Tokmak, Franklin D. Roosevelt, Joana Zimmer, Stevie Wonder, Frida Kahlo).

Zielgruppe

- Schüler*innen ab 5. Jahrgangsstufe, alle Schularten

Fächer

- Sozialwissenschaften/Wirtschaftswissenschaft, Politische Bildung, Geschichte, Lebensgestaltung-Ethik-Religionskunde, Ethik

Kontakt

- Bildungsteam Berlin-Brandenburg e. V.
Jenny Howald, Žaklina Mamutovič
- <http://bildungsteam.de/>

Auswertung

Menschen, denen „Behinderungen“ zugeschrieben werden, können sehr aktiv und gut an der Gesellschaft teilhaben. Allerdings müssen sie das gegen Widerstand und Stigmatisierung tun. Um dies zu thematisieren, stellen Sie folgende Fragen:

- Was war überraschend?
- Kennt ihr noch mehr Prominente, die eine Lernbehinderung hatten?
- Womit haben Menschen zu kämpfen, die eine Lernbehinderung haben?
- Was brauchen Menschen mit Lernbehinderung, damit sie aktiv und gut an der Gesellschaft teilhaben können?
- Was wäre alles möglich, wenn alle Menschen mit „Behinderung“ angemessen gefördert würden?

Material-Anhang

Bild- und Text-Karten zum Vergrößern und Ausdrucken finden Sie in der Methodenbeschreibung auf der Webseite des Methodenhandbuchs „Der Vielfalt gerecht werden“.

Quelle: Bildungsteam Berlin Brandenburg e. V.: Der Vielfalt gerecht werden – Methodensammlung Soziale Gerechtigkeit (leicht veränderte Version), Online: <http://diversity.bildungsteam.de/soziale-gerechtigkeit>

Fachübergreifende Kompetenzentwicklung

Die Schüler*innen entwickeln die Fähigkeit zur kritischen Reflexion gesellschaftlicher Vorstellungen, zur Zuschreibung von Merkmalen und Lebenssituationen Wahrnehmung, zur von Vielfalt als Bereicherung.

Methode 3 „In and Out“

Begriffe

- Ausgrenzung, Gruppenbildung, Zugehörigkeit

Ziele

- Eine Diskussion über Zugehörigkeit und Ausgrenzung anregen
- Erleben, welche Folgen Ausgrenzung für das eigene Verhalten haben kann
- Erkennen, wie sich Minderheiten in Situationen verhalten, in denen sie ausgeschlossen werden
- Erfahren, welchen Spaß es macht, zu einer Gruppe zu gehören und andere auszugrenzen
- Erkennen, dass Minderheiten Ausgrenzung als viel verletzender erleben, als die Mehrheit denkt

Ablauf

Zwei oder drei Teilnehmende verlassen den Raum. Wichtig ist es hier, auf Freiwilligkeit zu achten. Zwei weitere Teilnehmende beobachten das Spiel und merken sich, was ihnen auffällt. Alle übrigen Teilnehmenden bilden Gruppen von 3–5 Personen und werden gebeten, sich ein interessantes und kontroverses Thema für eine gemeinsame Diskussion zu suchen. Die Aufgabe der Gruppen ist es, die Personen, die in den Raum zurückkommen werden, nicht oder nicht einfach in die Gruppen aufzunehmen. Den beiden Teilnehmenden, die den Raum verlassen haben, wird erklärt, dass sie nun zurück in den Raum gehen und dass sie versuchen sollen, in eine der Gruppen aufgenommen zu werden. Die Gruppen sollten so weit voneinander entfernt stehen, dass es möglich bleibt, die Übersicht zu behalten und die Gruppen voneinander zu unterscheiden.

Gespielt wird etwa 10 Minuten, die Freiwilligen können gemeinsam oder einzeln in den Raum geholt werden.

Zielgruppe

- Schüler*innen ab Jahrgangsstufe 9, Gruppengröße ab 12 Teilnehmende

Zeit

- 45 Minuten, möglichst großer Raum

Material

- keines

Kontakt

- DGB-Bildungswerk Thüringen e. V.
Telefon 03 61 / 217 27-0
baustein@dgb-bwt.de
www.dgb-bwt.de

Auswertung

Bei der folgenden Auswertung sollten als Erstes die Freiwilligen befragt werden:

- Wie ist es, sich einer Gruppe anschließen zu wollen und nicht aufgenommen zu werden?
- Welche Strategien habt ihr verfolgt, wie wurden sie beantwortet?

Dann sollten die ausschließenden Gruppen gefragt werden:

- Wie ist es, Teil einer Gruppe zu sein, die sich abschottet?
- Ist es euch leicht- oder schwergefallen, andere abzuweisen?

Dann werden die Beobachter*innen befragt:

- Was habt ihr beobachtet?
- Wie ist es, wenn man draußen steht?

Und zwei Fragen an alle:

- Kennt ihr solche Situationen im Alltag? In welchem Bereich?
- Lassen sich diese Erfahrungen auf das wirkliche Leben übertragen (Codes: Markenklamotten, bestimmte Sprache, Begrüßungsrituale)?

Variante

Die ausschließenden Gruppen können zusätzliche unterschiedliche Rollenanweisungen für ihr Verhalten bekommen:

- cool und abweisend sein
- verstummen, wenn sich die Neuen nähern
- auseinandergehen und sich an einem anderen Ort wieder treffen, sobald die Neuen näherkommen
- einen Code vereinbaren (z. B. Husten, was von den anderen mit Kopfnicken beantwortet wird, beim Wort „wir“ den Kopf schütteln, bei einem bestimmten Wort loslachen), der, wenn er imitiert wird, doch zum Einlass in die Gruppe führt
- Schlüsselworte durch andere Begriffe ersetzen (z. B. „Buch lesen“ für „rauchen“, „Buch“ für „Zigarette“, etc.)

Quelle: DGB Bildungswerk Thüringen e.V. (2008): Baustein zur nicht-rassistischen Bildungsarbeit. Online:
<http://baustein.dgb-bwt.de/PDF/B2-InOut.pdf>

Fachübergreifende Kompetenzentwicklung

Die Schüler*innen entwickeln Kompetenzen zur Reflexion der eigenen und von fremden Lebenssituationen und Lebensweisen zum Perspektivwechsel und damit zur Teilhabe an einer demokratischen Gesellschaft. Sie entwickeln Empathie, Achtung und Wertschätzung gegenüber anderen.

Methode 4 „Power Flower“

Begriffe

- Intersektionalität, Mehrfachzugehörigkeit, Privilegierung und Deprivilegierung (Benachteiligung)

Ziele

- Sensibilisierung und Reflexion eigener gesellschaftlicher Positionierung
- Erkennen gesellschaftlicher Schiefenlagen, Machtverhältnisse und der Wirkmächtigkeit gesellschaftlicher Normvorstellungen
- Erkennen der Vielschichtigkeit der eigenen Identität
- Bewusster und verantwortungsvoller Umgang mit der eigenen Machtposition und den sich daraus ergebenden Zugängen

Zielgruppe

- Schüler*innen ab Jahrgangsstufe 6, alle Schularten

Zeit

- je nach Zielgruppe und Auswertung 60 bis 90 Minuten

Fächer

- Sozialwissenschaften/Wirtschaftswissenschaften, Politische Bildung, Lebensgestaltung-Ethik-Religionskunde, Ethik

Ablauf

Die Teilnehmenden bekommen das Arbeitsblatt Power Flower. Die Power Flower besteht aus mehreren Schichten. Im Inneren der Blume sind verschiedene gesellschaftliche Kategorien dargestellt. Es gibt auch unbeschriftete Felder: Diese können individuell mit Merkmalen gefüllt werden, die der Person wichtig und bislang nicht aufgeführt sind. Weiter besteht die Power Flower aus inneren und äußeren Blütenblättern. Die inneren Blätter stehen für Privilegierung, betreffend das jeweilige Merkmal, und die äußeren für Benachteiligung. Die Teilnehmenden haben ca. 10 Minuten Zeit, ihre persönliche Machtblume je nach Kategorie und Zugehörigkeit auszumalen. Welche Zugehörigkeiten und welches Blütenblatt (außen, innen) ausgefüllt werden, bleibt den Teilnehmenden und ihrer Selbsteinschätzung überlassen. Die Einzelarbeit geht über in eine Kleingruppenphase, wobei je nach Gruppengröße ca. 3–4 Personen zusammenarbeiten. Die Leitung teilt nicht in Gruppen ein, diese finden sich von selbst, denn es braucht eine Vertrauensbasis, um über die eigene Machtblume miteinander ins Gespräch zu kommen. Ebenso ist der Hinweis wichtig, dass die eigene Blume bei der jeweiligen Person verbleibt und auch nicht öffentlich gemacht werden muss. Für die Kleingruppen-Arbeit (KG) ist es wichtig, sich wertschätzend zuzuhören und nicht zu beurteilen, wer sich „falsch“ oder „richtig“ eingetragen hat. Für die KG-Arbeit gibt es 30 Minuten, in dieser Zeit sollten alle in der KG die Möglichkeit haben, sich zu äußern. Wie die Gruppe ihre Vorstellung der Blumen organisiert, bleibt auch der KG überlassen, also ob sie sich nacheinander über die einzelnen Merkmale austauschen oder ob eine Person nach der anderen ihre Power Flower vorstellt.

Achtungspunkte bei der Übung Power Flower

Diese Übung benötigt einen vertrauensvollen Rahmen und sie sollte inhaltlich sorgsam platziert werden. Sie ist nicht als Einstiegsübung geeignet. Wichtig ist, alle Teilnehmenden darauf hinzuweisen, dass das Besprochene vertraulich behandelt wird, dass sie in der Übung bei sich bleiben und nicht andere bewerten sollen. Hierzu sollte bereits eine entsprechende Kultur des Miteinanderumgehens entwickelt sein. Die Übung ist weniger geeignet für Teilnehmende, die in vielerlei Hinsicht benachteiligt sind, da Menschen meist über ihre Benachteiligungen gut Bescheid wissen. Sie ist besser geeignet für Teilnehmende, die privilegierten Gruppen angehören, da einem dies nicht immer bewusst ist.

Bitte kopieren Sie nicht direkt diese Vorlage, sondern passen Sie die Power Flower Ihrer jeweiligen Gruppe an. Entscheiden Sie für ihre jeweilige Gruppe, welche Kategorien passend sind und der Gruppe gute Anregungen zur Reflexion bieten. Viel hängt davon ab, wo die Gruppe im Prozess ist, und was davor und was danach kommt. Wir selber verwenden auch immer unterschiedliche Varianten und die in der Power Flower verwendeten Begriffe sind selbst Teil des Reflexionsprozesses.

Bei den Begriffen verwenden wir Zuschreibungen, die in unserer Gesellschaft üblich sind. Bei manchen fühlt es sich ungewohnt an, sich selber einzusortieren. Es kann z. B. irritieren, sich selber einer „ethnischen Gruppe“ zuzuordnen zu sollen. Aber wie ist es im Alltag? Tun wir das nicht oft mit anderen Menschen? Irritationen aus der Arbeit mit der Machtblume bilden eine Grundlage für weitere Reflexionen. Generell sind Begriffe und Bezeichnungen wichtige Themen: Welche verwenden wir im Alltag? Und drücken sie das aus, was wir meinen?

Erläuterung zum Begriff „Hautfarbe/ Rassifizierung“:

Es geht nicht um die tatsächliche Farbe der Haut, sondern um gesellschaftliche Normen von Gruppenzugehörigkeiten. Der Begriff „Rassifizierung“ (racialization) meint diesen Prozess. Dies trifft auch auf andere Kategorien zu, wie zum Beispiel „gesundheitliche Beeinträchtigung“. Es geht um Menschen als scheinbar „Normale“ und um „zum Anderen gemachte“. Der Begriff englische Begriff „race“ verweist auf ein soziales Konstrukt.

Auswertung

Hier einige Fragen als Anregung zur Reflexion der Erfahrungen im Plenum. Wichtig ist, die Fragen der Situation anzupassen, sie entstehen im Prozess und verlangen eine große Aufmerksamkeit der Leitung. Die Fragen sind abhängig davon, was Sie mit dieser Gruppe in diesem Moment des Seminars herausarbeiten möchten.

- Wie haben Sie die Übung erlebt (Einzelarbeit)?
- Welche Zuordnung ist Ihnen schwer / leichtgefallen?
- Wie war der Austausch in den Kleingruppen?
- Entspricht dieses Verhältnis Ihrerer Selbstwahrnehmung in der Gesellschaft?
- Bewegen Sie sich in jedem Kontext in der gleichen Kategorie?
- Bedeuten uns die Zugehörigkeiten gleich viel, sind sie uns bewusst? Haben sie in der Gesellschaft das gleiche Gewicht?

Die Power Flower lädt ein, sich über unterschiedlich Zugänge und Positionierungen in der Gesellschaft bewusst zu werden und sich darüber auszutauschen. Vor allem möchte die Machtblume den Blick für eigene Möglichkeiten und Ressourcen schärfen und einen empathischen und verantwortungsbewussten Umgang damit stärken. Um Scham- und Schuldgefühle geht es hierbei nicht, sondern um das Potenzial eigener Handlungsstrategien gegen Diskriminierung. Macht wird hier positiv verstanden, um aktiv Machtasymmetrien entgegenzuwirken.

Sozialformen

- Einzelarbeit mit anschließender Auswertung in der Kleingruppe und im Plenum

Material

- Stifte
- Kopie des Arbeitsblattes Power Flower

Quelle: Diakonisches Werk Württemberg: „Woher komme ich? Reflexive und methodische Anregungen für eine rassistismuskritische Bildungsarbeit“ (leicht veränderte Version), S. 23-25

http://www.diakonie-wuerttemberg.de/fileadmin/Medien/Pdf/Mg_Rassismuskritische_Broschuere_vollstaendig.pdf

Fachübergreifende Kompetenzentwicklung

Die Schüler*innen entwickeln Kompetenzen zum Umgang mit Unterschieden und Gemeinsamkeiten, indem sie kritisch reflektieren, Perspektivwechsel vornehmen und eine Haltung von Achtung und Wertschätzung gegenüber anderen entwickeln.

Methode 5 „Teilhabe-Checkliste“

Begriffe

- Diskriminierung, Privilegierung und Deprivilegierung (Benachteiligung)

Ziele

- Einstieg in das Thema Diskriminierung
- Einüben eines diskriminierungssensiblen Blicks
- Sensibilisierung für unterschiedliche Formen der Ausgrenzung und Teilhabe im Schulalltag

Ablauf

Bitten Sie die Schüler*innen, in Kleingruppen durch den Klassenraum, die Flure und das restliche Schulgebäude zu gehen und dabei zu erkunden, ob alle Kinder die gleichen Möglichkeiten an dieser Schule haben. Dabei sollen die Schüler*innen z. B. folgende Fragen beantworten:

- Welche Sprache sprechen die Schüler*innen an deiner Schule? (Frage z. B. auf dem Schulhof ein paar Personen).
- Welche Sprachen sprechen die Lehrkräfte?
- Kommen alle Sprachen, die die Schüler*innen sprechen, im Rahmen des Unterrichts vor?
- Sind alle Räume der Schule für alle erreichbar? Können z. B. Schüler*innen oder Lehrpersonen im Rollstuhl alle Räume erreichen (die Sporthalle, die Toiletten, den Schulhof, das Klassenzimmer)?
- Welche Eigenschaften haben die Personen, die auf Plakaten und Abbildungen im Schulhaus zu sehen sind (z. B. Alter, äußere Erscheinung, Geschlecht, Paare, Familien, körperliche Merkmale)? Findest du dich selbst wieder? Welche Personen fehlen? Welche Personen sind in der Mehrheit?
- Welche Eigenschaften haben die Personen, die in deinem Biologiebuch (oder Englischbuch o. Ä.) abgebildet sind? Findest du dich wieder? Welche Personen fehlen?
- Fallen dir weitere Dinge ein, bei denen nicht alle Kinder in der Schule gleichberechtigt sind?

Zielgruppe

- Schüler*innen ab Jahrgangsstufe 3, alle Schularten

Zeit

- 45-90 Minuten

Fächer

- Lebensgestaltung-Ethik-Religionskunde, Ethik, Sachunterricht, Deutsch

Auswertung

Tragen Sie die Ergebnisse im Plenum zusammen und besprechen Sie gemeinsam die Fragen:

- Welche ungleichen Behandlungen von Gruppen begegnen uns in der Schule und wo?
- Warum mag das so sein?
- Wie soll unsere Schule gestaltet bzw. organisiert sein, damit alle Schüler*innen gleichberechtigt sind, gut lernen können und sich wohl fühlen?
- Was kann wer dafür tun? Was können wir gemeinsam tun? Was kann ich tun?

Methoden

- Erkunden, Ergebnisvortrag, Diskussion

Quelle: Gemeinsam für Afrika e.V.: Jedes Leben zählt. Unterrichtsmaterialien zum Thema Frieden für die Grundschule (leicht veränderte Version), Online: http://www.gemeinsam-fuer-afrika.de/wp-content/uploads/2016/04/UM-GS_Frieden-Jedes-Leben-zaehlt.pdf

Fachübergreifende Kompetenzentwicklung

Die Schüler*innen entwickeln Kompetenzen zum Umgang mit Unterschieden und Gemeinsamkeiten, indem sie kritisch reflektieren, Perspektivwechsel vornehmen und eine Haltung von Achtung und Wertschätzung gegenüber anderen entwickeln.

Weiteres Material und Links für die Projektarbeit

Aktives Museum Faschismus und Widerstand in Berlin e. V. (2015): Stolpersteine – pädagogisches Begleitmaterial in Berlin. Berlin

Bildungsserver Berlin-Brandenburg: Themenseiten: <http://bildungsserver.berlin-brandenburg.de/themen/bildung-zur-akzeptanz-von-vielfalt-diversity/>

Bundeszentrale für politische Bildung:
Zahlreiche Materialien durch Stichwortsuche (z. B. Antisemitismus, Inklusion, Transphobie, etc.) auf: <http://www.bpb.de>

Dissens e. V.: Methoden für eine intersektionale Gewaltprävention. Online: <http://dissens.de/isgp/methoden.php>

Hans Böckler Stiftung (Hrsg.): Die Kleinen zahlen die höchste Rechnung. Unterrichtsmaterial Sek I, auf: http://www.boeckler.de/pdf/schule_ue_kinderarmut_2014.pdf

Medien in die Schule (Hrsg.): Unterrichtseinheit „Was ist gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit“, auf: <http://www.medien-in-die-schule.de/unterrichtseinheiten/hass-in-der-demokratie-begegnen/modul-3-gruppenbezogene-menschenfeindlichkeit/ue3-b-was-ist-gruppenbezogene-menschenfeindlichkeit>

Stiftung für die Internationalen Wochen gegen Rassismus: Die Internationalen Wochen gegen Rassismus machen Schule. Materialsammlung ab Kita bis Sek II, auf: https://www.gew.de/fileadmin/media/publikationen/hv/Schule/Unterrichtseinheiten/IKR_GEW_Unterrichtsmaterialien_neu_Webversion.pdf

Violence Prevention Network: Praxishandbuch des Projekts MAXIME Wedding, auf: <http://www.violence-prevention-network.de/de/publikationen/methodenhandbuecher>

Welthaus Bielefeld e. V.: Materialien zu Gender, Diversity und Kolonialismus, auf: <http://www.schulen-globales-lernen.de/bildungsmaterialien>

Zusammenstellung von mehreren Berichten, Artikeln zum Thema Armut auf der Webseite Politische Bildung: http://www.politische-bildung.de/armut_in_deutschland.html

Fortbildungsmöglichkeiten für pädagogische Fachkräfte der Schulen

Allgemeine Fortbildungsdatenbank der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie

Regionale Fortbildung (Berlin): <https://www.fortbildung-regional.de>

Allgemeine Fortbildungsdatenbank des Landes Brandenburg – FortbildungsNetz

<https://tisonline.brandenburg.de>

Diversity

Agentur für Bildung – Geschichte, Politik und Medien e.V.: <http://agentur-bildung.de>

Bildungsteam Berlin Brandenburg e. V.: <http://bildungsteam.de>

Diskriminierungskritische Bildung

Institut für diskriminierungsfreie Bildung: <http://diskriminierungsfreie-bildung.de>

Geschlechtersensible Bildungsarbeit

Dissens – Institut für Bildung und Forschung: <http://www.dissens.de>
Dreist e.V.: www.dreist-ev.de

Intersektionalität

i-Päd: <http://www.i-paed-berlin.de>

Islamfeindlichkeit

ufuq: <http://www.ufuq.de>

Kinderschutz

STIBB e.V.: www.stibbev.de

Projekte im Landesprogramm Demokratie. Vielfalt. Respekt. Gegen Rechtsextremismus, Rassismus und Antisemitismus:

<http://www.berlin.de/sen/lads/schwerpunkte/rechtsextremismus-rassismus-antisemitismus/landesprogramm/alle-projekte>

RAA Brandenburg: <https://raa-brandenburg.de>

Rassismus/Kolonialismus

Glokal e.V.: <http://www.glokal.org>

Sexuelle und geschlechtliche Vielfalt

Bildungsinitiative QUEERFORMAT: <http://www.queerformat.de>

Landesverband Andersartig: <http://www.andersartig.info>

